



Handelshøyskolen BI

BTH 14111 Bacheloroppgave - Human Resource Management

Bachelor thesis 100% - B

Predefinert informasjon

Startdato:	10-01-2022 09:00	Termin:	202210
Sluttdato:	03-06-2022 12:00	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	D		
Flowkode:	202210 10732 IN04 B D		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Navn: Felicia Sjøstad Hoftvedt

Informasjon fra deltaker

Tittel *:	Mobbing og trakassering på arbeidsplassen - En eksperimentell studie om skillet mellom humor og trakassering på arbeidsplassen
Navn på veileder *:	Kari Einarsen

Inneholder besvarelsen Nei Kan besvarelsen Ja
konfidensielt offentliggjøres?:
materiale?:

Gruppe

Gruppenavn: (Anonymisert)
Gruppenummer: 5
Andre medlemmer i gruppen: Deltakeren har innlevert i en enkeltmannsgruppe

Bacheloroppgave ved Handelshøyskolen BI

- **Mobbing og trakassering på arbeidsplassen** - *En eksperimentell studie om skillet mellom humor og trakassering på arbeidsplassen*



Sasek, Z. (2020). Alamy Stock Vector

Eksamenskode og navn:

BTH 14111 – Human Resource Management

Utleveringsdato:

10.01.2022 09.00

Innleveringsdato:

03.06.2022 12.00

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

Med denne bacheloroppgaven markerer jeg slutten på mitt treårige studieløp i markedsføringsledelse ved Handelshøyskolen BI. Arbeidet med oppgaven har vært krevende, men samtidig utrolig lærerikt og spennende, og gitt meg verdifull kunnskap og lærdom som jeg kan dra nytte av i arbeidslivet. I forbindelse med denne oppgaven vil jeg gjerne takke min veileder Kari Einarsen for god veiledning gjennom prosessen, faglig innsikt, gode råd og hjelpsomme tilbakemeldinger. Videre vil jeg rette en stor takk til min familie som alltid stiller opp med konstruktive tilbakemeldinger, korrekturlesing og oppmuntring.

Til slutt ønsker jeg å rette en stor takk til alle som tok seg tid til å delta i denne studien, og for at de var villig til å dele sine meninger, erfaringer og sin kunnskap med meg. Deres bidrag har formet oppgaven min, og gitt meg verdifull kunnskap rundt temaet.

Det er vemodig å avslutte studieløpet ved Handelshøyskolen BI campus Bergen. Å flytte til en ny by og starte å studere under en pandemi har vært krevende, men det har gitt meg lærdom og minner for livet. Jeg kommer til å se tilbake på disse tre årene med et smil og munnen, med glede og stolthet.

God lesning!

Bergen, 3. juni 2022

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	iii
1. Innledning	1
1.1 Bakgrunn og aktualisering for valgt tema.....	1
1.2 Formålet med oppgaven.....	2
1.3 Oppgavens avgrensning.....	2
1.4 Oppgavens oppbygning og struktur.....	3
2. Teori	4
2.1 Begrepsavklaringer.....	4
2.2 Trakassering på arbeidsplassen.....	5
2.3 Konsekvenser av trakassering på arbeidsplassen.....	8
2.4 Ansvar.....	9
2.5 Humor på arbeidsplassen.....	10
2.6 Problemstilling og hypoteser.....	10
3. Metode	14
3.1 Valg av metodisk tilnærming.....	14
3.2 Valg av forskningsdesign.....	15
3.3 Utvalg og rekruttering.....	15
3.4 Datainnsamling.....	16
3.5 Eksperimentets design.....	16
3.6 Spørreskjemaundersøkelsen.....	17
3.7 Validitet og reliabilitet.....	18
4. Presentasjon av funn	20
4.1 Deskriptiv data.....	20
4.2 Effekten av manipulasjonen.....	21
4.3 Hypotesetesting.....	21
5. Diskusjon av funn	26
5.1 Hypotese 1: Kjønnforskjeller.....	26
5.2 Hypotese 2: Ledere og ikke-ledere.....	27
5.3 Hypotese 3: Personlige erfaringer.....	27
5.4 Begrensninger ved oppgaven.....	28
6. Avslutning	29
6.1 Forslag til videre forskning.....	29
Litteraturliste	30
Vedlegg	33

Sammendrag

Denne oppgaven omhandler i hovedsak temaene humor og trakassering på arbeidsplassen, og hvordan ulike personer opplever skillet mellom disse. Bakgrunnen for tematikken i denne oppgaven er at dette er et svært viktige temaer, da humor og trakassering på arbeidsplassen kan ha store effekter og konsekvenser for enkeltpersoner, så vel som organisasjonen og samfunnet som en helhet.

Formålet med oppgaven er å undersøke hvordan ulike personer oppfatter skillet mellom humor og trakassering. I lys av problemstillingen er det utviklet tre hypoteser for å undersøke dette: (1) Kjønnforskjeller, (2) Ledere og ikke-ledere, og (3) Personlige erfaringer.

For å besvare problemstillingen og hypotesene er det benyttet kvantitativ metode. Dataen er innhentet fra en spørreundersøkelse hvor det ble benyttet et vignetteksperiment. Respondentene ble randomisert til å motta én av to versjoner av et spørreskjema med vignetter som presenterte ulike scenarier, som respondentene skulle ta stilling til. Det totale utvalget ble på 798 respondenter, og funnene fra spørreundersøkelsen er videre drøftet imot relevant teori.

Det fremkommer av resultatet at effekten av manipulasjonen og gjennomsnittet av vurderingene ikke var signifikant. Uavhengig av om respondenten først skulle ta stilling til moralske dilemmaer eller ikke, tyder det på at vurderingene som ble gjort var selvstendige. Resultatet viste at hvordan ulike personer opplever noe som mer eller mindre trakasserende, og mer eller mindre humoristisk er avhengig av kjønn, om de er leder eller ikke-leder, og/eller om de selv har opplevd trakassering på nært hold. Disse funnene støttes av eksisterende teori om temaene humor og trakassering som presenteres i oppgaven. Oppgaven og dens konklusjon belyser viktigheten av det å være bevisst på skillet mellom humor og trakassering på arbeidsplassen, og ikke minst behovet for ytterligere forskning på området.

1. Innledning

I det første kapittelet presenteres bakgrunn og aktualisering for valgt tema, formålet med oppgaven og oppgavens problemstilling. Videre gjøres det rede for avgrensinger som er gjort for oppgaven. Til slutt presenteres oppgavens oppbygging og struktur.

1.1 Bakgrunn og aktualisering for valgt tema

Bakgrunnen for valget av temaet i denne bacheloroppgaven er et ønske om å få økt kunnskap om forholdet mellom humor og trakassering på arbeidsplassen, samt et innblikk i hvordan ulike personer opplever situasjoner knyttet til dette. Det mellommenneskelige samspillet på jobb er et appellerende tema, da det vi opplever på arbeidsplassen har stor innvirkning på andre aspekter av livet vårt.

Humor kan være medvirkende årsak til at noen ansatte trives på jobb, og er ofte noe mange mener er viktig for at det skal skapes et godt psykososialt arbeidsmiljø. De fleste av oss bruker humor mer eller mindre ubevisst i kommunikasjon og samhandling med andre mennesker, og de fleste av oss forventer også at det følger med trivsel i jobben. Imidlertid viser undersøkelser at omlag 5 % føler seg mobbet i en eller annen form på arbeidsplassen, og at langt flere enn dette opplever ubehagelige konflikter eller mer enkeltstående episoder (Einarsen, S., Glasø, L., Løkke Vie, T., & Pedersen, H. *Idébanken*. 2009).

Humor er svært subjektivt preget. Det som er morsomt for én, kan andre oppfatte som mindre morsomt, eller enda verre - trakasserende. Trakassering er et alvorlig problem, først og fremst for de som utsettes for det, men også for arbeidsplassene der det forekommer og for samfunnet som helhet. Dette har blitt et viktig tema i norsk samfunnsdebatt og norsk arbeidsliv de seneste årene, og er kanskje mer aktuelt enn noen gang den dag i dag.

At det de senere årene har vært økt fokus på arbeidsmiljø, illustreres blant annet gjennom utvidelsen av formålsbestemmelsen i § 1-1 i arbeidsmiljøloven av 2005, sammenlignet med den tidligere arbeidsmiljøloven av 1977. Den nye loven har en mer omfattende formålsbestemmelse. I tillegg til å sikre et arbeidsmiljø med «full

trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger», «trygge tilsetningsforhold» og at problemer med arbeidsmiljøet hovedsakelig skal løses innad i virksomheten, fremheves nå også likebehandling, et godt ytringsklima og tilpasninger for den enkelte arbeidstaker. I tillegg fremgår det av dagens § 1-1 bokstav f, at loven skal «bidra til et inkluderende arbeidsliv». Særlig bokstav f fremhever det økte fokuset og viktigheten av et godt arbeidsmiljø uten rom for trakassering.

Økt fokus og anslagene over hvilke alvorlige konsekvenser trakassering avstedkommer, står imidlertid i kontrast til mangelen på forskningen innenfor tematikken.

1.2 Formålet med oppgaven

Gjennom denne oppgaven ønsker jeg å tilegne meg kunnskap rundt trakassering og humor på arbeidsplassen. Studiens hensikt er å danne et bilde av ulike personers opplevelse av humor og trakassering på arbeidsplassen. På bakgrunn av dette, har jeg kommet frem til følgende hovedproblemstilling:

Hvordan opplever ulike personer skillet mellom humor og trakassering på arbeidsplassen?

Overnevnte problemstilling vil besvares ved gjennomgang av relevant teori og funn fra undersøkelsen. Jeg vurderer oppgaven som svært relevant for både arbeidstakere og arbeidsgivere, og håper denne oppgaven kan bidra til økt fokus på trakassering og humor i norsk arbeidsliv.

1.3 Oppgavens avgrensning

I oppgaven tas det utgangspunkt i teori om humor og trakassering på arbeidsplassen. Jeg vil se nærmere på hvordan humor og trakassering påvirker arbeidsmiljøet, og eventuelle effekter og konsekvenser av dette.

Seksuell trakassering er medregnet under trakassering, men definisjonen av seksuell trakassering skiller seg fra annen type trakassering, ved at den stiller ytterligere krav til den negative handlingen, unnlåtelsen eller ytringen som utgjør

trakassering. Det anses derfor som hensiktsmessig å avgrense mot temaet seksuell trakassering på arbeidsplassen i denne oppgaven.

1.4 Oppgavens oppbygning og struktur

Oppgaven innledes med et sammendrag av oppgaven. Videre har jeg valgt å dele oppgaven i seks kapitler. I kapittel én presenteres bakgrunn og aktualisering for valgt tema, formål med oppgaven og oppgavens hovedproblemstilling, avgrensning av tema, samt oppgavens oppbygning og struktur. Oppgavens teoretiske grunnlag blir presentert i kapittel to. Kapittelet innledes med relevante begrepsavklaringer, deretter redegjøres det for trakassering og humor på arbeidsplassen.

Kapittel tre tar for seg den metodiske tilnærmingen som benyttes i oppgaven, samt begrunnelse for valg av metode. I kapittel fire presenteres studiets funn, som videre blir drøftet i kapittel fem. Avslutningsvis, i kapittel seks, er konklusjon og forslag til videre forskning.

2. Teori

I dette kapitlet presenteres oppgavens teoretiske grunnlag. Innledningsvis redegjøres det for relevante begrepsavklaringer. Deretter vil jeg gå dypere inn på relevant teori innen trakassering og humor på arbeidsplassen, som belyser problemstillingen. Til slutt presenteres problemstillingen med tilhørende hypoteser.

2.1 Begrepsavklaringer

Enkelte begreper er gjentakende i oppgaven, og det anses derfor som hensiktsmessig å definere hva som ligger i disse begrepene innledningsvis.

2.1.1 Arbeidsplassen

Arbeidsplassen er i arbeidsplassforskriften § 1-4 (2) definert som *ethvert sted, innendørs, utendørs eller under jord hvor det utføres arbeid av fast eller midlertidig karakter*. Det vil si alle steder hvor arbeidstakerne utfører arbeid, og at det altså ikke spiller noen rolle om man opplever trakassering på kontoret eller andre steder man er, så lenge man utfører arbeid.

2.1.2 Trakassering

Trakassering defineres som *når én eller flere personer blir utsatt for uønskede negative handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål å virke eller virker krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende* (Arbeidstilsynet.no, Trakassering). Trakassering forekommer i mange ulike varianter, og kan både være enkeltstående handlinger eller ytringer, og hendelser som skjer gjentatte ganger (Arbeidstilsynet.no, Trakassering).

2.1.3 Mobbing

Begrepet mobbing omfattes av begrepet trakassering, og i oppgaven benyttes begge begrepene. Mobbing skilles fra trakassering, ved at det defineres som *gjentatt negativ eller ondsinnet atferd mot noen som har vansker for å forsvare seg*. Atferden må også foregå over en viss tid for å defineres som mobbing (Regjeringen.no, Mobbing i fritidsmiljøene).

2.1.4 Humor

Humor er svært subjektivt preget, og kan defineres som *evnen til å oppfatte det morsomme i en situasjon eller å ha sans for det som er komisk* (Snl.no, Humor).

2.1.5 Ledelse

Ledelse har av House, R.J., & Javidan, M. (2004) blitt definert som *et individs evne og ferdigheter til å påvirke, motivere og gjøre andre i stand til å bidra til effektivitet og suksess i de organisasjonene som de er medlemmer i* (Einarsen, S., Lund Martinsen, Ø., Skogstad, A., 2017. s. 338).

2.2 Trakassering på arbeidsplassen

Trakassering på arbeidsplassen er situasjoner der en arbeidstaker eller overordnet systematisk blir utsatt for uønskede negative handlinger, unnlatelser eller ytringer, som for eksempel fornærmende bemerkninger og latterliggjøring, støtende erting og sosial ekskludering. En person kan bli utsatt for trakassering på arbeidsplassen både fra kolleger og overordnede. Trakassering dreier seg om mellommenneskelige forhold, som betyr at alle virksomheter som har ansatte vil kunne ha en risiko for dette (Arbeidstilsynet, Trakassering).

Trakassering forekommer i mange ulike varianter, og vi skiller mellom handlinger som retter seg mot personer (personorientert), og handlinger som retter seg mot arbeidsoppgaver og arbeidssituasjon (jobborientert). Eksempler på sistnevnte er ledere som holder tilbake nødvendig informasjon for utførelse av en oppgave, eller tildeler noen meningsløse oppgaver. Personorientert trakassering er for eksempel sårende erting, fleiping og latterliggjøring (Einarsen, S., et. al., 2017. s. 278).

Dersom handlingen er en enkelthendelse må den være av en *viss alvorlighetsgrad* for at det faller inn under begrepet trakassering (Arbeidstilsynet, Trakassering). Hvis de negative og krenkende ytringene eller handlingene derimot forekommer systematisk og gjentas over tid faller det heller under begrepet mobbing, som er en form for trakassering (Arbeidstilsynet, Trakassering).

2.2.1 Trakassering og arbeidsmiljø

Trakassering på arbeidsplassen er ofte forbundet med et negativt arbeidsmiljø. Det er større sannsynlighet for at mobbing og trakassering oppstår i et arbeidsmiljø som er preget av mistriivsel, konflikter og stress, særlig der det er en uklar eller på annen måte dårlig organisering av arbeidet, og særlig om ledelsen i avdelingen er fraværende eller unngår å ta tak i problemene og konfliktene som da oppstår, enn i et arbeidsmiljø som er preget av ryddige organisatoriske forhold, åpenhet og respekt for den enkelte (Einarsen, S., Glasø, L., Løkke Vie, T., & Pedersen, H. *Idébanken*. 2009; Einarsen, S., Lund Martinsen, Ø., & Skogstad, A. 2017. s. 277).

I norsk arbeidsliv opplever de aller fleste ansatte at de får støtte fra kolleger og nærmeste leder, viser forskning fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (Wennberg, A., 2020). Sammenliknet med mange andre europeiske land, er norske yrkesaktive som regel fornøyd med arbeidsforholdene i Norge, og norske arbeidstakere melder om mer støtte, ros og oppmuntring fra nærmeste leder og kolleger.

2.2.3 Trakassering og ledelse

Mobbing og trakassering i arbeidsmiljøet fremstår som en av de mest belastende opplevelsene en arbeidstaker kan ha, særlig om man utsettes for slikt fra sine ledere. Årsaken til at trakassering fra ledere kan oppleves særlig belastende, er at ledere er pliktige til å opprettholde et godt arbeidsmiljø uten trakassering, og når trakassering først skjer fra lederen kan den lettere tenkes å oppstå også mellom kolleger.

Sentrale ledelsesstiler som er relevant å belyse er (1) *tyrannisk ledelse*, (2) *laissez-faire-ledelse*, og (3) *transformasjonsledelse*.

Nyere studier viser sterke sammenhenger mellom mobbing og det man kaller *tyrannisk ledelse* og *laissez-faire-ledelse*. *Tyrannisk ledelse* betegner ledere som er aggressive mot medarbeidere, og som saboterer og underminerer dem. Forskning viser at mellom 4 og 5 prosent av arbeidstakere blir jevnlig trakassert av lederen sin (Statens Arbeidsmiljøinstitutt). *Laissez-faire-ledelse* handler om manglende, fraværende og unnvikende ledelse, ved at lederen eksempelvis unngår å håndtere konflikter på arbeidsplassen, og eventuelle tiltak utsettes (Einarsen, S. et al., 2017. s. 358-360). Ledere bidrar til trakassering på arbeidsplassen ved at de ikke håndterer konflikter som oppstår i arbeidsmiljøet på en god måte, ikke fokuserer på det

psykososiale arbeidsmiljøet, eller legger tilrette for frustrasjoner og maktkamper ved manglende eller unnvikende ledelse. Dersom ledelsen unngår å håndtere konflikter, eller unnlater å ta opp trakassering er dette lik en godkjent fortsettelse av slik atferd, og en uformell aksept av at ingen feil har skjedd. Dette kan igjen gi grobunn for ytterligere konflikter og trakassering også blant kolleger.

På den annen side handler *transformasjonsledelse* om å inspirere medarbeiderne til å tro på og følge lederens visjon, slik at de jobber for organisasjonens beste, og ikke bare ut fra egeninteresse (Lai, L., *Handelshøyskolen BI*. 2017). Burns (1978) uttalte at transformasjonsledelse appellerer til medarbeideres moralske verdier i et forsøk på å øke deres bevissthet om etiske forhold, og å mobilisere medarbeidernes energi og ressurser for å forandre organisasjonen de er medlem av (Sander, K., 2020).

Tidligere studier viser at transformasjonsledelse var assosiert med 22 % av variasjonen om redusert mobbeaktivitet (Bishop, C.M., Chilcutt, A., & Keller, M., 2018). Diverse forskere, blant andre Bass & Riggio (2006), har også argumentert for at transformasjonsledelse avskrekker arbeidstrakassering ved at å tilrettelegge for et moralsk og etisk miljø, og ved å effektivt håndtere stress og medarbeiderkonflikter (Baillien et al., 2009; Kern, R.M., Asta Medisaukaite, A., Notelaers, G., & Atrauskaite, M. 2014).

Norske ledere oppgir i undersøkelser at de i høy grad praktiserer transformasjonsledelse (Lai, L., *Handelshøyskolen BI*. 2020). Denne ledelsestypen passer godt overens med norske kulturverdier og norsk lovverk, der medarbeideres rett til medbestemmelse er lovfestet, jf. arbeidsmiljøloven §2-3. Uavhengig av hvem som trakasserer, og hvem trakasseringen er rettet mot, har lederen - ut i fra bestemmelsene i arbeidsmiljøloven - en formell rolle i konflikten og et ansvar for å håndtere konflikten.

2.2.4 Kjønnstrakassering

Kjønnstrakassering er handlinger, unnlatelser eller ytringer som er knyttet til en persons kjønn eller kjønn de identifiserer seg med (Likestillings- og diskrimineringsombudet, Forbud i diskrimineringslovverket). Kjønnstrakassering er ofte stereotype oppfatninger i henhold til rollene og funksjonene knyttet til et bestemt kjønn.

Dette kan innebære å ta avgjørelser som gir en arbeidsfordel utelukkende basert på en ansatts kjønn. Noen eksempler på dette er å nekte å ansette en kvinne eller å nekte å gi en kvinne en forfremmelse over en mann utelukkende på grunn av kjønn. Kjønnstrakassering kan noen ganger være vanskelig å identifisere, da oppførselen til den som trakasserer, må være noe som skaper et fiendtlig arbeidsmiljø for personer av et spesifikt kjønn (Mickes, L., Walker, D. E., Parris, J. L., Mankoff, R., & Christenfeld, N. J., 2012. s. 108).

I tillegg til arbeidsmiljøloven § 4-3 (3) som krever at arbeidstakere ikke skal utsettes for trakassering og annen utilbørlig opptreden, er det et særskilt vern mot trakassering på grunn av kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk i likestillings- og diskrimineringsloven § 13 jfr. § 6 første ledd. Det er arbeidsgivers plikt å forebygge dette.

2.3 Konsekvenser av trakassering på arbeidsplassen

Trakassering på arbeidsplassen er assosiert med en rekke negative konsekvenser først og fremst for den som rammes, men også for organisasjonen der det forekommer og for samfunnet som helhet.

2.3.1 Individuelle konsekvenser

For den som utsettes for trakassering oppleves dette vanligvis som krenkende og isolerende, og kan føre til alvorlige helsekonsekvenser i form av psykiske og/eller fysiske plager (Arbeidstilsynet, Trakassering). Disse plagene kan også vedvare lenge etter trakasseringer har opphørt, og i verste fall føre til utstøting fra arbeidslivet (Einarsen, S., et. al., *Idébanken*, 2009).

Vanlige helseplager som er relatert til trakassering er i form av (1) **psykiske plager** som eksempelvis depresjon, søvnproblemer, irritabilitet, frykt/angst, og konsentrasjonsproblemer, (2) **muskel- og skjelettplager** som eksempelvis stiv nakke, vonde skuldre, verk og smerter i rygg, armer og/eller bein, (3) **psykosomatiske plager** som eksempelvis mageproblemer, hodeverk og hjerteklapp (Arbeidstilsynet, Trakassering).

2.3.2 Organisatoriske og samfunnsmessige konsekvenser

Trakassering kan også ha negative konsekvenser for organisasjonen, som redusert produktivitet, dårligere samarbeid og økt sykefravær. Sykefraværet kan bli høyt både fordi de som opplever trakassering kan bli sykemeldt, men også fordi kolleger blir negativt påvirket. Å være vitne til eller hører om at andre opplever trakassering kan være destruktivt for arbeidsmiljøet generelt. Dette kan igjen få konsekvenser for virksomhetens turnover, produktivitet og omdømme.

Trakassering på arbeidsplassen kan i sin tur få konsekvenser på et større samfunnsmessig plan gjennom belastninger for helsevesenet, svekket nasjonal produksjon, økt sykefravær, arbeidsløshet, førtidspensjon, og redusert konkurransevne.

2.4 Ansvar

Aktørene på en arbeidsplass har ulike roller, oppgaver og ansvar relatert til trakassering. Arbeidstaker og arbeidsgivers rettigheter og plikter reguleres i norsk rett av arbeidsmiljøloven av 2005 (aml.)

2.4.1 Arbeidstakers ansvar

Arbeidsmiljøloven gir alle ansatte en rett og delvis plikt til å si ifra om man observerer uetisk, ulovlig eller annen klanderverdig opptreden eller praksis på egen arbeidsplass. I henhold til lovbestemmelsen er arbeidstakere pliktet å si ifra dersom man er vitne til eller har kjennskap til trakassering på arbeidsplassen, og skal i tillegg medvirke til gjennomføringen av de tiltakene som blir iverksatt for å skape et trygt arbeidsmiljø. Likevel er det bare omlag halvparten av observerte kritikkverdige forhold det varsles om (Trygstad, S., & Ødegård, A.M., 2019). For å redusere terskelen for varsling, har flere virksomheter etablert anonyme varslingsrutiner slik at arbeidstakere kan varsle om kritikkverdige forhold, som for eksempel trakassering internt eller eksternt, til samarbeidspartnere. Dette sikrer konfidensialitet og anonymitet til varsleren.

Lederen har et viktig ansvar for at arbeidstakere skal vite hva de skal gjøre hvis de utsettes for slike hendelser.

Arbeidstakere som føler seg utsatt for trakassering, må melde fra dersom de ønsker forbedringer i sin arbeidssituasjon, og de skal også medvirke i arbeidsgiverens videre gjennomgang og håndtering av saken. Selv om det føles vanskelig eller pinlig er det å si ifra den eneste måten å stoppe trakassering og annen uredelighet fra å skje i utgangspunktet.

2.4.2 Arbeidsgiver ansvar

Reglene som angår det psykososiale arbeidsmiljøet fremsettes i §§ 4-1, 4-2 og 4-3 i arbeidsmiljøloven. Loven slår fast at arbeidsgiver og dennes ledere har ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og skal organisere og tilrettelegge for at arbeidstakere ikke utsettes for trakassering på arbeidsplassen. Anonyme varslingsrutiner kan være avgjørende for at varsling skjer, selv om dette ikke er lovbestemt. Dette kan spesielt gjelde i situasjoner hvor leder er den trakasserende part.

Dersom situasjoner likevel oppstår, er det lederens ansvar at dette opphører, og at det skjer på en slik måte at den rammede beskyttes mot videre stigmatisering og krenkelse. Lederen skal - i samarbeid med ansatte - kartlegge og risikovurdere forhold i arbeidet som kan føre til at trakassering oppstår, og iverksette nødvendige tiltak som reduserer risikoen for trakassering. Lederen har også et viktig ansvar for å følge opp utsatte arbeidstakere i etterkant.

2.5 Humor på arbeidsplassen

Humor er et vanlig element i menneskelig samhandling, og er nyttig for å etablere og opprettholde sosial kontakt. Humor har derfor en viktig innvirkning på arbeidsplassen og arbeidsmiljøet (Zand, Spreen & Lavallo, 1999). En organisasjon utvikler gjerne en spesiell form for humor, og etter og har vært i kulturen en stund lærer medlemmene hva slags vitser som fortelles og hva man ler av (Einarsen, S., et al., 2017, s. 413). Humor kan være med på å skape en bedre og mer effektiv arbeidsplass, fordi den kan lette relasjonsbyggingen, forbedre kommunikasjonen blant ansatte, øke trivselen og dempe stressnivået i kroppen (Melhus, J.M., Humor på jobben; Psykologisk.no, 2020).

En vanlig oppfatning er at humor er et godartet og hyggelig fenomen som blir sett på som ufarlig. Imidlertid finnes det andre former for humor som ikke er ufarlig og godartet, og som oppleves som sårende og krenkende. Humor har blitt teoretisert som en tveegget sverd (Malone, 1980). På en side kan humor fremme samarbeid, men på en annen side kan den skape usikkerhet, friksjoner og dårlig stemning. Humor klassifiseres som (1) positiv, det vil si konstruktiv og respektfull, og (2) negativ (destruktiv og respektløs) humor (Høigaard, R. 2021).

2.5.1 Positiv humor

Kort fortalt innebærer positiv humor at man ler *med* en person. Humoren er godlynt og vennlig, og tar vare på relasjoner og knytter bånd mellom mennesker (Sykepleien.no, 2014). Denne formen for humor har potensial til å fremme sosiale relasjoner på arbeidsplassen, og kan bidra til å forbedre kommunikasjon, samarbeid, trivsel og læring på arbeidsplassen. Positiv humor kan også øke arbeidstilfredsheten og produktiviteten, oppmuntre til kreativitet, og kan redusere stress, redselen for å feile, og sosiale konflikter (Strandli, P., 2020).

2.5.2 Negativ humor

Negativ humor kjennetegnes ved at man ler *av* en person, og brukes ofte for å kritisere en person (Sykepleien.no, 2014). Humoren er sarkastisk, ironisk, ondskapsfull og fiendtlig. Negativ humor kan ha mange negative psykososiale konsekvenser. Den kan føre til frustrasjon og negative følelser, og kan redusere motivasjon, samhold, trivsel og selvbilde (Sykepleien.no, 2014).

Trakassering kan være forkledd som humor. Det subjektive elementet mellom positiv humor, negativ humor og trakassering medfører at personer kan ha ulike opplevelser av når det foreligger trakassering. En studie gjennomført av Wu, C., Lin, H., og Chen, H. (2015) har funnet en korrelasjon mellom de forskjellige humorstilene og kjønn. Dette utdypes i pkt. 2.6.4.

2.5.3 Humor og ledelse

Humor er et lite undersøkt, men interessant tema innenfor ledelse, fordi det er et grunnleggende element i menneskelig interaksjon. Dette innebærer at humor har uunngåelig innvirkning på arbeidsgrupper og organisasjoner.

Mens noen ledere kan mene at humor er en distraksjon som avleder ansatte fra deres primære mål på jobben, tyder det imidlertid på at humor på arbeidsplassen kan ha mange fordeler. Ledere kan bruke humor for å redusere stress på arbeidsplassen, og til å forbedre kommunikasjon, kreativitet og gruppesammenheng. Således kan humor være et positivt verktøy som blant annet kan forbedre kommunikasjon og lederskap (Romero & Cruthirds, 2006).

2.5.4 Humor og kjønnsforskjeller

Det er som nevnt en kjønnsforskjell i bruken av humor. Tidligere studier har vist at menn har en tendens til å foretrekke uvennlig, aggressiv og selvforsterkende humor, betegnet som negativ humor, sammenliknet med kvinner som heller foretrekker humor som kan forbedre mellommenneskelige forhold, betegnet som positiv humor (Wu, C., et al., 2015).

En annen studie gjennomført av forskere ved Aberystwyth University i Storbritannia, fant at menn er morsommere enn kvinner (Greenross, G., Silvia, P.J., & Nusbaum, E. C., 2019). Forskerne bak gjennomgangen understreker at dette ikke betyr at menn har bedre humor, da humor også inkluderer evnen til å gjenkjenne hva som er morsomt, ikke bare evnen til å være morsom. Forskjellen er derimot liten til moderat, og kan reflektere ulike preferanser og oppfatninger av humor blant kjønnene (Dale, E., *Nettavisen*. 2019).

Forskere ved Stanford University School of Medicine fant at menn og kvinner deler mye av det samme humor-responssystemet, og at kvinner var raskere til å identifisere materiale de betraktet som lite morsomt (Stanford Medicine, 2005).

2.6 Problemstilling og hypoteser

Hovedproblemstillingen i denne oppgaven er som nevnt *hvordan opplever ulike personer skillet mellom humor og trakassering på arbeidsplassen?*

Med utredningen ønsker jeg å undersøke om ledere har en annen oppfatning av humor og trakassering enn ikke ledere, om personer som selv har opplevd eller vært vitne til trakassering har en annen oppfatning enn andre, og om menn og kvinner oppfatter skillet mellom humor og trakassering ulikt. Jeg ønsker også å legge fokus

på hvordan trakassering påvirker en organisasjon, og hvordan slike saker bør forebygges og kan håndteres for minst mulig skadeomfang for enkeltindividet og for organisasjonen.

Problemstillingen besvares ved hjelp av innsamlet data, og blir undersøkt gjennom følgende tre hypoteser:

Hypotese 1: Kjønnsforskjeller

Hva som oppfattes som mer eller mindre humoristisk/trakasserende er kjønnsbasert.

Hypotese 2: Ledere og ikke-ledere

Ledere og ikke-ledere har ulike oppfatninger.

Hypotese 3: Personlige erfaringer

Personer som har personlige erfaringer med mobbing og trakassering på arbeidsplassen, har ulike oppfatninger til humor og trakassering, enn personer som ikke har personlige erfaringer med mobbing og trakassering.

3. Metode

I dette kapittelet presenteres oppgavens metodiske tilnærming og metodiske valg som er tatt underveis i oppgaven. Innledningsvis presenteres valg av metodisk tilnærming og forskningsdesign. Videre blir det redegjort for valg av datainnsamling, rekruttering og utvalg. Til slutt drøftes studiets validitet og reliabilitet.

3.1 Valg av metodisk tilnærming

I den samfunnsvitenskapelige metodelitteraturen skiller man mellom *kvalitative* og *kvantitative* metoder. Sistnevnte er forskningsmetoder som brukes ved innsamling og analyse av data som foreligger i form av tall og andre mengdetermer, i motsetning til kvalitative data, som vanligvis uttrykkes i form av tekst (Snl.no, *Kvantitativ metode*). Valg av metode styres av blant annet studiens formål, problemstillingens formulering og kunnskapsbehovet (Sander, K., 2019).

I denne oppgaven har kartlegging av ulike personers oppfatninger og opplevelser stått sentralt, og i lys av den valgte problemstillingen; *Hvordan opplever ulike personer skillet mellom humor og trakassering på arbeidsplassen?* anses det derfor som hensiktsmessig å benytte en kvantitativ metodetilnærming. Bakgrunnen for dette er at denne metoden er fremgangsmåte for å samle inn og analysere verdier ved ulike variabler og enheter, for å finne mønstre og årsakssammenhenger i datamaterialet som kan bekrefte eller avkrefte hypotesene (Sander, K., 2022).

Formålet ved å benytte kvantitativ metode i denne oppgaven er å måle effekter, forskjeller og sammenhenger, og teste hypotesene for å se om det finnes en årsak-virkning-sammenheng. Kvantitative studier omfatter gjerne mange enheter, og funnene kan derfor også si noe om en større populasjon (generaliseres), da det handler om innsamling av informasjon fra mange kilder, her ved bruk av en spørreundersøkelse.

3.2 Valg av forskningsdesign

Et forskningsdesign er en overordnet plan for studiene som forteller hvordan hele analyseprosessen skal legges opp for at man skal kunne besvare den aktuelle problemstillingen. Valget av design avhenger av hvor mye man vet om et område, og hvilke ambisjoner man har med hensyn til å analysere og forklare sammenhenger (Gripsrud, G. Olsson, U.H., & Silkoset, R. 2016. s. 46-47).

Formålet med denne oppgaven er som nevnt å sammenlikne ulike grupper, og undersøke mulige årsaksforklaringer. For å kunne undersøke mulige årsaksforklaringer, er det benyttet et kausalt forskningsdesign i denne oppgaven, som betyr at det er benyttet en form for eksperiment. Hovedsaken i et eksperiment er å manipulere de uavhengige variablene for å se hvorvidt de har noen effekt på den avhengige variabelen (Gripsrud, G., et al, 2016, s. 54).

3.3 Utvalg og rekruttering

Det essensielle ved kvantitativ metode er at utvalget (n) er representativt for den populasjonen (N) det skal representere. Ved å få informasjon fra et bredt utvalg respondenter, øker sannsynligheten for at utvalget er representativt (Foldnes, N., Grønneberg, S., & Hermansen, G. H., 2019. s. 34). Størrelsen på utvalget er derfor viktig. Videre kan populasjonen beskrives som summen av alle de enhetene man ønsker å si noe om, som her betegnes som voksne mennesker i arbeid.

Det totale utvalget ble på 798 respondenter ($n = 798$), hvorav 62 % identifiserte seg som kvinne, 37 % identifiserte seg som mann, og 1 % identifiserte seg som annet eller ønsket ikke å oppgi kjønn. Respondentene besto hovedsakelig av voksne mennesker i alderen 23-63 år.

Dataen er samlet inn i samarbeid med fire andre bacheloroppgaver fra perioden 04.04.2022 til og med 20.04.2022. Under distribueringen av spørreundersøkelsen var det hensiktsmessig å ha voksne respondenter i arbeid for å få et representativt utvalg, og av den grunn måtte det tas hensyn til demografiske variabler. Deltakerne til spørreundersøkelsen ble rekruttert via SMS, e-post og Messenger, og jeg fikk også hjelp til videre deling til aktuelle kandidater.

Invitasjonen til spørreundersøkelsen var følgende:

«Hei [navn på personen], håper du har det bra! Jeg holder for tiden på med min bacheloroppgave på Handelshøyskolen BI, og trenger i den forbindelse deltakere til en undersøkelse. Det hadde vært til stor hjelp hvis du vil være med å svare på undersøkelsen, som er helt anonym og som tar ca. 9 minutter å fylle ut. Undersøkelsen handler om vurderinger av ulike situasjoner, blant annet knyttet til sosial interaksjon i arbeidslivet. Du deltar ved å benytte følgende lenke [...] På forhånd tusen takk!»

3.4 Datainnsamling

Primærdataen ble samlet inn med en elektronisk spørreundersøkelse som ble utviklet med Qualtrics. Alle deltakerne ble anonymisert før videre bruk av data. Ved å gjennomføre en elektronisk spørreundersøkelse, har respondentene mulighet til å svare når de har mulighet, og svarene antas som følge av dette, samt at undersøkelsen var anonym, å bli mer naturlige.

Dataen fra spørreundersøkelsen ble videre lagt inn i, og undersøkt med statistisk dataanalyse i programmet IBM SPSS Statistics (SPSS) for Apple macOS. Sammenligninger av grupper, og eventuelle årsakssammenhenger ble utført ved bruk av t-tester i SPSS, og resultater av analysene vil benyttes for å bekrefte eller avkrefte de utviklede hypotesene.

3.5 Eksperimentets design

I spørreskjemaet ble det benyttet et vignetteksperiment, som vil si at det ble presentert korte beskrivelser av scenarier (kalt vignetter), for å fremkalle holdninger hos respondentene (Atzmüller, C. Steiner, P.M., 2010).

Respondentene ble tilfeldig fordelt i henholdsvis to grupper, for å motta én av to versjoner av spørreskjemaet; (1) eksperiment- og (2) kontrollgruppe. Respondentene i eksperimentgruppen ble manipulert. Denne metoden tillot en nærmere undersøkelse av respondentenes holdninger.

3.6 Spørreskjemaundersøkelsen

Innledningsvis ble respondentene ($N = 798$) bedt om å se for seg tre forskjellige scenarier, ta stilling til disse, for så å begrunne svaret sitt. Respondentene var ikke klar over at de tilfeldig var delt inn i en eksperimentgruppe eller en kontrollgruppe, og at disse gruppene ble presentert for ulike scenarier i form av dilemmaer.

- I én versjon av spørreskjemaundersøkelsen, ble respondentene innenfor eksperimentgruppen ($n = 399$) presentert for tre forskjellige moralske dilemmaer. De ble spurt om hva de ville gjort i situasjoner der det ikke finnes noen optimal løsning, noe som trolig ville vekke deres moralske kompass, og etiske bevissthet.
- I den andre versjonen av spørreskjemaundersøkelsen, ble respondentene innenfor kontrollgruppen ($n = 399$) presentert for tre dilemmaer. Dette var dilemmaer uten moralsk appell, hvor man i utgangspunktet *vet* hva som er det rette å gjøre, men føler ulyst til å utføre denne handlingen. Respondentene måtte velge mellom to utilfredsstillende alternativer.

Spørreskjemaene var ellers identiske. Videre var det 42 påstander som respondentene skulle ta stilling til på ordinalt nivå (1 helt uenig – 7 helt enig). På de 34 første påstandene skulle respondenten vurdere hvor morsomt (1-7) og hvor trakasserende (1-7) den gitte kommentaren, handlingen, oppførselen eller utsagnet var. Deretter skulle respondentene ta stilling til 8 påstander (1-7) som eksempelvis «det er greit å spre rykter for å forsvare de som du bryr deg om» og «noen mennesker trenger hardhendt behandling, fordi de mangler evnen til å bli såret».

Avslutningsvis skulle respondentene besvare spørsmål som målte demografiske variabler som fødeår, kjønn, utdanningsnivå, yrkesgruppe, yrkesstatus, hvor mange år respondenten har arbeidet i sin nåværende stilling, hvilken sektor respondenten jobber i, om det er vanlig på respondentens arbeidssted at ansatte spøker på hverandres bekostning, og om respondenten har personlige erfaringer knyttet til mobbing eller annen (ikke-seksuell) trakassering i arbeidslivet, hvor man kunne velge følgende (og flere) alternativer:

- *Jeg har selv opplevd mobbing og/eller trakassering i arbeidslivet*

-
- *Jeg har vært vitne til at andre har blitt utsatt for mobbing og/eller trakassering i arbeidslivet*
 - *Jeg har kjennskap til at nære bekjente har opplevd mobbing og/eller trakassering*
 - *Ingen av disse alternativene stemmer for meg*

3.7 Validitet og reliabilitet

For å sikre at forskningsprosessen har blitt gjennomført på en tilfredsstillende måte, må kvaliteten på innsamlet data vurderes. Validitet og reliabilitet er viktige indikatorer for vurdering av kvaliteten på innsamlet data, og vil bli drøftet i dette delkapittelet.

3.7.1 Validitet

Datamaterialets validitet - eller gyldighet - dreier seg om i hvilken grad man måler det som man har til hensikt å måle (Gripsrud, G., et al., 2016, s. 61) . Validiteten er viktig for å kunne trekke gyldige slutninger om det man har satt seg som formål å undersøke. Innsamlet data fra spørreundersøkelsen er høyst relevant i forhold til oppgavens problemstilling, og har målt de variablene som skulle måles. Undersøkelsen er basert på et stort utvalg personer, og svarene kan generaliseres. Likevel er det verdt å nevne at respondentene ble presentert for kunstige scenarier, og at respondentene kunne reagert annerledes dersom dette var ekte situasjoner.

3.7.2 Reliabilitet

Datamaterialets reliabilitet - eller pålitelighet - dreier seg om i hvilken grad man kan stole på at resultatene er pålitelige, og om eksperimentet vil gi det samme resultatet dersom det gjentas flere ganger (Gripsrud, G., et al., 2016, s. 61). Beskrivelse av gjennomførelsen i denne studien - eksempelvis hvordan utvalget ble gjort, og hvilken metode for innsamling og analyse av data som er benyttet - blir derfor gjort for å styrke oppgavens reliabilitet. Noe som derimot kan svekke reliabiliteten i denne studien, er at analysene av dataen kun ble foretatt av én person, og som følge av dette øker sannsynligheten for å måle feil. Analysene ble gjort flere ganger for å sikre at målene var riktige - for å styrke studiens reliabilitet.

Alle målinger vil likevel være beheftet med tilfeldige feil (Gripsrud, G., et al., 2016, s. 135), da det eksisterer en fare for å måle feil, samt ulike forhold som kan påvirke undersøkelsens reliabilitet (Gripsrud, G., et al., 2016, s. 61). Faktorer som kan påvirke reliabiliteten er eksempelvis at det er vanskelig å kontrollere hvordan respondentene har operasjonalisert begrepene «humor» og «trakassering». Hva som inngår i begrepet for den enkelte, kan være påvirkende for vurderingen og beslutningen til respondenten. Det foreligger også en sannsynlighet for at enkelte spørsmål kan ha blitt misforstått av respondenten, som potensielt kan påvirke deres svar.

Det foreligger også ulike utenforstående faktorer som kan svekke reliabiliteten. Dette kan være ulike former for forstyrrelser som for eksempel tretthet, kjedsomhet, støy, at respondenten er tidspresset, eller lignende. Dette kan føre til at respondenten avslutter spørreundersøkelsen tidlig eller kjapper seg gjennom spørsmålene.

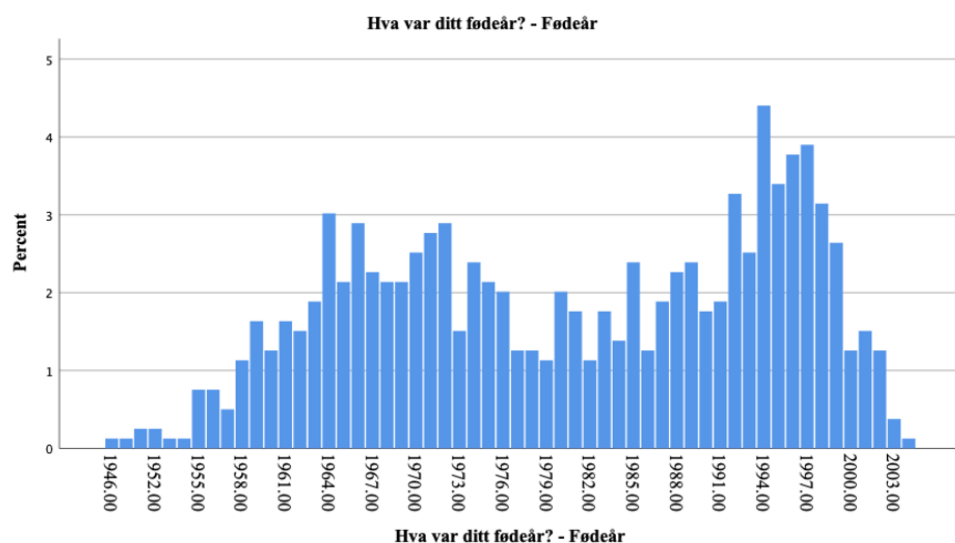
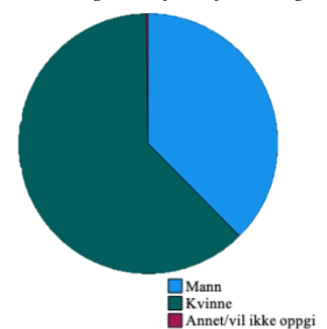
4. Presentasjon av funn

I dette kapittelet presenteres mine funn basert på den innsamlede dataen fra spørreundersøkelsen. Videre drøftes det hvordan den valgte problemstillingen skal besvares. Analysen av det kvantitative datamaterialet innebærer at jeg systematisk og objektivt går gjennom funnene.

4.1 Deskriptiv data

Datasettet består av 798 respondenter, hvorav 493 identifiserte seg som kvinne (62 %), 298 identifiserte seg som mann (37 %) og 1 % identifiserte seg som annet eller ønsket ikke å oppgi kjønn. Dette viser en tydelig skjevhet i kjønnsfordelingen, og at det er en overrepresentasjon av kvinner i datasettet. Gjennomsnittsalderen blant respondentene var 41 år, med et standardavvik på 14 år. Den eldste respondente var 76 år, og den yngste respondente var 18 år.

Figur 1 Kjønnsfordeling



Figur 2 Fødeår

Av respondentene oppga 454 (57,3 %) at de ikke var leder, og 338 (42,7 %) oppga at de var ledere. Av disse var 194 (24,5 %) ledere med personalansvar.

643 av respondentene (81,1 %) var ansatt i full stilling da de gjennomførte spørreundersøkelsen, 118 av respondentene (14,9 %) var ansatt i deltidsstilling, og 4 % var på tidspunktet ikke i jobb. Av respondentene arbeidet 537 (67,9 %) i privat

sektor, 233 (29,5 %) arbeidet i offentlig sektor, og 2,7 % arbeidet i verken privat eller offentlig sektor/var ikke i arbeid.

Tabell 1 Leder og ikke-leder

	Antall	Prosent
Ikke leder	454	57,3 %
Leder	338	42,7 %
Leder med personansvar	194	24,5 %

Tabell 2 Utdanningsnivå

	Antall	Prosent
Grunnskolen	15	1,9 %
Videregående skole	191	24,1 %
Høyskole eller universitet lavere grad (1-3 år)	301	38 %
Høyskole eller universitet høyere grad (4-6 år)	278	35,1 %
Doktorgrad	8	1 %

Tabell 3 Sektor

	Antall	Prosent
Privat sektor	537	67,9 %
Offentlig sektor	233	29,5 %
Ingen av delene/jobber ikke	21	2,7 %

Tabell 1 Ansettelsesforhold

	Antall	Prosent
Fulltidsstilling	643	81,1 %
Deltidsstilling	118	14,9 %
Ikke i arbeid	32	4 %

4.2 Effekten av manipulasjonen

For å teste effekten av manipulasjonen benyttes en t-test med to uavhengige utvalg. Dette gjøres i SPSS ved å velge *Analyze/Compare Means/Independent Samples T-Tests*. Deretter velges de avhengige variablene (Humor og Trakassering) som *Test variable* og den uavhengige variabelen (Betingelse - Kontroll og Eksperiment) som *Grouping variable*. Ved utført t-test kommer følgende utskrift:

SPSS-tabell 1

Group Statistics					
	Betingelse	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Humor	Kontroll	397	2.7929	1.07410	.05391
	Eksperiment	397	2.6893	1.05255	.05283
Trakassering	Kontroll	397	4.7199	1.16304	.05837
	Eksperiment	397	4.7618	1.09812	.05511

SPSS-tabell 2

Independent Samples Test											
Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
										Lower	Upper
Humor	Equal variances assumed	.090	.764	1.373	792	.085	.170	.10365	.07548	-.04450	.25181
	Equal variances not assumed			1.373	791.675	.085	.170	.10365	.07548	-.04450	.25181
Trakassering	Equal variances assumed	1.050	.306	-.522	792	.301	.602	-.04194	.08028	-.19952	.11564
	Equal variances not assumed			-.522	789.402	.301	.602	-.04194	.08028	-.19952	.11564

Det fremkommer av utskriften at effekten av manipulasjonen og gjennomsnittet av vurderingene ikke er signifikant.

4.3 Hypotesetesting

4.3.1 Hypotese 1: Kjønnforskjeller

I den første hypotesen ønsket jeg å undersøke om hva som oppfattes som mer eller mindre humoristisk, og mer eller mindre trakasserende er kjønnsbasert. Ved å gjennomføre en t-test med dobbelt utvalg, kan man undersøke om virkemidlene til to uavhengige grupper - her kvinner og menn - er vesentlig forskjellig fra hverandre.

H1: Det er en effekt mellom kjønn og hva som oppleves som mer eller mindre humoristisk/trakasserende.

HA: Det er ingen effekt mellom kjønn og hva som oppleves som mer/mindre humoristisk/trakasserende.

SPSS-tabell 3

Group Statistics

	Kjønn_dk	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Vig1trak	Mann	297	4.1549	1.97354	.11452
	Kvinne	493	4.6065	1.75285	.07894
Vig1hum	Mann	298	3.0638	1.91555	.11096
	Kvinne	493	2.6146	1.70888	.07696

Ved å se på resultatene i SPSS-tabell 3, fremkommer det av resultatet at menn syntes scenariene er mindre trakasserende og mer morsomt enn kvinner.

Hypotesen om at det er en effekt mellom kjønn og hva som oppleves som mer eller mindre trakasserende, og mer eller mindre humoristisk beholdes, da den støttes statistisk.

4.3.2 Hypotese 2: Ledere og ikke-ledere

Den andre hypotesen tilsier at hva som ble oppfattet som mer eller mindre humoristisk, og mer eller mindre trakasserende var avhengig av om personen er leder eller ikke-leder. Ved å gjennomføre en t-test med dobbelt utvalg, kan man undersøke om virkemidlene til to uavhengige grupper - her ledere og ikke-ledere - er vesentlig forskjellig fra hverandre.

H1: Ledere og ikke-ledere har ulike oppfatninger om hva som er mer eller mindre humoristisk/trakasserende.

HA: Ledere og ikke-ledere har ikke ulike oppfatninger om hva som er mer eller mindre humoristisk/trakasserende.

SPSS-tabell 4

Group Statistics

	Leder_dk	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Vig1trak	Ikke leder	453	4.5276	1.76927	.08313
	Leder	338	4.3166	1.94824	.10597
Vig1hum	Ikke leder	454	2.7819	1.75384	.08231
	Leder	338	2.7899	1.86494	.10144

Resultatene fra t-testen med dobbelt utvalg (SPSS-tabell 4), viser at ikke-ledere syntes scenariene var *mindre* trakasserende enn ledere, men at det ikke var *noen* *signifikant forskjell* på humor. Hypotesen om at ledere og ikke-ledere har ulike

oppfatninger om hva som oppleves som trakasserende beholdes, da det er støttet statistisk. Hypotesen om at ledere og ikke-ledere har ulike oppfatninger om hva som oppleves som humoristisk forkastes, da den ikke er støttet statistisk.

4.3.3 Hypotese 3: Personlige erfaringer

I den tredje hypotesen ønsket jeg å undersøke om personer som har personlige erfaringer knyttet til mobbing eller trakassering i arbeidslivet, har ulike opplevelser av hva som oppfattes som humor, og hva som oppfattes som trakassering, enn personer som ikke har personlige erfaringer med mobbing og trakassering i arbeidslivet.

I spørreundersøkelsen oppga 277 respondenter (34,7 %) at de verken har blitt, vært vitne til, eller hørt om nære bekjente som har blitt trakassert på arbeidsplassen. 521 respondenter (65,3 %) oppga derimot at de har blitt, vært vitne til, og/eller hørt om nære bekjente som har blitt trakassert på arbeidsplassen.

SPSS-tabell 5

Trakkasseringserfaringer_dk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Har verken blitt, vært vitne til, eller hørt om nære bekjente som har blitt trakassert	277	34.7	34.7	34.7
	Har blitt, vært vitne til, og/eller hørt om nære bekjente som har blitt trakassert	521	65.3	65.3	100.0
	Total	798	100.0	100.0	

H1: Personer som har personlige erfaringer knyttet til mobbing og trakassering i arbeidslivet, har ulik oppfatning av hva som oppleves som mindre eller mer humoristisk/trakasserende, enn personer som ikke har opplevd eller har kjennskap til mobbing og trakassering i arbeidslivet.

HA: Personer som har personlige erfaringer knyttet til mobbing og trakassering i arbeidslivet, har ikke ulik oppfatning av hva som oppleves som mindre eller mer humoristisk/trakasserende, enn personer som ikke har opplevd eller har kjennskap til mobbing og trakassering i arbeidslivet.

Group Statistics

	Trakkasseringserfaringer_dk	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Vig1trak	Har verken blitt, vært vitne til, eller hørt om nære bekjente som har blitt trakassert	271	4.3616	1.88224	.11434
	Har blitt, vært vitne til, og/eller hørt om nære bekjente som har blitt trakassert	521	4.4702	1.83753	.08050
Vig1hum	Har verken blitt, vært vitne til, eller hørt om nære bekjente som har blitt trakassert	272	2.7647	1.72130	.10437
	Har blitt, vært vitne til, og/eller hørt om nære bekjente som har blitt trakassert	521	2.7946	1.84131	.08067

Av resultatet fremkommer det at personer som verken har blitt, vært vitne til, eller hørt om nære bekjente som har blitt trakassert syntes scenariene er *mindre trakasserende* enn personer som har blitt, vært vitne til og/eller hørt om nære bekjente som har blitt trakassert, men det er *ingen signifikant forskjell på hvor humoristisk* scenariene oppfattes.

5. Diskusjon av funn

For å kunne besvare problemstillingen og de tre hypotesene, vil jeg drøfte spørsmålene ved hjelp av teori og de funnene som er gjort i spørreundersøkelsen. Resultatene kan være påvirket av om deltakerne ble presentert for en vignett med et moralsk dilemma. Det fremkommer imidlertid av resultatet at effekten av manipulasjonen og gjennomsnittet av vurderingene ikke er signifikant. Respondentene ble med andre ord ikke påvirket av manipulasjonen, og det antas at respondentene tok selvstendige vurderinger. Til slutt vil jeg se på styrker og svakheter som kan være viktig å opplyse for resultatet jeg har kommet frem til.

5.1 Hypotese 1: Kjønnsforskjeller

I den første hypotesen var formålet å undersøke hvorvidt respondentene opplevde de ulike scenariene forskjellig avhengig av kjønn. Hypotesen om at det ikke finnes noen effekt mellom kjønn og hva som opplevdes som mer eller mindre trakasserende, og mer eller mindre humoristisk, ble i resultatet forkastet, da det viste seg at menn syntes scenariene var mindre trakasserende og mer morsomme, enn kvinner. Resultatet kan være påvirket av overrepresentasjonen av kvinner i datasettet. Som resultatet tilsier, var det forskjell mellom kvinner og menn og deres opplevelse av hvor humoristiske og hvor trakasserende scenariene var.

Det var forventet at resultatet skulle reflektere ulike preferanser og oppfatninger av humor mellom kjønnene, da denne antakelsen stemmer overens med teori på området. Menn har en tendens til å foretrekke uvennlig humor, sammenliknet med kvinner som foretrekker humor som kan forbedre mellommenneskelige forhold (Ching-Lin, W., et al. 2015). I tillegg er kvinner raskere til å identifisere handlinger og kommentarer som de betrakter som lite morsomme (Stanford Medicine, 2005).

Funnene i datasettet viste også at menn syntes scenariene var mindre trakasserende enn kvinner. Dette kan igjen skyldes at menn og kvinner har forskjellige oppfatninger av humor, og forskjellige humorstiler. Kvinner kan derfor ha en bredere definisjon av trakassering enn menn, og være mindre tolerante for blant annet erting og sarkastiske kommentarer. Skillet mellom humor og trakassering er

svært subjektivt, og det kvinner kan oppleve som trakasserende, kan menn oppfatte som (negativ) humor.

5.2 Hypotese 2: Ledere og ikke-ledere

I den andre hypotesen var formålet å undersøke hvorvidt ledere og ikke-ledere har ulike oppfatninger om hva som er mer eller mindre humoristisk, og mer eller mindre trakasserende. Funnene viste at lederne syntes scenariene var mer trakasserende enn de som ikke er ledere, men at det ikke var noen signifikant forskjell på humor mellom gruppene. Resultatet kan tyde på at ledere er sitt ansvar bevisst og er mer sensitive i forhold til hva som kan oppleves som trakasserende, mens humor oppleves som likt uavhengig av lederansvar.

At resultatet viser at lederne synes scenariene var mer trakasserende, kan forklares av at norske ledere i høy grad praktiserer transformasjonsledelse. Transformasjonsledere vektlegger menneskelig samhandling, den enkelte arbeidstaker og deres behov. De ser og viser omsorg for ansatte, og er opptatt av å effektivt håndtere medarbeiderkonflikter. Utøvd lederstil anses derfor å ha stor betydning for å redusere trakassering på arbeidsplassen.

5.3 Hypotese 3: Personlige erfaringer

Til tross for at tall fra Statens Arbeidsmiljøinstitutt viser at de aller fleste norske yrkesaktive er fornøyd med sitt arbeidsforhold, og melder om støtte, ros og oppmuntring, var det en overraskende høy prosentandel (65,3 %) i studien som oppga at de har blitt, vært vitne til, og/eller hørt om nære bekjente som har blitt utsatt for trakassering på arbeidsplassen. Dette kan tyde på store mørketall i forhold til varsling, som igjen kan bekreftes med at terskelen for varsling er for høy.

Resultater fra analysene viste at personer med personlige erfaringer tilknyttet mobbing og trakassering i arbeidslivet, opplevde scenariene som mer trakasserende, enn personer som ikke har personlige erfaringer. Til tross for dette, var det ikke noen signifikant forskjell på hvor humoristisk scenariene ble oppfattet av de ulike gruppene. På dette temaet finnes det dessverre lite teori, og det er interessant at det ikke foreligger en tydeligere forskjell blant gruppene på hva som

oppfattes som humoristisk. Det er grunn til å tro at personer som selv har opplevd dette er mer oppmerksomme på hva som er uskyldig og humoristisk, og hva som kan oppleves som trakasserende for mottaker.

5.4 Begrensninger ved oppgaven

I denne delen av oppgaven ønsker jeg å belyse styrker og svakheter ved studien. Det må tas forbehold om at empirien jeg har samlet inn, som har dannet grunnlaget for overnevnte konklusjoner, har metodiske begrensninger. Hensikten med å benytte et vignetteksperiment i spørreskjemaundersøkelsen, var å presentere ulike scenarier (vignetter) for å undersøke respondentenes oppfatninger, opplevelser og holdninger. Denne metoden ble i studien vurdert som den beste metoden for å besvare problemstillingen, men denne metoden har også - i likhet med andre metoder - sine svakheter.

En svakhet ved metoden er at scenariene respondentene ble presentert for er hypotetiske scenarier, og det er grunn til å tro at respondentenes opplevelser hadde vært annerledes dersom det var en realistisk situasjon på deres arbeidsplass. En annen svakhet ved benyttet metode er at spørreskjemaets utforming og spørsmålsrekkefølgen kan bli påvirket av den såkalte rekkefølgeeffekten. Det betyr at «forutgående spørsmål kan bidra til å rette respondentenes oppmerksomhet mot en bestemt type informasjon, og dermed øker denne informasjonens tilgjengelighet ved tolkning og svargivning på etterfølgende spørsmål i spørreundersøkelsen» (Henjesand, 1996; Gripsrud, G., et al., 2016, s. 153). Etterhvert som respondentene besvarte spørreundersøkelsen, kan de ha blitt mer og mer «moralsk oppmerksomme».

En annen svakhet ved studien er at analysene av dataen kun ble foretatt av én person som fører til at det blir større sannsynlighet for å måle feil. For å forhindre målefeil i størst mulig grad, ble analysene gjort flere ganger for å sikre at målene var riktige.

En styrke ved studien er at det ble stilt interessante spørsmål i starten av spørreskjemaet, mens bakgrunnsspørsmål og demografiske spørsmål ble stilt i slutten av spørreskjemaet. Dette var for å vekke interessen, og for å forhindre at respondentene forlot spørreundersøkelsen tidlig som følge av kjedsomhet.

6. Oppsummering og konklusjon

I denne bacheloroppgaven har problemstillingen «hvordan opplever ulike personer skillet mellom humor og trakassering på arbeidsplassen?» blitt besvart gjennom tre ulike hypoteser, som ble utviklet i lys av den aktuelle problemstillingen.

I studiet ble holdninger til humor og trakassering undersøkt. Resultatene viser at hva som oppfattes som mer eller mindre humoristisk, og mer eller mindre trakasserende, er kjønntbasert (H1). Denne hypotesen ble derfor beholdt, da den ble støttet statistisk. Resultatene viser også at ledere og ikke-ledere har ulike oppfatninger av hva som oppfattes som mer eller mindre trakasserende, men at oppfatningen av humor er forholdsvis lik (H2). Når det gjelder personlige erfaringer knyttet til mobbing og trakassering i arbeidslivet (H3), har dette også en betydning for hvordan respondentene oppfattet scenariene som mer eller mindre trakasserende, men igjen at oppfatningen av humor er forholdsvis lik.

Studiet poengterer viktigheten av å være oppmerksom på skillet mellom hva som oppleves som humor og hva som oppleves som trakassering for den enkelte arbeidstaker. Effektene og konsekvensene dette kan ha for arbeidslivet, og for samfunnet generelt, kan være betydelige. Dette er viktige temaer, men dessverre finnes det lite teori og forskning på området.

6.1 Forslag til videre forskning

Først og fremst vil jeg anbefale at det forskes videre på området, da dette som sagt er et svært viktig tema. Gjennom oppgaven erfarte jeg at det er lite forskning og teori på området, men at resultatene har vist at det er et problem som finnes, og som kan medføre store konsekvenser for arbeidsliv og samfunn. Til videre forskning vil det kunne være interessant med en mer storstilt studie, der man sørger for at undersøkelsen gjennomføres av flere på samme arbeidsplass. Dette for å sikre at flere av de som svarer har de samme forutsetningen med tanke på blant annet ansettelsesforhold og stilling. Det kan også være interessant med observasjoner, fremfor hypotetiske scenarier, for å belyse problemstillingen ytterligere.

Litteraturliste

- AdvokatSmart. «Mobbing på arbeidsplassen: En komplett guide (oppsigelse, sykemelding, mm)».
Hentet fra: <https://www.advokatsmart.no/guide/mobbing-pa-arbeidsplassen>.
- Atzmüller, C., og Steiner, P.M. «Experimental vignette studies in survey research», 2010.
Hentet fra: <https://psycnet.apa.org/record/2010-13811-005>
- Bishop Mills, Carol, Marieke Keller, Alexa Chilcutt, og Mark D. Nelson. «No Laughing Matter: Workplace Bullying, Humor Orientation, and Leadership Styles», 2018. Hentet fra:
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2165079918811318>.
- Bressler, E.R., og S. Balshine. «Production and appreciation of humor as sexually selected traits - Evolution and Human Behavior», 2006, 121–30.
- Bressler, E.R., og S. Balshine. «The influence of humor on desirability - Evolution and Human Behavior», 2006, 29–39.
- «Derfor er humor gull verdt på jobb», 2020.
Hentet fra: <https://psykologisk.no/2020/01/derfor-er-humor-gull-verdt-pa-arbeidsplassen/>.
- Didriksen, Julie. «Å ta humor på alvor». *Tidsskriftet - Den Norske Legeforening*, 2019.
Hentet fra: <https://tidsskriftet.no/2019/12/tidligere-i-tidsskriftet/ta-humor-pa-alvor>.
- Einarsen, Ståle, Tina Løkke Vie, og Harald Pedersen. «Mobbing i arbeidslivet - En veileder for arbeidsgivere, tillitsvalgte og ledere». Idébanken, 2009.
Hentet fra: <https://mag.idebanken.org/mobbing/10/>.
- Einarsen, Ståle, Bjørn Inge Raknes, Stig Berge Matthiesen, og Odd H. Hellesøy. «Mobbing i arbeidslivet: Utbredelse - ytringsformer - konsekvenser - En prosjektbeskrivelse», 294. Taylor & Francis Online, 1990.
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/00291463.1990.10637008?needAccess=true>.
- Einarsen, Ståle, Lund Martinsen, Øyvind, og Skogstad, Anders. *Organisasjon og ledelse*. 1. utgave. Gyldendal Akademisk, 2017.
- «En av tre kvinner utsatt for vold eller trakassering på jobb». YS, 2019.
Hentet fra: <https://ys.no/nyheter/internasjonalt/en-av-tre-kvinner-utsatt-for-vold-eller-trakassering-pa-jobb/>.
- Foldnes, Njål, Steffen Grønneberg, og Gudmund Horn Hermansen. *Statistikk og dataanalyse*. 1. utgave. Cappelen Damm Akademisk, 2019.
- Gripsrud, Geir, Ulf Henning Olsson, og Ragnhild Silkoset. *Metode og dataanalyse*. 3. utgave. Cappelen Damm Akademisk, 2016.
- «Humor og humør på arbeidsplassen». Mental Helse, u.å.
Hentet fra: <https://mentalhelse.no/fa-hjelp/arbeidslivstelefonen/arbeidsmiljo/humor-og-humor-pa-arbeidsplassen>.
- Høigaard, Rune. «Humor i teamet – et tveegget sverd». 2021.
<https://www.fvn.no/sport/i/EaRb2K/humor-i-teamet-et-tveegget-sverd>.
- «Konflikthåndtering på arbeidsplassen». Idébanken, 2016.
Hentet fra: <file:///Users/bruker/Downloads/Konflikthandtering%20ndtering%20-%20temahefte%20bokma%20l.pdf>.
- «Kort og godt om - Trivsel på arbeidsplassen». Idébanken, u.å.
-

-
- Hentet fra: file:///Users/bruker/Downloads/Trivsel_pa_arbeidsplassen_web.pdf.
- Lai, Linda. «Er god ledelse kulturavhengig?» Handelshøyskolen BI, 2020. <https://www.bi.no/forskning/business-review/articles/2020/05/er-god-ledelse-kulturavhengig/>.
- Lundy, D.E., J. Tan, og M.R. Cunnigham. «Heterosexual romantic preferences: The importance of humor and physical attractiveness for different types of relationships - Personal Relationships», 1998, 311–25.
- Melhus, Jon Morten. «Det lønner seg å være morsom på jobben (– som oftest, da...)», u.å. <https://begeistring.no/morsom-pa-jobben/>.
- Mesmer-Magnus, J., D.J. Glex, og C. Viswesvaran. «A meta-analysis of positive humor in the workplace - Journal of Managerial Psychology», 2012, 155–90.
- «Mobbing på arbeidsplassen». Arbeidstilsynet, u.å.
Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/mobbing/>.
- Reiss, Allan L., Jo Booil, Dean Mobbs, og Eiman Azim. «Gender differences are a laughing matter, Stanford brain study shows», 2005.
Hentet fra:
https://www.researchgate.net/publication/7492212_Sex_Differences_in_Brain_Activation_Elicited_by_Humor., og:
<https://med.stanford.edu/news/all-news/2005/11/gender-differences-are-a-laughing-matter-stanford-brain-study-shows.html>
- Sander, Kjetil. «Bacheloroppgaven sin oppbygning». *estudie*, 2019. <https://estudie.no/bacheloroppgaven-sin-oppbygning/>.
- Sander, Kjetil. «Kvantitativ metode og design». *estudie*, 2022. <https://estudie.no/kvantitativ-metode-design/>.
- Steiner, Peter M., Christiane Atzmüller, og Dan Su. «Designing Valid and Reliable Vignette Experiments for Survey Research: A Case Study on the Fair Gender Income Gap», 2016, 2 utgave. <https://journals.librarypublishing.arizona.edu/jmmss/article/833/galley/828/view/>.
- Strandli, Petter. «Humor er bra for arbeidsmiljøet», 2020. <https://blogg.gronnjobb.no/humor-er-bra-for-arbeidsmilj%C3%B8et>.
- Thobru, Guro. «Humor i lederrollen - Derfor lønner det seg å ha god humor på jobben», 2020. <https://lederne.no/2016/11/30/humor-pa-jobben/>.
- «Trakassering». Likestillings- og diskrimineringsombudet, u.å.
Hentet fra: <https://www.ldo.no/diskriminert/pa-jobb/trakassering-og-seksuell-trakassering/trakassering2/>.
- «Trakassering». Arbeidstilsynet, u.å.
Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/>.
- Trygstad, Sissel C., og Anne Mette Ødegård. «FAFO - Varsling i norsk arbeidsliv 2018», 2019.
Hentet fra: <https://www.faf.no/images/pub/2019/20711.pdf>.
- Wenneberg, Anne. «Arbeidsmiljø - Vi har det godt på jobben», 2020. <https://lederne.no/2017/11/21/vi-har-det-godt-pa-jobben/>.
- Wishnia, Jaclyn, og Jose Rivera. «What is Gender Harassment?», 2020.
Hentet fra: <https://www.legalmatch.com/law-library/article/what-is-gender-harassment.html>.
- Wood Brooks, Alison, og T. Bradform Bitterly. «Why It Pays Off to Be Funny at Work—Usually». 2017. <https://www.wsj.com/articles/why-it-pays-off-to-be-funny-at-work-usually-1487646480>.
-

Wu, Ching-Lin, Hsin-Yi Lin, og Hsueh-Chic Chen. «Gender differences in humour styles of young adolescents: Empathy as a mediator», 2015.

Hentet fra:

https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886916303816?casa_token=bmVz_ujTEVkAAAAA:K-37fiDy0SR9fSKJLgwROnM8HIUo9LluoAghwCM5RAxwruKqccFm5SOxsTwP6I16ut_Obo_NINc.

Yam, K. C., Barnes, C. M., Leavitt, K., Wei, W., Lau, T. C., Uhlmann, E. L. *Why so serious?*, 2018.

Vedlegg 1: Spørreskjema

Intro

Takk for at du ville delta i denne spørreundersøkelsen, utført av en student ved Handelshøyskolen BI. Ansvarlig for studien er Mads Nordmo Arnestad.

Formålet med studien er å lære mer om ulike valg og vurderinger knyttet til sosialt samspill på arbeidsplassen.

Studien tar ca 9 minutter å gjennomføre. Alle data som samles inn anonymiseres. Vi vil ikke kunne identifisere enkelt deltakere. Du kan når som helst trekke deg fra studien. Data samlet inn i denne studien vil bli brukt i en bacheloroppgave, og kan også komme til å bli brukt i videre forskning. Data vil i så fall også kunne bli delt med andre forskere, men da som del av et større datasett og i helt anonymisert form.

Deltakelse i studien medfører ingen fare for psykisk eller fysisk helse.

Vennligst indiker ditt samtykke til å delta, og klikk videre.

Jeg samtykker

Vi vil nå be deg lese og huske tre hypotetiske scenarier der du må ta stilling til hva du ville gjort, og hvorfor. Mot slutten av undersøkelsen vil det komme spørsmål som handler om valgene du tok stilling til.

Moral engagement manipulation

Se for deg at du tar en kaffe med en venn. Dere to har samme utdanning, og jobber i liknende stilling i to forskjellige organisasjoner. Karrierene deres har frem til nå vært veldig like. Den siste uken har du imidlertid fått tilbud om et opprykk til en lederstilling i din organisasjon. Du vet at din venn lenge har ønsket seg et liknende opprykk der vedkommende jobber, og synes det er frustrerende og leit at denne muligheten ikke har kommet enda. Nå har du nådd målet ditt, mens vennen din fortsatt ikke har nådd sitt. Av de to alternativene under, hva føler du er det riktige å gjøre overfor vennen din i denne situasjonen?

- Fortelle vennen min om opprykket mitt
- Unnlate å fortelle vennen min om opprykket mitt

Vennligst gi en kort begrunnelse for svaret ditt

Se for deg at du er lærer i videregående skole, og at elevene dine har gjort et gruppearbeid. Du har et sterkt inntrykk av at en av elevene på den ene gruppen har gjort langt mindre arbeid enn de andre medlemmene på denne gruppen. Det er imidlertid ikke mulig å se direkte på det innleverte arbeidet hvilken elev som har gjort hva. Av de to alternativene under, hva mener du er mest rettferdig?

- Å gi samme karakter til alle elevene på samme gruppe
- Å gi ulike karakterer til elever på samme gruppe, i tråd med mine observasjoner

Vennligst gi en kort begrunnelse for svaret ditt

Se for deg at du drar på et bransjetreff sammen med en kollega. Tilfeldigvis overhører du en uformell samtale mellom din kollega og en representant fra en konkurrerende bedrift. Din kollega klager over at bedriften dere jobber i leverer dårlige tjenester og opplever sviktende resultater, noe du på din side vet at ikke stemmer. Hvilket av disse to alternativene mener du er riktigst?

- Å bryte inn i samtalen og korrigere inntrykket kollegaen din gir
- Å vente til etterpå, og ta opp dette med din kollega på tomannshånd

Vennligst gi en kort begrunnelse for svaret ditt

Kontroll

Se for deg at du får tilbud gjennom jobben om å delta på en konferanse i din hjemby. Temaet for konferansen er relevant for din jobb, men kjedelig. Samtidig vet du at maten som serveres der er veldig god. Alternativt kan du bli værende på kontoret den dagen. Der har du oppgaver som er mer spennende, men må spise en matpakke til lunch. Av de to alternativene under, hva tror du at du ville valgt?

- Å delta på konferansen
- Å bli værende på kontoret

Vennligst gi en kort begrunnelse for svaret ditt

Se for deg at du skal til å forlate hjemmet ditt for å spasere til jobb. Det er overskyet og litt fuktig luft, men ingen nedbør, i det du skal til å gå. Du kan ta på deg gummistøvle dine. Disse er litt klumpete og ubehagelige å gå med, men vil holde deg tørr på bena dersom det skulle begynne å regne. Du kan også ta på deg et par lettere sko, som er penere og mer behagelige å ha på. I så fall risikerer du å bli våt på bena dersom det begynner å regne. Av de to alternativene under, hva tror du at du ville valgt?

- Å ta på meg gummistøvler
- Å gå på jobb med sko som ikke er vanntette

Vennligst gi en kort begrunnelse for svaret ditt

Se for deg at du er på en fritidsreise i London. Du skal ta deg fra et museum til en handlegate i en annen bydel. Den raskeste måten å ta seg dit er via undergrunnsbanen. Men dersom du tar denne får du ikke sett noe av byen på denne delen av reisen, kun undergrunnen. Hvis du i stedet tar bussen vil du kunne få se noe av byen på din ferd mot handlegaten. Men bussen tar nesten dobbelt så lang tid. Av de to alternativene under, hva tror du at du ville valgt?

- Å ta undergrunnsbanen
 Å ta bussen

Vennligst gi en kort begrunnelse for svaret ditt

Felles instruks

Du vil nå få lese om fem ulike episoder fra norske arbeidsplasser. Episodene er basert på sanne hendelser, men er anonymisert og tilpasset for å beskytte identiteten til de involverte. For hver episode vil vi be deg bedømme i hvilken grad du synes episoden er morsom, og i hvilken grad du synes episoden kan beskrives som trakassering. Vi ønsker å vite din umiddelbare reaksjon på disse episodene, så forsøk å svare basert på din umiddelbare magefølelse.

Vignett 1

I lunchområdet en dag i desember meldte Ole seg frivillig til å spille en julesang på trekkspill, for alle som var tilstede. Da han var ferdig sa hans kollega Petter: «Ole, vet du hva definisjonen på en gentleman er?». «Nei», svarte Ole. «Det er en mann som KAN spille trekkspill, men velger å la være», sa Petter.

Ta stilling til påstandene under, og indiker hvor enig du er med dem.

Påstand: Kommentaren til Petter var morsom.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Påstand: Kommentaren til Petter var trakasserende.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig

Se for deg at du er på en fritidsreise i London. Du skal ta deg fra et museum til en handlegate i en annen bydel. Den raskeste måten å ta seg dit er via undergrunnsbanen. Men dersom du tar denne får du ikke sett noe av byen på denne delen av reisen, kun undergrunnen. Hvis du i stedet tar bussen vil du kunne få se noe av byen på din ferd mot handlegaten. Men bussen tar nesten dobbelt så lang tid. Av de to alternativene under, hva tror du at du ville valgt?

- Å ta undergrunnsbanen
 Å ta bussen

Vennligst gi en kort begrunnelse for svaret ditt

Felles instruks

Du vil nå få lese om fem ulike episoder fra norske arbeidsplasser. Episodene er basert på sanne hendelser, men er anonymisert og tilpasset for å beskytte identiteten til de involverte. For hver episode vil vi be deg bedømme i hvilken grad du synes episoden er morsom, og i hvilken grad du synes episoden kan beskrives som trakassering. Vi ønsker å vite din umiddelbare reaksjon på disse episodene, så forsøk å svare basert på din umiddelbare magesfølelse.

Vignett 1

I lunchområdet en dag i desember meldte Ole seg frivillig til å spille en julesang på trekkspill, for alle som var tilstede. Da han var ferdig sa hans kollega Petter: «Ole, vet du hva definisjonen på en gentleman er?». «Nei», svarte Ole. «Det er en mann som KAN spille trekkspill, men velger å la være», sa Petter.

Ta stilling til påstandene under, og indiker hvor enig du er med dem.

Påstand: Kommentaren til Petter var morsom.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Påstand: Kommentaren til Petter var trakasserende.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig



Vignett 2

En nyansatt foreleser ved et universitet hadde en klesstil preget av klær fra bruktmarkedet, ofte plagg han fant på Fretex, på loppemarked eller lignende. En tidlig vårmorgen kom han til jobb i en eldre, litt slitt frakk. Han hadde kjøpt en kopp kaffe i et pappkrus, og etter at han hadde drukket den opp ble han sittende litt i morgensolen på en benk på campus. Etter en liten stund fikk han øyekontakt med en eldre kollega fra samme institutt som var på vei til kontoret. Da hun kom forbi ham slapp hun en mynt i koppen hans i stedet for å hilse.

Ta stilling til påstandene under, og indiker hvor enig du er med dem.

Påstand: Handlingen til den eldre kollegaen var morsom.

- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Helt uenig | 2. Uenig | 3. Tildels uenig | 4. Hverken enig eller uenig | 5. Tildels enig | 6. Enig | 7. Helt enig |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Påstand: Handlingen til den eldre kollegaen var trakasserende.

- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Helt uenig | 2. Uenig | 3. Tildels uenig | 4. Hverken enig eller uenig | 5. Tildels enig | 6. Enig | 7. Helt enig |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Vignett 3

En konstruksjonsmedarbeider skulle i selskap like etter jobb en fredag, og valgte derfor å dusje og pynte seg på arbeidsplassen. Da han kom ut av garderoben iført dress og slips, og med håret i en glatt sideskill, traff han to kolleger. Den ene kommenterte til den andre: «Se der, nå skal han ut og selge støvsugere».

Ta stilling til påstandene under, og indiker hvor enig du er med dem.

Påstand: Kommentaren til kollegaen var morsom.

- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Helt uenig | 2. Uenig | 3. Tildels uenig | 4. Hverken enig eller uenig | 5. Tildels enig | 6. Enig | 7. Helt enig |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Påstand: Kommentaren til kollegaen var trakasserende.

- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Helt uenig | 2. Uenig | 3. Tildels uenig | 4. Hverken enig eller uenig | 5. Tildels enig | 6. Enig | 7. Helt enig |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Vignett 4

En organisasjon kalte inn alle nøkkelsatte til et felles møte. Organisasjonens «facility manager» var blant de innkalte. Da han møtte opp på møtet sa en av de andre deltakerne overrasket: «Skal du være her?». «Ja, jeg ble innkalt», svarte facility manager. «Jøss, de blir litt høye på seg selv, disse glorifiserte vaktmestere», svarte deltakeren til de som var andre tilstede i rommet.

Ta stilling til påstandene under, og indiker hvor enig du er med dem.

Påstand: Kommentaren om "glorifiserte vaktmestere" var morsom.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Påstand: Kommentaren om "glorifiserte vaktmestere" var trakasserende.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Vignett 5

En ansatt ankom arbeidsstedet en dag det regnet kraftig. Den ansatte hadde syklet til jobb, og var gjennombløt. I det han kom inn døren begynte en av kollegene å le, og ropte: «Du ser ut som en druknet bakgårdskatt!».

Ta stilling til påstandene under, og indiker hvor enig du er med dem.

Påstand: Kommentaren var morsom.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Påstand: Kommentaren var trakasserende.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Vignett 6

Før sommerferien kalte en leder sammen alle sine nærmeste medarbeidere til en felles lunch. Lederen takket de ansatte for god innsats, og ønsket alle en god ferie. Lederen ba alle om å passe på å lade batteriene godt i ferien, gjerne med litt enkelt lesestoff. I den anledning ønsket hun å gi hver av sine ansatte et blad som de kunne lese i ferien. Bladene ble gitt i henhold til de ansattes interesser. F.eks. fikk en musikkinteressert medarbeider et blad om musikk, en ansatt som var interessert i børs og finans fikk en utgave av Kapital, osv. Da turen kom til en overvektig ansatt ga lederen et blad om trening og kosthold, og sa: «Jeg vet ikke om du er interessert i dette, men det burde du i alle fall vurdere å bli».

Ta stilling til påstandene under, og indiker hvor enig du er med dem.

Påstand: Lederens oppførelse var morsom.

- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Helt uenig | 2. Uenig | 3. Tildels uenig | 4. Hverken enig eller uenig | 5. Tildels enig | 6. Enig | 7. Helt enig |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Påstand: Lederens oppførelse var trakasserende.

- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Helt uenig | 2. Uenig | 3. Tildels uenig | 4. Hverken enig eller uenig | 5. Tildels enig | 6. Enig | 7. Helt enig |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Vignett 7

En kvinnelig muslimsk medarbeider gikk konsekvent med hijab på jobb. På bursdagen sin fikk hun blomster av nærmeste leder. Da hun kom gående med blomstene til pausearealet ropte en av hennes kolleger: «Nei, vi vil ikke kjøpe rose».

Ta stilling til påstandene under, og indiker hvor enig du er med dem.

Påstand: Kollegaens kommentar var morsom.

- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Helt uenig | 2. Uenig | 3. Tildels uenig | 4. Hverken enig eller uenig | 5. Tildels enig | 6. Enig | 7. Helt enig |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Påstand: Kollegaens kommentar var trakasserende.

- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Helt uenig | 2. Uenig | 3. Tildels uenig | 4. Hverken enig eller uenig | 5. Tildels enig | 6. Enig | 7. Helt enig |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Vignett 8

En singel mannlig journalist foreslo et tema for en ny artikkel til redaktøren sin: «Par som fant hverandre via Tinder». Redaktøren lo, og svarte: «Ja, det er vel det nærmeste du noensinne kommer til å finne noen på Tinder – å skrive en artikkel om det!»

Ta stilling til påstandene under, og indiker hvor enig du er med dem.

Påstand: Redaktørens kommentar var morsom.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Påstand: Redaktørens kommentar var trakasserende.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Vignett 9

En bedrift hadde julebord. En av de kvinnelige ansatte danset heftig etter middagen. En av hennes kolleger tok et bilde av henne mens hun danset, uten at hun visste det. På bildet var hun midt i et dansetrinn, med armene i været og rødsprenget fjøs. Da de ansatte kom på jobb på mandagen hadde kollegaen printet ut en kopi av dette bildet, og hengt det opp på pausearealet. Bildet hadde påskriften «Dancing queen?»

Ta stilling til påstandene under, og indiker hvor enig du er med dem.

Påstand: Kollegaens handling var morsom.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Påstand: Kollegaens handling var trakasserende.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Vignett 10

På en industriarbeidsplass må alle de ansatte henge av seg arbeidsdressen før de går inn i kantina. Mens en av skiftlederne var inne og spiste erstattet en gruppe medarbeidere lederens arbeidsdress med en i størrelsen under. De flyttet innholdet i lommene over i den nye dressen og hang den tilbake akkurat der skiftlederen hadde hengt fra seg sin dress. Skiftlederen merket ingenting, og gikk med for trang dress hele neste arbeidsøkt. Ved neste måltid gjentok medarbeiderne prosedyren. Da skiftlederen etter måltidet ikke klarte å få på seg det han trodde var sin arbeidsdress stod medarbeiderne rundt og lo.

Ta stilling til påstandene under, og indiker hvor enig du er med dem.

Påstand: Kollegenes handling var morsom.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Påstand: Kollegenes handling var trakasserende.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Vignett 11

På et kontor i offentlig sektor var det bestemt at kontortelefonene skulle bort, og at de ansatte heller skulle bruke egen mobiltelefon i jobben, mot en kompensasjon. Rebekka, en relativt nyansatt medarbeider, hadde glemt mobiltelefonen hjemme like etter at de gamle telefonene var ryddet bort. Hun måtte da finne frem igjen en av disse fra kassene i kjelleren for å få tatt de nødvendige telefonene den dagen. Hun fortalte kollegene spøkefullt under lunsjen at hun hadde måttet «grave i søppelet» etter den gamle telefonen. Litt senere den dagen, akkurat i det hun kom tilbake fra et møte, hørte hun telefonen ringe inne på kontoret. Hun kunne først ikke se hvor det ringte fra, og oppdaget etter litt leting at lyden kom fra søppelbøtten.

Ta stilling til påstandene under, og indiker hvor enig du er med dem.

Påstand: Kollegenes handling var morsom.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Påstand: Kollegenes handling var trakasserende.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Vignett 12

Geir hadde vært hjemme med vond mage i tre dager da han kom tilbake til kontoret. Han hadde fortalt to av kollegene årsaken til at han var hjemme med egenmelding, og at han fortsatt kjente seg litt uvel i magen. Da han skulle på toalettet om morgenen så han et bilde av seg selv på døren til herretoalettet. Halveis oppå bildet hang det et «adgang forbudt»-skilt, og en pil mot dametoalettet.

Ta stilling til påstandene under, og indiker hvor enig du er med dem.

Påstand: Kollegenes handling var morsom.

- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Helt uenig | 2. Uenig | 3. Tildels uenig | 4. Hverken enig eller uenig | 5. Tildels enig | 6. Enig | 7. Helt enig |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Påstand: Kollegenes handling var trakasserende.

- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Helt uenig | 2. Uenig | 3. Tildels uenig | 4. Hverken enig eller uenig | 5. Tildels enig | 6. Enig | 7. Helt enig |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Vignett 13

Juni, en 38 år gammel kontormedarbeider på et barnevernskontor hadde nettopp fått seg ny kjæreste. Han var en del yngre enn henne, noe hun hadde fortalt sine kolleger. En dag like før sommerferien kom hun forbi noen av kollegene, som drakk kaffe i sofaen i lunsjområdet. En av dem sa: «Hei Juni, vi sitter og diskuterer sommerfesten. Hvis du har tenkt å komme og skal ta med deg typen din må han huske underskrift fra foreldrene og gyldig leg.»

Ta stilling til påstandene under, og indiker hvor enig du er med dem.

Påstand: Kollegaens utsagn var morsomt.

- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Helt uenig | 2. Uenig | 3. Tildels uenig | 4. Hverken enig eller uenig | 5. Tildels enig | 6. Enig | 7. Helt enig |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Påstand: Kollegaens utsagn var trakasserende.

- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Helt uenig | 2. Uenig | 3. Tildels uenig | 4. Hverken enig eller uenig | 5. Tildels enig | 6. Enig | 7. Helt enig |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Vignett 14

Etter å ha vært hos optiker for å hente de nye brillene sine gikk Kenneth rett i et møte med fire av sine kollegaer. Brillene hadde helt runde innfatninger. Kenneth kom inn på møtet, og hans leder sa med det samme: «Kenneth - Jeg vet ikke om det er John Lennon eller Harry Potter du skal forestille, men vi pleier uansett ikke å kle oss ut til disse møtene».

Ta stilling til påstandene under, og indiker hvor enig du er med dem.

Påstand: Lederens kommentar var morsom.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Påstand: Lederens kommentar var trakasserende.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Vignett 15

Monika jobbet som sekretær på en helsestasjon. Ved et par anledninger den siste tiden hadde hun glemt å viderefremde beskjeder fra pasienter til legene, på grunn av stort arbeidspress. På julebordet holdt lederen en tale til de ansatte og sa noen ord om hver enkelt. Til Monika sa hun: «Til deg kunne jeg sikkert sagt hva som helst, for du husker det vel ikke i morgen uansett.»

Ta stilling til påstandene under, og indiker hvor enig du er med dem.

Påstand: Lederens kommentar var morsom.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Påstand: Lederens kommentar var trakasserende.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Vignett 16

Mette er en kontromedarbeider med stor interesse for vin. Hun legger frem en framdriftsrapport i et statusmøte. Underveis i presentasjonen kommenterer en kollega at tallene hun bruker er utdaterte. En av kollegaene kommenterer: "Det er vel og bra at du er glad i årgangsvin, men presentasjonen din blir ikke bedre av at du bruker overmodne tall».

Ta stilling til påstandene under, og indiker hvor enig du er med dem.

Påstand: Kollegaens kommentar var morsom.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Påstand: Kollegaens kommentar var trakasserende.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Vignett 17

Jon jobber på en demensavdeling på et større sykehus. På vei til toalettet oppdager Jon at alle de andre ansatte i avdelingen er samlet på møterommet. Han stikker hodet inn døren, og blir med det samme spurt av lederen hvorfor han er for sein til avdelingsmøtet. «Men, avdelingsmøtet er jo ikke før om en time?» spør Jon litt forfjamsset. Lederen ser litt på Jon, før han henvender seg til resten av avdelingen og sier «Dere, jeg tror det er på tide å bytte ut ansattkortet til Jon med et pasientarmbånd, han har jo blitt like dårlig på tid og sted som pasientene».

Ta stilling til påstandene under, og indiker hvor enig du er med dem.

Påstand: Lederens kommentar var morsom.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Påstand: Lederens kommentar var trakasserende.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig
-

Moralsk engasjement

Takk for dine svar. Nå kommer noen påstander om ulike holdninger man kan kjenne seg mer eller mindre igjen i. Vi ønsker at du tar stilling til hvor godt hver av påstandene passer med dine egne synspunkter, ved å indikere hvor enig du er med hver enkelt.

Påstandene knytter seg ikke til noe av det du har lest så langt i undersøkelsen; det er altså dine generelle holdninger vi er interessert i. Du svarer ved å benytte en skala fra 1-7.

Det er greit å spre rykter for å forsvare de som du bryr deg om.

- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Helt uenig | 2. Uenig | 3. Tildels uenig | 4. Hverken enig eller uenig | 5. Tildels enig | 6. Enig | 7. Helt enig |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Det er greit å ta noe uten at eieren har gitt lov til det så lenge du bare låner det.

- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Helt uenig | 2. Uenig | 3. Tildels uenig | 4. Hverken enig eller uenig | 5. Tildels enig | 6. Enig | 7. Helt enig |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Ettersom folk ofte gir et uriktig bilde av seg selv, er det ikke så farlig å overdrive litt når det gjelder egne kvaliteter.

- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Helt uenig | 2. Uenig | 3. Tildels uenig | 4. Hverken enig eller uenig | 5. Tildels enig | 6. Enig | 7. Helt enig |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Folk burde ikke bli holdt ansvarlige for å gjøre tvilsomme ting når de kun gjør det en autoritetsfigur har bedt dem om.

- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Helt uenig | 2. Uenig | 3. Tildels uenig | 4. Hverken enig eller uenig | 5. Tildels enig | 6. Enig | 7. Helt enig |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Folk kan ikke klandres for å gjøre noe som strengt tatt er galt når alle deres venner også gjør det.

- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Helt uenig | 2. Uenig | 3. Tildels uenig | 4. Hverken enig eller uenig | 5. Tildels enig | 6. Enig | 7. Helt enig |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Å ta æren for ideer som ikke er dine egne er ikke så veldig farlig.

- | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Helt uenig | 2. Uenig | 3. Tildels uenig | 4. Hverken enig eller uenig | 5. Tildels enig | 6. Enig | 7. Helt enig |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Noen mennesker trenger hardhendt behandling, fordi de mangler evnen til å bli såret.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig

Personer som blir behandlet dårlig har vanligvis gjort noe for å utløse det selv.

1. Helt uenig 2. Uenig 3. Tildels uenig 4. Hverken enig eller uenig 5. Tildels enig 6. Enig 7. Helt enig

Demografi

Til slutt ønsker vi å vite litt om deg og arbeidsforholdet ditt. Vennligst svar så ærlig som mulig på disse spørsmålene.

Hva var ditt fødeår?

	1940	1947	1953	1960	1966	1973	1979	1986	1992	1999	2005
Fødeår											

Kjønn

- Mann Kvinne Annet/vil ikke oppgi

Høyeste fullførte utdanning

- Grunnskolen (barne og ungdomsskolen)
 Videregående skole
 Høyskole eller universitet lavere grad (1-3 år)
 Høyskole eller universitet høyere grad (4-6 år)
 Doktorgrad

I hvor mange år har du arbeidet i din nåværende stilling?

Er du for tiden i jobb?

- Ja, i full stilling
- Ja, i deltidsstilling
- Nei

I hvilken sektor jobber du?

- Privat sektor
- Offentlig sektor
- Ingen av delene/jobber ikke

Har du lederansvar i din stilling?

- Ja, jeg er leder med personalansvar
- Ja, jeg er leder uten personalansvar
- Nei

Har du personlige erfaringer knyttet til mobbing eller annen (ikke-seksuell) trakassering i arbeidslivet? Du kan velge flere alternativer

- Jeg har selv opplevd mobbing og/eller trakassering i arbeidslivet
- Jeg har vært vitne til at andre har blitt utsatt for mobbing og/eller trakassering i arbeidslivet
- Jeg har kjennskap til at nære bekjente har opplevd mobbing og/eller trakassering
- Ingen av disse alternativene stemmer for meg

Er det vanlig på ditt arbeidssted at ansatte spøker på hverandres bekostning?

- | | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| Nei, det forekommer svært sjeldent | Nei, det forekommer lite | Hverken ja eller nei, det forekommer like mye som på andre arbeidsplasser | Ja, det forekommer en del | Ja, det forekommer svært ofte |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Innledningsvis ble du bedt om å ta stilling til tre dilemmaer. Hvilke var dette?

- 1) Fortelle versus holde tilbake informasjon om ny stilling. 2) Gi lik eller ulik karakter til elever som gjør gruppearbeid. 3) Si ifra til kollega med en gang eller senere.
- 1) Delta på konferanse grunnet god mat eller bli på jobben. 2) Benytte støvler eller sko. 3) Ta buss eller t-bane.