



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi  
*Kandidatuppsats*

**Upplevelser av etnisk diskriminering och moralisk stress -  
en studie utifrån rekryterares perspektiv**

**Experiences of Ethnic Discrimination and Moral Stress –  
A Study from the Perspective of Recruiters**

**Eftimia Efi Trapesidou & Nour Elgzyri**

Kandidatuppsats HT 22

Handledare: Roger Persson

Examinator: Ingela Steij Stålbrand

### **Abstract**

This study aimed to investigate whether recruiters experience ethnic discrimination against the applicant during the recruitment process, as well as whether recruiters experience moral stress. It also aims to see if there is a relationship between recruiters' moral stress and their experience of ethnic discrimination. A survey was made using both a pre-existing questionnaire and self-constructed questions, and it was then sent out to 30 recruitment organisations, both public and private. A purposive sampling method was conducted and a total of 21 recruiters participated in the survey, of which only one was male. The results show that recruiters rarely experience moral stress and rarely experience ethnic discrimination against applicants. The results also show that there is a significant positive correlation between moral stress and ethnic discrimination against applicants.

*Keywords:* Ethnic Discrimination, Moral Stress, Recruiters, Recruiting Process, Survey, Swedish.

## Sammanfattning

Denna studie syftade till att undersöka om rekryterare upplever att det förekommer etnisk diskriminering mot den ansökande under rekryteringsprocessen, samt om rekryterare upplever moralisk stress. Den syftade också till att se om det finns ett samband mellan rekryterares moraliska stress och deras erfarenhet av etnisk diskriminering. En enkät gjordes med hjälp av både tidigare befintliga frågor samt egenkonstruerade frågor, och den skickades därefter ut till 30 rekryteringsorganisationer, både offentliga och privata. Ett målstyrt urval gjordes och totalt 21 rekryterare deltog i undersökningen, där endast en var man. Resultaten visar att rekryterare sällan upplever att de är moraliskt stressade och sällan upplever etnisk diskriminering mot ansökande. Resultaten visar också att det finns ett signifikant positivt samband mellan moralisk stress och etnisk diskriminering mot de ansökande. *Nyckelord:* etnisk diskriminering, moralisk stress, rekryterare, enkät, rekryteringsprocess, svenska.

## **Tack!**

Vi vill ge ett stort tack till alla som har deltagit i vår studie då vi inte hade kunna genomföra vår studie utan dem. Vi vill även ge ett kärleksfullt tack till vänner och familj som stöttat oss under denna långa process. Slutligen vill vi ge ett oerhört stort tack till vår handledare Roger Persson, som har hjälpt oss under hela denna process med sin stöttning, feedback och uppmuntran.

## **Upplevelser av etnisk diskriminering och moralisk stress - en studie utifrån rekryterares perspektiv**

Diskriminering har blivit ett ökande problem i arbetslivet och för arbetssökande. Enligt Diskrimineringsombudsmannen (DO) har anmälningar om diskriminering i Sverige ökat med 124% sedan år 2015 (Diskrimineringsombudsmannen, 2022). Enligt DO sker de flesta diskrimineringsanmälningarna i arbetslivet varav de största kategorierna är ärenden som relaterar till diskrimineringsgrunderna “funktionsnedsättning” (22%) och “etnisk tillhörighet” (39%). Diskriminering i arbetslivet kan ske i olika sammanhang såsom i ledning och fördelning av arbetet (17%), anställningsvillkor (8%) och vid uppsägning och avsked (10%). En stor andel av den diskriminering som anmäls till DO tycks dock ske i rekryteringsprocessen (38%). Då rekryteringsprocessen är en början av alla individers arbetsliv är det också en väsentlig process att undersöka när det gäller att förstå etnisk diskriminering inom arbetslivet.

Tidigare diskrimineringsforskning som studerat rekryteringsprocessen har främst undersökt huruvida utfallet av rekryterares beslut kan anses vara diskriminerande (Adamovic, 2022; Carlsson, 2010; Carlsson & Rooth, 2007; McGinnity & Lunn, 2011). Något som saknas i dessa studier är emellertid rekryterarnas perspektiv, vilka ofta kan antas vara orsaken till att diskrimineringen sker. Det är dock viktigt att påpeka att rekryterare enbart är en del av hela rekryteringsprocessen och har en begränsad kontroll över beslutfattandet inom processen. Bristande kontroll i beslutsfattandet kan vara kopplat till etiska dilemman, såsom när en anställd tvingas gå emot sin egen moral på grund av krav från arbetsgivaren, vilket kan leda till moralisk stress (Larsson, 2010). Forskningen om rekryterare och deras yrke är begränsad, och inga kända studier har gjorts om deras moraliska stress fastän deras roll fungerar som en mellanhand mellan sökande och arbetsgivare. På en svensk arbetsmarknad vars arbetskraft allt mer präglas av en ökad etnisk mångfald kan det antas att rekryterare, som är en viktig del i rekryteringsprocessen, allt oftare kommer möta etiska dilemman som är kopplade till etnicitet. Med det sagt uppstår frågan om hur moraliskt stressade rekryterare är samt om det finns ett samband mellan det och deras upplevelser om etnisk diskriminering i rekryteringsprocessen. Denna studie ämnar att undersöka den moraliska stressen hos rekryterare samt deras perspektiv på den etniska diskrimineringen av de ansökande under en rekryteringsprocess.

### **Rekryteringsbranschen**

Kompetensföretagen Almegas årsrapport visar att rekryterings- och bemanningsbranschen är en växande bransch, då antalet anställda ökade med 14.9 % år 2021

(Almega, 2021). Almegas rapport baseras på deras 35 största medlemsföretag, vilket innebär att siffran kan antas vara ännu högre om alla rekryterings- och bemanningsföretag tas i beaktning (Almega, 2021). Eftersom branschen växer alltmer blir därmed en rekryterares arbete ännu mer viktigt.

### ***Rekryteringsprocessen***

Rekryteringsprocessen kan se olika ut i olika organisationer. Enligt Andersson et al. (2016) består rekryteringsprocessen av fem olika steg. Det första steget är det så kallade *förarbetet*, vilket innebär att en diskussion förs om vilka kompetenser organisationen är i behov av och vilka krav som ska ställas på de sökande. Under förarbetet är det också vanligt att beslut fattas om vilka urvalsmetoder som ska användas under själva rekryteringen och hur dessa ska bedömas (Andersson et al., 2016). Det andra steget är *sökprocessen*, som handlar om beslut om lämpliga sökvägar som kan användas, samt beslut om processen ska hanteras av organisationen eller av extern hjälp, som till exempel rekryteringsföretag (Andersson et al., 2016). I tredje steget, *information till de sökande*, informeras de sökande om organisationen och tjänsten de sökt till via olika källor, till exempel organisationens hemsida (Andersson et al. 2016). I det fjärde steget, som handlar om *insamling av data och bedömning*, används de urvalsmetoder som valts ut under förarbetet. Dessa urvalsmetoder kan till exempel innefatta granskning av CV, bakgrundskontroll, kontroll av referenser samt intervjuer med kandidaterna. För att kunna bedöma kandidaterna jämförs sedan datan av urvalsmetoderna med kravprofilen som skapats under förarbetet (Andersson et al., 2016). Det är i det femte steget i rekryteringsprocessen som beslutfattandet om vilken/vilka ska erbjudas en anställning. Ofta är det organisationens chef som tillsammans med bedömarna fattar dessa beslut (Andersson et al., 2016). Enligt Andersson et al. (2016) finns där principer en rekryterare bör hålla sig till i en rekryteringsprocess, varav en av dessa är principen om icke-diskriminering. Trots denna princip, sker det fortfarande diskriminering under rekryteringsprocessen (Diskrimineringsombudsmannen, 2022).

### **Etnisk Diskriminering i lagens mening**

Den 1 januari 2009 trädde Sveriges nuvarande diskrimineringslag i kraft (SFS 2008:567). I lagen finns sju olika diskrimineringsgrunder, varav dessa är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning sexuell läggning eller ålder (SFS 2014:958, 1 kap. 1 §). Diskriminering sker när individer missgynnas på grund av sin tillhörighet i en eller flera av

diskrimineringsgrunderna (Diskrimineringsombudsmannen, u.å.-a). Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering samt värna om alla individers lika rättigheter och möjligheter oavsett vilken diskrimineringsgrund/kategori man tillhör (SFS 2014:958, 1 kap. 1 §). För att se till att denna lag följs finns lagen om Diskrimineringsombudsmannen som bildades samma år som diskrimineringslagen trädde i kraft (SFS 2014:959).

Diskrimineringsombudsmannens uppgifter innefattar även att ge råd och hjälp till den som utsatts för diskriminering (SFS 2014:959).

Enligt DO:s rapport (Diskrimineringsombudsmannen, 2022) finns det forskning som visar på ojämlikhet gällande rättigheter och möjligheter på grund av etnisk tillhörighet, och ett flertal studier har gjort på diskriminering utifrån etnisk tillhörighet. Enligt 1 kap 5 § (SFS 2014:958) avser etnisk tillhörighet individer som tillhör en grupp av individer med samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller liknande. En individ kan tillhöra en eller flera etniciteter Att kategoriseras och bedömas utifrån ens förmodade etniska tillhörighet ökar risken att utsättas för etnisk diskriminering (Diskrimineringsombudsmannen, u.å.-b).

Diskriminering kan ske på ett direkt eller indirekt sätt (Diskrimineringsombudsmannen, u.å.-c). Direkt diskriminering sker när en person behandlas sämre än en annan person i en jämförbar situation. Detta innebär att den som diskriminerats ska jämföras med en annan person som varit i samma situation. Ett exempel på direkt diskriminering i en rekryteringsprocess är när två personer med samma meriter söker ett arbete, men den ena personen nekats arbetet på grund av sin etniska tillhörighet. Indirekt diskriminering sker när någon missgynnas av en regel eller norm som anses vara opartisk men som i själva verket inte är det då den diskriminerar mot en särskild grupp, som till exempel etnisk tillhörighet. Om regeln däremot är berättigad eller nödvändig för att en individ ska kunna utföra sitt arbete på ett korrekt sätt anses det inte vara diskriminering. Ett exempel på detta kan vara ett krav på höga språkkunskaper i svenska vid rekrytering av svensklärare. Om språkkunskaperna däremot inte är nödvändiga för att en person ska kunna utföra sitt arbete på ett korrekt sätt kan det då klassas som indirekt diskriminering (Diskrimineringsombudsmannen, u.å.-c).

Det juridiska förhållningssättet till begreppet etnisk diskriminering har fokus på individens rättigheter som människa. Detta tillvägagångssätt fokuserar på samhällets moraliska normer och beskriver vad som är tillåtet och vad som inte är, samt hur man bör agera vid etnisk diskriminering. Det psykologiska förhållningssättet tillämpas på fler aspekter och nivåer där etnisk diskriminering kan påverka en individ/grupp både mentalt och fysiskt. Med nivåer

menas att psykologin tittar på orsaker och konsekvenser av etnisk diskriminering på individnivå, den organisatoriska samt den sociala/samhälleliga nivån. Oftast kan det psykologiska förhållningssättet inkludera de juridiska aspekterna av etnisk diskriminering. (Adamovic, 2022).

### **Tidigare psykologiska teorier och forskning om diskriminering**

När man talar om diskriminering brukar begreppen *fördomar* och *stereotyper* nämnas. Enligt Nationalencyklopedin är en *fördom* en negativ inställning till individer eller företeelser, varav denna inställning grundar sig på felaktig eller otillräcklig information (Nationalencyklopedin, u.å-a.). En stereotyp är en förenklad föreställning som vi har av individer baserat på deras gruppstillhörighet, till exempel deras tillhörighet i en etnisk grupp (Nationalencyklopedin, u.å-b.). Stereotyper bygger ofta på fördomar och bidrar samtidigt till att vidmakthålla fördomar och negativa attityder mot olika gruppstillhörigheter, som i sin tur kan bidra till diskriminering. Enligt Beckers (1971) teori om diskriminering (*Taste-Based Discrimination*) har personer olika så kallade "preferenser" av diskriminering, där den uppstår främst på grund av stereotyper och fördomar mellan olika etniciteter. Teorin förklarar att arbetsgivarens, arbetskamraters och kunders etniska fördomar, så kallade "preferenser av diskriminering", är anledningen till att etnisk diskriminering uppstår vid rekrytering av nya medarbetare. Beckers (1971) huvudpunkt är att människors attityder till etniska minoriteter lutar mot att vara ovänliga, vilket leder till att arbetssökande från minoritetsgrupper har en mindre chans att bli utvalda jämfört med arbetssökande från majoritetsgrupper. Becker (1971) menar även att roten till den etniska diskrimineringen under rekrytering beror på redan existerande fördomar från arbetsgivare och kunder.

Etnisk diskriminering i samband med rekrytering har påvisats i ett flertal studier (Adamovic, 2022; Carlsson, 2010; Carlsson & Rooth, 2007; McGinnity & Lunn, 2011; Quillian et al. 2019). En metaanalys av Quillian et al. (2019) gjordes för att undersöka de olika nivåerna av etnisk diskriminering vid anställning i olika länder. Vid insamlingen av data inkluderades nio olika länder: Belgien, Kanada, Frankrike, Tyskland, Nederländerna, Storbritannien, Norge, Sverige och USA. Resultaten visade att vita infödda personer hade nästan dubbelt så stor chans som icke-vita att anställas i länderna med hög etnisk diskriminering, medan vita i länder med låg etnisk diskriminering hade ungefär en fjärdedel bättre chans att bli anställd än icke-vita. Sverige kom på andra plats efter Frankrike när de bedömde vilka länder som hade högst diskriminering.



Med bakgrund av tidigare longitudinella studier, som fann att personer med ursprung från mellanöstern utsätts för mest diskriminering, bestämde sig Carlsson och Rooth (2007) att undersöka detta fenomen i Sverige med hjälp av experimentell design. Ansökningar gjordes med fiktiva CV:n där kompetensen var densamma och endast namnen ändrades slumpvis till antingen ett mellanöstern- eller svenskklingande namn (Carlsson & Rooth, 2007). Utöver dessa ansökningar samlades även information in om olika företag och rekryterare genom officiella register samt intervjuer. Syftet med detta var för att undersöka ifall det finns en korrelation mellan ansökandes attributer och organisationens eller rekryterarens egenskaper. Resultatet visade att ansökningarna med svenskklingande namn fick 50 % fler uppringningar för intervju än de ansökningarna med ett mellanöstern-klingande namn. Vidare visade resultatet att detta även gällde i låginkomstyrken trots att dessa yrken har den största andelen anställda personer med annan etnicitet än svensk. Resultatet visade även att sannolikheten att bli kallad för intervju med ett mellanösternklingat namn är lägre när rekryteraren är en man och om det är en liten organisation.

För att komplettera sin tidigare forskning genomförde Carlsson (2010) en studie där syftet var att undersöka skillnader i diskriminering hos första- och andra generationens invandrare som tillhör samma etniska grupp från mellanöstern, samt skillnader i respons från arbetsgivare beroende på om de ansökande har ursprung från mellanöstern eller om de är infödda svenskar. Precis som föregående studie skapades fiktiva personliga brev och CV:n med samma kompetensnivå på kandidaterna, men med olika bakgrunder (där den ansökande indikerade på tillhörighet i en viss etnicitet genom sitt namn, hade ett annat födelseland, annat modersmål eller en utländsk utbildning). Resultaten visade att infödda svenskar hade nästan dubbelt så stor chans att bli kallade till intervjuer än personer med ursprung från mellanöstern. Vidare visade resultatet på inga signifikanta skillnader mellan första generationens invandrare och andra generationens invandrare till att bli kallade för intervju. Ansökanden med bakgrund i mellanöstern hade en större chans att kallas in för intervju av rekryteringsföretag än av andra företag.

McGinnity och Lunn (2011) genomförde en experimentell undersökning i Irland. Syftet var att undersöka skillnader i responsen från rekryterare beroende på om de ansökande hade namn som indikerade på härkomst från Asien, Afrika och Tyskland jämfört med ansökanden med typiska irländska namn. Undersökningen ämnade även att studera om den etniska diskrimineringen var högre hos "icke-vita" personer (från Asien och Afrika) än hos vita

personer (från Europa) (McGinnity & Lunn, 2011). Fiktiva CV:n skapades med liknande egenskaper hos personerna, men med namn som indikerade på ursprung från ovanstående nämnda länder. Resultatet visade att kandidater med irländska namn hade en 50% högre chans att bli kallade till intervjuer än de med icke-irländska namn, trots liknande CV:n. Vidare visade resultatet inga signifikanta skillnader i graden av diskriminering mellan kandidaterna med asiatiska, afrikanska eller tyska namn (McGinnity & Lunn, 2011).

Adamovic (2022) ämnade i sin litteraturöversikt att skapa en teoretisk grund för framtida CV-undersökningar inom etnisk diskriminering i rekryteringsprocessen. För att kunna kartlägga vilka faktorer som tycks ligga bakom diskriminering, samt identifiera när den etniska diskrimineringen sannolikt kan ske och hur den kan minskas, användes det av flera olika sökmotorer för att identifiera de passande undersökningar. Litteraturöversikten resulterade i skapandet av sex olika kategorier som förklarar hur den etniska diskrimineringen i rekryteringsprocessen kan ske och vad den kan bero på. De sex olika kategorierna är följande: *ansökande, arbeteegenskaper, rekryterare, organisation, land, och etnisk grupp*. Adamovic (2022) kom fram till att flera studier visar att det sker etnisk diskriminering i rekryteringsprocessen och att diskrimineringen sker på grund av olika faktorer. Resultatet visade att både första generations- och andra generations invandrare diskrimineras i ungefär samma utsträckning samt att manliga ansökande med utländska namn diskrimineras i högre grad än kvinnliga ansökande med utländska namn. Litteraturöversikten visar även att rekryterares fördomar och stereotyper ökar risken för att etnisk diskriminering ska ske och att det är större chans att diskrimineringen sker vid rekrytering inom höginkomstarbeten. Vidare visar litteraturöversiktens resultat att vissa studier visar på att goda språkkunskaper hos de ansökande kan minska diskriminering i rekryteringsprocessen (Adamovic, 2022).

Det är dock viktigt att notera att ingen av de ovannämnda studier har undersökt hur rekryterarna själva uppfattar förekomsten av etnisk diskriminering under rekryteringsprocessen, vilket detta arbete däremot bland annat ämnar undersöka.

### **Moralisk stress**

Stress är ett begrepp som har flera definitioner och används i olika omständigheter. Stress förekommer på en individuell nivå, men kan också beaktas på en grupp- eller social nivå. Ett sätt att betrakta stress är att se det som en kroppslig och psykologisk reaktion på belastning och utmanande situationer (Kallenberg et al., 2016; Theorell, 2012). Belastande faktor som triggar stressreaktioner kallas ofta för "stressor". De vanligaste stressorerna inom

arbetslivet kan vara dålig arbetsmiljö, arbetsbelastning, bristande på inflytande, med mera (Kallenberg et al., 2016).

Moralisk stress är när man känner stress som ett resultat av att gå emot sina egna etiska principer. Moralisk stress brukar vara ett resultat av etiska dilemman som individer utsätts för i deras arbetsliv (Kallenberg et al., 2016; Larsson, 2010). Med andra ord är etiska dilemman en stressor som kan leda till moralisk stress. Moralisk stress kan förekomma i två möjliga situationer; när ens agerande är enligt reglerna men strider mot ens egna principer, eller när ens handlingar är i linje med ens moraliska och etiska principer men strider mot reglerna (Larsson; 201; Nilsson et al. 2011). Skillnader mellan moralisk stress och *moral distress* betonas av Kallenberg et al. (2016), som menar att moralisk stress handlar mer om individens medvetande av att det finns externa hinder som begränsar individens beslutfattande i olika situationer. *Moral distress* är en sorts moralisk stress som specifikt fokuserar på *negativa* psykologiska reaktioner och känslor som är en konsekvens av handlingar som inte är i linje med vad som är rätt eller fel enligt den personen.

*Moral distress* kan vara antingen reaktiv eller initial, där *initial moral distress* är när en individ upplever "frustration, ilska och ångest när den ställs inför institutionella hinder eller konflikter med andra om värderingar." (s. 544, Jameton, 1993). *Reaktiv moral distress* uppstår när individen inte agerar på de känslor som upplevs i *initial moral distress* (Jameton, 1993). De institutionella hindren i *initial moral distress* ligger på samhällliga eller organisatoriska nivåer och tros vara orsaken till grunderna av *moral distress*, varav dessa grunder är maktskillnader samt skillnader i värderingar. Exempel på dessa hinder är tidsbegränsningar, hierarkiska begränsningar, institutionella och juridiska regleringar (Corley & Minick, 2002; Worthley, 1997). Dessa hinder kan kategoriseras som en del av det etiska klimatet på arbetsplatsen, och det anses vara ett av de vanligaste teman kopplat till moralisk stress (Morley et al., 2017).

Begreppet *moralisk stress* är vanligt förekommande inom hälso- och sjukvården på grund av de etiska dilemman som vårdpersonalen ofta utsätts för samt dess konsekvenser (Kallenberg et al., 2016; Wilkinson, 1987).

Ett annat vanligt tema i *moral distress* är graden av den individuella moralen kontra organisatoriska intressen och juridiska regleringar. Kälvemark et al. (2004) genomförde fokusgruppsintervjuer med olika typer av personal inom vården och ett av resultaten av intervjuerna visade att deltagarna upplevde att moralisk stress ofta var förknippat med att gå

emot organisationens intresse eller bryta mot lagen (Kälvemark et al., 2004). Kälvemark et al. (2004) förklarar också att resultaten visar att individer inte alltid vet vad som är etiskt rätt i situationer där de står inför etiska dilemman, och därför bör omständigheterna och bakgrunden till de etiska dilemman vara i fokus när man tittar på moralisk stress.

Begreppet *Moral Distress* kan anses vara liktydlig eller en del av moralisk stress, och därför kommer denna studies metod, resultat och diskussion använda sig av *moralisk stress* som begrepp.

### **Tidigare forskning om moralisk stress**

I en *narrative-review* av Morley et al. (2017) granskades 154 vetenskapliga artiklar, varav 34 av ansågs vara relevanta till studiens syfte: att definiera och forma fenomenet moralisk stress.–Resultatet visade att flera studier har visat att deltagarna tenderade att beskriva sina moraliska dilemman med situationer där de var tvungna att fatta beslut som inte passade med deras moral, eller att de var medvetna om det rätta men inte kunde agera efter det. I resultaten framhävs även “*Moral Judgements*” som ett av villkor för att definiera *moralisk stress*. Begreppet beskrivs innefatta situationer där individer tar moraliska beslut, men inte alltid kan agera på dem, vilket ibland kan leda till etiska dilemman.

Majoriteten av forskningen om moralisk stress har gjorts på medicinska yrken, särskilt sjuksköterskor, och därför är flesta av mätinstrumenten för *moralisk stress* inriktade mot personal inom hälsovården. Corley et al. (2001) skapade en av de första skalorna för att mäta moral distress hos sjuksköterskor; Moral Distress Scale (MDS). Syftet med studien var att utveckla ett instrument för att kunna mäta sjuksköterskors moral distress, att utvärdera instrumentet samt rapportera om sambanden mellan sjuksköterskors moraliska stress och deras bakgrund, arbetslivserfarenhet och antal uppsägningar genom åren. Studiens metod inkluderade domänidentifiering, testning av innehållsvaliditet, samt testning av instrumentet där 214 sjuksköterskor deltog. Resultatet visade att alla items hade en tillfredsställande intern konsistens och reliabilitet.

Powell et al. (2017) utforskade ett nytt perspektiv på moral distress, där han syftade till att undersöka i vilken utsträckning skolsköterskor i Amerika upplever *moral distress* och vilken typ av moraliska dilemman som bidrar till deras *moral distress*. I studien användes en survey, *moral distress thermometer*, för att mäta *moral distress*, samt även 14 egenkonstruerade frågor för att mäta vilka moraliska dilemman som korrelerade med den *moral distress* som skolsköterskorna upplevde. Resultaten visade att nästan alla skolsköterskor upplevde *moral*

*distress* i någon grad, samt att både skolsköterskor med låg arbetsbelastning och hög arbetsbelastning kunde uppleva hög *moral distress* (Powell et al., 2017). Bland de moraliska dilemman som listades korrelerade dilemmat att skolsköterskor inte kunde "ge vård till elever med kronisk sjukdom på grund av tidsbrist" i hög grad med *moral distress*. Resultaten visade också att det moraliska dilemmat som korrelerade minst med *moral distress* var att "inte ha privat utrymme" (Powell et al., 2017).

Sedan skapandet av MDS har flera skalor och frågeformulär utvecklats för att testa moral distress hos vårdpersonal, men även socialarbetare. Till exempel skapade Lev & Ayalon (2016) ett frågeformulär med 15 *items* som undersökte *moral distress* hos socialarbetare, varav detta gjordes i syfte att validera frågeformuläret. Formuläret visade sig ha en hög intern reliabilitet, samt en konstruktvaliditet som visade sig vara acceptabel. Dessa författare följde sedan upp denna studie med en undersökning 2018 i syfte av att undersöka om det finns en "typ" av socialarbetare som är i särskilt behov av stöd (Lev & Ayalon, 2018). Studien fokuserade på att bedöma arbetsplatsmiljön (etiska miljön och stöd från arbetsplatsen) samt de personliga egenskaperna bemästring och resiliens som en bidragande orsak till den *moral distress* som socialarbetare upplever. Frågeformuläret använde sig av sex svarsalternativ, där skalan var mellan 0=*inte alls* till 5=*väldigt ofta*. Utöver det egenkonstruerade frågeformuläret användes även redan existerande frågeformulär som mätte de miljömässiga och personliga egenskaperna. Totalt 216 socialarbetare besvarade den. Resultaten visade att deltagarna upplevde moral distress ibland (M=3.88), där moral distress korrelerade negativt med etisk miljö, stöd på arbetsplatsen, samt de personliga egenskaperna resiliens och bemästring. Vidare visade resultatet de personliga resurserna inte spelade en signifikant hög roll, utan att det var de miljömässiga resurserna som hade en signifikant roll i orsaken till moralisk stress (Lev & Ayalon, 2018).

### **Syfte & Frågeställning**

Det kan noteras att flera av ovannämnda studier har fokus på identifiering och forandet av fenomenet moralisk stress, men använder sig dock av en begränsad typ av deltagare, såsom sjuksköterskor. Vidare saknas studier och mätinstrument som är utvecklade för att mäta förekomsten av moralisk stress hos rekryterare. Det finns heller inte mycket forskning som undersökt rekryterarens perspektiv när det gäller frågan om den etniska diskriminering som kan ske mot ansökande i rekryteringsprocessen och det är fortfarande osäkert om etnisk diskriminering uppstår på grund av rekryterares personliga fördomar eller

om det är ett resultat av andra faktorer som till exempel arbetsgivarnas egna fördomar (McGinnity & Lunn, 2011).

Moralisk stress anser vi vara vägen till utvecklingen av kunskap om rekryterares perspektiv, där den formar en bild av rekryterares arbetssituation och huruvida de är i kontroll av den. Därför tycks det att en undersökning av rekryterarens perspektiv när det gäller problemet om etnisk diskriminering vid anställning behövs för att ytterligare förstå detta fenomen. Med det sagt anser vi även att det bör undersökas ifall det finns ett samband mellan dessa två fenomen, för att kunna se ifall etnisk diskriminering skulle kunna vara en bidragande faktor till moralisk stress.

Syftet med denna uppsats är därför att undersöka moralisk stress hos rekryterare, hur de upplever etnisk diskriminering sker mot de ansökande, samt ifall det finns ett samband mellan deras upplevelse av moralisk stress och etnisk diskriminering. Målet med detta är att kunna öka förståelsen utifrån rekryterares synvinkel på förekomsten av etnisk diskriminering samt hur de mår i relation till sin arbetsroll.

Följande forskningsfrågor kommer att undersökas:

1. I vilken grad upplever rekryterare att det sker etnisk diskriminering mot ansökande under ansökningsprocessen?
2. I vilken grad upplever rekryterare moralisk stress i sin arbetssituation?
3. Finns det ett samband mellan rekryterares moraliska stress och hur de rapporterar förekomsten av etnisk diskriminering?

## **Metod**

### **Undersökningsdesign och procedur**

För att undersöka frågeställningarna genomfördes en tvärsnittsdesign i form av enkät. En diskussion fördes med en rekryterare innan formandet av enkätfrågorna för att få en bättre uppfattning av rekryterares arbetsroller. Därefter skapades enkäten i datormjukvaran Qualtrics och skickades sedan till fyra försökspersoner som fick testa undersökningen innan den skulle skickas ut till deltagarna. Inga signifikanta ändringar gjordes efter feedback från försökspersonerna. Sedan skickades mail ut med information om studien samt länk till undersökningen till företagets HR- eller informationsavdelningar, där de bad att skicka undersökningen vidare till deras rekryterare. För att uppmuntra till svar och säkerställa att rekryterare hade mottagit enkäten kontaktades några av företagen via telefon. Efter första

veckan upptäcktes en låg svarsfrekvens, vilket medförde ett behov att kontakta flera företag via telefon. Detta resulterade i ett ökat deltagande. Enkäten var öppen för svar i sammanlagt tre veckor under perioden 2022-11-21 till 2022-12-09.

### Urval och deltagare

Deltagarna rekryterades genom ett målstyrt urval på grund av den specifika målgruppen samt tidsbegränsningar. För att nå rekryterare som arbetar med endast rekrytering gjordes en internetsökning där vi identifierade 30 rekryterings- och bemanningsföretag, inklusive fyra kommunala HR-avdelningarna i Skåne.

**Tabell 1**

*Översikt av deltagarnas demografiska bakgrund (n=21) i relation till självrapporterad stress och arbetstillfredsställelse*

Kategori		Antal (n)	n (%)	Stress <sup>a</sup>		Arbetstillfreds. <sup>b</sup>	
				M	SD	M	SD
<b>Kön</b>	Kvinna	20	95.2	4.00	1.03	4.10	1.02
	Man	1	4.8	5.00	-	5.00	-
<b>Ålder</b>	18–30 år	7	33.3	4.00	1.15	4.14	1.21
	31–40 år	9	42.9	4.33	0.87	3.89	1.05
	> 40 år	5	23.8	3.60	1.14	4.60	0.55
<b>Utbildning</b>	Eftergymnasial	17	81.0	4.00	1.06	4.06	1.03
	Gymnasial	4	19.0	4.25	0.96	4.50	1.00
<b>Erfarenhet</b>	Mindre än 5 år	2	57.1	4.33	0.89	3.92	0.90
	5–15 år	7	33.3	4.00	1.00	4.29	1.25
	Mer än 15 år	2	9.5	2.50	0.71	5.00	0.00
<b>Total</b>		1	-	4.05	1.01	4.14	1.02

<sup>a</sup> <sup>b</sup> Stress och arbetstillfredsställelse mättes med en fråga vardera poängen var mellan 0–5. Högre poäng indikerar mer stress respektive en större arbetstillfredsställelse

Totalt 31 deltagare påbörjade besvarandet av enkäten, men endast 21 besvarade alla obligatoriska frågor och skickade in enkäten. Utav de 21 deltagarna var 20 kvinnor och en man. Majoriteten hade en eftergymnasial utbildning (n= 17) och de flesta var mellan 18–40 år gamla

(76%). Deltagarna bestod av rekryterare från både den offentliga och privata sektorn. *Tabell 1* presenterar en överblick av deltagarnas bakgrund, och även hur stressade de har varit den senaste månaden samt deras tillfredsställelse på arbetsplatsen. Ålder, utbildning och erfarenhet hade flera svarsalternativ, men för att få en bättre överblick grupperades deltagarna såsom i *tabell 1* (se bilaga 1 för originala svarsalternativen).

### **Etiska aspekter**

Under studiens gång har vi i enlighet med Vetenskapsrådets fyra huvudsakliga etiska principer (Vetenskapsrådet, 2002) gjort de etiska överväganden som krävs i forskningssammanhang. Ett informationsbrev skickades ut via email till samtliga organisationer där det informerades om studiens syfte samt att deltagarna när som helst under studiens gång kunde välja att avbryta sitt deltagande. I själva enkäten informerades respondenterna att deras deltagande kommer vara anonymt och att inga personliga uppgifter kommer att registreras. De informerades även om att resultaten endast kommer att användas för denna studie samt att resultaten kommer att rapporteras på gruppnivå så att inga enskilda individer kan identifieras. Deltagarna behövde samtycka i början av enkäten för att kunna gå vidare och besvara frågorna. För att säkerställa anonymiteten hos respondenterna användes datainsamlingsprogrammet Qualtrics.

### **Mätinstrument**

Enkäten var uppdelad i tre delar: bakgrund (6 frågor), moralisk stress (13 frågor) samt etnisk diskriminering (7 frågor). I slutet av enkäten fanns det även en öppen fråga för deltagarna ifall de ville ge någon kommentar. Bakgrunden innehöll frågor om deltagarnas kön, ålder, utbildning, erfarenhet samt två frågor om upplevd stress under den senaste månaden samt deras tillfredsställelse med sitt arbete (se bilaga 1 för hela enkäten).

#### ***Moralisk stress***

De 13 frågorna om moralisk stress togs från ett redan existerande frågeformulär från Lev & Aylon (2018) som testade socialarbetares moraliska stress. För att bättre få det att passa till vår undersökning modifierades frågeformuläret. Först togs två av de ursprungliga items bort för att de var för specifika för socialarbetare. Därefter översattes frågorna till svenska, eftersom det inte fanns en svensk version. Slutligen modifierades frågorna för att matcha denna studies målgrupp: *rekryterare*. Till exempel ändrades "*patient*" till "*sökande*". Med tanke på hur känsligt de ursprungliga *items* var formulerade ändrades de från påståenden till frågor. Exempel på en fråga i enkäten om moralisk stress är "*har du någon gång konfronterat en*



*kollega då du uppfattat att dennes beteende har stridit mot rekryteringsuppdragets intresse?"* Varje fråga hade sex olika svarsalternativ, där skalan var från "Inte alls"(=0) till "Väldigt ofta" (=5) (se bilaga 1 för hela enkäten).

### ***Etnisk diskriminering***

Delen om etnisk diskriminering innehöll egenkonstruerade frågor vars konstruktion vägleds av Statistiska centralbyråns allmänna rekommendationer om frågekonstruktion (Fjelkegård & Persson, 2016). Frågorna fokuserade på rekryterarnas erfarenheter av etnisk diskriminering på sin arbetsplats. Frågorna ställdes för att testa de aspekter som rekryterare kanske saknar kontroll över, som för exempel arbetsgivarens kontroll (se bilaga 1). Detta gjordes för att se om dessa aspekter är faktorer bakom den etniska diskrimineringen av sökande under rekryteringsprocessen. En definition av etnisk diskriminering från lagen gavs i inledningen av denna del. Exempel på en fråga om etnisk diskriminering är "*har du någon gång upplevt att missgynnande mot ansökande på grund av deras etnicitet sker med anledning av arbetsgivarens/klientens krav?*". Precis som frågorna i *moralisk stress*, hade även frågorna om etnisk diskriminering sex olika alternativ där skalan gick från alternativet "*Inte alls*" (0) till "*Väldigt ofta*" (5), där noll betyder att det inte alls upplevs finnas någon etnisk diskriminering medan fem betyder att det upplevs finnas väldigt mycket etnisk diskriminering mot ansökande (se bilaga 1 för hela enkäten).

### ***Reliabilitetsanalys***

En reliabilitetsanalys med Cronbachs alfa ( $\alpha$ ) gjordes på både skalan om moralisk stress och skalan om etnisk diskriminering. Analysen resulterade att skalan om moralisk stress hade en statistiskt signifikant hög reliabilitet ( $\alpha=0,93$ ). Skalan om etnisk diskriminering hade också en statistiskt signifikant hög reliabilitet ( $\alpha = 0,93$ ) enligt analysen. Till en början omfattade skalan om etnisk diskriminering sju items. Det visade sig dock att fråga 7 i skalan om etnisk diskriminering (Q3.7, se bilaga 1) inte korrelerade bra med resten av *items* i skalan, (*item-rest korrelation*  $a=0.03$ ). Detta är förståeligt eftersom den frågan är relaterad till reglerna och policyerna om rättvis behandling på arbetsplatsen, och inte om deltagarnas erfarenhet av de etniska diskrimineringsfaktorerna. Därmed beslutades att fråga 7 inte skulle ingå i skalan för etnisk diskriminering. Resten av items (6 items) hade hög *item-rest korrelation* och behölls därmed i skalan för etnisk diskriminering.

### **Statistiska analyser och överväganden**

All dataanalys av den insamlade datan utfördes i dataprogrammet Jamovi, version 2.3.19. I denna studie var signifikansnivån tvåsidig med p-värde  $\leq 0,05$ . Reliabilitetsanalysen (Cronbachs alfa) som gjordes på både skalan om moralisk stress och skalan om etnisk diskriminering, syftade till att undersöka skalornas reliabilitet och hur väl items i skalorna korrelerade med varandra, med speciell fokus på etnisk diskriminering *items* eftersom de var egenkonstruerade frågor. För att testa ifall datan var normalfördelad, användes Shapiro-Wilkstestet, varav detta påvisade att den insamlade datan var approximativt normalfördelad.

För att analysera skalorna för moralisk stress och etnisk diskriminering användes en parametrisk ansats, där det beräknades ett medelvärde av alla frågor för varje skala. För att undersöka styrkan i sambandet mellan moralisk stress och etnisk diskriminering gjordes flera korrelationsanalyser med Pearson produktmomentkorrelationskoefficient med tillhörande 95% konfidensintervall.

Fråga sju som valdes att inte inkluderas i skalan om etnisk diskriminering, analyserades ändå i resultaten som en enskild item. Svaren för fråga sju, som frågar om deltagarnas upplevelse om det finns policyer och regler på deras arbetsplatser, omvändes då frågan hade en positiv riktning, medan de andra frågorna hade en negativ riktning. Med andra ord omvändes svaren för item sju så att det var som om den frågade om deltagarna upplever att det *inte* finns de policyer och regler för att säkerställa likabehandling av ansökande. Detta gör att svarsalternativ 0=*inte alls* vänds till 5= *väldigt ofta*, 1= *väldigt sällan* vänds till 4= *ofta*, och så vidare.

## Resultat

Tabell 2 visar resultaten för skalan om moralisk stress, samt skalan om etnisk diskriminering och dennes enskilda *items*. Resultaten visar att medelvärdet ( $M$ ) för skalan om etnisk diskriminering är 1.86, vilket innebär att deltagarna sällan upplever att etnisk diskriminering förekommer vid rekrytering.

*Items* inom etnisk diskriminering hade alla medelvärden nära varandra, där Q6 - "*har du någon gång upplevt att ansökanden behandlas annorlunda beroende på deras etniska bakgrund under rekrytering?*" - hade det högsta medelvärdet ( $M=2.14$ ). Den enskilda item, Q7, hade det lägsta medelvärdet ( $M=1.48$ ), vilket tyder på att deltagarna upplever att deras arbetsplatser *har* de policyer och regler för att säkerställa likabehandling av alla ansökande.

Resultaten visade att  $M=1.78$  för skalan om moralisk stress, vilket visar att deltagarna sällan upplever moralisk stress inom deras arbetsliv.

**Tabell 2**

Deskriptiv statistik av etnisk diskriminering för skalan och dess enskilda items samt och moralisk stress ( $n=21$ )

	Medelvärde ( $M$ ) <sup>a</sup>	SD	95% KI	
	0–5		Lägre	Övre
<b>Etnisk diskriminering skalan</b>	1.86	1.21	1.31	2.41
Q1. - Har du någon gång bevittnat att ansökanden har missgynnats under en rekryteringsprocess på grund av deras etnicitet?	1.71	1.42	1.07	2.36
Q2. Har du någon gång upplevt att missgynnande mot ansökande på grund av deras etnicitet sker med anledning av arbetsgivarens/klientens krav?	1.81	1.50	1.12	2.49
Q3. Har du någon gång upplevt att ansökandes etniska bakgrund spelar större roll än deras kvalifikationer vid beslutsfattandet i en rekryteringsprocess	1.76	1.41	1.12	2.40
Q4. Har du någon gång upplevt att ansökandes etniska bakgrund spelar en större roll än deras kvalifikationer för klienten/arbetsgivaren i en rekrytering?	1.90	1.34	1.30	2.51
Q5. Har du någon gång upplevt att ansökandes etniska bakgrund kan spela större roll under rekrytering på grund av tidspress?	1.81	1.29	1.22	2.40
Q6. Har du någon gång upplevt att ansökanden behandlas annorlunda beroende på deras etniska bakgrund under rekrytering?	2.14	1.53	1.45	2.84
Q7. Har du upplevt att dina arbetsplatser har de regler och policys som behövs för att säkerställa att alla ansökande behandlas jämligt? <sup>b</sup>	1.48	1.44	0.82	2.13
<b>Moralisk stress</b>	1.78	0.97	1.34	2.22

<sup>a</sup> Medelvärde kan vara mellan 0–5, där 0 är det lägsta och 5 är högst.

<sup>b</sup> Svarsalternativen har vänts innan beräkning av medelvärde.

En korrelationsanalys visade på en stark signifikant positiv korrelation mellan skalan om moralisk stress och skalan etnisk diskriminering, där korrelationskoefficienten( $r$ ) = 0.70 ( $KI=0.38-0.78$ ,  $p <.001$ ) (se tabell 3). Vidare analys av moralisk stress och de enskilda diskriminerings items visade dock att moralisk stress endast hade en signifikant korrelation med tre frågor om etnisk diskriminering (Q1, Q2, och Q4) (se tabell 2). Resten av frågorna korrelerade mellan  $r=-0.40$  och  $r= 0.42$  med moralisk stress men var inte statistiskt signifikanta.

### **Kvalitativt resultat**

Deltagarna hade möjlighet att lägga till en kommentar i slutet av enkäten (se bilaga 2). Av 21 deltagare, var det bara tre deltagare som kommenterade sin åsikt om diskriminering i samband med rekrytering. En deltagare förklarade att det finns en så kallad "önskelista" som rekryterare ofta tvingas följa, samt att de ibland går emot denna önskelista för att visa arbetsgivaren att det är något annat än den "kravlista" de behöver. Deltagaren "upplever inte så mycket att det beror på etnicitet, utan vad jag märkt av handlar det i många fall om att det svenska språket är krav hos kund. Vilket indirekt kan försvåra jobbsökandet för vissa".

En annan deltagare säger att ju mer erfarenhet man har i arbetet som rekryterare, desto mer bekväm är man med sin roll och kan bidra till att förhindra diskriminering genom att "vägleda arbetsgivaren". Deltagaren menar att det som ny rekryterare är svårare att "vägleda arbetsgivaren", då man inte är lika erfaren och bekväm med sin arbetsroll.

Den sista kommentaren från en tredje deltagare var följande:

"Min upplevelse är att det snarare förekommer positiv diskriminering dvs att jag som rekryterare lägger mer tid på personer som inte har svenska som modersmål för att verkligen se till att jag uppfattar vad de har att komma med, även om de ibland har svårt att formulera sig."

**Tabell 3**

*Korrelationsanalys med 95 % konfidensintervall (95% KI) som visar sambandet mellan moralisk stress och enskilda etnisk diskriminerings items samt hela skalan (n=21).*

	<b>Korrelation med moralisk stress</b>			
	<i>Pearson r</i>	<i>Lägre 95%KI</i>	<i>Övre 95% KI</i>	<i>p-värde</i>
Q1. Har du någon gång bevittnat att ansökanden har missgynnats under en rekryteringsprocess på grund av deras etnicitet?	0.70	0.38	0.87	<.001
Q2. Har du någon gång upplevt att missgynnande mot ansökande på grund av deras etnicitet sker med anledning av arbetsgivarens/klientens krav?	0.84	0.63	0.93	<.001
Q3. Har du någon gång upplevt att ansökandes etniska bakgrund spelar större roll än deras kvalifikationer vid beslutsfattandet i en rekryteringsprocess?	0.42	-0.01	0.72	0.055
Q4. Har du någon gång upplevt att ansökandes etniska bakgrund spelar en större roll än deras kvalifikationer för klienten/arbetsgivaren i en rekrytering?	0.55	0.15	0.79	0.010
Q5. Har du någon gång upplevt att ansökandes etniska bakgrund kan spela större roll under rekrytering på grund av tidspress?	0.42	-0.01	0.72	0.055
Q6. Har du någon gång upplevt att ansökanden behandlas annorlunda beroende på deras etniska bakgrund under rekrytering?	0.33	-0.12	0.67	0.146
Q7. Har du upplevt att dina arbetsplatser har de regler och policys som behövs för att säkerställa att alla ansökande behandlas jämlikt? <sup>a</sup>	0.40	-0.04	0.71	0.073
<b>Etnisk diskriminering skalan</b>	0.70	0.38	0.78	<.001

<sup>a</sup> Svartalternativen har vänts innan utförandet av korrelationsanalysen.

## Diskussion

I denna studie har vi undersökt om rekryterare upplever att det sker etnisk diskriminering i rekryteringsprocessen, om de upplever moralisk stress i sin arbetsituation, samt om det finns en korrelation mellan deras upplevelser av etnisk diskriminering och deras upplevda moraliska stress. I detta avsnitt kommer vi diskutera studiens resultat kopplat till tidigare forskning och teorier, samt studiens styrkor och begränsningar.

### Etnisk Diskriminering

För att besvara första frågeställningen i denna studie, *“i vilken grad upplever rekryterare att det sker etnisk diskriminering mot ansökande under ansökningsprocessen?”*, användes enkätfrågorna gällande etnisk diskriminering. Resultatet av dessa frågor visade att de deltagande rekryterare sällan upplever att det sker etnisk diskriminering mot de ansökande i rekryteringsprocessen (se tabell 2). En av de huvudsakliga frågorna (Q1), som frågar direkt ifall deltagarna har upplevt en situation där ansökande missgynnats på grund av deras etniska tillhörighet, hade ett medelvärde som visade på att rekryterare sällan upplevt etnisk diskriminering i rekryteringsprocessen. Dock visar resultatet att även om det sällan sker etnisk diskriminering, så är det ett fenomen som förekommer och något som enskilda rekryterare observerat.

Sverige har visat sig vara ett land med en hög frekvens av etnisk diskriminering inom rekrytering (Carlsson, 2010; Carlsson & Rooth, 2007; Quillian et al., 2019) och en aspekt att diskutera i relation till detta är språket. En intressant punkt är att en av deltagarna i de öppna svaren skriver att hen inte upplever att det beror på etnicitet, utan att hens uppfattning är att det i många fall handlar om att det svenska språket är ett krav hos kunden, och att detta i sig kan försvåra arbetssökandet för vissa. En annan deltagare säger även att det sker en så kallad positiv diskriminering, vilket innebär att hen som rekryterare lägger ner mer tid på personer som inte har svenska som modersmål för att försöka förstå dem bättre. Detta är viktigt att notera, eftersom det visar att språket verkar spela en viktig roll som ett hinder för ansökande från minoriteter. En möjlig förklaring till detta kan vara att språket fungerar som ett hinder för minoriteter att integrera sig i samhället och därmed blir språket en del av en fördom som leder till etnisk diskriminering. En annan förklaring kan vara att kraven av språkfärdigheter kan misstas som ett försök att dölja fördomar, stereotyper och attityder, och därmed kan de ansökande känna att de missgynnas på grund av sin etnicitet när det egentligen handlar om att rekryterare tittar efter kompetens och färdigheter. Krav på språkkunskaper kan vara befogade

om det krävs för att kunna utföra sitt arbete på ett korrekt sätt (Diskrimineringsombudsmannen, u.å-c.). Om språkkunskaperna däremot inte är nödvändiga för ett arbete, kan det anses vara *indirekt diskriminering* (Diskrimineringsombudsmannen, u.å-c.). Vad som egentligen är nödvändigt kan dock ibland vara svårt att bedöma och den röda linjen mellan vad som är ett krav och vad som kan vara indirekt diskriminering kan vara oklar ibland. Argumentet gällande att goda språkkunskaper är viktiga hos arbetssökande kan stödjas av tidigare forskning av Adamovic (2022), vars resultat visade att goda språkkunskaper kunde hjälpa minska den etniska diskrimineringen.

Ett perspektiv som kan användas för att kunna förstå resultaten i denna studie är Beckers (1971) diskrimineringsteori, där han argumenterar att arbetsgivarens eller chefs attityder till etniska minoriteter lutar mot att vara ovänlig, vilket är en av anledningarna till att arbetssökande från etniska minoriteter behandlas annorlunda jämfört med arbetssökande från majoriteten. I likhet med hur Becker (1971) beskrev etnisk diskriminering kan det även finnas en chans att rekryterare i denna studie upplever att arbetsgivare och klienter har sina egna fördomar och stereotyper som kan leda till etnisk diskriminering. En kommentar från en deltagare nämner att rekryterare får en kravlista från arbetsgivaren eller klienter. En kan anta att denna kravlista skulle kunna vara ett av sätten på hur arbetsgivares eller klienters diskriminerande "preferenser", det vill säga stereotyper och fördomar, förs fram i rekryteringsprocessen.

Tidigare forskning och rapporter, som dock inte utgår från rekryterares perspektiv, visar att etnisk diskriminering sker mer frekvent i rekryteringsprocessen än vad som påvisats i denna studie (Adamovic, 2022; Carlsson, 2010; Carlsson & Rooth, 2007; Quillian et al., 2019) (Diskrimineringsombudsmannen; McGinnity & Lunn, 2011). Detta förhållande mellan tidigare studier och denna studie behöver kommenteras. En möjlig förklaring kan givetvis vara olikheter i studiedesigner och att det uppenbart inte är exakt samma frågeställningar som undersökts. I tidigare studier har graden av diskriminering under rekryteringsprocessen främst undersökts med hjälp av experimentell design, och samtliga studier visade resultat på etnisk diskriminering efter att rekryterare endast hade läst kandidaternas CV:n. Denna studie undersökte istället graden av diskriminering genom rekryterares upplevelser.

Precis som Andersson et al. (2016) skriver, är rekryterares arbete att objektivt analysera kompetens och personligheter som passar det arbete de rekryterar för. Det kan dock uppfattas vara svårt för rekryterare att skilja mellan objektiva analyser och personliga fördomar, vilket

kan leda till diskriminering. Därför kan det antas att rekryterare kanske inte alltid uppfattar att det sker en etnisk diskriminering. Det skulle även kunna bero på hur rekryterare uppfattar själva begreppet etnisk diskriminering. Det kan vara svårt att uppfatta om det sker en diskriminering då det ibland kan tolkas på olika sätt. Med andra ord, kan definitionen eller conceptualiseringen av etnisk diskriminering vara olika beroende på förhållningssätt. Detta kan orsaka en diskrepans när man diskuterar skillnaden i rekryterarens perspektiv och de studier som har diskuterats i denna studie. Det är möjligt att på grund av rekryteringsföretagens organisatoriska policy och regler används begreppet etnisk diskriminering ur ett juridiskt förhållningssätt, medan i de nämnda artiklarna i denna studie använder det psykologiska förhållningssättet vid forskning och beskrivning av etnisk diskriminering. (Adamovic, 2002; Carlsson, 2010; Carlsson & Rooth, 2007; McGinnity & Lunn, 2011; Quillian et al., 2019).

### **Moralisk stress**

För andra frågeställningen som var *“i vilken grad upplever rekryterare moralisk stress i sin arbetsituation?”*, visade resultaten att rekryterare sällan känner sig moraliskt stressade (se tabell 2), även om resultaten också visar att deltagarna ofta upplevt att de varit stressade den senaste månaden (se tabell 1). Metoden att testa moralisk stress på rekryterare är tämligen ny, och inga kända studier har gjorts på detta tidigare. En potentiell förklaring till varför rekryterare sällan känner moralisk stress är aspekten om etiska dilemman. Hittills har de flesta studier gällt sjuksköterskor, annan medicinsk personal eller socialarbetare (Corley et al., 2001; Morley et al., 2017; Källemark et al., 2004), och därför har beskrivningen av etiska dilemman varit väldigt specifik till denna arbetsgrupp. Studierna med medicinsk personal som deltagare, som innefattade bland annat sjuksköterskor, har använt etiska dilemman i samband med beslut relaterade till livsförändrande och ”liv eller död”-situationer (Morley et al., 2017; Wilkinson, 1987). Sjuksköterskor har etiska riktlinjer de är tvungna att följa (Svensk sjuksköterskeförening, 2022), men på grund av dålig arbetsmiljö kan dessa riktlinjer vara svåra att följa. Detta kan stödjas av Lev och Ayalons (2018) artikel där resultatet visade att moralisk stress hade en negativ korrelation med bland annat den etiska miljön (såsom etiska värderingar på en arbetsplats) samt stöd från arbetsplatsen. Det kan även bero på de hinder som uppstår från det etiska klimatet, såsom juridiska regleringar och tidsbegränsningar, då procedurerna och arbetsuppgifterna som sjuksköterskor måste göra i relation till patienter är juridiskt reglerade och samtidigt tidskrävande (Källemark et al., 2004; Powell et al., 2017). Då en stor del av rekryteringsprocessen handlar om beslutsfattande och inte lika mycket om bemötandet



av den sökande, kan en anta att de juridiska regleringarna inte är lika krävande för rekryterare som för sjuksköterskor. Därmed kan detta vara en anledning till varför sjuksköterskor känner en högre grad av moralisk stress än vad rekryterarna i denna studie gör.

En av deltagarna nämnde i sin kommentar att ju yngre och mindre erfaren en individ är, desto mindre bekväm är den med rekryteringsprocessen. När denna kommentar tas i beaktande kan det antas att yngre individer, eller mindre erfarna individer, kan vara mer mottagliga för moralisk stress. Det är möjligt att *initial moral distress* kan vara vad de yngre deltagarna känner eftersom de institutionella hindren är nya för dem och därmed kan göra det svårare för dem att anpassa sig till sina roller och till alla organisatoriska och juridiska regler (Corley & Minick, 2002; Nilsson et al., 2011; Worthley, 1997). Såsom det kan vara svårt att anpassa sig till de organisatoriska och juridiska reglerna, kan det även antas att oerfarna rekryterare har det svårare för att hantera deras *Moral Judgements* (Morley et al., 2017), och kan därför möjligen vara mer benägna att utveckla moralisk stress. Dock visade inte denna studie endast moralisk stress hos de yngre deltagarna, utan även hos de äldre. Detta skulle kunna förklaras med att äldre och mer erfarna rekryterare är mer medvetna om problemet om etnisk diskriminering mot sökande och därav också kan vara benägna till att känna moralisk stress.

### **Sambandet mellan etnisk diskriminering och moralisk stress**

Det sista syftet med denna studie var att undersöka om det finns ett samband mellan rekryterares upplevelser av moralisk stress och deras upplevelser av etnisk diskriminering. Resultaten visade att det finns ett signifikant positivt samband mellan moralisk stress och etnisk diskriminering. Detta innebär att ju högre etnisk diskriminering rekryterare upplever att det sker mot de sökande, desto högre moralisk stress upplever de. Resultaten visade även att moralisk stress korrelerade med alla items om etnisk diskriminering, men endast tre items hade signifikanta värden (Q1, Q2, och Q4). Detta skulle kunna bero på studiens låga statistiska styrka som hänger samman med det låga deltagandet.

Sambandet som har hittats mellan moralisk stress och etnisk diskriminering i denna studie stödjer ytterligare argumentet att rekryterare och deras personliga värderingar och preferenser kanske inte alltid är den primära orsaken till etnisk diskriminering mot sökande under rekryteringsprocessen. En möjlig förklaring till detta samband kan ha att göra med vilka arbetsroller rekryterare har. Denna studie riktade sig till rekryterare som specifikt endast arbetade som rekryterare på HR-avdelningar eller rekryteringsföretag. Det finns dock andra

arbetsroller som inkluderar rekrytering som en del av deras arbete, såsom chefer eller arbetsgivare. Dessutom skiljer sig rekryteringsprocessen i olika företag. Rekryterare tenderar att vara mindre diskriminerande mot etniska minoriteter i rekryteringsföretag jämfört med andra företag (Carlsson, 2010). Detta kan förmodas bero på att rekryteringsföretag har flera regler och policier om hur en rekrytering ska ske på ett rättvist sätt för varje klient. Argumentet stöds även av att deltagarna i vår studie tyckte för det mesta att deras arbetsplatser hade de nödvändiga policyn och regler för att säkerställa rättvis behandling av alla ansökande (Q7, se tabell 2). Därmed var deltagarna i vår studie för det mesta rätt tillfredsställda med deras arbetsplatser, vilket ligger i linje med att de sällan tycker att det sker etnisk diskriminering, att de sällan är moraliskt stressade, och att de tycker att arbetsplatsen har de nödvändiga reglerna för rättvis behandling av ansökande (se tabell 2 & tabell 3). Det är dock viktigt att notera att ett kausalt samband mellan moralisk stress och etnisk diskriminering har inte framförts.

### **Styrkor, begränsningar och framtida forskning**

Några problem med vår undersökning är studiedesignen, användandet av nya mätinstrument, det låga deltagarantalet samt att deltagarna inte kan anses representativa för rekryterare i allmänhet.

Som tidigare nämnt undersöker denna studie rekryterares perspektiv av moralisk stress och etnisk diskriminering på ett sätt som tidigare inte gjorts i någon forskning. Detta gör det svårt att jämföra denna studies resultat med tidigare forskning då den tidigare forskningen använt sig av andra frågeställningar och studiedesigner.

Denna studie har använt sig av en tvärsnittsdesign där en enkät har skickats ut vid en viss tidpunkt i syfte att samla in data rörande de tre frågeställningarna. En begränsning med denna studiedesign är att kausalitet inte kan utrönas då tvärsnittsdesign syftar till att finna mönster utifrån olika slags samband (Bryman, 2018). Trots att en korrelation mellan moralisk stress och etnisk diskriminering har funnits i denna studie går det inte fastställa ifall etnisk diskriminering orsakar moralisk stress, eller om det är tvärtom. En rekommendation till framtida forskning är att undersöka detta samband med en experimentell design för att kunna se om det finns ett kausalitetssamband mellan fenomenet moralisk stress och etnisk diskriminering.

En intressant punkt att notera med denna undersökning är att den endast bestod av en manlig deltagare, medan resten bestod av kvinnor. Adamovic (2022), Carlsson (2010), samt Carlsson och Rooth (2007) belyser att det mer ofta är manliga rekryterare som diskriminerar,

vilket gör att vi kan ställa oss frågan om resultatet hade sett annorlunda ut om fler män deltagit i vår undersökning. Utöver att vi endast hade en man i vår undersökning, bestod vår undersökning endast av 21 deltagare, vilket gör det svårt att generalisera till rekryterare i allmänhet. Eftersom det finns forskning som pekar på att män diskriminerar mer än kvinnor mot ansökande, rekommenderas det att framtida forskning undersöker könsskillnaderna inom etnisk diskriminering. Det rekommenderas även att undersöka andra bakgrundskategorier i relation till moralisk stress hos rekryterare, då denna studie har funnit ett potentiellt samband mellan erfarenhet och ålder med moralisk stress.

När det gäller det låga deltagandet kan det finnas flera förklaringar. Flera organisationer kontaktades för att nå ut till många rekryterare, men trots detta var antalet deltagare lägre än förväntat. Det skulle kunna finnas två anledningar till detta. En anledning är trots att deltagandet är anonymt går det inte att frånga det faktum att frågor gällande etnisk diskriminering kan vara känslig att svara på, särskilt när rekryterare ofta anses vara den potentiella orsaken bakom diskrimineringen. För det andra skickades enkäten till rekryteringsföretagens HR-avdelningar eller chefer för att dessa sedan skulle skicka den vidare till alla deras rekryterare. Detta kan potentiellt minskat chansen att enkäten nått företagens rekryterare. Dessa två skäl går även hand i hand, eftersom det finns en chans att avdelningarna inte skickat ut informationen om denna studie till sina rekryterare på grund av ämnets känslighet. Däremot är det en fördel att enkäten skickades specifikt till rekryteringsföretag och HR-avdelningar, då det på detta vis ser till att det inte är någon utöver målgruppen som deltar i enkäten. Ett förslag till framtida forskning är att ta kontakt med organisationerna innan enkäten skickas ut. Detta skulle kunna hjälpa etablera en relation där de kan få en bättre förståelse för undersökningens syfte och därmed underlätta processen när enkäten skickas ut.

Det målstyrda urvalet som användes i denna studie förde med sig både styrkor och begränsningar. En styrka med ett målstyrt urval är att deltagarna kan väljas ut på ett strategiskt sätt så att de är relevanta för undersökningens forskningsfrågor (Bryman, 2018). Begränsningarna med det målstyrda urvalet är däremot att det försvårar att generalisera resultaten till resten av populationen på grund av att det är ett icke-sannolikhetsurval. Detta innebär att varje person inte har lika hög chans att hamna i urvalet och därmed inte ger lika hög representativitet som ett sannolikhetsurval (Bryman, 2018). I urvalet inkluderades endast rekryterare från rekryteringsföretag och HR-avdelningar, och därmed exkluderades andra arbetsroller som har rekrytering som en av arbetsuppgifterna, som till exempel chefer. Detta

medför en begränsning i resultatens representativa karaktär. Att det endast var rekryterare från rekryteringsföretag och HR-avdelningar gjordes dock för att eliminera eventuella variabler, såsom andra arbetsuppgifter än rekrytering, som skulle kunna bidra till att de är moraliskt stressade eller deras upplevelse etniska diskriminering mot de sökande. En ytterligare rekommendation till framtida forskning är att undersöka rekryterares arbete samt den sociala dynamiken och reglerna för rekryteringsprocessen då det tycks vara väsentligt att bedöma var, hur och av vem den etniska diskrimineringen mot sökande som hela tiden ökar i anmälningar sker. En annan rekommendation till framtida forskning är att fokusera på chefernas roll i rekryteringsprocessen, då chefer ofta styr processen från början, som till exempel med kravlistor, till slutet där det ska fattas ett beslut.

Mätinstrumentet är en annan aspekt som bidrar till denna studies styrkor och begränsningar. En reliabilitetsanalys av mätinstrument har visat sig ha en hög statistisk signifikans på både skalan om moralisk stress och skalan om etnisk diskriminering. Skalornas reliabilitet visar att de har en hög intern konsistens, vilket är en fördel med tanke på att skalan om etnisk diskriminering består av egenkonstruerade frågor. Modifieringen av frågorna om moralisk stress minskar konstruktionens validitet, eftersom det kan innebära att de inte längre mäter moralisk stress. Det ursprungliga frågeformuläret, skapat av Lev och Ayalon (2018), har dock testats för att säkerställa frågeformulärets konvergenta validitet. Dessutom kan den konvergenta validiteten även ifrågasättas när det gäller egenkonstruerade frågor eftersom de inte har jämförts med andra skalor eller items. Egenkonstruerade frågor användes dock i denna studie då inga skalor eller items som mäter etnisk diskriminering från rekryterars perspektiv hittades. För att förbättra den konvergenta validiteten hölls en diskussion med en rekryterare för att få fram aspekter som skulle kunna användas i enkäten. Därefter skickades enkäten till försökspersoner för att säkerställa att det inte skulle finnas några problem med förståelsen av frågorna i enkäten.

Användning av Qualtrics förbättrar denna studies hållning till de etiska grunderna, eftersom det är anonymt och ingen information om deltagarnas kontaktuppgifter har samlats in. Nackdelen med detta dock är att det försvårar för deltagare att kunna dra sig ur studien.

Social önskvärdhet är en annan begränsning i vår studie. Etnisk diskriminering är inte bara ett känsligt ämne, utan det är också olagligt och kan föra med sig negativa konsekvenser. Detta kan i sig ha medfört att deltagarna i denna studie svarat vad de ansett vara socialt

önskvärt, och därför svarar att de inte upplever etnisk diskriminering mot de ansökande i rekryteringsprocessen.

Med det sagt så har denna studie undersökt en ny synvinkel i forskningen på moralisk stress och etnisk diskriminering, samt tittat på sambandet mellan dessa två områden. Detta är en fördel eftersom denna studie kommer kunna bidra med ett nytt tankesätt inför framtida studier som fokuserar på rekryterare och den etniska diskriminering som sker inom rekryteringsprocessen.

### **Slutsats**

Utifrån resultaten i denna studie har flera slutsatser gjorts. Resultaten i denna studie har visat att de deltagande rekryterare upplever att det sällan sker etnisk diskriminering mot de ansökande i rekryteringsprocessen. Det finns ett återkommande problem att etnisk diskriminering förekommer inom rekryteringsprocessen, och att det har visat sig ske inte bara utifrån tidigare forskning som använt sig av experimentell design, utan även i denna studie som utgått från rekryterares perspektiv.

Vidare visade även resultatet att deltagande rekryterare sällan upplever moralisk stress. Utifrån denna studie och tidigare forskning kan det konstateras att etiska dilemman är annorlunda i sin verkan beroende på typ av yrke, oavsett om det är vårdpersonal eller rekryterare, och på grund av det behöver tillämpningen av fenomenet moralisk stress anpassas till de olika yrkena.

Slutligen visade även denna studies resultat att det finns ett signifikant positivt samband mellan moralisk stress och etnisk diskriminering. Detta samband visar att rekryterare kanske inte är orsaken till förekomsten av etnisk diskriminering mot de ansökande under rekryteringsprocessen, och att det möjligen finns andra faktorer som bidrar till detta problem, som till exempel arbetsgivare eller klienter. Detta samband kan vara en grund till framtida forskning för att identifiera de faktorer som orsakar etnisk diskriminering under rekryteringsprocessen.

Resultaten av denna studie har öppnat nya möjliga tillvägagångssätt i forskningen om både moralisk stress och etnisk diskriminering, samt visat behovet av forskning om dessa fenomen i rekryteringsbranschen.

## Källor

- Adamovic, M. (2022). When ethnic discrimination in recruitment is likely to occur and how to reduce it: Applying a contingency perspective to review resume studies. *Human Resource Management Review*, 32(2), 100832.  
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100832>
- Almega (2021). Fakta om matchning, bemanning, rekrytering och omställning - almega. Almega. (n.d.). Hämtad December 28, 2022, från [https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/05/fakta-om-matchning\\_v2.pdf](https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/05/fakta-om-matchning_v2.pdf)
- Andersson, G., Hallén, N. & Smith, P.J. (2016). *Rekrytering och urval: teori och praktik*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination*. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041049.001.0001>
- Bryman, A., & Nilsson Björn. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber.
- Carlsson, M. (2010). Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First- and Second-generation Immigrants. *LABOUR*, 24(3), 263–278.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2010.00482.x>
- Carlsson, M., & Rooth, D. O. (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics*, 14(4), 716–729.  
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.05.001>
- Corley, M. C., Elswick, R. K., Gorman, M., & Clor, T. (2001). Development and evaluation of a moral distress scale. *Journal of advanced nursing*, 33(2), 250–256.  
<https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2001.01658.x>
- Corley, M.C., & Minick, P. (2002). Moral distress or moral comfort. *Bioethics Forum*, 18(1–2), 7–14.
- Diskrimineringsombudsmannen. (2022). Statistik över anmälningar som inkom till Diskrimineringsombudsmannen 2015–2021. Hämtad December 12, 2022, från [Statistik 2015–2021: Statistik över anmälningar som inkom till Diskrimineringsombudsmannen 2015–2021 \(do.se\)](https://www.do.se/statistik/2022-12-12-statistik-over-anmalningar-som-inkom-till-diskrimineringsombudsmannen-2015-2021)
- Diskrimineringsombudsmannen (u.å.-a). *Diskrimineringsgrunder*. Hämtad Januari 7, 2023, från <https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder>

- Diskrimineringsombudsmannen (u.å.-b). Etnisk Tillhörighet. Hämtad December 28, 2022, från <https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder/etnisk-tillhorighet-en-av-diskrimineringsgrunderna>
- Diskrimineringsombudsmannen (u.å.-c). Direkt och Indirekt diskriminering. Hämtad Januari 7, 2023, från <https://www.do.se/diskriminering/olika-former-av-diskriminering/direkt-och-indirekt-diskriminering>
- Fjelkegård, L. & Persson, A., (2016). Enkätmetodik. I A. Persson (Red.) Frågor och svar – om frågekonstruktion i enkät- och intervjuundersökningar (s.134-161). Statistiska Centralbyrån. Hämtad december, 2022, från [https://www.scb.se/contentassets/c6dd18d66ab240e89d674ce728e4145f/ov9999\\_2016a01\\_br\\_x08br1601.pdf](https://www.scb.se/contentassets/c6dd18d66ab240e89d674ce728e4145f/ov9999_2016a01_br_x08br1601.pdf)
- Jameton A. (1993). Dilemmas of moral distress: moral responsibility and nursing practice. *AWHONN's clinical issues in perinatal and women's health nursing*, 4(4), 542–551.
- Kallenberg, K. Larsson, G. Nilsson, S. & Hyllengren, P. (2016). Moralisk stress och ledarskap. (Uppl. 1) Lund: Studentlitteratur AB
- Kälvemark, S., Höglund, A. T., Hansson, M. G., Westerholm, P., & Arnetz, B. (2004). Living with conflicts-ethical dilemmas and moral distress in the health care system. *Social Science & Medicine*, 58(6), 1075–1084. [https://doi.org/10.1016/s0277-9536\(03\)00279-x](https://doi.org/10.1016/s0277-9536(03)00279-x)
- Larsson, G. (2010) Ledarskap under stress. (Uppl. 1) Malmö: Liber.
- Lev, S., & Ayalon, L. (2016). Moral distress among long-term care social workers. *Research on Social Work Practice*, 28(5), 628–637. <https://doi.org/10.1177/1049731516672070>
- Lev, S., & Ayalon, L. (2018). A typology of social workers in long-term care facilities in Israel. *Social Work*, 63(2), 171–178. <https://doi.org/10.1093/sw/swy002>
- McGinnity, F., & Lunn, P. D. (2011). Measuring discrimination facing ethnic minority job applicants: an Irish experiment. *Work, Employment and Society*, 25(4), 693–708. <https://doi.org/10.1177/0950017011419722>
- Morley, G., Ives, J., Bradbury-Jones, C., & Irvine, F. (2017). What is ‘moral distress’? A narrative synthesis of the literature. *Nursing Ethics*, 26(3), 646–662. <https://doi.org/10.1177/0969733017724354>
- Nationalencyklopedin, (u.å.-a). fördom. Hämtad 9 januari, 2023, från <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/fordom>

- Nationalencyklopedin (u.å-b.). stereotyp. Hämtad 8 januari, 2023, från <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/stereotyp>
- Nilsson, S., Sjöberg, M., Kallenberg, K., & Larsson, G. (2011). Moral stress in international humanitarian aid and rescue operations: A grounded theory study. *Ethics & Behavior*, 21(1), 49–68. <https://doi.org/10.1080/10508422.2011.537570>
- Powell, S. B., Engelke, M. K., & Swanson, M. S. (2017). Moral Distress Among School Nurses. *The Journal of School Nursing*, 34(5), 390–397. <https://doi.org/10.1177/1059840517704965>
- Quillian, L., Heath, A., Pager, D., Midtbøen, A., Fleischmann, F., & Hexel, O. (2019). Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring. *Sociological Science*, 6, 467–496. <https://doi.org/10.15195/v6.a18>
- SFS 2008:567. Diskrimineringslag (2008:567) svensk författningssamling 2008:2008:567 T.O.M. SFS 2022:848. Riksdagen. Hämtad December 12, 2022, från [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567\\_sfs-2008-567](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567)
- SFS 2014:959. Lagen om Diskrimineringsombudsmannen. <https://www.do.se/diskriminering/lagar-om-diskriminering/lagen-om-diskrimineringsombudsmannen>
- Svensk sjuksköterskeföreningen. (2002). ICN:S etiska kod För sjuksköterskor. Hämtad Januari 7, 2023, från <https://swenurse.se/download/18.7104a0bd1817fce0092f0132/1656659417909/A4%20ICN%20Etiska%20kod%20enkelsidor.pdf>
- Theorell T. (2012). *Psykosocial miljö och stress* (2nd ed.). Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet, (2002). *Forskningsetiska Principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad December 12, 2022, från [https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska\\_principer\\_VR\\_2002.pdf](https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf)
- Wilkinson, J. M. (1987). Moral Distress in Nursing Practice: Experience and Effect. *Nursing Forum*, 23(1), 16–29. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.1987.tb00794.x>
- Worthley, J. A. (1997). *The ethics of the ordinary in Healthcare: Concepts and cases*. Health Administration Press.



## BILAGOR

### Bilaga 1 – Enkät

Hej!

Vi heter Nour och Effi och vi skriver just nu vår kandidatuppsats i psykologi vid institutionen för psykologi, Lunds universitet. I vår kandidatuppsats undersöker vi rekryterares moraliska stress och eventuella erfarenheter av diskriminering grundat etnisk tillhörighet, som enligt Diskrimineringsombudsmannen (DO) var den vanligaste anmälningsgrunden för upplevd diskriminering i arbetslivet under åren 2015–2021.

Vi skulle därför bli mycket glada om du kunde ta dig tid och besvara vår enkät som tar cirka 5–15 minuter att besvara. Enkäten är uppdelad i tre delar som handlar om arbetsrelaterade situationer och dilemman, rekryterare och sin roll, och bakgrundsfrågor.

Det är helt frivilligt att delta i denna undersökning, och som deltagare har du rätt att avbryta ditt deltagande när du vill. Inga personliga uppgifter kommer sparas eller registreras, och ditt deltagande kommer vara helt anonymt. Resultaten kommer endast användas för denna undersökning, och endast avrapporteras på gruppnivå så att inga enskilda individers svar kan identifieras.

Har du några frågor är du välkommen att kontakta oss via:

Telefon: +4672029339

Email: [no7878el-s@student.lu.se](mailto:no7878el-s@student.lu.se)

Tack för ert deltagande!

Med vänliga hälsningar,  
Effi Trapesidou & Nour Elgzyri

#### ***Dell: Bakgrundsfrågor***

1. Hur gammal är du?
  - 18–25 år
  - 26–30 år
  - 31–35 år
  - 36–40 år
  - 41–45 år
  - 46–50 år
  - > 50 år
  
2. Vilken kön identifierar du som?
  - Kvinna
  - Man
  - Annat
  
3. Hur länge har du jobbat som rekryterare?
  - mindre än 2 år
  - mindre än 5 år
  - 5–10 år
  - 11–15 år
  - 16–20 år
  - > 20 år

4. Vilken är din högsta avslutad utbildning?
  - Gymnasie
  - Höskoleexamen
  - Kandidatexamen
  - Masterexamen eller högre
  
5. Hur tillfredsställd är du med ditt arbete?
  - Mycket otillfredsställd
  - Otillfredsställd
  - Ganska otillfredsställd
  - Ganska tillfredsställd
  - Tillfredsställd
  - Mycket tillfredsställd
  
6. Har du känt dig stressad den senaste månaden? Med stress menas en situation då man känner sig spänd, rastlös, nervös eller orolig eller inte kan sova på natten eftersom man tänker på problem hela tiden.
  - Inte alls
  - Väldigt lite
  - Ganska lite
  - Ibland
  - Ganska mycket
  - Väldigt mycket

### ***Del 2: Arbetsrelaterade situationer och dilemman***

Här nedan följer några frågor som handlar om olika arbetsrelaterade situationer och dilemman. Välj svaret som är mest sannolikt för dig, där det lägsta svaret är "inte alls" och det högsta är "Väldigt ofta". *Notera: Med "Arbetsgivare" menas det med person(er) som du rekryterar för (t.ex din chef eller en klient).*

1. Har du någon gång agerat på ett sätt som går emot din professionella övertygelse på grund av påtryckningar från organisationens ledning?
  - 0 = inte alls
  - 1 = väldigt sällan
  - 2 = sällan
  - 3 = ibland
  - 4 = ofta
  - 5 = väldigt ofta
  
2. Har du någon gång konfronterat en kollega då du uppfattat att dennes beteende har stridit mot rekryteringsuppdragets intresse?
  - 0 = inte alls
  - 1 = väldigt sällan
  - 2 = sällan
  - 3 = ibland
  - 4 = ofta
  - 5 = väldigt ofta
  
3. Har det funnits situationer där du känt att din professionella skyldighet gentemot de ansökande har gått emot din arbetsgivares egna intressen?
  - 0 = inte alls

- 1 = väldigt sällan
  - 2 = sällan
  - 3= ibland
  - 4 = ofta
  - 5= väldigt ofta
4. Har du agerat på ett sätt som du uppfattade vara i rekryteringsens bästa, även när det gick emot din arbetsgivares krav?
    - 0 = inte alls
    - 1 = väldigt sällan
    - 2 = sällan
    - 3= ibland
    - 4 = ofta
    - 5= väldigt ofta
  5. Finns det situationer där du har upplevt att arbetsgivarens intresse inte har varit i linje med rekryteringsuppdragets intresse?
    - 0 = inte alls
    - 1 = väldigt sällan
    - 2 = sällan
    - 3= ibland
    - 4 = ofta
    - 5= väldigt ofta
  6. Har du upplevt att din arbetsgivare inte agerade tillräckligt i situationer där det förekom missgynnande/orättvisa mot ansökande?
    - 0 = inte alls
    - 1 = väldigt sällan
    - 2 = sällan
    - 3= ibland
    - 4 = ofta
    - 5= väldigt ofta
  7. Har du känt att dina personliga resurser och arbetsorganisationen inte har varit tillräcklig för att skydda ansökandes rättigheter?
    - 0 = inte alls
    - 1 = väldigt sällan
    - 2 = sällan
    - 3= ibland
    - 4 = ofta
    - 5= väldigt ofta
  8. Hur ofta har det hänt att du har konfronterat din arbetsgivare när du uppfattade att dennes beteende går emot rekryteringsuppdragets intresse?
    - 0 = inte alls
    - 1 = väldigt sällan
    - 2 = sällan
    - 3= ibland
    - 4 = ofta
    - 5= väldigt ofta
  9. Har du upplevt att det har funnits en förväntan av dig att dölja eller ge falsk information i situationer där det fanns misstanke om missgynnande/orättvisa?
    - 0 = inte alls

- 1 = väldigt sällan
  - 2 = sällan
  - 3= ibland
  - 4 = ofta
  - 5= väldigt ofta
10. Har du agerat på ett sätt som gått emot din professionella övertygelse på grund av oro för att förlora ditt jobb?
- 0 = inte alls
  - 1 = väldigt sällan
  - 2 = sällan
  - 3= ibland
  - 4 = ofta
  - 5= väldigt ofta
11. Har du känt kritik från din arbetsgivare när du har förespråkat för en ansökande?
- 0 = inte alls
  - 1 = väldigt sällan
  - 2 = sällan
  - 3= ibland
  - 4 = ofta
  - 5= väldigt ofta
12. Har du någon gång känt att du i ditt professionella arbete har drivits mer av arbetsgivarens personliga krav än av rekryteringsuppdragets intresse?
- 0 = inte alls
  - 1 = väldigt sällan
  - 2 = sällan
  - 3= ibland
  - 4 = ofta
  - 5= väldigt ofta
13. Har du någon gång agerat på ett sätt som du uppfattade som det bästa för rekryteringsuppdragets intresse, även om det sannolikt skulle kunna skada din framtida anställning?
- Inte alls
  - Väldigt sällan
  - Sällan
  - Ibland
  - Ofta
  - Väldigt ofta

### ***Del 3: Rekryteringsprocessen:***

I denna del så förekommer det frågor om ert arbete som rekryterare och etnisk diskriminering. Enligt lagen, definieras etnisk diskriminering som “... att en person eller en grupp av personer missgynnas i förhållande till andra eller på annat sätt utsätts för orättvis eller kränkande behandling på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse.” (1994:134) Som vi nämnde, så har Diskrimineringsombudsmannen (DO) rapporterat att etnisk diskriminering var den vanligaste anmälningsgrunden för upplevd diskriminering i arbetslivet under 2015-2021.

Välj svaret som är mest sannolikt för dig, där det lägsta svaret är “inte alls” och det högsta är “Väldigt ofta”.

1. Har du någon gång bevittnat att ansökanden har missgynnats under en rekryteringsprocess på grund av deras etnicitet?
  - 0 = inte alls
  - 1 = väldigt sällan
  - 2 = sällan
  - 3= ibland
  - 4 = ofta
  - 5= väldigt ofta
2. Har du någon gång upplevt att missgynnande mot ansökande på grund av deras etnicitet sker med anledning av arbetsgivarens/klientens krav?
  - 0 = inte alls
  - 1 = väldigt sällan
  - 2 = sällan
  - 3= ibland
  - 4 = ofta
  - 5= väldigt ofta
3. Har du någon gång upplevt att ansökandes etniska bakgrund spelar större roll än deras kvalifikationer vid beslutsfattandet i en rekryteringsprocess
  - 0 = inte alls
  - 1 = väldigt sällan
  - 2 = sällan
  - 3= ibland
  - 4 = ofta
  - 5= väldigt ofta
4. Har du någon gång upplevt att ansökandes etniska bakgrund spelar en större roll än deras kvalifikationer för klienten/arbetsgivaren i en rekrytering?
  - 0 = inte alls
  - 1 = väldigt sällan
  - 2 = sällan
  - 3= ibland
  - 4 = ofta
  - 5= väldigt ofta
5. Har du någon gång upplevt att ansökandes etniska bakgrund kan spela större roll under rekrytering på grund av tidspress?
  - 0 = inte alls
  - 1 = väldigt sällan
  - 2 = sällan
  - 3= ibland
  - 4 = ofta
  - 5= väldigt ofta
6. Har du någon gång upplevt att ansökanden behandlas annorlunda beroende på deras etniska bakgrund under rekrytering?
  - 0 = inte alls
  - 1 = väldigt sällan
  - 2 = sällan

- 3= ibland
  - 4 = ofta
  - 5= väldigt ofta
7. Har du upplevt att dina arbetsplatser har de regler och policys som behövs för att säkerställa att alla ansökande behandlas jämlikt?
- 0 = inte alls
  - 1 = väldigt sällan
  - 2 = sällan
  - 3= ibland
  - 4 = ofta
  - 5= väldigt ofta

## Bilaga 2 - Deltagares svar på öppna frågan "Har du något som du vill tillägga?"

### Kommentar

#### Deltagare 1

Vill tillägga att inom bemanning kan det vara svårt då man ofta får en "önskelista" som arbetsgivaren vill ha. Vi skulle kunna presentera hur många kandidater som helst, men är de inte rätt kandidat leder det inte till en intervju och de kanske vänder sig till konkurrenter som kan leverera det istället. Upplever inte så mycket att det beror på etnicitet, utan vad jag märkt av handlar det i många fall om att det svenska språket är krav hos kund. Vilket indirekt kan försvåra jobbsökandet för vissa. Samtidigt är jobb såklart möjligt också för att man ska kunna lära sig språk, få ett sammanhang och komma in i samhället. Ibland tvingas man alltså hitta kandidater som matchar kravlistan, och ibland går man emot det för att försöka få dem att inse att de behöver något annat.

#### Deltagare 2

Har man arbetat mycket med rekrytering under många år är man helt trygg med vad som krävs i processen och man vägleder arbetsgivaren så att det inte uppstår diskriminering eller andra olaster i rekryteringsprocessen. Som ung och ny inom rekrytering kanske man inte har med sig dessa erfarenheter varför man inte heller är trygg att vägleda arbetsgivaren på ett kvalitetsmässigt sätt.

#### Deltagare 3

Min upplevelse är att det snarare förekommer positiv diskriminering dvs att jag som rekryterare lägger mer tid på personer som inte har svenska som modersmål för att verkligen se till att jag uppfattar vad de har att komma med, även om de ibland har svårt att formulera sig