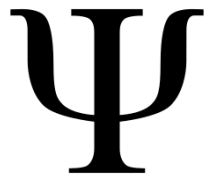




DET PSYKOLOGISKE FAKULTET



Et hav av løgner:

*En kvantitativ dagbokstudie om daglig jukseatferd i en militær,
operativ setting*

HOVEDOPPGAVE

profesjonsstudiet i psykologi

Anna Strøm Østby, Julie Sofie Hagen og Tea Høyheim

Vår 2021

Veileder: Jørn Hetland

Forord

Å skrive hovedoppgave under en verdensomspennende pandemi har ikke vært enkelt: stengte lesesaler, få sosiale avbrekk og digitalt hodebry. På den annen side har tilpasning til den digitale hverdagen gitt muligheter for tett og effektivt samarbeid; til tross for geografisk og tidsmessig avstand oss imellom.

Vi vil takke Jørn Hetland for fremragende veiledning. Takk for at du hele veien - tidvis til vår frustrasjon - har fremhevet viktigheten av prosess og revisjon på revisjon. Vi hadde ikke endt opp med dette resultatet uten din imponerende kompetanse og smittende iver.

Vi vil også takke Sjøkrigsskolen og Universitetet i Bergen for tilgang på dataene vi har brukt til hovedoppgaven vår.

Fremst av alt vil vi likevel takke hverandre for et formidabelt vennskap og samarbeid som gjennom hele studietiden har gått hånd i hånd. Vi er stolte av vårt arbeid og kunne ikke forestilt oss en mer verdig avslutning.

Oslo/Berkeley, 15. mai, 2021

Anna Strøm Østby, Julie Sofie Hagen og Tea Høyheim

Abstract

Research on counterproductive behavior in organizational settings has thus far largely focused on general behavioral tendencies. Cheating is a distinct form of counterproductive work behavior that, despite numerous adverse consequences, is understudied. This study, using quantitative diary design, is at the forefront of the field by examining the effects of daily interpersonal conflicts and regulatory focus on cheating behaviors in a military operative context. The results in this study are drawn from data collected from cadets aboard HNoMS *Statsraad Lehmkuhl*, a training vessel of the Royal Norwegian Navy. Data collection took place during the first 30 days of an 11-week voyage. Across the time period, daily interpersonal conflict was associated with an increase in daily cheating behavior. Prevention focus was associated with a general decrease in cheating behavior, whereas no support was found for the expected positive effect of promotion focus on cheating behavior. On days with interpersonal conflict, cadets with a promotion focus reported a significant increase in cheating behavior. Interpersonal conflict was not associated with a significant decrease in cheating behavior among cadets with a prevention focus. These results have important theoretical implications for the understanding of interpersonal conflict, regulatory focus, and cheating behavior in operational and organizational contexts. Practical implications for how to prevent and reduce the occurrence of cheating behaviors in these contexts are discussed.

Keywords: Counterproductive work behavior, interpersonal conflict, regulatory focus, cheating, quantitative diary design, military

Sammendrag

Forskning på kontraproduktiv atferd har hittil vært orientert rundt generelle atferder i arbeids- og organisasjonssammenhenger. Jukse er en distinkt form for kontraproduktiv arbeidsatferd, som tross flerfoldige negative konsekvenser er lite studert. Denne dagbokstudien er blant de første til å undersøke effektene av daglig interpersonlig konflikt og regulatorisk fokus på jukseatferd i en militær, operativ setting. Studien tar utgangspunkt i data samlet inn via spørreskjema administrert til 57 kadetter om bord KNM Statsraad Lehmkuhl, en treningsskute for det norske Sjøforsvaret. Datainnsamlingen foregikk over de første 30 dagene av et 11 ukers langt seiltokt. Resultatene støtter hypotesen om at daglig interpersonlig konflikt har en positiv sammenheng med daglig jukseatferd. Det ble funnet en negativ sammenheng mellom unngåelsesfokus og jukseatferd. Det ble imidlertid ikke avdekket en positiv sammenheng mellom vekstfokus og jukseatferd. Resultatene viser at på dager med interpersonlig konflikt utviste kadetter med høyt vekstfokus mer jukseatferd. Det ble ikke funnet støtte for en reduksjon i jukseatferd på dager med interpersonlig konflikt blant kadetter med høyt unngåelsesfokus. Denne studien har viktige implikasjoner for forståelsen av interpersonlig konflikt, regulatorisk fokus og jukseatferd i operasjonelle og organisasjonelle kontekster. Praktiske implikasjoner for hvordan forebygge og redusere forekomsten av jukseatferd er diskutert.

Nøkkelord: Kontraproduktiv arbeidsatferd, interpersonlig konflikt, regulatorisk fokus, jukseatferd, kvantitativ dagbokstudie, militær

Innholdsfortegnelse

| | |
|---|-----------|
| Forord | 3 |
| Abstract | 4 |
| Sammendrag | 5 |
| Innholdsfortegnelse | 6 |
| Figuroversikt | 7 |
| Tabelloversikt | 7 |
| Introduksjon | 8 |
| <i>Studiens kontekst og design</i> | 10 |
| <i>Jukseatferd</i> | 11 |
| <i>Interpersonlig konflikt</i> | 13 |
| Sammenhengen mellom daglig interpersonlig konflikt og daglig jukseatferd..... | 17 |
| <i>Regulatorisk fokus</i> | 19 |
| Sammenhengen mellom regulatorisk fokus og jukseatferd..... | 22 |
| Den mulig modererende rollen til regulatorisk fokus for sammenhengen mellom daglig interpersonlig konflikt og daglig jukseatferd..... | 25 |
| Metode | 29 |
| <i>Utvalg og prosedyre</i> | 29 |
| <i>Etikk</i> | 30 |
| <i>Måleinstrumenter</i> | 31 |
| Personnivå: Regulatorisk fokus..... | 31 |
| Dagnivå: Juks..... | 32 |
| Dagnivå: Interpersonlig konflikt..... | 33 |
| <i>Analyser</i> | 33 |
| Resultater | 34 |
| <i>Deskriptiv statistikk</i> | 34 |
| <i>Flernivåanalyser</i> | 35 |
| Diskusjon | 38 |
| <i>Daglig variasjon i jukseatferd</i> | 39 |
| <i>Sammenhengen mellom daglig interpersonlig konflikt og daglig jukseatferd</i> | 40 |

| | |
|--|-----------|
| <i>Sammenhengen mellom regulatorisk fokus og jukseatferd</i> | 42 |
| <i>Den modererende rollen til regulatorisk fokus</i> | 45 |
| <i>Implikasjoner</i> | 48 |
| <i>Metodiske betraktninger</i> | 50 |
| Konklusjon | 54 |
| Referanser | 55 |
| Appendiks | 73 |

Figuroversikt

| | |
|--|----|
| Figur 1. <i>Eskaleringsmodellen</i> | 15 |
| Figur 2. <i>Interaksjonseffekten mellom daglig interpersonlig konflikt og høyt vekstfokus på daglig jukseatferd</i> | 38 |

Tabelloversikt

| | |
|---|----|
| Tabell 1. <i>Gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjoner for de studerte variablene</i> | 35 |
| Tabell 2. <i>Daglig jukseatferd som et resultat av interpersonlig konflikt på arbeidsplassen</i> | 36 |

Notat. Innholdsfortegnelse, figuroversikt og tabelloversikt inngår ikke i APA 7. For å forbedre leseropplevelsen har vi valgt å inkludere dette. Av samme årsak har vi også valgt å inkludere tabeller og figurer i teksten.

Et hav av løgner: En kvantitativ dagbokstudie om daglig jukseatferd i en militær, operativ setting

Det meste av atferd som skjer i organisasjoner er redelig og positiv. Historien vitner likevel om hendelser der uetisk atferd på arbeidsplasser har hatt vidstrakte konsekvenser for prestasjon, trivsel, økonomi, liv og helse. Atferder som kan ha skadelige effekter på organisasjonen eller dens medlemmer defineres som *kontraproduktiv arbeidsatferd* (Fox et al., 2001). Juks er en distinkt form for kontraproduktiv arbeidsatferd, hvis hensikt er å øke egen vinning på en uetisk måte (Shu et al., 2011; Mitchell et al., 2018). Slik atferd impliserer tilsidesettelse av både etiske normer og praktiske regler og rutiner til fordel for egen vinning. Juks utgjør i så måte særskilt risiko for avvik på arbeidsplassen. Det vil derfor være i organisasjonens beste interesse å redusere forekomst av slik atferd. For å lykkes i dette er det nødvendig å forstå hvilke faktorer som påvirker juks. Som ved atferd for øvrig, vil juks fluktuere som følge av et dynamisk interagerende samspill mellom personlige og situasjonelle faktorer.

I denne studien forstås *jukseatferd* som uriktig fremstilling av arbeidsaktivitet og unnlatelse av gjennomføring av arbeidsoppgaver i en militær, operativ setting om bord seilskuten KNM Statsraad Lehmkuhl. Arbeidsbetingelsene på seilskuten er preget av en rekke alvorlige og risikofylte elementer, som blant annet ekstremvær, fallende objekter, og krevende, uoversiktlige arbeidsoperasjoner under tidspress (Bergheim et al., 2015; Kvalheim & Dahl, 2016). Under slike arbeidsbetingelser kan små avvik alene resultere i alvorlige konsekvenser (Hopkins, 2011; Olsen et al., 2020). I brannen på Piper Alpha-plattformen i 1988 gikk 167 menneskeliv tapt. Brudd på arbeidsrutiner ble identifisert som en sentral årsak til ulykken (Paté-Cornell, 1993). Dette er kun ett eksempel, blant mange, på ulykker forårsaket av avvik i menneskelig håndtering av arbeidsoppgaver (se f.eks. Hopkins, 2011; Lenné et al., 2012). Ikke minst kan brudd på regler og rutiner ha økonomiske konsekvenser.

Estimater viser at arbeidsrelaterte skader og ulykker koster det norske samfunnet så mye som 17,8 milliarder kroner årlig (Hem et al., 2016). For å redusere sannsynligheten for negative utfall under slike forhold kan det være viktig å forstå hvilke faktorer som påvirker forekomst av juks.

Til tross for flerfoldige negative konsekvenser av juks på arbeidsplassen, finnes det lite forskning som har vært spesifikt orientert mot situasjonelle forløpere til slik atferd (se bl.a. Pierce & Snyder, 2008 og Mitchell et al., 2018 for unntak). Flere har derfor etterlyst oppmerksomhet mot dette området av organisasjonsforskningen (Ashforth et al., 2008; Moore & Gino, 2013). Tidligere studier peker på *interpersonlig konflikt* som en sentral prediktor for økning i kontraproduktiv arbeidsatferd generelt (Fox et al., 2001; Penney & Spector, 2005; Berry et al., 2012). Dette er til vår kjennskap ikke blitt undersøkt i relasjon til jukseatferd spesielt. Denne studien vil undersøke hvorvidt det finnes en sammenheng mellom interpersonlig konflikt og jukseatferd som en spesifikk form for kontraproduktiv arbeidsatferd.

Hedonistiske prinsipper predikerer at mennesker vil søke å maksimere behagelige utfall og minimere ubehagelige utfall. *Regulatorisk fokus* er en betegnelse på visse selvregulerende prosesser som styrer måten man unngår eller tilnærmer seg ulike utfall på (Higgins, 1997; 1998). Dette har viktige implikasjoner for målrettet atferd. Studier har for eksempel demonstrert betydning av regulatorisk fokus for en rekke arbeidsrelevante utfall, og at disse prosessene på meningsfulle måter kan bidra til å forklare forekomst av både produktiv og kontraproduktiv arbeidsatferd (se bl. a. Lanaj et al., 2012; Koopman et al., 2016; Lin & Johnson, 2018). Nylig er det blitt etterlyst forskning som undersøker hvordan regulatorisk fokus er relatert til spesifikke uetiske atferder (Cornwell & Korenman, 2021). Dette er en forespørsel vi imøtekommer i denne studien, ved å undersøke sammenhenger mellom regulatorisk fokus og juks som en spesifikk uetisk atferd.

Regulatorisk fokus kan ha betydning for nivå av jukseatferd generelt, men kan også tenkes å forsterke eller dempe eventuelle effekter av situasjonelle faktorer som konflikt på daglig jukseatferd. Perspektiver fra både *regulatorisk fokus-teori* (Higgins, 1997; 1998) og *eskaleringsmodellen* (van de Vliert, 1998) kan bidra til å belyse en eventuell sammenheng. Denne kvantitative dagbokstudien har som formål å undersøke personlige og situasjonelle faktorer som påvirker forekomsten av daglig jukseatferd i en militær, operativ kontekst. Dette vil gjøres gjennom å undersøke den direkte sammenhengen mellom daglig interpersonlig konflikt, regulatorisk fokus og daglig jukseatferd. Den har også som formål å undersøke hvorvidt regulatorisk fokus modererer sammenhengen mellom interpersonlig konflikt og daglig jukseatferd.

Studiens Kontekst og Design

Utvalget består av en gruppe kadetter om bord KNM Statsraad Lehmkuhl. Datainnsamlingen foregikk over de første 30 dagene av et 11 ukers langt seiltokt. Seiltoktet er en obligatorisk del av kadettene utdannelse ved Forsvarets Sjøkrigsskole i Bergen. Kadettene er en gruppe relativt uerfarne seilere, som i løpet av dette oppdraget skal lære å mestre en rekke militære og ledelsesbaserte øvelser. Om bord KNM Statsraad Lehmkuhl jobber og lever kadettene tett på hverandre over en lengre periode uten mulighet for å forlate arbeidsplassen. Studien tar utgangspunkt i en operativ setting; det er et utfordrende miljø med høyt operasjonelt tempo, lav predikerbarhet, mangel på søvn, sjøsyke, stor arbeidsmengde, potensielle alvorlige konsekvenser ved feil og sosialisering til et nytt, ukjent arbeidsmiljø (Nordmo et al., 2019).

Studien er utført i en kontekst kjennetegnet ved høy risiko. Kadettene må samarbeide i et hektisk miljø under tidvis uforutsette betingelser. Dette kan eksempelvis innebære gjennomføring av arbeidsoppgaver i master 30-40 meter over dekk, nattskiftarbeid eller arbeid under ekstreme værforhold med bølger opp mot 16-18 meter (Olsen et al., 2020). I

operative settinger som denne er pålitelighet og etterlevelse av regler og rutiner essensielt. Uredelig og umoralsk atferd representerer i så måte en særskilt trussel mot sikkerheten om bord. På grunn av de potensielt alvorlige konsekvensene for mannskap og fartøy kan det være viktig å undersøke forløpere for jukseatferd i en slik kontekst for å redusere eller forhindre uønskede følger.

Tradisjonelt har krysseksjonelle og longitudinelle studier vært de mest anvendte metodene innenfor arbeids- og organisasjonskontekster (Ohly et al., 2010). Slike metoder forutsetter imidlertid at konstruktene som studeres er relativt stabile over tid. Et sentralt premiss i vår studie er at interpersonlig konflikt og juks ikke er stabile variabler, men at de kan oppstå umiddelbart, være kortvarige og variere fra dag til dag. Krysseksjonelle og longitudinelle studier har begrensninger når det kommer til å undersøke fluktuerende variabler, da de ikke er sensitive for daglige endringer. Kvantitativt dagbokdesign innebærer undersøkelse av kryss-nivå-interaksjoner ved å innhente data daglig fra de samme individene over en bestemt tidsperiode (Ohly et al., 2010). Kvantitative dagbokstudier er egnet for forskningsspørsmål som ønsker å undersøke samspillet mellom relativt stabile variabler - som regulatorisk fokus - og mer fluktuerende variabler, som interpersonlig konflikt og jukseatferd. Nærhet i tid til en hendelse øker sannsynligheten for nøyaktig rapportering. Gjennom daglig rapportering ivaretas hukommelse for situasjoner slik de faktisk ble utspilt. På denne måten kan en studie med kvantitativt dagbokdesign gi kunnskap om individuelle variasjoner i reaksjoner på hendelser som mer eller mindre plutselig inntreffer i miljøet (Fisher & To, 2012).

Jukseatferd

Oppriktighet er viktig. Mennesker er sosiale vesener designet for å samarbeide for å øke sjansene for suksess. Gjensidig avhengighet fordrer effektivt samarbeid, og etterlevelse av moralske regler er nødvendig for å kunne stole på hverandre (Høgh-Olesen, 2010, s. 3). Brudd

på de moralske reglene representerer i så måte trussel mot både gruppens og den enkeltes suksess. Vi er derfor avhengige av å kunne luke ut dem som bryter reglene (Høgh-Olesen, 2010, s. 8). Mennesker er imidlertid ikke bare gode eller onde, men kan være enten eller på ulike tidspunkt (Høgh-Olesen, 2010, s. 2). Det sentrale spørsmålet er hvilke omstendigheter og forutsetninger som avgjør hvorvidt de gode eller dårlige karakteristikkene kommer til uttrykk.

Juks er uetisk, selvtjenende og intensjonelt. Det foreligger etter hvert mye forskning som viser at kontraproduktiv organisatorisk atferd der individer jukser, unndrar informasjon og lyver forekommer. I arbeidskontekster arter jukseatferd seg som feilrepresentasjon av egne handlinger for å skape fordel for en selv. Dette kan for eksempel innebære å feilaktig fremstille egen innsats eller resultater, eller å lyve om egen aktivitet for å stille seg selv i et bedre lys eller for å unngå å havne i trøbbel (Mitchell et al., 2018). Forekomsten av juks og uetisk atferd påvirkes av situasjonelle, individuelle og mellommenneskelige forhold. Trekk som moralsk identitet og moralsk oppmerksomhet (*attentiveness*) har negativ sammenheng med uetisk atferd (Reynolds, 2008; Shao et al., 2008), mens manglende moralsk tilknytning (*moral disengagement*) har positiv korrelasjon (Aquino et al., 2007). Selvkontroll kan på kort sikt påvirke atferdsuttrykk, der mennesker engasjerer seg i mer jukseatferd når ressurser for selvkontroll er knappe (Gino & Schweitzer et al., 2011).

Når arbeidsoppgaver ikke utføres på riktig måte, kan det ha konsekvenser for kvaliteten på arbeidet, og medføre skade og slitasje på individer og organisasjonen. Å lyve om arbeidsprestasjoner kan underminere effektivt samspill og koordinert innsats på arbeidsplassen, noe som i sin tur vil ha negativ effekt på både prestasjon og trivsel (Mitchell et al., 2018). Jukseatferd på arbeidsplassen kan dessuten ha sosiale smitteeffekter som i ytterste konsekvens kan forringe lokale, moralske normer i organisasjonen og legitimere juks til tross for å være brudd på sosiale normer i samfunnet for øvrig (Robinson & O'Leary-Kelly,

1998; Gino et al., 2009; Moore & Gino, 2013). Utover de moralske og sikkerhetsmessige implikasjonene antyder estimater at jukseatferd på arbeidsplassen koster organisasjoner milliarder av dollar årlig (Meyer, 2010; Goman, 2013). Juks har dermed vidstrakte konsekvenser. Om bord KNM Statsraad Lehmkuhl stilles særskilte krav til samarbeid, tillit og sikkerhet, noe som impliserer at konsekvensene av juks kan være spesielt alvorlige.

For å forstå hvilke forhold som påvirker forekomsten av jukseatferd er det essensielt å undersøke atferden i miljøet den oppstår i (Treviño et al., 2014). Operative settinger er komplekse; det kan være vanskelig å oppnå oversikt på grunn av en kontinuerlig strøm av mangelfull eller motstridende informasjon som ofte vurderes under tidspress og forhøyet risiko (Olsen & Espevik, 2009). Under slike omstendigheter vil både situasjonsforståelse, beslutningstaking og atferd kunne være sårbare for feil. Alle former for avvik kan dermed øke usikkerhet, risiko og sannsynlighet for negative utfall. Jukseatferd representerer i så måte en distinkt form for kontraproduktiv arbeidsatferd i operative settinger, der orientering mot egeninteresse øker risiko for katastrofale følger.

Interpersonlig Konflikt

Med interpersonlig konflikt menes et “negativt interpersonlig møte karakterisert av stridige utvekslinger, fiendtlighet eller aggresjon” (Ilies et al., 2011). Alle organisasjoner i dag er utsatt for konflikt fordi moderne organisasjoner ofte er konstruert på en måte som tilrettelegger for og forutsetter samarbeid på tvers i organisasjonen (Katz & Kahn, 1978, s.617). I operative settinger er det personlige og overordnede utfallet av situasjoner ofte avhengig av gruppens samlede innsats og atferd. For å lykkes er det derfor en forutsetning at personer i slike settinger jobber sammen og kan stole på hverandre. Høy grad av samarbeid kan føre til en tydeliggjøring av forskjeller mellom organisasjonens individer. Dette har vist seg å være relatert til høyere forekomst av konflikt (Hann et al., 2019). Gitt den samarbeidende naturen til arbeidsmiljøet om bord KNM Statsraad Lehmkuhl er det

nærliggende å forvente at konflikter vil kunne oppstå til dels på grunn av kravene som stilles til samarbeid.

Konflikt anses å ha en iboende dobbelthet. Generelt assosieres konflikter med uønskede utfall, men behøver ikke utelukkende betraktes som negativt. Kreativitet, problemløsning, innovasjon, samarbeid og læring kan være konstruktive utfall av interpersonlige konflikter (Einarsen et al., 1994; de Dreu, 1997). Likevel fortsetter interessen for interpersonlig konflikt i organisatorisk kontekst å øke, nettopp på grunn av funn som gjentatte ganger støtter negative konsekvenser av slike hendelser. Konflikt er forbundet med blant annet helseproblemer, forsinkelser i organisasjonen, turnoverintensjon, arbeidsfravær, lavere effektivitet, kynisme blant personalet, lavere jobbtilfredshet, lavere organisatorisk forpliktelse, depresjon og kontraproduktiv arbeidsatferd (van de Vliert, 1998; Frone, 2000; Fox et al., 2001; Tehrani, 2004; Penney & Spector, 2005; Berry et al., 2012).

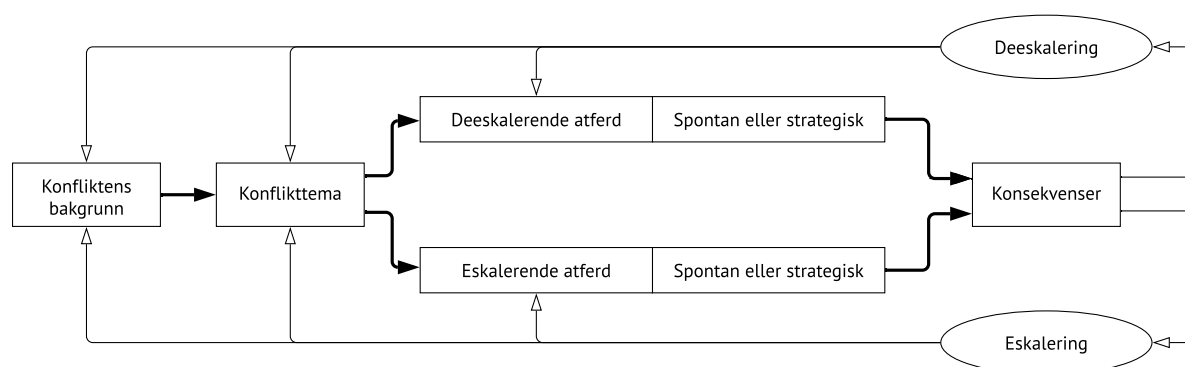
Van de Vliert (1998) presenterte sin eskaleringsmodell (se Figur 1) for å beskrive hvordan konflikter oppstår og håndteres i mellommenneskelige interaksjoner. Han definerer konflikt som “en situasjon der to personer, en person og en gruppe, eller to grupper, føler seg forhindret eller frustrert av en annen part” (van de Vliert, 1998). Eskaleringsmodellen skiller mellom konfliktens bakgrunn, konfliktens tema og de måtene individene håndterer konflikten på. Van de Vliert trekker frem organisatoriske, relasjonelle og individuelle karakteristikk som bakgrunn for konflikt. Studier har blant annet demonstrert assosiasjoner mellom interpersonlig konflikt og personlighetstrekk som medmenneskelighet, planmessighet og nevrotisisme (Suls et al., 1998; Wayne et al., 2004; Ayub et al., 2017). I samspill med kadettens personvariabler, vil en risikoeksponert hverdag med høye krav til samarbeid gi opphav til flere organisatoriske og relasjonelle kilder til interpersonlig konflikt. Van de Vliert beskriver konflikter som frustrasjoner, som i modellen betegnes som konflikttema. Konflikttema består av både kognitive og affektive komponenter, der omfanget av og

intensiteten til de respektive komponentene varierer. Konflikt som en subjektiv tilstand behøver ikke være forankret i en objektiv virkelighet, men understreker igjen relevansen av subjektivitet og personvariabler.

Konflikttema stimulerer til konflikthåndtering, som er selve kjernen i modellen. Konflikthåndtering betegnes som en direkte eller indirekte atferdsmessig reaksjon på et dynamisk samspill mellom organisatoriske, relasjonelle og individuelle faktorer i en konflikt. Fra dette perspektivet vil konflikt skape en negativ reaksjon hos en eller flere parter og motivere atferd som en umiddelbar konsekvens. Van de Vliert (1998) skiller mellom spontan og strategisk konflikthåndtering. Spontan konflikthåndtering er automatiske og ubevisste reaksjoner på konflikt. Atferden endrer seg til strategisk konflikthåndtering i det øyeblikket individet gjør overveide handlinger som påvirker konfliktnivået (van de Vliert, 1998; Sortland & Einarsen, 2000, s. 144).

Figur 1

Eskaleringsmodellen



Notat. Oversatt fra van de Vliert (1998).

Konflikthåndtering vil føre til at konflikten enten deeskalerer eller eskalerer. Dette innebærer at konflikter raskt kan endre uttrykk og intensitet (van de Vliert, 1998).

Deeskalerende konflikthåndtering er bevisst eller ubevisst atferd som reduserer motsetningene

eller frustrasjonene hos en eller flere parter i konfliktsituasjonen. Dette gjøres gjennom atferd som rettes mot enten å løse konflikten eller å redusere sjansene for en lignende konflikt i fremtiden (Sortland & Einarsen, 2000, s. 143). Dette kan blant annet involvere å unngå konfrontasjoner, å øke samarbeid, å legge til rette for forhandling og å inngå kompromiss. Dette regnes som hensiktsmessig i den forstand at det ikke bare fjerner frustrasjon, men også øker effektivitet i organisasjonen (Barker et al., 1988). Eskalerende konflikthåndtering er bevisst eller ubevisst atferd, som enten øker kognitiv eller affektiv frustrasjon hos en eller flere parter, trekker inn flere parter, eller utvider antall konflikttema.

Van de Vlierts dynamiske forståelse av konflikt bygger på ideer fra Glasls eskaleringstrapp (1982), som beskriver hvordan konflikt kan eskalere i negativ retning over tid dersom den ikke blir løst. Eskalerende konflikthåndtering kan føre til dårligere arbeidsmiljø; dette reduserer muligheten for effektiv konfliktløsning og øker sjansen for at nye frustrasjoner oppstår (Sortland & Einarsen, 2000, s. 143). Jukseatferd kan i lys av disse modellene forstås som eskalerende konflikthåndtering.

Kadetter om bord KNM Statsraad Lehmkuhl befinner seg i en setting som gjør dem sårbare for konflikt; de er avhengige av høy grad av samarbeid, hensiktsmessig fordeling av begrensede ressurser, enighet om mål og arbeidsmetoder, og tydelig rolleavklaring. Gitt disse faktorene er det derfor rimelig å forvente at interpersonlige konflikter vil oppstå i den operative settingen vi undersøker. Økning i frustrasjoner kan potensielt stimulere til ytterligere eskalerende konflikthåndtering, som på denne måten kan utløse en negativ, selvforsterkende sirkel. Konflikttema kan skifte eller utvides over tid, der frustrasjoner kan assosieres med andre forhold enn de som var utgangspunktet. Flere studier viser at negative hendelser har uproporsjonalt store konsekvenser for individet sammenliknet med positive eller nøytrale hendelser, både med hensyn til fysiologisk, affektiv, kognitiv og atferdsmessig respons (Taylor, 1991; Baumeister et al., 2001). Også etter en negativ hendelse er over later

motvirkende prosesser til å fortsette å inntreffe for å reversere, minimere eller omgjøre responsen til den negative hendelsen (Taylor, 1991; Weiss & Cropanzano, 1996). Konflikt er dermed å betrakte som en dynamisk prosess der persepsjoner, reaksjoner og atferder hos én eller flere parter påvirker hverandre. En slik konseptualisering styrker vår forståelse av konflikter som hendelser som kan oppstå raskt og være kortvarige, men samtidig ha betydning for kadettenes holdninger og atferd i den operative settingen som undersøkes.

Sammenhengen Mellom Daglig Interpersonlig Konflikt og Daglig Jukseatferd

Situasjoner karakterisert av negative mellommenneskelige interaksjoner later til å henge sammen med kontraproduktiv arbeidsatferd. Flere studier har vist at negative emosjoner spiller en avgjørende rolle i beslutninger om å engasjere seg i kontraproduktiv arbeidsatferd, og at hendelser som utløser negative emosjoner øker sannsynligheten for at slik atferd inntreffer (Spector & Fox, 2002; Dalal et al., 2009; Rodell & Judge, 2009). Dette kan forklare hvorfor uetisk atferd synes å øke ved fiendtlige (*abusive*) overordnede (Hannah et al., 2013) og urettferdig behandling (Greenberg, 1990). I tråd med Taylors (1991) funn av fortsettende respons til negativ hendelse tyder dessuten forskning på at mennesker kan engasjere seg i kontraproduktiv arbeidsatferd som en måte å håndtere negative hendelser og regulere negative emosjoner på (Penney & Spector, 2005).

Vi vet imidlertid lite om de umiddelbare og kortsiktige effektene av interpersonlig konflikt. I løpet av de siste tiårene har oppmerksomheten rettet mot negative sosiale interaksjoner i organisasjonsforskningen økt betydelig. Til tross for dette er det fremdeles utforskede områder på dette feltet. Interpersonlig konflikt er en hyppig forekommende stressor og potent prediktor for negative utfall i organisasjonelle settinger (Narayanan et al., 1999; Bruk-Lee & Spector, 2006; Ilies et al., 2011). Forskningen som foreligger er imidlertid ofte orientert mot generelle effekter heller enn umiddelbare og mer direkte konsekvenser av konflikt (Ilies et al., 2011). Gaddis og kolleger (2004) etterlyste en grundig undersøkelse av

negative arbeidsopplevelser og tilhørende negative reaksjoner for å forsøke å forstå og predikere arbeidsholdninger og -atferd. Det finnes til vår kjennskap ingen studier som hittil har undersøkt daglig interpersonlig konflikt i relasjon til daglig jukseatferd i en operativ setting.

I overensstemmelse med funn fra forskningslitteraturen, forklarer van de Vliert (1998) at konflikt kan oppleves som en trussel, som i sin tur kan motivere individet til å ta illegitime eller ikke-konforme avgjørelser ved konflikthåndtering. Han argumenterer videre for at frustrasjon i form av svart-hvitt-tenkning er vanlig i eskalerende konflikter, der individer har en tendens til å vurdere seg selv som utelukkende gode, rimelige og som offer for situasjonen. Motparten blir derimot vurdert som urimelig, fiendtlig og ond. Denne tankegangen kan bli forsterket av økende mistillit hos partene i eskalerende konflikter (van de Vliert, 1998). Eksempler på eskalerende atferd er løgn og utelukkende fokus på egeninteresser - begge sentrale bestanddeler av jukseatferd. I likhet med van de Vliert foreslår Glasl (1982) at konflikt innledes med frustrasjon og eskalerer gradvis i form av svart-hvitt-tenkning, mistillit og atferder hvor etiske normer tilsidesettes og moralske betraktninger til slutt utgår helt. Begge modeller støttes av funn som tilsier at frustrasjon kan motivere kontraproduktiv arbeidsatferd som respons på opplevd interpersonlig konflikt på arbeidsplassen (Kessler et al., 2013). Basert på en slik forklaringsmodell antar vi at på dager med interpersonlig konflikt kan jukseatferd forekomme som en spontan eller strategisk reaksjon på frustrasjonen som oppstår blant kadettene i møte med konflikt.

I lys av eskaleringsmodellen kan jukseatferd anses som en eskalerende atferd der mennesker handler uetisk som respons på frustrasjon i konfliktsituasjoner. Ettersom både konflikt og jukseatferd er assosiert med negative arbeidsutfall, er det interessant å undersøke om det eksisterer en sammenheng mellom disse konstruktene i en operativ setting. Gitt de direkte og indirekte kostnadene forbundet med interpersonlige konflikter og kontraproduktiv

arbeidsatferd burde forskere og organisasjoner være interesserte i å finne måter å redusere forekomstene på (Kessler et al., 2013). En eventuell sammenheng mellom konflikt og jukseatferd vil understreke viktigheten av godt etablerte prosedyrer for umiddelbar konflikthåndtering.

Denne studien legger til grunn at interpersonlige konflikter er negative arbeidshendelser. Både forskningslitteratur og teori på feltet støtter og forutsetter en sammenheng mellom konflikt og generell kontraproduktiv atferd. Det er rimelig å forvente at det også eksisterer en sammenheng mellom konflikt og spesifikke former for kontraproduktiv atferd. Basert på det empiriske og teoretiske grunnlaget har vi følgende hypotese:

Hypotese 1: Det er en positiv sammenheng mellom daglig interpersonlig konflikt og daglig jukseatferd.

Regulatorisk Fokus

Personlige karakteristikk later til å spille inn på både konflikthåndtering og jukseatferd. Det er derfor interessant å kartlegge spesifikke personvariabler som kan være relevante i disse sammenhengene. Higgins (1997, 1998) beskrev intraindividuelle forskjeller i selvregulering som ulike regulatoriske fokus. Det er siden blitt demonstrert i en rekke studier hvordan regulatorisk fokus på ulike, men konsistente måter påvirker opplevelser, emosjoner, motivasjoner og atferd (se f.eks. Baumeister et al., 1998; Gorman et al., 2012; Lanaj et al., 2012; Johnson et al., 2018)

Regulatorisk fokus-teori tar utgangspunkt i at mennesker representerer, opplever og tilnærmer seg ønskede måltilstander på ulike måter. Regulatorisk fokus betegner de selvregulerende mekanismene som styrer måten dette skjer på. Teorien beskriver hvordan ulike former for regulatorisk fokus har distinkte motivasjonelle, strategiske (atferdsmessige) og emosjonelle konsekvenser på arbeidsplassen og i livet for øvrig (Higgins, 1997, 1998). Higgins delte individuelle forskjeller i måltilnærming inn i to overordnede kategorier:

promotion-focus og *prevention-focus* (Higgins, 1997). I denne studien har vi valgt å oversette disse begrepene til henholdsvis *vekstfokus* og *unngåelsesfokus*. Regulatorisk fokus har vist å ha betydning for en rekke arbeidsrelevante utfall og kan bidra til å forklare forekomst av både produktiv og kontraproduktiv medarbeideratferd (se f.eks. Lanaj et al., 2012; Koopman et al., 2016; Lin & Johnson, 2018). Hvorvidt regulatorisk fokus påvirker forekomsten av jukseatferd på dager med interpersonlig konflikt er derfor et relevant spørsmål.

Vekst- og unngåelsesfokus beskriver to overordnede kategorier av ønskede måltilstander: ambisjoner, oppnåelser og fremgang (samsvarer med vekstfokus), og ansvar og sikkerhet (samsvarer med unngåelsesfokus) (Higgins, 1997). Begge orienteringene innebærer tilnærming mot ønskede måltilstander, men involverer ulik strategisk tilbøyelighet i så måte. En vekstorientering mot fremgang medfører en søkende strategi mot å oppnå overensstemmelse med ønsket måltilstand, mens unngåelsesorientering mot sikkerhet medfører en vigilant strategi mot å unngå uoverensstemmelse med ønsket måltilstand. Dette har i sin tur implikasjoner for psykologiske prosesser; vekstfokus innebærer en generell sensitivitet for, og orientering mot, ønskede utfall og hvorvidt disse inntreffer eller ikke (gevinstsensitivitet). Unngåelsesfokus har tilsvarende orientering mot uønskede utfall (tapssensitivitet) (Crowe & Higgins, 1997; Higgins, 1997, 1998; Shah et al., 1998).

Suksess og mislykkethet er dermed ikke ensartet, men varierer med regulatorisk fokus. Det vil også de emosjonelle konsekvensene av ulike utfall gjøre. Orientering mot ønskede utfall medfører for vekstorienterte individer høy aktivering av positive emosjoner (munterrelaterte) når man lykkes og lav aktivering av negative emosjoner når man ikke gjør det (møtløshetrelaterte). For unngåelsesorienterte individer medfører en vigilant orientering mot uønskede utfall høy aktivering av negative emosjoner (agitasjonsrelaterte) når man ikke lykkes og lav aktivering av positive emosjoner (avslappetrelaterte) når man gjør det (Higgins et al., 1997; Idson et al., 2000; Brockner & Higgins, 2001).

Orientering mot henholdsvis vekst og unngåelse representerer stabile individuelle forskjeller. Higgins (1997) foreslo en sammenheng mellom omsorgsgiver-barn-interaksjonen og foretrukne måltilstander basert på egne og signifikante andres oppfatninger av henholdsvis håp, ønsker og aspirasjoner (vekst), eller plikter, forpliktelse og ansvar (unngåelse) for selvet. En slik antakelse støttes i studier som finner at forlenget eksponering for fokus på henholdsvis avansement eller sikkerhet kan indusere en mer kronisk orientering mot ett av disse behovene (Higgins & Silberman, 1998; Lee et al., 2000; Manian et al., 2006). Det finnes også støtte for en assosiasjon mellom foreldrestil og regulatorisk fokus, der støttende og straffende foreldrestil korrelerer med henholdsvis vekst- og unngåelsesfokus (Higgins & Silberman, 1998; Manian et al., 2006; Keller, 2008). Også hjerneavbildningsstudier indikerer forskjeller i kronisk vekst- og unngåelsesfokus, der vekstfokus korrelerer med økt baselineaktivitet i venstre hemisfære og redusert baselineaktivitet i høyre hemisfære, mens unngåelsesfokus korrelerer med økt baselineaktivitet i høyre hemisfære og redusert baselineaktivitet i venstre hemisfære (Amodio et al., 2004). I tråd med den presenterte forskningslitteraturen vil denne studien behandle regulatorisk fokus som en stabil personvariabel hos kadettene.

Studier har funnet relevans av regulatorisk fokus for en rekke utfall. Vekstfokuserte individer later til å være hurtigere når de utfører oppgaver, mens unngåelsesfokuserte individer er mer nøyaktige i sin utførelse (Förster et al., 2003). Dessuten later vekstfokuserte individer til å være mer kreative enn de med unngåelsesfokus (Crowe & Higgins, 1997; Friedman & Förster, 2001; Neubert et al., 2008), generere flere løsninger på problemer (Liberman et al., 2001), og utvise høyere utholdenhet for å nå mål (Förster et al., 2001). Unngåelsesfokuserte individer har på sin side større tendens til sikkerhetsetterlevelse på arbeidsplassen (Wallace & Chen, 2006; Neubert et al., 2008) og økt tendens til å la være å ta risiko for å unngå potensielle tap eller problemer (Wallace & Chen, 2006; Lanaj et al., 2012). Hva gjelder sosial interaksjon, har regulatorisk fokus vist å ha betydning for interaksjon i

romantiske forhold, blant annet i sammenheng med personlige mål, konflikt og tilgivelse (Molden & Finkel, 2010; Winterheld & Simpson, 2014). Regulatorisk fokus later også til å påvirke gruppedynamikk, hvor gruppede medlemmer har en tendens til å utvise atferder i tråd med gruppens regulatoriske fokus (Levine et al., 2000).

På grunn av relevansen for prestasjon er regulatorisk fokus blitt en variabel av stor interesse innenfor arbeids- og organisasjonsforskningen (Brockner & Higgins, 2001; Neubert et al., 2008; Wallace et al., 2009; Johnson et al., 2010; Lanaj, 2012). I en omfattende metaanalyse konkluderte Lanaj og kolleger (2012) at regulatorisk fokus har enkeltstående og meningsfulle sammenhenger med en rekke arbeidsrelevante utfall, både når det behandles som generell disposisjon og som arbeidsspesifikk orientering. Gorman og kolleger (2012) kom til en lignende konklusjon. De fant at regulatorisk fokus tilbyr meningsfulle forklaringer på arbeidsrelevante utfall utover målorientering og relevante personlighetskonstrukter. Regulatorisk fokus synes derfor å være en viktig variabel som påvirker selvregulering og atferd på arbeidsplassen.

Gitt de utstrakte konsekvensene av regulatorisk fokus for motivasjon, emosjoner og atferd er det rimelig å forvente at begrepet også er relevant når det kommer til å forstå atferd og respons på interpersonlig konflikt om bord KNM Statsraad Lehmkuhl.

Sammenhengen Mellom Regulatorisk Fokus og Jukseatferd

Selv om regulatorisk fokus har betydelige og meningsfulle relasjoner til en rekke arbeidsrelevante utfall, er forskning på sammenhengen mellom regulatorisk fokus og spesifikke former for negative utfall begrenset. Dette til tross for at studier tyder på at regulatorisk fokus kan forklare så mye som 55% av variansen i kontraproduktiv arbeidsatferd (Lanaj et al., 2012). Andre studier har pekt på en sammenheng mellom regulatorisk fokus og risikoatferd (Bryant & Dunford, 2008; Hamstra et al., 2011). I sin metaanalyse fra 2012 konkluderte imidlertid Gorman og kolleger (2012) med at det ikke fantes nok tilgjengelige

data for å vurdere relasjonen mellom regulatorisk fokus og kontraproduktiv arbeidsatferd. Regulatorisk fokus har siden den gang mottatt økt oppmerksomhet og forskning indikerer at regulatorisk fokus har betydning for kontraproduktiv arbeidsatferd, men relasjonen er ikke entydig.

Det råder en holdning og tendens på feltet til å forstå og fremstille vekstfokus som generelt mer fordelaktig og relatert til flere positive individuelle forskjeller og utfall enn unngåelsesfokus (Gorman et al., 2012; Lanaj et al., 2012). En slik holdning fremkommer blant annet i antakelsen om at orienteringen mot avansement og suksess som kjennetegner vekstfokus er inkompatibelt med kontraproduktiv arbeidsatferd fordi kontraproduktive atferder kan komme i veien for måloppnåelse (Lanaj et al., 2012). Følgelig kan det se ut til at undersøkelser av sammenhengen mellom vekstfokus og kontraproduktiv arbeidsatferd er blitt neglisjert.

Studier som demonstrerer sammenhenger mellom vekstfokus, etikk og moral, indikerer at dette kan være et understudert område. Individuer med høyt vekstfokus er for eksempel mer tilbøyelige til å utvise uetiske atferder dersom de blir belønnet (Gino & Margolis, 2011), og til å forfølge individuell suksess på bekostning av gruppens, dersom disse interessene ikke er forenlige (Zaal et al., 2015). Vekstfokus påvirker persepsjon og beslutning, der individer med høyt vekstfokus er mer sensitive for informasjon om gevinst og tilbøyelige til å engasjere seg i risikofylt atferd for egen vinning (Gino & Margolis, 2011). Oppsummert tyder dette på at kontraproduktiv arbeidsatferd ikke behøver å være uforenlig med et vekstfokus, men kan være en naturlig konsekvens dersom mål ikke kan oppnås med midler som faller innenfor organisasjonens aksepterte regler, normer og verdier.

En orientering mot avansement og oppnåelse kombinert med sensitivitet for positive utfall, kan med overveiende sannsynlighet gi utslag i selvtenjende atferd for å oppnå gevinst. I enkelte tilfeller kan dette gå på bekostning av moralske regler. Jukseatferd kan i denne

sammenheng forstås som en slik type selvtjenende atferd som kan fungere som “snarvei” til gevinst. Basert på det teoretiske grunnlaget og empiri er det tydelige indikasjoner på at personer med vekstfokus kan være mer villige til å akseptere risiko og fravike fra normer for å nå sine personlige mål. Dette kan gi utslag i juks til tross for de alvorlige konsekvensene det kan medføre. Basert på dette har vi følgende hypotese:

Hypotese 2: Det er en positiv sammenheng mellom vekstfokus og jukseatferd på tvers av de 30 dagene.

Regulatorisk fokus-teori og relevant forskning impliserer at orienteringen mot forpliktelser, normer og verdier som kjennetegner unngåelsesfokus er forbundet med lavere forekomst av kontraproduktiv arbeidsatferd fordi kontraproduktivitet står i direkte motsetning til en slik orientering (Higgins, 1997; Neubert et al., 2008). Noen studier viser på den annen side positiv korrelasjon mellom unngåelsesfokus og ulike former for kontraproduktiv arbeidsatferd via negative emosjoner (Lanaj et al., 2012; Lyons, 2013). De ovennevnte funnene behøver likevel ikke utelukke hverandre. I en studie som forsøkte å forene de tilsynelatende motstridende funnene ble det konkludert med at unngåelsesfokus både kan øke og redusere sannsynligheten for kontraproduktiv arbeidsatferd avhengig av hvorvidt kognitive (regler og plikter) eller affektive (agitasjon) aspekter ved unngåelsesfokus vektlegges av omgivelsene (Lin & Johnson, 2018). Situasjonelle faktorer kan således være av avgjørende betydning for beslutningen om å engasjere seg i kontraproduktiv arbeidsatferd blant individer med unngåelsesfokus.

Unngåelsesfokus innebærer en orientering mot forpliktelser, plikter, normer og verdier kombinert med sensitivitet for negative utfall. Disse behovene har vist seg å gi utslag i tendens til å overholde og imøtekomme regler og forventninger. Jukseatferd representerer avvik fra denne orienteringen og tilhørende motivasjoner. Orienteringen mot å unngå tap kan være særlig sterk i en setting hvor etisk og forutsigbar atferd vektlegges av omgivelsene (Lin

& Johnson, 2018). En slik antakelse støttes av en nylig publisert studie som avdekket en sammenheng mellom unngåelsesfokus og lavere nivå av uetisk atferd i en militær opplæringskontekst (Cornwell & Korenman, 2021). I en operativ setting er det nærliggende å anta at persepsjon, kognisjon og affekt blant individene påvirkes av den forhøyede risikoen. Jukseatferd representerer risiko for store tap i form av å bli avslørt, samt negative konsekvenser for individet, gruppen og organisasjonen for øvrig. Fremtredende tapsinformasjon i kombinasjon med risikoaversjon tilsier at kadetter med unngåelsesfokus vil unngå å jukse i denne operative settingen. Basert på dette har vi følgende hypotese:

Hypotese 3: Det er en negativ sammenheng mellom unngåelsesfokus og jukseatferd på tvers av de 30 dagene.

Den Mulige Modererende Rollen til Regulatorisk Fokus for Sammenhengen Mellom Daglig Interpersonlig Konflikt og Daglig Jukseatferd

Eventuelle fordeler og ulemper med vekst- og unngåelsesfokus kan avhenge av overensstemmelse mellom personens regulatoriske fokus og krav fra omgivelsene – såkalt *regulatorisk fit* (Higgins, 2005). Hvorvidt en oppgave nødvendiggjør ivrig eller vigilant strategi predikerer blant annet emosjonelt og overordnet velvære dersom kravene til strategi samsvarer med aktuelt regulatorisk fokus (Grant & Higgins, 2003; Gino & Margolis, 2011). Relasjonen til prestasjon later dessuten til å variere avhengig av om oppgaven fokuserer på å oppnå ønskede (vekst) eller unngå uønskede (unngåelse) slutttilstander (Lanaj et al., 2012). I forlengelsen av dette vil jukseatferd trolig påvirkes av hvorvidt konflikt oppleves som en trussel i form av mulighet for tap, eller hinder for gevinst, og hvorvidt personen er orientert mot unngåelses- eller vekstfokus.

Eskaleringsmodellen teoretiserer at personlige disposisjoner kan ha direkte og indirekte påvirkning på konfliktatferd (van de Vliert, 1998; Mumford et al., 2003).

Regulatorisk fokus er direkte knyttet til måloppnåelse og sannsynligvis viktig for å predikere

negative utfall (Gorman et al., 2012). Tatt i betraktning de distinkte emosjonelle, motivasjonelle og atferdsmessige implikasjonene av ulike regulatoriske fokus, er det rimelig å forvente at regulatorisk fokus har betydning for utfall av konflikter på grunn av hinderet for måloppnåelse de representerer. Basert på eskaleringsmodellen forventer vi at det vil være individuelle variasjoner i hvordan kadettene utviser konflikthåndtering på dager med interpersonlig konflikt. Disse individuelle forskjellene bør reflekteres i variert deltakelse i eskalerende atferd som jukseatferd. Vi forventer derfor at regulatorisk fokus har en modererende rolle på forholdet mellom interpersonlig konflikt og jukseatferd.

Konflikt representerer både tilstedeværelse av et negativt utfall (tap) og fravær av positive utfall (ikke-gevinst), og er i den forstand negativt uavhengig av regulatorisk fokus. Generelle prediksjoner som kan utledes av eskaleringsmodellen er at hindret måloppnåelse utløser negative reaksjoner, uavhengig av om målene er orientert mot håp og idealer (vekst) eller forpliktelser og ansvar (unngåelse). Blant personer med høyt vekstfokus vil manglende måloppnåelse indusere motløshet, negative emosjoner med lav intensitet og lav motivasjonell aktivering rettet mot å unngå ytterligere mislykkethet. Blant personer med høyt unngåelsesfokus vil manglende måloppnåelse indusere agitasjon, negative emosjoner med høy intensitet og høy motivasjonell aktivering rettet mot å unngå ytterligere mislykkethet (Higgins, 1997; 1998; Idson et al., 2000; Brockner & Higgins, 2001). *Affective events-teorien* støtter oppunder et slikt perspektiv, der affektive reaksjoner på hendelser antas å påvirke atferd gjennom at mennesker motiveres til å håndtere sine spesifikke emosjonelle reaksjoner gjennom atferd som enten fasiliterer eller hemmer pågående aktivitet (Weiss & Cropanzano, 1996). I arbeidssammenheng kan dette gi utslag i kontraproduktive atferder (Matta et al., 2014). Med dette impliserer både regulatorisk fokus-teori og affective events-teori at interpersonlig konflikt på arbeidsplassen påvirker sannsynligheten for kontraproduktiv arbeidsatferd som jukseatferd.

Hva gjelder vekstfokus er de atferdsmessige konsekvensene av negative hendelser, emosjoner og handlinger lite studert og diskutert. Ifølge teorien om rasjonelle valg vil en beslutning om å engasjere seg i uetisk atferd involvere en kost-nytte-analyse av potensielle gevinster og tap (Becker, 1968; Allingham & Sandmo, 1972). Negativ tilbakemelding ved vekstfokus signaliserer fravær av positive utfall, og reduserer ivrig-strategien assosiert med denne orienteringen (Brockner & Higgins, 2001). De negative emosjonene assosiert med hindret måloppnåelse er mindre intense i vekstfokus enn unngåelsesfokus, og konsekvensen er lav motivasjonell aktivering og lavfrekvent atferd rettet mot å unngå ytterligere mislykkethet (Idson et al., 2000; Förster et al., 2001). Dette impliserer at hindret måloppnåelse hos en person med høyt vekstfokus vil redusere motivasjonen for å gjøre en god jobb (Brockner & Higgins, 2001). Samtidig vil personer i vekstfokus stadig være orientert mot gevinst, med en relativt høyere motivasjon for å oppnå dette enn for å unngå negative konsekvenser (tap). I en konfliktsituasjon kan dette medføre at individet utviser flere strategisk eskalerende atferder for å oppnå gevinst i sin konflikthåndtering, med lite hensyn til negative konsekvenser.

Vi teoretiserer at lav motivasjon for å unngå mislykkethet kombinert med en stadig tilstedeværende orientering mot gevinst vil øke forekomsten av juks som følge av negative arbeidshendelser blant personer med høyt vekstfokus. Dette fordi juks fungerer som en «snarvei» til egen vinning. I tråd med teorien om rasjonelle valg antas gevinstsensitiviteten som kjennetegner vekstfokus å spille en rolle i konfliktsituasjoner gjennom å øke sannsynligheten for eskalerende konfliktatferd i form av juks, fordi slik atferd muliggjør avansement til tross for motløshet og lav motivasjonell aktivering. Dette er en person i vekstfokus motivert til å oppnå. Basert på det teoretiske grunnlaget og empiri har vi følgende hypotese:

Hypotese 4: Det er en sterkere sammenheng mellom konflikt og jukseatferd blant kadetter karakterisert med høyt vekstfokus.

Individer med høyt unngåelsesfokus er motivert til å avstå fra kontraproduktiv arbeidsatferd. Dette skyldes blant annet at det øker avstanden mellom individet og organisasjonens normer (Neubert, 2008). For individer med unngåelsesfokus representerer konflikt hindret måloppnåelse gjennom tilstedeværelse av negative utfall. I tråd med dette tyder forskning på at negative arbeidshendelser øker unngåelsesfokus fordi det signaliserer tap og gjør sikkerhetsbehov mer fremtredende (Kark & van Dijk, 2007; Molden et al., 2009).

De negative emosjonene assosiert med hindret måloppnåelse er mer intense ved unngåelsesfokus enn vekstfokus, og konsekvensen er høy motivasjonell aktivering (Idson et al., 2000; Brockner & Higgins, 2001; Förster et al., 2001). Denne motivasjonelle aktiveringen kan kanaliseres i produktive atferder, dersom konteksten muliggjør det (Brockner & Higgins, 2001). Dette understøttes av forskning som viser at fremtredende tapsinformasjon later til å øke motivasjon for å unngå ytterligere mislykkethet, og er assosiert med økt arbeidsprestasjon blant individer karakterisert med høyt unngåelsesfokus (Idson et al., 2000; Brockner & Higgins, 2001; Förster et al., 2001).

En slik tendens kan forklares med at interpersonlig konflikt kan redusere sannsynligheten for uttrykt negativ atferd, fordi de kognitive komponentene (behov for trygghet og ikke-tap) assosiert med unngåelsesfokus overstyrer intensjonell jukseatferd og hindrer at agitasjon kommer til uttrykk som negativ atferd (Lin & Johnson, 2018). Forskning på konflikter i romantiske forhold viser for eksempel at individer med unngåelsesorientering og samtidig sensitivitet for avvisning er tilbøyelige til å undertrykke emosjoner, og å gi uttrykk for aggresjon på passive måter heller enn aktive i respons på avvisning (Ayduk et al., 2003).

Opplevd interpersonlig konflikt kan dermed motivere kadetter med høyt unngåelsesfokus til å avstå fra jukseatferd, for å unngå ytterligere negative konsekvenser og avstand mellom individet og organisasjonens normer. Tapssensitiviteten som kjennetegner unngåelsesfokus antas derfor å spille en rolle i konfliktsituasjoner gjennom å redusere sannsynligheten for negativ atferd i form av jukseatferd i et forsøk på å deeskalere konfliktsituasjonen. Jukseatferd innebærer et potensiale for ytterligere negative konsekvenser, noe en person i unngåelsesfokus er motivert til å unngå. Basert på dette har vi følgende hypotese:

Hypotese 5: Det er en svakere sammenheng mellom konflikt og jukseatferd blant kadetter karakterisert med høyt unngåelsesfokus.

Metode

Utvalg og Prosedyre

Studien baserer seg på data fra en spørreundersøkelse gjennomført blant kadetter om bord KNM Statsraad Lehmkuhl i 2017, gjennomført av Universitetet i Bergen i samarbeid med Sjøkrigsskolen og Erasmus Universitet i Rotterdam. Kadettene var på seiltokt i undervisningsøyemed, som del av sin lederutdanning ved Sjøkrigsskolen. Seiltoktet varte i 11 uker og fulgte en rute fra Bergen til New York, og tilbake. Her lærte kadettene grunnleggende ferdigheter innen seiling, ledelse og samarbeid. Kadettene hadde roterende ansvarsområder der de fikk erfaring innen hvert arbeidsområde på skipet. Kadettene jobber, lever og sover om bord på seilskuten. Dette gir en unik mulighet for måling av variasjon innenfor arbeidssituasjonen da øvrige livsbetingelser i perioden er relativt stabile.

Utvalget bestod opprinnelig av 66 kadetter. Kadettene er del av en nøyte utvalgt gruppe som trenes opp til en yrkeskarriere innen Sjøforsvaret. Aldersspennet var fra 19 til 29 år, med en gjennomsnittsalder på 23 år ($SD = 2.6$). Av 66 kadetter, ble ni ekskludert fra det endelige utvalget basert på at de ikke leverte inn spørreskjemaene eller at spørreskjemaene var

ufullstendige. Eksklusjonen resulterte i et endelig utvalg på 57 kadetter (86% av opprinnelig utvalg). Utvalget bestod av 50 mannlige deltakere (87.7%) og seks kvinnelige deltakere (10.5%). Én deltaker rapporterte ikke kjønn (1.8%). På det generelle spørreskjemaet var responsraten 86.4%, basert på 57 observasjoner på personnivå. Disse 57 kadettene svarte på 77% av de daglige spørreskjemaene, noe som tilsvarte 1322 daglige observasjoner (av 1710 mulige daglige observasjoner: 57 kadetter x 30 dager).

Datainnsamlingen bestod av to spørreskjema. Det første spørreskjemaet inneholdt generelle spørsmål om personlighetstrekk og andre personlige variabler som var antatt relativt stabile, inkludert spørsmål om regulatorisk fokus. Kadettene fylte ut dette spørreskjemaet to dager i forkant av reisen. Det andre spørreskjemaet var utformet som et strukturert dagbokskjema med standardiserte spørsmål, inkludert spørsmål om daglig interpersonlig konflikt og daglig jukseatferd. Strukturerde, standardiserte dagbokskjema gjør det mulig å kvantifisere data fra dagbokstudier. Kvantitative dagbokstudier tillater undersøkelser av tanker, følelser og atferd i en naturlig arbeidskontekst. Metoden gjør det mulig å studere variabler som kan fluktuere på daglig basis – enten ved personer eller situasjoner. Måling av mer stabile karakteristikk i forkant tillater undersøkelse av disse variablenes sammenheng med mer dynamiske opplevelser (Ohly et al., 2010). Kadettene ble instruert til å fylle ut dagbokskjemaet kl. 17.00 hver dag de første 30 dagene av seiltoktet. Hver lagleder fikk ansvar for å minne om at spørreskjemaene skulle fylles ut.

Etikk

Studien ble godkjent av Norsk Samfunnsvitenskapelig Database (NSD), basert på at deltakelsen var frivillig, at deltakerne kunne avbryte studien når som helst, at de ble anonymisert, og at data ble behandlet konfidensielt. Samtlige kadetter på seiltoktet fikk tilbud om å delta i studien. Kadettene signerte et informert samtykkeskjema i forkant av seiltoktet der de ble orientert om det ovennevnte. Anonymisering ble ivaretatt ved at hver kadett fikk

tildelt en kode som gjorde det mulig å koble sammen de undersøkte variablene på dagnivå og personnivå. Konfidensialiteten ble ivaretatt ved at dataen ble oppbevart, og senere destruert, om bord på seilskuten. For å øke responsraten og nytteverdien for kadettene ble de tilbudt individuell og gruppebasert tilbakemelding basert på informasjonen som fremkom av spørreskjemaene. Informasjonen ble videre brukt til læring og evaluering av oppdraget.

Måleinstrumenter

Både det generelle spørreskjemaet og det daglige spørreskjemaet var satt sammen av validerte skalaer. I det generelle spørreskjemaet ble ordlyden i skalaen for regulatorisk fokus tilpasset en militær kontekst, ved bruk av “kadett” fremfor for eksempel “medarbeider”. Et eksempel er “Det er viktig for meg å gjøre det bedre enn andre kadetter”. I det daglige spørreskjemaet ble ordlyden tilpasset både en daglig og en militær kontekst. Eksempelledd er “I løpet av siste døgn har en annen kadett, sivilt mannskap, eller militærstab (...)”. Videre ble skalaene kortet ned for å øke sannsynligheten for daglig gjennomføring. Spørreskjemaene hadde en gjennomsnittlig svartid på syv til åtte minutter. Dette er i tråd med Reis og Gables’ (2000) anbefalinger for svartid. *Translation-back-translation*-metoden ble brukt for å oversette skalaer til norsk (Brislin, 1970). Spørreskjemaene er vedlagt i appendiks.

Personnivå

Regulatorisk Fokus. Vekst- og unngåelsesfokus ble målt med 12 ledd i en kontekstuell tilpasset versjon av Work Regulatory Focus Scale (WRF) (Neubert et al., 2008) som en del av det generelle spørreskjemaet. WRF er kontekstuell betinget ved å fokusere på dimensjonene i regulatorisk fokus fra perspektivet til et individ på jobb. Leddene i WRF ber respondentene om å forestille seg selv i arbeidssituasjoner når de besvarer skjemaet. Dette er hensiktsmessig da vi måler regulatorisk fokus som en personvariabel i en arbeidskontekst, som vi forventer er relativt stabil og mindre flyktig enn for eksempel emosjoner. Selv om kronisk regulatorisk fokus predikerer arbeidsspesifikt regulatorisk fokus, vil en

arbeidsspesifikk tilnærming kunne gi bedre prediksjoner i slike settinger enn generelle tilnærminger (Wallace et al., 2005; Lanaj et al., 2012). Skalaen skiller seg fra Regulatory Focus at Work Scale (Wallace et al., 2005) ved at WRF i motsetning til denne måler alle de latente komponentene i henholdsvis vekst (oppnåelse, idealer og gevinst) og unngåelse (trygghet, plikt og tap) slik presentert av Higgins (1997, 1998).

Skalaen ble introdusert med overskriften “Målorientering”. Et eksempelledd er “Jeg vil bare unngå å gjøre det dårlig i denne utdanningen”. Svarene ble målt på en 7-punkts Likert-skala (1 = Ikke sant i det hele tatt for meg, 7 = Helt sant for meg). Skalaen som målte vekstfokus og unngåelsesfokus har reliabilitetskoeffisienter (*Cronbachs α*) på henholdsvis .48 og .65. Det indikerer lav reliabilitet på måling av vekstfokus og akseptabel reliabilitet på måling av unngåelsesfokus. Målet på vekstfokus har vist en akseptabel reliabilitet i andre kvantitative dagbokstudier tilsvarende for denne studien. Hetland og kolleger (2018) fant en reliabilitetskoeffisient på .79 ved bruk av den samme målingen på vekstfokus i et norsk utvalg. En tidligere datainnsamling viste akseptabel reliabilitet for både skalaen for vekstfokus ($\alpha = .68$) og unngåelsesfokus ($\alpha = .73$) i et utvalg med 87 kadetter på tilsvarende seiltokt i 2016.

Dagnivå

Juks. For å måle juks ble en tilpasset versjon av Mitchell og kollegers (2018) mål på jukseatferd på arbeidsplassen inkludert i det daglige spørreskjemaet. Skalaen er et generalisert mål på jukseatferd ment for bruk i feltforskning (Mitchell et al., 2018). Et slikt mål gjør det mulig å undersøke juksing i miljøet der atferden oppstår. Slike metoder antas essensielle for forståelse for hvilke faktorer i organisasjonen som påvirker forekomsten av slik atferd (Treviño et al., 2014). Skalaen for daglig jukseatferd ble presentert med overskriften “Fremstilling av arbeidsaktiviteter”. Svarene ble målt på en 5-punkts Likert-skala (1 = Ikke i det hele tatt, 5 = I veldig stor grad). Et eksempel på ledd er “I løpet av siste døgnet har jeg fått

det til å se ut som at jeg jobbet når jeg ikke gjorde det». Skalaen har en akseptabel reliabilitet hvor gjennomsnittlig alfa på tvers av de 30 dagene var .84.

Interpersonlig konflikt. Skalaen for måling av daglig interpersonlig konflikt er basert på en fem-ledds sjekklister utviklet av Ilies et al. (2011), tilpasset en militær kontekst.

Målingen er ment å fange opp daglige variasjoner av interpersonlig konflikter og ordlyden er tilpasset deretter. Leddene ble presentert med overskriften "Konflikt". Et eksempel på ledd er "I løpet av siste døgn har jeg vært i en krangel med en annen kadett, sivilt mannskap eller militær stab om gjennomføringen av arbeidsoppgaver". Svarene ble målt på en 4-punkts Likert-skala (1 = Har ikke hendt, 4 = Tre eller flere ganger). Skalaen har en akseptabel reliabilitet hvor gjennomsnittlig alfa på tvers av de 30 dagene var .65.

Analyser

Dataene i studien kan betraktes som to nivåer, hvor de 30 daglige enkeltmålingene (nivå en) er gruppert innad i individene som deltar i undersøkelsen (nivå to). Dette kaller vi henholdsvis dagnivå og personnivå. Ettersom vi ønsker å se på hvordan forskjeller i regulatorisk fokus modererer forholdet mellom daglig interpersonlig konflikt og jukseatferd, ble flernivåanalyse vurdert som en gunstig metode. Flernivåanalyse legger til rette for at vi kan undersøke variansen innad i individet på tvers av de 30 dagene som er målt. Med 57 subjekter og 30 repeterte målinger har studien totalt 1322 måletidspunkt (77% responsrate), noe som gir tilstrekkelig statistisk kraft for hypotesetesting.

Ulike statistiske programmer ble benyttet for å analysere dataene. Beregning av deskriptiv statistikk er gjennomført med Mplus (versjon 7.4) og inkluderer estimering av gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjonsverdier. SPSS (versjon 25) er brukt for å måle reliabilitet. Hypotesetesting ved bruk av flernivåanalyser er gjennomført i MLwin (studentversjon 2.36).

I forkant av analysene ble variablene på dagnivå sentrert rundt individets gjennomsnitt, og variablene på personnivå sentrert rundt det generelle gjennomsnittet. For å teste hypotesene våre gjennomførte vi en serie av tre flernivåanalyser: upredikert modell (nullmodell), hovedeffektmodell og interaksjonsmodell. Det ble brukt en nullmodell for å undersøke om det var tilstrekkelig daglig variasjon i jukseatferd for å kunne fortsette med flernivåanalyser. Hovedeffektmodellen ble brukt for å undersøke direkte effekter av henholdsvis daglig interpersonlig konflikt, vekstfokus og unngåelsesfokus på daglig jukseatferd. Interaksjonsmodellen ble brukt for å undersøke hvordan en interaksjon i variablene interpersonlig konflikt, vekstfokus og unngåelsesfokus kan forklare varians i daglig jukseatferd, utover hovedeffektene. Programvaren til Dawson (2014) ble brukt for å visuelt fremstille signifikante interaksjoner og teste signifikansen til stigningskoeffisienten for de ulike betingelsene. Prediktoren og moderatoren ble testet ved ± 1 standardavvik (*SD*).

Resultater

Deskriptiv Statistikk

Gjennomsnittsverdier, standardavvik og korrelasjoner er presentert i Tabell 1. Korrelasjoner på dagnivå (innad individet) er over diagonalen. Korrelasjoner på personnivå (mellom individer) er under diagonalen. På dagnivå ser en at daglig jukseatferd korrelerer positivt med daglig interpersonlig konflikt ($r = 0.096, p < 0.001$). På personnivå er det ikke en statistisk signifikant korrelasjon mellom daglig jukseatferd og vekstfokus ($r = 0.133, p > 0.05$). Det er en signifikant negativ korrelasjon mellom daglig jukseatferd og unngåelsesfokus ($r = -0.268, p < 0.05$). Daglig jukseatferd korrelerer positivt med daglig interpersonlig konflikt ($r = 0.289, p < 0.05$). Det er ikke en signifikant korrelasjon mellom vekstfokus og unngåelsesfokus ($r = 0.205, p > 0.05$).

Tabell 1

Gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjoner for de studerte variablene

| | <i>M</i> | <i>SD</i> | 1. | 2. | 3. | 4. |
|----------------------------|----------|-----------|---------|----------|-------|-------|
| 1. Daglig jukseatferd | 1.17 | .04 | (.84) | 0.096*** | - | - |
| 2. Interpersonlig konflikt | 1.08 | .22 | 0.289* | (.65) | - | - |
| 3. Vekstfokus | 3.30 | .50 | 0.133 | 0.143 | (.48) | - |
| 4. Unngåelsesfokus | 3.68 | .46 | -0.268* | 0.041 | 0.205 | (.65) |

Notat. $N = 1710$ observasjoner, $N = 57$ respondenter. Langs diagonalen vises reliabilitetskoeffisienten (alfa).

Korrelasjoner på personnivå (mellom individer) er under diagonalen. Korrelasjoner på dagnivå (innad individet) er over diagonalen.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Flernivåanalyser

Resultatene av den upredikerte modellen (nullmodellen), hovedeffektmodellen og interaksjonsmodellen er presentert i Tabell 2. Ved hjelp av nullmodellen ble det testet om det eksisterer tilstrekkelig varians i studiens utfallsvariabel (jukseatferd) mellom individer (nivå to, personnivå) og innad individer (nivå en, dagnivå). Resultatene fra nullmodellen viser at 59% av variansen kan tilskrives forskjeller mellom individer, og 41% av variansen kan tilskrives forskjeller innad individet. Dette ga oss grunnlag for å gå videre med hovedeffektmodellen og interaksjonsmodellen.

Tabell 2

Daglig jukseatferd som et resultat av interpersonlig konflikt på arbeidsplassen og regulatorisk fokus (vekst/unngåelse)

| | Nullmodell | | Hovedeffekt | | Interaksjonseffekt | |
|----------------------------|----------------|-----------|-------------|-----------|--------------------|-----------|
| | <i>B</i> | <i>SE</i> | <i>B</i> | <i>SE</i> | <i>B</i> | <i>SE</i> |
| Konstant | 1.192 | 0.041 | 1.203* | 0.040 | 1.203* | 0.040 |
| Interpersonlig konflikt | | | 0.145* | 0.038 | 0.127* | 0.039 |
| Vekstfokus | | | 0.130 | 0.082 | 0.130 | 0.082 |
| Unngåelsesfokus | | | -0.204* | 0.089 | -0.204* | 0.089 |
| Konflikt *Vekstfokus | | | | | 0.175* | 0.064 |
| Konflikt * Unngåelsesfokus | | | | | 0.092 | 0.074 |
| Variansnivå 2 (person) | 0.091 (59%) | 0.018 | 0.084 | 0.017 | 0.084 | 0.017 |
| Variansnivå 1 (dag) | 0.064 (41%) | 0.002 | 0.066 | 0.003 | 0.066 | 0.003 |
| -2 Log likelihood | 331.834 | | 345.839 | | 335.849 | |

Notat. $N = 1322$ daglige observasjoner, $N = 57$ subjekter.

** $p < .01$., * $p < .05$

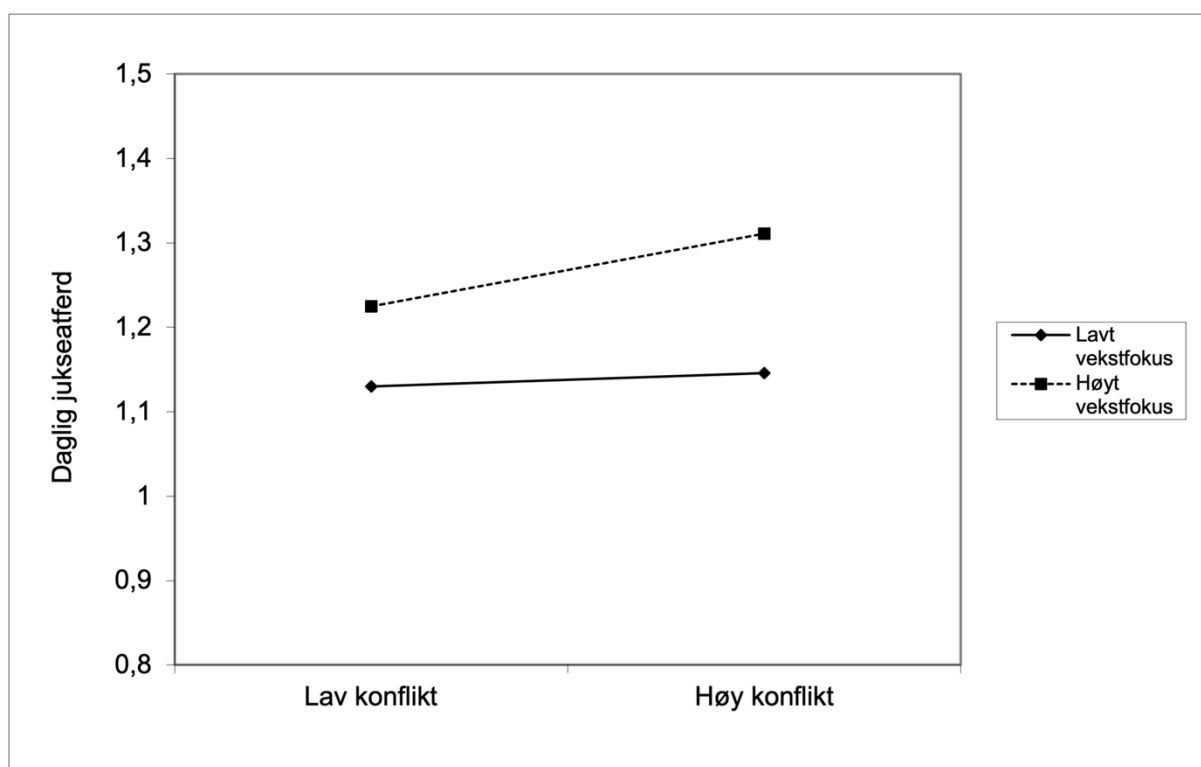
I hypotese 1 forventet vi en positiv sammenheng mellom daglig interpersonlig konflikt og selvrapportert jukseatferd samme dag. Hovedeffektmodellen viste en signifikant positiv sammenheng mellom daglig interpersonlig konflikt og selvrapportert jukseatferd ($B = 0.145$, $SE = 0.038$, $p < .05$). Resultatene fra analysen ga dermed støtte til hypotese 1. I hypotese 2

forventet vi en positiv sammenheng mellom vekstfokus og jukseatferd på tvers av de 30 dagene. Hovedeffektmodellen viste at denne sammenheng ikke er signifikant ($B = 0.130$, $SE = 0.082$, $p > .05$). Resultatene ga dermed ikke støtte til hypotese 2. I hypotese 3 forventet vi en negativ sammenheng mellom unngåelsesfokus og jukseatferd på tvers av de 30 dagene. Hovedeffektmodellen viste en signifikant negativ sammenheng ($B = -0.204$, $SE = 0.089$, $p < .05$). Resultatene fra analysen ga dermed støtte til hypotese 3.

I hypotese 4 forventet vi en positiv interaksjonseffekt mellom daglig interpersonlig konflikt og høyt vekstfokus på daglig jukseatferd. I tråd med hypotesen fant vi at interaksjonen mellom daglig interpersonlig konflikt og høyt vekstfokus på daglig jukseatferd er signifikant ($B = 0.175$, $SE = 0.064$, $p < .05$). For å undersøke interaksjonen er den visuelt fremstilt i et grafisk plot, som vist ved Figur 2. I figuren har daglig jukseatferd endepunkter på ± 1 standardavvik. Figur 2 viser at kadettene som skåret høyt på vekstfokus hadde en økning i daglig jukseatferd de dagene de opplevde interpersonlig konflikt. I motsetning til dette viste kadettene som skåret lavt på vekstfokus ingen endring i daglig jukseatferd når de opplevde interpersonlig konflikt samme dag. I tråd med dette mønsteret viste enkelttester av stigningskoeffisientene til de to gruppene en signifikant positiv sammenheng for kadetter som skåret høyt på vekstfokus (*simple slope* = 0.215, $t = 7.150$, $p < 0.05$). De viste ikke en signifikant sammenheng for kadetter som skåret lavt på vekstfokus (*simple slope* = 0.040, $t = 0.617$, $p > 0.05$). Resultatene fra analysen ga dermed støtte til hypotese 4.

Figur 2

Interaksjonseffekten mellom daglig interpersonlig konflikt og høyt vekstfokus på daglig jukseatferd



Notat. Grafisk fremstilling av sammenhengen mellom vekstfokus og daglig jukseatferd på dager med lav eller høy opplevd interpersonlig konflikt.

I hypotese 5 forventet vi en negativ interaksjonseffekt mellom daglig interpersonlig konflikt og høyt unngåelsesfokus på daglig jukseatferd. Det ble ikke funnet en signifikant interaksjonseffekt mellom daglig interpersonlig konflikt og høyt unngåelsesfokus på daglig jukseatferd ($B = 0.092$, $SE = 0.074$, $p > .05$). Resultatene fra interaksjonsmodellen ga dermed ikke støtte til hypotese 5.

Diskusjon

Denne kvantitative dagbokstudien hadde som formål å undersøke personlige og situasjonelle faktorer som påvirker forekomsten av daglig jukseatferd i en militær, operativ

kontekst. Med utgangspunkt i regulatorisk fokus-teori (Higgins, 1997; 1998) og eskaleringsmodellen (van de Vliert, 1998) utledet vi hypoteser om forholdet mellom regulatorisk fokus, daglig interpersonlig konflikt og daglig jukseatferd. I tråd med våre hypoteser fant vi støtte for en positiv sammenheng mellom daglig interpersonlig konflikt og daglig jukseatferd. Vi fant ikke støtte for hovedeffekthypotesen om høyere forekomst av daglig jukseatferd blant individer med høyt vekstfokus på tvers av de 30 dagene. Resultatene støttet imidlertid hovedeffekthypotesen om lavere forekomst av daglig jukseatferd blant kadetter med høyt unngåelsesfokus på tvers av de 30 dagene. I samsvar med våre interaksjonshypoteser viste resultatene en økning i jukseatferd på dager med interpersonlig konflikt blant kadetter karakterisert med høyt vekstfokus. I motsetning til dette fant vi ikke støtte for interaksjonshypotesen om at kadetter karakterisert med høyt unngåelsesfokus jukser mindre på dager med interpersonlig konflikt. I de følgende delene vil funnene undersøkelsen bli diskutert i henhold til teori og relevant empiri. Resultatenes praktiske betydning vil også bli belyst.

Daglig Variasjon i Jukseatferd

Den upredikerte modellen viste at 59% av variansen i jukseatferd kunne tilskrives forskjeller mellom individene og 41% av variansen kan tilskrives forskjeller innad i individene. Høy grad av varians innad individene indikerer at en betydelig andel av jukseatferd fluktuerer fra dag til dag i den operative settingen som ble undersøkt. Dette var i tråd med våre forventinger; jukseatferd kan oppstå spontant, være forbigående og endringer kan skje umiddelbart og innenfor samme dag. Dette sammenfaller med forskningslitteraturen, som demonstrerer at uetisk atferd kontinuerlig påvirkes av individuelle variasjoner og mellommenneskelige relasjoner (Aquino et al., 2007; Reynolds, 2008; Shao et al., 2008; Gino et al., 2011). Det var dermed grunnlag for å identifisere mulige personlige variabler blant

kadettene og situasjonelle variabler i konteksten som kan forklare fluktuasjoner i jukseatferd blant kadettene på tvers av de 30 dagene som ble undersøkt.

Denne studien la til grunn at jukseatferd fluktuerer. Dette fordret et design som er sensitivt for variasjoner. Kvantitativt dagbokdesign er formålstjenlig for å undersøke daglige situasjonelle og individuelle faktorer, og hvordan samspillet mellom disse kan bidra til å forklare fluktuasjonene i jukseatferd fra dag til dag.

Sammenhengen Mellom Daglig Interpersonlig Konflikt og Daglig Jukseatferd

Vi forventet en positiv sammenheng mellom daglig interpersonlig konflikt og daglig jukseatferd på tvers av de 30 dagene som ble undersøkt (hypotese 1). Resultatene støttet hypotesen. På dager med interpersonlig konflikt utviste kadettene mer jukseatferd i form av at de fremstilte arbeidet på en feilaktig måte eller unnlot å gjøre arbeidsoppgaver de var satt til å gjøre.

Flere studier har demonstrert rollen til konflikt som spesifikk arbeidshendelse og forløper for kontraproduktiv arbeidsatferd (Fox et al., 2001; Penney & Spector, 2005; Berry et al., 2012). Tidligere har Judge og kolleger (2006) etterlyst forskning som undersøker spesifikke arbeidshendelser fremfor generelle oppfatninger av hendelser på arbeidsplassen. Vår studie svarer på en slik etterlysning og føyer seg inn i rekken av studier som understreker de negative konsekvensene av konflikter på arbeidsplassen. Vi utvider også denne forståelsen ved å avdekke sammenhenger mellom konflikt og spesifikke utfall i form av økt jukseatferd.

Ved bruk av dagbokdesign har vi fanget opp daglige fluktuasjoner i interpersonlig konflikt og jukseatferd. Tradisjonelt har forskning innenfor organisasjonspsykologi i hovedsak anvendt longitudinelle eller krysseksjonelle design (Ohly et al., 2010). Kortvarige og forbigående endringer kan være vanskelige å fange opp med tradisjonelle metoder, særlig dersom endringene er av en subtil art og ikke nødvendigvis konsolideres til hukommelsen. På

grunn av tetthet mellom hendelse og måletidspunkt kan vår metode ha vært særlig godt egnet for å fange opp slike endringer.

Forskning på konflikt har ofte vært orientert mot store, akkumulerende konflikter over lengre tid (Meier et al., 2013). Både van de Vliert (1998) og Glasl (1982) argumenterer for at de store belastningene er knyttet til langvarig eskalerende konflikter. Våre resultater viser imidlertid at konflikt raskt motiverer spesifikke atferder for konflikthåndtering. Selv mindre, kortvarige konflikter som fører til fluktuasjoner i jukseatferd kan potensielt ha store konsekvenser i en operativ setting som om bord KNM Statsraad Lehmkuhl. At en slik kjedereaksjon kan oppstå er derfor viktig kunnskap for å forstå sosiale interaksjoner og atferd i operative settinger så vel som andre ordinære arbeidsforhold.

Denne dagbokstudien understreker det temporale aspektet som sentralt for konflikthåndtering; at konflikt har umiddelbare konsekvenser indikerer at konflikthåndtering bør iverksettes raskt. Dette sammenfaller med eskaleringsmodellens idé om at konflikt enten eskalerer eller deeskalerer umiddelbart. Gitt den direkte sammenhengen mellom interpersonlig konflikt og jukseatferd kan konflikt være mest skadelig kort tid etter den oppstår. Dette impliserer at organisasjoner bør legge til rette for et godt konflikthåndteringsklima for å forhindre eskalering og redusere negative konsekvenser. Konstruktiv konflikthåndtering er også ønskelig da det kan være kilde til positive utfall og utvikling for organisasjonen (Einarsen et al., 1994; de Dreu, 1997). Dette kan stimulere effektiv fremdrift i organisasjonen som et resultat av engasjerte meningsutvekslinger og diskusjoner, der nye løsninger kan komme til syne.

Resultatene demonstrerte i en militær, operativ setting at uetisk atferd i form av juks økte betydelig på dager med konflikt. Det er et tankekors at slike sammenhenger observeres selv i hva vi kan anta er blant de mest etisk orienterte og konforme gruppene som kan undersøkes i organisasjonssammenheng. Forsvarets uttalte grunnverdier omfatter blant annet

lojalitet, ansvar, moralsk refleksjon og etisk forståelse (Forsvaret, 2021b). Den operative settingen som er undersøkt har dermed eksplisitte normer og forventninger til konformitet, der gode holdninger til etterlevelse er dypt forankret i Forsvarets verdigrunnlag. Resultatene har viktige implikasjoner for forståelsen av mekanismene som virker sammen for å resultere i uetisk atferd og moralsk svikt i organisasjoner.

Sammenhengen Mellom Regulatorisk Fokus og Jukseatferd

Vi forventet en positiv sammenheng mellom vekstfokus og daglig jukseatferd på tvers av de 30 dagene som ble undersøkt (hypotese 2). Resultatene støttet ikke en slik sammenheng. Det betyr at kadetter karakterisert med høyt vekstfokus ikke utviste mer jukseatferd enn andre kadetter på tvers av de 30 dagene. Dette er overraskende ettersom individer med høyt vekstfokus tenderer mot å være mer villige til å engasjere seg i uetisk atferd for egen vinning (Gino & Margolis, 2011; Zaal et al., 2015) og ha færre moralske betenkeligheter ved slike beslutninger (Gino et al., 2020). Individer med vekstfokus har også vist økt tendens til gjengjeldelse når de føler seg urettferdig behandlet (Brebels et al., 2008). Det kan være flere forklaringer på hvorfor resultatene i denne studien ikke ga støtte for en slik sammenheng.

En mulig forklaring på at kadetter med høyt vekstfokus ikke jukset mer på tvers av de 30 dagene kan være at det ikke er snakk om en kontinuerlig forhøyet tendens, men en mer frekvent respons i visse situasjoner. Sosial læringsteori (Bandura, 1978) predikerer at situasjonelle faktorer som lokale normer og holdninger til etikk hos kadettene kan være sterkere mekanismer enn vekstorientering alene. Sammenhengen mellom vekstfokus og jukseatferd blir dermed ikke tilstrekkelig å undersøke alene uten å ta situasjonelle forhold med i betraktning. Hendelser som interpersonlig konflikt kan bidra til å forklare daglig variasjon i jukseatferd.

Persepsjoner av sannsynligheten for gevinst kan påvirke forekomsten av juks. Ifølge teorien om rasjonelle valg vil jukseatferd reduseres dersom den operative settingen

signaliserer sannsynlighet for negative utfall ved slik atferd. Kjennetegn ved den operative settingen, slik som høy grad av samarbeid, øker transparens og dermed også sannsynligheten for å bli oppdaget om man bryter reglene. Å bli oppdaget vil medføre ubehagelige konsekvenser. I en situasjonell kost-nytte-analyse veies sannsynligheten for negative utfall opp mot de positive. Dersom sannsynligheten for å bli oppdaget er høy, øker sannsynligheten for negative utfall, og det rasjonelle valget er å avstå fra atferden - særlig dersom gevinsten også er liten. Selv om juks kan gagne individet kan det derfor være at kadettene med høyt vekstfokus avstod fra å jukse fordi gevinsten var for liten sammenlignet med risikoen for negative utfall.

Det kan også være at kadettenes moralske inklinasjoner reduserte tilbøyeligheten til å engasjere seg i jukseatferd. Tillit, lojalitet og moralsk refleksjon er blant Forsvarets uttalte verdier (Forsvaret, 2021b). Juks representerer i så måte et relativt grovt avvik fra det som eksplisitt forventes av kadettene. Basert på en kost-nytte-analyse kan kadettene dermed være bedre tjent med å innrette seg etter disse verdiene. I tråd med en slik forventning argumenterte Cornwell og Korenman (2021) for at kadetter karakterisert med vekstfokus tilstreber å være moralsk overlegne i en militær, operativ setting. De vil ha mer å vinne på moralsk overlegenhet enn ved juks i en situasjon der de etiske og moralske normene tydelig utelukker slik atferd. Lojalitet og godt kalibrert moralsk kompass belønnes også i Forsvaret, med blant annet heder, ære og medaljer (Forsvaret, 2021a). En slik gevinst kan være mer sannsynlig for individer med vekstfokus å strebe etter.

Vi forventet en negativ sammenheng mellom unngåelsesfokus og daglig jukseatferd på tvers av de 30 dagene som ble undersøkt (hypotese 3). Resultatene støttet en slik sammenheng. Det betyr at kadetter med høyt unngåelsesfokus jukset mindre på tvers av de 30 dagene som ble undersøkt. Funnet sammenfaller med tidligere studier der individer med

unngåelsesfokus har en tendens til å orientere seg mot forpliktelser, normer og ansvarsområder.

Den operative settingen som ble undersøkt vektlegger at kadettene tar etiske beslutninger med hensyn til gjennomføring av arbeidsoppgaver. I studiens kontekst later det til at en orientering mot unngåelse økte sannsynligheten for at kadettene innrettet seg etter arbeidsplassens normer og standarder for etisk atferd, noe som i sin tur reduserte forekomsten av jukseatferd.

Individer med unngåelsesfokus søker å redusere risiko for tap og negative konsekvenser (Higgins, 1997; 1998). Det var flere ting i kadettenes kontekst som signaliserte tapsinformasjon. For det første er den operative settingen preget av forhøyet risiko, der menneskelige feil kan utgjøre fare for liv og helse. Jukseatferd representerte derfor betydelig risiko for tap gjennom å kompromittere sikkerhet. Stor sannsynlighet for å bli oppdaget og andre negative konsekvenser kan dessuten ha vært fremtredende tapsinformasjon som kadetter med høyt unngåelsesfokus orienteres mot. Såfremt jukseatferd tolkes i rammene av tap og risiko, kan kadetter med unngåelsesfokus ha vært motivert til å unngå jukseatferd i en slik setting. Dette kan være en del av forklaringen på hvorfor kadettene som skåret høyt på unngåelsesfokus utviste mindre jukseatferd på tvers av de 30 dagene som ble undersøkt.

Resultatene i denne studien sammenfaller med et tvetydig forskningsfelt. Forskningslitteraturen på dette området er både begrenset og sprikende (Lanaj et al., 2012; Lyons, 2013; Lin & Johnson, 2018). Tidligere motstridende funn har indikert at det kan være vanskelig å avdekke entydige sammenhenger mellom regulatorisk fokus og generelle utfall som kontraproduktiv arbeidsatferd. I et forsøk på å øke forståelsen for sammenhengene mellom regulatorisk fokus og spesifikke utfall ønsket vi å undersøke jukseatferd som en distinkt form for kontraproduktiv arbeidsatferd. Studien bidrar både med å belyse slike sammenhenger og med å understreke tvetydigheten på dette området.

Resultatene fra denne studien understreker regulatorisk fokus som sentral selvregulerende disposisjon med viktige implikasjoner for atferd. I lys av eksisterende litteratur kan det late til at jukseatferd tolkes i rammene av tap og risiko og at fokus på unngåelse påvirker individer til å unngå denne typen kontraproduktiv arbeidsatferd.

Den Modererende Rollen til Regulatorisk Fokus

Vi forventet at regulatorisk fokus modererte sammenhengen mellom daglig interpersonlig konflikt og daglig jukseatferd. Resultatene støttet en sterkere sammenheng mellom interpersonlig konflikt og jukseatferd blant kadetter karakterisert med høyt vekstfokus (hypotese 4). Det betyr at på dager med interpersonlig konflikt utviste kadettene med høyt vekstfokus mer jukseatferd. Dette var i tråd med det teoretiske bakteppet som er presentert og empiri på feltet.

Eskaleringsmodellen beskriver at konflikt oppleves som en trussel for individet, noe som i sin tur kan aktivere behov for selvbeskyttelse. Selvbeskyttelsesbehov internaliseres som sinne og former selvtjenende kognisjoner. Dette kan motivere selvtjenende atferder som jukseatferd (Mitchell et al., 2018). Å handle ut ifra egeninteresse kan beskytte individet fra uforutsette eller uheldige situasjoner og redusere press assosiert med situasjonelle stressorer (Glasl, 1982; Johnson & Krueger, 2006; Zhou et al., 2009). Selvtjenende kognisjoner som blir aktivert ved konflikt kan ha ført til at kadetter karakterisert med høyt vekstfokus betraktet jukseatferd som en "snarvei" til ønsket måltilstand.

Sortland og Einarsen (2000, s. 161) argumenterer for at mennesker har vanskeligheter med å bevege seg bort fra et vinn-tap-perspektiv i utfordrende og konfliktfylte situasjoner. I lys av regulatorisk fokus-teori later dette til å gjelde mer for individer med vekstfokus enn for de med unngåelsesfokus. Jukseatferd fremstår som en mer sannsynlig håndteringsstrategi for vekstorienterte individer i en konfliktsituasjon, på grunn av deres forhøyede orientering mot gevinst. Jukseatferd kan fungere som "snarvei" til gevinst gjennom å skape en illusjon av

prestasjon på høyt nivå (Mitchell et al., 2018). Ifølge Glasl (1982) kan kontraproduktiv atferd dessuten representere sekundære gevinster i en konfliktsituasjon, i form av at en motpart vil “tape mer” som følge av å ikke engasjere seg i kontraproduktiv atferd. For et individ med høyt vekstfokus vil jukseatferd kunne representere personlig gevinst til tross for at atferden i seg selv er risikofylt og kan generere negative konsekvenser. En slik forklaringsmodell sammenfaller med teorien om rasjonelle valg, der interpersonlig konflikt kan påvirke kost-nytte-analysen. På denne måten vil jukseatferd i større grad fremstå som en akseptabel vei mot måloppnåelse blant individer med høyt vekstfokus.

Det ble ikke funnet støtte for en svakere sammenheng mellom interpersonlig konflikt og jukseatferd blant kadetter karakterisert med høyt unngåelsesfokus (hypotese 5). Det betyr at kadetter med høyt unngåelsesfokus ikke jukset mindre på dager med interpersonlig konflikt. Dette funnet var overraskende, da det ikke sammenfaller med prediksjonene som ble utledet fra presentert teori og empiri. Det kan likevel være at en slik sammenheng eksisterer, men at vi ikke lyktes med å avdekke den i denne studien. Det kan være ulike grunner til dette.

En mulig forklaring kan baseres på studiens signifikante hovedeffekt, der kadetter karakterisert med høyt unngåelsesfokus jukset betydelig mindre på tvers av de 30 dagene som ble undersøkt. Den sterke negative hovedeffekten av unngåelsesfokus på jukseatferd kan reflektere et generelt svært lavt baseline-nivå av jukseatferd blant kadetter med unngåelsesfokus. Dette kan forklares med at stabile situasjonelle faktorer som vektlegger kognitive aspekter (regler og plikter) ved unngåelsesfokus var såpass fremtredende i denne konteksten at utslaget av konflikt på jukseatferd ble neglisjerbart. Dersom kadetter med unngåelsesfokus i utgangspunktet har et svært lavt baseline-nivå av jukseatferd blir det derfor vanskelig å avdekke en ytterligere reduksjon som følge av konflikt, selv om en slik sammenheng potensielt eksisterer.

Det kan også være at vi ikke har vært i stand til å avdekke en interaksjon mellom interpersonlig konflikt og jukseatferd blant individer med unngåelsesfokus på grunn av personlige karakteristikk som tapssensitivitet og risikoaversjon. Eskaleringsmodellen predikerer at individer med høyt unngåelsesfokus vil utvise spontane deeskalerende strategier i form av at de unngår eller trekker seg unna situasjoner der tap og risiko er fremtredende (van de Vliert, 1998). Konflikt representerer tap og individer med unngåelsesfokus er motivert til å unngå dette. Ettersom jukseatferd øker avstand mellom kadetten og organisasjonens forventninger og normer, vil juks i en slik sammenheng representere ytterligere risiko for tap. Valget om å ikke engasjere seg i jukseatferd blant unngåelsesfokuserte kadetter behøver derfor ikke være betinget av konfliktsituasjonen, men kan reflektere en generell tendens. En slik forklaring støttes av denne studiens hovedeffekt som viser at individer med høyt unngåelsesfokus i utgangspunktet jukser mindre.

Det er kjennetegn ved konteksten i denne studien som kan ha påvirket sannsynligheten for å avdekke sammenhengene vi forventet å finne. Konformitet til praktiske retningslinjer og etiske normer er eksplisitt forventet om bord KNM Statsraad Lehmkuhl. Kadetter er innforstått med slike retningslinjer og normer så vel som forventninger om å etterleve disse. I andre arbeidskontekster kan imidlertid slike forventninger være mindre eksplisitte og etterlevelsen mindre uttalt. Dersom de forventede sammenhengene eksisterer vil de lettere kunne avdekkes i arbeidskontekster som legger mindre vekt på etiske vurderinger og beslutninger.

Studiens overraskende resultater sammenfaller med et motstridende forskningsfelt på unngåelsesfokus og kontraproduktiv arbeidsatferd. Mer forskning trengs for å nyansere, avklare og forene de motstridende resultatene på sammenhengene mellom unngåelsesfokus og spesifikke kontraproduktive atferdsutfall. Videre forskning kan undersøke andre situasjoner

og populasjoner der konformitet til retningslinjer og etiske normer er mindre eksplisitt kommunisert.

Implikasjoner

Denne studien demonstrerer umiddelbare, negative konsekvenser av konflikt på arbeidsplassen. Den viser også at juks forekommer i settinger og populasjoner der etiske og moralske normer står særlig sterkt. Funnene i studien har viktige implikasjoner for konfliktforebygging og -håndtering i organisasjoner. Den belyser også fordeler og ulemper ved ulike regulatoriske fokus; noe som kan ha betydning for rekruttering og seleksjonsprosesser. Ved å demonstrere disse sammenhengene etablerer studien jukseatferd som et distinkt og viktig begrep i forskning på kontraproduktiv arbeidsatferd og konflikter.

Utvalget for studien er selektert og relativt homogent med hensyn til blant annet kjønn, utdanningsområde, kvalifikasjoner, mental robusthet og intelligens (Olsen et al., 2020). Variasjonen i utvalget er derfor trolig mindre enn i mange andre grupper. Kadettene befant seg dessuten i en kontekst preget av eksplisitte og implisitte forventninger til etiske vurderinger og sterk moral. Likevel viser funnene at kadettene valgte å engasjere seg i atferd som bryter med disse forventningene. Dette kan bety at sterkere sammenhenger enn de vi har vært i stand til å avdekke kan finnes i grupper med større variasjon, og i settinger der roller, normer, regler og verdier er mer subtile, tvetydige eller ikke forankret i etiske grunnprinsipper. Jukseatferd bør derfor forventes i alle organisasjoner. Kultur og retningslinjer for forebygging og håndtering av denne typen atferd bør være på plass for å motvirke negative effekter.

Studien gir informasjon om forhold som kan forebygge negative effekter av konflikt. Selv om juks forekom i den operative settingen som ble undersøkt, tyder funnene på at forekomsten er lav, trolig grunnet sterke situasjonelle holdepunkter for etikk og moral. Van de Vliert (1998) beskriver bakenforliggende forhold som de primære årsakene til konflikt.

Bakenforliggende forhold kan for eksempel dreie seg om de forventningene som kommuniseres til medlemmene av organisasjonen. Regulatorisk fit, eller mangel på sådan, mellom forhold i organisasjonen og regulatorisk fokus kan påvirke hvorvidt en atferd føles “riktig” eller “moralsk gal” (Camacho, Higgins, & Luger, 2003). Organisasjoner kan således øke eller redusere forekomsten av jukseatferd gjennom å appellere til henholdsvis eksplisitte gevinster ved etisk og moralsk arbeidsatferd og eksplisitte konsekvenser ved kontraproduktiv arbeidsatferd. Dette øker sannsynligheten for at jukseatferd oppleves “galt” fordi det går imot regulatorisk fit, og reduserer på denne måten sannsynligheten for at individer engasjerer seg i slik atferd. Denne kunnskapen er nyttig for ledere og hvilken informasjon som formidles og vektlegges i kommunikasjon med de ansatte.

Om bord KNM Statsraad Lehmkuhl er det en rekke bakenforliggende forhold som er vanskelige å påvirke, slik som lite predikerbart miljø, sjøsyke og mangel på søvn. Konfliktforebygging er derfor ikke alltid realistisk, og tiltak bør etableres for å bedre organisasjonens klima for konflikthåndtering. Sterk og tydelig ledelse, kombinert med et tydelig felles mål reduserer sannsynligheten for konflikteskalering (van de Vliert, 1998). Sosial støtte ser dessuten ut til å fungere som en buffer for negative konsekvenser av konflikt (Ilies et al., 2011). Organisasjonen kan blant annet utarbeide tydelige retningslinjer for konflikthåndtering, og fasilitere forutsigbarhet og opplevelse av kontroll blant de ansatte. De kan også fokusere på å øke de ansattes tillit til organisasjonens konflikthåndtering (Einarsen et al., 2018; Zahlqvist et al., 2019). I operative settinger kan det for eksempel vies tid til bevisstgjøring rundt effekter av konflikt og trening på konfliktsituasjoner. Dette kan redusere omfanget av konflikt og forebygge eskalering; noe som totalt sett vil redusere de negative effektene av konflikt.

Studien presenterer karakteristikker ved vekst- og unngåelsesfokus som organisasjonen kan nyttiggjøre seg av. Tradisjonelt har høyt vekstfokus vært assosiert med

høyere prestasjoner og mer kreativ og innovativ tenking, mens unngåelsesfokus har vært fremstilt med mindre fordelaktige egenskaper, som konservative beslutninger og mindre åpenhet for kreativitet (Crowe & Higgins, 1997; Friedman & Förster, 2001; Neubert et al., 2008). Kadettene med vekstfokus i denne studien jukset mer i situasjoner der de opplevde konflikt. Kadettene med høyt unngåelsesfokus var på den annen side mindre tilbøyelige til å utvise jukseatferd. Dette indikerer en sårbarhet for kontraproduktiv atferd blant individer med høyt vekstfokus - særlig i visse situasjoner. Fra et organisatorisk perspektiv kan det være fordelaktig å ha medarbeidere med høyt vekstfokus, høyt unngåelsesfokus eller en blanding av de to. Potensielle fordeler og ulemper med de respektive fokus vil sannsynligvis avhenge av organisasjonens mål, normer og krav (jf. regulatorisk fit). Resultatene bidrar i så måte med kunnskap som kan ha nyttige implikasjoner for rekrutteringsprosesser og seleksjon til ulike stillinger og arbeidsplasser.

Denne studien har på en unik måte demonstrert sammenhenger mellom daglig konflikt og daglig jukseatferd. Den tilsynelatende spontaniteten som kan ligge i beslutninger om å jukse kan være vanskelig å avdekke i krysseksjonelle og longitudinelle studier med betydelig forsinket retrospektiv rapportering. Få studier anvender design som er sensitive for daglige endringer. Dette kan forklare hvorfor de kortsiktige og umiddelbare konsekvensene av konflikt hittil har vært lite adressert i forskningslitteraturen. Fremtidige studier bør derfor ta sikte på å utvide forståelsen for forløpere for, og konsekvenser av, interpersonlig konflikt i et korttidsperspektiv.

Metodiske Betraktninger

Regulatorisk fokus ble i denne studien undersøkt som en stabil personvariabel. Interpersonlig konflikt og jukseatferd ble antatt å variere fra dag til dag. Kombinasjonen av generelle spørreskjema og daglige dagbokdata gjør det mulig å forene langsiktige og kortsiktige perspektiver på forholdet mellom regulatorisk fokus, interpersonlig konflikt og

jukseatferd. Undersøkelse av stabile karakteristikk er viktig for å forstå hvordan atferd påvirkes av samspillet mellom disposisjonelle og situasjonelle faktorer (Bakker, 2015).

Emosjoner, kognisjoner og atferd varierer fra dag til dag. Det er derfor viktig at måletidspunktet for atferden har en viss nærhet til hendelsen en antar at atferdsendringen skyldes, da atferden kan være kortvarig og forbigående. Analyser gjennomført på innadpersonnivå er den mest passende metoden for å undersøke sammenhengen mellom hendelser, emosjoner og atferd (Matta, 2014). På grunn av sensitivitet for fluktasjoner over korte tidsrom er dagbokdata en gunstig metode for å undersøke sammenhengen mellom interpersonlig konflikt og juks. På denne måten blir temporale aspekter ved psykologiske og atferdsmessige prosesser ivaretatt i denne studien.

Reliabilitetskoeffisienten på målingen av vekstfokus er lav ($\alpha = .48$). Det kan derfor ikke utelukkes at målet ikke fungerer optimalt i denne studien. Dette kan ha vært medvirkende for at en positiv sammenheng mellom vekstfokus og jukseatferd ikke ble avdekket. På den annen side har målingen fungert godt i tidligere studier og andre forskningskontekster (se f.eks. Hetland et al., 2018). Resultatene ga dessuten støtte til interaksjonshypotesen i denne studien, som ytterligere indikerer at målingen var formålstjenlig.

Ettersom studien baserer seg på selvrapporterte data, kan ikke metodisk varians utelukkes. Metodisk varians beskriver varians i en variabel som er forårsaket av en felles målemetode, fremfor varians i variabelen alene. Utfylling av spørreskjema kan eksempelvis påvirkes av sosial ønskverdighet, som betegner et gjennomgående ønske om å svare konsistent, eller av at responsstil påvirkes av humør (Podsakoff et al., 2003). Det er mulig at metodisk varians kan være særlig problematisk ved spørsmål om avvikende atferd, da kadettene kan underrapportere jukseatferd i frykt for represalier (Hystad et al., 2014). I denne studien er selvrappotering likevel vurdert som en hensiktsmessig metode, ettersom kadettene regnes som den beste kilden til informasjon om signifikante hendelser og egen atferd på

seiltoktet (Fox et al., 2007). Vi forventer ikke at metodisk varians er et sentralt problem, da denne typen bias vil reduseres naturlig som følge av repeterte målinger i dagbokdesignet (Fisher & To, 2012). Det betyr at kadettene tendens til å svare sosialt ønskelig én dag, ikke nødvendigvis vil føre til tilsvarende responsstil en annen dag. Videre ble én av variablene, regulatorisk fokus, målt i et separat spørreskjema før administrering av dagbokskjemaene. Samlet sett er det derfor flere aspekter ved denne studien som reduserer studiens sårbarhet for metodisk varians.

Dagbokstudier er nyttig for å redusere retrospektiv bias, men utelukker det ikke. Retrospektiv bias refererer til tendensen der opplevelsen av en situasjon endres som følge av en forsinkelse mellom situasjonen som studeres og måletidspunktet (Ohly et al., 2010). En slik bias kan true studiens validitet (Reis & Gable, 2000). Kadettene fylte ut spørreskjemaet til samme tid én gang om dagen, der de måtte svare på spørsmål knyttet til hendelser og atferd som hadde forekommet i løpet av dagen. Spørreskjemaene ble fylt ut med penn og papir. Eksakt tidspunkt for utfylling kan dermed ikke kontrolleres. Evnen til å overkomme retrospektiv bias avhenger av tetthet i målingene. *Event-sampling* er en tilnærming med umiddelbar måling etter signifikant hendelse eller atferd, noe som kan redusere feilkilden for retrospektiv bias ytterligere (Ohly et al., 2010). En slik tilnærming kunne ført til forstyrrelser i kadettene naturlige arbeidskontekst og følgelig kompromittert den økologiske validiteten til dagbokstudien. Det kan derfor argumenteres for at én daglig måling er tilstrekkelig for å redusere retrospektiv bias, samtidig som man unngår å forstyrre individet i den naturlige arbeidskonteksten.

De standardiserte måleinstrumentene er tilpasset en daglig kontekst gjennom nedkorting av skalaene. Kort gjennomsnittlig svartid var viktig for å unngå tretthetseffekter, og for å øke sannsynligheten for daglig gjennomføring. Likevel kan det ikke utelukkes at å besvare samme dagbokskjema i 30 dager kan være krevende. En mulig svakhet er derfor at

responsstilen kan ha vært preget av tretthet eller lav motivasjon hos kadettene. Tilbud om tilbakemelding i etterkant av studien kan imidlertid ha økt kadettene følelse av forpliktelse og nytteverdi under datainnsamlingen og dermed motvirket potensielle tretthetseffekter (Ohly et al., 2010).

Den naturlige konteksten denne dagbokstudien er foretatt i øker dens økologiske validitet. Mye av forskningen på juks har til nå foregått som eksperimenter i kunstige laboratoriesettinger (Cornwell & Korenman, 2021). Dette kan gi nyttig og viktig informasjon om jukseatferdens mekanismer. Slike studier har imidlertid redusert overføringsverdi til naturlige settinger i organisasjoner og gir derfor begrenset informasjon om hvilke omstendigheter som påvirker forekomsten av juks på arbeidsplasser. Flere har derfor poengtert at det er viktig å undersøke jukseing i miljøet der atferden oppstår for å kunne kartlegge faktorer i organisasjonen som påvirker sannsynligheten for slik atferd (Treviño et al., 2014; Michell et al., 2018). Dagbokdesign imøtekommer et slikt behov og muliggjør undersøkelse av prosessene i deres naturlige setting (Bolger et al., 2003). Studiens kontekst og design tilbyr på denne måten en unik mulighet for å forstå forekomsten av kontraproduktiv atferd generelt, og jukseatferd spesielt, i operative settinger.

Utvalget består av en høyt selektert gruppe individer som er under utdanning ved Sjøkrigsskolen. Utvalget er mer homogent enn den øvrige befolkningen. Det er blant annet en stor overvekt av menn ved denne utdanningen. Kadettene arbeidskontekst avviker dessuten fra ordinære arbeidsforhold da de jobber i et 24-timers arbeidsmiljø. Disse seleksjonsprosessene utgjør en metodisk begrensning med hensyn til studiens generaliserbarhet til andre organisasjoner og på tvers av kjønn. Sammenhengene som er avdekket i denne studien kan derfor se annerledes ut i mer heterogene grupper med større variasjon i kultur, alder, yrkesgrupper, kjønn og kognitive kapasiteter. Med utgangspunkt i

den svært etiske arbeidskulturen i denne operative settingen, forventer vi likevel at sammenhengene i andre grupper kan være sterkere enn det som ble avdekket i denne studien.

Konklusjon

På en unik måte demonstrerer denne kvantitative dagbokstudien hvordan jukseatferd påvirkes av et samspill mellom individuelle forhold og daglige hendelser: på dager med interpersonlig konflikt jukset kadettene mer, kadetter med høyt unngåelsesfokus jukset mindre i løpet av de 30 dagene som ble undersøkt, og på dager med interpersonlig konflikt utviste kadetter med høyt vekstfokus betydelig mer jukseatferd enn sine unngåelsesfokuserte medkadetter. Kunnskap om forhold mellom interpersonlig konflikt, regulatorisk fokus og jukseatferd er nyttig for å forstå daglig dynamikk og atferd i den militære, operative settingen som ble undersøkt. Trolig er dette kunnskap med overføringsverdi til andre arbeidskontekster. Funnene i studien belyser fordelaktige og ufordelaktige forhold ved vekst- og unngåelsesfokus i organisasjonssettinger. Resultatene impliserer stor potensiell nytteverdi av umiddelbar konflikthåndtering og tiltak som forebygger konflikteskalering og jukseatferd. Dette er informasjon som kan ha betydning for måten bedrifter organiserer forebygging og håndtering av konflikter. Ikke minst demonstrerer studien at jukseatferd også forekommer i en kontekst kjennetegnet ved høy risiko og tydelige etiske prinsipper.

Kadetter svømmer likevel ikke i et "hav av løgner". Variasjonen i jukseatferd som denne studien finner indikerer at mennesker ikke er utelukkende gode eller onde; daglige hendelser, som konflikt, kan virke sammen med individuelle forhold og resultere i moralsk svikt. I et stadig voksende forskningsfelt er vi fremdeles bare i begynnelsen av å kartlegge og forstå forløpere og effekter av jukseatferd i organisatoriske settinger. Det samme gjelder for studier som undersøker de umiddelbare konsekvensene av hendelser på arbeidsplassen. Dette er forskningsfelt med store potensialer for nye oppdagelser. Vi tror denne studien er et godt utgangspunkt for videre undersøkelser på disse områdene.

Referanser

- Allingham, M. G., & Sandmo, A. (1972). Income tax evasion: A theoretical analysis. *Journal of Public Economics*, 1(3-4), 323-338.
- Amodio, D. M., Shah, J. Y., Sigelman, J., Brazy, P. C. & Harmon-Jones, E. (2004). Implicit regulatory focus associated with asymmetrical frontal cortical activity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(2), 225-232. [https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(03\)00100-8](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(03)00100-8)
- Aquino, K., Reed II, A., Thau, S. & Freeman, D. (2007). A grotesque and dark beauty: How moral identity and mechanisms of moral disengagement influence cognitive and emotional reactions to war. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(3), 385-392. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2006.05.013>
- Ashforth, B. E., Gioia, D. A., Robinson, S. L. & Trevino, L. K. (2008). Re-viewing organizational corruption. *Academy of Management Review*, 33(3), 670-684. <https://doi.org/10.5465/amr.2008.32465714>
- Ayduk, O., May, D., Downey, G. & Higgins, E.T. (2003). Tactical differences in coping with rejection sensitivity: The role of prevention pride. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(4), 435-448. <https://doi.org/10.1177/0146167202250911>
- Ayub, N., AlQurashi, S. M., Al-Yafi, W. A. & Jehn, K. (2017). Personality traits and conflict management styles in predicting job performance and conflict. *International Journal of Conflict Management*, 28(5), 671-694. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-12-2016-0105>
- Bakker, A. B. (2015). Towards a multilevel approach of employee well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 839-843. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1071423>

- Bandura, A. (1978). Social learning theory of aggression. *Journal of Communication*, 28(3), 12-29. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1978.tb01621.x>
- Barker, J., Tjosvold, D. & Andrews, I. R. (1988). Conflict approaches of effective and ineffective project managers: A field study in a matrix organization. *Journal of Management Studies*, 25(2), 167-178.
- Baron, R. A. & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 22(3), 161-173. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-2337\(1996\)22:3<161::AID-AB1>3.0.CO;2-Q](https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-2337(1996)22:3<161::AID-AB1>3.0.CO;2-Q)
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C. & Vohs, K. D. (2001). Bad is stronger than good. *Review of General Psychology*, 5(4), 323-370. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.5.4.323>
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M. & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1252–1265. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.5.1252>
- Becker, G. S. (1968). Crime and punishment: An economic approach. *Journal of Political Economy*, 76(2), 13-68.
- Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns, K. & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety Science*, 74(15), 27-36. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.11.024>
- Berry, C. M., Carpenter, N. C. & Barratt, C. L. (2012). Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 613–636. <https://doi.org/10.1037/a0026739>

- Bolger, N., Davis, A. & Rafaeli, E. (2003). Diary methods: Capturing life as it is lived. *Annual review of psychology*, 54(1), 579-616.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145030>
- Brebels, L., De Cremer, D. & Sedikides, C. (2008). Retaliation as a response to procedural unfairness: A self-regulatory approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(6), 1511-1525. <https://doi.org/10.1037/a0012821>
- Brislin, R.W. (1970). Back-Translation for Cross-Cultural Research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Brockner, J. & Higgins, E. T. (2001). Regulatory focus theory: Implications for the study of emotions at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 35-66. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2972>
- Bruk-Lee, V. & Spector, P. E. (2006). The social stressors-counterproductive work behaviors link: Are conflicts with supervisors and coworkers the same?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 145-156. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.2.145>
- Bryant, P. & Dunford, R. (2008). The influence of regulatory focus on risky decision-making. *Applied Psychology*, 57(2), 335-359. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00319.x>
- Camacho, C. J., Higgins, E. T. & Luger, L. (2003). Moral value transfer from regulatory fit: What feels right is right and what feels wrong is wrong. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 498-510. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.498>
- Cornwell, J. F. M. & Korenman, L. M. (2021). Regulatory focus and (un)ethical behavior within an organization. *Motivation Science*. Advance online publication.
<https://doi.org/10.1037/mot0000224>

- Crowe, E. & Higgins, E. T. (1997). Regulatory focus and strategic inclinations: Promotion and prevention in decision-making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 69(2), 117-132. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.2675>
- Dalal, R. S., Lam, H., Weiss, H. M., Welch, E. R. & Hulin, C. L. (2009). A within-person approach to work behavior and performance: Concurrent and lagged citizenship-counterproductivity associations, and dynamic relationships with affect and overall job performance. *Academy of Management Journal*, 52(5), 1051-1066. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.44636148>
- Dawson, J. F. (2014). Moderation in management research: What, why, when, and how. *Journal of Business and Psychology*, 29(1), 1–19. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9308-7>
- De Dreu, C. K. (1997). Productive conflict: The importance of conflict management and conflict issue. I E. Van De Vliert & C.D. eu (red.). *Using conflict in organizations* (s. 9-21). London: Sage.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B. & Hellestøy, O. H. (1994). Mobbing og harde personkonflikter. *Sigma Forlag*.
- Einarsen, S., Skogstad, A., Rørvik, E., Lande, A. B. & Nielsen, M. B. (2018). Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: a moderated mediation analysis. *The International Journal of Human Resource Management*. 29(3), 549–570. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1164216>
- Fisher, C. D. & To, M. L. (2012). Using experience sampling methodology in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33(7), 865–877. <https://doi.org/10.1002/job.1803>
- Fox, S., Spector, P. E., Goh, A. & Bruursema, K. (2007). Does your coworker know what you're doing? Convergence of self-and peer-reports of counterproductive work

- behavior. *International Journal of Stress Management*, 14(1), 41-60.
<https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.1.41>
- Fox, S., Spector, P. E. & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1803>
- Forsvaret. (2021a.11.03). *Forsvarets medaljar*. Forsvaret. <https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/uniformer-grader-medaljer/medaljer>
- Forsvaret. (2021b.19.02). *Verdiane våre*. Forsvaret. <https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/oppgaver-og-verdier/verdier>
- Friedman, R. S. & Förster, J. (2001). The effects of promotion and prevention cues on creativity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(6), 1001–1013.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.6.1001>
- Frone, M. R. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: Testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 246–255. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.246>
- Förster, J., Grant, H., Idson, L. C. & Higgins, E. T. (2001). Success/failure feedback, expectancies, and approach/avoidance motivation: How regulatory focus moderates classic relations. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37(3), 253-260.
<https://doi.org/10.1006/jesp.2000.1455>
- Förster, J., Higgins, E. T. & Bianco, A. T. (2003). Speed/accuracy decisions in task performance: Built-in trade-off or separate strategic concerns? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(1), 148-164.
[https://doi.org/10.1016/s0749-5978\(02\)00509-5](https://doi.org/10.1016/s0749-5978(02)00509-5)

- Gaddis, B., Connelly, S. & Mumford, M. D. (2004). Failure feedback as an affective event: Influences of leader affect on subordinate attitudes and performance. *The Leadership Quarterly*, 15(5), 663-686. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.05.011>
- Gino, F., Ayal, S. & Ariely, D. (2009). Contagion and differentiation in unethical behavior: The effect of one bad apple on the barrel. *Psychological Science*, 20(3), 393-398. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2009.02306.x>
- Gino, F., Kouchaki, M. & Casciaro, T. (2020). Why connect? Moral consequences of networking with a promotion or prevention focus. *Journal of Personality and Social Psychology*. 199(6), 1221-1238. <https://doi.org/10.1037/pspa0000226>
- Gino, F. & Margolis, J. D. (2011). Bringing ethics into focus: How regulatory focus and risk preferences influence (un)ethical behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 145-156. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.01.006>
- Gino, F., Schweitzer, M. E., Mead, N. L. & Ariely, D. (2011). Unable to resist temptation: How self-control depletion promotes unethical behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 191-203. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.03.001>
- Glasl, F. (1982). The process of conflict escalation and roles of third parties. I G. B. J. Bomers (Red.), *Conflict management and industrial relations* (s. 119-140). Springer Science & Business Media Dordrecht.
- Goman, C. K. (2013, 5. juni). There is a high cost to workplace deception. *Troy Media*. <http://www.troymedia.com/2013/06/05/the-high-cost-of-workplace-deception/>
- Gorman, C. A., Meriac, J. P., Overstreet, B. L., Apodaca, S., McIntyre, A. L., Park, P. & Godbey, J. N. (2012). A meta-analysis of the regulatory focus nomological network: Work-related antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 160-172. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.07.005>

- Grant, H. & Higgins, E. T. (2003). Optimism, promotion pride, and prevention pride as predictors of quality of life. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(12), 1521-1532. <https://doi.org/10.1177/0146167203256919>
- Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561-568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.5.561>
- Hamstra, M. R., Bolderdijk, J. W. & Veldstra, J. L. (2011). Everyday risk taking as a function of regulatory focus. *Journal of Research in Personality*, 45(1), 134-137. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2010.11.017>
- Hann, D., Nash, D. & Heery, E. (2019). Workplace conflict resolution in Wales: The unexpected prevalence of alternative dispute resolution. *Economic and Industrial Democracy*, 40(3), 776-802. <https://doi.org/10.1177/0143831X16663013>
- Hannah, S. T., Schaubroeck, J. M., Peng, A. C., Lord, R. G., Trevino, L. K., Kozlowski, S. W. J., Avolio, B. J., Dimotakis, N. & Doty, J. (2013). Joint influences of individual and work unit abusive supervision on ethical intentions and behaviors: A moderated mediation model. *Journal of Applied Psychology*, 98(4), 579–592. <https://doi.org/10.1037/a0032809>
- Hem, K. G., Dahl, Ø., Rohde, T. & Øren, A. (2016). *Kostnader ved arbeidsrelaterte sykdommer og skader* (SINTEF A27430). <https://www.sintef.no/globalassets/sintef-teknologi-og-samfunn/rapporter-sintef-ts/rapport-a27430-kostnader-ved-arbeidsrelaterte-sykdommer-og-skader.pdf>
- Hetland, J., Hetland, H., Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2018). Daily transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus. *European Management Journal*, 36(6), 746-756. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.002>

- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *The American Psychologist*, 52(12), 1280–1300. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.52.12.1280>
- Higgins, E. T. (1998). Promotion and prevention: Regulatory focus as a motivational principle. *Advances in Experimental Social Psychology*, 30, 1-46. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60381-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60381-0)
- Higgins, E. T. (2005). Value from regulatory fit. *Association for Psychological Science*, 14(4), 209-213. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2005.00366.x>
- Higgins, E. T., Shah, J. & Friedman, R. (1997). Emotional responses to goal attainment: Strength of regulatory focus as moderator. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(3), 515–525. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.72.3.515>
- Higgins, E. T. & Silberman, I. (1998). Development of regulatory focus: Promotion and prevention as ways of living. I J. Heckhausen & C. S. Dweck (Red.), *Motivation and self-regulation across the life span* (s. 78–113). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527869.005>
- Hopkins, A., 2011. Risk-management and rule-compliance: Decision-making in hazardous industries. *Safety Science* 49(2), 110–120. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2010.07.014>
- Hystad, S. W., Mearns, K. J. & Eid, J. (2014). Moral disengagement as a mechanism between perceptions of organisational injustice and deviant work behaviours. *Safety Science*, 68, 138-145. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.03.012>
- Høgh-Olesen, H. (2010). Human Mind – Human Kind: An Introduction. I C. Boesch., L. Cosmides., A. Gat., D. Krebs., A. Norenzayan., M. B. Petersen. & F. de Waal (Red.), *Human morality and sociality: Evolutionary and comparative perspectives* (s. 1-12). Red Globe Press.
- Idson, L. C., Liberman, N. & Higgins, E. T. (2000). Distinguishing gains from nonlosses and losses from nongains: A regulatory focus perspective on hedonic intensity. *Journal of*

Experimental Social Psychology, 36(3), 252-274.

<https://doi.org/10.1006/jesp.1999.1402>

- Ilies, R., Johnson, M. D., Judge, T. A. & Keeney, J. (2011). A within-individual study of interpersonal conflict as a work stressor: Dispositional and situational moderators. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 44-64. <https://doi.org/10.1002/job.677>
- Johnson, R. E., Chang, C. H. & Yang, L. Q. (2010). Commitment and motivation at work: The relevance of employee identity and regulatory focus. *Academy of Management Review*, 35(2), 226-245. <https://doi.org/10.5465/amr.35.2.zok226>
- Johnson, W. & Krueger, R. F. (2006). How money buys happiness: Genetic and environmental processes linking finances and life satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(4), 680-691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.4.680>
- Johnson, R. E., Lin, S. H. & Lee, H. W. (2018). Self-control as the fuel for effective self-regulation at work: Antecedents, consequences, and boundary conditions of employee self-control. *Advances in Motivation Science*, 5, 87-128. <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2018.01.004>
- Judge, T. A., Scott, B. A. & Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: Test of a multilevel model. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 126–138. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.126>
- Kark, R. & van Dijk, D. (2007). Motivation to lead, motivation to follow: The role of the self regulatory focus in leadership processes. *Academy of Management Review*, 32(2), 500–528. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351846>
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organizations* (2. utg.). Wiley.
- Keenan, A. & Newton, T. J. (1985). Stressful events, stressors and psychological strains in young professional engineers. *Journal of Occupational Behaviour*, 6(2), 151-156. <https://doi.org/10.1002/job.4030060206>

Keller, J. (2008). On the development of regulatory focus: The role of parenting styles.

European Journal of Social Psychology, 38(2), 354-364.

<https://doi.org/10.1002/ejsp.460>

Kessler, S. R., Bruursema, K., Rodopman, B. & Spector, P. E. (2013). Leadership,

interpersonal conflict, and counterproductive work behavior: An examination of the stressor–strain process. *Negotiation and Conflict Management Research*, 6(3), 180-

190. <https://doi.org/10.1111/ncmr.12009>

Koopmann, J., Lanaj, K., Bono, J. & Campana, K. (2016). Daily shifts in regulatory focus:

The influence of work events and implications for employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 37(8), 1293-1316. <https://doi.org/10.1002/job.2105>

Kvalheim, S. A. & Dahl, Ø. (2016). Safety compliance and safety climate: A repeated

crosssectional study in the oil and gas industry. *Journal of Safety Research*, 59, 33-41.

<https://doi.org/10.1016/j.jsr.2016.10.006>

Lanaj, K., Chang, C. H. D. & Johnson, R. E. (2012). Regulatory focus and work-related

outcomes: A review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 138(5), 998–1034.

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

Lee, A. Y., Aaker, J. L. & Gardner, W. L. (2000). The pleasures and pains of distinct self-

construals: The role of interdependence in regulatory focus. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(6), 1122–1134. [https://doi.org/10.1037/0022-](https://doi.org/10.1037/0022-3514.78.6.1122)

[3514.78.6.1122](https://doi.org/10.1037/0022-3514.78.6.1122)

Lenné, M. G., Salmon, P. M., Liu, C. C. & Trotter, M. (2012). A systems approach to

accident causation in mining: an application of the HFACS method. *Accident Analysis & Prevention*, 48, 111-117. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.05.026>

- Levine, J. M., Higgins, E. T. & Choi, H. S. (2000). Development of strategic norms in groups. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(1), 88-101.
<https://doi.org/10.1006/obhd.2000.2889>
- Liberman, N., Molden, D. C., Idson, L. C. & Higgins, E. T. (2001). Promotion and prevention focus on alternative hypotheses: Implications for attributional functions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(1), 5-18. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.1.5>
- Lin, S. H. J. & Johnson, R. E. (2018). Opposing affective and cognitive effects of prevention focus on counterproductive work behavior. *Journal of Business and Psychology*, 33(2), 283-296. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9493-x>
- Lyons, B. J. (2013). *Relational motives shaping responses to the receipt of interpersonal helping and harming behaviors: A dyadic perspective*. [Doktorgradsavhandling, Michigan State University].
- Manian, N., Papadakis, A. A., Strauman, T. J. & Essex, M. J. (2006). The development of children's ideal and ought self-guides: Parenting, temperament, and individual differences in guide strength. *Journal of personality*, 74(6), 1619-1646.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2006.00422.x>
- Matta, F. K., Erol-Korkmaz, H. T., Johnson, R. E. & Biçaksiz, P. (2014). Significant work events and counterproductive work behavior: The role of fairness, emotions, and emotion regulation. *Journal of Organizational Behavior*, 35(7), 920-944.
<https://doi.org/10.1002/job.1934>
- Meier, L. L., Gross, S., Spector, P. E. & Semmer, N. K. (2013). Relationship and task conflict at work: Interactive short-term effects on angry mood and somatic complaints. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 144-156.
<http://dx.doi.org.pva.uib.no/10.1037/a0032090>

- Meyer, P. (2010). *Liespotting: Proven techniques to detect deception*. St. Martin's Press.
- Mitchell, M. S., Baer, M. D., Ambrose, M. L., Folger, R. & Palmer, N. F. (2018). Cheating under pressure: A self-protection model of workplace cheating behavior. *Journal of Applied Psychology, 103*(1), 54-73. <https://doi.org/10.1037/apl0000254>
- Molden, D. C. & Finkel, E. J. (2010). Motivations for promotion and prevention and the role of trust and commitment in interpersonal forgiveness. *Journal of Experimental Social Psychology, 46*(2), 255-268. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.10.014>
- Molden, D. C., Lucas, G. M., Gardner, W. L., Dean, K. & Knowles, M. L. (2009). Motivations for prevention or promotion following social exclusion: Being rejected versus being ignored. *Journal of Personality and Social Psychology, 96*(2), 415–431. <https://doi.org/10.1037/a0012958>
- Moore, C. & Gino, F. (2013). Ethically adrift: How others pull our moral compass from true North, and how we can fix it. *Research in Organizational Behavior, 33*, 53-77. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2013.08.001>
- Mumford, M. D., Connelly, S. & Gaddis, B. (2003). How creative leaders think: Experimental findings and cases. *The Leadership Quarterly, 14*(4-5), 411-432. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00045-6](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00045-6)
- Narayanan, L., Menon, S. & Spector, P. E. (1999). Stress in the workplace: A comparison of gender and occupations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 20*(1), 63-73. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199901\)20:1<63::AID-JOB873>3.0.CO;2-J](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199901)20:1<63::AID-JOB873>3.0.CO;2-J)
- Neubert, M. J., Kacmar, K. M., Carlson, D. S., Chonko, L. B. & Roberts, J. A. (2008). Regulatory focus as a mediator of the influence of initiating structure and servant

- leadership on employee behavior. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1220–1233.
<https://doi.org/10.1037/a0012695>
- Nordmo, M., Olsen, O. K., Hetland, J., Espevik, R., Bakker, A. B. & Pallesen, S. (2019). Daily sleep quality and naval work performance: the role of leadership. *International Maritime Health*, 70(4), 202-209. <https://doi.org/10.5603/imh.2019.0032>
- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C. & Zapf, D. (2010). Diary studies in organizational research: An introduction and some practical recommendations. *Journal of Personnel Psychology*, 9(2), 79-93. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000009>
- Olsen, O. K. & Espevik, R. (2009). *Alle mann til brasene! Sjømilitært operativt lederskap og lederutvikling: Sjøkrigsskolens lederutviklingsfilosofi* (2. utg). Sjøkrigsskolen.
- Olsen, O. K., Hetland, J., Matthiesen, S. B., Hoprekstad, Ø. L., Espevik, R. & Bakker, A. B. (2020). Passive avoidant leadership and safety non-compliance: A 30 days diary study among naval cadets. *Safety Science*, 138. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105100>
- Paté-Cornell, M. E. (1993). Learning from the piper alpha accident: A postmortem analysis of technical and organizational factors. *Risk Analysis*, 13(2), 215-232.
<https://doi.org/10.1111/j.1539-6924.1993.tb01071.x>
- Penney, L. M. & Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(7), 777-796.
<https://doi.org/10.1002/job.336>
- Pierce, L. & Snyder, J. (2008). Ethical spillovers in firms: Evidence from vehicle emissions testing. *Management Science*, 54(11), 1891-1903.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.1080.0927>

- Podsakoff, P. M. MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, *88*(5), 879–903.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Reis, H. & Gable, S. (2000). Event sampling and other methods for studying everyday experience. I H. T. Reis & C. M. Judd (Red), *Handbook of Research Methods in Social and Personality Psychology* (s. 190–217). Cambridge University Press.
- Reynolds, S. J. (2008). Moral attentiveness: Who pays attention to the moral aspects of life? *Journal of Applied Psychology*, *93*(5), 1027–1041. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1027>
- Robinson, S. L. & O'Leary-Kelly, A. M. (1998). Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial behavior of employees. *Academy of Management Journal*, *41*(6), 658-672. <https://doi.org/10.5465/256963>
- Rodell, J. B. & Judge, T. A. (2009). Can “good” stressors spark “bad” behaviors? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors. *Journal of Applied Psychology*, *94*(6), 1438-1451. <https://doi.org/10.1037/a0016752>
- Shao, R., Aquino, K. & Freeman, D. (2008). Beyond moral reasoning: A review of moral identity research and its implications for business ethics. *Business Ethics Quarterly*, *18*(4), 513-540. <https://doi.org/10.5840/beq200818436>
- Shu, L. L., Gino, F. & Bazerman, M. H. (2011). Dishonest deed, clear conscience: When cheating leads to moral disengagement and motivated forgetting. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *37*(3), 330-349.
<https://doi.org/10.1177/0146167211398138>

- Sortland, N. & Einarsen, S. (2000). Mellommenneskelige konflikter: Årsaker og kommunikasjonsmønstre. I Y. Steensæth, O. Hellesøy, A. Skogstad. & S. Einarsen (Red.), *Det Gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer: Et festskrift til Odd H. Hellesøy* (s. 139-166). Fagbokforlaget.
- Spector, P. E. & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review, 12*(2), 269-292.
[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00049-9](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00049-9)
- Suls, J., Martin, R. & David, J. P. (1998). Person-environment fit and its limits: Agreeableness, neuroticism, and emotional reactivity to interpersonal conflict. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24*(1), 88-98.
<https://doi.org/10.1177/0146167298241007>
- Taylor, S. E. (1991). Asymmetrical effects of positive and negative events: The mobilization-minimization hypothesis. *Psychological Bulletin, 110*(1), 67-85.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.110.1.67>
- Tehrani, N. (2004). Bullying: a source of chronic post traumatic stress? *British Journal of Guidance & Counselling, 32*(3), 357-366.
<https://doi.org/10.1080/03069880410001727567>
- Treviño, L. K., den Nieuwenboer, N. A. & Kish-Gephart, J. J. (2014). (Un) ethical behavior in organizations. *Annual Review of Psychology, 65*, 635-660.
<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143745>
- Van de Vliert, E. (1998). Conflict and conflict management. I Thierry, H., Wolff, C. J., & Drenth, P. J. D (Red). *Handbook of Work and Organizational Psychology: Personnel Psychology*. Psychology Press.

- Wallace, J. C. & Chen, G. (2005). Development and validation of a work-specific measure of cognitive failure: Implications for occupational safety. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 615-632.
<https://doi.org/10.1348/096317905X37442>
- Wallace, C. & Chen, G. (2006). A multilevel integration of personality, climate, self-regulation, and performance. *Personnel Psychology*, 59(3), 529-557.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00046.x>
- Wallace, J. C., Johnson, P. D. & Frazier, M. L. (2009). An examination of the factorial, construct, and predictive validity and utility of the regulatory focus at work scale. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(6), 805-831.
<https://doi.org/10.1002/job.572>
- Wayne, J. H., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)
- Weiss, H. M. & Cropanzano, R. (1996) Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*. 18, 1-74.
- Winterheld, H. A. & Simpson, J. A. (2014). Regulatory focus and the interpersonal dynamics of romantic partners' personal goal discussions. *Journal of Personality*, 84(3), 277-290. <https://doi.org/10.1111/jopy.12158>
- Zaal, M. P., Van Laar, C., Ståhl, T., Ellemers, N. & Derks, B. (2015). "Self-promotion": How regulatory focus affects the pursuit of self-interest at the expense of the group.

European Journal of Social Psychology, 45(5), 587-598.

<https://doi.org/10.1002/ejsp.2109>

Zahlquist, L., Hetland, J., Skogstad, A., Bakker, A. B. & Einarsen, S. V. (2019). Job demands as risk factors of exposure to bullying at work: The moderating role of team-level conflict management climate. *Frontiers in Psychology*, 10.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02017>

Zhou, X., Vohs, K. D. & Baumeister, R. F. (2009). The symbolic power of money: Reminders of money alter social distress and physical pain. *Psychological Science*, 20(6), 700–706. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9280.2009.02353.x>

Appendiks A - Daglig jukseatferd

Fremstilling av arbeidsaktiviteter

Nedenfor følger noen spørsmål om din fremstilling av arbeidsaktiviteter det siste døgnet. Vennligst sett en sirkel rundt det tallet som **passer best** (fra 1-5) for hver av påstandene.

| | I løpet av det siste døgnet... | Ikke i det hele tatt | I liten grad | I noen grad | I stor grad | I veldig stor grad |
|----|---|----------------------|--------------|-------------|-------------|--------------------|
| 82 | Har jeg uriktig fremstilt min arbeidsaktivitet for å få det til å se ut som om jeg har vært produktiv | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 83 | Har jeg fått det til å se ut som at jeg jobbet når jeg ikke gjorde det | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 84 | Har jeg funnet på arbeidsaktiviteter for fremstå bedre | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 85 | Har jeg funnet på en unnskyldning for å unngå å havne i trøbbel for å ikke ha fullført arbeid | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Appendiks B - Daglig interpersonlig konflikt

Konflikt

Videre følger noen spørsmål angående situasjoner som kan oppstå i mellommenneskelige relasjoner. Vennligst avgjør riktigheten av de påfølgende påstandene ved å sette en ring rundt det tallet som **stemmer best** for deg på en skala fra 1-4.

| | I løpet av det siste døgnet har... | Har ikke hendt | En gang | To ganger | Tre eller flere ganger |
|----|---|----------------|---------|-----------|------------------------|
| 24 | Jeg vært i en krangel med en annen kadett, sivilt mannskap eller militær stab om gjennomføringen av arbeidsoppgaver | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25 | En annen kadett, sivilt mannskap eller militær stab vist uvilje til måten jeg har håndtert arbeidsoppgaver på | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26 | En annen kadett, sivilt mannskap, eller militær stab kommet med verbale stikk og satt meg til veggs | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27 | Jeg måttet forklare en upassende oppførsel overfor en annen kadett eller leder | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28 | En av mine ledere protestert på måten jeg har håndtert en bestemt arbeidssituasjon på | 1 | 2 | 3 | 4 |

Appendiks C - Regulatorisk fokus

Målorientering

Besvar følgende utsagn utfra hvor sant dette er for deg, eller hvordan du tror det vil bli for deg, når du tenker på utdanningen du er en del av. Sett kryss for hvert utsagn.

| | | Ikke sant i det hele tatt for meg | | | Nøytral | | | Helt sant for meg |
|-----|--|-----------------------------------|---|---|---------|---|---|-------------------|
| 145 | Det er viktig for meg å gjøre det bedre enn andre kadetter | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 146 | Det er viktig for meg å gjøre det bra sammenlignet med andre på denne utdanningen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 147 | Mitt mål med denne utdanningen er å gjøre det bedre enn de fleste andre kadettene | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 148 | Jeg bekymrer meg for om jeg muligens ikke lærer alt jeg overhodet har mulighet til å lære på denne utdanningen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 149 | Noen ganger er jeg engstelig for at jeg kanskje ikke forstår innholdet i utdanningen så fullstendig som jeg skulle ønske | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 150 | Jeg er ofte urolig for at jeg kanskje ikke lærer alt som finnes å lære i denne utdanningen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 151 | Jeg vil lære så mye som mulig på denne utdanningen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 152 | Det er viktig for meg å forstå innholdet i denne utdanningen så fullstendig som mulig | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 153 | Jeg har et ønske om å fullstendig mestre det materialet som presenteres for oss i denne utdanningen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 154 | Jeg vil bare unngå å gjøre det dårlig i denne utdanningen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 155 | Mitt mål med denne utdanningen er å unngå å prestere dårlig | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 156 | Min frykt for å gjøre det dårlig på denne utdanningen er ofte det som motiverer meg | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |