



Handelshøyskolen BI - campus Bergen

BTH 36201

Bacheloroppgave - Økonomi og administrasjon

Bacheloroppgave

Interaksjonseffekten mellom mobbing og laissez-faire ledelse med hensyn til intensjoner om å slutte i jobben

Navn: Andrea Glatved Skråmestø, Michelle Nordanger Lavik

Utlevering: 06.01.2020 09.00

Innlevering: 03.06.2020 12.00

Bacheloroppgave ved Handelshøyskolen BI

«Foreligger det en interaksjon mellom mobbing og laissez-faire ledelse med hensyn til intensjoner om å slutte i jobben?»



BTH 36201

Økonomi og administrasjon

Innleveringsdato:

03.06.2020

Studiested:

Handelshøyskolen BI - Campus Bergen

«Denne oppgaven er gjennomført som en del av studiet ved Handelshøyskolen BI.

Dette innebærer ikke at Handelshøyskolen BI går god for de metoder som er anvendt, de resultater som er fremkommet, eller de konklusjoner som er trukket»

Forord

Denne bacheloroppgaven i økonomi og administrasjon er den avsluttende delen av vår utdanning ved Handelshøyskolen BI – Campus Bergen 2017-2020.

Bacheloroppgaven er skrevet som en generell bacheloroppgave, med vektleggelse på faget «Psykologi, organisasjon og ledelse». Vi synes det er viktig å kjenne til sentrale kunnskaper om organisasjonsmessige fenomener og få en forståelse for bakgrunn av hendelser i organisasjoner. Da ledere har stor påvirkningskraft for trivsel på arbeidsplassen, ønsket vi å studere sammenhenger mellom eksponering for mobbehendelser og fraværende ledelse, med hensyn til medarbeidernes intensjoner om å slutte i jobben.

Vi vil gjerne rette en stor takk til vår veileder Mats Glambek, førsteamanuensis ved Handelshøyskolen BI Campus Bergen – Institutt for ledelse og organisasjon. Til tross for den unormale situasjonen vi befinner oss i med tanke på Covid-19, har vi fått gode veiledningstimer. Han har vært svært tilgjengelig, og gitt oss motiverende ord og nyttige råd underveis. Ved hjelp av Mats har vi fått tilgang til et datasett fra en oljesektor i Nordsjøen, som vi har vært avhengig av for å gjennomføre oppgaven.

Vi vil også takke både familie og venner for støtte og oppmuntring i denne perioden. En spesielt stor takk til familie som har korrekturlest oppgaven vår.

Sammendrag

Mobbing utgjør et alvorlig problem i dagens samfunn. Mobbing påvirker hverdagen til svært mange barn og unge, men det er viktig å anerkjenne at mobbing også forekommer blant voksne i arbeidslivet. Vårt mål med bacheloroppgaven er å sette lys på et tema som gjerne ikke blir snakket høyt om, og øke oppmerksomheten på at det fremdeles forekommer mobbing i arbeidslivet, til tross for at vi har en arbeidsmiljølov som skal bekjempe forekomst av dette. Ledere har stor innvirkning på jobbtrivsel, og oppgaven tar for seg hvorvidt laissez-faire ledelse påvirker sammenhengen mellom eksponering for mobbebehandlinger på arbeidsplassen og intensjoner om å slutte i jobben. Med dette som utgangspunkt har vi utformet følgende problemstilling: *Foreligger det en interaksjon mellom mobbing og laissez-faire ledelse med hensyn til intensjoner om å slutte i jobben?*

Studien bygger på et tildelt datasett, fra en tidligere undersøkelse med respondenter fra oljesektoren i Nordsjøen. For å analysere datasettet har vi benyttet kvantitativt metode, som har et formål med å teste hypoteser basert på tallmateriale. Videre har vi drøftet funnene våre og knyttet resultatene opp mot relevant teori. Avslutningsvis kommer vi med en konklusjon for hypotesene vi har utformet.

Funnene våre avdekker at det eksisterer en interaksjon mellom eksponering for mobbebehandlinger og laissez-faire atferd med hensyn til intensjoner om å slutte i jobben, men effekten av mobbing er *svakere* når offeret vurderer at nærmeste leder utviser høy grad av laissez-faire atferd. Videre fremkommer det at de som ble eksponert for mobbebehandlinger og hadde et ønske om å slutte i jobben på tidspunkt 1, fortsatt har lyst til å slutte på tidspunkt 2, men med hensyn til laissez-faire ledelse har de ikke fått *økt* lyst.

Innholdsfortegnelse

Forord.....	ii
Sammendrag.....	iii
1.0 Innledning.....	1
1.1 Bakgrunn for oppgaven.....	1
1.2 Problemstilling.....	1
1.3 Avgrensninger og form på oppgaven	2
2.0 Mobbing.....	2
2.1 Mobbingens historie.....	2
2.2 Mobbing på arbeidsplassen.....	3
2.3 Mobbing som prosess.....	4
2.4 Konsekvenser av mobbing.....	5
2.5 Intensjoner om å forlate arbeidsplassen.....	6
2.6 Leders betydning for forekomst av mobbing.....	7
2.6.1 Laissez-faire ledelse.....	8
3.0 Hypoteser.....	10
4.0 Metode.....	10
4.1 Kvantitativ metode.....	11
4.2 Design.....	12
4.3 Innsamling av data.....	12
4.4 Utvalg.....	13
4.5 Spørreskjema.....	13
4.6 Validitet og reliabilitet.....	15
4.7 Statistikk.....	15
5.0 Resultater og funn.....	16
5.1 Demografiske variabler.....	16
5.2 Frekvensanalyse.....	17
5.3 Korrelasjonsmatrise.....	20
5.4 Multipel regresjon.....	21
5.4.1 Hypotese 1.....	22
5.4.2 Hypotese 2.....	25
6.0 Drøfting.....	27
6.1 Generelle funn.....	27

6.2 Hypotese 1.....	29
6.3 Hypotese 2.....	31
6.4 Metodiske styrker og begrensninger.....	32
7.0 Konklusjon.....	33
Referanseliste.....	35

1.0 INNLEDNING

Denne oppgaven er skrevet som en generell bacheloroppgave i økonomi og administrasjon ved Handelshøyskolen BI. Den generelle bacheloroppgaven genererer et vidt spekter av muligheter, men vi ønsket å rette vårt fokus på faget «Psykologi, organisasjon og ledelse» og ta for oss tematikken rundt mobbing i norsk arbeidsliv. Oppgaven bygger på en tidligere artikkel basert på samme datasett, der mobbing i arbeidslivet ble vist å være en forløper til intensjoner om å slutte i jobben over seks måneder (Glambek, Matthiesen, Hetland & Einarsen, 2014). Oppgaven er med andre ord en re-analyse og videreføring av arbeidet til Glambek et al., (2014).

1.1 Bakgrunn for oppgaven

Det er stadig flere aktører som setter mobbing i fokus. Mobbing blant barn og unge på sosiale medier og i skolen har lenge vært et sentralt tema. Det er imidlertid viktig å anerkjenne at mobbing også forekommer blant voksne, og at det på lik linje med barn og unge er viktig at dette problemet blir håndtert på en riktig og forsvarlig måte. Mobbing blant voksne kan virke nedprioritert, men det er ingenting som tilsier at mobbing avtar ved inngangen til voksen- og arbeidslivet.

Mobbing på arbeidsplassen er et alvorlig problem i moderne arbeidsliv, og berører opptil 15% av arbeidstakere på et globalt nivå (Nielsen, Matthiesen & Einarsen, 2010). Mobbing kan føre til en rekke negative konsekvenser og er i stor grad forbundet med en betydelig reduksjon i jobbtilfredsheten. Videre kan mobbing føre til alvorlige helseplager hos mobbeofferet, blant annet i form av fysiske og psykiske plager. For å redusere forekomsten av mobbing på en arbeidsplass er det viktig å kjenne til hvilke faktorer som er relatert til mobbing, samt hva mobbing på arbeidsplassen kan føre til (Einarsen, Hoel & Nielsen, 2005).

1.2 Problemstilling

Basert på informasjonen ovenfor har vi utformet følgende problemstilling: *Foreligger det en interaksjon mellom mobbing og laissez-faire ledelse med hensyn til intensjoner om å slutte i jobben?*

For å besvare dette har vi benyttet kvantitativ metode med en anonym undersøkelse for å sikre flest mulige respondenter. Ettersom identiteten til kandidatene ikke er avslørt, håper vi at svarene på undersøkelsen er ærligere og mer åpne enn de ellers ville vært.

1.3 Avgrensninger og form på oppgaven

Mobbing som begrep kan være svært bredt og det har blitt skrevet en rekke forskningsartikler om mobbing. Vi har valgt å avgrense vår oppgaven til å undersøke om lederstilen laissez-faire ledelse har en sammenheng med mobbing på arbeidsplassen og intensjoner om å slutte i jobben.

Vi vil forholde oss til mobbing på en generell basis for å få en oversikt over det helhetlige problemet, og ikke gå inn på de individuelle områdene. Informasjonen brukt i oppgaven er hentet gjennom en tidligere omfattende undersøkelse som vår veileder har gitt oss tilgang til. Vi har valgt ut enkelte variabler fra undersøkelsen og sammenlignet det innsamlede datamaterialet ved hjelp av sekundærdata. Undersøkelsen er gjennomført av offshoreansatte i oljesektoren i Nordsjøen.

2.0 MOBBING

Ettersom begrepet «mobbing» er så bredt, kan det også bli tolket på forskjellige måter, både når det kommer til innhold og alvorlighetsgrad. Arbeidstilsynet definerer mobbing på følgende måte: «*Typiske kjennetegn ved mobbing er at de negative hendelsene er gjentakende, systematiske og forekommer over tid, og at det er en opplevd maktubalanse mellom partene der én part opplever å ha vanskelig for å forsvare seg*» (Arbeidstilsynet, 2020). Bak en mobbehandling kan det ofte føles som at mobberen har en bevisst hensikt med å påføre skade, mens blant voksne er det gjerne en agenda bak handlingen fremfor konsekvensen av den som er bakgrunnen for mobbing. For offeret kan mobbingen føre til nedsatt evne til å utføre arbeidsoppgavene, samt redusere muligheten for deltakelse i det sosiale samspillet på arbeidsplassen (Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1994a).

2.1 Mobbingens historie

Siden 1990-tallet har mobbing blitt dokumentert som et utbredt og alvorlig problem på arbeidsplassen. Arbeidsundersøkelser som ble gjort i denne perioden

viser at hele 5% av norske arbeidstakere blir alvorlig mobbet på jobben. Undersøkelsene kunne også fortelle at halvparten av disse ble mobbet av sine egne ledere, mens den andre halvparten ble mobbet av kollegaene (Einarsen et al., 1994a). En annen undersøkelse viste også at blant 2200 norske arbeidstakere svarte hele 21% at mobbing reduserte trivselen på jobb (Einarsen & Raknes 1991).

I Norge har vi per dags dato Arbeidsmiljøloven som skal beskytte arbeidstakere i arbeidslivet. Lovens formål er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet. I tillegg skal loven sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Kapittel 4 i Arbeidsmiljøloven omhandler krav til arbeidsmiljøet og i §4-3 finner vi bestemmelsen om at det verken skal forekomme trakassering eller annen utilbørlig opptreden på arbeidsplassen. §4-2 dreier seg om lederen sitt ansvar for å tilrettelegge et arbeidsmiljø på et gunstig nivå for hans eller hennes arbeidstakere (Arbeidsmiljøloven, 2006).

2.2 Mobbing på arbeidsplassen

Mobbing finner sted i mange sammenhenger, men i vår bacheloroppgave skal vi fokusere på mobbing i arbeidslivet. Mange skiller mellom tre ulike former for mobbebehandlinger. Den første formen er *direkte mobbing*, og knyttes til fiendtlige handlinger som blir brukt direkte mot offeret. Det kan for eksempel være trusler, utskjelling eller sårende utsagn. *Indirekte mobbing* går ut på å holde tilbake informasjon, utfrysing eller sosial isolering overfor arbeidstakeren (Einarsen, Martinsen & Skogstad, 2017, s. 278). *Digital mobbing* knyttes til aggressive handlinger og oppførsel via et elektronisk hjelpemiddel. Eksempel på dette er meldinger med krenkende innhold via tekstmeldinger, bilder, chat eller sosiale medier (Ertesvåg, 2018).

Vedrørende mobbing på arbeidsplassen kan vi skille mellom personrelaterte handlinger og handlinger som er rettet mot arbeidsoppgaver og arbeidssituasjon. Handlinger som er personrelaterte kan være baksnakking, ryktespredning eller neglisjering av meninger. Arbeidsrelaterte handlinger kan være å gi såpass

urimelige tidsfrister at det er nærmest umulig for arbeidstakeren å overholde, tildele meningsløse arbeidsoppgaver eller frata arbeidstakers vanlige arbeidsoppgaver. Alle virksomheter er pålagt å ha prosedyrer og et varslingsystem slik at man får sagt ifra dersom man observerer uetisk, ulovlig eller annen form for dårlig oppførsel på jobben. Det er viktig at den ansatte alltid prøver å varsle på en forsvarlig måte. Det er ikke uvanlig at ansatte som varsler, blir stemplet som svikere på arbeidsplassen. Atferden deres blir sett på som et brudd på en arbeidstakers lojalitet overfor arbeidsgiveren. Dette fører til at en del varslere blir møtt med sterke negative sanksjoner fra kollegaer og ledere, som videre fører til at ansatte i fremtiden ikke «tør» å varsle fordi sanksjonene blir sett på som advarsler til andre om at sladding ikke er akseptert (Einarsen et al., 2017, s. 278-280).

2.3 Mobbing som prosess

Undersøkelser om mobbing forteller oss at mobbing er en akselererende prosess. Med andre ord, de fleste mobbesaker starter som små konflikter, før de eskalerer og kan forårsake frustrasjon, aggresjon og mistillit mellom de gjeldende partene. Når partene befinner seg i de første fasene av en konflikt vil de fremdeles klare å fokusere på å finne en løsning i saken, til tross for at det finnes en viss frustrasjon mellom dem. Videre kan konflikten utvikle seg til personkonflikt. Da vil både innholdet og temaet i uenigheten endres. Jo lengre konflikten pågår, desto mer vil saken handle om helt andre ting enn den gjorde i utgangspunktet. Problemene blir i stadig større grad knyttet til partenes personlige motsetninger og deres negative følelser overfor hverandre, i stedet for at fokuset blir på selve konflikten. Saken går da over til person, altså fra *hva* som er problemet til *hvem* som er problemet (Einarsen, Glasø, Vie & Pedersen, 2016).

I neste fase kan personkonflikten eskalere videre til aggressive handlinger. I starten av denne fasen kan det være vanskelig for ofrene å forstå hva som foregår fordi de aggressive handlingene ofte starter som indirekte og skjulte. Handlingene kan etterhvert bli mer tydelige og offeret kan føle seg isolert, ydmyket og kritisert (Einarsen et al., 2016).

Proessen har nå utviklet seg til mobbe-fasen. En person befinner seg i denne fasen når han eller hun ikke klarer å forsvare seg mot gjentakende krenkende atferd og urettferdig behandling. Dette kan føre til stress-symptomer, som videre kan føre til økende vanskeligheter med å utføre de daglige oppgavene på jobb, samt i hverdagslivet. Situasjonen kan utvikle seg såpass mye at offerets helse, selvbilde og livssituasjon oppleves som truet (Einarsen et al., 2016).

Den siste fasen i prosessen er utstøting. Det som startet som en liten konflikt utviklet seg til mobbing som kan resultere i at offeret blir sykemeldt, sier opp, blir sagt opp, uføretrygdes etc. (Einarsen et al., 2016).

2.4 Konsekvenser av mobbing

Mobbing har en rekke ulike negative konsekvenser for den som rammes, men også for kollegaer som observerer hendelsene, for virksomheten og for samfunnet. For virksomheten kan det dreie seg om et lite konstruktivt arbeidsmiljø, redusert effektivitet, sykefravær, høy turnover, dårlig omdømme og rettsaker. Dette vil videre kunne påvirke samfunnet gjennom belastninger på helsevesenet, svekket nasjonal produksjon og redusert konkurransevne (Di Martino, Hoel & Cooper, 2003).

De fleste studier har imidlertid fokusert på konsekvensene mobbing har på selve offerets trivsel og helse, og en rekke undersøkelser har dokumentert de negative effektene av å bli utsatt for mobbing på arbeidsplassen (Einarsen & Mikkelsen, 2003; Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003). Mobbing kan føre til alvorlige helseplager hos mobbeofferet, blant annet i form av psykiske plager som søvnløshet og anspenhet, samt fysiske plager som muskel- og skjelettproblemer (Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesøy, 1996a).

I en undersøkelse fra Einarsen et al., (1996a) som studerte de negative konsekvensene ved langvarig eksponering for mobbing, ble det funnet at ofrene i stor grad opplevde psykosomatiske symptomer som hodepine, kvalme, angst og depresjon. En studie utført av Mikkelsen & Einarsen (2001) viste at spesielt depresjoner var relatert til langvarig mobbing. Tilsvarende funn ble gjort av Rayner, Hoel og Cooper (2002) som viste at ansatte som var vedvarende utsatt for

mobbing hadde større sannsynlighet for å slite med angst og depresjoner enn arbeidstakere som ikke var blitt mobbet. Videre ble det avdekket at 54% av mobbeofrene hadde fått medisinsk behandling, mens 55% hadde hatt tre eller flere fraværsperioder i løpet av de siste tolv månedene (Zapf, Knorz og Kulla, 1996). I en annen undersøkelse blant 100 norske ofre for langvarig mobbing, viste det seg at hele 26% var uføretrygdet, mens 12% var arbeidsledige (Einarsen, Matthiesen, & Mikkelsen, 1999). I en finsk studie fant Vartia (1993) blant annet at 46% av de personene som hadde vært utsatt for mobbing vurderte å slutte i arbeidet, mens Rayner (1997) påviste at én av fire tidligere ofre for mobbing hadde sluttet i jobben på grunn av handlingene de hadde vært utsatt for (Einarsen et al., 2005). I neste avsnitt går vi dypere inn på offerets intensjoner om å forlate arbeidsplassen som en konsekvens av mobbing.

2.5 Intensjoner om å forlate arbeidsplassen

En konsekvens av mobbing på arbeidsplassen kan være at offeret «frivillig» slutter i jobben da de opplever arbeidsforholdene som for vanskelige (Berthelsen, Skogstad, Lau & Einarsen (2011). Mobbing og trakassering på arbeidsplassen har blitt identifisert som en forløper for misnøye i jobben (Frank, McMurray, Linzer & Elon, 1999), og flere studier har rapportert at mobbing er forbundet med planer om å forlate arbeidsplassen (Hoel, Einarsen & Cooper, 2003; Glambek et al., 2014; Vartia, 1993).

For det andre kan det være en positiv mestringsstrategi å forlate organisasjonen, da dette er en måte å fjerne seg fra kilden til problemet (Hoel et al., 2003). I avsnittet *mobbing på arbeidsplassen* ble det gjort rede for at indirekte mobbing for eksempel forekommer i form av utfrysing. En konsekvens av dette kan være at offeret opplever seg ekskludert fra organisasjonen og dermed føler seg tvunget til å slutte. Det finnes også eksempler på at organisasjoner bruker mobbing som taktikk for å kvitte seg med ansatte som vurderes som uproduktive eller upassende for arbeidsplassen (Di Martino et al., 2003; Einarsen et al., 1994a).

Mangel på alternativt arbeid og mulighet til å flytte på seg kan for enkelte gjøre det vanskelig å slutte i sin nåværende jobb (Hoel et al., 2003). Til tross for at man blir mobbet, er det mange som ikke ønsker å forlate arbeidsplassen fordi de ønsker

å oppnå rettferdighet (Kile, 1990). I tilfeller hvor mobbing foregår noe mer sporadisk, kan det også tenkes at ofrene lever i et håp om at mobbingen skal opphøre (Hoel et al., 2003).

I samsvar med disse forestillingene er det påvist et forhold mellom mobbing på arbeidsplassen og intensjoner om å forlate jobben innenfor ulike sektorer og yrker (Quine, 1999; Matthiesen, Einarsen & Mykletun, 2008; Simons, 2008; Glasø, Bele, Nielsen & Einarsen, 2011a). Data har også vist at andre sosiale stressfaktorer som ikke er definert som mobbing, men som ofte overlapper hverandre og bidrar til mobbeprosessen, kan påvirke intensjonen om å forlate jobben. Eksempler på dette kan være utydighet på jobb (Lim, Cortina & Magley, 2008; Adams & Buck, 2010) eller feilbehandling på arbeidsplassen (Harlos & Axelrod, 2005). Vi ønsker å undersøke om laissez-faire ledelse også bidrar til prosessen.

2.6 Leders betydning for forekomst av mobbing

Arbeidsmiljøloven forbyr trakassering og annen utilbørlig opptreden på arbeidsplassen, og lovfester at arbeidsgiveren og ledelsen har et ansvar for å forebygge mobbing på arbeidsplassen. Både arbeidsgiver og arbeidstaker plikter å ivareta et godt arbeidsmiljø (Arbeidstilsynet, 2020). De siste årene har effektiv ledelse og sunt arbeidsmiljø blitt fokusområder for mange bedrifter, ettersom det anerkjennes som en viktig forutsetning for å skape verdier for bedriften. Det anses som en suksessfaktor å ha målbevisste og motiverende ledere, og samtidig skape et sunt og trygt arbeidsmiljø. Selv om de fleste er enig i at motiverende og tydelige ledere i kombinasjon med et trygt arbeidsmiljø er ønskelig, er dette langt fra realiteten på mange arbeidsplasser (Frustøl & Vestøl, 2018).

En leders fraværende atferd kan indirekte bidra til mobbing ved at de unnlater å gripe inn i situasjoner hvor deres underordnede opplever mobbing. I noen tilfeller kan lederen også være den direkte årsaken til mobbing ved at det er de selv som utfører mobbehandlingene. I en studie i Hordaland med 7986 arbeidstakere, hevdet 54% av mobbeofrene at de hadde vært mobbet av en eller flere ledere (Einarsen & Skogstad, 1996b). I en undersøkelse om «helsefarlige ledere» observerte Kile (1990) at 81% oppga lederen som den som mobber. Kiles

studie viser at lederens atferd er den direkte årsaken til problemene. Ledere kan også forårsake mobbing ved at de ikke håndterer de konfliktene som oppstår i arbeidsmiljøet på en god måte. Dette kan enten forklares ved at de ikke har tilstrekkelig fokus på det psykososiale miljøet eller ved å lede gjennom en «*la det skure og gå*»-holdning. Ved at fraværende ledere gjerne unngår håndtering av problemer, «legger de til rette» for at mobbing kan utvikles (Einarsen et al., 2005).

2.6.1 Laissez-faire ledelse

Bass og Avolio (1990) beskriver laissez-faire ledelse som «*fraværet av ledelse*» eller «*la det skure*»-ledelse. Kjennetegnet på denne type lederatferd er manglende gjennomføring av oppgaver, samt manglende oppfølging av bedriftens mål og manglende oppfølging av underordnede (Einarsen et al, 2007a). En slik leder vil kunne neglisjere at noen blir mobbet på arbeidsplassen og la være å gripe inn, selv når vedkommende blir bedt om det. Ved å ikke håndtere konflikter, stress eller andre arbeidsmiljøproblemer, kan det skapes grobunn for senere mobbing (Einarsen et al., 2007a).

Et passivt og unnlattende lederskap kan også oppleves som mobbing i seg selv, eksempelvis i tilfeller der ledere ikke klarer å svare eller opptre i tråd med klare forventninger. Dersom ofrene opplever at det fraværende lederskapet er bevisst og preget av systematisk forsømmelse, kan de føle seg sosialt utstøtt og utestengt (Hoel, Glasø, Hetland, Cooper & Einarsen, 2010). En svensk undersøkelse av Frischer og Larsson (2000) rapporterte at laissez-faire ledelse var hovedårsaken til at svenske doktorgradsstipendiater droppet ut av doktorgradsstudiet. Ledere kan også forårsake mobbing ved å unnlate å ha fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet, ved at de ikke håndterer de konfliktene som oppstår i arbeidsmiljøet på en god måte eller lede gjennom en «*la det skure og gå*»-holdning. Dette kan føre at det blir lagt til rette for frustrasjoner og maktkamper (Einarsen et al., 2005). Studier har vist at mange ledere ikke føler seg tilstrekkelig kompetente når det gjelder å håndtere konflikter i arbeidsmiljøet (Haukedal, 2002) og at mobbing lettere forekommer i arbeidsmiljø med dårlige eller fraværende ledere (Einarsen et al., 1994a).

Det hevdes at laissez-faire atferd fra ledere kan fremprovosere gruppekonflikter og mobbing fra medarbeidere, ettersom lederens fravær gir opphav til operasjonelle og kooperative problemer, samt at beslutninger uhensiktsmessig blir overlatt til gruppen. Rollekonflikt og mangel på oppgaveklarhet kan i tillegg bli assosiert med mobbing (Einarsen, Raknes og Matthiesen, 1994b), og ved å unnlate å ta hensyn til slike aspekter ved lederskap kan fraværende ledere indirekte bidra til mobbing.

Dersom det allerede forekommer mobbing på arbeidsplassen, kan leders håndtering av situasjonen ha stor betydning på utfallet. Lederstilen kan være en viktig moderator i sammenhengen mellom mobbing på arbeidsplassen og diverse utfall av en mobbesituasjon, slik som sykefravær, mistrivsel, stress og intensjon om å forlate arbeidsplassen. Når en mobbesituasjon har oppstått er det viktig at lederen setter grenser for oppførsel og har kunnskap om mobbing og kompetanse i konflikthåndteringen (Einarsen et al., 2016). Dersom en leder er tilstede for sine ansatte vil de trolig være proaktiv og rydde opp i en eventuell mobbesituasjon, noe som kan bidra til at offeret opplever situasjonen som overkommelig og får håp om at situasjonen vil forbedres. Som nevnt innledningsvis er laissez-faire ledelse et tegn på at lederen lar være å følge opp de mennesker de er satt til å lede (Einarsen, Skogstad, Aasland, Løseth, 2002). Ifølge Einarsen et al., (2002) må ledere ta saken på alvor og starte arbeidet med å finne ut om det offeret hevder, faktisk har skjedd. Videre må det sørges for en rask og ordentlig oppfølging av saken. Ulempen ved å være mobbeoffer under en laissez-faire ledelse, er at leder ikke griper inn, og tar ansvaret sitt på alvor. Dersom leder unngår å følge opp saken, kan det forverre opplevelsen for mobbeofferet.

Som indikert har ledere en viktig jobb med å forhindre mobbing og annen destruktiv atferd som kan gi belastninger for den enkelte arbeidstaker. Studier viser at laissez-faire ledelse har en klar negativ påvirkning på arbeidsmiljøet ved å bidra til mobbing (Skogstad et al., 2007; Long & Thean, 2011). Ansatte ser til sin leder for rettleiding og vedkommende fungerer i stor grad som et forbilde for hvordan arbeidsoppgaver skal gjøres og situasjoner håndteres, og ledere har dermed en unik påvirkningskraft. En slik ledelsesform gir i utgangspunktet rom for å utføre destruktiv atferd slik som mobbing (Frustøl & Vestøl, 2018). Basert

på de tidligere nevnte teoretiske resonnementene og de empiriske funn skal vi undersøke om det foreligger en interaksjon mellom mobbing og laissez-faire ledelse med hensyn til intensjoner om å slutte i jobben.

3.0 HYPOTESER

På bakgrunn av fremstilt teori, tidligere forskning, og informasjon vi ønsker å undersøke, har vi utarbeidet følgende hypoteser med utgangspunkt i problemstillingen:

- *Hypotese 1:* Sammenhengen mellom mobbing i arbeidslivet og intensjoner om å slutte i jobben blir sterkere når offeret vurderer at nærmeste leder utviser høy grad av laissez-faire atferd.
- *Hypotese 2:* Interaksjonen mellom mobbing og laissez-faire ledelse på intensjoner om å slutte i jobben tiltar over en seks måneders periode.

Mennesker oppfatter ting ulikt og det vil derfor alltid være rom for diskusjon og uenighet rundt disse hypotesene. Begrepene i hypotesene har flere definisjoner og vi legger derfor til grunn at vår drøfting og konklusjon er basert på de definisjonene vi har beskrevet innledningsvis.

Vi skal teste hypotesene ved bruk av interaksjonsanalyser, og da ser vi på interaksjonen mellom mobbing og laissez-faire atferd med hensyn til intensjoner om å forlate arbeidsplassen. Arbeidet i denne oppgaven bygger på en tidligere forskningsartikkel (Glambek et al., 2014) hvor det allerede foreligger funn om at mobbing fører til økt intensjon om å forlate arbeidsplassen. Basert på samme datasett vil vi undersøke om den sammenhengen er avhengig av at man har en leder som scorer høyt eller lavt på laissez-faire ledelse.

4.0 METODE

I dette kapittelet skal vi presentere hvilken metode vi har benyttet for å innhente informasjon til bacheloroppgaven. Grønmo definerer metode slik: «*Metode angir hvordan vi skal fremskaffe kunnskapen og utvikle teoriene, og hvordan vi skal sikre at kunnskapen og teorien oppfyller kravene til vitenskapelig kvalitet og*

relevans på det aktuelle fagområdet» (Grønmo, 2016, s.41). Datamaterialet vi har brukt i denne oppgaven er basert på en tidligere undersøkelse blant offshoreansatte i oljesektoren. Vi har fått tildelt datasettet fra vår veileder, men har selv analysert dataene med vekt på variabler ut ifra vår problemstilling. Statistiske analyser har blitt utført ved bruk av IBM SPSS Statistics 26 og tilleggsprogrammet PROCESS v3.5 (Hayes, 2017).

4.1 Kvantitativ metode

I samfunnsvitenskapelige forskningsmetoder skiller vi mellom kvalitativ og kvantitativ metode. Begge metodene dreier seg om å innhente, organisere og tolke data for å få en forståelse av virkeligheten og funksjonene i samfunnet (Grønmo, 2020). Det som hovedsakelig skiller disse to metodene er hvordan innhentingen av data foregår. Ved kvalitativ metode undersøker man én eller få observasjoner i dybden, og dataene foreligger vanligvis i form av tekst. I kvantitativ forskning arbeider man med tallmateriale og formålet med denne metoden er gjerne å teste en hypotese, det vil si å finne ut om en antakelse om virkeligheten stemmer overens med de data man samler inn. Kvalitativ metode kan gi innsikt i hva slags standpunkter og argumenter som inngår i debatten, mens kvantitativ metode kan avklare hvor utbredt de ulike standpunktene er i befolkningen, og hvor stor vekt de ulike argumentene tillegges av ulike grupper (Grønmo, 2020). Ved kvantitativ metode brukes gjerne spørreskjema og annen statistikk, og dataene analyseres i statistiske skjemaer. For å finne ut hvilken metode som er best egnet for å utføre analysen, så vi på fordeler og ulemper ved begge metodene.

Kvalitativ metode gir oss bedre mulighet til å gå dypere inn i temaet ved å få flere detaljer og meninger fra intervjuobjektet enn ved kvantitativ metode. Ettersom metoden ofte utføres i form av intervjuer, ville vi fått muligheten til å stille oppfølgingsspørsmål, og dermed fått mer utfyllende svar, samt å rydde opp i misforståelser som kan oppstå underveis. Det finnes dog ulemper ved denne metoden, og en av de mest åpenbare ulempene er *kontrolleffekt* (Larsen, 2017, s.29-30). Ettersom mobbing kan være et relativt sensitivt tema, fryktet vi at vår tilstedeværelse ved eventuelle intervjuer kunne påvirke resultatet, ettersom en kjent ulempe ved denne metoden er at intervjuobjektet i enkelte tilfeller svarer det han eller hun tror intervjueren vil høre. Svarene kan også være preget av at

intervjuobjektet ønsker å gjøre et godt inntrykk, svare for å skjule uvitenhet eller svare det som han eller hun tror er allment akseptert. I den kvalitative metoden kommer man nærmere informantene, men det kan også påvirke atferden deres, noe som kan føre til negative utslag ved bortforklaringer, fornektelse og lignende (Larsen, 2017, s.29-30).

En annen ulempe ved kvalitative metoder er at en som hovedregel ikke kan generalisere statistisk ved kvalitative undersøkelser. Selv om en kvalitativ undersøkelse har en overføringsverdi, er det ikke det samme som at den er statistisk generaliserbar. De overnevnte ulempene har ført til at vi valgte å benytte kvantitativ metode. Vi mener at vi ved bruk av en anonym spørreundersøkelse oppnår et resultat med minimal påvirkning på informantene, og derfor sikrer oss ærlige erfaringer og meninger som vil gi oss et bedre bilde av problemstillingen. I tillegg sikrer kvantitativ metode generaliserbarhet ved at undersøkelsen når ut til et stort antall mennesker (Larsen, 2017, s.29-30).

4.2 Design

Studien ble lagt opp til å undersøke psykososialt arbeidsmiljø og risikoklima i norsk arbeidsliv og ble konstruert som en beskrivende sammenhengs-studie hvor undersøkelsen skulle utføres to ganger med seks måneders mellomrom. Til denne studien ble det brukt et prekodet spørreskjema som inneholdt spørsmål og en del påstander om en rekke sider ved arbeidsklimaet. Spørreskjemaet ble sendt ut til offshoreansatte i oljesektoren i Nordsjøen og var anonymisert slik at svarene ikke kunne føres tilbake til enkeltpersoner. Undersøkelsen ble distribuert gjennom fagforeningene NOPEG og OFS, og formelt ansvarlig for undersøkelsen var førsteamanuensis Stig Berge Matthiesen, hovedfagsstudent Vibeke Søyland og professor Ståle Einarsen.

4.3 Innsamling av data

Dataene som ble brukt i denne studien er basert på et utvalg av 1.800 norske offshoreansatte i Nordsjøen. Dataene ble samlet inn på to forskjellige tidspunkter, med et tidsintervall på omtrent seks måneder. Første gang undersøkelsen ble gjennomført var i 2005. Spørreskjemaene ble sendt per post til respondentenes hjemmeadresse, sammen med forhåndsstemplede konvolutter for retur av utfylt

skjema. Alle spørreskjemaene ble av forskerne kodet med unike tall slik at svarene fra tidspunkt 1 (*T1*) og tidspunkt 2 (*T2*) kunne kobles senere. For å sikre anonymitet, ble identiteten til respondentene erstattet av disse numrene før svarene ble lagt inn i databasen.

4.4 Utvalg

Som nevnt tidligere ble undersøkelsen distribuert gjennom fagforeningene NOPEG og OFS. Utvalget ble tilfeldig valgt fra medlemslistene til en av de to største fagforeningene som opererer i denne sektoren. Respondentene er ansatt i forskjellige selskaper og var på forskjellige installasjoner på måletidspunktet. Av variablene vi ønsker å undersøke ble det av utvalget på 1.800 returnert totalt 1003 spørreskjemaer i grunnlinjemålingen (baseline). Dette tilsvarer en svarprosent på 56%, noe som er over gjennomsnittet for slike undersøkelser (Baruch & Holtom, 2008). I runde to var det en svarprosent på 73% av de som deltok ved første spørreundersøkelse i grunnlinjemålingen. Dette ga en total deltakelse på 41% for begge målingstidene ($n=734$).

4.5 Spørreskjema

Skjemaet som ble sendt ut hadde tittelen «Offshore 2005 – Klimakartlegging». Spørreskjemaene ble skrevet på norsk og inneholdt instruksjoner om undersøkelsen, samt bekreftelse av anonymitet og frivillig deltakelse. Vi har benyttet måleinstrumenter som omhandler mobbing på arbeidsplassen og eventuelle planer medarbeideren har om å slutte i jobben, samt måleinstrumenter for å måle grad av laissez-faire ledelse.

Demografiske spørsmål

Spørreskjemaet inneholdt 17 demografiske spørsmål. Vi har kun benyttet alder og kjønn som variabler i videre analyser.

Planer om å slutte i jobben

Ved hjelp av Sjøberg & Sverke's spørreskjema (2000) ble respondentene bedt om å ta stilling til hvorvidt de har planer om å slutte i jobben. Studien bygger på Blau & Boals (1987) modell av den interaktive effekten av arbeidsinvolvement og organisatorisk engasjement for ansattes tilbaketrekning. Ved hjelp av tre spørsmål

på en skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig) svarer respondentene på om de aktivt leter etter ny jobb, opplever at de godt kan slutte i deres nåværende jobb og om de hadde sluttet i deres nåværende jobb hvis de fikk velge fritt (Sjøberg & Sverke, 2000). Instrumentet viser god reliabilitet med Cronbachs alfa = 0,83 i T1 og Cronbachs alfa = 0,84 i T2.

Negative Act Questionnaire (NAQ-R)

Ved hjelp av den norske versjonen av Negative Acts Questionnaire – Revised (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009) ble det målt i hvilken grad respondentene har opplevd uønskede handlinger eller negative situasjoner i løpet av de siste seks månedene på jobben. Det ble benyttet en versjon med 22 utsagn, og alle utsagnene i undersøkelsen er skrevet i atferdsmessige termer uten henvisning til begrepet mobbing. Fordelen ved dette er å la deltakerne svare på hvert element uten å måtte merke seg selv som mobbet eller ikke. For hver av handlingene som er oppført måtte respondentene indikere i hvilken grad de hadde blitt utsatt for denne mobbeatferden på deres nåværende arbeidsplass ved å bruke en fem-punkts Likert-skala, fra 1 (aldri), 2 (av og til), 3 (månedlig), 4 (ukentlig) til 5 (daglig). En Cronbachs alfa på 0,91 og 0,89 ble oppnådd for NAQ-R ved henholdsvis T1 og T2.

Destructive Leadership Questioner (DLQ)

For å få en beskrivelse av nærmeste overordnedes atferd over en periode på seks måneder, ble det benyttet et spørreskjema som måler forskjellige typer destruktiv lederatferd (DLQ) og er utarbeidet av Einarsen et al., (2002). Modellen skiller mellom fem ulike lederstiler: «*laissez-faire ledelse*», «*avsporet ledelse*», «*vennlig, men illojal ledelse*», «*tyrannisk ledelse*» og «*konstruktiv ledelse*». I vår oppgave undersøker vi kun «*laissez-faire ledelse*». Undersøkelsen består av 33 utsagn med fire svaralternativer som går fra 0 (aldri) til 3 (svært ofte). Av 33 utsagn er 5 utsagn relevante i undersøkelse om laissez-faire ledelse. Utsagnene som er benyttet for å kartlegge denne ledelsesformen er: «*har unngått å fortelle deg hvordan du skal gjøre jobben din*», «*har styrt unna det å vise bekymring for resultater*», «*har unngått å ta avgjørelser*», «*har unngått å engasjere seg i arbeidet ditt*» og «*ikke har vært tilstede når det var behov for det.*» Leddene oppnår en Cronbachs alfa = 0,69 i T1 og Cronbachs alfa = 0,67 i T2.

4.6 Validitet og reliabilitet

For å kunne vurdere kvaliteten på datainnsamlingen benyttes begrepene validitet og reliabilitet. *Reliabilitet* brukes for å undersøke stabilitet i målinger (Svartdal, 2020), og defineres som graden av samsvar mellom ulike innsamlinger av data om samme fenomen basert på samme undersøkelsesopplegg (Grønmo, 2016, s.242). For å sikre høyest mulig grad av reliabilitet benytter vi Cronbachs alfa ved de forskjellige måleinstrumentene for å undersøke konsistens mellom variablene. Generelt sett bør måleinstrumentene oppnå Cronbachs alfa $< 0,7$ for å aksepteres (Statistics Solution, 2020). Måleinstrumentene for å undersøke intensjoner om å slutte i jobben (Sjøberg & Sverke) og instrumentet for å måle negative hendelser på jobben (NAQ-R) viser en Cronbachs alfa på over 0,8 noe som sikrer høy grad av reliabilitet både i T1 og T2. Det kan foreligge en svakhet i reliabilitet ved utsagnene i spørreskjemaet for å måle grad av laissez-faire ledelse (DLQ). Måleinstrumentet oppnår Cronbachs alfa på henholdsvis 0,69 og 0,67 i T1 og T2. Alfaen ligger dermed rett under punkt 0,7, noe som indikerer at måleinstrumentet ligger på grensen av en akseptabel reliabilitet.

Validitet dreier seg om i hvilken grad man ut fra resultatene kan trekke gyldige slutninger om det man har satt seg som formål å undersøke (Dahlum, 2018). Gjennom bruk av standardiserte skjemaer får vi ikke all informasjon som vi kanskje burde hatt for å få en bredere forståelse, og det kan dermed være vanskelig å sikre god grad av validitet gjennom slike undersøkelser. For å sikre god validitet i kvantitativ metode er det viktig å stille de *riktige* spørsmålene, samt at undersøkelsen er godt forberedt og satt sammen av ulike måleinstrumenter (Larsen, 2017, s.28). Til tross for at samtlige skalaer i undersøkelsen er standardiserte, er de velprøvde gjennom tidligere forskning (Sjøberg & Sverke, 2000; Einarsen et al., 2009; Einarsen et al., 2002). Det er også stilt flere spørsmål som dreier seg om det samme, men som er formulert på ulike måter for å se sammenhengen mellom svarene på disse spørsmålene (Larsen, 2017, s.28-29). Vi mener at de sistnevnte faktorene er med på å sikre god grad av validitet.

4.7 Statistikk

Vi har brukt statistikkprogrammet SPSS, samt tilleggspakken PROCESS til å analysere våre data. Statistiske analysemodeller som ble anvendt var

frekvensanalyse («frequencies»), variansanalyse («means») og deskriptiv analyse («descriptive»). Vi har også benyttet reliabilitetsanalyse («reliability») for å måle Cronbachs alfa og utført en korrelasjonsanalyse («correlations»). Til slutt har vi anvendt multiple regresjonsanalyser i PROCESS, og utført en moderasjonsanalyse, samt undersøkt interaksjonen mellom variablene.

5.0 RESULTATER OG FUNN

5.1 Demografiske variabler

I henhold til problemstillingen vår har vi tatt for oss to relevante demografiske variabler. For å få en oversikt over utvalget i undersøkelsen har vi benyttet variablene «kjønn» og «alder».

Kjønn	n	Prosent
Mann	871	85,9 %
Kvinne	143	14,1 %
Sum	1014	100 %

Alder	n	Prosent
18 - 25	17	1,7 %
26 - 35	152	15,1 %
36 - 45	373	37,2 %
46 - 55	331	33,0 %
56 - 65	131	13,0 %
Sum	1004	100,0 %

Tabell 1 – Demografiske variabler

Tabell 1 inneholder en oversikt over demografiske kjennetegn ved utvalget. Det fremgår av tabellen at respondentene domineres av menn (85,9%). Videre fremgår det at majoriteten av utvalget er mellom 36 - 45 år og 46 - 55 år (hhv. 37,2% og

33,0%). Gjennomsnittsalderen i utvalget er 44,57 år og det er få i utvalget under 25 år (1,7%).

5.2 Frekvensanalyse

Vi har tatt for oss de negative hendelsene og situasjonene fra spørreskjemaet NAQ-R som kan oppstå på en arbeidsplass. Dataene indikerer hvordan utvalget oppfatter at de har blitt eksponert for negative hendelser på arbeidsplassen som kan knyttes opp mot mobbing. For å undersøke dette ble det gjennomført en rekke frekvensanalyser i SPSS. Vi har laget et utdrag av utsagnene i Tabell 2.

	Aldri		Av og til		Månedlig		Ukentlig		Daglig	
	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)
1. Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon	58,4	(594)	37	(376)	1,8	(18)	0,9	(9)	0,8	(8)
2. Ydmyket/ latterliggjort	82,2	(836)	15,3	(156)	1,0	(10)	0,3	(3)	0,4	(4)
3. Satt til arbeid under ditt kompetansenivå	49,2	(500)	41,7	(424)	2,8	(28)	2,8	(28)	2,5	(25)
4. Fratatt ansvarsfulle arbeidsoppgaver	70,4	(716)	24,1	(245)	2,2	(22)	1,5	(15)	0,6	(6)
5. Sladder og ryktespredning	79,2	(805)	16,8	(171)	1,2	(12)	0,8	(8)	0,4	(4)
6. Utestenging fra det sosiale felleskap	92	(936)	6,0	(61)	0,6	(6)	0,1	(1)	0,2	(2)
7. «Angrep» mot ditt privatliv	85,3	(868)	11,9	(121)	1,1	(11)	0,2	(2)	0,6	(6)
8. Blitt utskjelt eller offer for spontane raseriutbrudd	84,1	(855)	14,4	(146)	0,5	(5)	0,2	(2)	0,1	(1)
9. Krenkende oppførsel	94,6	(962)	4,3	(44)	0,2	(2)	0,1	(1)	0	(0)
10. Hint fra andre om å slutte i jobben	94,5	(961)	4,3	(44)	0,2	(2)	0,2	(2)	0	(0)
11. Påminnelser om tabber eller feil	83,7	(851)	14,7	(149)	0,5	(5)	0,3	(3)	0,0	(0)
12. Fiendtlighet eller taushet som svar på spm. eller samtale	85	(864)	12,8	(130)	0,8	(8)	0,2	(2)	0,2	(2)
13. Kritikk av din jobb eller arbeidsinnsats	91,2	(928)	7,1	(72)	0,4	(4)	0,1	(1)	0,2	(2)

14. Neglisjering av dine meninger	67,9 (691)	28,5 (290)	1,8 (18)	0,2 (2)	0,4 (4)
15. Upassende morsomheter på din bekostning	77,7 (790)	19,4 (197)	1,6 (16)	0,1 (1)	0,3 (3)
16. Gitt oppgaver med urimelige mål/ tidsfrister	74,8 (761)	21,8 (222)	1,4 (14)	0,8 (8)	0,1 (1)
17. Utsatt for urimelige beskyldninger	86,6 (881)	11 (112)	0,6 (6)	0,5 (5)	0,1 (1)
18. Overdreven oppfølging av ditt arbeid	87,0 (885)	11,1 (113)	0,3 (3)	0,4 (4)	0,0 (0)
19. Presset til å ikke kreve noe som du har rett på	91,2 (927)	7,2 (73)	0,3 (3)	0,1 (1)	0,1 (1)
20. Overdreven erting og fleiping	90,7 (922)	7,5 (76)	0,4 (4)	0,3 (3)	0,2 (2)
21. Overdrevet arbeidspress	76,7 (780)	19,8 (201)	1,2 (12)	0,7 (7)	0,5 (5)
22. Fysiske overgrep eller trusler om slike overgrep	97,9 (996)	0,9 (9)	0,2 (2)	0 (0)	0 (0)

Tabell 2 – Variabler som måler eksponering for negative hendelser

Note: Enkelte svar har ikke blitt gyldig, og tabellen summerer seg derfor ikke opp til 100%

Den negative handlingen flest i utvalget opplevde, var å bli satt til arbeid under sitt kompetansenivå. 41,7% rapporterte at de ble utsatt for hendelsen «av og til», mens 2,5% rapporterte å bli utsatt for dette «daglig». I tillegg rapporterte 37% at de «av og til» opplevde tilbakehold av nødvendig informasjon som påvirket deres arbeidsinnsats. Fysiske overgrep eller trusler om slike overgrep var den handlingen færrest svarte at de hadde blitt utsatt for «av og til» eller «månedlig» (hhv. 0,9% og 0,2%).

Som nevnt i avsnittet som omhandler *spørreskjemaet*, er utsagnene i NAQ-R utformet slik at begrepet mobbing ikke er tatt i bruk, og arbeidstakerne må svare på hvert element uten å måtte merke seg selv som mobbet eller ikke. Det er høy terskel for hva som kan kategoriseres som mobbing, og mange velger å tro at de ikke blir mobbet. Arbeidstakerne kan dessuten ha opplevd enkeltstående hendelser uten at det kjennetegnes som mobbing. Summen av antall enkelthendelser kan dermed gi en indikasjon i hvilken grad en blir mobbet, uten at respondenten selv krysser av for det punktet.

Videre har vi tatt for oss utsagnene fra spørreskjemaet DLQ som indikerer hvordan utvalget oppfatter å ha en laissez-faire leder.

	Aldri		Noen ganger		Ganske ofte		Svært ofte	
	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)
1. Unngått å fortelle hvordan du skal gjøre jobben	62,8	(639)	23,0	(243)	5,2	(53)	6,4	(65)
2. Styrte unna å vise bekymring for resultater	60,1	(611)	31,5	(320)	3,7	(38)	1,6	(16)
3. Unngått å ta avgjørelser	40,5	(412)	47,3	(481)	8,3	(84)	2,3	(23)
4. Unngått å engasjere seg i ditt arbeid	44,1	(448)	40,9	(416)	10,6	(108)	3,0	(31)
5. Ikke vært tilstede når det var behov for det	55,8	(567)	37,3	(379)	4,6	(47)	1,2	(12)

Tabell 3 – Variabler som måler laissez-faire ledelse

Note: Enkelte svar har ikke blitt gyldig, og tabellen summerer seg derfor ikke opp til 100%

Av tabellen fremkommer det at 47,3% opplever at leder «noen ganger» har unngått å ta avgjørelser, mens 2,3% opplever at dette hender «svært ofte».

Utsagnet om leder har unngått å fortelle hvordan du skal gjøre jobben din, er den hendelsen som scorer høyest både på «aldri» (62,8%) og på «svært ofte» (6,4%).

5.3 Korrelasjonsmatrise

	Gj.snitt	Std.	Alder	Kjønn	Intensjon om å slutte i jobben T1	Intensjon om å slutte i jobben T2	Laissez-faire T1	Laissez-faire T2	Eksponering for mobbe-handlinger T1	Eksponering for mobbe-handlinger T2
Alder	44,57	8,93	1							
Kjønn	1,14	0,35	-0,032	1						
Intensjon om å slutte i jobben T1	2,05	0,99	-0,096**	-0,102**	1					
Intensjon om å slutte i jobben T2	2,03	0,99	-0,206**	-0,129**	0,610**	1				
Laissez-faire T1	0,58	0,49	-0,006	-0,067*	0,257**	0,224**	1			
Laissez-faire T2	0,57	0,47	-0,045	-0,037	0,217**	0,229**	0,603**	1		
Eksponering for mobbe-handlinger T1	1,20	0,28	-0,065*	-0,027	0,277*	0,252**	0,434**	0,332**	1	
Eksponering for mobbe-handlinger T2	1,18	0,24	-0,089*	-0,056	0,217**	0,327**	0,370**	0,430**	0,646**	1

Tabell 4 – Korrelasjonsmatrise

Note: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

I korrelasjonsmatrisen skal vi undersøke hvilke variabler som er signifikant korrelert med utvalgets ønske om å forlate arbeidsplassen på tidspunkt 1 og tidspunkt 2. Korrelasjonsmatrisen er utført på et 95% konfidensintervall.

Tabell 4 viser en korrelasjonsmatrise over variablene som er benyttet i undersøkelsen. Variablene «Intensjon om å slutte i jobben T1» og «Intensjon om å slutte i jobben T2» er de avhengige variablene, og indikerer intensjoner respondentene har om å forlate jobben sin ved grunnlinjemålingen og intensjonene deres seks måneder etter første måling. Variabelen «laissez-faire» handler om offeret vurderer at nærmeste leder utviser høy eller lav grad av laissez-faire atferd ved de ulike måletidspunktene, og variabelen

«NAQ-R» omhandler hvorvidt respondentene har blitt eksponert for mobbebehandlinger på arbeidsplassen i løpet av de siste seks månedene.

Det fremgår av korrelasjonsmatrisen at intensjoner respondentene har om å forlate jobben i T1 og T2 er positivt korrelert med eksponering for mobbebehandlinger og laissez-faire ledelse ($p < 0,01$). Den positive korrelasjonen mellom mobbing i grunnlinjemålingen og intensjoner om å forlate arbeidsplassen i T1 er $r = 0,277$, $p < 0,05$, mens laissez-faire ledelse målt i grunnlinjemålingen korrelerer med intensjoner respondentene har om å forlate arbeidsplassen på tidspunkt 1 ($r = 0,257$, $p < 0,01$).

På måletidspunkt 2 fremgår det av tabellen at intensjoner om å forlate arbeidsplassen korrelerer positivt med mobbing og laissez-faire ledelse i grunnlinjemålingen (hhv. $r = 0,224$ og $r = 0,252$, $p < 0,01$).

Videre fremgår det at de demografiske variablene alder og kjønn korrelerer negativt med intensjoner om å forlate jobben på tidspunkt 1 (hhv. $r = -0,096$ og $r = -0,102$, $p < 0,01$). Intensjoner om å forlate arbeidsplassen på tidspunkt 2 korrelerer også negativt med alder og kjønn (hhv. $r = -0,206$ og $r = -0,129$, $p < 0,01$). Vi benytter dermed disse variablene som kontrollvariabler i hypotesetestingene.

Til slutt ser vi en signifikant sammenheng mellom respondentene som hadde planer om å forlate jobben i grunnlinjemålingen, fremdeles har et ønske å forlate jobben i T2 ($r = 0,610$, $p < 0,01$).

5.4 Multippel regresjon

Vi har utført multippel regresjon ved hjelp av PROCESS, som er et tilleggsprogram til SPSS. Multippel regresjonsanalyse i SPSS undersøker kun om én variabel kan predikere en annen variabel. Av den grunn ble PROCESS benyttet ettersom vi i tillegg til å undersøke variablene hver for seg, ønsket å undersøke interaksjonseffekter.

5.4.1 Hypotese 1

Multippel regresjon

Hypotese 1 ble testet ved hjelp av PROCESS, og Tabell 5 viser en multippel regresjon for å teste denne hypotesen. Utvalget består av 920 respondenter, og alle variablene benyttet i regresjonen tar utgangspunkt i grunnlinjemålingen.

Som bekreftet i korrelasjonsmatrisen korrelerer alder og kjønn med intensjoner om å forlate arbeidsplassen på tidspunkt 1 og tidspunkt 2, og vi benytter dermed alder og kjønn som kontrollvariabler (kovariat). Den avhengige variabelen er intensjoner om å forlate arbeidsplassen på tidspunkt 1, mens eksponering for mobbebehandlinger på tidspunkt 1 er den uavhengige variabelen. Ettersom vi skal undersøke om assosiasjonen mellom mobbing og intensjoner om å forlate jobben er avhengig av laissez-faire ledelse, benyttes sistnevnte variabel som en moderator.

Prediktor	B	SE	t-verdi	LLCI	ULCI
Konstant	0,9486**	0,3214	2,9511	0,3177	1,5794
Alder	-0,0097**	0,0035	-2,7976	-0,0164	-0,0039
Kjønn	-0,19701*	0,0921	-2,1385	-0,3777	-0,0162
Eksponering for mobbebehandlinger på	1,3114***	0,2176	6,0262	0,8843	1,7485
Laissez-faire	1,0982***	0,2202	4,9868	0,6660	1,5304
Eksponering for mobbebehandlinger x Laissez-faire	-0,6156***	0,1707	-3,6056	-0,9507	-0,2805
R ²	0,3513				
Justert R ²	0,1234				
n	920				

Tabell 5 – Multippel regresjon hypotese 1

Note: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

LLCI = Nedre konfidensintervall, ULCI = Øvre konfidensintervall,

B = Ustandardisert regresjonskoeffisient

I hypotese 1 tester vi om eksponering for mobbebehandlinger og laissez-faire ledelse står i interaksjon når de påvirker intensjoner om å forlate arbeidsplassen. *Justert* R^2 er 0,1234, som betyr at 12,34% av variansen i intensjoner medarbeiderne har om å forlate arbeidsplassen kan forklares av modellen som helhet.

Ettersom vi tester hypotesene på et 95% konfidensintervall, må p-verdiene til variablene være under 0,05 for å være statistisk signifikant. På et 95% konfidensintervall kan vi se at sammenhengen mellom eksponering for mobbebehandlinger og intensjoner om å slutte i jobben på T1 er positiv og signifikant ($B=1,31, p<0,001$). Koeffisienten til mobbing befinner seg mellom 0,88 og 1,75. Sammenhengen mellom laissez-faire ledelse og intensjoner om å slutte i jobben på T1 er også positiv og signifikant ($B=1,1, p<0,001$). Nedre og øvre grense til koeffisienten til laissez-faire ledelse befinner seg mellom 0,67 og 1,54 med 95% sikkerhet.

Videre i tabellen fremgår det at det eksisterer en negativ og signifikant interaksjon mellom eksponering for mobbebehandlinger og laissez-faire ledelse ($B = -0,62, p < 0,0001$). Interaksjonseffekten forklarer om kombinasjonen av de to faktorene forklarer mer enn summen av de to. Ettersom p-verdien til variabelen er signifikant kan vi undersøke nedre og øvre grense i konfidensintervallet, på hvor det er sannsynlig at interaksjonskoeffisienten befinner seg. Av tabellen fremgår det at koeffisienten befinner seg mellom -0,95 og -0,28 på et 95% konfidensintervall.

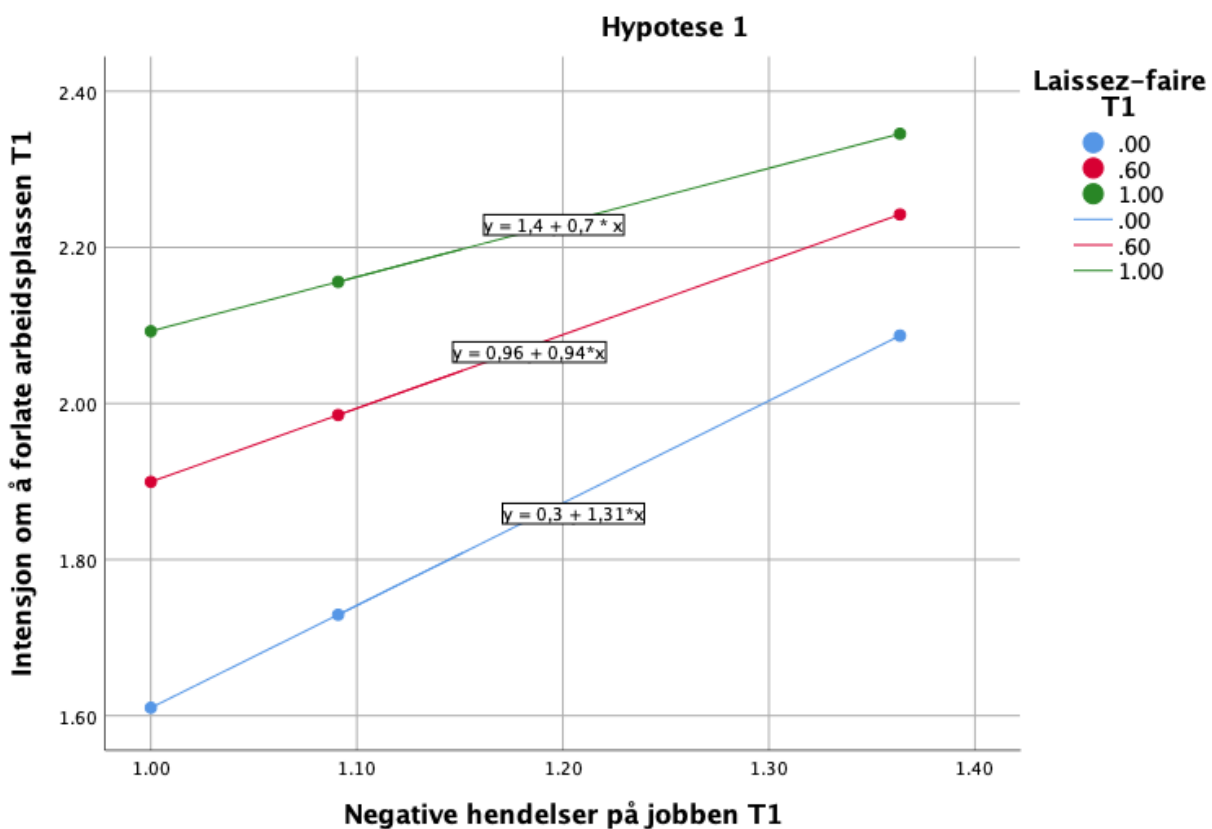
Betinget indirekte effekter av mobbing på intensjon om å forlate arbeidsplassen
Ettersom det forekommer en signifikant interaksjon mellom mobbing og laissez-faire ledelse, kan vi undersøke de betingete indirekte effektene av laissez-faire ledelse på forskjellige nivåer.

Persentil	Laissez-faire T1	Effekt	Boot SE	t-verdi	Boot LLCI	Boot UCLI
18th	0,0000	1,3114***	0,2176	6,0262	0,8843	1,7385
50th	0,6000	0,9420***	0,1429	6,5923	0,6616	1,2225
84th	1,0000	0,6958***	0,1180	5,8547	0,4625	0,9290

Tabell 6 – Betinget indirekte effekter av mobbing på intensjon om å forlate arbeidsplassen

Note: *** $p < 0,001$

I tabellen fremkommer det at effekten er 1,31 dersom laissez-faire ledelse er tilnærmet 0 ($p < 0,000$). Når laissez-faire ledelse er 0,6 er effekten lavere, med en verdi på 0,94 ($p < 0,000$), og dersom laissez-faire ledelse er på 1, så er effekten 0,7 ($p < 0,000$). Basert på tabellen fremkommer det at effekten av eksponering for mobbebehandlinger som fører til intensjoner om å slutte i jobben, er *svakere* når offeret vurderer at nærmeste leder utviser høyere grad av laissez-faire ledelse. For å undersøke denne sammenhengen nærmere benytter vi et stigningsdiagram.



Figur 1 – Illustrasjon av hypotese 1

Interaksjonsanalysen forteller oss om forskjellen av effekten er tydelig nok til å se sammenhenger på de forskjellige nivåene av laissez-faire ledelse, mens stigningsdiagrammet bekrefter at sammenhengen mellom den avhengige og uavhengige variabelen er signifikant på hvert nivå av moderatoren.

Den blå linjen representerer absolutt null laissez-faire ledelse, mens den grønne linjen representerer høy grad av laissez-faire ledelse. Den røde linjen illustrerer gjennomsnittet. Tabell 6 viser at effekten mellom eksponering for mobbebehandlinger og intensjoner om å forlate arbeidsplassen er høyere for medarbeiderne som ikke har en laissez-faire leder. Dette bekreftes i Figur 1, ved at den blå linjen er brattere enn de andre linjene. Figuren viser at effekten ved null laissez-faire ledelse er $y = 0,3 + 1,31 * x$. Videre fremgår det at dersom laissez-faire ledelse er tilnærmet 1, er effekten $y = 1,4 + 0,7 * x$, og vi får dermed bekreftet funnene fra Tabell 6.

Funnene ovenfor viser at sammenhengen mellom eksponering for mobbebehandlinger og intensjoner om å slutte i jobben er avhengig av laissez-faire ledelse, men effekten er motsatt av det som er predikert i hypotese 1.

5.4.2 Hypotese 2

I hypotese 2 tester vi om mobbing fører til økte intensjoner om å slutte i jobben over tid, utover det som er på tidspunkt 1 når man har en laissez-faire leder. Med andre ord, vi vil finne ut om personene som svarte at de ønsket å forlate jobben på tidspunkt 1, har fått økt lyst til å slutte i jobben seks måneder senere dersom de vurderer at nærmeste leder utviser høy grad av laissez-faire atferd.

For å teste hypotese 2 prediker vi verdiene på intensjoner om å slutte i jobben på tidspunkt 2. Den avhengige variabelen er dermed intensjoner om å slutte i jobben på tidspunkt 2. Videre blir intensjoner om å slutte i jobben på tidspunkt 1 benyttet som kontrollvariabel, i likhet med variablene alder og kjønn. Laissez-faire ledelse på tidspunkt 1 er fortsatt moderator og utvalget består av 670 respondenter.

Prediktor	B	SE	t-verdi	LLCI	ULCI
Konstant	1,8141***	0,3242	5,5955	1,1775	2,4506
Intensjon om å forlate jobben	0,5945***	0,3320	17,5923	0,5192	0,6498
Alder	-0,0186***	0,0035	-5,2526	-0,0255	-0,0116
Kjønn	-0,2011*	0,0884	-2,2757	-0,3747	-0,0276
Eksponering for mobbebehandlinger på	0,0786	0,2209	0,3558	-0,3552	0,5124
Laissez-faire	-0,1999	0,2162	-0,9244	-0,6245	0,2247
Eksponering for mobbebehandlinger x Laissez-faire	0,1969	0,1696	1,1605	-0,1362	0,5299
R ²	0,6387				
Justert R ²	0,4080				
n	670				

Tabell 7 – Multippel regresjon hypotese 2

Note: * $p < 0,05$ *** $p < 0,001$

LLCI = Nedre konfidensintervall, ULCI = Øvre konfidensintervall

B = Ustandardisert regresjonskoeffisient

Justert R_2 er 0,4080, som betyr at 40,8% av variansen i intensjoner medarbeiderne har om å forlate arbeidsplassen over seks måneders periode kan forklares av modellen som helhet.

Som det fremgår i tabellen kan vi se at effektene som signifikant predikerer intensjoner om å slutte i jobben er alder, kjønn og intensjoner om å forlate jobben på tidspunkt 1. Analysen viser at intensjoner om å slutte i jobben på tidspunkt 1 er positiv og signifikant ($B=0,6$, $p<0,000$). Sammenhengen mellom eksponering for mobbebehandlinger og intensjoner om å slutte i jobben er positiv, men ikke signifikant ($B=0,08$, $p=0,72$). Videre er sammenhengen mellom laissez-

faire ledelse og intensjoner om å slutte i jobben på tidspunkt 2 negativ, men ikke signifikant ($B=-0,2$, $p=0,36$).

Interaksjonseffekten forteller oss om de to kombinasjonene sammen forklarer mer enn de gjør hver for seg. Som det fremkommer i Tabell 7 foreligger det ikke en signifikant interaksjonseffekt, og videre kan vi se at konfidensintervallet går fra negativ til positiv i samme prediktor (-0,14 til 0,53). De sistnevnte faktorene støtter ikke kravene for at interaksjonen er statistisk signifikant, og det er dermed ingen støtte for at intensjoner om å slutte i jobben vil utvikle seg over tid. Fordi vi ikke fant en signifikant interaksjon, har vi valgt å utelukke stigningsdiagram for hypotese 2.

6.0 DRØFTING

Formålet med denne oppgaven er å undersøke om eksponering for mobbebehandlinger fører til intensjoner om å slutte i jobben, men samtidig om den sammenhengen er avhengig av hvilken grad lederen utviser laissez-faire atferd.

6.1 Generelle funn

Det første vi kan avdekke fra analysen er at medarbeiderne som ikke blir eksponert for mobbebehandlinger på arbeidsplassen har en intensjon tilnærmet null i ønske om å slutte i jobben. Videre foreligger det en korrelasjon mellom medarbeidere som opplever negative hendelser og intensjoner de har om å forlate arbeidsplassen ($r = 0,277$, $p < 0,05$). Dette funnet blir støttet av en rekke studier (Glambek et al., 2014; Hoel et al., 2003; Vartia, 1993; Rayner, 1997). Til tross for at medarbeidere har et ønske om å forlate arbeidsplassen, er det mange som blir værende. Det kan tenkes at ofrene som opplever mobbing sporadisk og med ujevne mellomrom, lever i et håp om at mobbingen skal opphøre. Mangel på alternativt arbeid og ønske om å oppnå rettferdighet kan også være faktorer til at ofrene blir værende på arbeidsplassen (Hoel et al., 2003).

Vi kan også konstatere at medarbeiderne som har en leder som scorer lavt på laissez-faire ledelse har en intensjon om å forlate arbeidsplassen tilnærmet null. Dersom medarbeiderne har en leder som scorer høyt på laissez-faire ledelse, men ikke opplever negative hendelser på arbeidsplassen, foreligger det et høyt ønske

om å forlate arbeidsplassen. Dette indikerer at det foreligger en korrelasjon mellom variabelen laissez-faire ledelse og intensjoner om å slutte i jobben ($r = 0,257, p < 0,01$). I en rekke studier er det funnet betydelige sammenhenger mellom lederstil og intensjoner medarbeideren har om å forlate jobben (Long & Thean, 2011; Bycio, Hackett & Allen, 1995; Martin & Epitropaki, 2001). Vi finner også funn om at laissez-faire ledelse er en sterk prediktor for intensjoner om å forlate arbeidsplassen, uavhengig av mobbing.

I 2006 kom det ny arbeidsmiljølov i Norge hvor det ble innført forbud mot trakassering og krenkelse av ansatte på arbeidsplassen. Tiltakene ble iverksatt for å bekjempe mobbing i arbeidslivet, samt skape trygghet i arbeidsmiljøet for de ansatte. Ettersom datasettet vi har benyttet stammer fra 2005, vil ikke loven ha hatt noe innvirkning på resultatene.

Basert på Tabell 3 fremkommer det at utsagnet om leder har unngått å fortelle hvordan du skal gjøre jobben din, er den hendelsen som scorer høyest både på «aldri» (62,8%) og på «svært ofte» (6,4%). Dette kan tyde på at medarbeiderne har til dels forskjellige oppfattelse av sin leder. En grunn til dette kan være at medarbeiderne har forskjellige krav til hva de forventer av en leder. En medarbeider kan for eksempel være svært opptatt av at lederen opprettholder tidsfrister. Dersom lederen ikke opprettholder tidsfristene medarbeideren synes er viktig, vil ikke lederen oppnå forventningene medarbeideren stiller og personen kan dermed få inntrykk av at lederen sin er fraværende. En annen medarbeider synes gjerne ikke at opprettholdelse av tidsfrister er like viktig. Personen vil dermed ikke bry seg, eller ikke legge merke til om lederen faktisk opprettholder tidsfristen. Dette kan føre til at de to medarbeiderne opplever lederens atferd forskjellig, og har dermed forskjellig inntrykk av i hvilken grad leder utviser laissez-faire atferd.

En annen grunn kan være at leder *faktisk* opptrer forskjellig overfor sine medarbeidere. Det kan enten være i form av ekskludering fra det sosiale arbeidsmiljøet, eller i form av å frata medarbeiderne betydningsfulle og ansvarsfulle arbeidsoppgaver. Dette kan også føre til at medarbeiderne har forskjellig inntrykk av i hvilken grad leder utviser laissez-faire atferd.

6.2 Hypotese 1

I hypotese 1 forventet vi å finne en sammenheng mellom mobbing på arbeidsplassen og intensjoner om å slutte i jobben, og at den sammenhengen ble *sterkere* når offeret opplevde at nærmeste leder utviste høy grad av laissez-faire atferd.

I regresjonsanalysen får vi bekreftet at det foreligger en interaksjon mellom mobbing og laissez-faire ledelse, hvilket betyr at både eksponering for mobbebehandlinger og laissez-faire ledelse predikerer noe i intensjoner om å forlate arbeidsplassen, utover det variablene gjør hver for seg. Til tross for at det foreligger en interaksjon mellom variablene, finner vi et overraskende og interessant funn, nemlig at effekten av mobbing er sterkest når offeret *ikke* vurderer at nærmeste leder utviser høy grad av laissez-faire atferd.

Som nevnt tidligere har medarbeiderne som ikke blir eksponert for mobbebehandlinger, men vurderer at lederen utviser høy grad av laissez-faire atferd, et svært høyt ønske om å forlate arbeidsplassen. I tillegg er interaksjonen motsatt av det vi antar i hypotese 1 - nemlig at interaksjonen styrker effekten. Dette kan tyde på at laissez-faire ledelse er en så sterk prediktor i intensjoner om å slutte i seg selv, at mobbing ikke styrker nivåene av intensjoner om å slutte. Med andre ord, de som vurderer at nærmeste leder utviser høy grad av laissez-faire atferd opplever frustrasjon, fortvilelse og mistrivsel på jobben, fordi lederen ikke møter medarbeidernes forventning. Dersom en medarbeider opplever at nærmeste leder utviser høy grad av laissez-faire atferd, og i tillegg blir eksponert for mobbebehandlinger, vil mobbing kun tilføye litt effekt i ønske om å forlate jobben. Mobbingen får dermed størst effekt for de som i utgangspunktet trives veldig godt på jobben.

Ovennevnte funn indikerer at lederstil i seg selv er en ekstremt viktig prediktor for intensjoner om å forlate arbeidsplassen, og flere studier har forsket på sammenhengen mellom lederstil og medarbeidernes ønske om å slutte i jobben (Schyns & Schilling, 2013; Overbey, 2013; Demirtas & Akdogan, 2014; Long & Thean, 2011; Bycio et al., 1995; Martin & Epitropaki, 2001). En studie utført av John Detamore (2007) konkluderer med at ledere som scorer lavt på laissez-

faire atferd var direkte relatert til firmaets generelle høye arbeidsglede og lave intensjoner om å forlate arbeidsplassen. I likhet med vår studie finner Epstein (2005) og Olukoun (2003) signifikante sammenhenger mellom laissez-faire ledelse og medarbeidernes intensjoner om å forlate arbeidsplassen. Tilsvarende funn ble avdekket i en studie som undersøkte effekten av destruktiv ledelse, hvor det foreligger signifikante sammenhenger mellom destruktiv ledelse og høy intensjon om å slutte i jobben (Schyns & Schilling, 2013).

Til tross for at vår undersøkelse og de ovennevnte studiene finner signifikante sammenhenger mellom laissez-faire ledelse og intensjoner om å slutte i jobben, er disse funnene i strid med forskning utført av Julie Overbey (2013). Studien til Overbey antyder at jo mer en leder utviser laissez-faire atferd, jo mindre ønsker medarbeideren å forlate arbeidsplassen. Dette funnet blir støttet av en studie utført av Puni, Agyemang og Asamoah i 2016, som også finner funn av at medarbeidere under en laissez-faire ledelse vil ha lavere intensjoner om å forlate arbeidsplassen. Puni argumenterer funnet med at laissez-faire lederstil ikke innebærer overdreven kontroll av sine underordnede, noe som gjør det enkelt for medarbeideren å ha frihet til å ta avgjørelser i bestemte jobbsituasjoner (Puni et al., 2016). Dataene vi har benyttet i studien stammer fra 2005, mens funnene til Overbey (2013) og Puni et al., (2016) er av nyere opprinnelse. Et argument for at vi finner motstridende resultat kan være at arbeidslivet før, i større grad var preget av hierarkisk organisering av autoritet. I historisk sammenheng har vi gått fra en hierarkisk oppbygning av organisasjonene til mer vektleggelse på selvstyrte medarbeidere. I tillegg er enklere arbeidsoppgaver på mange arbeidsplasser overtatt av roboter og mange av dagens medarbeidere har også et høyere kompetansenivå enn tidligere. Organisasjoner har blitt flatere i nyere tid og i moderne arbeidsliv har medarbeiderne større frihet og ansvar til å styre sin egen jobbhverdag (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 60-76).

Til tross for funnene til Overbey (2013) og Puni (2016), viser en helt fersk studie, som undersøkte leders innvirkning på intensjon om å forlate jobben blant sykepleiere, at laissez-faire atferd fra nærmeste leder øker intensjoner hos medarbeidere om å forlate jobben (Magbity, Ofei & Wilson, 2020). En studie utført i 2015 viser også at det foreligger en sammenheng mellom laissez-faire

ledelse og jobbusikkerhet, noe som videre førte til intensjoner om å slutte i jobben hos medarbeiderne (van Prooijen & de Vries, 2015). Til tross for at moderne arbeidsliv har mer vektleggelse på selvstyrte medarbeidere, indikerer de sistnevnte studiene at laissez-faire ledelse fortsatt er viktig moment i moderne arbeidsliv.

Funnene viser at sammenhengen mellom eksponering for mobbebehandlinger og intensjoner om å slutte i jobben er avhengig av en laissez-faire leder, men interaksjonen er motsatt av det som antas i hypotesen, og vi har dermed ikke støtte for hypotese 1. Sammenhengen mellom intensjoner om å slutte i jobben og laissez-faire atferd er et viktig forhold. Det kan være nødvendig med mer forskning på hvorvidt laissez-faire ledelse er en årsak i seg selv, og ikke bare en moderator.

6.3 Hypotese 2

I hypotese 2 forventet vi å finne at interaksjonen mellom mobbing og laissez-faire ledelse på intensjoner om å slutte i jobben, tiltar over en seks måneders periode. Tabell 7 viser en signifikant sammenheng mellom eksponering for mobbebehandlinger og ønske om å slutte i jobben på tidspunkt 2. Dette funnet samsvarer med resultatet i studien til Glambek et al., (2014). Det er i tillegg en positiv signifikant sammenheng om at de som ønsket å forlate arbeidsplassen ved grunnlinjemålingen, fortsatt ønsker å slutte i jobben på tidspunkt 2. Det er derimot ikke en signifikant sammenheng mellom laissez-faire ledelse på tidspunkt 1 og økt ønske om å forlate arbeidsplassen på tidspunkt 2.

Det er heller ikke en signifikant sammenheng mellom interaksjonen og ønske om å slutte i jobben på tidspunkt 2. Til tross for dette, kan eksponering for mobbebehandlinger og fraværende ledelse føre til en rekke andre negative utfallsmål på arbeidsplassen. I studier er det argumentert for at laissez-faire ledelse fører til rollekonflikt, redusert organisasjonstilhørighet, emosjonell utmattelse og redusert arbeidsinnsats (Einarsen, Aasland & Skogstad, 2007b; Skogstad, Nielsen & Einarsen, 2017; Skogstad et al., 2014; Jackson & Schuler, 1985; Rizzo, House & Lirtzman, 1970; Örtqvist & Wincent, 2006). For enhver bedrifts egeninteresse vil det derfor være til stor nytte å undersøke forløperne for de negative konsekvensene, for å forebygge forekomsten av dette i organisasjonen.

Som nevnt ovenfor foreligger det ikke en signifikant sammenheng mellom interaksjonen og intensjoner om å slutte i jobben på tidspunkt 2. Med andre ord, de som rapporterte at de ble eksponert for mobbebehandlinger og ønsket å slutte på tidspunkt 1, har ikke fått økt lyst til å slutte på tidspunkt 2 grunnet høy grad av laissez-faire ledelse. Vi har dermed ikke støtte for hypotese 2. Grunnen til dette kan være at seks måneder ikke er lang nok tid til at intensjonen om å slutte i jobben har blitt forsterket. Det ser ut som at effekten av mobbing på ønske om å slutte i jobben kommer tidlig, så tidlig at det ikke vil fortsette å utvikle seg over tid. En studie som undersøkte laissez-faire ledelse og betydningen av arbeidsgruppens normer mot mobbing, kom frem til at til tross for at avdelinger ble styrt av en laissez-faire leder, ble det ikke opplevd økt mobbing fordi avdelingene hadde så sterke normer mot mobbing. Det viser oss at et godt arbeidsmiljø som fokuserer på samhold og gruppefølelse, og er tydelig på hva som er akseptabel oppførsel på arbeidsplassen, kan forhindre destruktiv lederatferd til tross for en fraværende leder (Frustøl & Vestøl, 2018).

6.4 Metodiske styrker og begrensninger

Det er flere styrker å merke seg i den nåværende studien. For det første består undersøkelsen av et stort, tilfeldig utvalg av norske offshoreansatte i Nordsjøen. Dette styrker robustheten av funnene, samt generaliserbarhet. Resultatene kan være spesielt generaliserbar for ansatte som jobber i tilsvarende yrker, dette på grunn av turnusarbeid og lange skift, slik som mannskap på sjøfartøy, militære ansatte, ansatte på oljerigg og i flybesetninger. I tillegg kan bruken av en undersøkelse som ikke er distribuert over forskjellige bransjer, ha styrket påliteligheten av resultatene ved å holde bransjens faktorer konstant.

Bruken av to måletidspunkter gir bedre grunnlag for å kunne anta noe om utviklingen mellom de observerte sammenhengene (Zapf et al., 1996).

Denne type metodikk er stort sett etterlyst i organisatorisk forskning og særlig i litteraturen om mobbing og intensjoner om å forlate arbeidsplassen (Djurkovic, McCormack & Casimir, 2004; Bowling & Beehr, 2006; Matthiesen et al., 2008; Hauge, Skogstad & Einarsen, 2010; Glasø, Vie, Holmedal & Einarsen, 2011b).

Til tross for disse styrkene, er det også begrensninger i studien som må påpekes. For det første gir ikke studien informasjon om medarbeiderne som har en intensjon om å forlate jobben, faktisk forlater jobben. Imidlertid har en senere studie som benyttet et representativt utvalg av den norske arbeidsstyrken, vist resultater av at medarbeiderne som var utsatt for mobbing med økte intensjoner om å forlate arbeidsplassen, faktisk hadde endret arbeidsgiver to år senere (Berthelsen et al., 2011).

For det andre, selv om den tverrgående utformingen av undersøkelsen gir mulighet for å undersøke utviklingen over tid, er det vanskelig å avgjøre om seks måneder er det mest passende tidsintervallet for å undersøke de mulige resultatene av mobbing med intensjoner om å slutte. Mobbing er ofte en langvarig og gradvis eskalerende prosess (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2011). Å utvikle betydelig bekymring for kontinuiteten i jobben eller intensjonen om å forlate arbeidsplassen kan også være en gradvis prosess. Til tross for dette, anses tidsintervallet i denne studien til å være passende, særlig fordi vi ikke ønsket å savne potensielle respondenter dersom de faktisk slutter i jobben.

For det tredje er det en sjanse for at de spesielle arbeidsforholdene i Nordsjøen kan ha påvirket svarene. Ansatte jobber vanligvis turnus på 2-3 uker, etterfulgt av flere uker fri, samt at isolasjonen av arbeiderne i de lukkede miljøene i fartøyene kan påvirke hvordan ansatte reagerer på mobbeatferd.

Til slutt kan det drøftes om en annen svakhet ved undersøkelsen er at datasettet er fra 2005, noe som gjør at det er relativt eldre data. Vi får derfor ikke undersøkt primært dagens situasjon i norsk arbeidsliv. Vi vil likevel påpeke at dataene har blitt brukt til en forskningsstudie utført i 2014 (Glambek et al., 2014).

7.0 KONKLUSJON

I den aktuelle studien kan vi konstatere med at å bli eksponert for mobbebehandlinger fører til et økt ønske om å forlate arbeidsplassen. I tillegg foreligger det funn om at laissez-faire atferd hos nærmeste leder også er en årsak til ønske om å slutte i jobben. Mobbing er et alvorlig problem i moderne arbeidsliv, og kan føre med seg en rekke negative konsekvenser. Funnene

tydeliggjør at både eksponering for mobbebehandlinger og lederstil er en forløper til mistriivsel på jobben. Dermed bør det fokuseres på forebyggende tiltak for å redusere forekomsten av mobbing. Videre bør ledere ha et bevisst forhold til hvordan de opptrer overfor sine ansatte, samt utarbeide tilstrekkelig kompetanse når det gjelder å håndtere eventuelle konflikter i arbeidsmiljøet.

Funnene våre avdekker at det eksisterer en interaksjon mellom eksponering for mobbebehandlinger og laissez-faire atferd med hensyn til intensjoner om å slutte i jobben, men ikke slik som predikert i hypotese 1. Det foreligger dermed ikke støtte for hypotesen. Laissez-faire ledelse er en uventet sterk prediktor for intensjoner om å forlate arbeidsplassen, så sterk at mobbing kun tilføyer litt effekt. Medarbeiderne som vurderer at nærmeste leder utviser lav grad av laissez-faire atferd har i utgangspunktet ikke et høyt ønske om å forlate arbeidsplassen. Dermed vil eventuelle mobbebehandlinger føre til at medarbeideren får ekstremt mye mer lyst til å slutte. Effekten av mobbing er dermed sterkest for medarbeidere som ikke har en laissez-faire leder, noe som er motsatt av det vi antar i hypotesen. Vi kan dermed konstatere at jo høyere grad av laissez-faire ledelse, jo lavere er effekten i ønske om å slutte i jobben, når medarbeideren også blir mobbet.

Videre avdekker funnene at de som ble eksponert for mobbebehandlinger og hadde et ønske om å slutte i jobben på tidspunkt 1, fortsatt har lyst til å slutte på tidspunkt 2, men med hensyn til laissez-faire ledelse har de ikke fått *økt* lyst. Det eksisterer ikke funn av interaksjon i hypotese 2, og det foreligger dermed ikke støtte for hypotesen. Studien tar for seg et tidsintervall på seks måneder. For å undersøke hvorvidt ønsket om å slutte utvikler seg utover seks måneder, er det nødvendig å utføre hyppigere datainnsamling, samt innhente data over en lenger periode.

Studien avdekker at det foreligger et viktig forhold mellom laissez-faire ledelse og intensjoner om å forlate arbeidsplassen. For å mulig redusere medarbeidernes ønske om å slutte i jobben, kan det være nødvendig med mer forskning på laissez-faire ledelse som en *årsak* i seg selv til intensjon om å forlate arbeidsplassen, og ikke bare en moderator.

Referanseliste

- Adams, G.A. & Buck, J. (2010). Social stressors and strain among police officers. *Criminal Justice and Behavior*, 37: 9, 1030–1040.
- Arbeidsmiljøloven. (2006). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62).
Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Arbeidstilsynet. (2020). Mobbing.
Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/mobbing/>
- Baruch, Y. & Holtom, B.C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human Relations*, 61: 8, 1139–1160.
- Bass, B. M. & B. J. Avolio (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond, *Journal of European Industrial Training*, 14, 21–27.
- Berthelsen, M., Skogstad, A., Lau, B. & Einarsen, S. (2011). Do they stay or do they go? A longitudinal study of intentions to leave and exclusion from working life among targets of workplace bullying. *Journal of Manpower*, 32: 2, 178–193
- Blau, G.J., & Boal, K.B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, Vol. 12, No. 2
- Bowling, N.A. & Beehr, T.A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91: 5, 998–1012.
- Bycio, P, Hackett, R.D. & Allen, J.S. (1995). Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 468–478.
- Dahlum, S. (2018). Validitet
Hentet fra: <https://snl.no/validitet>
- Demirtas, O & Akdogan, A.A, (2014). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics*, 130, 59–67
- Detamore, J.A. (2007). An analysis of the relationships between job satisfaction, leadership, and intent to leave within an engineering consulting firm. Capella University, *ProQuest Dissertations Publishing*, 2008
- Di Martino, V., Hoel, H. & Cooper, C.L (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Djurkovic, N., McCormack, D. & Casimir, G. (2004). The physical and psychological effects of workplace bullying and their relationship to intention to leave: a test of the psychosomatic and disability hypotheses. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 7: 4, 469–497.
- Einarsen, S., Aasland, M. S. & Skogstad, A. (2007b). Destructive leadership behavior: A definition and conceptual model. *Leadership Quarterly*, 18(3), 207–216
- Einarsen, S., Glasø, L., Vie, T.L. & Pedersen, H. (2016). Mobbing i arbeidslivet. En veiledning for arbeidsgivere, tillitsvalgte og ledere.
Hentet fra: <https://mag.idebanken.org/mobbing/3/>
- Einarsen, S., Hoel, H. & Nielsen, M.B. (2005). *Mobbing i arbeidslivet. Jobbing uten mobbing*. Oslo: Gyldendal Akademisk

- Einarsen, S., Hoel, H. & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire - Revised. *Work & Stress*, 23: 1, 24–44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. I S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (red.), *Bullying and emotional abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice*, 3–30. London: Taylor & Francis
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. I S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (red.), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*, 2nd. Boca Raton, FL: CRC Press
- Einarsen, S., Martinsen, Ø.L., & Skogstad, A. (2017). *Organisasjon og ledelse*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Einarsen, S., Matthiesen, S.B. & Mikkelsen, E.G. (1999). *Tiden leger alle sår? Senvirkninger av mobbing i arbeidslivet*. Bergen: Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen
- Einarsen, S. & Mikkelsen, E.G (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. I S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (red.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*, 127–144. London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S. & Raknes, B.I. (1991). *Mobbing i arbeidslivet*. En undersøkelse av forekomst og helsemessige konsekvenser av mobbing på Norske arbeidsplasser. Bergen: Institutt for samfunnspsykologi: Universitetet i Bergen.
- Einarsen, S., Raknes, B.I. & Matthiesen, S.B (1994b). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 4(4):381-401
- Einarsen, S., Raknes, B.I., Matthiesen, S.B. & Hellesøy, O.H. (1994a). *Mobbing og harde personkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen*. Bergen: Sigma Forlag.
- Einarsen, S., Raknes, B.I., Matthiesen, S.B., & Hellesøy, O.H (1996a). Helsemessige aspekter ved mobbing i arbeidslivet: Modererende effekter av sosial støtte og personlighet. *Nordisk Psykologi*, 48(2), 116-137
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996b). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185–201.
- Einarsen, S., Skogstad, A., Aasland, M.S. & Løseth, A.M.S.B. (2002). Destruktivt lederskap: Årsaker og konsekvenser. I A. Skogstad & S. Einarsen (red.), *Ledelse på godt og vondt: Effektivitet og trivsel*, 233–254. Bergen: Fagbokforlaget.
- Einarsen, S., Tangedal, M., Skogstad, S., Matthiesen, S.B., Aasland, M.S., Nielsen, M.B., Bjørkelo, B., Glasø, L. & Hauge, L.J. (2007a). *Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv*. Bergen Bullying Research Group. Det psykologiske fakultet Universitetet i Bergen

- Ertesvåg, S. (2018). Digital mobbing
Hentet fra: https://snl.no/digital_mobbing
- Epstein, W.G. (2005), *A study of transformational and transactional leadership and the effect on project manager turnover intentions*. Pepperdine University, Malibu, CA.
- Frank, E., McMurray, J.E., Linzer, M. & Elon, L. (1999). Career satisfaction of US women physicians: results from the women physicians' health study. *Archives of Internal Medicine*, 159: 13, 1417–1426.
- Frischer, J. & Larsson, K. (2000). Laissez-faire in research education — an inquiry into a Swedish doctoral program. *Higher Education Policy*, 13, 131-155.
- Frustøl, H & Vestøl, M. (2018). Fraværende ledere forgifter arbeidsmiljøet og bidrar til mobbing. Hentet fra:
<https://orion.no/laissez-faire-ledelse-og-mobbing-i-arbeidsgrupper/>
- Glambek, M., Matthiesen, S.B., Hetland, J & Einarsen S. (2014). Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: a 6-month prospective study. *Human Resource Management Journal*. Volume 24, Issue 3, 255-268.
- Glasø, L., Bele, E., Nielsen, M.B. & Einarsen, S. (2011a). Bus drivers exposure to bullying at work: an occupation-specific approach. *Scandinavian Journal of Psychology*, 52: 5, 484–493.
- Glasø, L., Vie, T.L., Holmedal, G.R. & Einarsen, S. (2011b). An application of affective events theory to workplace bullying: the role of emotions, trait anxiety, and trait anger. *European Psychologist*, 16: 3, 198–208
- Grønmo, S. (2016) *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget
- Grønmo, S. (2020) Kvalitativ metode.
Hentet fra: https://snl.no/kvalitativ_metode
- Grønmo, S. (2020) Kvantitativ metode.
Hentet fra: https://snl.no/kvantitativ_metode
- Harlos, K.P. & Axelrod, L.J. (2005). Investigating hospital administrators experience of workplace mistreatment. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37: 4, 262–272.
- Hauge, L.J., Skogstad, A. & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51: 5, 426–433.
- Haukedal, W. (2002). Norske ledere i det nye årtusenet: Hvordan oppfatter de sin lederrolle? I A. Skogstad & S. Einarsen (red.), *Ledelse på godt og vondt. Effektivitet og trivsel*, 61–77. Bergen: Fagbokforlaget.
- Hayes, A. (2017). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis, Second Edition: A Regression-Based Approach*. Guilford Publications
- Hoel, H., Einarsen, S. & Cooper, C.L. (2003). Organisational effects of bullying. I S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (red.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*, 145–162. London: Taylor & Francis.
- Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C. L., & Einarsen, S. (2010). Leadership styles as predictors of self-reported and observed workplace bullying. *British Journal of Management*, 21, 453–468.
- 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.
- Kaufmann, G & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kile, S.M. (1990). *Helsefarlige ledere – og medarbeidere*. Oslo: Hjemmets bokforlag.
- Larsen, A.K. (2017). *En enklere metode – veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lim, S., Cortina, L.M. & Magley, V.J. (2008). Personal and workgroup incivility: impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93: 1, 95–107.
- Long, C.S. & Thean, L.Y. (2011). Relationship between leadership style, job satisfaction and employees' turnover intention: a literature review. *Research Journal of Business Management* 5(3): 91-100
- Magbity, J.B., Ofei, A.M.A. & Wilson, D. (2020). Leadership styles of nurse Managers and turnover intention. *Hospital Topics*, 1-6
- Martin, R & Epitropaki, O. (2001). Role of organizational identification on implicit leadership theories, transformational leadership and work attitudes. *Group Processes & Intergroup Relations*, Vol 4(3) 247–262
- Matthiesen, G.E., Einarsen, S. & Mykletun, R. (2008). The occurrences and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector. *Scandinavian Journal of Psychology*, 49: 1, 59–68.
- Mikkelsen, E.G. & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 393–414
- Nielsen, M. B., Matthiesen S.B. & Einarsen S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta- analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (4) (2010), 955-979,
- Oluokun, M.O. (2003). *The relationship between transactional and transformational leadership behaviors and turnover intentions in municipal sector organizations*. Nova Southeastern University, Ft Lauderdale, FL.
- Overbey, J.A. (2013), Telecommuter intent to leave. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 34 No. 7, 680-699.
- Puni, A, Agyemang, C.B. & Asamoah, E.S. (2016) Leadership Styles, Employee Turnover Intentions and Counterproductive Work Behaviors. *International Journal of Innovative Research and Development*. Vol 5, Issue 1.
- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *British Medical Journal (Clinical Research Ed.)*, 318: 7178, 228–232
- Rayner, C. (1997) The Incidence of Workplace Bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7, 199–208
- Rayner, C., Hoel, H. & Cooper, C.L. (2002). *Workplace bullying. What we know, who is to blame, and what can we do?* London: Taylor & Francis.
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163.

- Schyns, B & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Volume 24, Issue 1, February 2013, 138–158
- Simons, S. (2008). Workplace bullying experienced by Massachusetts registered nurses and the relationship to intention to leave the organization. *Advances in Nursing Science*, 31: 2, E48–E59.
- Sjøberg, A. & Sverke, M. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: a note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41:3, 247–252.
- 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: Results from two prospective and representative studies. *Zeitschrift für Psychologie*, 222(4), 221–232
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M.S. & Hetland, H The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 12(1), Jan 2007, 80-92
- Skogstad, A., Nielsen, M. B. & Einarsen, S. (2017). Destructive forms of leadership and their relationships with employee's well-being. I E. K. Kelloway, K. Nielsen & J. K. Dimoff (red.), *Leading to Occupational Safety: How Leadership Behaviors Impact Organizational Safety and Well-Being*, 163–195. UK: Wiley Blackwell.
- Statistics Solutions. (2020). Cronbachs's Alpha
Hentet fra: <https://www.statisticssolutions.com/cronbachs-alpha/>
- Svardal, F. (2020). Reliabilitet
Hentet fra: <https://snl.no/reliabilitet>
- van Prooijen, J-W. & de Vries, R.E. (2015). Organizational conspiracy beliefs: implications for leadership styles and employee outcomes. *Journal of Business and Psychology*. 31, 479-491.
- Vartia, M. (1993). Psychological harassment (bullying, mobbing) at work. I K. Kauppinen Toropainen (red.), *Panel group on women, work and health, National report. Finland, The ministry of social affairs and health, The Institute of Occupational Health, Publications 1993*, 6, 149–152.
- Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 215–237.
- Örtqvist, D. & Wincent, J. (2006). Prominent consequences of role stress: A meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 399-422.