

Har arbeidsgiver sin profil utad
konsekvenser for hvilke arbeidstakere de
tiltrekker seg?

En oppgave om eksperimentatferd og generøsitet

Sunneva Juliebø



Masteroppgave ved Økonomisk institutt

UNIVERSITETET I OSLO

10.11.2017

Har arbeidsgiver sin profil utad konsekvenser for hvilke arbeidstakere de tiltrekker seg?

En oppgave om eksperimentatferd og generøsitet

Sunneva Juliebø

© Sunneva Juliebø

2017

Har arbeidsgiver sin profil utad konsekvenser for hvilke arbeidstakere de tiltrekker seg?

Sunneva Juliebø

<http://www.duo.uio.no>

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

Sammendrag

Denne masteroppgaven undersøker om sosialt ansvarsfulle bedrifter kan bruke sin profil til å tiltrekke seg arbeidstakere som er generøse. Mange bedrifter påtar seg ekstra produksjonskostnader ved å opptre sosialt ansvarsfullt. Dersom disse bedriftene klarer å tiltrekke seg individer som er samarbeidsvillige og som har høy arbeidsmoral, vil dette kunne være en måte for bedriftene å kompensere for det økonomiske tapet ved at de blir mer produktive.

Brekke, Hauge, Lind og Nyborg gjennomførte i 2011 et fellesgodeeksperiment hvor de finner at generøsitet hos individer er korrelert på tvers av situasjoner. I 2017 gjennomførte de samme forskerne et nytt og lignende eksperiment som denne oppgaven bygger på. I eksperimentet måtte deltakerne også besvare et spørreskjema som blant annet omhandlet individene sin vektlegging av ulike faktorer ved arbeidsgiver. Denne oppgaven undersøker hvorvidt svarene individene ga i spørreskjemaet sammenfaller med hvordan de valgte å handle i eksperimentet. Resultatene fra denne oppgaven viser at individer som vektlegger det at arbeidsgiver opptrer sosialt ansvarlig også er mer generøse i fellesgodespillet. Arbeidsgivere som opptrer sosialt ansvarlig vil dermed ha en fordel ovenfor bedrifter som ikke viser samfunnsansvar ved at de tiltrekker seg generøse individer som er mer produktive.

Forord

Jeg ønsker å rette en stor takk til min veileder Kjell Arne Brekke for muligheten til å skrive denne oppgaven. Takk for motiverende samtaler og god veiledning gjennom denne prosessen.

Videre ønsker jeg å takke mamma og pappa for korrekturlesing og støtte underveis, Johanna for tett følge gjennom denne prosessen, medstudenter for nødvendige lunsjpauser og svært hyggelige kaffepauser. En spesiell takk til min kjære Morten som har kommet med faglige innspill, lest korrektur og som har måttet holde ut med en stresset masterstudent.

Eventuelle feil og mangler i denne oppgaven er mitt ansvar alene.

Oslo, 10. november 2017

Sunneva Juliebø

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	1
2	Kunnskapsstatus	3
2.1	Kan bedrifter med en sosial ansvarsfull profil overleve i konkurranse?	3
2.2	Individer sin villighet til å akseptere lavere lønn.....	4
2.3	Hvorfor vil ansvarsfulle bedrifter ønske seg arbeidstakere som viser samme sosiale preferanser?	5
2.4	Korrelerende bidragsatferd	6
2.5	Samarbeid er viktig for opprettholdelse av bidrag til fellesgodespill	7
3	Om eksperimentet	10
3.1	Data	10
3.2	Eksperimentelt design	10
3.2.1	Spørreskjemaet	12
4	Metode	14
4.1	Regresjon og faktoranalyse.....	14
4.2	Hvilke konsepter er det ut i fra teorien forventet at vil spille en rolle?	16
5	Resultater	17
5.1	Valg av gruppetype	17
5.2	Bidrag i fellesgodespillet	20
5.3	Strategi	22
5.4	Faktoranalyse	25
5.4.1	Generering av faktorene	25
5.4.2	Analyse.....	26
5.5	Altruist vs. egoist	28
6	Diskusjon	32
7	Konklusjon	34
	Litteraturliste	35
	Vedlegg	36

1 Innledning

Å være sosialt ansvarsfull kan være kostbart for en bedrift. Hvorfor velger likevel mange bedrifter å opptre ansvarsfullt utover det som kreves av dem, når det tilsynelatende kan gi en ulempe kontra konkurrerende bedrifter? Utover etiske grunner, finnes det økonomiske årsaker til at noen bedrifter opptre slik?

Ifølge standard økonomisk teori handler mennesker utelukkende ut i fra egeninteresse. Innenfor et slikt rammeverk er mennesker rasjonelle individer som fatter optimale beslutninger og som alltid vil søke mot å maksimere egen nytte. Likevel viser mange handlinger individer foretar seg i dagliglivet at mennesker ikke alltid handler ut i fra ren og skjær egeninteresse. Mange velger å handle på måter som gir andre nytte og som i noen tilfeller kan være kostbart for de som foretar handlingen. Anonyme donasjoner gis til veldedige organisasjoner, personer velger å gi av sitt eget blod slik at de potensielt kan være med å redde livet til en fremmed. Og de fleste vil velge å levere tilbake en lommebok de finner på gaten til den rettmessige eieren, uten forventning om å få en belønning. Vi mennesker gjør slike handlinger nettopp fordi vi ikke bare er opptatt av oss selv, men fordi vi også har omtanke for de rundt oss. Det er ikke bare individer som ønsker å fremstå sosialt ansvarsfulle. Også blant bedrifter gjøres det i mange tilfeller grep for at virksomheten skal fremstå som en sosialt ansvarsfull virksomhet. Å bidra til veldedighet eller å ta i bruk miljøvennlig teknologi som gjør at bedriften reduserer sine utslipp, er eksempler på slike tiltak. Dette vil kunne føre til økte produksjonskostnader for bedriften. For å fortsatt være konkurransedyktige må en bedrift da for eksempel sette høyere priser, lavere lønninger eller øke produktiviteten, for å kompensere for det økonomiske tapet av å være en ansvarsfull bedrift.

Brekke og Nyborg (2008) argumenterer for at arbeidstakere med en sosial preferanse i noen tilfeller kan være villig til å påta seg denne kostnaden. Det at noen arbeidere har en preferanse for å jobbe for en ansvarsfull bedrift, kan gjøre at lønnen i likevekt er lavere hos ansvarsfulle bedrifter. Videre diskuterer imidlertid Brekke og Nyborg (2008) at betalingsviljen til individene i realiteten kanskje ikke er så stor. Dette skaper problem for bedriftene som må finne en annen løsning enn å sette lønnen ned. Det er grunner til å forvente at bedrifter med en sosial profil i noen tilfeller kan være konkurransedyktige med en

høyere pris, fordi kunder kan være villig til å støtte sosialt ansvarsfulle bedrifter. I denne oppgaven vil fokuset være på hvordan bedrifter med sosial profil kan være konkurransedyktige gjennom økt produktivitet. I sin modell argumenterer Brekke og Nyborg (2008) for at sosialt ansvarsfulle bedrifter kan overleve i markedet ved at de kan tiltrekke seg de individene med høy moral som er mindre tilbøyelige til å skulke unna arbeidsoppgaver. Forfatterne argumenterer også for at et individ som viser generøs atferd i en situasjon er mer sannsynlig til å vise generøs atferd ved en annen anledning.

Brekke, Hauge, Lind og Nyborg (2011) ønsker å undersøke denne teorien ved å gjennomføre et fellesgodeeksperiment. Et av hovedfunnene fra deres forskning er at individer som viser en generøs atferd i et fellesgodespill også er mer sannsynlig til å velge seg mot den gruppen hvor det doneres penger direkte til Røde Kors. Videre finner de at individer som er medlem av denne gruppen i større grad enn andre viser generøs atferd. Deltakerne ble stilt spørsmål om hvilke tanker de har når det gjelder sitt valg av mulige arbeidsgivere, men disse dataene ble ikke analysert. I 2017 gjennomførte forskerne et nytt og lignende eksperiment. Denne oppgaven vil fungere som et videre bidrag inn mot å undersøke den eksterne validiteten til de resultatene som forskerne har funnet. Jeg ønsker å se hvorvidt funnene de har avdekket i laboratoriet kan relateres til individene sine svar i spørreskjemaet. Mer spesifikt har denne oppgaven til hensikt å undersøke om det er en sammenheng mellom generøs atferd i fellesgodespillet og det å vektlegge at arbeidsgiver opptrer sosialt ansvarlig.

Først i oppgaven vil jeg i kapittel 2 presentere blant annet forskningen til Brekke, Hauge, Lind og Nyborg (2011) som denne oppgaven bygger på. Deretter ønsker jeg å gi en beskrivelse av hvordan eksperimentet som de samme forskerne gjennomførte i 2017 er designet, og hvordan dette ble gjennomført. Videre vil jeg i kapittel 4 beskrive hvordan jeg ønsker å undersøke de svarene individene har gitt på spørreskjemaet og hvordan de relateres til atferd i eksperimentet. Resultatene jeg er kommet frem til presenteres i kapittel 5 med en påfølgende diskusjon i kapittel 6. Helt til sist i oppgaven ønsker jeg å gi en kort oppsummering av hva jeg har kommet frem til.

2 Kunnskapsstatus

I dette kapitlet vil jeg først se kort på hvilke utfordringer sosialt ansvarsfulle bedrifter står ovenfor i konkurranse med bedrifter som ikke påtar seg det samme sosiale ansvaret. Videre vil jeg med utgangspunkt i Frank (2003) og Brekke og Nyborg (2008) se på hvordan ansvarsfulle bedrifter kan bruke sin sosiale profil til sin fordel. Jeg vil også i dette kapitlet presentere forskningen til Brekke, Hauge, Lind og Nyborg (2011) som denne oppgaven bygger på.

2.1 Kan bedrifter med en sosial ansvarsfull profil overleve i konkurranse?

Det er ikke bare individer som ønsker å fremstå som gode og ansvarsfulle. Også bedrifter gjør i mange tilfeller grep for å fremstå sosialt og etisk ansvarsfulle. Det kan de gjøre ved å bidra til ulike velferdsorganisasjoner, støtte lokale fritidstilbud, eller sette i gang miljøvennlige tiltak innad i bedriften. En bedrift som ønsker å opptre sosialt ansvarlig vil naturlig få en høyere produksjonskostnad enn en bedrift som ikke viser det samme samfunnsansvaret. utfordringene for bedriftene med en sosial ansvarsfull profil blir hvordan de skal dekke kostanden som følger med samfunnsansvaret.

I sin artikkel skiller Brekke og Nyborg (2008) mellom grønne bedrifter – bedrifter som opptre sosialt ansvarsfullt, og brune bedrifter – bedrifter som ikke tar det samme sosiale ansvaret. En måte for grønne bedrifter å overleve i et konkurrerende miljø bestående av både ansvarsfulle bedrifter og bedrifter som ikke viser samfunnsansvar er ved å tilby en lavere lønn enn de brune bedrifter. For at de grønne bedriftene skal kunne være like profitable som de andre konkurrerende bedriftene vil kostnaden til bedriften kunne bli lempet over på arbeidstakerne, som på sin side må innfinne seg med en lavere lønn. Ansvarsfulle bedrifter kan tiltrekke seg arbeidstakere som kan være villig til å akseptere dette. Brekke og Nyborg (2008) argumenterer for at forskjellen i lønn må være stor for at grønne bedrifter skal kunne overleve i likevekt.

Hvilke individer bedrifter med sosial profil tiltrekker seg, kan gagne bedriftene på andre måter enn kun gjennom lavere lønninger. Dersom grønne bedrifter kan tiltrekke seg individer med atferd som kan øke bedriftens produktivitet, er dette også en mekanisme som kan gjøre grønne bedrifter konkurransedyktige. Det finnes også flere måter for hvordan en bedrift med

høye etiske standarder kan kompensere for de høye kostnadene. Ifølge Frank (2003) er bedrifter som fremstår samfunnsansvarlige i større grad i stand til å håndtere problemer med forpliktelse enn bedrifter som ikke tar det samme sosiale ansvaret. Dette gjelder både forpliktelser mellom eiere av bedriften, ledere og arbeidstakere, forpliktelser mellom bedriften og arbeidstaker og forpliktelser mellom bedriftene. Han argumenterer videre for at ansvarsfulle bedrifter har en fordel fremfor andre bedrifter i at forbrukere kan være villig til å betale mer for produkter laget av en bedrift som viser samfunnsansvar. Frank (2003) trekker også frem muligheten for at lavere lønninger blir akseptert.

2.2 Individer sin villighet til å akseptere lavere lønn

Det å måle betalingsvilligheten individer har til å velge bedrifter som er sosialt ansvarlige fremfor bedrifter som ikke tar dette samme samfunnsansvaret er vanskelig av flere grunner. Det å finne to arbeidsplasser hvor det eneste som skiller de to fra hverandre er i hvilken grad de kan sies å opptre sosialt ansvarlig er i seg selv vanskelig (Frank, 2003). Videre er det å gradere sosialt ansvarsfull atferd utfordrende og krever et standardisert mål. Det er også viktig at individuelle forskjeller, som evner, arbeidsoppgaver og arbeidsforhold kontrolleres for. I et tenkt tilfelle hvor to bedrifter er tilnærmet helt identiske og det eneste som skiller de to bedriftene fra hverandre er hvorvidt de opptrer sosialt ansvarsfullt. I en slik situasjon er det naturlig å anta at individer med en sosial preferanse vil søke seg mot den bedriften hvor de kan være en del av et fellesskap som opptrer sosialt ansvarlig. I likevekt vil den arbeidsplassen som ikke viser samfunnsansvar antageligvis tilby høyere lønn. Individer kan fortsatt velge å søke seg mot bedrifter som opptrer sosialt ansvarlig men da måtte være villig til å akseptere en betydelig lavere lønn. Denne lønnsforskjellen kan gi et estimat på hvor mye individer verdsetter det å opptre prososialt (Frank, 2003).

Det er denne fremgangsmåten Frank (2003) tar i bruk i sin studie utført på Cornell. Her får deltakerne presentert en liste med seks hypotetiske jobbalternativer. Hvert alternativ består av to mulige arbeidsplasser som er svært like når det gjelder arbeidsforhold og arbeidsoppgaver. Det eneste som skiller arbeidsplassene fra hverandre er i hvilken grad bedriften oppfattes som sosialt ansvarlig. Individene må for hvert alternativ ta stilling til hvilken av de to mulige arbeidsgiverne de hadde valgt dersom begge hadde tilbudt en årslønn på 30,000 dollar.

Resultatene viser at en betydelig andel av individene viser en preferanse for bedrifter som er sosialt ansvarlig.

Videre ble individene spurt om hvor mye høyere lønnen måtte ha vært i den andre jobben for at de skulle ønske å endre valg av arbeidsplass. Resultatene viser at individene i alle tilfeller skal ha betydelige summer for å bytte til en arbeidsplass de opplever som mindre sosialt ansvarsfull. I det ene tilfellet hvor valget sto mellom «American Cancer Society» og «Camel sigarett» lå mediansummen for hvor mye høyere lønnen i «Camel sigarett» måtte være for at individene skulle ønsket å velge de fremfor «American Cancer Society» på 15,000 dollar. I gjennomsnitt skulle deltakeren ha 37,000 dollar mer i lønn hos «National Rifle Association» for at de skulle bli valgt til fordel for «Sierra Club».

Funnene til Frank (2003) tyder på at individer i mange tilfeller er villig til å avstå fra en høyere lønn i bytte mot å være en del av en bedrift som opptrer sosialt ansvarlig. Videre diskuterer han at denne betalingsviljen individene viser i eksperimentet ikke nødvendigvis reflekterer individenes faktiske betalingsvilje. Noen kan ha et sterkt ønske om å fremstå som sosialt ansvarsfulle individer og handler deretter, men dersom muligheten for høyere lønn i en uansvarlig bedrift først byr seg kan det være vanskelig for individene å akseptere lavere lønn hos en ansvarlig bedrift. Dersom en slik mulighet oppstår kan individene kanskje være villig til å bytte over til en etisk uansvarlig bedrift til en langt lavere sum enn det de rapporterte i eksperimentet. Den faktiske villigheten et individ har til å akseptere lavere lønn er i realiteten kanskje ikke så stor.

2.3 Hvorfor vil ansvarsfulle bedrifter ønske seg arbeidstakere som viser samme sosiale preferanser?

Ifølge Fehr og Fischbacher (2002) har mennesker ulike sosiale preferanser. De argumenterer for at personer som ikke bare er opptatt av hvilke goder som tilfaller en selv, men også bryr seg om hva andre får, har sosiale preferanser. Videre vektlegger forfatterne at ikke alle er i besittelse av sosiale preferanser, noen handler utelukkende ut i fra egeninteressen.

I sin artikkel undersøker Brekke og Nyborg (2008) ideen om at sosialt ansvarsfulle bedrifter lettere kan tiltrekke seg høyt motiverte arbeidstakere enn bedrifter som ikke er sosialt

ansvarlige. De utleder en teoretisk modell som viser at sosialt ansvarsfulle bedrifter er i stand til å tiltrekke seg arbeidstakere som også er ansvarsfulle og som er mindre tilbøyelige til å skulke unna arbeidsoppgaver. Forfatterne tar utgangspunkt i at hvert enkelt individ har en spesifikk sosial eller moralsk preferanse og at det er en positiv sammenheng mellom denne preferansen og hvor produktiv individet er. Forfatterne argumenterer for at personer med en moralsk motivasjon i større grad enn andre vil få nytte av å opptre sosialt ansvarlig og ønske seg mot grønne bedrifter. Disse individene føler et større ansvar overfor bedriften og vil være mindre tilbøyelige å sluntre unna arbeidsoppgaver selv i tilfeller hvor de ville kommet unna med det. En person som ikke føler dette moralske ansvaret og som handler ut i fra egeninteressen vil derimot aldri velge å arbeide hos en grønn bedrift og vil sluntre unna dersom han har mulighet til det.

Ifølge modellen til Brekke og Nyborg (2008) vil altså grønne bedrifter kunne være konkurransedyktige i et marked bestående av sosialt uansvarlige bedrifter. Ved å tiltrekke seg de individene som er moralsk ansvarlig og som har preferanse for å jobbe i grønne bedrifter, vil de grønne bedriftene være mer produktive enn de brune. På denne måten vil de grønne bedriftene kunne overleve i markedslivevekten uten å behøve å sette lønnen betraktelig lavere enn de brune bedriftene.

2.4 Korrelerende bidragsatferd

Et individ som handler på en prososial måte er opptatt av ikke bare økt nytte for seg selv, men viser også preferanse for å hjelpe andre, og å bidra til samfunnet generelt. Dersom noen personer er grunnleggende mer prososial enn andre er det naturlig å anta at det vil være en positiv sammenheng mellom et individ sin villighet til å bidra til ulike offentlige goder. Dette er utgangspunktet til Brekke, Hauge, Lind og Nyborg (2011) når de utforsker hvorvidt generøs atferd hos et individ kan sies å korrelere på tvers av situasjoner. En slik sammenheng vil kunne reflekteres i individets handlinger og holdninger. Forfatterne tar utgangspunkt i tanken om at et individ som ønsker å bidra til et offentlig gode i en kontekst er mer tilbøyelig til også å vise prososial atferd ved en annen anledning.

For å undersøke dette lar forskerne deltakerne spille et fellesgodespill. I spillet må deltakerne velge mellom hvilken gruppetype de ønsker å være en del av. De har valget mellom rød og

blå gruppetype. I blå gruppe vil deltakerne få 50 kroner til å beholde selv, mens i rød gruppe vil 50 kroner doneres til Norges Røde Kors. Brekke et al. (2011) finner at en stor andel av forsøkspersonene velger å tilhøre rød gruppetype. Videre finner de at personer som bidro mye til fellespotten i første del av eksperimentet er mer sannsynlig til å velge rød gruppe senere i eksperimentet. Dette resultatet er i tråd med hypotesen om at generøs atferd korrelerer. Resultatene fra eksperimentet viser også at gjennomsnittlig bidrag i rød gruppe er høyere enn i blå gruppe, og at de holder seg høye gjennom alle periodene. Dette resultatet bygger også oppunder teorien om at det finnes en positiv sammenheng mellom et individ sin villighet til å bidra til offentlige goder. En vanlig trend som oppstår i fellesgodespill er at bidragene minker etterhvert som spillet gjentas, dette er også mønsteret forskerne avdekker for gjennomsnittlig bidrag i blå gruppe. Et annet interessant resultat som Brekke et al. (2011) finner er at for et gitt individ som endrer valg av gruppetype er bidraget høyere når individet er medlem av en rød gruppe enn når det samme individet er medlem av blå gruppetype. Funnene i dette eksperimentet er med på å styrke tanken om at noen individer er mer prososial enn andre. Disse individene er igjen mer tilbøyelige til å søke seg mot grupper med samme sosiale preferanse.

Videre diskuterer Brekke et al. (2011) at dersom en slik sammenheng finnes vil ulike grupper kunne bruke dette til sin fordel. Grupper vil kunne benytte seg av ulike forpliktelser for å sikre ut de individene som ikke bidrar like mye til fellesskapet fra å være en del av gruppen, forpliktelsene er ofte kostbare men sosialt nyttige. For eksempel vil en bedrift som engasjerer seg i sosialt ansvarsfulle aktiviteter, det være seg å donere penger til veldedige organisasjoner eller fremme en miljøvennlig sak, kunne bruke sin ansvarsfulle profil til å tiltrekke seg arbeidstakere som viser den samme sosiale preferansen.

2.5 Samarbeid er viktig for opprettholdelse av bidrag til fellesgodespill

Det at individer er opptatt av at andre skal få økt nytte er et kjent resultat som ofte er å se i fellesgodespill (Fishbacher & Gächter, 2010). Individer bidrar ofte mye i starten av spillet. Denne optimismen i starten bunner kanskje i et ønske eller håp om at andre individer også bidrar i like stor grad, slik at profitten til hver enkelt blir høyest mulig. Likevel viser det seg ofte at bidragene etterhvert som spillet gjentas er fallende. Kanskje oppdager individene at

ikke alle i like stor grad ønsker å bidra til fellesskapet, som igjen kan ha en smittende effekt på hvor mye de selv velger å bidra med.

Siden det å handle egoistisk i et fellesgodespill er den dominante strategien vil personer som handler ut i fra egeninteressen og velger å ikke bidra til fellesskapet alltid oppnå en høyere gevinst i møte med personer som velger å handle prososialt. På denne måten vil personer som handler egoistisk til slutt kunne utslette individer med et prososialt handlingsmønster. Det interessante i et slikt spill er at dersom det er synlig for alle og enhver hvilken type de ulike er, ville situasjonen hvert en helt annen. Da vil personer som begge besitter et prososialt handlingsmønster velge å samhandle for på denne måte vil begge kunne oppnå en høy gevinst. Egoistene vil til slutt ikke ha noen insentiv til å handle ut i fra egeninteressen siden ingen vil ønske å samhandle med han eller henne, og egoisten blir nødt til å endre atferdsmønster. På denne måten vil egoistene være de som etter hvert utslettes (Frank, 2003). For at et individ skal opprettholde en prososial tilnærming til andre er det med andre ord nødvendig at det finnes andre individer med samme handlingsmønster. Sagt på en annen måte er samarbeid blant individer viktig for at prososial atferd skal kunne opprettholdes.

I sin artikkel undersøker Fishbacher og Gächter (2010) hva som kan sies å ligge bak det at samarbeid mellom individer ser ut til å avta etterhvert som individer samhandler med hverandre. Forfatterne ønsker å undersøke om individenes sosiale preferanse og individets tro om hva andre foretar seg har innvirkning på om individet velger å samarbeide eller ikke. For å kunne måle deltakernes preferanse for samarbeid får de deltakerne til å spille et fellesgodespill en gang. Videre må individene spille spillet ti ganger hvor gruppekonstellasjonene endres for hver periode. Her kan forskerne undersøke individenes tro om hva de andre deltakerne bidrar med. Forfatterne tar utgangspunkt i to velkjente fenomen fra tidligere forskning, det ene er hvordan individer sin tro om hva andre bidrar med til fellesskapet er avgjørende for hvor mye de selv velger å bidra med, og det andre er at personer har ulike preferanser for samarbeid. Mange mennesker viser en sosial preferanse for å samarbeide gitt at de andre i gruppen også velger å samarbeide. Et slikt betinget samarbeid mellom individer er sårbart dersom noen velger å være gratispassasjerer. Individer som observerer at andre velger å ikke bidra til fellesskapet vil igjen selv kunne bidra mindre og slik vil samarbeidet kunne bli svekket. Forfatterne ønsker å undersøke hvordan individer sin preferanse samt tro om hva andre gjør, hver for seg eller sammen er med å påvirke det at samarbeid mellom individer over tid svekkes. Resultatene deres viser at samarbeid mellom

individer er skjørt selv i tilfeller hvor flesteparten er betingede bidragsytere. Samarbeidet vil falle fordi individene ikke klarer å matche andres bidrag perfekt. Forfatterne diskuterer videre at tilstedeværelse av gratispassasjerer ikke er nødvendig for at individene slutter å samarbeidet. Dersom noen velger å være gratispassasjerer vil gjøre at samarbeidet brytes raskere.

Likevel viser forskning at det finnes måter for hvordan å holde bidrag innad i en gruppe stabile. Dersom fellesgodespillet tillater at de som avviker fra normen om å bidra mye blir straffet, gir dette individene insentiv til å fortsette å bidra med relative høye andeler av midlene sine (Fehr & Gächter, 2000). For at et samarbeid mellom to parter skal opprettholdes er det viktig at det finnes en gjensidig forpliktelse mellom partene om at hver enkelt er ansvarlig for å oppfylle sin del av avtalen. I mange situasjoner er det nødvendig med en mekanisme som sikrer denne gjensidige forpliktelsen om samarbeid (Frank, 2003). En annen måte å holde bidragene i gruppa stabile på er å gruppere sammen de individene som i størst grad er sannsynlig til å bidra mye (Gächter & Thöni, 2005).

På samme måte som at individer kommer bedre ut i situasjoner hvor de samhandler med mennesker som er av samme type som seg selv vil bedrifter kunne oppnå høyere profitt ved å tiltrekke seg personer med høy arbeidsmoral og høy innsats som igjen er mindre sannsynlige til å skulke unna arbeid (Brekke & Nyborg, 2008). Problemet for bedriftene er at de ikke har mulighet til å observere egenskaper hos individet når det gjelder deres innsats på arbeidsplassen. Tanken er at dersom det finnes en sammenheng mellom individer som har høy innsats på arbeidsplassen og deres sosiale preferanse kan arbeidsgiver bruke sin moralske atferd som en mekanisme som virker forpliktende ovenfor arbeidstaker (Brekke & Nyborg, 2008). Denne oppgaven har til hensikt å undersøke i hvilken grad bedrifter kan bruke sin profil utad for å tiltrekke seg individer med høy arbeidsmoral.

3 Om eksperimentet

I 2011 gjennomførte Brekke, Hauge, Lind og Nyborg et atferdsøkonomisk eksperiment hvor de undersøkte om noen mennesker er grunnleggende mer opptatt av å bidra til offentlige goder enn andre. De ønsket med andre ord å se om personene som viser generøs atferd i et tilfelle er mer tilbøyelig til å vise samme atferd i andre situasjoner. For å undersøke dette fikk de forsøkspersonene til å spille et fellesgodespill. I 2017 gjennomførte de samme forskerne et nytt og lignende eksperiment. Eksperimentet kan sees på som en forlengelse av eksperimentet gjort i 2011. Denne oppgaven bygger på data fra eksperimentet gjennomført i 2017.

3.1 Data

Eksperimentet ble utført 28.03.17 ved Universitetet i Oslo. Det var i alt fem grupper som gjennomførte eksperimentet hvor hver gruppe bestod av mellom 21 og 27 personer. Dette genererte et utvalg på totalt 117 forsøkspersoner. Deltagerne var alle studenter ved Universitetet i Oslo med ulike fagbakgrunner. Både kvinner og menn deltok i eksperimentet og alderen varierte fra 19 til 29 år. Noen av deltakerne fikk tilbud om å delta på eksperimentet via e-post. Disse har ved en tidligere anledning selv skrevet seg opp på listen med ønske om å delta. Andre ble rekruttert til eksperimentet fra ulike forelesninger ved Universitetet i Oslo.

3.2 Eksperimentelt design

Før eksperimentet starter får deltakerne informasjon om at eksperimentet består av i alt fire deler samt et spørreskjema som de må besvare helt til slutt. De får også informasjon om at hvordan de velger å handle i del en av eksperimentet ikke har påvirkning for deres valgmuligheter eller gevinst i senere runder.

Første del av eksperimentet består av en periode. I denne delen blir deltakerne inndelt i tilfeldige grupper på tre og tre og alle deltakerne får tildelt 60 kroner hver. Deretter må hver enkelt avgjøre hvor mye de ønsker å bidra med til fellespotten og hvor mye de ønsker å beholde selv. Spørsmålet deltakerne blir stilt er følgende:

Spørsmål A: «Hvor mye ønsker du å bidra med til fellespotten?»

Fellespotten dobles deretter for så å bli fordelt likt mellom individene i gruppen. Etter at første del er overstått får deltakerne ikke noe videre informasjon om hvordan de andre i gruppen har handlet eller hvor stor gevinst de selv har opparbeidet seg.

Del to av eksperimentet består også av en enkelt periode. Her blir deltakerne inndelt i grupper på tre, og på samme måte som i del en er gruppene tilfeldig inndelt. I tillegg til å svare på spørsmål A må deltakerne i denne delen også svare på følgende spørsmål:

Spørsmål B: «Hvor mye ønsker du å bidra med til fellespotten, for hvert av de mulige gjennomsnittlige bidragene fra de andre to i gruppen din?»

Alle deltakerne må svare på begge spørsmålene. Først må de besvare spørsmål A om hvor mye de ønsker å bidra med uavhengig av hva de andre svarer. Spørsmål A fanger opp deltakernes ubetingede valg om å bidra til fellespotten. Spørsmål B fanger opp deltagernes betingede valg om å bidra, her må deltakerne svare på hvor mye de tror de selv hadde bidratt med til fellespotten dersom de fikk informasjon om hvor mye de andre i gruppen velger å bidra med. Deltakerne må ta stilling til hva de selv hadde gjort om de andre ikke bidro med noe til fellespotten, om de andre bidro med 5 kroner, 10 kroner, 15 kroner ..., og helt til sist hvordan de tror de hadde valgt å handle dersom de andre i gruppen bidro med 60 kroner til fellespotten. Det er i alt tretten ulike situasjoner hvor deltakerne må ta stilling til hvor mye de selv tror de hadde bidratt med avhengig av bidrag fra de to andre. For å beregne hvor mye hver enkelt skal få utbetalt trekkes en tilfeldig person ut fra hver treergruppe, deretter blir gjennomsnittet av bidragene til de resterende to deltakerne regnet ut. Ut i fra hva den første personen svarte på spørsmål B kan forskerne finne det betingede bidraget til denne personen. På denne måten vil utbetalingen basere seg på to ubetingede bidrag og et betinget bidrag.

Del tre består av i alt ti perioder. Det som skiller seg fra de to foregående delene er at deltakerne i denne delen må velge hvilken gruppetype de ønsker å være en del av. De kan velge mellom rød og blå gruppetype, og vil tilhøre denne gruppetypen gjennom alle de ti periodene. I den blå gruppen får personene tildelt 50 kr til å beholde selv, de kan ikke ta fra denne summen å legge i fellespotten. I den røde gruppen vil 50 kr automatisk doneres til

Norges Røde Kors. Forsøkspersonene blir deretter tilfeldig inndelt i grupper på tre innad i sin prefererte gruppetype. Denne gruppekonstellasjon vil være den samme gjennom de ti periodene. På samme måte som i del to må deltakerne besvare spørsmål A og spørsmål B. Før del to starter får deltakerne informasjon om at gevinsten fra denne delen beregnes ut i fra den gjennomsnittlige gevinsten i hver av de ti rundene. Videre får deltakerne etter hver periode informasjon om eget bidrag, gjennomsnittlig bidrag fra de to andre i gruppen og egen gevinst fra den gitte perioden.

Fjerde og siste del av eksperimentet består av fem perioder. I likhet med del tre må forsøkspersonene også her velge hvilken gruppetype de ønsker å tilhøre. Det som derimot skiller seg fra forrige runde er at deltakerne for hver enkelt periode velger hvilken gruppetype de ønsker å være en del av, rød eller blå gruppetype. Som i tidligere deler av eksperimentet blir også her forsøkspersonene inndelt i tilfeldige grupper på tre innad i sin valgte gruppetype. Gruppekonstellasjonene vil derfor endre seg for hver periode. I denne delen av eksperimentet kan altså deltagerne bytte mellom å tilhøre blå gruppetype, og å være en del av rød gruppetype. På samme måte som de forrige to delene må deltakerne også her besvare både spørsmål A og spørsmål B. Mellom hver periode i denne delen blir deltagerne informert om hva gjennomsnittlig bidrag og gjennomsnittlig gevinst innad i hans eller hennes gruppe er. I tillegg får deltakerne informasjon om gjennomsnittlig bidrag og -gevinst i rød og blå gruppetype.

3.2.1 Spørreskjemaet

Formålet med spørreskjemaet er å avdekke deltakerne sin holdning til hvilke faktorer som er viktig i deres valg mellom ulike arbeidsgivere¹. Helt i starten av spørreskjemaet får deltakerne spørsmål direkte knyttet til hvordan de valgte å handle i del tre og fire av eksperimentet. Spørsmålene dreier seg om hvorfor de valgte de gruppetyperne de gjorde, om de endret gruppetype når de fikk mulighet til det, og om de ble påvirket av handlingene til de andre i gruppen. I spørreskjemaet blir deltagerne også spurt om deres kjennskap til Norges Røde Kors. Deltagerne får presentert ulike påstander om organisasjonen og må besvare hvorvidt de er enig i påstanden eller ikke. Påstandene omhandler deltakernes kjennskap til organisasjonen, hvorvidt de har tillit til Norges Røde Kors, og om de opplever organisasjonen

¹ Spørreskjemaet i sin helhet er å finne i vedlegg A

som samfunnsnyttig. Forsøkspersonene får også spørsmål knyttet til hvorvidt de selv har vært aktiv i organisasjonen og om de noen gang har støttet Norges Røde Kors økonomisk. Neste del i spørreskjemaet tar for seg spørsmål knyttet til hvilke faktorer individene opplever som viktig i valget mellom flere mulige arbeidsgivere. Spørsmålene individene får presentert er følgende:

«Hvis du skulle søke jobb og kunne velge mellom flere mulige arbeidsgivere, hvor viktig ville følgende faktorer være for ditt valg?»

- Muligheten til å påvirke egen arbeidsdag
- Lønn
- Arbeidsgiverens samfunnsansvar
- At virksomheten er samfunnsnyttig
- Godt arbeidsmiljø
- Forutsigbarhet
- Meningsfulle arbeidsoppgaver
- Utnytte kompetansen fra utdannelsen
- Høye etiske standarder hos arbeidsgiver

Det er i alt ni spørsmål i denne kategorien. Spørsmålene varierer fra å handle om deltagerens egen rolle som arbeidstaker til å rette seg mot hvordan arbeidsgiver fremstår utad. Deltakerne svarer på spørsmålene ved å krysse av for hvor viktig de mener hver av faktorene er. Skalaen som benyttes går fra veldig uviktig (=1) til veldig viktig (=4), hvor uviktig og viktig også er mulige svaralternativer. Forsøkspersonene har i alt fire mulige avkryssingsalternativer.

Videre i spørreskjemaet blir deltagerne bedt om å svare på noen spørsmål om seg selv som kjønn, alder og spørsmål knyttet til utdanningsbakgrunn. De får også spørsmål om de er medlem i en interesseorganisasjon på fritiden. Helt til slutt i spørreskjemaet må deltakerne besvare om noen av beslutningene i eksperimentet minner om beslutninger de møter i dagliglivet.

Denne oppgaven har til hensikt å undersøke i hvilken grad oppførsel i eksperimentet og holdninger som uttrykkes i spørreskjemaet kan fortelle oss noe om hvorvidt arbeidsgiver sin profil utad har noe å si for hvilke individer de tiltrekker seg.

4 Metode

Jeg ønsker å se hvorvidt holdninger individene uttrykker i spørreskjemaet kan reflekteres i hvordan de valgte å handle i eksperimentet. I spørreskjemaet er det spesielt holdninger individene har knyttet til faktorer hos arbeidsgiver som er relevant. Jeg ønsker å se hvorvidt faktorer individene opplever som viktige i sitt valg mellom ulike arbeidsgivere kan forklare: (1) individene sitt valg av gruppetype, (2) hvor mye individene bidro med i fellesgodespillet, og (3) hvilken strategi individene valgte å handle etter.

4.1 Regresjon og faktoranalyse

For å kunne undersøke sammenhengen mellom svarene individene har gitt på spørreskjemaet og oppførsel i eksperimentet har jeg valgt å benytte meg av regresjon som metode. I tilfellene når avhengig variabel er valg av gruppetype eller strategi har jeg benyttet logistisk regresjon. Når utfallsvariabel er binær brytes antagelsen om linearitet som er en forutsetning i lineær regresjon. Å bruke lineær regresjon på en binær utfallsvariabel vil kunne føre til problemer med urealistiske prediksjoner på over 1 og under 0, samt problemer med heteroskedastisitet. Disse problemene som oppstår ved å bruke lineær regresjon når utfallsvariabel er binær kan løses ved å bruke logistisk regresjon (Wilson & Lorenz, 2015). Når avhengig variabel ikke er binær som i tilfellet med bidrag i de ulike periode benytter jeg lineær regresjon.

Når jeg undersøker forholdet mellom faktorer hos arbeidsgiver individene vurderer som viktig og hvordan de samvarierer med valgt gruppetype og bidrag har jeg valgt å konsentrere meg om del tre og del fire i eksperimentet. Del tre fanger opp individenes handlinger i tilfelle hvor gruppekonstellasjonen er konstant, del fire fanger opp hvordan individene velger å handle i tilfeller hvor gruppekonstellasjonen endrer seg for hver periode. Når jeg undersøker hvilken type deltakerne er blitt definert som ut i fra sin strategi har jeg valgt å utelukkende konsentrere meg om del tre. Her ønsker jeg å se på personer som har handlet typisk altruistisk og typisk egoistisk og deres valg av gruppetype. Ved å konsentrere meg om del tre hvor valg av gruppetype er gjort en gang forenkler arbeidet.

Et problem som kan oppstå i regresjonsanalyse er korrelerte restledd. En måte å kontrollere for dette på er ved å gruppere (clustre) individer inn i grupper hvor medlemmene er antatt å

være like. Jeg har benyttet meg av to ulike clusternivå avhengig av hva dataen krever. I del tre blir individene inndelt i grupper på tre og gruppekonstellasjonen er den samme gjennom alle ti periodene. Etter første periode er ferdig vil individene få informasjon om hvordan de andre valgte å handle i periode en. Observasjoner videre i denne delen kan derfor ikke sees på som uavhengige. Ved å clustre observasjonene på gruppenivå vil standardfeil og t – verdier bli korrigert. I del fire vil gruppekonstellasjonene endre seg for hver periode, det vil dermed ikke gi mening å clustre på gruppenivå. Alle regresjonene hvor del fire er inkludert er derfor clustret på sesjon. Det var i alt fem sesjoner, altså tidspunkt for når deltakerne gjennomførte eksperimentet. Individene innad i en sesjon vil i tidligere deler av eksperimentet ha samhandlet med hverandre og det kan argumenteres for at disse individene basert på tidligere erfaringer er mer lik hverandre enn individer på tvers av sesjoner.

Til nå har metoden fokusert på faktorene individene vurderer som viktige i valg av arbeidsgiver alene. Altså hvordan de hver for seg relaterer seg til valg av gruppetype, bidrag og strategi. Videre ønsker jeg å se hvorvidt svarene individene har gitt kan oppsummeres i en eller flere faktorer ved å gjennomføre en faktoranalyse. Faktoranalyse er en statistisk metode hvor hensikten er å undersøke om et komplekst datasett kan forklares ut i fra noen bestemte underliggende faktorer (Yong & Pearce, 2013). Ved å inkludere alle svarene individene har gitt på spørsmål rundt arbeidsgiver vil kunne gi en bedre prediksjon på hvordan svarene relaterer seg til individenes valg av gruppetype og valgt strategi i fellesgodespillet. Jeg ønsker å undersøke hvorvidt sammenhengen mellom faktorer individene opplever som viktig i valg mellom mulige arbeidsgivere og deres valg av: (1) gruppetype samt (2) strategi kan forklares ved hjelp av en eller flere faktorer.

Helt til slutt i dette kapittelet vil jeg se nærmere på de personene som er blitt definert som altruister og egoister. I spørreskjemaet som deltakerne måtte besvare ble de spurt om å gi en forklaring på hvorfor de valgte den gruppetypen som de gjorde i del tre av eksperimentet. Videre ble de også spurt om hva de forventet at bidragene fra de andre deltakerne ville være i henholdsvis rød og blå gruppetype. Jeg har samlet svarene fra de som skiller seg ut som typisk altruist og typisk egoist for å studere eventuelle forskjeller mellom disse.

4.2 Hvilke konsepter er det ut i fra teorien forventet at vil spille en rolle?

Tanken er at individene sin sosiale preferanse vil komme til uttrykk gjennom individenes holdninger i spørreskjemaet og deres handlinger i fellesgodespillet. Dersom hypotesen om at generøs atferd hos et individ er korrelert på tvers av situasjoner er korrekt, vil jeg forvente at personer som uttrykker en prososial holdning i spørreskjemaet også viser denne samme generøse atferden i fellesgodespillet. For individer med en sosial preferanse er det naturlig å anta at en variabel som høye etiske standarder hos arbeidsgiver vil være viktige. Videre vil disse individene kunne være opptatt av at arbeidsgiver viser samfunnsansvar og at arbeidsplassen er samfunnsnyttig. En faktor som ifølge teorien ikke vil være like viktig for disse individene er i hovedsak lønn. Tanken er at lønn i større grad vil være av betydning for individer som ikke har sosiale preferanse, men som er opptatt av mest mulig inntekt til seg selv. Noen av faktorene kan sees på som mer generelle faktorer som det ut i fra teorien ikke knytter seg sterke forventninger til. Faktorer som at arbeidsoppgavene skal være meningsfulle, forutsigbar arbeidshverdag og at arbeidsmiljøet er godt vil kunne være viktig for mange, både personer med en sosial preferanse og de uten. Videre er det at individene får mulighet til å påvirke egen arbeidshverdag og at de får utnytte kompetansen sin faktorer det heller ikke ut i fra teorien knyttes spesielle forventninger til.

Resultatene til Brekke et al. (2011) indikerer at personer som bidrar mye til fellespotten vil velge seg mot en gruppe hvor de andre medlemmene også er forventet å være generøse. Disse individene vil igjen bidra mer i fellesgodespillet. Med utgangspunkt i dette kan jeg forvente at personer som opplever det som viktig at arbeidsgiver er ansvarsfull, samfunnsnyttig og har høye etiske standarder vil være mer sannsynlig å velge rød gruppetype og igjen bidra mer i fellesgodespillet. Videre vil jeg forvente at personer som er opptatt av inntekt til seg selv i valg mellom mulige arbeidsgivere også vil vise denne preferansen i fellesgodespillet ved å velge blå gruppetype og generelt bidra med mindre i fellesgodespillet.

Gjennom faktoranalysen håper jeg å finne en faktor som fanger opp kontrasten mellom det å være opptatt av nytte til seg selv kontra nytte til andre. Dersom jeg finner en prososial faktor som fanger opp dette vil den kanskje kunne forklare atferd i fellesgodespillet bedre enn en enkelt variabel.

5 Resultater

I denne delen vil jeg presentere resultatene fra de ulike regresjonene. Først i kapitlet presenterer jeg kort hvordan individene fordelte seg mellom rød og blå gruppetype i de ulike periodene. Deretter ser jeg på sammenhengen mellom individenes vektlegging av faktorer ved arbeidsgiver og deres valg av gruppetype. Deretter vil jeg gi en oversikt over hvordan bidrag i fellesgodespillet avhenger av gruppetype, for så å undersøke om faktorer ved arbeidsgiver individene opplever som viktig kan forklare bidrag i fellesgodespillet. Videre i kapitlet vil jeg undersøke hvordan faktorer individene vektlegger kan forklare variasjon i valg av strategi. Jeg vil konsentrere meg om individer som er blitt definert som altruister og egoister. Deretter vil jeg undersøke hvordan individene sine svar relaterer seg til valg av gruppetype og strategi ved hjelp av en faktoranalyse. Dette kapitlet avsluttes med et nærmere blikk på hvorfor altruister og egoister valgte å handle som de gjorde i del tre av eksperimentet.

5.1 Valg av gruppetype

I del tre måtte deltakerne velge gruppetype i periode en for så å være medlem av denne gruppetypen i de resterende ti periodene. Det var derfor ikke mulighet til å bytte gruppetype gjennom denne delen. Det var i alt 38 % som valgte å tilhøre rød gruppetype i del tre, de resterende 62 % valgte gruppetype blå. I del fire hadde deltakerne mulighet for å bytte gruppetype for hver periode. Noen valgte å holde seg til en bestemt gruppetype gjennom hele perioden mens andre valgte å bytte. Det var i alt 32 % som gjennom perioden endre preferert gruppetype en eller flere ganger. Andelen som valgte blå gruppetype og som holdt seg til det valget var 46 %. Noen valgte å være en del av rød gruppetype gjennom hele periode fire, det var i alt 22 % av deltakerne som valgte dette. I gjennomsnitt for del tre og del fire var det i underkant av 20 % som alltid valgte rød gruppetype. Andelen som i begge deler av eksperimentet og gjennom alle periodene holdt seg til gruppetype blå er i underkant av 40 %. De resterende 40 % av forsøkspersonene valgte å bytte gruppetype gjennom delene av eksperimentet. Noen valgte en gruppetype i del tre for så å konsekvent velge den andre gruppetype i del fire. Andre byttet mellom gruppetypene i de ulike periodene i del fire.

I tråd med resultatene til Brekke et al. (2011) er det en betydelig andel av forsøkspersonene som velger å være del av rød gruppetype. Det som er interessant for denne oppgaven er å se på hvordan valg av gruppetype relaterer seg til individenes holdninger om arbeidsgiver sin profil utad. Ved å kjøre en logistisk regresjon av faktorer ved arbeidsgiver på valgt gruppetype kan jeg undersøke hvorvidt faktorer individene opplever som viktig i valg av arbeidsgiver kan forklare noe av variasjonen i valg av gruppetype.

Tabell 1

Logistisk regresjon av faktorer ved arbeidsgiver på valgt gruppetype.

	(1) Del tre	(2) Del fire	(3) Del tre og fire	(4) Del tre	(5) Del tre og fire
Innflytelse	-0.816** (0.388)	-0.425*** (0.119)	-0.490*** (0.150)	-0.771* (0.406)	-0.385** (0.179)
Lønn	0.507 (0.355)	0.534*** (0.177)	0.525*** (0.163)	0.484 (0.361)	0.506*** (0.126)
Samfunnsansvar	-0.131 (0.358)	-0.388 (0.264)	-0.340 (0.234)	-0.163 (0.367)	-0.411** (0.199)
Samfunnsnyttig	0.351 (0.393)	0.375 (0.262)	0.367 (0.248)	0.353 (0.401)	0.405 (0.259)
Arbeidsmiljø	0.355 (0.390)	0.107 (0.352)	0.147 (0.325)	0.292 (0.401)	0.131 (0.277)
Forutsigbarhet	-0.135 (0.297)	0.181 (0.203)	0.126 (0.203)	-0.0980 (0.301)	0.153 (0.215)
Arbeidsoppgaver	-0.0798 (0.448)	0.154 (0.444)	0.117 (0.437)	-0.0477 (0.458)	0.151 (0.411)
Kompetansen	0.530 (0.336)	0.207 (0.267)	0.261 (0.283)	0.481 (0.344)	0.197 (0.268)
Etiske standarder	-0.740* (0.386)	-0.681 (0.467)	-0.688 (0.469)	-0.668* (0.404)	-0.701 (0.474)
Kjønn				0.509 (0.505)	0.117 (0.297)
_cons	1.098 (1.073)	0.560 (0.483)	0.649 (0.403)	1.963 (2.102)	2.565** (1.024)
Clusternivå	-	Sesjon	Sesjon	-	Sesjon
Kontroll	Nei	Nei	Nei	Ja	Ja
pseudo R ²	0.083	0.073	0.071	0.093	0.079
Obs	111	555	666	111	666

Notater: Avhengig variabel er en dummy for at individet har valgt blå gruppetype. Kjønn er en dummy for at individet er mann. Standardfeil er rapportert i parentes, *, **, og *** viser signifikans ved henholdsvis 10 %, 5% og 1% nivå.

Tabell 1 viser resultatene fra regresjonen og de ulike clusternivåene som er benyttet er angitt nederst i tabellen. Kolonne (1) viser sammenhengen mellom individenes svar på spørsmål knyttet til arbeidsgiver og valgt gruppetype for del tre. Vi ser ut i fra kolonne (1) at personer som er opptatt av etiske standarder hos arbeidsgiver har statistisk signifikant lavere sannsynlighet til å være del av blå gruppetype i del tre, resultatet er signifikant på 10 % nivå. Innflytelse er negativt korrelert med gruppetype, denne sammenhengen er signifikant på 5 % nivå. Det forteller oss at personer som er opptatt av å ha mulighet til å påvirke egen arbeidsdag har en tendens til å i større grad velge å donere penger til Røde Kors i del tre.

I kolonne (2) i Tabell 1 ser jeg på del fire separat mens jeg i kolonne (3) studerer del tre og fire kombinert. I del tre tar individene kun et valg om hvilken gruppetype de ønsker å delta i. I del fire gjøres dette valget fem ganger, så ved å inkludere del fire får vi mer informasjon om individenes valg av gruppetype. I kolonne (2) og (3) er det spesielt to variabler som skiller seg ut, lønn og innflytelse. Resultatene viser igjen at personer som verdsetter å påvirke egen arbeidsdag oftere velger rød gruppetype. Sammenhengen er her signifikant på 1 % nivå. Det som er spesielt interessant for denne oppgaven er hvordan lønn relaterer seg til valgt gruppetype. Sammenhengen mellom lønn og gruppetype er statistisk signifikant på 1 % nivå, og som ventet er sammenhengen positiv. Individene som anser lønn som en viktig faktor velger sjeldnere å donere til Røde Kors.

I kolonne (4) og (5) er kontrollvariabler for individuelle egenskaper som kjønn, alder og utdannelse inkludert. Vi ser at kontrollvariablene svekker noe av forklaringskraften til regressorene. Kolonne (5) viser resultater for del tre og fire kombinert og vi ser her at lønn holder seg signifikant på 1 % nivå som før. Etter å ha kontrollert for individuelle egenskaper viser samfunnsansvar å ha en signifikant negativ sammenheng med valg av blå gruppetype. Individene som er opptatt av at arbeidsgiver viser samfunnsansvar er mer sannsynlig til å velge seg inn i rød gruppetype hvor 50 kroner automatisk doneres til Røde Kors. Denne effekten er bare signifikant i kolonne (5), mens den er negativ og ikke-signifikant i de fire andre regresjonene.

Etiske standarder og samfunnsnyttig var også variabler som var forventet å korrelere positivt med å gi penger til Røde Kors. De negative koeffisientene til etiske standarder er i tråd med teorien, men effekten er kun signifikant på 10 % nivå i del tre. Samfunnsnyttig er ikke signifikant i noen av regresjonene, og punkttestimatet viser svake positive effekter.

Resultatene viser at i tråd med hypotesen vår er lønn positivt korrelert med valg av blå gruppetype. Individuer som vektlegger lønn høyt i sitt valg mellom mulige arbeidsgivere er mer sannsynlig til å velge gruppetypen som får 50 kroner til å beholde selv. Effektene av samfunnsansvar og etiske standarder er små og hovedsakelig ikke signifikante. Noe overraskende er innflytelse den variabelen som, sammen med lønn, forklarer valg av gruppetype best. Individuer som verdsetter det å kunne påvirke egen arbeidsdag er mer sannsynlig til å velge å gi penger til Røde Kors, og effekten er signifikant i alle regresjonene.

5.2 Bidrag i fellesgodespillet

I del tre var gjennomsnittlig bidrag høyere i røde gruppe enn i blå gruppe. Dersom medlem av blå gruppe er individet mer sannsynlig til å bidra mindre enn et medlem av rød gruppe. Resultatet viser at i snitt vil personer i blå gruppe bidra litt over 3 % mindre enn individer i rød gruppe. I del fire av eksperimentet er bidrag i rød gruppe i gjennomsnitt høyere enn i blå gruppe. Det som spesielt skiller de to gruppetypene fra hverandre er hvordan bunn- og toppbidrag fordeler seg ulikt. I del fire ble det i gjennomsnitt 58 % av gangene bidratt med 60 kroner til fellespotten i rød gruppe, i blå gruppe var den samme andelen bare 25 %. Når det gjelder å ikke bidra med noe til fellesskapet i det hele tatt var andelen langt høyere i blå gruppe enn i rød gruppe med en andel på henholdsvis 14 % og 4 %.

For å undersøke hvordan individene sin oppfattelse av faktorer hos arbeidsgiver relaterer seg til hvor mye de har bidratt med i fellesgodespillet har jeg kjørt en regresjon av faktorer ved arbeidsgiver på bidrag i de ulike periodene. Kolonne (1) til (3) i Tabell 2 viser denne sammenhengen for del tre, del fire og del tre og fire kombinert. Kolonne (4) viser sammenhengen for del tre hvor det kontrolleres for kjønn, alder og utdanning. I regresjonen har jeg inkludert variabelen «Tildelt gruppetype» for å kontrollere for hvorvidt individet var en del av rød eller blå gruppetype. Variabelen er en dummy for at individet tilhørte blå gruppetype. Variabelen forteller hvilken gruppetype individet faktisk havnet i, til forskjell fra variabelen «Valgt gruppetype» som forteller hvilken gruppetype individet ønsket å være en del av. I det aller fleste tilfeller havnet deltakeren i sin prefererte gruppetype, men de gangene det ikke gikk opp i grupper på tre, var det nødvendig å lage en mikset gruppe.

Tabell 2

Regresjon av faktorer ved arbeidsgiver på bidrag.

	(1) Del tre	(2) Del fire	(3) Del tre og fire	(4) Del tre
Innflytelse	2.485 (1.558)	0.776 (4.789)	1.931 (3.570)	2.108* (1.919)
Lønn	-4.121** (1.607)	-1.628 (4.339)	-3.298 (3.264)	-4.162** (1.785)
Samfunnsansvar	-1.525 (3.168)	-4.349 (4.782)	-2.472 (3.116)	-1.273 (3.143)
Samfunnsnyttig	0.747 (1.772)	2.826 (2.435)	1.444 (2.314)	0.548 (1.553)
Arbeidsmiljø	2.564 (2.271)	2.793 (2.734)	2.633 (2.854)	2.208 (2.285)
Forutsigbarhet	-2.233 (1.955)	-2.349 (2.427)	-2.264 (1.544)	-2.074 (2.051)
Arbeidsoppgaver	-2.642 (2.901)	-2.967 (1.894)	-2.741 (1.346)	-2.852 (2.852)
Kompetansen	-0.412 (1.733)	-0.431 (2.916)	-0.433 (2.697)	-0.368 (1.982)
Etiske standarder	-0.237 (2.671)	0.263 (3.096)	-0.0622 (2.485)	0.676 (3.199)
Tildelt gruppetype	-13.73** (4.180)	-12.95** (3.491)	-13.45* (4.906)	-14.07** (4.271)
Kjønn				3.679 (3.511)
_cons	61.55*** (5.136)	60.64*** (7.537)	61.21*** (8.784)	53.27*** (15.37)
Cluster nivå	Gruppe	Sesjon	Sesjon	Gruppe
Kontroll	Nei	Nei	Nei	Ja
R ²	0.157	0.131	0.145	0.163
Obs	1110	555	1665	1110

Notater: Avhengig variable er bidrag for hver periode. Standardfeil er presentert i parentes, *, **, og *** viser signifikans for henholdsvis 10 %, 5 % og 1% nivå.

Resultatet viser at individer som tilhører blå gruppetype bidrar signifikant mindre til fellespotten enn individer som tilhører rød gruppetype. Denne sammenhengen er signifikant på 5 % nivå i del tre, del fire og del tre når det kontrolleres for individuelle karakteristikk. I del tre og fire kombinert er resultatet signifikant på 10 % nivå. Kolonne (1) i Tabell 2 viser at individer som opplever lønn som viktig i sitt valg av arbeidsgiver har i del tre statistisk signifikant lavere sannsynlighet til å bidra mye til fellespotten. Resultatene holder seg

signifikante også når det kontrolleres for individuelle karakteristikk. Når flere observasjoner inkluderes ved å også se på del fire er forholdet ikke lenger signifikant. Dette tyder på at resultatet er lite robust. Resultatene viser ingen tegn til klare sammenhenger mellom bidrag og faktorene jeg forventet skulle være positivt relatert med bidrag. Verken samfunnsansvar, samfunnsnyttig eller etiske standarder har signifikante koeffisienter i noen av regresjonene, og punkttestimatene på effektene er både positive og negative.

5.3 Strategi

I dette avsnittet har jeg valgt å konsentrere meg om del tre i eksperimentet. Her måtte deltakerne i periode en velge hvilken gruppetype de ønsket å være en del av for så å tilhøre denne gruppetyper gjennom alle ti periodene. Deltakerne ble inndelt i grupper på tre innad i sin prefererte gruppetype, og alle måtte for hver periode svare på spørsmål A og spørsmål B. I etterkant av eksperimentet er individene blitt kategorisert inn i ulike typer ut i fra hvilken strategi de valgte å handle etter på spørsmål B: «Hvor mye ønsker du å bidra med til fellespotten, for hvert av de mulige gjennomsnittlige bidragene fra de andre to i gruppen din?». Noen av individene er konsekvente i sin strategi og er blitt definert som enten altruist eller egoist i alle de ti periodene. Mange bytter mellom ulike strategier fra en periode til en annen, og er derfor blitt definert som en type i en periode og en annen type i en annen periode. Personer som i en gitt periode valgte å bidra med et beløp større enn 30 kroner på tross av hva de andre ga, defineres som altruister. De som for en gitt periode og på tross av andres handling bidro med et beløp mindre enn 30 kroner defineres som egoister. Personer som viser tendenser til å øke eget bidrag når andre velger å bidra defineres som en betinget bidragsyter, og de som ikke faller inn under noen av disse kategoriene er blitt definert som en egen restgruppe.

I del tre var det i alt 7 % av deltakerne som ble definert som altruister, og svært mange av disse valgte seg inn i rød gruppetype. 13 % av deltakerne falt inn under type egoist og flesteparten av disse valgte seg inn i blå gruppetype. 62 % av deltakerne viste et betinget handlingsmønster og disse fordelte seg mellom rød og blå gruppetype. Noen av deltakerne valgte å være en del av rød gruppetype for så å handle på en egoistisk måte innad i denne gruppen. Andre valgte å være en del av blå gruppetype og samtidig bidra mye til fellesskapet uavhengig av hva de andre i gruppen bidro med.

Tabell 3

Logistisk regresjon av faktorer ved arbeidsgiver på type altruist og type egoist i del tre.

	(1) Altruist	(2) Egoist
Innflytelse	-0.840 (0.867)	-0.891 (0.562)
Lønn	-0.380 (0.661)	2.597 (1.648)
Samfunnsansvar	2.340* (1.219)	-0.601 (0.675)
Samfunnsnyttig	-0.608 (0.605)	-0.212 (0.820)
Arbeidsmiljø	0.406 (0.371)	-2.665** (1.159)
Forutsigbarhet	-0.533 (0.395)	1.126 (0.863)
Arbeidsoppgaver	0.276 (0.776)	2.212** (1.067)
Kompetansen	-0.259 (0.930)	-0.245 (0.484)
Etiske standarder	-0.615 (1.012)	0.629* (0.359)
Valgt gruppetype	-2.543*** (0.898)	0.282 (1.334)
_cons	-1.778 (2.186)	-9.385*** (3.565)
Cluster nivå	Gruppe	Gruppe
pseudo R ²	0.293	0.295
Obs	111	111

Notater: Avhengig variabler i kolonne (1) og (2) er en dummy for at individet har handlet med en strategi som har ført til at det er blitt definert som henholdsvis altruist og egoist. Standardfeil er presentert i parentes, *, **, og *** viser signifikans for henholdsvis 10 %, 5 % og 1% nivå.

For å undersøke hvorvidt faktorer individene opplever som viktig i sitt valg av arbeidsgiver henger sammen med hvilken type de senere er blitt definert som har jeg kjørt en logistisk regresjon av variablene på type altruist og type egoist. Ved å utelukkende se på del tre, hvor gruppekonstellasjonene er konstante, kan jeg kontrollere for problemer med korrelerte restledd ved å clustre på gruppenivå. I regresjonen er variabelen «Valgt gruppetype» inkludert. Variabelen er en dummy for at individet har valgt blå gruppetype. Ved å inkludere denne variabelen i regresjon vil noe av variasjonen i valg av gruppetype bli kontrollert for.

Kolonne (1) og (2) i Tabell 3 viser hvordan individenes vektlegging av faktorer ved arbeidsgiver relaterer seg til henholdsvis type altruist og type egoist. Ut i fra tabellen ser vi at individer som valgte blå gruppetype sjeldnere blir definert som altruister. Denne sammenhengen er signifikant på 1 % nivå. Videre er det mer sannsynlig at personer som vektlegger at arbeidsgiver viser samfunnsansvar i sitt valg mellom mulige arbeidsgivere er blitt definert som altruister. Dette forholdet sammenfaller med teorien om at individer som bidrar mye i fellesgodespillet også vil søke seg mot bedrifter som opptrer sosialt ansvarlig. Ut i fra teorien hadde jeg også forventet at individer som vektlegger det at arbeidsgiver er samfunnsnyttig og har høye etiske standarder oftere ble definert som altruister. I motsetning til forventningen finner jeg ingen signifikant effekt, og punktestimatene til koeffisientene er negative.

I kolonne (2) skiller etiske standarder seg ut som et overraskende funn. Det er en positiv sammenheng mellom å vektlegge etiske standarder og å bli definert som egoist, selv om sammenhengen kun er signifikant på 10 % nivå. Ut ifra vår teori om at generøs atferd hos et individ er korrelert på tvers av situasjoner skulle jeg forventet at et individ som er opptatt av etiske standarder hos arbeidsgiver, også vil vise generøs atferd i fellesgodespillet. I kolonne (2) er arbeidsmiljø negativt korrelert med type egoist, resultatet er signifikant på 5 % nivå. Individer som er opptatt av arbeidsoppgavene skal være meningsfulle har statistisk signifikant høyere sannsynlig til å velge seg inn i blå gruppetype.

Resultatet fra denne logistiske regresjonen kan sies å være sprikende. Som jeg ut i fra teorien hadde forventet er personer som er blitt definert som altruister mer sannsynlige til å ha valgt seg inn i rød gruppetype hvor penger doneres til Røde Kors. Altruistene er også mer sannsynlige til å vektlegge at arbeidsgiver viser samfunnsansvar. Etiske standarder og samfunnsnyttig følger ikke forventningene våre til hvordan de henger sammen med å bli definert som altruist og egoist. Variabelen lønn følger mønsteret jeg forventet, med en negativ sammenheng med altruist og en positiv sammenheng med egoist, men ingen av disse effektene når signifikansnivå.

5.4 Faktoranalyse

Hensikten med faktoranalysen er å avdekke mulige mønster i datasettet som kan gjøre arbeidet med å tolke dataen enklere. Ved å inkludere alle svarene til individene som omhandler faktorer ved arbeidsgiver i analysen vil kunne gi en bedre indikasjon på hvilke typer individ som i større grad enn andre vil kunne bli trukket mot å velge en ansvarsfull arbeidsgiver.

5.4.1 Generering av faktorene

I faktoranalysen inkluderes alle variablene som er knyttet til mulige arbeidsgivere. Variabler som er inkludert er følgende: mulighet til å påvirke egen arbeidsdag, lønn, hvorvidt arbeidsgiver viser samfunnsansvar, om arbeidsgiver er samfunnsnyttig, arbeidsmiljø, forutsigbarhet i arbeidshverdagen, meningsfulle arbeidsoppgaver, hvorvidt kompetansen fra utdannelsen blir utnyttet og etiske standarder hos arbeidsgiver. Gjennom faktoranalysen genereres flere mulige faktorer som beskriver mulige sammenhenger i datasettet. Det er opp til den som gjør analysen å avgjøre hvilke faktorer som er nødvendig å inkludere i analysen, og hvor mange faktorer en ønsker å ha med. Gjennom faktoranalysen ble det i alt generert ni ulike faktorer. Tre av faktorene er presentert i Tabell 4. Tabellen viser også en oversikt over

Tabell 4

Tre av faktorene som ble generert samt hvor mye hver enkelt forklarer.

Variabel	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
Innflytelse	0.7304	- 0.0885	- 0.1148
Lønn	0.6174	0.3184	0.1902
Samfunnsansvar	0.6857	- 0.2437	0.1608
Samfunnsnyttig	0.7201	- 0.3283	0.2156
Arbeidsmiljø	0.8133	0.0566	- 0.1092
Forutsigbarhet	0.5113	0.2448	0.3417
Meningsfulle oppgaver	0.8670	- 0.0280	- 0.1003
Utnyttelse av kompetanse	0.7023	0.1892	- 0.2262
Etiske standarder	0.8051	- 0.0103	- 0.1730
Forklart variasjon (%):	93.55	7.46	6.77

hvor mye av variasjonen i dataen hver enkelt faktor forklarer. Faktor 1 ser ut til å forklare hele 93 % av variasjonen i data. Faktoren er positivt avhengig av alle variablene. Faktor 2 forklarer nesten 8 % av variasjonen mens faktor 3 forklarer ca. 7 %. I faktor 3 er det spesielt forutsigbarhet som ser ut til å være den mest fremtredende variabelen. Variabelen forholder seg til faktoren med positivt fortegn. Videre er variablene lønn, samfunnsansvar og samfunnsnyttig alle relatert til faktoren med positivt fortegn. Faktoren fanger ikke opp den dimensjonen jeg ønsker å se på.

I denne oppgaven er det faktor 2 som skiller seg ut som en spesielt relevant faktor. Faktoren ser ut til å fange opp variasjonen i dataen på en slik måte som sammenfaller med den dimensjonen jeg ønsker å se på. Variabelen fanger opp kontrasten mellom det å være opptatt av nytte til seg selv og nytte for andre. Variabler som skiller seg ut og ser ut til i størst grad å prege faktor 2 er lønn og forutsigbarhet på den ene siden og samfunnsansvar og samfunnsnyttig på den andre siden. Lønn og forutsigbarhet er begge positivt avhengig av faktor 2, og fanger opp individenes preferanse for nytte til seg selv. Samfunnsansvar og samfunnsnyttig på sin side er begge relatert til faktor 2 med negativt fortegn og fanger opp preferansen for nytte til andre. Det som er noe overraskende er at etiske standarder ikke gjør større utslag i negativ retning. Grunner til hvorfor denne variabelen ikke gir det utslaget som jeg ut i fra teorien hadde forventet kan være mange. En mulig forklaring er at deltagerne kan ha ulik oppfattelse av hva som menes med etiske standarder hos arbeidsgiver.

5.4.2 Analyse

I regresjonene er alle de tre faktorene inkludert. Fokuset i denne oppgaven vil være på hvordan faktor 2 relaterer seg til individenes valg av gruppetype og strategi.

Først ønsker jeg å undersøke hvorvidt faktorene kan forklare noe av variasjonen i valg av gruppetype. Jeg har valgt å kjøre en logistisk regresjon av faktorene på gruppetype. Resultatet fra regresjonen er vist i Tabell 5. Kolonne (1) til (3) viser sammenhengen mellom faktorene og valgt gruppetype for henholdsvis del tre, del fire og del tre og fire kombinert. Fra Tabell 5 ser vi at faktor 2 er positivt avhengig av valg om å være del av blå gruppetype. I del tre ble valg av gruppetype gjort en gang. Ved å bare se på del tre får vi derfor relativt få observasjoner som kan være en av grunnene til at jeg ikke finner en signifikant sammenheng. Når flere observasjoner inkluderes, i regresjon (2) og (3), er sammenhengen mellom faktor 2

Tabell 5

Logistisk regresjon av faktorene på valgt gruppetype.

	(1) Del 3	(2) Del 4	(3) Del tre og fire
Faktor 1	-0.0441 (0.0479)	-0.0206 (0.0412)	-0.0247 (0.0366)
Faktor 2	0.619 (0.418)	0.711** (0.299)	0.695** (0.272)
Faktor 3	0.325 (0.430)	0.705*** (0.174)	0.637*** (0.152)
_cons	1.145 (1.031)	0.629 (0.799)	0.718 (0.716)
Clusternivå	-	Sesjon	Sesjon
pseudo R ²	0.026	0.041	0.038
Obs	111	555	666

Notater: Avhengig variabel er en dummy for valg av blå gruppetype. Standardfeil er presentert i parentes, *, **, og *** viser signifikans for henholdsvis 10 %, 5 % og 1% nivå.

og valg av blå gruppetype positiv og statistisk signifikant. Personer som i spørreskjemaet prioriterer egen nytte og er mindre opptatt av at arbeidsgiver er ansvarsfull og nyttig vil sjeldnere velge gruppetyper som donerer til Røde Kors.

Videre ønsker jeg å undersøke hvorvidt faktorene sammenfaller med hvilken type individene, ut i fra sin strategi, er blitt definert som. Tabell 6 viser denne sammenhengen for del tre av eksperimentet. På samme måte som tidligere i oppgaven er variabelen «Valgt gruppetype» inkludert i regresjonen for å kontrollere for hvilken gruppetype individene faktisk var en del av. Ut i fra tabellen ser vi at faktoren er negativt korrelert med type altruist. Dette sammenfaller med teorien om at generøsitet er korrelert på tvers av situasjoner. Individer som er opptatt av at arbeidsgiver er samfunnsnyttig og opptrer sosialt ansvarlig er mer sannsynlig til å handle altruistisk i fellesgodespillet.

Kolonne (2) viser en positiv sammenheng mellom faktor 2 og type egoist, som kun er signifikant på 10 % nivå. Resultatene støtter forventningen om at faktor 2 ville ha en negativ relasjon til det å bli definert som altruist og en positiv relasjon til å bli definert som egoist. Denne positive sammenhengen indikerer at individer, som er opptatt av lønn fremfor samfunnsansvar og samfunnsnyttig i sitt valg av arbeidsgiver, er mer sannsynlig til å handle egoistisk i fellesgodespillet. Kolonne (3) viser forholdet mellom faktorene og personer som er

blitt definert som betingede bidragsytere. Faktor 2 relaterer seg til denne gruppen med negativt fortegn, men sammenhengen er ikke signifikant.

Tabell 6

Logistisk regresjon av faktorene på type i del tre.

	(1) Altruist	(2) Egoist	(3) Betinget	(4) Andre
Faktor1	-0.0142 (0.0946)	0.141 (0.140)	0.0169 (0.0338)	-0.0685 (0.0582)
Faktor2	-1.281** (0.611)	1.833* (1.113)	-0.272 (0.227)	0.214 (0.530)
Faktor3	-0.284 (1.377)	1.703*** (0.568)	-0.177 (0.498)	-0.466* (0.276)
Valgt gruppetype	-2.141** (1.082)	0.519 (1.222)	-0.352 (0.515)	0.883* (0.476)
_cons	-1.445 (2.239)	-7.409*** (2.632)	0.650 (0.826)	-0.484 (1.198)
Clusternivå	Gruppe	Gruppe	Gruppe	Gruppe
pseudo R ²	0.172	0.171	0.012	0.048
Obs	111	111	111	111

Notater: Avhengig variabel er alle dummyer for at individet er (1) altruist, (2) egoist, (3) betinget bidragsyter og (4) del av restgruppen. Valgt gruppetype er en dummy for at individet har valgt blå gruppetype. Standardfeil er presentert i parentes, *, **, og *** viser signifikans for henholdsvis 10 %, 5 % og 1% nivå.

Resultatene i denne delen sammenfaller godt med hypotesene. Faktor 2 virker å forklare en god del variasjonen både i valget om å donere til røde kors og i hvilken type individer blir definert som. Personer som verdsetter at bedriften er ansvarsfull og nyttig fremfor lønn, velger oftere å donere til røde kors og blir oftere definert som altruister. Funnene tyder da på at bedrifter med sosial profil vil kunne tiltrekke seg de individene de ønsker. Dersom en bedrift blir mer produktiv av å ha generøse ansatte, kan resultatene tyde på at bedrifter som investerer i å være ansvarsfulle kan få en kompensasjon i økt produktivitet.

5.5 Altruist vs. egoist

I spørreskjemaet som deltakerne måtte besvare etter eksperimentet blir deltakerne stilt spørsmål om hvorfor de valgte den gruppetypen som de gjorde i del tre av eksperimentet, de må også svare på hvilken forventning de hadde til de andre deltakerne i Z (rød) og X (blå) gruppetype. Spørsmålet deltakerne får er følgende:

«I del 3 skulle du velge mellom gruppetype X og Z. Hvorfor valgte du som du gjorde?»

- «Hvor mye forventet du at andre ville gi per runde i X – grupper?»
- «Hvor mye forventet du at andre ville gi per runde i Z – grupper?»

Det er interessant å se hvordan deltakerne sine svar på spørreskjemaet henger sammen med hvilken gruppetype de selv valgte seg inn i og hvilken strategi de valgte å handle etter². Dette kan fortelle noe om individene sin motivasjon til hvorfor de handlet som de gjorde. Jeg har valgt å konsentrere meg om personer som i fem eller flere av periodene har handlet altruistisk, samt individer som i fem eller flere perioder valgte å handle egoistisk. Tabell 7 viser en oversikt over disse personene og deres valg av gruppetype. Grunnen til at jeg har valgt å konsentrere meg om disse individene er at de kan sies å være konsekvente i sitt valg av strategi. Dette gjør det enklere å studere hvordan altruister og egoister skiller seg fra hverandre. Det var i alt åtte personer som i fem eller flere av periodene ble definert som altruist. Femten personer ble i fem eller flere av periodene definert som egoist. De fleste av altruistene valgte å tilhøre rød gruppe type, det var bare en av altruistene som valgte seg inn i blå gruppetype. Blant egoistene var det ti av personene som valgte blå gruppetype, mens de resterende fem valgte rød gruppetype.

Tabell 7

Oversikt over altruister og egoister sitt valg av gruppetype.

	Valgt gruppetype		Totalt
	Rød	Blå	
Altruist	7	1	8
Egoist	5	10	15

Notater: Altruist definert som personer som i fem eller flere perioder handlet ut i fra en strategi som gjorde at de er blitt definert som altruist. Egoister definert på samme måte.

På spørsmål om hvorfor deltakerne valgte den gruppetypen de gjorde i del tre av eksperimentene er det tydelige forskjeller mellom personer som senere ble definert som altruist og egoist. Typiske svar som går igjen hos altruistene er svar som: «Det var viktig for

² Se vedlegg B

meg å støtte Røde Kors» og «Fin mulighet til å donere penger til Røde Kors». En av deltagerne sa at det var viktig for han å hjelpe andre mennesker som trenger det. En annen forklarte valget sitt med at hun ønsker å støtte en frivillig organisasjon og at hun mest sannsynlig hadde brukt pengene på noe tull dersom hun hadde fått utbetalt pengene selv. To av deltakerne svarte at de antok at andre medlemmer av rød gruppe ville komme til å bidra med mer til fellespotten enn deltakere i blå gruppe. Personen som valgte blå gruppe og som bidro med mye til fellespotten uavhengig av strategien til de andre forklarte valget sitt med at han «... trengte litt ekstra penger».

Blant egoistene var typiske svar på hvorfor de valgte den gruppetypen som de gjorde i del tre: «Ønsket størst mulig fortjeneste», «Fordi jeg ville ha høyest gevinst» og «For pengenes skyld». Mange forklarte valget sitt med at de ønsket størst mulig fortjeneste til seg selv og at det var pengene som var avgjørende for valget om hvilken gruppetype de ønsket å være en del av i del tre. To av deltakerne valgte å tilhøre blå gruppetype utelukkende fordi de ikke ønsket å støtte Røde Kors. En kvinne svarte at hun ikke stoler på Røde Kors som organisasjon og at dette påvirket valget hennes. En annen mente at Røde Kors har nok penger og at dersom det hadde vært snakk om en annen organisasjon hadde kanskje valget hans vært annerledes. Noen kunne ikke gi et godt svar på hvorfor de valgte som de gjorde og en svarte at valget om gruppetype var tilfeldig. Svarene til personene som valgte rød gruppetype, men som handlet egoistisk i fellesgodespillet ligner mer på svarene altruistene ga. Motivasjonen til å velge rød gruppe blant egoistene ser ut til å være et ønske om å gi penger til personer som trenger det mer og å støtte en veldedig organisasjon.

I spørsmål om hva deltakerne forventer at andre personer i rød og blå gruppetype vil komme til å bidra med er det en generell tendens til at personer forventer at bidragene i rød gruppetype vil være høyest. Blant altruistene forventer alle at de andre i rød gruppe vil komme til å bidra med 60 kroner³. Videre er det ingen av altruistene som forventer at bidrag i blå gruppe vil være høyere enn i rød gruppe. Blant egoistene svarer ni av femten deltakere at de forventer bidrag i rød gruppe å være høyest. Egoistene forventer i gjennomsnitt bidrag i rød gruppe til å være ca. 32 kroner, nesten halvparten av det altruistene forventer bidrag i rød gruppe å være⁴. Tre av deltakerne som er blitt definert som egoist svarer at de tror bidrag

³ Se Tabell B1

⁴ Se Tabell B2

blant deltakerne i blå gruppe vil være høyest, resten oppgir at de forventer bidragene i de to gruppetyperne å være likt.

6 Diskusjon

I denne oppgaven har jeg sett på hvorvidt individer som viser generøs atferd og som bidrar mye i fellesgodespill også er de samme som er opptatt av, og ønsker å søke seg mot en arbeidsgiver som opptrer sosialt ansvarlig. Med utgangspunkt i Brekke og Nyborg (2008) sin antagelse om at individer som opptrer moralsk ansvarlig også er mer produktive arbeidere, vil sosialt ansvarsfulle arbeidsgivere som tiltrekker seg disse individene kunne overleve i et marked bestående av både sosialt ansvarsfulle bedrifter og bedrifter som ikke viser samfunnsansvar. I tråd med resultatene til Brekke et al. (2011) viser resultatene fra denne oppgaven at mange velger å være en del av rød gruppetype hvor 50 kroner doneres til Røde Kors heller enn å velge 50 kroner til å beholde selv.

Resultatene fra regresjonene der jeg undersøker de enkelte faktorene hos arbeidsgiver individene opplever som viktige alene kan sies å være noe sprikende. Jeg finner noen effekter som jeg ut ifra teorien hadde forventet. Lønn viser seg å være den sterkeste forklaringsvariabelen, og har signifikante effekter i de fleste analyser gjennom oppgaven. Effektene av lønn støtter oppunder teorien jeg hadde før eksperimentet, og personer som vektlegger lønn mye i sitt valg av arbeidsgiver velger sjeldnere å donere til Røde Kors og bidrar mindre gjennom fellesgodespillet. Personer som vektla etiske standarder, samfunnsansvar og samfunnsnytte hos arbeidsgiveren var forventet å henge sammen med prososial atferd gjennom hele eksperimentet. Resultatene når variablene analyseres individuelt er ikke entydige. Noen av variablene korrelerer positivt med å donere til Røde Kors og generøs atferd i fellesgodespillet, men kun i noen av spesifikasjonene. Generelt kan resultatene sies å være noe svakere enn forventet. En av årsakene til resultatene kan være multikollinearitet⁵. Når flere av variablene korrelerer mye, kan det bli vanskeligere å avdekke effekten av den enkelte variabel.

Istedenfor å undersøke variablenes effekt hver for seg, gir faktoranalyse en mer helhetlig analyse av datasettet og mulige mønstre i det. Ønsket var å finne en ”prososial faktor” som kombinerer flere av svarene i spørreskjemaet, og videre se om en slik faktor kan beskrive variasjonen i individers atferd i eksperimentet. Faktoranalysen i del 5 genererer en faktor som fanger opp mange av de prososiale trekkene jeg er ute etter. Mer spesifikt, kontrastene

⁵ Se Tabell C1

mellom å vektlegge lønn mye og å verdsette samfunnsansvar og samfunnsnytte høyt. Ut i fra teorien skulle jeg forvente at etiske standarder ville være blant variablene som fanger opp individers preferanse for nytte til andre. Selv om etiske standarder er med å prege faktor 2 i negativ retning sammen med samfunnsansvar og samfunnsnytte, er bidraget dens til faktoren ubetydelig.

Resultatene fra faktoranalysen viser at individer med en prososial preferanse er mer sannsynlig til å velge gruppetypen hvor penger doneres til Røde Kors. De samme individene er også mer sannsynlig til å bli definert som altruister. Resultatene er i tråd med vår teori om at individer som viser generøs atferd i fellesgodespiller også vil vektlegge faktorer ved arbeidsgiver som reflekterer individets sosiale preferanse. Dette kan ha stor betydning for bedrifter med en prososial profil. Som nevnt tidligere er tiltak bedrifter gjør for å opptre sosialt ansvarsfullt kostbare. For å være konkurransedyktige, må ansvarsfulle bedrifter finne måter å kompensere for dette økonomiske tapet. Resultatene fra faktoranalysen (Tabell 5 og Tabell 6) åpner for at noe av kompensasjonen kan komme fra økt produktivitet, gjennom å tiltrekke seg arbeidstakere med generøs atferd. Brekke og Nyborg (2008) trekker frem mindre fravær som en av måtene slike arbeidstakere er med på å øke en bedrifts effektivitet.

Ved å ta i bruk eksperiment som metode vil problemer med hvorvidt resultatene lar seg generalisere til å gjelde valg i den virkelige verden alltid være tilstede. Selv om jeg i denne oppgaven finner at individer som viser generøs atferd i fellesgodespillet er mer tilbøyelig til å tiltrekkes av arbeidstakere med en prososial profil, har vi ingen garanti for at studentene faktisk gjør det de i eksperimentet sier de vil gjøre. Noen studenter kan i eksperimentet oppgir at de vektlegger prososiale faktorer, fordi de ønsker å være ansvarsfulle, men likevel prioritere lønn når de må ta et valg i virkeligheten.

7 Konklusjon

Brekke, Hauge, Lind og Nyborg (2011) viser at generøs atferd korrelerer på tvers av situasjoner, og at noen individer virker å være generelt mer generøse enn andre. Tanken er at dette også vil henge sammen med prososial atferd på arbeidsplassen. Med en antagelse om at generøs atferd vil kunne øke produktiviteten i en bedrift, tilsier deres resultater at bedrifter som kan tiltrekke seg slike individer vil kunne øke sin produktivitet. Det være seg gjennom mindre fravær, høyere arbeidsmoral og at arbeidstakeren kan føle et større ansvar overfor bedriften. Det sentrale forskningsspørsmålet i denne oppgaven er om bedrifter med prososial profil vil kunne tiltrekke seg individene med prososial atferd. I faktoranalysen finner jeg at det er en sammenheng mellom individer som gjennom spørreskjemaet avdekker en preferanse for en ansvarsfull arbeidsgiver og generøs atferd i fellesgodespillet. Resultatene kan da tyde på at bedrifter med en prososial profil vil kunne ha en konkurransefordel ved å tiltrekke seg arbeidstakere som kan bidra til økt produktivitet. Linken mellom oppgitte preferanser og reelle preferanser er viktig for i hvilken grad bedriftene faktisk kan tiltrekke seg disse individene. Hvor sterk denne linken er, gir eksperimentet lite grunnlag til å si noe om. Mer forskning kreves for å kunne si noe mer om hvilke faktorer hos arbeidsgiver individer faktisk vektlegger når de skal velge arbeidsgiver, men sammenhengene jeg finner, spesielt fra faktoranalysen, er i tråd med tanken om at arbeidsgivere som opptrer sosialt ansvarsfullt vil kunne tiltrekke seg generøse individer.

Litteraturliste

- Brekke, K. A., Hauge, K. E., Lind, J. T., & Nyborg, K. (2011). Playing with the good guys. A public good game with endogenous group formation. *Journal of Public Economics*, 95(9), 1111-1118.
- Brekke, K. A. & Nyborg, K. (2008). Attracting responsible employees: Green production as labour market screening. *Resource and Energy Economics*, 30(4), 509-526.
- Fehr, E., & Fischbacher, U. (2002). Why social preferences matter – the impact of non-selfish motives on competition, cooperation and incentives. *The Economic Journal*, 112(478), C1-C33.
- Fehr, E., & Gächter, S. (2000). Cooperation and punishment in public good experiments. *The American economic review*, 90(4), 980-994.
- Fischbacher, U., & Gächter, S. (2004). Social preferences, beliefs, and the dynamics of free riding in public good experiments. *The American economic review*, 100(1), 541-556.
- Frank, R. H. (2003). *What Price the Moral High Ground?: Ethical dilemmas in Competitive Environments*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Gächter, S., & Thöni, C. (2005). Social learning and voluntary cooperation among like-minded people. *Journal of the European Economic Association*, 3(2-3), 303-314.
- Wilson, J. R., & Lorenz, K. A. (2015). *Modeling binary correlated responses using SAS, SPSS and R* (Vol. 9). Springer. doi: 10.1007/978-3-319-23805-0
- Yong, A. G., & Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in quantitative methods for psychology*, 9(2), 79-94.

Vedlegg

Vedlegg A: Spørreskjemaet

1. I del 3 skulle du velge mellom gruppetype X og Z. Hvorfor valgte du som du gjorde?
 - 1.1 Hvor mye forventet du at andre ville gi per runde i X – grupper?
 - 1.2 Hvor mye forventet du at andre ville gi per runde i Z – grupper?

2. I del 3 svarte du på spørsmål B ti ganger, en gang for hver runde. Oppga du samme svar i alle de ti rundene?

- Hvis ja: hvorfor?
- Hvis nei: hvorfor?

I del 4 kunne du bytte gruppetype mellom runder. Hvis du byttet gruppetype minst en gang, hvorfor gjorde du det?

3. Ranger hvor enig eller uenig du er i følgende påstander om Norges Røde Kors (Skala: Helt enig=1, enig=2, uenig=3, helt uenig=4)

- Jeg har hørt om organisasjonen
- Organisasjonen har min fulle tillit
- Organisasjonen er samfunnsnyttig

(Skala: Ja=1, Nei=2)

- Har du noen gang støttet organisasjonen Norges Røde Kors økonomisk?
- Har du noen gang vært aktiv i Norges Røde Kors?

4. Hvis du skulle søke jobb og kunne velge mellom flere mulige arbeidsgivere, hvor viktig ville følgende faktorer være for ditt valg?

(Skala: Veldig viktig=4, Viktig=3, Uviktig=2, Veldig uviktig=1)

- Muligheten til å påvirke egen arbeidsdag
- Lønn
- Arbeidsgiverens samfunnsansvar
- At virksomheten er samfunnsnyttig

- Godt arbeidsmiljø
- Forutsigbarhet
- Meningsfulle arbeidsoppgaver
- Utnytte kompetansen fra utdannelsen
- Høye etiske standarder hos arbeidsgiver

5. Om deg:

- Kjønn: Kvinne, Mann
- Alder
- Antall år høyere utdanning
- Fakultet
- Har du studert, eller studerer du økonomi på høyskole- eller universitetsnivå?
- Er du medlem av noen interesseorganisasjoner?
- Minte beslutningene i eksperimentet deg om noen beslutninger du står ovenfor i dagliglivet? I tilfelle hvilke?

Vedlegg B: Oversikt over hva altruister og egoister svarte på spørsmål 1

Tabell B1

Personer som ut i fra sin strategi ble definert som altruister i del tre.

Valgt gruppetype i del tre:	I del tre skulle du velge mellom X (blå) og Z (rød). Hvorfor valgte du som du gjorde?	Hvor mye forventet du at andre ville gi per runde i X (blå) – grupper?	Hvor mye forventet du at andre ville gi per runde i Z (rød) – grupper?	Kjønn
Rød	Fordi jeg ville gi penger til røde kors	50	60	Kvinne
Rød	Flyktningene i Syria trenger det mer enn meg. Og jeg antok at de andre i denne gruppen kom til å gå all in på fellespotten, hehe.	0	60	Mann
Rød	Fint å gi penger til Røde kors/føltes teit å ikke gi penger til Røde Kors når det var så tilgjengelig. Etterpå tenkte jeg også at de som havnet på z gruppen generelt tenkte mer som meg, og dermed kom til å gi mer til fellespotten.	40	60	Kvinne
Rød	Det var viktig for meg å støtte Røde Kors.	60	60	Mann
Rød	Valgte Z ville gi penger til røde kors. ville ikke bli betatt av pengene men ville også hjelpe mennesken ved å donere litt av min egen inntekt.	60	60	Kvinne
Rød	Jeg valgte gruppe Z alle gangene fordi jeg liker frivillige organisasjoner og jeg hadde sikkert bare brukt pengene på noe tull om jeg hadde fått dem utbetalt selv.	50	60	Kvinne
Rød	Fin mulighet til å donere penger til Røde Kors.	30	60	Kvinne
Blå	Fordi jeg trenger litt ekstra penger.	60	60	Kvinne
Gjennomsnitt		43.75	60	

Tabell B2

Personer som ut i fra sin strategi ble definert som egoister i del tre.

Valgt gruppetype i del tre:	I del tre skulle du velge mellom X (blå) og Z (rød). Hvorfor valgte du som du gjorde?	Hvor mye forventet du at andre ville gi per runde i X (blå) – grupper?	Hvor mye forventet du at andre ville gi per runde i Z (rød) – grupper?	Kjønn
Blå	Ønsket størst mulig fortjeneste.	25	25	Mann
Blå	Fordi jeg ville ha høyeste gevinst.	10	30	Mann
Blå	Jeg valgte gruppetype X fordi det ville gi høyest fortjeneste.	5	10	Kvinne
Blå	For pengenes skyld.	10	10	Kvinne
Blå	Føler ikke at man kan stole på Røde kors så valgte å beholde pengene selv.	12	55	Kvinne
Blå	Kunne ikke forklare.	0	50	Mann
Blå	For å sikre minimum 110 kr.	0	30	Mann
Blå	Fordi jeg ville beholde pengene for meg selv i gruppe x.	30	20	Kvinne
Blå	Jeg valgte X, dette fordi det var Røde Kors det var snakk om. En annen organisasjon kunne ha påvirket mitt valg i en annen retning. Røde Kors Norge sitter på en "pengebølge" på over 3,5 milliarder kroner. Det finnes andre som trenger penger mer, også etter at de klarte å kavre til seg årets tv-aksjon.	30	40	Mann
Blå	Fordi jeg frivillig kan gi 50 kr til Røde Kors etter eksperimentet var ferdig og antok at beløpet andre gav i X var høyere siden de hadde 50 kr ekstra i fortjeneste.	30	20	Mann
Rød	Valgte tilfeldig. Tenkte ikke noe over det.	30	50	Kvinne
Rød	Fordi jeg ville støtte Røde Kors fordi de hjelper folk som trenger hjelp.	0	30	Kvinne
Rød	Fordi jeg ønsket å donere noen av pengene til en god sak, det er mange som trenger de mer til tross for at jeg er en student.	50	40	Kvinne
Rød	Jeg tenkte vis jeg kan bidra med å hjelpe røde kors, så hvorfor ikke ta muligheten.	20	20	Kvinne
Rød	Vet ikke, er alltid greit å gi til røde kors.	40	45	Kvinne
Gjennomsnitt:		19.47	31.67	

Vedlegg C: Korrelasjonsmatrise av faktorer ved arbeidsgiver

Tabell C1

	Innflytelse	Lønn	Samfunnsansvar	Samfunnsnyttig	Arbeidsmiljø	Forutsigbar	Arbeidsoppgave	Kompetanse	Etiske standarder
Innflytelse	1								
Lønn	0.439	1							
Samfunnsansvar	0.496	0.409	1						
Samfunnsnyttig	0.535	0.324	0.656	1					
Arbeidsmiljø	0.649	0.533	0.511	0.544	1				
Forutsigbarhet	0.269	0.522	0.322	0.415	0.374	1			
Arbeidsoppgave	0.687	0.488	0.532	0.650	0.734	0.423	1		
Kompetanse	0.496	0.430	0.406	0.370	0.593	0.356	0.635	1	
Etiske standarder	0.551	0.466	0.579	0.553	0.661	0.327	0.706	0.678	1