



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

BannerId: Anita Schütz Segbø

Informasjon fra deltaker

Tittel *:	Har etisk manipulasjon i eksperiment effekt på oppfatning av trakassering og humor på arbeidsplassen, og påvirker kjønnsidentitet respondentenes vurderinger?
Navn på veileder *:	Kari Einarsen

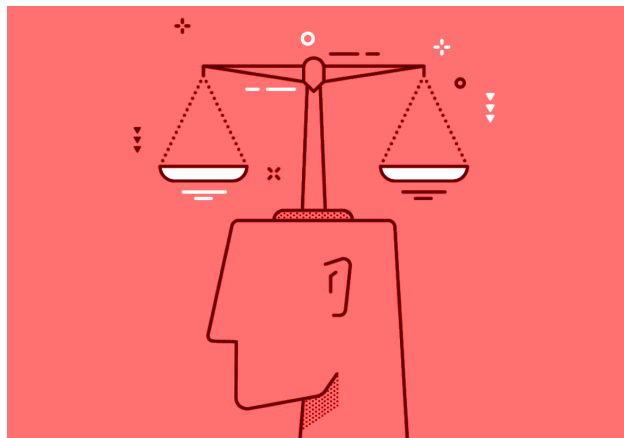
Inneholder besvarelsen Nei **Kan besvarelsen** Ja
konfidensielt **offentliggjøres?:**
materiale?:

Gruppe

Gruppenavn: (Anonymisert)
Gruppenummer: 7
Andre medlemmer i gruppen: 1023039

Bacheloroppgave
ved Handelshøyskolen BI

*Har etisk manipulasjon i eksperiment effekt på oppfatning av
trakassering og humor på arbeidsplassen, og påvirker
kjønnsidentitet respondentenes vurderinger?*



Eksamenskode og navn:

BTH1411 - Bacheloroppgave i Human Resource Management

Utleveringsdato:

Semesterstart 2022

Innleveringsdato:

03. Juni 2022

Stuedsted:

BI 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 kommet frem, eller de konklusjoner som er trukket.”

FORORD

Denne bacheloroppgaven er en avsluttende oppgave i faget Human Resource Management ved Handelshøyskolen BI Bergen. Oppgaven er skrevet av to studenter på vårt 6. semester våren 2022. Ideen til oppgaven er hentet fra Mads Nordmo Arnestad, Mats Glambek, Kari Einarsen og Øystein Hoprekstad.

Først og fremst ønsker vi å takke vår veileder Kari Einarsen for god oppfølging og veiledning under arbeidet med denne bacheloroppgaven. Hennes kunnskap om temaet har vært til god hjelp og inspirasjon til å gjennomføre, samt lære mer, under oppgaveskrivingen. Vi setter stor pris på at vi fikk bli med på dette vignettstudiet, i ledelse av Mads Nordmo Arnestad. Temaets relevans fattet raskt vår interesse, og vi har tilegnet oss mye ny kunnskap under prosessen. Vi har også fått anvendt pensum fra flere fag i praksis, noe som har vært spennende og lærerikt.

Vi ønsker også å rette en takk til alle respondenter i studien vår, og alle som har spredt ordet i sektorene vi ønsket respondenter fra. Uten denne hjelpen ville vi ikke hatt mulighet for å skrive om akkurat dette temaet. Vi ønsker også å takke de andre bachelorgruppene som har vært med oss å samle inn data for å sørge for et solid datasett.

Til slutt vil vi også takke forelesere vi har hatt i Human Resource Management-fag gjennom disse 3 årene, som har skapt interesse for fagfeltet og vært en viktig grunn til at vi ønsket å fordype oss i akkurat dette feltet gjennom vår bacheloroppgave.

Vi håper at oppgaven kan være en tankevekker innenfor et samfunnsrelevant emne, og at den kan øke forståelse for et omfattende og viktig tema.

God lesing!

Bergen, juni 2022.

SAMMENDRAG

Hensikten med oppgaven er å undersøke om etisk manipulasjon i vignettstudie har effekt på respondentenes oppfatning av trakassering og humor på arbeidsplassen, og videre om kjønnsidentitet påvirker respondentenes vurderinger. Vi tar for oss teori om humor, trakassering og mobbing, moral, kjønnsidentitet og stereotypier. I tillegg til dette tidligere forskning “Why so serious?”, som vår studie er inspirert av. Teorien belyser hvordan humor og trakassering henger sammen. Basert på teorien ble det utviklet to problemstillinger.

Opgaven er forankret i kvantitativt eksperiment i form av en spørreundersøkelse, besvart av 798 voksne respondenter som er i arbeid. I eksperimentet ble det undersøkt om vi klarte å påvirke noen tilfeldige respondenters svar ved å påvirke dem med etiske og moralske spørsmål i forkant, før de skulle ta stilling til fem scenarioer hentet fra norsk arbeidsliv. Deretter skulle de rangere hendelsene på en skala fra 1-7 for hvor trakasserende og/eller hvor humoristisk de tolket scenarioet. Deltakernes holdninger til generelle etiske spørsmål ble målt på slutten av spørreundersøkelsen for å få et bilde av deres etiske tankegang.

Resultatet viste at “primingen” av de utvalgte deltakerne ikke ga signifikant påvirkning i deres responser til scenarioene. Vi fant heller ingen signifikant korrelasjon mellom kjønn og hva som tolkes som humor og trakassering. Dette er likevel et interessant funn satt sammen med eksisterende teori og forskning vedrørende emnet.

Konklusjonen belyser ideer til videre forskning innenfor samme emne, samt viktigheten av ledes fokus på anvendelse av humor både i det sosiale på arbeidsplassen, men også i arbeidsoppgavene. Et viktig poeng her er å sørge for mindre antakelser om stereotypi, i hovedsak overfor kvinner for at humor skal kunne anvendes på riktig måte. Det er sentralt at fokuset flyttes fra kjønn til individ, og til arbeidsplassen som samlet miljø for å gjennomføre oppgavene som foreligger med humor som virkemiddel.

INNHALDSFORTEGNELSE

FORORD	2
SAMMENDRAG	3
INNHALDSFORTEGNELSE	4
INNLEDNING	5
TEORI	6
Humor	6
Tidligere humorforskning	7
De tre mest kjente humorteoriene	7
Benign Violation Theory	8
Trakassering og mobbing	9
Moralsk identitet	10
Moral disengagement - moralsk frigjøring	11
Stereotypier innenfor kjønnsidentitet	12
Tidligere forskning - “Why So Serious”?	13
PROBLEMSTILLINGER	15
METODE	16
Forskningsdesign	16
Eksperimentdesign - spørreundersøkelsen	16
Statistikk	18
Utvalg og prosedyre	19
Demografi	19
RESULTATER	20
Generelle funn - humor og trakassering	20
Korrelasjonsanalyse	22
Testing av problemstilling	22
T-test	23
DISKUSJON	25
Metodiske styrker og svakheter	27
Konklusjon	29
Forslag til videre forskning	30
REFERANSER	32
VEDLEGG	37
Vedlegg 1 - VIG1, VIG2, VIG3, VIG4, VIG5 analyse fra SPSS	37
Vedlegg 2 - Spørreundersøkelse	38

INNLEDNING

I Arbeidsmiljøloven i Norge er det fastslått at arbeidsplassen skal være helsefremmende og meningsfylt. Dette er blant annet fordi arbeidsplassen er et sted hvor vi bruker store deler av tiden vår. Miljøet her vil kunne være med på å påvirke vår mentale og fysiske helse, både på arbeidsplassen, men også privat. I norsk kultur ser vi som oftest på arbeidsplassen som en seriøs arena hvor man skal ha høyt fokus, prestere godt, være ambisiøs og karrieredrevet. Derfor er det tenkelig at humor kan være upassende eller bli sett på som en mindre viktig faktor for arbeidsmiljøet. Men er det egentlig slik? Forskning indikerer at folk flest foretrekker å samhandle med humoristiske mennesker enn med ikke-humoristiske mennesker (Bressler, Martin, & Balshine, 2006), og at humor er en verdsett egenskap innen sosiale utvekslinger (Lundy, Tan, & Cunningham, 1998; Mesmer-Magnus, Glew, & Viswesvaran, 2012).

Mental Helse Norge viser til at ting som får oss til å le og “se lyst på livet” hjelper å minske stress på arbeidsplassen. Ved å ha en grunnholdning om at humor og humør virker, vil vi øke trivsel og produktivitet (Mental Helse, 2010). Dr.philos og Professor emeritus Sven Svebak ved Det medisinske fakultet NTNU understreker viktigheten av humor gjennom sin uttale: “*Den som mangler sans for humor, har et alvorlig problem og bør ikke gis ansvar for andre mennesker!*” (Aftenposten, 2010).

De siste årene har fokuset på trivsel på arbeidsplassen økt, spesielt i skyggen av kampanjen #Metoo. Denne kampanjen satte søkelys på uønsket seksuell trakassering på arbeidsplassen, og vektla blant annet gråsonene for hva som er trakasserende, og hva som er kollegial humor. I denne oppgaven er fokuset på trakassering som ikke omhandler seksuell oppmerksomhet.

Det er vesentlig å forebygge all form for trakassering på arbeidsplasser da dette kan få alvorlige konsekvenser for mottaker. Arbeidstilsynet viser blant annet til både psykiske plager som depresjon, angst, søvn- og psykosomatiske plager som hodepine, kvalme, diaré og hjerteklapp som reaksjoner på trakassering (Arbeidstilsynet).

Trakasseringen kan også få store konsekvenser på virksomhetsnivå. Sykefraværet kan øke både for de som selv opplever å bli trakassert, eller de som utfører opptredenene kan bli sykemeldt, men også fordi kolleger som er vitne til handlingene kan bli negativt påvirket. Å være vitne til eller høre om at andre opplever trakassering kan være destruktivt for arbeidsmiljøet generelt. Dette kan igjen få konsekvenser for virksomhetens turnover, produktivitet og omdømme (Arbeidstilsynet).

I denne bacheloroppgaven skal vi undersøke om etisk manipulering gjennom vår eksperimentelle spørreundersøkelse påvirker oppfatningen av hva som er humor og trakassering på arbeidsplassen. Vi skal også undersøke hvorvidt kjønn har en innvirkning på denne oppfatningen. Vi skal ta for oss to separate problemstillinger, disse er som følger:

- 1. Har manipulasjonen i eksperimentet effekt og påvirkning på respondentenes vurderinger?*
- 2. Påvirker kjønnsidentitet respondentenes vurderinger?*

Vi skal undersøke disse problemstillingene gjennom spørreundersøkelsens ulike scenarier fra arbeidslivet hvor respondentene skal rangere grad av trakasserende faktor, og grad av humor. En tilfeldig utvalgt gruppe respondenter vil bli “primet” med moral og etikk før scenarioene blir presentert.

TEORI

Humor

Humor er et sammensatt og komplekst fenomen. Det er en oppfatning om at mennesker med god sans for humor har bedre evne til å håndtere stress, lettere komme overens med andre, har bedre psykisk og til og med fysisk helse (Svebak 2010, Martin 2001, Mesmer- Magnus og Glew 2012). Alle kulturer

har sans for humor, men type humor varierer. Det er derav vanskelig å samle all verdens humor innenfor en teori. Men en ting som er likt over hele verden, er viktigheten av humor. Dette både på arbeidsplassen, og i privatlivet.

Ifølge Clarkes mønster-opdagelses-teori opplever vi humor når hjernen gjenkjenner et mønster som den blir overrasket over. Det er denne gjenkjennelsen som belønnes med følelsen av at noe er morsomt (Forskning.no, 2008). Et forskningsprosjekt utført ved University of Pennsylvania og Ohio State University viser oss viktigheten av humor ved at ungdom husker nyheter og viktige beskjeder bedre dersom de blir levert på en humoristisk måte.

Tidligere humorforskning

Filosofar og psykologer har lenge antydnet at det er en tydelig sammenheng mellom moral og humor. Både Aristoteles og Platon definerte humor som et form for hån (Aristoteles, 1939). De mente at humor oppstår når mennesker opptrer med overlegenhet og hovmod overfor andre individer. Denne teorien ble i senere tid formalisert av Charles R. Gruner som overlegenhetsteorien om humor (Gruner, 1997). I moderne psykologisk forskning karakteriseres ofte for eksempel det å le av andre som er uheldige, eller bevisst gjøre narr av andre, som avvikende og uetisk oppførsel. Dermed antyder ofte overlegenhetsteorien et negativt forhold mellom moral og humor. Fraud (1928) utfordrer denne overlegenhetsteorien med lettelsesteorien om humor, og antydnet at hovedfunksjonen til humor er å lindre tabubelagte tema og følelser på sosiale akseptable måter. Et eksempel på dette er å fortelle en seksuell vits for å frigjøre undertrykte seksuelle ønsker. Ifølge denne teorien brukes altså humor til å uttrykke sosialt uakseptable ønsker på en leken måte for å skape åpenhet.

De tre mest kjente humorteoriene

De tre mest kjente humorteoriene er inkongruensteorien, overlegenhetsteorien og lettelsesteorien. Både overlegenhetsteori og lettelsesteori er definert tidligere i oppgaven.

Inkongruitetsteori (Suls, 1972) er en teori som antyder at humor dukker opp når uventede ting skjer, for eksempel ved å ikke følge opp en forventning i en vits. Altså, at noe ikke passer sammen. Det er en vanlig måte å lage humor på, hvor hovedverdien er påstanden om at humor handler om to eller flere urimelige elementer som til sammen gir noe nytt og overraskende (Tyrdal 2002, Støve 2013).

Freud ønsket å samle disse teoriene i en helhet, og han mente at sans for humor er den sunneste forsvarsmekanismen til mennesket. Forståelsen av humor gir altså, ifølge Freud, en sympatisk, tolerant og vennligsinnet holdning til livet. Selv om disse teoriene har dominert vesentlige tanker om humor og humorforskning i mange år, mener McGraw og Warren, skaperne av BVT teorien, at disse teoriene ofte feilaktig forutsier humor.

Benign Violation Theory

Benign Violation Theory (BVT; McGraw & Warren, 2010) utviklet av McGraw og Warren er en nyere teori som forklarer konstruksjonen av humor, altså hva som gjør ting morsomt. I tillegg til dette trekker teorien tråder mellom humor og temaer som vil bli ansett som tabu, støtende eller trakasserende. McGraw og Warren mener at humor som oftest dukker opp når en norm brytes, men bruddet blir vurdert som et “godartet brudd”. Dette kan for eksempel være lekeslåssing, hvor situasjonen teknisk sett er krenkende, men er godartet. Med BVT i grunn kan det dermed tenkes at individer med sterke moralske grunnverdier, vil ha mindre sannsynlighet for å ta del i de godartede moralske bruddene som er vanlig i humor-setting, ettersom de ønsker å opprettholde sine moralske holdninger i det sosiale liv. Selv om individer med høyt moralsk fokus ikke burde ha mindre sannsynlighet for å engasjere seg i andre former for humor, som ikke involverer noen form for moralsk krenkelse, kan deres generelle unngåelse av vitser som utfordrer moralske normer føre til at de blir sett på som mindre humoristisk og at de har kjedelig personlighet. Oppsummert mener altså McGraw og Warren at ansatte med en sterk moralsk grunnmur vil i mindre grad bli oppfattet som humoristiske, noe som igjen kan føre til redusert popularitet på arbeidsplassen.

Trakassering og mobbing

Dersom humor tolkes eller misoppfattes feil i arbeidsmiljøet kan det bli sett på som trakassering, eller i verste fall mobbing. Dette fremstår som en av de mest belastende opplevelsene en arbeidstaker kan ha. Trakassering og mobbing oppstår som regel i arbeidsmiljø hvor det er et høyt nivå av stress, uklare linjer, dårlig organisering og ledelse. Personlighetstrekk har også en stor betydning for hvordan ulike situasjoner oppleves. Mennesker som er mer sårbare og har svakere mental helse er mer utsatt enn andre, og personer med sterk moralsk grunnmur kan oppleve situasjonene som mer alvorlig.

Arbeidstilsynet definerer trakassering som når en person blir utsatt for uønskede negative handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Dette kan foregå både åpent og skjult. De viktigste kjennetegnene ved trakassering er uønsket, uoppfordret atferd fra et hold til et annet. Man kan skille mellom direkte og indirekte former for trakassering. Eksempel på direkte metoder for trakassering er aggressive handlinger direkte overfor offeret, som uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, erting, sårende fleiping, vitser, utskjelling, trusler eller urettmessig underkjennelse av faglig innsats og kvalifikasjoner. Indirekte metoder kan for eksempel være utfrysning, sosial isolering eller å holde tilbake informasjon, unngå å ta kontakt og lignende hendelser som vil kunne skape problemer eller mistriivsel for den andre parten (Einarsen et al., 2019. s. 278.).

Trakassering vil også kunne skilles mellom handlinger rettet mot personer, eller handlinger rettet mot arbeidsoppgaver og arbeidssituasjoner. Eksempel på dette kan være å få urimelige tidsfrister som indikerer at man er dømt til å mislykkes på forhånd, eller at man utsettes for ekstrem overvåkning og kontroll av arbeidet man gjør, om man blir fratatt sine vanlige arbeidsoppgaver eller blir tildelt direkte farlige eller meningsløse oppgaver. Om handlingene er personrelatert kan det dreie seg om mange av eksemplene nevnt over, i tillegg til baksnakking, nedverdiggende kommentarer og ryktespredning (Einarsen et al., 2019. s. 278.).

Forløp og konsekvenser av trakassering og mobbing på arbeidsplassen er godt dokumentert i tidligere forskning, mens tiltakene mot mobbing på arbeidsplassen har imidlertid fått mindre oppmerksomhet. I Norge er mobbing i arbeidslivet et mindre problem enn i mange andre land eller andre kulturer, men mye avhenger av arbeidsmiljøet eller fokus på dette, hvordan arbeidet er organisert og hvor god bedriften er på konflikthåndtering.

Ståle Einarsen, som er en ledende norsk psykolog og forsker innen arbeidsmiljø, mobbing og trakassering ved Universitetet i Bergen, påpeker at et arbeidsmiljø preget av uklare roller og rollekonflikter gir grobunn for mobbing. I den grad personlighetstrekk har betydning, så gjelder det når det er utfordringer i arbeidsmiljøet og når organiseringen av arbeidet er dårlig. Personlighetstrekk som introversjon og ekstroversjon er ikke utdypet som en påvirkende faktor. Hovedvekten ligger på arbeidsmiljøfaktorer og ledelse. Einarsen viste i 2021 til forskning fra Universitetet i Bergen at mellom fem og ti prosent av arbeidstakerne i Norge opplever mobbing, litt avhengig av hvor strengt man definerer det. Mellom fire og fem prosent rapporterer selv at de blir mobbet, men hvis vi tar utgangspunkt i det arbeidstakerne faktisk blir utsatt for av handlinger, ligger tallet på syv til åtte prosent. Norge er ikke blant de landene i Europa som har de største problemene med mobbing, noen studier tyder også på at problemet er blitt mindre. Samtidig rapporterer mange som arbeider med slike saker at det virker som om det er flere saker enn før. Det kan tyde på at folk i større grad sier ifra. Forhåpentligvis er det mer legitimt å ta det opp og det blir tolerert i mindre grad enn før (Ledernytt.no, 2021).

Moralsk identitet

Moralsk identitet kan defineres som “en selvoppfatning organisert rundt et sett av moralske egenskaper” (Aquino & Reed, 2002, s. 1423). I dagens samfunn er det et økende fokus på å være “politisk korrekt”, og det oppfattes ofte som svært positivt å være et moralsk menneske med høy integritet. Det blir sett på som beundringsverdig å være årvåken, opplyst og bevisst på normer og regler. Men, dette kan også bli sett på som et mer kjedelig personlighetstrekk, i slik grad at det blir sett på som ikke-relaterbart. I et større forskningsprosjekt under

navnet “Why so serious?” gjennomført av Kai Chi Yam et al., kom det frem at sterke moralske identiteter unngår noen former for humor, og på grunn av dette kan de bli mindre likt i forhold til de som leker med moral i fleipingen sin (Yam et al., 2019, s. 5).

Moral disengagement - moralsk frigjøring

Moralsk frigjøring handler om prosessen der et individ eller en gruppe mennesker tar avstand fra de normale eller vanlige etiske standardene for atferd, og deretter blir overbevist om at en ny uetisk atferd er rettferdiggjort på grunnlag av opplevde formildende omstendigheter. Nyere forskning (Knoll et al, 2016) har funnet ut at det er en 4-trinns prosess hvor mennesker kobler seg av moralsk for å engasjere seg i en uetisk oppførsel. Prosessen kan beskrives slik:

1. Moralsk begrunnelse

Individet eller gruppen må mentalt omgjøre seg og fortelle seg selv en kontekst der handlingen som blir eller skal utføres ikke kan sees på som umoralsk eller uetisk. Som oftest ved bruk av «andre gjør det», eller «det er ikke i strid med lover og regler». Et eksempel er å tenke at de gjøre den moralske riktige handlingen; «vi hjelper dem faktisk ved å gjøre dette».

2. Ansvarsspredning

Individet eller gruppen vil prøve å redusere sin egen rolle av betydning eller handlefrihet i situasjonen. Dette gjøres vanligvis ved å skylde på andre, organisasjonen, situasjonen eller konteksten. For eksempel ved å si: «Sjefen min sa jeg skulle gjøre det».

3. Feilpresentasjon av skadelige konsekvenser

Deretter vil de overse eller nekte for konsekvensene av handlingene som blir utført. Konsekvenser blir forvrengt eller ignorert på en slik måte som gjøre at upassende oppførsel virker ufarlig. For eksempel ved å si: «Det er ingen stor sak» når det i utgangspunktet er det.

4. Avhumanisere offeret

Til slutt vil individet eller gruppen endre hvordan de oppfatter og ser på offeret ved å enten nedgradere deres status, betydning eller effekten og innvirkningen på dem. Ofre kan få skylden for å ha påført seg selv skaden. For eksempel ved å anta at «hvis folk får personvernet sitt krenket, er det sannsynligvis fordi de ikke har tatt tilstrekkelige forholdsregler for å beskytte det.»

Dersom et individ eller en gruppe mennesker har en moralsk frigjøring vil det sannsynligvis ha en påvirkning på etisk oppførsel og kunne være forsterkende for en trakasserende atferd.

Stereotypier innenfor kjønnsidentitet

Det finnes etablert litteratur om kjønnsforskjeller i humoroppfatning og humorstiler. Menn er blitt kjent for å foretrekke humor som inkluderer seksuelle eller aggressive temaer, mens kvinner ser ut til å foretrekke hverdagslig, nøytral eller absurd humor (Aillaud og Piolat, 2012). Flere studier og artikler antyder en skjevhet, der menn oppfattes som det «morsomme kjønn» (Mickes et al., 2011; Hooper et al., 2016). Forskning antyder at stereotypien om at menn er mer humoristiske kan reflektere en tilgjengelighetsskjevhet som oppstår fra det faktum av at mannlige komikere og komedieforfattere fortsatt er langt større og mer populær enn kvinnelige komikere. Denne forskjellen kan som et grunnlag opprettholde en kjønnsstereotype hvor menn ansees som det morsomste kjønn og som derfor får folk til å tenke på menn som eksemplifiserer en ideell sans for humor.

Psykologene Eric R. Bressler og Sigal Blashine kom frem til at menn ikke uttrykker noe preferanse for morsomme kvinner, men at kvinner har en tendens til å velge morsommere menn som partnere. Rod A. Martin ved University of Western Ontario utdypet dette med at *“Selv om begge kjønn sier at de vil ha en med sans for humor, tolket kvinner det i vår forskning som “noen som får meg til å le”, og menn ønsket “noen som ler av vitsene mine”.*

I et forskningsprosjekt i 2019 gjennomført av Jon Evans et al. under navnet *“Gender and the Evaluation of Humor at Work”*, argumenteres det for at kjønn spiller en viktig rolle for å forstå når bruk av humor på jobb kan få

konsekvenser for den som anvender humoren. Humor kan ha potensial til å bli tolket som enten en funksjonell eller forstyrrende arbeidsatferd, og det argumenteres for at kjønnsstereotyper begrenser tolkningen av observert humor. Dette vil si at humor uttrykt av menn sannsynligvis blir tolket som mer funksjonell og mindre forstyrrende sammenlignet med humor uttrykt av kvinner. Deres funn tilsier også at humoristiske menn har høyere status på arbeidsplassen sammenlignet med ikke-humoristiske menn, mens humoristiske kvinner tilskrives en lavere status sammenlignet med ikke-humoristiske kvinner. Disse forskjellene kan videre påvirke ytelseevaluering og vurdering av lederskapsevne.

Som tidligere nevnt kom #MeToo-bølgen i 2017, om kvinner som snakket høyt om situasjoner på arbeidsplassen som har vært over grensen for hva som er morsomt, og som er seksuelt trakasserende. #MeToo har satt søkelys på trivsel og trakassering på arbeidsplassen, og gjør dette til et dagsaktuelt tema. En undersøkelse utført av SSB fra 2018 viser også at kvinner oftere utsettes for trakassering (samt vold, trusler og uønsket seksuell oppmerksomhet) på arbeidsplassen. Dette vil naturligvis kunne ha en innvirkning på hva man tolker som morsomt og hva man tolker som trakasserende.

Tidligere forskning - “Why So Serious”?

Vår oppgave er inspirert av deler av *“Why So Serious? - A Laboratory and Field Investigation of the Link between Morality and Humor”* fra 2019 gjennomført av Kai Chi Yam et al. I dette prosjektet blir det blant annet forsket på spenningen mellom moralsk identitet og humor, og konsekvensene dette fører til på arbeidsplassen. Det ble også observert at ansatte og ledere med sterke moralske identiteter som utfører etisk lederskap, oppfattes som mindre humoristiske av sine medarbeidere og underordnede, og dersom de oppfattes i den grad, vil de som regel også være mindre likt på arbeidsplassen. Selv om ledere med sterk moralsk identitet oppfattes som mindre humoristiske, vil de der igjen oppfattes som mer pålitelige. Det er generelt jevnt over et positivt syn på moralsk identitet, som gjør at en internalisert moralsk identitet blir oversett til tross for at det fører til mulige sosiale kostnader. Sterkt moralske mennesker blir ofte sett på positivt for å vise

beundringsverdige karaktertrekk, men de kan også bli mislikt i den grad hvor de blir sett på som lite relaterbare, kjedelige og pripne. (Monin, Sawyer, & Marquez, 2008).

Selv om det kan være positivt og gi fordeler å ha en pålitelig, moralsk og etisk leder, viser denne forskningen at det kan gå på bekostning av godt arbeidsmiljø fordi den humoristiske sansen er redusert.

Utover sosiale sammenlignings-prosesser kan det imidlertid være flere grunner til at svært moralske mennesker kan mislikes av andre. I forskningen foreslås det at den negative assosiasjonen mellom moralsk identitet og humor sannsynligvis vil ha implikasjoner for hvordan individer med sterke moralske identiteter blir behandlet av andre. Dersom det har seg sånn at sterke moralske identiteter er mindre humoristiske enn vi tror, og en sans for humor generelt øker mellommenneskelig popularitet (Cooper, 2005), foreslås det at det kan være en indirekte effekt fra et individs moralske identitet til redusert popularitet, via redusert humor. Hvor mye en medarbeider blir likt kan være positivt assosiert med subjektive vurderinger av jobbprestasjoner (Wayne & Ferris, 1990). Heilman og Okimoto (2007) fant ut at det å bli likt eller oppføre seg på samme bølgelengde og felles måter kan redusere straffen kvinner ofte opplever å pådra seg for suksess i tradisjonelle mannlige områder og yrker. Alt i alt er sympati en nøkkelfaktor for at ansatte skal lykkes på jobben.

Selv om humor har blitt teoretisert som et tveegget sverd (Malone, 1980), tyder tår med forskning generelt på at humoristiske individer ofte er likt i sosiale interaksjoner. For eksempel blir humoristiske individer oppfattet som høyere sosialt dyktig av det motsatte kjønn (Bressler & Balshine, 2006) og en sans for humor forutsier suksess for å parte opp med andre individer (Greengross & Miller, 2011). På arbeidsplassen teoretiseres humor som en effektiv integrasjonstaktikk for å oppnå sosial synlighet og kapital (Cooper, 2005). Disse funnene kan også forklares gjennom forskning i personpersepsjon, da humorløse individer kan kategoriseres med andre negative egenskaper i persepsjonsdannelsesstadiet (Cantor & Mischel, 1979). Forskning omgjør da de positive effektene av humor på å danne og

oppretholde sosiale relasjoner. Derfor - hvis et individs moralske identitet er negativt relatert til humor, som vi antar, er det sannsynlig at i den grad de blir sett på som mindre humoristiske, blir også deres popularitet påvirket negativt.

PROBLEMSTILLINGER

Mye av dagens tilgjengelige forskning på internett dreier seg spesifikt om humor på arbeidsplassen, trakassering eller mobbing på arbeidsplassen, eller hvordan humor og trakassering påvirker enten miljø eller relasjoner. I dette studiet vil vi undersøke hvordan oppfatningen av etikk og moral påvirker forholdet mellom humor og trakassering i en eksperimentell undersøkelse. Som tidligere nevnt vil problemstillingene som blir belyst være følgende:

- 1. Har manipulasjonen i eksperimentet effekt og påvirkning på respondentenes vurderinger?*
- 2. Påvirker kjønnsidentitet respondentenes vurderinger?*

Man kan presentere flere ulike problemstillinger, men overnevnte som er trukket frem er relevante og interessante problemstillinger for tolkning av resultater fra undersøkelsen. Vi har også valgt disse problemstillingene da de åpner for videre forskning innenfor samme tema.

Formålet med problemstilling 1, som er vår hovedhypotese, er om vi kan skape en endring i hodene til respondentene ved å få dem til å tenke etisk og moralsk i vurderingen deres av de ulike situasjonene de får presentert, ved å anvende en “priming”/manipulasjon for å fremme etisk beslutningstaking. Dette ble gjennomført ved å plassere to forskjellige vignetter før humor- og trakasserings-scenariene til et tilfeldig utvalg av deltakerne.

Formålet med problemstilling 2 er å undersøke om respondentenes kjønnsidentitet har betydning for hva som tolkes som humor og hva som tolkes som trakasserende. Vi ønsket å identifisere om stereotypier om kvinner

og menns toleranse for trakassering og humor i samfunnet og arbeidslivet stemte i vårt utvalg.

METODE

Forskningsdesign

Datamaterialet vi anvender i denne bacheloroppgaven er basert på selvrapporterte data innhentet i samarbeid med fire andre bachelorgrupper ved Handelshøyskolen BI. Hver gruppe har samlet inn et hensiktsmessig antall respondenter i en spørreundersøkelse, som resulterte i 798 besvarelser til sammen. Vi understreker dermed at vi analyserer 798 responser samlet inn i samarbeid med fire andre bachelorgrupper i samme forskningsprosjekt. Vi har anvendt et spørreskjema utviklet av Mads Nordmo Arnestad, ansvarlig for studien. Datafangst-programmet som ble anvendt er Qualtrics. Undersøkelsen er blitt meldt inn til NSD (Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste).

Undersøkelsen vår er kvantitativ. Kvantitativ metode vil si forskningsmetode som måles i tall og analyseres basert på statistiske metoder og standardiserte teknikker (NDLA, 2020). Dette er altså data som foreligger i form av tall, i motsetning til kvalitative data, som vanligvis uttrykkes i form av tekst (SNL, 2021).

Vår kvantitative undersøkelse er lagt opp som eksperiment. Dette vil si at vi manipulerer betingelser for å undersøke virkningen av dette. Hensikten er å påvise hvordan noe påvirker noe annet (SNL, 2019). I vårt tilfelle er dette om etiske og moralske “priming”-spørsmål vil påvirke hvordan deltakerne responderer på scenarioene i undersøkelsen.

Eksperimentdesign - spørreundersøkelsen

I spørreundersøkelsen blir utvalget presentert for 3 ulike scenarier, 5 reelle episoder, og til slutt ulike påstander. Vi hadde rundt 20 ulike reelle episoder, men hver deltaker fikk presentert 5 tilfeldige av disse. (Hvordan spørreundersøkelsen i sin helhet kunne se ut for en tilfeldig deltaker, kan sees i vedlegg nr. 2).

Første del består enten av 3 hypotetiske scenarier som er eksperimentelle, eller 3 kontrollspørsmål som viser dilemmaer, med ingen moralsk dimensjon. Disse gir et scenario hvor respondenten avgir sitt svar som et av to alternativer, og en kort begrunnelse i tekst. Dette for å sette i gang tankeprosessen hos respondentene, og for å trigge vurdering av etikk og moral i svarene deres. Ingen av respondentene fikk noe informasjon i forkant om formålet ved manipulasjonsspørsmålene. Et eksempel på et etisk eksperimentelt spørsmål hentet fra undersøkelsen, og et kontrollspørsmål hentet fra undersøkelsen er:

Etisk eksperimentelt:

“Se for deg at du tar en kaffe med en venn. Dere to har samme utdannelse, og jobber i lignende stilling i to forskjellige organisasjoner. Karrierene deres har frem til nå være 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?”

Alternativer: *“fortelle vennen min om opprykket mitt”* eller *“unnlate å fortelle vennen min om opprykket mitt”*.

Kontrollspørsmål:

“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 gummistøvlene 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?”

Alternativer: “Å ta på meg gummistøvler” eller “Å gå på jobb med sko som ikke er vanntette”.

Deretter i andre del presenteres det 5 ulike episoder basert på ekte hendelser fra norske arbeidsplasser. Her skal respondentene bedømme i hvilken grad de oppfatter situasjonen som morsom, og i hvilken grad den oppfattes som trakasserende. Ønsket utfall av disse spørsmålene er respondentenes umiddelbare reaksjon og følelse. Et eksempel på en slik hendelse hentet fra spørreundersøkelsen er:

“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 pausarealet ropte en av hennes kolleger: “Nei, vi vil ikke kjøpe rose”. Ta stilling påstandene under, og indiker hvor enig du er med dem.

Påstand: kollegaens kommentar var morsom. Ranger fra 1-7.

Påstand: kollegaens kommentar var trakasserende. Ranger fra 1-7.”

Til slutt presenteres det påstander hvor respondentene svarer ved å benytte en skala fra 1. helt uenig, til 7. helt enig. Denne delen måler personlighetstrekk og gir en indikasjon på hvor tilbøyelig de er til å velge ut ifra etisk og moralsk standard. Helt til slutt blir det spurt om demografisk informasjon om respondenten som alder, kjønn, utdanning og ulike spørsmål rundt stillingen og hvilket ansvar personen har. Det blir også spurt om deltakeren har erfaringer knyttet til spøk på bekostning av andre, samt erfaring rundt mobbing og trakassering i arbeidslivet. Den demografiske informasjonen er viktig for å samle generell data til å skille respondentene fra hverandre og danne et statistisk grunnlag.

Statistikk

Undersøkelsen som ga oss data fra utvalget ble gjennomført i Qualtrics. Videre anvender vi statistikkprogrammet IBM SPSS statistics, versjon 28.0.1.0 for å få satt opp dataen statistisk. Det gjør at vi kan analysere og undersøke hypotesene til studiet vårt slik at vi kommer frem til en konklusjon

av resultatet. Analysemoduler som ble anvendt var frekvensanalyse (“frequencies”), variansanalyse (“means”) og T-test.

Utvalg og prosedyre

Hver bachelorgruppe forsøkte å nå et mål på ca. 200 respondenter hver. Vi endte opp med et resultat av totalt 798 deltakere i spørreundersøkelsen. Det er et godt utvalg som gir et datasett med grunnlag til å få resultat på alt mellom effekt eller ingen effekt av eksperimentet. Det vil si at uansett hvilket utfall det blir - så vil det ikke nødvendigvis være antall respondenter som er ansvarlig for det.

Utvalget har deltatt på et webbasert spørreskjema i tidsrommet mellom 04. april til og med 20. april 2022. Respondentene er rekruttert direkte via link fra bachelorstudentene, eller ved hjelp av familie/venner/kolleger. Deltakelsen i undersøkelsen var frivillig og anonym.

Demografi

Hovedvekten av respondentene har en form for høyere utdanning og dermed har vært inntil en form for intellektuell tenkning i oppveksten som muligens kan ha vært med på å prege deres reaksjon i undersøkelsen. 191 (24%) personer har videregående som høyeste fullførte utdanning, 301 (38%) personer har en bachelorgrad og 278 (35%) personer har en mastergrad. De resterende deltakerne har doktorgrad (1%), kun grunnskole (1,8%) eller ikke besvart spørsmålet (0,2%).

Utvalget som er samlet inn består av 62% kvinner og 38% menn.

Undersøkelsen har respondenter fra flere deler av landet. Det er representanter fra både vest, øst, sør og nord i Norge. Gjennomsnittsalder er mennesker født i 1981, det vil si personer på 41 år på undersøkelsestidspunktet, noe som passer godt til ønsket vårt om å få voksne mennesker til å delta i undersøkelsen.

Utvalget består av voksne mennesker med ulik arbeidserfaring/tid i arbeidslivet. Det er et bredt spekter av respondenter fra flere ulike sektorer, blant annet fra byggebransjen, HR og rekruttering, varehandel, kontorarbeid,

og helse med flere. Fra respondentenes svar viser det at 537 (67%) personer arbeider i privat sektor, og 233 (29%) i offentlig sektor. Resterende 4% jobber ikke.

Av utvalget jobber 643 (81%) i fulltidsstilling og 118 (15%) i deltidsstilling, 32 (4%) er uten arbeid. Disse vil likevel kunne være relevante respondenter siden de har tidligere vært i arbeid og kan nå være pensjonert eller liknende. Resterende 5 deltakere svarte ikke på dette spørsmålet.

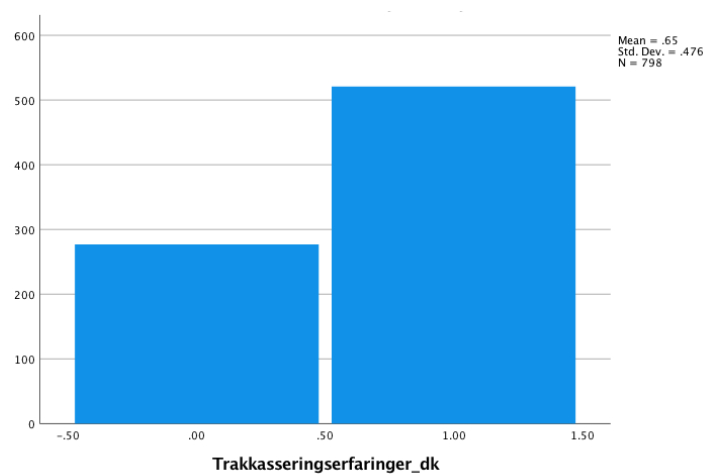
Mer enn 100 respondenter har vært i sin nåværende stilling i over 10 år. Resterende har vært i stillingen i kortere tid eller over et par år. Av utvalget er det en ganske lik fordeling med 338 personer som er ledere og 454 stykker som ikke er ledere, men derimot er det 598 respondenter som ikke har lederansvar, men som har personalansvar.

RESULTATER

Generelle funn - humor og trakassering

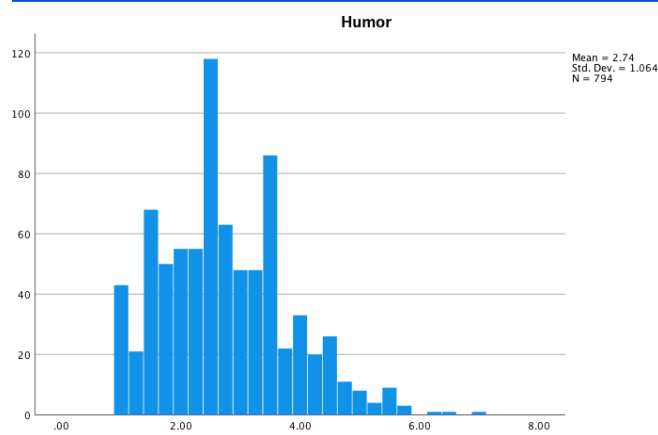
Vi vil her representere noen generelle funn i vårt datasett angående opplevelse av humor og trakassering i arbeidslivet. Vi vil for ordens skyld understreke at dette ikke er svar på våre hypoteser, eller representativt for noe annet enn akkurat dette utvalg.

Erfaring med trakassering på arbeidsplasser



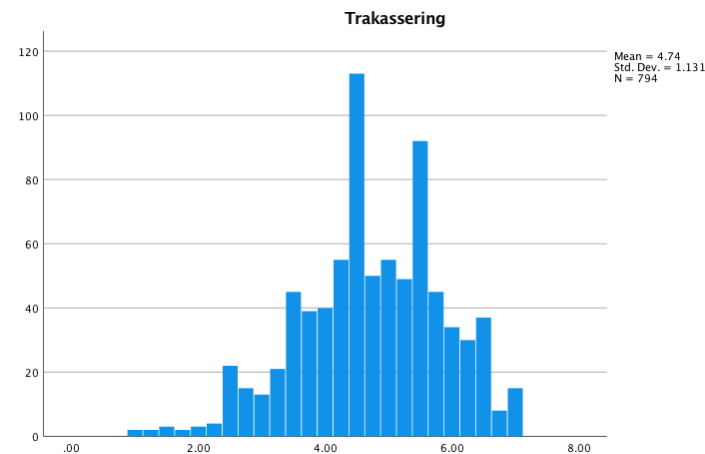
Resultatet viser at det er tydelig et flertall som har blitt, vært vitne til, og/eller har hørt om nære eller bekjente som har blitt trakassert. Hele 521 (65%) av de spurte oppgir at dette er noe de er kjent med. 277 (35%) har ikke opplevd trakassering, vært vitne til eller hørt om bekjente. At omtrent $\frac{2}{3}$ av utvalget har erfaring med en form for trakassering er alvorlig og et godt utgangspunkt til for eksempel videre forskning rundt dette temaet. Det viser at trakassering absolutt skjer på norske arbeidsplasser.

Tolkes det som humor?



Her ser vi at det er tydelig at situasjonene og påstandene som blir presentert i undersøkelsen tolkes i aller størst grad mot mindre humoristisk. Her hadde de en skala fra 1. helt uenig, til 7. helt enig å velge mellom. Gjennomsnittet er på 2.74, som vil si ca. ved alternativ 3. Flertallet er til dels uenig i påstandene var morsom. De finner altså påstandene mindre morsomme og ikke spesielt humoristiske.

Tolkes det som trakassering?



Som forventet ved resultatet ovenfor av humor - ville resultatet her være at påstanden tolkes som mer trakasserende. Gjennomsnittet ligger på 4.74 som vil si ca. rundt alternativ 5. Dette vil altså si at flertallet er til dels enig i at påstandene er trakasserende.

Korrelasjonsanalyse

Korrelasjon er et statistisk mål på hvor mye to målbare størrelser henger sammen med hverandre (Frøslie, 2020). Når vi gjennomfører en korrelasjonstest, får vi en korrelasjonskoeffisient som kan variere fra -1 til +1, og som er et kvantitativt uttrykk for reliabiliteten eller påliteligheten av en studie. Ved perfekt reliabilitet vil korrelasjonskoeffisienten bli +1 (Gripsrud et al., 2016, s. 211). Vi gjennomførte en korrelasjonsanalyse basert på Pearson produkt-moment korrelasjonskoeffisient (Pearson r) for å avdekke samvariasjon mellom grad av “trakasserende” og grad av “morsomt”. I undersøkelsen fikk deltakerne mulighet til å rangere påstandene mellom 1-7 ut ifra hvor morsomt de synes påstanden var, samt hvor trakasserende de synes påstanden var. Vi fant en tydelig negativ korrelasjon mellom disse på -0.684. Vi kan anta at dette kan ha sammenheng med at respondentene våre ikke synes påstandene var særlig humoristiske, men mer trakasserende. Det stemmer overens med at korrelasjonen mellom humor og trakasserende er negativ.

Correlations

		Humor	Trakassering
Humor	Pearson Correlation	1	-.684**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	794	793
Trakassering	Pearson Correlation	-.684**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	793	794

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korrelasjonsanalyse.

Testing av problemstilling

Problemstilling 1: *Har manipulasjonen i eksperimentet effekt og påvirkning på respondentenes vurderinger?*

Som tidligere nevnt plasserte vi forskjellige vignetter før hovedspørsmålene til noen av deltakerne i undersøkelsen. Vi ønsker å teste hvor signifikant forskjell disse etiske dilemmaene utgjorde for videre svar i undersøkelsen, samt se om “primingen” ble vasket ut spørsmål for spørsmål. Dette kan kalles rekkefølgeeffekten, og vil si om den etiske påvirkningen ble svakere jo lenger ut i undersøkelsen deltakeren kom. Hensikten med manipuleringen er å få folk til å tenke moralsk, eller nøytralt. Vi vil teste for de fem scenarioene i undersøkelsen opp mot manipuleringen, og se om rekkefølgeeffekten utgjør forskjell i snittet for hver vignett. Vi vil kalle disse for Vig1, Vig2, Vig3 og så videre. Frekvenstabellene for vignettene i sin helhet kan finnes i vedlegg nr. 1.

Vignett nr	TRAKASSERING		HUMOR	
	gjsn.	sd.	gjsn.	sd.
VIG 1	4.4331	1.85248	2.7844	1.80002
VIG 2	4.8726	1.84847	2.6058	1.83411
VIG 3	4.7907	1.92382	2.7758	1.88044
VIG 4	4.7765	1.90861	2.7859	1.86208
VIG 5	4.8363	1.90596	2.7519	1.82532

Gjennomsnitt og standardavvik for vignett 1 til 5 for humor og trakassering.

Effektstørrelsen er størst på vig1 i forhold til vig2 og vig3. Effekten av manipulasjonen er ikke signifikant, men den er noe høyere på vig1 kontra vignettene videre. Manipulasjonen har derav ikke noe betydelig innvirkning. Det er forskjell, men veldig lite. Manipulasjonen ble ødelagt av rekkefølgeeffekten, altså den lille effekten som oppsto, ble vasket mer og mer ut for hvert spørsmål. Det å klare å skape en eksperimentell endring i hodet til respondentene var noe ambisiøst og vanskelig å gjennomføre.

T-test

Problemstilling 2: Påvirker kjønnsidentitet respondentenes vurderinger?

Group Statistics

	Kjønn_dk	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Humor	Mann	298	2.9933	1.11287	.06447
	Kvinne	493	2.5830	1.00318	.04518
Trakassering	Mann	297	4.5367	1.20440	.06989
	Kvinne	493	4.8702	1.06658	.04804

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
Humor	Equal variances assumed	5.271	.022	5.347	789	<.001	<.001	.41033	.07674	.25969	.56096
	Equal variances not assumed			5.212	576.462	<.001	<.001	.41033	.07872	.25571	.56495
Trakassering	Equal variances assumed	5.008	.026	-4.052	788	<.001	<.001	-.33348	.08229	-.49502	-.17194
	Equal variances not assumed			-3.932	565.781	<.001	<.001	-.33348	.08480	-.50005	-.16691

Independent Samples Effect Sizes

		Standardize ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
Humor	Cohen's d	1.04582	.392	.247	.537
	Hedges' correction	1.04682	.392	.247	.537
	Glass's delta	1.00318	.409	.263	.555
Trakassering	Cohen's d	1.12034	-.298	-.442	-.153
	Hedges' correction	1.12140	-.297	-.442	-.153
	Glass's delta	1.06658	-.313	-.458	-.167

- a. The denominator used in estimating the effect sizes.
 Cohen's d uses the pooled standard deviation.
 Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.
 Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

T-test.

Gjennomsnittet er veldig likt for kvinner og menn. Det er en veldig liten forskjell som viser at kvinner synes ting er mindre morsomt og mer trakasserende enn menn, men for liten til at det kan regnes som et funn. Cohen's d er på 0.2, som er lavt. Det er dermed ikke statistisk signifikant at det er en forskjell mellom menn og kvinners oppfatning av hva som er trakassering og hva som er humor. Vi avkrefter dermed vår problemstilling. Kvinner og menn synes hendelsene var like morsomme eller like trakasserende, og det kjønnsidentitet påvirker ikke respondentenes vurderinger.

Det er relevant for organisasjoner og bedrifter å bemerke seg at etisk tenkning i forhold til humor derav ikke er en karakteristikk som nødvendigvis kan

tillegges kvinner, og at man dermed må ha fokus på å unngå stereotypisering av kjønn på arbeidsplassen.

Schein (1973, 1975) fant at når kvinner og menn blir bedt om å identifisere egenskapene til kjønn generelt og vellykkede ledere, var karakteriseringen av ledere mer sammenfallende med karakteriseringen av menn enn av kvinner. Ved å fjerne søkelyset på stereotypiene, kan organisasjonen, og ledere spesielt oppnå bedre resultater som en konsekvens av at man åpner opp for at individer kan utfolde seg og bruke humor og etisk og/eller moralsk tenkning om hverandre. På denne måten faller fokuset vekk fra kjønn, men over til personlighet. I henhold til DePaulo, Brittingham, & Kaiser (1983) kan slik motivasjon spille en viktig rolle når det kommer til å forbedre ytelsen i oppgavene på arbeidsplassen. Organisasjoner burde på bakgrunn av dette oppfordre kvinner og menn på lik linje til å være bevisst på egen humorbruk i jobbsammenheng.

DISKUSJON

Har manipulasjonen i eksperimentet effekt og påvirkning på respondentenes vurderinger?

Resultatet av undersøkelsen vår viste at det ikke var noen signifikant effekt av manipulasjonen i eksperimentet. Den hadde ingen betydelig virkning på respondentenes vurderinger i undersøkelsen. Det viste seg en mindre forskjell mellom vig1 i forhold til vig2 og vig3 som kan tyde på at det er en liten forskjell, men den er så liten at man kan ikke vise til virkning av eksperimentet. Manipulasjonen ble altså mer og mer vasket ut for hvert spørsmål og den hadde ingen effekt og påvirkning på om respondentene tenker mer etisk og moralsk i svarene sine. Eksperimentet vi utførte for å undersøke om man kan skape en bevissthet i hodet til respondentene for å få dem til å svare etisk og moralsk viste seg å være uten betydning.

Dette var et interessant funn etter å ha lest om og blitt inspirert av studiet "why so serious?" av Kai Chi Yam et al. I dette studiet ble det forsket på spenningen

mellom moralsk identitet og humor, og konsekvensene av dette på arbeidsplassen. Her ble også videre forsket på hvordan moralsk identitet påvirker sannsynligheten for å sette pris på vitser og hvordan oppfatningen av humor er. Det ble funnet at mennesker med sterk moralsk identitet ikke er ansett som typisk humoristiske og kan bli sett på som kjedelig og mindre populære av andre på arbeidsplassen. Forskningen viser at det å ha sterk moralsk og etisk identitet kan gå på bekostning av et godt arbeidsmiljø fordi den humoristiske sansen typisk er redusert hos denne type mennesker.

Sammenlignet med vår undersøkelse er det forskjeller i hvilke resultat man fikk av eksperimentene. Vi fant ingen signifikant effekt av manipulasjon for å få mennesker til å påvirkes moralsk i ulike scenarier. Eksperimentet “why so serious?” forsket på en litt annen vinkling enn vårt eksperiment, og de gjorde tydelige funn av at en viss grad av moralsk identitet har stor påvirkning på oppfatningen av humor og trakassering. Da kan vi vurdere om eksperimentet vårt burde bli testet på flere ulike utvalg, enten fra spesifikke arbeidsplasser eller gjennom et større og bredere utvalg som ville vært mer representativt for en større del av befolkningen. Dette vil kunne gi større funn og resultater på effekten av manipulasjon enn hva vi fant med vårt utvalg i denne undersøkelsen.

Påvirker kjønnsidentitet respondentenes vurderinger?

Når det gjelder de tradisjonelle kjønnsstereotypiske kjennetegnene vi har forholdt oss til i denne studien, viser resultatene våre at disse ikke har noe direkte tilknytning til hva vårt utvalg regner som humor og trakassering. Dette er interessant, særlig i forhold til tidligere nevnte forskningsprosjekt «Gender and the Evaluation of Humor at Work». Her kom de frem til at menn med humoristiske trekk har høyere status enn ikke humoristiske menn, mens det var motsatt for kvinner. I vårt utvalg er det tydelig ingen signifikant forskjell på kvinner og menns oppfatning av humor eller trakassering. Hvorfor blir da kvinner og menn stemplet og rangert forskjellig i jobbsammenheng på bakgrunn av humor? Jusprofessor ved UiT, Hege Brækhus, mener at alle skjevheter mellom kjønnene i dagens samfunn kan spores tilbake til at kvinner arbeider mer hjemme, og at dette kan videre gå utover likestillings-synet på

arbeidsplassen. «*De fleste kvinner gjør mer ulønnet arbeid i hjemmet, mens menn prioriterer sitt lønnete arbeid*» (Forskning.no, 2019). Vi kan altså ane en likestillings-skjevhet mellom våre data og Jon Evans et al. sin forskning.

Subversiv humor, altså humor som anvendes som et forsøk på å «bryte ned» eller ødelegge noe, ofte brukt i politisk sammenheng, har historisk sett vært ansett som en måte å protestere på, øke bevisstheten og søke forandring. En spansk forskning fra 2021 utført av Andres R. Riquelme et al. («*Joking for Gender Equality: Subversive Humor Against Sexism Motivates Collective Action in Men and Women with Weaker Feminist Identity*»), tar for seg virkningen av eksponering for kvinner og menn av sexistisk humor vs. nøytral humor. Deres resultat viste at spanske menn og kvinner med svakere feministisk/likestillingsrettet tankegang viser en høyere tilbøyelighet til å delta i kollektive handlinger for å fremme likestilling etter å ha blitt utsatt for subversiv humor mot sexisme, i forhold til nøytral humor.

Samlet sett viste den spanske studien at subversiv humor mot sexisme fungerer som et støttende verktøy for å bekjempe sexistiske holdninger, diskriminering av kvinner og kjønnsulikhet ved å øke bevisstheten hos mindre engasjerte personer for å få dem mer involvert i kollektiv handling. Vi kan dermed si at humor er et vesentlig verktøy for å fremme likestilling på arbeidsplassen, til tross for at f.eks. “Gender and the Evaluation of Humor at Work” av Jon Evans et al. viser oss at menn samlet sett stiller sterkere i humoristiske sammenhenger enn kvinner.

Metodiske styrker og svakheter

I denne delen av oppgaven vil vi belyse relevante styrker og svakheter ved studiet vi har gjennomført, sett i etterkant. I samarbeid med fire andre bachelorgrupper på Human Resource Management studiet, samlet vi inn til sammen 800 respondenter på undersøkelsen. Dette er en solid responsmengde. Vi kan derav ikke begrunne null-funnet om effekten av “primingen” med svak responsmengde. I tillegg til dette fikk vi samlet inn data fra forskjellige sektorer og yrker, samt gjennomsnittsalder på 41 år hos respondentene. Vi kan

derav tenke at gjennomsnittet av de som deltok i undersøkelsen vår, har flere års i arbeidslivet bak seg.

Utvalget vårt består utelukkende av nordmenn, noe som på sin side kan føre til feilaktig generalisering fordi man bare inkluderer norsk kultur, dermed gjelder undersøkelsen kun nordmenn ved norske arbeidsplasser. Ved videre forskning bør man få respondenter fra for eksempel andre land i Skandinavia eller Europa, samt inkludere flere kulturer for å få et større perspektiv på om generaliseringen er kulturell eller global. Det kan her være interessant å se på og differensiere undersøkelsen ut ifra geografiske internasjonale kulturforskjeller opp mot norsk arbeidskultur. Som nevnt tidligere er det vanskelig å sette en fasit på hva som er humor, da dette varierer fra kultur til kultur. Vi ønsker å understreke at til tross for solid datasett, er ikke utvalget vårt representativt for menn og kvinner i hele Norge.

Vignettstudier kombinerer ideer fra spørreskjema-metodikken og klassiske eksperiment. Spørreskjema-metoden har vist høy ekstern validitet, at den måler det vi har tenkt å måle, noe som kan begrunnes med grad av representasjon. Men en svakhet ved denne metoden er lav indre validitet forårsaket av den passive måten å måle på, uten eksperimentelle inngrep eller kontrollering av variabler. Klassiske eksperiment har høy intern validitet på grunn av kontroll av variabler og denne intervensjonen som muliggjør aktive målinger. Men enkelt eksperiment har samtidig lav ekstern validitet på grunn av overforenklede settinger og at de i lav grad kan generaliseres. Ved å kombinere disse to i en vignettstudie, vil man kunne veie opp for svakhetene ved begge metodene (Atzmüller & Steiner, 2010).

En annen svakhet ved studien er at vi målte respondentenes holdninger med utgangspunkt i flere hypotetiske scenarioer. Selv om det var reelle hendelser som har utspilt seg i norsk arbeidsliv, var det fortsatt en hypotetisk hendelse for deltakerne i undersøkelsen. Det vil derav være rimelig å forvente at respondentenes svar kunne vært annerledes dersom det faktisk hadde vært en realistisk situasjon. Det er grunn til å tro at de ulike respondentene har ulikt syn på virkeligheten, og at dette kan påvirke svarene. I en

undersøkelsessituasjon kan det være tenkelig at noen deltakere ønsker å svare “politisk korrekt”, og velger svaralternativer ut ifra dette, i stedet for hva de kanskje hadde gjort i en reell hendelse.

En annen mulig svakhet med vårt design kan være at det kan fremstå som en noe forvirrende oppbygging av undersøkelsen. “Primingene” og kontrollspørsmålene i begynnelsen kan for noen virke irrelevant i forhold til kommende spørsmål, noe som kan skape forvirring og lavere fokus. Noen av vignettene våre var også relativt lange, som igjen kan skape mindre fokus og lite konsentrasjon rundt selve spørsmålet. Dette da deltakerne kanskje forventer korte og enkle spørsmål i en slik student-undersøkelse.

Konklusjon

I vår oppgave ønsket vi å svare på problemstillingene “har manipulasjonen i eksperimentet effekt og påvirkning på respondentenes vurderinger?” og “påvirker kjønnsidentitet respondentenes vurderinger?”.

Eksperimentet gikk ut på å finne ut om man ved bruk av manipulasjon kan få respondentene til å tenke moralsk og etisk når de vurderer påstander om forholdet mellom humor og trakassering. Resultatet viste oss at effekten av manipulasjonen ikke var signifikant. Det kan tyde på små forskjeller mellom vignettene, men ikke noe nevneverdig for å påvirke effekten. Manipulasjonen i eksperimentet har ingen, til minimal effekt og påvirkning på respondentenes vurderinger.

At resultatet ble mindre forskjeller og lite effekt på eksperimentet tyder kanskje på at forsøket var noe vanskelig og for ambisiøst. Likevel er all erfaring nyttig. Med et slikt datasett som vi har, kan et nullfunn like fullt være et godt utfall som om vi hadde oppdaget andre resultater. Til tross for at vår vignettstudie ikke ga forventet resultat, vil vi understreke viktigheten for arbeidsgivere å ha fokus på etikk og humor blant sine ansatte. Som professor Ståle Einarsen understreker, kan det fremstå som om terskelen for å si ifra om trakasserende hendelser på arbeidsplassen har blitt lavere i takt med at toleransen også har gått samme vei. Dette er en utvikling i riktig retning. Et

økt fokus på trakassering og trivsel gjennom for eksempel #MeToo bevegelsen, kan blant annet ha hatt innvirkning på dette. Fokus på å få en tydeligere linje mellom trakassering og humor vil gjøre det enklere å kunne anvende humor som virkemiddel på arbeidsplassen. For som tidligere teori viser, er humor et godt virkemiddel for både formulering av nyheter og informasjon, og for å skape godt arbeidsmiljø. Ved riktig tyngde av riktig humor, vil dette kunne motivere de fleste ansatte til å gjøre en bedre jobb.

Et viktig poeng for å oppnå en sunn humor-balanse på arbeidsplassen vil også være for arbeidsgivere å ha fokus på stereotypi mellom kjønnene. Det er lett for å sette de ansatte seg imellom, men også ledere, “i bås” basert på deres kjønn i henhold til humor og humoristisk sans.

Vårt utvalg viste ikke forskjell på menn og kvinners oppfatning av humor og trakassering. Samtidig som tidligere nevnt forskning viser at humoristiske kvinner oftere får negative konsekvenser av dette personlighetstrekket, mens det fungerer motsatt for menn. Det er altså sentralt at ledere fokuserer på å at fokuset flyttes fra kjønn til individ, eller til arbeidsmiljøet som en samlet gruppe. I vårt datasett har vi konkludert med at kjønn ikke har en innvirkning på oppfatning av trakassering og humor, og vi vil på grunnlag av dette råde til å ikke skille mellom kjønn på arbeidsplassen.

Forslag til videre forskning

Selv om det kan være krevende å utføre, ville det vært svært interessant at fremtidig forskning innenfor dette feltet er så reell som mulig. Dette for eksempel ved å gjennomføre slike eksperimenter som faktiske hendelser på ulike arbeidsplasser, for å få en legitim reaksjon på hvor trakasserende eller humoristisk hendelsene oppfattes. Ved å ta for seg bestemte arbeidsplasser og et nøye utvalgt utvalg vil forskningen kunne vise til reelle hendelser og vise til et representativt utvalg for den bestemte forskningen.

Videre kan det også være en interessant faktor å skille mellom generasjoner i en slik type forskning. Hvordan humor og trakassering tolkes vil kunne påvirkes av generasjoner, i og med at man kan ha ulike former for uttrykk og

væremåte opp igjennom årene. I tillegg til dette har samfunnsfokuset på forskjell mellom kjønn økt de siste tiårene.

En annen interessant faktor vil kunne være å ta for seg typiske kjønnsdominerende yrker, som for eksempel sykepleiere hvor det er et flertall av kvinner eller i byggebransjen eller praktiske yrker hvor det er et flertall av menn. Her vil man kunne forske på hvordan den dominerende gruppen av kjønn på arbeidsplassen tolker humor og trakassering i motsetning til mindretallet av kjønn på den arbeidsplassen, samt ulikheter i type humor, og om humor og trakassering oppleves forskjellig i ulike yrkesgrupper.

I dagens nyhetsbilde er det med jevne mellomrom artikler og fokus på trakassering på arbeidsplasser. Dette gir godt grunnlag for videre og bredere forskning rundt dette temaet. Det kan dreie seg om hva som gjør at man føler seg trakassert, hvordan man skal unngå det, hvilke arbeidsplasser som opplever det i størst grad, osv. Det kan også være interessant å undersøke om man ser ulikhet på opplevelse av humor og trakassering ut ifra personlighetstrekk som introversjon og ekstroversjon.

Vi kan også foreslå å forske videre på hvordan og hvorfor ledere skal bruke humor i sin lederstil for å oppnå motivasjon og dedikasjon blant sine underordnede til å skape en effektivt og lønnsom arbeidsplass. Dette med utgangspunkt i funnet i artikkelen “Why so serious” gjennomført av Kai Chi Yam et al. hvor det vises til funn om at høyt moralske og etiske ledere ble sett på som mindre humoristiske, som påvirket både deres popularitet samt arbeidsmiljø negativt.

REFERANSER

- A, Bakken., (2019). *Rekkefølgeeffekter i spørreundersøkelser blant ungdom*. Oslo Met. Hentet 10.05.22 fra: <https://oda.oslomet.no/handle/10642/9687>
- Aanesen, Karl Henrik., (2020). *Analyse og drøfting av kvantitative data*. Nasjonal digital læringsarena. Hentet 19.05.22 fra: <https://ndla.no/nb/subject:1:fb6ad516-0108-4059-acc3-3c5f13f49368/topic:1:860e0dc0-7691-4b90-ba3b-8a00c39c9448/topic:1:6422199b-cd4c-4728-8560-e357482c14d2/resource:2ea66cf6-e2f5-4f55-a70c-618630a565d6>
- Aillaud, M., Piolat, A., Influence of gender on judgements of dark and nondark's humor. Januar 2012. *Individual Differences Research* 10(4):211-22. Hentet 20.05.22 fra: https://www.researchgate.net/publication/236173517_Influence_of_gender_on_judgments_of_dark_and_nondark's_humor
- Aquino, K., & Reed II, A. (2002). The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1423-1440.
- Arbeidstilsynet. *Arbeidsmiljøloven §1-1*. Arbeidstilsynet Norge. Hentet 04.04.22 fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/om-regelverket/>
- Arbeidstilsynet. *Trakassering*. Arbeidstilsynet Norge. Hentet 04.04.22 fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/>
- Aristotle. (1939). *The art of rhetoric* (J.H. Freese, trans.). Harvard University Press.
- Atzmüller, C., & Steiner, P. M. (2010). Experimental Vignette Studies in Survey Research. *Methodology: European Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences*, 6(3), 128-138. doi:10.1027/1614-2241/a000014
- Bressler, E. R., & Balshine, S. (2006). The influence of humor on desirability. *Evolution and Human Behavior*, 27(1), 29-39.

Cantor, N., & Mischel, W. (1979). Prototypes in person perception. *Advances in Experimental Social Psychology*, 12, 3-52.

Cooper, C. D. (2005). Just joking around? Employee humor expression as an ingratiation behavior. *Academy of Management Review*, 30(4), 765-776.

Dæhlen, Marte., (2021). *Unge husker nyheter bedre hvis de blir levert med humor*. Forskning.no. Hentet 20.05.22 fra: <https://forskning.no/media/unge-husker-nyheter-bedre-hvis-de-blir-levert-med-humor/1800208>

DePaulo, B.M., Brittingham, G.L., & Kaiser, M.K. (1983). *Receiving competence-relevant help: Effects on reciprocity, affect, and sensitivity to the helpers non verbally expressed needs*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 1045-1060.

Einarsen, S. V., Martinsen, Ø, L & Skogstad, A. (2019). *Organisasjon og ledelse* (1. utg, 2 opplag). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Evans, John., Slaughter, Jerel., *Gender and the Evaluation of humor at work*. Februar 2019. *Journal of Applied Psychology*. 104(8). DOI: 10.1037/apl0000395

Folgerø, Maria Hushovd., (2019). *Kvinner er mer utsatt for trakassering i arbeidslivet*. Journalen Oslo Met. Hentet 10.05.22 fra: <https://journalen.oslomet.no/2019/03/trakassering-i-arbeidslivet>

Force, Nicole., (2016). *How and why humor differs between the sexes*. Psychcentral.com. Hentet 20.05.22 fra: <https://psychcentral.com/lib/how-and-why-humor-differs-between-the-sexes#2>

Foss, Arild S., (2008). *Humorteori - på ramme alvor*. Forskning.no. Hentet 20.05.22 fra: <https://forskning.no/sosialantropologi-evolusjon-psykologi/humorteori---pa-ramme-alvor/967912>

Freud, S. (1928). Humour. *The International Journal of Psychoanalysis*.

- Frøslie, Kathrine Frey: korrelasjon i Store norske leksikon på snl.no. Hentet 12.05.22 fra <https://snl.no/korrelasjon>
- Gipsrud, G., Olsson, U. & Silkoset, R. (2016). Metode og Dataanalyse (3. utg.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Greengross, G., & Miller, G. (2011). Humor ability reveals intelligence, predicts mating success, and is higher in males. *Intelligence*, 39(4), 188-192.
- Grønmo, Sigmund., (2021). *Kvantitativ metode*. Store norske leksikon. Hentet 19.05.22 fra: https://snl.no/kvantitativ_metode
- Gruner, C. R. (1997). *The game of humor: A comprehensive theory of why we laugh*. Transaction publishers.
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks? The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 81-92.
- Hooper, J., Sharpe, D., Roberts, S. G. B., *Are men funnier than women, or do we just think they are?* Mars 2016. Translational Issues in Psychological Science 2(1):54-62. DOI:10.1037/tps0000064
- Humor Research Lab. *Benign Violation Theory*. Hentet 05.04.22 fra: <https://humorresearchlab.com/benign-violation-theory/>
- Knoll, M., Lord, R.G., Petersen, L.E. and Weigelt, O., 2016. Examining the moral grey zone: The role of moral disengagement, authenticity, and situational strength in predicting unethical managerial behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 46(1), pp.65-78
- Lundy, D.E., & Cunningham, M. R. (1998). Heterosexual romantic preferences: *The importance of humor and physical attractiveness for different types of relationships*. *Personal Relationships*, 5(3),311-325

- Malone, P. B. (1980). Humor: a double-edged tool for today's managers? *Academy of Management Review*, 5(3), 357-360.
- McGraw, A. P., & Warren, C. (2010). Benign violations: Making immoral behavior funny. *Psychological Science*, 21(8), 1141-1149.
- Melhus, Jon Morten., (2010). *Humorløse ledere*. Aftenposten. Hentet 19.05.22 fra: <https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/7KRzw/humoerloese-ledere>
- Mental helse. *Humor og humør på arbeidsplassen*. Hentet 04.04.22 fra: <https://mentalhelse.no/fa-hjelp/arbeidslivstelefonen/arbeidsmiljo/humor-og-humor-pa-arbeidsplassen>
- Moe, Trude Haugseth., (2019). *Alle skjevheter mellom kjønnene i dag kan stort sett forklares med at kvinner gjør mer hjemme*. Forskning.no. Hentet 20.05.22 fra: <https://forskning.no/likestilling-partner-uit-norges-arktiske-universitet/alle-skjevheter-mellom-kjonnene-i-dag-kan-stort-sett-forklares-med-at-kvinner-gjor-mer-hjemme/1306172>
- Monin, B., Sawyer, P. J., & Marquez, M. J. (2008). The rejection of moral rebels: resenting those who do the right thing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(1), 76-93.
- People results. *Emotions at work*. Bildefil. Hentet 05.04.22 fra: <https://www.people-results.com/emotions-at-work/>
- Remme, Turid., (2010). *Humor og humør på arbeidsplassen*. Mental Helse Norge. Hentet 19.05.22 fra: <https://mentalhelse.no/fa-hjelp/arbeidslivstelefonen/arbeidsmiljo/humor-og-humor-pa-arbeidsplassen>
- Riquelme, A. R., Carretero-Dios, H., Megías, J. L., & Romero-Sánchez, M. (2020). Joking for gender equality: Subversive humor against sexism motivates collective action in men and women with weaker feminist identity. *Sex Roles: A Journal of Research*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s11199-020-01154-w>

- Schein, V. E. (1973). *The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics*. *Journal of Applied Psychology*, 57, 95-100.
- Schein, V. E. (1975). *Relationships between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers*. *Journal of Applied Psychology*, 60, 340-344.
- Senneset, Eivind., (2021). *Konflikthåndtering forebygger mobbing*. Ledernytt. Hentet 20.05.22 fra: <https://www.ledernytt.no/konflikthaandtering-forebygger-mobbing.6237928-458588.html>
- Smith, Carig N., Piergiorgio, Pepe., (2022). *Bilde på forside*. Hentet 20.05.22 fra: <https://sloanreview.mit.edu/article/ethics-or-compliance-in-a-crisis/>
- Støve, D. (2013). *Innramming og deltaking: Humor og latter i møtevirksomhet*. Masteroppgave i språklig kommunikasjon. Trondheim: Institutt for språk- og kommunikasjonsstudier - NTNU.
- Suls, J. M. (1972). A two-stage model for the appreciation of jokes and cartoons: An information-processing analysis. *The psychology of humor: Theoretical perspectives and empirical issues*, 1, 81-100.
- Svardal, Frode., (2019). *Eksperiment*. Store norske leksikon. Hentet 19.05.22 fra: <https://snl.no/eksperiment>
- Svebak, S. (2010). The sense of humor questionnaire: Conceptualization and review of 40 years of findings in empirical research. *Europe's Journal of Psychology*, 6(3), 288- 310.
- Tosun, S., Faghihi, N., Vaid, J., Februar 2018. *Is an Ideal Sense of Humor Gendered? A cross national Study*. *Front. Psychol.*, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00199>
- Tyrdal, S. (2002). Hva er humor? I S. Tyrdal, *Humor og helse - I teori og praksis - Bok 1* (13-29). Oslo: Kommuneforlaget.

Wayne, S. J., & Ferris, G. R. (1990). Influence tactics, affect, and exchange quality in supervisor-subordinate interactions: A laboratory experiment and field study. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 487.

With, Mari Lande., (2018). *Kvinner og menn i helseyrker møter mest vold og trusler*. Statistisk sentralbyrå. Hentet 19.05.22 fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/kvinner-og-menn-i-helseyrker-moter-mest-vold-og-trusler>

Yam, Kai Chi., Barnes, Christopher M., Leavitt, Keith., Wei, Wu., Lau, Tsz Chun., Uhlmann, Eric Luis. Why So Serious? *A Laboratory and Field Investigation of the Link between Morality and Humor* (2019). *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 117 (4), Oct 2019, 758-772.

VEDLEGG

Vedlegg 1 - VIG1, VIG2, VIG3, VIG4, VIG5 analyse fra SPSS

		Statistics	
		Vig1trak	Vig1hum
N	Valid	792	793
	Missing	6	5
Mean		4.4331	2.7844
Std. Deviation		1.85248	1.80002

Vignett 1.

		Statistics	
		Vig2trak	Vig2hum
N	Valid	793	794
	Missing	5	4
Mean		4.8726	2.6058
Std. Deviation		1.84847	1.83411

Vignett 2.

Statistics			
		Vig3trak	Vig3hum
N	Valid	793	794
	Missing	5	4
Mean		4.7907	2.7758
Std. Deviation		1.92382	1.88044

Vignett 3.

Statistics			
		Vig4trak	Vig4hum
N	Valid	792	794
	Missing	6	4
Mean		4.7765	2.7859
Std. Deviation		1.90861	1.86208

Vignett 4.

Statistics			
		Vig5trak	Vig5hum
N	Valid	794	794
	Missing	4	4
Mean		4.8363	2.7519
Std. Deviation		1.90596	1.82532

Vignett 5.

Vedlegg 2 - Spørreundersøkelse

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.

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

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 syns episoden er morsom, og i hvilken grad du syns episoden kan beskrives som trakassering. Vi ønsker å vite din umiddelbare reaksjon på disse episodene, så forsøk å svare basert på din umiddelbare magefølelse.

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 forfjanset. 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
-

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
-

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 fjes. 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
-

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
-

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
-

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
-

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
-

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
-

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
-

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
-

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
-

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

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

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.

Tusen takk for din deltakelse.

Formålet med denne studien er å lære mer om forholdet mellom humor og trakassering på arbeidsplassen, og dine svar lar oss undersøke nettopp dette.

Vi er spesielt interesserte i hvordan vurderingen av de fem situasjonene du har lest henger sammen med de dilemmaene du tok stilling til i starten av undersøkelsen. I tillegg har vi stilt deg noen spørsmål om deg og dine erfaringer, for å ta høyde for at de tvetydige situasjonene du har lest kan fortolkes ulikt av ulike personer.

Dersom du har spørsmål om studien kan du kontakte prosjektleder Mads Nordmo Arnestad på mads.n.arnestad@bi.no.

Vi takker igjen for din tid og din deltakelse!