



**LUNDS**  
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

***Inkompetent svensk eller kompetent invandrare?  
Jämställdhetsnormens betydelse för utvärdering och  
anställning av etniskt olika kandidater***

Marcus Tegnér  
Natalie Nilsson

Kandidatuppsats ht 2006

Handledare: Fredrik Björklund  
Martin Bäckström

## Abstract

Fördomar vid rekrytering utgör ett stort problem för utlandsfödda personer i Sverige (Bromé m fl, 1996; Integrationsverket, 2006). För att undersöka namnets (utländskt vs. svenskt) betydelse för hur en arbetssökande (kompetent vs. inkompetent) uppfattas fick 116 studenter bedöma fiktiva CV:n. Hälften av försökspersonerna gjorde sina skattningar under omständigheter där jämställdhet betonades och hälften utan detta. Det fanns en signifikant interaktionseffekt mellan sökandens etnicitet och kompetensnivå på hur varm denne uppfattades ( $p=.002$ ). Den svenska kandidaten skattades som relativt varm oavsett kompetens medan den utländska endast skattades som varm när han var kompetent. Även om jämställdhetsnormens påverkan inte var signifikant ( $p=.082$ ) så saknade den inte betydelse. Den kompetenta svenska kandidatens värme skattades lägre i normbetingelsen medan skattningarna av den utländska kandidaten inte påverkades. Resultaten diskuteras i termer av aktuella socialkognitiva teorier såsom *complexity-extremity* och social identitet.

Nyckelord: kategorisering, stereotyper, ingrupsfavoritism, social identitet, jämställdhetsnorm

Författarna vill uttrycka sin djupaste tacksamhet till sina handledare Fredrik Björklund och Martin Bäckström för deras varma engagemang, hjälpsamhet och aldrig sinande tålamod. Deras insatser har varit en enorm tillgång för oss under hela uppsatsens gång.

## Introduktion

*”Sverige ska vara ett land med möjligheter för alla. Alla som bor i Sverige ska respekteras som individer. (...) Ingen grupp ska ställas åt sidan eller diskrimineras. (...) Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk och kulturell bakgrund.”* (Regeringen, 2006).

Dessa eftersträvansvärda mål lyfter regeringen fram i sin integrationspolitik. Målen är till för att överbrygga glappet mellan å ena sidan dagens diskriminering i vardagssituationer som många etniska grupper upplever och å andra sidan idealen kring allas lika värde. År 1996 hade utländska personer i Sverige en två-tre gånger så stor arbetslöshet som svenskar, för vissa etniska grupper uppgick arbetslösheten till över 50% (Bromé, Lundh & Ohlsson, 1996). Mer aktuellt berördes problematiken av TV4 som i höstas lät undersöka hur fördomar och diskriminering verkar i en anställningskontext. Syftet var att undersöka hur arbetsgivare uppfattade olika brytningar och dialekter på arbetssökandes röster. En majoritet av de 500 tillfrågade ansåg att de hade större förtroende för en person med amerikansk brytning jämfört med en person som hade arabisk eller latinamerikansk brytning. Dessutom uppfattade de att den amerikanska personen hade större kompetens och på frågan om vem de helst skulle vilja samarbeta med svarade 32,4% att de ville ha amerikanen jämfört med bara 3,2% som ville ha araben (TV4, 2006). I en annan färsk studie som Integrationsverket (2006) lät göra har man jämfört hur stor möjlighet svenska och utländska personer i åldrarna 20-24 har att få jobb. Till varje arbetstjänst sökte en svensk och en utländsk person med mellanösternbakgrund. Kandidaterna hade likvärdiga kvalifikationer och pratade flytande svenska, det enda som skiljde dem åt var namnet som indikerade en annan härkomst. Resultaten visade att de med utländska namn hade tre gånger svårare att gå vidare i urvalsprocessen och därmed svårare att bli erbjudna jobb. Av dem som gick vidare i rekryteringsprocessen var det 88 av de svenska kvinnorna och 86 av de svenska männen som blev kallade till intervju. Detta kan jämföras med att endast 11 utländska kvinnor och 24 utländska män blev kallade till intervju (Integrationsverket, 2006).

Trots att vi gärna vill framstå som fördomsfria, styrs våra bedömningar och tankar i vissa sammanhang av stereotyper och fördomar och det drabbar vissa etniska grupper mer än andra. I ljuset av detta finns det all anledning att undersöka fenomenet närmare.

Vårt syfte med studien var att undersöka potentiella källor till diskriminering i anställningssituationer. Mer specifikt ville vi veta hur namnet på en arbetssökandes CV

påverkade bedömningen av en kandidats kompetens, samt huruvida svenska personer föredrar att anställa en svensk framför en utländsk arbetsökande. Vidare ville vi studera jämställdhetsnormens eventuella påverkan på valet av kandidater med olika etnicitet. Fanns det några skillnader i utvärderingen när jämställdhetsnormen förekom eller inte förekom? Dessa var några frågor som vi med vår studie hoppades kunna besvara.

## Bakgrund

### *Aversiv rasism*

Sedan 1930-talet har ofördelaktiga attityder gentemot svarta och andra etniska grupper i såväl USA som västvärlden reducerats avsevärt (Devine & Elliot, 1995). Det betyder ingalunda att rasism tillhör det förgångna och att det inte längre utgör ett aktuellt problem. Minskningen kan leda till villfarelsen att stereotyper och fördomar tycks ha försvunnit, men istället tycks de ha ändrat skepnad (Hogg & Vaughan, 2002). Normen för jämlikhet i samhället förespråkar ett öppet och fördomsfritt klimat vilket gör att människor inte lika öppet ger uttryck för sina fördomar, utan gör det på ett mer subtilt sätt. Detta har kallats modern eller aversiv rasism (Gaertner & Dovidio, 2005). Aversiv rasism innebär att människor upplever en konflikt mellan att de under ytan har negativa värderingar mot andra etniska grupper, samtidigt som de vill följa en jämlikhetsnorm att behandla alla lika (Gaertner & Dovidio, 2005). Normer har en viktig funktion i sociala kontexter såtillvida att de klargör vad som är accepterat beteende i en given situation. De blir på så vis en referensram tillhandahållen av samhället och kulturen, som internaliseras på ett psykologiskt plan av individen och även integreras med självidentiteten (Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell, 1987).

Aversiv rasism leder till att människor endera undviker att prata om rasism eller förnekar dess problematik (Hogg & Vaughan, 2002). Gunnar Myrdal uppmärksammade paradoxen mellan egalitära värderingar och rasism i USA redan 1944, vilket han beskrev som ”The American Dilemma” (Gaertner & Dovidio, 2005). Detta dilemma gäller än idag och är inte bara ett fenomen begränsat till USA, utan förekommer även i Sverige.

### *Kategorisering*

Stereotyper och fördomar är en konsekvens av kategorisering och innebär i sociala sammanhang att man istället för att se en människa som en komplex individ ser på en person utifrån ett förenklat perspektiv. En bedömning av personen görs på vissa distinkta karaktärsdrag såsom kön, hudfärg och ålder. Vi har inte alltid tid och mental energi till att bearbeta all ny information från grunden och därför förenklar kategorisering vår vardag (Stangor, 2000; Moskowitz, 2005). Ett exempel på hur vanlig kategorisering är kan uttryckas i

vår uppdelning av objekt i kategorier, till exempel möbler i bord eller stolar, bilar i sportbilar eller familjebilar och tv-program i dokumentärer och såpoperor. Kategorier utgörs av kognitiva representationer av hur olika grupper definieras, så kallade prototyper. Prototyper består av egenskaper som definierar varje grupp och därigenom blir vägledande för beteendet (Forgas, 1985; Stangor, 2000).

### *Automatiska och kontrollerade komponenter*

Vi har konstaterat att kategorisering hänger samman med stereotyper. Devine (1989) bevisade att stereotyper kan förekomma på basis av blotta vetskapen om en stereotyp. Forskaren gjorde en distinktion mellan en automatisk och en kontrollerad komponent, där en automatisk komponent omfattar en spontan och omedveten aktivering av inlärd förväntningar och kunskaper förvärvade genom kulturen. De kräver ingen medveten ansträngning för deras aktivering utan det räcker att en stimulus påminner om en stereotyp. I kontrast till automatiska processer står kontrollerade processer som är mera mentalt kostsamma och kräver mer uppmärksamhet från individen. Kontrollerade processer är mer flexibla än automatiska och lämpar sig bra för mer kognitivt krävande uppgifter som till exempel beslutsfattande. Devine menar att det sker en konflikt hos svagt fördomsfulla personer (*low-prejudice individuals*). Om en person inte vill låta sig styras av stereotyper måste han eller hon inhibera de automatiska aktiverade stereotyperna och dessutom medvetet aktivera fördomsfria värderingar. Den sistnämnda processen beräknas ta mycket längre tid och mer mental energi i anspråk än vad den automatiska processen gör. En slutsats man kan dra är att stereotyper riskerar påverka våra bedömningar när vi är omedvetna om det, en annan att det krävs väldigt lite för att stereotypen ska aktiveras och desto mer för att den ska hämmas.

### *Självmotiv*

Om vi fördjupar oss i kontrollerade eller medvetna processer, som de även kallas, finns det olika självmotiv som påverkar hur vi framställer oss själva i sociala sammanhang. Genom självkännedom (*self-knowledge*) kan individen förvissa sig om sina egna personliga egenskaper och förmågor för att därmed känna kontroll över sin livssituation och stabilitet i tillvaron (Banaji & Prentice, 1994). Ett annat självmotiv, kallat *self-enhancement*, syftar till att individen vill framställa sig själv i största möjliga positiva dager. Ytterligare ett motiv är *self-improvement*, där individen strävar efter hur han eller hon idealiskt sett skulle vilja vara (Banaji & Prentice, 1994). Ett sista motiv är självverifiering (*self-verification*) som innebär att människor väljer vem de interagerar med och söker sig till miljöer som speglar deras egna värderingar. Studier visar att självverifieringen inte bara leder till att människor vill bekräfta sin positiva, utan även sin negativa självbild. Detta är en medveten strategi för att erfara

förutsägbarhet och kontroll i tillvaron (Banaji & Prentice, 1994). Sammanfattningsvis finns det alltså olika självmotiv som aktiveras i olika situationer. Samtidigt som människor gärna förhårligar sin egen självbild, vill de också bekräfta den. I sociala interaktioner påverkar självmotiven således vilka vi väljer att interagera med och hur vi framställer oss själva.

### *Ingruppsfavoritism i minimala grupper*

Vi inledde med att diskutera kategorisering av enskilda personer baserat på påtagliga yttre attribut som kön, ålder och hudfärg. Förutom att kategorisera enskilda individer kategoriserar vi även hela grupper. Tajfel var intresserad av att undersöka hur minimala förhållanden kan leda till diskriminering mellan grupper. Hans studie visade till exempel att enbart minimal kategorisering räckte för att individen skulle favorisera en medlem av sin egen grupp framför en medlem av en annan grupp (Reynolds, Turner & Haslam, 2000). I studien delades brittiska skolpojkar in i en av två grupper beroende på deras preferens för två konstnärer (Kandinsky eller Klee) och tilldelades en gruppidentitet utifrån dessa två grupper. Uppgiften bestod i att dela ut poäng till de andra deltagarna vars identitet och grupptillhörighet var okänd för personerna. Det enda de visste var vilken grupp de själva tillhörde. Resultaten visade att deltagarna delade ut väsentligt fler poäng till sin egen grupp jämfört med den andra gruppen, de föredrog därmed starkare sin egen grupp jämfört med den andra. Denna effekt har kallats ingruppsfavoritism och är inte bara begränsad till Tajfels urvalsgrupp utan har replikerats i otaliga sammanhang och kulturer (Turner et al, 1987).

I ett försök att förklara denna process utvecklade Tajfel och Turner (1986) den sociala identitetsteorin, som förklarar betydelsen av tillhörandet till en grupp (Reynolds et al, 2000). En viktig aspekt i teorin är att medlemmarna strävar efter att upprätthålla en positiv bild av sig själva, vilket åstadkoms genom att integrera självkonceptet med grupptillhörigheten (Reynolds et al, 2000). Denna självbild kan delvis upprätthållas genom jämförelser med sig själv (i sin egen grupp) gentemot en annan grupp. Genom att favorisera sin egen grupp (ingrupp) och misskreditera andra grupper (utgrupp) förstärks individens självkänsla. Gruppmedlemmarna tenderar att lyfta fram likheter mellan medlemmarna i den egna gruppen, medan man betonar olikheterna mellan olika sociala grupper. (Turner et al, 1987).

### *Extrema bedömningar och förväntningarnas betydelse*

Gemensamt för i princip alla moderna psykologiska teorier kring stereotyper och bedömningar av individer i olika grupper är att de är förankrade i kognitiva processer. Med kognitiv process menas mentala komponenter, t ex hur vi med våra förväntningar, erfarenheter, idéer och scheman uppfattar vår värld. *Complexity-extremity theory* är ytterligare

en i raden av kognitiva teorier. Den gör gällande att människor bedömer ingrupsmedlemmar på fler dimensioner jämfört med utgrupsmedlemmar (Jussim, Coleman & Lerch, 1987). Antagandet är att människor har mer kontakt med den egna gruppen och därför kan göra mer nyanserade bedömningar. Av detta följer i amerikanska stereotypsammanhang att vita personers bedömningar av svarta äger rum på färre dimensioner och därmed blir deras bedömning av svarta mer extrema än när de bedömer vita individer (Jussim et al, 1987). En relevant företeelse, kallad *outgroup homogeneity*, är att man ofta tenderar att se utgrupsmedlemmar som mer homogena än vad de egentligen är. Medan man betonar variationen hos den egna gruppen ser man en annan grupp som enhetlig och likadan (Stangor, 2000).

En annan teori är *expectancy violation-theory* som innebär att bedömningen av en individs egenskaper blir mer extrem om denne inte agerar i enlighet med förväntningarna och stereotypen (Bettencourt, Dill, Greathouse, Charlton & Mulholland, 1997). Om förväntningarna på en individ är negativa, kommer individens egenskaper att betraktas mycket mer positiva, givet att de utför en positiv handling jämfört med en annan individ som har andra förväntningar på sig. Omvänt, om förväntningarna på en individ är positiva och individen beter sig på ett negativt sätt, som avviker från förväntningarna, kommer denne att bedömas extremt negativt, jämfört med någon som redan hade dessa negativa förväntningar från början. Jussim med flera (1987) genomförde en studie som skulle undersöka och hota vita personers stereotypa förväntningar om vita och svarta personer. Kvalitén och etniciteten hos två arbetssökanden manipulerades. En svart person från överklassen som var värtalig jämfört med en vit från lägre klass med engelsk brytning användes som bedömningssubjekt. Den första personen var ämnad att avvika från vitas förväntningar på svarta och den andra personen var ämnad att hota förväntningen för vita. Resultaten indikerade stöd för *expectancy violation-theory*. Det visade sig att den svarta personen som inte uppfyllde den negativa stereotypa förväntningen, bedömdes mer positivt än en jämförbar vit person med samma kompetens (Jussim et al, 1987).

### *Svarta fåret*

Nära besläktat med *expectancy-violation theory* är *Black-sheep hypothesis* (Biernat, Vescio & Billings, 1999). Om en ingrupsmedlem avviker från den traditionella och förväntade synen på hur en ingrupsmedlem ska vara, väljer de andra i gruppen att svartmåla individen i fråga (Biernat et al, 1999). Detta för att försöka upprätthålla en positiv och skyddad bild av den egna gruppen. Hade de inte gjort detta hade gruppens identitet och individernas självkänsla riskerat att bli lidande. Istället för att låta en individ som avvikit från normen återspegla

negativt på ingruppen, väljer man därför att exkludera denna medlem. Anmärkningsvärt är att detta sker i synnerhet i grupper där det råder en stark identifikation mellan medlemmarna, till exempel i fotbollslag där det visar sig att en av spelarna har dopat sig (Biernat et al, 1999).

### *Reverserad ingrupsfavoritism*

Som vi tidigare har konstaterat anses traditionell ingrupsfavoritism vara en robust effekt, men det ska poängteras att mönstret inte är entydigt. Det finns andra sofistikerade strategier som kommer till användning beroende på ingrupsmedlemmens beteende och kompetens, exempelvis de två nyssnämnda teorierna. Senast i raden har Lewis och Sherman (2003) gjort en studie som istället pekar på en reverserad ingrupsfavoritism. Forskarna undersökte hur individer utvärderade kompetenta och inkompetenta arbetssökande i simulerade anställningsmiljöer. Antagandet var att deltagare som valde mellan två okvalificerade kandidater och som favoriserade ingrupsmedlemmen, skulle riskera att leda till lägre självförtroende för den egna gruppen om ingrupsmedlemmen skulle misslyckas, vilket skulle vara förknippat med höga bedömda kostnader för deltagaren. Därför skulle det vara bekvämare att anställa en okvalificerad utgrupsmedlem för att låta denne ta konsekvenserna. Resultaten visade att när in- och utgrupsmedlemmarna var kvalificerade valde 86% av ingrupsmedlemmarna den kandidat som tillhörde deras grupp, men när det gällde de okvalificerade arbetssökandena valde endast 30% av deltagarna ingrupsmedlemmen (Lewis & Sherman, 2003).

I den andra studien använde forskarna sig av en svart och en vit arbetssökande samt vita och svarta deltagare som skulle göra en bedömning av respektive kandidat. I den första bedömningen värderade både de vita och svarta personerna den svarta kandidaten som mer kompetent. När det emellertid kom till kritan och de skulle välja mellan att anställa antingen den vita eller svarta kandidaten, valde en majoritet av deltagarna den vita arbetssökande (Lewis & Sherman, 2003).

Denna studie var väldigt intressant därför att den gav ett nytt perspektiv på ingrupsfavoritism och vilka mekanismer som låg bakom valet av kandidat i en anställningskontext. Intressanta variabler var i synnerhet etniciteten och de höga kostnaderna för den egna gruppens självförtroende. En av studiens hypoteser var att de vita skulle välja den svarta kandidaten för att inte verka fördomsfulla när det gällde den första bedömningen. Vid den slutgiltiga bedömningen skulle de dock falla tillbaka på stereotypen såtillvida att de istället skulle välja att anställa den vita kandidaten. För den svarta gruppen resonerade forskarna att eftersom svarta personer är en stigmatiserad grupp skulle de välja den vita personen. Om den svarta



kandidaten skulle misslyckas skulle det nämligen bekräfta en redan rådande negativ stereotyp (Lewis & Sherman, 2003). Resultaten för att det skulle finnas en interaktion mellan deltagarens egen etnicitet och val av etniskt olika kandidater, visade sig emellertid inte vara signifikanta. Å andra sidan diskuterade de att de kunde ha inkluderat en ingrupsidentifikationsskala för att mäta hur starkt den vita respektive svarta personen identifierade sig med den egna gruppen. En annan intressant aspekt som de diskuterade var att det kunde finnas andra tänkbara förklaringar än självförtroende till reverserad ingrupsfavoritism. Bland annat kunde normen för jämställdhet ha påverkat valet (Lewis & Sherman, 2003).

Mot bakgrund av Lewis och Shermans studie har vi valt att vidareutveckla den och lagt till en ingrupsidentifikationsskala, som mäter i vilken utsträckning varje deltagare identifierar sig med den egna gruppen. Istället för att utgå från självförtroendet har vi fokuserat på jämställdhetsnormens betydelse. I Hertel och Kerrs studie (2001) manipulerades normen när det kom till ingrupsfavoritism och jämställdhet. När lojalitet aktiverades (*primades*) uppvisade deltagarna en starkare ingrupsfavoritism, jämfört med när jämställdhet aktiverades (Hertel & Kerr, 2001). En kombination av hur jämställdhetsnormen påverkade bedömningen av kompetensen och valet av kandidat samt användandet av en ingruppidentifikationsskala var därför intressant att undersöka i en ny empirisk studie.

### Hypoteser

Vi ville undersöka vilken påverkan en arbetssökandes namn hade på bedömningen av dennes kompetens. Den grundläggande prediktionen var att beroende på kandidatens etnicitet och huruvida denne var kompetent eller inkompetent, skulle deltagarna skatta kandidatens egenskaper olika. Baserat på Lewis och Shermans (2003) resultat trodde vi att den svenska kandidaten skulle skattas högre i den kompetenta betingelsen medan den utländske kandidaten skulle skattas högre i den inkompetenta betingelsen.

Vi var även intresserade av att undersöka i vilken utsträckning deltagarna var villiga att anställa en kandidat av utländsk härkomst, och hur detta val korresponderade till kompetensbedömningen. Hypotesen var att när valet stod mellan kompetenta arbetssökande skulle deltagarna välja den svenska kandidaten framför den utländske. Detta eftersom valet skulle reflektera positivt på ingruppen och vara förbundet med låga kostnader - liten risk för misslyckande. I den inkompetenta betingelsen predicerade vi en omvänd effekt. Då trodde vi

att deltagarna istället skulle välja den utländska kandidaten, eftersom valet av en svensk skulle riskera att reflektera negativt på ingruppen, i linje med Lewis och Shermans prediktion.

Utöver detta var vi även intresserade av att testa jämställdhetsnormens eventuella påverkan på en deltagares bedömning och val av kandidat med annan etnisk bakgrund. Vi trodde att jämställdhetsnormen i större utsträckning skulle få försökspersonerna att välja utgruppsmedlemmen för att inte verka fördomsfulla. Av samma anledning skulle det därför också vara logiskt att skattningen av utgruppsmedlemmens egenskaper var högre. I betingelsen utan norm förutspådde vi att ingrupsfavoritism skulle vara gällande och att den svenska kandidaten skulle skattas högre.

En sista hypotes var huruvida ingrupsidentifikationen skulle vara av betydelse för valet av kandidat. Ju mer en försöksperson identifierade sig med svenskar som grupp, desto större var sannolikheten att denne skulle välja en svensk kandidat.

## Metod

### *Deltagare*

Vår studie omfattade 116 studenter vid Lunds universitet, varav 70 var kvinnor och 41 män (totalt angav 111 kön). Av de 80 deltagare som fyllde i åldern låg medelåldern på 24,31 år med en standardavvikelse på 5,81 år. Studenterna rekryterades på olika institutioner både under lektionstid och efteråt. Vissa fick materialet utdelat i samband med sina lektionstillfällen, medan andra fick komma till laboratoriet för social kognition och emotion på institutionen. Från början valde vi att ha med enbart studenter vars båda föräldrar var födda i Sverige för att förvissa oss om studenterna vi testade var infödda svenskar. Sedermera upptäckte vi dock att bortfallet skulle bli för stort på grund av att många hade en utländsk förälder. I analysen framgick det sedan att det inte blev någon signifikant skillnad i responserna, varför vi valde att inkludera hela urvalet.

### *Material*

Materialet bestod av två olika formulär som sammanlagt tog ca 15 minuter att läsa och fylla i. Det första formuläret innehöll instruktioner om hur deltagarna skulle gå tillväga, en presentation av företagets utlysta tjänst, tre CV:n som antingen representerade tre kompetenta eller tre inkompetenta kandidater, följt av ett skattningsformulär där deltagarna fick skatta kandidaten och slutligen ett urval där försökspersonerna skulle välja vilken kandidat de ville anställa. Det andra formuläret innehöll ett första debriefingformulär, ett andra skattningsformulär bestående av en ingrupsidentifikationsskala samt en slutgiltig debriefing

där studiens syfte förkunnades (se appendix för de kompletta frågeformulären). Syftet var att deltagarna skulle föreställa sig att de var personalchef på möbelfirman Wahlströms Interiör och utvärdera lämpliga kandidater till den utlysta tjänsten samt välja vem de skulle vilja anställa.

I företagspolicyn presenterades Wahlströms Interiör som en nybildad möbelfirma som inom kort skulle komma att starta upp i Skåne och därför skulle en rad chefstjänster behöva tillsättas. Fortsättningsvis presenterades företagets värderingar och vilka krav de hade på den arbetssökande. Vi hade två företagspolicies; i den första manipulerade vi jämställdhetsnormen medan den andra var en kontrollbetingelse. Jämställdhetsnormen omfattade två ord skrivna i versaler högst upp i listan av värderingar som företaget ifråga representerade, dessa var *JÄMLIKHET* och *MÅNGFALD*. Slutligen angavs ordet mångfald i sista meningen: ...”att företaget förväntar sig ett stort ansvar, hårt arbete och lojalitet i en miljö som kännetecknas av mångfald” (se appendix sid 26). I kontrollbetingelsen ersattes jämlikhet och mångfald med *MOTIVATION* och *FRAMGÅNG* och mångfald i sista meningen byttes ut mot *FRAMGÅNG*. Hälften av deltagarna fick företagspolicyn med jämställdhetsnorm och den andra hälften företagspolicyn utan norm.

CV:na representerade tre personer, två svenskar och en invandrare. För varje CV presenterade vi först personens arbetslivserfarenheter, utbildning, språkkunskaper och intressen. Sedan följde ett personligt brev av kandidaten, en beskrivning av honom själv och hans tidigare erfarenheter, varför han sökte jobbet och vad han kunde tillföra företaget. I den kompetenta gruppen hade samtliga tre personer haft arbetsledarpositioner och haft goda utbildningar. I den inkompetenta gruppen hade samtliga tre personer endast haft assistentjobb, de var yngre och gav ett intryck av att ha mindre livserfarenhet. Dessutom hade de sämre utbildning och kortare utbildningstid jämfört med den kompetenta gruppen. I övrigt var CV:na identiska.

Efter varje CV följde ett skattningsformulär där försökspersonen skulle bedöma varje enskild sökande på en femgradig Likert-skala där 1 angav *mycket liten utsträckning* och 5 *mycket stor utsträckning*. Egenskaperna bestod av tolv attribut, bland andra *intelligens*, *ansvarsfullhet*, *social kompetens* och *vänlighet*. När alla CV:na hade blivit lästa och bedömda, fick deltagaren i egenskap av personalchef göra ett urval mellan de tre personerna. Syftet var att välja den kandidat som var bäst lämpad för anställning.

Det andra häftet innehöll ett debriefingformulär där försökspersonen fick fylla i ålder, kön, om han eller hon kunde gissa hypotesen samt huruvida någon av deras föräldrar var födda

utomlands. Debriefingen följdes av ingruppsidentifikationsskalan. Försökspersonen skulle skatta på en niogradig skala vilken grupp de kände sig närmast tillhöra - svenskar eller invandrare - med avseende på sju olika attribut, exempelvis *attityder*, *yrkesval* och *relationer* (Akrami, 2005). Siffran 1 innebar att de kände sig närmast svenskar och 9 närmast invandrare. Eftersom detta kunde uppfattas som en kontroversiell skala, angav vi i instruktionen att vi endast var intresserade av deras identifikation med gruppen, och inte av deras eventuella fördomsfullhet mot invandrare. I debriefingen förkunnades avslutningsvis studiens egentliga syfte och hypoteser.

Sammanfattningsvis omfattade vår design en 2 (svensk/invandrare) x 2 (kompetent/inkompetent) x 2 (jämfälldhetsnorm/ingen norm) mixad faktoriell design med en inomindividsvariabel (etnicitet) samt två mellangrupsvariabler (kompetens respektive norm).

### Pilotundersökningar

Två pilotstudier genomfördes. Den första pilotstudien gjorde vi på våra kurskamrater, både för att få värdefulla kritiska synpunkter på upplägget och för att testa studien som helhet. I den andra piloten begränsade vi oss till att matcha CV:na för att förvissa oss om att inga kvalitativa skillnader förelåg inom de inkompetenta respektive kompetenta betingelserna samt att det fanns en kvalitativ skillnad mellan de kompetenta och inkompetenta kandidaterna.

#### *Pilot 1*

Vi genomförde en pilotstudie på våra kurskamrater ( $N=15$ , av dem som fyllde i kön respektive ålder var det 6 kvinnor och 8 män med en medelålder på 25,71 år och standardavvikelse på 2,55 år). Vid en preliminär analys av materialet visade det sig att deltagarna styrdes i hög grad av social önskvärdhet och att det var onödigt med så många som 20 egenskaper på kompetensbedömningen. Till följd av detta valde vi att minska antalet items till tolv. Baserat på de värdefulla kommentarer vi fick, gjorde vi en genomgång av materialet och förbättrade det avsevärt.

#### *Pilot 2*

Det var nödvändigt att genomföra ytterligare en pilotundersökning. Den här gången begränsade vi materialet till att omfatta CV:na för att matcha dem. Syftet var att vi empiriskt ville få stöd för att det förelåg en signifikant skillnad mellan de kompetenta CV:na respektive de inkompetenta CV:na. Dessutom ville vi få fram att varken de kompetenta och inkompetenta skiljde sig anmärkningsvärt mellan varandra i respektive betingelse. Namnen på arbetssökanden plockades bort för att undvika risken för att kandidaternas namn och etnicitet

skulle påverka bedömningen. 10 personer på Statsvetenskapliga Institutionen deltog (4 kvinnor och 6 män, med en medelålder på 24,8 år och standardavvikelse på 4,96 år) och uppgiften bestod i att skatta kompetensnivån på en tiogradig skala utifrån varje CV. *T*-testet för beroende grupper visade att inom den inkompetenta och kompetenta betingelsen fanns ingen signifikant skillnad mellan CV:na. Deskriptiv statistik återfinns i Tabell 1.

### Tabell 1

*Medelvärdesbetyg för kompetenta respektive inkompetenta CV:n.*

	Kompetenta	Inkompetenta
	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>
CV1	8.40 (1.82)	5.00 (1.22)
CV2	6.80 (2.39)	5.40 (1.67)
CV3	6.80 (2.28)	4.60 (1.67)

Note  $N=10$ , höga medelvärden innebär högre skattad kompetens

*T*-testet för oberoende grupper, d.v.s. skillnaden mellan de tre inkompetenta CV:na och de tre kompetenta CV:na gav ett signifikant resultat,  $t(28)=-3,463$ ,  $p=0.002$ . Baserat på de här resultaten kunde vi med säkerhet konkludera att CV:na var matchade. De inkompetentas CV:n skiljde sig signifikant från de kompetentas CV:n. Som Tabell 1 visar fick CV1 i den kompetenta betingelsen litet högre medelvärde, varför vi senare tonade ned dennes kompetens något. Efter att ha erhållit dessa resultat kunde vi gå vidare med huvudstudien.

### Procedur

Genom mail kom vi i kontakt med olika institutioner vid Lunds universitet och kom överrens med olika kursledare om att vi under eller efter lektionstid fick dela ut våra enkäter till frivilliga studenter. Till en del lektioner fick vi komma för att enbart presentera studien och dela ut en namnlista till frivilliga studenter. Dessa kontaktades sedan per email och vi kom överrens om att de skulle komma på utsatt tid till laboratoriet på institutionen. Innan enkäterna delades ut informerades vi studenterna om att vår studie skulle handla om rekrytering och anställning och vi betonade att vi skulle uppskatta att så många som möjligt skulle delta. Vid eventuella oklarheter uppmanades försökspersonerna att fråga oss innan de satte igång.

Försökspersonerna instruerades att de först skulle fylla i och avsluta det första häftet innan de påbörjade det andra häftet. Detta eftersom ingruppskalan låg i det andra häftet och att risken fanns att de skulle anpassa sina svar när de kände till studiens egentliga syfte. På den skriftliga

instruktionen beskrevs syftet med undersökningen, hur deltagarna skulle gå tillväga och hur det var upplagt, samt hur lång tid det skulle ta att fylla i formulären.

Upplägget såg ut som sådant att personerna fick läsa om Wahlströms Interiör, en fiktiv möbelfirma där de skulle föreställa sig att de var personalchef. I hälften av formulären manipulerades jämställdhetsnormen. Efter varje CV skulle försökspersonen bedöma varje arbetssökande på en kompetensskalan som bestod av 12 stycken personliga egenskaper, t ex *intelligens*, *social kompetens*, *ansvarsfullhet*. Därefter fick försökspersonen bedöma och i egenskap av personalchef välja ut en av de tre kandidaterna som skulle tillsättas. Slutligen fick försökspersonerna fylla i ingruppsidentifikationsskalan. Enkäterna delades ut slumpmässigt till deltagarna. Eftersom vi hade fyra olika betingelser (norm-kompetenta, norm-inkompetenta, icke-norm kompetenta och icke-norm inkompetenta) med tre kandidater blev det tolv kombinationer som presenterades i olika ordningsföljder. En tredjedel fick först läsa om den svenska kandidaten, ytterligare en tredjedel fick först läsa om den utländska kandidaten och resterande tredjedelen fick läsa om den andra svenska kandidaten först. Detta för att utesluta alternativa förklaringar ifråga om ordningsföljd. När allt var klart fick de läsa en debriefing som avslöjade studiens riktiga syfte. Efter att de var klara, tackades de för sin medverkan och kompenserades med fika.

## Resultat

Studien omfattade 116 svenska studenter vid Lunds Universitet. På grund av att 19 personer hade en utländsk förälder skulle bortfallet bli för stort. För att förvissa oss om att vi kunde behålla dessa deltagare i analysen, genomfördes ett *t*-test för oberoende medel. Syftet var att jämföra skillnaden i skattning på ingruppsidentifikationen (skalan 1-9 reverserades för att underlätta tolkningen och 9 betydde att de kände sig närmast svenskar och 1 närmast invandrare). Personerna med utländsk förälder ( $M=5.89$ ,  $SD=1,64$ ) skiljde sig inte signifikant från de övriga svenskarnas skattning ( $M=6.09$ ,  $SD=1,31$ ),  $t(1,107)=-.59$ ,  $p=.56$ , *ns* och därför inkluderades de i den fortsatta analysen.

### *Stereotyper - kompetens och värme*

Med utgångspunkt från *Stereotype Content Model* argumenterade Fiske, Cuddy, Glick & Xu (2002) att stereotyper omfattas av två dimensioner – kompetens och värme. Det råder ofta en oförenlighet mellan kompetens och värme hos stereotypa grupper och hur de uppfattas. Kompetens och värme kan länkas till olika sociala strukturer och status. Till exempel anses en kompetent person enligt vissa stereotyper ha hög status, ekonomisk framgång och makt, men

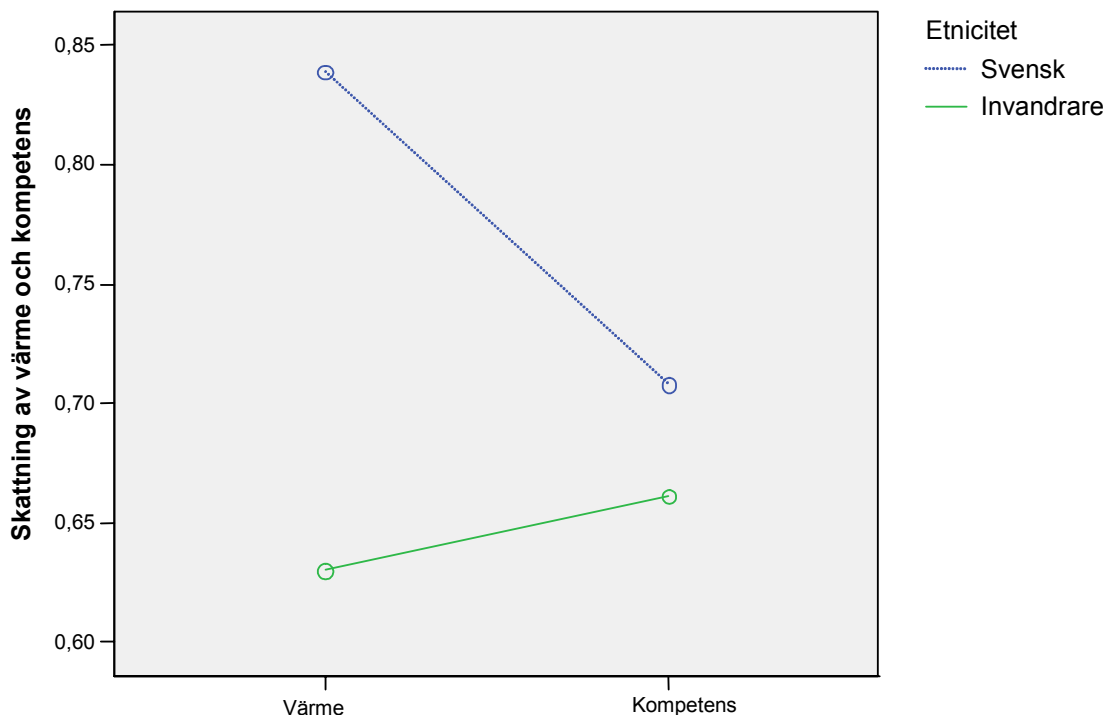
uppfattas som otrevlig. Den varma personen bedöms istället som omtyckt men inkompetent och har ofta låg status. De uppskattas för sin vänlighet men inger ingen yrkesrespekt (Tiare & Fiske, 2006). Utifrån denna teori valde vi att dela upp kompetensbedömningen i de två kategorierna kompetens och värme. Kompetens omfattade sju egenskaper; *intelligens*, *noggrannhet*, *ansvarsfullhet*, *ambition*, *effektivitet*, *kunnighet* respektive *tydlighet*. Värme omfattade följande fem egenskaper; *flexibilitet*, *vänlighet*, *samarbetsvillighet*, *social kompetens* respektive *hjälpssamhet*. I vår statistiska analys skapade vi indexpoäng för varje svensk respektive utländsk kandidat. Eftersom vi hade två svenska kandidater och en utländsk kandidat, delade vi svenskarnas poäng på två, för att få fram ett medelvärde av dessa och för att ekvivalent kunna jämföra poängen med den utländska kandidaten.

### *Reliabilitet*

Innan vi utförde de statistiska beräkningarna delade vi upp egenskaperna i en svensk kompetenskategori, svensk värmekategori, utländsk kompetenskategori samt utländsk värmekategori. Reliabiliteten visade sig vara god med följande värden på Cronbachs Alfa-koefficienterna ( $\alpha$ ): .84, .85, .78 respektive .82. Precis som i pilotundersökning 2 ville vi få empiriskt stöd för att det förelåg en signifikant skillnad mellan de kompetenta och de inkompetenta kandidaterna. Med kompetens som mellangrupsvariabel visade resultatet stöd för vårt antagande. De inkompetenta skattades signifikant lägre än de kompetenta kandidaterna,  $F(1,114)=36,83$ ,  $p<.05$  ( $p=.000$ ),  $\eta^2=.24$

### *Hypotes 1 – de etniskt olika kandidaterna skattades olika*

För att undersöka hypotesen att bedömningarna av kompetens och värme för in- och utgruppen skulle skilja sig åt, gjordes en repeated measures-ANOVA med etnicitet som en inomgruppsvariabel med två nivåer (svensk vs utländsk) och kompetens och värme som beroendevariabel med två nivåer (svensk vs utländsk). Analysen visade en signifikant huvudeffekt för etnicitet,  $F(1,115)=6,73$ ,  $p<.05$  ( $p=.011$ ),  $\eta^2=.055$ . Vidare fanns en signifikant interaktionseffekt mellan etnicitet och kompetens/värme  $F(1,115)=5,42$ ,  $p<.05$  ( $p=.022$ ),  $\eta^2=.045$ . Utifrån dessa data konstaterade vi att det fanns en skillnad i bedömningen på kompetens och värme mellan in- och utgruppsmedlemmen. Figur 1 visar förhållandet mellan bedömningarna av kompetens och värme och etnicitet.



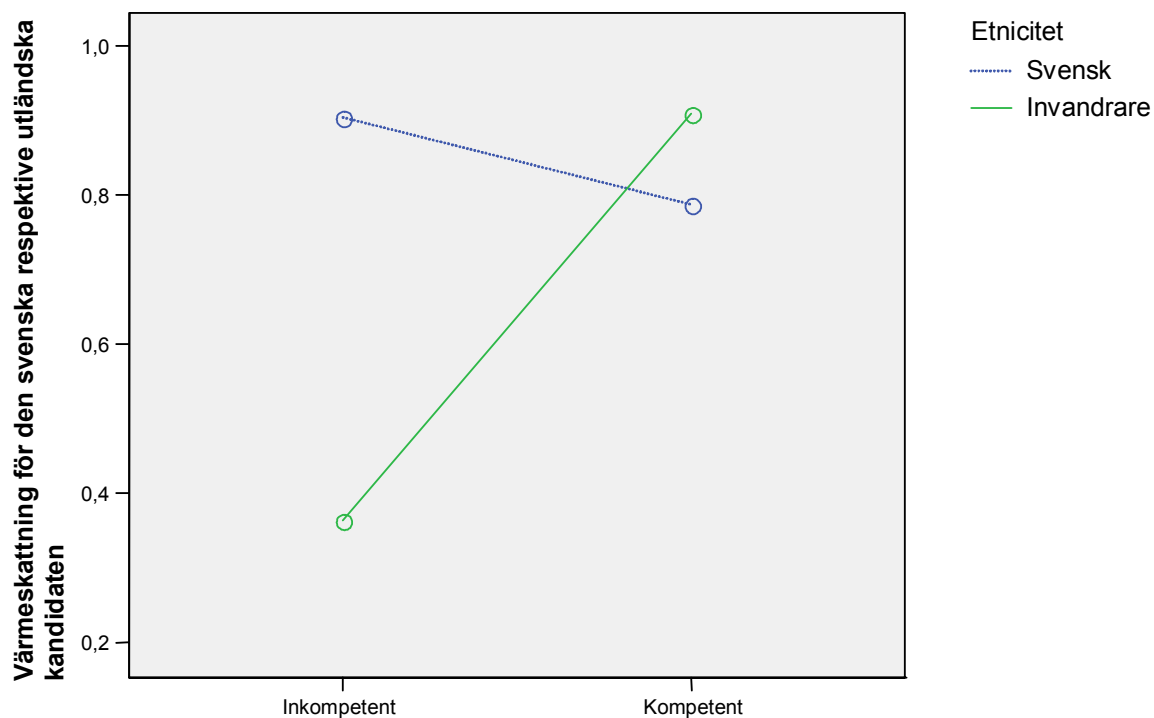
**Figur 1**

Som Figur 1 visar ansåg deltagarna att den svenska kandidaten var varmare jämfört med den utländske, medan skattningen av kompetens inte skiljde sig åt nämnvärt.

Vid fastställandet av att det förekom en skillnad i bedömningen av kompetens och värme beroende på etnicitet, har vi delvis svarat på första hypotesen. Vi var även intresserade av att veta hur detta förhöll sig till den kompetenta och inkompetenta betingelsen. Prediktionen var att den svenska kompetenta kandidaten skulle få högre skattning jämfört med den utländske, medan den utländske inkompetenta kandidaten skulle få högre skattning jämfört med den svenske. För att undersöka detta genomfördes en repeated measures-ANOVA med kompetens som mellangrupsvariabel med två nivåer (kompetent vs inkompetent) och kompetens och värme som beroendevariabel med två nivåer (svensk vs utländsk). Vi fann en signifikant interaktionseffekt mellan kompetens/värme-bedömning och kompetent/inkompetent betingelse,  $F(1,114)=10,30$ ,  $p<.05$  ( $p=.002$ ),  $\eta^2=.083$ . En signifikant interaktionseffekt erhöles även mellan etnicitet och kompetens/värme,  $F(1,114)=5,34$ ,  $p<.05$  ( $p=.023$ ),  $\eta^2=.045$ . Slutligen identifierades en trevägsinteraktion mellan etnicitet, kompetens/värme och kompetens/inkompetens,  $F(1,114)=10,84$ ,  $p<.05$  ( $p=.001$ ),  $\eta^2=.087$ . Detta innebär att vi fann en skillnad mellan kompetens/värme bedömning i förhållande till om man bedömde en etniskt



olik kandidat som antingen var kompetent eller inkompetent. Figur 2 åskådliggör en del av denna interaktion, d.v.s. deltagarnas bedömningar av värme för den svenska och utländska inkompetenta respektive kompetenta kandidaten.



**Figur 2**

Vid bedömning av värme bland de inkompetenta arbetssökande ansågs den svenska kandidaten vara betydligt varmare än den utländske. I kompetensbetingelsen skattades å andra sidan den utländska kandidaten marginellt högre. Dessa resultat var således i motsatt riktning till våra prediktioner. Anmärkningsvärt var att när den svenska kandidaten var kompetent, så blev han mindre varm och tvärtom skattades den utländske betydligt varmare när han var kompetent.

#### *Hypotes 2 – urval för de etniskt olika kandidaterna*

När det kom till val av kandidat förutsade vi att i den kompetenta betingelsen skulle de svenska deltagarna i större utsträckning väljas framför den utländske. I den inkompetenta betingelsen förväntade vi oss att fler skulle välja den utländske kandidaten istället för den svenska. Tabell 2 visar frekvenserna i urval hos respektive kandidat.

Tabell 2

## Frekvenser i urvalet

	Vald svensk	Vald invandrare	Total
Inkompetenta	37	22	59
Kompetenta	22	34	56
Total	59	56	115

Note  $N=115$  (en deltagare glömde att fylla i urvalet)

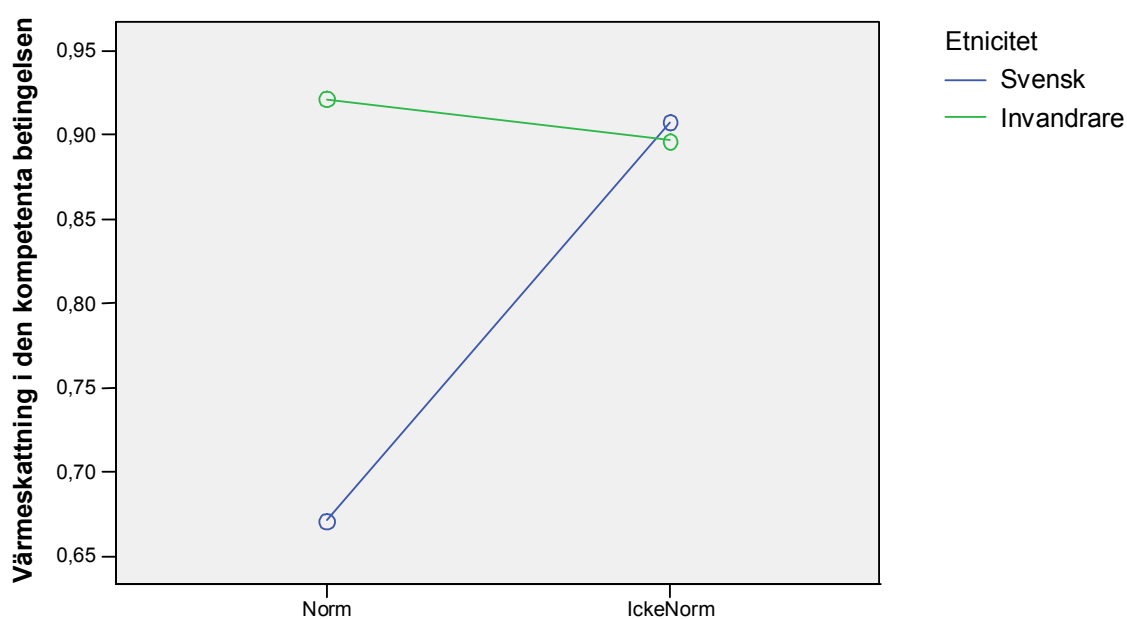
Av Tabell 2 framgår i rak motsats till våra prediktioner att den svenska kandidaten i högre grad valdes i den inkompetenta betingelsen jämfört med den utländska kandidaten. Invandraren valdes i högre grad i den kompetenta betingelsen jämfört med svensken. Skillnaden var signifikant  $\chi^2(N=115, df=1) = 6,31, p < .05$  ( $p = .012$ ). Detta trots att det fanns två svenska kandidater och att sannolikheten att välja den svenska kandidaten var 66% jämfört med den utländska kandidaten vars sannolikhet omfattades av 33%.

Ett annat syfte var att undersöka samstämmigheten mellan urval och kompetensbedömningen, det vill säga huruvida kompetens/värme korresponderade till det slutgiltiga valet av kandidat. En korrelationsanalys visade en signifikant negativ korrelation mellan urval och värmeskattningen för den svenska kandidaten,  $r = -.25, p = .008$  och en signifikant positiv korrelation mellan urval och värmeskattningen för den utländska kandidaten,  $r = .32, p = .001$ . Urval korrelerade inte signifikant med kompetensbedömningen hos den svenska kandidaten,  $r = -.14, p = .16$ , men däremot för den utländske,  $r = .29, p = .003$ . Ju varmare man uppfattade den svenska kandidaten, desto mindre var sannolikheten att han skulle bli vald. Dessutom fanns en samstämmighet mellan valet av en utländsk kandidat och dennes värmebedömning. Ju varmare den utländska kandidaten uppfattades desto större chans att han valdes. Ytterligare ett positivt samband fanns mellan den utländske kandidatens kompetens och dennes chans att väljas.

### Hypotes 3 - Jämställdhetsnormens påverkan på bedömning och val av kandidat

Ytterligare en hypotes var att jämställdhetsnormen skulle påverka kompetensbedömningarna. Med utgångspunkt från det genomfördes en repeated measures-ANOVA med etnicitet som inomgruppsvariabel och norm respektive kompetens som mellangruppsvariabler. Vi fann emellertid ingen signifikant huvudeffekt för norm,  $F(1,112)=3,08, p=.082, ns$ , även om det var nära signifikansgränsen. Inte heller fanns någon signifikant interaktion mellan etnicitet och norm,  $F(1,112)=1,27, p=.26, ns$ . En annan hypotes var att jämställdhetsnormen skulle

leda till att försökspersonerna valde utgruppsmedlemmen för att inte verka fördomsfulla. Resultatet gav emellertid inget stöd för hypotesen. Trots detta fanns det intressanta skillnader att beakta, framförallt när det gällde värme. Figur 3 visar skattningen av värme för den svenska respektive utländska kandidaten i den kompetenta betingelsen under norm och icke-norm.



Figur 3

När normbetingelsen förekom skattades svensken lägre på värmeskalen, medan den utländska kandidaten fick höga skattningar. Intressant att notera var att bedömningen ökade under icke-norm för den svenska kandidaten, precis som vi hade förutspått. För den utländska kandidaten låg bedömningen på en nästan identisk nivå under norm och icke-norm.

#### *Hypotes 4 – Ingruppsidentifikationens betydelse för urval*

Den sista hypotesen var huruvida det fanns ett samband mellan graden av ingruppsidentifikation och urval. Resultatet visade att ingruppsidentifikationen korrelerade signifikant negativt med urval,  $r = -.21$ ,  $p < .05$  ( $p = .037$ ). Fastän deltagarna hade en hög ingruppsidentifikation valde de nödvändigtvis inte en svensk kandidat. Det fanns således ingen konsistens i hur försökspersonerna identifierade sig med svenskar som grupp och vilket urval de gjorde.

## Diskussion

Vilken påverkan hade en arbetssökandes etnicitet på bedömningen av dennes kompetens/värme? Resultatanalysen visade stöd för antagandet att etniciteten hade betydelse för bedömningen av kompetens och värme. Egenskaperna för kompetens och värme varierade beroende på om man skattade en ingrups- eller utgruppsmedlem. Den svenska kandidaten ansågs betydligt varmare än den utländska kandidaten (Figur 1). När det gällde bedömningen av kompetens skiljde sig den svenska och den utländska kandidaten inte nämnvärt åt.

Utöver detta var vi även intresserade av hur kompetens- och värmebedömningarna förhöll sig till kompetenta respektive inkompetenta kandidater. Tvärtemot prediktionen skattades den svenska kandidaten varmare än den utländske i den inkompetenta betingelsen. Detta kunde bero på att deltagarna ville kompensera den svenska kandidatens inkompetens genom att ge honom högre skattningar på värme. I ljuset av den sociala identitetsteorin (Reynolds et al, 2000) eller *self-enhancement* motivet (Banaji & Prentice, 1994) kanske de kände sig hotade av ingrupsmedlemmens inkompetens och därför ville upprätthålla en positiv självbild av svenskar. En annan förklaring kunde vara att värmeskalan representerade mer konkreta egenskaper än kompetensskalan och att värmeegenskaperna är mer förekommande i sociala interaktioner. Därför är det troligt att deltagarna lättare kunde relatera dessa egenskaper i allmänhet och hos den svenska kandidaten i synnerhet.

Det faktum att den utländska kandidaten skattades som kall i den inkompetenta betingelsen och sedan som varm i den kompetenta betingelsen tydde på att deltagarna gjorde olika bedömningar åt motsatta håll i de två betingelserna. Detta torde vara ett resultat av *complexity-extremity theory* (Jussim et al, 1987). Om vi antar att svenskar har fler kognitiva scheman och dimensioner att skatta svenskar på, men färre för utgruppsmedlemmar, ledde detta till att deltagarna på ett mer nyanserat sätt kunde bedöma den svenska kandidaten.

Ett annat syfte var att undersöka hur villiga deltagarna var att endera välja de svenska eller den utländska kandidaten i de två olika kompetensbetingelserna. Vi predicerade i enlighet med Lewis och Shermans (2003) studie att i den kompetenta betingelsen skulle deltagarna välja de svenska kandidaterna, medan de skulle välja invandraren i den inkompetenta betingelsen. Resultaten visade sig vara raka motsatsen. De svenska kandidaterna valdes i större utsträckning i den inkompetenta betingelsen jämfört med den utländska kandidaten, medan invandraren valdes i högre grad i den kompetenta betingelsen. Utöver detta var vi intresserade av sambandet mellan kompetens/värme skattningar och val av kandidat. Det

fanns en signifikant korrelation mellan den utländska arbetssökandes kompetens och värme och möjligheten att bli vald. Däremot korrelerade dessa värden negativt med den svenska kandidaten. Även om deltagarna uppfattade den svenska kandidaten som varm var detta ingen garanti för att han skulle bli vald.

Att fler invandrare i den kompetenta betingelsen valdes kan också ha varit ett utslag av social önskvärdhet. Social önskvärdhet innebär att försökspersoner anpassar sina svar efter vad som anses vara politiskt korrekt, men de behöver inte representera deras egentliga åsikter. Detta är en i synnerhet bekymmersam aspekt när det kommer till explicita mätningar av stereotyper och fördomar (Stangor, 2000). I vår studie korrelerade ingrupsidentifikationen och urvalet negativt. Även om en svensk deltagare identifierade sig starkt med svenskar som grupp, hade detta ingen direkt inverkan på urvalet. De inkonsistenta resultaten kan tolkas som ett utslag av social önskvärdhet såtillvida att en person å ena sidan favoriserade sin egen grupp, men valde å andra sidan utgruppsmedlemmen.

Även om dessa resultat inte var i linje med Lewis och Shermans (2003) prediktioner, stämde de bra överens med *expectancy violation-theory* och *complexity-extremity theory* (Jussim et al, 1987; Bettencourt et al, 1997). Om stereotypen kring invandrare förtäljer att de inte tenderar att ha höga arbetsledarpositioner eller rent allmänt inte betecknas som framstående personer, kan det ha föranlett en låg förväntan hos deltagarna. De kan sedermera ha blivit positivt överraskade av det faktum att invandraren var kompetent och därmed skattat hans förmåga högt. Att fler svenskar i den inkompetenta betingelsen valdes kan vara relaterat till ingrupsfavoritism då deltagarna har en så pass positiv bild av den egna gruppen att det för dem, trots kandidatens inkompetens, verkar orimligt att svensken kommer misslyckas på arbetsplatsen. En annan trolig förklaring kunde helt enkelt vara att deltagarna inte uppfattade kostnaderna som tillräckligt höga vid urvalet i den inkompetenta betingelsen. I det presumtiva och teoretiska sammanhang deltagarna gjorde sitt val, kan ha varit fjärran från en verklig arbetsplats, där kostnaderna för att anställa en person som eventuellt misslyckas, är mer påtagliga. Hade de uppfattat kostnaderna hade frekvensen i urvalet måhända sett annorlunda ut.

I analysen framgick inga signifikanta resultat för normmanipulationen vid kompetens- och värmebedömningarna. Trots det kunde man göra intressanta iakttagelser. När normen förekom, skattades svenska kandidaten lägre på värmeskalan medan han fick högre skattningar i kontrollbetingelsen. Vi resonerar att detta kan handla om en slags ingrupskorrektion (Hertel & Kerr, 2001). Då normen aktiverade tankar på rättvisa och

jämställdhet blev det oförenligt för de svenska försökspersonerna att skatta ingruppen högre än utgruppen, så de valde istället att skatta utgruppsmedlemmen högt och tona ned den egna gruppens kandidat. När jämställdhetsnormen inte förekom ökade skattningen av svenskens värme något, vilket torde bero på att avsaknaden av norm hade lett till en mer avslappnad och spontan bedömning. Eftersom resultaten emellertid inte var signifikanta kan vi inte utesluta om slumpen påverkade bedömningen.

Vi har med vår studie påvisat att det finns betydande skillnader i bedömningen av kandidaters kompetens och värme beroende på deras etnicitet. Den svenska kandidaten värderades varmare fastän han var inkompetent, medan den utländska kandidaten inte sågs som varm förrän han var kompetent. Ett liknande mönster gällde för urvalet då fler valde den svenska inkompetenta kandidaten och den kompetenta invandraren. Medan TV4 (2006) lät studera olika etniska dialekter och hur dessa uppfattades, valde vi att undersöka hur namnet på en arbetssökandes CV påverkade såväl bedömningarna som val av kandidat vid anställning. Ett sätt att gå vidare för att belysa problematiken ytterligare är att förstärka effekterna mellan in- och utgruppsmedlemmarna genom att förslagsvis lägga till en arbetssökandes brytning. Vi tänker oss att man skulle kunna behålla konceptet med CV:na och låta de arbetssökande motivera muntligt varför de är intresserade av jobbet. Syftet skulle kunna vara att mäta betydelsen av hur språkkunskaper förhåller sig till bedömning av kompetens. Normen i detta sammanhang skulle kunna vara att påminna deltagaren att företaget är intresserade av att profilera sig som ett jämställt och mångkulturellt företag.

Beträffande CV:na innehöll de tämligen detaljrik information och beskrivning av respektive kandidat, vilket kan ha påverkat aktiveringen av stereotyper. Relevant i sammanhanget är *Assumed characteristics theory* som innebär att människor åsidosätter grupptillhörighet och definierande kategorier till förmån för individuerande information (Bettencourt et al, 1997). Psykologisk forskning kring stereotyper har ofta förekommit i sammanhang där ett visst beteende är ambivalent och att kategorierna tillika stereotyperna använts som referensram av försökspersonerna. Till exempel lät Devine (1989) - i sin studie som vi nämnde inledningsvis - försökspersoner läsa en lista med 80 stereotypa ord och 20 neutrala. När de sedan fick läsa om Donald, en person vars beteende var ambivalent, utvärderade de personen enligt stereotypen. Det är möjligt att CV:nas innehåll inte framkallade stereotyper som andra mått eller metoder hade kunnat göra mer effektivt. Å andra sidan resonerade vi att den ekologiska validiteten blev högre såtillvida att en presumtiv personalchef fick bedöma egenskaper och välja en kandidat för anställning baserat på den information som denne hade tillgängligt om kandidaten.

Som vi nämnde tidigare gällande kostnaderna för att anställa en inkompetent kandidat var det uppenbart att de inte fungerade adekvat. Vi tror att deltagarna på grund av en avsaknad av ett företags kontext inte varit medvetna om kostnaderna att anställa en inkompetent kandidat på samma sätt som en erfaren personalchef på ett företag hade varit. Därför hade det varit intressant att i en ny studie använda sig av personalchefer som urvalsgrupp. Ett alternativ hade varit att låta studenterna motivera sitt val av kandidat för att försöka göra det mer betydelsefullt.

Vad gäller deltagarnas responser på debriefingen fick vi blandade reaktioner. Av 109 deltagare som hade fyllt i huruvida de hade gissat hypoteserna eller ej var det 29 som hade gissat rätt. Det hade måhända varit önskvärt att ta bort deras responser från analysen, men vi resonerade att det skulle bli för stort bortfall. Dessutom skulle vi riskera att få svagare resultat med 29 färre deltagare. Några reagerade starkt på ingruppsidentifikationskalan och en del vägrade i ren upprördhet att fylla i den och ytterligare några ifrågasatte definitionen av ”invandrare”. Vi håller med om att skalan är kontroversiell, men den var nödvändig för en av våra hypoteser. Värt att tillägga är att denna skala i vår studie överraskande nog gav ett negativt samband med urvalet. Som vi nämnde tidigare identifierade sig de flesta med svenskar som grupp, men det fanns inget samband med val av de svenska kandidaterna.

I studien användes enbart manliga arbetssökande. Detta var ett medvetet val av två anledningar, dels för att underlätta en redan komplex design och dels på grund av stereotyper kring kvinnor som skulle kunna orsaka alternativa förklaringar. I en nästkommande studie skulle det självklart vara intressant att undersöka deltagarnas inställning till kvinnliga utländska arbetssökande och jämföra de med manliga utländska arbetssökande. Ytterligare ett förslag är att helt och hållet eliminera etnicitetspekten till förmån för ett genusperspektiv. Det är nämligen inte bara invandrare som diskrimineras i anställningssituationer, utan även många kvinnor. En brist med vår studie var den ojämna könsfördelningen; majoriteten av urvalet bestod av kvinnor. Eftersom vi delade ut enkäterna under lektionstid kunde vi inte kontrollera könsfördelningen på samma sätt som när vi kallade in deltagare till laboratoriet. Till vårt försvar kan sägas att det är vedertaget att fler kvinnor än män studerar vid universitet och därför har urvalet blivit aningen snedfördelat. Således kan vi dessvärre inte utesluta ett eventuellt confound baserat på könsfördelningen.

Syftet med studien var att undersöka potentiella källor till diskriminering i anställningssituationer. Namnet på en arbetssökandes CV visade sig ha en betydande

påverkan på bedömningen av en kandidats kompetens och värme. Dessutom påvisade vi att deltagarna i större utsträckning valde en svensk inkompetent kandidat och i större utsträckning en kompetent utländsk arbetsökande. Jämställdhetsnormen visade sig inte ha en signifikant påverkan på valet av de olika etniska kandidaterna, detta till trots hade den en viss betydelse. När ingen norm förekom gav deltagarna högre skattningar på värme till svenskarna, medan när normen var aktiverad fick de lägre skattningar. Avslutningsvis hoppas vi att forskningen kan dra nytta av våra resultat till anställningssituationer och därmed inse betydelsen av ett etniskt namns påverkan på en individs utsikter att få jobb.



## Referenser

- Akrami, N. (2005). *Prejudice: The interplay between personality, cognition and social psychology*. Opublicerad doktorsavhandling, Uppsala universitet
- Banaji, M. R. & Prentice, D. A. (1994). The self in social contexts. *Annual Review of Psychology*, 45, 297-332.
- Bettencourt, A. B., Dill, K. E., Greathouse, S. A., Charlton, K. & Mulholland, A. (1997). Evaluations of ingroup and outgroup members: the role of category-based expectancy violation. *Journal of experimental social psychology*, 33, 244-275.
- Biernat, M., Vescio, T. K. & Billings, L. S. (1999). Black sheep and expectancy violation: integrating two models of social judgment. *European Journal of Social Psychology*, 29, 523-542.
- Bromé, P., Bäcklund, A-K, Lundh, C. & Ohlsson, R. (1996). *Varför sitter "brassen" på bänken? eller Varför har invandrarna så svårt att få jobb?* Stockholm: SNS Förlag.
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: their automatic and controlled components. *Journal of personality and social psychology*, 56, 5-18.
- Devine, P. G & Elliot, A. J. (1995) Are racial stereotypes really fading? The Princeton trilogy revisited. *Personality and social psychology bulletin*, 21, 1139-1150.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P. & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of personality and social psychology*, 82, 878-902.
- Forgas, J. P. (1985). Person prototypes and cultural salience: The role of cognitive and cultural factors in impression formation. *British Journal of Social Psychology*, 24, 3-17.
- Gaertner, S. L. & Dovidio, J. F. (2005). Understanding and addressing contemporary racism: from aversive racism to the common ingroup identity model, *Journal of social issues*, 61, 615-639.
- Hertel, G. & Kerr, N. L. (2001). Priming ingroup favoritism: The impact of normative scripts in the minimal group paradigm. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37, 316-324.
- Hogg, M. A. & Vaughan, G. M. (2002). *Social Psychology*. 3<sup>rd</sup> ed. Essex, England, Pearson Prentice Hall.
- Integrationsverket (2006). Svårare få jobb för ungdomar med mellanösternbakgrund. Hämtat 2006-12-14 från [http://www.integrationsverket.se/tpl/NewsPage\\_\\_\\_4067.aspx](http://www.integrationsverket.se/tpl/NewsPage___4067.aspx)
- Jussim, L., Coleman, L. M. & Lerch, L. (1987). The nature of stereotypes: a comparison and

- integration of three theories. *Journal of personality and social psychology*, 52, 536-546.
- Lewis, A. C. & Sherman, S. J. (2003). Hiring you makes me look bad: Social-identity based reversals of the ingroup favoritism effect. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 262-276.
- Moskowitz, G. B. (2005). *Social cognition: understanding self and others*. The Guilford Press, New York.
- Regeringen (2006) Integrationspolitik. Hämtat 2006-11-24 från <http://www.regeringen.se/sb/d/2279>,
- Reynolds, K. J, Turner, J. C. & Haslam, A. S. (2000). When are we better than them and they worse than us? A closer look at social discrimination in positive and negative domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 64-80
- Stangor, C. (2000). *Stereotypes and prejudice: Essential readings*. Philadelphia: Edwards Brothers
- Tiare, L. L. & Fiske, S. T. (2006). Not an outgroup, not yet an ingroup: Immigrants and the Stereotype Content Model. *International Journal of Intercultural Relations*, 30, 751-68.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J, Reicher, S. D. & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Basil Blackwell Ltd.
- TV4 (2006). Hellre amerikansk kollega än arabisk. Hämtat 2006-11-17 från <http://www.tv4.se/nyheter/nollrasism/498187.html>

## Appendix

**Institutionen för Psykologi**

**Wahlströms Interiör kommer inom kort att öppna en ny möbelfirma i Malmö och därefter öppnar de ett i Hässleholm och Helsingborg. Detta innebär att en rad nya cheftjänster kommer att behöva tillsättas.**

**Ett öppet företagsklimat just för dig**

Wahlströms Interiör söker efter medarbetare som är mångfacetterade. Företaget ser inte på begränsningar, utan på möjligheter i valet av personal.

Här är några exempel på värderingar som Wahlströms Interiör står för:

JÄMLIKHET  
MÅNGFALD  
TILLHÖRIGHET  
SERVICEINRIKTNING  
ENGAGEMANG  
FUNKTIONALITET

**Vem söker Wahlströms Interiör?**

Wahlströms Interiör vill ha erfarna ledare som genom sitt engagemang och delaktighet kan skapa ett tydligt och inspirerande ledarskap i en snabbväxande miljö. Ledaren ska ha en stark drivkraft och en genuin passion för möbler och heminredning. En ledare som känner sig själv väl och som är öppen för andras förslag och idéer är en god förutsättning.

Wahlströms Interiör strävar efter att upprätthålla ett öppet arbetsklimat där kreativa idéer får flöda fritt. Detta medför självklart att företaget förväntar sig ett stort ansvar, hårt arbete och lojalitet i en miljö som kännetecknas av mångfald.

# Ola Larsson

## ERFARENHET

---

- |  |         |              |
|--|---------|--------------|
| 2000-2006  | ILVA    | Malmö        |
| <i>Arbetsledare med ansvar för ekonomi</i>   |         |              |
| ■ Introducerade nya produkter som ökade förtjänsten med 23 %.                          |         |              |
| 1996-1999  | Nordea  | Kristianstad |
| <i>Ekonomirådgivare</i>  |         |              |
| ■ Startade särskilda kurser för nyanställda för att öka effektiviteten.                |         |              |
| 1993-1996  | Akelius | Malmö        |
| <i>Assistentjobb</i>   |         |              |
| ■ Arbetade med kundservice och ansvarade för viss marknadsföring i stadsdelen centrum. |         |              |

## UTBILDNING

---

- |                                       |               |      |
|---------------------------------------|---------------|------|
| 1992-1996                             | Universitetet | Lund |
| ■ Fil.mag i nationalekonomi 160 poäng |               |      |
| ■ Studier i engelska, 20 poäng        |               |      |

## SPRÅKKUNSKAPER

---

Engelska flytande

Tyska flytande

Franska nybörjare.

## INTRESSEN

---

Golf, snickeri, resa, fotografera.

Genom en av mina kontakter har det kommit till min kännedom att Wahlströms Interiör har utannonserat ett ledarskapsjobb i Malmö. Då jag tidigare har förvärvat erfarenhet av ledarskap inom servicesektorn på möbelfirman ILVA, anser jag mig vara den rätta personen för jobbet. I min roll som arbetsledare, har jag haft en god kontakt med mina medarbetare och haft glädjen av ett oerhört stimulerande samarbete.

Mitt nuvarande chefsjobb har jag haft i sex år, vilket har gett mig ansenliga värdefulla personliga erfarenheter. Nu känner jag mig dock redo för att gå vidare och anta nya utmaningar. Jag är van att ha många bollar i luften och fungera som spindeln i nätet. En utmanande arbetssituation får mig att prestera bättre och motiverar mig.

På fritiden spelar jag gärna golf och ägnar mig åt att renovera min sommarstuga. I samband med detta har mitt intresse för möbler och inredning vuxit ytterligare. Ett annat stort intresse för mig är att resa och lära känna nya platser och kulturer. Jag ser mig själv som en öppen och orädd person som gärna knyter kontakter och anpassar mig till nya miljöer.

# Skattningsformulär 1

*Instruktion:* Baserat på informationen och dina intryck, vill vi att du gör en bedömning av kandidaten utifrån följande egenskaper. Det finns inget rätt eller fel, utan ringa in det du tycker verkar passa bäst. Fundera inte för länge på varje fråga, utan välj det alternativ som dyker upp spontant.

Skalan är **1-5**, där;

**1** betyder *mycket liten utsträckning*

**2** betyder *liten utsträckning*

**3** betyder *vet ej*

**4** betyder *stor utsträckning*

**5** betyder *mycket stor utsträckning*

*I vilken utsträckning uppfattar du att Ola Larsson har följande egenskaper:*

Intelligens 1   2   3   4   5

---

Noggrannhet 1   2   3   4   5

---

Ansvarsfullhet 1   2   3   4   5

---

Social kompetens 1   2   3   4   5

---

Flexibilitet 1   2   3   4   5

---

Vänlighet 1   2   3   4   5

---

Ambition 1   2   3   4   5

---

Samarbetsvillighet 1   2   3   4   5

---

Effektivitet 1   2   3   4   5

---

Kunnighet 1   2   3   4   5

---

Tydlighet 1   2   3   4   5

---

Hjälpsamhet 1   2   3   4   5

---

## Urval

Nu när du har bedömt de tre personernas egenskaper, vill vi att du i egenskap av personalchef fattar ett beslut om vilken av personerna som ska rekryteras. Ringa in någon av de tre kandidaterna. OBS! Glöm inte företagets policy.

Jag väljer:

Ola Larsson

Josef Bursac

Erik Martinsson

# David Vondra

---

<b>Erfarenhet</b>	2004-2006	IKEA	Malmö
	<i>Assistentjobb på ekonomiavdelningen</i>		
	▪ Effektiviserade hanteringen av ekonomiska frågor.		
	2000-2002	Johanssons Revisorfirma AB	Lund
	<i>Vikarierande assistent</i>		
<b>Utbildning</b>	2001-2003	Mälardalens Högskola	Västerås
	▪ Fil.kand i International Business Management-programmet		
<b>Språkkunskaper</b>	▪ Engelska (flytande)		
	▪ Tyska (flytande)		
	▪ Spanska (nybörjare)		
<b>Intressen</b>	Fotboll, styrketräning, inredning m.m.		

Ledarskapsannonsen som Wahlströms Interiör efterlyste den 25 oktober 2006 läste jag på Sydsvenskans annonssida. Jag blev genast nyfiken eftersom inredning är ett stort intresse för mig och har vuxit ytterligare i och med min renovering av min nyinköpta trerumslägenhet.

Jag har läst International Business Management på Mälardalens Högskola och tagit ut en kandidatexamen med inriktning på organisation och ledarskap. Därmed har jag goda insikter i hur ledarskap och ekonomi går hand i hand i ett företag. Dessa kunskaper har berikats tack vare mina anställningar där teorin har fått omsättas till praktik.

På fritiden spelar jag gärna fotboll med kompisar, vidare tycker jag om fotografering. På helgerna brukar jag bläddra i inredningskatologer och bli inspirerad till hur jag ska inreda min lägenhet. Min personlighet karakteriseras av spontanitet och öppenhet. Jag försöker att leva i nuet och att tro på mina idéer. Jag tror jag kan tillföra Wahlströms Interiör en hel del med min energiska personlighet.

# Skattningsformulär 1

*Instruktion:* Baserat på informationen och dina intryck, vill vi att du gör en bedömning av kandidaten utifrån följande egenskaper. Det finns inget rätt eller fel, utan ringa in det du tycker verkar passa bäst. Fundera inte för länge på varje fråga, utan välj det alternativ som dyker upp spontant.

Skalan är **1-5**, där;

**1** betyder *mycket liten utsträckning*

**2** betyder *liten utsträckning*

**3** betyder *vet ej*

**4** betyder *stor utsträckning*

**5** betyder *mycket stor utsträckning*

*I vilken utsträckning uppfattar du att David Vondra har följande egenskaper:*

Intelligens	1	2	3	4	5
Noggrannhet	1	2	3	4	5
Ansvarsfullhet	1	2	3	4	5
Social kompetens	1	2	3	4	5
Flexibilitet	1	2	3	4	5
Vänlighet	1	2	3	4	5
Ambition	1	2	3	4	5
Samarbetsvillighet	1	2	3	4	5
Effektivitet	1	2	3	4	5
Kunnighet	1	2	3	4	5
Tydlighet	1	2	3	4	5
Hjälpsamhet	1	2	3	4	5



## Urval

Nu när du har bedömt de tre personernas egenskaper, vill vi att du i egenskap av personalchef fattar ett beslut om vilken av personerna som ska rekryteras. Ringa in någon av de tre kandidaterna. OBS! Glöm inte företagets policy.

Jag väljer:

Magnus Svahn

Sebastian Ahl

David Vondra

# Debriefing 1

Ålder:

Kön:

1. Vad tror du hypotesen i den här undersökningen var så här långt i studien, d.v.s. vad tror du vi försökte komma fram till?

---

---

---

---

2. I vilken utsträckning bedömer du att företagspolicyn har påverkat dig (i valet av kandidat)?  
I liten grad 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 I hög grad

Är någon av dina föräldrar födda utomlands? Ja ( ) Nej ( )

Om du vill få den färdiga uppsatsen skickad till dig (beräknas vara publicerad i januari), fyll i din e-mail adress:

---

## Skattningsformulär 2

*Instruktion:* En bland många saker vi vill undersöka är hur mycket man identifierar sig med svenskar som grupp respektive invandrare. Vi inte är ute efter att mäta din generella inställning till invandrare, utan i det här fallet handlar det om grad av identifikation med den egna gruppen. Fundera inte för länge på varje fråga, utan välj det alternativ som dyker upp spontant och svara så ärligt du kan.

Skalan är **1-5**, där;

**1** är närmast svenskar

**9** är närmast invandrare

**Markera vilken grupp du känner att du är närmast, när det gäller**

1. Attityder

Svenskar 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Invandrare

2. Prioriteringar i vardagslivet

Svenskar 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Invandrare

3. Relationer

Svenskar 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Invandrare

4. Erfarenheter av livet

Svenskar 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Invandrare

5. Yrkesval

Svenskar 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Invandrare

6. Intressen

Svenskar 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Invandrare

7. Hobbies

Svenskar 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Invandrare

## Debriefing 2

Denna studie handlar inte om någon reell rekrytering av någon kandidat för Wahlströms Interiör (som för övrigt är ett fiktivt företag), utan det var endast en s k ”coverstory” för att försöka dölja experimentets egentliga syfte.

Vi samarbetar alltså inte med någon firma som heter Wahlströms Interiör, det var bara ett medvetet sätt att försöka dölja det egentliga syftet med studien. Syftet var att undersöka stereotyper i en arbetssituation, och hur de eventuellt påverkar valet av rekrytering av personer med olika etniska bakgrunder. Dessutom ville vi undersöka om normen för jämställdhet påverkade valet av kandidat och i så fall hur.

Tanken var att de olika skattningsformulären skulle locka fram stereotyper som påverkar bedömningen av andra människor. Det var viktigt för studiens resultat att du (i egenskap av deltagare) inte var medveten om studiens syfte, då det är vedertaget att människor inte gärna vill erkänna att deras kognitioner (tankar, attityder) till viss del styrs av stereotyper i vissa givna sammanhang.

Anledningen till att vi i det första debriefingformuläret frågade om dina föräldrar var födda utomlands, var för att förvissa oss om att vi endast testar svenska studenter. Orsaken till det bottnar inte i några fördomar från vår sida, utan vi vill inte riskera att drabbas av ett s k confound, till exempel att någon med annan etnisk bakgrund påverkar resultatet (eftersom vi i denna studie endast mäter svenskars fördomar om andra etniska grupper).

Vi beräknar att vår uppsats kommer att vara klar i mitten av januari och finnas tillgänglig på Universitetets officiella uppsatsdatabas – Xerxes. Om du vill läsa den, gå till <http://www.socbetbib.lu.se/> och klicka på ”Xerxes – uppsatser i fulltext”.

Vi är än en gång väldigt tacksamma för din medverkan! ☺  
Utan den hade denna studie inte varit möjlig att genomföra!