

Laissez-faire leiing sin relasjon til jobbtilfredsheit, og rolla til samspelsrettferd og personlegdom i denne samanhengen.

Ein kvantitativ studie av samanhengar mellom laissez-faire leiing, jobbtilfredsheit, samspelsrettferd og personlegdomskaraktistikkane trekkangst og trekksinne.

Tommy Kvarven og Andreas Gloppholm Hjelle



Masterprogram i psykologi

Studieretning: Arbeids- og organisasjonspsykologi

Ved

**UNIVERSITETET I BERGEN
DET PSYKOLOGISKE FAKULTET**

VÅR 2018

Hovudrettleiar ved oppstart og slutfase: Anders Skogstad, Institutt for samfunnspsykologi,

UiB

Hovudrettleiar ved mellomfase: Stig Berge Matthiesen, Institutt for leiing og organisasjon, BI

Innholdsliste

Abstract	6
Samandrag	7
Forord	8
Innleiing	9
Teoretisk rammeverk.....	11
Leiing og ulike perspektiv	11
Destruktiv leiing	14
Laissez faire leiing	16
Jobbtilfredsheit	21
Laissez faire leiing sin samanheng med jobbtilfredsheit	23
Samspelsrettferd	25
Samspelsrettferd som mediator mellom laissez faire og jobbtilfredsheit.....	29
Personlegdomstrekk som moderatorar	31
Modell over studiens hypotesar.....	38
Metode.....	39
Datainnsamling og design	39
Etikk	40
Utval	40
Måleinstrument.....	41
Preliminære Analyser og Inspeksjon av Data.	43
Regresjonsanalysar	44

LAISSEZ-FAIRE LEIING OG JOBBTILFREDSHEIT	4
Mediering og Moderert Mediering i Process	45
Resultat.....	47
Hypotese 1	48
Hypotese 2.....	49
Hypotese 3 og 4.....	51
Diskusjon.....	56
Samanhengen mellom Laissez-Faire leiing og opplevd jobbtilfredsheit	57
Samspelsrettferd som mediator mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit	59
Personlegdom si betydning	61
Metodiske betraktningar.....	68
Praktiske implikasjonar	71
Vidare forskning.....	72
Konklusjon	74
Referansar.....	76
Appendiks.....	93

Figurliste

Figur 1: Fullspektrumsmodell for Leiing. Tilpassa frå Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. Avolio & Bass, 1994, Thousand Oaks, CA: Sage.	12
Figur 2: Hypotese 1	25
Figur 3: Hypotese 2	31

Figur 4: Hypotese H3a	35
Figur 5: Hypotese H3b	36
Figur 6: Hypotese H4a	37
Figur 7: Hypotese H4b	38
Figur 8: Overordna modell for studiens hypotesar	39
Figur 9: Interaksjonsplot for sammenhengen mellom laissez-faire leiing og samspelsrettferd, moderert av trekkangst.	53

Tabelloversikt

Tabell 1: Pearson r korrelasjonar mellom studievariablar. Case er utelukket pairwise. (N=177-369).....	47
Tabell 2: Resultat frå hierarkisk regresjon med laissez-faire (T1) som prediktor for jobbtilfredsheit. (T2) i Modell 2 av analysen. (N=168)	48
Tabell 3: Medieringstabell for a-banen. Laissez-faire leiing T1 (X) som prediktor med mediatoren samspelsrettferd på T2 (M) som utfallsmål (N=167).....	50
Tabell 4: Medieringstabell for b og c' banen, med samspelsrettferd ved T2 (M) og laissez faire leiing ved T1 (X) som prediktorer for jobbtilfredsheit ved T2 (Y) (N=167).....	50
Tabell 5: Modereringsanalyse av trekkangst (T2) på sammenhengen mellom laissez-faire leiing (T1) og mediatoren samspelsrettferd (T2), med jobbtilfredsheit (T2) som utfall. (N=152)	52
Tabell 6: Modereringsanalyse av trekkangst (T2) på sammenhengen mellom samspelsrettferd (T2) og utfallet jobbtilfredsheit (T2), med laissez-faire leiing (T1) som prediktor (N=152) ..	54
Tabell 7: Modereringsanalyse av trekksinne (T2) på sammenhengen mellom laissez-faire leiing (T1) og mediatoren samspelsrettferd (T2), med jobbtilfredsheit (T2) som utfall. (N=161)	55
Tabell 8: Modereringsanalyse av trekksinne (T2) på sammenhengen mellom samspelsrettferd (T2) og utfallet jobbtilfredsheit (T2), med laissez-faire leiing (T1) som prediktor (N=161) ..	56

Abstract

This study makes efforts to understand the relation between the laissez-faire leadership style and employees job satisfaction. Through careful analysis this study suggests a model where this negative relationship is mediated through interactional justice. Furthermore, the personality traits trait-anxiety and trait-anger are hypothesized as moderators between laissez-faire leadership and interactional justice, as well as between interactional justice and job satisfaction. Based on a survey study with two measurement points (N=168), this study showed significant results for a negative relationship between laissez-faire leadership and job satisfaction. The mediation analysis conducted in PROCESS showed a significant full mediation of interactional justice between laissez-faire leadership and job satisfaction. For the personality trait hypotheses, the significant results were limited to trait-anxiety as a moderator between laissez-faire leadership and interactional justice. These findings support and supplement relevant research in the field of laissez-faire leadership that has shown a significant negative relationship between the laissez-faire leadership style and job satisfaction. This study contributes to the laissez-faire leadership research field by showing that interactional justice can fully mediate the relationship between this leadership style and employee job satisfaction. Furthermore, this study highlights the importance of bringing personality into this equation, as trait-anxiety was shown to have a moderating role in this relationship. There is a possibility that further research will unveil other personality variables as relevant to these relationships as well, in addition to other possible mediators in this relationship.

Keywords: Laissez-faire leadership, Interactional justice, Job satisfaction, Trait-anxiety, Trait-anger.

Samandrag

Denne studien forsøker å forstå relasjonen mellom laissez-faire leiing og dei tilsette si jobbtilfredsheit. Med bakgrunn i grundige analyser, foreslår studien ein modell der denne negative relasjonen er mediert gjennom samspelsrettferd. Vidare er personlegdomstrekk trekkangst og trekksinne foreslått som moderatorar mellom laissez-faire leiing og samspelsrettferd. Samtidig er disse foreslått som moderatorar mellom samspelsrettferd og jobbtilfredsheit. Basert på ei spørjeundersøking med to måletidspunkt (N=168), fant denne studien signifikante resultat av ein negativ relasjon mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit. Medieringsanalysa køyrt i PROCESS, viste ein signifikant full mediering av samspelsrettferd mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit. Av hypotesane som omhandla personlegdomsomgrepa, var det berre hypotesen om trekkangst som moderator mellom laissez-faire leiing og samspelsrettferd som var signifikant. Denne studien støtter og tilfører relevant forskning i feltet for laissez-faire leiing, som har vist ein signifikant negativ relasjon mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit. Vidare bidreg også studien til feltet ved å vise at samspelsrettferd kan mediere forholdet mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit. Studien understrek og viktigheita av personlegdom i denne samanhengen. Dette sidan trekkangst tydar på å ha ein signifikant modererande rolle. Vidare vil det være mogleg at også andre personlegdomstrekk vil kunne spele ei rolle i denne samanhengen, i tillegg til at andre mediatorer også kan være aktuelle. Noko som vidare forskning vil kunne undersøkje.

Stikkord: Laissez-faire leiing, Samspelsrettferd, Jobbtilfredsheit, Trekkangst, Trekksinne.

Forord

Vi ynskjer først og fremst å rette ein stor takk til vår vegleiar Anders Skogstad, professor ved institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen. Dette arbeidet er basert på data frå ein studie kalla «En pilot-studie av laissez-faire ledelse i norsk arbeidsliv – effekter og forklaringsmekanismer», som vart gjennomført av vår vegleiar, Anders, i 2015. Vi starta opp arbeidet med Anders om vegleiar i midten av August, og fekk, i tillegg til inspirasjon, masse god hjelp og innspel under utforminga av våre hypotesar.

Grunna sjukefråvær, tok professor Stig Berge Matthiesen ved Handelshøyskolen BI, over som hovudvegleiar. Han fortener også ein stor takk for rolla han har spelt i skrivinga av masteroppgåva vår. Vi setter stor pris på hans engasjement og tilbakemeldingar på innhald og struktur.

Frå og med Mars 2018 kom Anders Skogstad tilbake i ein vegleiarfunksjon, og har levert mange gode innspel på tampen, som har vore til god hjelp i forbindelse med å sette prikken over i'en i arbeidet. Hans kunnskap om temaet har vore ei sterk støtte i slutfasen av skrivinga.

Vi vil også anvende anledninga til å takke våre respektive betre halvdelar for tålmodigheit i tider der skrivinga har vore stressande og tatt mykje tid.

Bergen, 9. Mai 2018

Tommy A.B. Kvarven og Andreas G. Hjelle

Innleiing

Forsking på leiingsfeltet har i hovudsak fokusert på gode leiarar og korleis leiing kan være eit positivt tilskot for organisasjonar. Leiing kan på den andre sida også være destruktivt, og i nyare tid har forskingsfeltet difor også retta seg mot destruktive formar for leiing for å få ei meir omfattande forståing av fenomenet (sjå til dømes; Einarsen, Aasland, & Skogstad, 2007; Schyns & Schilling, 2013; Skogstad, Einarsen, Torsheim, Aasland, & Hetland, 2007). I forbindelse med dette har det vore studert handlingar ein leiar kan utføre - eller la være å utføre - som har destruktive konsekvensar for tilsette og organisasjon. Forskinga på passiv destruktiv leiing, som til dømes laissez-faire leiing, har og auka dei siste tiåra. Eit søk i Oria den 5.11.2017 illustrerer denne auka interessa. Søket viste 111 039 treff for «Laissez-faire», og av desse er 64 546 treff frå etter 2000. 29 837 av treffa er ifrå etter 2010.

I likskap med forskingsfeltet har også media tatt opp negative konsekvensar av fråverande og uengasjerte leiarar. Ein passiv leiar kan og tenkast på som aktiv, i den forstand at det vil kunne oppfattast av underordna å være ein handling, å ikkje gjennomføre ein handling, fordi underordna har legitime forventningar om at leiaren skal handle. Ei slik form for passiv leiing vil kunne ha svært alvorlege konsekvensar. Dette kjem tydeleg fram i ein nyleg publisert artikkel om leiinga i sportsavdelinga i TV 2.

«Sportsredaktør i TV 2, Vegard Jansen Hagen, gjorde ingenting på over ett år etter at en kvinne i kanalens sportsavdeling varslet om grov seksuell trakassering (...) Og redaktøren sjølv innrømmer: «Ved å bruke så lang tid før jeg tok affære har jeg satt uskyldige medarbeidere i en posisjon hvor de ble utsatt for ham igjen. Det er sterkt beklagelig. Det er bare å erkjenne at vi har hatt utfordringer i TV 2» (...)

Trakassering over tid kan være ødeleggende for et menneske, men når det samtidig bagatelliseres av ledere blir det til slutt en belastning som er svært vanskelig å håndtere» (Jonassen, Helgesen, Lindblad, Sandberg og Jensen, 2017).

Saken som artikkelen nemnt over var basert på, fekk stor mediedekning då det var snakk om mange tilfelle der kvinnelege tilsette var blitt seksuelt trakassert av sine mannlege kollegaer. Leiinga i TV 2 sporten vart gjort kjent med desse hendingane gjennom interne varslingskanalar. I staden for at desse problema vart handtert, vart dei bagatellisert og skyvd under teppet. Dette fekk betydelege konsekvensar for dei som opplevde dette.

Sidan konsekvensane av slik passiv leiing kan være så betydelege, er det viktig å kjenne til omfanget av laissez-faire leiing. Ein studie frå eit representativt utval av det norske arbeidsliv, snakkar til dømes om førekomsten av slik leiing (Aasland, Skogstad, Notelaers, Nielsen & Einarsen, 2010). Denne artikkelen synleggjer kor utbreidd ulike former for destruktiv leiing framstår å være i det norske arbeidslivet. I den nemnde artikkelen kjem det fram at 21% av dei spurte rapporterte å ha opplevd laissez-faire leiing «ganske ofte», eller «svært ofte/nesten alltid» i løpet av dei siste seks månadane.

Kva leiarstilar som vert utøvd vil kunne ha store konsekvensar, både for dei tilsette og for organisasjonen som heilheit. Dette gjer det viktig å forstå korleis utøving av laissez-faire leiing vil kunne føre til uheldige konsekvensar for ein organisasjon og dets medlemmar. Problemstillinga for denne studien, og utgangspunktet for hypotesane, er å undersøkje korleis laissez-faire leiing heng saman med dei tilsette si jobbtilfredsheit. Denne studien brukte eit longitudinelt design, med data som vart samla inn med tre månaders mellomrom. Vi vil i dette høvet undersøkje om denne samanhengen kan forklarast gjennom opplevd samspelsrettferd. Vidare vil det undersøkjast om trekkangst og trekksinne hjå dei tilsette spelar ei rolle for den indirekte samanhengen som vert postulert. På den måten ynskjer studien å bidra til forskingsfeltet, både ved å ta omsyn til tidsaspekt, men også ved å inkludere personlegdomsvariablar og samspelsrettferd, som har vore lite studert i denne konteksten.

Teoretisk rammeverk

Leiing og ulike perspektiv

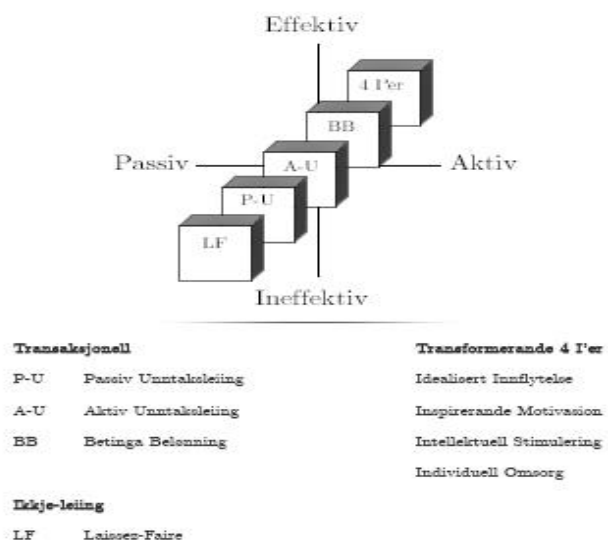
Forskinga på leiing har gjennom tidene tatt mange ulike perspektiv og det har vore sagt at det finst like mange definisjonar på leiing som det finst forskarar som studera leiing (Stogdill, 1974, referert i Northouse, 2013, s. 2). Dette gjer at det finst mange ulike måtar ein kan definere leiing på. Til tross for mengda av ulike definisjonar, kan det likevel peikast på nokre fellestrekk blant desse. På bakgrunn av fellestrekkka kan leiing definerast som ein prosess der eit individ innverkar på ei gruppe for å oppnå eit felles mål (Northouse, 2013, s. 5, vår oversetting). Denne definisjonen vektlegg i hovudsak tre komponentar av kva leiing er. For det første er leiing ein kontinuerleg prosess og ikkje noko som berre hender ein gang i tid. For det andre seier definisjonen at leiing er når eit individ påverkar ein gruppe. Det kan likevel argumenterast for at leiing også kan være fleire individ som påverkar ein eller fleire andre, som det til dømes kan være snakk om i leiargrupper (Bang & Midelfart, 2012). Til slutt seier definisjonen at leiaren styrar gruppa mot eit felles mål som er delt av alle medlemmane, inkludert leiaren sjølv. Denne definisjonen er formulert noko breidt, men det bør nemnast at den i likskap med mange andre definisjonar legg vekt på konstruktiv leiing. Ulempa med dette er at definisjonen ekskluderer at leiaren kan opptre på destruktive måtar. Dette heng saman med at fokuset i forkinga lenge har vore på god leiing, og ikkje like mykje på destruktiv leiing (Einarsen et al., 2007, s. 207). I det vidare vil nokre av perspektiva på leiing sjåast nærare på.

Tidleg på 1900-talet, vart leiarar sett på som «store menn» med ein personlegdom som nokre få personar er født med (Northouse, 2013). Dette medførte ein tanke om at dersom ein ikkje er født med bestemte personlegdomstrekk, kan ein heller aldri verte ein god leiar. Læring og tileigning av leiaråtferd vart ikkje sett på som mogleg. Frå midten av 1900-talet vaks det fram andre teoriar om leiing der det også vert tatt omsyn til åtferd, og seinare vart det

også tatt omsyn til situasjonar. Dette gav grunn for meir komplekse teoriar som til dømes situasjonsbestemt leiing, leiar-medarbeidar utveksling (LMX) og fullspektrumsmodellen (Avolio, Bass, & Jung, 1999; Graen & Uhl-Bien, 1995). Her vert det også tatt høgde for at leiing er åtferd som skjer i bestemte situasjonar og samspel med omgivingane. Dette gav ei større ramme for leiingsforskinga ved at ein kunne snakke om ulike leiingsstilar.

Fullspektrumsmodellen inkluderer til dømes leiarstilar som transformasjons- og transaksjonsleiing, som har vore blant dei mest studerte leiingsstilane i forskingsfeltet (Avolio & Bass, 1994). Desse leiingsstilane har blitt vist å henge saman med positive utfall for organisasjon og for dei tilsette, deriblant høgare grad av jobbtilfredsheit (Carter, Mossholder, Feild, & Armenakis, 2014; Hinkin & Schriesheim, 2008; Judge, & Piccolo, 2004).

Fullspektrumsmodellen for leiing er visualisert i Figur 1, og demonstrerer ulike former for leiing. Grovt sett skil fullspektrumsmodellen mellom tre kategoriar av leiingsstilar som kallast ikkje-leiing, transaksjonsleiing og transformerande leiing. Modellen visar eit kontinuum der leiingsstilar går frå å være passive og ineffektive (laissez-faire leiing), til å være aktive og effektive (transformasjonsleiing).



Figur 1: Fullspektrumsmodell for Leiing. Tilpassa frå *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Avolio & Bass, 1994, Thousand Oaks, CA: Sage.

Under transaksjonsleiing skjer leiinga som ein prosess der leiar og dei tilsette utvekslar ressursar (Judge & Piccolo, 2004). Lønn for utført arbeid vil kunne være eit døme på ei slik form for utveksling. Som vist i modellen inneheld transaksjonsleiing tre komponentar, nemleg unntaksleiing av både aktiv og passiv form, samt betinga belønning. Aktiv unntaksleiing inneber at leiaren aktivt søker etter feil som leiaren tar steg for å korrigere. Dette skil seg frå passiv unntaksleiing ved at leiaren ikkje grip inn før problem faktisk dukkar opp. Ein laissez-faire leiar er drastisk meir passiv enn dette, ved at ein slik leiar ikkje grip inn, til og med når problem oppstår.

Transformerande leiing kan seiast å oppfylle definisjonen til transaksjonsleiing, men også gå utover dette ved at leiaren inspirerer, innverkar, stimulerer, og viser individuell omtanke (Avolio et al., 1999). Dette skjer på ei slik måte at dei tilsette vert motiverte til å prestere meir enn forventa. I forhold til fullspektrumsmodellen vil transformasjonsleiing være den mest konstruktive leiingsstilen i dei fleste situasjonar, som kan forklare kvifor denne leiingsstilen har fått stor merksemd.

Historia viser at fokuset ofte har vore på kva som kjenneteiknar gode leiarar, og kva situasjonar som skapar god leiing. Likevel er det eit problem at eit fokus på god leiing ikkje er tilstrekkeleg for å forstå heile fenomenet leiing. For å betre forstå leiing er det naudsynt å også vurdere at leiarar kan være i stand til å operere på dysfunksjonelle måtar. Dette kan inkludere åtferder som ikkje er konstruktive og gjerne i nokre tilfelle direkte skadelege for andre individ og organisasjonen som heilheit (Einarsen et al., 2007; Skogstad, Aasland et al., 2014). Som eit svar på dette ser ein av Figur 1 at fullspektrumsmodellen også har opna for at det finst passive og ineffektive leiingsstilar, ved å plassere laissez-faire leiing i botnen av modellen. Dette visar at sjølv om fokuset lenge har vore på konstruktiv leiing, handlar ikkje alltid leiarar på ein konstruktiv måte. I fortsetjinga skal det sjåast nærare på kva former destruktiv leiing kan ta, før det vidare vert sett på laissez-faire leiing som ein destruktiv leiingsstil.

Destruktiv leiing

Basert på Einarsen og kollegaer, kan destruktiv leiing forståast som ei systematisk og repetert åtferd utført av leiaren, som går i strid med organisasjonens legitime interesser (Einarsen et al., 2007, s. 208, vår oversetting). Dette skjer ved å underminere og/eller sabotere organisasjonens mål, oppgåver, ressursar og effektivitet, i tillegg til dei tilsette si velferd og/eller jobbtilfredsheit. Det bør likevel nemnast at det finnast andre definisjonar på destruktiv leiing. Ei meta-analyse publisert i 2013 postulerte ei annan definisjon. Her vart destruktiv leiing definert som ein prosess der aktivitetane, opplevingane og/eller forholda til eit individ eller gruppe, er negativt virka inn på av leiaren. Dette inneber at innverkinga skjer på ein måte som vert oppfatta som fiendtleg eller hindrande. Definisjonen vektlegg også at dette skjer gjentatte gongar (Schyns & Schilling, 2013, s. 141, vår oversetting). Desse definisjonane skil seg frå kvarandre ved at sistnemnte definisjon ekskluderer at destruktiv leiing kan være retta mot organisasjonen, samt at den berre omhandlar ei oppleving av aktiv fiendskap frå leiaren. Dermed ekskluderer Schyns og Schilling sin definisjon, passiv, destruktiv leiing.

Einarsen og kollegaer sin definisjon opnar derimot for at destruktiv leiing kan være skadeleg for både individ og organisasjon. Dette er i så måte ei breiare definisjon sidan den også opnar for at passiv leiing, som til dømes laissez-faire leiing, kan være destruktiv. Ein laissez-faire leiar kan sjåast på som å bryte legitime forventningar hjå dei tilsette, og på den måten være destruktiv i lys av definisjonen til Einarsen og kollegaer. Denne studien vektlegg definisjonen frå Einarsen og kollegaer, også med støtte i at laissez-faire leiing fleire gonger har vore funne å ha destruktive utfall (sjå til dømes; Buch, Martinsen, & Kuvaas, 2015; Skogstad, Aasland et al., 2014; Skogstad et al., 2007; Skogstad, Hetland, Glasø, & Einarsen, 2014; Skogstad, Nielsen, & Einarsen, 2017). Dette understrek vidare viktigheita av å søke meir kunnskap om destruktiv leiing, då konsekvensane av slik leiing kan være øydeleggjande

og kostbare. Det finst fleire ulike formar for destruktiv leiing som har vore peika på i forskingsfeltet, som også kan ha ulike konsekvensar.

I forskinga i dag er det til dømes definert og studert fleire formar for aktiv destruktiv leiing, som har vore knytt til ei mengd negative konsekvensar. Nokre døme på slike leiingsformar vil kunne være misbrukande leiing, som har vore funnen å ha negative effektar på dei tilsette si jobbtilfredsheit (Tepper, 2000; Walter et al, 2015). Misbrukande leiing er definert som den grad dei tilsette opplev at deira overordna varig utviser fiendtelege verbale og ikkje-verbale åtferder (Tepper, 2000, s. 178, vår oversetting). Fysisk kontakt er vidare ekskludert i definisjonen. Ei anna form for aktiv destruktiv leiing er såkalla giftig leiing (toxic leadership), som også har vist seg å være øydeleggjande ved å bidra til jobbstress (Hadadian & Zarei, 2016).

Dei to ovannemnde destruktive leiingsformane kan omtalast som aktive i sin utøving ved at leiaren bevisst føretek handlingar som slår ut negativt for dei tilsette. I tråd med mange definisjonar på leiing kan det tenkast at ein stor del av leiaren sitt ansvar er å sørge for at dei tilsette er foreint mot et felles mål. I tillegg må dei kunne motivere og engasjere dei tilsette, og gi den støtta dei treng. Ein aktiv destruktiv leiar føretek handlingar som saboterer og motverkar dette. Gitt viktigheita av at leiaren tar vare på sitt ansvar, er det interessant å undersøkje den potensielle destruktive effekten av at denne ivaretakinga uteblir. Laissez-faire leiing har vorte beskriven som ei form for ikkje-leiing som involvera at leiaren trekk seg tilbake og unngår å ta avgjerdsalar. Vidare er ein slik leiar heller ikkje til stades for å gi støtte til sine tilsette (Skogstad et.al., 2007). Dette gjer at laissez faire leiing skil seg frå andre nemnde destruktive leiingsstilar ved at den kan være destruktiv i ein passiv forstand. Det kan samstundes være at laissez-faire leiing kan omtalast som aktiv i den forstand at leiaren bevisst søker å unngå ansvar og avgjerdsalar. Dette vert også tatt opp i ein artikkel, der forfattarane

seier at åtferda til ein laissez-faire leiar kan representere ei form for viljestyrt åtferd med omsyn til å unngå tilsette når dei treng at leiaren er til stades (Skogstad, et al., 2014).

Denne studien ynskjer å sette søkelyset på denne forma for destruktiv leiing, og forsøke å bidra med kunnskap om moglege forklaringsmekanismar for korleis denne typen leiing kan være destruktiv. I fortsetjinga vil studien difor sjå nærare på laissez faire leiing.

Laissez faire leiing

Potensielle destruktive effektar av laissez-faire leiing vart funne allereie i 1939 i eit eksperiment utført av Lewin, Lippitt og White. Dei var nokre av dei første til å studere dei negative effektane av laissez-faire leiing, ved å undersøkje lærarar si leiing av elevgrupper. Dei fann at elever som hadde ein lærar som viste laissez-faire åtferd i si leiing, viste høg grad av aggresjon mot kvarandre, læraren og oppgåva (Lewin, Lippitt, & White, 1939). Det vart og funne at desse elevane viste meir aggresjon enn elever med ein autokrat eller demokrat leiar. Vidare såg dei på effekten av ulike leiarar over tid. Det viste seg at elever i den gruppa som først blei eksponert for laissez-faire leiing, før dei vart styrt av ein autokrat leiar, viste generelt mykje aggresjon. Nivået av aggresjon var noko høgare i den første situasjonen med ein laissez-faire leiar, sett opp mot den påfølgande situasjonen med ein autokrat leiar. Lewin og kollegaer (1939) diskuterte to potensielle grunnar for dette. Den første potensielle grunnen var personlegdom hjå elevane som deltok i eksperimentet. Studien vart ikkje gjort med tilfeldig utval, og det er derfor mogleg at det var naturlege skilnader mellom gruppene. Den andre grunnen som vart foreslått var at den store mengda aggresjon hjå elevane i første situasjon med laissez-faire leiing, påverka aggresjonsnivået i dei vidare situasjonane med ulike leiingsform. Dette kan tyde på at effektar av laissez-faire leiing ikkje berre har innverknad i situasjonar der det vert utøvd, men kan ha langvarige negative effektar. Dette sjølv om leiaren ikkje utøvar nokre aktive fiendtlege handlingar.

Passive former for destruktiv leiing, som laissez-faire leiing, er øydeleggjande ved at åtferda til leiarane heng saman med ikkje-handlingar (Avolio & Bass, 1994). Nærare forklart kan laissez-faire leiing forståast som eit fråvær av leiing eller inngripen, der det er eit behov for at leiaren er til stades (Hinkin & Schriesheim, 2008; Judge & Piccolo, 2004; Skogstad, Hetland et al., 2014). Dette inneber med andre ord at leiaren ikkje utøver støtte eller viser nærvær, sjølv i tider der dei tilsette har forventningar om at leiaren er til stades. Som tidlegare nemnt har fleire ulike artiklar peika på at laissez-faire leiing er å betrakte som ein likeframt destruktiv form for leiing, sjølv om den er passiv (Skogstad, Aasland et al., 2014; Skogstad et al., 2007). Slik åtferd kan nemleg stride mot organisasjonens legitime interesser og underminere organisasjonens mål og oppgåver, i tillegg til jobbtilfredsheita hjå dei tilsette (Einarsen et al., 2007).

Det kan og være at slik passiv åtferd førar til at også medarbeidarar opptrer meir destruktivt. Dette kan til dømes skje på grunn av ein gryande frustrasjon, lågare jobbtilfredsheit eller meir motstand mot organisasjonen. Laissez-faire leiing handlar om å unngå avgjerdsjar og være fråverande når det er behov for leiaren (Hinkin & Schriesheim, 2008). Eit slikt fråvær kan tenkast å gjere det vanskelegare og gjere arbeidsoppgåvene meir uklare. Det er og mogleg at den potensielt vanskelegare jobbsituasjonen til dei tilsette kan bidra til såkalla «work-nonwork spillover», der negative hendingar og effektar på ein arena, kan påverke andre arenaer av eins liv (sjå til dømes; Michel, Clark, & Jaramillo, 2011; Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz, & Nielsen, 2015; Sonnentag & Binnewies, 2013). Dette synleggjer at det ikkje berre er på arbeidsarenaen at laissez-faire leiing vil kunne ha potensielt alvorlege konsekvensar. I tillegg kan det være at ein laissez-faire leiar vil skape utfordringar for forholdet mellom leiar og tilsett.

Sidan laissez-faire er ein leiingsstil der leiaren ikkje involverer seg, er det vanskeleg å sjå for seg at leiaren kan oppnå nære og gode relasjonar med sine tilsette. Leiar-medarbeider

utveksling (LMX) tar for seg at modne forhold mellom leiar og tilsett kan gi effektiv leiing og god arbeidsinnsats (Graen & Uhl-Bien, 1995). LMX er ein relasjonsbasert tilnærming til leiing som seier at leiarar og tilsette som aktivt investerer i forholdet, vil knytte nære relasjonar som vil kunne gi auka tillit og forplikting. Ein fråverande laissez-faire leiar vil ikkje kunne evne å knytte slike nære band, og heller ikkje ivareta den tilliten som følgjer av dette. Ein artikkel publisert i 2012 fann at støttande leiing var ein signifikant prediktor av grad av gode LMX forhold (O'Donnell, Yukl, & Taber, 2012). Ein laissez-faire leiar utøvar liten eller inga støtte. Det kan difor tenkjast at ein laissez-faire leiar vil bidra til at forhalda held seg på det lågaste nivået, der utvekslinga skjer som eit reint bytteforhald mellom arbeid og lønn. Dårleg kvalitet på forholdet mellom leiar og tilsett vil mogleg og kunne spele ei rolle for opplevinga av rettferd i samspelet mellom dei. I ein studie frå 2014 vart det funne ein signifikant, negativt samanheng mellom grad av laissez-faire leiing, og grad av LMX (Rowold, Borgmann, & Bormann, 2014). Låg grad av LMX-forhald medfører og at leiaren har mindre innflytelse ovanfor sine tilsette, og gjer det vanskeleg å utøve makta si som leiar. Laissez-faire leiing er også kjenneteikna av at leiaren ikkje anvend makt og innflytelse.

Eit særleg viktig element for utøvinga av leiing i Noreg, er styringsretten. Denne retten inneber at leiaren har anledning til å bestemme arbeidsfordeling, organisering, leiing og kontroll av arbeidet (Einarsen & Pedersen, 2007; Skjønberg & Hognestad, 2014, s. 230). Styringsretten gir leiaren anledning til å ta avgjerdsjar innanfor rammene av lovverket. Ein kan tenkje seg at enkelte formar for aktiv, destruktiv leiing er øydeleggjande ved at leiaren overdriv bruken av styringsretten, utover det som er legitimt. Til dømes vil ein tyrannisk leiar bruke makt og styring mykje meir enn det som er hensiktsmessig, på ein slik måte at det er trakasserande og eit overtramp for dei tilsette. Passive leiarar kan på si side seiast å ha eit underforbruk av styringsretten, ved at dei ikkje involverer seg eller tar relevante avgjerdsjar. På den måten kan ein påstå at ein laissez-faire leiar ikkje fordelar, organiserer, leiar og

kontrollerer arbeidet tilstrekkeleg godt. Dette kan føre til rolleusikkerheit og forvirring blant dei tilsette (Skogstad, Hetland et al., 2014). Det kan være mogleg at i likskap med overdriven bruk av styringsrett, kan også eit underforbruk av denne retten henge saman med destruktive konsekvensar. Til dømes kan det være at manglande organisering av arbeidet fører til lågare jobbtilfredsheit, i tillegg til andre potensielt destruktive konsekvensar.

Ein studie fann til dømes negative samanhengar mellom laissez-faire leiing og utfalla affektiv tilknytning, sjølvrapportert arbeidsinnsats og sjølvrapportert ekstraordinær rolleåtfærd (Buch et al., 2015). Dei tilsette følte seg dermed mindre tilknytt til arbeidet, og gav mindre innsats. Det vart samstundes funne ein samanheng mellom laissez-faire leiing og rolleklarheit (role ambiguity) i ei studie frå 2014. I denne longitudinelle studien viste samanhengen seg også å være signifikant over ein periode på seks månadar (Skogstad, Hetland et al., 2014). Arbeidstakarar som rapporterte høgare grad av laissez-faire leiing hjå leiar, rapporterte også mest rolleforvirring (Skogstad, Hetland et al., 2014). Dette er med på å understreke den destruktive rolla laissez-faire leiing kan ha i dei tilsette sin arbeidskvardag, fordi det kan ha langvarige konsekvensar. Det er tydeleg at sidan laissez-faire leiing kan ha slike destruktive effektar, er det viktig for leiarar å være oppmerksom på når det er behov for deira støtte (Skogstad, Hetland et al., 2014).

Leiarar som skåra høgt på laissez-faire leiing kan sjåast på som individ som har abdisert ifrå rolla si som leiar og støttespelar. Difor blir laissez-faire leiing av mange sett på som ein form for ikkje-leiing. Derimot meiner Skogstad og kollegaer at ein bør være forsiktig med å sjå på laissez-faire som berre ei form for ikkje-leiing (Skogstad et al., 2007). Dette er fordi ein person i ein leiarrolle skapar legitime forventningar til seg, som dersom ikkje vert oppfylt, vil kunne ha negative konsekvensar for organisasjonen og dei tilsette. Desse konsekvensane kan også gå utover det ein kan forvente av manglande leiing aleine. Dei

destruktive effektane av laissez-faire leiing kan dermed komme av brotne forventningar, i tillegg til manglande støtte og nærvær.

Det vil være nærliggjande å trekke parallellar mellom laissez-faire leiing og delegerande leiing, som begge involverer at leiaren trekk seg ut av situasjonen. Delegerande leiing har fått innpass som ein del av situasjonsbestemt leiing teorien til Hershey og Blanchard (Vecchio, 1987). Denne leiingsforma brukast ut frå situasjonsbestemt leiing teorien i situasjonar der dei tilsette er prega av høg grad av modning. Delegerande leiing vert og sett på som ein vegleiande leiingsstil der minimalt med ressursar vert brukt til oppfølging av dei tilsette. Dette er fordi dei tilsette er villige og har god evne til å gjere sine arbeidsoppgåver (Matthiesen, 2002). Ein laissez-faire leiar vil på ein liknande måte ikkje bruke mykje tid og energi på oppfølging av sine medarbeidarar og dermed essensielt fungere på lik måte som ein delegerande leiar. Derimot vil ein delegerande leiar bruke denne leiingsforma i situasjonar der denne stilen er passande, medan ein laissez-faire leiar vil bruke denne leiarstilen på tvers av situasjonar. Dette involverer at denne passive leiarstilen også blir brukt i situasjonar som er prega av lav grad av modning hjå dei tilsette. I slike situasjonar bør ein bruke andre formar for leiing som inneber at leiaren er meir støttande og/eller styrande (Matthiesen, 2002). I så måte kan ein påstå at ein laissez-faire leiar er ein delegerande leiar som enten feilaktig diagnostiserer situasjonar på arbeidsplassen, eller ikkje diagnostiserer den i det heile.

Tall frå arbeidsmiljøundersøkinga til SSB indikerer at 9% av arbeidstakarane opplev sjeldan eller aldri støttande leiing (With, 2017). Dette kan tyde på at så mange som ein av elleve norske arbeidstakarar opplev noko som minner om laissez-faire leiing. Som nemnd innleiingsvis, har også tidlegare studiar påpeika omfanget av destruktiv leiing (Aasland et al, 2010). SSB-talla indikerte også at 90% av arbeidstakarane er fornøgd med jobben sin (With, 2017). Motsett vil dette indikere at 10% av arbeidstakarane ikkje er fornøgd med jobben sin. Som nemnt har laissez-faire leiing vist seg å henge negativt saman med utfall som tilsette si

jobbtilfredsheit. Tilsette kan mistrivast, om dei stadig blir konfrontert med ein passiv leiar.

Denne studien ynskjer å sjå på den potensielle destruktive effekten laissez-faire leiing kan ha for jobbtilfredsheita.

Jobbtilfredsheit

Dei aller fleste av oss forventar å trivast på jobb. Difor er jobbtilfredsheit eit sentralt omgrep i arbeidslivet. Det er nærliggjande å sjå for seg at auka trivsel kan henge saman med meir engasjement og betre prestasjon hjå dei tilsette (Ziegler, Hagen, & Diehl, 2012). I litteraturen innan leiingsforskinga har jobbtilfredsheit vore ein viktig indikator på arbeidsmiljø, og har ofte blitt knytt opp mot psykososiale faktorar ved arbeidsmiljøet (sjå til dømes: Braun, Peus, Weisweiler, & Frey, 2013; Mathieu, Neumann, Hare, & Babiak, 2014; Skogstad, Aasland et al., 2014; Tepper, 2000; Wong & Laschinger, 2013). Jobbtilfredsheit handlar om å like å være i det arbeidet ein har. Dette omgrepet kan definerast som ein behageleg eller positiv emosjonell tilstand, som resultat av ein vurdering av eins eigen jobb eller jobbopplevingar (Locke, 1976, s. 1304, vår oversetting). Denne forma for arbeidsglede dreiar seg mest om ei form for nytingsbasert velvære, med fokus på oppleving av positive emosjonar (Matthiesen, 2017, s. 122).

Vidare finst det ulike konseptualiseringar av jobbtilfredsheit. Til dømes meiner Paul Spector at ein kan spørje individet rett fram om korleis han eller ho opplever sin tilfredsheit på jobb (1997). Alternativt kan ein kan måle kor fornøgd individet er med ulike fasetter av jobben og summere dette saman til ei skåre på jobbtilfredsheit (Spector, 1997). Den første tilnærminga vil være hensiktsmessig dersom ein er interessert generell jobbtilfredsheit. Den andre tilnærminga vil være av interesse dersom ein vil sjå meir nyansert på tilfredsheit med bestemte underkategoriar av jobbtilfredsheit (Spector, 1997). Samstundes finst det ein tredje tilnærming til måling av jobbtilfredsheit. Her vert jobbtilfredsheit sett på som ein balanse mellom dei belønningane og arbeidskrava som den tilsette opplev (Lofquist & Dawis, 1969, i

Matthiesen, 2017). Uavhengig av konseptualisering, er det av interesse å undersøkje kva for aspektar ved leiing som kan hengje saman med jobbtilfredsheit. Dette fordi jobbtilfredsheit kan henge saman med viktige konsekvensar for organisasjonen og dei tilsette.

Jobbtilfredsheit har vist seg å være korrelert med ei rekke ulike faktorar i eit arbeidsmiljø. Deriblant har jobbtilfredsheit vist seg å henge saman med opplevd organisasjonsrettferd, lønningssystem, sosial støtte og leiing (sjå til dømes; Al-Zu'Bi, 2010; Ducharme & Martin, 2000; Tepper, 2000). Sett frå tankegangen til jobbkrav-ressurs modellen (JD-R) kan jobbtilfredsheit sjåast på som eit uttrykk for auka engasjement eller motivasjon (Demerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli, & Murphy, 2001). Ut frå denne modellen, kan motivasjon og engasjement henge saman med både ressursar og krav i eit arbeidsmiljø (Bakker et al., 2010; Bakker & Demerouti, 2007). På sin side kan laissez-faire leiing sjåast på som ein form for stressor i arbeidsmiljøet. JD-R modellen tar på den måten eit overordna blikk som indikerer at alle formar for stressorar og ressursar i jobben kan ha ein mogleg samanheng med jobbtilfredsheit. Ut frå JD-R modellen er det difor grunn til å forvente ein samanheng mellom desse variablane. Laissez-faire leiing kan dermed tenkjast å være ein av fleire moglege faktorar som kan ha skadeverknadar på dei tilsette si jobbtilfredsheit.

Sentralt i denne studien er tanken om at laissez-faire leiing påverkar jobbtilfredsheit negativt. Leiarar skal i utgangspunktet gå framfor og vise veg for sine underordnande. Dersom leiaren ikkje gjer dette, eller er likegyldige, er det sannsynleg at dei tilsette vil mistrivast. Difor er det nyttig å sjå på dei moglege konsekvensane av redusert jobbtilfredsheit. Til dømes fann ein artikkel frå 2011 at jobbtilfredsheit hadde ein signifikant negativ samanheng med tankar om å slutte i arbeidet (Delobelle et al., 2011). Denne artikkelen målte jobbtilfredsheit med ulike fasettar, der nokre av spørsmåla også dreidde seg om tilfredsheit med leiing. Forfattarane fann at det berre var tilfredsheit med leiing som signifikant kunne forklare intensjon om å slutte, når det vart kontrollert for alder, utdanning og ulike mål på

erfaring. Leiingsfasetten innehaldt spørsmål som blant anna dreidde seg om tilfredsheit med rettferdig behandling, støtte og vegleiing frå leiar. I tillegg var det spurt om tilfredsheita med måten prestasjonsevalueringar skjer på. Dette indikera den moglege øydeleggjande effekten laissez-faire leiing kan ha, då ein slik leiar til dømes ikkje gir støtte eller vegleiing. Slik leiing kan då tenkjast å redusere jobbtilfredsheit, som har vist seg å henge saman med tankar om å slutte i jobben. Låg jobbtilfredsheit kan tenkjast å være øydeleggjande for dei tilsette og organisasjon i det lengre løp. Dette kan til dømes være gjennom manglande trivsel og økte kostnader for organisasjonen ved gjennomtrekk. Difor er det viktig at tilsette vert beskytta frå faktorar som kan redusere deira jobbtilfredsheit.

Arbeidslivet i Noreg er innramma av ei arbeidsmiljølov som er til for å hindre skadeverknadar frå arbeidsmiljøet. Den skal og sikre at arbeidet skal være helsefremmande og engasjerande for dei tilsette (Arbeidsmiljøloven, 2005). Hensikta med arbeidsmiljølova er blant anna å sikre at dei tilsette ikkje mistrivast på jobb, og er då med å understreke viktigheita av jobbtilfredsheit. Basert på tanken som vart uttrykt i ein artikkel frå 2001, «Bad is Stronger than Good» (Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer, Vohs, & Salovay, 2001), kan det også være viktig å kjenne til faktorar som kan verke negativt inn på jobbtilfredsheit dersom negative prediktorar er sterkare enn positive. Difor ynskjer vi å sjå nærare på den moglege destruktive effekten laissez-faire leiing kan ha på dei tilsette si jobbtilfredsheit, og kva som kan forklare denne effekten. I det vidare vil det peikast på relevant empiri for samanhengen mellom desse variablane.

Laissez faire leiing sin samanheng med jobbtilfredsheit

Ettersom laissez-faire leiing inneber mangel på tydelege beskjedar og unngåing av å ta stilling til viktige spørsmål, vil dette påverke arbeidskvardagen til dei tilsette. Det vil kunne verte vanskeleg å få bekreftelse på om ein gjer arbeidet sitt godt, dårleg eller på riktig måte i det heile tatt. Dette kan føre til forvirringar og stress. Noko som også vart vist i ein studie

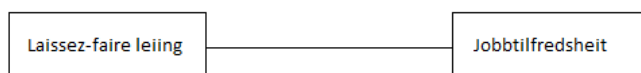
publisert i 2014 der det vart funne at laissez-faire leiing på eit tidspunkt hang negativt saman med rolleklarheit på same tidspunkt (Skogstad, Hetland et al., 2014). Dei fann vidare at samanhengen var signifikant over tid, ved at rolleklarheit også vart målt på eit seinare tidspunkt. Dette er betydningsfullt, fordi dersom dei tilsette opplever mykje rolleklarheit i arbeidet sitt, vil dette kunne henge saman med lågare opplevd jobbtilfredsheit (sjå til dømes; Benson, Kemery, Sauser, & Tankesley, 1985; Tarrant & Sabo, 2010). Desse studiane peika på signifikante negative samanhengar mellom rolleklarheit og jobbtilfredsheit.

I ein meta-analyse som inkorporerte funn frå 87 studiar totalt, vart det funnen ein signifikant negativ korrelasjon med svak til moderat styrke, mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit hjå dei tilsette (Judge & Piccolo, 2004). Dette resultatet støttast av funn i ein artikkel frå 2011. Der vart det også funne signifikante negative korrelasjonar mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit (Derue, Nahrgang, Wellman, & Humphrey, 2011). Desse resultatata indikera at dersom nivået av opplevd laissez-faire leiing er høgt, vil det kunne forventast at nivået av jobbtilfredsheit vil være lågt.

I samsvar med uttalelsen til Baumeister og kollegaer (2001) som seier at negative prediktorar kan forventast å være sterkare enn positive, fann Skogstad og kollegaer at destruktive former for leiing predikerte jobbtilfredsheit betre enn konstruktiv leiing gjorde (Skogstad, Aasland et al., 2014). Passiv leiing har då vorte funne å være negativt, og kan moglegvis henge saman med at ved sin passivitet bryt desse leiarane ein legitim forventning hjå dei tilsette om at leiaren skal gjere noko. Dei fann nemleg at laissez-faire leiing og tyrannisk leiing var sterkare prediktorar av jobbtilfredsheit enn det konstruktiv leiing var. Laissez-faire leiing var også den forma for leiing som best predikerte jobbtilfredsheit over ein periode på to år (Skogstad, Aasland et al., 2014). Dette er med på å underbygge at laissez-faire leiing ikkje berre kan sjåast på som eit fråvær av leiing, men som ein likeframt destruktiv leiingsstil.

Det framkjem av gjennomgangen ovanfor at laissez-faire leiing ikkje berre er eit frávær av leiing, men at denne leiingsforma faktisk kan føre til svært negative konsekvensar for organisasjonen og dei tilsette. Basert på ovannemnd teori og empiriske funn er det grunn til å forvente at vi også i føreliggjande studie vil finne ein negativ samanheng mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit. På bakgrunn av dette formulerast følgjande hypotese (sjå også figur 2):

Hypotese 1: Oppleving av laissez faire leiing hjå næraste leiar vil være negativt relatert til jobbtilfredsheit.



Figur 2: Hypotese 1

Samspelsrettferd

Inneverande studie bygg på ein tanke om at laissez-faire leiing heng saman med jobbtilfredsheit. Vidare er det interessant om andre faktorar kan spele ei rolle i samanhengen. Om leiar opptrer rettferdig vil være eit sentralt aspekt av leiarens samspel med dei tilsette. Det kan til dømes være at laissez-faire leiing opplevast som urettferdig, og at jobbtilfredsheita vert redusert på grunn av dette. Vi ynskjer difor å undersøkje om samspelsrettferd kan fungere som forklaringsmekanisme i denne samanhengen. Liknande studiar har vore gjort i forbindelse med misbrukande leiing si samanheng med ulike utfall (sjå til dømes; Tepper, 2000; Wang & Jiang, 2015). Kvaliteten av sosiale interaksjonar er essensen av omgrepet samspelsrettferd. Med andre ord omfattar dette korleis ein opplev å bli behandla av andre i sitt arbeid. Dette er et viktig element av rettferd, då det finst tydelege forskjellar i korleis folk behandlar andre med tanke på blant anna høflegheit, respekt og aggresjon (Tyler & Blader, 2003, s. 350). Samspelsrettferd inngår i omgrepet organisasjonsrettferd, som er eit overordna omgrep når det

gjeld rettferd i arbeidslivet. Dette omgrepet inneheld tre underdimensjonar: fordelingsrettferd, prosedyrerettferd og samspelsrettferd (Karkouliau, Assaker & Hallak, 2016).

Fordelingsrettferd er den fyrste av desse (Greenberg, 1987). I følgje Greenberg kan fordelingsrettferd hovudsakleg forståast ut frå likskapsteorien (equity theory) til Adams (Adams, 1963, referert i Adams & Jacobsen, 1964). Likskapsteorien seier at dersom det er eit avvik mellom forventna lønning for gitt innsats, og faktisk lønning, vil ein kunne oppleve dette som urettferdig (Adams, 1963, referert i Adams & Jacobsen, 1964). Eit hovudmoment i likskapsteorien er at det er forholdet mellom eigen innsats og lønning sett opp mot andre si innsats og lønning, som er utgangspunktet for vurdering av rettferd. Den andre underkategorien av organisasjonsrettferd er prosedyrerettferd (Greenberg, 1987). Denne forma for rettferd omhandlar dei tilsette si oppfatning av prosedyrane for beslutningstaking i organisasjonen som rettferdige eller ikkje (Skarlicki, Folger & Murphy, 1997). Dersom desse er vurdert som rettferdige, vil dei tilsette ta ansvar for sine problem og handlingar.

Undersøkingar av organisasjonsrettferd har tidlegare sett på korleis kvaliteten av sosiale interaksjonar i arbeidsprosedyrane går føre seg (Tyler & Blader, 2003). Dette omhandlar den siste kategorien av organisasjonsrettferd, nemleg samspelsrettferd. Dette er også den forma for rettferd som vert undersøkt vidare i denne studien. Samspelsrettferd kan delast inn i to subkategoriar; interpersonleg rettferd og informasjonsrettferd (Colquitt, 2001). Interpersonleg rettferd omhandlar korleis avgjerdsjar vert gjennomført og korleis den tilsette vert behandla i forhold til verdigheit og respekt. Informasjonsrettferd på si side, omhandlar om informasjonen vert gitt på ein ryddig og god måte til dei tilsette (Colquitt, 2001). Vidare omhandlar denne forma for rettferd om informasjonen vert gitt med tilstrekkeleg mengde og kvalitet. Samspelsrettferd handlar om korleis dei tilsette opplev at dei vert behandla i sitt sosiale samspel med andre individ på arbeidsplassen (Tyler & Blader, 2003, s. 351, vår

oversetting). Sosiale samspel som fell inn under dette vil kunne være relasjonar med andre tilsette, men også med leiarar.

Det kan vidare tenkjast at utøvinga av makt frå leiar si side kan være relevant for opplevinga av samspelsrettferd, også i land som Noreg som ikkje har høg maktavstand (Hofstede, 1983). Låg maktavstand inneber at det ikkje er så stor skilnad i makt mellom leiar og tilsett. Til tross for ei låg grad av maktavstand, er det likevel ein naturleg forskjell mellom leiar og tilsett, i den forstand at leiaren har styringsrett over den tilsette innanfor arbeidstida (Einarsen & Pedersen, 2007). Styringsretten gir leiaren rett til å ta avgjerslar som påverkar dei tilsette, så lenge desse er innanfor rammene som er satt av gjeldande lovverk. Denne maktavstanden vil kunne bidra til å gjere samspelsrettferd viktig i relasjonar mellom leiar og tilsett. Det vil kunne tenkjast at maktavstand i seg sjølv vil kunne danne ei grobunn for sosiale interaksjonar som kan oppfattast som urettferdige. Dette kan til dømes skje ved at det ujamne maktforholdet gjer at leiaren kan pålegge arbeidstakaren oppgåver dei ikkje ynskjer, gjennom bruk av makt.

I rolla som leiar får ein tildelt ansvar for å forvalte makt (Lai, 2014). Denne utøvinga av makt skjer i sosiale samspel med dei tilsette, og kan som nemnt føre til at dette samspelet opplevast som urettferdig. Utøvinga av leiing går på mange måtar ut på å anvende sin maktbase til å verke inn på dei tilsette til å jobbe mot eit felles mål. Makt kan nemleg definerast som evna til å innverke, med utgangspunkt i ulike maktbasar (Strand, 2015). Ut frå definisjonen av leiing er evna til å innverke, og dermed utøvinga av makt, viktig for ein leiar. Ein laissez-faire leiar som ikkje anvend sin maktbase på ein god måte, kan bryte med forventningar hjå dei tilsette, og på den måten kunne gi ei oppleving av låg samspelsrettferd.

Leiaren kan utøve sin makt på ulike måtar, og inneber også å ta avgjerdslar som er viktig for dei tilsette (Lai, 2014). Slike avgjerdslar kan til dømes være fordeling av arbeidsoppgåver, setting av mål og korleis ein skal handtere problem på arbeidsplassen. Ein

laissez-faire leiar er karakterisert ved illegitime ikkje-handlingar og at dei fråskriv seg ansvar for viktige avgjerdsjar. På denne måten brukar ikkje ein laissez-faire leiar makta dei har fått tildelt på ein god måte, og kan dermed tenkjast å utøve ei form for maktmisbruk. Ein leiar i det norske arbeidsliv har også ei viktig omsorgsplikt ovanfor dei tilsette, som involverer eit ansvar for at dei tilsette har eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø (Einarsen & Pedersen, 2007; Arbeidsmiljøloven, 2005). Leiarar som trekk seg ut av situasjonar vil ikkje klare å ivareta denne plikta, ved til dømes å aktivt undersøkje problematiske forhold på arbeidsplassen (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 2-1). Som vist innleiingsvis var det nettopp dette som var opplevd fråverande i saka om trakassering innan TV2 (Jonassen et.al., 2017). Det kan konkluderast med at når leiaren ikkje utøv sin makt ved å ta viktige avgjerdsjar som påverkar dei tilsette, vil dette kunne henge saman med ei større grad av opplevd urettferdigheit hjå dei tilsette.

Høg grad av opplevd samspelsrettferd har blitt funne å spele ein viktig rolle for gode leiar-medarbeidar relasjonar (He, Fehr, Yam, Long & Hao, 2017). LMX-teorien legg vekt på at samspelet mellom leiar og tilsett kan ha ulik grad av tillit og personleg investering, som kan henge saman med arbeidsinnsats og trivsel (Graen & Uhl-Bien, 1995). Tanken er at betre samspel og involvering mellom leiar og tilsett gir økt motivasjon og arbeidsglede. Dersom leiaren oppfattast å stimulere til samspelsrettferd i sosiale samspel med sine tilsette, vil dette kunne føre til gode utfall både for dei tilsette og organisasjonen som heilheit. Til dømes har det vore funne at auka grad av opplevd samspelsrettferd heng saman med auka jobbtilfredsheit (sjå til dømes; Jordan, Turner, Fink, & Pastore, 2007; Zainalipour, Fini, & Mirkamali, 2010). Laissez-faire leiing inneber at leiaren har liten grad av samspel med sine tilsette, og ikkje tar avgjerdsjar når det trengst. Det kan tenkast å være vanskeleg for ein passiv leiar å stimulere til sosialt samspel med dei tilsette. Det vil såleis være relevant å undersøkje betydninga av samspelsrettferd. Nærare bestemt vil det være av interesse å

undersøkje om samspelsrettferd vil kunne forklare noko av den moglege samanhengen mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit.

Samspelsrettferd som mediator mellom laissez faire og jobbtilfredsheit

Ei oppleving av organisasjonsrettferd har blitt vist å henge positivt saman med dei tilsette si oppleving av jobbtilfredsheit (Al-Zu'bi, 2010). Artikkelen til Al-Zu'bi påpeikar at tilsette som føler at dei vert rettferdig behandla opplev å trivast betre i sitt arbeid enn tilsette som føler seg urettferdig behandla. Samspelsrettferd vil i nokre tilfelle kunne heilt eller delvis forklare kvifor andre faktorar på arbeidsplassen spelar inn på jobbtilfredsheit. Det har til dømes vorte funne at samspelsrettferd kan mediere samanhengen mellom resultatbasert lønn og jobbtilfredsheit (Ismail et al., 2011). Dette tydeleggjer at samspelsrettferd vil kunne spele ei viktig rolle for å forklare ulike samanhengar mellom faktorar i eit arbeidsmiljø.

Ein studie fann og at misbrukande leiing hadde ein negativ samanheng med jobbtilfredsheit, og at denne effekten vart mediert gjennom organisasjonsrettferd (Tepper, 2000). Ved gransking av regresjonsanalysane fann Tepper at dette var tilfellet for alle underkategoriane av organisasjonsrettferd, inkludert samspelsrettferd. Dersom ein kan generalisere dette funnet til andre destruktive leiingsstilar, vil det være nærliggjande å tenke at ein negativ samanheng mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit også vil kunne medierast av samspelsrettferd. Dette er også forventninga som postulerast i denne studien.

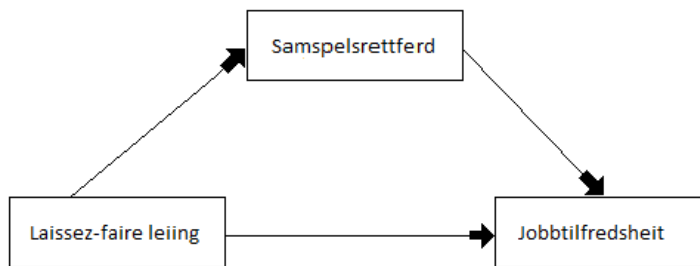
Ein annan artikkel publisert i 2015 såg og på misbrukande leiing (Wang & Jiang, 2015). Samspelsrettferd vart funne å fullt ut mediere den negative samanhengen mellom misbrukande leiing og dei tilsette si grad av prososialt uttrykk og stillheit (voice and silence behaviour). Artikkelen såg på samanhengen mellom misbrukande leiing og denne forma for uttrykk og stillheit, som referer til dei tilsette si deling eller tilbakehalding av idear og meiningar på ein prososial måte.

Samspelsrettferd sin moglegheit til å mediere samanhengen mellom passiv-unnvikande leiing og passiv kontraproduktiv åtferd hos tilsette, vart også gjort reie for i ein artikkel in press (Ågotnes, Vikan, Hetland, & Skogstad, in press) Her vart det funne at samspelsrettferd fullt medierte den positive samanhengen som vart funnen. På den måten visar studien til Ågotnes og kollegaer at samspelsrettferd kan være ein viktig mekanisme for å forklare effektar av destruktiv leiing, nærare bestemt passiv leiing (Ågotnes et al., in press).

Medierande samanhengar har også vorte funne mellom konstruktive formar for leiing og positive utfallsmål. Til dømes fann ein artikkel publisert i 2014 at grad av samspelsrettferd kunne mediere samanhengen mellom transformerande leiing og ekstraordinær rolleåtferd (Carter et al., 2014). I omvendt forstand av dette, kan det verke rimeleg å forvente at liknande samanhengar vil kunne finnast mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit. Ei vidare støtte til at samanhengar mellom leiing og utfall kan medierast gjennom opplevd samspelsrettferd, er ei studie publisert i 2016 (Cemal, Bulent, Eren, & Gulden, 2016). Denne studien fann støtte for at organisatorisk rettferdigheit kan mediere samanhengen mellom tenande leiing (servant leadership) og ekstraordinær rolleåtferd. Der tenande leiing kjenneteiknast av å gi mykje støtte, vil laissez-faire leiing kjenneteiknast av det omvendte. Det er såleis grunn til å tru at samspelsrettferd også kan forklare noko av effekten mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit, då naturen av laissez-faire leiing baserer seg på ei manglande grad av samspel mellom leiar og tilsett. På den måten kan ein anta at ein tilsett som opplev ei høg grad av laissez faire leiing, vil oppleve mindre samspelsrettferd som ein følgje av denne leiinga.

Basert på dei nemnte empiriske funna er det dermed grunn til å undersøkje om effekten av laissez-faire leiing kan forklarast gjennom opplevd samspelsrettferd. Denne studien ønsker meir spesifikt å undersøkje om grad av opplevd samspelsrettferd ovanfor næraste leiar vil kunne mediere samanhengen mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit. Hypotese 2 er difor formulert slik (sjå også figur 3).

Hypotese 2: Oppleving av samspelsrettferd vil mediere relasjonen mellom laissez faire leiing hjå næraste leiar og jobbtilfredsheit.



Figur 3: Hypotese 2

Personlegdomstrekk som moderatorar

Det er grunn til å tru at samanhengane mellom laissez-faire leiing, samspelsrettferd og jobbtilfredsheit kan variere på tvers av tilsette. Det er mogleg at nokre personar er meir tilbøyelege til å oppleve eit samspel som urettferdig, eller at urettferda kan opplevast meir eller mindre øydeleggjande for eins jobbtilfredsheit.

Personlegdom kan definerast som det sett av psykologiske trekk og mekanismar hjå individet som er organiserte og relativt vedvarande og som innverkar på hans eller hennas samspel og tilpassing til omgivnadane (Larsen & Buss, 2010, s. 3, vår oversettelse). Vidare har personlegdom lenge vore eit fokus i psykologisk forskning, ikkje minst i forskinga på leiing (sjå til dømes; Bridbord & Delucia-Waack, 2011; de Vries, 2012). Tidleg i leiingsforskinga vart det forma såkalla «store menn teoriar», der ein tenkte seg at gode leiarar er født slik, og innehar bestemte personlegdomstrekk (Northouse, 2013). I forskinga på destruktiv leiing har fleire forskarar sett nærare på personlegdomstrekk hjå leiaren (sjå til dømes; Johar, 2013; Olls, 2016; Song, Qian, Wang, Yang, & Zhai, 2017).

Ein artikkel frå 2014 såg og nærare på innverkinga av leiingas grad av psykopati på dei tilsette si velbefinnande og jobbtilfredsheit (Mathieu et al., 2014). Det vart vist at tilsette si oppleving av psykopati hjå deira overordna hang negativt saman med deira eiga jobbtilfredsheit. Dette er interessant fordi det viser at å inkludere element av personlegdom i

leiingsforskning kan ha betydning. Den nemnde artikkelen såg på personlegdom hjå leiaren, men det er også interessant å vurdere om også tilsette si personlegdom kan spele ei rolle i utfalla av leiing. Denne studien vil undersøkje om personlegdom kan spele ei modererande rolle i den postulerte indirekte samanhengen mellom laissez-faire leiing, samspelsrettferd og jobbtilfredsheit.

Ein artikkel publisert i 2001 peika på at det har vore mykje forskning på individuelle forskjellar i jobbtilfredsheit (Al-Mashaan, 2001, s. 1145). Blant desse individuelle forskjellane har ein også fokusert på personlegdomstrekk, og funne støtte for at ulike aspektar av dette kan spele ei rolle i grad av jobbtilfredsheit. Ei meta-analyse gjennomført av Deneve, Cooper og Eisenberg (1998) undersøkte relasjonar mellom 137 personlegdomstrekk og subjektiv tilfredsheit/velbefinnande. I denne meta-analysen alle personlegdomstrekk sortert og innordna under dei fem trekka ein finn i femfaktormodellen for personlegdom. Femfaktormodellen er ein taksonomi som nyanserer personlegdom til fem overordna trekk (McCrae & John, 1992). Desse trekka er openheit, planmessigheit, ekstraversjon, medmenneskelegdom og nevrotisisme. I denne meta-studien gjekk til dømes trekkangst inn i den overordna kategorien nevrotisisme (Deneve et al., 1998). Dei fann vidare at nevrotisisme hang signifikant negativt saman med overordna subjektiv velbefinnande. Vidare har angst og nevrotisisme blitt funne å henge saman med viktige aspektar av ein arbeidssituasjon, som til dømes jobbtilfredsheit hjå dei tilsette (Sjå til dømes; Al-Mashaan, 2001; Hlatywayo, Mlangi, & Zingwe, 2013; Li, Lin, & Chen, 2007; Magee, 2013; Mathieu, 2013; Numanović, 2013). Dette underbygg at personlegdomstrekk kan ha signifikante samanhengar med jobbtilfredsheit.

Det er fleire grunnar til å tru at tilsette si personlegdom kan spele ei rolle i korleis dei opplev laissez-faire leiing, og korleis dei reagerer på samspelsrettferd. Om ein tenker ut frå Jobbkraft-ressursmodellen (JD-R modellen) kan ein sjå på laissez-faire leiing som eit

jobbkraav, medan jobbtilfredsheit blir eit motivasjonsutfall som vert negativt innverka av jobbkraavet (Bakker & Demerouti, 2007). Ein artikkel frå 2010 fantn støtte for at personlegdomstrekk kan inkorporerast i JD-R modellen ved at nevrotisisme og ekstraversjon vart vist å ha signifikante direkte effektar til kraav, ressursar og utfall (Bakker et al., 2010). I tankegangen til denne modellen kan det være at personlegdomstrekk spelar ei rolle i samanhengar mellom arbeidsmiljøfaktorar og utfall som jobbtilfredsheit. Det kan til dømes tenkast at personar med høg trekkangst eller trekksinne har færre personlege ressursar til å handtere belastninga av destruktiv leiing, som kan gjere den øydeleggjande effekten sterkare. Dette underbyggjast av at laissez-faire leiing kjenneteiknast av fråvær frå leiar si side, når det er behov for at leiar gir sin støtte. Dette inneber at konsekvensane av laissez-faire leiing kan være sterkare i situasjonar der dei tilsette ikkje handterer situasjonen og treng meir støtte (Skogstad, Hetland et al., 2014, s. 325).

Denne studien ynskjer å sjå på om høg grad av trekkangst eller trekksinne kan gjere at tilsette kanskje lettare opplever urettferdigheit i samspelet med leiar, eller om opplevinga av urettferd kan ha større konsekvensar for desse tilsette si jobbtilfredsheit. Årsaka til at dette er interessant ligg i at dersom dette er tilfellet, vil det kunne bety at det finst risikogrupper som kan være meir sårbare for dei destruktive effektane av laissez-faire leiing. Det er difor av betydning å undersøkje om det finnes slike potensielle sårbare grupper ved å også ta høgde for personlegdom.

Trekkangst og trekksinne vert ofte innordna under det breiare konstruktet nevrotisisme. Denne studien har derimot vald å inkludere variablane trekkangst og trekksinne som separate konstrukt, i likskap med det som vart gjort i ein artikkel frå 2009 (Bruk-Lee, Khoury, Nixon, Goh, & Spector, 2009). Denne studien har desse avskilt for å nyansere funna så mykje som mogleg, slik at ein kan være i stand til å peike på meir konkrete skilnader mellom personar. I

fortsetjinga vil det peikast på andre empiriske funn som kan underbyggje ein modererande effekt av personlegdom på samanhengen mellom dei postulerte variablane i denne studien.

Trekkangst. Studien tar først utgangspunkt i trekkangst som mogleg moderator.

Tanken er at folk som har høg grad av trekkangst, skal ha ei større tilbøyelegheit til å oppfatte situasjonar eller hendingar som trugande (Bruk-Lee et al., 2009; Glasø, Vie, Holmdal, & Einarsen, 2011). Trekkangst disponerer ein person til å oftare respondere med angst og negative kjensler i ulike situasjonar, og har blitt knytt til nevrotisisme (Deneve et al., 1998). Det har blitt framheva at personar som har høgare grad av trekkangst lettare responderer med angst i situasjonar der interpersonlege forhold inneber ein trussel for deira sjølvkjensle (Glasø et al., 2011, s. 201). Samspelsrettferd, som er den postulerte mediatoren i denne studien, omhandlar nettopp interpersonlege forhold mellom leiar og tilsett. På den måten er det mogleg å tenke seg at laissez-faire leiing vil ha sterkare konsekvensar for samspelsrettferd for personar med høg grad av trekkangst. Vidare kan det være at lågare samspelsrettferd også vil påverke desse personane si jobbtilfredsheit meir negativt.

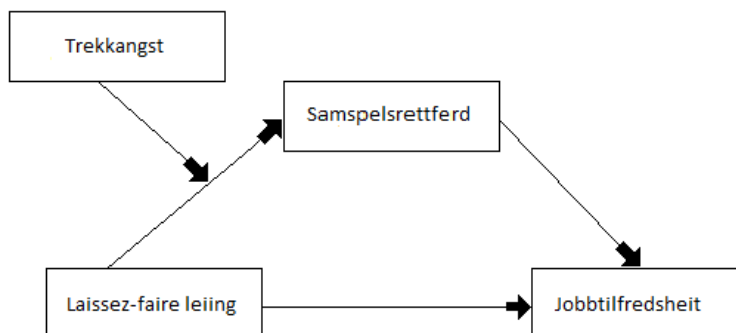
Ein artikkel frå 2011 fann at såkalla vedvarande jobb-relatert angst (persistent job-related anxiety) hang signifikant negativt saman med overordna jobbtilfredsheit med svak til moderat styrke (Zalewska, 2011). I tillegg til dette fann artikkelen at slik angst også fungerte som delvis mediator i den negative samanhengen mellom nevrotisisme og jobbtilfredsheit hjå dei tilsette. Vedvarande jobb-relatert angst deler ein viktig karakteristikk med personlegdomstrekk, ved å være varig over tid. Forfattarane av studien trekk fram at denne forma for angst hjå tilsette kan sjåast på som eit personlegdomstrekk, ikkje ein tilstand, i kraft at den er vedvarande over tid (Zalewska, 2011, s. 978). Sidan undersøkinga såg på ein variabel nærliggjande til trekkangst, er det difor grunn til å tru at vi vil kunne finne liknande funn knytt til trekkangst i denne studien.

Ein artikkel publisert i 2011 viste at trekkangst kunne moderere den indirekte samanhengen mellom mobbing og utfall som jobbtilfredsheit og intensjon om å slutte, mediert av emosjonell oppleving (Glasø et al., 2011). Nærare vart det sett på om trekkangst og trekkssinne fungerte som moderator mellom oppleving av mobbing og emosjonell oppleving. Dei fann støtte for at trekkangst kunne moderere denne samanhengen, ved at den negative effekten vart sterkare. Ei mogleg årsak for dette er at personar med høg trekkangst kanskje er meir sårbare for effektar av mobbing.

Vi ynskjer å sjå på om trekkangst kan moderere den moglege indirekte samanhengen mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit, mediert av samspelsrettferd. Funn som indikerer at personlegdom kan spele ei rolle for konsekvensane av laissez-faire leiing vil også ha betydning for å identifisere sårbare grupper for denne forma for destruktiv leiing.

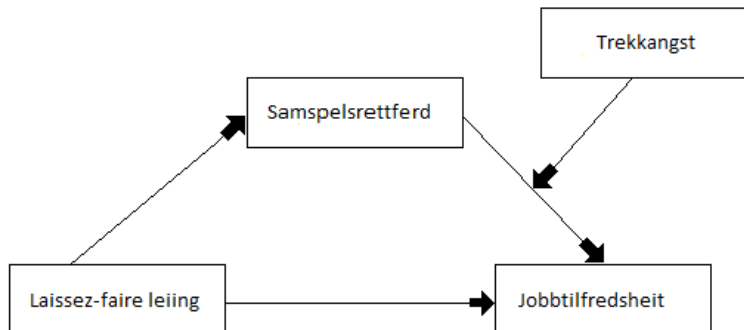
På bakgrunn av dei nemnde empiriske funn er hypotese 3 todelt, og formulert som følgjande:

Hypotese 3a: Trekkangst vil moderere relasjonen mellom laissez-faire leiing og oppleving av samspelsrettferd. Forbindelsen vil være slik at høg grad av trekkangst vil være knytt til sterkare negativ relasjon mellom laissez-faire leiing og samspelsrettferd.



Figur 4: Hypotese H3a

Hypotese 3b: *Trekkangst vil moderere relasjonen mellom opplevd samspelsrettferd og jobbtilfredsheit. Forbindelsen vil være slik at høg grad av trekkangst vil være knytt til svakare positiv relasjon mellom opplevd samspelsrettferd og jobbtilfredsheit.*



Figur 5: Hypotese H3b

Trekksinne. Det andre personlegdomstrekket som er foreslått som moderator i denne studien er trekksinne. Trekksinne er i likskap med trekkangst, sett på som ein underfasett av nevrotisisme. Ved å undersøkje om effekten kan være ulik for kvar av desse personlegdomstrekka separat, kan vi ha moglegheita til å nyansere funna utover det ein ville hatt ved å undersøkje nevrotisisme i sin heilheit. Med trekksinne er det snakk om meir aktive negative kjensler enn det som gjeld for trekkangst, som til dømes aggresjon eller frustrasjon. Trekksinne kan best forklarast som ein disposisjon til å oppleve sinte kjensler, på kryss av situasjonar (Glasø et al., 2011). Skårar ein høgt på trekksinne har ein dermed større disposisjon til å respondere med sinne og aggresjon.

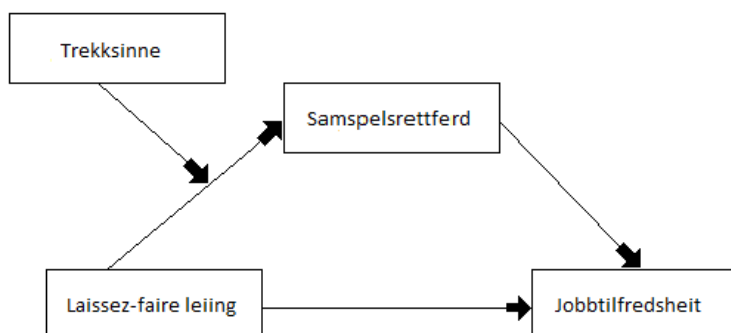
Ei meta-analyse publisert i 2009 rapporterte resultat frå 187 studiar som såg på krysseksjonelle og longitudinelle forhold mellom jobbtilfredsheit og personlegdom (Bruk-Lee et al., 2009). Resultata frå denne meta-analysen viste at trekksinne hang signifikant negativt saman med jobbtilfredsheit. Studien fann at desse effektane var signifikante også når det blei gjennomført longitudinelle design, sjølv om effektstorleikane vart noko mindre. Dette underbyggjer tanken om at trekksinne heng saman med jobbtilfredsheit. Dette er betydningsfullt, fordi det i enkelte artiklar også har vorte peika på eit behov for å ta meir

omsyn til tidsaspekt i leiingsforskning, for betre å forstå korleis leiing påverkar relevante utfall (Shamir, 2011).

Ein studie frå 2001 såg på samanhengen mellom opplevde stressorar i form av krav og organisatorisk urettferd på den eine sida, og grad av kontraproduktiv åtferd som utfall (Fox, Spector, & Miles, 2001). Det vart funne ein samanheng mellom oppleving av urettferdigheit og responsar i tråd med kontraproduktiv åtferd, slik som sinne eller steling. Vidare undersøkte denne artikkelen om trekkangst eller trekksinne kunne moderere samanhengen, i tråd med tanken om at personar som skårar høgare på desse reagerer kraftigare på trugande situasjonar. Artikkelen fann svak støtte for dette. Dette støtter tanken om at trekksinne kan påverke samanhengen mellom variablane i vår studie.

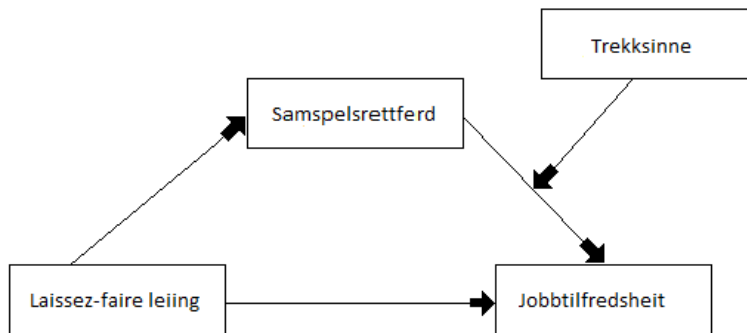
Difor er det av interesse å sjå nærare på om trekksinne kan moderere samanhengane som er postulert i denne studien. Basert på teori og empiri nemnd ovanfor kan ein tenke seg at personar som skåra høgare på trekksinne vil reagere sterkare på å oppleve laissez-faire leiing, eller på manglande samspelsrettferd. Undersøkinga av dette vil kunne gi økt kunnskap om moglege risikogrupper for effekten av laissez-faire leiing. På bakgrunn av dette er hypotese 4a og b formulert:

Hypotese 4a: *Trekksinne vil moderere relasjonen mellom laissez-faire leiing og opplevd samspelsrettferd. Forbindelsen vil være slik at høg grad av trekksinne vil være knytt til sterkare negativ relasjon mellom laissez-faire leiing og samspelsrettferd.*



Figur 6: Hypotese H4a

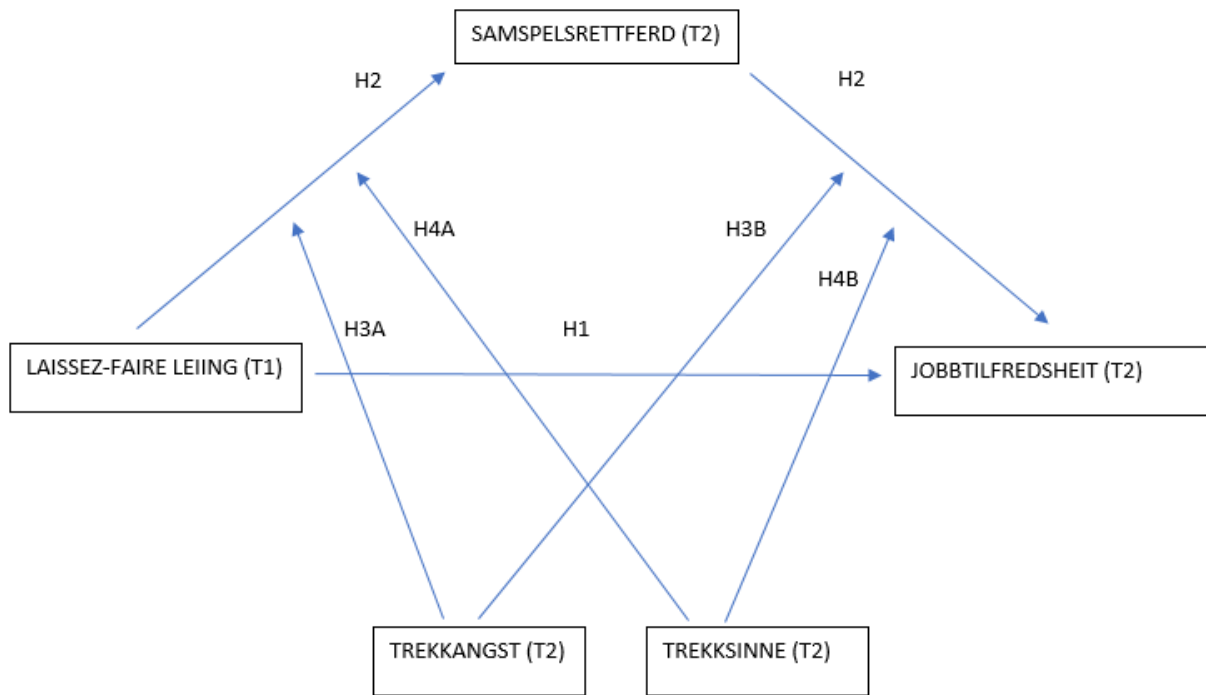
Hypotese 4b: *Trekksinne vil moderere relasjonen mellom opplevd samspelsrettferd og jobbtilfredsheit. Forbindelsen vil være slik at høg grad av trekksinne vil være knytt til svakare positiv relasjon mellom opplevd samspelsrettferd og jobbtilfredsheit.*



Figur 7: Hypotese H4b

Modell over studiens hypotesar

Ein meir overordna modell for dei postulerte hypotesane kan sjåast av figur 8 nedanfor. Studiens mål på eit overordna plan vert å undersøkje laissez-faire leiing og konsekvensane av denne destruktive forma for leiing. Vidare vil studien søke å oppnå dette med å undersøkje samanhengen denne leiingsforma har til dei tilsette si jobbtilfredsheit. I tillegg vil det sjåast på om den potensielle effekten kan forklarast gjennom dei tilsette si oppleving av samspelsrettferd ovanfor sin næraste leiar. Vidare ynskjer vi å sjå på om funna kan nyanserast ved å ta høgde for dei tilsette si personlegdom. Dette vert gjort ved å undersøkje effektane av trekkangst og trekksinne på samanhengane som er postulert.



Figur 8: Overordna modell for studiens hypotesar

Metode

Datainnsamling og design

Data for denne studien er samla inn i samanheng med eit prosjekt av professor Anders Skogstad kalla «En pilotstudie av laissez-faire leiing i norsk arbeidsliv – effekter og forklaringsmekanismer». Dette prosjektet inngår som ein del av arbeidet til forskingsgruppa FALK ved institutt for samfunnspsykologi hjå Universitetet i Bergen. I dette prosjektet vart det i 2015 distribuert spørjeskjema i tre rundar. Både tidlegare, og dåverande, studentar ved Folkeuniversitetet fekk tilbod om å svare. Spørjeskjemaa vart sendt ut gjennom det nettbaserte verktøyet SurveyXact via respondentanes e-post adresser. Prosjektet er registrert og godkjent hjå Norsk samfunnsvitskapelege datateneste (NSD). Den første målinga vart gjort i Mars og April 2015, medan andre måling var i Juni og August 2015. Den siste målinga vart gjort i September og Oktober 2015. 1457 spørjeskjema vart sendt ut under første måling (T1). Dei som svarte på denne fekk også tilsendt spørjeskjema ved det andre måletidspunktet (T2). Ved siste måling (T3) vart spørjeskjema utdelt til dei som hadde svart ved måling ein og to.

Ved T1 var det 378 personar som returnerte spørjeskjemaet heilt eller delvis utfylt, noko som gir ei responsrate på 26 %. Av desse var det 234 som returnerte spørjeskjemaet ved T2. Ved T3 vart 191 spørjeskjema returnert.

Denne studien har henta informasjon frå T1 og T2 av studien. T3 vart ikkje inkludert i studien fordi det var for få respondentar som hadde svart på dei relevante variablane på dette tidspunktet. Laissez-faire leiing som prediktor vart henta frå T1, saman med dei demografiske variablane kjønn, alder og ansiennitet. Variablane trekksinne, trekkangst, samspelsrettferd og jobbtilfredsheit er henta frå målinga ved T2.

Etikk

Etiske omsyn er ivaretatt i denne studien ved at alle respondentar er anonymisert gjennom SurveyXact, og kan ikkje tilbakeførast til respondenten som har svart. Prosjektet er godkjent av personvernombodet for forskning ved NSD. Respondentane er også informert om frivilligheit ved deltaking med følgjande tekst på informasjonsbrevet dei fekk med spørjeskjemaet:

«Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke deg fra den gjennom å avstå fra å svare på undersøkelse 2 og 3 uten å oppgi noen grunn for det. Innsamlede opplysninger om deg vil bli anonymiserte, og dine svar kan ikke tilbakeføres til deg.»

Utval

Ved T1 vart respondentane spurt om demografiske variablar. Av totalt 378 respondentar består utvalet av 273 kvinner (72,2 %) og 98 menn (25,9 %). I tillegg er det sju missing (1,9 %). Respondentane i utvalet har ein snittalder på 42 år (SD=12.11), som rangerte frå 17 til 72 år. Når det gjeld ansiennitet i noverande stilling var snittet på 5.75 år (SD=6.05).

Måleinstrument

Laissez-faire leiing. Denne destruktive leiingsforma vart målt med utgangspunkt i fire ledd henta frå «Multifactor Leadership Questionnaire» (MLQ) (Avolio & Bass, 2004). I studien er denne forma for leiing målt ved T1. Studien bruker ein adaptert versjon av den originale skalaen frå MLQ, som måler førekomsten av laissez-faire leiing på individnivå. Denne er vorte tilpassa av professor Anders Skogstad ved Institutt for samfunnspsykologi, ved Universitet i Bergen. Denne skalaen har vorte tilpassa med grunnlag i kritikk retta mot den opprinnelige skalaen som finst i MLQ (Hinkin & Schriesheim, 2008). Ved bruk av denne versjonen av skalaen vert både prediktor og utfall i studien målt på same nivå. Måleverktøyet MLQ er berekna for å måle fleire ulike leiarstilar. Verktøyet har 45 spørsmål som er formulert som påstandar angående åtferda til respondentanes næraste leiar. Dei fire påstandane denne studien bruker, som er meint å uttrykkje oppleving av laissez-faire leiing på individnivå er: «Unngår å involvere seg når det kommer opp saker som er viktige for meg i mitt arbeid», «Ikke er til stede når jeg har behov for han/henne», «Unngår å ta beslutninger som har stor betydning for meg i mitt arbeid» og «Utsetter å svare på spørsmål som det haster for meg å få svar på». Respondentane vert bedt om å svare på kor ofte deira leiar visar slik åtferd. Svaralternativa gjekk frå 1= «ikkje i det heile tatt», til 5= «ofte, om ikkje alltid», i tråd med svaralternativa i den originale skalaen frå MLQ (Avolio & Bass, 2004).

Dei fire ledda vart kombinert til ein skala ved å rekne ut snittskåre. Reliabilitetsanalyse av ledda viste ein Cronbach's Alpha på .79 for skalaen, som er tilfredsstillande høgt ut frå kravet på .70 (Pallant, 2013). Skalaen viser dermed god indre konsistens.

Jobbtilfredsheit. For å måle jobbtilfredsheit vart det tatt utgangspunkt i fem ledd frå kortversjonen av ein skala utvikla av Brayfield og Rothe (1951). Desse fem ledda er formulert som påstandar, der respondentane kan seie seg meir eller mindre einig. Alternativa går frå 1= «Helt enig», til 5= «Helt uenig». Studien tok i bruk skårane frå målinga ved T2. Døme på

påstandane er «Jeg er ganske fornøyd med min nåværende jobb», «Arbeidsdagene ser aldri ut til å ha noen ende» og «Jeg synes jobben min er ganske ubehagelig».

Høgare skåre betyr at ein er meir ueinig med utsakna. For å sikre at høg skåre indikerte høg jobbtilfredsheit, vart dei tre positivt ladde påstandane snudd før det vart utrekna ei gjennomsnittsskåre. Reliabilitetsanalyse visar god indre konsistens med Cronbach's Alpha på .74.

Samspelsrettferd. Variabelen samspelsrettferd er målt med ni ledd frå «Interactional Justice Scale» (Colquitt, 2001). Ledda er formulert som påstandar om korleis ein opplever å bli behandla av næraste leiar. Dømer på slike påstandar frå denne skalaen er «behandlar deg med respekt», «kommuniserer med deg på en oppriktig måte» og «tilpasser sin kommunikasjonsstil til dine individuelle og konkrete behov». Svaralternativa går frå 1= «i liten grad» til 5= «i stor grad». Svara frå T2 er anvendt i analysane. Vidare viser reliabilitetsanalyse ein Cronbach's Alpha verdi på .94, som visar svært god indre konsistens.

Trekkangst. Trekkangst er meint å måle respondentane si grad av angst, forstått som eit personlegdomstrekk. Vi har også her brukt målinga frå T2. Her er trekkangst målt med 20 ledd henta frå «the State-Trait Anxiety Inventory» (Spielberger, 1983). Ledda er meint å måle individuelle forskjellar i graden og hyppigheita der angst visar seg (Barnes, Harp, & Jung, 2002, s. 604). Døme på ledd ifrå denne skalaen er «Jeg føler meg nervøs og rastløs», «Jeg skulle ønske jeg var like lykkelig som alle andre synes å være» og «Jeg føler meg utilstrekkelig». Respondentane bes svare på kor ofte ein opplever det som påstandane sett fram. Alternativa går frå 1= «nesten aldri», til 4= «nesten alltid». Relevante ledd vart snudd på førehand av samanslåing til ei snittsskåre for å sikre at høgare skåre betyr høgare grad av trekkangst. Ein sjekk av reliabilitet visar ein Cronbach's Alpha verdi på .92.

Trekksinne. Personlegdomsfaktoren trekksinne målast med tolv ledd frå «the State-Trait Anger Expression Inventory» (Spielberger, 1996). Ledda omhandlar kjensler og

eigenskapar ved ein sjølv som respondentane vert bedt svare på kor ofte dei opplever. Denne variabelen vart også målt ved T2. Respondentane har moglegheita til å svare mellom 1= «nesten aldri» og 4= «nesten alltid». Døme på påstandar kan være «Jeg er snarsint», «Jeg har et heftig temperament» og «Jeg blir sint når andres feil går utover meg». Ein sjekk av Cronbach's Alpha gav ei verdi på .84, som visar god indre konsistens.

Kontrollvariablar. Som kontrollvariablar har denne studien anvendt variablane kjønn, alder og ansiennitet i noverande stilling. Utvalet i inneverande studie har ein større overvekt av kvinner enn det som kan forventast å være representativt for populasjonen. Det er difor hensiktsmessig å kontrollere for mogleg effekt av kjønn. Alder og ansiennitet viste seg og ha signifikante samanhengar med personlegdomsvariablane (sjå tabell 1). Ansiennitet og alder er kontinuerlege variablar, medan kjønn er målt som 1= «kvinne» og 2= «mann». Desse variablane vert brukt som kontroll i uttestinga av hypotesane denne studien sett fram. Dette er for å sikre at resultata av analysane ikkje er forårsaka av slike bakgrunnsvariablar. Med kontrollvariablar i analysane kan ein då være meir sikker på at eventuelle effektar skyldast samanhengar mellom studievariablane.

Preliminære Analyser og Inspeksjon av Data.

Data vart analysert i IBM SPSS versjon 24. Forut for statistiske analysar for å sjekke hypotesane, vart data undersøkt for moglege feil som kan påverke resultata. I denne samanheng vart det først gjort frekvensanalysar for å undersøkje om svar på nokre av spørsmåla var utanfor den lovlege grensa. Det vart her fjerna ein respondent som hadde svart 365 år som respons på spørsmålet om ansiennitet i noverande stilling. Dette vart gjort då dette er ein umogleg verdi, som kunne verka inn på funna. Faktor- og reliabilitetsanalysar vart også køyrt på ledda som inngår i dei ulike skalaene for å sikre at skalaene har tilstrekkeleg indre konsistens. Det vart funne at data er eigna for analysar i forhold til Tabachnick og Fidell sine krav (2013). Etter reliabilitetsanalysar vart det oppretta snittskårar for kvar skala.

Regresjonsanalysar

For å undersøkje hypotese 1 som postulerer ei negativ relasjon mellom laissez-faire leiing på T1 og jobbtilfredsheit hjå tilsette på T2 vart hierarkisk multippel regresjonsanalyse brukt. Denne forma for statistisk analyse sett fram fleire viktige føresetnadar som må være ivaretekne for at vi skal kunne ha tillit til funna frå analysane (Pallant, 2013; Tabachnick & Fidell, 2013).

For å kunne ha tillit til funna, og at desse kan generaliserast, er det naudsynt å ha eit tilstrekkeleg utval. Det finnes fleire måtar å avgjere kva for utvalsstørrelse ein treng. Nokre sett opp generelle retningslinjer som at ein til dømes treng 15 respondentar per uavhengig variabel (Stevens, 1996, s. 72, i Pallant, 2013). Med omsyn på H1, der vi har dei tre kontrollvariablane kjønn, alder og ansiennitet, samt prediktoren laissez-faire leiing, treng vi då 60 respondentar. Vidare vises det også i boka til Pallant til ein generell regel som seier at ein treng $50+8m$ (m =tal på uavhengige variablar) respondentar (Pallant, 2013). Det vil innebere eit behov for 82 respondentar. Analysane våre av H1 inneber tilstrekkeleg med respondentar, med $N=168$.

Ei sjekk av multikollinearitet viser at ingen av variablane korrelerer over grensa på .90 som er satt som ein terskel for å indikere fare for multikollinearitet (Pallant, 2013). Ei nærmare sjekk av verdiane på toleranse og VIF statistikkane bekreftar at det ikkje ser ut til å føreliggje eit problem med multikollinearitet i analysen. Lågaste verdi av toleranse ligg på 0.79, som er godt over grensa på 0.10, som ein finn i Pallant (2013). Vidare er alle verdiane for VIF under 10, der den høgaste verdien er 1.26. For å forsikre at det ikkje føreligg nokon uteliggjarar som kan påverke analysen, undersøkte vi også Mahalanobis distanse. Ifølge kriterier vist hjå Tabachnick og Fidell bør det ikkje finnast verdiar på Mahalanobis distanse som overstig 18,47 ved fire uavhengige variablar (2013). Inspeksjon av Mahalanobis distanse

viste at to case oversteig denne verdien. Verdiane var 32.58, og 24.33. Desse vart fjerna før vidare analyser vart gjort.

Vidare inspeksjon av dataa viser ingen problem knytt til normalfordeling. Variablane visar likevel noko grad av avvik frå normalfordeling der trekksinne har den største skeivheita med skewness på 1.12 og kurtosis på 1.1. Dette er likevel ikkje sett på som eit problem for vidare analysar og estimering av varians, sidan utvalet på den aktuelle variabelen er høg nok til at risikoen for feilestimering vert redusert ($N=186$). Vidare er ikkje variablar som laissez-faire leiing, trekksinne og trekkangst noko ein forventar at eksisterar normalfordelt i utvalet.

Mediering og Moderert Mediering i Process

For å teste hypotese 2, 3 og 4 som postulerer forventningar om mediering og moderering, vil programvara PROCESS brukast (Hayes & Little, 2013). Dette er eit tilleggsprogram til IBM SPSS som er utvikla for å kunne gjennomføre modererings- og medieringsanalyser meir nøyaktig og enklare enn det ein elles ville gjort i SPSS. PROCESS har som ein fordel at denne køyrer alle variablane saman i ein enkelt analyse, og gir estimat av effektstorleiken på både direkte og indirekte effektar. PROCESS senterer også snittskåra for alle aktuelle variablar (Hayes & Little, 2013).

Ei medieringsanalyse går ut på å undersøkje om effekten av ein prediktor X på utfalsmålet Y kan forklarast gjennom ein tredje variabel, kalla M. PROCESS gjer dette gjennom å undersøke fleire samanhengar som må være til stades for å konstatere ein medieringseffekt. Desse ulike samanhengane vert omtala som ulike «baner». PROCESS utfører dette med å først etablere ein signifikant samheng mellom X og Y (omtalt som c-banen), deretter X og M (omtalt som a-banen), og til sist M og Y (omtalt som b-banen). Dersom effekten mellom X og Y vert lågare, eller mister signifikans, når den indirekte banen X-M-Y er med i analysen, indikerer dette ein delvis eller full mediering (denne kontrollerte X-Y samanhengen kallast c'-banen). Ved hjelp av PROCESS får ein då ut verdiar for den

indirekte effekten, den direkte effekten og den totale effekten av X på Y (Hayes & Little, 2013). PROCESS brukar bias-korrigerande bootstrapping som ein parametrisk metode for å randomisere data og gi estimat av styrken på samanhengen mellom variablar. I tråd med anbefalingar frå Hayes og Little opererer denne studien med 10 000 simulerte bootstrap (Hayes & Little, 2013). Dette skal gi god truverdigheit på 95% konfidensintervalla til effektstorleikane.

For å svare på hypotese 3 og 4 i denne studien brukast også PROCESS for å gjennomføre moderatoranalysar. Då det i desse analysane skal kalkulerast ut ein interaksjonseffekt, er det naudsynt å sentrere prediktorar i forkant av analysen (Hayes & Little, 2013). Dette vil ha ein effekt ved at gjennomsnittsverdien for den aktuelle variabelen trekkjast ifrå kvar enkelt skåre. Dette inneber at nullpunktet til variabelen blir det same som snittverdien. Det vi ynskjer å finne ut er om personlegdomsvariablane trekkangst og trekksinne kan påverke styrken på samanhengen mellom variabel X (laissez-faire leiing) og variabel M (opplevd samspelsrettferd), samt M og Y (jobbtilfredsheit på andre måling). Med andre ord vil vi sjå om samanhengen mellom X og M, eller M og Y kan være avhengig av ein moderatorvariabel W som går mellom dei postulerte samanhengane.

Vidare er det viktig å ta omsyn til at PROCESS berre gir ut ustandardiserte betakoeffisientar som må tolkast annleis enn dei standardiserte betakoeffisientane ein får frå den hierarkiske regresjonsanalysen i H1. Fordelen med ustandardiserte betakoeffisientar er at tolkinga vert enklare og meir direkte. Betakoeffisienten kan då tolkast som at ein bestemt endring i variabel X gir ein endring i Y tilsvarande betakoeffisienten. Det vart ikkje sett på som naudsynt å konvertere til standardiserte betaverdiar då vi ikkje har behov for å samanlikne prediktorar.

Resultat

I det følgjande vil resultata presenterast i tråd med hypotesane. I byrjinga vil korrelasjonar mellom relevante studievariablar gjennomgåast, før det går nærmare inn på resultata av dei statistiske analysane for kvar hypotese. Dette inneber først å sjå på analysen av direkteeffekt i hypotese 1, før det sjåast nærare på medieringsanalysen i samband med hypotese 2. Til sist vil studien gjennomgå modereringsanalysane for hypotese 3 og 4.

Tabell 1: *Pearson r korrelasjonar mellom studievariablar. Case er utelukket pairwise. (N=177-369)*

	\bar{x}	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Kjønn	1.26	0.44								
2. Alder	42.31	11.97	.00							
3. Ansiennitet	5.75	6.05	-.02	.47**						
4. Laissez-Faire	2.27	1.05	-.04	.02	-.05	(.91) _{T1}				
5. Jobbtildfredshet	3.37	0.95	.02	.13	.09	-.24**	(.74) _{T2}			
6. Samspelsretferd	3.87	0.96	.10	-.02	.03	-.69**	.37**	(.94) _{T2}		
7. Trekkangst	1.80	0.48	-.07	-.23**	-.08	.25**	.49**	-.34**	(.92) _{T2}	
8. Trekksinne	1.63	0.43	-.11	-.17*	-.22**	.32**	.23**	-.24**	.26**	(.84) _{T2}

Notat: * $p < .01$, ** $p < .001$. Cronbach Alpha skårar er angitt i diagonal, saman med måletidspunkt. Dei demografiske variablane vart kartlagt på måletidspunkt 1.

Snittskårar, standardavvik og korrelasjonar kan sjåast av tabell 1 ovanfor.

Prediktorvariabelen laissez-faire leiing korrelerer signifikant med dei andre studievariablane, med unntak av kontrollvariablane kjønn, alder og ansiennitet. Laissez-faire korrelerer signifikant negativt med jobbtildfredsheit ($r = -.24$, $p = .002$). Vidare finst det også ein negativ korrelasjon mellom laissez-faire leiing og opplevd samspelsrettfærd. Også denne korrelasjonen er signifikant ($r = -.69$, $p < .001$). Laissez-faire leiing har ein positiv relasjon med trekkangst ($r = .25$, $p = .001$) i tillegg til trekksinne ($r = .32$, $p < .001$).

Av tabellen kjem det fram at opplevd samspelsrettferd korrelerer positivt med jobbtilfredsheit ($r = .37, p < .001$). Opplevd samspelsrettferd har også signifikante, negative, samanhengar med både trekkangst ($r = -.34, p < .001$) og trekksinne ($r = -.24, p = .001$).

Utfallsmålet jobbtilfredsheit heng også saman med personlegdomsvariablane i studien. Jobbtilfredsheit har signifikante, negative relasjonar med både trekkangst ($r = .49, p < .001$), og trekksinne ($r = .23, p = .002$).

Hypotese 1

Tabell 2 viser resultatata av ei hierarkisk regresjonsanalyse som undersøker om det finst ein signifikant direkte samanheng mellom laissez-faire leiing på T1 og jobbtilfredsheit på T2. Analysen er køyrt ved å først legge inn kontrollvariablane kjønn, alder og ansiennitet i steg éin, før laissez-faire vart lagt inn som ein prediktor i neste steg av analysen, der det kontrollerast for effekten av kontrollvariablane.

Tabell 2: *Resultat frå hierarkisk regresjon med laissez-faire (T1) som prediktor for jobbtilfredsheit. (T2) i Modell 2 av analysen. (N=168)*

Prediktorar	Modell 1		Modell 2			
	B	SE	B	B	SE	β
Kjønn	0.49	0.88	.04	0.24	0.86	.02
Alder	0.05	0.04	.11	0.06	0.04	.14
Ansiennitet	0.03	0.07	.04	0.01	0.07	.01
Laissez-faire				-0.28	0.09	-.24*
R^2		.02			.08	
ΔR^2					.06	

Notat : * $p < .01$. R^2 = Totalt forklart varians. ΔR^2 = Endring i forklart varians.

Tabell 2 visar at laissez-faire leiing (T1) er signifikant relatert til jobbtilfredsheit (T2) ($\beta = .24, p = .002$). Resultata i tabell 2, visar at kontrollvariablane ikkje er signifikante prediktorer. Den totale modellen (modell 2), vist i tabell 2, forklarte 8 % av variansen i

jobbtilfredsheit ($F(4, 163) = 3.29, p = .013$). Modell 2 viser vidare at prediktoren laissez-faire leiing forklarar 6 % av variansen aleine ($\Delta R^2 = .06, F(1, 163) = 10.00, p = .002$). Funna støtta hypotese 1 ved å vise ein signifikant samanheng mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit.

Hypotese 2

For å teste om opplevd samspelsrettferd (T2) fungerer som mediator i forholdet mellom laissez-faire leiing (T1) og jobbtilfredsheit (T2) var det køyrt ein medieringsanalyse i PROCESS. Analysen undersøker fleire ulike samanhengar som er nødvendig for å påvise ein medieringseffekt. Det vil seie at den først testar samanhengen mellom prediktor og mediator, som kallast a-banen. Deretter testar den samanhengen mellom mediator og endeleg utfall, som kallast b-banen. Den testar også kva som skjer med samanhengen mellom prediktor og endeleg utfall når mediatoren er kontrollert for, og dette kallast for c'-banen. Resultata frå denne analysen er vist i tabell 3 og 4. Den første tabellen visar modellen som predikerer den postulerte mediators samspelsrettferd, medan tabell 4 visar modellen som predikerer utfallet jobbtilfredsheit. Ut frå tabell 3 ser ein at laissez-faire leiing har ein direkte, negativ, samanheng med samspelsrettferd ($b = -0.64, p < .001$). I tabell 4 visast det vidare at samspelsrettferd heng signifikant positivt saman med jobbtilfredsheit ($b = 0.46, p < .001$). I tabell 4 visast det vidare at samanhengen mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit ikkje lenger er signifikant. Desse resultata indikerer en full medieringseffekt.

Tabell 3: Medieringstabell for a-banen. Laissez-faire leiing T1 (X) som prediktor med mediatoren samspelsrettferd på T2 (M) som utfallsmål (N=167)

Prediktor	B	SE	T	LLCI	ULCI
Samspelsrettferd ^a					
Kontrollvariablar					
Kjønn	0.17	0.13	1.35	-0.08	0.42
Alder	0.01	0.01	1.33	0.00	0.02
Ansiennitet	0.00	0.01	-0.01	-0.02	0.02
Laissez-Faire	-0.64***	0.05	-12.36	-0.74	-0.53
$R^2 = .50$					

Notat: Samspelsrettferd^a = Utfallsmålet i denne delen analysen (test av a-banen). R^2 = Totalt forklart varians.

Tabell 4: Medieringstabell for b og c' banen, med samspelsrettferd ved T2 (M) og laissez faire leiing ved T1 (X) som prediktorer for jobbtilfredsheit ved T2 (Y) (N=167)

Prediktor	B	SE	T	LLCI	ULCI
Jobbtilfredsheit ^b					
Kontrollvariablar					
Kjønn	0.00	0.17	0.02	-0.32	0.33
Alder	0.01	0.01	1.40	0.00	0.02
Ansiennitet	0.00	0.01	0.16	-0.02	0.03
Samspelsrettferd	0.46***	0.10	4.52	0.26	0.65
Laissez-Faire	0.06	0.09	0.65	-0.12	0.24
$R^2 = .19$					

Notat: Jobbtilfredsheit^b = Utfallsmålet i denne delen av analysen (test av b- og c'-banen). R^2 = Totalt forklart varians.

Resultata av analysen gir også estimat av effektstorleikar på total, direkte og indirekte effektar. Den totale effekten av laissez-faire leiing på jobbtilfredsheit var estimert til $b = -$

0.23, $t = -3.29$, $p = .001$. Når det vidare kontrollerast for mediatoren samspelsrettferd, visast det at den direkte effekten av laissez-faire leiing på jobbtilfredsheit vart $b = 0.06$, $t = 0.65$, $p = .516$, som er eit ikkje-signifikant resultat, og støtter ein full mediering av samspelsrettferd på samanhengen mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit. Den indirekte effekten gjennom mediatoren vart estimert til $b = -0.29$, 95 % CI [-0.43, -0.18]. Resultata visar dermed at den signifikante effekten av laissez faire leiing på jobbtilfredsheit vert ikkje-signifikant når samspelsrettferd vert tatt med i modellen. Hypotese 2 støttes derfor ved at analysen påvisar ei full medieringseffekt.

Hypotese 3 og 4

Ved bruk av moderert medieringsanalyse i PROCESS vil hypotesane 3a-4b bli undersøkt kvar for seg. Desse hypotesane stillar opp forventning om at personlegdomsvariablane trekkangst og trekksinne kan fungere som moderatorar. Hypotesane plasserer desse mellom laissez-faire leiing og samspelsrettferd som mediator, og mellom samspelsrettferd og utfallsmålet jobbtilfredsheit. For å undersøkje om trekkangst og trekksinne kan endre styrken på samanhengane, vil det bli køyrd fire analysar for å testa H3a-H4b. Ein analyse for kvar postulerte moderatoreffekt. PROCESS vil dermed inkludere den foreslåtte moderatoren både som prediktor, og som del av ein interaksjonseffekt (Hayes & Little, 2013).

H3a. Resultata for uttestinga av H3a er vist i tabell 5. Funna viste at både laissez-faire leiing (T1) og trekkangst (T2) har signifikante direkte effektar på grad av opplevd samspelsrettferd (T2), Desse effektane er negative, noko som indikerer ein hovudeffekt av laissez-faire leiing og trekkangst slik at høgare skåre på desse variablane heng saman med ei lågare skåre på samspelsrettferd

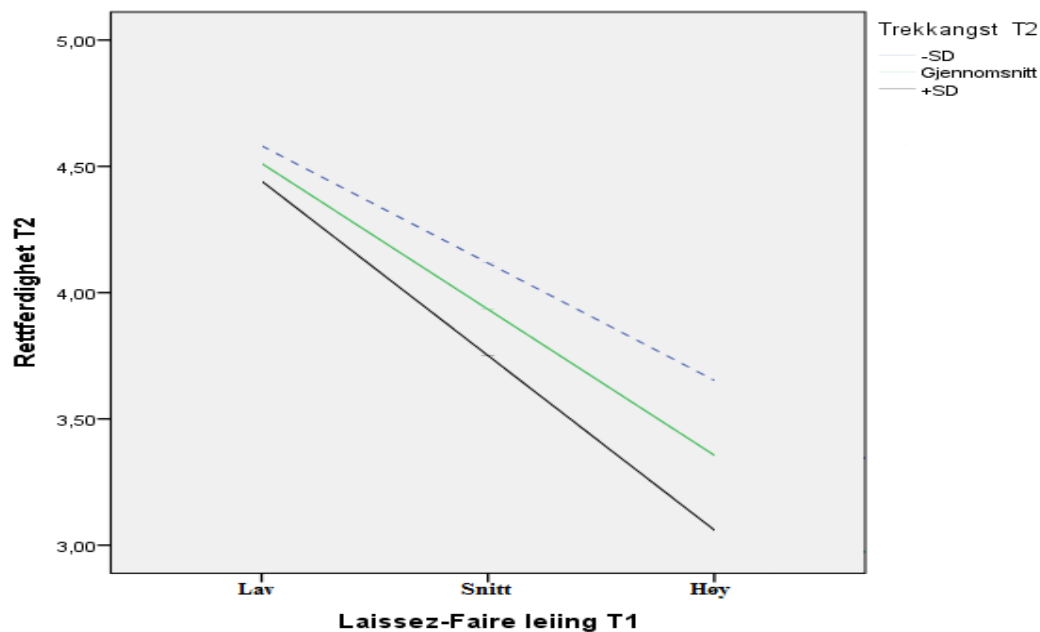
Tabell 5: Modereringsanalyse av trekkangst (T2) på sammenhengen mellom laissez-faire leiing (T1) og mediators samspelsrettferd (T2), med jobbtilfredsheit (T2) som utfall. (N=152)

Prediktor	Samspelsrettferd ^a			Jobbtilfredsheit ^b		
	B	SE	t	B	SE	T
Kontrollvariablar						
Kjønn	0.12	0.13	0.92	-0.07	0.17	-0.43
Alder	0.01	0.01	0.85	0.01	0.01	1.35
Ansiennitet	0.00	0.01	-0.19	0.00	0.01	-0.30
Laissez-Faire	-0.57***	0.06	-10.38	0.10	0.10	1.05
Trekkangst	-0.39**	0.12	-3.19			
LFL*Trekkangst ^c	-0.22*	0.11	-2.08			
Samspelsrettferd.				0.50***	0.10	4.79
<i>R</i> ²		.53			.20	

Notat: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Samspelsrettferd^a=Mediator. Jobbtilfredsheit^b=Endelig utfall i modellen.

LFL*Trekkangst^c = Interaksjonseffekt av Laissez-faire og trekkangst. R^2 = Totalt forklart varians.

Vidare visar tabell 5 at også interaksjonseffekten mellom laissez-faire leiing og trekkangst er signifikant negativ med $b = -0.22$, $t = -2.08$, $p = .039$. Dette inneber at grad av trekkangst ser ut til å moderere sammenhengen mellom laissez-faire leiing og samspelsrettferd, slik at høgare skåre på trekkangst forsterkar den negative sammenhengen mellom desse variablane. Sammenhengen mellom laissez-faire leiing og samspelsrettferd, ved ulike nivå av trekkangst er vist grafisk i Figur 9. Grad av trekkangst og laissez-faire leiing er definert med tre nivå, der det er tatt utgangspunkt i snittskåren pluss/minus eit standardavvik. Ei linje er teikna for kvart nivå av trekkangst.



Figur 9: Interaksjonsplot for sammenhengen mellom laissez-faire leiing og samspelsrettferd, moderert av trekkangst.

Av figur 9 ser ein tre linjer som beskriver den negative relasjonen mellom laissez-faire leiing og samspelsrettferd. Dei ulike linjene visar sammenhengen under ulike nivå av moderatoren trekkangst. Figuren visar at den negative relasjonen mellom laissez-faire leiing og samspelsrettferd vart sterkare når ein skårar høgare på trekkangst. Hypotese 3a støttast difor ved at trekkangst viser seg å kunne moderere sammenhengen mellom laissez-faire leiing og opplevd samspelsrettferd.

H3b. Tabell 6 visar funna frå undersøkinga av hypotese 3b som postulerer at trekkangst kan moderere sammenhengen mellom samspelsrettferd (T2) og jobbtilfredsheit (T2).

Tabell 6: Modereringsanalyse av trekkangst (T2) på samanhengen mellom samspelsrettferd (T2) og utfallet jobbtilfredsheit (T2), med laissez-faire leiing (T1) som prediktor (N=152)

Prediktor	Samspelsrettferd ^a			Jobbtilfredsheit ^b		
	B	SE	T	B	SE	T
Kontrollvariablar						
Kjønn	0.15	0.14	1.11	-0.14	0.16	-0.91
Alder	0.01	0.01	1.41	0.00	0.01	0.34
Ansiennitet	0.00	0.01	-0.12	0.00	0.01	-0.22
Laissez-faire	-0.63*	0.06	-11.48	0.13	0.01	1.49
Trekkangst				-0.79*	0.15	-5.24
Samspelsrettferd.				0.39*	0.10	3.89
Sam.ret*Trekkangst ^c				-0.18	0.14	-1.26
<i>R</i> ²		.48			.33	

Notat: * $p < .001$. Samspelsrettferd^a=Mediator. Jobbtilfredsheit^b=Endeleg utfall i modellen. Sam.ret*Trekkangst^c = Interaksjonseffekt av samspelsrettferd og trekkangst. R^2 = Totalt forklart varians.

Resultata visar at både samspelsrettferd og trekkangst har signifikante direkte effektar på jobbtilfredsheit med $p < .001$. Likevel illustrerast det også at interaksjonseffekten mellom samspelsrettferd og trekkangst ikkje er signifikant med $b = -0.18$, $t = -1.26$, $p = .209$. Dette inneber at trekkangst ikkje ser ut til å moderere samanhengen mellom samspelsrettferd og jobbtilfredsheit. Hypotese 3b støttast difor ikkje av analysane.

H4a. I tabell 7 kan ein lese resultata frå analysen av H4a som sett fram ein forventning om at trekksinne kan moderere samanhengen mellom laissez-faire leiing (T1) og samspelsrettferd (T2). Resultata viser at trekksinne ikkje er ein signifikant prediktor av samspelsrettferd med $p = .993$.

Tabell 7: Modereringsanalyse av trekksinne (T2) på sammenhengen mellom laissez-faire leiing (T1) og mediatorsen samspelsrettferd (T2), med jobbtilfredsheit (T2) som utfall. (N=161)

Prediktor	Samspelsrettferd ^a			Jobbtilfredsheit ^b		
	B	SE	T	B	SE	t
Kontrollvariablar						
Kjønn	0.17	0.14	1.26	0.03	0.17	0.17
Alder	0.01	0.01	1.21	0.01	0.01	1.46
Ansiennitet	0.00	0.01	0.01	0.00	0.01	-0.01
Laissez-Faire	-0.64*	0.06	-11.40	0.05	0.09	0.57
Trekksinne	0.00	0.15	-0.01			
LFL* ^c Trekksinne.	0.09	0.12	0.75			
Samspelsrettferd				0.46*	0.10	4.58
<i>R</i> ²		.49			.20	

Notat: * $p < .001$. Samspelsrettferd^a=Mediator. Jobbtilfredsheit^b=Endeleg utfall i modellen. LFL*^cTrekksinne^c =

Interaksjonseffekt av Laissez-faire og trekksinne. R^2 = Totalt forklart varians.

Vidare kan ein sjå av tabellen at heller ikkje interaksjonseffekten mellom laissez-faire leiing og trekksinne vart signifikant, då $b = 0.09$, $t = 0.75$, $p = .455$. Dette indikerer då at trekksinne ikkje modererer sammenhengen mellom laissez-faire leiing (T1) og samspelsrettferd (T2). Hypotese 4a støttast difor ikkje av desse funna.

H4b. Denne hypotesen sett fram ein forventning om at trekksinne (T2) kan moderere sammenhengen mellom samspelsrettferd (T2) og jobbtilfredsheit (T2). Tabell 8 visar funna frå denne analysen, med laissez-faire leiing (T1) som prediktor.

Tabell 8: Modereringsanalyse av trekksinne (T2) på sammenhengen mellom samspelsrettferd (T2) og utfallet jobbtilfredsheit (T2), med laissez-faire leiing (T1) som prediktor (N=161)

Prediktor	Samspelsrettferd ^a			Jobbtilfredsheit ^b		
	B	SE	T	B	SE	t
Kontrollvariablar						
Kjønn	0.17	0.13	1.25	0.01	0.17	0.03
Alder	0.01	0.01	1.21	0.01	0.01	1.17
Ansiennitet	0.00	0.01	0.07	0.00	0.01	-0.32
Laissez-Faire	-0.64*	0.05	-12.01	0.10	0.10	1.01
Trekksinne				-0.33	0.18	-1.81
Samspelsrettferd				0.47*	0.10	4.64
Sam.ret*Trekksinne ^c				-0.08	0.17	-0.45
<i>R</i> ²		.49			.21	

Notat: * $p < .001$. Samspelsrettferd^a=Mediator. Jobbtilfredsheit^b=Endeleg utfall i modellen. Sam.ret*Trekksinne^c =

Interaksjonseffekt av samspelsrettferd og trekksinne. R^2 = Totalt forklart varians.

Resultata i tabell 8 visar at som prediktor for jobbtilfredsheit er samspelsrettferd signifikant i denne modellen med $b = 0.47$, $t = 4.64$, $p < .001$. Derimot er ikkje den direkte effekten av trekksinne signifikant. Til slutt kjem det fram av tabellen at interaksjonseffekten mellom desse som prediktor for jobbtilfredsheit (T2) heller ikkje er signifikant. På bakgrunn av dette finst det ikkje støtte for ein moderatoreffekt av trekksinne på forholdet mellom samspelsrettferd (T2) og jobbtilfredsheit (T2). Hypotese 4b støttast difor ikkje.

Diskusjon

Analysane av dataa viste at hypotese 1 som postulerte ein signifikant relasjon mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit var signifikant. Det vart også funne ein signifikant full mediering av samspelsrettferd i denne relasjonen i uttestinga av hypotese 2. Av hypotesane som postulerte personlegdomsvariablar som moglege moderatorar, var berre H3a funnen å

være signifikant. Denne hypotesen la fram at trekkangst kunne moderere sammenhengen mellom laissez-faire leiing og samspelsrettferd i den indirekte relasjonen som vart etablert i hypotese 2. Dei resterande hypotesane, H3b, H4a og H4b, var ikkje signifikante. I det vidare vil desse funna drøftast.

Samanhengen mellom Laissez-Faire leiing og opplevd jobbtilfredsheit

Hypotese 1 postulerte ein negativ samanheng mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit hjå dei tilsette, og vart støtta av dei statistiske analysane. I det vidare vil det drøftast moglege forklaringar og betydningar av funnet.

Tilsette som opplev låg jobbtilfredsheit har blitt vist å ha ein generelt svekka overordna helse (Dirlam & Zheng, 2017). Studien viste samstundes at låg jobbtilfredsheit hang sterkare saman med mental enn fysisk helse. Fysiske konsekvensar kan være lettare å få auge på enn dei mentale, medan mentale konsekvensar er likeframt reelle. Dette synar viktigheita av å forstå korleis laissez-faire leiing har innverknadar på organisasjonar og dei tilsette. Det vil kunne være mange faktorar som kan bidra til å forklare kvifor samanhengen mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit eksisterer. Fråvær av leiarstøtte er ein slik mogleg forklaringsmekanisme.

Blant anna har det vore funne at leiarstøtte for fysisk aktivitet er relatert til ei høgare grad av jobbtilfredsheit (Murphy, 2014). Ein passiv leiar kjenneteiknast av å ikkje gi noko form for støtte til sine tilsette. Dette er uheldig, då støtte frå leiar er ein ressurs som kan gi positive utfall for dei tilsette. Studien til Murphy (2014) viste at tilsette i det amerikanske flyvåpenet som opplevde å verte støtta av sine leiarar, opplevde ein høgare grad av jobbtilfredsheit enn tilsette som ikkje vart støtta. Denne studien vart utført i ein militær kontekst der det var behov for meir fysisk aktivitet. Passiv leiing i ein situasjon som krev at leiaren er deltakande, vil kunne resultere i at dei tilsette ikkje får den typen eller mengda støtte dei treng. Dette vil i så måte ha ei negativ påverknad på dei tilsette si jobbtilfredsheit. Utvalet

i vår studie tok utgangspunkt i eit bekvemmelighetsutval av studentar ved Folkeuniversitet, som hadde varierende yrker. Dersom laissez-faire leiing heng saman med jobbtilfredsheit gjennom manglande leiarstøtte ville det vore interessant å undersøkje om denne effekten kan variere mellom yrkesgrupper som er meir eller mindre avhengig av leiarstøtte for å løyse sine oppgåver.

Ein annan mogleg grunn for samanhengen mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit kan være at ein fråverande leiar førar til høgare grad av opplevd belastning. Arbeidsrelatert stress og belastning kan auke for dei tilsette dersom dei ikkje mottok nokon støtte eller hjelp frå leiar. Ein studie publisert i 2014 fant til dømes ein positiv samheng mellom laissez-faire leiing og belastning («strain») (Skogstad, Aasland et al., 2014). Belastninga hjå dei tilsette kan komme som eit resultat av at leiarens passivitet gjer arbeidskvardagen tyngre. Passiv leiing har til dømes vorte funnen å henge saman med redusert arbeidsmoral hjå dei tilsette (Denis, Christian, & Michel, 2015). Belastningar har og vorte funnen å henge negativt saman med jobbtilfredsheita hjå dei tilsette (Sims, Ruppel, & Zeidler, 2016). Den signifikante negative samanhengen mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit kan kanskje forklarast med dette. Kanskje er det slik at auka grad av laissez-faire leiing kan føre til lågare grad av leiarstøtte, samt meir stress og belastning for individet. Dette kan gjere at arbeidskvardagen hjå dei tilsette vert tyngre og redusere deira jobbtilfredsheit.

At samanhengen vist i H1 kanskje kan forklarast gjennom mindre støtte og auka belastning, harmonerer og med stressor-strain-outcome modellen som vart utvikla av Koeske og Koeske (1993). Denne modellen presenterar strain som ein mediator mellom stressorar frå omgivnadene og utfall. Det har vore foreslått at manglande leiarstøtte kan være ein slik stressor og at jobbtilfredsheit kan være eit utfall i modellen (Cheung & Cheung, 2013). Som nemnd, kjenneteiknast ein laissez-faire leiar av å gi lite eller ingen leiarstøtte. Dette kan

resultere i ein større belastningssituasjon for dei tilsette, med påfølgjande redusert jobbtilfredsheit. Ein nyare studie fant også støtte for at ein passiv leiar kan underminere dei tilsette si velbefinnande gjennom å tappe deira psykologiske ressursar (Barling & Frone, 2017).

Eit av funna i denne studien er at tilsette som opplev ein fråverande leiar, opplev ein lågare grad av jobbtilfredsheit, og støttar difor hypotese 1. Laissez-faire leiing vart målt på eitt måletidspunkt, medan jobbtilfredsheit vart målt tre månadar seinare. Dette er med på å underbyggje ein tanke om ein kausal samanheng mellom desse variablane, då den viste seg signifikant over tid. Det er dermed større grunn til å tru at ein passiv leiar reduserer dei tilsette si jobbtilfredsheit, enn at tilsette med låg jobbtilfredsheit førar til at leiaren kan verte passiv.

Samspelsrettferd som mediator mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit

I tråd med H2 vart opplevd samspelsrettferd undersøkt som ein mogleg mediator i samanhengen mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit. Analysane viste ein signifikant effekt av laissez-faire leiing på jobbtilfredsheit, der signifikansen til denne direkteeffekten forsvann når samspelsrettferd vart inkludert som mediator i analysen. Dette indikerer ei full mediering av samspelsrettferd på den negative samanhengen mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit.

Det har vore andre studiar som har sett på samspelsrettferd sitt forklaringspotensial. Blant anna såg ein studie på relasjonen mellom passiv leiing og kontraproduktiv åtferd (Lee & Jensen, 2014). Den nemnte artikkelen undersøkte dei ulike formane for leiing som finst i fullspektrumsmodellen for leiing. Konklusjonen i denne artikkelen var at konstruktive formar for leiing og passiv leiing relaterte seg til grad av kontraproduktiv åtferd. Denne relasjonen vart mediert av samspelsrettferd. Dette harmonerer med andre funn som til dømes viser medieringseffektar av samspelsrettferd på relasjonen mellom misbrukande leiing og prososial

stemme-åtferd (Rafferty & Restubog, 2011). Dette underbyggjer våre funn ved å demonstrere samspelsrettferd si evne til å mediere effektar av leiing.

Ein mogleg teori som kan bidra til å forstå samanhengen som vart vist her, er sosial utvekslingsteori. Denne teorien hevder at ein sosial handling frå ein person si side, også skapar forventningar om ein gjensidig handling frå den andre parten (Blau, 1964). På denne måten vil ein leiar som kjenneteiknast av manglande involvering og utveksling, bryte ei legitim forventning om gjengjelding frå dei tilsette. Dette vil sannsynlegvis føre til lågare grad av opplevd samspelsrettferd hjå dei tilsette. Slik vil dei tilsette kunne trivast mindre. Det kan samstundes innvendast at ein del tilsette kanskje ikkje forventar gjengjelding frå ein leiar dei veit er passiv. Det kan nemleg være at dette gjeld mest for tilsette som har gjort noko aktivt for organisasjonen. Kanskje forventar ikkje passive tilsette å oppleve involvering frå ein leiar. Likevel må det tas omsyn til at i kraft av å være leiar, skapast det legitime forventningar til handling og utveksling. Kanskje er det brotet av nettopp desse forventningane som gjer at laissez-faire leiing relaterer seg såpass sterkt og negativt til opplevd samspelsrettferd.

Det er derimot truleg at brotne forventningar om gjengjelding ikkje er det einaste som påverkar opplevd samspelsrettferd negativt. I sin aktive unngåing, kan åtferden til leiaren opplevast som ei form for fiendtleg respons for dei tilsette. Dette støttast også av ein review frå 2017, som underbyggjer at laissez-faire leiing gjennom sin opplevde fiendskap kan utløyse ei rekkje negative emosjonar (Skogstad et al., 2017). Dei kan oppleve dette som ei urettmessig ignorering og utfrysning frå leiaren si side. På den måten kan det også være slik at dei tilsette opplever leiaren sin åtferd som intensjonell i sitt forsøk på å unngå involvering. Dette vil kunne bidra til å redusere deira opplevde samspelsrettferd.

Det har vore uttrykt at mekanismane for samanhengen mellom formar for organisatorisk rettferd og jobbtilfredsheit, ikkje er fullt ut forstått (Totawar & Nambudiri, 2014). Basert på tankane i sosial utvekslingsteori, valde forfattarane av ovannemnde artikkel å

ta utgangspunkt i PsyCap, som ein mogleg forklaringsmekanisme for dette. PsyCap er eit omgrep som viser til fleire ulike formar for psykologisk kapital som har vist å være relatert til mange viktige utfall for eit individ i ein arbeidssituasjon, slik som til dømes jobbtilfredsheit og organisasjonstilknytning (Avey, Luthans, & Youssef, 2010; Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011). Totawar og Nambudiri (2014) foreslo at positive emosjonelle erfaringar, som til dømes opplevd rettferdigheit, var med å bygge ressursar for individet. Med andre ord var tanken at auka grad av opplevd rettferd, gav meir psykologisk kapital. Dette relaterte seg igjen til fleire positive utfall som tilknytning og jobbtilfredsheit. Redusert rettferd vil då også henge saman med lågare grad av PsyCap, og dermed lågare jobbtilfredsheit. Artikkelen fann støtte for ein slik forklaringsmekanisme ved å finne ei signifikant medieringseffekt av PsyCap mellom organisasjonsrettferd og jobbtilfredsheit.

Studiar på organisasjonsrettferd, inkludert samspelsrettferd, visar at formar for rettferd er viktige forklaringsmekanismer i samanhengen mellom fleire tilhøve på arbeidsplassen (sjå til dømes; Al-Zu'bi, 2010; Ismail et al., 2011; Carter et al., 2014). Funna som vart gjort i vår studie visar at lågare grad av opplevd samspelsrettferd heng saman med lågare grad av jobbtilfredsheit. Det er mogleg at denne effekten oppstår gjennom at psykologiske ressursar hjå tilsette svekkast av auka urettferd i samspelet med leiar. Funna i denne studien støttar også at laissez-faire leiing gir lågare grad av samspelsrettferd.

Det er også fleire andre moglege faktorar som kan spele ei rolle i dei framsette samanhengane. I det vidare vil hypotesane om moderering av personlegdomsvariablar drøftast, for å nyansere funna ytterlegare.

Personlegdom si betydning

Personlegdomsvariablane trekkangst og trekksinne vart undersøkt i H3 og H4. Denne studien fann støtte for H3a, som postulerte at grad av trekkangst kunne moderere samanhengen mellom laissez-faire leiing og samspelsrettferd. Derimot vart ikkje hypotese

H3b, H4a og H4b støtta. Trekkangst modererte altså ikkje samanhengen mellom samspelsrettferd og jobbtilfredsheit. Trekkssinne viste seg å ikkje moderere nokon av samanhengane som vart postulert. Meir presist inneber resultata av H3 at grad av trekkangst kan påverke effekten av laissez-faire leiing på samspelsrettferd, men ikkje signifikant påverke effekten mellom samspelsrettferd og jobbtilfredsheit.

I forskinga på personlegdom innan arbeidslivet har ein ofte sett på trekk ein finn i den tidlegare nemnde Big Five modellen for personlegdom (sjå til dømes; Bipp, 2010; Bolton, Becker, & Barber, 2010; Furnham, Eracleous, & Chamorro-Premuzic, 2009; Ganu & Kogutu, 2014; Truxillo, McCune, Bertolino, & Fraccaroli, 2012). I denne studien har vi undersøkt to personlegdomstrekk som innordnast under trekket nevrotisisme, som ein finn i Big Five (Bruk-Lee et al., 2009). Eit særtrekk med vår studie er at den belyser to underfasettar av nevrotisisme, og forsøker å svare på eit behov for ytterlegare nyansering av forskinga på personlegdom. I denne studien vart nemleg berre trekkangst funne som ein signifikant moderator mellom laissez-faire leiing og samspelsrettferd. Inga av dei resterande hypotesane om personlegdom som moderator var signifikante.

Personlegdom har lenge vore eit fokus i psykologisk forskning. Dette gjeld også innan ulike aspekt ved arbeidsmiljøet. Såkalla «person-environment fit» (PE fit) omhandlar balansen mellom person og miljø, og er den kongruens som skjer når desse samhandlar (Kristof-Brown & Guay, 2011). Dette er sentralt i forståinga av kvifor personlegdom kan spele ei modererande rolle mellom ulike psykososiale forhold. Tanken om PE fit baserer seg på at folk er kompatible med ulike kjenneteikn ved omgivingane sine, og at omgivingar og personlegdom samspeilar. Difor er det nærliggjande at enkelte personar har ein betre tilpassing enn andre til ein leiar som er passiv. Analysane av H3 og H4 undersøkte om personlegdom hjå dei tilsette kunne påverke samanhengen som vart funne i H2.

Analysen av H3a viste ein signifikant moderering der høgare skåre på trekkangst bidrog til at den negative samanhengen mellom laissez-faire leiing og samspelsrettferd vart sterkare. Tilsette som hadde høg skåre på trekkangst opplevde mindre samspelsrettferd i nærvær av ein laissez-faire leiar enn tilsette med lav skåre på trekkangst. Det same vart derimot ikkje funne i analysen av trekksinne i vårt utval, til tross for at begge desse trekka innordnast under nevrotisisme. Det er mogleg at dette heng saman med at tilsette med høg trekkangst er meir sensitive og engstelege for å ikkje verte bra behandla.

Det er interessant at funna frå analysane av H3 og H4 indikerer at enkelte personar er meir sensitive for skadeverknadar av laissez faire leiing. Som tidlegare påpeikt har mange studiar vist at denne leiingsforma har destruktive utfall knytt til seg (sjå til dømes; Eagly, Johannesen-Schmidt, & van Engen, 2003; Skogstad et al., 2007; Skogstad, Hetland, et al., 2014). Etter vår kunnskap finst det derimot ikkje studiar som har sett på om denne effekten kan variere mellom tilsette med ulik personlegdom. Som vår studie har vist, kan enkelte tilsette være meir sårbare for desse destruktive effektane av laissez-faire leiing. Det er mogleg at det finst sårbare grupper også for andre leiingsstilar, som gjer det naudsynt å være meir oppmerksom på slike personlegdomseffektar. Likevel kan dette være vanskeleg for ein leiar i praksis, då det er tilnærma umogleg å ha oversikt over personlegdommen til alle sine tilsette.

Funn av slike effektar kan gi implikasjonar for tiltak for å motverke konsekvensane av slik destruktiv leiing. Dersom effekten av destruktiv leiing kan variere mellom tilsette, er det mogleg at også effekten av tiltak vil variere. Dette synleggjer eit vidare behov for å vite meir om aktuelle tiltak i møte med konsekvensane av destruktiv leiing. Det er og mogleg at ein variasjon i negative effektar av laissez-faire leiing, også kan gjelde for andre mål enn samspelsrettferd og jobbtilfredsheit. Til dømes har laissez-faire leiing vore funnen å ha destruktive effektar på dei tilsette si opplevde rolleklarheit (Skogstad, Hetland, et al., 2014).

Andre studiar har og undersøkt om personlegdom kan moderere samanhengen mellom ulike ytre påverknadar og utfall. Ein artikkel publisert i 2014 såg til dømes på leiarstilar som autentisk og transaksjonell leiing, og deira samanheng med utfall; som tilsette si oppgåveprestasjon og tilfredsheit med resultat (Monzani, Ripoll, & Peiró, 2015). Dei same forskarane såg på i kva grad personlegdomstrekk samvitsfullheit og emosjonell stabilitet kunne moderere desse samhengane. Dei fann at tilsette med låg skåre på enten samvitsfullheit eller emosjonell stabilitet var meir tilfredse i ein situasjon med autentisk leiing. Dette gir støtte til tanken om at forskjellige leiingsstilar kan ha ulik effekt på personar med ulik personlegdom. Vidare indikerer dette funnet at personar som skåra lågt på emosjonell stabilitet var meir tilfredse med autentisk tilbakemelding. Det kan omvendt tenkjast at fråvær av slik tilbakemelding heng saman med lågare tilfredsheit. Dette harmonerer med denne studien sitt funn, der høgare trekkangst hang saman med ein sterkare negativ samanheng mellom laissez-faire leiing opplevd samspele rettferd, der lågare samspele rettferd igjen relaterer seg til lågare jobbtildfredsheit.

Det kan være at personar som skårar høgt på trekkangst er meir sensitive til å ta stilling til urettferd ved forhold rundt seg, og difor opplev meir urettferd med ein laissez-faire leiar. Dette underbyggjast av funna i ein artikkel publisert i 2015 (Enoksen & Sandal, 2015). Denne studien tok utgangspunkt i såkalla angstbaserte verdiar, som kan sjåast på som eit nærliggjande konstrukt til trekkangst. Dei fann at personar som hadde verdiar som var fokusert mot potensielle trugslar i omgivingane, var meir tilbøyelege til å vurdere organisatorisk rettferd. Forbindelsen mellom angstbaserte verdiar og rettferd, kan sjåast på som ein parallell til den som vart avdekka i vår studie. Vår studie avdekka nemleg at personar med høg skåre på trekkangst rapporterer om sterkare negative kjensler i trugande situasjonar, som laissez-faire leiing kan føre til. Tilsette med høg grad av trekkangst, i likskap med dei som rapporterer om angstbaserte verdiar, er altså meir sensitive for trugande situasjonar.

Dersom tilsette med høg grad av trekkangst er meir sannsynleg til å ta stilling til grad av organisatorisk rettferd, inneber dette at det kan være hensiktsmessig å sjå på om dei same funna kan replikerast for prosedyrerettferd og fordelingsrettferd.

Ei støtte for at karakteristikkar ved dei tilsette påverkar deira persepsjonar av forholdet med leiar, finst i ein artikkel frå 2008. Her såg forfattarane på om karakteristikkar ved dei tilsette påverka deira oppleving av LMX-forhald med sine leiarar (Schyns, Koon, & Moors, 2008). Det viste seg i denne studien at avhengigheit og behov for leing hang positivt saman med LMX. Når dei tilsette treng meir støtte, var tanken til forskarane at dei ville være meir sensitive til støtta leiaren gir. Då ville dei legge meir merke til leiaren sine uttrykk for støtte, og på den måten rapportere høgare LMX. Dersom ein snur dette om, og tenkjer at ein større sensitivitet for manglande støtte, kan henge saman med dårlegare LMX, passar dette overeins med den tidlegare føreslegne forklaringa for vårt funn av H3a. Vidare innan dette resonnementet kan det tenkast at personar som skåra høgt på trekkangst, er meir sensitive til leiarens manglande støtte. Kanskje er det på grunn av dette at det vert rapportert lågare samspelsrettferd for desse individa, då dette kan gi lågare grad av LMX. Det er derimot ikkje sikkert at den same effekten skjer for trekksinne, som kan være med å forklare kvifor H4a og H4b ikkje vert signifikante.

Dersom personar som skåra høgare på trekkangst generelt er meir tilbøyelege til å respondere sterkare på negative hendingar, kunne ein forventast at også H3b var signifikant. Denne hypotesen postulerte ein signifikant moderatoreffekt av trekkangst på effekten mellom opplevd samspelsrettferd og jobbtilfredsheit. Hypotesen vart derimot ikkje støtta i denne studien. Ein potensiell forklaring kan være at personar med høg grad av trekkangst er meir tilbøyelege til å respondere negativt på trugande situasjonar (Glasø et al., 2011). I H3a var det utøvinga av laissez-faire leiing som vart sett på som prediktor, og knytt seg direkte til situasjonar der leiaren har unngått å utføre viktige handlingar. Dette kan tenkast å skape

trugande situasjonar, som dermed slår hardare ut på individet. Når det derimot gjeld H3b, er det opplevd samspelsrettferd som er sett på som prediktor for jobbtilfredsheit. Dette kan ikkje seiast å være ein ekstern karakteristikkk ved omgivnadane, men ei oppleving hjå individet.

Laissez-faire leiing knyt seg direkte til om leiaren har utført, eller ikkje utført, bestemte handlingar. Fokuset er i så måte på situasjonar eksternt for individet. Samspelsrettferd på si side, handlar om korleis individa opplev samspelet med leiar, utan å knytte seg direkte til ein ekstern situasjon. Kanskje er oppleving av samspelsrettferd for abstrakt til å verte knytt opp til situasjonar som opplevast trugande for individet. Det kan være at det ikkje er rimeleg å forvente at samanhengen mellom samspelsrettferd og jobbtilfredsheit skal endre seg for personar med ulik grad av trekkangst. Låg opplevd samspelsrettferd knyt seg kanskje ikkje nok til konkrete situasjonar som utløyser angst hjå individ med høg trekkangst.

Eit anna aspekt ved studien som det er viktig å ta omsyn til er at måletidspunkta kan ha noko å seie for funna. I denne studien vart laissez-faire leiing målt ved T1, og dei andre studievariablane vart målt ved T2. I forhold til H3a var det dermed eit tidsrom mellom prediktor på den eine sida, og dei andre studievariablane. I forhold til H3b vart alle relevante variablar målt på same tidspunkt. Eit signifikant funn av H3a, men ikkje H3b, kan derfor indikere at den modererande effekten av trekkangst vert sterkare over tid. Det kan være slik at personar som skåra høgt på trekkangst ikkje reagerer umiddelbart, men at effektane kjem over tid.

Analysane av H3 og H4 indikerer nokre viktige poeng. For det første viser det seg at å inkludere personlegdom i forkinga på leiing er essensielt for å betre forståinga av effektane ein finn. Analysane av H4a og H4b viste ingen signifikante moderator-effektar av dei tilsette si grad av trekksinne. Kanskje kan noko av dette forklarast med at trekksinne inneber ein sterkare tendens til å respondere med aggresjon på tvers av situasjonar. Utfalla i H4a og H4b

er kanskje ikkje nært nok knytt til slike aggressive responsar. Med dette meiner vi at aggressive reaksjonar kanskje ikkje først og fremst viser seg i form av senka opplevd samspelsrettferd og jobbtilfredsheit. Dette er interessant sidan studien peikte på eit signifikant funn angående trekkangst i H3a. Dette indikerer ein nytte av å nyansere underfasettar av personlegdomstrekk som nevrotisisme, då studien har vist at underfasettar ha ulike funn knytt til seg. Det kan være at dersom vi hadde hatt utfallsmål som til dømes kontraproduktiv åtferd, ville det vorte funne ein signifikant moderatoreffekt av trekksinne. Dette kan være på grunn av at slike utfallsmål meir direkte måler ein aggressiv, gjengjeldande respons. Fox, Spector og Miles fann svak støtte for at trekksinne kunne moderere samanhengen mellom stressorar og kontraproduktiv åtferd (Fox et al., 2001). Det er mogleg at samspelsrettferd og jobbtilfredsheit, ikkje er passande variablar for å fastslå variasjonar mellom personar som har ulik grad av trekksinne.

Trekksinne går ut på å reagere med aggresjon oftare enn elles i ulike situasjonar. Kanskje er laissez-faire leiing destruktiv på ein annan måte enn å utløyse sinne, til dømes ved å skape angst gjennom uklåre situasjonar. I dette ligg det ein tanke at sjølv om trekksinne ikkje viste signifikant moderatoreffekt i denne studien, kan det hende at studiar av andre leiingsstilar kan finne dette. Til dømes vil misbrukande leiing gjerne involvere ei mykje større grad av open aggresjon frå leiaren si side, og kan tenkjast å utløyse aggresjon hjå personar med høg grad av trekksinne.

Ein annan mogleg grunn at H3a er signifikant, medan H4a ikkje er det, kan være at personar som har høg grad av trekkangst og trekksinne kan ha ulike forventningar til leiaren. Det er mogleg at ein person som skårar høgt på trekkangst er meir usikker, og følgjer meir med på støtta som leiaren gir, enn ein person med høg grad av trekksinne. På bakgrunn av dette kan tilsette med høg grad av trekkangst oppleve meir brotne forventningar med ein laissez-faire leiar, dette fordi dei kan ha større forventningar om støtte i utgangspunktet. På

den måten opplev dei mindre samspelsrettferd med sin leiar, fordi dei ikkje mottek den støtta dei forventar. Ein studie frå 2015 fann at autentisk tilbakemelding auka trygghet på eige arbeidsresultat for personar som skåra lågt på emosjonell stabilitet (Monzani et al., 2015). Dette synleggjer viktigheita av tilbakemeldingar for personar som skåra lågt på dette trekket. Tilsette med ein laissez-faire leiar mottek ikkje slik tilbakemelding, og kan vere mindre nøgde og trygge med eige resultat.

I forbindelse med det signifikante funnet av H3a foreslo vi at den kanskje vart signifikant med hjelp av at angst kan ta tid på å slå ut, og at det dermed var ein fordel at laissez-faire var målt på T1 og samspelsrettferd på T2. Ein tanke i forbindelse med H4a, er at dette gapet i tid kanskje kan vere ei ulempe for å finne ein effekt. Det kan til dømes vere slik at aggresjon er meir ein umiddelbar respons enn angst, og at effekten av laissez-faire leiing på samspelsrettferd kanskje kan modererast av trekksinne, men berre på kort sikt.

Metodiske betraktningar

Studien tok utgangspunkt i data som vart innsamla ved bruk av spørjeskjema. Dette er ein mykje brukt innsamlingsmetode, då den gir enkel tilgang til store mengder kvantitative data, og er kostnadseffektiv. Valet av spørjeskjemametode bring samstundes med seg nokre svakheit. Blant desse er haloeffekten (Crede, 2010). Dette er ei tilbøyelegheit hjå respondentar til å gjennomgåande svare utifrå deira oppfatningar av enkelte karakteristikkar ved ein person. Dette kan til dømes komme av at ein person oppførte seg på ein særskild måte i ein bestemt situasjon tidlegare. Ei nærare bestemt form for haloeffekten er den såkalla hornseffekten, som omhandlar negative karakteristikkar. Dette kan til dømes handle om at leiaren handla dårleg i ein bestemt situasjon, og at dette reflekterast i alle seinare vurderingar. Eit anna problem er ein tendens respondentar kan ha til å svare tilfeldig på spørjeskjema (Osborne & Blanchard, 2011). Spørjeskjema-metoden har og utfordringar med common-method variance, som inneber at samanhengar kan verte kunstig forsterka på grunn av

metoden som er anvendt, og ikkje berre gjennom faktiske samanhengar (Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2012). Desse feilkjeldene kan til dels unngåast ved at respondentar vert informert om anonymitet på førehand. Dette kan også redusere svarmønster i tråd med sosial ønskverdighet (Furnham, 1986). Dette er ein tendens respondentar kan vise som handlar om å svare på ein måte som set seg sjølv i eit godt lys (Furnham, 1986). Det kan også tenkjast hensiktsmessig i nokre studiar å bruke ulike datakjelder for dei uavhengige og avhengige variablane for å redusere common-method-variance.

Vidare har denne studien brukt eit longitudinelt design, med data som vart samla inn med tre månaders mellomrom. Ein av fordelane ved eit slikt design er at det svarar til eit behov om å ta meir omsyn til tidsaspekt i leiingsforskinga (Shamir, 2011). Med variablar målt på same tid, kan ein ikkje ta stilling til kva variabel som fører til effektar hjå den andre variabelen. Ved longitudinelle studiar kan ein i større grad finne indikasjonar på kausalitet. Slike studiar hjelper med å kunne utelukke toveis-korrelasjonar, der ein ikkje klarer å tolke kva retning effekten går. Som tidlegare nemnt var laissez-faire leiing i inneverande studie målt ved eit første tidspunkt, medan dei resterande variablane vart målt seinare, noko som er med å underbyggje kausalitet. Imidlertid vart det ikkje undersøkt moglege reverse effektar i denne studien.

Skalaen for laissez-faire leiing som finst i MLQ har fått kritikk for ikkje å tydeleggjere kva nivå variablane er målt på (Hinkin & Schriesheim, 2008). Difor valde vi i denne studien å bruke ein adaptert skala for laissez-faire leiing, for å måle leiaråtferd på individnivå. Fordelen med dette er at vi i større grad kan være sikre på at respondentane har svart på åtferda til si næraste leiar. Laissez-faire leiing målast då på same nivå som skalaen for samspelsrettferd. Den adapterte måleskalaen kan også sjåast i appendiks C. Likevel er det naudsynt å trekkje fram at dette kan innebere ei meir avgrensa moglegheit til å samanlikne våre funn med andre studiar som kan ha brukt den originale måleskalaen.

Denne studien måler to fasettar av nevroisisme-dimensjonen i «The Big Five». Det er nærliggjande å tenkje at også andre personlegdomsvariablar ville kunne hatt effektar i denne studien. Respondentanes dagsform har heller ikkje vore målt i denne studien, noko som kan innebere at funna kan være påverka av manglande måling av dagsvariasjonar. Likevel er det ein styrke ved studien at funna vert nyansert mellom underdimensjonar av nevroisisme, slik at ein kan sjå på effektar av personlegdom på eit meir detaljert nivå. Som tidlegare påpeika er det meir vanleg å bruke det overordna omgrepet nevroisisme (Bruk-Lee et al., 2009). Det kan være at ein då kunne ha gått glipp av effekten som vart funne av trekkangst i analysen av H3a. Samstundes kan det tenkjast at dersom ein vel å bruke meir nyanserte omgrep, som trekkangst og trekksinne, må ein også være på vakt for at dei andre variablane i analysen heller ikkje vert for overordna. Der nevroisisme kan vise seg å ha moderatoreffektar på generelle variablar, kan det hende at meir spesifikke kategoriar som trekkangst og trekksinne, også har bestemte prediktorar og utfall knytt til seg. Dette kan tenkjast på som ein parallell til ideen om spesifikkheitshypotesa (specificity hypothesis) som er nemnt i anna forskning (Beck, 1976, referert i Lambertson & Oei, 2008).

Viktige funn til tross, er det likevel naudsynt å trekkje fram at inneverande studie har klart avgrensa generaliserbarheit. Dette heng saman med at utvalet for denne studien er eit såkalla bekvemmelegheitsutval. Med andre ord vart utvalet gjort på bakgrunn av tilgjengelegheit, og ikkje tilfeldigheit. Det må difor tas omsyn til dette ved tolking av resultata då dette kan gjere at funna ikkje er gjeldande i andre utval. Studentane ved Folkeuniversitetet er ein selektert gruppe der nokre både arbeider og studerer samstundes. På grunn av denne dobbeltrolla som student og arbeidstakar kan det være ein overvekt av personar som er overarbeidd i vårt utval. Eventuelt er det også mogleg at utvalet består av personar som til ein viss grad er lei av arbeidslivet, og ynskjer fagleg påfyll for å forbetre arbeidssituasjonen sin. Denne studia har og ein stor overvekt av kvinner i forhold til menn. Studien har likeframt

peika på viktige funn, som vil være interessant å studere vidare med meir representative utval frå den norske arbeidande populasjon i framtida.

Praktiske implikasjonar

Denne studien støttar den veletablerte negative samanhengen mellom laissez-faire leiing og ulike negative utfallsmål, samt låg skåre på jobbtilfredsheit (Skogstad et al., 2017; Skogstad, Aasland et.al., 2014). Studien visar at sjølv ein passiv destruktivitet har konsekvensar for dei tilsette. Dette indikerer også eit viktig poeng ved at det kan være naudsynt i leiarseleksjon at ein finn måtar å kartlegge, lære opp, eller eventuelt unngå leiarar med ein tilbøyelegheit for laissez-faire leiing. Det kan være lurt av ein organisasjon å undersøke faktorar som kan være forløparar til slik leiing. Ein artikkel frå 2014 undersøkte til dømes om ulike teikn på uttappa ressursar hos leiar kunne predikere deira åtferd som leiar (Byrne et al., 2014). Dei fann at faktorar som angst, depresjon og alkoholforbruk hang saman med senka grad av transformerande leiing, og auka grad av misbrukande leiing.

Det er nærliggjande å tru at ikkje-responsive laissez-faire leiarar manglar kompetanse i høve til når dei skal stille opp for sine medarbeidarar. Det kan då tenkjast å være naudsynt å iverksette tiltak som kan gi kompetanseheving for slike leiarar. Kanskje kan ein trene leiarar i bestemte åtferder som er sikta på å auke sensitiviteten for underordna sine behov for støtte. Ein organisasjon kan også etablere måtar å lønne leiarar som er responsive og aktive, for å gi insentiv til slik åtferd. På same måte kan det opprettast tiltak som kan sanksjonere leiarar som ikkje gir tilstrekkeleg støtte til sine tilsette. Ei utfordring med dette er at ytre lønning for åtferd ikkje er like effektivt som indre motivasjon (Koestner, Otis, Powers, Pelletier, & Gagnon, 2008). Det er då mogleg at slike sanksjonssystem ikkje vil kunne oppnå ein like effektiv leiar, som ein hadde fått dersom leiaren sjølv var indre motivert til konstruktiv leiing. Dette understrek igjen viktigeita av riktig seleksjon i utgangspunktet.

Denne studien tilfører verdifull ny kunnskap ved å støtte at sammenhengen mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit vil kunne bli forklart gjennom dei tilsette si oppleving av samspelsrettferd. På organisasjonsnivå bør ein bruke ressursar på å etablere eit klima og ein kultur der laissez-faire leiing ikkje blir akseptert. Dette kan blant anna gjerast med å etablere ein policy for å forebygge og motverke laissez-faire leiing (sjå til dømes; Bille, Skogstad & Einarsen, 2008). Dette kunne og ha bidratt til å etablere ei større kjensle av rettferd i samhandlinga med leiar, som i tråd med funna i denne studien, vil kunne bidra til å auke jobbtilfredsheit.

Denne studien seier noko om at effektane av passiv-destruktiv leiing kan være forskjellig for ulike grupper tilsette. Til dømes kan ein tenkje seg at nokre arbeidstakarar er meir sårbare for skadeverknader som resultat av å jobbe under kritiske og vanskelege situasjonar. Kunnskap om dette kan være nyttig i til dømes utforming av tiltak eller intervensjonar for å redusere skadeverknadar av denne forma for destruktiv leiing. Funna i denne studien indikerer dermed at dei destruktive konsekvensane av laissez-faire leiing ikkje skjer i eit vakuum, men skjer i samspel med dei tilsette. Det kan difor være aktuelt for organisasjonar å fokusere meir på når og korleis samhandlinga mellom leiar og underordna skjer, for på ein best mogleg måte førebyggje og handtere laissez-faire leiing.

Vidare forskning

Sjølv om det dei siste åra har kome meir forskning på laissez-faire leiing, trengst det ytterlegare studiar på kva slik leiing kan føre til, når det skjer, og kva som kan forklare og påverke slike samhengar. I denne studien har vi funne at trekkangst sannsynlegvis vil ha ein signifikant påverking på sammenhengen mellom laissez-faire leiing og samspelsrettferd. Det er tenkeleg at personlegdom i andre former også vil kunne ha signifikante bidrag.

Vidare forskning på dette området kan også dra nytte av dagbokstudiar (sjå til dømes; (Breevaart et al., 2014), der respondentar svarar på spørjeskjema kvar dag i ein gitt periode.

Dette kan gi moglegheita til å sjå på daglege fluktuasjonar i samanhengane mellom studievariablar. Det kan til dømes være at personar som skårar høgt på trekkangst har mykje større variasjon frå dag til dag angående deira oppleving av samspelsrettferd, medan andre personlegdomstrekk kan være meir stabile. I tillegg til dette, er det også interessant å studere desse effektane med meir fullstendige longitudinelle studiar, som har minst tre målingar, med tid imellom kvar måling. Vår studie anvendte data frå to måletidspunkt, der prediktoren var på første måling, og dei resterande variablane tre månader seinare. Med dette kjem og ein moglegheit til å kunne spekulere i kausale samanhengar med meir sikkerheit.

Det er og vidare interessant å studere skiljet mellom den passive laissez-faire leiinga, og meir bemyndiggjerande leiing. Ein studie frå 2018 har til dømes peika på at skiljet mellom desse kanskje ikkje er så klart som ein skulle tru (Wong & Giessner, 2018). Studien peika på moglegheita for at bemyndiggjerande leiing kan sjåast på som laissez-faire av dei tilsette, avhengig av deira forventningar. Kanskje er det faktorar hjå dei tilsette eller organisasjonen som påverkar om ein leiar vert oppfatta som laissez-faire eller bemyndiggjerande. Det kan difor være interessant i vidare studiar å utforske dette gjennom til dømes dypdeintervju, for å kunne seie meir om årsaka bak kvifor nokre leiarar vert oppfatta som laissez-faire, medan andre vert oppfatta som bemyndiggjerande.

I ein artikkel publisert i 2016 vart det undersøkt om personlegdom hjå dei tilsette kunne henge saman med om dei opplevde å ha ein misbrukande leiar (Brees, Martinko, & Harvey, 2016). Spesielt interessant i forbindelse med vår studie er at dei fann støtte for at trekkssinne hos tilsette hang samane med auka rapportert oppleving av misbrukande leiing. Det kan også være nyttig å undersøkje om omfanget av laissez-faire leiing kan være ulik mellom yrkesgrupper, eller ulike land med forskjellig grad av maktdistanse. Kanskje er det slik at i land som Noreg, som er prega av låg maktdistanse (Hofstede, 1983), vil destruktiv leiing

oftare manifestere seg i laissez-faire leiing enn i aktive former, fordi førstnemde opplevast som meir akseptabel.

Generelt i forkinga på laissez-faire leiing, veit vi heller ikkje nok om kvifor nokre leiarar visar denne åtferda. Det kan være aktuelt i seinare studiar å sjå på potensielle forklaringsmekanismar for dette. I tråd med den føreliggjande studien er det nærliggjande å tenkje at bestemte personlegdomstrekk hos leiar kan være med å forklare noko av førekomsten. Det har vore undersøkt liknande med omsyn til misbrukande leiing, som har vist seg å være ein særdeles aktiv destruktiv leiingsstil (Eissa & Lester, 2017). Her vart det peika på ulike forløparar til slik leiing, som til dømes rolleoverbelastning. Studien undersøkte vidare om personlegdomstrekk hos leiar kunne moderere samanhengen mellom forløparar og åtferd i tråd med misbrukande leiing. Dei fann til dømes at leiarar som skåra høgt på nevrotisisme, hadde ein sterkare samheng mellom rolleoverbelastning og frustrasjon (Eissa & Lester, 2017). På dette grunnlaget er det nærliggjande å undersøke om dei same forløparane vil predikere laissez-faire leiing.

Det kan verke spesielt relevant å undersøkje om høg førekomst av laissez-faire leiing heng saman med lågt nivå av kompetanse. På mange måtar kan laissez-faire leiing sjåast på som ein form for inkompetanse i kraft av at slike leiarar ikkje oppfyller sin funksjon som vegvisar og støtteperson. Det er også eit interessant poeng at dei tilsette kanskje vil sjå på leiaren som inkompetent, til tross for at leiaren kanskje sit på mykje kompetanse, fordi leiaren ikkje har eller får brukt kompetansen sin i dei situasjonane der underordna har bruk for hjelp og assistanse. For å finne ut meir om slike problemstillingar kan ei eksplorerande intervjustudie være fruktbar.

Konklusjon

Resultata av analysane i denne studien tilfører nye bidrag til forskingsfeltet på destruktiv leiing ved å nyansere mekanismane for laissez-faire leiing. For det første fann

denne studien at laissez-faire leiing hadde ein signifikant negativ relasjon til jobbtilfredsheit over ei periode på tre månader. Dette gir grunnlag til å påstå at laissez-faire leiing fører til ein lågare grad av jobbtilfredsheit hjå dei tilsette. For det andre, når det gjeld korleis laissez-faire leiing heng saman med tilsette si jobbtilfredsheit, fann vi i denne studien ein signifikant full medieringseffekt av samspelsrettferd i relasjonen mellom laissez-faire leiing og jobbtilfredsheit. Dette visar at samspelsrettferd er ei viktig del av forklaringa av korleis laissez-faire leiing heng negativt saman med jobbtilfredsheit. For det tredje tydeleggjorde studien viktigheita av å inkludere personlegdomsvariablar i slike studiar. Ein signifikant moderatoreffekt vart funnen av trekkangst mellom laissez-faire leiing og samspelsrettferd. Nærare bestemt styrka trekkangst den negative samanhengen mellom desse to variablane. Dette tyder på at det er viktig å også ta omsyn til tilsette si personlegdom i studiar av kva effektar destruktive formar for leiing har.

Laissez-faire leiing har i ein nyare gjennomgang vist å ha ei rekkje negative konsekvensar (Skogstad et al., 2017). Det har og tidlegare vore peika på at noko av det som gjer at laissez-faire leiing opplevast som destruktiv, er at manglande handlingar frå leiar si side, når slike handlingar er påkravde, bryt med legitime forventningar hjå dei tilsette (Skogstad et al., 2007). Dette støttast av inneverande studie som viste ein full mediering gjennom opplevd samspelsrettferd. Spesielt aktuelt for laissez-faire leiing er aksiomet til den høgt anerkjende kommunikasjonsteoretikaren Paul Watzlawick som påpeikar at det strengt tatt ikkje finst «ikkje-handlingar» (Watzlawick, Bavelas, & Jackson, 1967). Det å la være å handle når handlingar blir forventa, opplevast av andre som eit aktivt val og handling.

Referansar

- Aasland, M. S., Skogstad, A., Notelaers, G., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2010). The Prevalence of Destructive Leadership Behaviour. *British Journal of Management*, 21(2), 438-452. doi:10.1111/j.1467-8551.2009.00672.x
- Adams, J. S., & Jacobsen, P. R. (1964). Effects of wage inequities on work quality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 69(1), 19-25. doi:10.1037/h0040241
- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov 17. juni 2005 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. Hentet 1. juli 2011, fra <http://www.lovdatab.no>
- Al-Mashaan, O. S. (2001). Job Stress and Job Satisfaction and Their Relation to Neuroticism, Type A Behavior, and Locus of Control among Kuwaiti Personnel. *Psychological Reports*, 88(3), 1145-1152. doi:10.2466/pr0.2001.88.3c.1145
- Al-Zu'Bi, H. (2010). A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102-109. doi:10.5539/ijbm.v5n12p102
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452. doi:10.1177/0149206308329961
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. doi:10.1002/hrdq.20070
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Third edition annual and sampler set*. Redwood City, CA: Mind Garden.

- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441-462. doi:10.1348/096317999166789
- Bakker, A. B., Boyd, C. M., Dollard, M., Gillespie, N., Winefield, A. H., & Stough, C. (2010). The Role of Personality in the Job Demands-Resources Model: A Study of Australian Academic Staff. *Career Development International*, 15(7), 622-636. doi:10.1108/13620431011094050
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi:10.1108/02683940710733115
- Bang, H., & Midelfart, T. N. (2012). *Effektive ledergrupper*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Barling, J., & Frone, M. R. (2017). If Only my Leader Would just Do Something! Passive Leadership Undermines Employee Well-being Through Role Stressors and Psychological Resource Depletion. *Stress and Health*, 33(3), 211-222. doi:10.1002/smi.2697
- Barnes, L. L. B., Harp, D., & Jung, W. S. (2002). Reliability Generalization of Scores on the Spielberger State-Trait Anxiety Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 62(4), 603-618. doi:10.1177/0013164402062004005
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., Vohs, K. D., & Salovey, P. (2001). Bad Is Stronger Than Good. *Review of General Psychology*, 5(4), 323-370. doi:10.1037/1089-2680.5.4.323
- Benson, P. G., Kemery, E. R., Sauser, W. I., & Tankesley, K. E. (1985). Need for Clarity as a Moderator of the Role Ambiguity-Job Satisfaction Relationship. *Journal of Management*, 11(3), 125-130. doi:10.1177/014920638501100311
- Bille, M., Skogstad, A., Einarsen, S. (2008). Handlingsprogram mot mobbing på

- arbeidsplassen definisjoner og innhold. *Søkelys på arbeidslivet*. 25: 243-263.
- Bipp, T. (2010). What do People Want from their Jobs? The Big Five, core self-evaluations and work motivation. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 28-39. doi:10.1111/j.1468-2389.2010.00486.x
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley & Sons.
- Bolton, L. R., Becker, L. K., & Barber, L. K. (2010). Big Five trait predictors of differential counterproductive work behavior dimensions. *Personality and Individual Differences*, 49(5), 537-541. doi:10.1016/j.paid.2010.03.047
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 270-283. doi:10.1016/j.leaqua.2012.11.006
- Brayfield, A. H., Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311. doi:10.1037/h0055617
- Brees, J., Martinko, M., & Harvey, P. (2016). Abusive supervision: subordinate personality or supervisor behavior? *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 405-419. doi:10.1108/JMP-04-2014-0129
- Breevaart, K., Bakker, A., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 138-157. doi:10.1111/joop.12041
- Bridbord, K., & Delucia-Waack, J. (2011). Personality, Leadership Style, and Theoretical Orientation as Predictors of Group Co-Leadership Satisfaction. *The Journal for Specialists in Group Work*, 36(3), 202-221. doi:10.1080/01933922.2011.578117

- Bruck-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A., & Spector, P. E. (2009). Replicating and Extending Past Personality/Job Satisfaction Meta-Analyses. *Human Performance*, 22(2), 156-189. doi:10.1080/08959280902743709
- Buch, R., Martinsen, Ø. L., & Kuvaas, B. (2015). The Destructiveness of Laissez-Faire Leadership Behavior: The Mediating Role of Economic Leader–Member Exchange Relationships. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(1), 115-124. doi:10.1177/1548051813515302
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311. doi:10.1037/h0055617
- Byrne, A., Dionisi, A. M., Barling, J., Akers, A., Robertson, J., Lys, R., . . . Dupré, K. (2014). The depleted leader: The influence of leaders' diminished psychological resources on leadership behaviors. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 344-357. doi:10.1016/j.leaqua.2013.09.003
- Carter, M. Z., Mossholder, K. W., Feild, H. S., & Armenakis, A. A. (2014). Transformational Leadership, Interactional Justice, and Organizational Citizenship Behavior. *Group & Organization Management*, 39(6), 691-719. doi:10.1177/1059601114551605
- Cemal, Z., Bulent, A., Eren, M. Ş., & Gulden, T. (2016). The Indirect Effects of Servant Leadership Behavior on Organizational Citizenship Behavior and Job Performance: Organizational Justice as a Mediator. *International Journal of Research In Business and Social Science*, 2(3), 2-13. doi:10.20525/ijrbs.v2i3.68
- Cheung, F. Y. L., & Cheung, R. Y. H. (2013). Effect of Emotional Dissonance on Organizational Citizenship Behavior: Testing the Stressor-Strain-Outcome Model. *The Journal of psychology*, 147(1), 89-103. doi:10.1080/00223980.2012.676576

- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 386-400.
doi:10.1037/0021-9010.86.3.386
- Crede, M. (2010). Random Responding as a Threat to the Validity of Effect Size Estimates in Correlational Research. *Educational and Psychological Measurement, 70*(4), 596-612.
doi:10.1177/0013164410366686
- de Vries, R. E. (2012). Personality predictors of leadership styles and the self–other agreement problem. *The Leadership Quarterly, 23*(5), 809-821.
doi:10.1016/j.leaqua.2012.03.002
- Delobelle, P., Rawlinson, J. L., Ntuli, S., Malatsi, I., Decock, R., & Depoorter, A. M. (2011). Job satisfaction and turnover intent of primary healthcare nurses in rural South Africa: a questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing, 67*(2), 371-383.
doi:10.1111/j.1365-2648.2010.05496.x
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., Schaufeli, W. B., & Murphy, K. R. (2001). The Job Demands–Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- Deneve, K. M., Cooper, H., & Eisenberg, N. (1998). The Happy Personality: A Meta-Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin, 124*(2), 197-229. doi:10.1037/0033-2909.124.2.197
- Denis, C., Christian, V., & Michel, T. (2015). Multiple sources of support, affective commitment, and citizenship behaviors: The moderating role of passive leadership. *Personnel Review, 44*(1), 69-90. doi:doi:10.1108/PR-08-2012-0144
- Derue, D., Nahrgang, J., Wellman, N., & Humphrey, S. (2011). TRAIT AND BEHAVIORAL THEORIES OF LEADERSHIP: AN INTEGRATION AND META-ANALYTIC TEST OF THEIR RELATIVE VALIDITY. *Personnel Psychology, 64*(1), 7-52.

- Dirlam, J., & Zheng, H. (2017). Job satisfaction developmental trajectories and health: A life course perspective. *Social Science & Medicine*, 178, 95-103.
doi:10.1016/j.socscimed.2017.01.040
- Ducharme, L. J., & Martin, J. K. (2000). Unrewarding Work, Coworker Support, and Job Satisfaction: A Test of the Buffering Hypothesis. *Work and Occupations*, 27(2), 223-243. doi:10.1177/0730888400027002005
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569-591. doi:10.1037/0033-2909.129.4.569
- Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216.
doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.002
- Einarsen, S., & Pedersen, H. (2007). *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Eissa, G., & Lester, S. W. (2017). Supervisor role overload and frustration as antecedents of abusive supervision: The moderating role of supervisor personality. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 307-326. doi:10.1002/job.2123
- Enoksen, E., & Sandal, G. M. (2015). Anxiety-Based Personal Values and Perceived Organizational Justice. *Social Justice Research*, 28(4), 479-492. doi:10.1007/s11211-015-0251-9
- 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.
doi:10.1006/jvbe.2001.1803

- Furnham, A. (1986). Response bias, social desirability and dissimulation. *Personality and Individual Differences*, 7(3), 385-400. doi:10.1016/0191-8869(86)90014-0
- Furnham, A., Eracleous, A., & Chamorro-Premuzic, T. (2009). Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), 765-779. doi:10.1108/02683940910996789
- Ganu, D., & Kogutu, C. N. (2014). Effect Of The Big Five Personality Traits On Job Satisfaction And Organizational Commitment In The Healthcare Industry: The Case Of Kenya. *American Journal of Health Sciences (AJHS)*, 5(2), 145-154. doi:10.19030/ajhs.v5i2.8964
- Glasø, L., Vie, T. L., Holmdal, G. R., & Einarsen, S. (2011). An Application of Affective Events Theory to Workplace Bullying: The Role of Emotions, Trait Anxiety, and Trait Anger. *European Psychologist*, 16(3), 198-208. doi:10.1027/1016-9040/a000026
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247. doi:https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22. doi:10.2307/257990
- Hadadian, Z., & Zarei, J. (2016). Relationship between Toxic Leadership and Job Stress of Knowledge Workers. *Studies in Business and Economics*, 11(3), 84-89. doi:10.1515/sbe-2016-0037
- Hayes, A. F., & Little, T. D. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis : a regression-based approach*. New York: Guilford Press.

- He, W., Fehr, R., Yam, K. C., Long, L. R., & Hao, P. (2017). Interactional justice, leader member exchange, and employee performance: Examining the moderating role of justice differentiation. *Journal of Organizational Behavior*, 38(4), 537-557.
doi:10.1002/job.2133
- Hinkin, T. R., & Schriesheim, C. A. (2008). A theoretical and empirical examination of the transactional and non-leadership dimensions of the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). *The Leadership Quarterly*, 19(5), 501-513.
doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.07.001
- Hinkin, T. R., & Schriesheim, C. A. (2008). An Examination of “Nonleadership”: From Laissez-Faire Leadership to Leader Reward Omission and Punishment Omission. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1234-1248. doi:10.1037/a0012875
- Hlatywayo, C. K., Mlangi, T. S., & Zingwe, T. (2013). Neuroticism as a Determinant of Job Satisfaction among Bank Employees. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(13), 549-554. doi:10.5901/mjss.2013.v4n13p549
- Hofstede, G. (1983). The Cultural Relativity of Organizational Practices and Theories. [journal article]. *Journal of International Business Studies*, 14(2), 75-89.
doi:10.1057/palgrave.jibs.8490867
- Ismail, A., Mohamed, H., Hamid, N., Sulaiman, A., Girardi, A., & Abdullah, M. (2011). Relationship between Performance Based Pay, Interactional Justice and Job Satisfaction: A Mediating Model Approach. *International Journal of Business and Management*, 6(11), 170-180. doi:10.5539/ijbm.v6n11p170
- Jonassen, T. H., Helgesen, S., Lindblad, K., Sandberg, F. Ø., & Jensen, I. S. (2017, 14. November). TV 2-topp ble varslet om seksuell trakassering, men grep ikke inn. *Dagbladet*. Henta frå <https://www.dagbladet.no/kultur/tv-2-topp-ble-varslet-om-seksuell-trakassering-men-grep-ikke-inn/68877167>

- Johar, S. S. H. (2013). Dimension of Neuroticism Personality among Leader and the Impact towards Self-esteem of Employee at the Workplace. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 91, 588-593. doi:10.1016/j.sbspro.2013.08.458
- Jordan, J., Turner, B., Fink, J., & Pastore, D. (2007). Organizational Justice as a Predictor of Job Satisfaction: An Examination of Head Basketball Coaches. *Journal for the Study of Sports and Athletes in Education*, 1(3), 321-344. doi:10.1179/ssa.2007.1.3.321
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768. doi:10.1037/0021-9010.89.5.755
- Karkoulian, S., Assaker, G., & Hallak, R. (2016). An empirical study of 360-degree feedback, organizational justice, and firm sustainability. *Journal of Business Research*, 69(5), 1862-1867. doi:10.1016/j.jbusres.2015.10.070
- Koeske, G. F., & Koeske, R. D. (1993). A Preliminary Test of a Stress-Strain-Outcome Model for Reconceptualizing the Burnout Phenomenon. *Journal of Social Service Research*, 17(3-4), 107-135. doi:10.1300/J079v17n03_06
- Koestner, R., Otis, N., Powers, T. A., Pelletier, L., & Gagnon, H. (2008). Autonomous Motivation, Controlled Motivation, and Goal Progress. *Journal of Personality*, 76(5), 1201-1230. doi:10.1111/j.1467-6494.2008.00519.x
- Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). Person–environment fit. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 3, pp. 3). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Lai, L. (2014). *Makt og påvirkningskraft : hvordan få gjennomslag på jobb*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.

- Lamberton, A., & Oei, T. P. S. (2008). A test of the cognitive content specificity hypothesis in depression and anxiety. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 39(1), 23-31. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbtep.2006.11.001>
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2010). *Personality psychology : domains of knowledge about human nature* (4th ed. ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Lee, J., & Jensen, J. M. (2014). The Effects of Active Constructive and Passive Corrective Leadership on Workplace Incivility and the Mediating Role of Fairness Perceptions. *Group & Organization Management*, 39(4), 416-443. doi:10.1177/1059601114543182
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created "Social Climates". *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 269-299. doi:10.1080/00224545.1939.9713366
- Li, I. C., Lin, M. C., & Chen, C. M. (2007). Relationship Between Personality Traits, Job Satisfaction, and Job Involvement Among Taiwanese Community Health Volunteers. *Public Health Nursing*, 24(3), 274-282. doi:10.1111/j.1525-1446.2007.00634.x
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.
- Magee, W. (2013). Anxiety, Demoralization, and the Gender Difference in Job Satisfaction. *Sex Roles*, 69(5-6), 308-322. doi:10.1007/s11199-013-0297-9
- Mathieu, C. (2013). Personality and job satisfaction: The role of narcissism. *Personality and Individual Differences*, 55(6), 650-654. doi:10.1016/j.paid.2013.05.012
- Mathieu, C., Neumann, C. S., Hare, R. D., & Babiak, P. (2014). A dark side of leadership: Corporate psychopathy and its influence on employee well-being and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 59, 83-88. doi:10.1016/j.paid.2013.11.010

- Matthiesen, S. B. (2002). Situasjonsbestemt ledelse – keiserens nye klær? I Skogstad, A., & Einarsen, S. (redaktører). *Ledelse på godt og vondt. Effektivitet og trivsel*, side 289-309. Bergen: Fagbokforlaget.
- Matthiesen, S. B. (2017). Jobbtilfredshet og Jobbengasjement - Kjennetegn ved den gode jobben. In S. Einarsen, Ø. L. Martinsen, A. Skogstad & D. Keeping (Redaktør.), *Organisasjon og ledelse* (side 121-148). Oslo: Gyldendal akademisk.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215. doi:10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x
- Michel, J. S., Clark, M. A., & Jaramillo, D. (2011). The Role of the Five Factor Model of Personality in the Perceptions of Negative and Positive Forms of Work-Nonwork Spillover: A Meta-Analytic Review. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 191-203. doi:10.1016/j.jvb.2010.12.010
- Monzani, L., Ripoll, P., & Peiró, J. M. (2015). The moderator role of followers' personality traits in the relations between leadership styles, two types of task performance and work result satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(3), 444-461. doi:10.1080/1359432X.2014.911173
- Murphy, J. (2014). *Leader support for physical activity: Effects on government employee stress and job satisfaction* (Doktorgradsavhandling). University of Phoenix, Phoenix, AZ.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership : theory and practice* (7. utgåve). Los Angeles: Sage.
- Numanović, A. (2013). The relationship between neuroticism and job satisfaction. *Sanamed*, 8(2), 117-121.

- O'Donnell, M., Yukl, G., & Taber, T. (2012). Leader behavior and LMX: a constructive replication. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 143-154.
doi:10.1108/02683941211199545
- Olls, C. (2016). *Leader Personality Traits and Subordinate Perceptions of Destructive Leadership: A Pattern-Oriented Approach* (Doktorgradsavhandling). North Carolina State University, Raleigh, NC.
- Osborne, J. W., & Blanchard, M. R. (2011). Random Responding from Participants is a Threat to the Validity of Social Science Research Results. *Frontiers in Psychology*, 1-7. doi:10.3389/fpsyg.2010.00220
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (5. utgåve). Maidenhead: McGraw-Hill.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control It. *Annu. Rev. Psychol.*, 63(1), 539-569. doi:10.1146/annurev-psych-120710-100452
- Rafferty, A. E., & Restubog, S. L. D. (2011). The Influence of Abusive Supervisors on Followers' Organizational Citizenship Behaviours: The Hidden Costs of Abusive Supervision. *British Journal of Management*, 22(2), 270-285. doi:10.1111/j.1467-8551.2010.00732.x
- Rowold, J., Borgmann, L., & Bormann, K. (2014). Which Leadership Constructs Are Important for Predicting Job Satisfaction, Affective Commitment, and Perceived Job Performance in Profit versus Nonprofit Organizations? *Nonprofit Management and Leadership*, 25(2), 147-164. doi:10.1002/nml.21116
- Sanz-Vergel, A. I., Rodríguez-Muñoz, A., & Nielsen, K. (2015). The thin line between work and home: The spillover and crossover of daily conflicts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 1-18. doi:10.1111/joop.12075

- Schyns, B., Kroon, B., & Moors, G. (2008). Follower characteristics and the perception of leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 23(7), 772-788.
doi:10.1108/02683940810896330
- Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *Leadership Quarterly*, 24(1), 138.
doi:10.1016/j.leaqua.2012.09.001
- Shamir, B. (2011). Leadership takes time: Some implications of (not) taking time seriously in leadership research. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 307.
doi:10.1016/j.leaqua.2011.02.006
- Sims, R. L., Ruppel, C. P., & Zeidler, P. (2016). Work strain, job satisfaction, and intention to quit: The moderating effect of long-term orientation. *International Journal of Stress Management*, 23(1), 23-43. doi:10.1037/a0039755
- Skarlicki, D. P., Folger, R., & Murphy, K. R. (1997). Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443. doi:10.1037/0021-9010.82.3.434
- Skjønberg, A. N., & Hognestad, E. (2014). *Individuell arbeidsrett*. Oslo: Gyldendal juridisk.
- Skogstad, A., Aasland, M. S., Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2014). The Relative Effects of Constructive, Laissez-Faire, and Tyrannical Leadership on Subordinate Job Satisfaction. *Zeitschrift für Psychologie*, 222(4), 221-232. doi:10.1027/2151-2604/a000189
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S., & Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 80-92. doi:10.1037/1076-8998.12.1.80

- Skogstad, A., Hetland, J., Glasø, L., & Einarsen, S. (2014). Is avoidant leadership a root cause of subordinate stress? Longitudinal relationships between laissez-faire leadership and role ambiguity. *Work & Stress*, 28(4), 323-341. doi:10.1080/02678373.2014.957362
- Skogstad, A., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2017). Destructive Forms of Leadership and Their Relationships with Employee Well-Being. I Kelloway, E. K., Nielsen, K., & Dimoff, J. K. (Redaktører), *Leading to Occupational Health and Safety: How Leadership Behaviours Impact Organizational Safety and Well-Being*, 163-196. West Sussex, UK: Wiley-Blackwell.
- Song, B., Qian, J., Wang, B., Yang, M., & Zhai, A. (2017). Are you hiding from your boss? Leader's destructive personality and employee silence.(Report). *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(7), 1167-1174. doi:10.2224/sbp.6421
- Sonnentag, S., & Binnewies, C. (2013). Daily affect spillover from work to home: Detachment from work and sleep as moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 198-208. doi:10.1016/j.jvb.2013.03.008
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Spielberger, C. D. (1983). *Manual for the State-Trait Anxiety Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Spielberger, C. D. (1996). *State-Trait Anger Expression Inventory: Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Strand, T. (2015). Å lede er å bruke makt. I S. Einarsen & A. Skogstad (Redaktører), *Ledelse på Godt og Vondt* (2. utgåve). Bergen: Fagbokforlaget.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Utgave, internasjonal utgåve). Boston: Pearson.

- Tarrant, E. T., & Sabo, E. C. (2010). Role Conflict, Role Ambiguity, and Job Satisfaction in Nurse Executives. *Nursing Administration Quarterly*, 34(1), 72-82.
doi:10.1097/NAQ.0b013e3181c95eb5
- Tepper, B. J. (2000). CONSEQUENCES OF ABUSIVE SUPERVISION. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190. doi:10.2307/1556375
- Totawar, A. K., & Nambudiri, R. (2014). How does Organizational Justice influence Job Satisfaction and Organizational Commitment? Explaining with Psychological Capital. *Vikalpa*, 39(2), 83-98. doi:10.1177/0256090920140209
- Truxillo, D. M., McCune, E. A., Bertolino, M., & Fraccaroli, F. (2012). Perceptions of Older Versus Younger Workers in Terms of Big Five Facets, Proactive Personality, Cognitive Ability, and Job Performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(11), 2607-2639. doi:10.1111/j.1559-1816.2012.00954.x
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349-361. doi:10.1207/S15327957PSPR0704_07
- Vecchio, R. P. (1987). Situational Leadership Theory: An examination of a prescriptive theory. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 444-451. doi:10.1037/0021-9010.72.3.444
- Walter, F., Lam, C. K., Van Der Vegt, G. S., Huang, X., Miao, Q., & Chen, G. (2015). Abusive Supervision and Subordinate Performance: Instrumentality Considerations in the Emergence and Consequences of Abusive Supervision. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1056-1072. doi:10.1037/a0038513
- Wang, R., & Jiang, J. (2015). How Abusive Supervisors Influence Employees' Voice and Silence: The Effects of Interactional Justice and Organizational Attribution. *The Journal of Social Psychology*, 1-17. doi:10.1080/00224545.2014.990410

- Watzlawick, P., Bavelas, J. B., & Jackson, D. D. (1967). *Pragmatics of human communication : a study of interactional patterns, pathologies, and paradoxes*. New York: Norton.
- With, M. L. (2017, 11. Juli). Arbeidsmiljø. *Statistisk Sentralbyrå*. Henta frå <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/arbeidsmiljo>
- Wong, C. A., & Laschinger, H. K. S. (2013). Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 69(4), 947-959. doi:10.1111/j.1365-2648.2012.06089.x
- Wong, S. I., & Giessner, S. R. (2018). The Thin Line Between Empowering and Laissez-Faire Leadership: An Expectancy-Match Perspective. *Journal of Management*, 44(2), 757-783. doi:10.1177/0149206315574597
- Zainalipour, H., Fini, A. A. S., & Mirkamali, S. M. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction among teachers in Bandar Abbas middle school. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5(Supplement C), 1986-1990. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.401>
- Zalewska, A. M. (2011). Relationships between anxiety and job satisfaction – Three approaches: ‘Bottom-up’, ‘top-down’ and ‘transactional’. *Personality and Individual Differences*, 50(7), 977-986. doi:10.1016/j.paid.2010.10.013
- Ziegler, R., Hagen, B., & Diehl, M. (2012). Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance: Job Ambivalence as a Moderator. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(8), 2019-2040. doi:10.1111/j.1559-1816.2012.00929.x
- Ågotnes, K. W., Vikan, L., Hetland, J., & Skogstad, A. (in press). Passiv-Unnvikende Ledelse - en Høyrisikosport? En Studie av Sammenhengene Melom Passiv-Unnvikende

Ledelse, Mestringstro, Interaksjonsrettferdighet og Passiv Kontraproduktiv

Medarbeideratferd. *Magma*.

Appendiks

Appendiks A

Forespørsel om å delta:

FORESPØRSEL OM Å DELTA I EN STUDIE OM LEDELSE

Vi henvender oss til deg i kraft av at du er student på Folkeuniversitetet. Dette er den første av tre spørreskjema som inngår i studien "En pilot-studie av laissez-faire ledelse i norsk arbeidsliv – effekter og forklaringsmekanismer". Studien gjennomføres av undertegnede i Forskningsgruppen for arbeidsmiljø, ledelse og konflikt (FALK) ved Institutt for samfunnspsykologi, Det psykologiske fakultet ved Universitetet i Bergen. I studien blir du bedt om å vurdere ulike former for ledelse og hvordan du opplever din jobbsituasjon, jobbtilfredshet o.l.

For at vi som forskere skal kunne gi best mulige svar på spørsmål om ledelse sin betydning for f.eks. din jobbtilfredshet er det sterk ønskelig å måle forskjellige 'ting' på ulike tidspunkt. En undersøkelse 2 og 3 blir sendt ut etter henholdsvis 3 måneder og 6 måneder til dem som er positive til også å delta på de undersøkelsene. De som deltar i alle tre undersøkelser inngår i trekningen av 3 premier med kinobilletter (Bergen Kino) til en verdi av 500 kr. (Totalt 1500 kr.)

Du bekrefter at du er positiv til å delta i undersøkelse 2 og 3 gjennom å oppgi din e-post adresse i spørreskjemaet under. (Ved å oppgi din e-postadresse vil du få tilsendt en lenke vedr. deltakelse på din e-post-adresse etter henholdsvis 3 og 6 måneder.)

Gjennom din deltakelse vil du aktivt støtte forskning på ledelse og arbeidsmiljø i Norge. Og våre funn og publikasjoner vil – forhåpentligvis – utgjøre viktige bidrag til forbedringer av så vel ledelse som arbeidsmiljø i norske virksomheter.

FRIVILLIG DELTAGELSE OG PERSONVERN

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke deg fra den gjennom å avstå fra å svare på undersøkelse 2 og 3 uten å oppgi noen grunn for det. Innsamlede opplysninger om deg vil bli anonymiserte, og dine svar kan ikke tilbakeføres til deg. Her følges strenge forskningsetiske regler. Undersøkelsen er innmeldt til Personvernombudet for forskning ved Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste AS (NSD). Dataene fra studien vil bli fullstendig anonymisert innen den 31.12. 2015.

OM UTFYLING AV SELVE SKJEMAET

På de neste sidene vil du finne en rekke spørsmål og utsagn som vi ber deg ta stilling til. Det finnes ingen "riktige" eller "gale" svar. Dersom ingen av svaralternativene passer helt for deg, krysser du av for det alternativet som er mest dekkende. For at resultatene fra undersøkelsen skal gi et representativt og gyldig bilde av de forhold som undersøkes, er det veldig viktig at du baserer dine svar på egne selvstendige vurderinger og svarer på alle spørsmålene. I forskningssammenheng vil manglende svar utgjøre et betydelig problem. Det er derfor veldig viktig for oss forskere at du etter beste evne svarer på alle spørsmål.

OM INNSENDING

Ferdig utfylt spørreskjema vil automatisk returneres til databasen SurveyXact, når du trykker på 'Avslutt-knappen' på siste side i skjemaet.

Hvis du har spørsmål vedrørende undersøkelsen kan du kontakte meg på telefon 55589077,
alternativt sende meg en E-post til: Anders.Skogstad @psysp.uib.no

På forhånd tusen takk for at du deltar!

Vennlig hilsen

Anders Skogstad,

professor Forskningsgruppe for arbeidsmiljø, ledelse og konflikt (FALK)

Institutt for samfunnspsykologi

Det psykologiske fakultet

Universitetet i Bergen

E-post adresse

Oppgi en e-post adresse du kan bli kontaktet på i feltet under i forbindelse med forespørsel
om å delta i undersøkelse 2 og 3:

Appendiks B

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagnes gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Anders Skogstad
Institutt for samfunnspsykologi
Universitetet i Bergen
Christiesgate 13
5020 BERGEN

Vår dato: 29.11.2011

Vår ref: 28648 / 37 M55

Deres dato:

Deres ref:

KVITTERING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 04.11.2011. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 29.11.2011. Meldingen gjelder prosjektet:

28648
Behandlingsansvarlig
Daglig ansvarlig

*En pilotstudie av laissez-faire ledelse i norske arbeidsliv. Effekter og forklaringsmekanismer
Universitetet i Bergen, ved institusjonens øverste leder
Anders Skogstad*

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven/helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.01.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim


Marie Strand Schildmann

Kontaktperson: Marie Strand Schildmann tlf: 55 58 31 52
Vedlegg: Prosjektvurdering

Appendiks C

Skala for Laissez-Faire leiing, målt på individnivå:

	Ikke i det hele tatt	En sjelden gang	Av og til	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
Unngår å involvere seg når det kommer opp saker som er viktige for meg i mitt arbeid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ikke er til stede når jeg har behov for han/henne	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Unngår å ta beslutninger som har stor betydning for meg i mitt arbeid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Utsetter å svare på spørsmål som det haster for meg å få svar på	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Appendiks D

Skala for Jobbtilfredsheit:

	Helt enig	Enig	Verken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig
Jeg er ganske fornøyd med min nåværende jobb	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
De fleste dager trives jeg med jobben min	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Arbeidsdagene ser aldri ut til å ha noen ende	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg opplever virkelig glede i mitt arbeid	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg synes jobben min er ganske ubehagelig	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Appendiks E

Skala for samspelsrettferd:

	I liten grad					I stor grad				
... behandler deg på en høflig måte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>					
... behandler deg med verdighet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>					
... behandler deg med respekt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>					
... avstår fra å komme med upassende merknader og kommentarer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>					
... kommuniserer med deg på en oppriktig måte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>					
... grundig forklarer hensikten med beslutningen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>					
... gir en fornuftig forklaring på beslutningen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>					
... informerer om detaljer på et passende tidspunkt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>					
... tilpasser sin kommunikasjonsstil til dine	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>					

I liten grad

I stor grad

individuelle og konkrete
behov

Appendiks F

Skala for trekkangst og trekksinne

	Nesten aldri	Noen ganger	Ofte	Nesten alltid
Jeg føler meg vel	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg føler meg nervøs og rastløs	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg er tilfreds med meg selv	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg skulle ønske jeg var like lykkelig som alle andre synes å være	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg føler meg mislykket	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg føler meg uthvilt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg er rolig og avbalansert	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg føler at vanskelighetene hoper seg opp, slik at jeg ikke kan løse dem	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg engster meg for mye småting	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg er lykkelig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg har urovekkende tanker	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg mangler selvtillit	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg føler meg trygg	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg tar avgjørelser lett	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg føler meg utilstrekkelig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

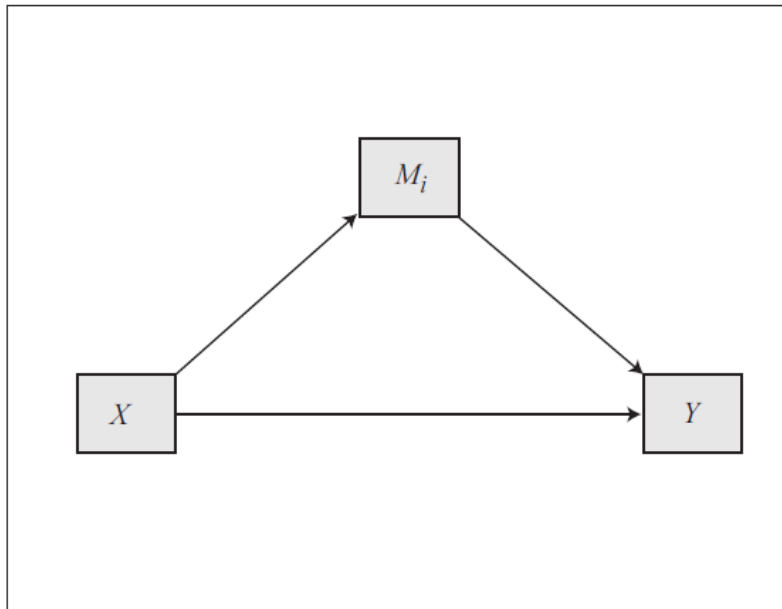
	Nesten aldri	Noen ganger	Ofte	Nesten alltid
Jeg er fornøyd og tilfreds	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg er plaget av uviktige tanker	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg tar skuffelser så hardt at jeg ikke kan kvitte meg med dem	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg er en stø og stabil person	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg blir nervøs og ute av meg når jeg tenker på mine aktuelle problemer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg er snarsint	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg har et heftig temperament	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg er en hissigpropp	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg blir sint når andres feil går utover meg	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg blir ergerlig når jeg ikke blir påskjønet for godt arbeid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg mister besinnelsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg blir rasende hvis jeg blir kritisert når andre er til stede	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

	Nesten aldri	Noen ganger	Ofte	Nesten alltid
Når jeg er frustrert får jeg lyst til å slå noen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg tenner lett	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg blir ergerlig når jeg ikke får anerkjennelse for godt arbeid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg reagerer når jeg ikke får ros som fortjent	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg blir sint når jeg blir urettferdig behandlet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

Appendiks G

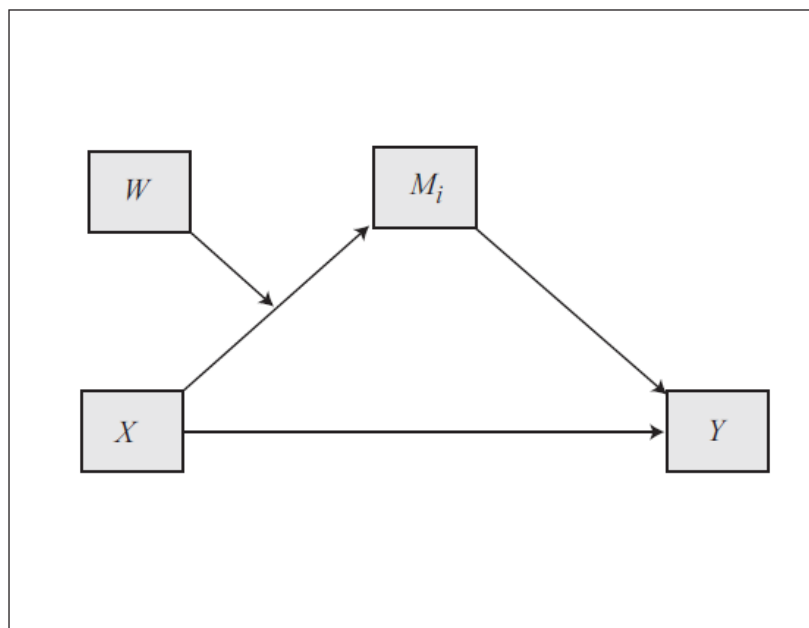
Enkel medieringsmodell (Hayes & Little, 2013)

Conceptual Diagram



Moderert medieringsmodell for hypotese H3a og H3b (Hayes & Little, 2013)

Conceptual Diagram



Moderert medieringsmodell for H4a og H4b (Hayes & Little, 2013)

Conceptual Diagram

