



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

Mäns attityd till könsbaserad ojämlikhet i arbetslivet och förekomsten av mäns kollektiva skuld gentemot kvinnor.

Albin Andersson och Oliver Langenberg

2018

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp
Psykologi
Personal- och arbetslivsprogrammet

Handledare: Hans Richter
Examinator: Mårten Eriksson

Title: Men's attitude towards gender-based inequality and collective guilt towards women in the workplace.

Abstract

The purpose of this study was to examine the occurrence of collective guilt among men against women in working life and its possible correlation with men's attitude towards gender-based inequality at the workplace. Differences in collective guilt and attitude towards gender-based inequality between young (18-41 years) and elder (42-65 years) men was studied. A survey was distributed to an international telecom company. The survey was based on the Branscombe Collective Guilt Scale (BCGS) which measured the level of collective guilt and the Men's Polarized Gender Thinking Questionnaire (MPGQ) which measured men's attitude towards gender-based inequality in the workplace. The result demonstrated that collective guilt in men occurred. A significant correlation was measured between MPGQ and BCGS. Young men reported significantly higher levels of collective guilt compared to older men. This study illustrates the existence of collective guilt, its link to attitude, as well as the age's impact on collective guilt.

Key words: collective guilt, MPGQ, gender inequality, age differences, gender.

Titel: Mäns attityd till könsbaserad ojämlikhet i arbetslivet och förekomsten av mäns kollektiva skuld gentemot kvinnor.

Sammanfattning

Syftet med denna kvantitativa studie var att kartlägga förekomsten av mäns kollektiva skuld gentemot kvinnor i arbetslivet och dess eventuella samvarians med mäns attityd till könsbaserad ojämlikhet på arbetsplatsen. Även skillnader i kollektiv skuld och attityd till könsbaserad ojämlikhet mellan unga (18–41 år) och äldre (42–65 år) män undersöktes. En enkät delades ut till manliga anställda på ett internationellt telekombolag. Enkäten bestod av frågor översatta från Branscombe Collective Guilt Scale (BCGS) som mätte grad av kollektiv skuld samt frågor från Men's Polarized Gender Thinking Questionnaire (MPGQ) som mätte mäns attityd till könsbaserad ojämlikhet på arbetsplatsen. Resultatet visade att kollektiv skuld hos män förekommer. En signifikant korrelation uppmättes mellan MPGQ och BCGS. Unga män rapporterade signifikant högre grad av kollektiv skuld jämfört med äldre män. Ingen signifikant skillnad uppmättes i attityd mellan grupperna. Denna studie belyser förekomsten av kollektiv skuld, dess koppling till attityd samt ålders inverkan på kollektiv skuld.

Nyckelord: Kollektiv skuld, MPGQ, jämställdhet, åldersskillnad, genus.

Förord

Vi vill först och främst tacka vår handledare Hans Richter samt examinator Mårten Eriksson. Ni har väglett oss genom hela examensarbetet, inte bara som bollplank utan även bidragit med förslag på ändringar som förbättrat vår studie. Ett stort tack till Clara Bodin, Lisa Resare och deras organisation för deras samarbete med oss gällande kvalificerade respondenter samt utskick av enkäter.

Vi vill på att tacka Nyla Branscombe, som via mail har hjälp oss med frågor som uppstått i och med ämnet kollektivskuld.

Ett stort tack till Jesper Löwe samt Pernilla Larsman som har hjälp oss med frågor och en svensk översättning av mätinstrumentet MPQG.

Slutligen vill vi rikta ett stort tack till de respondenter som medverkat i undersökningen.

Albin Andersson och Oliver Langenberg, Gävle, 2018-05-11

Introduktion

Problematik kopplat till arbetsrelaterad stress är dubbelt så förekommande hos kvinnor gentemot hos män. Högst andel arbetsorsakade besvär återfinns inom vård och omsorg, sociala tjänster och inom utbildningssektorn (Arbetsmiljöverket 2016). Inom vissa yrken är kvinnor långvarigt sjukskrivna nästan tre gånger så ofta som män. Men även när män och kvinnor jämförs inom samma yrkesgrupp uppstår en markant skillnad i sjukskrivningstalen. Detta kan bero på att kvinnor och män utför olika arbetsuppgifter, trots exakt samma arbetsroll. Totalt sett är kvinnor sjukskrivna 80 % mer än män (Arbetsmiljöverket, 2015). Den främsta anledningen till kvinnors sjukfrånvaro är psykiska besvär såsom ångest, depression och stress (Holmgren, Fjällström Lundgren, & Hensing, 2011). Elwér, Harryson, Bolin och Hammarström (2013) beskriver en studie att kvinnor som arbetar i en miljö med hög ojämlikhet mellan könen i högre utsträckning lider av psykisk ohälsa. Lägst grad av psykisk ohälsa hos både män och kvinnor hittades på de mest jämställda arbetsplatserna (Elwér et al., 2013).

Ojämligheten mellan könen ansågs länge vara en kvinnofråga. Synen har varit att det endast varit kvinnor som vunnit på den ökade jämställdheten. Ett nytt perspektiv på frågan lyftes dock 1995, då man började tala om mannen som en del i lösningen av frågan. Mannen har fått en allt större roll i forskningen och arbetet mot ett mer jämlikt Europa de senaste 15–20 åren (Scambor et al., 2014). Broadbridge och Simpson (2011) belyser en ny utmaning jämställdhetsarbetet står inför, nämligen förnekelse av den könsbaserade ojämlikhetens existens. Uppfattningen att frågan om jämställdhet är löst och en del av det förgångna medför en risk för att arbetet och forskningen kring frågan avstannar (Broadbridge & Simpson, 2011). Det är därför av stor vikt att fortsatt studera och belägga jämställdhetens aktuella status och påvisa om brister finns eller skapas på nytt i det fördolda (Bergman, Larsman & Löwe, 2014; Broadbridge & Simpson, 2011). Dotti Sani och Quaranta (2016) fann i sin studie att unga män i lägre utsträckning hade anammat tankar om genus-egalitarism, alltså tron om män och kvinnors jämlikhet, vilket stödjer tanken om en inbromsning av jämställdhetsarbetet. Trots att kvinnor i Sverige i större utsträckning än män har eftergymnasial utbildning tjänar kvinnorna efter justering av ålder, utbildning, arbetstid, sektor och yrke endast 92 procent av vad männen tjänar. Detta är av intresse då högre utbildning och hög inkomst har ett negativt samband med sjuklighet och dödlighet i västerländska samhällen (Elwér et al., 2013). Ett helt jämställt samhälle har vi först när män och kvinnor åtnjuter samma rättigheter och möjligheter i varje del av samhället och när allas behov, beteende och vilja värdesätts lika oavsett kön (Ficapal-Cusí, Díaz-Chao, Sainz-Ibáñez, & Torrent-Sellens, 2017). Bergman et al. (2014)

belyser vikten av att undersöka mäns attityd till könsbaserad ojämlikhet på arbetsplatsen. På grund av social önskvärdhet finns ett glapp mellan de åsikter som uttrycks och de faktiska åtgärder som görs för att utjämna och skapa lika förutsättningar mellan män och kvinnor (Bergman et al., 2014). Detta synsätt styrks av Kaufman, Bernhardt och Goldscheider (2016) då man i artikeln poängterar svårigheten med att utveckla instrument som mäter attityden till genusmedvetenhet och att den mesta forskningen skett med kvinnan som utgångspunkt och inte mannen. Att skilja mellan attityd till ojämlikhet i den privata sfären och i arbetslivet är också av vikt enligt studien (Kaufman et al., 2016).

Med utgångspunkt i ovan nämnd forskning och statistik ämnar denna studie att undersöka mäns attityd till könsbaserad ojämlikhet på arbetsplatsen samt förekomsten av mäns kollektiva skuld gentemot kvinnor i arbetslivet, med utgångspunkt från de dåliga handlingar andra män utfört och utför än idag. Inget enkelt svar finns på hur den mentala hälsan hos kvinnor skall förbättras i arbetslivet. Att söka efter verktyg, som kan leda till förändring och förbättring av jämställdheten på arbetsplatsen är etiskt motiverat. En djupare förståelse för hur hälsa och välmående uppstår i arbetslivet kan ha betydelse för folkhälsan och därmed vara en nationell angelägenhet. På nästföljande sidor ges först en kort övergripande beskrivning av forskning kring begreppen kollektiv skuld och attityd följt av en begränsning till endast studiens testvariabler.

Skuldbegreppet

Individuell skuld. En definition av skuld som begrepp är ”ansvar för felaktig handling” (Svenska Akademien, 2015). Skuld kan också klassificeras som en självmedveten känsla av obehag (Doosje, Branscombe, Spears, & Manstead, 1998; Wohl, Branscombe, & Klar, 2006). För att känslan av skuld ska få fäste hos människan krävs precis som vid upplevelsen av skam, att människan avviker från regler som hen satt upp för sig själv (Doosje et al., 1998). Känslan av skuld härstammar alltså delvis från omvärldens bedömning av handlingen. Huvudsakligen grundar sig känslan av skuld på självets fördömande av handlingen (Wohl et al., 2006). Vidare beskriver Doosje et al. (1998) hur känslor kan leda till beteendemässiga intentioner att agera på ett eller annat sätt. Den beteendemässiga intentionen att åtgärda tidigare missgärningar mot en annan individ är starkt kopplat till skuld (Doosje et al., 1998). Wohl et al. (2006) styrker denna bild då man påvisat att så länge en individ accepterar ansvar för den skada som har skett ökar benägenheten att be om förlåtelse och reparera gjorda skador och därmed minska graden av skuld (Wohl et al., 2006).

Kollektiv skuld. Socialpsykologer har ägnat mycket forskning åt grupprelaterade känslor och funnit omfattande belägg som visar att individer kan uppleva känslor genom sin ingrupp (Castano & Giner-Sorolla, 2006). Kollektiv skuld är ett begrepp grundat på social identity theory samt self categorization theory, hädanefter nämnda som SIT samt SCT. SIT ger oss en grund för att förstå hur grupper människor anser sig tillhöra har en inverkan på individens känslor och beteende. Enligt SIT (Doosje et al., 1998) består en individs självbild av två dimensioner, den individuella dimensionen och gruppdimensionen. Teorin menar att individer bygger sin självbild utifrån sig själva men även att grupptillhörighet bidrar till den kompletta självbilden. Doosje et al. (1998) beskriver SCT som att individen försöker skapa sig en förståelse för vem den är genom att kategorisera sig själv och andra i sin omgivning. Tajfel och Turner (1986) menar att individer strävar efter att bygga upp och bibehålla sin självkänsla och en positiv självbild. Sociala grupper eller kategorier av människor kan anses som positivt eller negativt värderade vilket då avspeglar sig på självbilden genom medlemskap i dessa grupper eller kategorier. Detta sker om individen har internaliserat gruppen som en del av sig själv. Genom social jämförelse värderas den egna gruppen med utgångspunkt från andra jämförbara grupper. Om den egna gruppens attribut skiljer sig positivt från den andra gruppen höjs den egna gruppen status och den andra gruppens status och prestige sjunker (Tajfel & Turner, 1986). Med stöd av dessa teorier menar Doosje et al. (1998) att individer kan uppleva olika känslor genom att anse sig tillhöra en viss grupp. Om den grupp individen identifierar sig med bryter mot normer och värderingar kan en känsla av kollektiv skuld uppstå hos personen, trots att denne inte medverkat i gärningen (Doosje et al., 1998).

Tidigare forskning inom kollektiv skuld har mestadels fokuserat på illegitima handlingar av stora mått mellan grupper. Tyskarnas förintelse under andra världskriget, Turkiets folkmord av armenier mellan åren 1915 till 1917, Belgiens behandling av ursprungsbefolkningen i Kongo under kolonialtiden samt konflikten mellan katoliker och protestanter i Nordirland är alla händelser där kollektiv skuld har utretts (Wohl et al., 2006). Viss forskning gällande kollektiv skuld och jämställdhet har genomförts. Boeckmann och Feather (2007) undersöker i sin studie bland annat hur kollektiv skuld kan ha en inverkan på stödet för reparativa åtgärder. Vidare har ingen svensk forskning hittats gällande kollektiv skuld.

Kriterier för kollektiv skuld. För att någon ska uppleva kollektiv skuld krävs att fyra kriterier uppfylls (Wohl et al., 2006). Dessa kriterier är individens grad av samhörighet och

identifikation med ingruppen, acceptering av ingruppens ansvar, legitimering av handlingen gruppen utfört, samt uppfattningen av hur svårt det är för ingruppen att tillrättalägga tidigare missgärning (Wohl & Branscombe, 2008; Zagefka, Pehrson, Mole, & Chan, 2010; Wohl, et al., 2006).

Studier har påvisat ett samband mellan styrkan av identifikation en individ känner till förfäder inom en viss grupp och graden av upplevd kollektiv skuld. Detta samband har hittats både gällande Rysslands behandling av Lettland och Tysklands förföljelse av judar under andra världskriget (Zagefka et al., 2010). Wohl et al. (2006) beskriver i sin artikel att ur ett strikt social identity-perspektiv borde hög identifikation generera hög kollektiv skuld för individen. Enligt Wohl et al. (2006) stämmer detta dock inte helt då individer som förknippar sig starkt med ingruppen tenderar att ha bättre försvarsmekanismer för att undvika kollektiv skuld. Vidare har Castano och Giner-Sorolla (2006) kunnat påvisa ett negativt samband mellan hög brittisk identifikation och kollektiv skuld gentemot australiska aboriginer. Detta kan enligt Wohl et al. (2006) bero på att vissa individer glorifierar sin ingrupp och därmed söker skäl till att godta gruppen handlingar. En person med anknytning till förövargruppen men som inte glorifierar densamma kan därför uppleva mera kollektiv skuld (Wohl et al., 2006).

Den andra mekanismen som styr graden av upplevd kollektiv skuld är acceptering av ingruppens ansvar för gärningen. Om individen accepterar sin ingrupps inblandning och ansvar i en negativ handling ökar graden av kollektiv skuld (McGarty, Pedersen, Leach, Mansell, Waller, & Bliuc, 2005; Castano, & Giner-Sorolla, 2006). Tre faktorer har omnämnts som påverkar huruvida gruppen accepterar eller förnekar sådant ansvar. Ett överdrivet fokus kan läggas på den skada den utsatta gruppen lidit istället för på den egna gruppens dåliga handling. Individen kan även hålla den utsatta gruppen som ansvarig och därmed förneka deras ansvar vilket tar bort upplevelsen av kollektiv skuld. Den sista vägen för att undvika ansvar är beskylla enskilda medlemmar i förövargruppen för agerandet men ta avstånd på gruppnivå (Wohl et al., 2006).

Huruvida individen anser att ingruppens handlingar är illegitima eller ej påverkar också graden av kollektiv skuld. Genom att förflytta ansvaret bort från den grupp man anses tillhöra och förneka ansvar reduceras den kollektiva skulden. Anses gärningen legitim och rättfärdigad reduceras den kollektiva skulden till minimala nivåer (Wohl & Branscombe, 2008). Den skada förövargruppen åsamkat kan legitimeras genom att exempelvis anse att handlingen endast varit ett svar på utgruppens egna dåliga handlingar. Denna strategi är lättillgänglig om gruppens sociala identitet är hotad under en långdragen konflikt.

Den sista faktorn som påverkar graden av kollektiv skuld är uppfattningen av hur svårt och krävande det är för ingruppen att tillrättalägga tidigare missgärning (Wohl et al., 2006). Med stöd av Brehm's *theory of emotional intensity*, beskriver Wohl et al., (2006) att det finns en icke-linjär samvariation mellan motivation att uppnå ett mål och den upplevda svårighetsgraden att uppnå målet. Om svårighetsgraden att åtgärda en missgärning anses låg, kommer kollektiva skulden också vara låg på grund av att ansträngningen att uppnå rättvisa också är låg. Om svårighetsgraden att åtgärda en missgärning anses hög kommer kollektiva skulden också vara låg. Kostnaden att uppnå rättvisa överväger värdet av att uppnå rättvisa. Med dessa tankar som utgångspunkt torde graden av kollektiv skuld vara låg om mödan att åtgärda tidigare missgärningar också är liten. Om vikten av reparation för tidigare missgärningar är stor och möjligheterna att lyckas reparera skadorna är goda och inte alltför tyngande torde kollektiv skuld upplevas som starkast (Wohl et al., 2006). Studier har visat att om insatsen för att gottgöra dåliga gärningar är låg, har den kollektiva skulden också varit låg. Så länge insatsen inte överskrider vinsten av att gottgöra ökar den kollektiva skulden (Wohl et al., 2006).

Konsekvenser av kollektiv skuld. Om ovan nämnda kriterier för kollektiv skuld är uppfyllda har främst tre konsekvenser identifierats. Stöd för specifika återgäldningar i form av exempelvis ursäkter. Minskade fördomar mot utgruppen samt förbättring av relationen mellan grupper (Powell, Branscombe, & Schmitt, 2005; McGarty et al., 2005; Zebel, Zimmermann, Viki, & Doosje, 2008). Trots att kollektiv skuld borde upplevas av många sociala grupper, enligt många forskare, är det en ovanlig företeelse. Sammanlagd forskning visar att hög kollektiv skuld är ovanligt, till skillnad från personlig skuld som är ett betydligt mer förekommande fenomen (Wohl et al, 2006).

Attityd

Attityder kan definieras som en psykologisk tendens att värdera ett objekt, ett fenomen, en person, en grupp eller en situation positivt eller negativt. Vedertagen forskning menar att attityd består av tre huvudkomponenter. Den första komponenten är affekt, en emotion som laddar en känsla positivt eller negativt kopplat till ett visst objekt. Affekt-komponenten kan likställas med den känsla man har inför ett objekt. Intention till handling är den andra komponenten vilken kan beskrivas som en persons benägenhet att handla utifrån uppfattningen av objektet. Sista komponenten är kognition, personens tankar och uppfattning av objektet. Dessa tre komponenter kan alla uttryckas explicit eller implicit (Joyce &

Kirakowski, 2015; Aiken, 2002). Vidare har attityder andra funktioner. Attityder skapar ett ramverk för att processa och strukturera information om vår omvärld. Attityder gör också exempelvis att individen upplever sig själv som konsekvent, att individen differentierar sig från sociala grupper och tjänar en stödjande funktion vid konflikter (Aiken, 2002).

Mäns attityd till könsbaserad ojämlikhet i arbetslivet. Begreppet mäns attityd till könsbaserad ojämlikhet i arbetslivet består enligt Bergman et al. (2014) av sex bakomliggande faktorer som har en inverkan på uppfattningen och attityden. Olika syn på framgång är en sådan faktor vilken belyser synen på mannens vilja att nå framgång i arbetslivet medan kvinnan söker framgång i familjelivet. Mannens bild av stereotypa könsroller är en annan faktor som påverkar attityden till könsbaserad ojämlikhet och handlar om uppfattningen att män och kvinnor agerar på ett könsspecifikt sätt. Utifrån detta synsätt tänker och agerar män och kvinnor olika. Kvinnor och mäns ses även som motpoler. Vidare beskrivs välvillig sexism, en extra viktig faktor (Bergman et al., 2014). Glick och Fiske (2001) utformade ambivalent sexism theory, en mycket välbelagd och erkänd teori. Teorin menar att sexism kommer i två skepnader, antingen som fientlig eller välvillig sexism. Fientlig sexism är den del av sexism som länge lockat forskares intresse. Fientlig sexism innebär enligt teorin att kvinnor försöker kontrollera män genom sexualitet eller genom feministisk ideologi. Kvinnan svartmålas och tillskrivs nedvärderande stereotyper. Välvillig sexism å andra sidan innebär en positiv bild av kvinnan, dock som en förminskad individ som bör tas hand om och beskyddas av företrädesvis män. Kvinnan ses som en känslig varelse som bör skyddas för att uppfylla männens romantiska bild av henne. Välvillig sexism har visat sig ha mycket negativa konsekvenser då den dels accepteras av andra kvinnor, undgår upptäckt i många fall och inte alltid anses vara diskriminerande. Den välvilliga sexismen kan leda till att kvinnor nöjer sig med att ta enkla traditionella uppgifter såsom att till exempel agera hemmafru. Dessutom kan kvinnans kognitiva prestation undermineras av välvillig sexism (Bergman et al., 2014; Glick & Fiske, 2001; Hideg & Ferris, 2016). Huruvida en man är medveten om könsordningen styr också attityden, vilket handlar om medvetenhet kring förväntningar på män och kvinnor, ofta osynliga sådana. Medvetenhet om det manliga normsystemet bidrar också till attityden och handlar om det faktum att samhällets syn på könsroller ålägger kvinnan hushållsarbete vilket blir ett hinder i kvinnans karriär. Att kvinnan åläggs ett större ansvar för hemmet kan öka risken för fysiska och psykiska åkommor på grund av ökad arbetsbörda. Mannens inställning till att utjämna makthierarkier på arbetsplatsen till kvinnornas fördel är också det en del av attityden till könsbaserad ojämlikhet. Om respondenten instämmer med frågor kopplade till

denna faktor ger det en indikation om att individen är medveten om den obalans som finns i arbetslivet mellan män och kvinnor (Bergman et al., 2014).

Ålder

Ålder har visat sig kunna ha en inverkan på attityden gentemot det andra könet. I en studie genomförd av Rollero (2013) tenderade personer under 42 år att ha mindre sexistisk attityd till det motsatta könet. Å andra sidan belyser dock artikeln en brist på underlag gällande ålderns koppling till attityd, då det inte genomförts tillräckligt med forskning kring området (Rollero, 2013). Studier har även visat att det finns en länk mellan attityd till en viss utgrupp och upplevd kollektiv skuld om missgärningar begåtts av den egna ingruppen (Zagefka et al., 2010). Vid närmare studier av hur detta samband exakt ser ut framkommer inget mer och en kunskapslucka uppstår.

Syfte

Syftet med studien är att undersöka relationen mellan mäns attityd till könsbaserad ojämlikhet på arbetsplatsen och mäns eventuella kollektiva skuld gentemot kvinnor på arbetsplatsen. Vidare är syftet med studien att undersöka förekomsten av kollektiv skuld i ett svenskt icke mansdominerat företag med övervägande del tjänstemän. Vi vill även undersöka om ålder har någon inverkan på mäns attityd till könsbaserad ojämlikhet på arbetsplatsen och upplevelsen av kollektiv skuld.

Frågeställningar

1. Hur ser förekomsten av kollektiv skuld ut hos män gentemot kvinnor i ett svenskt telekomföretag?
2. Samvarierar mäns attityd till könsbaserad ojämlikhet i arbetslivet med känslan av kollektiv skuld gentemot kvinnor i arbetslivet?
3. Finns en signifikant skillnad mellan gruppen unga respektive gruppen äldre i kollektiv skuld?
4. Finns en signifikant skillnad mellan gruppen unga respektive gruppen äldre i attityd till könsbaserad ojämlikhet i arbetslivet?

Metod

Deltagare och urval

De inklusionskriterier som ställdes för att få delta i studien var att en anställning, oberoende typ av anställning, fanns hos organisationen där undersökningen genomfördes och att personen i fråga var en man mellan 18–65 år gammal. Studien eftersökte två åldersgrupper, därav är studiens breda spann på männens ålder mellan 18–65 år. Enkätvar samlades in efter 2 veckor. Av målpopulationen som var på ca 2200 personer (59 % män av totalt 3800 anställda) inbjöds totalt 200 slumpmässigt utvalda deltagare med anställning på huvudkontoret att besvara enkäten (Bilaga 1) med tillhörande missivbrev (bilaga 3) 60 stycken komplett ifyllda enkäter inkom. Gruppen yngre (18–41) bestod av 27 män ($N=27$) och gruppen äldre (42–65) bestod av 33 män ($N=33$). Inga påminnelser gjordes på organisationen gällande enkätvar och det uppstod heller inga bortfall. Svarsfrekvensen låg på 30%.

Tillvägagångssätt

I sökandet efter en organisation som var villig att förse studien med respondenter kontaktades ett telekomföretag som verkar i hela Sverige, men har även verksamhet utomlands. Efter en kort mailkonversation och ett godkännande av HR-chefen fick vi vidare kontakt med organisationens diversity ansvarig. Studiens enkät blev sedan godkänd med tillhörande missivbrev, där all information gällande etik stod med samt studiens syfte. Ett utskick gjordes därefter till 200 medarbetare på organisationen.

Mätinstrument

De två mätinstrument som ligger till grund för studien var Branscombe's Collective Guilt Scale (BCGS), skapat av Branscombe (2004) samt Men's Polarized Gender thinking Questionnaire (MPGQ) skapat av Bergman., et al (2014).

Det första mätinstrumentet som avser att mäta kollektiv skuld innehåller 4 påståenden i originalutformning (Bilaga 2). Dessa översattes från engelska till svenska samt omformulerades något för att bli aktuella i denna studie. Påstående 1 ” Jag känner skuld för mäns historiskt dåliga handlingar gentemot kvinnor på arbetsplatsen”. Påstående 2 ”Jag kan känna skuld för de sämre förutsättningar kvinnor fått på grund av män på arbetsplatsen”. Påstående 3 ”Jag känner skuld för den sociala ojämlikhet som svenska kvinnor upplevt och upplever på arbetsplatsen.” Påstående 4 ” Jag känner skuld när jag tänker på de orättvisa

förutsättningar kvinnor blir utsatta för.” (Se bilaga 2 för originalfrågor). Testet besvarades på en 7-gradig likert-skala där 1 motsvarade stämmer inte alls och 7 motsvarade instämmer helt. Högt testvärde indikerar på en hög kollektiv skuld och lågt testvärde indikerar på låg kollektiv skuld. Summan av samtliga frågor för respektive respondent beräknades och medelvärde togs fram och är i enlighet med hur man har tidigare gjort vid användning av mätinstrumentet.

För att mäta mäns attityd till könsbaserad ojämlikhet på arbetsplatsen användes MPGQ med 23 frågor (Se bilaga 1). MPGQ är ett frågeformulär med 23 påståenden som Bergman et al., (2014) tog fram med 6 bakomliggande faktorer: Faktor 1, *olika syn på framgång* var kopplad till påstående 4, 5, 14 och 23. Faktor 2, *stereotypa könsroller*, var kopplad till påstående 7, 9, 10, 11. Faktor 3, *välvillig sexism*, var kopplad till påstående 12, 13, 21. Faktor 4, *medvetenhet till manliga normsystem*, var kopplad till påstående 3, 8, 15, 16 och 17. Faktor 5, *strategier för jämlikhet*, var kopplad till påstående 1, 6, 22. Faktor 6 *strategier för jämlikhet på arbetsplatsen*, var kopplad till påstående 2, 18, 19 och 20 (Bergman et al., 2014). Frågorna från formuläret är i artikeln Bergman et al., (2014) beskrivna på engelska, dock är studien gjord i Sverige, av svenskar och efter mailkonversationer med författarna kunde författarna till denna studie ta del av det svenska frågeformuläret. Det svenska frågeformuläret hade pilottestats och även blivit godkänd av kontaktpersonen på organisationen innan utskicket till 200 män på organisationen. De 23 påståendena från MPGQ besvarades på en 6-gradig likert-skala där 1 motsvarade stämmer inte alls och 6 motsvarade instämmer helt. Högt testvärde indikerar på en stor medvetenhet om könsskillnader och en vilja att förändra den rådande ordningen. Lågt testvärde indikerar förnekelse ojämlika könsroller och att kvinnor bör anpassa sig till ”manliga normer”. Inför den statistiska analysen beräknades summan av samtliga frågor för respektive respondent och därefter beräknades ett individuellt medelvärde, vilket är i enlighet med hur Bergman et al. (2014) gjort vid användning av mätinstrumentet.

Design och dataanalys

Studiens kvantitativa undersökning hade en beroende variabel samt två oberoende variabler. De oberoende variablerna i studien var mäns attityd till könsbaserad ojämlikhet på arbetsplatsen samt ålder som omfattades av två nivåer, unga 18–41 och äldre 42–65. En indelning gjordes då män mellan 18–41 tillhörde gruppen yngre och män mellan 42–65 tillhörde gruppen äldre. Beroende variabeln var mäns eventuella kollektiva skuld gentemot kvinnor i arbetslivet. För att besvara frågeställning 1 visualiserades det individuella medelvärdet från 1–7 på svaren från instrumentet som mätte kollektiv skuld i ett frekvenshistogram. För att besvara frågeställning 2 genomfördes en icke-parametrisk

korrelationsanalys i form av Spearmans rangordnings korrelation mellan mäns upplevda kollektiva skuld och mäns attityd till könsbaserad ojämlikhet i arbetslivet. För att besvara frågeställning 3 och 4 genomfördes två separata icke-parametriska t-tester i form av Mann-Whitney U. Det första icke-parametriska t-testet undersökte gruppen yngre och äldre utifrån upplevd kollektiv skuld. Det andra icke-parametriska t-testet undersökte gruppen yngre respektive gruppen äldre utifrån mäns attityd till könsbaserad ojämlikhet på arbetsplatsen. Samtliga test analyseras i statistikprogrammet IBM SPSS. Den statistiskt signifikanta gränsen drogs vid $<.05$ (5 %) för samtliga test.

Forskningsetiska överväganden

Vi försäkrade deltagarna att deras uppgifter var helt anonyma och att vi använde oss av Vetenskapsrådets forskningsetiska principer. Dessa principer är:

Informationskravet, vilket innebär att den som svarar på enkäten ska ha blivit informerad om uppsatsens syfte, att deltagandet är frivilligt samt om rätten att när som helst avbryta sin medverkan. Resultatet av studien används enbart till C-uppsatsen. *Samtyckeskravet*, att deltagaren får själv bestämma över sin medverkan i studien, det vill säga att hans medverkan är helt frivillig och att deltagaren när som helst har rätt att avbryta sin medverkan.

Konfidentialitetskravet, att de uppgifter som deltagaren lämnar i studien kommer att vara anonyma och hanteras med största möjliga konfidentialitet. Inga svar ska kunna kopplas till specifik person, de enskilda svaren kommer enbart att ses av författarna av uppsatsen. Inga obehöriga, t.ex. arbetsgivare eller kollegor kommer således ta del av respondentens svar.

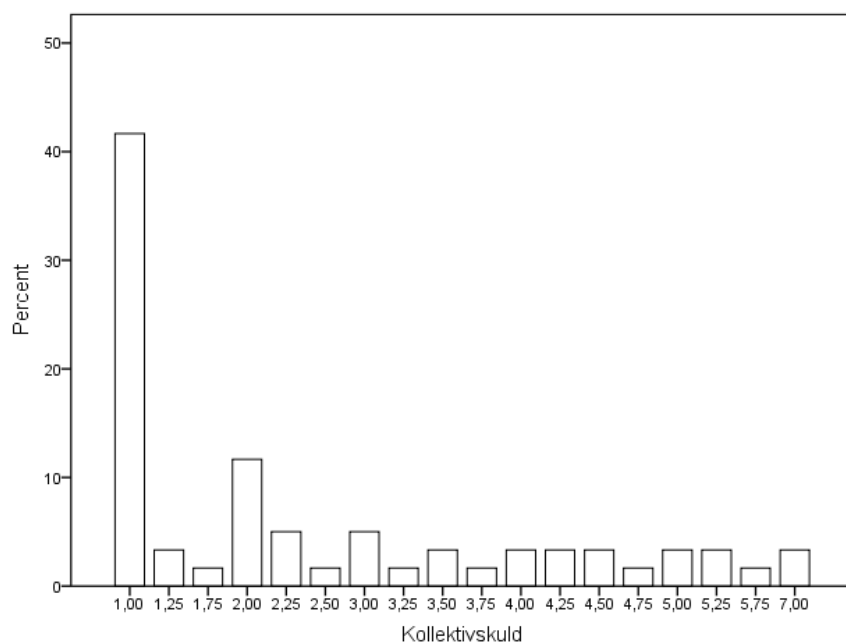
Nyttjandekravet, att studien kommer endast att användas som C-uppsats. Deltagaren har rätt att ta del av det färdiga resultatet.

Resultat

Resultatet presenteras i samma turordning som de uppsatta frågeställningarna. Resultatet delas in i 4 övergripande rubriker.

Förekomst av kollektiv skuld

För att besvara fråga ett i frågeställningen utfördes en statistisk analys i SPSS. Figur 1 illustrerar fördelningen av svar från hela samplet. Högst förekomst av svar finner vi i svarsalternativ 1 (instämmer inte alls) med 42 % (25 respondenter), därefter svarsalternativ 2 med 12 % (7 respondenter), därefter finner vi en spridning från 2 % till 5 % över resterande svarsalternativ. 3 % (2 respondenter) skattade maximalt på kollektiv skuld (stämmer helt).



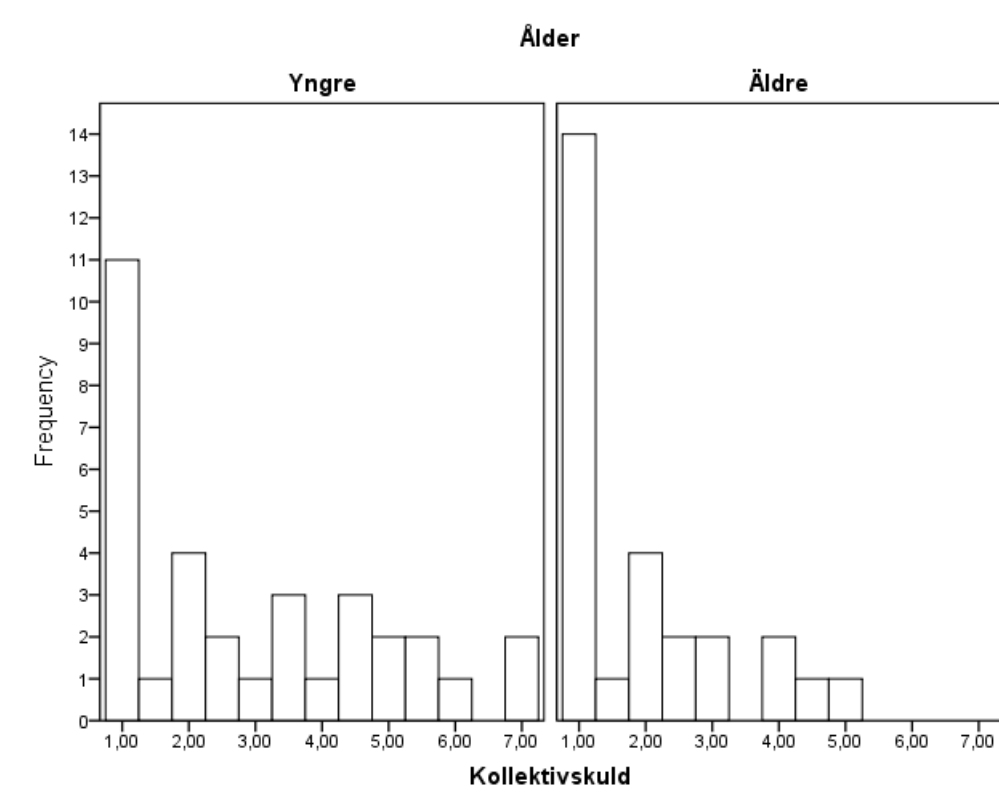
Figur 1. Antal svar i procent i respektive medelvärdesläge för kollektiv skuld (1–7).

Attityd till könsbaserad ojämlikhet på arbetsplatsen och kollektiv skuld

För att svara på andra frågan i frågeställningen utfördes en korrelationsanalys med hjälp av Spearmans rangkorrelation mellan variablerna kollektiv skuld ($M= 2.43$, $SD= 1.69$) och attityd till könsbaserad ojämlikhet på arbetsplatsen ($M= 3.30$, $SD= .90$) Det fanns en positiv och signifikant korrelation mellan de två variablerna ($\rho=.347$, $p=.007$). Vad gäller den deskriptiva statistiken mellan de två variablerna attityd till könsbaserad ojämlikhet på arbetsplatsen och kollektiv skuld presenteras dessa i tabell 1.

Åldersgruppen yngre, äldre och kollektivskuld

Ett signifikant Mann-Whitney U test ($U=310.5$, $p=.037$) visade på att gruppen yngre mäns ($M=2.89$ $SD=1.91$) genomsnittliga grad av upplevd kollektiv skuld var betydligt över de äldre männen ($M=1.87$ $SD=1.17$) upplevda kollektiva skuld.



Figur 2. Ett histogram över antalet svar (frequency) utifrån grad av upplevd kollektiv skuld (1–7) som gruppen yngre respektive äldre har angivit.

Åldersgruppen yngre, äldre och attityd

För variabeln attityd till könsbaserad ojämlikhet på arbetsplatsen samt åldersgrupperna yngre ($M=3.31$ $SD=.89$) och äldre ($M=3.27$ $SD=.93$) utfördes ett Mann-Whitney U test som ej visade sig vara signifikant ($U=445.00$, $p=.994$).

Diskussion

Resultatdiskussion

Syftet med denna studie var att kartlägga förekomsten av kollektiv skuld hos män gentemot kvinnor i arbetslivet och dess eventuella samvarians med mäns attityd till könsbaserad ojämlikhet på arbetsplatsen. Studien syftade även till att undersöka skillnader i kollektiv skuld och attityd till könsbaserad ojämlikhet mellan unga (18–41 år) och äldre (42–65 år) män.

Studien uppmätte förekomsten av kollektiv skuld. 42 % av svaren återfanns i kategori 1 ”*stämmer inte alls*”. Att en så betydande del av respondenterna skattade sig själva så pass lågt på kollektiv skuld borde bero på att en eller flera av faktorerna som påverkar graden av kollektiv skuld inte uppfylls. Enligt Wohl et al. (2006) måste fyra påverkansfaktorer uppfyllas

för att kollektiv skuld skall existera. Dessa faktorer är närhet och delaktighet till förövargruppen, acceptering av ansvar, legitimering av handlingen samt uppfattningen av hur svårt det är för förövargruppen att tillrättalägga tidigare missgärning (Wohl et al., 2006). En förklaring till de låga svaren gällande kollektiv skuld skulle kunna vara att respondenter inte känner tillräcklig närhet och samhörighet med en så bred grupp som ”män”. Teoretiskt skulle dock resonemanget gå att vända på. Att identifiera sig i hög grad med en förövargrupp kan trigga försvarsmekanismer för att upprätthålla en god bild av gruppen och därmed sig själv (Wohl et al., 2006; Castano & Giner-Sorolla, 2006). Mot bakgrund av denna vetenskap skulle alltså den låga skattningen av kollektiv skuld kunna bero på stark identifikation med gruppen ”män”. Att det skulle vara fallet i denna studie kan dock ses som otroligt då gruppen ”män” helt utan övriga avgränsningar i form av exempelvis nationalitet och ålder inte rimligtvis kan anses som en homogen grupp en enskild individ kan känna stark koppling till. Bortsett från den majoritet som skattat lågt på kollektiv skuld så förekommer kollektiv skuld i varierande grad, ändå upp till högsta möjliga nivå. Detta skulle kunna bero på det faktum att enkäten spridits ut slumpmässigt på en stor arbetsplats med stor variation mellan olika arbetsgrupper som alla har sin historik, kultur och jargong.

En signifikant positiv korrelation fanns mellan mäns attityd till könsbaserad ojämlikhet på arbetsplatsen och graden av kollektiv skuld. Detta ligger i linje med vad som kort tas upp av Zagefka et al., (2010), nämligen att en koppling mellan attityd till utgruppen kan ha en inverkan på graden av upplevd kollektiv skuld (Zagefka et al., 2010). Möjligtvis kan koppling hittas i de komponenter som bygger en attityd samt de funktioner en attityd fyller och de faktorer som påverkar kollektiv skuld. Här tar dock teoribildningen slut och koppling mellan dessa två variabler hade varit intressant att undersöka vidare. En tänkbar delförklaring av samvariationen skulle kunna vara enligt följande. Aiken (2002) beskriver hur attityder fyller en funktion när människan vill differentiera sig socialt och sortera intrycken från vår omvärld. I praktiken innebär detta att en attityd hjälper att fatta beslut om vilka frågor som anses viktiga eller vilken grupp en individ inte anser sig tillhöra (Aiken, 2002). Detta torde rimligtvis kunna ha en inverkan på hur hen ställer sig till kollektiva skuldens påverkansfaktorer som återges av Wohl et al., (2006), acceptans av ansvar, se en handling som legitim, hur krävande det är för ingruppen att tillrättalägga tidigare missgärning samt individens närhet till förövargruppen (Wohl et al., 2006). Här bör understrykas att detta är spekulationer och inga belägg finns som stödjer denna tes. Samvariationen är alltså en fortsatt gåta som bör studeras och utredas vidare. Att en korrelation funnits är dock klart. Ur praktisk synpunkt innebär detta att man i teorin skulle kunna arbeta med mäns attityd till könsbaserad

ojämlikhet, därmed skapa en känsla av kollektiv skuld. Kollektiv skuld kan generera kraft och skapa stöd för specifika åtgärder i form av exempelvis ursäkter, minskade fördomar mot utgruppen samt förbättring av relationen mellan grupper (Powell et al., 2005; McGarty et al., 2005; Zebel et al., 2008). Kollektiv skuld kan alltså användas som ett verktyg för att skapa fortsatt ökad jämställdhet och därmed, eventuellt en ökad hälsa för kvinnor i arbetslivet. Tidigare forskning visar att kvinnor som arbetar i en icke jämställd arbetsmiljö löper större risk för psykiska åkommor och de vanligaste anledningarna till sjukfrånvaro är ångest, stress och depression (Elwér et al., 2013; Holmgren et al., 2011). Om kollektiv skuld kan användas som ett av flera verktyg för att motverka jämställdhetsproblematiken är det viktigt ur ett etiskt perspektiv. Med ökad mental hälsa hos kvinnor torde arbetsmiljön påverkas positivt vilken även borde gynna männen. Kollektiv skuld kan ses som en börda för männen och därmed som ett illegitimt verktyg för att skapa förändring. Dock kan det argumenteras för att bördan kan bäras för ett större syfte, jämställdhet och ökad psykisk hälsa inom arbetslivet för både män och kvinnor.

Att gruppen yngre män skilde sig signifikant från gruppen äldre män i rapportering av kollektiv skuld var intressant. Ingen tidigare forskning har hittats gällande ålderns inverkan på kollektiv skuld. Möjligen kan skillnaden bero på den faktiska utveckling som konstant sker i vår omvärld. Vad som ansågs vara ett modernt och progressivt förhållningssätt en gång kan i vissa sammanhang ses i backspegeln som mycket föråldrat 20–30 år senare. Exempel på den utveckling vi nämner tas upp av Scambor et al., (2014). Inte endast jämställdhetens utveckling inom yrkeslivet utan även jämlikhetens utveckling som sker inom andra områden som utbildning och hälsa (Scambor et al., 2014). Den praktiska inverkan detta resultat har är att riktade insatser kan göras utifrån ålder. Det skulle alltså vara extra viktigt att arbeta aktivt med äldre generationer om man ser känslan av kollektiv skuld som ett av flera verktyg för att öka jämlikheten inom arbetslivet. För stora växlar skall dock inte dras på ålderns inverkan på graden av kollektiv skuld. Andra bakomliggande faktorer såsom utbildning, socioekonomisk status och utbildning skulle kunna vara anledningar som bidrar till den signifikanta skillnaden mellan grupperna.

Vid granskning av ålderns inverkan på attityd till könsbaserad ojämlikhet framkom att skillnaden mellan grupperna var minimal.

Metoddiskussion

Vid valet av forskningsmetod beaktades den totala tidsramen för studien och tidigare forskning i förhållande till ämnet. Kollektiv skuld valdes tidigt till studiens beroendevariabel. Sedan valdes den oberoende variabeln attityd till könsbaserad ojämlikhet. Därefter stod det klart att en kvantitativ ansats skulle ligga till grund för studien. Tidigare forskning om kollektiv skuld har haft kvantitativ metod med tillhörande mätinstrument som grund (Castano & Giner-Sorolla, 2006; Doosje et al., 1998; McGarty et al., 2004; Wohl, & Branscombe, 2008; Zagefka et al., 2010). Detta är ett av de starkaste argumenten till valet av en kvantitativ metod i denna studie. Att ha kvantitativ metod som utgångspunkt möjliggör även jämförelser med den tidigare, etablerade forskningen. Larsman et al., (2014) utvecklade instrumentet MPGQ för att mäta könsbaserad ojämlikhet på arbetsplatsen. Instrumentet är grundat på kvalitativa intervjuer baserade på grundad teori. Därefter har en kvantitativ inriktning tagits genom faktoranalys som har identifierat de frågor som används i frågeformuläret, med bakomliggande faktorer. Slutligen är verktyget ett kvantitativt verktyg (Larsman et al., 2014) vilket även det har påverkat valet av metod i denna studie.

Ytterligare en anledning till valet av kvantitativ metod är ämnets karaktär. Både kollektiv skuld och attityd till könsbaserad ojämlikhet på arbetsplatsen är variabler som skulle kunna löpa en risk för socialt önskvärda svar, möjligtvis i ännu högre grad vid en intervjusituation. Socialt önskvärda svar är givetvis svåra att undvika även vid enkätstudier som i detta fall. Ett av huvudsyftena vid framtagningen av MPGQ var att det skulle mäta män attityder på ett subtilt sätt för att undvika socialt önskvärda svar (Bergman et al., 2014). Detta kan ses som en positiv egenskap hos testet. BCGS å andra sidan tar inte hänsyn till social önskvärdhet (Branscombe et al., 2004) vilket rimligtvis kan leda till en högre skattning av graden av kollektiv skuld än den faktiska känslan av kollektiv skuld. En faktor som kan ha påverkat resultatet är den relativt sett låga svarsfrekvensen på endast 30 %. Individer med en viss inställning till jämställdhet kan rimligen vara mindre benägna att delta i en studie gällande jämställdhet. Detsamma skulle kunna antas i det fall en individ brinner för frågan. Möjligtvis ökar chansen till deltagande om frågan upplevs som viktig för personen. Sammantaget har troligtvis den låga svarsfrekvensen haft en inverkan på studiens resultat. Om de personer som svarat på enkäten verkligen är en representativ grupp för studiens målpopulation förblir oklart. Därav krävs mer forskning. Detta kunde möjligtvis ha undvikits om respondenterna valdes ut exklusivt och inte slumpmässigt. Genom att öka ansvaret för att besvara enkäten, givetvis utan tvång, hade möjligtvis fler respondenter med olika inställning

till frågan svarat. Att dela ut enkäter manuellt kunde också ha höjt svarsfrekvensen, men detta alternativ var aldrig aktuellt på grund av praktiska skäl.

Vid tidigare forskning gällande begreppet kollektiv skuld har det varit mer förekommande med kontrollgrupper och experimentgrupper för att mäta skillnader i grad av kollektiv skuld, vilket försvårar jämförelsen med denna studies resultat. Denna studie har endast undersökt fenomenet på en arbetsplats med två olika åldersgrupper och utan manipulationer. I tidigare forskning har den behandling förövargrupper utsatt andra grupper för har bestått av mord, förföljelse och andra mycket drastiska aktioner. De medelvärden i kollektiv skuld som rapporterats har i regel överskridit (Wohl, & Branscombe, 2008; Castano, & Giner-Sorolla, 2006) de medelvärden som rapporterats i denna studie. En anledning till detta kan tänkas vara att den skada som åsamkats kvinnor inte står i paritet med de skador exempelvis engelsmän har åsamkat australiensiska aboriginer. Åtminstone inte i närtid.

En fördel med MPGQ var att skaparna av instrumentet var svenska forskare vilket gjorde att en svensk version fanns tillgänglig. Så var inte fallet med BCGS. Översättningen var inte helt enkel trots den ringa omfattningen av frågor vilket kan påverka reliabiliteten.

Ytterligare en positiv aspekt gällande MPGQ är först och främst mätinstrumentet existens, att det finns ett mätinstrument som mäter attityd till könsbaserad jämställdhet, vilket vi hade svårt att få finna. En negativ aspekt för studien syfte kan vara målpopulationen som verktyget är utformat för. Bergman et al., (2014) utvecklade mätinstrumentet på tre arbetsplatser där det är majoriteten av arbetstagarna varit män. Med den vetskapen kan man diskutera ifall testet därefter är bäst lämpat på en likvärdig arbetsplats, där majoriteten av arbetstagarna är män. Vi har valt att använda formuläret på en arbetsplats där fördelningen mellan män och kvinnor ser relativt jämnt fördelad ut, vilket kan ha gjort att mätinstrumentet inte helt passar in på studiens målpopulation. En annan negativ aspekt med mätinstrumentet MPGQ är användandet av instrumentet. Författarna till denna studie hittar inga andra forskare som använt sig utav verktyget, trots att mätinstrumentet har funnits tillgängligt ett antal år. Sammantaget har detta en inverkan på studiens reliabilitet och validitet.

Förslag till vidare forskning

För vidare forskning förslås att sambandet mellan de två variablerna attityd till utgruppen och kollektiv skuld utreds. Mer ingående forskning kring vad denna samvariation består av är av intresse. Forskning angående ålderns inverkan på graden av kollektiv skuld

borde också utredas. En mer omfattande studie skulle förslagsvis undersöka vilka andra faktorer som kan ha en inverkan på grad av kollektiv skuld hos män gentemot kvinnor i arbetslivet. Även mätning av kollektiv skuld borde studeras vidare. Av de faktorer som påverkar graden av kollektiv skuld framgår inte någonstans om någon specifik faktor har större inverkan än övriga. Förslagsvis skulle forskningen försöka utarbeta ett mer exakt mätinstrument som mäter till vilken grad respektive faktor uppfylls hos en individ. Vi föreslår även att MPGQ borde användas vid fler studier. Dels för att utvärdera verktyget i mer omfattande grad, men även på grund av aktualiteten i frågan som MPGQ mäter, nämligen mäns attityd till könsbaserad ojämlikhet i arbetslivet. Avslutningsvis föreslår vi att kollektiv skuld i framtiden borde utredas genom en kvalitativ ansats i hopp om att få ökad förståelse kring fenomenet och därigenom ytterligare skapa verktyg för det fortsatta jämställdhetsarbetet på arbetsplatser.

Referenser

- Aiken, L. R. (2002). *Attitudes and Related Psychosocial Constructs : Theories, Assessment, and Research*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Arbetsmiljöverket. (2015). *Arbetsmiljöverkets rapport om särskilda förebyggande insatser inom kvinnodominerat arbete*. Hämtad från <https://www.av.se/globalassets/filer/om-oss/vart-uppdrag/arbetsmiljoverkets-rapport-om-sarskilda-forebyggande-insatser-inom-kvinnodominerat-arbete.pdf>
- Arbetsmiljöverket. (2016). *Arbetsorsakade besvär 2016*. Hämtad från <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2016/arbetsmiljostatistik-arbetsorsakade-besvar-2016-rapport-2016-3.pdf>
- Bergman, B., Larsman, P., & Löwe, J. (2014). Psychometric evaluation of the “Men’s Polarized Gender Thining Questionnaire (MPGQ)”. *Gender in Management: An International Journal*, 29 (4), 194-209. DOI: 10.1108/GM-07-2013-0077.
- Branscombe, N., Slugoski, B., & Kappen, D. (2004). The Measurement of Collective Guilt: What It Is and What It Is Not. In N. Branscombe & B. Doosje (Eds.), *Collective Guilt: International Perspectives (Studies in Emotion and Social Interaction, s. 16-34)*. Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9781139106931.004
- Castano, E., & Giner-Sorolla, R. (2006). Not quite human: Infrahumanization in response to collective responsibility for intergroup killing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 804-818.

- Doosje, B., Branscombe, N., Spears, R., & Manstead, A. (1998). Guilt by Association: When One's Group Has a Negative History. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(4), 872-886.
- Dotti Sani, G. M., & Quaranta, M. (2017). The best is yet to come? Attitudes toward gender roles among adolescents in 36 countries. *Sex Roles: A Journal Of Research*, (1-2), 30. doi:10.1007/s11199-016-0698-7
- Ficapal-Cusí, P., Torrent-Sellens, J., Díaz-Chao, A., & Sainz-Ibáñez, M. (2018). Gender inequalities in job quality during the recession. *Employee Relations*, 40(1), 2-22. doi:10.1108/ER-07-2016-0139
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56(2), 109-118. doi.org/10.1037/0003-066X.56.2.109
- Hideg, I., & Ferris, D. L. (2016). The compassionate sexist? How benevolent sexism promotes and undermines gender equality in the workplace. *Journal of Personality and Social Psychology*, 111, 706–727.
- Holmgren, K., Lungren Fjällström, M., & Hensing, G. (2011). Arbetsrelaterad stress hos yrkesverksamma kvinnor som söker primärvården för muskuloskeletala eller psykiska besvär. *Socialmedicinsk Tidskrift*, (5), 436-444.
- Elwér, S., Harryson, L., Bolin, M., & Hammarström, A. (2013). Patterns of Gender Equality at Workplaces and Psychological Distress. *Plos ONE*, 8(1), doi:10.1371/journal.pone.0053246
- Joyce, M., & Kirakowski. (2015). Measuring Attitudes towards the Internet: The General Internet Attitude Scale. *Journal of human-Computer Interaction*, 31, 506-517. doi:10.1080/10447318.2015.1064657.
- McGarty, C., Pedersen, A., Leach, C. W., Mansell, T., Waller, J., & Bliuc, A. M. (2005). Group-based guilt as a predictor of commitment to apology. *British Journal of Social Psychology*, 44, 659-680.
- Powell, A., Branscombe, N., & Schmitt, M. (2005). Inequality as Ingroup Privilege or Outgroup Disadvantage: The Impact of Group Focus on Collective Guilt and Interracial Attitudes. *Society for Personality and Social Psychology, Inc.* 31(4), 508-521. doi: 10.1177/0146167204271713
- Rollero, C. (2013). Sexist attitudes and support for the statu quo. *Psicologia Politica*, 46, 117-128. doi:10.1037/t00700-00

- Scambor, E., Bergmann, N., Wojnicka, K., Belghiti-Mahut, S., Hearn, J., Holter, Ø. G., & ...White, A. (2014). Men and gender equality: European insights. *Men And Masculinities*, 17(5), 552-577. doi:10.1177/1097184X14558239
- Svenska Akademien. (2015). *Svenska akadmiens ordlista över svenska språket (14 uppl.)*. Svenska Akademien. Stockholm. Svenska Akademien.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations*. Chicago, IL: Nelson-Hall.
- Wohl, M., & Branscombe. (2008). Remembering Historical Victimization: Collective Guilt for Current Ingroup Transgressions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 988-1006. doi:10.1037/0022-3514.94.6.988.
- Wohl, M., Branscombe, N., & Klar, Y. (2006) Collective guilt: Emotional reactions when one's group has done wrong or been wronged. *European Review of Social Psychology*, 17(1), 1-37. doi:10.1080/10463280600574815
- Zagefka, H., Pehrson, S., Mole, R. M., & Chan, E. (2010). The effect of essentialism in settings of historic intergroup atrocities. *European Journal Of Social Psychology*, 40(5), 718-732.
- Zebel, S., Zimmermann, A., Viki, G. T., & Doosje, B. (2008). Dehumanisation and guilt as distinct but related predictors of support for reparation policys. *Political Psychology*, 29. 193–219.

Bilaga 1

Ålder:

MPQG	Instämmer inte alls	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Instämmer helt
1. Synen på kön i samhället skapar ofta en ojämlik fördelning av makt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Det behövs definitivt order uppifrån för att öka andelen kvinnor i en organisation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Kvinnor tilldelas ofta andra typer av arbetsuppgifter än män.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Karriär brukar vara viktigare för män än för kvinnor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Lönen är oftare för män än för kvinnor ett viktigt mått på framgång.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Det återstår mycket innan vi får jämställdhet i arbetslivet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Det finns ofta en hårdare jargong mellan män när kvinnor inte är närvarande.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Folk i allmänhet lyssnar ofta mer på vad män säger än på vad kvinnor säger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Kvinnor tvekar ofta att framhäva sina goda sidor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Män brukar vara tuffare än kvinnor i sin argumentering för högre lön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Män visar upp sig mer än vad kvinnor vanligen gör – är tuffare vilket tilltalar män.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Kvinnor har ofta en blick/känsla för sociala frågor som män saknar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Det måste finnas en kvinna för att skapa trivsel på jobbet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Män är ofta mer fokuserade på att vinna än vad kvinnor är.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Män får oftare mer av stöd och tilltro från den organisation de arbetar i än kvinnor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Kvinnor känner att de måste vara snäppet bättre än män för att bevisa att de är rätt person för jobbet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Kvinnor brukar få en mer orättvis bedömning än män av vad de uträttar i sitt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Det är viktigt att ha kvinnor i ledande ställning i en organisation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. För att få en förändring till stånd måste det vara klart uttalat i personalplanen att det skall finnas x antal kvinnor i ledningen inom x antal år.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Det är viktigare att ge aktivt stöd till kvinnor än till män som är nya chefer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Kvinnliga chefer brukar vara bättre än manliga chefer på att ge stöd till sina medarbetare.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Föräldraskap hindrar särskilt kvinnors karriärutveckling.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Försörjarrollen är ofta viktigare för män än föräldrarollen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BCGS (kollektiv skuld)	Instämmer helt	Instämmer	Osäker/ vet ej	Instämmer inte	Instämmer inte alls	Ej relevant
24. Jag känner skuld för mäns historiskt dåliga handlingar gentemot kvinnor på arbetsplatsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Jag kan känna skuld för de sämre förutsättningar kvinnor fått på grund av män på arbetsplatsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Jag känner skuld för den sociala ojämlikhet som svenska kvinnor upplevt och upplever på arbetsplatsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Jag känner skuld när jag tänker på de orättvisa förutsättningar kvinnor blir utsatta för.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bilaga 2

Branscombe collective guilt scale originalfrågor (Branscombe, Slugoski, & Kappen, 2004).

“I feel regret for my group’s harmful past actions toward other groups.”

“I feel regret for some of the things my group did to other groups in the past.”

“I believe that I should repair the damage caused to others by my group.”

“ I can easily feel guilty for the bad outcomes brought about by members of my group.”

Bilaga 3

Hej!

Vi är två studenter på Högskolan i Gävle som läser Personal-och arbetslivsprogrammet med psykologi som inriktning. Vi skriver en C-uppsats om mäns attityd till könsbaserad ojämlikhet på arbetsplatsen och kollektiv skuld. Alla människor har attityder, positiva som negativa. Den attityd vi har påverkar hur vi känner inför exempelvis ett objekt, ett fenomen eller en person. Syftet med denna studie är att undersöka hur attityden till könsbaserad ojämlikhet på arbetsplatsen påverkar upplevelsen av fenomenet kollektiv skuld hos män gentemot kvinnor i arbetslivet.

I enkäten ombeds du att uppge din ålder samt ta ställning till ett antal påståenden som relaterar till din attityd till könsbaserad ojämlikhet och kollektiv skuld. Testet tar ungefär 3-5 minuter att genomföra.

Dina erfarenheter är betydelsefulla för vårt arbete och därför är ditt deltagande viktigt.

Vi försäkrar dig om att dina uppgifter kommer att vara helt anonyma och vi kommer att använda oss av Vetenskapsrådets forskningsetiska principer. Dessa principer är:

Informationskravet: Du som svarar på enkäten ska ha blivit informerad om uppsatsens syfte, att deltagandet är frivilligt samt om rätten att när som helst avbryta din medverkan. Resultatet av studien kommer att enbart användas till C-uppsatsen.

Samtyckeskravet: Du får själv bestämma över din medverkan i studien, det vill säga att medverkan är helt frivilligt och att du när som helst har rätt att avbryta din medverkan.

Konfidentialitetskravet: Uppgifter som du lämnar i studien kommer att vara anonyma och hanteras med största möjliga konfidentialitet. Inga svar kommer att kunna kopplas till specifik person, de enskilda svaren kommer enbart att ses av författaren av uppsatsen. Inga obehöriga, t.ex. arbetsgivare eller kollegor kommer således ta del av dina svar.

Nyttjandekravet: Studien kommer endast att användas som C-uppsats. Du har rätt att ta del av det färdiga resultatet. För frågor gällande studien får du mer än gärna kontakta oss.

Med Vänliga Hälsningar,

Albin Andersson, Student, Högskolan i Gävle, ofk15aas@student.hig.se, 070-8809075

Oliver Langenberg, Student, Högskolan i Gävle ofk15olr@student.hig.se, 072-2054204

Hans Richter, Handledare, Högskolan i Gävle, hans.richter@hig.se, 070-6607214

Tack för din medverkan!