

Urettferdighet på jobben

Også dyr kan reagere på urettferdig behandling. Kanskje rettferdighetssans er forankret i evolusjonen?

TEKST

Reidar Ommundsen

PUBLISERT 1. juni 2007

Innenfor enkelte yrkesgrupper er det motstand mot lokale og individuelle lønnsforhandlinger. Individuelle tillegg blir ofte betegnet som «trynetillegg» og kan skape mye frustrasjon på en arbeidsplass (Hovland, 2007). Hva kan slik misnøye bunne i? Det kan selvsagt skyldes en generell motvilje mot lønnsforskjeller overhodet. Men dersom man aksepterer i prinsippet at det kan skje belønning etter innsats, reiser det seg et spørsmål om belønningen oppfattes som rettferdig. I mange yrker kan imidlertid kriteriene for hvem som fortjener ekstra goder, være uklare; noen kan føle seg urettmessig forbigått og nedvurdert, kort sagt urettferdig behandlet.

Enkelte vil kanskje avfeie slike følelser med at frustrasjonen bare er et uttrykk for misunnelse, en lite akseptert følelse i vår kultur, som vi bør holde oss for gode til. Men hva med rettferdighetssansen? Den er på sin side sett på som en verdifull egenskap hos et menneske. Ja, kanskje er det en helt fundamental egenskap at vi reagerer på urettferdighet. Hvordan skulle man kunne avgjøre om reaksjoner på urettferdighet er en fundamental egenskap? Kanskje noen ville la seg overbevise dersom også dyr reagerer på urettferdighet.

Sarah Brosnan og Frans de Waal ved Yerkes National Primate Research Center har gjort en rekke studier av hvordan chimpanser reagerer. Dyrene ble de lært opp til å delta i en «byttehandel» der de skulle gi fra seg en gjenstand til en forsøksleder mot deretter å få en belønning. Gjenstanden – liten stein – skulle på signal overrekkes eksperimentator innen det var gått 60 sekunder. Belønningen kunne enten være en bit agurk eller et stykke grapefrukt. Sistnevnte var klart en mer ettertraktet belønning. Selve eksperimentet besto i at to chimpanser ble plassert ved siden av hverandre slik at hver kunne se hva den andre fikk som belønning. Eksperimentet var lagt opp slik at den ene kom til å se at den andre fikk grapefrukt for å gi fra seg steinen, mens den selv bare fikk agurk for samme «arbeid». Det kunne også skje at den andre fikk belønning selv om den ikke hadde gjort jobben innen de 60 sekundene. Chimpansene som på denne måten opplevde å bli behandlet «urettferdig» ved ikke å bli belønnet likt for samme innsats, kunne etter kort tid reagere med å nekte å gi fra seg steinen til eksperimentator, enkelte spiste heller ikke agurken de fikk. Ja, noen reagerte med å kaste agurken på eksperimentator! Det ser altså ut til at også dyr kan reagere på urettferdig behandling,

noe som tyder på at menneskers rettferdighetssans og reaksjoner på urettferdig behandling kan være forankret i evolusjonen.

Men en sak er å reagere negativt på urettferdighet, noe annet er om det spiller noen rolle ut over at vi kan bli frustrerte og misfornøyde – noe som for øvrig kan være ille nok, ved at det kan ødelegge arbeidsmotivasjonen og samarbeidsklimaet på et arbeidssted. En gruppe forskere, psykologer og leger, fra Finland og England, har gitt et viktig bidrag til forståelsen av hva opplevd urettferdighet kan føre til. De nærmer seg spørsmålet fra motsatt kant og mener at opplevelse av å bli behandlet rettferdig på jobben kan være en beskyttelsesfaktor mot uhelse. I en større longitudinell undersøkelse blant 6442 engelske offentlige ansatte fant forskerne at arbeidstakere som opplevde høy grad av rettferdig behandling på jobben, hadde påtakelig mindre risiko for å utvikle hjerte- og karlidelser. Andre forhold hadde også betydning, slik som stress, men kontrollert for dette beskyttet opplevelsen av å bli behandlet rettferdig mot å utvikle hjertelidelser. Dette må være en viktig innsikt å ta med seg for både sjefer og arbeidstakere – og arbeidslivpsykologer.

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 44, nummer 6, 2007, side

TEKST

Reidar Ommundsen