



LUNDS
UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Rekrytering och urval utifrån ansökningshandlingar
– kan en lojalitetsnorm gentemot ingruppen öka ett fördomsfullt urval?

Emelie Bjurenfors

Joséphine Malmberg

Kandidatuppsats vårterminen 2007

Handledare: Fredrik Björklund och Martin Bäckström

Abstract

Att arbetssökandes etnicitet spelar en stor roll i chanserna att få ett arbete har tidigare visats (Arai, Schröder, Skogman Thoursie & Thoursie, 2006; Integrationsverket 2006). Kan en företagspolicy förespråkande lojalitet mot ingruppen leda till etnisk diskriminering? 96 studenter fick läsa en företagspresentation samt kravspecifikation angående en ekonomiassistenttjänst. Företagspresentationen fanns i tre betingelsegrupper, en kontroll- samt två manipulationsbetingelser av förespråkad lojalitet, svag respektive stark. Respondenterna fick därefter under tidspress, välja tre av de åtta möjliga CV, som de ansåg skulle gå vidare till intervju. Hälften av dessa CV hade svenskklingande namn och de övriga utländsktklingande namn. Efter urvalet fick respondenterna skatta sig på en skala som mäter social dominansorientering och som användes som indikator på fördomsfullhet. Huvudhypotesen gavs inget statistiskt signifikant stöd ($p = .118$). När social dominansorientering lades till som oberoende variabel visades en signifikant skillnad i valda CV ($p = .03$), men ej enligt hypotesen. Avsaknaden av förväntade resultat enligt hypotesen diskuteras i relation till tidigare redovisad forskning inom området.

Nyckelord:

Rekrytering, etnisk diskriminering, modern rasism, ingrupsfavoritism, lojalitetsnorm och social dominans.

Innehållsförteckning

Förord	4
Inledning	5
Etnisk diskriminering	5
Svensk lag	5
Namnet har betydelse	6
Syfte	7
Bakgrund	7
Rekrytering	7
Jag är fördomsfri och stödjer egalitetsnormen	8
Lika barn leka bäst	10
Vissa grupper av människor är helt enkelt underlägsna andra	11
Tidigare forskning	13
Frågeställning	15
Metod	15
Deltagare	15
Procedur och material	16
Pilotstudier 1 och 2: Matchning av CV	17
Pilotstudie 3: Kontroll av tidsåtgång samt förståelse av instruktionerna	18
Förklaring av designen	18
Resultat	19
Diskussion	23
Referenslista	27
Appendix	30

Förord

Först och främst vill vi tacka våra båda handledare; Martin Bäckström och Fredrik Björklund som har bistått med generös handledning. De har genom att granska, ifrågasätta och diskutera på många sätt varit en inspiration till denna uppsats.

Vi vill även framföra vår uppskattning till alla ni som har bidragit med era synpunkter på hela och delar av manuset.

Andra som vi också vill tacka är alla ni som ställde upp i vår undersökning. Utan eran hjälp hade denna uppsats varit en omöjlighet.

Ni ska alla ha ett stort tack av författarna.

Lund, maj 2007

Emelie Bjurenfors & Joséphine Malmberg

Inledning

Du har kanske någon gång hört en anekdot om hur det går till vid en rekrytering. Till exempel den om rekryteraren som ritade en ring på golvet, ställde sig på en stol med samtliga ansökningar och kastade dem på golvet. De som kom i ringen lästes, resten kasserades med ursäkten: ”Vi vill ju anställa någon som har tur!” Huruvida detta verkligen hänt eller ej kan diskuteras, men den här uppsatsen ska behandla ett annat angeläget problem i rekryteringsprocessen som kanske inte är lika uppenbart och lättlost som detta, nämligen etnisk diskriminering.

Etnisk diskriminering

Hur etnisk diskriminering ska motverkas på arbetsmarknaden är ett hett diskuterat ämne och något som går att läsa om på många ställen. I tidningen *Personal & Ledarskap* (Dunås, 2007, Hedlund, 2007) har temat mångfald flera gånger tagits upp. Både frågan om varför företag rekryterar snävt och om oidentifierade ansökningshandlingar är en lösning på problemet, något som nu görs på försök på flera håll i Sverige (Dunås, 2007). I en artikel uttalar sig flera personer inom näringslivet, såsom personaldirektörer och psykologer, om vad de tror att den snäva rekryteringen beror på. De tror bland annat inte att det räcker med utbildning om vikten av mångfald på den svenska arbetsmarknaden för att lösa problemet. De menar att många ledningsgrupper på svenska företag inte har den kunskap och det intresse som behövs. Om deras inställning ska kunna förändras måste de veta varför och vilka resultat som kan väntas av denna förändring. Ledningsgrupper kan inte endast uttala sig positivt om mångfald utan måste ge direkta uppdrag neråt i organisationen vars syfte är att arbeta för mångfald. Det går inte att lägga ansvaret på personalavdelningen eftersom det är naturligt att välja det säkraste kortet då en felrekrytering är en kostsam historia för företaget (Hedlund, 2007).

Svensk lag

För företag och arbetsgivare handlar det inte bara om att ändra sina attityder på grund av att det anses som socialt önskvärt med mångfald och en heterogen arbetsgrupp. Vid diskriminering av en minoritetsgrupp bryter arbetsgivaren även mot svensk lag och kan bli skadeståndsskyldig. Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, 8 § säger att:

”En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne sämre än arbetsgivaren behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.”

Lagens ändamål är bland annat att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet. Etnisk tillhörighet innebär enligt svensk lag att någon tillhör en grupp av individer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg (Göransson & Nordlöf, 2006).

Namnet har betydelse

Trots denna lag har många personer med utländsk härkomst svårt att få anställning, ofta enbart på grund av att de har ett icke svenskklingande namn. Enligt en rapport från Integrationsverket framkommer det att 81 procent av den inrikes födda befolkningen hade sysselsättning år 2005 medan endast 64 procent av den utrikes födda befolkningen hade det samma år (Integrationsverket, 2006). I en annan studie från Integrationsverket (Arai, Schröder, Skogman Thoursie & Thoursie, 2006) jämfördes de möjligheter personer med svensk respektive utländsk härkomst har på den svenska arbetsmarknaden. Undersökningen fokuserade bland annat på vilken roll den sökandes namn spelar i rekryteringsprocessen. Resultatet visade att namnet kan ha stor betydelse för chanserna att få ett arbete. Personer som bytte från ett utländsktklingande namn till ett svenskklingande namn fick lättare ett arbete och deras inkomst ökade mer än för dem som valde att inte byta namn. Under perioden december 2003 till maj 2004 ansökte 102 personer eller familjer om att få byta namn hos *Patent- och registreringsverket*. 56 av dessa ansökningar gjordes med motiveringen att de ville ha ett svenskt namn då de kände sig diskriminerade på grund av sitt namn eller att de ansåg namnet vara svårt att stava eller uttala (Stenberg, 2004).

Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka huruvida diskriminering kan förstärkas genom en företagspolicy som uttrycker lojalitet gentemot ingruppen. Med ingruppen menas här svenskar som etnisk grupp. Studien undersöker om det finns någon koppling mellan ett företags policy och värderingar, social dominans samt personers tendens till fördomsfullhet. Vidare är det även intressant att se om det finns en könsskillnad på ovanstående punkter. Uppsatsen är angelägen då författarna försöker finna en potentiell felkälla som kan leda till uppkomsten av etnisk diskriminering i rekryteringsprocessen. Om denna typ av felkälla kan hittas är det ytterligare ett steg i processen att motverka etnisk diskriminering som i förlängningen bidrar till att skapa ett mer jämställt samhälle.

Bakgrund

Rekrytering

Rekrytering består av en urvalsprocess som oftast har målet att anställa den bästa utifrån ett stort urval med lite information om varje sökande. Det är intressant att fundera över hur människor lyckas kommunicera med varandra i en process där de på förhand inte känner varandra. Vad kännetecknar en önskvärd medarbetare och hur gör en rekryterare för att välja ut den mest lämpade personen för en tjänst? Rekrytering är en komplex process där många människor är involverade och många olika aspekter måste tillgodoses. Hur en rekryterare väljer att gå tillväga för att bestämma vem som är önskvärd är ofta förankrat i de vanor och rutiner som med tiden har utvecklats inom organisationen. Även om det finns en ganska klar bild av vilka formella krav som ställs styrs även urvalet av de normer och tankestilar som råder i organisationen (Nilsson, 2006). En felrekrytering kan bli mycket dyr då det bland annat innebär nya rekryterings- samt upplärningskostnader av ytterligare en nyanställd. Då rekrytering är en process som innebär medveten bortsortering av personer kan det ses som en exkluderingsprocess (Nilsson, 2006). En exkludering som även kan innebära etnisk diskriminering och drabba immigranter i Sverige. Enligt en svensk studie (Akrami, Ekehammar & Araya, 2000) är strukturen i de attityder som svenskar har mot immigranter densamma som i andra länder. Detta trots att immigrationen är ett relativt nytt fenomen i de skandinaviska länderna som har en annan historia och andra etniska relationer än i till exempel USA. Immigrationen till Sverige var mycket liten fram till slutet av andra världskriget varefter immigranter kom i vågor i form av arbetskraft eller flyktingar. Hur

dessa etniska grupper kom att rankas i samhället skiljde sig beroende på när och varför de immigrerade (Lund & Ohlsson, 1994, i Snellman & Ekehammar, 2005).

Jag är fördomsfri och stödjer egalitetsnormen

Att be någon redogöra för sin attityd gentemot en annan etnisk grupp ger antagligen inget ärligt svar (Fazio & Olson, 2003). De flesta i dagens samhälle vill kunna säga att de är fördomsfria – både till andra och till sig själva. FN:s deklaration om mänskliga rättigheter 1948 handlade om lika rättigheter och möjligheter för allas lika värde. Länderna som ratificerade deklarationen ville tydliggöra sitt avstånd från rasism och diskriminering som var en av grunderna till andra världskriget (Lappalainen & Lundgren, 2007). Trots detta finns det fortfarande problem med fördomsfullhet och diskriminering i samhället. Detta har sitt ursprung i etnocentrism vilket innebär att en person ser den egna kulturen som central och tolkar andra kulturer med utgångspunkt från denna. Här spelar attityder, fördomar och stereotyper in. Med en attityd avses inom modern psykologi en inställning till någonting. Det är ett ställningstagande som tas efter hand som en person drar slutsatser och gör bedömningar om objekt och deras betydelse. Stereotyp är en starkt förenklad, vanligen känslomässigt laddad föreställning om en företeelse, och kan ses som en automatiskt aktiverad kognitiv genväg, för att bedöma information om andra sociala grupper (Macrae, Stangor, & Milne, 1994). En fördom är å andra sidan en åsikt, uppfattning eller inställning till någonting som inte är grundad på fakta utan istället bottnar i negativa känslomässiga reaktioner (Egidius, 2005).

Idag talas det om två former av rasism. En gammalmodig form av öppen och direkt rasism som minskar allt mer samt en ny form av aversiv eller modern rasism (den term som kommer att användas här), som breder ut sig (Gaertner & Dovidio, 2005). Denna form av rasism som anses vara mer subtil reflekterar den spänning i samhället som finns mellan jämställdhet och rättvisa och de dagliga handlingar av systematisk fördomsfullhet och diskriminering som fortfarande skapar orättvisor och olikheter mellan etniska grupper.

Moderna rasister, i jämförelse med de gammalmodiga, sympatiserar med offer för orättvisor och stödjer medvetet, uttryckligen och uppriktigt de principer som talar för jämlikhet mellan etniska grupper, den så kallade egalitetsnormen, samt ser sig själva som fördomsfria. Samtidigt besitter de negativa känslor och övertygelser mot andra etniska grupper, som kan vara omedvetna (Gaertner & Dovidio, 2005). Att moderna rasister samtidigt har positiva och negativa

värderingar och känslor gör deras attityder komplexa och skapar ett särskilt mönster av diskriminerande beteende. När interaktioner med andra etniska grupper är oundvikliga, upplever de ångest och obehag, och som en konsekvens försöker de lösgöra sig från dessa interaktioner så snabbt som möjligt. Dessutom, då moderna rasister finner avsmak av varje tanke eller indikation på att de skulle vara rasister beror en del av det obehag som de upplever på rädsla för att uppträda fördomsfullt. Som en konsekvens är de i högsta grad motiverade av att inte göra några fel och uppföra sig olämpligt i interaktioner med andra etniska grupper. De försöker undvika att tänka tankar och uppleva känslor som är negativa om andra etniska grupper (Gaertner & Dovidio, 2005). Dessa ansträngningar med att upprätthålla en fördomsfri självbild kan visa sig vara en kostsam strategi på många vis. Medan gammalmodiga rasister visar upp ett riktat och uppenbart mönster av diskriminering, kan moderna rasister agera mer varierat och inkonsekvent. Ibland diskriminerar de och ger uttryck åt sina negativa känslor och andra gånger gör de det inte utan speglar sina övertygelser gällande egalitetsnormen. Eftersom moderna rasister medvetet erkänner och godkänner egalitetsnormen och ser sig själva som fördomsfria, kommer de inte diskriminera i situationer med starka sociala normer när diskriminering skulle vara uppenbar för andra och dem själva. Diskriminering tenderar att ske i situationer då de normativa strukturerna är svaga och vägledning för lämpligt uppträdande är vag, eller när basen för deras bedömning är tvetydig. Dessutom kommer diskriminering att ske när en negativ respons kan rättfärdigas eller rationaliseras baserat på någon annan faktor än etnicitet. Under dessa omständigheter kanske moderna rasister deltar i ett beteende som till sist skadar exempelvis immigranter, men på ett sätt som tillåter dem att upprätthålla självbilden av fördomsfrihet (Gaertner & Dovidio, 2005).

Det finns situationer och kontexter som kan göra det svårare för människor att kontrollera sina val och attityder. Detta kan bidra till att ett mer fördomsfullt urval görs än vad som hade gjorts om situationen varit en annan. Studier visar att personer är snabbare på att kategorisera när de använder sig av de attityder som ligger dem nära eller av ett attribut som nyligen har blivit uppmärksammat då processen sker mer automatiskt (Smith, Fazio & Cejka, 1996). Fazio och Dunton (1997) visade att attityder hos den person som uppmärksammar någonting spelar en viktig roll i hur stimulusattribut kategoriseras, om till exempel etnicitet användes eller inte. För individer hos vilka etnicitet väckte en attityd vägde etnicitet tyngre i bedömningen. De individer som är motiverade att kontrollera dessa skenbart fördomsfulla reaktioner använde sig mindre av etnicitet. Detta krävde dock mer tid då de istället måste söka

upp andra attribut att kategorisera efter.

I uppsatsen är en underhypotes utifrån detta att om respondenterna får uppleva stress genom att uppgiften ska utföras på en viss tid kommer de i större utsträckning att använda sig av automatiska processer. Det bör då leda till att om de har fördomsfulla attityder kommer de inte ha tid att korrigera dem och de kommer därmed att skatta mer fördomsfullt.

Lika barn leka bäst

För mer än 2 000 år sedan höll Aristoteles (ca. 384-322 B.C.E./1984, i Umphress, Dietz, Baskerville Watkins, Smith-Crowe, & Brief, 2007) det som sannolikt att individer som är lika varandra blir vänner och att de som inte är lika inte heller blir vänner. Åtskillig socialpsykologisk forskning under 1900-talet indikerar att han generellt sett hade rätt, en *similarity-attraction effect*. (Umphress m fl, 2007). Schneider (1987, i Schneider, Smith Brent, Taylor & Fleenor, 1998) använde sig av en *attraction-selection-attrition* modell som förutsatte att dessa processer bidrar till att organisationer blir befolkade med personer som har liknade värderingar och personligheter. Detta sker för att människor i en organisation är unika på det viset att de en gång har blivit attraherade av organisationen, utvalda, och valt att stanna kvar. Det är själva urvalsprocessen (*selection*) som är av intresse här då det finns bevis som pekar på att människor anser sökande mer attraktiva när de framställs som demografiskt lika dem själva (James, Brief, Dietz, & Cohen, 2001).

Med ingrupsfavoritism menas att individen prioriterar den sociala grupp som den tillhör (ingruppen) framför en annan social grupp som den inte anser sig tillhöra (utgruppen). Grupper utan bakgrund av rivalitet och konflikter och som saknar väsentlig anledning till att hålla samman kommer trots detta visa på denna typ av bias av ingrupsfavoritism (Brewer, 1979). Även om individen själv inte har chans till belöning eller andra förmåner kommer denna att värdera ingruppen högre än utgrupper, och vid tillfälle ge mer belöning till ingruppen (Brewer, 1979). Dock har det i en studie av Lewis och Sherman (2003) visats att ingrupsfavoritism är mer komplext än en systematisk favorisering av den egna ingruppen. Studien gick ut på att respondenterna skulle rekrytera till en tjänst. Bland de sökande fanns medlemmar av både in- och utgruppen. Om valet stod mellan två kompetenta kandidater valdes kandidaten från ingruppen. Om valet stod mellan två inkompetenta kandidater värderades istället kandidaten från utgruppen högre. Enligt forskarna skulle detta bero på att en medlem från ingruppen som riskerar att inte

göra ett fullgott arbete ses som ett hot mot den egna ingruppen och dess anseende, och väljs således bort. Följaktligen är ingrupsfavoritism endast verksamt om gruppen kan dra nytta av detta genom den sociala identiteten (Lewis & Sherman 2003). Den sociala identiteten, som är relaterat till det kollektiva självförtroendet, spelar här en viktig roll. De som har högt kollektivt självförtroende reagerar starkare på det som uppfattas som ett hot mot ingruppen och försöker då nedvärdera utgruppen och därtill även upphöja den egna ingruppen (Crocker & Luhtanen, 1990). Ingrupsfavoritism kan dock vara än mer komplext. Linville och Jones (1980) visar att utgruppsmedlemmar tenderar att bli värderade mer extremt än ingrupsmedlemmar. Vid två likvärdigt väl kompetenta personer, en från den egna ingruppen och en från utgruppen, kommer personen från utgruppen att värderas högre. Om personerna inte är kompetenta kommer även här utgruppsmedlemmen att värderas mer extremt, men åt det negativa hållet. Detta visar sig vara gällande för bland annat etnicitet, kön (Linville & Jones, 1980) och ålder (Linville, 1982). Som påvisats är ingrupsfavoritism mycket komplext men trots detta stödjer uppsatsförfattarna sina hypoteser på det resultat som Brewer (1979) visar på.

Tidigare forskning av Hertel och Kerr (2001) har även gjorts angående ingrupsfavoritism relaterat till lojalitet kontra rättvisa. I experimentet primades respondenterna med ord som associerades till antingen lojalitet eller rättvisa. Om respondenterna primades med ord relaterat till lojalitet favoriserade de ingruppen i högre grad än om de primades med ord relaterat till rättvisa. Därtill kommer respondenterna även att uttrycka högre ingrupsidentifikation. De menar att ingrupsfavoritismen och ingrupsidentifikationen kan vara konsekvenser av tillgängliga sociala normer (Hertel & Kerr, 2001).

Utifrån detta antas att lojalitetsnormen kommer vara en faktor som kan rättfärdiga respondentens val av kandidater från ingruppen svenskar (se modern rasism). I enlighet med huvudhypotesen kommer respondenterna i undersökningen att välja sökande som är mer lika dem själva och således praktisera ingrupsfavoritism. Detta kommer vidare att öka i relation till hur stark lojalitetsnormen är.

Vissa grupper av människor är helt enkelt underlägsna andra

I en studie av Petersen och Dietz (2005), som ligger till grund för denna studie ingick ett självskattningstest för att mäta fördomsfullhet (se nedan). Uppsatsförfattarna har i denna studie istället använt sig av ett social dominansorienteringstest (SDO) (Pratto, Sidanius, Stallworth &

Malle, 1994) då detta test har visat sig vara ett bra mått på att mäta fördomar och etnocentrism (Sidanius & Pratto, 1999). Social dominans teori (SDT) (Sidanius & Pratto, 1999), som ligger till grund för detta test, menar att alla samhällen tenderar att vara strukturerade i ett system av gruppbaseade sociala hierarkier. Denna typ av hierarkier består av minst en eller ett litet antal av dominanta och hegemoniska grupper i toppen och ett antal underordnade grupper i botten. De socialt dominanta grupperna kan karaktäriseras av att de förfogar över en oproportionerligt stor del av positivt socialt värde såsom de materiella och symboliska saker som människor strävar efter. Det kan vara politisk auktoritet och makt, vackra hem, den bästa tillgängliga hälsovården, välstånd och hög social status. Undergrupper besitter det motsatta, det vill säga en oproportionerligt stor del av negativ social makt. Detta innebär låg social status vilket kan medföra högrisksarbeten med låg status samt dålig tillgång till bra hälsovård. Endast genom att en individ är medlem av en social grupp får denne tillgång till social makt, prestige samt andra privilegier som denna grupp innehar. SDT föreslår en indelning av dessa gruppbaseade hierarkier i tre system. Ett åldersbaserat, ett könsbaserat samt ett godtyckligt system som kan grunda sig på vilka sociala grupper som helst såsom klass, religion och etnicitet. Det senare systemet är det som orsakar mest konflikter i form av krig och förtryck och det förekommer endast i samhällen som är grundade på ekonomiska system (Sidanius & Pratto, 1999). Det är detta godtyckliga system i form av etniska hierarkier som denna uppsats fokuserar på. SDT bedömdes vara den bäst lämpade teorin för undersökningen då den försöker fånga flera olika nivåer av fördomsfullhet såsom psykologiska faktorer hos den enskilda individen och rådande sociala kontexter och strukturer (Sidanius & Pratto, 1999).

För att mäta graden av social dominans har Pratto, Sidanius, Stallworth och Malle (1994) utarbetat ett mått kallad social dominansorientering (SDO). Testet mäter i vilken utsträckning en individ önskar och stödjer ett samhälle som är hierarkiskt organiserat utifrån olika sociala grupper. Personer som skattar sig högt på social dominans tenderar att föredra och stödja hierarkiskt strukturerade relationer mellan grupper medan de som skattar sig lågt på skalan tycker bättre om jämlikhet mellan grupper. Män skattar sig generellt högre på SDO än kvinnor (Pratto m fl, 1994). De individer som tillhör eller anser sig tillhöra en dominant grupp i samhället kommer även de att skatta sig högre på SDO till skillnad från dem som tillhör eller anser sig tillhöra en underordnad grupp. Graden av SDO påverkas alltså av en rad olika bakgrundsfaktorer där även temperament och socialisation kan nämnas (Sidanius & Pratto, 1999). SDO-testet

korrelerar starkt med hierarkiska legitimerande myter där det görs en skillnad mellan hierarkiskt upprätthållande såsom rasism, nationalism samt etnisk fördomsfullhet och hierarkiskt motarbetande där jämlikhet mellan grupper förespråkas såsom feminism och socialism (Pratto m. fl. 1994). Forskning av Umphress m fl (2007) visar även att graden av SDO har betydelse för graden av ingrupsfavoritism. I deras studie har de undersökt graden av attraktion till en viss organisation och korrelerat den med social dominans. När graden av SDO ökar hos medlemmar av högstatusgrupper kommer också attraktionen till en organisation som är demografiskt lik personen att öka. När SDO å andra sidan ökar hos en medlem i en lågstatusgrupp kommer denne känna mer attraktion till en organisation med medlemmar som är demografiskt olik sig, det vill säga till en organisation bestående av högstatusmedlemmar (Umphress m fl, 2007). I relation till lojalitet gentemot en ingrupp är SDO således relevant i denna undersökningsdesign.

Tidigare forskning.

Petersen och Dietz (2005) har genomfört en undersökning i Tyskland som rör rekrytering och lojalitet mot ingruppen. Den genomfördes på ett tyskt universitet där 87 frivilliga studenter deltog. Undersökningen var konstruerad i två steg där det första var ett självskattningstest som bland annat innehöll frågor för att mäta fördomar. Testen genomfördes för att mäta graden av fördomsfullhet (ingen, subtil och uppenbar fördomsfullhet). Nästa steg var ett experiment där respondenterna skulle agera som en anställd rekryterare vars chef var VD för en tysk snabbmatskedja. Som rekryterare var uppgiften att genomgå en screeningprocess där åtta kandidater skulle granskas och tre av dem skulle väljas ut för att gå vidare till en senare intervju. I manipulationsgruppen fick respondenterna en promemoria (PM) som uttryckte en direkt önskan om homogenitet i företaget. Kontrollgruppen fick ingen sådan promemoria. Undersökningen hade således två oberoende variabler, uppmaning respektive ingen uppmaning av en homogen arbetsgrupp samt grad av fördomsfullhet. Beroendevariabel var antalet valda utländska kandidater till en arbetsintervju. Resultatet av undersökningen visade att de tyska studenter som fått uppmaningen att bibehålla den homogena arbetsgruppen valde färre kandidater med utländsk bakgrund än de som inte fått denna uppmaning. De respondenter som skattat sig som subtilt fördomsfulla (modern fördomsfullhet, se ovan) var känsligare för denna uppmaning än de med uppenbar eller ingen fördomsfullhet. De med uppenbar fördomsfullhet valde färre kandidater med utländsk bakgrund oavsett om de var i kontroll- eller manipulationsgruppen jämfört med

dem utan fördomsfullhet (Petersen & Dietz 2005). Denna typ av forskning är intressant då det visar att uppmaning och ökad tillåtelse bidrar till att en person blir mer fördomsfull om personen har den tendensen. Skulle utfallet bli detsamma ifall denna typ av fördomsfullhet istället uttrycks av ett företags policy? Det vore intressant att undersöka om denna studie kan replikeras i en svensk kontext. Om det är så kan det vara till hjälp för att finna en av de källor i rekryteringsprocessen som gör att invandrare har svårt att få arbete i Sverige.

Frågeställning

Hypoteserna i denna undersökning är att de olika kandidaterna kommer att väljas olika ofta beroende på om namnet är svenskt eller utländskt. A) de respondenter som skattar sig högt på social dominans kommer i större utsträckning skatta mer fördomsfullt mot en etnisk utgrupp än de som skattar sig lågt på social dominans, och B) detta kommer att öka i relation till svag eller stark betingelse, det vill säga lojalitet. I en underhypotes förväntas det dessutom vara en könsskillnad, bland deltagarnas skattningar samt deras resultat på social dominans, på så sätt att män förväntas vara mer fördomsfulla än kvinnor. Ytterligare en underhypotes är om tidspress påverkar korrigering för fördomsfullhet. Det bör då leda till att de som har fördomsfulla attityder inte har tid att korrigera för sina fördomar och därmed skatta mer fördomsfullt.

Metod

Deltagare

I den slutgiltiga studien ingick 96 respondenter varav 48 män och 48 kvinnor. Undersökningen genomfördes på studenter som kom från varierande akademiska discipliner vid Lunds universitet, i åldersspridningen 19-37år ($M = 23,22$, $SD = 2,80$). Deltagarna i studien rekryterades i fikarum och på studieplatser och fick som tack för att de ställde upp chansen att vara med i en utlottning av biobiljetter. Efter insamlingen av enkäterna kontrollerades vilka hypotesgissningar som respondenterna angivit. Tjugo stycken enkäter sorterades här bort då det bedömdes som att de delvis eller helt gissat hypotesen. Dessa tjugo enkäter gjordes sedan om av nya respondenter i en andra omgång av enkätinsamling detta för att designen skulle bli komplett och ett eventuellt resultat skulle kunna styrkas med en hög statistisk styrka. Samtliga av dessa enkäter var användbara i studien då ingen gissat rätt på hypotesfrågan. Av de 96 respondenterna hade tretton av dem en eller två utlandsfödda föräldrar. För att kontrollera att dessa respondenter inte skiljde sig från resterande respondenter gjordes ett t -test för att kontrollera medelvärdena. Respondenter med utlandsfödda föräldrar ($M = 1,51$, $SD = 0,51$) samt respondenter med svenskfödda föräldrar ($M = 1,54$, $SD = 0,51$), ($t = 0,22$, $df = 38$, two-tail $p = .83$). Eftersom det här inte fanns någon signifikant statistisk effekt uteslöts inte dessa ur samplet då det skulle innebära ett sämre statistiskt styrka.

Procedur och material

I likhet med Petersen och Dietz (2005) studie testades frågeställningen genom ett tillvägagångssätt där respondenterna fick genomgå en simulerad screeningprocess och därefter skatta sig på en social dominansskala, SDO (Pratto m fl 1994). Studien bestod således av två delsteg. Innan respondenterna började med uppgiften fick de instruktioner om studiens tillvägagångssätt. De blev här instruerade om att de skulle föreställa sig att de arbetade som rekryterare på ett företag som skulle nyanställa. Deras uppgift var att som rekryterare välja ut och rangordna tre CV som skulle gå vidare till en intervju som skulle hållas av deras chef. Respondenterna blev dessutom informerade om att detta skulle ske inom en viss angiven tidsram (10 min) och att det skulle bli informerade när en minut kvarstod.

Därefter fick de en presentation av företaget och en kravprofil av den tjänst som skulle tillsättas, en ekonomiassistent. Presentationen av företaget HEBER beskrev ett familjeföretag inom färgbranschen (se Appendix A). Deras motto var att tillhandahålla kvalitet och service. Efter detta presenterades företagets policy och värderingar i tre olika variationer. Två av dem innehöll manipulationsbetingelsen som skiftade i styrka av lojalitet gentemot ingruppen; en svag samt en starkare manipulation av lojalitetsnormen. Kontrollgruppen fick en neutral beskrivning utan någon manipulation av lojalitetsnormen. Den löd ” Vi vill att våra medarbetare skall stärka och vårda företagsandan och varumärket i enighet med våra värderingar. HEBER står för värderingarna kvalitet och service. Kundens bästa ska alltid komma främst! ”. Den svaga beskrivningen löd ”Vi vill att våra medarbetare skall stärka och vårda företagsandan och varumärket i enighet med traditionella värderingar. HEBER står för värderingarna laganda, gemenskap och vikten av att behålla känslan av ett familjeföretag. ” samt den starka ” Vi vill att våra medarbetare skall stärka och vårda företagsandan och varumärket i enighet med traditionella värderingar. HEBER står för värderingarna laganda, gemenskap och vikten av att behålla känslan av ett familjeföretag. För oss är det viktigt att våra medarbetare representerar detta för en stark gemenskap i vår strävan efter att tillsammans bli bäst och uppnå nya mål.”.

Kravprofilen konstruerades utifrån en redan existerande kravprofil för att den skulle bli så realistisk som möjligt (se Appendix B). Den förenklades och anpassades för att den skulle passa studien. Åtta stycken CV konstruerades som skulle matcha varandra i kompetens och lämplighet för den valda tjänsten. Dessa CV beskrev kandidaternas utbildning,

arbetslivserfarenhet, övriga kunskaper samt en kort personlig beskrivning (se Appendix C). Matchningen gjordes genom två pilotstudier (se nedan). Efter matchningen valdes åtta stycken namn som utgjorde exempel på fyra stycken svenskklingande namn och fyra med icke svenskklingande namn. Utöver de fyra svenska namnen valdes ett danskt, ett polskt, ett iranskt samt ett turkiskt namn. De namngavs följande; Anna Ekberg, Ella Lindblom, Sandra Olsson, Petra Svensson, Renata Kwiatkowska (polskt), Fatimah Sajadpour (iranskt), Helle Pedersen (danskt) och Yasemin Öztekin (turkiskt). Endast kvinnliga namn användes i studien för att urvalet inte skulle kunna vara könsbaserat. Denna fördelning av namn gör att urvalet inte är representativt för verkligheten då endast 16 % av Sveriges befolkning år 2005 hade utländsk bakgrund (Integrationsverket, 2007). Det anses ändå nödvändigt för designens utformning att inte ha fördelning av namn autentiskt, eftersom chansen är större att respondenten då väljer en svensk, enbart på grund av att de är fler. Det hela utfördes under tidspress då det ansågs att det skulle försämra deras kognitiva förmåga att korrigera för fördomar.

I det andra steget fick respondenterna skatta sig på en skala som mäter social dominans. SDO är ett attitydsorienterat självskattningstest där respondenterna får ta ställning till olika påståenden och gradera sig på en skala av hur pass starkt de håller med påståendet eller ej. SDO-skalan är konstruerad med 16 påståenden som är balanserade genom att hälften är påståenden som favoriserar ojämlikhet mellan grupper och resterande hälften favoriserar jämlikhet mellan grupper (Pratto m.fl. 2004). Forskning visar att den svenska översättningen av testet är jämförbart med originalet (Bäckström & Björklund, 2007). Resultatet av testet användes sedan för att gruppera respondenterna utifrån om de hamnade högt eller lågt. Sist i testet fick de fylla i kön, ålder och om huruvida de och deras föräldrar var födda i Sverige eller utomlands.

Pilotstudie 1 och 2: matchning av CV

För att matcha kompetens och lämplighet i samtliga CV genomfördes två pilotstudier. Under dessa två studier uteslöts namnen för att de inte skulle påverka skattningen. Den första studien ($N=10$) visade på skillnader då alla CV inte blev valda i samma utsträckning. Efter korrigeringar genomfördes en andra pilotstudie ($N=12$) som visade på en jämn skattning (se tabell 1).

Tabell 1

Kompetens och lämplighet för CV i pilotstudie 2 Medelvärdesskattningar på en skala 1-10.

	Kompetens	Lämplighet
	M (SD)	M (SD)
CV1	7,17 (1,12)	7,17 (1,34)
CV2	6,67 (1,94)	6,75 (1,92)
CV3	5,88 (1,98)	5,96 (1,66)
CV4	6,75 (1,22)	6,38 (1,52)
CV5	5,92 (1,98)	6,17 (1,91)
CV6	5,96 (1,60)	5,42 (6,07)
CV7	6,42 (1,73)	6,88 (2,24)
CV8	6,71 (1,71)	6,04 (1,51)
Total	6,43 (1,68)	6,34 (1,81)

Note. Höga medelvärden visar på en positiv skattning.

Pilotstudie 3: kontroll av tidsåtgång samt förståelsen av instruktionerna

Ytterligare en pilotstudie genomfördes ($N=8$) för att undersöka hur lång tid det tog att genomföra urvalet av CV. Tiden togs från det att respondenterna läst instruktionerna till dess att de rangordnat de tre kandidater som de föredrog. Detta gjordes för att en genomsnittlig tidsåtgång skulle kunna beräknas. Resultatet visade ($M=11.9$, $SD=1.8$). Tidsåtgången minskades sedan till 10 minuter för att en tidspress skulle införas. Samtidigt skedde en kontroll av hur lättförstådda och klara instruktionerna var. Instruktionerna visade sig uppfylla kraven på lättförståelighet.

Förklaring av designen.

Då alla CV är matchade ligger varje CV på samma plats i varje uppsättning av CV (det vill säga de åtta CV som respondenterna ska välja mellan). Namnen på samtliga CV är fördelade enligt metoden *random starting order with rotation* (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2006). Det innebär att namnen ligger i en given ordning men att de roterar vilket resulterar i att varje namn ligger på varje CV lika många gånger. Det vill säga i första uppsättningen av CV har CV 1 namn A. CV 2 namn B osv. till CV 8 som har namn H. I nästföljande uppsättning av CV kommer

CV 1 istället ha namn H. CV 2 namn A. CV 3 namn B. osv. (se Appendix B). Detta betyder att det finns åtta möjliga uppsättningar av CV med namn. De åtta möjliga uppsättningar kommer att förekomma tolv gånger var vilket blir totalt 96 uppsättningar av CV vilket kräver 96 respondenter. Då designen består av två manipulationsgrupper samt en kontrollgrupp blir det 32 respondenter i varje grupp. I varje grupp förekommer då varje uppsättning av CV fyra gånger. Två av dem har distribuerats till män och två till kvinnor. Detta innebär att ett eventuellt resultat i studien inte kan bero på vilken plats som namnen har haft i uppsättningen av CV.

Resultat

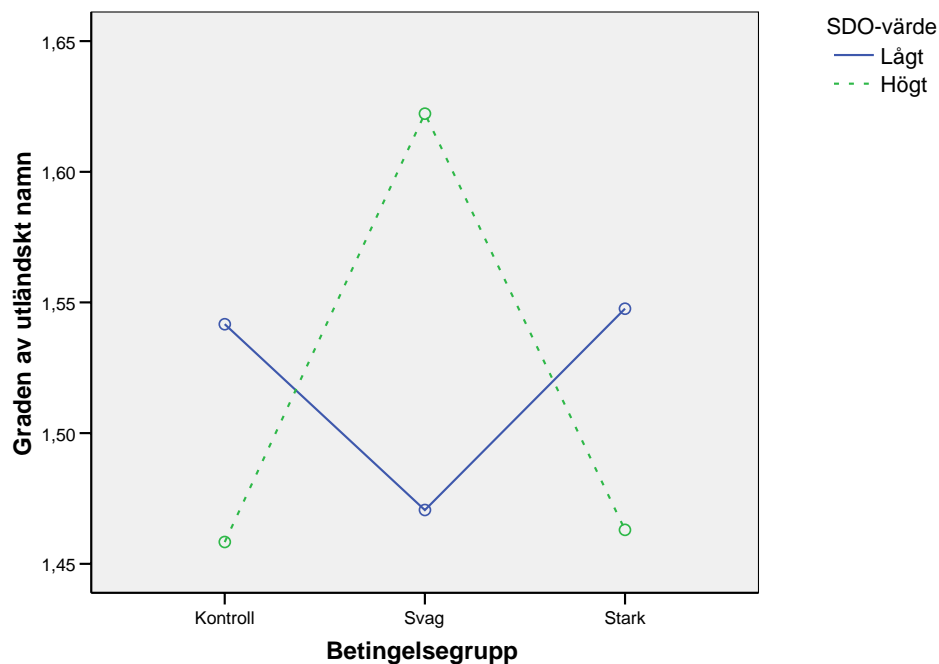
Huvudhypotesen i denna undersökning var att de olika kandidaterna kommer att väljas olika ofta på grund av etnisk tillhörighet. De respondenter som skattar sig högt på social dominans kommer att välja färre kandidater från en etnisk utgrupp och detta kommer att öka i relation till lojalitetsnormens styrka.

För att undersöka huvudhypotesen hade studien två viktiga oberoende variabler: lojalitet med tre nivåer (kontroll, svag samt stark) och social dominans (SDO) som delades upp i två nivåer (låg respektive hög). Den beroende variabeln var etnicitet som hade två nivåer (svenskt namn respektive utländskt namn).

För att testa huvudeffekten av lojalitetsnormen gjordes en Chi-Squareanalys av valen i de olika betingelsegrupperna. Denna analys visade att det inte fanns något signifikant resultat i något av de tre rangordnade valen. Första valet ($\chi^2 = 1.09$, $df = 2$, $p = .58$), andra valet ($\chi^2 = 0.08$, $df = 2$, $p = .96$) samt tredje valet ($\chi^2 = 1.34$, $df = 2$, $p = .51$). En univariat ANOVA visade på att det i förstahandsvalet inte heller fanns någon skillnad i medelvärdet av antalet valda utländska respektive svenska namn i någon av betingelsegrupperna, $F(2,84) = 2.194$, $p = .118$. Detta visar att manipulation av faktorn lojalitet inte påverkade i vilken grad respondenterna valde svenska respektive utländska namn. De sökande ansågs alltså, oberoende av etnicitet, vara lika lämpade för tjänsten och gällande hypotes fick således inget stöd av undersökningen,

Härefter undersöktes hur faktorn social dominans interagerade med faktorn lojalitet i valen av CV. Här visade en univariat ANOVA att det fanns en interaktionseffekt mellan de två faktorerna, $F(2, 84) = 3.665$, $p = .03$. Detta visar på att det fanns en skillnad i hur respondenterna skattade de sökande i förhållande till social dominans. Efter vidare analys upptäcktes dock att resultatet inte var enligt hypotesen att de som låg högt på skalan social dominans skulle skatta mer fördomsfullt. Som visas i Figur 1 är det endast den svaga betingelsegruppen som skiljer sig

från de två andra grupperna.

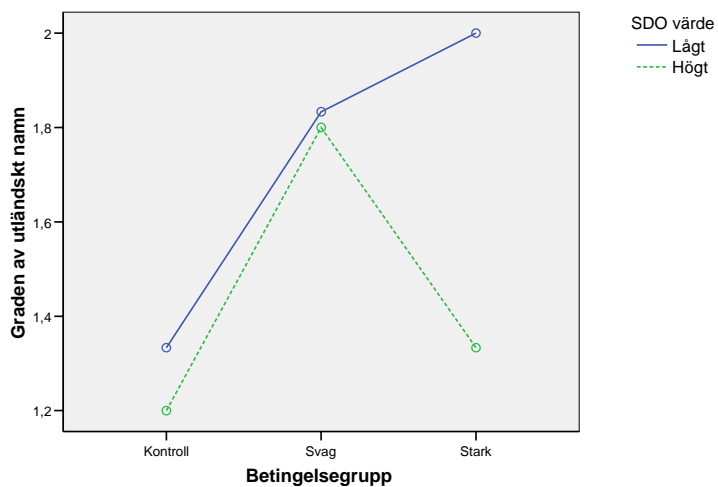


Figur 1

Respondenternas förstahandsval i medelvärde i relation till social dominans.

Note. 1 innebär enbart svenska namn och 2 enbart utländska namn.

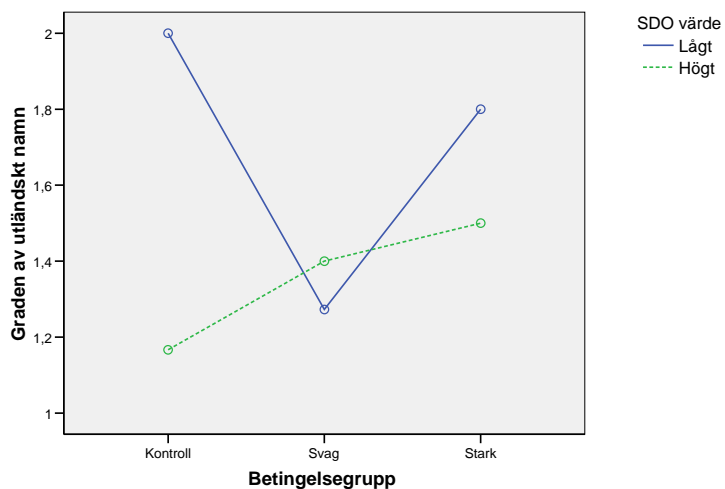
I en vidare analys i en univariat ANOVA lades kön till som variabel vilket visade en signifikant interaktionseffekt mellan kön, social dominans och grad av lojalitet, $F(2,84) = 3.17, p = .047$. Det går att se hur män och kvinnor skiljer sig åt i valda CV i Figur 2 och Figur 3.



Figur 2

Mäns förstahandsval i medelvärde i relation till graden av social dominans.

Note. 1 innebär enbart svenska namn och 2 enbart utländska namn.



Figur 3

Kvinnors förstahandsval i medelvärde i relation till graden av social dominans.

Note. 1 innebär enbart svenska namn och 2 enbart utländska namn.

En av underhypoteserna var att män generellt skattar sig högre på social dominans och således även skattar mer fördomsfullt än kvinnor. När denna underhypotes testades lades kön till som variabel och det fanns en effekt av det första valda CV, kön och respektive betingelsegrupp. För män visade en Chi-Squareanalys ($\chi^2 = 10.18, df = 2, p = .01$) och kvinnor ($\chi^2 = 6.10, df = 2, p = .047$). I kontrollgruppen valde män svenska namn i högre grad än utländska. Kvinnor valde i högre grad utländska namn än svenska namn i sitt första val. Detta stödjer underhypotesen att män skattar mer fördomsfullt än kvinnor. I betingelsegrupperna blev resultatet ett annat än väntat då både män och kvinnor gjort samma val i den starka betingelsegruppen som i kontrollgruppen. Enligt hypotesen skulle ett mer fördomsfullt val göras det vill säga fler svenskar skulle väljas. Männerna har istället valt fler invandrare i den starka betingelsen där hypotesen säger att fler svenskar ska väljas. Den svaga betingelsegruppen hos män gav ett oväntat resultat då de valt fler svenskar än både kontroll- och stark betingelsegrupp. Kvinnor valde fler svenskar i den svaga betingelsegruppen men valde i den starka betingelsen lika många utländska namn som i kontrollgruppen vilket strider mot hypotesen. De andra och tredje valen av CV: visade inte på några signifikanta skillnader mellan män och kvinnor. (Andra valet: män: ($\chi^2 = .17, df = 2, p = .92$), kvinnor: ($\chi^2 = .17, df = 2, p = .92$). Tredje valet: män ($\chi^2 = 2, df = 2, p = .37$) kvinnor: ($\chi^2 = 4,8, df = 2, p = .091$).

En annan underhypotes var att respondenterna skulle vara mer diskriminerande vid upplevd tidspress. Alltså inte ha tid för korrigerande av fördomsfulla attityder. Upplevd tidspress fanns med i studien för att kontrollera om den hade betydelse för valen av sökande. När sökandes val, uppdelat på olika betingelsegrupper, kontrollerades för upplevd tidspress med hjälp av en univariat ANOVA kunde ingen signifikant relation påvisas (alla $F(1,94)$ var lägre än 2). Det tycks alltså inte som personer med högre eller lägre upplevd tidspress valde olika sökande

Sammanfattningsvis kan konstateras att inget signifikant resultat funnits angående huvudhypotesen, men att det gick att finna vissa tendenser som stödde underhypotesen om en skillnad mellan hur män och kvinnor skatta sig på social dominans och hur fördomsfulla de är. Dock visade inte underhypotesen, att respondenter med högt SDO skulle skatta mer fördomsfullt vid tidspress, på något signifikant resultat.

Diskussion

Syftet med denna studie var att se om ökad tillåtelse av ingrupsfavoritism leder till ökad fördomsfullhet i ett rekryteringssammanhang. Det förutsågs att den konstruerade designen, i överensstämmelse med Pratto m fl (1994), skulle visa på ett klart samband mellan graden av SDO och valda CV. Personer som hade högt på SDO skulle triggats av experimentbetingelsen lojalitet och därmed göra ett mer diskriminerande urval av kandidater desto starkare betingelsen blev. Personer med lågt SDO skulle således inte triggats av betingelsen och därmed inte skatta mer fördomsfullt vid ökad tillåtelse. Det fanns förvisso en signifikant skillnad mellan graden av SDO och valen av CV, men inte enligt hypotesen. Resultatet visar att det endast är den svaga manipulationen som skiljer sig från kontrollbetingelsen. De med högt SDO valde fler utländska namn och de med lågt SDO valde fler svenska namn. Manipulationen av den starka lojalitetsnormen påverkade inte hur respondenterna valde i relation till kontrollgruppen. Vad som bör tilläggas är dock att i gruppen med högt värde på SDO visade kontrollgruppen på en stark golveffekt, vilket gör det omöjligt för den starka betingelsegruppen att välja signifikant fler svenskar. Resultatet kunde dock bekräfta underhypotesen att män generellt är mer fördomsfulla än kvinnor, vilket stöds av forskning som visar att män generellt skattar sig högre på social dominans (Pratto m fl, 1994). Det fanns ingen statistisk signifikant skillnad mellan de respondenter som hade svensk respektive utländsk härkomst. Det kan tänkas bero på antingen att de inte har identifierat sig med de sökandes etniska tillhörighet eller vara kopplat till att de har hög social dominans och därmed hellre identifierar sig med önskad ingrupp, här svenska (Umphress m fl, 2007).

Orsakerna till att det förväntade resultatet enligt huvudhypotesen inte uppnåddes kan vara många, som till exempel att de fiktiva beskrivningarna av företaget och dess önskan om lojalitet gentemot ingruppen var för otydlig i sitt budskap eller för att respondenterna, trots påminnelse, inte gav normen tillräcklig uppmärksamhet. Tanken var att respondenterna skulle identifiera sig med rekryteraren och välja kandidater utefter kravprofilen och policyn. Då kandidaterna var likvärdigt kompetenta skulle de välja någon från deras egen ingrupp och således skulle ingrupsfavoritism vara verksamt, vilket talar för att respondenterna skulle följa den manipulerade normen om lojalitet. Eftersom den svaga och kortare manipulationen gav en större förändring än den starka kan det tänkas att den senare innehöll för mycket information och att respondenterna då inte tog till sig informationen lika väl. Det är emellertid svårt att

förklara varför den svaga betingelsen gav utslag i motsatt riktning mot vad hypotesen förutspådde. Hertel och Kerrs (2001) experiment, som delvis låg som grund för undersökningen, visade att priming av lojalitet resulterar i ingrupsfavoritism. Dock var deras experiments manipulering av lojalitetsnormen mycket starkare och mer explicit än vad den var i denna undersökning vilket kan förklara avsaknaden av förväntat resultat. Även i Petersen och Dietz (2005) studie, som ligger till grund för denna uppsats, var lojalitetsnormen uttryckt på ett mer explicit sätt där respondenterna fick ett separat promemoria med lojalitetsuppmeningen. Till skillnad från Petersen och Dietz (2005) studie som uttryckte en önskan om diskriminering mot utgruppen i lojalitetsuppmeningen fanns det emellertid i denna uppsats studie en önskan om lojalitet gentemot ingruppen. Detta uttrycktes dessutom mer subtilt då det ansågs opassande att uttrycka sig diskriminerande mot en etnisk utgrupp. Dessutom skulle det kunna innebära att hypotesen blev mer uppenbar.

I rekryteringsuppgiften fanns det en tidsbegränsning för att förhindra korrigering av fördomsfullhet (se Fazio & Dunton, 1997). Resultatet visade dock att det inte fanns någon signifikant skillnad i valda CV mellan de som upplevde tidspress och de som inte gjorde det. Trots detta kan inte möjligheten att ett korrigeringsconfound funnits uteslutas. Detta då även de som upplevde tidspress kan ha korrigerat sina skattningar då de är medvetna om problemet, motiverade att inte verka fördomsfulla och hade en möjlighet att göra det. Med andra ord kan social önskvärdhet ha varit motiveringen till att medvetet skatta mindre fördomsfullt. Detta behöver inte betyda att respondenten kunde gissa hypotesen utan att denna korrigering är väl förankrat hos personen och därmed sker automatiskt. Många kan också ha en vana av att visa sig fördomsfria och som stödjare av egalitetsnormen. Detta skulle vidare kunna stödja antagandet att moderna rasister inte kommer att diskriminera i situationer med starka sociala normer eller då det skulle vara uppenbart för andra och dem själva. Lojalitetsnormen var visserligen tänkt att fungera som en förevändning för att välja ingruppen, men det kan konstateras att den inte har fungerat till den grad som var tänkt (se Gaertner & Dovidio, 2005). Vidare kan tidspressen ha gett en annan effekt än den tänkta och gjort att respondenterna inte har hunnit läsa igenom alla CV ordentligt. Detta kan vidare ha lett till att antingen namnen eller social önskvärdhet, var för sig eller som en kombination, lett till urvalet av de sökande. Uppsatsförfattarna anser ändå att det är viktigt att ha med tidspress i experimentet för att försöka komma förbi korrigeringar för social önskvärdhet. Ett

förslag till hur tidspressen skulle kunna fungera bättre är att ge respondenterna längre tid, men att de då dessutom ska redovisa på vilka grunder de gör valen.

I denna studie testades hypotesen på studenter och då samtliga respondenter deltog frivilligt i studien genererade det ett naturligt bortfall av de studenter som valde att inte medverka. Det faktum att urvalsgruppen var begränsad till studenter resulterar även i att resultatet inte behöver vara representativt för yrkeskategorin rekryterare, eftersom de befinner sig på olika steg i livet. Detta argument stöds av forskning som visar att SDO inte behöver vara stabilt över tid utan kan påverkas av den miljö personen befinner sig i (Sinclair, Sidanus & Levin, 1998). En hierarkisk miljö, exempelvis den organisation där rekryterare befinner sig i, kan påverka att nivån av social dominans höjs. Studenter som undersökningen har byggts på befinner sig däremot i en miljö som uppmuntrar till egalitetsnormen vilket istället bör sänka nivån av social dominans (Sinclair m fl, 1998). Studenter skattar sig generellt lägre på social dominans än personer i övriga samhället (Pratto, m fl, 1994), och även om rekryterare ofta har en universitetsutbildning och således befunnit sig i denna miljö, kan de ha höjt sin grad av social dominans i sin yrkesroll. Miljön kan vidare även påverka hur individer korrigerar sina val efter social önskvärdhet. Ett annat faktum som kan ha påverkat respondenterna är att rekryteringen var fiktiv. Det innebär att de inte behöver känna att deras val kan leda till några personliga konsekvenser. Ytterligare en felkälla i studien kan vara att tjänsten endast krävde gymnasiekompetens, medan samtliga respondenter var universitetsstudenter, med hopp om ett blivande högstatusyrke. Detta kan ha lett till att ingen av kandidaterna sågs som ingrupp utan att respondenterna istället för att identifiera sig som svenskar, identifierade sig med sin studie- och blivande yrkesroll. Detta kan vidare ha lett till att tjänsten sågs som mindre viktig och därför inte krävde ett lika omsorgsfullt urvalsarbete. Huruvida en ekonomiassistent representerar företaget är också oklart. Det är möjligt att en tjänst som kräver en mer representativ medarbetare för företaget skulle ha gett ett annat utfall. I framtida studier hade det, av tidigare nämnda anledningar, varit intressant att utföra en liknande studie i en mer autentisk miljö av en mer representativ tjänst, såsom en cheftjänst, och med rekryterare som respondenter. Detta då en eventuell felrekrytering skulle kunna leda till personliga konsekvenser för rekryteraren samt att det är denna yrkeskategori som är relevant för studien. I en autentisk miljö behöver en lojalitetsnorm heller inte manipuleras utan istället kan organisationer med skilda företagskulturer jämföras. Detta skulle med säkerhet ge ett mer

adekvat resultat då en person som dagligen befinner sig i en viss miljö bör primas starkare av gällande normer än en respondent som manipuleras genom en fiktiv företagsbeskrivning.

I dagens samhälle anses det vara en självklarhet att alla människor, oberoende av kön, klass och etnicitet, ska ha lika chans till arbete och möjlighet till egen försörjning. Trots att egalitetsnormen är starkt förankrad i det svenska samhället, och att det är fastslaget i regeringsformen att det allmänna ska verka för att alla människor ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället (Gregow, 2004), är detta fortfarande inte ett mål som kan anses uppnått. Detta är ett samhällsproblem som debatteras i olika medier. En artikel i *Personal & Ledarskap* tar upp att det är viktigt att önskan om mångfald och en ökad inkludering av utgrupper måste komma uppifrån i organisationen (Hedlund, 2007). Detta är något som uppsatsförfattarna instämmer med då det kan antas att en lojalitetsnorm mot ingruppen växer fram i företagets rådande normer, värderingar och tankestilar. När det talas om diskriminering brukar det dock oftast talas i termer om exkludering av en utgrupp. De teorier som har tagits upp i denna uppsats visar emellertid att diskriminering av en utgrupp likväl kan bottna i höga tankar och ett värnande om den egna ingruppen och således en inkludering. Trots att denna studie inte funnit ett signifikant stöd för lojalitetsnormens påverkan på ingruppsfavoritism är fortsatt forskning på området intressant och viktigt. Detta eftersom det skulle kunna innebära att stora delar av den diskriminering som råder på den svenska arbetsmarknaden, inte först och främst beror på en negativ inställning gentemot etniska utgrupper, utan på bias som ingruppsfavoritism (Brewer, 1979) och en similarity-attraction effect (Umphress m fl, 2007).

Referenser

- Akrami, N., Ekehammar, B. & Araya, T. (2000). Classical and modern racial prejudice: A study of attitudes toward immigrants in Sweden. *European Journal of Social Psychology*, 30, 521-532.
- Arai, M., Schröder, L., Skogman Thoursie, P. & Thoursie, A. (2006). *Måste alla heta som Svensson?*, Integrationsverket. Hämtad den 2 maj 2007 från <http://www.integrationsverket.se/upload/Publikationer/Svensson.pdf>.
- Aristotle. (1984). *Nicomachean ethics* (H. G. Apostle, Trans.). Grinnell, IA: Peripatetic Press. (Original work written ca. 384–322 B.C.E.)
- Brewer, M.B. (1979). In-group bias in the minimal intergroup situation: A cognitive-motivational analysis. *Psychological Bulletin*, 86, 207-324.
- Bäckström, M. & Björklund, F. (2007). Struktural modeling of generalized prejudice. The role of social dominance authoritarianism, and empathy. *Journal of Individual Differences*, 28, 10-17.
- Crocker, J. & Luhtanen, R. (1990). Collective self-esteem and ingroup bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 60-67.
- Dunås, E. (2007). Anonym passage genom första nålsögat. *Personal & Ledarskap*, 3, 18-23.
- Egidius, H. (2005). *Psykologilexikon*. 3rd ed. Stockholm: Natur och Kultur.
- Fazio, R. & Dunton, B. (1997). Categorization by race: The impact of automatic and controlled components of racial prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 33, 451-470.
- Gaertner, S.L. & Dovidio, J.F. (2005). Understanding and addressing contemporary racism: From aversive racism to the common ingroup identity model. *Journal of social Issues*, 61, 615-639.
- Gregow, T. (2004). *Sveriges rikes lag*. 125:e ed: Stockholm: Nordstedts Juridik AB.
- Göransson, H. G. & Nordlöf, C. (2006). *Arbetslagstiftningen – Lagar och andra författningar som de lyder 1 juli 2006*, 33:e ed: Stockholm: Nordstedts Juridik AB.
- Hedlund, N. (2007). Längtan efter likhet när vi väljer. *Personal & Ledarskap*, 2, 31-45.
- Hertel, G. & Kerr, N.L. (2001). Priming in-group favoritism: The impact of normative scripts in

- the minimal group paradigm. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37, 316-324.
- Integrationsverkets statistikdatabas 2007. Hämtad den 20 maj 2007 från http://www.integrationsverket.se/Tpl/NormalPage_____340.aspx
- James, E.H., Brief, A.P., Dietz, J., & Cohen, R.R. (2001). Prejudice matters: Job attitudes as function of the perceived implementation of policies to advance disadvantaged groups. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1120–1128.
- Lappalainen, P. & Lundgren, M. (2007). *Insatser mot diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet: överblick och effekter*, Integrationsverket. Hämtad den 16 maj 2007 från http://www.temaasyl.se/Documents/IV/Diskriminering_drojer_kvar.pdf.
- Lewis, A.C. & Sherman, S.J. (2003). Hiring you makes me look bad: Social-identity based reversals of the ingroup favouritism effect. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 262-276.
- Linville, P. (1982). The Complexity-extremity effect and age-based stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 193-211.
- Linville, P.W. & Jones, E.E. (1980). Polarized appraisals of out-group members. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 689-703.
- Lund, C., & Ohlsson, R. (1994). *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring - From workforce import to refugee immigration*. Stockholm: SNS.
- Macrae, C. N., Stangor, C., & Milne, A. B. (1994). Activating social stereotypes: A functional analysis. *Journal of Experimental Social Psychology*, 30, 370–389.
- Nilsson, A. (2006). *Gränsvakter – Tankestilar och sortering vid rekrytering av personal i sex kommuner*. Doktorsavhandling, Stockholms universitet.
- Olson, M.A. & Fazio, R.H. (2003). Relations between implicit measures of prejudice: What are we measuring? *Research Report, American Psychological Society*, 14, 636-639.
- Petersen, L-E. & Dietz, J. (2005). Prejudice and enforcement of workforce homogeneity as explanations for employment discrimination. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 144-159.
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L., M. & Malle, B., F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of personality and*

social psychology, 67, 741-763.

Rapport Integration 2005 speglar hinder för utrikes födda (2006), Integrationsverket. Hämtat den 16 maj 2007 från http://www.integrationsverket.se/tpl/NewsPage_2988.aspx.

Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437–453.

Schneider, B., Smith Brent, D. Taylor, S. & Fleenor, J. (1998). Personality and organizations: A test of the homogeneity of personality hypothesis. *Journal of Applied Psychology*, 83, 452-4570.

Shaughnessy, J. Zechmeister, E. & Zechmeister, J. (2006). *Research methods in psychology*. McGrawHill: New York.

Sidanius, J. & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. New York: Cambridge University Press.

Smith, E. R., Fazio, R. H., & Cejka, M. A. (1996). Accessible attitudes influence categorization of multiply categorizable objects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 888–898.

Sinclair, S., Sidanius, J., & Levin, S., (1998). The interface between ethnic and social system attachment: The differential effects of hierarchy-enhancing and hierarchy-attenuating environments. *Journal of Social Issues*, 54, 741-757.

Snellman, A. & Ekehammar, B. (2005). Ethnic hierarchies, ethnic prejudice, and social dominance orientation. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 15, 83-94.

Stenberg, E. (2004-09-06). Amany kallar sig för Anna för att få jobb. *Dagens Nyheter*

Umphress, E.E., Dietz, J., Baskerville Watkins, M., Smith-Crowe, K. & Brief, A.P. (2007). When birds of a feather flock together and when they do not: Status composition, social dominance orientation, and organizational attractiveness. *Journal of Applied Psychology*, 92, 396-409.

Appendix

Appendix A: Företagspresentation för kontrollgruppen

Företaget

HEBER är ett svenskt företag som etablerades 1915 av J C Heber med mottot att tillhandahålla *Kvalitet och service*. Detta är fortfarande HEBER kännetecken. Under åren har HEBER anpassat både innehållet och innebörden i sin verksamhet för att kunna möta de ständigt föränderliga kraven från marknaden. HEBER verkar inom flera olika strategiska segment. Dessa omfattar sjöfartsfärg, rostskyddsbeläggningar, containerbeläggningar, dekorativ färg till fritidsbåtar och yachts.

Vi är familjeföretaget som har målet att alltid finnas nära till hands för att kunna garantera snabb leverans, hög kvalitet och HEBER erkända service. Huvudkontoret ligger i Malmö med filial i Lund och Helsingborg.

Vi vill att våra medarbetare skall stärka och vårda företagsandan och varumärket i enighet med våra värderingar. HEBER står för värderingarna kvalitet och service. Kundens bästa ska alltid komma främst!

Appendix B: Kravprofil för ekonomitjänsten

Ekonomiassistent

Vi söker nu en ekonomiassistent till vår verksamhet på 100%.

ARBETSUPPGIFTER

Du kommer främst att arbeta med:

- Leverantörsfakturor.
- Kundfakturor.
- Utlandsfakturor.
- Huvudbokstransaktioner.
- Diverse bokslutsposter (upplupna /förutbetalda kostnader och intäkter).
- Kassahantering (inkluderar förskott i utländsk och svensk valuta).
- Bank och postärenden.
- Mervärdesskatt.
- Arbetsgivareavgifter.

Beroende på din tidigare erfarenhet och önskemål kan du också komma att arbeta med kontoavstämningar och vara delaktig i månadsbokslut.

UTBILDNING/ERFARENHET

Du är gymnasieekonom eller motsvarande och har minst ett till två års relevant erfarenhet.

Du har normalgod till goda kunskaper i Excel och i engelska.

Som person är du positiv, självgående, noggrann, uthållig och ansvarstagande. Du har lätt för att samarbeta och har siffersinne samt är serviceminded.

Ansök så snart som möjligt då vi löpande gör ett urval för intervjuer.

Tillgång till bil är en fördel men inget krav.

Observera att du även skall använda dig av företagets värderingar och policy i urvalet.

Appendix C: Exempel på CV.

Petra Svensson, Ulrikedalsvägen 6, 224 58 LUND, 0730-4445556, Födelsedata: 800202

CV

Petra Svensson

Utbildning

1999 Samhällsekonomisktprogram. Spyken Lund

Arbetslivserfarenhet

2006 Ekonomiassistent, Ericsson, vikariat

Löpande bokföring.

2000-2006 Säljare, The Phonehouse

Kassa expediering, dagsavslut, komplettering av varor.

1999-2000 Parkförvaltningen

Alla förekommande arbetsuppgifter.

Språk

Svenska - flytande i tal och skrift

Engelska – flytande i tal och skrift

Övrigt

Goda IT-kunskaper i Office paketet

B-körkort

A-körkort

Personligt

Mina anställningar har lärt mig att arbeta på ett målinriktat och kundcentrerat sätt något som jag tror är en stor merit. Jag ser mig som en glad och öppen person.

På min fritid har jag ett stort engagemang i Malmös Kennelklubb och jag spenderar mycket av min lediga tid med min hund. Resa är ett annat stort intresse och detta gör jag helst på min MC. Jag ser fram emot att höra från Er!

Referens lämnas på begäran!

Appendix D: Experimentets design

	CV1	CV2	CV3	CV4	CV5	CV6	CV7	CV8
Uppsättning 1	A	B	C	D	E	F	G	H
Uppsättning 2	H	A	B	C	D	E	F	G
Uppsättning 3	G	H	A	B	C	D	E	F
Uppsättning 4	F	G	H	A	B	C	D	E
Uppsättning 5	E	F	G	H	A	B	C	D
Uppsättning 6	D	E	F	G	H	A	B	C
Uppsättning 7	C	D	E	F	G	H	A	B
Uppsättning 8	B	C	D	E	F	G	H	A

Bokstäver symboliserar namn och siffror ett givet CV. Med uppsättning menas de CV som en enskild respondent får.