



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Beslutsfattande-

En studie om rekrytering med stereotypers inverkan

Anna Aspegren

Cheri Heijkenskjöld

Kandidatuppsats VT 2013

Handledare: Jean-Christophe Rohner

ABSTRACT

Uppsatsen behandlar beslutsfattande i rekryteringssammanhang med inverkan av stereotyper. Teorier kring beslutsfattande, grupper och stereotyper i relevant utsträckning beskrivs. Det huvudsakliga syftet med studien var att studera beslutsfattande med hjälp av att undersöka hur könsstereotyper kunde påverka beslutet i en rekryteringssituation. Detta utfördes genom ett experiment med en simulerad rekryteringssituation, där undersökningsdeltagarna fick besluta kring vilka som skulle anställas till fyra olika tjänster inom könsdominerade yrken, med vardera fyra olika sökande. Experimentet utfördes både i grupper (N=17) om 4-5 medlemmar och individuellt (N=16), eftersom vi ville undersöka om besluten skiljde sig åt mellan grupper och individer. Resultatet visade att det fanns en signifikant huvudeffekt av meriter för individernas val. Det visade sig även att meriter vägde tyngre när den sökande inte var stereotyp. I kontrast till detta vägde meriterna mindre när den sökande passade in i könsstereotypen. Bland grupperna kunde vi se att det valdes mer stereotypt jämfört med hos individerna. Dock kan detta resultat ha utgjorts av slumpen eftersom inget ANOVA-test utfördes.

Nyckelord: beslutsfattande, stereotyper, grupprocesser, rekrytering

INTRODUKTION

Beslut fattas dagligen av alla människor i både stor och liten skala. Valmöjligheterna i det moderna samhället växer ständigt och vi förväntas kunna fatta de rätta besluten av den mest komplexa karaktär på egen hand. Ett beslut kan vara enkelt och fattas snabbt medan ett annat beslut kan vara komplicerat och ta lång tid att komma fram till. Baron (1994) beskriver beslut som någonting som är beroende av våra förväntningar och mål. Han menar att ett beslut tas för att nå våra mål, och målen är skapade utifrån våra förväntningar. Vi tar ofta hjälp av tidigare erfarenhet och kunskap när vi tar ett beslut oavsett om det handlar om att beställa sin favoritmat på menyn eller köpa sin första lägenhet. Vår tidigare kunskap används som en prediktor för vad besluten kommer att få för konsekvenser för våra mål. När vi har förutfattade meningar om människor eller grupper kan fördomar och stereotyper uppstå. Många gånger hjälper det att lita på sin tidigare erfarenhet och kunskap men andra gånger kan det vara missdömande och leda till felaktiga beslut.

Ett beslutsfattande där vi använder vår tidigare erfarenhet och kunskap som verktyg för att fatta ett nytt beslut är vid rekrytering. En rekrytering sker oftast under en begränsad tid med många sökande involverade. Ibland är de sökande så många att det blir en ren omöjlighet för arbetsgivaren att träffa alla intresserade för ett personligt möte. Således tar de hjälp av ansökningar, personliga brev och CV för att få ut så mycket information som möjligt om de arbetssökande. Denna informationskälla kan ibland leda till felbedömningar och felaktiga beslut. Flera yrken på dagens arbetsmarknad uppvisar en klar könssegrering (SCB, 2011) vilket har uppmärksamats betydligt i samhällsdebatten. Vid rekrytering sker flera beslutsprocesser ofta simultant och det finns många aspekter att väga in i ett sådant komplex beslut. Det är vanligt att man har förutfattade meningar kring yrkesroller vilket kan spela en avgörande roll vid rekrytering av ny personal.

Ämnesområdet kring stereotyper och beslut är intressant att utforska eftersom många yrken idag på arbetsmarknaden är könshomogena. Exempel på detta är inom vården där undersköterskor och vårdbiträden domineras till 93 % av kvinnor. På chefspositioner inom organisationer i den

privata sektorn dominerar männen med 72 % (SCB, 2011). Detta kan exempelvis bero på tradition och kultur samt att vissa utbildningar är dominerade av ett kön. Förutfattade meningar om yrkesroller vid beslutsprocessen i rekrytering kan vidare förstärka könshomogeniteten på arbetsmarknaden. Det är även av intresse att undersöka hur beslut skiljer sig mellan grupper och individer i en sådan situation då många viktiga beslut i arbetslivet fattas i grupp. Det kan vidare finnas fler faktorer som påverkar ett beslut när det fattas i grupp.

Syfte och frågeställning

Syftet med denna explorativa studie är huvudsakligen att studera beslutsfattande, detta genom att undersöka hur könsstereotyper påverkar beslutet vid en rekryteringssituation. I samband med detta vill vi också undersöka hur beslut kan skilja sig mellan grupper och individer. Vi har designat ett experiment där vi testar om och hur könsstereotyper påverkar beslutet vid en konstruerad rekryteringssituation. Utifrån vårt syfte med studien har vi formulerat två frågeställningar som vi vill undersöka:

- *Hur påverkar könsstereotyper beslutsprocessen vid rekrytering?*
- *Finns det någon skillnad på beslutet i grupp jämfört med individer?*

Teori

Teorier kring beslutsfattande

Beslutsfattande är en grundläggande byggsten i vår uppsats. Vid rekryteringsbeslut är det viktigt att tänka rationellt för att fatta beslut på en giltig grund. Nedan följer tre teorier kring beslutsfattande som vi anser relevanta i studiens sammanhang.

Multiattribute utility theory (MAUT). MAUT är en beslutsmodell som handlar om att dela upp beslutets olika alternativ i mindre delar, för att komma fram till det mest rationella beslutet. Detta gör man i så kallade attribut, vilka man sedan värderar separat och summerar nyttan av. Modellen kan appliceras på många olika typer av beslut, ofta på komplexa beslut med många olika aspekter eftersom modellen strävar efter högsta möjliga nytta.

Låt oss illustrera MAUT med en rekryteringssituation till en kocktjänst som exempel. Vi ponerar att de kvalitéer (dvs. attribut att värdera) som rekryterarna i detta fall ser efter är löneanspråk, erfarenhet och intryck av den sökande. Det är viktigt att attributen inte överlappar varandra, utan refererar till olika aspekter. Exempelvis vore *personlighet* ett olämpligt attribut att använda eftersom attributet *intryck* kan överlappa attributet *personlighet*. Beslutsfattarna har funnit fyra olika potentiella kockar att anställa (A, B, C, D) och värderar de olika attributen enligt tabellen nedan (Tabell 1). Efter att denna bedömning är gjord måste man avgöra hur attributen väger jämfört varandra. Vid första anblick skulle rekryterarna välja sökande B, men detta beslut förutsätter att beslutsfattarna värderar varje attribut lika, vilket ofta inte är fallet. Man bör således inte enbart addera attributens poäng. Tjänsten kanske kräver att kocken arbetar tätt ihop med andra i köket och därför spelar intrycket en större roll än erfarenheten. För att avgöra vilken sökande som i så fall passar bäst kan man uppskatta en gradering över attributen. Då behöver rekryterarna fundera över hur mycket mer än 23 000 kronor i månaden (sökande B's löneanspråk) som är värt att betala i månaden för en kock med 8 poäng på intryck (som den sökande med högst poäng i detta attribut har). Låt oss säga att beslutsfattarna anser att 2 500 kronor, alltså 25 500 kronor totalt, vore en rimlig kostnad. Differensen mellan 23 000 kronor och 25 500 kronor (dvs. 2 500 kronor) innebär i detta fall 2,5 poäng på attributskalan. Detta innebär att intrycket man får av den sökande i detta fall måste väga 25 % tyngre än attributet löneanspråk (Baron, 1994).

Tabell 1

Exempel på attribut med hjälp av MAUT-beslutsmodell

Sökande	Löneanspråk	Löneanspråk (1-10)	Erfarenhet (1-10)	Intryck (1-10)
A	19 000 kr	9	6	3
B	23 000 kr	5	10	5
C	22 000 kr	4	9	6
D	27 000 kr	1	7	8

Söka och slutleda. För att kunna fatta ett beslut krävs att det finns två eller fler alternativ att välja mellan. Ofta undersöker man för- och nackdelar mellan de olika alternativen. Låt oss återuppta exemplet med anställningen av kocken. Beslutsfattarna har hittat en arbetssökande kock och ringer upp dennes referenspersoner. Den tidigare arbetsgivaren säger att kocken har breda kunskaper och brukar göra gästerna nöjda, men att han inte håller ordentlig ordning i köket. Detta gör rekryteraren osäker och han söker efter andra potentiella kockar. Nästa kock som rekryteraren har kontakt med verkar inte tillräckligt angelägen, vilket gör rekryteraren ointresserad, eftersom han vet att kockyrket kräver viss passion. Liknande kan processen fortlöpa, dvs. att man värderar de olika alternativen, men exemplet visar redan tydligt det karaktäristiska tänkandet vid dessa situationer; tvivel. Tvivlet gör att man söker sig vidare. Man söker då efter möjligheter, mål och argument. *Möjligheter* innebär alternativa svar på ursprungsfrågan, alltså möjliga lösningar på det ursprungliga tvivlet. *Mål* innebär den aspekt då man värderar sina möjligheter utifrån sin målsättning, vilket i detta fall är att anställa en kock som motsvarar krögarens förväntningar. *Argument* innebär att man söker belägg till att det alternativ man överväger är det rätta (Baron, 1994).

Heuristik och fördomar i beslutsfattande. Vid beslutsfattande finns det alltid osäkerhet och risktagande av någon grad involverat (Simon, 1955, 1956). Det bästa är att tänka rationellt. Fattar man ett beslut utan att tänka igenom det är det ofta känslorna som man låter styra, vilket inte är fördelaktigt vid komplexa beslut (Baron, 1994). Utgångspunkten är att människors rationalitet är begränsad. Forskare inom beteende och beslutsfattande har kommit fram till att det bästa för beslutsfattare är att använda sig av heuristik (Simon, 1955, 1956). Heuristiker, eller heuristiska metoder, är metoder som används för att de ofta är användbara vid problemlösning, åtminstone användbara nog för att prova om man är osäker på hur man ska gå till väga. Detta kan exempelvis innebära att man använder sig av kunskap som man redan besitter och som ligger nära det aktuella problemområdet (Baron, 1994). För att illustrera heuristik ytterligare kan vi förenklat beskriva det genom situationen att man har en växt som ser lite vissen ut. Då är det sannolikt att man vattnar den eftersom det brukar hjälpa växter. Även om man inte vet vad felet är, utan den kanske egentligen har fått för mycket ljus, så är det värt att prova att vattna växten. Tack vare heuristiken kan många komplexa delar av informationshantering förenklas, vilket

förhindrar missuppfattningar som kan ge upphov till fördomar, som i sin tur kan leda till olämpliga beslut (Bazerman, 1998; Goodwin & Wright, 1998).

Teorier kring stereotyper

Vi tyckte att rekrytering var en passande aspekt på beslutsfattande och därför ansåg vi stereotyper vara ett intressant bias. Nedan följer teorier om stereotyper som gör sig passande i detta sammanhang.

Det finns fördomar som att kvinnor är romantiska, män är starka, ungdomar är naiva och vetenskapsmän är tråkigare än rockartister (Kenrick, Neuberg, Cialdini, 2001). Dessa fördomar härstammar förmodligen från rykten, historier, observationer eller erfarenhet. Oavsett vad källan till dessa fördomar är så har alla människor mer eller mindre kommit i kontakt med stereotyper och fördomar.

Journalisten Walter Lippman (1922) myntade begreppet *stereotyper* som generella uppfattningar som människor har på sociala grupper i samhället. Han menade att oftast definierar vi först och sedan observerar vi. Utifrån vår definition skapar människan ett sätt att se världen. Detta kopplar han ihop med att vi får höra om världen innan vi upplever den och att vi får vår kunskap genom att höra om saker eller erfarenheter innan vi själva upplever dem.

McGarty m.fl. (2002) beskriver tre olika perspektiv och syfte till varför stereotyper existerar:

1. *Som hjälpmedel till förklaring.* Stereotyper skapas genom att läsa in ny information med hjälp av gammal kunskap och erfarenhet. Stereotyper leder inte endast till negativa fördomar utan kan också ha en viktig funktion i vårt tänkande. Stereotyper och förutfattade meningar hjälper oss att sortera information snabbare genom att kategorisera grupper i den kognitiva processen. Han menar att vi inte kan skilja på en grupp om vi inte kan se skillnaden mellan en grupp och en annan. Kategoriseringen hjälper oss att kunna se skillnaderna mellan grupper.

2. *Som energisparande enheter.* Stereotyper bygger på generaliseringar av grupper. Genom att behandla individer som en grupp sparar vi energi vid den kognitiva processen och kan ta in ny information och behandla den snabbare. Människor har en begränsad kapacitet vid kognitiva

processer som exempelvis att behandla ny information. Samtidigt lever vi i en komplex värld där många saker sker samtidigt och hjärnan överbelastas med information. Detta leder oftast till att människor tar genvägar till information och använder sig av generaliseringar att se på omvärlden. Som resultat skapas stereotyper (McGarty, 1999).

3. *Som gemensamma uppfattningar delade av medlemmar i grupper.* Stereotyper är gemensamma åsikter som grupper eller individer delar om andra sociala grupper. Om de inte var delade och alla hade sin egen uppfattning så hade stereotyper knappt existerat. En funktion av generalisering är att vi lättare kan förstå och förutsäga en annan grupps beteende. Stereotyper, det vill säga delade uppfattningar, kan spridas likt andra gemensamma åsikter, genom liknande erfarenheter men också genom gruppprocesser där medlemmarna blir mer likasinnade och får mer homogena åsikter efter en tid. Detta kan exempelvis bero på att medlemmarna har liknande kulturella eller socioekonomiska bakgrunder och förutsättningar (McGarty m fl. 2002).

Explicita och implicita stereotyper. Senare forskning visar att stereotyper kan delas upp i explicita och implicita stereotyper. Explicita stereotyper är medvetna fördomar man har mot sociala grupper. I kontrast till detta så är implicita stereotyper omedvetna fördomar och tankegångar kring sociala grupper som påverkar våra uppfattningar (Greenwald & Banaji, 1995). Detta kan ske främst när man gör så kallade ”split second decisions” det vill säga snabba beslut som fattas på fåtals sekunder. Paynes (2006) studie om implicita och explicita fördomar och attityder mot mörkhyade, visade att när deltagare under tidspress fick fatta beslut kring huruvida en mörkhyad och en vit man hade ett vapen i handen eller annat ofarligt föremål, visade det sig beslutet var med fördomsfulla än den gruppen som fick fatta beslutet utan någon tidspress. Resultatet visar att stereotyper och fördomar kan existera utan att man är medveten om dem.

Stereotyper kan ses som etiketter med tillhörande attribut. Vid rekrytering kan stereotyper förekomma som bias. Detta kan exempelvis innebära att det kan finnas svårigheter för en man att ta sig in på ett kvinnodominerat yrkesområde.

Teorier kring grupper

En av våra frågeställningar berör hur beslut fattas individuellt jämfört med i grupp. Det finns många olika processer som sker när människor hamnar i eller skapar en grupp. Många av dessa processer sker i bakgrunden och kan ofta vara omedvetet. Människor har i grunden ett behov att tillhöra grupper och att känna gemenskap. Redan tidigt i människans utveckling levde vi i grupp för att kunna dela på föda, föröka oss och jaga mer effektivt samt att skydda oss från fiender. Barn som höll sig nära vuxna hade bättre chans att överleva eftersom de blev skyddade från faror och blev omhändertagna. Detta resulterade i ett bättre liv och en större chans till reproduktion. Vuxna människor som levde i förhållanden fick större chans att föda barn som i sin tur hade bättre hälsa och kunde växa till en ålder där de kunde reproducera sig (Barchas, 1986). Människans behov av att tillhöra en gemenskap och skapa kontakt blir speciellt tydligt vid svåra tider. Vid rädsla och oro når människor ut till varandra och samlas i grupper för att tillsammans kunna finna tröst. Behovet av att tillhöra en grupp är en naturlig del i människans liv.

En rekryteringsprocess består vanligtvis av att en arbetsgivare annonserar ut en tjänst och får kontakt med arbetsökande. Genom ansökningar och personliga möten fattar den ansvarige ett beslut om vem som ska få tjänsten. Inte sällan sker detta beslut i grupp, exempelvis vid rekrytering till chefspositioner där man vanligtvis har en styrelse som tillsammans ska komma fram till ett beslut. Det är också vanligt att rekryteringsprocessen sker i grupp eftersom man vill kunna diskutera med kollegor vem som borde få tjänsten. Det finns starka fördelar med att ha flera åsikter och perspektiv vid en rekrytering, men det finns också risk för att grupprocesser och interaktioner mellan medlemmar leder till ogenomtänkta eller i värsta fall felaktiga beslut. Nedan presenteras relevanta teorier rörande grupper i beslutssituationer.

Konformitet. Konformitet innebär att individen ändrar sitt beslut eller beteende för att matcha med människor i sin omgivning eller andras åsikter. Konformitet kan även ske när det inte finns någon social press, vilket kan bero på att personen känner en viss indirekt press att passa in i gruppen (Cialdini & Goldstein, 2004). Ett bra exempel på konformitet är Solomon Aschs (1956) studie om gruppåverkan. Asch ville med hjälp av studien undersöka hur en deltagare kunde påverkas av social press under ett beslut. Studenter i grupp fick peka ut vilken linje som var längst bland ett urval. I experimentgruppen fanns det endast en deltagare som inte var

medforskare. Samtliga medforskare hade fått instruktioner att välja en linje som uppenbart var fel. Resultatet visade att endast 25 % av deltagarna i experimentgruppen angav det rätta svaret jämfört med 95 % i kontrollgruppen. Man upptäckte också att konformiteten blev som starkast när det var 4-5 deltagare i gruppen och att den blev svagare när en medforskare inte höll med de andra. Konformiteten minskar så fort det finns ett ytterligare motstånd till gruppens åsikter eftersom det påminner oss om den kvarstående självständigheten från gruppen. Resultatet från studien visade att konformitet lätt kan skapas i en liten grupp utan att någon tydlig social press finns.

Grupppolarisering. När människor hamnar i en grupp med främlingar skapas gruppidentifiering snabbt. Tidigare studier visar hur lojalitet och in-gruppfavorisering uppstår av sig själv efter att en grupp har skapats (Sherif, Harvey, White, Hood & Sherif, 1961). James Stoner (1961) upptäckte tidigt att beslut fattade i grupp oftast var mer riskabla än beslut fattade av individer. Man upptäckte också att gruppens snittmedlemsåsikt var mer extrem efter en diskussion i frågan än innan diskussionen (Isenberg, 1986). Senare studier visar att lutningen mot mer riskabla beslut uppstod endast om gruppen var riskbenägen från början, grupper som var mindre riskbenägna och konservativa vände istället mot beslut med mindre risk efter en diskussion (Wallach, Kogan, & Bem, 1962). Om gruppen har en gemensam grundåsikt i en fråga skapas det en polarisering mot en mer extrem åsikt efter en diskussion. Det finns flera anledningar till varför en polarisering lätt kan ske i en grupp. En av många anledningar är att gruppmedlemmar får höra fler argument för deras åsikter än argument mot dem, om gruppen från början har ett gemensamt ställningstagande så är det större chans att det kommer upp mer argument för än emot deras åsikt (Burnstein & Vinokur, 1977). En annan anledning är att en person tidigt kommer att upptäcka vad de andra medlemmars åsikter ligger och om personen tycker om sina gruppmedlemmar så är sannolikheten stor att personens åsikter kommer att luta mer åt gruppens riktning. Människor tenderar att få bättre självförtroende om andra berömmar dem eller favoriserar dem. En gruppdiskussion ger ett bra tillfälle för beröm och positiv bekräftelse från andra. Polarisation kan av förståeliga skäl leda till mindre rationella beslut (Isenberg, 1986).

Grupptänk. Vi har tidigare gått igenom vad som kan ske när beslut tas i grupp. Polarisation åt mer extrema åsikter och dåliga beslut på grund av konformitet är två typer av fenomen som kan

uppstå vid sådana situationer. En annan teori om gruppbeslut har Irving Janis (1983) studerat kring och kallar detta för grupptänk. Janis påbörjade sin forskning kring grupptänk efter att han hade analyserat ett flertal politiska beslut som fått förödande konsekvenser eftersom de var till stor del ogenomtänkta. Han kallade dessa för ”fiaskon” på grund av deras negativa konsekvenser trots den expertis och kompetens som fanns inom beslutsgruppen.

Janis (1983) menar att grupptänk är ett fenomen som uppstår när det finns konkurrens mellan medlemmarna i en grupp. När det har bildats en stark lojalitet och respekt inför gruppen värderar medlemmarna sitt medlemskap och gruppens värde så högt att irrationella beslut ibland fattas. Detta beror på pressen att gruppen ska hålla ihop och vara överens om sitt beslut så att medlemmarna minskar sitt kritiska tänkande. De grundläggande förutsättningarna för grupptänk är enligt Janis, när medlemmar från en liten grupp med stark sammanhållning ska ta ett viktigt och komplext beslut. De två viktigaste faktorerna av grupptänk är att det måste vara en liten grupp som ska ta beslutet och att medlemmarna tiger om sina invändningar för att behålla en samstämmighet i gruppen. Ett exempel på detta är när en gruppmedlem tänker ”Varför ska jag ta upp den aspekten om ingen annan gör det? Om jag är den enda som tänker på det så måste jag ha fel.”. En annan orsak till hur grupptänk kan uppstå är att man har gemensamma uppfattningar kring stereotyper, då kan gruppen misslyckas att tänka kritiskt och ta ett rationellt beslut (Janis, 1983).

De gruppteorier som har tagits upp ovan kan i kombination med användande av en MAUT-modell vid beslutfattande resultera i att funktionen av MAUT försvagas. Vid de störningar som kan uppstå av gruppprocesser så kan ett beslut som anses vara rationellt utifrån MAUT hamna i skymundan.

Tidigare forskning

Tidigare har det forskats en hel del kring stereotyper och genus i rekryteringsprocesser, men då huvudsakligen med tyngdpunkt på genus. Könsssegrering i arbetslivet är något som har studerats under en lång tid. Denna forskning har lyft fram olika tendenser som separerar könen åt i jobbrelaterade sammanhang, exempelvis rekryterings- och befordringsförfarande (Silius, 1992).

Bolander (2002) menar att rekryteringen är en överläggande process och att beslutet inte redan är fattat innan de beslutsfattande samlas till möte. Rekryterarna använder sig av både formella och informella tillvägagångssätt för att komma fram till vem som ska anställas, man ser exempelvis till organisationens helhet och liknande aspekter. Inslag av personlig bedömning är dock ofrånkomlig eftersom tolkning är ett redskap för att kunna följa även de formella praktikerna, trots detta är beslutsfattandet inte en subjektiv process. Under processen närmar sig rekryterarna sitt beslut och under detta förlopp har tolkningar av de sökande bildas, vilka Bolander kallar anställningsbilder, som sedan diskuteras utifrån den kommande tjänsten. Detta görs med information om kandidaterna, tjänsten och organisationen i åtanke. Härmed spelar oundvikligen även informelliteter in. De objektiva verktygen för rekrytering är viktiga, även om de inte kan stänga ut subjektiva inflytanden. Dessa verktyg är viktiga hjälpmedel för beslutsfattarna när de ska göra val under beslutsprocessen rörande gallring, intervjuer och övriga bedömningar.

Collinson m.fl. (1990) har studerat rekryteringsprocesser i Storbritannien och sett att informella inslag hade störst inflytande när det kom till intern rekrytering. Även vid extern rekrytering nyttjades informella medel såsom rekommendationer, listor eller namnbanker. Dessa informella medel såg Collinson m fl. tenderade att skapa, avsiktlig eller oavsiktlig, könssegregering på arbetsplatsen. Informelliteter fanns att hitta även bland urvalskriterierna, vilka var oklara bedömningsgrunder för vad som accepterades. Exempelvis vägdes föreställningen om vem som hade ansvaret för hemmet in för båda kön, fast med olika betydelser. Som man ansågs man vara stabil, flexibel och motiverade, medan kvinnorna dömdes som opålitlig och enbart kortsiktigt motiverad. Hade tjänsten i fråga dålig lön eller låg status, kunde dessa tillskrivelser efter förmodat familjeansvar kastas om och kvinnor betraktades istället som stabila och flexibla. Redan i rekryteringen behandlades män och kvinnor olika, vilket gjorde det enklare att legitimt förklara skillnaderna i var män och kvinnors placerades på företaget. Baude (1992) kom fram till liknande tendenser då hon studerade rekryteringen hos ett antal företag inom den svenska livsmedelsindustrin. Kvinnor anställdes inte till mansdominerade positioner då arbetet ansågs vara för krävande och kvinnorna fragila.

Själva begreppet *karriär* har, av historiska skäl, utgått ifrån mannens arbetsliv. Begreppet har använts på ett könsneutralt sätt, även om det till största del varit männen som gjort karriär

(Halford m.fl, 1997). Asplund (1984) menar att män och kvinnor ser olika på skillnader i villkoren för karriären hos respektive kön. Män anser inte att det finns någon större skillnad utan att det är kvinnornas sämre självförtroende som gör att de ofta har lägre tjänster än männen, eftersom de inte söker sig till högre tjänster. Kvinnorna menar i sin tur att det finns skillnader i villkoren, vilket beror på organisatoriska faktorer.

Summering introduktion

Med tidigare forskning i åtanke vill vi med denna studie undersöka hur könsstereotyper kan påverka ett beslut vid en rekryteringsprocess. Det vill säga om man är mer belägen att välja en man till mansdominerande yrken framför en kvinna och vice versa. Vi vill också undersöka om beslutet skiljer sig när man fattar det individuellt jämfört med tillsammans med andra i en grupp. Studiens resultat kommer vi att tolka med hjälp av ovanstående teorier rörande beslut, stereotyper och grupp.

METOD

Deltagare

Experimentets stickprov utgjordes av studerande vid Lunds Universitet, bland annat eftersom vi förväntar oss att de kommer att fatta yrkesmässiga beslut i framtiden. Vi rekryterade till vårt urval genom att besöka föreläsningar och fråga efter frivilliga, utlysning på sociala medier och genom att fråga bekanta. Experimentet utfördes dels av fyra grupper (N=17) om 4-5 deltagare, och dels individuellt (N=16) för att vi skulle kunna se om beslutet skiljde sig åt mellan grupper och individer. Det totala urvalet utgjordes av 33 personer. Könsfördelningen utgjordes av 60 % kvinnor och 40 % män och åldersfördelningen låg mellan 19 och 32 år. Vilken grupp deltagarna hamnade i avgjordes utifrån när de hade möjlighet att närvara och vilken version av experimentet grupperna och individerna tilldelades slumpades av randomisering.

Material och procedur

Vi har valt en experimentell faktoriell design för att undersöka våra hypoteser. Eftersom vi var intresserade av att studera beslutsfattande och stereotyper gjorde det sig lämpligt att utforma experimentet som en förenklad rekryteringssituation.

Deltagarna fick fyra platsannonser till sitt förfogande med fyra ansökningar (enbart personliga brev) tillhörande vardera. Utifrån dessa fick deltagarna avgöra vem av de sökande som var bäst lämpad till respektive tjänst. Två av tjänsterna var typiskt kvinnodominerade yrken; florist och sjukskötare, och två av tjänsterna var typiskt mansdominerade; chef och IT-servicemedarbetare. För varje tjänst fanns det en sökande med ett personligt brev från en bättre meriterad man, en bättre meriterad kvinna, en sämre meriterad man och ett från en sämre meriterad kvinna. De personliga brev med bättre meriter hade exempelvis högre, eller mer passande, utbildning från en bättre ansedd skola, eller längre erfarenhet. Utöver kön och grad av meriter var de personliga breven så balanserade som möjligt, det vill säga att de som sökte till samma tjänst hade beskrivit exempelvis sin fritid i samma utsträckning och hade neutrala namn. Alla personliga brev var också utformade på liknande sätt med en personlig presentation av meriter, erfarenhet och intressen. På det sättet var de personliga breven anpassade till att kunna användas utifrån en beslutsmodell som MAUT. Männerna utgjorde stereotyperna vid de mansdominerade yrkena och kvinnorna utgjorde stereotyperna vid de kvinnodominerade yrkena. Det rationella valet vore i alla situationer att välja en av de sökande med bäst meriter. En modell över designen illustreras i tabellen nedan (Tabell 2). Den beroende variabeln i experimentet är vilken av de sökande som väljs och de oberoende variablerna som manipuleras är stereotyp/ej stereotyp och meriterad/omeriterad.

Tabell 2

Tabell över utformning av arbetssökande

	Meriterad	Omeriterad
Stereotyp	Rationellt	Ej rationellt
Ej stereotyp	Rationellt	Ej rationellt

För att öka experimentets interna validitet skapade vi två versioner, där vi bytte namn (och därmed kön) på de två som var bättre meriterade, samma sak gjordes med de sämre meriterade. Det personliga brev som tidigare representerade exempelvis en bättre meriterad kvinna, blev alltså i den andra versionen en bättre meriterad man och tvärtom. Med detta säkerställde vi till viss grad att eventuell skillnad i valen inte skulle bero på andra skillnader eller faktorer i de personliga breven.

Två av grupperna fick göra den första versionen av experimentet och de resterande två grupperna fick göra den andra versionen. Individerna delades upp så att hälften utförde första versionen och hälften den andra. Deltagarna som utförde experimentet i grupp fick diskutera uppgiften och komma fram till sitt beslut om den bäst lämpade kandidaten gemensamt. Vi transkriberade gruppernas diskussion för eventuellt behov av detta material. Deltagarna som utförde experimentet individuellt fick övningen skickat digitalt. Med uppgiften följde instruktioner och informerat samtycke tillsammans med en svarsblankett där namn på den utvalda sökande skulle anges samt kort motivering, grupperna fyllde i denna gemensamt.

Eftersom vi ville se vilka belegg deltagarna tog upp för sitt val kodade vi deras motiveringar från svarsblanketterna. Detta gjordes i sex olika kategorier; akademiska meriter, erfarenhet, personligt, intryck, tillgänglighet och stereotyp. Kodningen gick till så att vi läste igenom motiveringarna och bockade sedan av då någon av kategorierna nämndes, varje kategori räknades bara en gång per beslut oberoende av hur många gånger de nämndes. För gruppernas del kunde en kategori maximalt väljas 16 gånger (4 grupper x 4 val) och för individerna 64 gånger (16 personer x 4 val) och en procentsats för vardera räknades sedan ut. Till *akademiska meriter* hörde allt som hade med utbildning att göra, *erfarenhet* inkluderade erfarenheter som hade med yrkesrollen att göra och till *personligt* räknade vi det som nämndes kring personlighet och fritidsintressen. *Intryck* var sådant som undersökningsdeltagarna själva drog slutsatser kring utan att det stod i klartext, exempelvis om en sökande delgav en anekdot om något denne åstadkommit så lade undersökningsdeltagarna kanske värdering i detta som en egenskap eller liknande. *Tillgänglighet* hade med flexibilitet och möjligheten eller viljan till hög närvaro att göra och *stereotyp* kodades då deltagarna nämnde någonting som hade med könsstereotyp i förhållande till yrket.

RESULTAT

Valen

Studiens syfte var att undersöka hur beslutsprocesser för rekrytering kan påverkas med inverkan av könsstereotyper, vidare ville vi undersöka eventuella skillnader mellan beslut som fattas i grupp och individuellt. För att kunna se effekten av könsstereotyper och vikten av meriter utfördes ett repeated measures ANOVA. Den inmatade datan delades in i 2 faktorer, stereotyp (2: stereotyp, ej stereotyp) och merit (2: meriterad, omeriterad). Den beroende variabeln är hur många gånger en sökande valdes.

För individerna visar resultatet (Tabell 3) att det finns en signifikant huvudeffekt av merit. Dock fanns det ingen signifikant huvudeffekt av stereotyp och inte heller en interaktionseffekt mellan stereotyp och merit. Det osignifikanta resultat av interaktionseffekten ska dock inte förkastas helt eftersom resultatet visar att det föreligger 92 % chans att resultatet inte beror på slumpen. F-värdet visar att variansen var större mellan än inom betingelserna för huvudeffekten av merit och interaktionseffekten av stereotyp och merit.

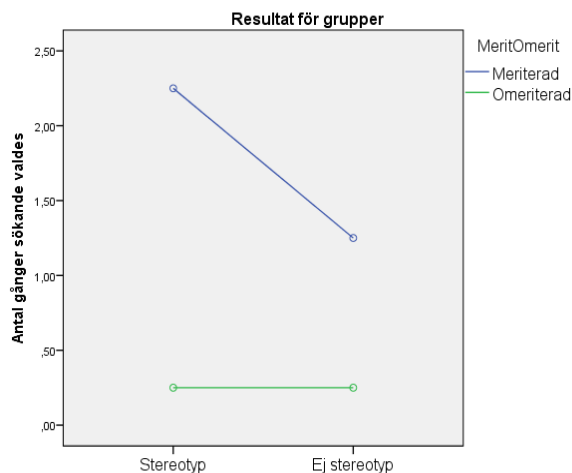
Tabell 3

F-värde och P-värde för huvudeffekt samt interaktionseffekt för individer

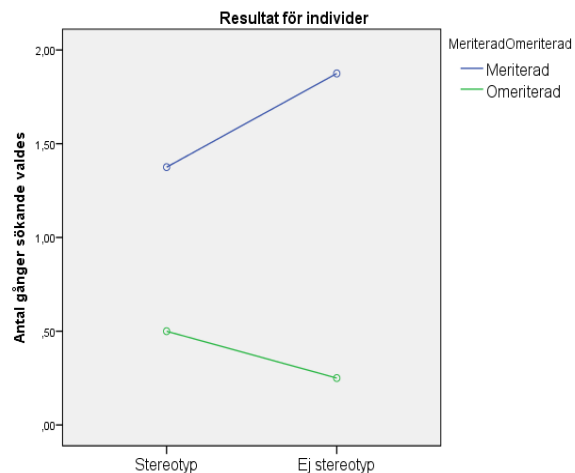
	F-värde	P-värde
Stereotyp/ Ej stereotyp	.190	.669
Merit/ Omerit	41.667	.000
Stereotyp/Ej Stereotyp* Merit/ Omerit	3.462	.083

Resultat från medelvärdet visar att grupperna oftast valde en meriterad sökande framför en omeriterad och att de valde stereotyp i större utsträckning än individerna. Med anledning av att det bara var fyra olika grupper som utförde experimentet är det inte av intresse att utföra ett ANOVA-test på denna del av urvalet (Figur 1 & 2).

Figur 1 visar att grupperna valde i samma utsträckning stereotyp som ej stereotyp när den sökande var omeriterad. Däremot valde de mer stereotypt när den sökande var meriterad. Figur 2 visar att individerna valde mer stereotypt när den sökande var omeriterad. I kontrast till detta valde individerna mindre stereotypt när den sökande var meriterad.



Figur 1. Medelvärde för grupper



Figur 2. Medelvärde för individer

Motiveringarna

Individer

Bland individerna var det vanligast att nämna *erfarenhet* i sin motivering till beslut, vilket gjordes i 78 % av alla de motiveringar som var skrivna av individer. Kategorin *intryck* angavs i 67 % av motiveringarna. *Akademiska meriter* och *personligt* nämndes i motiveringarna vid 45 % respektive 44 % av fallen. *Tillgänglighet* nämndes endast vid 9 % av tillfällena och *stereotyp* nämndes vid 2 % av fallen.

Grupp

Resultatet från de korta motiveringarna för grupperna visade att *erfarenhet* och *intryck* var bland de viktigaste aspekterna, som nämdes 75 % vardera i motiveringarna. *Akademiska meriter* angavs vid 50 % av fallen, följt av *personligt* (44 %). *Tillgänglighet* nämdes endast vid 6 % av tillfällena. *Stereotyp* nämdes i 0 % av motiveringarna.

DISKUSSION

Syftet med studien var att undersöka hur könsstereotyper kunde påverka ett beslut vid en rekryteringsprocess. Vi ville även undersöka om beslutet kunde skilja sig mellan grupper och individer. Vi använde oss av två öppna frågeställningar:

- *Hur påverkar könsstereotyper beslutsprocessen vid rekrytering?*
- *Finns det någon skillnad på beslutet i grupp jämfört med individer?*

Resultatet från repeated measures ANOVA-testet visar att det finns en signifikant huvudeffekt av meritering för individernas val, det vill säga att variabeln av ett meriterat eller omeriterat personligt brev påverkade beslutet. Detta betyder att de meriterade valdes i högre grad än de omeriterade. Resultatet visade ingen signifikant huvudeffekt av varken stereotyp eller interaktionseffekten mellan stereotyp och meriter.

Även om interaktionseffekten av stereotyp och merit inte visade någon signifikans är det av intresse att diskutera resultatet. Vi kan se att signifikansvärdet på resultatet för individer ligger på 0.08 vilket betyder att det inte är signifikant men att det fortfarande finns 92 % sannolikhet att resultatet inte beror på slumpen. Interaktionen visar att det finns tendenser att välja efter meriter när den sökande inte är stereotypisk jämfört med när den sökande passar stereotypen (Figur 2). Alltså att meriter väger tyngre i beslutet när man inte väljer stereotypiskt och att de väger mindre när man väljer stereotypiskt. Denna indikering kan visa att när man väljer mer stereotypiskt så tar man mindre hänsyn till andra formella meriter och faktorer på grund av att personen passar i stereotypen.

Resultatet från kodningen av motiveringarna visar att nästan ingen har nämnt *stereotyp* vid motivering till beslut. Det betyder att det var väldigt få som tog upp könsstereotypa aspekter vid valet av sökande, exempelvis att en kvinna borde stå i blomsterbutiken. Detta ska dock inte nödvändigtvis förkastas eftersom vi kunde se en tendens till interaktionseffekt mellan stereotyper och meriter. Det är omöjligt att uttala sig om varje individs tankeprocess men en anledning till varför resultatet visar en nära interaktionseffekt av stereotyp även när det inte nämns i motiveringarna kan bero på social önskvärdhet hos deltagarna. Social önskvärdhet innebär exempelvis att deltagare inte vill se sig själva som någon som väljer efter stereotyper och intalar sig själv att valet beror på andra faktorer förutom i detta fall, könet.

En av våra frågeställningar som vi ville ha svar på var om det fanns en skillnad mellan hur grupperna och individerna valde vid rekryteringen. Det vi såg utifrån resultatet var att grupperna valde något mer stereotypt när personen var meriterad än vad individerna valde. Detta skulle kunna grundas i gruppolarisering, då gruppmedlemmarnas åsikter blir mer polariserade eftersom det finns en press för samstämmighet i gruppen. Detta resultat kan också förklaras av att det har skett en viss grad av grupptänk, där beslut som fattas i grupp tenderar att bli mer riskabla. Man ska dock inte dra allt för stora slutsatser utifrån gruppens resultat då vi endast hade fyra grupper i vårt urval. Detta begränsar den externa validiteten då det är svårt att generalisera utifrån fyra grupper. Det finns en risk att resultatet utgjordes utav slumpen i och med att vi inte utförde ett ANOVA-test på grupperna. Utifrån individernas resultat såg vi att de valde mer stereotypt när den sökande var omeriterad och mindre stereotypt då den sökande var meriterad. Detta kan vara en indikation på att man väljer mer stereotypt vid osäkerhet.

Tack vare kodningen av undersökningsdeltagarnas motiveringar till sina beslut har vi kunnat se vilka attribut som vägt tyngst. Det fanns i viss mån skillnader i hur motiveringarna såg ut mellan grupperna och individerna, men i det stora hela var det tydligt att erfarenheter och vilket intryck man fick av den sökande gav var av störst vikt. Med hjälp av deltagarnas motiveringar har vi också kunnat se att MAUT var en beslutsmodell som verkar ha använts medvetet eller omedvetet, då de olika kategorierna var lätta att läsa ut från deras motiveringar.

Design

Vårt totala urval utgjordes av 33 personer. Dessa 33 personer delades in i antingen *grupp* eller *individ* inför experimentet. De som utförde experimentet i grupp delades in i grupper beroende på vilken tid de kunde närvara. Vi kunde således inte förhindra om någon deltagare kände någon annan deltagare sen innan. Var detta fallet så kan det ha påverkat diskussionen i gruppen. Vi var dock närvarande vid samtliga experimenttillfällen och kunde inte märka någon skillnad i diskussionens ton. De deltagare som skulle utföra experimentet individuellt fick övningen och svarsblankett skickad på e-post och gjorde övningen via datorn. Detta var för att öka tillgängligheten av försökspersoner eftersom det var mer effektivt för deltagarna att göra det elektroniskt. Med tanke på att de individuella deltagarna fick göra experimentet hemma/på sin fritid så kunde vi inte säkerhetsställa att de var ensamma eller att de inte diskuterade uppgiften med någon eller slog upp något av företagen under experimentets gång. Detta kan i sin tur ha påverkat resultatet jämfört med gruppernas resultat i och med att det fanns mindre kontroll i individgruppen. En annan faktor som vi inte har påverkat är experimenttiden. I grupp så fick deltagarna så mycket tid som de behövde på sig att komma fram till beslutet, dock överskred denna tid aldrig 60 minuter. Hos individerna vet vi inte om de har tagit mer tid på sig att fundera kring besluten. Vi utgår dock ifrån att detta inte har påverkat det slutgiltiga resultatet.

Designens interna validitet är något som vi aktivt arbetat med då vi skapade två versioner av experimentet och matchade de personliga breven för att undvika andra faktorerers inverkan på resultatet. Detta är något som vi känner oss trygga med.

Ytterligare en aspekt att reflektera över är att rekrytering i det verkliga livet kan vara mer komplex. Den rekryteringssituation som vi har simulerat är gravt förenklad och därför kan det vara problematiskt att generalisera utifrån våra resultat. Man kan utgå ifrån att det kan vara fler än fyra sökande till tjänsten och att intervjuer samt personliga möten också är en del av rekryteringsprocessen. Man kan dock tänka sig att stereotyper kan ha inverkat mer på beslutet vid en mer komplex situation vid rekrytering.

Vidare forskning

Ämnet som denna uppsats berör är av tung vikt och högst aktuellt. Diskriminering är något som vi valt att inte beröra, men det är en fråga som ligger nära det vi har mätt i vårt experiment. Beslutsfattande i sig är något som det redan finns mycket forskning och teorier kring och beslutfattande i rekryteringssammanhang verkar det finnas ett stort intresse för. Den vidare forskning som denna uppsats skulle kunna ligga till grund för kan vara vilka ytterligare bias som kan ha inverkan på ett rekryteringsbeslut och vad man skulle kunna göra för att kväva deras påverkan. Det kan också vara av intresse för att se i vilka åldersgrupper som fördomar och bias visar sig tydligast. Det skulle också kunna finnas eventuella skillnader i vilka grupper eller speciella yrkesområden som är mer känsliga för påverkan av stereotyper. Könstereotyper utgör med all säkerhet bara en bråkdel av de informella påtryckningar som spelar in i ett beslut om vilken kandidat som ska anställas.

REFERENSER

- Asplund, G. (1984). *Karriärens villkor*. Stockholm: Forum.
- Barchas, P. (1986). A sociophysiological orientation to small groups. *Advances in group processes* (Vol. 3 209–246). Greenwich, CT: JAI Press.
- Baron, J. (1994). *Thinking and Deciding* (2nd rev. ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Baude, A. (1992). *Kvinnans plats på jobbet*. Stockholm: SNS Förlag.
- Bazerman, M. H. (1998). *Judgment in managerial decision making* (4th ed.) . New York: Wiley.
- Bolander, C. (2002). *Anställningsbilder och rekryteringsbeslut*. Doktorsavhandling, Handelshögskolan i Stockholm. Ekonomiska forskningsinstitutet.
- Burnstein, E. & Vinokur, A. (1977). Persuasive argumentation and social comparison as determinants of attitude polarization. *Journal of Experimental Social Psychology*, 13, 315-331.
- Cialdini, R.B, & Goldstein, N.J (2004) Social influence: Compliance and conformity. *Annual review of Psychology*, 55, 591-621.
- Collinsin, D. Knights, D. & Collinson, M. (1990). *Managing to Discriminate*. London: Routledge.
- Goodwin, P. & Wright, G. (1998). *Decision analysis for management judgment* (2nd ed.). Chichester: Wiley.
- Greenwald, G. A. & Banji, R. M. (1995). Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*. 102(1), 4-27.

Halford, S. & Savage, M. & Witz, A. (1997). *Gender, Power and Organisations*. London: Palgrave.

Isenberg, D.J. (1986). Group polarization: A critical review and metaanalysis. *Journal of Personality and Social Psychology* 50. 1141-1151.

Janis, I. L. (1983). *Groupthink: Psychological studies of policy ecisions and fiascoes*. (2nd ed.) Boston: Houghton Mifflin.

Kenrick, T. D., Neuberg, L. S., Cialdini, B. R. (2001). *Social Psychology: Unraveling the Mystery*. New Jersey: Pearson Education.

Lippman, W. (1922). *Public Opinion*. New York: Harcourt Brace.

McGarty, C., Yzerbyt V. Z., Spears, R. (2002). *Stereotypes as explanations, the formation of meaningful beliefs about social groups*. Cambridge: Cambridge university press.

McGarty, C. (1999). *Categorization and social psychology*. (1st ed.) London: Sage Publications.

Payne, B.K. (2006). Weapon bias: Split cecond decisions and unintended stereotyping. *Current directions in psychological science*. 15(6), 287-291.

Sherif, M. Harvey, O. Hood, W.R & Sherif, C. (1961). *The robbers cave experiement: Intergroup conflict and cooperation*. Pennsylvania: Harper and Row publishers.

Silius, H. (1992). *Den kringgårdade kvinnligheten. Att vara kvinnlig jurist i Finland*. Åbo: Åbo Akademis Förlag.

Simon H. A. (1955). A behavioral model of rational choice. *Quarterly Journal of Economics* vol. 69, 99–118.

Simon H. A. (1956). Rational choice and the structure of the environment. *Psychological Review* vol. 63, 129–138.

Solomon, A. (1956). Studies of independence and conformity: A Minority of One against a Unanimous Majority. *Psychological monographs: General and applied*, 70(9), 1-70.

Statistiska Centralbyrån ger information om statistik i Sverige (<http://www.scb.se>).

Stoner J.A.F (1961). *A comparison of individual and group decisions involving risk*. Opublicerad masteruppsats. Massachusetts Institute of Technology.

Wallach, M.A., Kogan, N. & Bem, D.J. (1962) Group influence on individual risk taking. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 65, 75-86.