



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för arbetshälsovetenskap och psykologi

Attityder gentemot mångfald

En jämförelse mellan en kvinnodominerad och en mansdominerad
organisation

Filip Björklund & Daniel Wikström

PA16

2019

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp

Psykologi

Personal- och arbetslivsprogrammet

Handledare: Per Eisele

Examinator: William Montgomery

Sammanfattning

Syftet med denna studie var att undersöka och jämföra en kvinnodominerad och en mansdominerad organisations explicita attityder gentemot mångfald på arbetsplatsen. Till studien användes Workplace Diversity Survey för att mäta enskilda personers attityder, deras resultat sammanställdes till ett gemensamt medelvärde och utgjorde organisationens attityd gentemot mångfald. Datan samlades in genom att skicka ut enkäten via e-mail och ge ut den i samband med en workshop. Resultatet analyserades i SPSS med ett Mann Whitney U test för att se om det fanns en signifikant skillnad. Resultatet visade inte på någon signifikant skillnad mellan organisationerna. Diskussionen fokuserade på faktorer som kan ha inverkat på resultatet samt potentiella problem med mätverktyget och studien.

Keywords: Mångfald, attityder, skillnader, Workplace Diversity Survey, psykologiska faktorer.

Attitudes towards diversity

A comparison between one female- and one male dominated organisation

Abstract

This study aimed to investigate and compare two organisations explicit attitudes towards diversity in the workplace, one female dominated and one male dominated. Workplace Diversity Survey was used to measure the attitude of individuals in a sample. The assembled results represented each organisation`s attitude towards diversity. The data was collected by administering the survey via e-mail and handing them out at a workshop. The result was analyzed in SPSS with an Mann Whitney U test to see if there were a significant difference. The findings indicated that there were no significant difference between these organisations attitudes. Potential factors that may have influenced the result is brought up in the discussion, as well as problems with the study and the instrument that were used.

Keywords: Diversity, attitudes, differences, Workplace Diversity Survey, psychological factors

Förord

Under vår studietid har vi blivit medvetna om att ett arbete med mångfald är omfattande och komplext men också aktuellt i våra kommande yrkesliv. Att vi har haft möjligheten att fördjupa oss i mångfaldsområdet har gett oss goda förutsättningar för att bedriva ett lyckat arbete med detta i framtiden. Vi vill rikta ett stort tack till alla respondenter, våra kontaktpersoner och vår handledare. Utan er hade det inte varit möjligt att genomföra studien.

Filip Björklund och Daniel Wikström 2019 – 06

Introduktion

Bakgrund

När vi tittar på Sverige ser vi en markant ökning i befolkningstillväxten, i januari 2017 nådde Sverige tio miljoner invånare och om tio år beräknas det vara elva miljoner invånare. Samtidigt ser vi att medellivslängden blir högre samt att den etniska mångfalden och sysselsättningsgraden ökar (Statistiska Centralbyrån, 2018; Statistiska Centralbyrån, 2019). Det innebär att de individuella olikheterna på arbetsmarknaden blir allt större och att den sociala samt kulturella mångfalden behövs synliggöras i större utsträckning. Utgångspunkten i Sverige är att alla människor är lika mycket värda och att individens erfarenheter, kunskaper och värderingar bör lyftas fram och tas till vara på. Denna studie använde arbetsmiljöupplysningens (u.å) definition av mångfald vilket innefattar kön, social tillhörighet, etnisk och kulturell bakgrund, ålder och sexuell läggning. Organisationer i Sverige har en skyldighet att bedriva ett mångfaldsarbete vilket indirekt är reglerat i *Diskrimineringslagen* (DL, SFS 2008:567). Det innebär att organisationer i Sverige står inför stora utmaningar om de skall bedriva ett framgångsrikt mångfaldsarbete. Att skapa en förståelse, informera och arbeta med anställdas attityder gentemot mångfald är sammantaget viktiga delar för att bedriva ett väl fungerande mångfaldsarbete, detta då attityder bland annat representerar människors inställning till varandra.

Att undersöka explicita attityder gentemot mångfald på en industri och en kommun är vad denna studie riktat in sig på, vilket kan vara av intresse för organisationerna i sig samt att det var relevant samhällsmässigt. Att via introduktionen informera om bakomliggande teorier inom området attityder gentemot mångfald, är både viktigt för att kunna föra en diskussion och för att ge läsaren en förståelse för vad som påverkar attityderna.

Teorier inom området

Vid arbetet med attityder är det viktigt att ha en god kännedom om att attityder kan yttra sig på olika sätt, det kan finnas en skillnad mellan individens implicita och explicita attityder och dessa stämmer inte alltid överens med varandra. Implicita attityder är automatiska och en process som sker då vi utvärderar olika ting som positiv eller negativ. Explicita attityder är de attityder som individer uttrycker genom sina

beteenden eller hur de rapporterar om sin egen attityd. Attityder fungerar som ett utvärderande verktyg för människor, och tillåter oss att snabbt bilda en åsikt angående ett attitydobjekt som kan vara bland annat personer, saker, idéer och grupper. Attityden till objektet bygger på vad personen vet om, hur den känner för och vilka tidigare erfarenheter han eller hon har med objektet (Smith, Mackie & Claypool, 2015). De implicita attityderna är associationer som görs automatiskt och som individen inte nödvändigtvis tycker är korrekta eller inkorrekta. De explicita attityderna är utvärderande bedömningar av information som applicerar huruvida attityden är korrekt eller inte, vilket de implicita associationerna saknar (Gawronski & Bodenhausen, 2006).

Attityder gentemot mångfald kan skapas och formas på en rad olika sätt. Hur stor mångfald det är i en arbetsgrupp kan enligt Kossek och Zonia (1993) ha en påverkan på de individuella attityderna gentemot mångfald. En viktig del av mångfaldsarbetet är den vardagliga face-to-face kommunikationen gällande vilka fördelar mångfald i en organisation kan bidra med. En annan viktig förutsättning i mångfaldsarbetet är att individer vill arbeta mot en social rättvisa. Arbetsgivare behöver få samtliga personer inom deras organisationer att inse att det finns grupper som faktiskt har sämre förutsättningar och att det förekommer systematiska förtryck mot dessa grupper. Bidragande faktorer till orättvisor kan bland annat vara normer och policys (Torres-Harding, Siers & Olson 2011). Enligt Wiggins-Romesburg och Githens (2018) så förekommer det fortfarande orättvisor när det kommer till möjligheter för många grupper i samhället, trots att det finns lagar kring diskriminering och de flesta organisationer arbetar aktivt med främjande av mångfald. En anledning till detta kan vara att många insatser och arbeten inte fokuserar på underliggande psykologiska faktorer till varför personer i organisationer gör ett motstånd mot mångfaldsarbetet. Att uppmärksamma dessa psykologiska faktorer till motstånd är viktigt för organisationens arbete, det hjälper till att förhindra ilska och försvarsbeteende hos de anställda och kan potentiellt underlätta arbetet (Wiggins-Romesburg & Githens, 2018).

I Kamps och Engelbrecht's (2011) artikel framkom det att den emotionella intelligensen (EI) hos arbetstagare kan vara en viktig faktor som påverkar deras attityder till mångfald. EI kan beskrivas som en persons förmåga att effektivt kunna handskas med sina egna och andras emotioner, men också kunna förhålla sig till dem på ett professionellt sätt på arbetsplatsen. Utbildningar i emotionell intelligens bör öka förståelse och acceptans hos arbetstagare, vilket i sin tur ökar chansen för anställda att

se de individuella kvalitéerna hos sina medarbetare. Mångfaldsutbildning kan också skapa en högre nivå av självkännet som angående vilka fördomar personer vanligtvis besitter och i vilken utsträckning stereotypisering förekommer. Samtidigt får arbetstagarna en bättre förståelse, som gör att de kan uppskatta kulturella skillnader samt ger dem kunskapen om hur de kan arbeta med mångfald på arbetsplatsen.

Vid en organisations arbete med mångfald är det viktigt att anställda har rätt syn på mångfaldsarbetet och tolkar det på rätt sätt. Det är de anställdas tolkning som bestämmer attityderna och beteende gentemot arbetet i större utsträckning än själva arbetet i sig. Att skapa en samsyn mellan de som leder arbetet med mångfald och de anställda är därför av stor vikt (Otake-Ebede, 2018). För att öka chanserna att uppnå ett gott resultat kan relationen mellan ledningen och arbetstagarna inte förbises. Detta område behöver ingå i strukturen när en organisation inleder ett mångfaldsarbete. Andra faktorer som kan påverka samsynen mellan ledningen och de anställda är hur väl en anställd identifierar sig med ledningen eller med dem cheferna som bedriver arbetet. Vilken ledare personer tycker är bäst beror på deras individuella preferenser. Personer föredrar olika ledare men kan samtidigt ha delade åsikter angående samma ledares beteende, detta beror delvis på individens egen personlighet (Ehrhart & Klein, 2001). Det är därför viktigt att rätt ledare finns på rätt plats. Hur ledare uttrycker sig känslomässigt när det kommer till arbetet med mångfald är också av betydelse för hur de anställda ser på processen, ledaren bör matcha sina uttryck med de anställdas personligheter för att underlätta arbetet (Van Kleef, Homan, Beersma, & Van Knippenberg, 2010). Att organisationen identifierar anställdas ledarbehov, utbildar och förser ledarna med passande förutsättningar samt implementerar arbetet med mångfald på ett öppet och inkluderande sätt, kan sammantaget ses som en viktig process i arbetet med mångfald (Van Kleef et al., 2010; Ehrhart & Klein 2001; Otake-Ebede, 2018). Deltagarna i Jansson och Bursell's (2018) studie visade sig vara mottagliga till information om social konsensus angående mångfald, vilket kan påverka deras preferenser när det gäller synen på mångfald inom organisationer. Socialt inflytande kan vara ett bra verktyg när det arbetas mot att minska fördomar eller i organisationens arbete med mångfald.

Arbetet med mångfald är idag utbrett och det finns många normer, regler och lagar som styr hur arbetet ska bedrivas. Åtskilliga insatser kan göras inom organisationer för att främja mångfald och det är av stor vikt att inte glömma bort de

bakomliggande psykologiska faktorer som direkt kan påverka utfallet av arbetet. För att undersöka hur dessa psykologiska faktorer yttrar sig i form av attityder finns en rad olika metoder. De Meuse och Hostager (2001) har i sin studie konstruerat ett mätinstrument och testat detta för validitet och reliabilitet, de valde att kalla instrumentet för Workplace Diversity Survey (WDS). Vidare menade De Meuse och Hostager (2001) att det är av stor vikt för en organisation att förstå att medarbetare tar med sig olika attityder och personliga bias till organisationen. Jansson och Bursell's (2018) studie beskriver att större delen av arbetstagarna föredrar en arbetsplats där de tillhör majoriteten, men att det bör finnas minoritetsgrupper närvarande. Mycket forskning inom socialpsykologin pekar på att personer i en grupp tenderar att diskriminera till fördel för sin ingrupp, på bekostnad av utgrupper. Om insatser av organisationer görs för att minska denna gruppbias, är det vanligt att det bemöts med ett psykologiskt motstånd från individerna i gruppen (Bartlett, 2009). Resultatet i Singley och Sedlacek's (2009) studie ger en indikation på att kvinnor överlag är mer positiva gentemot mångfald än män, det är även en större chans att kvinnor uppskattar mångfald mer än män. Hostager och De Meuse (2008) beskriver också att kvinnor generellt sätt är positivare än män gentemot mångfald.

Syfte och frågeställningar

Det saknades tidigare studier med WDS i Sverige och där bidrar denna rapport med ny kunskap. Att använda WDS för att få en överskådlig bild av olika grupper i arbetslivets attityd gentemot mångfald, för att sedan jämföra, beskriva och informera vad som kan påverka dessa, var rapportens syfte. Organisationerna som undersöktes i vår studie var en kommun och en industri. Då dessa var olika i sin sammansättning gällande kön, blev frågeställningen således huruvida skillnader eller likheter fanns i attityder gentemot mångfald mellan organisationerna.

Hypotes

Det finns en skillnad mellan organisationerna när det kommer till anställdas attityder gentemot mångfald.

Metod

Deltagare och urval

På kommunen var det 1851 anställda. Urvalsgruppen bestod av 75 slumpvis utvalda tillsvidareanställda personer som fick svara på enkäten i digitalt format. Av de 75 som mottog enkäten var det 19 som besvarade den, vilket var ett bortfall på 75 %. På kommunen var könsfördelningen cirka 80 % kvinnor och 20 % män och i urvalsgruppen var könsfördelningen 90 % kvinnor och 10 % män.

På industrin var det 900 anställda. Urvalsgruppen bestod av 55 tillsvidareanställda som fick besvara enkäten i samband med en workshop. Deltagarna på workshopen var slumpvis valda från organisationen. Vår kontaktperson på organisationen delade ut enkäten i pappersformat till respondenterna. Av de 55 som besvarade enkäten blev det ett bortfall på 13 personer, 23 %, detta var på grund av ofullständiga enkäter. På industrin var könsfördelningen 78 % män och 22 % kvinnor och i urvalsgruppen var könsfördelningen 69 % män och 31 % kvinnor.

Material / Mätinstrument

I studien användes en översatt version av De Meuse och Hostagers (2001) Workplace Diversity Survey, WDS som mätinstrument (Bilaga 2). De säkerställde en kriterierelaterad validitet för WDS genom att jämföra resultatet för att se om det fanns en relation mellan RTDI och WDS ($r = .51, p < .001$). Båda testerna visade sig mäta attityder gentemot mångfald på arbetsplatsen (De Meuse & Hostager 2001).

Tillsammans med enkäten fick respondenterna markera kön (man, kvinna eller annat) och ålder i ett spann på 18-44 och 44-70. WDS översattes från engelska till svenska, sedan skickades den till en extern part för kontroll av översättningen. Den externa parten var lärarstudent inom området engelska, hen tittade över formuleringar, översättningar och menadsuppbyggningarna för att se om det stämde överens med vår översättning av WDS. Kontrollanten fick enbart se översättningen av enkäten och efter mottagen feedback jämfördes det med originalet på engelska och justerades efter noggrant övervägande. Enkäten bestod av 20 påståenden, där 10 var positiva till mångfald och 10 var negativa (Bilaga 2). Respondenterna besvarade påståendena i enkäten genom att ringa in en siffra på en likertskala från 1-5. Där 1 = Håller inte med, 2 = Håller delvis inte med, 3 = Neutral, 4 = Håller delvis med och 5 = Håller med. I det sammanställda resultatet kunde respondenterna hamna mellan -40 till +40 som enligt De

Meuse och Hostager (2001) visas som ett mått på deras attityder gentemot mångfald. Det innebär att -40 är en stark pessimistisk attityd gentemot mångfald, 0 innebär en neutral attityd och +40 innebär en stark optimistisk attityd. Svarar respondenten 5 på alla positiva påståenden och 1 på alla negativa påståenden blir detta maxpoängen +40 som slutgiltigt resultat, det beräknas genom att ta $(5*10) - (1*10)$. Svarar respondenten 5 på alla negativa påståenden och 1 på alla positiva blir resultatet det lägsta värdet -40, det beräknas genom att ta $(1*10) - (5*10)$.

Tillvägagångssätt

För att distribuera enkäten till de anställda inom organisationerna upprättades kontakt med en representant från respektive organisation. Det startades en dialog angående vad syftet med studien var och hur enkäten på bästa sätt kunde distribueras. Ett uppstartsmöte ägde rum där information angående organisationernas dåvarande arbete med mångfald mottogs. Därefter gjordes en plan för hur lång tid båda organisationerna behövde för insamlingen av enkätsvaren. På industrin distribuerades enkäten i pappersformat till en randomiserad grupp bestående av 55 tillsvidareanställda, i samband med en intern workshop. På kommunen mailades enkäten slumpvis ut till 75 tillsvidareanställda. Varje mailadress hade ett eget nummer i deras maillista och i förväg bestämdes 75 olika nummer som enkäten skulle skickas till. I mailet var en länk till enkäten där respondenterna kunde besvara den anonymt. Till varje enkät följde ett missivbrev med och det innehöll våra namn, telefonnummer, mailadress och vår handledares information. Respondenterna kunde då kontakta oss om det uppstod några frågor. Vad begreppet mångfald innefattar tydliggjordes (Bilaga 1). Den data som enkäten gav samlades in av respektive kontaktperson på båda organisationerna. Den fysiska enkäten som industrin använde hämtade vi på organisationen. Den digitala enkäten som kommunen använde skickades direkt till oss i ett samlat Excel dokument.

Design och dataanalys

Studien utfördes med en mellangrupsdesign och vi använde statistikprogrammet SPSS för att göra de nödvändiga beräkningarna. Organisationerna lades in som en faktor med två nivåer och blev den oberoende variabeln. Respondenternas svar på enkätens påståenden lades in som de beroende variablerna i SPSS i samma ordning som de var på enkäten. Enkätens positiva påståenden var alla

påståenden med jämna nummer och de negativa hade udda nummer. För att skapa en faktor som representerar attityder gentemot mångfald vändes svaren på de 10 negativa påståendena, vilket gjorde att 1=5, 2=4, 3=3, 4=2 och 5=1. Cronbach's α värdet för faktorn attityder gentemot mångfald var .881. Sedan skapades ett histogram för att se om enkätens data var normalfördelad och en bedömning gjordes att den inte uppfyllde kraven för ett parametriskt test (Bilaga 3). Ett Mann Whitney U test användes till att jämföra industrin och kommunen för att se om det fanns en signifikant skillnad mellan dem, $p < .05$. Det förelåg i studiens intresse att också beräkna medelvärden och standardavvikelser på organisationerna och till det användes analysmetoden one-way ANOVA. Det gjordes extra analyser på grupperna män och kvinnor med ett Mann Whitney U test för att se om det fanns någon signifikant skillnad $p < .05$

Forskningsetiska överväganden

Respondenterna informerades i missivbrevet om att deras deltagande i studien var frivilligt och att de kunde avbryta sitt deltagande när som helst (Bilaga 1). Då ämnet i enkäten kan tänkas vara känsligt att svara på vidtogs några åtgärder för att hålla enkäterna anonyma. Respondenterna behövde inte uppge namn eller exakt ålder, de tillfrågades dock om kön samt ålder i ett spann av 18-44 och 44-70. På industrin gjordes enkäten i pappersformat, respondenterna utförde då enkäten i en större grupp så att ingen enskild individ kunde pekats ut. På kommunen distribuerades en länk till enkäten via mail och alla svar som mottogs var då anonyma. I missivbrevet stod det också att den insamlade datan skulle behandlas konfidentiellt och vad resultatet skulle användas till. Sammantaget uppfyller detta Vetenskapsrådets (2002) informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav och nyttjandekrav.

Resultat

Organisationens sammanslagna attityder gentemot faktorn mångfald var inte normalfördelad (Bilaga 3). Resultatet från de icke parametriska testerna redovisas nedan. Resultatet kommer delas upp mellan de två organisationerna och relevanta nyckeltal presenteras i löpande text. En tabell presenteras som visar båda organisationernas medelvärde och standardavvikelse på respektive fråga i WDS. Utifrån denna tabell går det att utläsa organisationernas attityder gentemot enkätens påståenden (Tabell 1).

Huvudresultat

Det gick inte att utläsa någon signifikant skillnad mellan organisationernas attityder gentemot faktorn mångfald ($U= 338.5$, $p= .345$ two tailed). Industri $N_1= 42$, $M= 89.71$, $SD= 8.79$, Kommun $N_2= 19$, $M= 85.68$, $SD= 12.21$.

Resultat av WDS

För att se huruvida organisationernas attityder gentemot mångfald var pessimistiska, neutrala eller optimistiska användes enkäten Workplace Diversity Survey. Resultatet av den omräknade poängen blev för industrin en samlad poäng på +29.7 av +40 möjliga. Kommunens beräknade resultat blev +25.7 av +40. I Tabell 1 redovisas medelvärden och standardavvikelse för varje WDS fråga på de båda organisationerna.

Tabell 1. Medelvärden (M) och standardavvikelser (SD) för WDS enkäten för båda organisationerna. Industri N= 42, Kommunen N= 19.

Påståenden	Industri M (SD)	Kommunen M (SD)	Mann Whitney U
1. Jag upplever att mångfald är rättvist	4.33 - 0.79	3.84 - 1.39	*N.S
2. Mångfald är stressande för mig	1.43 - 0.74	1.90 - 1.29	*N.S
3. Jag känner mig entusiastisk angående mångfald	4.31 - 0.90	3.95 - 1.08	*N.S
4. Mångfald är dyrt för organisationer	1.67 - 0.95	2.53 - 1.17	*Sig**
5. Mångfald leder till en harmoni i organisationer	4.05 - 1.13	3.79 - 0.98	*N.S
6. Jag känner mig frustrerad av mångfald	1.41 - 0.83	1.74 - 1.10	*N.S
7. Jag är hoppfull angående mångfald	4.55 - 0.67	4.42 - 0.84	*N.S
8. Jag tror att mångfald är värdelöst	1.19 - 0.77	1.11 - 0.46	*N.S
9. Jag stödjer arbete mot mångfald i organisationen	4.41 - 1.15	4.21 - 1.13	*N.S
10. Jag drar mig undan från arbete mot mångfald i organisationen	1.21 - 0.68	1.21 - 0.63	*N.S
11. Mångfald är givande för mig	4.48 - 0.71	4.53 - 0.70	*N.S
12. Jag känner en ilska mot idén om mångfald	1.17 - 0.66	1.11 - 0.32	*N.S
13. Mångfald är en tillgång för organisationer	4.76 - 0.48	4.47 - 0.70	*N.S
14. Mångfald kräver personliga uppoffringar från mig	2.60 - 1.42	2.05 - 1.35	*N.S
15. Jag deltar i organisationens arbete mot mångfald	4.10 - 1.06	4.05 - 1.18	*N.S
16. Jag motarbetar organisationens arbete mot mångfald	1.26 - 0.83	1.26 - 0.81	*N.S
17. Jag tror att mångfald är bra	4.83 - 0.54	4.68 - 0.58	*N.S
18. Mångfald är inte lönsamt för organisationer	1.55 - 1.13	1.74 - 1.05	*N.S
19. Mångfald är berikande för mig	4.55 - 0.63	4.37 - 0.83	*N.S
20. Jag upplever att mångfald är oberättigat	1.17 - 0.54	2.00 - 1.11	*Sig

*N.S = Not Significant. *Sig = Signifikant $p < .05$. **Inte signifikant $p < .0025$ nivån enligt Bonferroni's korrektion.

Svarsalternativen på frågorna: 1= Håller inte med, 2= Håller delvis inte med, 3= Neutral, 4= Håller delvis med, 5= Håller med.

Extra analyser

Det fanns ingen signifikant skillnad mellan män och kvinnor i deras attityder gentemot faktorn mångfald. ($U= 439$, $N1= 30$, $N2= 31$, $p= .707$ two tailed).

Det fanns en signifikant skillnad mellan organisationerna på påstående 4 ($U= 239.5$, $N1= 42$, $N2= 19$, $p= .007$ two tailed) och påstående 20 ($U= 242$, $N1= 42$, $N2= 19$, $p= .001$ two tailed). Dock fanns det bara en signifikant skillnad mellan organisationerna på påstående 20 enligt Bonferroni`s korrektion, $p < .0025$ (Tabell 1).

Diskussion

Resultatet av enkätstudien visade att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan organisationernas attityder gentemot mångfald, vilket innebär att nollhypotesen inte kunde förkastas. Vidare analyser utfördes för att besvara det som motiverade vår hypotes, nämligen skillnaden i sammansättningen hos organisationerna när det kommer till kön och hur detta påverkar organisationens attityder överlag. Ingen skillnad mellan könen kunde utläsas.

Resultatdiskussion och spekulationer

I texten som följer beskrivs det ett antal psykologiska faktorer som vi anser kan vara av stor vikt när en organisation arbetar med mångfald. Utifrån resultatet kunde ingen skillnad mellan organisationerna utläsas och detta kan bland annat bero på att båda organisationerna har lyckats bra med sitt mångfaldsarbete. Insatser som gjorts hos kontaktorganisationerna kan ha utformats med en medvetenhet av psykologiska faktorer, som Wiggins-Romesburg och Githens (2018) beskriver är viktigt. Utifrån WDS räkningen visade det sig att nästintill alla respondenter från båda organisationerna var väldigt optimistiska till mångfald. Medelvärdet var +25.7 på kommunen och +29.7 på industrin, detta på en skala där maxpoängen är +40 och lägsta är -40. Detta resultat kan vara en indikation på att arbetet som bedrivs med mångfald kan ha haft en inverkan på de anställda, om de inte redan var väldigt optimistiska.

Organisationernas arbete med mångfald kan ha påverkat medarbetarnas implicita och explicita attityder. Att påverka dessa går att göra på olika sätt. Bland annat genom att försöka influera de explicita attityderna med hjälp av exempelvis logiska resonemang, samt de implicita attityderna genom att synliggöra dessa och få personer att reflektera över dem (Gawronski & Bodenhausen, 2006). Detta har också att göra med att potentiellt utveckla den emotionella intelligensen hos anställda. Kamps och Engelbrecht (2011) fann i sin studie att den emotionella intelligensen kan öka hur människor värderar dem individuella olikheterna hos andra. De tror att anledningen till detta kan vara att emotioner är med och strukturerar pågående psykologiska handlingar som till exempel den uppmärksamhet och motivation människor har. Den emotionella intelligensen kan vara en bidragande faktor till varför båda organisationerna var så optimistiska. Kamps och Engelbrecht`s (2011) resultat stärker tidigare studier, att

emotionell intelligens är en viktig faktor när människor utvecklar och bibehåller sin positiva attityd och därmed är det en nyckelkomponent när människor skapar och formar relationer i arbetsgrupper. Det verkar som att människor med hög emotionell intelligens värderar individuella olikheter högre och de är därmed bättre på att interagera med personer som upplevs vara olik sig själv. I det innefattar också individers acceptans att organisationen anställer fler från minoritetsgrupperna. Det är också relevant eftersom det antyder att desto högre människor värderar individuella olikheter desto högre är chansen att de ska acceptera positiv särbehandling på arbetsplatsen (Kamps & Engelbrecht, 2011).

Något som också kan ha påverkat respondenterna är deras syn på företaget och vilket långsiktigt mål företaget har med mångfaldsarbetet. Likaså kan de ha påverkats av sin kunskap om vad lagar och förordningar säger angående mångfald samt vad omvärldens generella åsikt är. Respondenternas individuella nivåer av medvetenhet gentemot mångfald kan ha varit med och format deras attityder (Ravazzani, 2016).

Relationen mellan ledningen i organisationer och medarbetare är något som har en inverkan på medarbetarnas attityder. För att ge en bredare bild av detta förs det vidare en diskussion angående viktiga faktorer att ha i åtanke vid arbete med attityder gentemot mångfald. Faktorer som kan påverka de anställdas attityder är ledningens engagemang och organisationens arbete med att medvetandegöra aspekterna vad mångfald innebär. En organisations personalpolitik för att hantera mångfaldsfrågor är med och påverkar hur arbetstagarna värderar människors olikheter. För att arbeta med dessa områden krävs det att ledningen arbetar aktivt med diskrimineringsfrågor. När individer uppnår mer förståelse för mångfald tenderar de att öppna sig och arbeta med sammanhållningen i gruppen (King, 1995).

När organisationerna arbetar med mångfald är det viktigt att vara medveten om att tillvägagångssättet som de använder kan uppfattas olika mellan ledningen och medarbetarna. Ledningen ser gärna åtgärden för vad den är, till exempel att organisationen inför nya policys eller har en workshop, medan medarbetarna hellre tittar på hur dessa åtgärder speglar organisationens värderingar samt hur ledningen väljer att kommunicera informationen till dem. Om organisationerna har positiva värderingar gentemot mångfald kan deras arbete och implementering av policys och riktlinjer upplevas som ett rättvist arbete av medarbetarna. Det kan i sin tur ha en god inverkan på deras attityder (Otake-Ebede, 2018).

Eventuella problem

Ett antal problem riskerar att uppstå när explicita attityder mäts via enkätstudier, speciellt om ämnet som attityderna riktas mot kan ses som känsligt. Vidare diskuterar vi dessa problem och hur de kan ha påverkat studien. Vid en enkätstudie är det respondenternas explicita attityder som mäts. En respondent har tid att fundera över sitt svar och kan åsidosätta den initiala implicita attityden för en annan explicit attityd (Fazio & Olson, 2003). De explicita attityderna är resultatet av respondentens väl genomtänkta reflektioner angående attitydobjektet (Gawronski & Bodenhausen, 2006), vilket i det här fallet var mångfald. Att uttrycka sig negativt om mångfald kan frångå och ställa sig mot de rådande sociala normer i samhället, speciellt när det kommer till attityder gentemot etnisk mångfald. Ett problem med social önskvärdhet kan uppstå, där respondenter svarar utifrån vad dom tror är socialt accepterat (Smith et al., 2015). Detta beskriver Devine och Elliot (1995, refererad i Karpinski & Hilton, 2001) är vanligt när personer rapporterar sina attityder gentemot andra etniska grupper. Vid en enkät är respondenterna medvetna om att deras svar används till en tolkning, vilket när det kommer till just känsliga frågor såsom etnisk mångfald avleder dom från att uttrycka sin faktiska åsikt. Eller så anpassar de sina svar på enkäten till vad dem tror låter bäst i situationen (Dovidio & Fazio, 1992, refererad i Glock, Kovacs & Pit-Ten Cate, in press). En alternativ tolkning kan vara att individerna vill att organisationen skall få ett högt resultat som speglar organisationen väldigt bra. Det kan ha påverkat de individuella svaren och fått dem att visa en mer optimistisk syn på mångfald än de egentligen har.

Enligt bland andra Hostager och De Meuse (2008) och Singley och Sedlacek (2009) finns det skillnader mellan män och kvinnor i deras attityder gentemot mångfald. Hostager och De Meuse (2008) beskriver att kvinnor generellt är mer positiva gentemot mångfald. De beskriver även att utbildningar och workshops bör ha samma effekt på både män och kvinnor. Vi gjorde vidare analyser mellan grupperna män och kvinnor, detta för att finna potentiella skillnader. Dock framkom ingen signifikant skillnad mellan könen. Om kvinnor överlag är mer positiva gentemot mångfald, ställer sig vårt resultat mot detta. Då männen och kvinnorna i vår studie var lika optimistiska kan organisationernas arbete med mångfald haft större effekt på männen än kvinnorna, vilket den inte borde ha enligt Hostager och De Meuse (2008). Resultatet kan även bero på att de två samplen var ganska små (31 män, 30 kvinnor) och att alla respondenter

visade en optimistisk attityd överlag. Det kan också berott på att enkäten bara mätte explicita attityder och problemen detta kan innebära som tidigare nämnt.

Resultatets inverkan och relevans

Då ingen signifikant skillnad kunde utläsas mellan organisationerna, kan inga slutsatser dras. Detta på grund av små storlekar på studiens sample, 1 % av populationen på kommunen samt 4,66 % av populationen på industrin. Rapporten har därav minimal inverkan på redan befintliga teorier inom området. Hade däremot en skillnad kunnat utläsas mellan organisationerna skulle slutsatser kunnat dras och resultatet hade varit av större vikt.

Resultatet pekade på en stor optimism hos båda organisationerna. Att framhäva detta kan vara av nytta för både organisationerna samt personer som vill göra vidare undersökningar inom området. Vår rapport kan fungera som en motivering för vidare studier och samtidigt beskriva ett antal problem som kan uppstå, detta för att kunna undvika dessa problem i framtiden.

Förslag till fortsatta studier

Rapportens hypotes var grundad i tidigare påvisade psykologiska fenomen som verkar mellan människor, i arbetsgrupper och på företag. För att kunna fastslå att det inte skiljer sig i attityder gentemot mångfald mellan olika organisationer skulle fler och större sample vara av nytta. Att också använda fler eller ett annat instrument för att mäta attityder gentemot mångfald skulle vara av en fördel, detta på grund av problemet med social önskvärdhet. Att mäta implicita attityder skulle möjligtvis ge en större varians mellan respondenternas svar. Resultatet i vår studie skiljer sig från tidigare studier i och med att både män och kvinnor verkar ha lika positiv attityd gentemot mångfald. Detta är ett ämne som det också skulle vara av intresse att undersöka vidare, med fler eller andra instrument och större sample.

Referenslista

- Arbetsmiljöupplysningen. (u.å). Mångfald. Hämtad 2019-03-27 från
<http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/amnen/mangfald>
- Bartlett, K. T. (2009) Making Good on Good Intentions: The Critical Role of Motivation in Reducing Implicit Workplace Discrimination. *Virginia Law Review*, 95(8), 1893-1972. Från <http://www.jstor.org/stable/27759975>
- De Meuse, K. P., & Hostager, T. J. (2001). Developing an Instrument for Measuring Attitudes Toward and Perceptions of Workplace Diversity: An Initial Report. *Human Resource Development Quarterly*, 12(1), 33-51. doi:10.1002/1532-1096(200101/02)12:1<33::AID-HRDQ4>3.0.CO;2-P
- Diskrimineringslag* (SFS 2008:567). Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet
- Ehrhart, M. G., & Klein, K. J. (2001). Predicting followers' preferences for charismatic leadership: The influence of follower values and personality. *The Leadership Quarterly*, 12(2), 153–179. doi:10.1016/S1048-9843(01)00074-1
- Fazio, R. H., & Olson, M. A. (2003). Implicit Measures In Social Cognition Research: Their Meaning and Use. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 297-327. doi:10.1146/annurev.psych.54.101601.145225
- Gawronski, B., & Bodenhausen, G. V. (2006). Associative and Propositional Processes in Evaluation: An Integrative Review of Implicit and Explicit Attitude Change. *Psychological Bulletin*, 132(5), 692-731. doi:10.1037/0033-2909.132.5.692
- Glock, S., Kovacs, C., & Pit-Ten Cate, I. (in press). Teachers' attitudes towards ethnic minority students: Effects of schools' cultural diversity. *British Journal of Educational Psychology*. doi:10.1111/bjep.12248

- Hostager, T. J., & De Meuse, K. P. (2008). The Effects of a Diversity Learning Experience on Positive and Negative Diversity Perceptions. *Journal of Business and Psychology*, 23(3/4), 127-139. doi:10.1007/s10869-008-9085-x
- Janson, F., & Bursell, M. (2018). Social consensus influences ethnic diversity preferences. *Social Influence*, 13(4), 192-208. doi:10.1080/15534510.2018.1540358
- Kamps, J. M., & Engelbrecht, A. S. (2011). The influence of emotional intelligence on diversity complexity cognition and the attitude towards diversity. *South African Journal Of Business Management*, 42(3), 37-48.
- Karpinski, A., & Hilton, J. L. (2001). Attitudes and the Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(5), 774-788. doi:10.1037//0022-3514.81.5.774
- King, A. S. (1995). Capacity for Empathy: Confronting Discrimination in Managing Multicultural Work Force Diversity. *Business Communication Quarterly*, 58(4), 46-50. doi:10.1177/108056999505800409
- Kossek, E.E., & Zonia, S. C. (1993) Assessing diversity climate: A field study of reactions to employer efforts to promote diversity. *Journal of Organizational Behavior*, 14(1), 61-81. doi: 10.1002/job.4030140107
- Otaye-Ebede, L. (2018). Employees' perception of diversity management practices: scale development and validation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(4), 462-476. doi:10.1080/1359432X.2018.1477130
- Ravazzani, S. (2016). Understanding approaches to managing diversity in the workplace: An empirical investigation in Italy. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 35(2), 154-168. doi:10.1108/EDI-08-2014-0062

- Singley, D. B., & Sedlacek, W. E. (2009). Differences in universal-diverse orientation by race-ethnicity and gender. *Journal of Counseling & Development, 87*(4), 404-411. doi:10.1002/j.1556-6678.2009.tb00124.x
- Smith, E. R., Mackie, D. M., & Claypool, H. M. (2015). *Social psychology* (4. uppl.). Hove: Psychology Press.
- Statistiska Centralbyrån. (2018). Sysselsättning i Sverige. Hämtad 2019-04-10 från <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/samhällets-ekonomi/sysselsattning-i-sverige/>
- Statistiska Centralbyrån. (2019). Utländska medborgare i Sverige. Hämtad 2019-04-10 från <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/utlandska-medborgare-i-sverige/>
- Torres-Harding, S. R., Siers, B., & Olson, B. D. (2011). Development and Psychometric Evaluation of the Social Justice Scale (SJS). *American Journal of Community Psychology, 50*(1-2), 77-88. doi:10.1007/s10464-011-9478-2
- Van Kleef, G. A., Homan, A. C., Beersma, B., & Van Knippenberg, D. (2010). On Angry Leaders and Agreeable Followers: How Leaders' Emotions and Followers' Personalities Shape Motivation and Team Performance. *Psychological Science, 21*(12), 1827-1834. doi:10.1177/0956797610387438
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Wiggins-Romesburg, C. A., & Githens, R. P. (2018). The Psychology of Diversity Resistance and Integration. *Human Resource Development Review, 17*(2), 179-198. doi:10.1177/1534484318765843

Bilaga 1

Vill du delta i en studie som handlar om attityder gentemot mångfald?

Syftet med studien är att få en överskådlig blick av anställdas attityder gentemot mångfald på organisationer. Med mångfald menar vi olikheter när det gäller kön, social tillhörighet, etnisk och kulturell bakgrund, ålder och sexuell läggning. För att genomföra denna studie söker vi personer som vill svara på en enkät innehållande 20 frågor. Det är frivilligt att svara på enkäten och du kan avbryta när du vill under tiden. Det tar ungefär 10 minuter att fylla i enkäten. Informationen behandlas konfidentiellt och kommer ingå i ett examensarbete på Högskolan i Gävle.

Uppstår några frågor angående enkäten är du välkommen att kontakta någon av oss.

Daniel Wikström – *Mail - Telefonnummer*

Filip Björklund – *Mail - Telefonnummer*

Handledare Per Eisele - *Mail*

Personal och Arbetslivsprogrammet - Högskolan i Gävle

Bilaga 2

Mångfald i arbetslivet

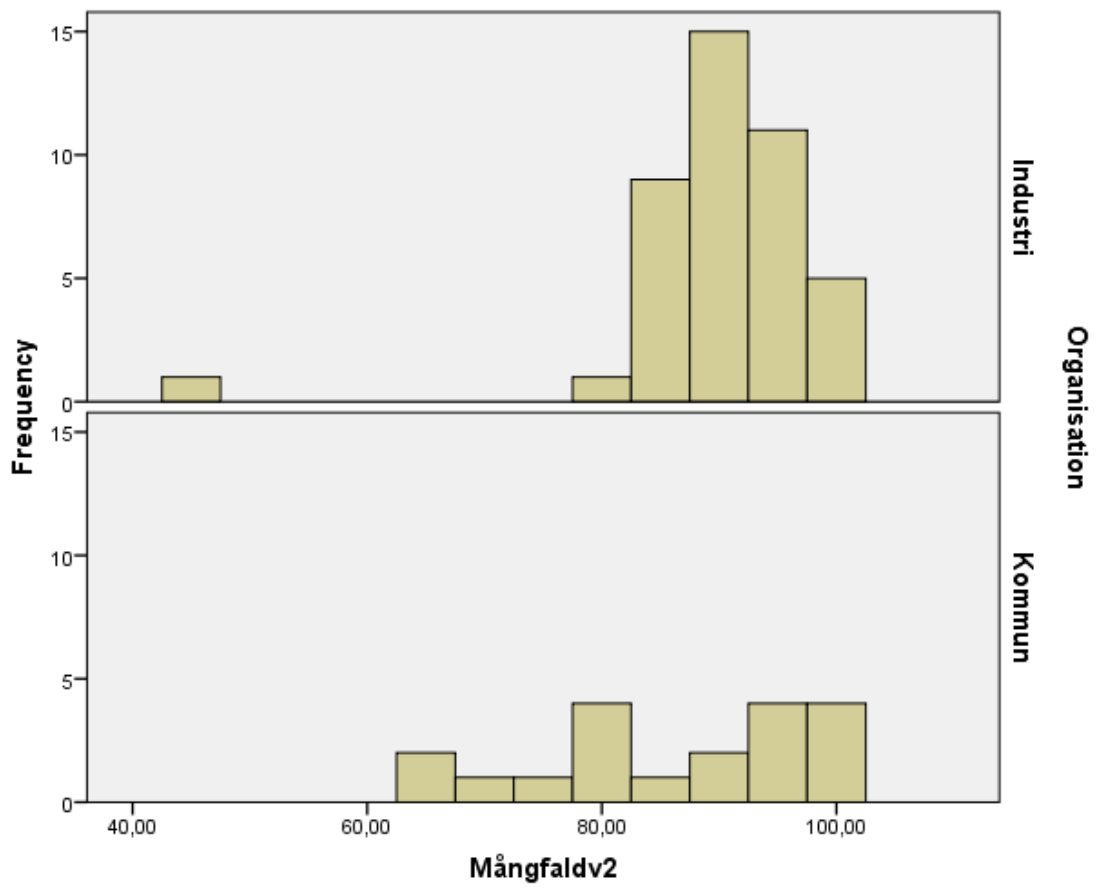
Information: Ringa in det nummer som bäst speglar din syn på mångfald i arbetslivet på dessa 20 påståenden.

Enkäten	1 Håller inte med	2 Håller delvis inte med	3 Neutral	4 Håller delvis med	5 Håller med
1. Jag upplever att mångfald är rättvist	1	2	3	4	5
2. Mångfald är stressande för mig	1	2	3	4	5
3. Jag känner mig entusiastisk angående mångfald	1	2	3	4	5
4. Mångfald är dyrt för organisationer	1	2	3	4	5
5. Mångfald leder till en harmoni i organisationer	1	2	3	4	5
6. Jag känner mig frustrerad av mångfald	1	2	3	4	5
7. Jag är hoppfull angående mångfald	1	2	3	4	5
8. Jag tror att mångfald är värdelöst	1	2	3	4	5
9. Jag stödjer arbete mot mångfald i organisationen	1	2	3	4	5
10. Jag drar mig undan från arbete mot mångfald i organisationen	1	2	3	4	5
11. Mångfald är givande för mig	1	2	3	4	5
12. Jag känner en ilska mot idén om mångfald	1	2	3	4	5
13. Mångfald är en tillgång för organisationer	1	2	3	4	5
14. Mångfald kräver personliga uppoffringar från mig	1	2	3	4	5
15. Jag deltar i organisationens arbete mot mångfald	1	2	3	4	5
16. Jag motarbetar organisationens arbete mot mångfald	1	2	3	4	5
17. Jag tror att mångfald är bra	1	2	3	4	5
18. Mångfald är inte lönsamt för organisationer	1	2	3	4	5
19. Mångfald är berikande för mig	1	2	3	4	5
20. Jag upplever att mångfald är oberättigat	1	2	3	4	5

Kryssa för kön: Man . Kvinna . Annat .

Ålder: 18-44 . 44-70

Bilaga 3



Figur 1. Visar fördelningen av den insamlade datan för båda organisationerna. Negativa items reversed för att skapa en faktor, attityder gentemot mångfald.