

Arbeidsliv, humor og mobbing

Hvor går grensen?

Stig Berge Matthiesen og Ståle Einarsen

«Litt sans for humor kan dyrkes med hell
og betyr at nivået kan heves.
Især hvis man kanskje ler av seg selv,
for da ler man ikke forgjeves!»

Heljar Mjøen

.....
Humor i arbeidslivet er både nødvendig og nyttig, men ikke ufarlig. Grensen til mobbing kan være hårfin. Mange humorsendere er ikke klar over hvor grensen går, og blir mobbere. Her utdypes grensegangen mellom humor og mobbing.
.....

I forbindelse med et seminar for stort sett kvinnelig helsepersonell var det en deltaker som spurte seminarlederen om han visste forskjellen på en terrorist og en premenstruell kvinne. En terrorist går det an å forhandle med! Denne vitsen kan vi fortelle deg, men ikke omvendt, sa hun og lo.

Hun hadde sannsynligvis rett. Hadde den mannlige seminarlederen fortalt vitsen, ville den falt i dårlig jord og vært uttrykk for kvinneforakt. Fortalt av en kvinne blir det bare morsomt og et uttrykk for selvironi. Tilsvarende er vi kjent med at det i enkelte innvandrer miljøer forekommer at innvanderne selv kaller seg for

«nigger» og bruker andre uttrykk som vi vanligvis forbinder med rasisme, ofte sagt på en jovial måte og ikke som en måte å mobbe på. Dersom en utenforstående, for eksempel en norskættet (kaukasisk) nordmann, hadde brukt samme betegnelse, gjerne humoristisk ment, kunne det derimot lett blitt oppfattet som rasisme og destruktiv humor.

I 1999 ble det innført et fast innslag i tv-programmet «Åpen post», ledet av Harald Eia og Bård Tufte Johansen. Innslaget ble kalt «Finn Kalvik-nyhetene», og det tilbakevendende poeng i innslaget var fullstendig mangel på hendelser og progresjon, fortalt på en depressiv og melankolsk måte. Opprinnelig var Finn Kalvik-nyhetene planlagt for ett program, men Eia og Tufte Johansen syntes at det var så artig at det ble et fast morsomt innslag. Først et par år senere kom det fram i avisene at Finn Kalvik selv hadde tatt seg så nær av Eias og Tufte Johansens morsomheter at han hadde måttet oppsøke psykolog (VG, 14.11.2000). Kalvik hadde følt seg så mobbet av programmet og etterfølgende reaksjoner fra tilfeldige personer på gaten at han hadde isolert seg og unnlatt å gå ut. At Kalvik følte seg krenket av Finn Kalvik-nyhetene og opplevde det hele som mobbing og destruktiv humor, kom imidlertid som en overraskelse på NRK-programlederne (VG, 13.11.2000).

En komiker, Tommy Steine, forteller en rekke grove handikapvitser på et utested i sitt stand-up-show «Tunge baller og Peach Canei». Dersom du ikke kan vitse med en gruppe, er det virkelig et uttrykk for ringeakt og nedsettende holdning, var hans rasjonale for vitsene etterpå. Både døve og blinde elsker å fortelle døve- og blindevitser, fikk vi vite. Stand-up-komikeren sine handikapinnslag var lite morsomme, sett fra vårt ståsted. Fortalt av en døv eller blind ville de sannsynligvis vært morsomme. Eksempelvis har forskning påvist at sexvitser eller kjønnsrelaterte vitser fortalt av ledere til kvinnelige ansatte lettere ble opplevd som seksuelt trakasserende enn vitser fortalt av kolleger på samme trinn.¹ En annet studie, som illustrerer samme poeng, fant at kvinner stilt overfor en kvinnelig vitseforteller kunne le av voldtekstvitser. Var fortelleren mannlig, opplevdes vitsene derimot krenkende.²

De fleste har overvært O.J. (Otto Jespersen) på tv med sin etniske humor, der han blant annet trakasserer tre medbrakte «hoggestabber» av indisk eller pakistansk opprinnelse og lar fordom-

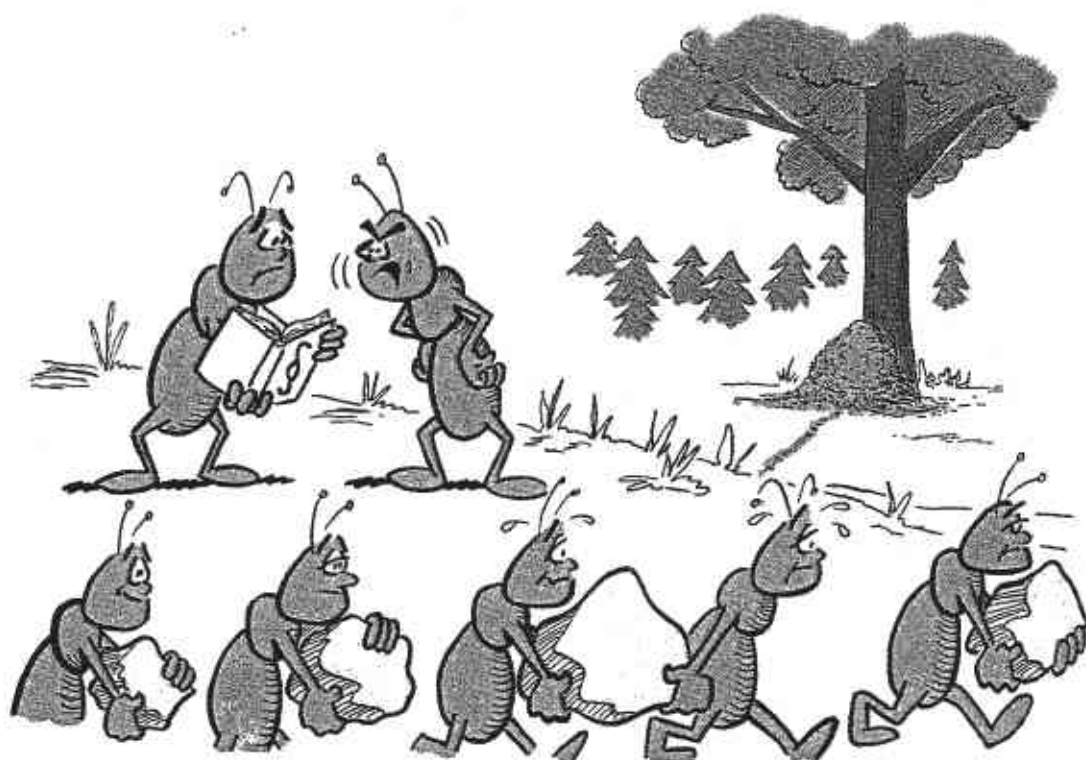
mene sine få fritt utløp. I samme program latterliggjøres også karrierekvinner («Tårnfrid – lek her i rundkjøringen du, gutten min, mens mamma går på et veldig viktig møte») og sosiale tapere («Birger, alltid beredt til et nytt nederlag»). Hvorfor opplever ikke innvandrere, kvinneforeninger og foreninger for vanskeligstilte O.J. som mobbing? Hvorfor er noen former for grovkornet og personrettet humor krenkende, mens andre former tilsynelatende framstår som helt uproblematisk?

I det følgende skal vi prøve å redegjøre for noen viktige aspekter i skillet mellom humor og mobbing. Når går humoren over streken? Vi tar utgangspunkt i den humor som finner sted på arbeidsplassene, men kapitlet er formulert slik at innholdet har generell verdi.

Humor i arbeidslivet

På arbeidsplassen formidles humor i hovedsak gjennom morsomme betraktninger eller historier.³ I en studie av humorens plass i arbeidslivet ble et representativt utvalg av amerikanske næringslivsledere kartlagt.⁴ Hele 97 prosent av lederne mente at humor var viktig og sunt for helsen til den enkelte ansatte, men også for organisasjonens ve og vel. Ved ansettelse var søkerens antatte humoristiske sans en av kvalifikasjonene som ble etterspurt. Humor er vist å fremme motivasjonen i arbeidet og de underordnedes forståelse for ledelsens budskap.⁵ Ifølge Davis og Kleiner har det innen arbeidslivet skjedd en endring fra å betrakte humor som uttrykk for lettsindighet og uproduktivitet til å fokusere på dens praktiske nytteverdi.

Levekårsundersøkelser som Statistisk sentralbyrå gjennomfører med noen års mellomrom, viser at det er en økende andel yrkesaktive som opplever jobben belastende.⁶ I denne sammenheng er det viktig å være seg bevisst at humor vil kunne fungere som en stressdemper.^{7, 8} En studie viste at humoristisk sans modererte forholdet mellom personens opplevde belastninger i form av stressende hendelser og etterfølgende depresjon.⁹ Personens tilbøyelighet til å se det humoristiske i en belastende situasjon gjorde vedkommende mindre deprimert, med andre ord. Humor kan



Hva mener du med 37,5 timers arbeidsuke?

også fremme sosiale relasjoner,⁴ det vil si at folk «treffer hverandre» gjennom felles humor, latter og moro, og dermed skapes en positiv sosial relasjon. Kanaliseres aggresjonen eller den psykiske aktivering ved stress til humor, det vil si at personen ser det humoristiske i situasjonen og får ut spenning og frustrasjon gjennom latter eller humor, vil resultatet være økt allmenn tilfredshet og således bedre psykisk helse.¹⁰

Humoren må imidlertid være slik at den er konstruktiv, ikke bare for det enkelte individ, men for hele arbeidsfellesskapet. Humor er en mulig kilde til spenningsreduksjon, til å minske frustrasjoner og oppnå sosiale belønninger.^{11, 12} En slik sosial belønning vil være økt opplevelse av tilhørighet i arbeidsgruppen eller bedret samarbeid o.l.¹³ Et studie avdekket en sammenheng mellom nærmeste leders humoristiske sans, slik denne ble vurdert av medarbeider, og medarbeiderens allmenne jobbtfredshet.¹⁴ En rimelig forklaring på dette er at humoristisk anlagte ledere avler mye spøk og moro rundt seg, og dette er en kilde til større trivsel i arbeidsgruppen.

Bruken av humor innebærer ofte perspektivskifte, at man blir i stand til å se et «uløselig» problem utenfra eller med andre øyne, noe som minsker følelsen av stress og tilkortkomning. Freud¹⁵ mente således at humor var den største av alle forsvarsmekanismer. Bare humor gir oss en aktiv mulighet til å manipulere betraktninger om hendelser i dagliglivet på en slik måte at vi mestrer dem bedre og kjenner oss friere.¹⁵

Galgenhumor i arbeidet kan være et eksempel på en slik form for mestring:

En psykolog på en psykiatrisk sikkerhetsavdeling forteller hvordan han en dag nærmest ble voldtatt av en fysisk svært sterk og særdeles farlig fange. I stedet for å markere fryktinngytenhet og respekt gjennom å klappe medfanger og ansatte på baken, som han hadde for uvane, borer han en dag langfingeren med ubendig kraft inn i psykologens endetarmsåpning. I tillegg til den sosiale fornedrelse, smerter overgrepet fysisk. Derfor må psykologen gå på en stolprende måte. Psykologen føler seg nå ferdig med voldelig fanger og arbeidsplassen ikke bare for resten av dagen, men for alltid! Og neste dag skal han treffe fangen i terapitime! Hvordan reagerer man på en slik håpløs situasjon? Det som skjer i dette tilfellet, er at kollegene viser sin deltakelse ved også å gå på en stolprende måte. Etter hvert tar fangene etter. Alle bryter ut i en hysterisk latter. Psykologen ser atter lys i tunnelen og føler seg i stand til å møte på arbeidsplassen (og møte den voldelige fangen) neste dag. Kollegene, fangene og bruken av galgenhumor reddet psykologens arbeidsforhold.⁸

Innebærer vår kulturarv at vi har et mer distansert forhold til humor enn mange andre folkeslag, noe som også forplanter seg til arbeidslivet? Den protestantiske arbeidsetikk,¹⁶ som innebærer at vi skal være nøysomme, plikttoppfyllende og arbeidsomme og følge Bibelens anvisninger og ikke drive med fyll, dank og dovenskap, har i århundrer i Nord-Europa vært en rettesnor for et asketisk arbeidsideal. «Vi er her for å arbeide, ikke more oss!» er en kommentar mange arbeidstakere har fått slengt etter seg. Stereotypen på den asketiske person er et individ som er fargeløs og

blottet for humoristisk sans. Eller for å si det med Arve Opsahl i en av hans sketsjer, der den pinlige taushet rår og det er alt annet enn høy stemning i festlig lag blant arbeidskollegene: «Blir det gøyere nå, så dauer jeg!» Den protestantiske arbeidsetikk har nok vært gunstig for å sikre slekt og families underhold i mer karrige tider, da utkommet var magert og de fleste hadde kampen mot naturelementene tettere innpå livet enn vi har i dag. Spørsmålet er om ikke denne kulturarven har undertrykket vårt forhold til humor, og at vi, når humoren tas i bruk i et arbeidssamkvem, må passe oss for at den ikke blir destruktiv. En konklusjon så langt er at humor virker positivt for arbeidsfellesskap, kreativitet, problemløsning og stressmestring.

Når humoren går over streken

Et skille kan trekkes mellom positiv og negativ humor.¹⁷ Positiv humor betegnes av at man ler *med* en person, mens negativ humor kjennetegnes ved at man ler *av* en person. Humor som personen retter mot seg selv, for eksempel åpen uttrykking av selvironi, er i utgangspunktet positiv. Positiv, godlynt humor tar vare på relasjoner og knytter bånd mellom mennesker for eksempel i form av organisatorisk tilhørighet.¹⁸ Negativ humor, som kan være i form av sarkasmer og ironi, kan forsterke konflikttemperaturen i en interpersonlig konflikt.¹⁹

I figur 6 har vi ført opp en liste over forskjellige typer humor, hentet fra ulike kilder, blant andre Svebak.¹⁵

Alle typer humor som listes i denne figuren kan oppleves som krenkende av den som rammes. Den «gode» historie om tidligere tabber og tilkortkomninger kan oppleves ubehagelig, særlig om historien avløses av en ny historie, og det er mange tilhørere som ler av personen, og ikke med ham eller henne. Den sosiale kontekst er med andre ord viktig. Det er meget mulig at personen er i stand til å le av seg selv i en liten gruppe av kolleger som han kjenner godt, men at han vil føle seg krenket dersom den samme vittighet på hans bekostning avleveres i en større gruppe mennesker han ikke kjenner.

Etteraping av en kollegas kroppsspråk eller mimikk kan også oppleves ydmykende, spesielt om det er særpreg personen vanske-

Typer humor som kan oppleves krenkende	
1	Den «gode» historie
2	Mimikk, kroppsspråk
3	Absurde overdrivelser
4	«Morsom» sjikane
5	Ironi, sarkasmer
6	Lyte- og egenskapshumor
7	Galgenhumor
8	Obskøn humor

Figur 6 Den sosiale konteksten er ofte avgjørende for om humor oppleves krenkende

lig kan korrigere (for eksempel stamming). Humoren vil da innta form av lyte- og egenskapshumor. Hvor belastende og negativ etterapingen oppleves, er avhengig av antall gjentakelser og om den som rammes opplever eller attribuerer en negativ hensikt hos den som avleverer morsomhetene, for eksempel selvhevdelse på andres bekostning. Da vil etterapingen kunne oppleves som såkalt «morsom» sjikane. Lyte- og egenskapshumor vil kunne oppleves som særlig krenkende dersom dette er vittigheter som har fulgt personen siden barndom og oppvekst og utgjort en personlig karakteristikk det ikke har vært mulig å bli kvitt. Å bli utsatt for lyte- og egenskapshumor vil kunne tære på personens selvbilde, særlig dersom dette er noe som stadig gjentas. I utgangspunktet er det en positiv forbindelse mellom humor og selvbilde.²⁰ Dersom personen stadig føler seg rammet av destruktiv humor fra andre, hvor hensikten er å «ta» en gjennom verbal aggresjon, vil imidlertid selvbildet kunne bli redusert, i tillegg til at vedkommende kan oppleve hendelsene som dypt krenkende. Ironi og sarkasmer fra personer i arbeidsfellesskapet vil også kunne oppleves som svært negative. En sarkastisk og ironisk væremåte vil blant annet kunne utnyttes av ledere som en måte å markere makt og status på.

Galgenhumor kan virke positivt og tjene til avledning fra en stressende situasjon.^{21, 22} Ved bruk av galgenhumor vil arbeidstaker kunne skape avstand til en belastende arbeidssituasjon ved at frustrasjon eller aggresjon vendes utover i form av humor i stedet for innover i form av angst, depresjon, mage-tarm-plager o.l. Galgenhumor eller såkalt «sort humor» vil også kunne oppleves krenkende, for eksempel dersom et stresset personale på en sykehus-post kommer med personrettet humor om «vanskelige» pasienter, som overhøres av pasienter. Likeledes kan stor utbredelse av galgenhumor være en indikator på omfattende nivå av stress blant de ansatte, altså et symptom på at ledelse og andre bør se nærmere på arbeidsmiljøforholdene.

Situasjonen avgjør

Humor er et situasjonsavhengig fenomen. En studie viste at menn henholdsvis forsterket og undertrykket sin latter og humoratferd i en eksperimentsituasjon, avhengig av kvinnene som var til stede og deres humoratferd.¹ Når kvinnene var passive og avventende, påvirket det mennenes humoratferd i passiv retning (lite latter og tegn på humor), og omvendt. Kvinner som spøkte og lo, fikk mennene til å oppføre seg tilsvarende. I et annet eksperiment ble oppførselen til to personer manipulert slik at den ene opptrådte aggressivt og den andre i rollen som offer.²³ Når offeret ble utsatt for harselering og bitende kritikk etter selv først å ha opptrådt ufordragelig, ble hendelsen tolket som morsom av tilskuerne. Når offeret derimot hadde opptrådt uklanderlig og ikke hadde fortjent slik oppførsel fra aggressor, ble hendelsen fortolket som en aggressiv handling.

Bruken av humor kan være svært forskjellig fra bedrift til bedrift. Viktige sider ved organisasjons- og lederskapskulturen i en bedrift kan avspeile hvilke normer, verdier (hva som oppleves som viktig og verdifullt) og grunnleggende antakelser som er toneangivende i bedriften.²⁴ Selvironi og fleip kan signalisere liten hierarkisk avstand mellom ledere og ansatte, og være et uttrykk for den uformelle tonen som er typisk i arbeidsfellesskapet. Formidling av beskjeder eller korrekser i form av humor kan være en «legitim» eller «mild» måte en leder kan markere grenser eller au-

toritet på overfor sine underordnede, eller mildne et strengt budskap. Dette ble funnet i en studie fra en kvinnedominert fabrikk, der de mannlige ledernes seksuelt betonte spøking og smigring av de ansatte maskerte disiplin og grensesetting.²⁵

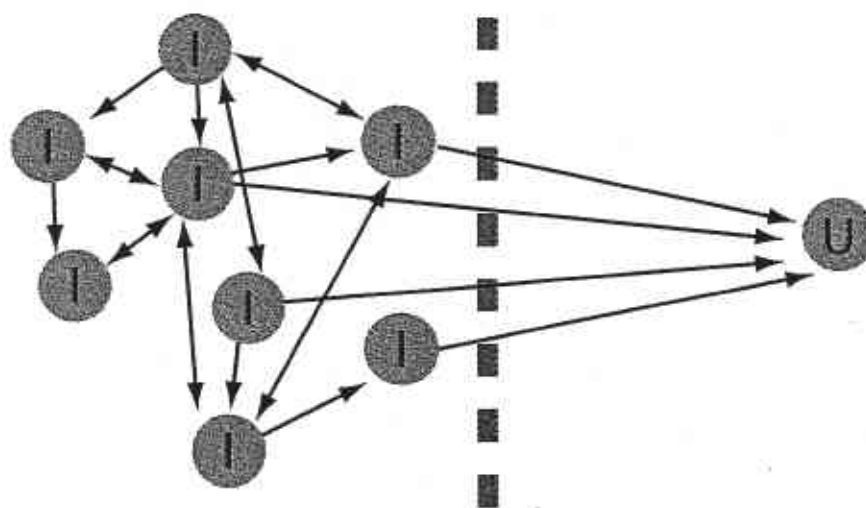
Personfokusert humor, der for eksempel en annen person blir utsatt for erting eller fleiping, innebærer en kalkulert risiko som er avhengig av at sender og mottaker har et gjensidig forhold («neste gang er det min tur») eller er tilknyttet samme «inn-gruppe». Figur 7 illustrerer dette. Personene i inn-gruppen har såkalt balanserte transaksjoner mellom seg. Med transaksjoner tenkes det her på utveksling av arbeidsoppgaver eller at kolleger i et team gjør tjenester for eller hjelper hverandre. Transaksjonene kan også finne sted i form av humor av den grovkornete, personfokuserte typen. Noen i teamet har kanskje i tillegg en særskilt uformell rolle som humorister eller humørsprekere, og de har dermed et ekstra vidt mandat til å uttrykke morsomheter i inn-gruppen.²⁶

Innen sosialpsykologien opererer man med begrepene inn-gruppe og ut-gruppe. Inn-gruppen er den gruppen man føler seg akseptert og inkludert i, og som man identifiserer seg med. Ut-gruppen består av personer som av en eller annen grunn står «utenfor» inn-gruppen, for eksempel fordi de ikke er ønsket, eller fordi de blir nedvurdert. Personer som er medlemmer av samme inn-gruppe, kan ha oppnådd stor grad av tillit til og trygghet på hverandre. Et eksempel på dette framkommer i studier av polititjenestemenns daglige arbeid. Man fant at humor tjener til å fremme samhold i teamene politifolkene er en del av, og at det er en god metode for å bearbeide ofte ubehagelige opplevelser man utsettes for i jobben.²⁷ Fleiping og erting kan også være et uttrykk for sosial støtte, at man bryr seg om og verdsetter hverandre. I et fremmedgjørende arbeid kan også slik humor være en måte å motvirke rutine og kjedsomhet på, og tøysing blir nærmest et avledende ritual.²⁸ Personrettet humor vil også kunne styrke arbeidstakernes selvbilde og selvtilit, og således inn-gruppen i seg selv. Poenget er at transaksjonene er gjensidige, balanserte og går begge veier, det vil si at personene skifter på å være henholdsvis sender og mottaker av det budskap som formidles. Dette kan være transaksjoner av typen «du fleiper med meg, og jeg med deg».

Et eksempel på skillet mellom inn-gruppe og ut-gruppe: På en doktordisputas kommer en av opponentene med en tilsynelatende krass kommentar mot doktoranden: «Det finnes to typer doktorgrader, de grandiose, og de fullførte.» Doktorandens avhandling var altså av typen «fullført». Mange i salen reagerer med fortørnelse. Tenk å latterliggjøre eller rakke ned på doktoranden på det viset! Andre ler hjertelig og synes at det hele er morsomt. De som ler, kjenner godt både opponent, og hans litt barske humor, og doktorand, og de vet at det hele ikke er «vondt ment». Personer utenfor denne indre krets (inn-gruppen), som ikke vet at «grandios» helst er å betrakte som et negativt ladet ord (for eksempel storslagne

Inn-gruppe

Ut-gruppe



- Tilhørighet
- Trivsel
- Sosial støtte
- Verdsetting
- Styrking av selvbilde

- Fremmedgjøring
- Mistrivsel
- Aggressiv handling
- Krenkelse/ydmykelse

Figur 7 Humor i inn-gruppe og ut-gruppe

Pilene mellom inn-gruppe og ut-gruppe representerer transaksjoner mellom individer, i form av morsomme kommentarer («kødding»). Sammenlikning av mulige opplevde effekter (konsekvenser) av bruk av humor.

«luftslott» av noen doktorgrader som aldri fullføres!), og som heller ikke har tilstrekkelig kjennskap til doktorand og opponent, kunne imidlertid lett fortolke utsagnet som en krenkende kommentar.

Figur 7 (høyre del) illustrerer at transaksjoner som inn-gruppe-medlemmene har mot en person i ut-gruppe-posisjon, kan oppfattes vidt forskjellig og ha en destruktiv effekt. Transaksjoner, for eksempel i form av personrettet humor, kan oppleves som en aggressiv handling. Dette har sammenheng med at personen i ut-gruppe-posisjon ikke føler seg fullt ut akseptert og verdsatt av kollegene i inn-gruppen. Fleipingen er enveis, og personen føler seg krenket og er heller ikke i stand til å opprette en form for gjensidighet i transaksjonene, for eksempel ved å fleipe tilbake. Følgen vil kunne være at personen føler seg trakassert og ydmyket slik at hans selvbilde svekkes, han føler seg fremmedgjort i sitt forhold til arbeidsplassen og mistrives i arbeidet. Humor oppleves som morsomt bare når vi er i en motivasjonstilstand med søkelys på øyeblikket og handlingene har en verdi i seg selv.²⁹ En slik verdi kan være å styrke inn-gruppens samhold og tilhørighet, en kontekst som personen i ut-gruppe-posisjon ikke tar del i.

Mobbing, sårbarhet og humor i arbeidslivet

Fleiping, sårende erting og latterliggjøring oppleves i visse situasjoner som regelrett mobbing. Mange arbeidstakere mener at de er blitt fleipet med og latterliggjort på en måte som har gått på helsen løs.³⁰ Mobbing er blitt betegnet som en form for emosjonell mishandling,³¹ som kan innta mange former, deriblant destruktiv humor. En definisjon er at mobbing betegner et sett av negative handlinger som gjentas over tid, og som er et uttrykk for ubalanse i maktforholdet mellom to parter.³⁰ Mobbehandlingene kan være direkte, for eksempel å skjelle ut, frata personen arbeidsoppgaver eller bruke nedsettende humor direkte overfor en «skyteskive». Avdelingens syndebukk blir for eksempel stadig vekkt møtt med «festlige» kommentarer fra flere av de øvrige ansatte, som bemerkningen «har det ennå ikke blitt oppfunnet en kur mot skrottinger?».



Hysj, nå kommer'n.

De negative handlingene kan også være indirekte, for eksempel falske rykter om at offeret har gjort noe så skandaløst eller tåpelig at sender og mottaker av fortellingen «godter» seg og viderebefordrer ryktene, rykter som etter hvert kommer offeret for øre. Mobbehandlingene kan altså innta form av humor – «morsomme» bemerkninger eller handlinger – som skyteskiven (den som rammes) opplever som trakassering. Humor kan også få et aggressivt uttrykk, der for eksempel en syndebukk utsettes for latter og sjikane fra kollegene.³² Humor blir da en måte å ventilere for eksempel frustrasjoner i et utilfredsstillende psykososialt arbeidsmiljø, der den som rammes, vil kunne føle seg mobbet.³³

Den subjektive komponenten er avgjørende i mobbing, at offeret faktisk føler seg mobbet. En person vil kunne føle seg mobbet av aggressive handlinger dersom vedkommende opplever handlingene, i dette tilfellet bruk av humor, som ubehagelige, nedverdiggende og direkte rettet mot en selv.³⁴ Samlet sett kan mobbing

bli beskrevet som at en arbeidstaker med overlegg påføres et negativt arbeidsmiljø av kolleger eller andre i arbeidsmiljøet gjennom en kombinasjon av verbal og nonverbal atferd.³⁵ I motsetning til interpersonlige konflikter, som kan ha et konstruktivt og utviklende innhold,^{36,37} er mobbing en destruktiv konflikt eller aggressiv handling, der hensikten altså er å ramme eller skade en annen, fysisk eller sosialt. Et eksempel på negativ humor som kan oppleves som mobbing:

Det er midtvinters, og snøen omkranser både by og grend. På en arbeidsplass kommer en gruppe arbeidsfolk på den tanke at de skal spille en nyansatt kollega et «morsomt» puss. Denne personen er nygift og har en hjemmeværende, mye yngre kone. Når han kommer hjem fra jobben en ettermiddag, ser han at det er tråkket opp et snøspor til baksiden av huset, hvor det kun er et vindu. Neste dag og de påfølgende uker er arbeidskameratene til allmenn moro vitne til at deres nygifte kollega stadig ringer hjem i arbeidstiden og også stadig vekker finner på påskudd for å ta turen hjemom. Blant annet glemmer han stadig matpakken og må hjem for å hente denne. Da de omsider forteller kollegaen at han bare kan ta det med ro, at det er de som har satt ut snøsporene, knekker han sammen. Forholdet til arbeidsplassen er ødelagt, han sykemeldes, hvoretter han slutter i jobben.

Opplevelse av den «vonde hensikt» er ikke alltid nødvendig for at personen som rammes av humor, skal føle seg trakassert. Det er også et kvantitativt aspekt, der spøk i form av «practical jokes» noen ganger simpelthen blir for omfattende og truende for den som rammes, og derved oppleves som trakassering. Dette kan skje selv om hensikten var mer «uskyldig» eller i beste fall lite gjennomtenkt. Vennskap har gått i oppløsning etter «morsomme» eskapader og i stedet endt med rettssak. Få av oss ville like å våkne opp etter et utdrikkingslag med rosa apasjeklipp, minus øyebryn og bortbarbering av de øvrige kroppshår, to dager før bryllupet (og bryllupsbilde-fotografering!).

En kjent norsk profesjonell fotballspiller, som er avholdsmand av overbevisning, ble for noen år siden drukket sørpe full i sitt utdrikingslag og våknet opp i forkommen tilstand, langt utenfor allfarvei. Ølet på flaskene med lettøl, som fotballspilleren trodde han drakk, var på en proff måte blitt erstattet med sterkøl av en av kameratene, som arbeidet på bryggeri.

En oljearbeider fikk beskjed om at han måtte belage seg på å tilbringe julen i Nordsjøen, da turnusen var justert. Dermed ble julen feiret med familien en uke på forhånd, med presangutdeling og tur rundt juletreet. Han fikk så vite at det hele hadde vært en spøk – han sto ikke for tur til å reise likevel.

De fleste av oss vil føle oss krenket eller trakassert dersom vi ble lurt eller tvunget til å gjøre noe som avvek drastisk fra vår etiske overbevisning. Likeledes er det vel tvilsomt om oljearbeideren lo hjertelig da han fikk vite at det hele hadde vært en spøk. Manglende empati og fravær av konsekvenstenkning er forklaringer vi kan anføre når grove spøker går ut over alle proporsjoner. På mange arbeidsplasser går slik personrettet humor under betegnelsen «kødding». I symbolsk, overført betydning innebærer denne formen for grov humor, som særlig er et fenomen i mannsdominerte sosiale grupper, en konkurranse eller innbyrdes rivalisering mellom gruppemedlemmene om hvem som kan bevise at de er tilstrekkelig mandig. Atferden blir en kollektiv test på om personen er tilstrekkelig hardfør og til å stole på. Dersom du kan igangsette grove spøker og likeledes selv ta andres spøker på strak arm (for eksempel uventede, kraftige «klaps» på skulderen), har du stor «kødd».

Kødding kan også være en form for motstand der man ventilerer ut frustrasjon i en monoton arbeidssituasjon.²⁵ Køddingen kan også være et tegn på konformitet³⁸ (likhet), en måte å markere avstand til andre sjikt i en organisasjon på (for eksempel en fjern og «fiendtlig» ledelse) eller en måte å formidle et krast budskap på. En mellomleder var borte fra jobben i en uke. Da han kom tilbake til fabrikken, oppdaget formannen en polstret overall på kontoret sitt, plassert i arbeidsstolen, fullt utstyrt med hode, sigaretter, og med kryssordblad dandert utover arbeidspulten. Køddingen formidler her et budskap om dovenskap, oppleves ubehagelig og gjør

at formannen er sur og utilnærmelig i en uke, men kan også bidra til at de gjensidige forventninger mellom formann og medarbeidere blir avklart.

Som rimelig kan være vil køddingen oppleves som særdeles vanskelig eller ubehagelig av gruppe-medlemmer som ikke behersker sjargongen og derved ikke tar igjen med samme mynt, eller som har en bakgrunn som stadig blir gjenstand for harselering (for eksempel en «sart» kvinne som ikke tåler en sexvits eller tre, innvandrer med «merkelige» religiøse skikker, person med talevansker i form av stamming, osv). For disse personene vil køddingen kunne være en manifestasjon av at de egentlig ikke er akseptert som likeverdige. Det er en ulikevekt i de sosiale utvekslingene (aggressor og offer bytter ikke på rollene sine), og humoren oppleves derved som en aggressiv eller destruktiv handling.

En forsker beretter om hvordan han en dag som feltarbeidende forsker på et fabrikkgulv (mannsdominert) blir gjenstand for kødding der det likevel var mulig å opprettholde en viss likevekt. Han blir spurt av en av arbeiderne om å gi ham et pund da han trenger penger til kaffe. Arbeideren får sitt pund, hvoretter forskeren høytidelig får overbrakt et diplom om at han nå er nytt medlem i Godfjottenes klubb. Medlemskapet er evigvarende, eller til det overbringes til en ny godfjott. Skulle ikke dette være mulig, vil en automatisk innta tittelen av president i Godfjottenes klubb, tittelen på byens største fjols.²³

Likevekten i ovenstående humorepisode består i at offeret kan skifte rolle til aggressor gjennom å overbringe medlemskapet til en nykommer, noe som kan forhindre en varig destruktiv effekt i forholdet mellom aggressor og offer. Hvilket organisasjonskulturelt uttrykk en slik form for kødding representerer med tanke på innbyrdes omtanke og omsorg mellom arbeidstakerne i et mannsdominert miljø, og hvordan slike «myke» tendenser nedtones eller kanskje elimineres helt gjennom en slik «oppfinnsom» kødding, er selvsagt en helt annen sak.

Aggressiv humor

Når en part skader eller prøver å skade en annen part, regnes det som aggresjon.³⁹ En slik skade kan være fysisk, for eksempel som konsekvens av vold, men kan også utøves på det sosiale plan, for eksempel i form av humor. Aggressiv humor kan anta mange former. I figur 8 har vi listet opp noen eksempler. Personen kan straffes verbalt for avvik, avvik som kan skyldes utseende eller bakgrunn (som nasjonalitet, rase, kjønn, alder), eller måten personen utfører sitt arbeid eller opptrer i arbeidsgruppen på. Mange havner i en posisjon på arbeidsplassen hvor de fungerer som lynavleder for generell frustrasjon, i rollen som syndebukk eller «hoggestabbe».³² Aggressiv humor er en typisk reaksjonsform mot syndebukken. Selvhevdelse kan også være en årsak, hvor personen styrker sin sosiale posisjon eller maskerer egen usikkerhet ved å utøve aggresjon, jf. frustrasjons-aggresjons-hypotesen.³⁹ Aggresjonen tas da ut i form av humor, for eksempel spydige kommentarer. Noen ganger skjer også det at alvorlige meddelelser eller advarsler formidles på en humoristisk måte. Dersom «timingene» er feil, for eksempel at man for tiden har problemer på hjemmearenaen, eller dersom avsender ikke er i posisjon til å tillate seg å spøke (for eksempel en lite respektert leder som prøver å formidle en advarsel på en «morsom» måte), kan mottaker oppleve det krenkende.

Typar av aggressiv humor som kan resultere i mobbing
1 Verbal straff for avvik
2 Selvhevdning
3 Formidling av et negativt «budskap», for eksempel en advarsel
4 Markering av rangordning
5 Inngangsritual (uttesting av nykommere)
6 Avveksling (underholdning)

Figur 8

Markering av rangordning innen en gruppe eller på en avdeling kan også skje ved bruk av humor. En nykommer får «passet påskrevet», gjerne på en humoristisk måte, dersom han ikke innord-

ner seg og inntar sin plass i gruppens hierarki, eller dersom han bryter akkorden ved å jobbe for fort eller for mye.³⁸ Nykommeren som setter seg på feil plass i kantinen, for eksempel på bordet til «feil» profesjonsgruppe, kan få beskjed om dette på en humoristisk måte. Beskjeden, eller rangordningen, kan imidlertid også formidles på en krass eller krenkende måte, selv om den som formidler beskjed gjør dette ved bruk av humor. Nykommeren må finne ut av interne regler ved «prøve-og-feile»-metoden, og føler seg ydmyket av å bli latterliggjort når han gjør en tabbe, og måten dette blir vitset og harselert med.

Personer som er nye på en arbeidsplass eller i et sosial system (for eksempel en skole), har for øvrig tradisjonelt blitt møtt med mye mobbing i form av grovkornet humor (jf. den århundregamle tradisjonen på engelske kostskoler med at eldre elever utsetter de yngste elevene for grov erting eller hundsing). Dette kalles for «inngangsritual» (rite de passage) og er en måte å teste ut nykommere på, hvor sterke (motstandsdyktige) eller hvor dyktige de framstår som. Av og til har det endt tragisk. En garvet sjømann fortalte oss om en dyster episode fra sine mange år til sjøs. Junior på 15 år ble ertet i ukevis på båten hvor han hadde fått sin første hyre. Ertingen var til dels ganske grov. En dag får sjøfolkene seg en alvorlig støkk. En dag står kuøyet på lugaren til junior vidåpent. Førstereisgutten har hoppet til havs og druknet seg. Mange av sjøfolkene skammer seg i ettertid. Ettetanken kom dessverre for sent.

Ofte er det sosialt akseptabelt og forventet at nykommere skal utsettes for noe (for eksempel sjøfolk som «døpes» når de passerer ekvator for første gang. Problemet er at noen utsettes for langvarig uttesting i form av grovkornet humor, mens andre slipper lett unna. Langvarig, om enn humoristisk, «rite de passage» kan lett oppleves som ydmykende trakassering. I forbindelse med aggressiv humor kan vi sammenfatte med at det er avhengig av den sosiale kontekst (for eksempel hvor forutsigbar det er at man vil bli møtt med aggressiv humor), grad av ubalanse i maktforhold mellom sender og mottaker av det humoristiske budskap (jf. vår definisjon på mobbing, omtalt tidligere i kapitlet) og ikke minst med hvilken hyppighet og intensitet humoren uttrykkes, om den fortolkes som mobbing av personen som utsettes for denne.

Personlighetens betydning

Hvordan vi fortolker humor – om vi betrakter humoren som morsom og oppkvikkende eller som et uttrykk for aggresjon eller destruktiv atferd – kan også delvis forklares ut fra personlighetsmessige egenskaper. Personlighet kan defineres som den mer eller mindre fast organiserte helhet av de for et individ karakteristiske måter å reagere på, tankemessig, følelsmessig og ved ytre atferd. Fortolkning av humor, gjerne kalt humoristisk sans, er med andre ord en relativt stabil egenskap.

Et allment syn på personligheten er at den består av fem grunnleggende dimensjoner eller faktorer (Big five).^{40, 41} Disse personlighetsstrukturene er

- 1 grad av utadvendthet
- 2 grad av omgjengelighet
- 3 grad av samvittighetsfullhet
- 4 grad av følelsmessig stabilitet
- 5 grad av åpenhet for nye erfaringer og ideer

Det finnes tallrike anekdotiske og empiriske studier av forbindelsen mellom humor og personlighet.^{42, 43} Resultatene fra slik forskning viser at humoristisk sans synes særlig å være knyttet til «big five»-faktor 1 (utadvendthet) og faktor 5 (åpenhet for nye erfaringer og ideer).⁴⁴ En person med tydelige egenskaper fra faktor 1 liker å være i kontakt med andre mennesker, er snakkesalig og energisk, kontaktsøkende og entusiastisk, sosial og foretaksom. Utadvendte mennesker synes oftere enn andre å ha sans for humor.¹⁵ Mennesker med tydelige trekk fra faktor 5 er originale, fantasifulle, kreative, nysgjerrige og innsiktsfulle. Dette er mentale trekk som, for personer som har disse egenskapene i utstrakt grad, korresponderer med det lett å kunne «leke» eller manipulere med tanker og assosiasjoner, som jo er et av kjennetegnene på humor. Når det gjelder mobbeofrene, altså personer som i stor utstrekning tar inn over seg og føler seg krenket av andres aggressive humor, kan en antakelse være at dette er reaksjonsmønstre som korresponderer med nevrotisme (faktor 2), og at personen i begrenset grad er åpen for nye erfaringer og ideer (faktor 5).

Til nå er det få studier som har fokusert på forbindelsen mellom humor som personlighetsfaktor og sårbarhet for mobbing eller trakassering, eller personlighet og humoristisk sans koblet mot at personen opptrer i rollen som mobber. Et unntak er arbeidet til Carroll Brodsky, som fant at ulik toleranse for erting eller latterliggjøring (personrettet humor) vil ha betydning for hvor krenkende hendelsene oppleves.⁴⁵ En sårbar person vil oftere oppleve erting som trakasserende og ikke som en morsom hendelse. Brodsky hevder ut fra sine kliniske intervjuer av 60 mobbeofre at opplevelsen av trakassering vitner om manglende sans for humor (hos offeret), involverer negative følelser i forbindelse med en humoristisk hendelse, og at personen har en tilbøyelighet til å fortolke hendelsen som personangrep. En slik reaksjon kan skyldes manglende forståelse for symbolikken i humor og er en vesentlig årsak til at den humorløse person oftere opplever trakassering på arbeidsplassen. Når det gjelder mobbere eller den aggressive part i mobbe- eller personkonflikter, kjenner vi ikke til noen studier av koblingen mellom mobbing og humoristisk sans som personlighetstrekk. En antakelse, som imidlertid trengs å utforskes, er at personer som i stor grad praktiserer aggressiv eller krenkende humor som andre mennesker føler seg krenket av, er mindre samvittighetsfulle og følelsesmessige stabile enn andre («big five»-faktor 3 og 4).

Grad av robust personlighet («hardy personality») kan også være en relevant personfaktor i forholdet mellom humor og mobbing. «Hardy» eller robust personlighet angir i hvilken grad personen føler en indre forpliktelse eller et ansvar for å involvere seg i sitt eget liv, og i hvilken grad en ser på livet som en positiv utfordring. Personer som på en positiv måte involverer seg og opplever kontroll, betraktes som robuste og mer motstandsdyktige i møte med stressende livssituasjoner.⁴⁶ I en studie av nybakte mødre ble det funnet en sammenheng mellom humor som mestringsstrategi, og «hardiness».⁴⁷ Når Brodsky framhever at trakasserte personer har en fellesnevner ved at de er sårbare i humoristiske relasjoner, kan den bak-enforliggende personfaktor være nettopp manglende robusthet.⁴⁵

En norsk studie av helsepersonell påviste en sammenheng mellom mobbing og holdning eller innstilthet til humor i sin alminnelighet.⁴⁸ Mobbeofrene i studien rapporterte mer negativ holdning til humor enn personer som ikke følte seg mobbet. En viktig presisering som gjelder Brodskys og sistnevnte studie,^{45, 48} er at

humoristisk sans / holdningen til humor er evaluert etter at personene har vært utsatt for mobbing. Det er således mulig at personens humoristiske sans har endret seg som en konsekvens av mobbing, et spørsmål som ikke kan besvares i ettertid.

Det kan være at personer som er sårbare for mobbing, er mindre flinke til å se det humoristiske eller positive i budskapet eller situasjonen. Dette krever i så fall større bevissthet og aktsomhet fra kolleger og ledere i arbeidsfellesskapet om at individer kan fortolke et humoristisk budskap, for eksempel personrettet humor, svært forskjellig. Ansvarsbevisste ledere og medarbeidere plikter å ta hensyn til og innrette seg etter slike individuelle forskjeller, da opptrer en også empatisk. Empati innebærer at personen evner å sette seg inn i situasjonen til et annet individ, fra dennes ståsted.⁴⁹ Som arbeidstakere må vi erkjenne at en kollega som for eksempel har opplevd traumatiske hendelser i nær familie i det siste året, må møtes med mer forsiktig vitsing, spøk og moro enn det som kanskje ellers ville ha vært tilfellet.

Avslutning

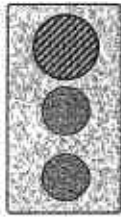
En barnelærdom er at man aldri skal harselere med noe personen ikke kan noe for eller kan gjøre noe med. Destruktiv humor er, som vi har redegjort for over, mer sammensatt enn som så. Den psykologiske kontekst som omgir den morsomme handling, vits eller replikk, avgjør om mottaker av det humoristiske budskap fortolker budskapet/atferden som destruktiv. Avslutningsvis i dette kapitlet vil vi presentere en sammenfattende liste av humorpregede situasjoner i jobbsammenheng som kan utvikle seg til mobbing (se figur 9). Listen kan nok utvides og er bare ment å gi en pekepinn.

Manglende kjennskap og nærhet til personer som er gjenstand for morsomme kommentarer, «practical jokes», hvor humoren er ensidig (returneres sjelden eller aldri), og ikke minst kroppsspråket til den som utsettes for spit og moro, bør utgjøre markører for hvilken grenseoppgang man står overfor i bruk av humor på jobben. Ikke minst: Utsett ikke andre for morsomheter du ikke selv ville ha tolerert, men tvert imot ville ha følt deg krenket av om du var i den andre personens situasjon. Dette er det grunnleggende punkt i empati. Manglende empatisk ferdighet utgjør en risikokilde for at man

ender i rollen som mobber, særlig dersom dette sammenfaller med utstrakt tilbøyelighet til å utøve personrettet humor. Denne kombinasjonen er selvsagt ekstra uheldig dersom man i tillegg befinner seg i lederposisjon og har en temperamentsfull atferd.⁵⁰

Et utvalg mulige former for destruktiv humor som kan utvikle seg til mobbing	
1	Morsomme kommentarer eller latterliggjøring av personer som står utenfor eller føler seg utenfor på jobben, og som biter i seg all form for spøk, uten noen form for «returnering av ballen» (person i ut-gruppe-posisjon)
2	Morsomme kommentarer rettet mot eller latterliggjøring av en person på jobben som du er kjent med har det vanskelig
3	Personer som ikke ler med, og hvis kroppsspråk indikerer at de ikke finner morsomhetene festlige
4	Morsomheter på andres bekostning i store forsamlinger, med mindre du kjenner dem meget godt og er trygg på deres reaksjonsmønster
5	Morsomme kommentarer rettet mot eller latterliggjøring av en person du ikke liker, og som er til stede (antipatien er ofte lett gjennomskuelig)
6	Latterliggjøring av en kollega som tilhører en minoritetsgruppe (for eksempel innvandrere, kvinne på sterkt mannsdominert arbeidsplass, eldre arbeidstakere) som du ikke har et fortrolig forhold til, og hvor tema for vitsingen er nettopp egenskaper som skiller
7	Humor fra en leder rettet mot en underordnet, i form av latterliggjøring eller ironi, som medarbeideren av autoritetsmessige grunner ikke vil returnere (dvs. tør ikke svare med samme «mynt»)
8	Morsomheter rettet mot en annen fordi du er sint eller frustrert på ham/henne, og som du heller ikke til vanlig har noe godt forhold til
9	Morsomme kommentarer om en person (kraftig vektøkning, tiltakende skallethet, ektefelle har stukket av med naboen) som du kjenner dårlig, og der personen selv ikke omtaler eller har tydelig selvironi omkring egenskapene eller hendelsene
10	Morsomme kommentarer rettet mot eller latterliggjøring av personer som er sterkt innadvendte, aldri omtaler sitt privatliv eller evner å delta med «smalltalk» på arbeidsplassen

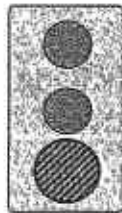
Figur 9

**Rødt:**

Harseler aldri med noe personen ikke kan noe for eller kan gjøre noe med. Utsett ikke andre for morsomheter du ikke selv ville ha tolerert.

**Gult:**

Den psykologiske kontekst som omgir den morsomme handling, vits eller replikk, avgjør om mottaker av det humoristiske budskap fortolker budskapet/atferden som destruktiv. Vær på vakt ved situasjoner som er nevnt i figur 6.

**Grønt:**

Personer som er medlemmer av samme inn-gruppe, kan ha oppnådd stor grad av tillit til og trygghet på hverandre. Fleiping og erting kan da bli et uttrykk for sosial støtte, at man bryr seg om og verdsetter hverandre.

- 40 Buchwald, J.S. & Humphrey, G.L. (1973): «An analysis of habituation in the specific sensory system.» I: Stellar, E. & Sprague, J.M. (red.): *Progress in physiological psychology*. New York: Academic Press
- 41 Zillmann, D. (1982): «Television viewing and arousal.» I: Pearl, D., Bouthilet, L. & Lazar, J. (red.): *Television and behavior: Ten years of scientific progress and implications for the eighties (Vol. 2). Technical reviews*. U.S. Public Health Service Publication No.(ADM) 82-1196. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office
- 42 Cantor, J. & Reilly, S. (1979): *Jocular language style and relevant humor in educational messages*. Paper presented at the International Conference on Humor, August 1979. Los Angeles
- 43 Svebak, S. (2000): *Forlenger en god latter livet? Humor, stress og helse*. Bergen: Fagbokforlaget
- 44 Bryant, J., Gula, J. & Zillmann, D. (1980): «Relationship between college teachers' use of humor in the classroom and students' evaluations of their teachers.» *Communication Education*, 29, 125-134
- 45 Townsend, M.A.R. & Mahoney, P. (1981): «Humor and anxiety: effects on class test performance.» *Psychology in the Schools*, 18, 228-234
- 46 Shade, R. (1991): «Verbal humor in gifted students and students in the general population: a comparison of spontaneous mirth and comprehension.» *Journal for the Education of the Gifted*, 14, 134-150
- 47 Holt, D.G. & Willard-Holt, C. (1995): «An exploration of the relationship between humor and giftedness in students.» *Humor: International Journal of Humor Research*, 8, 257-271
- 48 Brown, I. (1994): «Perception of humor in cartoon riddles by adults with intellectual disability.» *Perceptual & Motor Skills*, 78, 817-8
- 49 White, L.A. & Lewis, D.J. (1990): «Humor: a teaching strategy to promote learning.» *Journal of Nursing Staff Development*, 6(2), 60-64
- 50 Goodman, J.B. (1992): «Laughing matters: taking your job seriously and yourself lightly.» *JAMA*, 267(13), 1858
- 51 Abrami, P.C., Leventhal, L. & Perry, R.P. (1982): «Educational seduction.» *Review of Educational Research*, 446-464
- 52 Naftulin, D.H., Ware, J.E. Jr. & Donnelly, F.A. (1973): «The Doctor Fox Lecture: a paradigm of educational seduction.» *Journal of Medical Education*, 48(7), 630-635
- 53 Ware, J.E. & Williams, R.G. (1975): «The Dr. Fox effect: a study of lecturer effectiveness and ratings of instruction.» *Journal of Medical Education*, 50(2), 149-156

Kapittel 13 – Arbeidsliv, humor og mobbing

- 1 Hemmasi, M., Graf, L.A., & Russ, G.S. (1994): «Gender-related jokes in the workplace: Sexual humor or sexual harassment?» *Journal of Applied Social Psychology*, 24(12), 1114-1128
- 2 Mitchell, C. (1977): «The sexual perspective in the appreciation and interpretation of jokes.» *Western Folklore*, 36, 303-329
- 3 Duncan, W.J. & Feisal, J.P. (1989): «No laughing matter: Patterns of humor in the workplace.» *Organizational Dynamics*, 17(4), 18-30
- 4 Morreall, J. (1991): «Humor and work.» *Humor: International Journal of Humor Research*, 4(3-4), 359-373
- 5 Davis, A. & Kleiner, B.H. (1989): «The value of humour in effective leadership.» 10(1), i-iii. *Leadership and Organization Development Journal*, 10(1)
- 6 SSB (1997): *Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø, 1996*. Ukens Statistikk (47)
- 7 Martin, R.A. & Lefcourt, H.M. (1983): «Sense of humor as a moderator of the relation between stressors and moods.» *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 1313-1324
- 8 Kuhlman, T.L. (1993): «Humor in stressful milieus.» I: Fry, W.F. Jr & Salameh, W.A. (red.). *Advances in humor and psychotherapy*. Sarasota, FL: Professional Resource Press/Professional Resource Exchange, Inc. 19-45
- 9 Nezu, A.M., Nezu, C.M. & Blissett, S.E. (1988): «Sense of humor as a moderator of the relation between stressful events and psychological distress: a prospective analysis.» *Journal of Personality & Social Psychology*, 54(3), 520-525

- 10 Lefcourt, H.M. & Martin, R.A. (1986): *Humor and life stress: Antidote to adversity*. New York: Springer-Verlag
- 11 Malone, P.B. (1980): «Humour: A double-edged tool for today's managers?» *Academy of management review*, 5, 357–360
- 12 Duncan, W.J. (1982): «Humor in management: Prospects for administrative practice and research.» *Academy of management review*, 7, 136–142
- 13 Argyle, M. (1990): *Cooperation*. London: Routledge
- 14 Decker, W.H. (1987): «Managerial humor and subordinate satisfaction.» *Social Behavior and Personality*, 15(2), 225–232
- 15 Svebak, S. (2000): *Forlenger en god latter livet? Humor, stress og helse*. Bergen: Fagbokforlaget
- 16 Furnham, A. (1990): *The protestant work ethic: working values and values that work*. London: Routledge
- 17 Tyrdal, S. (1999): «Medisinsk humor – teoretisk grunnlag og praktisk bruk» *Tidsskrift for Den norske lægeforening*, 119(30), 4572–4577
- 18 Gilbert, G.R. & Whiteside, C.W. (1988): «Performance appraisal and followership: An analysis of the officer on the boss/subordinate team.» *Journal of Police Science and Administration*, 16(1), 39–43
- 19 Canary, D.J., Cunningham, E.M. & Cody, M.J. (1988): «Goal types, gender, and locus of control in managing interpersonal conflict.» *Communication Research*, 15(4), 426–446
- 20 Thorson, J.A., Powell, F.C., Sarmany Schuller, I. & Hampes, W.P. (1997): «Psychological health and sense of humor.» *Journal of Clinical Psychology*, 53(6), 605–619
- 21 van Wormer, K. & Boes, M. (1997): «Humor in the emergency room: A social work perspective.» *Health & Social Work*, 22(2), 87–92
- 22 Kuhlman, T.L. (1988): «Gallows humor for a scaffold setting: managing aggressive patients on a maximum-security forensic unit.» *Hospital & Community Psychiatry*, 39(10), 1085–1090
- 23 Gutman, J. & Priest, R.F. (1969): «When is aggression funny?» *Journal of Personality & Social Psychology*, 12(1), 60–65
- 24 Schein, E. (1985): *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass
- 25 Collinson, D.L. (1988): «'Engineering humour': Masculinity, joking and conflict in shop-floor relations.» *Organization Studies*, 9(2), 181–199
- 26 Belbin, M. (1981): *Management teams*. London: Heinemann
- 27 Pogrebin, M.R. & Poole, E.D. (1988): «Humor in the briefing room: A study of the strategic uses of humor among police.» *Journal of contemporary ethnography*, 17, 183–210
- 28 Handelman, D. (1976): «Re-thinking 'banana time': Symbolic integration in a work setting.» *Urban Life*, 4(4), 433–448
- 29 Apter, M.J. (1982): *The experience of motivation: The theory of psychological reversals*. London: Academic Press
- 30 Einarsen, S., Raknes, B.I., Matthiesen, S.B. & Hellesøy, O.H. (1994): *Mobbing og harde personkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen (Bullying and tough interpersonal conflicts. Health injurious interaction at the work place)*. Bergen: Sigma Forlag
- 31 Keasly, L. (1988): «Emotional abuse in the workplace: conceptual and empirical issues.» *Journal of Emotional Abuse*, 1(1), 85–117
- 32 Thylefors, I. (1987). *Syndabockar: om mobbning och kränkande särbehandling i arbetslivet (Scape goats. About removal and bullying at the work place)*. Stockholm: Natur och Kultur
- 33 Sjøtveit, J. (1992): *Når veven rakner (When the weave go put)*. Oslo: Folkets breviskole
- 34 Niedl, K. (1995): *Mobbing/bullying am Arbeitsplatz*. München: Rainer Hampp Verlag
- 35 Yamada, D.C. (2000): «The phenomenon of workplace 'bullying' and the need for status-blind hostile work environment protection.» *The Georgetown Law Journal*, 475–536
- 36 Jehn, K.A. (1994): «Enhancing effectiveness: An investigation of the advantages and disadvantages of value-based intragroup conflict.» *International Journal of Conflict Management*, 5, 223–228
- 37 Thomas, K.W. (1992): «Conflict and negotiation processes in organizations.» I: Dunnette, M.D. & Hough, L.M. (red.): *Handbook of Industrial and Organisational Psychology*. (651–718) Palo Alto, Ca.: Consulting Psychologists Press
- 38 Lysgaard, S. (1961): *Arbeiderkollektivet (The worker collective)*. Oslo: Universitetsforlaget

- 39 Berkowitz, L. (1989): «The frustration-aggression hypothesis: An examination and reformulation.» *Psychological Bulletin*, 106(50), 73
- 40 McCrae, R.R. (1992): «The five-factor model: Issues and applications.» *Journal of Personality*, 60(2) (spesial issue)
- 41 Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1980): «Influences of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people.» *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 668–678
- 42 Bloch, S., Browning, S. & McGrath, G. (1983): «Humour in group psychotherapy.» *British Journal of Medical Psychology*, 56(1), 89–97
- 43 Thorson, J.A. & Powell, F.C. (1996): «Women, aging, and sense of humor.» *International Journal of Humor Research*, 9(2), 169–186
- 44 Martin, R. (1998): «Approaches to the sense of humor: A historical review.» I: Ruch, W. (red.): *The sense of humor: Explorations of a personality characteristic*. (15–60) Berlin: Mouton de Gruyter
- 45 Brodsky, C.M. (1976): *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books
- 46 Kobasa, S.C. (1979): «Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness.» *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 11
- 47 Dillon, K.M. & Totten, M.C. (1989): «Psychological factors, immunocompetence, and health of breast-feeding mothers and their infants.» *Journal of Genetic Psychology*, 150(2), 155–162
- 48 Kobbeltvedt, T. & Hovland, C. (1999): *Holdning til humor i trakasserende relasjoner. En undersøkelse av en personlighetsfaktors betydning for trakassering på arbeidsplassen*. (Hovedoppgave i psykologi) Bergen: Universitetet i Bergen
- 49 Rogers, C.R. (1961): *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin
- 50 Asforth, B. (1994): «Petty tyranny in organizations.» *Human Relations*, 47(755), 778

Kapittel 14 – Humor og ledelse

- 1 Spurkeland, J. (1998): *Relasjonsledelse*. Oslo: Tano Aschehoug
- 2 Hof, R.D., Rebello, K. & Burrows, P. (1996): «Scott McNealy's rising sun.» *Business Week*, januar 22, 66–73
- 3 Avolio, B., Howell, J.M. & Sosik, J.J. (1999): «A funny thing happened on the way to the bottom line. Humor as a moderator of Leadership style effects.» *Academy of Management Journal*
- 4 Leiber, D. (1986): «Laughter and humor in critical care.» *Dimensions Crit. Care Nurs*, 5 162–167
- 5 Bjordal, E. (1989): «Karriere og livsutvikling.» I: Werring, H. (red.): *Langt Liv – Kort Karriere*. Oslo: Cappelen
- 6 Svebak, S. (1999): *Forlenger en god latter livet?* Bergen: Fagbokforlaget
- 7 Weick, K.E. & Westley, F. (1996): «Organizational learning: Affirming an Oxymoron.» I: Clegg, S. mfl. (red.): *Handbook of Organization Studies*. London: Sage
- 8 de Bono, E. (1971): *Lateral Thinking for Management*. London: Penguin books
- 9 Fine, G.A. (1984): *Studies in symbolic interaction*, vol. 5.



Matthiesen, S.B., Einarsen, S. (2002). Arbeidsliv, humor og mobbing – hvor går grensen? I Tyrdal, S. Humor og helse – i teori og praksis, side 165-186, 220-222. Oslo: Kommuneforlaget. (21 s.) (32.)

