

Mälardalens högskola  
Akademin för Samhälls- och teknikutbildning

# Har mellanöstliga namn en inverkan på möjligheter till anställning?

- En studie om fördomar vid anställningsprocesser

Jwan Murtadha

Kandidatuppsats i psykologi, VT 2008  
Handledare: Eric Hansen  
Examinator: Lena Almqvist

## Har mellanöstliga namn en inverkan för möjligheter till anställning?

Jwan Murtadha

Fördomar och diskriminering existerar ännu i dagens samhälle. Rasfördomar förekommer dagligen i olika arbetsmiljöer och även under anställningsprocesser. Denna undersökning syftar till att studera och utforska om namn spelar en avgörande roll vid bedömning av en arbetsansökan. För att besvara syftet med denna undersökning utfördes en undersökning där studenter vid Mälardalens Högskola fick läsa en arbetsannons och en arbetsansökan med olika namn. Därefter fick deltagarna skatta och bedöma de arbetssökande utifrån tolv egenskaper samt finna om de sökande var lämpliga för arbetstjänsten som civilingenjör. Undersökningen påvisade att namn inte har betydelse för hur man bedömer en arbetssökande då det inte fanns en signifikant skillnad mellan namn och hur man bedömde en arbetssökande.

*Key words:* prejudice, workplace, Middle Eastern, discrimination, job application

### Inledning

Vad är fördomar? Vad innebär det att vara fördomsfull och diskriminerande? Enligt Britannica Online Encyclopedia (2008) handlar fördomar om att en individ har en fientlig inställning utan tillräcklig kunskap eller en irrationell hostilitet gentemot en individ, en grupp eller en ras (Britannica Online Encyclopedia, 2008). Oxford Reference Online (2008) talar om att fördomar är en förutfattad mening mot en person. Fördomar är karakteriserade av stereotypiska övertygelser som saknar sanningsenliga synvinklar utan är helt baserade på individens egna känslor och attityder.

Det finns många definitioner av rasdiskriminering varav en ur sociologiskt perspektiv. Sociologer har en bredd infallsvinkel av vad som kan utgöra diskriminering. Levin och Levin (1982) menar att diskriminering är en orättvis behandling av medlemmar ur en särskild grupp eller kategorisering av människor grundad på grupptillhörighet istället som grund på individuella egenskaper. Feagin och Eckberg (1980) definierade diskriminering som handlingar av dominanta etniska grupper som har negativa inverknings på underordnade etniska grupper. Fishbein (2002) skriver att diskriminering är skadliga handlingar gentemot medlemmar av underordnade grupper.

Denna undersökning definierar fördomar och diskriminering som omdömen eller handlingar av en individ som förbiser en annan individs rättigheter, vilka åstadkommer fysisk och psykisk skada (Britannica Online Encyclopedia, 2008).

## *Rasfördomar och dess arter*

Tougas, Desruisseaux, Desrochers, St-Pierre, Perrino och Sablonnière (2004) talar om att det existerar två former av rasfördomar. Den första formen är en traditionell fördom vars egenskaper är mera öppna och uppenbara. Här visar man öppet sina känslor och tankar om andra människogrupper (Tougas et al., 2004). En individ är inte rädd för att andra människor skall veta vad denne anser om andra människogrupper. Ett exempel på denna form av rasfördomar är olika rasistiska och nazistiska organisationer som är väldigt öppna med sina åsikter om andra rasgrupper. I sådana organisationer sker demonstrationer om förakten av andra människogrupper i offentliga sammahang. Men det är inte endast rasistiska organisationer som visar sina fördomar öppna. Det sker även fördomar av denna art inom arbetsplatser där en arbetsgivare vägrar att anställa en person på grund av dennes etnicitet. Detta är skillnaden mellan den första och andra formen av rasfördomar då den andra formen talar om fördomar som är dolda och försåtliga (Tougas et al., 2004). Här visar man inte sina åsikter om andra människogrupper offentligt. Inom denna form är åsikterna av subtil karaktär. Man erkänner inte bland människor att man är fördomsfull. Men individen uttrycker sina fördomar på så vis så att andra människor inte uppfattar det som fördomar.

Undersökningar visar att trots att det finns en öppen form av fördomar så utsätter färre människor andra för fördomar öppet idag påstår Tougas et al. (2004). Anledningen till varför färre människor idag visar fördomar öppet beror på de nya sociala normerna och främjanden av jämlikhetsvärderingar. Vi lever i ett mer integrerat samhälle idag där vi möter och samverkar med människor från olika delar av världen. Det är inte accepterat idag att visa sina fördomar så som det var under exempelvis 1950 – talet. Men dessa förändringar i normer och värderingar innebär inte en total uteslutning av tidigare fördomsfulla synsätt eller beteenden (Tougas et al., 2004). Fördomar existerar ännu och är av subtil karaktär och råder främst i västvärlden. McConahay (1982, 1986) definierar fördomar som motstridiga åsikter i den betydelsen att en människogrupp känner sig orättvist behandlade på grund av att minoriteter drar nytta av genomförande av det positiva diskrimineringsprogram som exempelvis sker i USA. Tougas et al. (2004) skriver att minoritetsgrupper har åstadkommit mycket i området anställning då många arbetsgivare försöker att anställa människor av olika rasgrupper för att vara jämställda. Dessa skillnader i samhällen betraktas som ogrundade och indirekt kränkningar gentemot grundläggande sociala värderingar såsom jämställdhet. Detta är en anledning till varför rasfördomar råder ännu idag.

## *De psykologiska effekterna av rasfördomar och stereotypning*

En stor fascination för organisationsforskare att studera diskriminering och rasfördomar på arbetsplatser har väckts då mångfald på den amerikanska arbetsplatsen påvisar en ökning skriver Deitch et al. (2003). Forskningen inom detta område har fokuserat på att utforska den fördomsfulla individens förfaringssätt av diskriminering och fördomar på arbetsplatsen (Deitch et al., 2003). Studier kring offren för diskriminering har tillkommit de senaste åren. Forskning kring detta ämnesområde har påvisat att medlemmar av etniska grupper får fysiska och psykiska skador på grund av fördomar på arbetsplatser.

Rasstereotypning förekommer när man förväntar sig ett speciellt beteende eller prestation av en människa som är baserade på övertygelser av den etniska gruppen människan tillhör (Cocchiara & Quick, 2004). På senare år har forskning kring rasfördomar och stereotyper uppmärksammat de unika erfarenheterna som minoriteter upplever vid diskriminering och fördomar. Forskning har påvisat att en individ som erfar diskriminering på sin arbetsplats kan uppleva psykologiska stressfaktorer och kan i värsta fall även bidra till fysiska sjukdomar såsom högt blodtryck och hjärtsjukdomar (Contrada et al., 2000).

Rasistisk diskriminering har en inverkan på en individs välbefinnande men det är väsentligt att förstå betydelsen som rasdiskriminering har på organisationens hälsa menar Cocchiara och Quick (2004). Rasdiskriminering och fördomar på arbetsplatser kan medföra enorma konsekvenser för en organisation då den utsatta individen känner mindre motivation och har sämre moral till att arbeta. Det är bevisat att det finns en oro hos de utsatta etniska grupperna då dessa vill motbevisa stereotypiska förutfattade meningar och denna oro leder till en låg prestationsnivå (Cheryan & Bodenhausen, 2000). Detta leder i sin tur till ökad frånvaro, vilket har negativa konsekvenser för organisationen som riskerar förluster i personal samt vinst.

Shin och Kleiner (2001) skriver att det finns ett antal psykologiska inverkningsområden som uppstår vid rasfördomar hos den utsatte. Självkänsla är essentiellt för individer då detta är en faktor som definierar vilka vi är och var vi tillhör i ett samhälle. Självkänsla är en attityd där man finner en acceptans för sig själv. Detta är en av de mest grundläggande elementen för mental hälsa (Shin & Kleiner, 2001). Vid arbetssituationer där det uppstår rasfördomar och diskriminering finns det risk för att den utsatte individen kan producera känslor av osäkerhet och låg självkänsla. Individen känner sig utsatt, utanför och blir eventuellt en ensamvarg, vilket leder till mental ohälsa (Shin & Kleiner, 2001).

### *Hur ser den svenska arbetsmarknaden ut för invandrare?*

Forskare och politiker har uppvisat en enorm stor uppmärksamhet för hur den svenska arbetsmarknaden ser ut för den utländska befolkningen. Många forskare hävdar att det finns stora skillnader mellan svenskar och invandrare på arbetsmarknaden. Redovisningar från arbetskraftsundersökningar (AKU) visade att 75 % av den svenskbefolkningen hade anställning under det fjärde kvartalet 2004 (Skans & Åslund, 2005) och siffran för invandrarbefolkningen visade sig vara 59 % och i många grupper var antalet sysselsatta lägre än så.

Ett stort samhällsproblem idag är segregation som anses vara den bakomliggande och medverkande kraft till skillnaderna på arbetsmarknaden i Sverige skriver Skans och Åslund (2005). Forskare talar om att etnisk segregation mellan arbetsplatser är ett område som saknar forskning i Sverige oberoende av den stora inverkan och betydelsen som den antas ha för olika individers möjligheter på arbetsmarknaden. En segregerad arbetsplats är en konsekvens av huvudsakliga mönster för diskriminering. Ett exempel på detta är om en arbetsgivare anställer minoritetspersoner till lägre löner resulterar detta till att minoriteten kommer att vara koncentrerade till de arbetsgivare som ger likartade löner (Skans & Åslund, 2005). Detta fenomen återfinns i sociologiska och ekonomiska teorier om segregerade arbetsplatser där

specifika grupper till en stor omfattning finner sig i lågbetalade arbeten med ogynnsamma framtidsutsikter.

Forskning visar att invandrare är mer exponerade mot individer med samma etniska bakgrund i jämförelse med individer med svensk härkomst (Skans & Åslund, 2005).

Nilsson (2004) skriver att under 1960 – talet arbetade svenskfödda och utrikesfödda i lika stor grad. Arbetsmarknaden för invandrare har försämrats sedan 1970 – talet. Denna försämring gäller både de nyanlända invandrare såväl som de utrikes födda som har varit bosatta i Sverige under en lång tid (Nilsson, 2004).

Antalet sysselsatta bland svenskar och invandrare var hög i Sverige under 1950- och 1960 – talen. I början av 1960 – talet var sysselsättningen inom gruv- och tillverkningsindustrin hög. Under tidsperioden 1960 – 1975 hade dessa näringsområden högsta sysselsättningsgrad skriver Nilsson (2004). Det existerade en stor efterfråga på arbetskraft och det var enkelt för individer som inte hanterade det svenska språket väl att få arbete inom dessa områden.

Sysselsättningen inom gruv- och tillverkningsindustrin har minskat med 30 % från 1960 talet fram till idag (Nilsson, 2004). Inom offentliga och privata tjänster har antalet sysselsatta ökat enormt i jämförelse med femtio år sedan. Nilsson (2004) talar om att efterfrågan på arbetskraft helt har ändrat form sedan 1970 – talet och detta har inverkat förvärvsfrekvensen för nyanlända invandrare på ett dramatiskt sätt. Vad som även inverkar förvärvsfrekvensen är återutvandring. Nilsson (2004) rapporterar att denna var betydande högre bland de individer som invandrade på 1960 – talet jämfört med vad den har varit under de senaste åren. Nilsson (2004) skriver att den tidens arbetskraftsinvandrare återvände till sina hemländer då de hade svårigheter att få arbete. De människor som invandrar till Sverige idag gör det inte på grund av arbetsmarknadsskäl och återutvandringen är lägre.

Det som avgör om man som invandrare får ett arbete i Sverige är de första åren man erfar i Sverige. Det finns många barriärer som står emot många nyanlända invandrare som kommer till Sverige. Barriärer som språk och utbildning är grundläggande för att kunna etablera sig i samhället under de första åren i Sverige. Invandrare från avlägsna länder, till exempel asiatiska länder, har av naturliga skäl svårare att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden jämfört med t.ex. invandrare från nordiska länder då dessa barriärer är mindre för de sistnämnda (Nilsson, 2004).

## *Tidigare undersökningar*

Under hösten 2006 genomförde TV4 en undersökning där man berörde fördomar på arbetsplatser. Undersökningens syfte var att redogöra för hur arbetsgivare tolkade olika brytningar och dialekter föreföll i en anställningsprocess (TV4, 2006). Undersökningen omfattade 500 deltagare och påvisade att majoriteten av deltagarna svarade att de hade större förtroende för en person med en amerikansk brytning i jämförelse med en person som hade arabisk brytning. Resultat av denna studie konstaterade även att deltagarna ansåg att den amerikanska personen var mer kvalificerad och 32.4 % svarade att de helst skulle vilja arbeta med amerikanen i jämförelse med 3.2 % som ville ha en arabisk kollega (TV4, 2006).

Integrationsverket (2006) redovisade i en studie hur möjligheterna ser ut för svenska och utländska personer i åldrarna 20 – 24 att få arbete. En svensk och en utländsk person med mellanösternbakgrund sökte olika arbetstjänster. Varje sökande hade liknande kvalifikationer och talade flytande svenska. Den enda skillnaden i dessa ansökningar var namnet som uppgav en antydning av att den sökande hade en annan etnisk bakgrund. Studiens resultat redogjorde att personer med utländska namn hade tre gånger svårare att gå vidare i urvalsprocessen och på så vis får dessa individer svårigheter att bli erbjudna anställning (Integrationsverket, 2006). Integrationsverket redovisade även att 88 svenska kvinnor och 86 svenska män blev kallade till intervju jämfört med 11 utländska kvinnor och 24 utländska män som blev kallade.

## *Syften, frågeställningar och hypoteser*

Tidigare undersökningar har redovisat resultat kring hur utländska arbetssökande har det svårare att gå vidare i urvalsprocessen men det finns dock få undersökningar som redogör för hur arbetsmarknaden ser ut för personer med mellanöstliga namn. Det är av denna anledning denna undersökning avser att endast utforska om individer med mellanöstliga namn har det svårare att etablera sig i den svenska arbetsmarknaden.

Denna undersökning har som syfte att undersöka och redogöra om namn har betydelse för hur man bedömer en arbetsansökan och om namn påverkar möjligheten till anställning. Med hjälp av en enkätundersökning och tidigare bearbetad forskning skall denna undersökning söka svar på om personer med mellanöstliga namn har mindre chans att erbjudas anställning jämfört med personer med svenska namn.

Denna undersökning skall bidra till att skapa en tydlig redovisning av hur det ser ut under anställningsprocessen gällande arbetsansökningar med mellanöstliga och svenska namn. Detta kan understödja och utveckla en förbättrad anställningsmiljö för utsatta minoriteter i den svenska arbetsmarknaden. Till följd av resultaten medverkar denna undersökning även till att utsatta individer får rättvis behandling vid anställning och vid förekomsten av rasfördomar skall hjälp erbjudas för att på så vis lösa situationen på bästa möjliga förförande.

Den huvudsakliga frågeställningen i denna undersökning är om namn har en inverkan och betydelse för hur man granskar och bedömer en arbetsansökan?

Hypotesen är att denna enkätundersökning skulle påvisa att individer med mellanöstliga namn har mindre chans att erbjudas anställning jämfört med individer med svenska namn.

För att komplettera den huvudsakliga frågeställningen har denna undersökning två följande forskningsfrågor som skall besvaras: Finns det skillnader i hur man bedömer helheten av en

arbetsansökan beroende på om den sökande har ett svenskt eller mellanöstligt namn? Har födelseland betydelse för hur man bedömer den sökandes lämplighet? Har kön betydelse för hur man bedömer den sökande?

## Metod

För att besvara syftet med denna undersökning valde undersökningsledaren att testa sin hypotes med hjälp av skattningsformulär. Deltagarna för undersökningen fick först läsa en arbetsannons, där en tjänst till ett arbete redovisades. Därefter läste deltagarna en arbetsansökan till tjänsten som bestod av ett personligt brev och ett CV. För att klargöra syftet med denna undersökning manipulerades två faktorer i arbetsansökan, nämligen namn och styrkan på den arbetssökande (namn vs stryka). Baserat på dessa uppgifter fick deltagarna skatta den sökande utifrån särskilda egenskaper i förhållande till arbetsannonsen. Med hjälp av denna undersökning skall det påvisas hurvida människor med mellanöstliga namn blir bedömda annorlunda än människor med svenska namn under anställningsprocessen. Undersökningsledaren valde denna metod då det lämpade sig till forskarens frågeställning och det ger en insyn på hur det ser ut på arbetsmarknaden och dess inställning till att anställa individer med mellanöstliga namn.

### *Deltagare*

Denna undersökning omfattade 63 studenter vid Mälardalens Högskola. Av 63 deltagare var antalet svenskfödda 41 stycken, vilket motsvarade 65.1 % och utländskfödda 22 stycken, det vill säga 34.9 % ( $s=0.481$ ). Av de 63 som deltog var 43 stycken kvinnor och 20 stycken män ( $s=0.469$ ). Av de 59 studenter som valde att fylla i ålder var medelvärdet 24.05 år med en standardavvikelse på 4.45 år. En stor majoritet av deltagarna fick utföra skattningsformulären under slutet av föreläsningar och andra deltagare uppsöktes i högskolans cafeteria där de fick fylla i formulären. Studenter från Mälardalens Högskola valdes som deltagare för denna undersökning då studenter påvisar mångfald och variation. En del studenter kommer att arbeta som egenföretagare, chefer och ledare och på så vis ge en inblick på hur arbetsmarknaden kan komma att se ut i framtiden.

### *Material*

Mätinstrumentet som nyttjades för denna undersökning var ett skattningsformulär. Den bestod av tre delar varav en del var en arbetsannons där deltagarna fick läsa en beskrivning av en tillgänglig arbetstjänst hos ett företag. Därefter bestod formuläret av ett personligt brev som innehöll en beskrivning av en sökandes utbildningsbakgrund, personuppgifter samt kvalifikationer och ett CV som beskrev den sökandes arbetserfarenheter, kunskaper och utbildningar. Sedan fick deltagarna bedöma och skatta den sökande utifrån vissa egenskaper för att klargöra deras intryck av den sökande och dennes lämplighet för arbetet.

Den första delen av skattningsformuläret var en arbetsannons där bolaget Ingenjörer AB beskrev att de sökte en civilingenjör med kunskap inom läkemedelsdesign. I denna

arbetsannons beskrev bolaget att de söker en person som var initiativrik, kompetent och erfarenhetsrik med en civilingenjörsutbildning och gedigen teknik kunskap. Den sökande skulle vara noggrann, ansvarstagande och driven. Därefter skrev Ingenjörer AB att den sökande skulle behärska svenska och engelska flytande i tal och skrift samt inneha en treårig arbetserfarenhet av ingenjör- eller produktionarbete.

Den andra delen av formuläret var en arbetsansökan till arbetstjänsten som innehöll ett personligt brev och ett CV. För att uppnå undersökningens syfte och besvara studiens frågeställning fanns det att läsa två olika personliga brev och CV. Detta skedde genom att två faktorer manipulerades i ansökningarna. Namnen på de sökande var olika, en sökande med ett svenskt namn, som exempelvis Johan Eriksson och en med ett mellanöstligt namn, som exempelvis Sayid Mehmet. En annan faktor som skiljde arbetsansökningar var styrkan, en arbetsansökan var starkare än den andra. Den starka arbetsansökan innehöll mer relevanta arbetserfarenheter och kunskaper i förhållande till arbetstjänsten och en avklarad högskoleexamen. Den svaga arbetsansökan saknade avklarad högskoleutbildning samt relevanta arbetserfarenheter och kunskaper. Den starka sökande var även äldre än den svaga sökande. Sammanfattningsvis utforskar denna undersökning fyra variabler nämligen svenskt och utländskt namn samt svag och stark arbetsansökan.

Efter arbetsannonsen och arbetsansökan bestod undersökningen av ett skattningsformulär där deltagarna fick bedömma och skatta i vilken utsträckning den sökande hade tolv olika egenskaper, som exempelvis *ansvarsfull*, *ärlig* och *kompetent*, på en femgradig Likert-skala där 1 uppgav *mycket liten uträckning* och 5 uppgav *mycket hög uträckning*. Därefter innehöll skattningsformuläret två frågor där en skattning av helheten av den sökande och en bedömning av den sökandes lämplighet för den annonserade arbetstjänsten. Skattningsformuläret innehöll även en debriefing med ålder, kön och födelseland.

## *Procedur*

Datainsamlingen för denna undersökning genomfördes först via email där kontakt etablerades med ansvariga lärare för två kurser vid Mälardalens Högskola. Via denna email kontakt beskrevs och förklarades studiens syfte och frågeställningar. En förfrågan om att utföra undersökningen på de studenter som läste respektive kurs skedde. Tider för undersökningarna bestämdes. Undersökningarna skedde vid tre föreläsningstillfällen varav två vid Mälardalens Högskola i Eskilstuna och en i Västerås. Undersökningsledaren fick vid den första föreläsningens slut beskriva undersökningen samt dess skattningsformulär. Det förklarades även för studenterna att de skulle agera som arbetsrekryterare vid bedömning av den sökande. Det berättades hur lång tid det uppskattades att ta för att fylla i formuläret och undersökningen skulle genomföras vid slutet av nästa föreläsning. Därefter förklarades det för studenterna att alla deltagare i undersökningen skulle förbli anonyma, vilket innebar att ingen utomstående person skulle ha möjligheten att koppla samman inlämnad enkät med deltagarens identitet och att all insamlad data endast skulle användas för forskningssyfte. Undersökningsledaren delade ut en lista där frivilliga deltagare fick fylla i sina emailadresser i syfte att få en överblick på hur många studenter som skulle delta. Anledningen till varför emailadresser valdes istället för deltagarnas namn var för att se till att dessa skulle känna sig anonyma då emailadress är mindre personligt än namn. Det förklarades även för deltagarna



att utlämnad emailadresser inte skulle användas för andra bruk än för vetskap om antalet deltagare.

Vid slutet av nästa föreläsningstillfälle utfördes undersökningen som uppskattningsvis tog mellan 10 och 15 minuter för deltagarna att fylla i. Deltagarna läste en arbetsannons och en arbetsansökan. Baserat på arbetsannonsen samt arbetsansökan som de tog del av, fick deltagarna bedöma hur väl den sökande besitter tolv egenskaper som exempelvis *arbetskompetens, arbetserfarenhet, vänlighet* och *relevant utbildning*. Därefter fick deltagarna skatta och bedöma hur pass viktiga de tolv egenskaperna är i förhållande till arbetstjänsten. Deltagarna fick även fylla i två frågor kring den sökandes helhetsintryck och i vilken utsträckning de ansåg att denne var en lämplig kandidat för arbetet som civilingenjör. Den sista delen av skattningsformuläret var en debriefing där deltagarna fyllde i kön, ålder, födelseland samt en gissning på vad undersökningens hypotes kunde vara.

Utöver att finna deltagare under föreläsningstid, uppsöktes även studenter i Mälardalens Högskolans cafeteria i Eskilstuna. Undersökningsledaren tillfrågade studenter under lunchtid om dessa ville delta i en undersökning om arbetsmarknaden i Sverige. Det förklarades för studenterna att undersökningen endast skulle vara i cirka 15 minuter och att deras deltagande var konfidentiell.

## Resultat

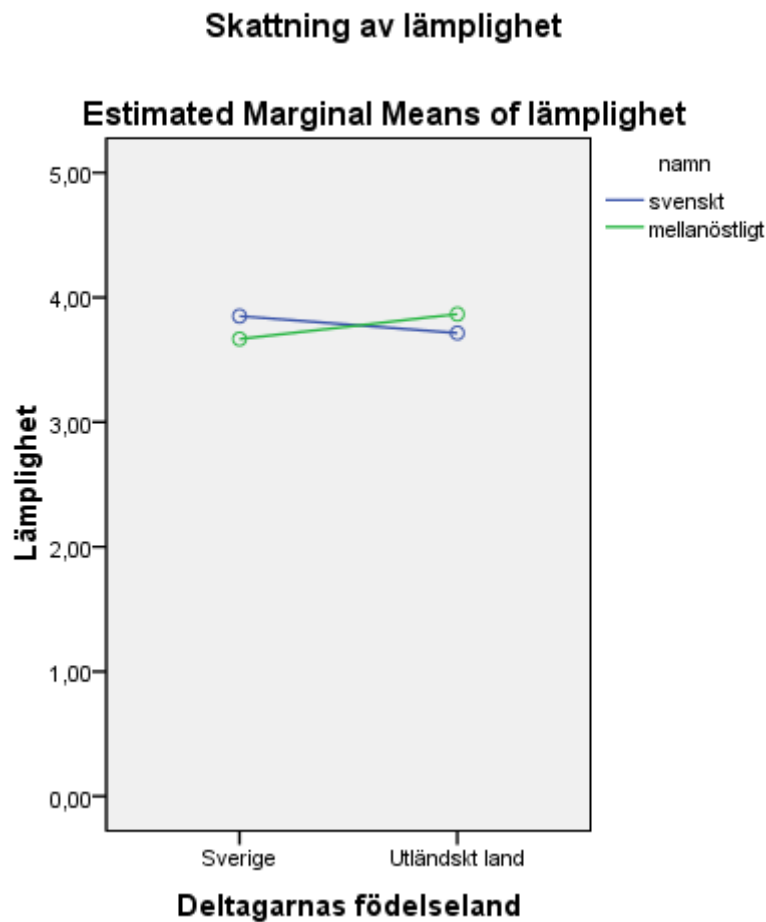
### *Namnets betydelse*

För att besvara undersökningens syfte om namn hade betydelse för möjligheter till anställning genomfördes en tvåvägs ANOVA med helhetsintrycket av den sökande som beroende variabel samt namn som faktor med två nivåer (svenskt vs mellanöstligt) och styrka som faktor med två nivåer (starkt vs svagt) som mellangrupsfaktorer. Resultatet av detta påvisade att det inte fanns en signifikant skillnad mellan namnet på den arbetssökande och styrkan på dennes arbetsansökan ( $p = .597$ ). Detta innebär att deltagarna bedömde helheten av den sökande utan påverkan av namn och styrka. Resultatet av denna undersökning redogjorde även att det inte fanns en signifikant skillnad vad gällande styrka och namn på arbetsansökan ( $p = .195$ ). Detta innebär att styrkan på den sökandes kvalifikationer och namnet på denne påverkade inte bedömningen av arbetsansökan.

### *Påverkade var man är född hur man bedömde en arbetsansökan?*

För att undersöka om namn har betydelse för möjligheter till anställning beroende på var deltagarna var födda utfördes en tvåvägs variansanalys (ANOVA) med lämplighet som beroende variabel och namn med två nivåer (svenskt vs mellanöstligt), födelseland med två nivåer (Sverige vs utländskt land) och styrka på arbetsansökan med två nivåer (svag vs stark) som mellangrupsfaktorer. Resultat påvisade att namn och styrka på den arbetssökande inte har signifikant skillnad för hur man bedömde lämpligheten av sökande beroende på var man är född ( $p = .249$ ). Figur 1 visar dock att det fanns en tendens för deltagare som var födda i Sverige att finna den sökande med svenskt namn som mer lämplig för arbetstjänsten som civilingenjör än den sökande med utländskt namn. Personer som var födda utomlands

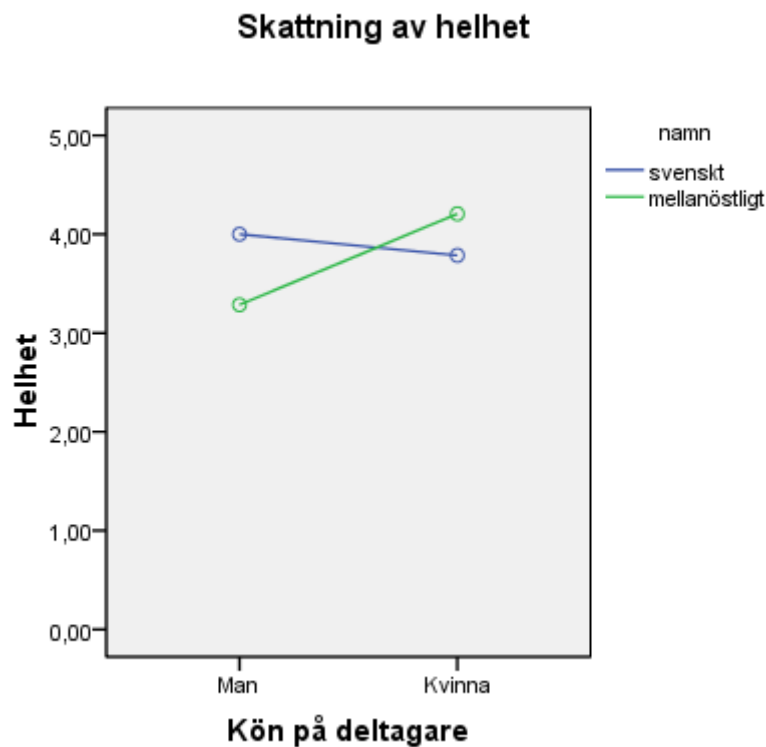
tenderade att finna den mellanöstliga sökande som mer passande för arbetstjänsten i jämförelse med den svenska sökande.



Figur 1. Bedömning av lämplighet av den sökande utifrån namnet på denne och var deltagaren är född. Skalans variationsvidd 1 – 5.

### *Könets inflytande*

Det genomfördes en trevägs variansanalys för att testa om det finns en skillnad mellan kön (man vs kvinna), namn (svenskt vs utländskt), styrka (stark vs svag) och helhetsintrycket av den sökande. Det fanns inte en signifikant skillnad mellan namn, kön och styrkan på den sökande. Dock fanns en signifikant skillnad mellan hur män och kvinnor bedömde helheten av en arbetsansökan beroende på om den arbetssökande hade ett svenskt eller mellanöstligt namn  $F(1,55)=9.93$ ,  $p < .05$  ( $p=.004$ ). Detta är en disordinal interaktionseffekt mellan kön och namn. En enkeffektsanalys utfördes för att reda ut interaktionen. Analysen av enkeffekten av kön genomfördes separat för helhetsintrycket av den sökande. Män visade ett mer positivt helhetsintryck av arbetssökande med svenskt namn ( $M = 4.00$   $SD = 0.70$ ) än arbetssökande med mellanöstligt namn ( $M = 3.28$   $SD = 0.75$ ) medan kvinnor uppvisade en mer positiv helhetsintryck för mellanöstliga arbetssökande ( $M = 4.20$   $SD = 0.61$ ) i jämförelse med svenska ( $M = 3.78$   $SD = 0.69$ ).



*Figur 2.* Bedömning av helhet utifrån namn på arbets sökande och kön på deltagare. Skalans variationsvidd 1 – 5.

## Diskussion

Resultaten av denna undersökning har visat att människor med mellanöstligt namn inte blir bedömda annorlunda än människor med svenskt namn vid anställningsprocesser. Namn har inte en signifikant betydelse eller inverkan när arbetsansökningar skall bedömas. Deltagare vid denna undersökning uppvisade inte fördomar eller annorlunda bemötande gällande personer med mellanöstliga namn. Dock uppkom en signifikant skillnad. Denna undersökning visar att det finns en signifikant skillnad mellan män och kvinnor och hur dessa bedömer arbetsansökningar med mellanöstliga namn. Män visar en mer negativ syn på mellanöstliga sökande medan kvinnor har en mer positiv syn.

Det finns hinder som orsakar svårigheter för invandrare att få arbete i Sverige. Dessa svårigheter och hinder som finns gentemot invandrare är bland annat språk och utbildning. Arbets sökande med mellanöstliga namn har svårare att få arbete på grund av språkbegränsningar. Många utländska människor har svårt att lära sig det svenska språket på grund av en anledning och denna är segregation som anses vara en bakomliggande och medverkande kraft till skillnaderna på arbetsmarknaden i Sverige (Skans & Åslund, 2005). Skans och Åslund (2005) skriver att den genomsnittlige invandraren har 23 procent

invandrarkollegor i jämförelse med 9 procent för svenskar. Många utländska människor är exponerade för människor med samma etniska bakgrund och får därför det svårt när de skall lära sig det svenska språket. Undersökningsledaren anser att för att motverka denna exponering och segregation och därmed skapa fler möjligheter för utländska människor att få arbete bör man integrera samhället. Ett sätt att motarbeta detta är att se till att utländska människor skall kunna integrera sig i det svenska samhället och lära sig det svenska språket innan de kan söka arbete. Det är viktigt att kunna behärska det svenska språket och den svenska kulturen innan man kan etablera sig i den svenska arbetsmarknaden som invandrare. Invandrare måste känna sig engagerade och att de är en del av samhället för att kunna känna att man bidrar till arbetsmarknaden. Ett annat hinder för invandrare och deras möjligheter till arbete är utbildning, då många invandrare saknar de rätta utbildningarna för olika arbeten i Sverige och därför inte får möjligheter till arbete.

### *Subtil fördom*

En anledning till varför namn inte har en inverkan på hur man bedömer en arbetsansökan är att studier och observationer visar att ett mindre antal människor har fördomar mot minoriteter idag. Detta behöver dock inte innebära att rasfördomar inte existerar. Tougas et al. (2004) skriver att orsaken till varför färre människor öppet visar sina fördomar är de nya sociala normerna och jämlikhetsvärderingarna. Idag talar man om tolerans och acceptans av olika etniska grupper. Många människor är inte lika fördomsfulla idag som man var för flera år sedan menar undersökningsledaren. Men rasfördomar i form av subtil karaktär existerar ännu idag. Många människor döljer sina fördomar vilket kan vara en förklaring till resultatet av denna undersökning. Anledningen till varför många människor väljer att dölja sina fördomar kan bero på att vi lever i ett samhälle med mångfald där fördomar betraktas som tabu. Deltagarna i denna undersökning var studenter och majoriteten av dessa studerar beteendevetenskap och kanske därför är mer öppna för mångfald eller mindre villiga att uttrycka att de inte är det på grund av kunskaper inom beteendevetenskap.

### *Könets betydelse*

Det finns en signifikant skillnad mellan hur män och kvinnor bedömer helheten av en arbetsansökan beroende på om personen har ett svenskt eller mellanöstligt namn. Män påvisar ett mer positivt helhetsintryck av arbetssökande med svenskt namn än arbetssökande med mellanöstligt namn medan kvinnor uppvisar ett mer positivt helhetsintryck för mellanöstliga arbetssökande i jämförelse med svenska. Män är mer fördomsfulla gentemot arbetssökande med utländskt bakgrund i jämförelse med svenska sökande. Studier visar att rasfördomar förekommer då människor förväntar sig ett speciellt beteende av en person baserad på vilken etnisk bakgrund denna person har (Cocchiara & Quick, 2004). Resultatet tyder på att manliga deltagare i denna undersökning kan förväntat sig ett särskilt beteende av de utländska sökande, vilket är baserade på deras erfarenheter av människor från Mellanöstern. Detta kan bero på att män har sämre erfarenheter av mellanöstliga människor. Kvinnors upplevelser och

erfarenheter av individer från mellanöstern är mer positiva och undersökningsledaren anser att det kan vara därför de är mer positiva till den arbetssökande med mellanöstligt namn.

### *Födelselandets påverkan*

Denna undersökning påvisade att namn på den arbetssökande inte har signifikant skillnad för hur man bedömer lämpligheten av den sökande beroende på var man är född. Detta innebär att människor med olika etniska bakgrunder bedömer arbetssökande likvärdiga oavsett om dessa har ett svenskt eller mellanöstligt namn. Denna undersökning visar dock att det finns en tendens för individer som är födda i Sverige att finna den sökande med svenskt namn mera lämplig för arbetstjänsten än den sökande med mellanöstligt namn. Människor som är födda utomlands tenderar att finna den utländske sökande som lämplig. Ett argument för detta kan vara identifiering. Människor med utländsk bakgrund kan identifiera sig mer med den mellanöstlige sökande då denne delar liknande erfarenheter, värderingar och kulturella aspekter. Likaså kan även gälla individer som är födda i Sverige. Det är mera naturligt att identifiera med den som uppvisar likande etniska bakgrunder. Detta kallas för ingrupp bias och handlar om att människor kategoriserar sig i grupper som exempelvis vi mot dem, min skola mot din eller min etniska grupp mot din (Aronson, 2004).

### *Förslag på framtida studier*

Framtida studier kan forska inom ämnet rasfördomar och dess effekter på arbetsmarknaden. Det kan vara essentiellt att utforska yrken där det kan förekomma rasfördomar vid anställningsprocessen och undersöka vilka effekter som kan uppstå vid dessa fördomar för den utsatte. Studier visar att vid fördomar och diskriminering baserade på ras kan utlösa stress, depression och andra former av psykiska skador. För att förebygga och minska risken för fördomar i anställningsprocessen kan man införa anonyma arbetsansökningar. Detta innebär att en sökandes namn, etniska bakgrund och andra betingelser förblir dolda. Detta kan bidra till att man som invandrare har större möjligheter att gå vidare i anställningsprocessen.

Studier inom detta ämne kan även utforska könets betydelse för hur man bedömer en arbetssökande beroende på om den sökande har ett svenskt eller utländskt namn. Det kan vara essentiellt att redogöra för varför män och kvinnor bedömer arbetsansökningar olika för att skapa en mer neutral och jämlik anställningsprocess.

### *Slutsats*

Tidigare studier påvisar att det finns en tendens till att fördöma utländska personer vid anställningsprocessen men tiderna har sedan dess utvecklats och förbättrats. Denna studie visade att det inte förekom fördomar vid bedömning av en arbetsansökan. Arbetssökande med svenska namn och mellanöstliga namn bedöms jämbördigt oavsett styrka på arbetsansökan. En utländsk person med ett starkt personligt brev och CV bedöms likvärdigt med en svensk person med lika starka kvalifikationer och arbetserfarenheter. En arbetssökande med bakgrund i Mellanöstern anses vara lika lämplig för arbetet som civilingenjör som en person med svenskt namn. Detta resultat kan bero på flera faktorer. Vi lever i ett samhälle där man strävar efter jämlikhet och acceptans. I dagens samhälle är människan mer tolerant och har ett mer integrerat och öppet synsätt. Detta innebär dock inte en eliminering av fördomar. En annan faktor till resultatet i denna undersökning är att fördomar kommer i olika former däribland en subtil typ av fördomar. Detta kan exempelvis bero på att människor är mindre benägna att uppvisa fördomsfulla attityder på grund av att samhället talar om att dessa åsikter är fel. Därför uppvisar människor sina fördomar mindre öppet och offentligt på grund av viljan att inte betraktas som fördomsfulla.

## Referenser

- Aronson, E. (2004). *The Social Animal* (9<sup>th</sup> ed.). New York: Worth Publishers
- Britannica Online Encyclopedia (11-20-2008)  
<http://ep.bib.mdh.se:2164/dictionary?va=prejudice&query=prejudice>
- Cheryan, S., & Bodenhausen, G. V. (2000). When positive stereotypes threaten intellectual performance. *Psychological Science*, *15*, 399-402.
- Cocchiara, F. K., & Quick, J. C. (2004). The negative effects of positive stereotypes: ethnicity-related stressors and implications on organizational health. *Journal of Organizational Behavior*, *25*, 781-785.
- Contrada, R. J., Ashmore, R. D., Gary, M. L., Coups, E., Egeth, J. D., Sewell, A., Ewell, K., Goyal, T. M. & Chasse, V. (2000). Ethnicity-related sources of stress and their effects on well-being. *Current Directions in Psychological Science*, *9*, 136-139.
- Deitch, E. A., Barsky, A., Butz, M., Chan, S., Brief, A. P., & Bradley, J. C. (2003). Subtle yet significant: The existence and the impact of everyday racial discrimination in the workplace. *Human Relations*, *56*, 1299-1324.
- Fishbein, H. D. (2002). Peer prejudice and discrimination: The origins of Prejudice. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Gallup Canada Inc. (1994). *45% Favour decreased immigration*. Media Release.
- Integrationsverket (11-28-2008). Svårare få jobb för ungdomar med mellanösternbakgrund.  
[http://www.integrationsverket.se/tpl/NewsPage\\_4067.aspx](http://www.integrationsverket.se/tpl/NewsPage_4067.aspx)
- Levin, J., & Levin. W. (1982). *The functions of discrimination and prejudice*. New York: Harper & Row.
- McConahay, J. B. (1982). Self-interest versus racial attitudes as correlates of anti-busing attitudes in Louisville: Is it the buses or the blacks? *Journal of Politics*, *44*, 692-720.
- McConahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. *Prejudice, discrimination and racism*. Orlando, FL: Academic Press.
- Nilsson, Å. (2004). 10 färre arbetsår för invandrare. *Välförd*, *4*, 4-5.
- Oxford Reference Online (11-20-2008)  
<http://ep.bib.mdh.se:2214/views/ENTRY.html?entry=t87.e6563&srn=2&ssid=625974522#FIRSTHIT>
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell, J. J. (1997). *Preventive stress management in organizations*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Shin, S & Kleiner, B. H. (2001). *The Psychological Effects of Working in a Racially Hostile Environment*. *The International Journal of Sociology and Social Policy*, *21*, 8-10.
- Skans, O., & Åslund, O. (2005). Ses vi på jobbet? Etnisk segregation mellan arbetsplatser 1985 – 2002. *IFAU – Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering, rapport 2005:17*
- Feagin, J., & Eckberg, D. (1980). *Discrimination: Motivation, action, effect and context*. *Annual Review of Sociology*, *6*, 1-20.
- TV4 (11-20-2008). Hellre amerikansk kollega än arabisk.  
<http://www.tv4.se/nyheter/nollrasism/498187.html>
- Tougas, F., Desruisseaux, J. C., Desrochers, A., St-Pierre, L., Perrino, A., & Sablonnière, R. (2004). Two forms of Racism and Their Related Outcomes: The Bad and the Ugly. *Canadian Journal of Behavioural Science*, *36*, 177-189.

Tuch, S. A., Sigelman, L., & MacDonald, J. A. (1999). The polls-trends: Race relations and American youth. *Public Opinion Quarterly*, 63, 109-148