



**LUNDS**

UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Kurskod: PSYK01

***Challenger bias: Attributionsbias hos  
förespråkare och motståndare till förändring***

**Andreas Hallström, Malin Kåhre**

Kandidatuppsats ht 2013

Handledare: Emma Bäck

### **Abstrakt**

Studiens övergripande syfte var att studera fenomenet challenger bias. Challenger bias kan förklaras som att de individer som är för en förändring (utmanare av status quo) upplever en högre grad av attributionsbias än de som är emot en förändring (försvarare). Resultatet bekräftade att attributionsbias och challenger bias existerar. Studien hade även som syfte att studera om gruppidentifikation har en medierande effekt på sambandet mellan position och attributionsbias vilket delvis bekräftades. Dessutom analyserades variabeln beredskap, med syftet att mäta till vilken grad deltagarna var beredda att försvara sin åsikt. Ett svagt samband uppnåddes genom att utmanare uppvisade högre grad av beredskap än försvarare. En manipulation av upplevelsen av att vara i majoritet eller i minoritet användes dessutom för att kontrollera att detta inte var en confounder. Som förväntat hade numerisk status ingen effekt på attributionsbias. I studien användes en enkätundersökning där deltagarna själva skattade sig som utmanare eller försvarare samt hur de såg på sin ingrupp (de som hade samma åsikt) respektive utgrupp (de som inte hade samma åsikt). Deltagarna ombads ta ställning till om det skulle införas en lag angående könskvotering i styrelser. Deltagarna bestod av studenter på Lunds universitet (n=117).

Nyckelord: Sociala identitetsteorin, attributionsbias, status quo, gruppidentifikation

## Innehållsförteckning

Introduktion .....	1
Inledning .....	1
Teori .....	1
Syfte och hypotes .....	5
Pilotstudie.....	5
Metod .....	6
Deltagare .....	6
Material .....	6
Procedur .....	7
Resultat .....	9
Kontrollfråga och manipulationskontroll.....	9
Huvudanalys.....	9
Hypotes ett, attributionsbias.....	9
Hypotes två, challenger bias .....	10
Hypotes tre, numerisk status .....	11
Hypotes fyra, beredskap.....	11
Hypotes fem, gruppidentifikation som mediator .....	11
Kön och attributionsbias .....	15
Diskussion.....	16
Generell diskussion.....	16
Implikationer .....	18
Svagheter och förslag till vidare forskning .....	19
Erkännande .....	20
Referenslista.....	21
Appendix A.....	23

## Introduktion

### Inledning

Arbetslivet och samhället präglas idag av ständig förändring som ett resultat av att kraven från både organisationer och omvärlden har ökat. Detta leder i sin tur till att förväntningarna på medarbetarna därmed också ökar. För organisationer blir det därför allt viktigare att förstå hur förändringarna påverkar verksamheten och de personer som arbetar internt hos dem. Det skapas ibland stora klyftor mellan de som är för och de som är emot en förändring vilket kan leda till konflikter (Kennedy & Pronin, 2008). Det är därför av intresse att utforska varför förutfattade meningar skapas om de personer som tycker annorlunda än en själv. Genom förståelsen för en sådan företeelse kan organisationer få en djupare inblick hur de på ett bättre sätt kan bemöta och hantera förekomsten av attributionsbias.

Att uppvisa en hög grad av attributionsbias visar på att individen har många förutfattade meningar (Heider, 1958), något som kan påverka arbetsklimatet inom en organisation negativt och minska förståelsen för varandras olika åsikter. Attribution av individers beteende och åsikter påverkar hur vi ser på dem och hur vi agerar gentemot dem (Heider, 1958). Attribution sker oftast på individnivå men kan även uttryckas på gruppnivå genom att man förklarar grupperns agerande och åsikter, både sin egen och andras grupper (Hewstone, 1990). Förutfattade meningar och fördomar om andra grupper är ett vanligt förekommande problem i flera olika aspekter av samhället. Att ha förutfattade meningar och vara biased mot de som har andra åsikter, har visat sig leda till ett mer aggressivt agerande (Kennedy & Pronin, 2008). Att studera attributionsbias vid situationer av förändring är därför intressant bland annat ur ett arbets- och organisationspsykologiskt perspektiv, eftersom att man inte bara inser att gruppfavorisering existerar, utan också får en förståelse för hur det skapas och vad det kan innebära för en organisation.

### Teori

**Social identitet och attributionsbias.** Tillhörigheten till en grupp är en viktig aspekt som beaktas i sociala identitetsteorin vilket menar att individens individuella identitet kan inkludera andra delar än bara en själv i sin definition. Individen kan även inkludera olika sociala grupper i hur man ser på och identifierar sig själv. Det här innebär alltså att jaget skiftar beroende på vilken social grupp de identifierar sig med, en så kallad social identitet (Tajfel, 1978). När en sådan här syn skapas betyder det att den sociala gruppen blir en del av personens identitet, där jaget flyter ihop med gruppen (Turner, Hogg, Oakes, Reicher, & Wetherell, 1987, refererat i Mackie, Devos & Smith, 2000). Om en individs identitet blir en del av ingruppen leder det till att individen blir

påverkad av gruppens upplevelser som om de vore ens egna. Om exempelvis gruppen upplever en förlust, så medför det att individen upplever känslor som en konsekvens av förlusten (Mackie et al., 2000). Tajfel (1982) förklarar begreppet ingrupp som en social grupp som består av två eller flera personer vilka upplever att de alla har samma sociala identifikation. En social grupp kan exempelvis vara studenter, personer med samma nationalitet eller som har samma åsikt i en specifik fråga.

I samband med diskussionen kring ingrupp och utgrupp förekommer begreppet attribution, vilket handlar om tolkningar av orsakssamband som har stora sociala implikationer (Heider, 1958). En viktig anledning till att attribution fått en central roll i forskning kring interpersonella relationer, är på grund av felbedömningar som ofta uppstår i samband med attributioner av individers beteende (Heider, 1958). Attributionsbias innebär att man attribuerar sina egna beteenden annorlunda än man attribuerar andras beteenden (Heider, 1958). Attribution kan även studeras på gruppnivå, där attribution av ingruppens beteende jämförs med attribution av utgruppens beteende. Flera studier visar att individer genom attribution på olika sätt favoriserar ingruppen i relation till utgruppen, något som kan kallas för det fundamentala attributionsfelet (Hewstone, 1990; Taylor & Jaggi, 1974). Hewstone (2002) beskriver det som att man utvärderar ingruppen bättre i relation till utgruppen, genom att exempelvis förklara gruppens åsikter eller beteende. Andra studier har analyserat hur individer tolkar information som kommer från utgruppens medlemmar. Där framkom att informationen från utgruppen bearbetas som svart eller vitt, medan samma information som däremot berör ingruppens medlemmar bearbetas på ett mer nyanserat och komplext vis. Det vill säga, existensen av sociala band leder till ett mer komplext vis att bearbeta och tolka information på (Linville & Jones, 1980).

**Attityder som gruppgränser.** I en studie av det fundamentala attributionsfelet identifierades, av Kenworthy & Miller (2002), tre distinkta typer av attributioner som förklaringar till innehavandet av en specifik åsikt; externalitet (påverkad av familj, föräldrar, nyheter och vänner), emotionalitet (det "känns bra" att ha åsikten) och rationalitet (åsikten är logisk och genomtänkt). De tre dimensionerna konstruerades genom att ställa öppna frågor om deltagarnas åsikter samt varför de hade den specifika åsikten. I samma studie upptäcktes dessutom att rationalitet ansågs vara att föredra medan externalitet och emotionalitet skattades av deltagarna som mer negativa källor till åsikter (Kenworthy & Miller, 2002).

Forskning tyder på att individer tillskriver fler rationella förklaringar till ingruppens åsikter än till utgruppens. Dessutom attribueras mer externa och emotionella förklaringar till utgruppens åsikter än till ingruppens (Bäck, 2013; Bäck & Lindholm, 2014; Kenworthy & Miller, 2002). Genom att resonera som så att rationalitet ses som mer positiv jämfört med externalitet och

emotionalitet, samt att individer tillskriver ingruppen mer rationella attributioner, kan denna typ av beteende klassas som en form av gruppfavorisering (Kenworthy & Miller, 2002).

Hur man attribuerar motiv till individers åsikter anses också vara en viktig aspekt då den ligger till grund för hur man tolkar andras beteenden. Genom att man kan förstå den andres motiv så kan man också förutse dennes handling (Reeder, Pryor, Wohl & Griswell, 2005). Personer som inte innehar samma åsikt som en själv brukar tillskrivas mer negativa motiv såsom självintresse, dold agenda och mindre etiska. Exempelvis gjordes en studie om homoäktenskap och abort, vilket visade att deltagarna tillskrev de som inte hade samma åsikt som dem motiv som var mer baserade på självintresse och mindre på etiska motiv (Reeder et al., 2005). Därför kan även det här ses som en form av attributionsbias genom att individer tillskriver mer negativa egenskaper till utgruppen och mer positiva till ingruppen.

Inom organisationer studeras oftast grupper som har skapats genom arbetslag eller olika typer av yrken. Forskning visar att även värdeladdade åsiktsfrågor resulterar i distinkta grupper och en känsla av grupptillhörighet (Kenworthy & Miller, 2002). Vidare, tyder studier på att attributionsbias uppvisas i grupper som skapats genom åsiktsfrågor. Emellertid är attributionsbias starkare i de fall då åsiktsfrågan anses vara viktig och värdeladdad (Bäck, Esaiasson, Gilljam & Lindholm, 2010). Dessutom visar forskning att ju mer involverad man är i en specifik fråga, desto mer attributionsbias uppvisar man (Reeder et al., 2005). Med det sagt är det därför möjligt att studera grupp-beteende och attributionsbias med hjälp av betydelsefulla åsiktsfrågor.

**Challenger bias.** Den här studien jämför attributionsbias hos de som är för eller emot en specifik förändring, att inneha positionen utmanare eller försvarare av status quo. Tidigare studier har visat att utmanare som är för en viss förändring uppvisar en högre grad av attributionsbias, än vad försvarare uppvisar (Bäck, 2013; Bäck & Lindholm, 2014). Studierna använde sig av en åsiktsfråga kring om skatterna ska höjas (Bäck, 2013) samt om mobiltelefoner ska förbjudas i skolan (Bäck & Lindholm, 2014). Dessa frågor visade sig skapa ett engagemang bland deltagarna och upplevdes som värdeladdade frågor. Fenomenet döptes till challenger bias och definieras som "People who challenge the status quo are more biased than are people who want to keep the status quo" (Bäck & Lindholm, 2014, s.14).

Förklaringarna till varför challenger bias uppvisas är troligtvis mångsidigt och komplext. Enligt teorin om status quo bias, föredrar individer det som redan existerar (status quo) framför förändring. Det finns flera anledningar till att status quo oftast föredras, vilka kan vara mer eller mindre rationella. Bland annat kan man ha en högre tilltro till det som redan existerar och anta att det är rätt eftersom det bygger på erfarenhet. Dessutom är status quo att föredra eftersom det leder till fortsatt stabilitet (Eidelman & Crandall, 2012). På grund av denna tendens motarbetas troligen

förändring vilket gör att det kan bli lättare att behålla status quo än att utmana det. Vidare, visar forskning att utmanare till status quo ofta utvärderas mer negativt än försvarare, då de upplevs som mindre flexibla och som en vanlig källa till konflikt (Kray & Robinson, 2001). Därför är det troligt att de som tagit steget över till att vara utmanare av status quo har riskerat mer än försvararna. Troligtvis är de därför mer övertygade om sin åsikt och det kan vara viktigare för dem att rättfärdiga sin åsikt, både för sig själva och för andra. Därmed kan man anta att utmanare har tänkt igenom sin åsikt mer och är beredda på att opponera för sin åsikt.

Även sociala identitetsteorin skulle till viss del kunna förklara varför utmanare uppvisar en starkare grad av attributionsbias. På grund av ovan nämnda resonemang bör utmanare rimligen känna en starkare tillhörighet med gruppen och därmed identifiera sig mer med gruppen, då de gemensamt befinner sig i en mer utsatt situation. Att uppleva en stark identifikation med gruppen gör att gruppen och dess status är en viktig del av ens självbild vilket kan påverka individens självkänsla och beteende (Turner et al., 1987, refererat i Mackie et al., 2000). Det här bör göra att det blir ännu viktigare att försvara sin grupp och favorisera den, bland annat genom att uttrycka attributionsbias. En studie som jämför synen på och attityden gentemot utgruppen, upptäckte att de individer som identifierade sig starkare med sin ingrupp, också uppvisade mer negativa attityder gentemot utgruppen (Branscombe & Wann, 1994). Vidare visar ytterligare en studie att rasistiskt beteende och agerande är vanligare hos dem som upplever starkare tillhörighet med ingruppen (Barden, del Carme, Kenworthy & Diamond, 2009). Dock finns det i vår kännedom ingen studie som bekräftar att högre identifikation med gruppen leder till både mer negativt attribuerande av utgruppen samt mer positivt attribuerande av ingruppen. Det är därför av intresse att studera om gruppidentifikation inte endast ökar den negativa attityden mot utgruppen, utan också ökar den positiva synen på ingruppen. Enligt ovanstående resonemang bör utmanare uppleva en högre grad av gruppidentifikation vilket skulle kunna leda till en högre grad av attributionsbias.

Kenworthy & Millers (2002) studie av det ultimata attributionsfelet tyder på att de individer som upplever en hög grad av hot gentemot gruppen uppvisar en högre grad av attributionsbias. Hot manipulerades bland annat genom att manipulera upplevelsen av att vara i majoritet eller i minoritet, så kallad numerisk status. Att vara i minoritet ansågs därmed innebära ett större hot mot gruppen. Att vara förespråkare för en förändring kopplas ofta samman med att vara i minoritet, medan försvarare av status quo ofta är i majoritet (Bäck & Lindholm, 2014). Därför har numerisk status ansetts vara en alternativ förklaring till fenomenet challenger bias. Med den teoretiska bakgrunden, manipulerade Bäck & Lindholm (2014) numerisk status med syftet att avgöra om det är en alternativ förklaring till challenger bias. Deras studie visade att numerisk status inte skapade en signifikant skillnad i attributionsbias samt att utmanare fortfarande uppvisade en högre grad av

attributionsbias trots att de var i majoritet (Bäck & Lindholm, 2014). För att kunna säkerställa att challenger bias inte endast beror på att utmanare är i minoritet, krävs dock replikering av studien. Dessutom har det visat sig att information kring numerisk status, har olika stor påverkan beroende på hur informationen presenteras (Martin, Gardikiotis & Hewstone, 2002). Påverkan av informationen blir som störst då den redovisas både i procentform och med hjälp av etiketter ("majoritet"/"minoritet") (Martin et al., 2002). Med andra ord tyder det här på att individer påverkas minst av när informationen enbart uttrycks i text. Bäck & Lindholms (2014) studie manipulerade numerisk status genom att presentera informationen endast med hjälp av etiketter, dvs. de informerades deltagarna om ifall de var i majoritet eller minoritet. Detta kan ha gjort att manipulationen uteblev eller att effekten av manipulationen inte blev tillräckligt stark.

### **Syfte och hypotes**

Begreppen attributionsbias, ingrupp och utgrupp är väl studerade och det finns en god förståelse för dem. Challenger bias (utmanare av status quo uppvisar en högre attributionsbias än försvarare) är däremot fortfarande ett relativt ungt begrepp. Mer forskning behövs för att stödja begreppet och dess existens. Dessutom saknas det en djupare förståelse för fenomenet och en förklaring till varför det existerar. Den här studien syftar till att replikera studier som tidigare gjorts på challenger bias (Bäck & Lindholm, 2014; Bäck, 2013) för att bekräfta fenomenet, samt att finna möjliga förklaringar till challenger bias.

Med dessa teorier, tidigare studier samt ovanstående resonemang som bakgrund har fem hypoteser formulerats;

H1; Individer tillskriver ingruppen mer positiva egenskaper än utgruppen, och uppvisar därmed attributionsbias. Detta sker genom att utgruppens åsikter ses som att de grundas mer på externa faktorer och är mindre rationella än ingruppen. Utgruppen tillskrivs också mer av motiven självintresse och dold agenda samt mindre etiska motiv, än ingruppen.

H2; Utmanare uppvisar högre grad av attributionsbias än försvarare.

H3; Utmanare uppvisar högre grad av attributionsbias än försvarare även om de uppfattar sig vara i majoritet.

H4; Utmanare upplever högre beredskap än försvarare av status quo.

H5; Graden av gruppidentifikation är en mediator som förklarar sambandet mellan position och attributionsbias. Att vara utmanare påverkar gruppidentifikation med ingruppen så att den blir högre och gruppidentifikation i sin tur skapar en högre grad av attributionsbias.

### **Pilotstudie**

En pilotstudie genomfördes för att utvärdera utformningen av texten om könskvotering i styrelser samt balansen mellan för- och nackdelar. Pilotstudien hade även som syfte att avgöra om



det var en jämn fördelning mellan utmanare och försvarare av status quo. Deltagarna (n=16) bads att ta ställning till om de var för eller emot införandet av ett lagförslag om könskvotering i styrelser. Alla fick noggrant läsa igenom texten om för- och nackdelar och tog sedan ställning genom att ringa in svarsalternativen; "Jag skulle välja att införa en lag om könskvotering" eller "Jag skulle välja att inte införa en lag om könskvotering". Deltagarna bads lämna kommentarer på balansen mellan för- och nackdelar samt textens utformning.

Frågan om könskvotering i styrelser valdes för att den ansågs vara en aktuell fråga som också tidigare legat som grund för ett lagförslag. Det ansågs även förekomma en jämn fördelning mellan individer som är för eller emot. Åsiktsfrågan valdes också eftersom det är en värdeladdad fråga som många personer tidigare kommit i kontakt med. Det här gjorde att deltagarna troligtvis fick ett större engagemang i frågan och därmed också tänkte igenom sina svar i större utsträckning. Dessutom har det visat sig att ett större engagemang kan leda till en starkare känsla av grupptillhörighet (Kenworthy & Miller, 2002).

Genom resultatet från pilotstudien visade det att det förekom en jämn fördelning, åtta utmanare och åtta försvarare, vilket därmed också visade att det var möjligt att använda sig av frågan om könskvotering i styrelser i studien. Efter att ha justerat texten efter deltagarnas feedback konstruerades den slutgiltiga versionen vilket ingick i studiens enkät (se Appendix A).

### **Metod**

Designen som användes var en 2x2x2 (grupp: ingrupp/utgrupp x position till status quo: utmanare/försvarare x numerisk status: majoritet/minoritet) faktoriell design med upprepade mätningar på första faktorn där varje deltagare fick skatta både ingruppen och utgruppen.

### **Deltagare**

Enkäten delades ut till studenter på Lunds universitet. Den distribuerades i pappersformat för att få in ett stort antal deltagande (n=117) under en kort tid, samt att det gjorde det möjligt att dela ut kompensation i form av en TIA-lott till deltagarna. Det förekom ett externt bortfall på åtta deltagare som antingen inte fullföljde hela enkäten eller inte tog ställning till åsiktsfrågan och därav uteslöts ur analysen. Deltagarna var mellan 19-42 år, varav 35 män och 74 kvinnor. Av deltagarna skattade 48 (44 %) sig själva som att de var för könskvotering (utmanare) och 61 (56 %) som att de var emot (försvarare).

### **Material**

Studien innehöll tidigare konstruerade frågor tagna från andra studier. Frågorna sammanställdes och omformuleringar genomfördes på vissa av dem för att bättre passa syftet och frågeställningen. De frågor som ursprungligen var skrivna på engelska översattes till svenska. Frågorna formulerades så lättförståeligt som möjligt för att minska risken för feltolkningar. De

oberoende variablerna som ingick i enkäten var gruppidentifikation (van Zomeren, Postmes & Spears, 2008), ett eget konstrukt vid namn beredskap (hur beredd individen är att försvara sitt ställningstagande) samt position gentemot status quo. De beroende variablerna som testades var två av Kenworthy & Millers (2002) tre dimensioner externalitet och rationalitet samt Reeders et al. (2005) tre motiv etik, självintresse och dold agenda. Dessa variabler skattade deltagarna i hänseende till både ingruppen (individer som har samma åsikt som en själv) och utgruppen (individer som inte har samma åsikt som en själv en själv). Anledningen till att en av Kenworthy & Millers (2002) tre dimensioner, emotionalitet, uteslöts var för att den inte ansågs relevant med hänseendet att besvara våra hypoteser. Enkäten var en del av ett större forskningsprojekt och därför inkluderas även vissa andra frågor som inte används för att besvara den här studiens hypoteser.

### **Procedur**

Inledningsvis testades enkäten på åtta deltagare för att få en uppfattning om tidsåtgången som krävdes för att besvara enkäten. Förkortningar gjordes tills en tillräckligt kort enkät uppnått, som tog cirka 15 minuter att fylla i. Anledningen till förkortningarna var att en längre enkät kunde ha lett till att deltagarna under senare delen svarat utan att genomförligt tänkt igenom sina svar. Distributionen av den slutgiltiga enkäten skedde under två dagar på flertalet olika studieplatser på Lunds universitet med förhoppningen om att få en stor spridning på deltagarnas studieinriktning.

Enkäten inleddes med ett antal frågor angående sexism och avvisningskänslighet vilka inte var relevanta för hypoteserna. Därefter gavs information om könskvotering i styrelser genom en definition, diskussion kring problemområde samt för- och nackdelar av införandet av lagförslaget (se Appendix A). Syftet med att ge information om begreppet var att deltagarna skulle få en bättre förståelse för könskvotering i styrelser samt att de skulle få möjlighet att fundera kring problemområdet. Efter att deltagarna fått ta del av informationen besvarades frågan; "Jag skulle välja att [införa/inte införa] en lag om könskvotering". På det här sättet delade deltagarna själva in sig i antingen utmanare eller försvarare av status quo. Studien inkluderade därefter en kontrollfråga ("Hur viktig är frågan om könskvotering för Dig?") för att avgöra om åsiktsfrågan var viktig för deltagaren och ansågs värdeladdad. Svaret skattades på en skala mellan 1 till 7 där 1="Inte alls viktig" och 7="Mycket viktig". Efter det här följde manipulationen som hade som syfte att kontrollera för numerisk status (att vara i majoritet eller i minoritet). Varannan enkät som delades ut innehöll informationen om att en klar majoritet/minoritet höll med förslaget genom påståendet; "Det visade sig då att det var [en klar majoritet, 82 %/en klar minoritet, 18%] som höll med om förslaget att införa en lag om könskvotering i styrelser". På så sätt upplevde deltagarna antingen att de var i majoritet eller i minoritet. Anledningen till att informationen gavs i procentsats och textformat var att tidigare forskning visat att denna typ av framställning haft störst effekt (Martin et

al., 2002). För att kontrollera att manipulation haft effekt användes frågan “Hur känner du inför att det var en klar [majoritet/minoritet] som höll med om förslaget att införa könskvotering?”, vilket skattades på en skala mellan 1 till 7 där 1=”Mycket dåligt” och 7=“Mycket bra”.

Därefter följde ett avsnitt med frågor, vilka hade som syfte att mäta attribution av utgruppen och ingruppen. Först ombads deltagarna att sätta sig in i situationen hos de personer som tycker annorlunda än dem och sedan skatta hur de tror att de har kommit fram till deras åsikt. Dessa frågor mätte attribution av utgruppen. Därefter följde samma frågor med skillnaden att de mätte attribution av ingruppen, genom att deltagarna skattade hur de som tycker likadant har kommit fram till sin åsikt. Attribution mättes genom de beroende variablerna rationalitet, externalitet, etik, självintresse och dold agenda.

Vid skattningen av rationalitet (Kenworthy & Miller, 2002) i utgruppen och ingruppen användes frågorna; “Åsikten hos dem som [tycker annorlunda än/likadant som] jag om förslaget om införandet av könskvotering beror på att de noga tänkt igenom alternativen” och “Åsikten hos dem som tycker [annorlunda än/likadant som] jag om förslaget om införandet av könskvotering bygger på deras eget, självständiga tänkande”. Frågorna som användes för att mäta externalitet (Kenworthy & Miller, 2002) i utgruppen och ingruppen var; “Åsikten hos dem som tycker [annorlunda än/likadant som] jag om förslaget om införandet av könskvotering är påverkade av vad deras familj och vänner tycker” och “Åsikten hos dem som tycker [annorlunda än/likadant som] jag om förslaget om införandet av könskvotering påverkas av att andra kanske skulle ogilla om de tyckte på ett annat sätt”. Attribution för utgruppen och ingruppen skattades slutligen också med hjälp av Reeders et al. (2005) tre motiv etik (“De som tycker [annorlunda än/likadant som] jag om förslaget om införandet av könskvotering är etiska”), självintresse (“De som tycker [annorlunda än/likadant som] jag om förslaget om införandet av könskvotering drivs av självintresse”) och dold agenda (“De som tycker [annorlunda än/likadant som] jag om förslaget om införandet av könskvotering har en dold agenda”). Alla skattningar av de beroende variablerna gjordes på en skala mellan 1 till 7, där 1=”Stämmer inte alls” och 7=”Stämmer helt”.

För att testa hypotes fem, angående gruppidentifikation (van Zomeren et al., 2008) som en mediator, skattade deltagarna sig med hjälp av frågorna; “Jag identifierar mig med andra människor som har samma åsikt som jag i könskvoteringsfrågan”, “Jag känner tillhörighet med andra människor som har samma åsikt som mig i könskvoteringsfrågan” och “Jag ser mig själv som en person som förespråkar min åsikt om könskvotering”. Beredskap mättes också genom tre frågor som var; “Jag tror att min åsikt kommer att ifrågasättas”, “Jag känner ett behov av att rättfärdiga eller försvara min åsikt” och “Det är viktigt för mig att ha argument för min åsikt, ifall att jag skulle bli konfronterad av någon som tycker annorlunda än jag”. Båda variablerna

skattades på en skala mellan 1 till 7, där 1="Stämmer inte alls" och 7="Stämmer helt". Till sist avslutades enkäten med demografiska frågor angående kön och ålder samt en öppen fråga som hade som syfte att deltagarna fick möjlighet att kommentera hur de upplevt undersökningen.

Vid inlämnandet av enkäten fick deltagarna information om att enkäten använt sig av fiktiv data angående andelen som var för könskvotering. Alla deltagare fick information om att det var frivilligt och anonymt att delta, dock uteblev kompensationen om enkäten inte återlämnades.

## Resultat

### Kontrollfråga och manipulationskontroll

Inledningsvis analyserades kontrollfrågan och manipulationskontrollen för att avgöra om enkäten var tillförlitlig. Deskriptiv data visade att könskvotering är en viktig fråga då medelvärdet var 4.5 på en skala mellan 1 till 7. Utmanare skattade frågan som lite viktigare ( $M=4.98$ ,  $SD=1.31$ ) än försvarare ( $M=4.13$ ,  $SD=1.36$ ,  $t(107)=-3.28$ ,  $p<.001$ ). Dessutom gjordes en kontroll för att säkerställa att manipulationen av numerisk status hade fungerat. De som trodde sig vara i majoritet skattade sig högre ( $M=5.52$ ,  $SD=1.33$ ) på frågan "Hur känner du inför att det var en klar [majoritet/minoritet] som höll med om förslaget att införa könskvotering?", än de som trodde sig vara i minoritet ( $M=3.06$ ,  $SD=1.33$ ,  $t(107)=9.63$ ,  $p<.001$ ). Skattningen skedde på en skala mellan 1 till 7, där 1="Mycket dåligt" och 7="Mycket bra". Det här betyder att manipulationen fungerade då informationen kring majoritet och minoritet påverkade deltagarna så att de som fick information om att de var i majoritet "kände sig bättre", än de som fick information om att de var i minoritet.

### Huvudanalys

För att besvara de tre första hypoteserna gjordes fem stycken mixed design ANOVA, en för varje beroende variabel; Mått på rationalitet och externalitet (Kenworthy & Miller, 2002), samt Reeders et al. (2005) mått på etik, självintresse och dold agenda som motiv. Skattning av ingruppen eller utgruppen var den upprepade mätningen medan position (utmanare/försvarare) och manipulation av numerisk status (majoritet/minoritet) var mellangrupsvariabler.

**Hypotes ett, attributionsbias.** Inledningsvis testades hypotes ett för att avgöra om individer uppvisar attributionsbias genom att tillskriva ingruppen mer positiva attributioner än utgruppen. De mixed design ANOVA som förklarades ovan användes för att analysera inomgruppsvariabeln. Analysen visade att det fanns en signifikant skillnad mellan hur individer skattar ingruppen och utgruppen i de beroende variablerna. Deltagarna attribuerade mer rationalitet till ingruppen än utgruppen ( $F(1,104)=50.62$ ,  $p<.001$ ,  $\eta^2_p=.33$ ) samt mindre externalitet till ingruppen än utgruppen ( $F(1, 105)=14.80$ ,  $p<.001$ ,  $\eta^2_p=.12$ ). Dessutom skattade deltagarna ingruppen, i relation till utgruppen som att deras motiv var mer etiska ( $F(1,104)=12.17$ ,  $p<.001$ ,  $\eta^2_p=.11$ ), mindre baserade på självintresse ( $F(1,105)=7.91$ ,  $p=.006$ ,  $\eta^2_p=.07$ ) och hade mindre dold agenda

( $F(1,105)=16.45, p<.001, \eta^2_p=.14$ ). Se tabell 1 för medelvärden och standardavvikelser. Det här tyder på att attributionsbias existerar då deltagarna attribuerade fler positiva motiv till ingruppen än utgruppen, vilket ligger i linje med tidigare forskning (Hewstone, 1990; Kenworthy & Miller, 2002; Reeder et al., 2005).

Tabell 1. *Medelvärde och standardavvikelse på deltagarnas skattning av ingruppen och utgruppen.*

<b>Beroende variabel</b>	<b>Ingrupp</b>	<b>Utgrupp</b>
<b>Rationalitet</b>	4.70 (1.09)	3.89 (1.22)
<b>Externalitet</b>	4.01 (1.09)	4.39 (0.99)
<b>Etik</b>	4.29 (1.43)	3.83 (1.38)
<b>Självintresse</b>	3.72 (1.45)	4.12 (1.55)
<b>Dold agenda</b>	2.25 (1.31)	2.74 (1.38)

**Hypotes två, challenger bias.** Samma ANOVA som tidigare användes även i denna hypotes för att analysera om graden av attributionsbias skildes sig åt mellan utmanare och försvarare. Position var en mellangrupsvariabel medan ingrupp och utgrupp agerade som inomgruppsvariabler. En ANOVA gjordes för varje beroende variabel; rationalitet, externalitet, etik, självintresse och dold agenda. I fyra av de beroende variablerna bekräftades hypotesen att utmanare uppvisar en högre grad av attributionsbias jämfört med försvarare. Det här visades genom att utmanare, jämfört med försvarare, uttryckte större differens i deras skattning av ingruppen och utgruppen. Ett signifikant resultat uppnåddes för variablerna rationalitet ( $F(1,104)=20.28, p<.001, \eta^2_p=.16$ ), etik ( $F(1,104)=22.87, p<.001, \eta^2_p=.18$ ), självintresse ( $F(1,105)=5.36, p=.023, \eta^2_p=.05$ ) och dold agenda ( $F(1,105)=11.72, p<.001, \eta^2_p=.100$ ). Signifikant resultat uppnåddes dock inte i variabeln externalitet ( $F(1,105)=0.66, p=.420$ ). De ovan nämnda signifikanta resultaten bekräftar existensen av fenomenet challenger bias. Tabell 2 illustrerar skillnaden i attributionsbias genom att redovisa respektive medelvärden och differensen i skattning mellan ingruppen och utgruppen.

Tabell 2. Försvarare och utmanares medelvärde och standardavvikelse för skattning av ingruppens och utgruppens motiv samt differensmått mellan ingruppen och utgruppen.

Beroende variabel	Försvarare			Utmanare		
	Ingrupp	Utgrupp	Differens	Ingrupp	Utgrupp	Differens
Rationalitet	4.40 (1.17)	4.07 (1.17)	.33*	5.09 (0.83)	3.36 (1.25)	1.73**
Externalitet	3.99 (1.12)	4.30 (1.04)	-.31*	4.04 (1.05)	4.52 (0.90)	-.48**
Etik	3.80 (1.36)	4.02 (1.30)	-.22	4.91 (1.26)	3.60 (1.46)	1.31*
Självtintresse	3.79 (1.25)	3.87 (1.25)	-.08	3.65 (1.67)	4.44 (1.83)	-.79**
Dold agenda	2.46 (1.36)	2.56 (1.18)	-.10	1.98 (1.21)	2.98 (1.58)	1.00**

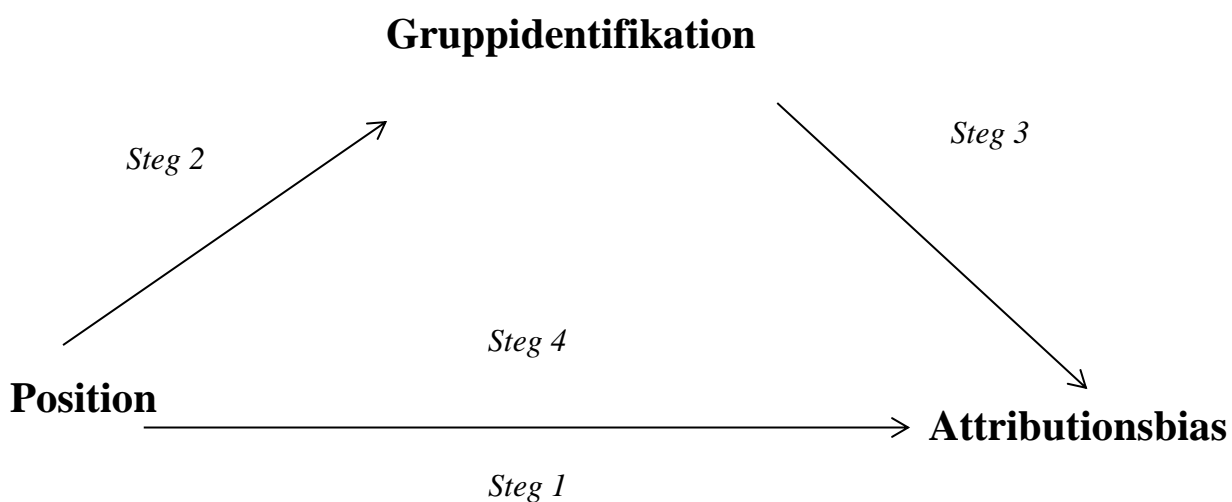
\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ .

**Hypotes tre, numerisk status.** Slutligen användes samma ANOVA som tidigare för att avgöra om utmanare upplever mer attributionsbias än försvarare, även om de uppfattar sig vara i majoritet. Numerisk status och position var mellangrupsvariabler medan skattning av ingruppen och utgruppen var inomgruppsvariabel. Först och främst blev det inte någon signifikant skillnad i attributionsbias mellan de som trodde sig vara i majoritet jämfört med de som trodde sig vara i minoritet. F-värdena hade som högst ett F-värdet på 1.99 och som lägsta p-värde  $p > .161$  (uppmättes för dold agenda). Dessutom bekräftades vår hypotes då ingen signifikant skillnad upptäcktes vid test av interaktionseffekt mellan position och numerisk status. Det högsta F-värdet var 1.60 och lägsta p-värdet på  $p > .209$  (uppmättes för självintresse). På så sätt bekräftades att utmanare upplever mer attributionsbias än försvarare, även om de uppfattar sig vara i majoritet.

**Hypotes fyra, beredskap.** Ett oberoende t-test användes för att testa hypotesen om att utmanare skattade att de hade högre beredskap än försvarare. T-testet som hade position som oberoende variabel och beredskap som beroende variabel, visade att skillnaden inte uppnådde konventionella signifikansnivåer. Tendenser till skillnad fanns, då utmanares medelvärde ( $M=5.17$ ,  $SD=1.46$ ) var högre än försvarares ( $M=4.73$ ,  $SD=1.22$ ;  $t(107)=-1.72$ ,  $p=.088$ ). Enligt cohens riktlinjer resulterade skillnaden däremot endast i en liten effektstorlek ( $\eta^2=.02$ ). Resultatet visar på att hypotesen inte fick tillräckligt stort stöd och den kan därför inte bekräftas.

**Hypotes fem, gruppidentifikation som mediator.** Hypotes fem analyserade om gruppidentifikation hade en medierande effekt på position och attributionsbias. Med medierande

effekt menas att gruppidentifikation förklarar sambandet mellan position och attributionsbias. För att testa gruppidentifikation som en mediator gjordes en mediationsanalys med hjälp av fyra regressionsanalyser, vilka tillsammans analyserade relationen mellan position, gruppidentifikation och attributionsbias. Inledningsvis testades den medierande effekten av gruppidentifikation på rationalitet som mått på attributionsbias, vilket redovisas i text nedan. Därefter analyserades resterande mått på attributionsbias, vilka istället redovisas i slutet av texten samt i tabell 3 och 4. Anledningen till att rationalitet redovisas i texten som den beroende variabel är att tidigare hypoteser har visat på starkast signifikant skillnad i rationalitet (tabell 1 och tabell 2). Medieringsanalysen följer fyra steg vilka illustreras i figur 1.



*Figur 1.* Illustration av gruppidentifikations medierande effekt på position och attributionsbias.

**Steg 1.** Först och främst säkerställdes att position var en prediktor till attributionsbias, genom att göra en regressionsanalys med variablerna position och attributionsbias. För att kunna använda oss av en regressionsanalys skapades ett differensmått på de variabler som mätte attributionsbias genom att ta värdet tillskrivet ingruppen subtraherat med värdet tillskrivet utgruppen. Det här gjordes eftersom att en regressionsanalys kräver att det endast finns en beroende variabel. Rimligtvis borde medelvärdet på differensmättet bli positivt eftersom attributionsbias gör att man attribuerar högre rationalitet till ingruppen än till utgruppen, vilket även var fallet ( $M=1.62$ ). Detta resonemang gällde för de mått som anses vara positiva (rationalitet och etik) medan resterande mått fick ett negativt differensmått (externalitet, självintresse och dold agenda). Regressionsanalysen bekräftade position som en prediktor till attributionsbias, mätt i rationalitet ( $\beta=.396, p<.001$ ). Det för oss vidare till steg två i analysen vilket testade relationen mellan position och gruppidentifikation.

**Steg 2.** Genom en regressionsanalys med position som prediktor till gruppidentifikation, identifierades en signifikant effekt ( $\beta=.385, p<.001$ ) av position på gruppidentifikation.

Variabeln position förklarade 14.8% av variationen i gruppidentifikation. Då den oberoende variabeln position bytte från försvarare till utmanare ökade gruppidentifikation med 1.212 skalsteg. Med andra ord visade regressionsanalysen att position har en effekt på gruppidentifikation och kan därför agera som en prediktor till gruppidentifikation.

**Steg 3.** Steg 1 och 2 säkerställde att det finns en relation mellan position och attributionsbias samt mellan position och gruppidentifikation. Det här gör att man kan ställa sig frågan om det även finns en relation mellan gruppidentifikation och attributionsbias på ett sådant sätt att gruppidentifikation predicerar attributionsbias. Innan man kan göra en multipel regressionsanalys måste gruppidentifikations prediktivitet på attributionsbias testas. Därför gjordes en regressionsanalys med gruppidentifikation som prediktor till attributionsbias. Analysen visade en signifikant effekt av gruppidentifikation på attributionsbias mätt i rationalitet (beta=.358,  $p<.001$ ). Gruppidentifikations effekt på resterande mått av attributionsbias redovisas i tabell 3 samt under rubrik ”Sammanfattning av steg 1-5”.

Tabell 3. Beta-värde och p-värde från regressionsanalys av gruppidentifikation och attributionsbias.

Motiv	Beta-värde	p-värde
Rationalitet	.258	$p<.001$
Externalitet	-.119	$p=.219$
Etik	.287	$p=.003$
Självtintresse	-.226	$p=.019$
Dold Agenda	-.186	$p<.054$

**Steg 4.** Avslutningsvis gjordes en multipel regressionsanalys för att kunna avgöra om gruppidentifikation var en förklarande mediator till sambandet mellan position och attributionsbias. Position och gruppidentifikation agerade som prediktorer till attributionsbias vilket visade att de båda var unikt signifikanta prediktorer. Position hade en något starkare effekt på attributionsbias (beta=.296,  $p=.003$ ) jämfört med gruppidentifikation (beta=.237,  $p=.016$ ). Det intressanta är dock att jämföra positions effekt i den första analysen med dess effekt i den fjärde analysen. Regressionsanalysen som inte kontrollerade för gruppidentifikations effekt på attributionsbias (steg 1) hade ett lägre p-värde (beta= .396,  $p<.001$ ) än då det kontrollerades för gruppidentifikations effekt (steg 4) (beta=.296,  $p=.003$ ). Med andra ord, när man kontrollerar för gruppidentifikation blir effekten av position på attributionsbias svagare. Resultatet tyder på att gruppidentifikation



tillför något till positions prediktiva värde till attributionsbias och förklarar till viss del korrelationen mellan position och attributionsbias. Genom det här bekräftades vår hypotes att gruppidentifikation är en mediator till position och attributionsbias. Dock finns en direkt effekt av position som inte förklaras av gruppidentifikation.

Tabell 4. *Beta-värde och p-värden från regressionsanalys av position och attributionsbias. Jämförelse mellan regressionsanalys utan (steg 1) och med kontroll för gruppidentifikation (steg 4).*

Motiv	Värden <u>innan</u> kontroll för gruppidentifikation		Värden <u>efter</u> kontroll för gruppidentifikation	
	Beta-värde	p-värde	Beta-värde	p-värde
<b>Rationalitet</b>	.396	$p < .001$	.296	$p = .003$
<b>Externalitet</b>	-.080	$p = .407$	-.037	$p = .724$
<b>Etik</b>	.424	$p < .001$	.368	$p < .001$
<b>Självintresse</b>	-.210	$p = .029$	-.143	$p = .165$
<b>Dold agenda</b>	.311	$p < .001$	-.280	$p = .006$

**Sammanfattning av steg 1-4.** Den stegvisa mediationsanalys som förklarades ovan för måttet rationalitet, upprepades för varje beroende variabel. Bortsett från externalitet som inte uppnådde signifikant effekt i någon av stegen, var alla beta-värden i steg 1 högre än .210 och p-värden lägre än  $p < .029$ . Steg 2 har samma värden för varje beroende variabel eftersom den endast analyserar relationen mellan position och gruppidentifikation. I steg 3 uppnådde fyra av måtten signifikant effekt med absoluta beta-värden som var över .189 och p-värden som var lägre än  $p < .054$  (uppnåddes för dold agenda). Externalitet (beta=-.119,  $p < .219$ ) uppnådde inte signifikant effekt.

Avslutningsvis visade steg 4 att det uppnåddes en signifikant effekt av position på måtten rationalitet, etik och dold agenda, med absoluta beta-värden över .280 och p-värden som var lägre än  $p < .006$ . En skillnad i signifikansnivå mellan steg 1 och steg 4 upptäcktes i variablerna rationalitet, externalitet, självintresse och dold agenda vilket tyder på en medierande effekt av gruppidentifikation (se tabell 4). Dock uppvisade position fortfarande en signifikant effekt i måtten dold agenda, rationalitet och etik, trots att gruppidentifikations effekt uteslöts ur analysen. Det tyder därför på att det även finns en direkt effekt av position på attribution bias och att gruppidentifikation endast har en partiell medierande effekt. Alla absoluta beta-värden för dessa

variabler var över .280 och deras p-värden under  $p < .006$ . Resultatet från variabeln självintresse tyder däremot på en helt medierande effekt av gruppidentifikation då positions effekt förändrades från att vara signifikant i steg 1 ( $p = .029$ ) till att inte vara signifikant i steg 4 ( $p = .165$ ). När etik analyserades som beroende variabel, var det ingen skillnad i signifikansnivå mellan regressionsanalysen som kontrollerade för gruppidentifikation och den som inte kontrollerade för gruppidentifikation. Det här tyder på att gruppidentifikation inte har en medierande effekt på attribution bias när det mäts i just etik. Sammanfattningsvis fann vi i fyra av de fem beroende variablerna en medierande effekt av gruppidentifikation. I Tabell 4 återges standardiserade regressionskoefficienter för den totala effekten av position på bias, samt den direkta effekten vid kontroll av gruppidentifikation.

### **Kön och attributionsbias**

Avslutningsvis är det av intresse att nämna att en analys av kön och attributionsbias gjordes för att utesluta det som en confounder. Detta var inte en del av den initiala hypotesen, men efterhand framkom vikten av att kontrollera för om kön hade en effekt. Det är intressant att studera köns påverkan eftersom åsiktsfrågan som används handlar om könskvotering. Det kan finnas skillnader i mäns och kvinnors åsikter om könskvotering, hur starkt de känner för frågan samt hur de påverkas av den. En signifikant skillnad mellan män och kvinnor upptäcktes endast i variabeln självintresse ( $F(1,107) = 20.56, p < .001, \eta^2_p = .16$ ). Även en interaktionseffekt mellan kön och position upptäcktes ( $F(1,107) = 20.50, p < .001, \eta^2_p = .16$ ) för denna variabel. Anledningen till köns signifikanta effekt på attributionsbias antas vara ett resultat av en interaktionseffekt där manliga utmanare uppvisade en betydligt högre grad av attributionsbias (se tabell 5). Man kan anta att manliga utmanare upplever sig själva som låga i självintresse eftersom de inte skulle gynnas av en förändring. Dessutom kan de tro och anse att de som är emot könskvotering (framförallt män som är emot könskvotering) har ett intresse av att motverka könskvotering eftersom förändringen inte gynnar dem själva. I de resterande beroende variablerna upptäcktes ingen signifikant effekt av kön och inte heller en interaktionseffekt av kön och position på attributionsbias. När köns effekt på attributionsbias analyserades i resterande variabler var F-värdet lägre än 2,89 och p-värdet högre än  $p > .092$ .

Tabell 5. Skattning av självintresse hos utgrupp subtraherat med skattning av självintresse hos ingrupp. Visas i mellangrupsvariablerna kön och position.

	Man	Kvinna
Utmanare	2,09	0,14
Försvarare	.08	0,08

## Diskussion

### Generell diskussion

De tre första hypoteserna, hypotes ett ("individer tillskriver ingruppen mer positiva attributioner än utgruppen, och uppvisar därmed attributionsbias"), hypotes två ("utmanare uppvisar högre grad av attributionsbias än försvararna") och hypotes tre ("utmanare uppvisar högre grad av attributionsbias än försvarare även om de uppfattar sig vara i majoritet") följer tidigare studier, till skillnad från hypotes fyra och fem. Det här resulterar i att vardera av de tre första hypoteserna bekräftas. Då det finns tidigare forskning gjord på dessa hypoteser ger bekräftandet av dem inte mycket ny kunskap, utan istället har syftet varit att replikera tidigare studier. Detta styrker ytterligare tilltron till existensen av fenomenen attributionsbias och challenger bias. Eftersom resultatet i den här studien är i linje med tidigare bekräftade teorier inom området leder också detta till att insamlad data uppfattas som mer tillförlitlig.

Hypotes ett visar på existensen av attributionsbias, något som kan förklaras genom sociala identitetsteorin som menar på att gruppen blir en viktig del av individens identitet (Tajfel, 1978). En alternativ förklaring till resultatet kan vara att individer har mer information om ingruppens argumentation än om utgruppens. Detta kan i sin tur resultera i att ingruppen tillskrivs som mer rationella i relation till utgruppen då man har bättre förståelse för hur ingruppen resonerar (Kenworthy & Miller, 2002). Den här teorin kan till viss del förklara hypotes ett och två men den anses inte kunna användas för att förklara att resterande hypoteser bekräftas, som de istället bygger mer på sociala aspekter. Då det bekräftas genom hypotes två att utmanare uppvisar högre attributionsbias än försvarare, så kan en anledning till detta vara att utmanare upplever en högre grad av integrering med gruppen än försvarare. Det förekommer däremot inget signifikant resultat för attributionen externalitet i den här hypotesen. Kenworthy & Miller (2002) diskuterar att externalitet inte alltid behöver uppfattas som negativt. En alternativ tolkning som kan göras är att istället se på externalitet som en positiv attribution. Som ett exempel tas det upp att när en vän har

en annan åsikt än en själv så kan vännen tillskrivas som mer påverkad av externa faktorer. På så vis kan man lättare rättfärdiga sin vänskap samt dennes åsikt (Kenworthy & Miller, 2002).

Genom att hypotes tre bekräftas, då resultatet visar att det inte föreligger någon signifikant skillnad på attributional bias mellan utmanare som upplever sig vara i minoritet eller majoritet, ges ytterligare stöd för tidigare forskning (Bäck & Lindholm, 2014). Ofta uppfattas att vara i majoritet och försvarare som två sammankopplade begrepp, men så behöver dock inte alltid vara fallet. När ett förslag för första gången uppkommer är det vid det tillfället vanligtvis utmanare som är i minoritet. Exempelvis kan man se på frågan om kvinnor ska ha lika lön som män när de utför samma arbetsuppgifter. När förslaget kom tillhörde utmanare minoritet, medan numera är normen att det ska vara lika lön mellan könen. Det här innebär därmed att utmanare inte alltid stannar kvar som minoritet, utan att ett skifte kan förekomma så att de istället övergår till att vara i majoritet. Att vara i minoritet kan innebära att det finns en större risk att uppleva hot mot gruppen, men det finns troligtvis också andra variabler som kan spela in på den upplevda känslan av hotet. Kenworthy & Millers (2002) studier visar på att hot mot gruppen kan medföra att man visar på en större attributionsbias. Hot manipulerades, förutom genom manipulation av majoritet och minoritet, även genom att individen fick information om att utgruppen hade negativ syn på och negativa åsikter om ingruppen (Kenworthy & Miller, 2002). Bäck & Lindholms (2014) forskning visar istället på att det inte förekommer någon signifikant skillnad i attributionsbias hos de som är i minoritet jämfört med de som är i majoritet. Resultatet som uppnåddes i den här studien följer Bäck & Lindholm (2014) vilket skapar frågetecken om tidigare gjorda studier och bjuder in till vidare utforskning inom området.

I vår vetenskap har hypotes fyra och fem inte tidigare testats vilket gör att resultatet därför skulle kunna leda till ny kunskap. Variabeln beredskap, i hypotes fyra ("utmanare upplever högre beredskap än försvarare av status quo") fick inte ett signifikant resultat. Den visar ändå på vissa svaga tendenser som stödjer hypotesen då utmanarnas medelvärde var högre än försvararnas. Då variabeln beredskap enbart bestod av tre frågor kan det finnas en möjlighet att det inte samlats in tillräckligt med data för att ge en verklighetstrogen bild. Genom att öka antalet frågor, antalet deltagare eller förändra frågorna skulle eventuellt chansen att uppnå en signifikant skillnad öka. En annan aspekt som kan påverka undersökningen är att deltagarna är studenter vilket kan betyda att de är mer vana att få deras åsikter ifrågasatta. Det här skulle kunna betyda att de mer naturligt befinner sig i situationer där det krävs att de kan argumentera för sin åsikt, som medför att de i allmänhet har en relativt hög grad av beredskap. Därmed finns det en möjlighet att även försvarare av status quo har en högre beredskap än vanligt och att positionerna därför inte skiljer sig lika

markant åt. Då det här är ett relativt nytt forskningsområde krävs därmed mer forskning och fler studier för att säkerställa ovanstående resonemang.

I resultatet av hypotes fem (”graden av gruppidentifikation är en mediator som förklarar sambandet mellan position och attributions bias”) redovisas variabeln rationalitet som ett mått på attributionsbias (dock testades alla beroende variabler), eftersom rationalitet i de tidigare hypoteserna visat starkast signifikant resultat. Utmanare av status quo befinner sig vanligtvis i en mer utsatt position än försvarare och kan uppleva att de går emot den rådande normen som finns i samhället. Normen innebär i det här sammanhanget att vara försvarare av status quo, då status quo ofta föredras (Eidelman & Crandall, 2012). På så vis kan de känna sig mer utsatta, då den allmänna uppfattningen om att vilja förändras anses vara negativ (Kray & Robinson, 2001). Det här kan betyda att det skapas starkare sociala band mellan de individer som är utmanare eftersom de vid något tidigare tillfälle gjort ett aktivt ställningstagande och bytt från försvarare till utmanare av status quo.

Då resultatet visar att högre gruppidentifikation bidrar till högre attributional bias, kan en bidragande faktor vara att gruppens identitet har blivit en större del av ens egen identitet. Studier visar att individen tillskriver sig själv mer positiva attributioner än vad den tillskriver ingruppen (Kenworthy & Miller, 2002). Det här bör leda till att när ingruppen och individens identitet flyter samman tillskrivs också ingruppen mer positiva attributioner. När ingruppen tillskrivs mer positiva attributioner resulterar detta rimligtvis i en större skillnad i attributionsbias mellan ingruppen och utgruppen. Det här skulle även kunna leda till att det blir svårare att byta grupp med risk för att det skulle skada ens självbild och på så vis skapas en diskrepans däremellan.

### **Implikationer**

Kunskapen om challenger bias kan öka förståelsen av beteendemönster vid värdeladdade åsiktsfrågor som bland annat är en vanlig och återkommande aspekt inom arbetslivet. När det sker en förändring i en organisation är det viktigt för ledningen att förstå de båda grupperna; de som är för och de som är emot en förändring. Dock är challenger bias inte endast applicerbart vid tillfällena av förändring, utan i alla situationer där det förekommer diskussioner kring om en eventuell förändring bör ske. Den här studien tyder på att grupperna, utmanare och försvarare, känner olika starkt för sin åsikt och framförallt upplever olika grad av gruppidentifikation. Dessutom är det bra för organisationen att inse att grupperna uppvisar skilda grad av attributionsbias. Högt attributionsbias innebär att man har förutfattade meningar som kan öka risken för aggressivt beteende (Kennedy & Pronin, 2008).

Eftersom utmanare uppvisar en högre grad av attributionsbias betyder det att de anser att utgruppens åsikter inte är lika väl motiverade samt att deras egen åsikt är bättre grundad och mer

rationell. Den här tendensen är som sagt aktuell för både utmanare och försvarare, men uttrycker sig starkare hos utmanare. Det här gör troligtvis att utmanare har svårare att förstå försvarare och deras åsikt samt eventuellt även att respektera dem. I slutändan skulle detta kunna leda till att det finns mindre chans att de överväger att ändrar sin åsikt eftersom de inte är beredda på att lyssna på de andras argument, då de inte finner dem relevant grundade.

Inom vissa organisationer finns det en stark strävan efter att förändring ska vara en del av vardagen och företagskulturen. Det här gör att förändring blir status quo och därmed ett naturligt tillstånd. Vad händer då med rollerna försvarare och utmanare? När förändring inte längre ses som negativt, känner utmanare då inte längre samma behov av att försvara deras åsikt? Kommer det ett tillfälle då challenger bias inte existerar eller då det blir ombytta roller? De här frågorna är intressant att problematisera men trots den trend som finns inom samhället att förändra och förnya, visar forskning att det fortfarande finns en stark preferens för att behålla status quo (Eidelman & Crandall, 2012).

### **Svagheter och förslag till vidare forskning**

Studien visar på signifikanta resultat och även relativt starka effektstorlekar, trots det finns vissa svagheter med studien som bör uppmärksammas. Först och främst gjordes ett bekvämlighetsurval, framförallt på grund av tidsbrist. Deltagarna valdes inte ut slumpmässigt och urvalsgruppen kan därför inte sägas vara representativ för populationen som den avser att förklara. Dock delades enkäten ut på ett flertal olika studieplatser runt om på universitetet och vid ett par tillfällen för att försöka inkludera hela spektrumet av populationen.

Randomisering användes för betingelsen numerisk status genom att enkäten delades ut systematiskt där varannan fick information om att 18% var för könskvotering och varannan att 82% var för könskvotering. Eftersom deltagarna själva fick skatta sig som utmanare eller försvarare samt att randomisering av numerisk status gjordes, bör detta resultera i mer tillförlitlig data.

Studien gjordes enbart på universitetsstudenter på Lunds universitet och resultatet är därför egentligen endast generaliserbart till den här populationen. Karaktäristiska som skulle kunna skilja den här populationen från resterande är demografiska variabler såsom ålder och socioekonomisk bakgrund. Man kan även fråga sig om åsiktsfrågan kring könskvotering i styrelser skapar tillräckligt engagemang och är en tillräckligt värdeladdad fråga för deltagarna eftersom den är relativt avlägsen studenternas vardag. För att få ett mer tillförlitligt resultat bör eventuellt populationen istället vara yrkesverksamma, speciellt eftersom tidigare studier av fenomenet också använt sig av studenter som population (Bäck & Lindholm 2014, Bäck 2013). Detta skulle kunna skapa större engagemang, ge högre generaliserbarhet samt göra det lättare att applicera resultatet på

organisationer och arbetslivet. Dock bör påpekas att genom de kommentarer vi fick i den öppna frågan, tyder det på att engagemanget kring åsiktsfrågan trots allt var stort.

För att ha möjligheten att testa flera olika variabler, samtidigt som enkäten inte fick vara allt för tidskrävande kortades vissa av frågorna ned på respektive variabel vilket kan ha minskad validiteten i testet. Vid framtida forskning bör istället fokus läggas på de variabler som visade ett signifikant resultat och inkludera alla frågor som avser att mäta variablerna av intresse. Det är däremot av vikt att poängtera att alla frågor, förutom de som användes för variabeln beredskap, har används vid tidigare studier med syfte att mäta liknande variabler. Det bör ha ökat både dess reliabilitet och validitet. Avslutningsvis kan endast korrelationen mellan variabler förklaras genom den här studien på grund av designen, vilket inte säger något om de kausala sambanden. Därför skulle det dessutom vara intressant att i framtida forskning göra en experimentell design, som skulle kunna förklara de kausala sambanden.

Förslag till framtida studier är även att finna andra mediatorer till sambandet position och attributionsbias, vilket skulle skapa en bättre helhetsbild över fenomenet challenger bias. Dessutom skulle det vara intressant att ta redan på varför gruppidentifikation är en mediator genom att studera begreppet närmare. Exempelvis så skulle det kunna vara så att press från gruppen på den enskilda individen fungerar som en mediator för relationen mellan gruppidentifikation och attributionsbias. För att kunna dra starkare slutsatser om både begreppet challenger bias och gruppidentifikation som dess mediator, behövs dock en replikation av studien, gärna på andra populationer. Avslutningsvis är det av intresse att identifiera tillfällen då challenger bias inte existerar eller är mindre tydligt. En studie har bland annat gjorts som visar att inomgruppsbias minskar när det förekommer en längre kontakt med utgruppen (Wilder & Thompson, 1980). Det skulle därför vara av intresse att studera om challenger bias fortfarande uppvisas trots den närmre relationen till utgruppen.

Med det sagt har studien bekräftat tidigare forskning kring challenger bias samt gett ny kunskap och förståelse om fenomenet. Dock är det tydligt att mer forskning behövs både för att säkerställa challenger bias existens men även för att skapa en bättre förståelse för det.

### **Erkännande**

Denna studie utfördes som en del av ett existerande forskningsprojekt med Emma Bäck som handledare. Hon har bistått oss med material, och varit ett stort stöd vid utformningen av studien. Hon har genom hela processen visat på ett stort engagemang och varit en trygghet för oss genom alla olika faser.

## Referenslista

- Barden, M.A., Diamond, S., del Carmen, A., & Kenworthy, J. B. (2011). Ingroup identification as a moderator of racial bias in a shoot–no shoot decision task. *Group Processes & Intergroup Relations, 14*(3), 311-318.
- Branscombe, N. R., & Wann, D. L. (1994). Collective self-esteem consequences of outgroup derogation when a valued social identity is on trial. *European Journal of Social Psychology, 24*(6), 641-657.
- Bäck, E., Esaiasson, P., Gilljam, M., & Lindholm, T. (2010). Biased attributions regarding the origins of preferences in a group decision situation. *European Journal of Social Psychology, 40*(2), 270-281.
- Bäck, E. A. (2013). Position towards the status quo: Explaining differences in intergroup perceptions between left- and right-wing affiliates. *Journal of Applied Social Psychology, 43*(10), 2073-2082
- Bäck, E. A., & Lindholm, T. (2014). Defending or challenging the status quo: Position effects on biased intergroup perceptions. *Group Processes and Intergroup Relations*. Opublicerat manuskript.
- Eidelman, S., & Crandall, C. S. (2012). Bias in favor of the status quo. *Social and Personality Psychology Compass, 6*(3), 270-281.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Hewstone, M. (1990). The 'ultimate attribution error'? A review of the literature on intergroup causal attribution. *European Journal of Social Psychology, 20*(4), 311-335.
- Kennedy, K. A., & Pronin, E. (2008). When disagreement gets ugly: Perceptions of Bias and the escalation of conflict. *Personality and Social Psychology Bulletin, 34*(6),833-848.
- Kenworthy, J. B., & Miller, N. (2002). Attributional biases about the origins of attitudes: Externality, emotionality, and rationality. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(5), 693-707.
- Krat, L.J., & Robinson, R. J. (2001). Partisanship and status quo. *European Journal of Social Psychology, 31*(4), 321-335.
- Linnville, P. W., & Jones, E. E. (1980). Polarized appraisals of out-group member. *Journal of Personality and Social Psychology, 38*(5), 689-703.
- Mackie, D. M., Devos, T., & Smith, E. R. (2000). Intergroup emotions: Explaining offensive action tendencies in an intergroup context. *Journal of Personality and Social Psychology, 79*(4), 602-616.



- Martin, R., Gardikiotis, A., & Hewstone, M. (2002). Levels of consensus and majority and minority influence. *European Journal of Social Psychology, 32*(5), 645-665.
- Reeder, G. D., Pryor, J. B., Wohl, M. J. A., & Griswell, M. L. (2005). On attributing negative motives to others who disagree with our opinions. *Personality and Social Psychology Bulletin, 31*(11), 1498-1510.
- Tajfel, H. (Eds.). (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Academic Press.
- Tajfel, H. (Eds.). (1982). *Social identity and intergroup relations*. Cambridge: Cambridge University Press
- Taylor, D. M., & Jaggi V. (1974). Ethnocentrism and causal attribution in a south Indian context. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 5*(2), 162-171.
- Van Zomeren, M., Postmes, T., & Spears, R. (2008). Toward an integrative social identity model of collective action: A quantitative research synthesis of three socio-psychological perspectives. *Psychological Bulletin, 134*(4), 504-535.
- Wilder, D. A., & Thompson, J. E. (1980). Intergroup contact with independent manipulations of in-group and out-group interaction. *Journal of Personality and Social Psychology, 38*(4), 589-603.

## Appendix A

### Välkommen till en undersökning om attityder!

Deltagande i undersökningen är frivilligt. Det insamlade materialet kommer bara att användas i forskningssammanhang. Deltagandet sker anonymt, och inga resultat kommer att kunna spåras till någon enskild person. Du kan när som helst välja att avbryta din medverkan.

Det är viktigt att Du besvarar alla frågor och att Du läser alla instruktioner noga.

Tack för Din medverkan!

***Till att börja med är vi intresserade av hur du tänker i olika situationer där man ber andra om hjälp eller liknande. Försök sätta dig in i de situationer som beskrivs nedan.***

**Du närmar dig en vän för att prata efter att ha gjort eller sagt något som kan ha upprört henne/honom väldigt mycket.**

1. Hur orolig skulle du vara över huruvida din vän skulle vilja prata med dig?

Inte alls orolig      1      2      3      4      5      6      Mycket orolig

2. Hur sannolikt tror du det är att din vän skulle vilja prata med dig?

Inte alls sannolikt      1      2      3      4      5      6      Mycket sannolikt

**Du har blivit arbetslös och du frågar dina närmaste om du kan bo hos dem ett tag.**

3. Hur orolig skulle du vara över huruvida dina närmaste skulle låta dig bo hos dem?

Inte alls orolig      1      2      3      4      5      6      Mycket orolig

4. Hur sannolikt tror du det är att dina närmaste skulle låta dig bo hos dem

Inte alls sannolikt      1      2      3      4      5      6      Mycket sannolikt

**Du har dåligt med pengar och du frågar dina närmaste (t ex familj, nära vänner) om du kan få låna pengar av dem för att betala din hyra eller en annan viktig utgift.**

5. Hur orolig skulle du vara över huruvida dina närmaste skulle låna dig pengar?

Inte alls orolig      1      2      3      4      5      6      Mycket orolig

6. Hur sannolikt tror du det är att dina närmaste skulle låna dig pengar?

Inte alls sannolikt      1      2      3      4      5      6      Mycket sannolikt

**Du ber dina närmaste (t ex familj, nära vänner) att komma till ett tillfälle som är viktigt för dig.**

7. Hur orolig skulle du vara över huruvida de skulle komma?

Inte alls orolig      1      2      3      4      5      6      Mycket orolig

8. Hur sannolikt tror du det är att de skulle komma?

Inte alls sannolikt      1      2      3      4      5      6      Mycket sannolikt

**Du ber en nära vän att göra dig en stor tjänst.**

9. Hur orolig skulle du vara över huruvida han/hon skulle göra dig denna tjänst?

Inte alls orolig      1      2      3      4      5      6      Mycket orolig

10. Hur sannolikt tror du det är att han/hon skulle göra dig denna tjänst?

Inte alls sannolikt      1      2      3      4      5      6      Mycket sannolikt

***Nedan följer ett antal frågor om din uppfattning av jämställdhet. Ringa in det svar som bäst stämmer överens med din uppfattning.***

**11. Diskriminering mot kvinnor är inte längre ett problem i Sverige.**

Stämmer      1      2      3      4      5      Stämmer helt  
inte alls

**12. Samhället bemöter män och kvinnor på lika villkor**

Stämmer      1      2      3      4      5      Stämmer helt  
inte alls

**13. Regeringen ger kvinnofrågor för stor plats**

Stämmer      1      2      3      4      5      Stämmer helt  
inte alls

**14. Det är lätt att förstå kvinnogrupper synpunkter**

Stämmer      1      2      3      4      5      Stämmer helt  
inte alls

**15. Bättre åtgärder bör vidtagas för att uppnå jämställdhet på arbetsplatser**

Stämmer      1      2      3      4      5      Stämmer helt  
inte alls

**Nu kommer Du att få läsa en text om könskvotering. Informationen i texten nedan är en förutsättning för de frågor Du senare kommer att besvara. Du kommer först att få läsa om för- och nackdelar med könskvotering och sedan ta ställning till ett lagförslag.**

**Läs noga och ta den tid Du behöver på Dig.**

Det råder en kraftig snedfördelning av kvinnor och män i företagsstyrelser, och just nu är endast 14 % av styrelsemedlemmarna kvinnor. Ett sätt att minska denna snedfördelning är att använda sig av könskvotering. Könskvotering är en strategi för att öka jämställdheten genom att rekrytera personer av det underrepresenterade könet. Om till exempel män är överrepresenterade i en styrelse så fokuserar man i en ny rekrytering på att finna en kvinna.

Att använda sig av en sådan strategi har både för- och nackdelar. Motståndarna pekar på de senaste årens utveckling där fler kvinnor tagit plats i styrelserummen och menar på att en jämn könsfördelning inom styrelserna automatiskt kommer att uppnås efterhand. Därför behövs inte något lagförslag för detta. De anser också att kompetens bör premieras över kön då det är kompetensen som är det viktigaste. Det riskerar att underminera förtroendet för de kvinnor som blir inkvoterade. Förespråkare menar istället att man går miste om stor kompetens när det förekommer en osynlig maktstruktur som premierar män. Det blir därmed svårt för kvinnor att ta sig in på ett mansdominerat område. Dessa strukturer kan man bryta ner genom könskvotering. Genom att öka jämställdheten så kommer det leda till en organisation med nöjdare anställda, inte bara uppe i styrelsen, utan även längre ned i organisationen.

Regeringen ska nu ta ställning till ett nytt lagförslag som innebär att alla större bolagsstyrelser skall bestå av minst 30 % av det underrepresenterade könet. Det här uppnås genom könskvotering vid nyrekrytering. I praktiken kommer det de flesta fall innebära att kvinnor kvoterar in i styrelser. Dock är lagförslaget menat att vara könsneutralt.

**Fundera nu en stund över hur Du tänker i den här frågan innan Du går vidare.**

**16. Ringa in det alternativ som stämmer överens med din åsikt.**

Jag skulle välja att **införa** en lag om könskvotering.

Jag skulle välja att **inte införa** en lag om könskvotering.

**17. Hur viktig är frågan om könskvotering för Dig? Markera hur viktig frågan är genom att ringa in det alternativ som Du tycker passar bäst.**

Inte alls viktig	1	2	3	4	5	6	7	Mycket viktig
------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

Innan du fortsätter kan det vara intressant att veta att vi tidigare gjort en liknande studie. Det visade sig då att det var en [klar majoritet, 82 %/klar minoritet, 18%], som höll med om förslaget att införa en lag om könskvotering i styrelser.

**18. Hur känner du inför att det var en klar [majoritet/minoritet] som höll med om förslaget att införa könskvotering?**

Mycket dåligt	1	2	3	4	5	6	7	Mycket bra
---------------	---	---	---	---	---	---	---	------------

**19. Jag ser mig själv som en person som förespråkar min åsikt om könskvotering.**

Stämmer inte alls	1	2	3	4	5	6	7	Stämmer helt
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------

**20. Jag identifierar mig med andra människor som har samma åsikt som jag i könskvoteringsfrågan.**

Stämmer inte alls	1	2	3	4	5	6	7	Stämmer helt
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------

**21. Jag känner tillhörighet med andra människor som har samma åsikt som mig i könskvoteringsfrågan.**

Stämmer inte alls	1	2	3	4	5	6	7	Stämmer helt
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------

*Nedan presenteras olika påståenden om varför man tycker som man gör i en fråga. Tänk tillbaka på frågan om könskvotering. Bedöm hur Du tror att de personer som tycker annorlunda än Du har kommit fram till sin åsikt genom att för varje påstående ringa in det alternativ som Du tycker passar bäst.*

**22. Åsikten hos dem som tycker annorlunda än jag om förslaget om införandet av könskvotering är påverkade av vad deras familj och vänner tycker.**

Stämmer inte alls	1	2	3	4	5	6	7	Stämmer helt
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------

**23. Åsikten hos dem som tycker annorlunda än jag om förslaget om införandet av könskvotering påverkas av att andra kanske skulle ogilla om de tyckte på ett annat sätt.**

Stämmer inte alls	1	2	3	4	5	6	7	Stämmer helt
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------

**24. Åsikten hos dem som tycker annorlunda än jag om förslaget om införandet av könskvotering beror på att de noga tänkt igenom alternativen.**

Stämmer inte alls	1	2	3	4	5	6	7	Stämmer helt
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------------

**25. Åsikten hos dem som tycker annorlunda än jag om förslaget om införandet av könskvotering bygger på deras eget, självständiga tänkande.**

Stämmer inte alls	1	2	3	4	5	6	7	Stämmer helt
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------------

**26. De som tycker annorlunda än jag om förslaget om införandet av könskvotering är etiska.**

Stämmer inte alls	1	2	3	4	5	6	7	Stämmer helt
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------------

**27. De som tycker annorlunda än jag om förslaget om införandet av könskvotering drivs av självintresse.**

Stämmer inte alls	1	2	3	4	5	6	7	Stämmer helt
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------------

**28. De som tycker annorlunda än jag om förslaget om införandet av könskvotering har en dold agenda.**

Stämmer inte alls	1	2	3	4	5	6	7	Stämmer helt
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------------

***Dessa frågor handlar om vilka känslor de som tycker annorlunda än du utlöser hos dig. När du tänker på andra människor som tycker annorlunda än du om förslaget om könskvotering, i vilken utsträckning känner du dig...***

**29. ...arg**

Känner mig inte alls arg	1	2	3	4	5	6	7	Känner mig mycket arg
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

**30. ...orolig**

Känner mig inte alls orolig	1	2	3	4	5	6	7	Känner mig mycket orolig
-----------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------------

**31. ...illa till mods**

Känner mig inte alls illa till mods	1	2	3	4	5	6	7	Känner mig mycket illa till mods
---	---	---	---	---	---	---	---	--

**32. ...föraktfull**

Känner mig inte alls föraktfull	1	2	3	4	5	6	7	Känner mig mycket föraktfull
---------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------------------

***Bedöm hur Du tror att de personer som tycker likadant som Du har kommit fram till sin åsikt genom att för varje påstående ringa in det alternativ som Du tycker passar bäst.***

**33. Åsikten hos dem som tycker likadant som jag om förslaget om införandet av könskvotering är påverkade av vad deras familj och vänner tycker.**

Stämmer inte alls	1	2	3	4	5	6	7	Stämmer helt
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------------

**34. Åsikten hos dem som tycker likadant som jag om förslaget om införandet av könskvotering påverkas av att andra kanske skulle ogilla om de tyckte på ett annat sätt.**

Stämmer inte alls	1	2	3	4	5	6	7	Stämmer helt
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------------

**35. Åsikten hos dem som tycker likadant som jag om förslaget om införandet av könskvotering beror på att de noga tänkt igenom alternativen.**

Stämmer inte alls	1	2	3	4	5	6	7	Stämmer helt
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------------

**36. Åsikten hos dem som tycker likadant som jag om förslaget om införandet av könskvotering bygger på eget, självständigt tänkande.**

Stämmer inte alls	1	2	3	4	5	6	7	Stämmer helt
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------------

**37. De som tycker likadant som jag om förslaget om införandet av könskvotering är etiska.**

Stämmer inte alls	1	2	3	4	5	6	7	Stämmer helt
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------------

**38. De som tycker likadant som jag om förslaget om införandet av könskvotering drivs av självintresse.**

Stämmer inte alls	1	2	3	4	5	6	7	Stämmer helt
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------------

**39. De som tycker likadant som jag om förslaget om införandet av könskvotering har en dold agenda.**

Stämmer inte alls	1	2	3	4	5	6	7	Stämmer helt
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------------

*Följande frågor handlar om i vilken utsträckning du uppfattar att du har ett stöd för din åsikt om könskvotering bland andra människor.*

**40. Den allmänna uppfattningen stödjer...**

De som tycker som jag	1	2	3	4	5	6	7	De som tycker annorlunda
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------------

**41. Vilka har mest övertygande argument?**

De som tycker som jag	1	2	3	4	5	6	7	De som tycker annorlunda
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------------

**42. Vilka är bäst på att försvara sin position?**

De som tycker som jag	1	2	3	4	5	6	7	De som tycker annorlunda
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------------



**43. Vilka är mer villiga att manipulera människor för att få som de vill?**

De som								De som
tycker	1	2	3	4	5	6	7	tycker
som jag								annorlunda

**44. Vilka har störst stöd bland politikerna?**

De som								De som
tycker	1	2	3	4	5	6	7	tycker
som jag								annorlunda

***Till sist några frågor om Dig själv:***

**45. Jag tror att min åsikt kommer att ifrågasättas.**

Stämmer								Stämmer
inte alls	1	2	3	4	5	6	7	helt

**46. Jag känner ett behov av att rättfärdiga eller försvara min åsikt.**

Stämmer								Stämmer
inte alls	1	2	3	4	5	6	7	helt

**47. Det är viktigt för mig att ha argument för min åsikt, ifall att jag skulle bli konfronterad av någon som tycker annorlunda än jag.**

Stämmer								Stämmer
inte alls	1	2	3	4	5	6	7	helt

**48. Min uppfattning om lagförslaget att införa könskvotering i styrelser är en viktig del av mina moraliska värderingar.**

Stämmer  
inte alls            1            2            3            4            5            6            7 helt            Stämmer

**Markera i vilken utsträckning du skulle kunna tänka dig att engagera dig i nedanstående aktiviteter för att få igenom din vilja angående könskvotering.**

**49. Jag skulle delta i en demonstration.**

Stämmer  
inte alls            1            2            3            4            5            6            7 helt            Stämmer

**50. Jag skulle skriva under en namninsamling.**

Stämmer  
inte alls            1            2            3            4            5            6            7 helt            Stämmer

**51. Hur intresserad är Du i allmänhet av genusfrågor?**

Inte alls  
intresserad            1            2            3            4            5            6            7 intresserad            Mycket

**52. Var någonstans på en skala skulle Du placera dig politiskt, höger eller vänster?**

Helt  
klart  
vänster            1            2            3            4            5            6            7            Helt klart  
höger

**53. Är Du man eller kvinna?**

Man            Kvinna

**54. Din ålder: \_\_\_\_\_ år**

**Tack för Din medverkan! Om Du har några tankar eller kommentarer kring undersökningen, skriv gärna ned dem på raderna nedan.**

---

---

---