

Betydningen av individuelle kjennetegn i møte med laissez-faire-ledelse

Ingrid Kjølberg Evensen, Emilie Orlien, Gyda Flaaten Motzfeldt, Kari Wik Ågotnes og
Anders Skogstad

*Universitetet i Bergen, Institutt for samfunnspsykologi, Christies gate 12, N-5015 Bergen,
Norge*

Korresponderende forfatters e-post: kari.agotnes@uib.no

The importance of individual characteristics in the face of laissez-faire leadership

Abstract

The aim of this study was to examine laissez-faire leadership as a predictor of role ambiguity in the workplace. It also endeavoured to uncover whether occupational self-efficacy and competence uncertainty moderated this relationship. In a sample of 386 Norwegian employees who were also students at Folkeuniversitetet, laissez-faire leadership showed a significant association with role ambiguity. Hierarchical multiple regression was used in the analysis of the possible moderating effects occupational self-efficacy and competence uncertainty had on this relationship. We found a significant interaction effect of occupational self-efficacy on the relationship between laissez-faire leadership and role ambiguity. Specifically, the positive relationship between laissez-faire leadership and role ambiguity proved stronger at low levels of occupational self-efficacy. Contrary to our predictions, the analysis showed no significant interaction effect of competence uncertainty on the same relationship. Demonstrating that the relationship between laissez-faire leadership and role ambiguity can be moderated by individual characteristics asserts the need for further research on how organisations can establish measures to strengthen employees' personal resources, in addition to preventing the occurrence of laissez-faire leadership.

Keywords: competence uncertainty, laissez-faire leadership, occupational self-efficacy, passive-avoidant leadership, role ambiguity

Innledning

Om lag en tredjedel av norske medarbeidere rapporterer å ha blitt utsatt for destruktiv ledelse de siste seks måneder (Aasland, Skogstad, Notelaers, Nielsen & Einarsen, 2010). I nyere tid har destruktive former for ledelse blitt viet stadig mer oppmerksomhet. Det kan være flere årsaker til denne utviklingen. Ikke minst er man i dagens arbeidsliv mer opptatt av medarbeideres jobbengasjement og -trivsel enn tidligere, og av at deres velvære på arbeidsplassen er en forutsetning for organisasjonens suksess (Brochs-Haukedal, 2011). Dette kan ha sammenheng med at arbeidsplassen har utviklet seg fra å primært være en kilde til trygg inntekt og økonomi til å ha blitt en arena for utfoldelse og selvrealisering (Svendsen, 2008).

En forutsetning for å fremme velvære på arbeidsplassen vil være både å identifisere og forhindre faktorer som fører til mistriivsel. Pål Molander, direktør for Statens Arbeidsmiljøinstitutt, peker for sin del på at det å unngå rolleklarhet (rolleambiguitet) er et av de viktigste tiltakene for å sikre et godt arbeidsmiljø (Molander, 2018, 4. april). Dette er i tråd med flere studier som viser at rolleambiguitet har en signifikant sammenheng med destruktiv ledelse (Barling & Frone, 2017; Skogstad, Hetland, Glasø & Einarsen, 2014b). Aasland og kolleger (2010) fant at 83.7 % av respondentene i deres undersøkelse har vært utsatt for ulike former for destruktiv ledelse, og at den mest utbredte formen for destruktiv ledelse var laissez-faire-ledelse.

Dagens arbeidsliv er preget av kunnskapsintensivt arbeid, noe som i større grad fordrer autonomi på arbeidsplassen. Studier har imidlertid vist at ledere som gir medarbeidere ansvar og innflytelse over sitt eget arbeid, kan oppfattes av underordnede som at de praktiserer laissez-faire-ledelse (Wong & Giessner, 2016). Dette gjør det viktig å undersøke under hvilke forhold og for hvilke personer slik passiv-unnvikende ledelse oppfattes som destruktiv.

Laissez-faire-ledelse

Historisk sett har laissez-faire-ledelse hverken blitt knyttet opp mot positive eller negative konsekvenser på arbeidsplassen, men blitt betraktet som en form for ikke-ledelse som ikke passer inn under tradisjonelle ledelsesdefinisjoner (Craig & Kaiser, 2013).

Forskning på destruktiv ledelse har først og fremst vært sentrert rundt aktive og manifesterte former for atferd (Schyns & Schilling, 2013). Destruktiv ledelse kan imidlertid ikke begrenses til slik atferd, da også ledes inaktivitet eller manglende handlekraft vil ha negative konsekvenser for organisasjon og organisasjonsmedlemmer (Frischer & Larsson, 2000). Watzlawick, Beavin og Jackson poengterer dette på en treffende måte: «there is no such thing as nonbehavior or, to put it even more simply, one cannot not behave» (1967, s. 48).

Sitatet er i tråd med Buss' (1961) klassifikasjonssystem for aggresjon, der det blant annet skilles mellom aktive og passive former for aggressiv atferd. Av dette klassifikasjonssystemet følger det at destruktiv atferd i form av aggresjon ikke behøver å være aktiv og direkte, men at den kan arte seg på indirekte og passiv-unngående måter. Eksempler på slik atferd kan være å unnlate å dele viktig informasjon eller å ikke gi tilbakemelding på medarbeideres prestasjoner. Slike atferder er beskrivende også for laissez-faire-ledelse (Einarsen, Aasland & Skogstad, 2007)

I tråd med Buss' (1961) kategorisering av aggresjon har et økende antall studier i nyere tid argumentert for og underbygget at laissez-faire-ledelse ikke bare består av passivt fravær av ledelse, men at det er en form for destruktiv ledelse. Einarsen, Aasland og Skogstad (2007) definerer destruktiv ledelse som «den systematiske og repeterte atferden til en leder [...] som bryter med organisasjonens legitime interesser gjennom å underminere og/eller sabotere organisasjonens mål, oppgaver, ressurser og effektivitet og/eller underordnedes motivasjon, velvære eller jobbtilfredshet» (s. 208, vår oversettelse). Skogstad og kolleger (2017) argumenterer for og underbygger at laissez-faire-ledelse bryter med underordnedes

legitime forventninger til sin overordnede og utløser negative emosjoner, og at det derfor bør betraktes som destruktiv ledelse fremfor en form for unnvikende ikke-ledelse. Denne argumentasjonen underbygges av sterke positive sammenhenger mellom laissez-faire-ledelse og en rekke negative utfallsmål, slike som rolleambiguitet, rollekonflikt, mobbing og stressreaksjoner, redusert jobbtilfredshet, redusert organisasjonstilhørighet, emosjonell utmattelse samt sterke sammenhenger med tyrannisk ledelse (Einarsen et al., 2007; Skogstad et al., 2017; Skogstad et al., 2014a).

Videre har Skogstad, Hetland, Glasø og Einarsen (2014b) presisert at laissez-faire-ledelse er en situasjonsbestemt form for destruktiv ledelse kjennetegnet av at det er en ubalanse mellom medarbeiders behov for hjelp og støtte og leders tilhørende respons og oppfølging. Lederen er med andre ord unnvikende og/eller ikke-responderende i situasjoner der medarbeidere trenger en eller annen form for hjelp og assistanse. Denne definisjonen av laissez-faire-ledelse gjenspeiler også det mest brukte måleinstrumentet, inklusiv den operasjonelle definisjonen, for denne ledelsesformen, nemlig The Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ; Bass & Avolio, 2004).

Skogstad har i samarbeid med Van de Vliert (2010) utviklet en modell (figur 1) som illustrerer det situasjonelle aspektet ved laissez-faire-ledelse. Modellen for balansert versus ubalansert ledelse viser at ledere kan skape ubalanse mellom seg og sine medarbeidere både gjennom å utøve for mye og for lite responsivitet. Ut fra denne modellen defineres god og konstruktiv ledelse som at lederen makter å balansere sin innsats etter den enkelte medarbeiders behov for hjelp og støtte. Laissez faire-ledelse vil ifølge modellen defineres som at lederen er fraværende når det eksisterer et reelt og legitimt behov for hjelp hos medarbeideren.

----- sett inn figur 1 omtrent her -----

Rolleambiguitet

Helt siden teorien om roledynamikk i organisasjoner ble introdusert (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964), har forskning innen arbeids- og organisasjonspsykologien gjennom et stort antall studier undersøkt forholdet mellom rollestress og ulike utfall (Tubre & Collins, 2000). Forskning har vist at rollestress i form av rolleambiguitet er knyttet til en rekke negative utfall i organisasjonen, som lavere organisasjonstilhørighet, jobbtilfredshet og arbeidsinnsats, samt høyere intensjoner om å slutte (Jackson & Schuler, 1985; Rizzo, House & Lirtzman, 1970; Örtqvist & Wincent, 2006). Det vil derfor være av stor interesse og nytte å identifisere og undersøke forløpere for rollestress for å kunne redusere forekomsten av dette i organisasjonen.

Ifølge Kahn og kolleger (1964) må organisasjonsmedlemmer ha tilstrekkelig informasjon om hva som er forventet av dem for å kunne utføre arbeidet sitt effektivt. Videre fremholder Rizzo, House og Lirtzman (1970) at klart definerte roller er viktig i formelle organisasjonsstrukturer. Tydelig definerte roller bidrar til at ledelsen kan gjøre medarbeidere ansvarlig for egen resultatoppnåelse, i tillegg til å sørge for veiledning og retning i arbeidet. Uklare rollebeskrivelser vil på sin side kunne føre til rollestress, med tilhørende negative konsekvenser for organisasjonen (Katz & Kahn, 1978). Rolleambiguitet dreier seg nettopp om en mangel på informasjon eller en tvetydighet i kommunikasjonen om hva som forventes av en ansatt i en gitt posisjon i organisasjonen. Hvis kommunikasjonen i denne forbindelse er uklar eller ikke-eksisterende, vil rolleambiguitet sannsynligvis oppstå.

En av hovedoppgavene til ledere er å avklare hvilke plikter og oppgaver medarbeidere har, hvilke mål en forsøker å oppnå samt delegering av ansvar (Kelloway, Sivanathan, Francis & Barling, 2005). Dermed er ledere sannsynligvis de viktigste rollesendere i en organisasjon, og ved mangel på klare rolleforventninger vil ledere sannsynligvis utgjøre en hovedkilde til rolleambiguitet. En rekke tverrsnittstudier har bekreftet sammenhengen mellom ledelse og

rolleambiguitet (Barling & Frone, 2017; Chênevert, Vandenberghe, Doucet & Ben Ayed, 2013; Rizzo et al., 1970; Skogstad, Einarsen, Torsheim, Aasland & Hetland, 2007; Skogstad et al., 2014b). Ytterligere støtte for sammenhengen ble funnet i en longitudinell studie av Skogstad og kolleger, hvor laissez-faire-ledelse ble identifisert som en forløper for rolleambiguitet (2014a). Det ble ikke funnet motsatte eller resiproke sammenhenger mellom de to fenomenene.

Ettersom laissez-faire-ledelse kjennetegnes av unngåelse, inaktivitet og mangel på kommunikasjon, og derfor også manglende rolle- og forventningsavklaring med medarbeidere, er det nærliggende å anta at denne typen ledelse vil henge sammen med økt opplevelse av rolleambiguitet hos medarbeidere. På dette grunnlaget fremsettes følgende hypotese:

Hypotese 1. Opplevd laissez-faire-ledelse fra nærmeste leder har en signifikant positiv sammenheng med medarbeideres opplevelse av rolleambiguitet.

Yrkesmessig selvopplevd mestringstro

Enkelte har argumentert for at forskjeller i opplevd rolleambiguitet kan skyldes individuelle kjennetegn (Jackson & Schuler, 1985; Podsakoff, MacKenzie & Bommer, 1996; Skogstad et al., 2014a). Det er derfor av interesse å undersøke hvorvidt kjennetegn ved den enkelte medarbeider kan moderere sammenhengen mellom laissez-faire-ledelse og rolleambiguitet.

Bandura lanserte i sin tid begrepet «self-efficacy», som på norsk har blitt oversatt til selvopplevd mestringstro. Selvopplevd mestringstro defineres som egen tro på evner til å utføre nødvendige handlinger og takle utfordringer og bestemte oppgaver for å oppnå et ønsket mål eller utfall (Bandura, 1997). Yrkesmessig selvopplevd mestringstro dreier seg om i

hvilken grad medarbeider opplever å være kompetent til å mestre og gjennomføre arbeidsoppgavene sine (Rigotti, Schyns & Mohr, 2008). Begrepet er domenespesifikt og begrenses til oppgaver og problemstillinger på arbeidsplassen (Schyns & von Collani, 2002). Det fremkommer av definisjonen at yrkesmessig selvopplevd mestringstro ikke regnes som et personlighetstrekk, men som en subjektiv vurdering av egen evne til å lykkes i en gitt situasjon.

Generell mestringstro er blitt undersøkt som en moderator for stressorer i arbeidslivet. Grau, Salanova og Peiró (2001) fant at for individer med høy selvopplevd mestringstro, har stressorer som overbelastning og uklare oppgaver i arbeidslivet i mindre grad negative konsekvenser for utfallsmål som utbrenthet, lav jobbtilfredshet og lav tilhørighet. Videre er det blitt påvist at personer med høy grad av selvopplevd mestringstro i større grad benytter seg av problemfokuserede mestringsstrategier, noe som har vist seg å være mer effektivt i møte med ulike stressorer (Jex & Bliese, 1999).

Selvopplevd mestringstro fungerer som en motivasjonsvariabel som fastslår i hvilken grad en klarer seg godt til tross for at ferdighetene ikke tilsier at en skal mestre situasjonen (Reeve, 2015). En person med høy selvopplevd mestringstro vil derfor oppleve å kunne kontrollere og håndtere stress på en konstruktiv måte, og således ha bedre forutsetninger for å håndtere laissez-faire-ledelse og i fortsettelsen være mindre utsatt for stressorer.

I situasjoner der det forekommer ubalanse mellom medarbeiders ressurser på den ene siden og krav fra omgivelsene på den andre vil det oppstå et behov for handlende ledelse (Skogstad et al., 2014b). Det er rimelig å anta at medarbeidere med lav yrkesmessig selvopplevd mestringstro oftere vil oppleve en slik ubalanse, og at behovet for ledelse derfor vil være større. På dette grunnlag oppfatter vi at laissez-faire-ledelse vil virke mer belastende i tilfeller hvor medarbeidere har lav yrkesmessig selvopplevd mestringstro, og fremsetter følgende hypotese:

Hypotese 2. Yrkesmessig selvopplevd mestringstro vil ha en modererende effekt på sammenhengen mellom opplevd laissez-faire-ledelse fra nærmeste leder og rolleambiguitet. Nærmere bestemt forventes det at forholdet mellom laissez-faire-ledelse og rolleambiguitet vil være sterkere ved lav (vs. høy) grad av yrkesmessig selvopplevd mestringstro.

Kompetanseusikkerhet

Usikkerhetsteori hviler på den grunnleggende motivasjonsteoretiske antakelse at usikkerhet knyttet til egne persepsjoner, verdier eller følelser er ubehagelig (Hogg, 2007). Alle opplever usikkerhet fra tid til annen, men en vil gjennomgående kun bruke kognitiv energi på å løse de former for usikkerhet som er viktig for en (Hogg, 2007), for eksempel usikkerhet knyttet til selvet. Etersom arbeidsplassen er en meget viktig del av de fleste voksne menneskers liv, er det nærliggende å anta at usikkerhet knyttet til kompetanse og arbeidsoppgaver vil oppleves som svært ubehagelig og motivere til handling. I tråd med dette fremholdes det i selvbestemmelsesteori at alle mennesker er født med et grunnleggende behov for kompetanse, som er styrende for atferd og måloppnåelse (Deci & Ryan, 1985). Behov defineres i denne forbindelse som «medfødte psykologiske næringsstoffer som er nødvendige for psykologisk vekst, integritet og velvære» (Deci & Ryan, 2009, s. 229; vår oversettelse) . Kompetanse-behovet defineres som «[...] streben etter å kontrollere utfall og oppleve å ha påvirkningsmuligheter» (Deci & Ryan, 1991, s. 243; vår oversettelse).

Usikkerhets- og behovsbegrepene forenes i det mer spesifikke begrepet kompetanseusikkerhet. Mayer, Thau, Workman, Djike & De Cremer (2012) undersøkte hvorvidt kompetanseusikkerhet, definert som «individets manglende tro på egen effektivitet, evne, tilstrekkelighet og suksess på arbeidsplassen» (s. 26; vår oversettelse), kunne moderere

forholdet mellom leders dårlige behandling («leader mistreatment») og avvikende atferd hos medarbeidere. I sin artikkel fremholder de at medarbeidere med høy kompetanseusikkerhet sannsynligvis vil rette mer oppmerksomhet mot leder, og at de vil være mer avhengig av en tilstedeværende og handlende leder som kan bistå med assistanse og tilbakemeldinger enn det medarbeidere med lav kompetanseusikkerhet har behov for. Det er derfor nærliggende å anta at laissez-faire-ledelse vil ha sterkere negative konsekvenser for medarbeidere med høy kompetanseusikkerhet enn for medarbeidere som er trygge på egen kompetanse.

Kompetanseusikkerhet er blitt vist å ha en modererende effekt på forholdet mellom leders dårlige behandling og avvikende atferd i organisasjoner (Mayer et al., 2012). Videre er det funnet at individer med lav organisasjonsbasert selvaktelse – definert som «i den grad et individ oppfatter seg selv som dyktig, betydningsfull og som et verdig medlem av organisasjonen» – reagerer sterkere på blant annet rolleambiguitet enn det personer med høy organisasjonsbasert selvaktelse gjør (se f.eks. Pierce & Gardner, 2004). På lignende vis fant Pierce, Gardner, Dunham og Cummings (1993) at organisasjonsbasert selvaktelse hadde en signifikant interaksjonseffekt på sammenhengen mellom rolleforhold og affektive og atferdsmessige responser hos medarbeidere. Medarbeidere med lav organisasjonsbasert selvaktelse reagerte mer negativt på uklare rolleforventninger enn det medarbeidere med høy organisasjonsbasert selvaktelse gjorde.

På bakgrunn av disse funnene finner vi det rimelig å anta at kompetanseusikkerhet i jobbsammenheng også vil virke modererende på forholdet mellom laissez-faire-ledelse og rolleambiguitet, og fremsetter følgende hypotese:

Hypotese 3. Kompetanseusikkerhet vil ha en modererende effekt på sammenhengen mellom opplevd laissez-faire-ledelse fra nærmeste leder og rolleambiguitet. Nærmere

bestemt forventes det at forholdet mellom laissez-faire-ledelse og rolleambiguitet vil være sterkere ved høy (vs. lav) grad av kompetanseusikkerhet.

Metode

Prosedyre og beskrivelse av utvalg

Data til den foreliggende studien er samlet inn gjennom en nettbasert studie ved bruk av SurveyXact. Undersøkelsen er en del av «En pilot-studie av laissez-faire-ledelse i norsk arbeidsliv – effekter og forklaringsmekanismer» utført av professor Anders Skogstad i Forskningsgruppen for arbeidsmiljø, ledelse og konflikt (FALK) ved Institutt for samfunnspsykologi, Det psykologiske fakultet ved Universitetet i Bergen.

Spørreundersøkelsen ble i 2015 sendt til 1457 daværende og tidligere norske arbeidstakere som også studerte ved Folkeuniversitetet Vestlandet. Responsraten var 26,5 %. Utvalget ($N = 386$) består av 72 % kvinner. Respondentenes alder strakk seg fra 17 til 72 år ($M = 42,50$, $SD = 12,12$), gjennomsnittlig ansiennitet var på 19,4 år ($SD = 12,06$) og gjennomsnittlig tid med nåværende leder var 3,2 år ($SD = 3,50$).

Etiske aspekter ved undersøkelsen, slik som personvern og konfidensialitetskrav, er meldt inn til og godkjent av Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste AS (NSD). Deltakernes anonymitet er sikret gjennom SurveyXact, som gjør det umulig å spore opp og identifisere den enkelte respondent.

Måleinstrumenter

Laissez-faire-ledelse. Laissez-faire-ledelse ble målt ved hjelp av en tilpasset versjon av MLQ (Bass & Avolio, 2004). Det opprinnelige instrumentet måler laissez-faire-ledelse gjennom fire påstander, for eksempel: «Utsetter å svare på spørsmål som haster». Disse vurderes på en skala fra 1 «ikke i det hele tatt» til 5 «ofte, om ikke alltid». En høy skåre vil således tilsvare høy grad av opplevd laissez-faire-ledelse fra nærmeste leder.

Måleinstrumentet er imidlertid blitt kritisert for ikke å være spesifikt nok med tanke på

målenivå (Schriesheim, Wu & Scandura, 2009). Derfor er det i gjeldende undersøkelse benyttet en versjon tilpasset individnivået. Denne er utviklet av professor Anders Skogstad i samarbeid med kolleger i forskningsgruppen FALK. I den tilpassede skalaen måles laissez-faire-ledelse også gjennom fire påstander, for eksempel: «Utsetter å svare på spørsmål som det haster for meg å få svar på». Skalaen viste god indre konsistens ($\alpha = .91$).

Rolleambiguitet. Opplevd rolleambiguitet ble målt gjennom 5 ledd fra skalaen *Role Ambiguity Scale* (RAS; Rizzo et al., 1970). Leddene i skalaen reflekterer i hvilken grad medarbeidere opplever klarhet i forventninger som stilles til deres plikter, myndighet, disponering av tid og relasjoner med andre på arbeidsplassen. Et eksempel på et ledd er «Det er klare og planlagte målsetninger for jobben min». Skalaen har 7 svaralternativer, og varierer fra 1 «fullstendig galt» til 7 «fullstendig riktig». I tråd med praksis for bruk av denne skalaen (se f.eks. Skogstad et al., 2014b) er leddene med sine svarverdier fra 1 til 7 blitt reversert for å måle rolleambiguitet som motsats til rolleklarhet. Skalaen viste god indre konsistens ($\alpha = .86$).

Yrkesmessig selvopplevd mestringstro. Yrkesmessig selvopplevd mestringstro ble målt gjennom skalaen *Occupational Self-Efficacy Scale* (OSES; Rigotti et al., 2008), som består av 6 ledd, eksempelvis «Uansett hva som skjer i arbeidet, kan jeg vanligvis håndtere det». Svarkategoriene i skalaen går fra 1 «helt riktig» til 6 «ikke riktig i det hele tatt». Svarkategoriene ble reversert slik at en høy gjennomsnittskåre ville reflektere høy yrkesmessig selvopplevd mestringstro. Skalaen viste god indre konsistens ($\alpha = .85$).

Kompetanseusikkerhet. Kompetanseusikkerhet ble målt gjennom skalaen *Competence Uncertainty* bestående av fire ledd (Mayer et al, 2012), med svarkategorier som går fra 1 «helt uenig» til 7 «helt enig». Et eksempel på et ledd fra skalaen er «Jeg er ikke sikker på om jeg gjør en god jobb». Skalaen viste god indre konsistens ($\alpha = .87$).

Statistiske analyser

Studiens hypoteser ble testet ved bruk av regresjonsanalyser i SPSS versjon 25, og for å undersøke mulige interaksjonseffekter ble tilleggsmodulen PROCESS (Hayes, 2013) benyttet. Signifikansnivået ble satt til .05, som er vanlig i organisasjonspsykologisk forskning.

Alder, kjønn, ansiennitet som arbeidstaker og tidsperiode med nåværende leder som nærmeste leder ble lagt inn som kontrollvariabler for å unngå mulig konfundering fra disse. Kontrollvariablene ga ikke signifikante bidrag til utfallsmålet, og ble derfor utelatt fra de videre analysene i tråd med anbefalinger fra Cohen, Cohen, West og Aiken (2003).

Resultater

Tabell 1 viser gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjoner for studiens variabler og viser statistiske sammenhenger som underbygger de fremsatte hypoteser.

----- sett inn tabell 1 omtrent her -----

Hypotese 1 postulerte en signifikant positiv sammenheng mellom laissez-faire-ledelse og rolleambiguitet. En uttesting av hypotesen ved hjelp av hierarkisk regresjonsanalyse viste i steg 1 (se tabell 2) at laissez-faire-ledelse er en signifikant prediktor for rolleambiguitet ($\beta = .34, p < .001$), og det ble dermed funnet støtte for hypotese 1.

Hypotese 2 postulerte at yrkesmessig selvopplevd mestringstro vil ha en modererende effekt på sammenhengen mellom opplevd laissez-faire-ledelse fra nærmeste leder og rolleambiguitet. Nærmere bestemt var det forventet at forholdet mellom laissez-faire-ledelse og rolleambiguitet ville være sterkere ved lav yrkesmessig selvopplevd mestringstro.

----- sett inn tabell 2 omtrent her -----

Tabell 2 viser at laissez-faire-ledelse ($\beta = .26, p < .001$) og yrkesmessig selvopplevd mestringstro ($\beta = -.43, p < .001$) ga signifikante bidrag til modellen, og forklarte 29,8 % av variansen i rolleambiguitet. Interaksjonsleddet ga også et signifikant bidrag til modellen, og bidro til å øke modellens totale forklaringskraft med ytterligere 1,8 %. Interaksjonsleddet

hadde en signifikant negativ interaksjonseffekt på forholdet mellom laissez-faire-ledelse og rolleambiguitet ($\beta = -.14, p < .01$), og det ble dermed funnet støtte også for hypotese 2.

----- sett inn figur 2 omtrent her -----

Figur 2 viser en grafisk fremstilling av sammenhengen mellom laissez-faire ledelse og rolleambiguitet for henholdsvis lave og høye skårer på yrkesmessig selvopplevd mestringstro (± 1 SD). PROCESS gir også informasjon om effektstørrelsen av sammenhengene (*simple slopes*) og hvorvidt disse er signifikante. Resultatene viste at høye nivåer av opplevd laissez-faire-ledelse var signifikant relatert til høyere nivåer av rolleambiguitet for personer med lave ($B = 0.48, p < .001$), moderate ($B = 0.32, p < .001$) og høye ($B = 0.16, p < .05$) skårer på yrkesmessig selvopplevd mestringstro. Resultatene indikerte at interaksjonseffekten er sterkere for lave nivåer av yrkesmessig selvopplevd mestringstro enn for høye nivåer.

Hypotese 3 postulerte at kompetanseusikkerhet ville ha en modererende effekt på sammenhengen mellom opplevd laissez-faire-ledelse fra nærmeste leder og rolleambiguitet. Nærmere bestemt var det forventet at forholdet mellom laissez-faire-ledelse og rolleambiguitet ville være sterkere ved høy kompetanseusikkerhet.

----- sett inn tabell 3 omtrent her -----

Tabell 3 viser at laissez-faire-ledelse ($\beta = .295, p < .001$) og kompetanseusikkerhet ($\beta = .324, p < .001$) ga signifikante bidrag til modellen, og forklarte 21,9 % av variansen i rolleambiguitet. Ettersom interaksjonsleddet ikke ga et signifikant bidrag til modellen ($\beta = .10, p = .115$), ble det ikke funnet støtte for hypotese 3.

Diskusjon

Resultatene viste en signifikant sammenheng mellom laissez-faire-ledelse og rolleambiguitet (H1), samt en modererende effekt av yrkesmessig selvopplevd mestringstro på denne sammenhengen (H2). Kompetanseusikkerhet hadde derimot ikke en signifikant interaksjonseffekt på det samme forholdet (H3).

Det ble funnet støtte for hypotese 1, som postulerte en positiv sammenheng mellom laissez-faire-ledelse og rolleambiguitet. Dette er kongruent med funn fra tidligere studier (Barling & Frone, 2017; Chênevert et al., 2013; Rizzo et al., 1970; Skogstad et al., 2007; Skogstad et al., 2014b). Ifølge Kelloway og kolleger (2005) kan ledere anses som en av de aller viktigste rollesenderne i organisasjonen. Når medarbeideren opplever mangel på eller tvetydighet i kommunikasjonen vedrørende hva som forventes av en i en gitt posisjon og rolle i organisasjonen, oppstår rolleambiguitet (Kahn et al., 1964). Sammenhengen mellom laissez-faire-ledelse og rolleambiguitet skyldes derfor sannsynligvis manglende rolle- og forventningsavklaring fra lederens side.

Undersøkelsen er basert på tverrsnittsdata og kan således ikke si noe om retningen på sammenhengen. Tidligere forskning indikerer imidlertid at laissez-faire-ledelse er en kilde til rolleambiguitet og ikke motsatt (Skogstad et al., 2014b). Mulig motsatte og resiproke sammenhenger bør likevel testes ut i alternative utvalg og populasjoner.

Resultatene viste også støtte for hypotese 2, der regresjonsanalysen viste at laissez-faire-ledelse er sterkest forbundet med rolleambiguitet ved lave nivåer av yrkesmessig selvopplevd mestringstro. Funnet er i tråd med tidligere forskning på feltet. Jex og Bliese (1999) fant at personer med lav selvopplevd mestringstro reagerer mer negativt på stressorer i arbeidet, og at de rapporterte høyere nivåer av rollestress enn personer med høy selvopplevd mestringstro. I situasjoner der medarbeideren har behov for hjelp og assistanse og lederen opptrer unnvikende eller ikke-responderende, vil medarbeideren derfor oppleve høyere rolleambiguitet.

Det ser imidlertid ikke ut at til at den negative effekten av laissez-faire-ledelse forsvinner dersom medarbeidere har høy yrkesmessig selvopplevd mestringstro. Resultatene indikerte at høy yrkesmessig mestringstro til en viss grad kan virke som en buffer mot effektene av laissez-faire-ledelse, men at den ikke kan annullere effekten fullstendig. Dette

funnet gir sterk støtte til oppfatningen at laissez-faire-ledelse er en destruktiv ledelsesform som virker på tvers av alle nivåer av mestringstro.

Resultatene ga ikke støtte for hypotese 3, da regresjonsanalysen ikke identifiserte noen signifikant interaksjonseffekt ved valgt signifikansnivå av kompetanseusikkerhet på forholdet mellom laissez-faire-ledelse og rolleambiguitet. Retningen på interaksjonskoeffisienten (se tabell 3) antydte imidlertid at sammenhengen mellom laissez-faire-ledelse og rolleambiguitet er sterkere ved høye nivåer av kompetanseusikkerhet. Dette indikerer at forholdet mellom variablene bør undersøkes nærmere i fremtidige studier i alternative utvalg med høyere N enn i det foreliggende utvalget.

Det kan være flere andre årsaker til at det ikke ble gjort signifikante funn. For det første er det kun ett av fire ledd i skalaen som måler kompetanseusikkerhet som domenespesifikt for arbeidsarenaen. Måleinstrumentet for kompetanseusikkerhet er således mindre i henhold til *the matching principle* (Häusser, Mojzisch, Niesel & Schulz-Hardt, 2010) enn måleinstrumentet for yrkesmessig selvpoplevd mestringstro. Dette kan bidra til å forklare hvorfor det ble funnet støtte for hypotese 2, men ikke for hypotese 3.

For det andre er opplevd kompetanse og faktisk kompetanse to ulike konstrukturer (Mayer et al., 2012). I teorien kan det tenkes at en person som vurderer sin egen kompetanse som lav, faktisk oppleves av andre som svært kompetent. Det kan videre tenkes at en ville fått andre resultater dersom en benyttet et mer objektivt mål på kompetansenivå (i tråd med f.eks. Lai, 2013). Det kan for eksempel være slik at personer med faktisk lavt kompetansenivå vil oppleve laissez-faire-ledelse som mer destruktivt enn personer med høy rapportert kompetanseusikkerhet, ettersom det finnes en mulighet for at sistnevnte er mer kompetente enn de selv tror og derfor vil håndtere laissez-faire-ledelse bedre.

Metodiske vurderinger

Studiens utvalg er relativt lite ($N = 386$) og responsraten var relativt lav (26,5 %). Dette kan svekke studiens reliabilitet så vel som den overordnede validiteten. Utvalget er jevnt fordelt med hensyn til alder og ansiennitet, men har en skjev kjønnsfordeling hvor nærmere tre fjerdedeler av utvalget består av kvinner. Utvalget er ikke basert på randomiseringsprinsippet, noe som begrenser studiens generaliserbarhet (Cozby & Bates, 2015). I oppfølgende studier vil det derfor være hensiktsmessig å undersøke andre utvalg i den norske arbeidsstyrken for å sikre et representativt og gyldig bilde av sammenhengene dokumentert i denne studien.

Dataene er innhentet ved hjelp av spørreskjemametoden, hvilket medfører problemer knyttet til selvrapporing. En slik svakhet er at respondenten kan fremheve ønskede egenskaper ved seg selv og undertrykke mindre ønskede egenskaper (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003). I denne studien kan dette tenkes å være spesielt relevant med hensyn til kompetanseusikkerhet, da et ønske om å opprettholde et positivt selvbilde kan føre til vanskeligheter med å innrømme usikkerhet vedrørende egen kompetanse. Andre responsbias, som «halo»- effekter, kan også virke inn på resultatene i studien (Skogstad, 2015).

En klar styrke ved studien er bruken av veletablerte skalaer som både har høy indre konsistens og er domenespesifikke. Sistnevnte er i tråd med *the matching principle* (Häusser et al., 2010). Schriesheim og kolleger (2009) fremholder at studievariablene bør måles på samme nivå, da dette øker sannsynligheten for å finne signifikante resultater og muligheten for å trekke gyldige konklusjoner om funnene. En begrensning ved studien er i så måte at kun ett av fire ledd som inngår i måleinstrumentet for kompetanseusikkerhet er spesifikt knyttet til arbeidsarenaen. Det foreslås derfor at fremtidige studier benytter seg av et gjennomgående domenespesifikt måleinstrument for kompetanseusikkerhet.

Variablenes fordeling og utvalgets størrelse kan ha påvirket de statistiske sammenhengene i studien. Variablene er tilnærmet normalfordelte, men respondentene

rapporterer lave forekomster av laissez-faire-ledelse og rolleambiguitet samt høye skårer på yrkesmessig selvopplevd mestringstro og lave skårer på kompetanseusikkerhet. Det kan for eksempel tenkes at sammenhengene med utfallsmålene ville vært sterkere i utvalg med høyere forekomst av laissez-faire-ledelse (Skogstad et al., 2007). I den foreliggende studien ble det benyttet et signifikansnivå på .05, noe som kan ha medført en ukorrekt konklusjon, nemlig at kompetanseusikkerhet ikke har en modererende effekt. Sannsynligheten for å begå en type II-feil kan reduseres i fremtidige studier ved bruk av større utvalg og evt. også et høyere signifikansnivå i eksplorerende studier.

En siste styrke ved studien er bruken av moderatoranalyser. Hall og Rosenthal (1991) postulerer at moderatorvariabler utgjør selve kjernen i vitenskapelig forskning. Resultatene fra den foreliggende studien bidrar således til å gi et mer helhetlig bilde av under hvilke forhold – i betydningen for hvilke personkjenntegn – laissez-faire-ledelse sterkest predikerer rolleambiguitet.

Teoretiske og praktiske implikasjoner

Studien bidrar til økt forståelse av laissez-faire-ledelse som en destruktiv ledelsesform, en oppfatning av laissez-faire-ledelse som tradisjonelt er blitt viet lite oppmerksomhet i ledelsesforskningen (Hinkin & Schriesheim, 2008). Ifølge Skogstad og kollegers (2014a) elaborerte definisjon kan laissez-faire-ledelse betraktes som en situasjonsbestemt form for destruktiv ledelse, hvor den avgjørende situasjonelle faktor er medarbeiders behov for hjelp eller støtte. Funnene i vår studie indikerer at individuelle kjennetegn påvirker behovet for ledelse. I fremtidige studier vil det være av stor interesse og nytte å undersøke hvilke andre kjennetegn som kan påvirke medarbeideres behov for ledelse og konsekvensene av disse. Skogstad og kolleger (2014b) hevder for sin del at medarbeideres ledelsesbehov vil være nært knyttet til deres opplevelse av stress, der sistnevnte innebærer en uoverensstemmelse mellom medarbeideres tilgjengelige ressurser og situasjonelle krav (Lazarus, 1999). En bør således

også undersøke aktuelle situasjonelle stressorer. Morgeson og Derue (2006) fant for eksempel at behovet for hjelp og veiledning fra andre vil øke i situasjoner som preges av kritikalitet, hastverk og vedvarende belastninger.

Foreliggende studie bidrar til økt kunnskap om kompetanseusikkerhet – et fenomen og begrep som i liten grad er undersøkt tidligere. Fremtidige studier bør derfor operasjonalisere begrepet nærmere, for eksempel ved å legge Lais (2013) komponenter i kompetansebegrepet til grunn. Til tross for at det ikke ble funnet en signifikant interaksjonseffekt av kompetanseusikkerhet, antydte retningen på interaksjonskoeffisienten en tendens til at sammenhengen var sterkere ved høy kompetanseusikkerhet. Derfor mener vi det er nødvendig med ytterligere studier av denne potensielle interaksjonseffekten. På den måten kan vi få et klarere svar på hvor virksom kompetanseusikkerhet er som «utløser» av laissez-faire-ledelse på rolleambiguitet.

Studien får også praktiske implikasjoner. Ettersom behov for ledelse er knyttet til medarbeiders opplevelser av ubalanse mellom ressurser og krav (Skogstad et al., 2014b), bør tiltak rettes både mot å styrke medarbeideres personlige ressurser og mot optimal tilrettelegging av omgivelsene i organisasjonen (jf. person-environment fit; se f.eks. French, 1982). En bør med andre ord ta sikte på både å redusere forekomsten av destruktive ledelsesformer og på å øke yrkesmessig selvopplevd mestring blant organisasjonsmedlemmer. Dette vil sannsynligvis bidra til at opplevelsen og konsekvensene av laissez-faire-ledelse vil bli mindre belastende og til å redusere forekomsten av rolleambiguitet. Videre har høy selvopplevd mestringstro blant annet vist seg å resultere i sterkere oppgaveengasjement, opprettholdelse av oppgaverelatert atferd (Chen & Bliese, 2002) og indre motivasjon for oppgaveutførelse (Bandura & Schunk, 1981). Organisasjoner bør derfor legge til rette for utvikling av yrkesmessig selvopplevd mestringstro med vekt på modellering, mestringserfaring og informativ tilbakemelding (Reeve, 2015).

Det bør imidlertid påpekes at yrkesmessig selvopplevd mestringstro er resultatet av en subjektiv og individuell vurdering. Det kan derfor tenkes at personer med høy yrkesmessig selvopplevd mestringstro i virkeligheten gjennomfører arbeidsoppgavene sine på uhensiktsmessige måter. I tilfeller der ledere er fraværende i medarbeiders arbeidshverdag kan altså yrkesmessig selvopplevd mestringstro tenkes å få negative følger for organisasjonen. Dette fordi det kan gjøre medarbeideren mer komfortabel med å utføre oppgaver selvstendig uten innhenting av nødvendig bistand. Derfor er det viktig at tiltak ikke bare rettes mot å øke yrkesmessig selvopplevd mestringstro spesielt, men også generelt mot å forhindre forekomsten av destruktive ledelsesformer.

Konklusjon

Denne studien viste signifikante sammenhenger mellom laissez-faire-ledelse, yrkesmessig selvopplevd mestringstro og kompetanseusikkerhet på den ene siden, og rolleambiguitet på den andre. Studien viste også at sammenhengen mellom laissez-faire-ledelse og rolleambiguitet var sterkere ved lave nivåer av yrkesmessig selvopplevd mestringstro. Det ble imidlertid ikke funnet overveiende støtte for den modererende effekten av kompetanseusikkerhet på det samme forholdet i den foreliggende studien. Laissez-faire-ledelse er tradisjonelt blitt viet lite oppmerksomhet i ledelsesforskning, og få eller ingen andre publiserte vitenskapelige studier har undersøkt individuelle karakteristika som moderatorer for forholdet mellom laissez-faire-ledelse og rolleambiguitet. Denne studien bidrar derfor til å fylle et empirisk hull i forskningslitteraturen, og den understreker betydningen av å øke medarbeideres personlige ressurser så vel som det å forhindre laissez-faire-ledelse for å unngå stress i form av rolleambiguitet på arbeidsplassen.

Referanser

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. & Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(3), 583. doi:10.1037/0022-3514.41.3.586
- 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
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire* (3. utg.). Manual and sampler set. Menlo Park, CA: Mind Garden.
- Brochs-Haukedal, W. (2011). Ledelse og kunnskapsarbeid: Motivering av autonome medarbeidere. I S. Einarsen & A. Skogstad (red.), *Det gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Buss, A. H. (1961). *The psychology of aggression*. New York: John Wiley.
- Chen, G. & Bliese, P. D. (2002). The role of different levels of leadership in predicting self- and collective efficacy: Evidence for discounting. *Journal of Applied Psychology* 87(3), 549–556. doi:10.1037//0021-9010.87.3.549
- Chênevert, D., Vandenberghe, C., Doucet, O. & Ben Ayed, A. K. (2013). Passive leadership, role stressors, and affective organizational commitment: A time-lagged study among health care employees. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 63(5), 277–286. doi: 10.1016/j.erap.2013.07.002
- Cozby, P. C. & Bates, S. C. (2015). *Methods in behavioral research*. New York: McGraw-Hill Education.
- Craig, S. B. & Kaiser, R. B. (2013). Destructive leadership. I M. G. Rumsey (red.), *The Oxford Handbook of Leadership* (s. 439–454). New York: Oxford University Press.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. I R. A. Dienstbier (red.), *Nebraska Symposium of Motivation: Vol. 38. Perspectives on motivation* (s. 237–288). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2009). The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(14), 227–268. doi: 10.1207/S15327965PLI1104_01
- Einarsen, S., Aasland, M. S. & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *Leadership Quarterly*, 18(3), 207–216. doi: 10.1016/j.leaqua.2007.03.002
- French, J. R. P. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Chichester: Wiley.
- Frischer, J. & Larsson, K. (2000). Laissez-faire in research education — an inquiry into a Swedish doctoral program. *Higher Education Policy*, 13(2), 131–155. doi: 10.1016/S0952-8733(99)00022-7
- Grau, R., Salanova, M. & Peiró, J. M. (2001). Moderator effects of self-efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain*, 5(1), 63–74.
- 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
- Hogg, M. A. (2007). Uncertainty-identity theory. I *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. Volume 39, s. 69–126): Academic Press.

- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M. & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1–35. doi: 10.1080/02678371003683747
- Jackson, S. E. & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(1), 16–78. doi: 10.1016/0749-5978(85)90020-2
- Jex, S. M. & Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 349–361. doi: 10.1037/0021-9010.84.3.349
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Oxford: John Wiley.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Kelloway, E. K., Sivanathan, N., Francis, L. & Barling, J. (2005). Poor leadership. I J. Barling, E. K. Kelloway & M. R. Frone (red.), *Handbook of Work Stress*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Lai, L. (2013). *Strategisk kompetanseledelse* (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion. A new synthesis*. (Springer red.).
- Mayer, D. M., Thau, S., Workman, K. M., Dijke, M. V. & De Cremer, D. (2012). Leader mistreatment, employee hostility, and deviant behaviors: Integrating self-uncertainty and thwarted needs perspectives on deviance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1), 24–40. doi: 10.1016/j.obhdp.2011.07.003
- Molander, P. (2018, 4. april). 5 tips for et godt arbeidsmiljø. Lastet ned fra <https://www.nho.no/arskonferanser/arskonferansen-2018/forside/nyhetsarkiv-ak18/5-tips-for-et-godt-arbeidsmiljo/>
- Morgeson, F. P. & DeRue, D. S. (2006). Event criticality, urgency, and duration: Understanding how events disrupt teams and influence team leader intervention. *The Leadership Quarterly*, 17(3), 271–287. doi: 10.1016/j.leaqua.2006.02.006
- Pierce, J. L. & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591–622. doi: 10.1016/j.jm.2003.10.001
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Dunham, R. B. & Cummings, L. L. (1993). Moderation by organization-based self-esteem of role condition–employee response relationships. *Academy of Management Journal*, 36(2), 271–288. doi: 10.2307/256523
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. doi: 10.1037/0021-9010.88.5.879
- Reeve, J. (2015). *Understanding motivation and emotion* (6. utg.). Korea: Wiley.
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16 (2), 238–255. doi:10.1177/1069072707305763
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163. doi: 10.2307/2391486
- Schriesheim, C. A., Wu, J. B. & Scandura, T. A. (2009). A meso measure? Examination of the levels of analysis of the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). *The Leadership Quarterly*, 20(4), 604–616. doi: 10.1016/j.leaqua.2009.04.005
- Schyns, B. & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 138–158. doi: 10.1016/j.leaqua.2012.09.001

- Schyns, B. & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219–241. doi: 10.1080/13594320244000148
- Skogstad, A. (2015). Lederevalueringer: Hvor gode og effektive er de? I S. Einarsen & A. Skogstad (red.), *Ledelse på godt og vondt* (2. utg., s. 323–338). Bergen: Fagbokforlaget.
- 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), 80–91. doi: 10.1037/1076-8998.12.1.80
- Skogstad, A., Hetland, J., Glasø, L. & Einarsen, S. (2014b). 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 employees well-being. I E. K. Kelloway, K. Nielsen & J. K. Dimoff (red.), *Leading to Occupational Safety: How Leadership Behaviours Impact Organizational Safety and Well-Being* (1. utg., s. 163–195). UK: WILEY Blackwell.
- Skogstad, A. & Van de Vliert, E. (2010, desember). *Definitions and models of Laissez-faire leadership. Some critical remarks and proposals for new directions*. Innlegg presentert ved Forskningskonferanse for Institutt for samfunnspsykologi, Psykologisk fakultet, UiB, Bergen.
- Skogstad, A., Aasland, M. S., Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2014a). The relative effects of constructive, laissez-faire, and tyrannical leadership on subordinate job satisfaction: Results from two prospective and representative studies. *Zeitschrift für Psychologie*, 222(4), 221–232. doi: 10.1027/2151-2604/a000189
- Svendsen, L. F. (2008). *Work*. Hentet fra <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.library.bi.no/lib/bilibrary/reader.action?docID=1886927>
- Tubre, T. C. & Collins, J. M. (2000). Jackson and Schuler (1985) Revisited: A meta-analysis of the relationships between role ambiguity, role conflict, and job performance. *Journal of Management*, 26(1), 155–169. doi: 10.1177/014920630002600104
- Watzlawick, P., Beavin, J. H. & Jackson, D. D. (1967). *Pragmatics of human communication*. New York: W. W. Norton.
- Wong, S. I. & Giessner, S. R. (2016). The thin line between empowering and laissez-faire leadership: An expectancy-match perspective. *Journal of Management*, 44(2), 757–783. doi: 10.1177/0149206315574597
- Örtqvist, D. & Wincent, J. (2006). Prominent consequences of role stress: A meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 399–422. doi: 10.1037/1072-5245.13.4.399
- 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

Tabeller og figurer

Tabell 1

Gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjoner for studievariablene

Variabler	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4
1 Rolleambiguitet	2.73	1.19	($\alpha = .86$)			
2 Laissez-faire-ledelse	2.29	1.19	.342**	($\alpha = .91$).		
3 Yrkesmessig selvopplevd mestringsstro	4.89	0.77	-.425**	-.189**	($\alpha = .85$)	
4 Kompetanseusikkerhet	2.42	1.53	.358**	.138**	-.558**	($\alpha = .87$)

Notat. ** $p < .01$

Tabell 2

Hierarkisk multipl regressjonsanalyse for test av interaksjonseffekten av yrkesmessig selvopplevd mestringsstro på forholdet mellom laissez-faire-ledelse og rolleambiguitet (n = 268)

Variabler	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	R^2	ΔR^2
Steg 1				.116***	
LFL	.409	.068	.341***		
Steg 2				.298***	.182***
LFL	.317	.061	.264***		
YSM	-.532	.063	-.433***		
Steg 3				.316***	.018**
LFL	.322	.061	.268***		
YSM	-.507	.063	-.413***		
LFL*YSM	-.161	.060	-.135***		

Notat. LFL = Laissez-faire-ledelse, YSM = Yrkesmessig selvopplevd mestringsstro. ** $p < .01$, *** $p < .001$.

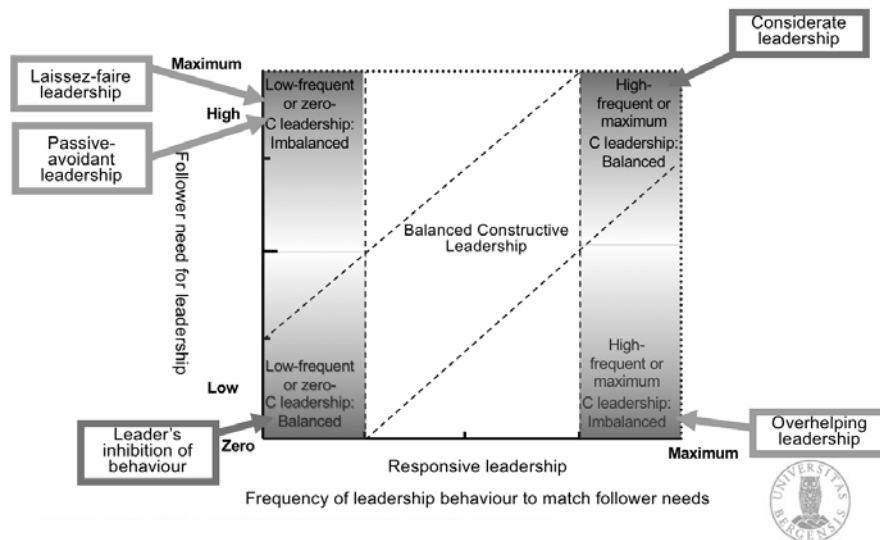
Tabell 3

Hierarkisk multipel regresjonsanalyse for test av interaksjonseffekten av

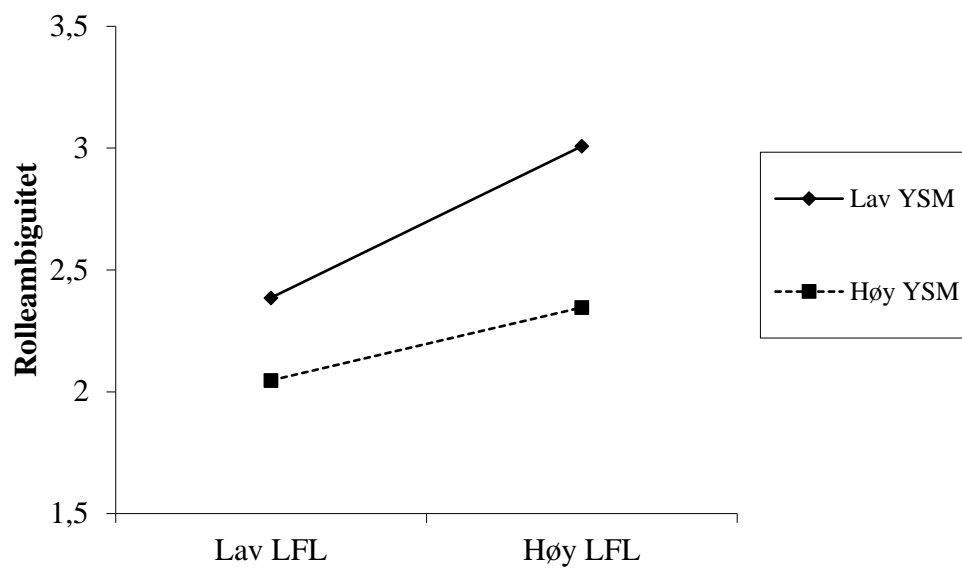
kompetanseusikkerhet på forholdet mellom laissez-faire-ledelse og rolleambiguitet (n = 269)

	Variabler	B	SE B	β	R ²	ΔR^2
Steg 1					.115***	
	LFL	.409	.068	.340***		
Steg 2					.219***	.103***
	LFL	.356	.064	.295***		
	KU	.389	.064	.324***		
Steg 3					.224***	.005
	LFL	.363	.065	.301***		
	KU	.386	.064	.321***		
	LFL*KU	.096	.070	.073		

Notat. LFL = Laissez-faire-ledelse, KU = Kompetanseusikkerhet. ***p < .001.



Figur 1. The Model of Balanced versus Imbalanced Leadership Behaviours (Skogstad & Van de Vliert, 2010).



Figur 2. Interaksjonsplot for sammenhengen mellom laissez-faire-ledelse og rolleambiguitet, moderert av yrkesmessig selvopplevd mestringstro (YSM).