

Inställning till vidareutbildning hos anställda i relation till etnicitet och kön

Bör Fatima utbilda sig?

Ömer Altun

Inställning till vidareutbildning hos anställda i relation till etnicitet och kön

Bör Fatima utbilda sig?

Ömer Altun

I rapporten *På tal om kvinnor och män* (Jämställdhetsmyndigheten, 2020) framkommer att andelen kvinnor bosatta i Sverige som var födda i Asien eller övriga världen med mer än 3 års eftergymnasial utbildning var 27% respektive 24%. Motsvarande andel för kvinnor födda i Sverige var 34%. Har arbetet för jämställdhet resulterat i skillnader i attityd beträffande att en utländsk kvinna bör utbilda sig eller en svensk man? Studien utfördes som en vinjettstudie med mellangrupsdesign (kön x etnicitet) ($N = 415$). Insamlad data analyserades genom tvåvägs variansanalyser för oberoende mätningar, korrelationstest av typen Pearsons produktmomentkorrelationskoefficienter samt hierarkiska regressionsanalyser. Resultatet visade att deltagarna var signifikant positivare till att en utländsk kvinna skulle utbilda sig än en svensk man. Vidare visade resultatet på att det fanns skillnader i attityd utifrån respondenternas etnicitet samt utbildningsnivå. Skillnaderna i attityd indikerade att arbetet för jämställdhet och jämlikhet i Sverige går i rätt riktning.

Keywords: stereotypes, in group out group, coordination, synchrony, gender ethnical equality

Inledning

Jämställdhetsmyndigheten ansvarar, sedan den bildades 2018, på nationell nivå för att uppnå regeringens uppsatta mål för jämställdhet i samhället. I rapporten *På tal om kvinnor och män*, utgiven av Statistiska Centralbyrån (SCB, 2020), finns en sammanställning över andelen kvinnor, 25-64 år gamla, som studerat mer än 3 år på en eftergymnasial utbildning uppdelade utifrån födelseland. I rapporten framkom det att andelen kvinnor födda i Sverige, Norden och Europa var tämligen snarlika, på 34%, 32% och 35%, medan motsvarande andelar för kvinnor födda i Asien och övriga världen låg på 27% och 24%. Motsvarande jämförelse mellan männen visade på en relativt jämn utbildningsnivå i jämförelse med kvinnornas, på 21-24% beroende på var männen var födda (SCB, 2020). Ur detta uppstår en intressant fråga; Finns det indikationer på hur det svenska folket förhåller sig till en lågutbildad utomnordisk kvinna som vill göra det aktiva valet att utbilda sig? Finns det ett samband mellan denna förhållning och påtagliga demografiska skillnader såsom kön, etnicitet, ålder och utbildningsnivå hos befolkningen, och den berördes kön och etnicitet?

Ingrupp, utgrupp och referensgrupper. Allport (1979) definierade vad en ingrupp är, och landade i att alla som kan använda ordet "vi" i samma bemärkelse tillhörde samma ingrupp. Vidare menade Allport att samma individer kan tillhöra varandras ingrupp i ett sammanhang och varandras utgrupp i ett annat sammanhang. Betydelsen i sammanhanget avgjorde vilken ingrupp individen identifierade sig med där och då. Om det finns ett *vi* måste det även finnas ett *dem*. Alla som inte tillhör någons ingrupp är per automatik tillhörande deras utgrupp. Allport

menade att detta kommer från fördomar, som bottnar i de koder och regler som individer tillhörande samma ingrupp utvecklar, och som bara gäller för dem. Utöver ingrupp och utgrupp finns referensgrupper. En referensgrupp är en grupp som en individ själv anser att de tillhör utifrån något, men som oftast inte är uppenbart för en bedömare utifrån. När människor delas in i grupper är det därför inte ovanligt att individens uppfattning om vilken grupp denne borde tillhöra (dennes referensgrupp) skiljer sig från den grupp den hamnar i (individens ingrupp utifrån bedömarens perspektiv). Vanligast är att medlemmar från minoritetsgrupper i ett samhälle gör majoritetsgruppen till sin referensgrupp gällande språk, beteende, lagar och moraliska värderingar (Allport, Clark & Pettigrew, 1979).

Enligt Winterich, Mittal och Ross (2009) finns det skillnader i hur mycket pengar män och kvinnor skänker till individer tillhörande sina etniska ingrupper och utgrupper, beroende på hur männen och kvinnorna värderar sin moraliska identitet. Blasi (refererad i Winterich, Mittal & Ross, 2009) beskriver moralisk identitet som betydelsen av moral för en individs självkänsla. Kvinnor tenderar att donera mer till sin ingrupp än till sin utgrupp när betydelsen av moralisk identitet är låg, men ju högre betydelse av moralisk identitet kvinnor har desto mer donerar de till sin utgrupp, tills det inte finns någon skillnad längre. Män donerar mindre till sin ingrupp än vad kvinnor gör när betydelsen av moralisk identitet är låg, men ökar donationerna till sin ingrupp i takt med att betydelsen av moralisk identitet ökar. När betydelsen av moralisk identitet blir tillräckligt hög försvinner de könsbaserade skillnaderna mellan män och kvinnor för ingrupper men kvarstår för utgrupper, där kvinnor donerar mer än män. Atherton och Cross (2020) studerade huruvida människor kan ändra attityd mot sin in- respektive utgrupp, genom att låtsas att de är en av dem. Studien utfördes 2020 i Storbritannien ($N = 130$), med mellangrupsdesign. Deltagarna fick antingen låtsas att de var brittiska medborgare eller en flykting från mellanöstern. Resultaten visade att de som hade låtsats vara någon från sin utgrupp fick en signifikant bättre attityd mot sin utgrupp, medan de som hade låtsats vara någon från sin ingrupp inte fick någon förändring i attityd mot sin ingrupp (Atherton & Cross, 2020).

När medlemmar från en minoritetsgrupp i ett samhälle upplever jämlikhet med majoritetsgruppen får de en starkare identitetskänsla till samhället (Schaefer & Simon, 2019). Om medlemmar från minoritetsgrupper kan identifiera sig med majoritetsgruppen i samhället de bor i, kommer individens attityd att ändras till att likna den som majoritetsgruppen har. Skillnaden mellan att helt anta majoritetsgruppens attityd (assimilation) eller att likna majoritetsgruppens attityd (integration) beror på hur starkt de känner för sin ursprungliga grupp och majoritetsgruppen (Sommerlad & Berry, 1970). Enligt Dovidio, Gartner och Saguy (2010) minskar fördomar mot medlemmar från utgrupper när individen ändrar sättet denne ser på sig själv och medlemmar från sina utgrupper. Författarna menade att det ibland kan finnas hinder mot att individen ska anta majoritetsgruppens identitet. Om den identitet som individen behöver ge upp är en stark/åtråvärd identitet inom individens ursprungliga kultur, finns ett motstånd mot att ge upp den, och därmed ett stort hinder mot att anta den gemensamma identiteten. Brylka, Mähönen och Jasinskaja-Lahti (2015) menade att det finns en korrelation mellan identitetskänsla hos medlemmar av majoritetsgruppen i ett samhälle och attityd mot medlemmar från minoritetsgrupper; ju starkare identitetskänsla medlemmar i majoritetsgruppen har, desto negativare attityd mot medlemmar från minoritetsgrupper har de.

Empatis inverkan på sympati. Davis (1983) fastställde att de fyra empatidimensionerna – perspektivtagande, empatisk oro, personlig oro och fantasi – korrelerar med olika personlighetsdrag. Resultat från en senare studie (Allamong & Peterson, 2021) pekade mot att hög empati resulterade i olika utgångar beträffande sympati beroende på om personen som står i fokus tillhörde samma ingrupp eller utgrupp som deltagarna, samt om det som drabbade personen var något deltagarna var för eller emot. Om personen som drabbades tillhörde samma ingrupp som deltagarna, eller om det som drabbade personen var något deltagarna var emot,

fanns det en signifikant positiv korrelation mellan empati och sympati; ju högre empati deltagarna hade desto mer sympatiska blev de mot personen. Däremot, om personen som drabbades tillhörde deltagarnas utgrupp, eller om det som drabbade personen var något deltagarna var för, fanns det en signifikant negativ korrelation mellan empati och sympati; ju högre empati deltagarna hade desto mindre sympatiska blev de mot personen.

Stereotyper. Cubic EPA (Evaluation, Potency och Accuracy) modellen (Lee; Lee, Jussim, & McCauley; Lee, Albright & Malloy; Lee, Barmgarner, Widner, & Luo; Lee, Vue, Seklecki, & Ma, enligt Lee, McCauley & Jussim, 2013) är uppbyggd utifrån att alla stereotyper är uppbyggda av tre dimensioner, och kan således bedömas utifrån dessa tre dimensioner. Evaluation handlar om det är en positiv eller negativ stereotyp, Potency utgår från hur automatiserat kopplingen mellan det man ser och stereotypen görs, och Accuracy tittar på om antagandet som görs om individen i förhållande till en viss stereotyp faktiskt stämmer eller inte. Stereotyper är som starkast när det saknas personlig information om individen, eller om informationen som finns är bristfällig. Ju mer information om individen som framkommer, desto svagare blir stereotypen om denne (Lee, McCauley & Jussim, 2013).

Schuchart, Glock och Dunkake (2021) studerade huruvida straff som utdelades av lärare skiljde sig utifrån; elevernas etniska tillhörighet, lärarnas etniska tillhörighet samt vilken stereotyp som var kopplad till elevernas etnicitet i de fall då lärarna hade samma etniska tillhörighet som eleven. Studien utfördes i Tyskland på lärarstudenter ($N = 196$). Lärarstudenterna fick läsa fiktiva historier om elever och sedan avgöra lämpligt straff för eleven. Resultaten visade att det fanns signifikanta skillnader i straffen som utdelades. Elever tillhörande samma etniska minoritetsgrupp som lärarstudenten (samma ingrupp) tilldelades ett mildare straff än elever som tillhörde majoritetsgruppen (lärarstudentens utgrupp). Lärarstudenter tillhörande majoritetsgruppen uppvisade inga skillnader i utdelandet av straff utifrån elevernas etniska tillhörighet. Vidare visade resultaten att hur hårt straff en lärarstudent tillhörande en etnisk minoritetsgrupp tilldelade en elev tillhörande majoritetsgruppen korrelerade positivt med stereotypen som lärarstudenten förknippade med eleverna tillhörande sin egen etnicitet; ju negativare stereotyp, desto hårdare straffades eleven från majoritetsgruppen. (Schuchart, Glock & Dunkake, 2021). I en studie från USA om huruvida demografiska faktorer har inverkan på strafflängd då denne döms för ett brott, kunde Cassidy och Rydberg (2020) påvisa att det fanns en signifikant skillnad. Ju mer specifik en individs subgrupp tillhörighet var, exempelvis äldre vit kvinna, desto längre och hårdare straff fick denne.

Attityder mot invandrare. Enligt François och Magni-Berton (2013) har kvinnor negativare attityd mot invandrare än vad män har, men kvinnors attityd blir positivare i takt med att andelen invandrare i samhället ökar, till dess att kvinnors och mäns attityd är på samma nivå. Enligt Strabac, Aalberg, Jenssen och Valenta (2016) finns det en signifikant negativ attityd mot kvinnor som bär hijab. Författarna utförde en vinjettstudie i Norge där studiedeltagarna fick läsa en vinjett samt se en bild på huvudpersonen i vinjetten. Huvudpersonen beskrevs antingen som kristen iklädd västerländska kläder, muslim iklädd västerländska kläder eller muslim med hijab. På frågan om huvudpersonens kulturella bakgrund skulle utgöra ett hinder för integration i det norska samhället, visade resultaten på att attityden mot huvudpersonen som bar hijab var 20% negativare jämfört med den muslimska kvinnan med västerländska kläder, och 25% negativare jämfört med den kristna kvinnan med västerländska kläder. Huvudpersonernas utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet hade ingen signifikant inverkan på resultatet, och då skillnaderna i attityd mot huvudpersonen med hijab jämfört med mot de två andra huvudpersonerna nästan var lika stora drog författarna slutsatsen att det var klädesplagget hijab som resulterade i den negativa attityden. Monasterio, Gil-Lacruz och Gil-Lacruz (2021) menade

att äldre människor har en mer negativ attityd mot invandrare än yngre, och att det finns en signifikant korrelation mellan attityd mot invandrare och utbildningsnivå; ju högre utbildad någon var desto positivare attityd mot invandrare hade de.

Jämställdhet och jämlikhet i Sverige. Arbetet för jämställdhet i Sverige har pågått sedan långt innan Jämställdhetsmyndigheten bildades, och kan spåras tillbaka till lika arvsregler för kvinnor och män 1845, och viktiga milstolpar som allmän rösträtt 1919. Statistiska centralbyrån har sedan 1984 gett ut rapporten *På tal om kvinnor och män* 16 gånger, varav den sista publicerades 2020. Arbetet för jämställdhet bedrivs utifrån 6 områden; makt, ekonomi, utbildning, hälsa, lika fördelning av icke-pengar drivande arbete så som hushållssysslor och ett stopp på mäns våld mot kvinnor. Myndigheten arbetar specifikt för jämställdhet, som syftar till lika villkor oavsett könstillhörighet, men lyfter även vikten av jämlikhet, som är lika värde oavsett skillnader i demografiska faktorer (SCB, 2020).

Enligt Staland-Nyman, Houkes, de Rijk, Verdonk, och Hensing (2021) ansåg 19,1% av alla kvinnor och 14,5% av alla män i Sverige att det var en skev fördelning av hushållsarbetet. Attityden bland befolkningen beträffande jämställdhet i hemmet skiljer sig åt utifrån ett religionsperspektiv; ju mer troende någon är desto negativare attityd har de gällande jämställdhet i hemmet. Detta gällde för medlemmar tillhörande samtliga religiösa samfund i Sverige förutom svenska kyrkan. För medlemmar tillhörande svenska kyrkan visade det sig att ju mer troende de var desto positivare syn på jämställdhet i hemmet hade de. Även utbildningsnivå korrelerade positivt med attityd mot jämställdhet; ju högre utbildad någon var desto positivare var de beträffande jämställdhet (Goldscheider, Goldscheider & Rico-Gonzalez, 2014). Vilken kultur någon är uppvuxen i har inverkan på attityden beträffande jämlikhet. Det menade Huppert et al., (2019) som genom sin studie om barns beteende beträffande jämlikhet utifrån om de var uppvuxna i ett land där kulturen var att anse som individualistisk eller kollektiv, visade att barn uppvuxna i individualistiska länder (exempelvis Norge) var signifikant mer jämlika i sitt beteende än barn uppvuxna i kollektivistiska länder så som exempelvis Turkiet. (Huppert et al., 2019).

Syfte

Syftet med denna studie var att undersöka om det finns indikationer på attitydskillnader mellan olika befolkningsgrupper i Sverige indelade efter; kön, ålder, etnicitet och utbildningsnivå, beträffande anställda med låg utbildning som vill börja studera parallellt med arbetet med avsikten att byta arbete, samt arbetsgivarens roll och ansvar, utifrån den anställdes kön och etnicitet. Med utgångspunkt i studiens syfte har frågeställningarna nedan utformats:

1. Hur relaterar den anställdes kön och etnicitet till respondenternas inställning beträffande att den anställda vill utbilda sig med avsikten att byta arbete?
2. Hur relaterar respondenternas kön, ålder, etnicitet eller utbildningsnivå till att den anställda vill utbilda sig med avsikten att byta arbete?
3. Hur ser interaktionen ut mellan: respondenternas kön och den anställdes kön och etnicitet; respondenternas ålder och den anställdes kön och etnicitet; respondenternas etnicitet och den anställdes kön och etnicitet; och respondenternas utbildningsnivå och den anställdes kön och etnicitet, till att den anställda vill utbilda sig med avsikten att byta arbete?
4. Hur relaterar den anställdes kön och etnicitet till respondenternas inställning beträffande arbetsgivarens roll och ansvar gentemot den anställda som vill utbilda sig med avsikten att byta arbete?

5. Hur relaterar respondenternas kön, ålder, etnicitet och utbildningsnivå till arbetsgivarens roll och ansvar gentemot den anställde som vill utbilda sig med avsikten att byta arbete?
6. Hur ser interaktionen ut mellan: respondenternas kön och den anställdes kön och etnicitet; respondenternas ålder och den anställdes kön och etnicitet; respondenternas etnicitet och den anställdes kön och etnicitet; och respondenternas utbildningsnivå och den anställdes kön och etnicitet, till arbetsgivarens roll och ansvar gentemot den anställde som vill utbilda sig med avsikten att byta arbete?
7. Hur relaterar respondenternas empati till att den anställde vill utbilda sig med avsikten att byta arbete?
8. Hur relaterar respondenternas empati till arbetsgivarens roll och ansvar gentemot den anställde som vill utbilda sig med avsikten att byta arbete?
9. Hur mycket av variationen beträffande att den anställde vill utbilda sig med avsikten att byta arbete, relaterar till respondenternas kön, ålder, etnicitet, utbildningsnivå och empati?
10. Hur mycket av variationen beträffande arbetsgivarens roll och ansvar gentemot den anställde som vill utbilda sig med avsikten att byta arbete, relaterar till respondenternas kön, ålder, etnicitet, utbildningsnivå och empati?

Metod

Design

Studien utfördes som en vinjettstudie med mellangrupsdesign (kön x etnicitet) ($N = 415$). Fyra olika vinjetter användes. Skillnaden mellan de fyra vinjetterna var huvudpersonens namn, som gav studiedeltagarna information om den anställdes köns- och etniska tillhörighet. För att kunna välja rätt namn till huvudpersonerna i vinjetterna gjordes en förstudie om namn. Vinjetterna handlade om en person som arbetade som lokalvårdare och som hade en önskan om att utbilda sig och byta jobb.

Deltagare

Kriterierna för att få delta i studien var att deltagarna skulle vara i åldrarna 18-70 år samt bosatt i Sverige. Datainsamlingen fortsatte till dess att antalet deltagare för huvudkategorin kön nådde upp till minst 25 från varje könstillhörighet per vinjett, och antalet deltagare för underkategorierna åldersgrupp, bakgrund och utbildningsnivå nådde upp till minst 10 från varje klass per vinjett. Det totala antalet deltagare i studien var 415 personer i åldrarna 19 – 68 år, varav 296 kvinnor (71.3%) och 119 män (28.7%). Medelvärde för deltagarnas ålder var 34.49 år med en standardavvikelse på 11.48. Tvåhundrafemtio av deltagarna (61.0%) hade minst en förälder född i Sverige och 162 av deltagarna (39.0%) hade båda föräldrarna födda utomlands. Nittiosex av deltagarna (23.1%) hade aldrig läst på universitet eller högskola, medans 319 (76.9%) hade läst eller läste på universitet eller högskola. Fördelningen över vinjetterna såg ut enligt nedan:

Vinjett Karin. Totalt 139 personer i åldrarna 20 – 67 år besvarade frågeformuläret i anslutning till vinjetten med Karin som huvudperson, varav 113 kvinnor (81.3%) och 26 män (18.7%). Medelvärde för deltagarnas ålder var 36.12 år med en standardavvikelse på 12.03.

Nittiotvå av deltagarna (66.2%) hade minst en förälder född i Sverige och 47 (33.8%) hade båda föräldrarna födda utomlands. Tjugofem av deltagarna (18.0%) hade aldrig läst på universitet eller högskola, och 114 (82.0%) hade läst eller läste på universitet eller högskola.

Vinjett Fatima. Etthundrafyra deltagare i åldrarna 20 – 61 år besvarade frågeformuläret i anslutning till vinjetten med Fatima som huvudperson, varav 74 kvinnor (71.2%) och 30 män (28.9%). Medelvärde för deltagarnas ålder var 32.10 år med en standardavvikelse på 8.60. Femtiofem av deltagarna (52.9%) hade minst en förälder född i Sverige och 49 (47.1%) hade båda föräldrarna födda utomlands. 24 av deltagarna (23.1%) hade aldrig läst på universitet eller högskola, och 80 (76.9%) hade läst eller läste på universitet eller högskola.

Vinjett Johan. Totalt 90 deltagare i åldrarna 19 – 68 år besvarade frågeformuläret i anslutning till vinjetten med Johan som huvudperson, varav 56 kvinnor (62.2%) och 34 män (37.8%). Medelvärde för deltagarnas ålder var 33.03 år med en standardavvikelse på 12.05. Fyrtioåtta av deltagarna (53.3%) hade minst en förälder född i Sverige och 42 (46.7%) hade båda föräldrarna födda utomlands. Tjugotre av deltagarna (25.6%) hade aldrig läst på universitet eller högskola, och 67 (74.4%) hade läst eller läste på universitet eller högskola.

Vinjett Abdullah. Åttiotvå deltagare i åldrarna 19 – 61 år besvarade frågeformuläret i anslutning till vinjetten med Abdullah som huvudperson, varav 53 kvinnor (64.6%) och 29 män (35.4%). Medelvärde för deltagarnas ålder var 36.37 år med en standardavvikelse på 12.46. Femtioåtta deltagare (70.7%) hade minst en förälder född i Sverige och 24 deltagare (29.3%) hade båda föräldrarna födda utomlands. Tjugofyra av deltagarna (29.3%) hade aldrig läst på universitet eller högskola, och 58 (70.7%) hade läst eller läste på universitet eller högskola.

Bortfall. Utifrån svarsenkätens utformning, där deltagarna endast kunde skicka in komplett besvarade frågeformulär, fanns det inga interna bortfall. Då länkarna främst spreds via Facebookgrupper fanns det inga möjligheter för författaren att beräkna externa bortfall.

Material

Förstudie om namn. Sex personer i en stad i Mellansverige i åldrarna 26 – 39 år deltog i förstudien, varav fem kvinnor (83.3%) och en man (16.7%). Medelvärde på deltagarnas ålder var 29.33 år med en standardavvikelse på 4.89. Studien utfördes med hjälp av ett webbformulär. Deltagarna fick via webbformuläret först information om förstudiens syfte, författaren samt kontaktuppgifter till författaren. Efter att deltagarna hade besvarat frågor om kön och ålder följde två listor, en med sex kvinnliga namn och en med sex manliga namn. Deltagarna fick med egna ord skriva vilka länder och världsdelar de associerade respektive namn med. De manliga namnen respondenterna fick ta ställning till var; Ahmed, Jamal, Abdullah, Johan, Karl och Lars, och de kvinnliga namnen var; Fatima, Jamila, Rahima, Jenny, Karin och Lisa. Författaren valde sedan ut det manliga- respektive kvinnliga namn som flest deltagare associerade med Sverige och Skandinavien, vilka blev Johan och Karin, och det manliga- respektive kvinnliga namn som flest deltagare associerade med länder i mellanöstern och Afrika, vilka blev Abdullah och Fatima. I grundvinjetten nedan har huvudpersonens namn ersatts med X.

Vinjetten. X är 32 år gammal och arbetar som lokalvårdare för ett städbolag med totalt 16 anställda i Mellansverige. Han/Hon fick anställning hos företaget vid 20 års ålder, och har varit anställd i 12 år nu. X:s arbetsgivare är väldigt nöjd med hur han/hon utför sina arbetsuppgifter

och X har på grund av detta vid flera tillfällen fått högre löneförhöjning än sina kollegor. På senare år har X börjat fundera över att utbilda sig till något, med avsikten att byta jobb, men vet inte hur det ska gå att kombinera med sitt nuvarande arbete hos företaget. Han/Hon känner att han/hon aldrig fick möjligheten att utbilda sig, och har helt enkelt fortsatt arbeta här då hon/han inte har haft några andra alternativ. På grund av hans/hennes ekonomiska situation är det inte ett alternativ att ta tjänstledigt eller avsluta sin anställning för att börja studera, det enda sättet för honom/henne att kunna studera är om studierna genomförs parallellt med anställningen. X förstår att hon/han ibland måste vara ifrån arbetsplatsen, när det är obligatorisk närvaro på vissa moment i den utbildning han/hon vill gå och när det ska skrivas prov. X kommer inte klara av att studera om inte arbetsgivaren engagerar sig och hjälper till.

Det arbetsgivaren kan göra för att engagera sig i X:s situation, och hjälpa honom/henne att genomföra studierna är att; med kort varsel ge X möjlighet att byta arbetspass med sina arbetskollegor när han/hon behöver vara borta från arbetet på grund av studierna, med kort varsel bevilja enstaka och utspridda semesterdagar de dagar som han/hon behöver vara borta från arbetet om det inte går att byta pass med arbetskollegor, bevilja X tjänstledighet enstaka och utspridda dagar utan lön och med kort varsel om han/hon inte har semesterdagar kvar att ta ut och om det inte går att byta arbetspass med arbetskollegorna, låta X använda företagets lokaler och utrustning (konferensrum, datorer, internetuppkoppling etc.) när det inte stör verksamheten för att kunna genomföra studierna på ett smidigare sätt.

Datainsamling. Deltagarnas svar samlades in via ett webbaserat frågeformulär. Totalt besvarade deltagarna 37 frågor uppdelade i två delar. I den första delen, som kom i direkt anslutning till vinjetten, var det fyra frågor utformade som påstående som deltagarna skulle ta ställning till utifrån berättelsen de precis läst. Syftet var här att mäta deltagarnas attityder, vilket gjordes genom att deltagarna fick välja en siffra på en 11 - gradig skala, från 0 (*jag håller inte alls med*) till 10 (*jag håller helt och hållet med*) för varje påstående.

Mätning av deltagarnas attityd. De fyra påståendena som deltagarna fick ta ställning till var; *Jag kan identifiera mig själv med Karin/Fatima/Johan/Abdullah , utifrån beskrivningen och situationen han/hon befinner sig i* (påstående 1), *Jag anser att Karin/Fatima/Johan/Abdullah ska utbilda sig och byta arbete* (påstående 2), *Jag anser att det endast är Karins/Fatimas/Johans/Abdullahs ansvar att få studier och arbete att gå ihop* (påstående 3) och *Jag anser att Karins/Fatimas/Johans/Abdullahs arbetsgivare ska engagera sig, och hjälpa Karin/Fatima/Johan/Abdullah att utbilda sig* (påstående 4).

Deltagarnas svar på påstående 1 användes för att mäta i hur stor grad deltagarna kände igen sig i huvudpersonens situation. Deltagarnas svar på påstående 2 användes för att mäta deltagarnas åsikt om valet att studera och byta arbete. Svaren på påstående 2 användes i analyserna som en beroende variabel. Deltagarnas svar på påstående 3 användes för att mäta deltagarnas åsikt om vem som hade ansvaret att få studierna och arbetet att gå ihop. Svaren på detta påstående vändes då ett högt värde innebar ett negativt förhållningssätt beträffande hjälpinsats och stöd till huvudpersonen. Deltagarnas svar på påstående 4 användes för att mäta i hur stor grad deltagarna ansåg att arbetsgivaren borde hjälpa och underlätta för huvudpersonen att studera. Svaren på påstående 4 användes i analyserna som en beroende variabel.

Oberoende variabler. Den andra delen av webformuläret inleddes med att deltagarna fick besvara fem bakgrundsfrågor om sig själva utifrån; kön, ålder, födelseland, föräldrars födelseland samt utbildningsnivå. Beträffande *kön* hade deltagarna två alternativ att välja mellan; Man eller Kvinna. Deltagarnas kön användes som en oberoende variabel i analyserna, där kvinnor kodades till 0 och män kodades till 1. *Ålder* fick deltagarna själva fylla i. Ålder användes för att skapa två åldersklasser; hög ålder och låg ålder. Den anställdes ålder, 32 år

gammal, användes som skiljelinje för uppdelningen av åldersklasserna. Deltagare i åldersspannet 19 – 31 klassades in under låg ålder och deltagare i åldersspannet 32 – 68 år klassades in under hög ålder. Åldersklasser användes som en oberoende variabel i analyserna, där låg ålder kodades till 0 och hög ålder kodades till 1. *Var är du född?* besvarades genom att deltagarna fick välja ett av följande sex alternativ; Född i Sverige, Född utomlands: kom till Sverige när jag var 0 – 5 år gammal, Född utomlands: kom till Sverige när jag var 6 – 10 år gammal, Född utomlands: kom till Sverige när jag var 11 – 15 år gammal, Född utomlands: kom till Sverige när jag var 16 – 20 år gammal, eller Född utomlands: kom till Sverige när jag var 21 år eller äldre. *Var är dina föräldrar födda?* besvarades genom att deltagarna fick välja ett av de tre alternativen; Båda föräldrarna födda i Sverige, Ena föräldern född utanför Sverige eller Båda föräldrarna födda utanför Sverige. Svar på frågan om föräldrars födelseland användes för att skapa två klasser om bakgrund; svensk bakgrund och utländsk bakgrund. Deltagare med en eller båda föräldrarna födda i Sverige klassades in under svensk bakgrund, och deltagare med båda föräldrarna födda utanför Sverige klassades in under utländsk bakgrund. Bakgrund användes som en oberoende variabel i analyserna, där svensk bakgrund kodades till 0 och utländsk bakgrund kodades till 1. *Vilken är den högsta nivå som du hittills studerat på, eller för närvarande studerar på?* besvarades genom att deltagarna fick välja ett av fyra alternativ; Grundskola: upp till årskurs 9 eller motsvarande utomlands, Gymnasiet eller motsvarande nivå utomlands, Eftergymnasial yrkesutbildning: men ej högskola eller universitet, eller Högskola eller universitet. Utbildningsnivå användes för att skapa två utbildningsklasser; låg utbildningsnivå och hög utbildningsnivå. Skillnaden i utbildningsnivå sattes utifrån huruvida respondenterna hade läst en högskolepoänggivande utbildning eller inte, där deltagare som inte hade läst på högskola eller universitet klassades in under låg utbildningsnivå och deltagare som hade läst eller läste på högskola eller universitet klassades in under hög utbildningsnivå. Utbildningsnivå användes som en oberoende variabel i analyserna, där låg utbildningsnivå kodades till 0 och hög utbildningsnivå kodades till 1.

Davis empatiskala. De sista 28 frågorna i den andra delen av frågeformuläret var från empatiskalan The interpersonal reactivity index – IRI, utvecklad av Davis (1983). I denna del av formuläret, likt första delen, var frågorna utformade som påståenden där deltagarna valde det av fem alternativ som de bäst kunde identifiera sig med efter att ha läst varje påstående. De fem olika alternativ som deltagarna kunde välja var; 1 (*Stämmer inte alls*), 2 (*Stämmer ganska dåligt*), 3 (*Tveksam, vet ej*), 4 (*Stämmer ganska bra*), 5 (*Stämmer mycket bra*). Frågorna 3, 4, 7, 12, 13, 14, 15, 18 och 19 vändes och fick ändelsen *_ny* för att skilja dem från de icke speglade ursprungssvaren.

Davis empatiskala består av fyra delskalor, som var och en mäter empati utifrån en specifik aspekt; perspektivtagande, empatisk omsorg, personlig oro och fantasi. Summaindex beräknas för poäng erhållna för 7 olika påståenden för varje delskala och deltagarna kan få 7-35 poäng per delskala, vilket är ett mått på deltagarnas empati på den specifika empatidimensionen. För denna studie använde författaren sig av en redan översatt och validerad version av empatiskalan (Jakob Håkansson, universitetslektor vid Stockholms universitet, personlig kommunikation, 30 november 2020).

Delskalan *perspektivtagande* mäter hur väl en person kan se saker utifrån någon annans perspektiv. Deltagarna fick ta ställning till påståenden av typen *jag tror att det finns två sidor av varje problem och jag försöker att se båda*. För perspektivtagande uppmättes Cronbachs alfa till .63. Delskalan *empatisk omsorg* mäter en persons förmåga att känna sympati och omtanke för andra människor. Deltagarna fick ta ställning till påståenden likt *Jag känner ofta starkt med människor som har det sämre ställt än jag*. För empatisk omsorg uppmättes Cronbachs alfa till .75. Empatiskalan *personlig oro* mäter en persons tendens att uppleva ångest och bli orolig över sig själv. Deltagarna fick ta ställning till påståenden av typen *I nödsituationer känner jag mig*

orolig och illa till mods. För personlig oro uppmättes Cronbachs alfa till .73. Delskalan *fantasi* mäter en persons förmåga att leva sig in i påhittade situationer, exempelvis från böcker och historier. Påståenden som deltagarna fick ta ställning till var av typen *När jag ser en bra film så har jag lätt för att identifiera mig med huvudpersonen*. För fantasi uppmättes Cronbachs alfa till .73.

Procedur

Studiens deltagare hittades främst via sociala medier. Fyra olika länkar spreds tillsammans med missivbrevet via Facebook samt med hjälp av författarens vänner och familj. När deltagarna hade läst missivbrevet och bestämt sig för att delta i studien klickade de på länken i missivbrevet och kom till en av de fyra vinjetterna, där endast namnet på huvudpersonen i vinjetten skiljde sig åt. Deltagarna var inte medvetna om att det fanns andra versioner av vinjetten. För att minimera risken att deltagarna skulle upptäcka att det fanns flera versioner av vinjetten gick författaren med i totalt tjugo privata Facebookgrupper, och nådde ut till drygt 90 000 medlemmar. Författaren förde anteckningar över vilka Facebookgrupper respektive länk fanns i och följde hur fördelningen av deltagare utifrån kön, åldersgrupp, bakgrund och utbildningsnivå såg ut för respektive vinjett. Genom att byta ut länkarna i inläggen i de olika Facebookgrupperna kunde författaren rikta spridningen av respektive länk och öka möjligheten att varje vinjett fick tillräckligt många svar från varje efterfrågad kategori av deltagare. När deltagandet från Facebookgrupperna avstannat tackade författaren medlemmarna i alla grupperna genom att skriva ett meddelande till de ursprungliga inläggen, ta bort länkarna till webbförmulären och lämna Facebookgrupperna. Författaren tog sedan hjälp av familj och vänner för att hitta de deltagare som fortfarande behövdes till studien.

Databearbetning

Det statistiska programmet SPSS (the Statistical Package for the Social Sciences) version 26 användes för att bearbeta samt analysera det inhämtade materialet. Gränsen för statistisk signifikans sattes till $p < .05$ och gränsen för tendens till statistisk signifikans sattes till $p < .10$. Frågeställning 1 – 6 besvarades genom att utföra 8 stycken tvåvägs variansanalyser för oberoende mätningar. För frågeställningar 7 – 8 utfördes korrelationstest av typen Pearsons produktmomentkorrelationskoefficient. Avslutningsvis besvarades frågeställning 9 – 10 genom två stycken hierarkiska regressionsanalyser.

Resultat

Frågeställning 1 – 3

Kön (2) x vinjett (4) med JAG ANSER ATT XX BÖR UTBILDA SIG OCH BYTA ARBETE som beroende variabel. Beträffande den första huvudeffekten, vinjett, visade resultaten på att det fanns en statistiskt signifikant skillnad ($F_{3,407} = 3.70$, $p = .012$, partiell $\eta^2 = .027$) i medelvärdena. Efterföljande post-hoc test visade att skillnaden låg i att medelvärdet för vinjetten med en utländsk kvinna som anställd var signifikant högre än för vinjetten med en svenska man som anställd, se tabell 1. Totalt 2.7% av variationen berodde på huvudeffekten vinjett. För den andra huvudeffekten, kön, kunde en tendens till statistisk signifikans noteras

($F_{1,407} = 3.45$, $p = .064$, partiell $\eta^2 = .008$), där de kvinnliga respondenterna i genomsnitt hade gett högre poäng än vad de manliga respondenterna hade, se tabell 1. Interaktionen mellan de två huvudeffekterna var inte signifikant ($p = .482$).

Åldersklass (2) x Vinjett (4) med JAG ANSER ATT XX BÖR UTBILDA SIG OCH BYTA ARBETE som beroende variabel. För den första huvudeffekten, vinjett, fanns det en statistiskt signifikant skillnad ($F_{3,407} = 3.93$, $p = .009$, partiell $\eta^2 = .028$) i medelvärden. Post-hoc testen visade att skillnaden låg i att medelvärdet för vinjetten med en utländsk kvinna som anställd var signifikant högre än för vinjetten med en svensk man som anställd, se tabell 1. Totalt 2.8% av variationen berodde på huvudeffekten vinjett. För den andra huvudeffekten, åldersklass, fanns det inget statistiskt signifikant resultat ($p = .171$). Interaktion mellan de två huvudeffekterna var inte heller den signifikant ($p = .792$).

Etnicitet (2) x Vinjett (4) med JAG ANSER ATT XX BÖR UTBILDA SIG OCH BYTA ARBETE som beroende variabel. För den första huvudeffekten, vinjett, visade resultaten på att det fanns en statistiskt signifikant skillnad ($F_{3,407} = 4.28$, $p = .005$, partiell $\eta^2 = .031$) i medelvärden. Efterföljande post-hoc test visade att skillnaden låg i att medelvärdet för vinjetten med en utländsk kvinna som anställd var signifikant högre än för vinjetten med en svenska man som anställd, se tabell 1. Totalt 3.1% av variationen berodde på vinjett. Den andra huvudeffekten, etnicitet, var även den statistisk signifikant ($F_{1,407} = 4.20$, $p = .041$, partiell $\eta^2 = .010$). Skillnaden beträffande huvudeffekten etnicitet var att respondenter med svensk bakgrund i genomsnitt hade gett högre poäng än vad respondenter med utländsk bakgrund hade gett, se tabell 1. Resultatet visade att totalt 1.0% av variationen berodde på huvudeffekten etnicitet. Interaktionen mellan de två huvudeffekterna var inte signifikant ($p = .291$).

Utbildningsnivå (2) x Vinjett (4) med JAG ANSER ATT XX BÖR UTBILDA SIG OCH BYTA ARBETE som beroende variabel. För huvudeffekten vinjett visade resultaten på att det fanns en statistiskt signifikant skillnad ($F_{3,407} = 4.38$, $p = .005$, partiell $\eta^2 = .031$) i medelvärden. Efterföljande post-hoc test visade att skillnaden låg i att medelvärdet för vinjetten med en utländsk kvinna som anställd var signifikant högre än för vinjetten med en svensk man, se tabell 1. Totalt 3.1% av variationen berodde på vinjett. För den andra huvudeffekten, utbildningsnivå, fanns det också en statistisk signifikant skillnad ($F_{1,407} = 20.91$, $p < .001$, partiell $\eta^2 = .049$). Skillnaden beträffande utbildningsnivå var att respondenter med låg utbildningsnivå i genomsnitt hade gett lägre poäng än vad respondenter med hög utbildningsnivå hade gett, se tabell 1. Totalt 4.9% av variationen berodde på utbildningsnivå. Det fanns inget statistiskt signifikant resultat för interaktionen ($p = .143$).

Sammanfattning frågeställning 1 – 3. Beträffande frågeställning 1 visade resultaten från studien att det fanns ett samband mellan den anställdes kön och etnicitet och respondenternas attityd beträffande huruvida den anställde skulle utbilda sig med avsikten att byta arbete. Vinjetten där den anställde var en kvinna med utländsk bakgrund fick i genomsnitt signifikant högre poäng av respondenterna än vad vinjetten där den anställde var en man med svensk bakgrund fick. För frågeställning 2 framkom det att det fanns en tendens till skillnad mellan män och kvinnor, där kvinnliga respondenter i genomsnitt gav högre poäng än vad manliga respondenter gav. För etnicitet fanns en statistisk signifikant skillnad bland deltagarna. Respondenter med svensk bakgrund gav i genomsnitt högre poäng än vad respondenter med utländsk bakgrund gav. Avslutningsvis kunde även en statistisk signifikant skillnad noteras för utbildningsnivå, där respondenter med högre utbildningsnivå gav i genomsnitt högre poäng än vad respondenter med låg utbildningsnivå gav. Gällande frågeställning 3, interaktion mellan huvudeffekterna, kunde ingen statistisk signifikant skillnad urskiljas.

Tabell 1

Medelvärden (*M*) och standardavvikelser (*SD*) för beroendevariabeln *JAG ANSER ATT XX BÖR UTBILDA SIG OCH BYTA ARBETE*¹, uppdelade efter vinjett och respondenternas kön, åldersklass, etnicitet samt utbildningsnivå

	Vinjett								Total	
	Kvinna med svensk bakgrund		Kvinna med utländsk bakgrund		Man med svensk bakgrund		Man med utländsk bakgrund			
	<i>M</i>	<i>(SD)</i>	<i>M</i>	<i>(SD)</i>	<i>M</i>	<i>(SD)</i>	<i>M</i>	<i>(SD)</i>	<i>M</i>	<i>(SD)</i>
Kön										
Kvinna	8.45	2.05	8.88	2.02	7.84	3.01	8.66	1.97	8.48	2.26
Man	7.85	2.13	8.87	1.31	7.65	2.56	7.62	2.82	7.99	2.32
Åldersklass										
Yngre	8.23	2.19	8.82	2.10	7.87	2.83	8.52	1.81	8.34	2.31
Äldre	8.42	1.96	8.92	1.56	7.62	2.87	8.14	2.65	8.34	2.26
Etnicitet										
svensk	8.55	1.88	8.84	1.69	7.85	2.50	8.64	1.83	8.50	1.98
Utländsk	7.91	2.36	8.92	2.01	7.67	3.20	7.46	3.16	8.09	2.67
Utbildningsnivå										
Låg	8.08	2.74	8.13	2.71	6.39	3.46	7.17	3.13	7.46	3.05
Hög	8.39	1.90	9.10	1.43	8.24	2.44	8.76	1.76	8.61	1.92
Total	8.34	2.07	8.87	1.84	7.77	2.83	8.29	2.34	8.34	2.28

Not. ¹Variationsvidd 0 – 11.

Frågeställning 4 – 6

Kön (2) x Vinjett (4) med JAG ANSER ATT XX:S ARBETSGIVARE SKA ENGAGERA SIG, OCH HJÄLPA XX ATT UTBILDA SIG som beroende variabel. För huvudeffekten vinjett kunde ingen statistisk signifikant skillnad urskiljas ($p = .959$). För den andra huvudeffekten, kön, kunde en tendens till skillnad noteras ($F_{1,407} = 3.83$, $p = .051$, partiell $\eta^2 = .009$). Resultatet pekade mot att de kvinnliga respondenterna i genomsnitt hade gett högre poäng än vad de manliga deltagarna hade gett, se tabell 2. Ingen signifikant skillnad kunde urskiljas för interaktionen ($p = .108$).

Ålder (2) x Vinjett (4) med JAG ANSER ATT XX:S ARBETSGIVARE SKA ENGAGERA SIG, OCH HJÄLPA XX ATT UTBILDA SIG som beroende variabel. För den första huvudeffekten, vinjett, kunde inget statistiskt signifikant resultat observeras ($p = .800$). För den andra huvudeffekten, ålder, kunde en tendens till skillnad urskiljas ($F_{1,407} = 3.44$, $p = .064$, partiell $\eta^2 = .008$). Tendensen låg i att de yngre respondenterna i genomsnitt hade gett högre poäng än vad de äldre respondenterna hade gett, se figur 5. Ingen statistisk signifikant skillnad framkom beträffande interaktionen ($p = .511$).

Etnicitet (2) x Vinjett (4) med JAG ANSER ATT XX:S ARBETSGIVARE SKA ENGAGERA SIG, OCH HJÄLPA XX ATT UTBILDA SIG som beroende variabel. Beträffande den första huvudeffekten, vinjett, kunde inget statistiskt signifikant resultat urskiljas ($p = .875$). Inte heller kunde ett statistiskt signifikant resultat noteras för den andra huvudeffekten, etnicitet, ($p = .648$). Gällande interaktionen mellan de två huvudeffekterna noterades ett statistiskt signifikant resultat ($F_{3,407} = 3.42$, $p = .017$, partiell $\eta^2 = .025$). Respondenter med utländsk bakgrund hade i genomsnitt gett högre poäng i vinjetterna där den anställde hade svensk bakgrund och gett lägre poäng i vinjetterna där den anställde hade utländsk bakgrund, medans respondenter med svensk bakgrund i genomsnitt hade gett högre poäng i vinjetterna där den anställde hade utländsk bakgrund och gett lägre poäng i vinjetterna där den anställde hade svensk bakgrund, se tabell 2 samt figur 1. Totalt 2.5% av variationen berodde på interaktionen.



Figur 1. Medelvärden på de olika vinjetterna utifrån respondenternas etniska bakgrund.

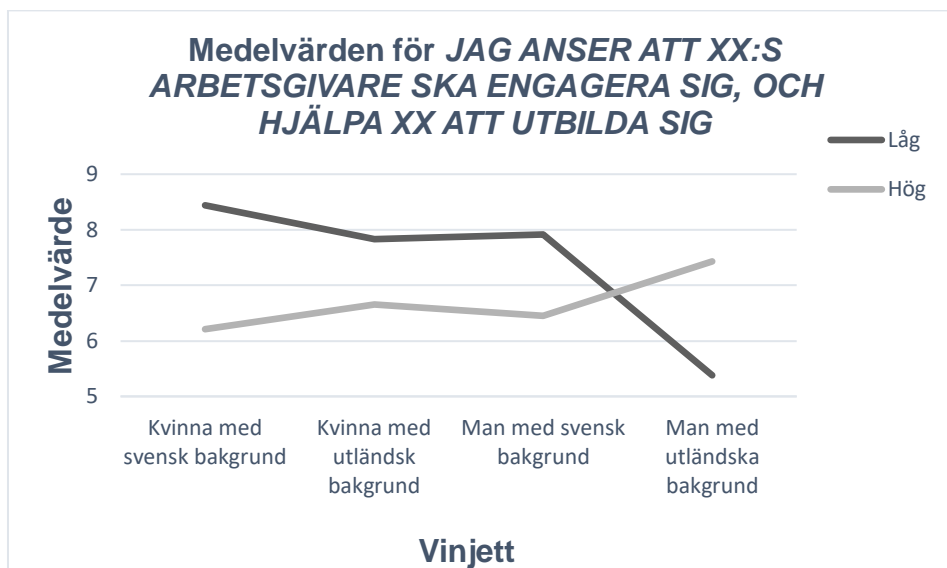
Tabell 2

Medelvärden (*M*) och standardavvikelser (*SD*) för beroende variabeln JAG ANSER ATT XX:S ARBETSGIVARE SKA ENGAGERA SIG, OCH HJÄLPA XX ATT UTBILDA SIG¹, uppdelat efter vinjett och respondenternas kön, åldersklass, etnicitet samt utbildningsnivå

	Vinjett								Total	
	Kvinna med svensk bakgrund		Kvinna med utländsk bakgrund		Man med svensk bakgrund		Man med utländsk bakgrund			
	<i>M</i>	<i>(SD)</i>	<i>M</i>	<i>(SD)</i>	<i>M</i>	<i>(SD)</i>	<i>M</i>	<i>(SD)</i>	<i>M</i>	<i>(SD)</i>
Kön										
Kvinna	6.52	2.61	7.09	2.91	7.05	2.80	7.42	2.57	6.93	2.72
Man	7.00	2.53	6.53	2.36	6.44	2.57	5.76	3.40	6.42	2.74
Åldersklass										
Yngre	6.77	2.42	6.94	2.95	7.06	2.66	7.55	2.21	7.02	2.59
Äldre	6.49	2.72	6.92	2.60	6.49	2.81	6.35	3.33	6.56	2.84
Etnicitet										
Svensk	6.45	2.42	7.18	2.47	6.13	2.64	7.10	2.65	6.70	2.55
Utländsk	6.94	2.89	6.65	3.06	7.62	2.61	6.17	3.62	6.91	3.00
Utbildningsnivå										
Låg	8.44	1.61	7.83	2.67	7.91	2.09	5.38	3.68	7.40	2.85
Hög	6.21	2.60	6.66	2.75	6.45	2.82	7.43	2.42	6.60	2.68
Total	6.61	2.59	6.93	2.76	6.82	2.72	6.83	2.98	6.78	2.73

Not. ¹Variationsvidd 0 – 11.

Utbildning (2) x Vinjett (4) med JAG ANSER ATT XX:S ARBETSGIVARE SKA ENGAGERA SIG, OCH HJÄLPA XX ATT UTBILDA SIG som beroende variabel. För den första huvudeffekten, vinjett, fanns det ingen statistisk signifikant skillnad ($p = .139$). För den andra huvudeffekten, utbildningsnivå, noterades ett statistiskt signifikant resultat ($F_{1,407} = 5.12$, $p = .024$, partiell $\eta^2 = .012$). Den signifikanta skillnaden var att lågutbildade respondenter i genomsnitt hade gett högre poäng än vad högutbildade respondenter hade gett, se tabell 2. Totalt 1.2% av variationen berodde på respondenternas utbildningsnivå. Beträffande interaktionen kunde en statistisk signifikant disordinal interaktion bekräftas ($F_{3,407} = 9.07$, $p < .001$, partiell $\eta^2 = .063$). Resultatet visade på att respondenter med låg utbildningsnivå i genomsnitt hade gett högre poäng beträffande vinjetterna där den anställde var: en svensk kvinna, en utländsk kvinna eller en svensk man, men lägre poäng på vinjetten där den anställde var en utländsk man. Medans respondenter med hög utbildningsnivå i genomsnitt hade gett lägre poäng på vinjetterna där den anställde var: en svensk kvinna, en utländsk kvinna eller en svensk man, men högre poäng på vinjetten där den anställde var en utländsk man, se tabell 2 samt figur 2. Totalt 6.3% av variationen berodde på interaktionen mellan den anställdes kön och etnicitet och respondenternas utbildningsnivå.



Figur 2. Medelvärden på de olika vinjetterna utifrån respondenternas utbildningsnivå.

Sammanfattning frågeställning 4 – 6. Beträffande frågeställning 4 visade inte studiens resultat på något signifikant samband mellan den anställdes kön och etnicitet och respondenternas hållning till arbetsgivarens roll och ansvar gentemot den anställde som vill utbilda sig med avsikten att byta arbete. För frågeställning 5 noterades en tendens till skillnad mellan medelvärdena för män och kvinnor, där de kvinnliga respondenternas medelvärde var högre än de manliga respondenternas medelvärde. Resultatet visade även att det fanns en tendens till skillnad mellan de yngre och de äldre respondenterna. De yngre respondenterna tenderade att ha högre medelvärde än vad de äldre respondenterna hade. För huvudeffekten utbildningsnivå kunde en statistiskt signifikant skillnad noteras. Skillnaden låg i att medelvärdet för de lågutbildade respondenterna var signifikant högre än för de högutbildade respondenterna. Beträffande frågeställning 6, interaktionen mellan två huvudeffekter, fanns det en statistisk signifikant skillnad i interaktionen mellan respondenternas etnicitet och vinjett. Respondenter med svensk bakgrund gav i genomsnitt högre poäng till de vinjetter där den anställde hade utländsk bakgrund, och de respondenter med utländsk bakgrund gav i genomsnitt högre poäng till de vinjetter där den anställde hade svensk bakgrund. Avslutningsvis konstaterades det att det fanns en statistisk signifikant skillnad i relationen mellan respondenternas utbildningsnivå

och vinjett. Skillnaden var att respondenter med låg utbildningsnivå i genomsnitt hade gett högre poäng på vinjetterna där den anställda var: en svensk kvinna, en utländsk kvinna eller en svensk man, men lägre poäng på vinjetten där den anställda var en utländsk man. Medans respondenter med hög utbildningsnivå i genomsnitt hade gett lägre poäng på vinjetterna där den anställda var: en svensk kvinna, en utländsk kvinna eller en svensk man, men högre poäng på vinjetten där den anställda var en utländsk man.

Frågeställning 7 och 8

Tabell 3

Pearsons korrelationskoefficienter mellan de fyra empatidimensionerna och BV2 (JAG ANSER ATT XX BÖR UTBILDA SIG OCH BYTA ARBETE) och BV4 (JAG ANSER ATT XX:S ARBETSGIVARE SKA ENGAGERA SIG, OCH HJÄLPA XX ATT UTBILDA SIG), samt mellan BV2 och BV4

	BV2	BV4
Perspektivtagande	.082	.095
Empatisk omsorg	.145**	.126*
Personlig oro	-.019	.075
Fantasi	.120*	.005
BV2		.181***

Not. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Frågeställning 7. Studiens resultat visade att det inte fanns någon statistisk signifikant korrelation mellan respondenternas nivå av empatidimensionen personlig oro och JAG ANSER ATT XX BÖR UTBILDA SIG OCH BYTA ARBETE ($p = .701$). Beträffande korrelationen mellan empatidimensionen perspektivtagande och JAG ANSER ATT XX BÖR UTBILDA SIG OCH BYTA ARBETE visade studien på tendens till statistisk signifikant positiv korrelation ($p = .096$). Denna tendens pekar mot att ju högre nivå av empatidimensionen perspektivtagande respondenterna hade desto högre poäng på JAG ANSER ATT XX BÖR UTBILDA SIG OCH BYTA ARBETE hade de angett. Vidare visade studien på att det fanns en statistiskt signifikant positiv korrelation mellan respondenternas nivå av empatisk omsorg och antal poäng de angett på JAG ANSER ATT XX BÖR UTBILDA SIG OCH BYTA ARBETE ($p = .003$). Ju högre nivå av empatisk omsorg respondenterna hade desto högre poäng hade de angett på JAG ANSER ATT XX BÖR UTBILDA SIG OCH BYTA ARBETE. Det fanns även en statistiskt signifikant positiv korrelation mellan empatidimensionen fantasi och antal poäng de angett på JAG ANSER ATT XX BÖR UTBILDA SIG OCH BYTA ARBETE ($p = .015$). Ju högre nivå av fantasi respondenterna hade desto högre poäng hade de angett på JAG ANSER ATT XX BÖR UTBILDA SIG OCH BYTA ARBETE.

Frågeställning 8. Beträffande fråga 8 visade studiens resultat att det inte fanns någon statistisk signifikant korrelation mellan respondenternas nivå av empatidimensionen personlig oro och JAG ANSER ATT XX:S ARBETSGIVARE SKA ENGAGERA SIG, OCH HJÄLPA XX ATT UTBILDA SIG ($p = .127$), eller mellan empatidimensionen fantasi och JAG ANSER ATT XX:S ARBETSGIVARE SKA ENGAGERA SIG, OCH HJÄLPA XX ATT UTBILDA SIG ($p = .926$). Mellan empatidimensionen perspektivtagande och JAG ANSER ATT XX:S ARBETSGIVARE SKA ENGAGERA SIG, OCH HJÄLPA XX ATT UTBILDA SIG fanns det en tendens till statistisk signifikant positiv korrelation ($p = .054$). Resultatet indicerade att ju högre nivå av perspektivtagande respondenterna hade desto högre poäng på JAG ANSER ATT XX:S ARBETSGIVARE SKA ENGAGERA SIG, OCH HJÄLPA XX ATT UTBILDA

SIG hade de angett. Avslutningsvis fanns det en statistisk signifikant positiv korrelation mellan respondenternas nivå av empatisk omsorg och antal poäng de hade angett på JAG ANSER ATT XX:S ARBETSGIVARE SKA ENGAGERA SIG, OCH HJÄLPA XX ATT UTBILDA SIG ($p = .010$). Ju högre nivå av empatisk omsorg respondenterna hade desto högre poäng hade de angett på JAG ANSER ATT XX:S ARBETSGIVARE SKA ENGAGERA SIG, OCH HJÄLPA XX ATT UTBILDA SIG. Korrelationstestet mellan JAG ANSER ATT XX BÖR UTBILDA SIG OCH BYTA ARBETE och JAG ANSER ATT XX:S ARBETSGIVARE SKA ENGAGERA SIG, OCH HJÄLPA XX ATT UTBILDA SIG visade att det fanns en statistisk signifikant positiv korrelation mellan JAG ANSER ATT XX BÖR UTBILDA SIG OCH BYTA ARBETE och JAG ANSER ATT XX:S ARBETSGIVARE SKA ENGAGERA SIG, OCH HJÄLPA XX ATT UTBILDA SIG ($p < .001$). Ju högre poäng respondenterna hade angivit på JAG ANSER ATT XX BÖR UTBILDA SIG OCH BYTA ARBETE desto högre poäng hade de angivit på JAG ANSER ATT XX:S ARBETSGIVARE SKA ENGAGERA SIG, OCH HJÄLPA XX ATT UTBILDA SIG.

Frågeställning 9 och 10

Frågeställning 9. I steg 1 undersöktes hur variationen hos den beroende variabeln, huruvida den anställda skulle utbilda sig med avsikten att byta arbete, påverkades av variationen på de fyra oberoende variablerna, se tabell 4. Hela modellen var statistiskt signifikant i steg 1 ($F_{4,410} = 5.20$, $p < .001$, $R^2 = .048$). Totalt kunde 4.8% av variationen hos den beroende variabel förklaras av variationen mellan de fyra oberoende variablerna. I steg 2 lades de fyra empatidimensionerna till, se tabell 4. Hela modellen i steg 2 var statistisk signifikant ($F_{8,406} = 3.43$, $p < .001$, $R^2 = .063$). Totalt 6.3% av variationen i den beroende variabeln förklarades nu av variationen mellan samtliga åtta oberoende variabler. Ökningen på 1.5% som tillkom i modell 2 var inte statistisk signifikant ($p = .165$).

Frågeställning 10. I steg 1 undersöktes hur variationen hos den beroende variabeln, huruvida arbetsgivaren bör engagera sig och hjälpa den anställda att utbilda sig, påverkades av variationen på de fyra oberoende variablerna, se tabell 4. Hela modellen var statistiskt signifikant ($F_{4,410} = 4.76$, $p < .001$, $R^2 = .044$). Totalt 4.4% av variationen hos den beroende variabeln kunde förklaras av variationen mellan de fyra oberoende variablerna. I steg 2 lades de fyra empatidimensionerna till, se tabell 4. Hela modellen i steg 2 var statistiskt signifikant ($F_{8,406} = 3.50$, $p < .001$, $R^2 = .065$). Totalt 6.5% av variationen i den beroende variabeln förklarades nu av variationen mellan samtliga åtta oberoende variabler. Det fanns en tendens till signifikans för ökningen på 2.1% som tillkom i steg 2 ($p = .070$).

Tabell 4

Hierarkiska regressionsanalyser för beroendevariabeln JAG ANSER ATT XX BÖR UTBILDA SIG OCH BYTA ARBETE (BV2) samt för beroendevariabeln JAG ANSER ATT XX:S ARBETSGIVARE SKA ENGAGERA SIG, OCH HJÄLPA XX ATT UTBILDA SIG (BV4)

Variabel	BV2				BV4			
	Steg 1		Steg 2		Steg 1		Steg 2	
	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE
Steg 1								
Kön ^a	-.20	.25	-.06	.27	-.86**	.31	-.64*	.32
Ålder	.14	.23	.15	.23	-.68*	.27	-.75**	.28
Etnicitet	-.11	.24	-.14	.25	.03	.28	-.09	.30
Utbildning	1.08***	.29	.96***	.30	-1.15***	.34	-1.20***	.36
Steg 2								
Perspektivtagande			-.02	.04			.06	.04
Empatisk omsorg			.07*	.03			.07	.04
Personlig oro			-.01	.03			.01	.03
Fantasi			.02	.03			-.03	.03
Modellsammanfattning								
F-värde	5.20***		3.43***		4.76***		3.50***	
df	(4,410)		(8,406)		(4,410)		(8,406)	
R ²	.05***		.06		.04***		.07	
ΔR^2			0.15				.02	

Not. *p < .05, **p < .01, ***p < .001.

^a Män kodades med 1 och kvinnor med 0.

Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka om det finns indikationer på attitydskillnader bland svenska folket beträffande anställda som vill studera med avsikten att byta arbete samt arbetsgivarens roll och ansvar, utifrån demografiska skillnader hos befolkningen och den anställdes kön och etnicitet. För att uppnå detta syfte utformades tio frågeställningar.

Beträffande att den anställde ville utbilda sig och byta arbete visade studiens resultat på att respondenterna var positivare inställda till att en utländsk kvinna skulle studera än en svensk man. Vidare noterades en tendens till att de kvinnliga respondenter var positivare inställda än vad de manliga respondenterna var. Ingen skillnad i attityd noterades utifrån respondenternas ålder, men respondenter med svensk bakgrund var positivare inställda än vad respondenter med utländsk bakgrund var. Högutbildade respondenter var positivare inställda än vad de lågutbildade respondenterna var. Inga skillnader noterades utifrån interaktionen mellan respondenternas kön, ålder, etnicitet och utbildningsnivå, och den anställdes kön och etnicitet.

Beträffande hur respondenternas empati relaterade till att den anställde ville utbilda sig och byta arbete visade resultaten på att personlig oro inte korrelerade. En tendens till att ju högre nivå av perspektivtagande respondenterna hade desto positivare var de till att den anställde skulle utbilda sig kunde noteras. Ju högre empatisk omsorg respondenterna hade desto positivare var de till att den anställde skulle utbilda sig. Resultaten visade även att ju högre fantasi respondenterna hade desto positivare var de till att den anställde skulle utbilda sig.

Beträffande arbetsgivarens roll och ansvar gentemot den anställde som vill utbilda sig visade studiens resultat på att det inte fanns någon skillnad i respondenternas attityd utifrån den anställdes kön och etnicitet. Vidare pekade resultaten på tendens till att kvinnliga respondenter var positivare inställda än vad manliga respondenter var, samt att yngre respondenter var positivare inställda än vad äldre respondenter var. Ingen skillnad i attityd uppmättes utifrån respondenternas etnicitet. Lågutbildade respondenter var positivare inställda än vad högutbildade respondenter var. Ingen skillnad noterades utifrån respondenternas kön och den anställdes kön och etnicitet, eller utifrån respondenternas ålder och den anställdes kön och etnicitet. Respondenter med svensk bakgrund var positivare till att arbetsgivaren skulle hjälpa och stötta anställda med utländsk bakgrund, än de var gällande de anställda med svenska bakgrund, och respondenter med utländska bakgrund var positivare till att arbetsgivaren skulle hjälpa och stötta anställda med svensk bakgrund, än de var gällande de anställda med utländsk bakgrund. Vidare visade resultaten på att lågutbildade respondenter var positivare inställda till att arbetsgivaren skulle hjälpa till när den anställde var; en svensk kvinna, en utländsk kvinna och en svensk man, men de var mindre positiva till att arbetsgivare skulle hjälpa till när den anställde var en utländsk man, medans högutbildade respondenter var mindre positiva till att arbetsgivaren skulle hjälpa till i de fall där den anställde var; en svenska kvinna, en utländsk kvinna och en svensk man, men de var positivare till att arbetsgivaren skulle hjälpa till när den anställde var en utländsk man.

Beträffande hur respondenternas empati relaterade till arbetsgivarens roll och ansvar gentemot den anställde som vill utbilda sig visade studiens resultat på att det inte fanns någon signifikant korrelation för empatidimensionen personlig oro. Inte heller fantasi korrelerade. Resultaten visade på att det fanns en tendens till att ju högre empati utifrån perspektivtagande deltagarna hade desto positivare var de till att arbetsgivaren skulle stötta den anställde. Vidare visade resultaten på att ju högre nivå av empatisk omsorg deltagarna hade desto positivare var de till att arbetsgivaren skulle hjälpa den anställde. Studiens resultat visade på att ju positivare deltagare var beträffande en av de beroende variablerna desto positivare var de även till den andra. Avslutningsvis framkom det att 4.4% av variationen beträffande den anställdes önskan om att utbilda sig och byta arbete, och 4.8% av variationen beträffande arbetsgivarens roll och ansvar gentemot den anställde som vill utbilda sig, berodde på variationen mellan

respondenternas kön, ålder, etnicitet och utbildningsnivå. Resultatet på första frågeställningen, att respondenterna var signifikant positivare till att en utländsk kvinna skulle ta steget och börja studera än en svensk man, förklarar bäst av att arbetet för jämlikhet i Sverige har resulterat i en allmän medvetenhet om utomeuropeiska kvinnors utsatthet utifrån ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv (SCB, 2020). Resultatet för den andra frågeställningen, som visade på en tendens till signifikans utifrån respondenternas könstillhörighet, där kvinnliga respondenter var positivare till att en anställd skulle utbilda sig än vad männen var, kan förklaras av att en större andel kvinnor än män är högutbildade (SCB, 2020). Ingen signifikant skillnad i attityd uppmättes utifrån respondenternas ålder. Traditionell forskning pekar mot att äldre har negativare attityd mot invandrare än vad yngre har (Monasterio et al., 2021), och författaren förväntade en skillnad här. För etnicitet uppmättes en signifikant skillnad, där respondenter med svensk bakgrund var positivare till att den anställde skulle studera än respondenter med utländska bakgrund. Detta kan, återigen, möjligtvis bero på arbetet för jämställdhet i Sverige (SCB, 2020), samt att resultatet eventuellt korrelerar med resultatet för kön, då en majoritet av respondenterna i studien faktiskt var kvinnor. Även för utbildningsnivå fanns det ett signifikant resultat, där högutbildade var positivare till att den anställde skulle utbilda sig än lågutbildade Monasterio et al. (2021). Detta resultat kan, än en gång, eventuellt förklaras av att kvinnor är högre utbildade än män och majoriteten av studiens deltagare var kvinnor (SCB, 2020). För den tredje frågeställningen fanns det inget statistiskt signifikant resultat. Författaren uppfattade detta resultat som något märkligt, då de anställda utifrån kön och etnicitet tillhörde tydliga grupper som fanns representerade bland respondenterna. Skillnader utifrån någon av de demografiska faktorerna i förhållande till den anställdes kön och etnicitet hade därför inte varit helt orimligt (Allport, 1979). En möjlig förklaring till frånvaron av signifikant skillnad skulle kunna vara att respondenternas attityder förändrades av att delta i studien. Respondenter som läste en vinjett där den anställde tillhörde respondentens utgrupp fick en positivare attityd mot denne efter att ha läst vinjetten, medan respondenter som läst en vinjett där den anställde tillhörde deras ingrupp inte fick någon skillnad i attityd. Detta kan ha resulterat i att respondenter med från början negativa attityder mot anställda tillhörande sina utgrupper ändrade sina attityder tills de blev i linje med respondenter som hade positiva attityder mot anställda tillhörande sina ingrupper (Atherton & Cross, 2020).

Resultatet för den fjärde frågeställningen, som inte resulterade inte i något signifikant resultat, kan inte ligga till grund för några slutsatser. Dock anser författaren det relevant att lyfta vad ett signifikant resultat på frågeställning ett och ett icke-signifikant resultat här pekar mot. Resultatet på frågeställning ett signalerade indikationer på en medvetenhet bland svenska folket om att en viss grupp (utomnordiska kvinnor) inte är högutbildad i samma utsträckning som övriga, och deltagarna därför var positivare till att just hon skulle utbilda sig. Resultatet på denna frågeställning (frågeställning fyra) innebär att det inte fanns någon skillnad i attityden hos svenska folket gällande vem som skulle få hjälp och stöttning av arbetsgivaren, vilket enligt författaren bådär gott utifrån ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv. Resultatet på den femte frågeställningen visade på en tendens till signifikans utifrån respondenternas kön, som pekade mot att kvinnliga deltagare var positivare inställda till att arbetsgivaren skulle hjälpa den anställde än vad de manliga deltagarna var. Detta resultat var i linje med resultatet på frågeställning två, som förklarades av att en större andel kvinnor än män är högutbildade (SCB, 2020), och att en möjlig förklaring till detta är att kvinnor anser att utbildning är något att eftersträva om möjlighet ges. Utifrån respondenternas ålder kunde en tendens till signifikans urskiljas, som pekade mot att yngre deltagare var positivare till att arbetsgivaren skulle hjälpa till än äldre deltagare. Resultatet kan eventuellt förklaras av att de yngre studiedeltagarna till viss del ansåg sig tillhöra samma ingrupp som den anställde (lågutbildade) och därför var positivare till att arbetsgivaren skulle hjälpa till än vad de äldre deltagarna var (Allport et al., 1979). Ingen signifikant skillnad kunde urskiljas utifrån respondenternas etnicitet. Det går inte

att dra några slutsatser utifrån detta, men frånvaron av skillnad utifrån etnicitet kan eventuellt förklaras av att minoritetsgrupper i Sverige upplever jämlikhet och har en stark identitetskänsla med det svenska samhället, och att befolkningen i Sverige utifrån detta tillhör och bör ses som tillhörande samma ingrupp (svenskar) (Schaefer & Simon, 2019). Utifrån deltagarnas utbildningsnivå fanns ett signifikant resultat, som visade på att deltagare med lägre utbildningsnivå var positivare till att arbetsgivaren skulle hjälpa till och stötta den anställde än vad deltagare med högre utbildningsnivå var. Resultatet skulle eventuellt, likt resultatet utifrån deltagarnas ålder, kunna förklaras av att de lågutbildade studiedeltagarna ansåg sig tillhöra samma ingrupp som den anställde (lägutbildad) och därför var positivare till att arbetsgivaren skulle hjälpa till än vad de högre utbildade deltagarna var (Allport et al., 1979). Något som eventuellt talar emot detta är var skiljelinjen mellan högutbildad och lågutbildad drogs. Att endast anse studier på högskola eller universitet som hög utbildning, som det gjorts i denna studie, innebär att det blir en stor spridning på de som hamnar i utbildningsklassen lågutbildad. Att bunta ihop en person som är helt utbildad, eller kanske bara läst klart grundskolan, med en person som läst en eftergymnasial utbildning på 2 år, eller någon annan icke-poänggivande utbildning, blir problematiskt och väcker frågan om huruvida dessa kan anses ha likartade åsikter utifrån utbildningsnivå. Beträffande den sjätte frågeställningen kunde ingen signifikant skillnad urskiljas utifrån interaktionen mellan respondenternas kön och den anställdes kön och etnicitet. Inga slutsatser kan därför dras, men frånvaron av signifikanta resultat på denna frågeställning skulle eventuellt kunna förklaras av att deltagarna från minoritetsgrupper ser sig som en del av majoritetsgruppen (Schaefer & Simon, 2019) och därför har liknande attityd som majoritetsgruppen i frågan (Sommerlad & Berry, 1970). Beträffande interaktionen mellan respondenternas ålder och den anställdes kön och etnicitet kunde inte heller där något signifikant resultat urskiljas. Det går återigen inte att dra några slutsatser, men detta resultat tolkas av författaren som något positivt, nämligen att arbetet för jämställdhet och jämlikhet i samhället påverkar befolkningen likartat och oberoende av befolkningens ålder. För interaktionen mellan deltagarnas etnicitet och den anställdes kön och etnicitet visade studiens resultat på ett signifikant resultat. Deltagare med svensk bakgrund var positivare till att arbetsgivaren skulle hjälpa och stötta anställda med utländsk bakgrund, än de var gällande de anställda med svenska bakgrund, och deltagare med utländska bakgrund var positivare till att arbetsgivaren skulle hjälpa och stötta anställda med svensk bakgrund, än de var gällande de anställda med utländsk bakgrund. Detta resultat kan upplevas märkligt, då det hade varit mer i linje med traditionell forskning om deltagarna hade varit positivare till anställda med samma etniska bakgrund som de själva (Allport et al., 1979). Detta resultat har enligt författaren två möjliga förklaringar, varav den ena mer trolig än den andra. Den första förklaringen är att deltagarna, genom att läsa vinjetten, satt sig in i den anställdes situation. Resultatet av detta blev att de deltagare som levde sig in i en anställd som tillhörde deras utgrupp fick en positivare attityd mot denne, medan de deltagare som levde sig in i en anställd som tillhörde deras ingrupp inte fick någon förändring i attityd. Detta resulterade i den signifikanta skillnaden, där deltagarna var positivare mot anställda tillhörande sin utgrupp än de var mot anställda tillhörande sin ingrupp (Atherton & Cross, 2020). Den andra, mindre sannolika, förklaringen i sammanhanget är deltagareffekten, som kort går ut på att respondenterna betett sig på ett onaturligt sätt utifrån att de listat ut, eller tror sig ha listat ut, studiens syfte. Då studien utfördes med mellangruppsdesign visste deltagarna inte om att det fanns fler versioner av vinjetten, där den anställde hade annorlunda kön och etnicitet. Informationen de hade tillgänglig var namnet på den anställde i vinjetten, som gav dem information om den anställdes kön samt en stark indikation gällande etnicitet, vetskap om sin egen etnicitet samt namnet på författaren till denna studie (som stod i missivbrevet) som är utländskt klingande. Då författaren medvetet valde ut namn som respondenterna skulle placera i Skandinavien och mellanöstern/Afrika till vinjetterna, för att säkerställa att respondenterna skulle anta rätt etnisk bakgrund, gick det

eventuellt att lista ut att syftet med studien till viss del var att se om det fanns en skillnad i deras svar utifrån deras etniska bakgrund och den anställdes etnicitet. Denna ”medvetenhet” kan ha resulterat i att deltagarna, för att inte uppfattas som partiska eller liknande, var lite extra positiva i de fall där den anställde inte hade likartad etnicitet som de själva, och mindre positiva eller neutrala i de fall där de hade likartad etnicitet. De var helt enkelt politiskt korrekta under luppen (Maner, 2008; Orne, 1962). Gällande interaktionen mellan deltagarnas utbildningsnivå och den anställdes kön och etnicitet framkom ett signifikant resultat. Lågutbildade deltagare var positivare inställda till att arbetsgivaren skulle hjälpa till när den anställde var; en svensk kvinna, en utländsk kvinna och en svensk man, men de var mindre positiva till att arbetsgivare skulle hjälpa till när den anställde var en utländsk man, medans högutbildade deltagare var mindre positiva till att arbetsgivaren skulle hjälpa till i de fall där den anställde var; en svenska kvinna, en utländsk kvinna och en svensk man, men de var positivare till att arbetsgivaren skulle hjälpa till när den anställde var en utländsk man. Att de yngre deltagarna var positivare inställda till arbetsgivaren skulle hjälpa till när den anställde var en svensk kvinna, en utländsk kvinna och en svensk man kan eventuellt bero på att de lågutbildade studiedeltagarna ansåg sig tillhöra samma ingrupp som den anställde (lågutbildad) och därför var positivare till att arbetsgivaren skulle hjälpa till än vad de högre utbildade deltagarna var (Allport et al, 1979). Att de var mindre positiva till att arbetsgivaren skulle hjälpa till när den anställde var en utländsk man förklaras bäst av att stereotypen kopplad till invandarmän från mellanöstern inte är den gynnsammaste (Lee et al., 2013), och lågutbildade har negativare attityd mot invandrare än vad högutbildade har (Monasterio et al., 2021). Beträffande resultatet för de högutbildade deltagarna kan en möjlig förklaring vara att när den anställde är en svensk kvinna, en utländsk kvinna eller en svensk man, så är grupptillhörigheten här utifrån utbildningsnivå, och lågutbildade tillhör då de högre utbildades utgrupp, varför de högutbildade är mindre positiva till att arbetsgivaren ska hjälpa till (Allport et al., 1979). Samt, finner författaren det högt troligt, att de högutbildade med största sannolikhet har kämpat för att utbilda sig och därför är mindre positiva till att någon ska få hjälp och stöttning för att göra samma sak. Men i vinjetten där den anställde är en utländsk man triggas inte samma negativa stereotyp kopplad till invandarmän från mellanöstern hos de högutbildade (Lee et al., 2013), istället blir de högutbildade deltagarna medvetna om den anställdes utsatthet utifrån etnicitet och, då högre utbildade har positivare attityd till invandrare (Monasterio et al., 2021), blir effekten här istället att deltagare med högre utbildning är positivare till att arbetsgivaren ska hjälpa till.

Resultatet på den sjunde frågeställningen, som visade att empatidimensionen personlig oro inte korrelerade, anser författaren som rimligt då frågan i sig inte innebar någon risk för deltagaren. För empatidimensionen perspektivtagande noterades en tendens till positiv korrelation, som innebar att ju högre nivå av perspektivtagande de hade desto positivare var de till att den anställde skulle utbilda sig. Då resultatet inte var signifikant går det inte att dra några slutsatser, men författaren anser att det är rimligt att personer som kan ta någon annans perspektiv är positiva i frågan. För Empatidimensionen empatisk omsorg innebar den signifikanta korrelationen att ju högre empatisk omsorg deltagare hade desto positivare var de till att den anställde skulle utbilda sig. Detta ter sig rimligt, att personer som har en hög förmåga att känna för andra även anser att en person ska göra något som kommer att leda till en förbättrad livssituation. Även för empatidimensionen fantasi noterades en signifikant korrelation, där ju högre fantasi deltagare hade desto positivare var de till att den anställde skulle utbilda sig. Deltagare med hög fantasi kunde leva sig in i den anställdes situation, och därför vara mer positivt inställda till att den anställde skulle utbilda sig. För den åttonde frågeställningen, som visade på att det inte fanns någon signifikant korrelation för empatidimensionen personlig oro, var resultatet i linje med resultatet på frågeställning 7 och anses av författaren som rimligt. Inte heller fantasi korrelerade. Det fanns en tendens till positiv signifikans för perspektivtagande, som indikerade att ju högre empati utifrån perspektivtagande deltagarna hade desto positivare

var de till att arbetsgivaren skulle stötta den anställda. Resultatet var i linje med resultatet på frågeställning sju. Inga slutsatser kan dras då resultatet inte var statistiskt signifikant, men författaren ser på det likadant här som för frågeställning sju; det är rimligt att anta att personer som har en hög förmåga att ta andra människors perspektiv kan se det hela från den anställdes perspektiv, och därför är positiva beträffande att arbetsgivaren ska hjälpa till. Studiens resultat visade på en signifikant positiv korrelation för den fjärde empatidimensionen, empatisk omsorg, vilket också är i linje med resultatet på frågeställning sju. Ju högre nivå av empatisk omsorg deltagarna hade, desto positivare var de till att arbetsgivaren skulle hjälpa den anställda.

Det framkom en signifikant positiv korrelation mellan de två beroende variablerna, som innebar att ju positivare deltagare var beträffande en av de beroende variablerna desto positivare var de även till den andra. Författaren anser dock att korrelationen är att anse som acceptabelt låg.

Beträffande frågeställning nio och tio visade resultaten från de två regressionsanalyserna att båda modellerna (för BV2 och BV4) var signifikant i steg 1. Förändringen som tillkom när de fyra empatidimensionerna lades till i modellerna i steg 2 var inte statistiskt signifikanta. Detta bör enligt författaren tolkas som något positivt; att empati inte har en signifikant inverkan på deltagarnas attityder i dessa frågor.

Styrkor och svagheter. Studiens största styrka är att den utfördes i form av en vinjettstudie med mellangruppsdesign. Detta minimerade risken för att deltagarna skulle bli medvetna om studiens sanna syfte och agera på ett icke-gynnsamt sätt (Orne, 1962). Vidare anses det stora deltagarantalet samt metoden för att hitta deltagare vara en styrka. Genom att leta i privata grupper på Facebook kunde författaren rikta sig in på den grupp av människor som behövdes för studien. Detta innebär samtidigt en svaghet, då deltagarnas deltagande i de olika vinjetterna inte berodde på slumpen. Vissa avgränsningar gjordes unders studiens gång beträffande deltagarnas; ålder, etnicitet och utbildningsnivå, vilka ses som studiens uppenbara brister. Detta var nödvändigt enligt författaren, dels ur ett analysperspektiv men främst utifrån realistiska förväntningar utifrån tid och resurser för att utföra studien. Antalet deltagare landade i slutändan på 415 deltagare. Författaren är övertygad om att antalet deltagare hade behövt vara flera gånger fler om dessa uppdelningar inte hade gjorts. Uppdelning utifrån ålder gjordes med en skiljelinje vid 32 år. Detta eftersom huvudpersonerna i vinjetterna var beskrivna som just 32 år gamla. Motiveringen här var att alla deltagare upp till 31 år gamla ska ha lättare att se den anställdes situation framför sig, medans deltagare 32 år gamla eller äldre har passerat eller är i samma ålder, och därför inte se det lika aktuellt. Med det sagt, att sätta 32 åringar i samma åldersklass som 68 åringar är inte helt oproblematiskt, utifrån vad det stora åldersspannet kan ha inneburit. En 32 åring kan ha fötts samtidigt som en 35 åring börjat ändra i tankebanor utifrån jämställdhetsfrågor. Det som kommer naturligt för den ene kan ha betytt stora förändringar i livet för den andre. Beträffande etnicitet gick skiljelinjen vid båda föräldrar födda utomlands för att räknas som utländsk bakgrund. Denna uppdelning kom från att om en förälder är född i Sverige bör deltagaren haft lättare för att identifiera sig med det svenska samhället, och se sig som åtminstone delvis svensk, samt introducerats för det svenska språket och traditioner i hemmet innan denne börjat på förskola. Det finns risker med denna uppdelning då en del av deltagarna med båda föräldrarna födda utomlands ändå kanske uppfostrats med den svenskaste uppfostran, då deras föräldrar själva kommit till Sverige som små. Eller att en del av deltagarna med minst ena föräldern född i Sverige uppfostrats på ett sätt där föräldern som fötts utomlands lagt mest vikt vid kulturen från sitt födelseland. Trots dessa risker föreföll denna uppdelning relativt trygg. När det kom till definitionen ”utländska bakgrund” var det aningen svårare. Trots att författaren medvetet gick med i Facebookgrupper där medlemmarna med största sannolikhet hade sitt ursprung i mellanöstern eller Afrika, är inte deltagarna med utländsk bakgrund en homogen grupp. I mellanöstern och Afrika finns det olika folkgrupper, nationaliteter och

religionstillhörigheter, som onekligen har inverkan på attityderna. Namnen som valdes till de anställda med utländsk bakgrund (Fatima och Abdullah) är starkt kopplade till Islam. Det är inte orimligt att anta att en del av den svenska befolkningen med ursprung i mellanöstern och Afrika har mindre positiva attityder mot muslimer, möjligtvis utifrån vad de eller deras familjemedlemmar har blivit utsatta för i sina hemländer. På samma sätt är det så att en del av deltagarna med utländsk bakgrund själva kan ha varit muslimer, och utifrån detta haft positivare attityder mot muslimer. Författaren funderade över att använda namn som var utomskandinaviska men samtidigt religionsneutrala, men övergav den idén då det fanns risk att deltagarna skulle placera deras ursprung i övriga Europa eller USA, och då skulle namnen inte få önskad effekt. Förstudien som gjordes för att välja namn till vinjetterna hade enbart 6 deltagare, där fördelningen mellan män och kvinnor var kraftigt skev (5 kvinnliga deltagare och 1 manlig deltagare). Risken för att deltagare från olika vinjetter ska få reda på att det finns andra vinjetter och sprida informationen vidare finns alltid, och författaren valde därför att inte sprida förstudien utanför en mindre privat krets av människor, vilket resulterade i endast 6 deltagare. Uppdelningen utifrån utbildningsnivå kom utifrån att en fullgjord utbildning på högskola eller universitet resulterar i en akademisk examen, något som skiljer sig från yrkesutbildningar som kan läsas på olika nivåer efter grundskolan. Utifrån enkätens utformning, där den inte kunde skickas in om samtliga frågor inte besvarats, fanns inget internt bortfall. Det är dock inte orimligt att en del människor har påbörjat studien men inte skickat in den, av olika skäl. Andelen externa bortfall är omöjligt att beräkna, då länkar till de fyra vinjetterna spreds i Facebook-grupper med drygt 90 000 medlemmar totalt. Andelen kvinnliga deltagare var fler än manliga deltagare. För en av vinjetterna, vinjetten där den anställde hette Karin, var det oproportionerligt fler kvinnor än män (101 kvinnor och 17 män) innan författaren började rikta länken till grupper och individer som uppfyllde kraven för de deltagare som behövdes, och 112 kvinnor och 25 män när jakten på deltagare var klar. Författaren misstänker att det kan bero på att många av de manliga deltagare som tryckte på länken och såg namnet ”Karin” i vinjetten inte tyckte att det verkade vara något intressant att engagera sig i, och helt enkelt valde att inte delta i studien. Självfallet finns det inga belägg för detta, utan det är enbart en misstanke utifrån hur pass mycket det skiljer sig mellan kvinnliga och manliga deltagare på den vinjetten jämfört med de andra vinjetterna. Att datainsamlingen gjordes via ett webbformulär där en länk delades ut var enligt författaren rätt väg att gå. Det minimerade risken för att deltagarna skulle påverkas på något sätt samt möjliggjorde att nå ut till en representativ andel av populationerna som studien avsåg att studera. En svaghet med att majoriteten av deltagarna hittades via Facebookgrupper är att inte alla grupper i det svenska samhället är lika aktiva på sociala medier, och stickprovet är därför inte representativt för hela befolkningen. Exempelvis kan det finnas stora skillnader mellan hur stor andel av < 25 år gamla kvinnor med utomnordisk bakgrund kontra hur stor andel av > 55 år gamla kvinnor med utomnordisk bakgrund som har ett Facebookkonto. En del av deltagarna som deltog i studien mot slutet kände författaren. Författaren funderade över huruvida dessa skulle inkluderas i studien, då risken för deltagareffekter (Maner, 2008; Orne, 1962) var stor. Författaren valde att inkludera dessa deltagare i studien då andelen deltagare som kände författaren var relativt jämnt fördelade mellan samtliga fyra vinjetter, och en eventuell effekt av att känna författaren skulle drabba samtliga vinjetter på ett relativt jämbördigt sätt. Valet att mäta deltagarnas empati kan ha haft inverkan på det externa bortfallet. Tjugoåtta av studiens totalt 37 frågor var för att mäta deras empati. Det är inte orimligt att utgå från att det höga antalet frågor resulterat i att en okänd andel deltagare inte fullgjort studien. Hade frågorna för mätning av empati inte varit inkluderade är det därför rimligt att utgå från att det hade varit lättare att hitta fler deltagare. För att mäta deltagarnas empati anser ändå författaren att valet av empatiskala var rätt. Empatiskalan är väl beprövad och ger bevisligen ett bra mått på deltagarnas empati på de fyra empatidimensionerna (Davis, 1983). Författaren använde en redan översatt och validerad version av empatiskalan

(Jakob Håkansson, universitetslektor vid Stockholms universitet, personlig kommunikation, 30 november 2020) vilket bådar gott beträffande reliabiliteten. Vidare anser författaren att Cronbach's alfa som uppmättes för de fyra empatidimensionerna, som blev; .63 för perspektivtagande, .75 för empatisk omsorg, .73 för personlig oro och .73 för fantasi, är att anse som tillräckliga, speciellt då empati aldrig utgjorde en central del av studien.

Ett uppenbart hot mot studiens validitet är risken för typ-1 fel. Då det utfördes ett stort antal signifikanstester, närmare 40 stycken tester, med en signifikansnivå på 5%, finns det en risk för att ett par signifikanta resultat berott på slumpen. Ett annat hot mot studiens validitet är uppdelningen av åldersklasser. Genom att sätta in alla i åldrarna 32-68 år i en och samma åldersklass uppstår problemet med att människor i olika skeenden i livet, samt sannolikt en uppväxt med olika normer och värderingar, hamnar i samma kategori. Det är inte osannolikt att anta att värderingarna och synsättet beträffande exempelvis jämställdhet skiljer sig åt mellan en 32 åring och en 68 åring. Hur studiens deltagare har hittats är också ett hot mot studiens validitet. Deltagarna hittades genom ett bekvämlighetsurval, där de som uppfyllde kriterierna fick delta. Urvalet var således inte representativt för hela den svenska befolkningen, då det inte var ett obundet slumpmässigt urval (OSU).

Slutsats. Studiens resultat pekar mot att det finns en medvetenhet hos befolkningen beträffande de utomnordiska kvinnornas utsatthet och underläge, vilket enligt författaren är ett tecken på att arbetet för jämställdhet och jämlikhet i Sverige går i rätt riktning och ger resultat. Vidare visade resultaten på vissa skillnader i attityd utifrån deltagarnas demografiska skillnader, vilka var i linje med traditionell forskning. Ett resultat som stod ut och, enligt författaren, var extra viktigt var resultatet på den sjätte frågeställning. Att deltagarna var positivare till att arbetsgivaren skulle hjälpa anställda tillhörande deras etniska utgrupper, än de var till att arbetsgivaren skulle hjälpa anställda tillhörande deras etniska ingrupper. Författaren anser att denna studies resultat styrker resultaten som Atherton och Cross fick på sin studie; att människor kan få en positivare attityd till sina utgrupper genom att sätta sig in i deras situation. Förslag på framtida forskning är att studera vilka metoder för att sätta sig in i andra människors situation som resulterar i störst attitydförändring, då detta enligt författaren kan vara till stor nytta i arbetet mot intolerans och främlingsfientlighet i samhället.

Referenser

- Allamong, M. B., & Peterson, D. A. M. (2021). Screw those guys: Polarization, empathy, and attitudes about out-partisans. *Political Psychology*, 42, 349–369. doi.org/10.1111/pops.12701
- Allport, G. W., Clark, K., & Pettigrew, T. (1979). *The nature of prejudice (25th anniversary edition)*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company. (original work published 1954)
- Atherton, G., & Cross, L. (2020). Walking in my shoes: Imagined synchrony improves attitudes towards out-groups. *Psychological Studies*, 65, 351–359. doi.org/10.1007/s12646-020-00568-6
- Bazán-Monasterio, V., Gil-Lacruz, A. I., & Gil-Lacruz, M. (2021). Life satisfaction in relation to attitudes towards immigrants among Europeans by generational cohorts. *International Journal of Intercultural Relations*, 80, 121–133. doi.org/10.1016/j.ijintrel.2020.10.005
- Brylka, A., Mähönen, T. A., & Jasinskaja-Lahti, I. (2015). National identification and attitudes towards Russian immigrants in Finland: Investigating the role of perceived threats and gains. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56, 670–677. doi.org/10.1111/sjop.12242

- Cassidy, M., & Rydberg, J. (2020). Does sentence type and length matter? Interactions of age, race, ethnicity, and gender on jail and prison sentences. *Criminal Justice and Behavior: an International Journal*, 47, 61–79. doi.org/10.1177/0093854819874090
- Davis, M. H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 113–126. doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.113
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L. & Saguy, T. (2007). Another view of “we”: Majority and minority group perspectives on a common ingroup identity. *European Review of Social Psychology*, 18, 296–330. doi.org/10.1080/10463280701726132
- Francois, A., & Magni-Berton, R. (2013). Individual gendered attitudes toward immigrants. Empirical evidence from French surveys. *The Social Science Journal*, 50, 321–330. doi.org/10.1016/j.soscij.2013.02.004
- Goldscheider, F., Goldscheider, C., & Rico-Gonzalez, A. (2014). Gender equality in Sweden: Are the religious more patriarchal? *Journal of Family Issues*, 35, 892–908. doi.org/10.1177/0192513X14522236
- Huppert, E., Cowell, J. M., Cheng, Y., Contreras-Ibáñez, C., Gomez-Sicard, N., Gonzalez-Gadea, M. L., ... Decety, J. (2019). The development of children’s preferences for equality and equity across 13 individualistic and collectivist cultures. *Developmental Science*, 22, 1–15. doi.org/10.1111/desc.12729
- Lee, Y. -T., McCauley, C., & Jussim, L. (2013). Stereotypes as valid categories of knowledge and human perceptions of group differences. *Social and Personality Psychology Compass*, 7, 470–486. doi.org/10.1111/spc3.12039
- Nichols, A. L., & Maner, J. K. (2008). The good-subject effect: Investigating participant demand characteristics. *The Journal of General Psychology*, 135, 151–166. doi.org/10.3200/GENP.135.2.151-166
- Orne, M. T. (1962). On the social psychology of the psychological experiment: With particular reference to demand characteristics and their implications. *American Psychologist*, 17, 776–783. doi.org/10.1037/h0043424
- Schaefer, C. D., & Simon, B. (2020). Muslims’ experiences of equality recognition in Germany: Effects on identification with the larger society and on equality recognition of other societal subgroups. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*, 26, 32–41. doi.org/10.1037/cdp0000270
- Schuchart, C., Glock, S., & Dunkake, I. (2021). The influence of in-group and out-group favouritism on the disciplinary practice of ethnic majority and minority preservice teachers. *Social Psychology of Education*. doi.org/10.1007/s11218-021-09627-w
- Sommerlad, E. A., & Berry, J. W. (1970). The role of ethnic identification in distinguishing between attitudes towards assimilation and integration of a minority racial group. *Human Relations*, 23, 23–29. doi.org/10.1177/001872677002300103
- Staland-Nyman, C., Houkes, I., de Rijk, A., Verdonk, P., & Hensing, G. (2021). Gender equality in domestic work and sickness absence - a population-based study on women and men in Sweden. *Women & Health*, 61, 325–336. doi.org/10.1080/03630242.2021.1872759
- Statistiska centralbyrån. (2020). *På tal om kvinnor och män*. Örebro: Författaren.
- Strabac, Z., Aalberg, T., Jenssen, A. T., & Valenta, M. (2016). Wearing the veil: hijab, Islam and job qualifications as determinants of social attitudes towards immigrant women in Norway. *Ethnic & Racial Studies*, 39, 2665–2682. doi.org/10.1080/01419870.2016.1164878
- Winterich, K. P., Mittal, V., & Ross, W. T. (2009). Donation behavior toward in-groups and out-groups: The role of gender and moral identity. *Journal of Consumer Research*, 36, 199–214. doi.org/10.1086/596720