



**LUNDS**  
UNIVERSITET

**INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI**

**Formuleringens betydelse vid intervjuer av utgruppsmedlemmar  
– kan bristande diagnosticitet leda till diskriminering?**

**Ana-Gabriela Acosta**

Magisteruppsats höstterminen 2006

Handledare: Fredrik Björklund och Martin Bäckström

Examinator: Magnus Lindgren

## Abstract

Vilken betydelse har en arbetssökandes etnicitet och beslutsunderlagets diagnosticitet (informationskvalitet) för en granskarens benägenhet att rekommendera anställning? 172 studenter fick läsa en utskrift från en anställningsintervju och skatta hur pass anställbar den arbetssökande (svensk eller utländsk) var utifrån den information som erhöles (diagnostisk eller ickedagnostisk). Hypotesen om att sämre information om den sökandes personlighetsegenskaper medför lägre skattad anställningslämplighet för sökande med invandrarbakgrund (p.g.a. av negativa stereotyper) men inte för svenskar kunde inte bekräftas. Tvärtom skattades den utländske sökanden som mer anställbar än den svenske när informationen var ickedagnostisk ( $p = .03$ ). Resultaten diskuteras utifrån aktuella socialkognitiva teorier om bl.a. korrektion, kontrasteffekter och motivation att inte verka fördomsfull.

Nyckelord: intergruppsrelationer, intervjuteknik, diagnosticitet, diskriminering, etnicitet, fördomar

Författaren vill tacka sina handledare Fredrik Björklund och Martin Bäckström vars enorma stöd, kreativitet, kunskap, engagemang, tålamod och tillgänglighet varit ovärderligt i förverkligandet av denna studie.

Formuleringens betydelse vid intervjuer av utgruppsmedlemmar  
– kan bristande diagnosticitet leda till diskriminering?

*Denna undersöknings syfte*

Lagar och förordningar som förbjuder diskriminering finns i Sverige och tyder på att särbehandling av människor på grund av deras sociala grupptillhörighet, exempelvis etnicitet och kön, anses etiskt förkastligt (t.ex. *Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering* samt *Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*). Trots detta avslöjas regelbundet i bland annat svensk media hur både privata och offentliga sektorn ratar exempelvis arbets- och bostadssökande enbart baserat på deras utländska namn eller brytning utan att överhuvudtaget kontrollera vederbörandes kvalifikationer (Integrationsverket, 2006a, *Chefsrekrytering i Malmö stad – En fallstudie om kompetens, mångfald och homogenisering*; Integrationsverket, 2006b, *Discrimination against native Swedes of immigrant origin in access to employment*; Rönnow & Bengtsson, 2006, *Arbetsgivare väljer bort arabiska namn*). Detta tyder på en dissonans mellan vad som av många svenskar anses vara ett etiskt accepterat förhållningssätt, det vill säga att ogilla diskriminering, och den diskriminering som faktiskt sker i samhället.

Syftet med denna undersökning är att jämföra hur lämplig en svensk respektive invandrare med exakt likadana personlighetsbeskrivningar och kvalifikationer uppskattas vara för ett arbete när personen som ska bedöma har erhållit antingen tydlig eller otydlig information om dessa egenskaper. Ett flertal kognitiva och socialpsykologiska mekanismer som kommer att presenteras talar för att när informationen är diffus, kommer invandraren att bedömas som mindre lämplig att anställa än svensken, och att invandraren och svenske kommer att skattas som ungefär lika lämpliga när informationen är tydlig, i båda fall trots att informationen om sökanden är exakt likadan. Detta har, så vitt författaren till denna uppsats vet, inte gjorts tidigare.

*Självkänsla från ingruppen, ingrupsfavoritism och nervärdering av utgruppen*

Behovet av gemenskap med andra människor är en av de mest basala mänskliga dragen och enligt *Social Identitetsteori* är en positiv syn på ingruppen bra för självkänslan, så kallad *Självkänsla från ingruppen* (Smurda, Witting & Gokalp, 2006). Vilken social status hennes ingrupp har kan därför vara av oerhört stor vikt för en människas välbefinnande, må vara ingruppen ifråga är nationalitet, yrkesgrupp eller något annat (Long & Spears, 1998). Individer kan bry sig mer eller mindre om statusen beroende på vilken ingrupp det gäller, hur

mycket man identifierar sig med den och situationen, men rent generellt vill människor att deras ingrupp ska ha hög status (Smurda et al., 2006). Exempelvis kan brasilianare känna stolthet över att ha vunnit fler fotbolls-VM än någon annan nation lika väl som läkare kan vara stolta över sin yrkesgrupps status. Gruppens höga status behöver alltså inte ha något med den personliga prestationen att göra, utan vetskapen att den egna gruppen har något som utgruppsmedlemmar skulle vilja ha kan räcka för att höja de enskilda ingrupsmedlemmarnas självkänsla.

Medan självkänsla från ingruppen ses som en känslomässig komponent sprungen ur en gruppstillhörighet, ses diskriminering som en beteendekomponent av densamma. Termerna *Ingruppsfavoritism* och *Nervärdering av utgruppen* kommer även dem från social identitetsteori och är två sätt för sociala grupper att uppnå/behålla/höja sin självkänsla från ingruppen genom särbehandling av utgruppsmedlemmar (Smurda et al., 2006). För att överhuvudtaget erhålla en god självkänsla från ingruppen, måste dess medlemmar alltså betrakta sin ingrupp som bättre/mer positivt än utgrupperna (Hewstone, Rubin & Willis, 2002). Detta oavsett om den sociala gruppen ifråga handlar om etnicitet, fotbollsklubb eller yrkesroll. Denna så kallade ingruppsfavoritism, en positiv syn på ingruppen och dess medlemmar är i grunden ett bättre alternativ för god självkänsla från ingruppen än vad nervärdering av utgruppen är (Smurda et al., 2006). Viktigt att betona är alltså att ingruppsfavoritism inte nödvändigtvis består av antagonism gentemot utgrupper (Hewstone et al., 2002). Dock är en negativ syn på utgrupper, motiverande för individer vars självkänsla är hotat. Med andra ord, personer som ser ner på och talar illa om utgrupper genom gör en så kallad *Downward Comparison* för att höja sig själva (Biernat, 2005).

#### *Egalitetsnormen, etnocentrism, kategorisering, samt svenskars inställning till invandrare*

I västvärlden råder en egalitär norm, den baseras på utgångspunkten i alla människors lika värde och kan spåras i Franska Revolutionens paroll "Frihet, jämlikhet och broderskap", den amerikanska *Pledge of Allegiance* ("I pledge allegiance to my Flag and the Republic for which it stands - one nation indivisible - with liberty and justice for all"), samt FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Under hundratals år har alltså har premisen att alla människor är lika mycket värda och inte bör behandlas utifrån sin härkomst, sitt kön etc, sakta men säkert kommit att bli en socialt accepterad och *explicit* "självklarhet" i det västerländska medvetandet. Dock, medan explicita attityder (normer) är kontrollerade, långsamma, avsiktliga och medvetna, är implicita attityder (fördomar) automatiska, snabba, oavsiktliga och ofta omedvetna (Akrami, 2005). Denna obalans i bland annat styrka och snabbhet innebär

svårigheter för egalitetsnormen att manövrera människans *implicita* uppfattning att ingruppen överlag är bättre än utgruppen i alla lägen. Trots försök kan alltså normen inte ”fånga och förinta” fördomen, utan enbart hålla den i någorlunda kontroll.

Människor i sociala kontexter både uppfattar och bedömer andra (d.v.s. är *Social Perceivers*), samt uppfattas och bedöms av andra (d.v.s. är *Social Targets*) (Kwan, John, Kenny, Bond & Robins, 2004). För att kunna bedöma andra individer, grupper och dessas beteenden utgår människor från en standard, ett mått eller en mall för vad som är rimligt, rätt eller ”normalt” beteende, nämligen sig själva och sin ingrupp. Detta då den egna personen och ingruppen i högsta grad är bekant, kognitivt tillgänglig och känslomässigt laddad (Biernat, 2005). Det är inte ovanligt att människor förfasar sig över andras beteende genom att uttrycka att det inte är normalt handlande. Vad de då kanske inte tänker på genom att använda ordet normalt, är att ordet i sig är kulturellt betingat. Vad som är normalt beteende under en viss tid eller plats är onormalt i en annan, och dess egentliga betydelse är att det är norm eftersom många gör på ett visst sätt (Reber & Reber, 2001). Normer har en självförstärkande effekt; många inom en ingrupp gör på ett visst sätt vilket medför att det inom gruppen anses normalt och riktigt, vilket i sin tur innebär att det blir en ännu starkare norm eller riktlinje för vad som faktiskt är normalt och riktigt att göra. I Sverige är det normalt att äta griskött, i muslimska länder är det inte normalt. I vissa länder är det normalt att äta hund, hamster eller orm, i Sverige är det inte normalt. Människor tenderar alltså att ha en mall som utgår från den egna gruppens sociala regler för att avgöra om andra individers eller grupper beteende och vanor är rätt eller fel, ”normala” eller ”konstiga”. Genom att utgå från den nationella/etniska ingruppens syn på vad som är normalt och rätt, har man en så kallad *Etnocentrisk* syn (Reber & Reber, 2001). Ingruppen ”svenskar” har med andra ord en oerhört stor inverkan på hur denna ingrupp förhåller sig till personer som inte tillhör den svenska ingruppen (Gawronski, Bodenhausen & Banse, 2005).

Människors kategoriseringar av folk i olika sociala grupper är nödvändiga *Kognitiva Scheman* för att göra omvärlden mer lättförståelig (Akrami, 2005; Crandall & Eshleman, 2003). Kategorigrupperna ålder, kön och etnicitet är de vanligast förekommande sociala indelningskriterierna som människor använder sig av, troligen på grund av de anses relevanta i sociala sammanhang och möjliggör kategorisering vid en snabb anblick. En utbredd definition av termen *Fördom* är oftast negativa övertygelser och känslor angående människor baserat på deras sociala grupptillhörighet (Akrami, 2005). *Stereotyper* definieras som de olika förväntningar människor har på olika sociala grupper och är därmed fördomens kognitiva komponent. *Diskriminering* definieras som särskiljande bemötande av människor

baserat på deras sociala grupptillhörighet och är fördomens beteendemässiga följd (Akrami, 2005). Det är dokumenterat att mäns både känslö- och beteendemässiga fördomsnivå är generellt högre än kvinnors (Hewstone et al., 2002). Syftet med sociala kategoriseringar, att förenkla den sociala omvärlden, är med andra ord egentligen gott. Problemet med sociala kategoriseringar är alltså inte att de existerar, utan att människor ofta på grund av stress, lathet eller gammal vana förlitar sig på sina automatiskt aktiverade fördomar angående andra istället försöka att se personen de ska bedöma som en enskild individ med både goda och dåliga personlighetsdrag (Crandall & Eshleman, 2003). Dessutom kommer nedan att presenteras en rad psykologiska mekanismer som innebär svårigheter för människor att vara fördomsfria trots en god vilja att vara detta.

Akramis (2005) avhandling om svenskars inställning till invandrare visade bland annat att invandrades ansikten är förknippade med relativt mer negativa egenskaper än svenskars, den visade även att några av de vanligaste egenskaper som svenskar associerar med invandrare är kriminalitet, låg intelligens, aggressivitet och oärlighet (Akrami, 2005). Värld att uppmärksamma är den samstämmighet i den västerländska egalitära normkulturen runt om i världen angående fördomar. Svenskar, engelsmän, amerikaner och australiensare har i olika studier uppvisat gemensamma fördomar gentemot etniska utgrupper, nämligen att dessa är kriminella, underlägsna, smutsiga, lata och o(ut)bildade (Akrami, 2005).

Det är mindre troligt att en personalrekryterare anställer en person den kanske omedvetet har negativa förväntningar på. Kombinationen av fenomenen etnocentrism, kategorisering och svenskars inställning till invandrare leder till att invandrare, generellt, anses mindre lämpliga att anställa än svenskar. Invandrare förväntas generellt vara mindre intelligenta, mer aggressiva, oärligare och mer kriminella än svenskar, inga egenskaper som är önskvärda hos en anställd. När informationen om den arbetssökande invandraren är diffus, förväntas beslutstagaren fylla bristen på information med de oftast negativa personlighetsfördomar som råder om invandrare och därmed vara mindre benägen att anställa denne.

#### *Assimilation-Contrast Theory och Flexible Contrast Model*

Termerna *Assimilationseffekt* och *Kontrasteffekt* kommer från *Assimilation-Contrast Theory (Assimilation-Kontrastteorin)* (Biernat, 2005). Assimilationseffekten innebär slutsatser om enskilda utgruppsmedlemmar som överensstämmer med gängse fördomar om utgruppen i fråga, medan kontrasteffekt innebär slutsatser som inte överensstämmer, kontrasterar, med dessa (Biernat, 2005). Enligt *Flexible Contrast Model (Flexibla Kontrastmodellen)* är

kontrasteffekt och assimilationseffekt lika kognitivt krävande och båda effekter kan inträffa beroende på kontexten (Petty & Wegener, 1993). Människors teorier om hur kontexten kan påverka deras uppfattning kan medföra att de korrigerar sina responser. Exempelvis, en person som bedömer att hennes negativa reaktion på en utgruppsmedlem är i linje med gängse fördomar om utgruppen (assimilation), kan uppfatta detta som negativt och medvetet korrigerar sin respons (kontrast). Denna korrigerande är baserad på motivering, exempelvis social önskvärdhet, rädsla att uppfattas som fördomsfull; utan motivation från exempelvis social önskvärdhet sker ingen korrigerande. Korrektur kan endast appliceras i kontexter där responser är möjliga att kontrollera, exempelvis enkätundersökningar (Petty & Wegener, 1993).

#### *Olika sociala grupper – olika förväntningar i samma fråga*

*Skiftande Standards Model (Skiftande Standardmodellen)* innebär att människor bedömer olika sociala grupper utifrån olika standard i samma fråga (Biernat, 2005). Stereotypstandarder för de olika sociala kategorierna anger ett förväntat minimum-, medel- och maxvärde för en egenskap. Exempelvis är en stereotyp fysiskt stark man inte detsamma som en stereotyp fysiskt stark kvinna och därmed kan inte måttet ”stark” jämföras mellan kategorierna man och kvinna på ett meningsfullt sätt. Olika acceptanströsklar för olika kategorier existerar och jämförelser görs ofta inom en kategori och inte mellan olika, så kallat *Within-Category Standards* (Biernat, 2005).

Fysisk styrka är en egenskap som kan kvantifieras i exempelvis hur många kilo en person tar i bänkpress och objektivt jämföras med andras bänkpressresultat, det finns dock andra bedömningar som bygger på en mer subjektiv tolkning av egenskapen ifråga. Exempel på grupper och egenskaper med olika stereotypstandarder är kön och kompetens, kön och omvårdnadsgrad, etnicitet och intelligens samt etnicitet och atletisk förmåga, där gängse stereotyper säger att män är mer kompetenta än kvinnor, kvinnor är mer omvårdande än män, vita personer är intelligentare än svarta och svarta personer är mer atletiska än vita (Biernat, 2005). Lågt ställda stereotypbaserade förväntningar är lättare att nå upp till och därmed är acceptanströskeln för vad en kompetent (vit) kvinna eller en intelligent svart (man) lättare att kliva över, jämfört med en vit man vars acceptanströskel enligt stereotypen är högre ställd. Låga förväntningar skapar en positiv överraskningseffekt som i sin tur medför beröm, det vill säga en sorts kontrasteffekt. Dock är även kontrasteffekten negativ eftersom initialt låga förväntningar på en person baserat på dennes gruppstillhörighet, i slutändan medför striktare beviskrav för att personen verkligen är kompetent än för en person som inte hade låga

förväntningar på sig från början; en överkompensation för att säkerställa att sökanden *verkligen* är kompetent (Biernat, 2005, jmf. *Expectation States Theory*). Biernat och hennes kollegor fann att (vita) kvinnor och svarta (män) i arbetskompetensrelaterade sammanhang krävdes på bättre/högre kvalifikationer/betyg än vita män för att betraktas som kompetenta. Med andra ord, minimistandarden är lägre för personer bedömda som lågpresterande inom ett givet område, vilket av de berörda kan upplevas som förnedrande då de på grund av sin gruppstillhörighet får beröm för sysslor som andra tas för givet kunna utföra; dessutom är acceptanströskeln i slutändan högre (Biernat, 2005).

I arbetsrekryteringssammanhang innebär skiftande standardmodellen exempelvis följande: arbetssökande invandrare i Sverige kan komma långt i rekryteringsprocessen till stereotypiska högstatusarbeten på grund av den, ofta omedvetna, överraskning rekryterarna i fråga kan få av att finna sökanden kompetent. Invandrare är ju enligt gängse stereotyp mindre intelligenta än svenskar. Dock är den arbetssökande invandraren, enligt denna modell, ofta inte den som slutligen får arbetet då beviskraven på dennes kompetens och allmänna lämplighet på grund av överkompensation är högre än för de svenskar hon/han konkurrerar med vilket kallas för *Non-Zero-Sum (Ickenollsummeeffekt)* (Biernat, 2005). Alltså, ickenollsummeeffekten innebär att den arbetssökande invandraren har en rad fördomar baserade på dennes sociala gruppstillhörighet emot sig och därmed sätts högre formella krav på betyg och kvalifikationer på vederbörande. Höga krav som kan vara omöjliga att möta och således resulterar i att en svensk som inte hade låga förväntningar på sig från början får anställningen.

#### *Informationssökning och omedvetet falsk sådan*

I egenskap av sociala varelser måste människor ständigt bilda sig uppfattningar om andra människor, vare sig det är i formella sammanhang såsom anställningsintervjuer eller informella som bedömning av någon som potentiell vän eller partner. När en person ska bedöma en annan utför den något som kallas för *Social Hypotestestning* (Trope & Liberman, 1996). Denna sociala hypotestestning motiveras av den förväntade kostnaden av ett felaktigt beslut. Med kostnad menas kortfattat de personliga följderna av att på fel grunder fatta ett beslut angående annan person. En låg följdskostnad för ett felaktigt beslut angående en annan människa leder till en lägre motivation att anstränga sig för att se människan bakom den fördomsschablon man har baserat på hennes gruppstillhörighet. Dessa följdskostnader vägs mot den kognitiva ansträngning det innebär att inte bedöma en utgruppsmedlem i enlighet med fördomar om dennes utgrupp (Biernat & Ma, 2005). Exempelvis är det för en och samma



person mindre viktigt se etniska utgruppsmedlemmar på gatan som heterogena individer, än att så fördomsfritt som möjligt se den etniska utgruppsmedlem den anställningsintervjuar som en sådan, eftersom de personliga följderna för felanställning är allvarigare än generaliseringar av främlingar på gatan. Dock innebär en genuin och medveten, explicit, vilja att analysera en person inte att omedvetna, implicita, fördomar förhindras från att grumla den slutsats som dras. Bland annat beror detta på att människor är motiverade att behålla sina mentala scheman då omvärlden riskerar bli oförståelig och hotfull utan dessa. Denna self-serving bias kallas för *Schema Maintenance Model (Schemaförsvarsmodellen)* och innebär att människor omedvetet söker information för att återställa balansen om information som motsäger dessa scheman (Cadinu & Cerchioni, 2001).

Utöver schemaförsvarsmodellen finns dessutom en rad andra implicita kognitiva processer som gynnar assimilationseffekten, det vill säga slutsatser om enskilda utgruppsmedlemmar som överensstämmer med de gängse fördomarna (Biernat, 2005). Att enskilda människor har olika grad av fördomsfullhet innebär, till skillnad mot vad man skulle kunna tro, inte att personer med en lägre nivå är mindre benägna än de med en högre att instinktivt tolka/döma någon enligt assimilationseffekten. Detta beror på att människor inom samma samhälle/kultur genom socialisering vet vilka stereotyper som råder och att fördomar är implicita och snabba medan normer och etiska ställningstaganden är explicita och långsamma (Akrami, 2005). Exempel på ännu en implicit kognitiv process är människors benägenhet att tolka tvetydig information i enlighet med fördomar, istället för att undersöka alternativa förklaringar (Trope & Liberman, 1996). För att illustrera detta: den nästvanligaste fördomen svenskar har om invandrare är att dessa är kriminella (Akrami, 2005). Därigenom är det troligare att en svensk som i en butik ser en invandrare smussa med sin väska instinktivt tolkar denne som snattare än en svensk för exakt samma beteende. Människor kräver färre/svagare bevis för att tolka något i enlighet med sina fördomar än i motsats till dem eftersom information som är inkonsekvent med de fördomar man har är kognitivt mer resurskrävande än information som är konsekvent (Biernat & Ma, 2005; Ditto, Scepansky, Munro, Apanovitch & Lockhart, 1998). Människors medvetanden är dessutom naturligtvis predisponerade att snabbare hitta en mängd bevis för att de fördomar de har stämmer än tvärtom, vilket innebär att validiteten i ny fördomsinkonsekvent information undermineras (Ditto et al., 1998). Dessa kognitiva processer medför att hypotestestning av andra personer med andra ord ofta är självbekräftande; omedvetet söker människor bevis för det som gynnar egenintressen, till exempel schemaförsvarsmodellen, och bortser från det som pekar på att det

man omedvetet vill tro på inte stämmer, hur objektiv personen än vill vara (Trope & Liberman, 1996).

Trots en personalrekryterares medvetna, genuina, vilja att vara objektiv och rättvis i bedömningen av en invandrades anställningslämplighet, finns alltså risken att omedvetna fördomar styr dennes omdöme. Det finns som konstaterat ingen skillnad mellan vilka fördomar som automatiskt aktiveras hos en person med hög respektive låg fördomsnivå i mötet med en etnisk utgruppsmedlem. Hos en arbetssökande med invandrarbakgrund är brist på information likväl som tvetydig information till dennes nackdel, eftersom även en personalrekryterare med explicit objektiva intentioner riskerar att fylla bristen på tydlig information med sina omedvetna fördomar. Denna process är i sin tur fördomscementerade då personalrekryteraren varit övertygad om att den bedömt personen förutsättningslöst och trots allt funnit att den arbetssökande invandraren faktiskt visade sig ha spår av de fördomar som ”råder i samhället”.

#### *Bias Blind Spot – övertygelsen om sin egen objektivitet*

Ovan nämnda fördomscementering kan förklaras av fenomenet *Bias Blind Spot* (*Objektivitetsövertygelse*) som innebär att människor har en viss tendens att tro att de egna bedömningarna är mer objektiva och således mindre fördomsfulla än andra personers. Skälet till att objektivitetsövertygelse existerar beror enligt teorin på att människor tenderar att vara så kallade *Naive Scientists* som känner till att människors medvetna och uttalade åsikter ofta färgas av omedvetna och outtalade känslor och egenintressen som omöjliggör objektivitet. Å andra sidan leder människors önskan att se sig själva som bättre än genomsnittet på en rad egenskaper, exempelvis rättvis, dem att se sig själva som mindre påverkade av diverse subjektiva motiv än gemene man i situationer där de ska bedöma andra. Resultatet av objektivitetsövertygelse är följaktligen att människor ofta tror att de egna slutsatserna om världen i stort inte är subjektiva tolkningar präglade av egenintressen, utan direkta, oförvanskade, objektiva uppfattningar om hur saker faktiskt är, vilket i sin tur innebär att personer vars åsikter och åskådningar som inte överensstämmer med de egna ses som felunderrättade eller fördomsfulla.

Att människor tenderar tro på att just de själva, av alla människor på jorden, är den som är objektiv beror i sin tur på en mängd orsaker. A) människor erkänner att de rent generellt, i egenskap av icke felfria människor, inte alltid kan hindra personliga intressen från att färga vad de anser vara en objektiv bedömning. Dock medger människor i princip aldrig denna brist i omdömesförmågan i specifika fall. ”Jag är inte felfri rent generellt, men i denna

fråga kan jag inte ha fel!”. B) medan människor ser andra personers identiteter och identitetsbaserade erfarenheter som grund för fördomar som gynnar egna intressen, ser de den egna identiteten och personliga erfarenheter som en insiktskälla. ”Att jag är jude ger mig insikt i Israelkonflikten, men faktumet att du är muslim gör dig partisk och fördomsfull!”. Orsaken tros vara att andras koppling till frågan upplevs mer abstrakt då man inte har tillgång till andras personliga erfarenheter och detaljerade kunskaper som kommer ur den egna kopplingen (Ehrlinger, Gilovich & Ross, 2005).

### *Intervjuer – intervjuaren ”vet”*

Exempelvis svenskar är medvetna om den stora heterogenitet som råder i Sveriges befolkning i fråga om saker som politiska åsikter, religionstillhörighet, utbildningsnivå etc. Å andra sidan tenderar människor att tolka utgruppsmedlemmar synnerligen mer homogent i samma frågor (Biernat & Ma, 2005; Lewis & Sherman, 2003). Svenskars fördomar om utlänningar kan vara ”amerikaner är välvilligt inställda till vapen och dödstraff, afghaner är militanta muslimer och senegaleser är analfabeter”. Denna homogena inställning till hela utgrupper ger människor känslan av att de vet rätt mycket om enskilda utgruppsmedlemmar utan att egentligen ta reda på något och ju mer de ”vet” om en person, desto mindre behöver de naturligtvis ta reda på om den (Trope & Thompson, 1997). Som konstaterat finns många kognitiva processer som förhindrar människors objektivitet i sin roll som social perceivers. Stereotypifierade social targets ges oftast färre tillfällen än ej stereotypifierade att visa sin komplexitet i intervjusituationer eftersom intervjuarens sätt att ställa frågor och tolka svar ofta snarare medverkar till att bekräfta diverse fördomar än till att vaska fram faktisk information om individen i fråga (Trope & Thompson, 1997). I Trope och Thompsons (1997) nämnda studie fick försökspersonerna veta att de skulle träffa en amerikansk jude och en feminist och sedan intervjua dessa personer för att ta reda på deras personliga inställning till ämnen som var konsekventa eller stereotypneutrala för dessa två grupper. Samma försöksperson fick med andra ord intervjua både den amerikanske juden och feministen angående USA:s stöd till Israel och organisationen ERA (”Equal Rights Association” som på 1800-talet bildades för att främja kvinnors och svartas rättigheter i USA). Forskarna noterade hur försökspersonerna sökte mindre information när den amerikanske juden intervjuades om sin ståndpunkt i Israelfrågan än i ERA-frågan och när feministen intervjuades om sin inställning till ERA än i Israelfrågan. Alltså, när personerna som intervjuades var stereotypkonsistenta med ämnet som behandlades, ansåg sig försökspersonerna inte behöva så mycket information från dem för att dra slutsatser om vilka deras åsikter var. Juden förväntades vara pro-Israel och feministen

pro-ERA och gavs en relativt liten möjlighet att uttrycka sina tankar i dessa ämnen (Trope & Thompson, 1997).

Det explicita syftet med anställningsintervjuer är att rekryteraren skall kunna bilda sig en uppfattning om den sökandes personlighet. Dock är det de implicita, omedvetna, mekanismer som ofta styr intervjuarens informationssökning och informationstolkande mycket effektiva medel att förvränga informationen. Intervjuexemplet från Trope och Thompsons studie visar att en arbetsrekryterares kunskap om sökandes etnicitet kan räcka för att den ska anse sig "veta" dennes inställning i diverse frågor och följaktligen inte ger sökanden en rimlig chans att varken bekräfta eller dementera detta.

### *Diagnosing Strategy – formuleringens betydelse*

*Diagnosing Strategy (Diagnosticitetsstrategi)* vid intervjuer där personlighetsegenskaper analyseras, innebär vid formuleringen av frågor dels att *Diagnosticitet* samt dess underliggande term *Symmetri* är avgörande för den informationskvalitet som framkommer (Trope & Bassok, 1982; Trope & Thompson, 1997). *Diagnosticitet* betecknar hur upplysande informationen som erhålls är. Förklaring av dessa termer följer nedan:

*Diagnosticitet* medför att frågeformuleringar kan skifta i grad i hur pass sammankopplat beteendet som efterfrågas är till egenskapen som analyseras. Ju närmare sammankopplad beteendet är egenskapen som analyseras, desto mer diagnostisk är således informationen. Exempelvis, ifall en personalrekryterare vill ta reda på om en arbetssökande är extrovert, är det effektivare (mer diagnostiskt) att fråga efter särdrag som är antingen nära sammankopplade med extroversion (t.ex. sällskaplighet) eller dess motsats introversion (t.ex. tillbakadragenhet), än att fråga efter perifera (ickediagnostiska) drag (t.ex. energiskhet för extroversion och passivitet för introversion) (Trope & Bassok, 1982). Exempel på *Diagnostiska* och *Ickediagnostiska* frågor är a) "Tycker du om att gå på fester och lära känna nya personer?" (diagnostisk; ett jakande svar tyder på extraversion/nekande på introversion); b) "Bor du tillsammans med andra personer?" (ickediagnostisk; både extroverta och introverta kan bo tillsammans med andra personer); c) "Tycker du om att spendera dina fredagskvällar ensam?" (diagnostisk; ett jakande svar tyder på introversion/nekande på extraversion); d) "Spenderar du mycket tid på bibliotek?" (ickediagnostisk, både extroverta och introverta kan spendera mycket tid på bibliotek) (Trope & Bassok, 1982).

*Symmetri* är termen för hur pass extremt beteende som efterfrågas i relation till egenskapen som analyseras (Trope & Thompson, 1997). En *Asymmetrisk* exempelfråga är "Är du alltid festens mittpunkt?", denna formulering efterfrågar ett extremt beteende hos

personen. Inte ens extroverta personer är nödvändigtvis alltid festens mittpunkt och ett negativt svar på den frågan säger därmed inget om personen är extrovert eller introvert, ett negativt svar är ickedagnostiskt. Ett positivt svar på denna asymmetriska fråga är däremot diagnostiskt då en person som svarar att den alltid är festens mittpunkt är extremt extrovert. Frågan ”Tycker du om fester?” är så kallat *Symmetrisk* då ett positivt svar på frågan kan leda till slutsatsen att vederbörande är extrovert och ett negativt svar till att den är introvert. Symmetriska frågor är diagnostiska, det går att dra en slutsats utifrån det svar de framkallar. Det krävs med andra ord fler symmetriska frågor än asymmetriska som fått ett positivt svar för att fastställa en persons egenskaper, å andra sidan är asymmetriska frågor svårare att få bekräftade då de efterfrågar extrema egenskaper (Trope & Thompson, 1997).

Även om dessa termer kan tyckas röriga, har människor en naturlig känsla för vilka sorters frågor som är diagnostiska och ickedagnostiska, symmetriska och asymmetriska, eftersom dessa har sitt ursprung i just hur lekmannaintervjuare ställer frågor för att utföra social hypotestesting och bilda sig en uppfattning om andra personer (Trope & Bassok, 1982). Människor föredrar automatiskt diagnostisk information framför ickedagnostisk och uppvisar på så vis en känslighet för den nytta olika sorters information har när de testar sina hypoteser om andra personer (Trope & Bassok, 1982; Skov & Sherman, 1985).

Det är oerhört viktigt hur en personalrekryterare formulerar sina frågor så att verklig information om en arbetssökandes faktiska förmågor framgår under intervjun. Dåligt ställda frågor riskerar helt enkelt att förorsaka dåliga svar, oavsett vem som intervjuas. Människor föredrar förvisso automatiskt att ställa diagnostiska frågor till personer de försöker bilda sig en uppfattning om. Dock är alltså risken stor att en personalrekryterare som inte har lämplig utbildning i hur diagnostiska frågor ställs för att undvika tvetydighet, ställer ickedagnostiska frågor. Detta eftersom vederbörande omedvetet förlitar att den redan ”vet” hur sökande är eller tycker och därmed implicit använder sig av en frågestrategi som bekräftar dessa ”kunskaper” i enlighet med schemaförsvarsmodellen. Diffusa, ickedagnostiska frågor ger den arbetssökande mindre möjlighet att förankra sina svar på ett diagnostiskt ickediffust sätt, och eftersom tvetydig information från en utgruppsmedlem tenderar att tolkas i enlighet med de fördomar som är förknippade med denna grupp, riskerar personalrekryteraren snarare att rata utgruppsmedlemmen på grund av sin egen oförmåga att intervjuas än på den invandrade arbetssökandes objektiva anställningslämplighet.

I denna undersökning operationaliserades diagnosticiteten, det vill säga hur pass upplysande informationen som erhålls är, genom symmetri/asymmetri. Kortfattat innebär det

att frågor och svar i den diagnostiska betingelsen ger läsaren en uppfattning av till vilken grad sökanden har egenskapen som efterfrågas genom symmetriska formuleringar. Däremot ges läsaren en mer diffus, tvetydig uppfattning om egenskapen i fråga i den ickedagnostiska betingelsen då dessa frågor är asymmetriska.

### *Syfte och hypotes*

I Sverige anses diskriminering vara förkastligt, därför har lagar som förbjuder detta stadgats och diverse statliga stora instanser såsom Diskrimineringsombudsmannen (DO) och Jämställdhetsombudsmannen (JämO), vars syfte är att upprätthålla dessa lagar, grundats. För att komma tillrätta med diskrimineringen i samhället är det viktigt att undersöka vilka mekanismer som ligger bakom fenomenet. Lagar reglerar verkan (diskriminering) medan kunskap kan förhindra att orsakerna (psykologiska mekanismer) bakom denna verkan överhuvudtaget får spelrum. Samhällsproblem med kognitiva och socialpsykologiska grunder måste bemötas med psykologiska strategier och kan med andra ord principiellt inte enbart lagstadgas bort.

Hypoteserna i denna undersökning är att exakt samma information om en arbetssökande av en svensk värderas olika beroende på om den sökande är svensk eller invandrare. A) svenskar förväntas bedöma svenskar och invandrare vara ungefär lika lämpade för ett arbete om informationen de erhåller om den sökande är tydlig. B) när svenskar får otydlig information om den sökande antas de skatta svensken som lämpligare att anställa än invandraren. Dessa hypoteser har, så vitt denna undersöknings författare vet, ingen studerat tidigare. I en underhypotes förväntas det dessutom vara en könsskillnad bland deltagarnas skattningarnas av den svenske och den utländske sökande.

## Metod

### *Deltagare*

Denna studie baseras på 172 deltagare som var studenter på teknologiska fakulteter vid Lunds Universitet (Lunds Tekniska Högskola, LTH) eller på Malmö Högskola (Teknik och Samhälle, TS) när enkätundersökningen ägde rum. Studenter vid teknologiska fakulteter valdes för att de är mindre vana vid psykologiska enkätundersökningar än studenter vid samhällsvetenskapliga, vilket medför att risken för att dessa gissar undersökningshypotesen är lägre. Deltagarna värvades i samband med sina respektive seminarier och föreläsningar. Alla deltagare var frivilliga och ingen kompensation för medverkan utgick. Efter insamlingen av deltagarnas enkäter, kontrollerades vilka hypotesgissningar som angivits. Inga deltagare

gissade korrekt på hypoteserna, följaktligen sorterades inga enkäter ut på det kriteriet. Den statistiska analysen utfördes på 172 teknologstudenter, varav 105 män, 64 kvinnor (3 angav ej kön). Dessa var mellan 18 och 33 år gamla i genomsnitt ( $M$ ) 21,3 år ( $SD = 2,3$ ).

### *Material*

Enkäten bestod av ett fördomstest. Fördomstestet baserades på en fiktiv historia om en personalrekryterares intryck av en person som han hade anställningsintervjuat. Eftersom det fanns två hypoteser att testa i undersökningen, fanns två oberoende variabler: diagnosticitet samt etnicitet. Dessa två oberoende variabler resulterade i fyra betingelser och därmed fyra versioner av fördomstestet: A) svensk arbetssökande med diagnostisk information, B) utländsk arbetssökande med diagnostisk information, C) svensk arbetssökande med ickediaagnostisk information, samt D) utländsk arbetssökande med ickediaagnostisk information.

Variabeln etnicitet operationaliserades genom att namnet som angavs på sökande för hälften av deltagarna var det vanliga, svenska namnet Erik Johansson och för den andra hälften av deltagarna Ivan Jovanovic, ett namn som har ett tydligt ursprung i Balkan som är en av de största invandrargrupperna i Sverige. Eftersom det är en av de största invandrargrupperna i Sverige, är det en av de första invandrargrupper som svenskar automatiskt tänker på när de ombeds nämna invandrades ursprungsländer (Akrami, 2005). Då Akramis studie från 2005 även visade att den nästvanligaste fördomen svenskar har om invandrare är att de är kriminella, valdes yrket väktare som den arbetssökande i experimentet sökte till. På så vis anspelade fördomen om invandrades kriminalitet rent generellt och föreställningen om den Jugoslaviska Maffian i synnerhet på att idén att anställa en väktaraspirant med ursprung i Balkan för deltagarna i undersökningen torde låta tveksam. Den enda skillnaden mellan enkäterna med sökanden av olika etniskt ursprung var namnet. Var och hur ofta förnamnet namnet och/eller efternamnet på sökanden nämndes var identisk i betingelserna för att säkerställa att eventuella skillnader mellan hur deltagarna skattat sökanden av olika ursprung inte beror på annat än just vilket etniskt ursprung som namnen antyder.

Variabeln diagnosticitet operationaliserades genom att informationen som deltagarna erhöll om den svenske och utländske sökande var exakt samma. Skillnaden låg i kvaliteten av informationen mellan betingelserna, där deltagarna i den diagnostiska kunde avgöra den ungefärliga nivån på diverse personlighetsegenskaper som sökande hade, vilket deltagarna i den ickediaagnostiska inte kunde. Denna skillnad i informationsgrad

operationaliserades genom symmetri. I den ickedagnostiska betingelsen ställde intervjuaren asymmetriska frågor, det vill säga formuleringar som efterfrågar om vissa egenskaper överhuvudtaget finns utan att söka efter på vilken nivå respektive egenskap ligger. Eftersom i princip alla människor kan påbörja samtal med främlingar utan att nödvändigtvis tycka om det, säger informationen att någon *kan* inleda konversationer med främlingar egentligen inget om personens grad av extroversion mer än att personen inte lider av någon form av extrem social fobi. Frågan är asymmetrisk och informationen är i princip intetsägande när det gäller extroversionsnivå, den är med andra ord ickedagnostisk. I den diagnostiska betingelsen frågade intervjuaren genomgående om hur sökanden kände inför diverse situationer och ämnen. Formuleringar som efterfrågar känslor är symmetriska. Exempelvis, välbehagskänslor för nya människor tyder på extroversion och obehagskänslor på introversion. Med andra ord, information om en persons känslor inför att inleda samtal med främlingar är diagnostisk då en extrovert person kan tänkas säga att det är kännst trevligt eller roligt och en introvert att det kännst obehagligt eller svårt. Även jämförelser mellan personen ifråga och befolkningen i stort gav deltagarna i den diagnostiska betingelsen en bild av på vilken extroversionsnivå sökanden låg, någon sådan jämförelsemöjlighet gavs inte i den ickedagnostiska betingelsen. Utöver information om sökandes känslor inför de ämnen som togs upp i intervjun och vissa jämförelser med folk i stort, var informationen exakt likadan i betingelserna. Följande exempel är ett utdrag från punkt tre i den diagnostiska (symmetriska) intervjudelen:

Jag ville också veta lite mer om hur han är som person. Jag började med att ställa följande fråga: "Väktaryrkets karaktär kan växla mellan arbetsplatser och på vissa arbetsplatser möter väktaren ofta nya människor. Vad känner du inför att påbörja samtal med folk du inte känner?". På detta svarade Erik/Ivan bland annat att han uppfattar sig själv som en utåtriktad person jämfört med sina kompisar. Det händer att han påbörjar samtal med folk i snabbköpskän för att han tycker det är trevligt, och han gav något exempel från förra veckan. Han berättade också om liknande händelser, vissa från jobbet och andra utanför, till exempel när han varit utomlands.

I den ickedagnostiska betingelsen fick deltagarna inte reda på någon information om sökandes känslor inför att starta upp konversationer med främlingar, de fick bara reda på att han kunde påbörja samtal med främlingar. Nedanstående stycke är ett utdrag från punkt tre i den ickedagnostiska (asymmetriska) intervjudelen:



Jag ville också veta lite mer om hur han är som person. Jag började med att ställa följande fråga: "Väktaryrkets karaktär kan växla mellan arbetsplatser, och på vissa ställen möter väktaren ofta nya människor. Brukar du prata med människor du inte känner?". På detta svarade Erik/Ivan bland annat att det händer att han pratar med folk i snabbköpskön, han gav något exempel från förra veckan. Han berättade också om liknande händelser, vissa från jobbet och andra utanför, till exempel när han varit utomlands.

Innan den hypotestestande undersökningen ägde rum, gjordes tre förstudier med korrektioner emellan varje för att säkerställa att deltagarna i den ickedidiagnostiska betingelsen var statistiskt mer motvilligt inställda till att ge den arbetssökande arbetet eftersom de erhållit mindre information att basera sin åsikt på än deltagarna i den diagnostiska betingelsen. De tre förstudiernas syfte var att testa enbart diagnosticitetsvariabeln och var därför märkta med XXX istället för namnen Erik Johansson eller Ivan Jovanovic som angavs i den slutliga hypotestestande undersökningen. Som redan konstaterats, utgjordes första delen av den hypotestestande undersökningen av en fiktiv berättelse om en personalrekryterares intryck av en arbetssökande som antingen hette Erik Johansson eller Ivan Jovanovic, beroende på vilken etnicitetsbetingelse det var frågan om. Denna fiktiva berättelse gav deltagarna antingen diagnostisk eller ickedidiagnostisk information om den arbetssökande Erik eller Ivan. Efter att deltagarna läst om personalrekryterarens intryck av den arbetssökande instruerades de att på en 7-gradig Likert-skala skatta sammanlagt tio frågor som sig emellan rörde deltagarnas intryck av sökandens svar och lämplighet för arbetet han sökte, intervjuarens intervjukicklighet samt hur pass styrda de ansåg att sökandens svar blivit av intervjuarens frågeformuleringar (Appendix A = Diagnostisk och Appendix B = Ickediagnostisk).

### *Procedur*

Deltagarna uppmanades muntligen att noggrant läsa enkätens instruktioner samt avsluta en sida innan de vände till följande. Då det fanns fyra betingelseversioner av enkäten (två etniciteter kombinerat med två diagnosticitetsnivåer), fördelades dessa betingelser slumpmässigt bland deltagarna. Dock kontrollerades för att fördelningen mellan betingelserna över könen var jämn för att undvika confounding baserad på kön.

Undersökningens fyra betingelser fick likadana skrivna instruktioner:

Människor med högre utbildning hamnar ofta i chefspositioner där de får ta beslut om anställning. Denna undersökning handlar om hur olika studentgrupper uppfattar information från anställningsintervjuer. Du kommer att få läsa igenom ett sammandrag av en anställningsintervju och sedan svara på ett antal frågor kring denna.

Det ena syftet med dessa instruktioner var att ge deltagarna en trovärdig vilseledande instruktion angående vad undersökningen handlade om, utan att avslöja hela sanningen om hypoteserna för att på så sätt undvika social önskvärdhet och demand-problem i så lång utsträckning som möjligt. Då det som vid alla enkätundersökningar var risk för att deltagarna ej brukade allvar med sina svar på grund av bland annat anonymitet och leda inför uppgiften, var instruktionernas andra syfte att anspela på deltagarnas ingruppskänsla för sina respektive fakultet enligt den sociala identitetsteorin. Med andra ord, första syftet med instruktionerna var att undvika att deltagarna ljög för att vara politiskt korrekta i sina svar och/eller ange de svar de antog att experimentledaren skulle vilja ha då de var anonyma. Den andra anledningen var att undvika att deltagarna inte reflekterade över vilka svar de egentligen gav för att exempelvis bli klara med enkäten på kortast möjliga tid på grund av anonymitet. Genom en vilseledande instruktion om fakultetsidentitetens betydelse för studien, antogs nämnda problem minska då deltagarnas svar inte bara representera en anonym deltagare, utan deras fakultet. Efter att deltagarna läst den fiktiva historien om arbetsintervjun, fick deltagarna svara på tio olika frågor om hur de uppfattat olika aspekter av personalrekryteraren och den arbetssökande. Sammanlagt tog genomläsningen av intervjun och skattningen ungefär fem minuter. Efter att fördomstestet ifyllts, uppmanades deltagarna att ange könstillhörighet, ålder samt om de själva eller någon av deras föräldrar fötts utomlands.

### Resultat

Hypoteserna i denna undersökning var att svenskar värderar information om arbetssökande olika beroende på om den sökande tillhör ingruppen svenskar eller utgruppen utlänningar. När informationen var av diagnostisk karaktär förväntades den arbetssökande värderas som ungefär lika lämplig för arbetet han sökte oavsett etnicitet, dessutom antogs den utländske sökande vara mindre lämpad när informationen var av ickedagnostisk karaktär. Med andra ord förväntades tröskeln för anställbarhet vara högre när den arbetssökande tillhörde de

svenska deltagarnas utgrupp utlänningar än ingruppen svenskar i de fall informationen de fick om sökanden var diffus.

För att undersöka dessa hypoteser, hade experimentet två viktiga faktorer, en mellangrupsfaktor diagnosticitet med två nivåer (hög respektive låg diagnosticitet) samt en mellangrupsfaktor etnicitet som också hade två nivåer (svensk sökande Erik respektive utländsk sökande Ivan). För att testa om hypotesen att både diagnosticitet och etnicitet spelat roll för deltagarnas skattningar av de arbetssökande, undersöktes först interaktionseffekten mellan just faktorerna diagnosticitet och etnicitet. Det fanns en interaktionseffekt mellan faktorerna diagnosticitet och etnicitet,  $F(1, 168) = 4.65, p = .03, \eta^2 = .27$ , vilket indikerar att det faktiskt fanns en skillnad i hur sökandes anställbarhet skattades av deltagarna i undersökningen. I tabell 1 framgår det att svensk sökande i den diagnostiska betingelsen betraktades som bäst lämpad för arbetet av alla sökande, nästbäst sågs utländsk sökande i den diagnostiska vara, nästsämst ansågs utländsk i den ickediaagnostiska betingelsen vara och sämst av alla sågs svensk sökande vara i den ickediaagnostiska betingelsen. Alltså, sökande av båda etniciteter ansågs ungefär lika lämpade för arbetet när deltagarna erhållit konkret, diagnostisk information om vederbörande, precis enligt hypotesen. Men när deltagarna fått diffus, ickediaagnostisk information om sökande, värderades svenskens anställbarhet lägre än den utländskes, det vill säga, tvärt emot hypotesen.

Tabell 1

*Medelskattningar för anställbarhet av olika etnicitet beroende på diagnosticitet.*

	<u>Svensk</u>		<u>Utländsk</u>	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Diagnosticitet				
Diagnostisk	5.28	.76	5.19	1.01
Ickediaagnostisk	4.50	.95	4.98	.80

*Note.* Höga *M*-värden indikerar en positiv skattning.

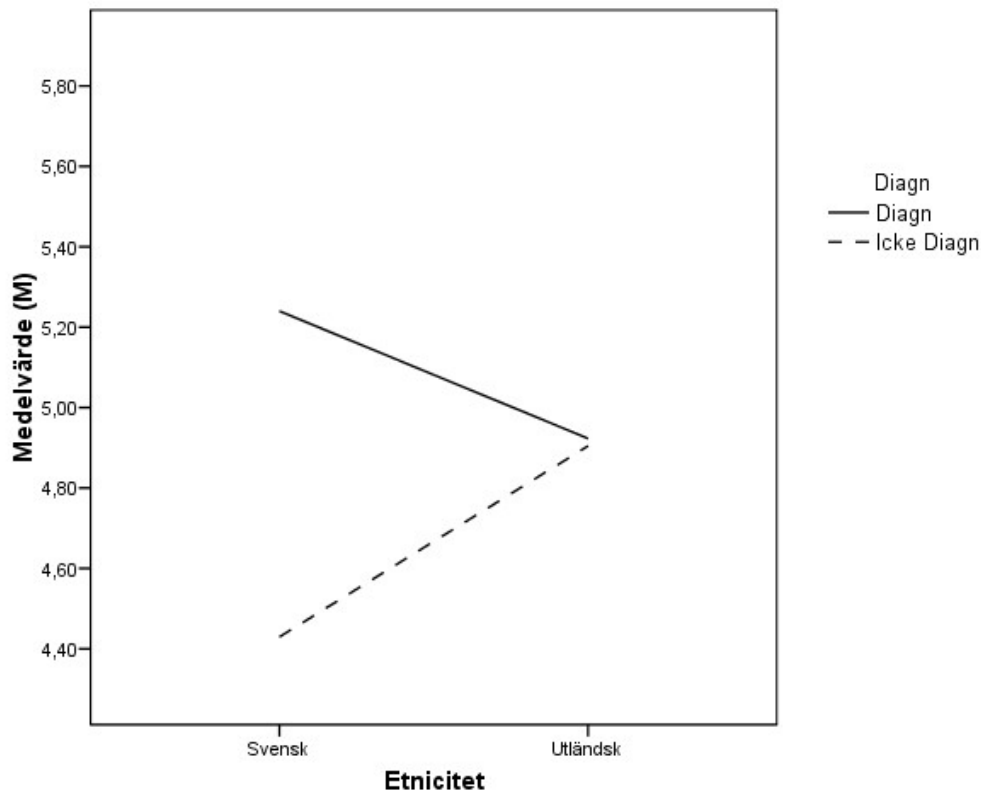
Interaktionseffekten av diagnosticitet och etnicitet var signifikant, och för att undersöka närmare hur detta signifikanta värde var konstruerat, undersöktes huvudeffekterna diagnosticitet och etnicitet var för sig. Först testades om nivån av diagnosticitet påverkat deltagarnas inställning till sökande, det vill säga om deltagarna skattat sökande olika beroende

på om de hade fått läsa diagnostisk eller ickediaagnostisk information, oavsett sökandes etniska ursprung. Det fanns en statistiskt signifikant huvudeffekt för diagnosticitet,  $F(1, 168) = 13.28, p = .00, \eta^2 = .07$ , vilket innebär att deltagarna skattat att sökande av båda etniciteter var bättre lämpade för arbetet de sökte om deltagarna erhållit diagnostisk information än ickediaagnostisk information (Diagnostisk:  $M = 5.23, SD = .89$ , Ickediaagnostisk:  $M = 4.74, SD = .91$ ). Sedan undersöktes om sökandes etniska ursprung påverkat deltagarnas uppfattning av sökande, med andra ord om deltagarna värdering av den arbetssökande skiljde sig beroende på om sökande hade svenskt eller utländskt ursprung. Det fanns inga signifikanta skillnader för huvudeffekten etnicitet.

Utöver hur pass lämpad för arbetet deltagarna tyckte sökanden var i de olika betingelserna, testades hur pass styrda de ansåg att den arbetssökandes svar varit av sin intervjuares frågor, samt hur pass skicklig de tyckte intervjuaren var på att intervjua. Det fanns en signifikant huvudeffekt i deltagarnas skattningar av hur pass styrd eller ledd den sökandes svar varit av intervjuarens sätt att formulera sina frågor när det gällde betingelsen diagnosticitet,  $F(1, 167) = 5.47, p = .02, \eta^2 = .32$ . Värdena (Diagnostisk:  $M = 4.77, SD = 1.34$ , Ickediaagnostisk:  $M = 5.25, SD = 1.32$ ) innebär att deltagarna ansåg att intervjuaren i den ickediaagnostiska betingelsen formulerat mer ledande frågor än intervjuaren i den diagnostiska betingelsen, vilket styrker undersökningens inre validitet vad gäller diagnosticitetsvariabeln. Å andra sidan tyckte deltagarna inte att det var någon skillnad i hur pass ledande formuleringar intervjuaren haft mellan den svenske och den utländske sökande, då det inte fanns några signifikanta effekter på etnicitetsvariabeln. Deltagarna fann inte heller att intervjuarens skicklighet skiljde sig mellan betingelserna då det inte fanns några signifikanta värden på detta.

För att undersöka underhypotesen om det fanns skillnader mellan hur manliga respektive kvinnliga deltagare uppfattade intervjuerna i experimentet gjordes separata analyser för män och kvinnor. När det gällde sökandes anställbarhet, fanns en signifikant huvudeffekt för faktorn diagnosticitet både för män  $F(1, 101) = 5.75, p = .02, \eta^2 = .05$ , (Diagnostisk:  $M = 5.08, SD = .88$ , Ickediaagnostisk:  $M = 4.68, SD = .92$ ) och för kvinnor,  $F(1, 60) = 7.18, p = .010, \eta^2 = .11$ , (Diagnostisk:  $M = 5.47, SD = .89$ , Ickediaagnostisk:  $M = 4.89, SD = .88$ ). Till skillnad från när män och kvinnor analyserades tillsammans så saknades en signifikant interaktion mellan diagnosticitet och etnicitet bland kvinnorna ( $F < 1$ ) medan denna effekt var signifikant bland män,  $F(1, 101) = 5.26, p = .024, \eta^2 = .05$ . Detta innebär att både manliga och kvinnliga deltagare värderade de sökande olika beroende på om de fick ta del av diagnostisk eller ickediaagnostisk information, medan interaktionseffekten bara fanns i

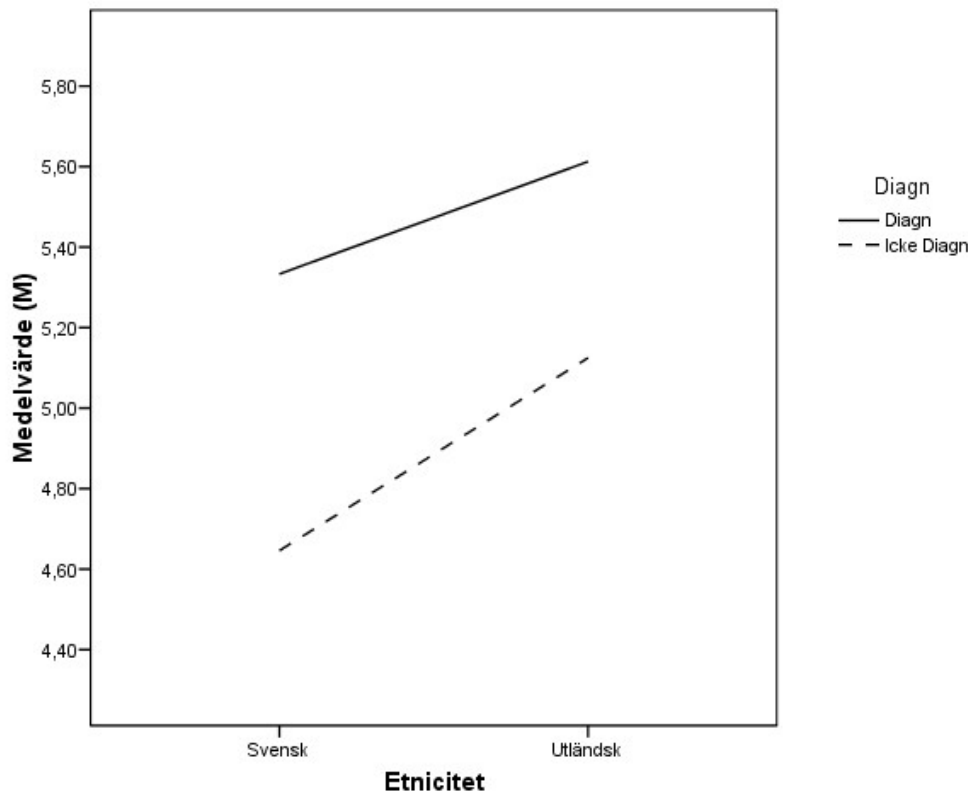
gruppen män. Figur 1 och 2 nedan illustrerar hur män respektive kvinnor skattat den sökande beroende på diagnosticitet samt etnicitet. Här kan man tydligt se att både män och kvinnor värderat den svenske sökande lägre än den utländske i tre av fyra betingelser. I betingelsen med diagnostisk information har dock männen tvärtom skattat den utländske sökande lägre än den svenske. Med andra ord, de manliga deltagarna har, i princip, värderat tvärt emot denna studies hypotes om att diffus ickedagnostisk information skulle innebära en högre acceptanströskel för utgruppen att ta sig över och att klarare diagnostisk information skulle medföra en ungefär lika hög acceptanströskel för både in- och utgrupp. Underhypotesen att manliga och kvinnliga deltagare skulle skilja sig åt i sina skattningar av den arbetssökande kunde därmed bekräftas.



Figur 1

*Mäns medelskattningar av anställbarhet för personer av olika etnicitet, beroende på diagnosticitet.*

*Note.* Höga *M*-värden indikerar en positiv skattning.



Figur 2

*Kvinnors medelskattningar av anställbarhet för personer av olika etnicitet, beroende på diagnosticitet.*

*Note.* Höga *M*-värden indikerar en positiv skattning.

Utöver deltagarnas intryck av sökanden fanns inga signifikanta skillnader mellan hur män och kvinnor värderade vare sig intervjuarens intervjuformåga eller intervjuarens styrningsnivå av sökandes svar genom formuleringen av sina frågor, alla  $p > 0.05$ .

### Diskussion

Syftet med denna studie var att jämföra hur lämplig en svensk respektive invandrare med exakt likadana personlighetsegenskaper och kvalifikationer uppskattades vara för ett arbete när personen som skulle bedöma hade erhållit antingen tydlig eller otydlig information om dessa egenskaper. När informationen var ickedagnostisk, förväntades invandraren att bli bedömd som mindre lämplig att anställa än svensken, när informationen var diagnostisk antogs att invandraren och svensken skulle värderas vara ungefär lika lämpliga. Denna undersökning kunde inte bekräfta dessa hypoteser. Interaktionseffekten mellan studiens faktorer etnicitet och diagnosticitet var förvisso signifikant, men åt motsatt håll. Denna effekt

innebär att deltagarna i studien påverkades av en kombination av sökandes etnicitet och den grad av information de fått. De bedömde enligt hypoteserna att både svensken och invandraren var ungefär lika lämpliga att anställa i den diagnostiska betingelsen, alltså när deltagarna hade fått information som gav dem en klarare bild av sökandes personlighet. Men i den ickedagnostiska betingelsen där deltagarna fått diffus information om den sökande, skattades invandrarens anställningslämplighet högre än svenskens, alltså precis tvärt emot hypotesen. Svenskens medelvärde i den ickedagnostiska betingelsen var mycket lägre än både svenskens och invandrarens i den diagnostiska betingelsen. Invandrarens skattade lämplighet i den ickedagnostiska betingelsen skiljde sig däremot inte utmärkande från skattningen diagnostiska betingelsen. Flexibla kontrastmodellen talar för möjligheten att en korrigerings-effekt uppstått då den innebär att människor korrigerar sina responser om de är motiverade och har möjlighet att göra det. Deltagare som värderade invandraren i den ickedagnostiska betingelsen uppfattade möjligen att de kunde anses vara fördomsfulla om de på enkätens Likert-skala angav det låga värde de verkligen ansåg invandraren var värd och följaktligen angav ett högre. Med andra ord kan social önskvärdhet ha varit motiveringen till att medvetet ange ett högt värde och överkompensation resulterat i en kontrasteffekt istället för i en förväntad assimilationseffekt. Den i inledningen redovisade skiftande standardmodellen ger annan möjlig förklaring till varför resultatet i den ickedagnostiska betingelsen blev tvärtemot det förväntade. Enligt denna modell förväntas olika sociala grupper ha olika mycket av olika egenskaper; bland annat att vita anser sig vara intelligentare än svarta, vilket sammanfaller med svenskars fördom om att invandrare är mindre intelligenta än svenskar. På grund av lägre förväntningar på invandraren än på svensken, är det därmed möjligt att deltagarna i den ickedagnostiska betingelsen bedömt att de diffusa svar de erhöll från anställningsintervjun varit dåliga för att vara yttrade av en svensk, men något bättre för att vara yttrade av en invandrare. Att anse att någon är ”bra för sin grupp” eller ”bättre än förväntat i förhållande till sin grupp” och ge beröm är en kontrasteffekt. En ”medelintelligent” invandrare kan av en rekryterare, enligt nämnda modell, upplevas vara intelligent eftersom förväntanströskeln från början var låg. Detta är en nackdel snarare än en fördel eftersom överraskningen inte bygger på en objektiv uppskattning av den sökandes förmåga, som i detta exempel ligger på medelnivå, utan på dennes förmåga i relation till rekryterarens låga förväntningar på vederbörandes grupptillhörighet. Sökande var med andra ord inte ”intelligent”, men ”intelligent för att vara invandrare”. Därmed sker enligt skiftande standardmodellen en överkompensation från rekryterarens sida, där högre krav på duglighet ställs för att säkerställa att sökanden *verkligen* är duglig innan den anställs. Krav som kan

vara omöjliga för den arbetssökande att möta. Om den sökande på grund av dessa orimliga krav inte får anställning, kallas det för *Non-Zero-Sum Effect (Ickenollsummeeffekten)*, vars term, anspelar på Nollsummespel. Uppskattning och beröm, till skillnad från anställning, kan ges till alla arbetssökande då det inte finns ett begränsat berömlager att fördela bland dem och resultatet för denna sorts beteende kallas för *Zero-Sum Effect (Nollsummeeffekt)*. Däremot, när en överraskad och berömmade rekryterande i slutändan anställer någon annan, kallas det för ickenollsummeeffekt då ickenollsummebeteenden såsom anställning inte kan tilldelas alla sökande. Företrädare för skiftande standardmodellen skulle kunna hävda att denna studies största brist är att den är just en studie; det intressanta är inte vilka som anses ”duga för sin grupp” och får beröm, utan vilka som verkligen får anställning. Deltagarna fattade i egenskap av försökspersoner ett hypotetiskt anställningsbeslut, inte ett beslut i yrkesutövningen med personliga följder för dem. Följaktligen har denna undersökning enligt skiftande standardmodellen inte uppmätt till vilken grad de sökande ansetts anställningsdugliga, utan den grad av överraskning, deltagarna implicit känt. Med utgångspunkt från skiftande standardmodellen skulle invandrarens anställbarhet i ett skarpt läge förmodligen skattats lägre än svenskens i samma betingelse. Att hypotesen inte bekräftades skulle även kunna bero på att yngre personer, såsom undersökningsdeltagarna, är mer medvetna om sin fördomsfullhet och därför korrigerar mer än den äldre generationen som är den personalrekryterande i nuläget. Om denna kontrasteffekt är ett resultat av generationsskillnader och inte i kontext är det naturligtvis positivt. Detta återstår att se när nämnda generation ska fatta anställningsbeslut i framtiden. Slutsatsen i enlighet med skiftande standardmodellen är, oavsett om det är en generationsfråga eller ej, således att hypoteserna i denna undersökning inte möjliga att pröva i en enkätundersökning bland studenter som denna, utan enbart möjliga i ett sammanhang där deltagarna fattar verkliga anställningsbeslut och det relevanta måttet är dikotomiskt: anställd eller ej anställd. En annan möjlig förklaring till att resultatet i den ickedagnostiska betingelsen blev tvärtemot den förväntade, kan ha sin grund i att deltagarna inte enbart identifierat sin etniska grupptillhörighet när de bedömt de arbetssökande, utan även sin sociala grupptillhörighet rent studie- och yrkesmässigt. Alla deltagare var universitetsstudenter med framtida högstatusyrken i sikte. Den arbetssökande de skulle bedöma hade enbart gått gymnasiet, arbetade som brevbärare och sökte ett till ett yrke som inte betraktas som lockande i akademiska kretsar, väktaryrket. Möjligen kan deltagarna därmed ha bedömt att väktaryrket på grund av sin låga status är ett ”invandrarjobb” och bedömt att svensken därför var mindre lämpad för arbetet än invandraren. Om detta stämmer innebär det att grundhypotesen i denna studie, att ingrupsmedlemmar favoriseras framför



utgruppsmedlemmar, är en sanning med modifikation. Möjligen har deltagarna favoriserat den svenske sökanden, men inte genom att skatta honom som lämpligare för yrket han sökte än invandraren, utan genom att antyda att det inte var gott nog för honom. Detta skulle kunna undersökas genom att med en likadan experimentdesign, med undantag för att arbetet som då skulle sökas istället skulle vara eftersträvansvärt för akademiker. På så vis skulle det gå att fastställa om deltagare för att behålla sin självkänsla från ingruppen är mer benägna att skatta utgruppsmedlemmar som mer lämpade för lågstatusyrken än ingruppsmedlemmar eller inte.

Det fanns som konstaterat en statistiskt signifikant interaktionseffekt mellan faktorerna etnicitet och diagnosticitet, däremot fanns det inte en signifikant huvudeffekt för båda faktorerna. Eftersom en otydlig uppfattning om en arbetssökandes personlighet och förmågor ökar risken för både sociala och arbetsrelaterade misstag, bedöms en sökande vars personlighetsbild är tydligare ha ett högre anställningsvärde än en vars bild är otydlig. Detta talar för anledningen till att den statistiska effekten hos den diagnostiska betingelsen blivit relativt hög. Att det inte fanns en huvudeffekt för faktorn etnicitet kan bero på en mängd orsaker, exempelvis för svag manipulation av denna faktor, ouppmärksamma deltagare och så vidare. Det finns inga indikationer på vilket orsaken till detta är. Dock hade etnicitetsfaktorn som konstaterat tillräcklig med effekt för att resultera i interaktionseffekt. Deltagarna skattade att intervjuaren i den ickedagnostiska betingelsen hade ställt mer ledande frågor än i den diagnostiska, men inte att det fanns någon skillnad i hur pass skicklig intervjuaren varit på att ställa frågor. Detta står i kontrast med att de värderade sökande i den diagnostiska och mer informativa intervjun som lämpligare att anställa. Eftersom deltagarnas uppgift var att bedöma sökandes lämplighet för anställning, var det möjligt att de fokuserade på dennes svar och lade mindre fokus på hur frågorna ställdes och därmed heller inte fick någon uppfattning om intervjuarens skicklighet. Både manliga och kvinnliga deltagare skattade att sökande i intervjun med tydligare information om denne hade ett högre anställningsvärde än sökande i den otydligare intervjun. Dock fanns en interaktionseffekt mellan etnicitet och diagnosticitet enbart hos männen, vilket kan vara kopplat till att det finns dokumenterade könsskillnader i fördomsnivå, där män generellt har en högre nivå än kvinnor (Hewstone et al., 2002). Det är även möjligt att de kvinnliga deltagarna haft en högre grad av social önskvärdhet i sina svar än männen. Det kan även vara av statistiska skäl till att det inte var någon interaktionseffekt för kvinnorna. Av 172 deltagare hade 105 angett att de var män, vilket beror på att deltagarna tillhörde tekniska utbildningar där könsfördelningen är ojämn. Detta kan vara orsaken till att inga skillnader mellan hur män och kvinnor skattat har gett några signifikanta resultat. Dock var kvinnor och män jämnt fördelade över betingelserna.

Denna studies utgångspunkt var svenskars bedömning av hur lämplig en svensk respektive invandrare var för ett arbete. Deltagarnas egen etnicitet efterfrågades därmed i enkäten för att kunna kontrollera för att undersökningens resultat inte påverkats av skattningsskillnader mellan deltagare av svensk och utländsk härkomst, det vill säga etnisk confounding. Både de deltagare som angett att de hade och de som inte hade invandrarbakgrund registrerades därmed i statistiken och beräkningar visade att det inte fanns någon statistisk skillnad i hur de med och de utan utländsk härkomst bedömt den svenske respektive utländskes anställningslämplighet. Den svenske och den utländske sökande bedömdes vara olika anställningsbara beroende på hur tydlig information om den sökande som deltagarna erhållit av både deltagare med svensk och utländsk härkomst. En orsak skulle kunna vara deltagarnas ingrupsidentifikation. Precis som svenskar enligt hypoteserna förväntades skatta invandrare lägre än svenskar i de fall de hade dålig information om vederbörande, kan invandrare i ha skattat svenskar lägre än invandrare. Dock finns det andra sätt att tolka kontrasteffekten i betingelsen för invandrare med låg informationsgrad. Att en person har en utrikesfödd förälder innebär inte automatiskt att den identifierar sig som invandrare. Dessutom innebär det inte att en person som identifierar sig som invandrare automatiskt identifierar en annan invandrare som en ingrupsmedlem ifall den egna och den andra personens härkomst inte är densamma, i synnerhet inte om det finns motsättningar vederbörandes länder emellan. I denna undersökning hade den arbetssökande ett namn från Balkan, men inte ens de deltagare som har härkomst där och identifierar sig som jugoslav/serb/makedon/etc (om det nu fanns några sådana) identifierar sig nödvändigtvis med den sökande. Det är möjligt att personer med invandrarbakgrund i universitetsmiljö helt enkelt inte identifierar sig som invandrare när de är i rollen som student. Universitetsvärlden är en tämligen etniskt homogen miljö, vilket kan leda till att fokus i identiteten flyttas från det som skiljer personen åt från mängden, etniciteten, till det som förenar den med mängden, studierna. En annan förklaring till att deltagarnas etniska härkomst inte hade något genomslag i deras bedömningar kan vara att även invandrare är medvetna om vilka fördomar som finns om invandrare rent generellt. I Akramis avhandling (2005) konstaterades att svenskar, oavsett fördomsgrad, reagerar negativt när de ser en invandrare, vilket förklaras med en socialiseringsprocess i samhället och följaktligen en medvetenhet om vilka fördomar som råder i det (Akrami, 2005). Etnisk identifikation kan därmed, precis som fördomsnivå, vara irrelevant när en invandrare ska bedömas. Eftersom det alltså inte fanns någon statistisk effekt av de deltagare som hade utländsk härkomst, uteslöts inte dessa ur samplet då ett mindre antal deltagare innebär sämre statistisk power.

Värt att poängtera är att de etnicitetsskillnader i bedömningarna som uppmätts i undersökningen inte hade med språknivå eller kvalifikationer att göra. I alla fyra betingelser framgick det att sökanden var född i Sverige, dessutom var språknivå och kvalifikationer exakt desamma. Dessa bedömningsskillnader i anställningslämplighet bottnar således i de olika förväntningarna namnen Erik Johansson respektive Ivan Jovanovic skapat hos undersökningsdeltagarna. Vilka förväntningar det var går det i nuläget enbart att spekulera om, det väsentliga är att det överhuvudtaget är en skillnad i till och med en sådan till synes obetydlig faktor som namn.

Diskriminering består av både positiv behandling av ingrupper och negativ av utgrupper, den första formen är svårare att hitta i rekryteringssammanhang. I denna studie har olika kognitiva och socialpsykologiska mekanismer som grumlar objektiviteten hos även den mest välmenande personalrekryterare presenterats. Detta skulle kunna betyda att stora delar av den arbetsrelaterade diskrimineringen i Sverige, som stora statliga instanser såsom DO inrättats för att stävja, inte sker på grund av en explicit motvilja till invandrare, utan att det många gånger är negativa förväntningar på invandrare hos personalrekryterare som, övertygade om sin egen objektivitet och fördomsfrihet, resulterar i diskriminering. Enligt de teorier som presenterats i denna studie har invandrare högre beviskrav på sin anställningsduglighet än svenskar har för samma arbete. Diskrimineringslagar har ett förebyggande syfte och en bestraffande verkan när dessa inte åtföljs. För att överhuvudtaget ha möjlighet att förebygga diskriminering måste kunskap om de implicita kognitiva och socialpsykologiska processer som ligger bakom detta fenomen erhållas. Medvetenhet om detta fenomen är nödvändig för att personalrekryterare ska utbildas i intervjutekniker som hindrar florerande fördomar från att fylla de tomrum av klar och tydlig information som kan uppstå i rekryteringssammanhang och som tenderar tolkas till invandrares nackdel. I annat fall är instanser som DO i princip verkningslösa när det gäller att förebygga diskriminering.

I den politiska debatten nämns ofta vikten av arbete för att människor som kommer till Sverige ska kunna integreras i samhället. Argumentet är att åtskilliga samhällsproblem skulle minska om så vore fallet. Det är därmed av oerhört stor politisk och samhällselig betydelse att undersöka alla orsaker till varför invandrare, trots dugliga kvalifikationer, ratas till förmån för i vissa fall mindre kvalificerade svenskar av personalrekryterare med många gånger explicit välvilja att inte diskriminera. I denna studie testades hypoteserna på studenter och resultatet i den ena betingelsen blev tvärt emot den förväntade. Flera möjliga anledningar till detta har presenterats, varav en var populationens

betydelse. Studenter som ska fatta hypotetiska beslut vars följder inte får någon personlig verkan för dem är i detta fall missvisande enligt skiftande standardmodellen. Följaktligen vore det lämpligt att framtida studier utförs på personalrekryterare i så verklighetstroga situationer som möjligt. En annan följd av populationens betydelse för resultatet som skulle vara intressant att undersöka, är på vilket sätt yrket som den arbetssökande söker är eftersträvansvärt för deltagarna själva; med andra ord vore det av vikt att studera inte enbart hur etnisk gruppidentifikation utan även hur socialgruppsidentifikation påverkar anställningsbeslut. Vidare vore det av intresse att utöver kognitiva och socialpsykologiska mekanismer, studera vilka personlighetspsykologiska aspekter, exempelvis metakognition i samband med objektivitetsövertygelse, som spelar roll i en personalrekryteringssituation och införliva dessa i nämnda undersökningsexempel.

Referenser

- Akrami, N. (2005). *Prejudice: the interplay between personality, cognition and social psychology*. Opublicerad doktorsavhandling, Uppsala universitet.
- Biernat, M. (2005). *Standards and expectancies: contrast and assimilation in judgement of self and others*. New York, NY: Routledge.
- Biernat, M., & Ma, J. (2005). Stereotypes and the confirmability of trait concepts. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(4), 483-495.
- Cadinu, M.R., & Cerchioni, M. (2001). Compensatory biases after ingroup threat: 'Yeah, but we have a good personality'. *European Journal of Social Psychology*, 31(4), 353-367.
- Crandall, C.S., & Eshleman, A. (2003) A justification-suppression of the expression and experience of prejudice. *Psychological Bulletin*, 129(3), 414-446.
- Ditto, P.H., Scepansky, J.A., Munro, G.D., Apanovitch, A.M. & Lockhart, L.K. (1998). Motivated sensitivity to preference-inconsistent information. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 53-69.
- Ehrlinger, J., Gilovich, T. & Ross, L. (2005). Peering into the bias blind spot: peoples assessments of bias in themselves and others. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(5), 680-692.
- Foster, J., Barkus, E. & Yavorsky, C. (2006). *Understanding and using advanced statistics*. London: SAGE Publications Ltd.
- Gawronski, B., Bodenhausen, G.V. & Banse, R. (2005). We are, therefore they aren't: ingroup construal as a standard of comparison for outgroup judgments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41(5), 515-526.
- Hewstone, M., Rubin, M. & Willis, H. (2002). Intergroup bias. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 575-604.
- Integrationsverket. (2006a.). *Chefsrekrytering i Malmö stad – en fallstudie om kompetens, mångfald och homogenisering*. Hämtad 3 oktober, 2006 från [http://www.integrationsverket.se/tpl/Publication\\_\\_\\_3973.aspx](http://www.integrationsverket.se/tpl/Publication___3973.aspx).
- Integrationsverket. (2006b). *Discrimination against native Swedes of immigrant origin in access to employment*. Hämtad 16 december, 2006 från [http://www.integrationsverket.se/tpl/NewsPage\\_\\_\\_4067.aspx](http://www.integrationsverket.se/tpl/NewsPage___4067.aspx).
- Kwan, V.S.Y., John, O.P., Kenny, D.A., Bond, M.H. & Robins, R.W. (2004). Reconceptualizing individual differences in self-enhancement bias: an interpersonal approach. *Psychological Review*, 111(1), 94-110.

- Lewis, A.C. & Sherman S.J. (2003). Hiring you makes me look bad: social-identity based reversals of the ingroup favoritism effect. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 262-276.
- Long, K.M. & Spears R. (1998). Opposing effects of personal and collective self-esteem on interpersonal and intergroup comparisons. *European Journal of Social Psychology*, 28(6), 913-930.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS for Windows (Version 12)*. Buckingham: Open University Press.
- Petty, R.E. & Wegener, D.T. (1993). Flexible correction processes in social judgment: correcting for context-induced contrast. *Journal of Experimental Social Psychology*, 29(2), 137-165.
- Publication manual of the American Psychological Association. 5. ed. (2001). Washington, D.C.: The Assoc.
- Reber, A. S. & Reber, E. (2001). *The Penguin Dictionary of Psychology*. 3. ed. (2001). London: Penguin Books Ltd.
- Rönnow, H.H. & Bengtsson, N. (2006, 4 november). Arbetsgivare väljer bort arabiska namn. *Dagens Nyheter*. Hämtad 6 november, 2006, från <http://www.dn.se/DNet/road/Classic/article/0/jsp/print.jsp?&a=586028>.
- Skov, R.B. & Sherman, S.J. (1985). Information-gathering processes: diagnosticity, hypothesis-confirmatory strategies, and perceived hypothesis confirmation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22(2), 93-121.
- Smurda, J.D., Wittig, M.A. & Gokalp, G. (2006). Effects of threat to a valued social identity on implicit self-esteem and discrimination. *Group Processes & Intergroup Relations*. 9(2), 181-197.
- Trope, Y. & Bassok, M. (1982). Confirmatory and diagnosing strategies in social information gathering. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(1), 22-34.
- Trope, Y. & Liberman, A. (1996). Social hypothesis testing: cognitive and motivational mechanisms. Higgins, E.T. & Kruglanski, A.W. (Eds). *Social psychology: Handbook of basic principles*. (pp. 239-270). New York, NY: Guilford Press.
- Trope, Y. & Thompson, E.P. (1996). Looking for truth in all the wrong places? Asymmetric search of individuating information about stereotyped group members. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(2), 229-241.