



# Examensarbete

Våren 2013

Sektionen för lärande och miljö  
Socialpsykologi

## **Hur allvarligt vi bedömer diskriminering beror på om det orsakas av ingruppsgillande eller utgruppsoigillande**

Författare

Tin Medjugorac

Handledare

Öyvind Jörgensen

Examinator

Pia Rosander

## Abstract

Diskriminering kan bero på olika attityder, en av dem är att man ogillar medlemmar av den gruppen som man själv inte tillhör (utgruppsnegativitet), och en annan kan vara att man gillar medlemmar av sin egen grupp (ingruppspositivitet), diskriminering kan alltså ibland ske utan att man har någon negativ attityd till den andra gruppen. I den här studien undersöktes hur allvarlig diskriminering anses vara beroende på om den baseras på utgruppsnegativitet eller ingruppspositivitet. Huvudhypotesen att diskriminerande beteende anses mer allvarligt om det orsakas av utgruppsnegativiteten än av ingruppspositiviteten fick stöd. Det vill säga att människor är mer förlåtande när diskrimineringen sker därför att någon är partisk än när diskrimineringen sker därför att någon är hatisk. Studien visade också att personer som skattar högt på social dominans skattade personer som diskriminerade mindre negativt. Resultaten diskuteras i relation till teorier om normer mot fördomsfullhet och diskriminering.

**Nyckelord:** Ingruppspositivitet, utgruppsnegativitet, attityder, diskriminering, social dominans orientering, sociala identitetsteorin.

Ibland eller ofta, beroende på vad vi gör och i vilka kretsar som vi rör oss i, kommer vi i kontakt med människor som tillhör någon annan gruppering. I dagens komplexa samhälle som är i ständig förändring är det närapå omöjligt att inte ha kontakt med människor som tillhör någon annan gruppering. Då blir vi kanske utsatta eller utsätter andra för diskriminering som baseras på stereotyper och fördomar som skapats om den andra gruppen. Men diskriminering kan även orsakas av att vi har en extra positiv attityd till medlemmar av den egna gruppen. När dessa attityder övergår till beteenden uppstår diskriminering som till exempel vid anställning eller förtur till något åtråvärt, till exempel en läkartid. Diskriminering som uppstår då kan orsakas av sympati för medlemmar av den egna gruppen (ingruppen), till exempel att en familjemedlem, eller vän får hjälp vid anställning (ingrupspositivitet). Å andra sidan kan det vara så av att vi inte gillar gruppen som den konkurrerande medlemmen tillhör (utgruppen), som till exempel att vi motverkar att någon får en anställning därför att denne tillhör en viss grupp (utgruppsnegativitet).

Det finns empiriskt stöd för att dessa två olika attityder som leder till diskriminering inte är samma sak (Struch & Schwartz, 1989; Brewer 1979; Brewer, 1999; Cameron, Alvarez, Ruble & Fuligni, 2001). Ett exempel som visar detta är att en anställd på en vårdcentral kan ge förtur till sina egna (barn, vänner) utan att för den skull behöva ha något emot de andra (okända) personerna som väntar på vård. Ett annat exempel är en ordningsvakt vid ingången på ett populärt dansställe som släpper in egna bekanta förbi andra (okända) gäster som väntar. Diskrimineringen har skett i ovan nämnda fall men troligen inte därför att de andra ogillades utan därför att de egna gillades.

Diskriminering och fördomar accepteras oftast inte enligt dagens normer (Fazio, Jackson, Dunton och Williams, 1995; Plant och Divine, 1998) Dessutom verkar det som att människor mår sämre när de diskriminerat någon (Monteith, Mark och Ashbourn-Nardo, 2010) och det tyder på att viljan att inte diskriminera har blivit internaliserad hos många av oss - vi undviker att diskriminera därför att vi verkligen känner att det är inte rätt att göra så. Men det kan alltså vara så att diskriminering orsakas av en extra positiv inställning till den egna gruppen, utan att man direkt är negativ mot andra.

I och med att diskrimineringen kan baseras på olika typer av attityder har den här studien gjorts i syfte att ta reda på om det anses mer allvarligt att diskriminera när diskrimineringen baseras på utgruppsnegativiteten än ingrupspositiviteten. Det verkar i många lägen vara en stark norm mot att diskriminera någon eftersom man ogillar personens grupp. Dock är frågan om det finns en lika stark norm mot att diskriminera om det orsakas av gillande för den egna gruppen. Detta undersöktes närmare i denna studie, där diskriminering antingen kommer att beskrivas som orsakat av gillande för den egna gruppen, eller som orsakat av ogillande för den andra gruppen. I stället för att mäta hur allvarligt man ser på själva diskrimineringen, kommer en skattning av personen som utför diskrimineringen att fungera som beroende variabel i denna studie.

### **Ingrupspositivitet och utgruppsnegativitet**

Det har forskats en hel del om människans preferenser för den egna gruppen. Vi är en del av gruppen och vi känner oss som en del av gruppen, och att föredra gruppen är att föredra sina egna intressen (Brown, 2000).

Av samma anledning betraktas ofta utgruppen med misstänksamhet, troligen för att de förväntas gynna sina egna på bekostnad av andra (Moy och Hung 1996; Harvey och Bourhis 2012). När effekten av rädsla och hot undersöktes fann man (Riek, Mania och Gaertner 2006) att känslan av hot mot den egna gruppen skapar automatiskt negativa känslor mot utgruppen. Ruthland och Brown, (2001), Hutchinson och Abrams, (2002) förklarar att "ingruppbias" är ett tankesätt som människor har för att rättfärdiga den egna gruppens handlingar och framhålla den

egna gruppen som bättre än den andra gruppen (ingrupspositivitet). När vi tänker på den andra gruppen kan vi ha ett negativt tankesätt (utgruppsnegativitet), så kallad "utgruppbias". Aboud (2003) utförde en studie om hur barn i 4-7 års ålder kopplar samman ingrupsfavorisering med utgruppsnegativitet. Barn från etniskt homogena skolor hade det sambandet medan barn från etniskt blandade skolor inte hade det. Ingrupp favorisering var obetydlig till 5 års ålder för att senare öka starkt och var i starkt korrelation med utvecklingen av den sociala kognitionen. Resultaten tyder på att både ingrups favoriseringen och utgrupps negativismen är inlärd attityder och inte medfödda sådana (Aboud 2003). Diskriminering som påföljd av negativa attityder är ofta orsakad av fördomar gentemot utgruppen, men det är något annat än när diskriminering skär som påföljd av kärlek för medlemmar av den egna gruppen. Brewer (1999) poängterar att diskriminering kan motiveras med enbart utgruppantagonism (att man är emot utgruppen) utan att någon ingrupslojalitet (att man är för ingruppen) behöver finnas. Fördomar, fientlighet eller hat mot en särskild samhällsgrupp kan förekomma trots att motsatsen, alltså ingrupsidentifiering inte alls finns. I stället kan det vara en individuell inställning parallell med motsättningar eller fobier gentemot alla sociala objekt (Hewstone 2002).

Dock har rådande studier om etnocentrism förutsatt att ingrupsfördomar, ingrupskärlek och utgruppshat är ömsesidigt relaterade. Det krävs större förståelse för de processer som gör att ingrupsbildning och ingrupsidentifiering uppstår. En vanlig användning av termen "fördomar" jämföras med negativa attityder gentemot specifika utgrupper. Ingruppbias och utgruppsfördomar studeras växelvis, som om diskriminering *för* ingruppen och diskriminering *emot* utgruppen vore två sidor av samma mynt. Här är det viktigt att skilja på attityder (fördomar) och beteenden (diskriminering). Om vi har två som tävlar om en begränsad resurs och vi förfördelar den ena, så får den andra automatiskt negativa konsekvenser (får t.ex. inte jobbet) men attityderna behöver inte ses som en begränsad resurs. Vi kan (åtminstone teoretiskt) ha hur mycket positiva känslor som helst till en person/grupp, och det betyder inte att vi "spenderat upp" alla positiva känslor så att ingen finns kvar till den andra personen.

Men dessa två förhållanden är två helt olika fenomen och ingrupsidentifikationen är oberoende av intergruppskonflikten (Brewer, 1999). Det finns säkert många situationer där ingrupsfavorisering och utgruppsnegativitet åtföljer varandra, men det är långt ifrån belagt att så måste vara fallet. Ingrups favorisering kan uppkomma utan att det för den skull behöver åtföljas av negativism gentemot utgruppen. Och för all del, menar Brewer (1999), likaså kan negativismen emot utgruppen vara för sig själv, utan att den åtföljs av ingrupsfavoriseringen.

I en översikt av litteraturen om social psykologisk forskning från de senaste 40 åren sammanfattar Brewer (1999): Behovet av att hävda ingrupsvärden som moralisk överlägsna, känslighet för hot, ömsesidigt beroende inför kollektiv misstro, sociala jämförelseprocesser och maktpolitik gör att det blir tryggast att ansluta till ingruppen med förakt och öppen fientlighet mot utgrupper. Dessa krafter är särskilt starka i högt segmenterade, hierarkiskt organiserade samhällen. Däremot är samhällen med flera övergripande gruppdivisioner mer benägna att förmedla att ingrupslojalitet inte nödvändigtvis förknippas med utgruppsmotsättning (Brewer 1979; Brewer 1999).

## **Social identitets teori**

En central teori kring forskning om grupper och gruppkonflikter är den sociala identitetsteorin (SIT) skapad av Tajfel och Turner (1979). Tajfel (1981) redovisar ett flertal experiment som utfördes tillsammans med andra forskare under 70-talets början för att undersöka om medlemmar av en grupp gjorde gynnsamma åtaganden för den egna gruppen samtidigt som detta innebar nackdel för utgruppen. Resultaten visade att så fort deltagarna visste vilka som tillhörde den egna gruppen respektive utgruppen skapade de intergruppsdiskriminering och tävlan mellan grupperna.

Medlemmarna tenderade att maximera mellangruppskillnaderna till den egna gruppens fördel, alltså skillnadens storlek var viktigare än själva vinsten. Den sociala kategoriseringen skapade en social identitet för deltagarna och vetskapen av att tillhöra en grupp hade direkt koppling till personens självkoncept. Eftersom personen värderar sig själv utifrån sin gruppstillhörighet är det viktigt att ingruppen värderas mer fördelaktigt än utgruppen. I och med att behov av åtskillnad finns så kan detta leda till aktiv diskriminering mellan grupperna Tajfel (1981).

Enligt Aberson, Healy och Romero, (2000) uppvisar både hög- och låg- självkänslaindivider ingruppbias, men individer med hög självkänsla har starkare ingruppbias än individer med låg självkänsla. Enligt tidigare forskning (Ehrlich, 1973) behövde individer med låg självkänsla mera gruppens stöd än individer med hög-självkänsla, så det ansågs helt logiskt att de med låg-självkänsla hade högre ingruppbias. Men senare forskning (Fiske och Taylor, 1991) till exempel, visar på det motsatta. Forskare menar att anledningen till det är att låg-självkänsla individer behöver ständigt värna om sin självkänsla och det gör att de utmanar och provocerar andra gruppmedlemmar, för att hävda sig själva. Resultatet blir att de tack vare ständiga konflikter får sämre kontakt med gruppen, medan de med hög-självkänsla inte behöver ha sådana konflikter. Det gör att hög-självkänsla individer kan engagera sig i grupp-baserade aktiviteter och på så vis utveckla nödvändiga sociala verktyg för gruppssamarbete som i sin tur gör att de närmar sig mera till gruppen och utvecklar således starkare ingruppspositivism (Aberson, Healy och Romero, 2000).

SIT förklarar att vi upplever oss själva på två sätt: socialt och personligt. Vi identifierar oss med jagbild och självkänsla. Självkänsla är relaterad till värderingen av jagbilden, eller vår attityd till oss själva. Den sociala identiteten kommer från de grupper som vi ingår i. Om grupperna har hög status, har även vi hög status och, om vår personliga identitet hotas överskattar vi automatiskt värdet av vår egen grupp och på så sätt stärker vår identitet - alltså den sociala identiteten stärker den personliga (Tajfel och Turner 1979). Det intressanta med SIT är att "vi" känslan kan uppstå utan objektiva eller instrumentella orsaker som till exempel konflikter eller ekonomiska intressen. Människor gillar medlemmar av sin egen grupp utan att det finns externa orsaker för detta. Gruppidentifikationen och ingruppsfördomar kan samtidigt vara höga, i synnerhet vid gruppleraterade sammanhang - men ändå vara orelaterade emellan sig (Brown 2000). Dock finns det forskning som visar att fallet också kan vara att SIT uppstår vid omfördelning av resurser. Till exempel har Duckit och Mphuthing (1998) genomfört en studie i Sydafrika om gruppidentifiering i samband med konkurrens och hot och fått belägg för att konkurrens och hot förstärker ingruppsidentifiering. I den studien undersöktes svarta sydafrikaners ingruppsidentifiering i relation med antingen vita sydafrikaner eller vita överlag (icke sydafrikaner). Så som SIT förutspådde var de svarta sydafrikaners negativa attityder gentemot vita sydafrikaner i positiv korrelation med deras ingruppsidentifiering, medan så inte var fallet i korrelation med andra vita. Författarna menar att svarta sydafrikaner såg vita sydafrikaner som ett hot mot sig själva, som någon som tar av deras resurser, så ingruppsidentifieringen förstärktes som en mobilisering gentemot utgruppshotet. Andra vita (icke sydafrikaner) hade inte samma betydelse eftersom de inte ansågs som ett hot eller någon som tar av deras resurser (Duckit och Mphuthing, 1998).

## **Social Dominans Teori**

En annan viktig teori kring intergruppsbias är den social Dominans-teorin (SDT), myntad av Pratto, Sidanius, Stallworth och Malle (1994) som förklarar både individuella och strukturella faktorer som bidrar till olika former av grupp-baserade förtryck som till exempel: grupp-baserad diskriminering, rasism, etnocentrism, klassicism och sexism. Dessa utvecklas senare till generella tendenser att bilda och upprätthålla grupp-baserade hierarkier (Pratto et al 1994; Sidanius, Prato, van Laar och Levin, 2004).

Teorin förklarar att medlemmar av högstatusgruppen tenderar att diskriminera medlemmar av lågstatusgruppen. Diskrimineringen kan också vara institutionell, däri positiva sociala värden som till exempel: rikedom och makt tilldelas i huvudsak till medlemmar av den dominerande gruppen och tvärtom, de negativa sociala värden, till exempel: böter, förföljelse och straff tilldelas till medlemmar av de underordnade lågstatusgrupper (Sidanius, Levin och Pratto 1996).

I en granskning av Social Dominance Orientation, (SDO) som står för hur pass är man (positivt) orienterad mot social dominans kommer Pratto, et al (1994), Sidanius, Levin, Liu och Pratto, (2000), fram till resultat att män är mer socialt dominans orienterade än kvinnor.

SDO-teorin pekar på att personer som är mer orienterade mot social dominans tenderar att föredra hierarkistärkande ideologier (system med bestämd rangordning och maktordning) medan de med låg orientering föredrar hierarkidämpade (jämlikhets) ideologier. Detta blir viktigt när nya grupprelationer skapas (Sidanius et al. 1996). Människor med höga poängvärden i SDO söker sig i högre grad till hierarkiskt betonade yrken (polis, militär) och de med låga poängvärden i SDO till icke hierarkiskt betonade (hjälparbetare, kooperativ idkare), (Sidanius, Prato, och Bobo, 1994; Pratto, Sidanius och Levin, 2006). Människor som inte klättrat högt upp i sociala miljöer tenderar att ha låga SDO poäng, de förespråkar jämlikhet mellan grupper - de är mer intresserade av att etablera kontakter än att kämpa för status och de är mer benägna att tänka på "vinn-vinn" möjligheter där alla grupper vinner på att göra gemensam sak och med så stor jämlikhet som möjligt (Pratto, et al 2006; Esses, Jackson, och Armstrong, 1998).

Människor som visat höga poängvärden i SDO ser gruppskillnader i status och makt som något ofrånkomligt och önskningsvärt. De ser världen som en tävlingsplats där både vinnare och förlorare måste finnas och de menar att det är bra att det finns dominerande grupper även om det skulle betyda att de underlägsna grupperna skulle skadas eller lida för den skull. De anammar också hierarkimyter om fördomar gentemot andra grupperingar (Esses et al 1998). Sidanius, Pratto, och Mitchel, (1994) utförde en studie för att se om ingrupps identifikation har att göra med positiva åsikter av sociala värden om den egna gruppen. Resultaten visade att ju större var ingruppsidentifikationen desto större var deras positiva åsikter om den egna gruppen och att ingruppsidentifikationen och ingruppspositiviteten var i stark samband med höga poängvärden i SDO.

De experimentella och i korrelation uppnådda resultat visar att högstatusgrupper är de som är mest diskriminerande mot utgrupper och att dess medlemmar har höga SDO värden och hög grad av ingrupps identifikation (Pratto et al 1994; Sidanius et al 2000). Det gör att man kan förvänta sig att personer med höga SDO värden inte ser så allvarligt på diskriminering överlag. I denna studie vill vi även undersöka om SDO är relaterad till olika syn på hur allvarlig är diskriminering som orsakas av ingruppspositivitet eller av utgruppsnegativitet.

Flera studier (bland annat Fazio, Jackson, Dunton och Williams, 1995) visar att man korrigerar utgruppsnegativitet. Det finns en stark norm mot att visa detta i många fall, och många vill inte se sig själv som negativa mot andra grupper. Björklund, Bäckström och Jörgensen (2011) visade att man ibland även korrigerar ingruppspositivitet. I en studie av Jörgensen, Bäckström och Björklund (2013) frågar man försökspersonerna hur allvarligt det vore att överskatta (alltså tänka för positivt om) och att underskatta (alltså tänka för negativt om) olika grupper. Ett resultat var att det överlag ansågs mer allvarligt att underskatta grupperna än att överskatta dem. Detta antyder att det kan anses mindre allvarligt att vara positivtpartisk än att vara negativpartisk.

I den här studien testas detta mer direkt - det undersöks om en person som visar ett diskriminerande beteende bedöms mer negativt om det orsakas av utgruppsnegativitet än av ingruppspositivitet. Andra forskare har föreslagit att ingruppspositivitet kan vara ett mer subtilt sätt att diskriminera på, och att andra inte reagerar lika fördömande (det finns inte en lika stark norm emot det), Blanz, Mummenday och Otten (1997).

I studien utförd av Blanz et al (1997) ville man se hur människor reagerar på ingrupsfavorisering och utgruppsfavorisering vid olika situationer - positiva (då ett önskat beteende förstärktes med belöning, i det här fallet med pengar) och negativa sådana (där ett oönskat beteende bestraffades, i det här fallet med störande ljud). Dessutom fick försöksdeltagare utvärdera de människor som bestraffade alternativt belönade ingrupp- eller utgrupp- medlemmar, med olika egenskaper. Det visade sig att favorisering av ingruppen bedömdes som mindre olämplig vid fördelning av belöning snarare än vid fördelning av något negativt. Resultaten som uppnåddes vid positiva situationer påverkade inte utvärderingen medan så var fallet vid negativa situationer: här uppfattades utgruppsfavorisering, det vill säga skillnad i fördelning av negativa beskrivningar mindre olämplig än ingrupsfavorisering. I stort sätt ses det inte som lämpligt att favorisera någon grupp, varken utgrupp och ännu mindre ingrupp, men om så skulle vara fallet (att favoriseringen sker) så är det mer godkänt att ingruppen favoriseras vid positiva situationer, i det här fallet beröm, än negativa situationer, det vill säga negativa kommentarer.

## Syfte och hypoteser

Syftet med studien är att se om folk dömer samma diskriminerande beteende olika beroende på vilka attityder som ligger bakom och som orsakar diskrimineringen.

Huvudhypotesen: Folk tycker att samma diskriminerande beteende är mer allvarligt om det orsakas av utgruppsbias än av ingrupsbias. Det vill säga att människor är mera förlåtande när diskrimineringen sker därför att någon är partisk än när diskrimineringen sker därför att någon är hatisk.

Underhypotesen är att personer som har höga SDO värden tycker inte att den hatiska diskrimineringen är fel.

## Metod

### Deltagare

Deltagare i studien var elever från tre olika skolor: en gymnasieklass, 20 elever; en klass från en folkhögskola med 20 elever och 85 elever från en högskola (N = 125) som rekryterades i anslutning till deras respektive föreläsningstillfälle. Alla deltagare ställde upp på frivillig basis och ingen kompensation utgick.

Av de 122 som hade komplett ifyllda enkäter var 95 kvinnor (78 %), 25 män (22%) och en har inte uppgett kön. Deltagarnas ålder varierade mellan 18 och 49 år, (M = 23.95, SD = 6. 81).

### Material

I enkäten, bifogas som Appendix A, presenterades först ett scenario för samtliga deltagare. Här beskrevs en rekrytering där rekryteraren diskriminerade sökande som tillhörde en annan grupp. Det fanns tre olika versioner av skälen till diskrimineringen: en där man hade extra positivitet mot den egna gruppen, en där man hade negativitet mot utgruppen, och en utan förklaring varför diskrimineringen sker. Förutom detta var beskrivningarna identiska. Det var alltså samma person, utgruppsmedlemmen, som diskriminerades i samtliga betingelser. Den enda skillnaden var vilken attityd rekryteraren hade som låg till grund för diskrimineringen.

Fortsättningsvis fick deltagare poängsätta en rad påståenden/besvara frågor:

10 påståenden där att deltagarna ska poängsätta hur de uppfattar rekryterarens moraliska egenskaper

och dennes kompetens/intelligens, som till exempel: "hur sympatisk är rekryteraren?", eller: "hur intelligent är rekryteraren?".

2 frågor om deltagarnas uppfattning om hur rekryteraren tyckte om personen från dennes stad respektive den andra staden.

En SDO (Sidanius, Pratto, och Mitchell, 1994) enkät översatt på svenska och modifierad för svenska förhållanden med 16 påståenden där man fick indikera i vilken grad man instämde med dessa påståenden, som till exempel: "För att komma fram här i livet är det ibland nödvändigt att trampa på andra", eller: "Vi måste sträva efter att alla människor behandlas jämlikt".

Slutligen 5 direkta frågor om favorisering av egna där det frågades om hur vanligt försökspersonen trodde att favoriseringen av de egna förekommer, som till exempel på grund av att de är: "från samma stad" eller "är av samma kön".

Sammanlagt var det 32 påståenden/frågor. För poängsättning användes 7-gradig skala, från 1 - stämmer inte alls till 7 - stämmer mycket bra. Vissa frågor var reverserade för att undvika icke önskvärd påverkan av slentrianmässigt markerande av svar och dessa omvandlades i samband med statistiska uträkningar.

### Procedur

Enkäten fördelades bland deltagare i samband med deras vanliga föreläsningstillfälle. Vid utdelningen uppmärksammades det av försöksledaren att de tre betingelserna blev jämt fördelade. Deltagarna visste inte att enkäten skiljer sig på betingelsepunkten och den var i övrigt helt likadan. Det tog deltagarna cirka 10 - 15 minuter att svara på enkäten. Inga förfrågningar ställdes under tiden. Omedelbart efteråt blev enkäterna insamlade av försöksledaren och förda till vidare bearbetning. Vid efterkontrollen visade det sig att 3 formulär hade mer än 3 icke ifyllda svar, och eftersom det redan från innan var bestämt att 3 icke ifyllda svar är gränsen till godkännande av enkäten, togs dessa 3 enkäter bort.

## Resultat

Huvudhypotesen att folk tycker att samma diskriminerande beteende är mer allvarligt om det orsakas av utgruppsbias än av ingruppsbias bekräftades.

En envägs ANOVA för att testa huvudhypotesen utfördes. Resultatet visar på en signifikant effekt av grupp,  $F(2, 112) = 5,72$   $p = 0.04$ . Effektstorleken för eta square beräknades till 0,9 - som visar på ganska stor Cohen's d - Cohen's d är ett standardiserat mätinstrument för uträkning av effektstorleken mellan två variabler. Effektstorleken mindre än 0,2 anses vara obetydlig, 0,2 - 0,5 som liten, 0,5- 0,8 måttlig, och 0,8 eller större som stor (Cohen 1992).

Post Hoc jämförelser med hjälp av Tukey HSD testet visar att det var utgruppsbias betingelsen som skilde sig från kontrollbetingelsen och ingruppsbias betingelsen, där rekryteraren skattades mindre positivt. Medelvärden och standardavvikelse siffror finns i tabell 2.

Det fanns ingen skillnad mellan ingruppsbias betingelsen och kontrollbetingelsen dvs försökspersonerna skattade att rekryteraren tyckte bättre om ingrupps medlemmen än utgrupps medlemmen.

Underhypotesen att personer som scorar högt på SDO tycker inte att den hatiska diskrimineringen är fel bekräftades inte.

Försökspersonernas grad av SDO var inte relaterad till hur de dömer diskriminering baserad på ingruppspositivitet eller utgruppsnegativitet. Dock fanns en korrelation mellan SDO och skattning av rekryteraren,  $r = ,36$ ,  $p < ,01$ , där personer som scorar högt på SDO generellt tenderade att skatta personen som diskriminerade (rekryteraren) mer positivt. Detta kan tolkas som att personer som har höga SDO värden har mer överseende med diskriminering (både om det orsakas av ingruppspositivitet och utgruppsnegativitet). En alternativ tolkning, som inte kan uteslutas baserad



på resultaten i denna studie, är att personer som scorar högt på SDO överlag är mer positiva till människor, oavsett om de har visat diskriminerade beteenden eller ej.

I undersökningen som gjordes ingick en manipulationscheck för att kontrollera om försökspersonerna uppfattade vad rekryteraren tyckte om ingrups- och utgruppsmedlemmen i enlighet med instruktionerna i de olika betingelserna. En repeated measures ANOVA med ingrups- och utgruppsattityd som inomgruppsvariabler (within) och betingelse som mellanvariabel (between) utfördes för att fastställa förhållanden mellan dessa. Det fanns en huvudeffekt av grupp  $F(1, 106) = 126.60$   $p < .001$  eta square = 0.54, där man överlag uppfattade det som att rekryteraren hade en mycket mer positiv attityd till ingruppen än till utgruppen. För att se om detta påverkades av vilken instruktion man fått undersöktes en interaktionseffekt mellan betingelse och grupp, och denna visade endast en icke-signifikant trend:  $F(2, 106) = 2.64$   $p = .07$  eta square = 0.04. Detta antyder att manipulationen inte lyckades fullt ut. Oberoende av vilken instruktion försökspersonerna fått (oavsett om man fått veta att diskrimineringen skedde på grund av gillande av den egna gruppen, eller om diskrimineringen skedde på grund av ogillande av utgruppen) tenderade de att tro att rekryteraren tyckte lika mycket om ingrups medlemmen. På samma sätt tenderade man att tro att rekryteraren tyckte ungefär lika illa om utgrupps medlemmen oavsett instruktionerna, även om skillnaderna här var lite större mellan betingelserna. Medelvärden och standardavvikelser presenteras i tabell 1.

Tabell 1.

*Medelvärden och standardavvikelser för uppskattat ingrupsattityd och utgruppsattityd för rekryteraren i de olika betingelserna*

	Betingelse	<i>M</i>	<i>SD</i>
Uppskattat ingrupsattityd	Ingrupspositivitet	5,56	1,48
	Utgruppsnegativitet	5,38	1,76
	Kontrollbetingelsen	5,56	1,55
Uppskattat utgruppsattityd	Ingrupspositivitet	3,26	1,55
	Utgruppsnegativitet	2,23	1,39
	Kontrollbetingelsen	3,51	1,25

*Not.* För poängsättning användes 7-gradig skala, från 1 - stämmer inte alls till 7 - stämmer mycket bra.

Tabell 2.

*Tabellen visar de olika medelvärden och standardavvikelser för hur positivt man bedömde rekryteraren under olika betingelser*

Betingelse	<i>M</i>	<i>SD</i>
Ingruppspositivitet	37,43	7,47
Utgruppsnegativitet	31,69	8,93
Kontrollbetingelsen	37,63	9,13

*Not.* För poängsättning användes 7-gradiga skala, från 1 - stämmer inte alls till 7 - stämmer mycket bra. En högre score indikerar en mer positiv skattning.

## Diskussion

I den här studien undersöktes hur starkt vi dömer diskriminering beroende på om det orsakas av ingruppsgillande eller utgruppsogillande. Resultaten indikerar att människor är mer förlåtande när diskrimineringen sker tack vare ingruppspositivism i högre grad än när detta orsakas av utgruppsnegativism. Det verkar som att det överlag är mer accepterat att ge förmåner till sina egna oavsett om någon annan (till exempel utgrupps medlemmen) förlorar på det. Utgruppsnegativitet visades sig vara minst önskvärd och det stämmer med den hypotesen som låg för grund till den här studien. En möjlig konsekvens kan vara att folk är mindre bekymrade över hur andra skall reagera om man diskriminerar eftersom man har ett extra gillande för den egna gruppen. Detta kan möjligen leda till att man i många situationer inte anstränger sig lika mycket för att undvika att diskriminera. Man kan säga att resultaten av den här studien stödjer delvis resultaten av Blanz et al (1997) studie som visade att favorisering av ingruppen bedömdes som mindre olämplig vid positiva än negativa situationer. Det vill säga att favorisering bedömdes som mer acceptabelt när det handlade om att fördela något bra (belöning, vinster etc.) än när det handlade om att fördela bestraffning (t.ex. ta från någon pengar, ge någon obehag etc). Det är inte att förglömma att människor korrigerar utgruppsnegativitet (Fazio et al 1995), människor vill inte se sig själva som negativa mot andra grupper och man korrigerar ibland även ingruppspositiviteten. Det har andra studier också kommit fram till, till exempel Björklund et al (2011) och detta måste tas i beaktning när resultaten tolkas. I Jörgensen et al (2013) studie visades det att det troligen sågs mindre allvarligt på att vara överdrivet positivt inställd än överdrivet negativt inställd (mot olika grupper) och resultaten för den här studien tyder på liknande attityd. Men i motsats till studien av Jörgensen et al (2013) testades detta mer direkt där orsaken till ett och samma diskriminerande beteende manipulerades. Här bekräftades till viss mån Social Identitets Teorin också - den egna gruppen är viktig och därför kan man ha överseende med aktioner när de sker för den egna gruppens skull (Tajfel 1981).

Social Dominans Teorin gjorde att det fanns tankar att personer som hade högre SDO poängvärden skulle tycka att det var bra med den hatiska diskrimineringen. Men för detta hittades inte belägg i denna studien, dock uppvisade dessa personer lite mera positiv syn på rekryteraren (som i det här fallet var den som diskriminerade). Men det går inte utifrån de uppgifter som finns tillgängliga att bedöma om det handlar om samtycke till diskriminering, positivism gentemot andra människor överhuvudtaget eller något annat.

Det är uppenbart att gruppbildningar har ett viktigt syfte för mänskligheten, historiskt har det hjälpt oss och fortvarande hjälper det oss att överleva och utvecklas. Men den egna gruppens betydelse har en avig sida också - för den egna gruppens skull skapas ingruppspositivism som i förlängningen kan leda till ingruppsfavorisering och därmed en möjlig diskriminering mot utgruppen. Allmänt är det

inte längre socialt accepterat att öppet visa sin motvilja till andra, i synnerhet mot grupperingar av lägre status, och det är positivt, men har gjort att det blir svårare att studera problemet. Det verkar finnas empiriskt stöd för att det egentligen är vår grupp som vi tyr oss till och att utgruppsfördomar och därtill negativismen mot de andra ofta handlar om okunskap, något som Brewer (1979; 1999) också hävdar i uttalanden om hur flertal forskningsresultat tyder på att ingruppsidentifiering är oberoende av negativa attityder mot utgruppen. Ingruppsfavorisering och intergruppdiskriminering verkar ofta vara motiverade av förmånsbehandling av den egna gruppen och inte av direkt fientlighet gentemot utgruppen. Ingrupps kärlek och utgruppshat verkar således inte vara samma sak och inte två sidor av samma mynt, precis så som Brewer (1979; 1999) skriver och menar att ingruppslojalitet inte nödvändigtvis behöver relatera till utgruppsmotsättning. Det är viktigt att studera hur normen mot dessa två orsaker till diskriminering skiljer sig åt. Likaså är det viktigt att veta hur folk tolkar orsakerna till diskriminering i så att säga vardagliga situationer, är det ingruppspositivitet eller utgruppsnegativitet som folk tror är orsaken till diskrimineringen?

Den här studien begränsas till att testa endast ett diskrimineringsscenario, kring rekrytering och kring grupper av människor från olika städer. Vi vet inte hur detta ser ut om man malar upp diskriminering i andra sammanhang och med andra grupper - t.ex. om man ser en svensk hjälpa en annan etnisk svensk snarare än en med invandrarbakgrund att hålla uppe dörren när denne kommer gående med matkassen, om det handlar om att en kvinnlig doktor ger förtur till kvinnlig patient över manlig eller om en mamma som arbetar på ett sjukhus ger förtur till sitt barn.

Både Social Identitets Teorin och Social Dominans Teorin förklarar att gruppen är viktig för individen och att individen är viktig för gruppen. Enligt SDT bör konkurrens (om resurser) uppstå, och att det är evolutionärt betingat, men enligt Brewer (1999) har även Kooperationen troligen haft stor betydelse för vår utveckling.

Enligt SIT skapar grupptillhörighet social identitet för dess medlemmar och vetskapen av att tillhöra en grupp har direkt koppling till personens självkoncept. Individen värderar sig själv utifrån sin grupptillhörighet och det viktigt att ingruppen värderas mer fördelaktigt än utgruppen (Tajfel 1981).

Vi kanske tycker att det inte är lika farligt att ge lite extra förmåner till våra egna så länge vi inte har negativa tankar om de som inte får samma positiva bemötande. Och troligen är det så att vi inte är lika noggranna med att försöka dölja diskriminering om vi anser att den orsakas av ingruppspositivitet, eftersom vi kanske vet att andra inte kommer att döma oss lika hårt (något liknande som har Blanz et al (1997) kommit fram till.

Varför är forskningen om attityder i relation med grupptillhörigheter viktig? Som ovan nämnts, har gruppbildningen för oss människor en utomordentlig betydelse. Det är i grupp som vi är något/någon. Om barnen lyckas med sina liv, bra utbildning, fint jobb och hög status, i vilka sammanhang är det som viktigast, förutom att de själva (barnen) njuter av sin framgång? Troligen har det ingen betydelse för någon okänd, men för föräldrarna som njuter av framgången och kan känna sig nöjda bland sina vänner och bekanta är det väldigt viktigt. Så, åren av slit betalas med att de känner sig lyckade bland sin grupp. Gruppen å andra sidan tjänar på att ha lojala medlemmar, medlemmens bra ställning kan gynna andra i gruppen, direkt eller också indirekt. Det är mest genom bekantskap som människor får jobb - hur kan en arbetslös hjälpa någon att få jobb? Om någon av de egna har en bra ställning, eller är bekant med någon med bra ställning så kan ingruppen kanske dra nytta av detta. Sällan är det tvärtom.

Fölster och Sahlén (2010) skriver att enbart 12% av tillsatta jobb i Sverige förmedlades genom arbetsförmedlingen, det är flera vägar till jobb menar de, bekantskap är en viktig del i det sammanhanget. DN.se Ekonomi (2013) skriver att enligt Statistiska Centralbyrån är det 70% av jobben som förmedlas genom nätverket av informella kontakter, som bekanta till exempel. De två ovan nämnda exempel visar på praktisk betydelse som kan vara i relation till den här studien.

Det är några saker som hade kunnat göras bättre i den här studien för att få tydligare resultat. Manipulationen är en av dem. Meningen var att de olika instruktionerna tydligt skulle informera om vad som orsakade diskrimineringen men en manipulationscheck visade att försökspersonerna inte uppfattade orsakerna för diskrimineringen helt i enlighet med instruktionerna. Det gäller alltså resultaten i tabell 1, där man endast påverkades i liten grad i sin uppfattning av vad rekryteraren hade för attityd till utgruppen när instruktionerna beskrev att denna ogillade utgruppen. I det här fallet fanns det ingen signifikant skillnad mellan dessa två, försöksdeltagare tenderade att påverkas inte så mycket av instruktionerna, man antog att rekryteraren tyckte lika mycket om ingrupsmedlemmen, oavsett instruktion. Troligen har instruktionen inte varit tydlig och försöksdeltagare har kanske svarat utan att noggrant observera den delen av texten. Det är bra att veta det med tanke på framtida studier där manipulationen borde utformas tydligare. Flera förtester med betoning på olika manipulationer kan kanske användas för att på så sätt välja ut den mest lämpliga manipulationen.

Bristfällig är också fördelning av könen, det är kvinnor som är alltför högt representerade, (cirka 78%). Om större andel män hade varit med i studien hade kanske resultaten sett annorlunda ut. Framtida studier skulle troligen vinna på bättre fördelning av könen. För att uppnå detta behöver grupper med jämnare könsfördelning användas som försöksdeltagare. Det skulle även vara intressant att studera hur synen på orsaken av diskriminering skiljer sig i olika diskrimineringskontext, diskriminering av olika grupper som låg vs högstatus, åldersdiskriminering och annat.

Framtida studier skulle kunna försöka belysa betydelsen av åldern vid ingrupsidentifieringen. Identifierar vi oss starkare med ingruppen och om detta leder till starkare ingrupsfavorisering när vi blir äldre eller tvärtom? Att attityder som leder till diskriminering inte är medfödda (Aboud 2003) ger en antydning att dessa ändras i och med att vi lär oss saker genom livet. Om vi korrigerar vårt tanke- och förhållningssätt under livets gång - vilka är orsaker till det?

Uppförandenormer gentemot diskriminering har ändrats under tidens gång. Tydligt accepteras inte diskriminering fullt ut nu för tiden. Frågan är om vi personligen accepterar diskrimineringen mindre eller anpassar vi oss till rådande normer i samhället där diskrimineringen allmänt inte är accepterat? Olika former av diskriminering kan kanske uppstå, eller uppstår troligen i och med detta. Det är viktigt för framtida studier att kartlägga hur dessa olika former skiljer sig från varandra.

## Referenser

- Aberson, C., L., Healy, M., och Romero, V., (2000) Ingroup Bias and Self-Esteem: A Meta-Analysis, *Personality and Social Psychology Review*, 4, 2, 157-173
- Aboud, F. (2003) The Formation of In-Group Favoritism and Out-Group Prejudice in Young Children: Are They Distinct Attitudes? *Developmental Psychology*, 39, 1, 48-60
- Björklund, F., Bäckström, M., och Jørgensen, Ø. (2011). In-group ratings are affected by who asks and how: Interactive effects of experimenter group membership and response format. *The Journal of Social Psychology*, 151, 625- 634.
- Blanz, M., Mummenday, A. och Otten, S. (1997) Normative evaluations and frequency expectations regarding positive versus negative outcome allocations between groups, *European Journal of Social Psychology*, Vol. 27, 165-176
- Brewer, M. B. (1979). Ingroup bias in the minimal intergroup situation: A cognitive-motivational analysis. *Psychological Bulletin*, 86, 307-324.
- Brewer, M., B. (1999) The Psychology of Prejudice: Ingroup Love or Outgroup Hate? *Journal of Social Issues*, 55, 429-444
- Brewer, M. B. (2007). The importance of being we: Human nature and intergroup relations.

- American Psychologist*, 62, 728-738.
- Brown, R. (2000), Social Identity Theory: past achievements, current problems and future challenges, *European Journal of Social Psychology*, 30, 745-778
- Cameron, J., A., Alvarez, J., M., Ruble, D., N. och Fuligni, A., J. (2001) Children's Lay Theories About Ingroups and Outgroups: Reconceptualizing Research on Prejudice, *Personality and Social Psychology Review*, 2001 5: 118
- Cohen, J. (1992), Power prime, *Psychological bulletin*, 112, 155 - 159.
- DN.se Ekonomi (2013) <http://www.dn.se/ekonomi/pension/kontakter-basta-vagen-till-nytt-jobb> (2013-01-22)
- Duckit, J., och Mphuthing, T. (1998), Group Identification and Intergroup Attitudes: A Longitudinal Analysis in South Africa, *Journal of Personality and Social Psychology* 1998, 80-85
- Esses, V., M., Jackson. L., M. och Armstrong, T., L. (1998). High levels of worldwide migration paired with increasingly negative attitudes toward immigrants and immigration in host countries indicate that it is crucial. *The Journal of Social Issue*, 54, 699 - 724
- Ehrlich, H.J. (1973) The social psychology of prejudice. New York: Wiley, i texten av Aberson, C., L., Healy, M., och Romero, V., (2000) Ingroup Bias and Self-Esteem: A Meta-Analysis, *Personality and Social Psychology Review*, 4, 2, 157-173
- Fazio, R. H., Jackson, J. R., Dunton, B. C., & Williams, C. J. (1995). Variability in automatic activation as an unobtrusive measure of racial attitudes: A bona fide pipeline? *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 1013-1027.
- Fiske, S.T., och Taylor, S.E. (1991), Social cognition. New York: Mcgrave-Hill, i texten av Aberson, C., L., Healy, M., och Romero, V., (2000) Ingroup Bias and Self-Esteem: A Meta-Analysis, *Personality and Social Psychology Review*, 4, 2, 157-173
- Fölster, S. och Sahlén, M. (2010) Arbetsförmedlingen förmedlar få jobb, *Svenskt Näringsliv* [http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00022/Arbetsf\\_rmedlingen\\_f\\_22602a.pdf](http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00022/Arbetsf_rmedlingen_f_22602a.pdf) (2013-01-22)
- Harvey, S-P. och Bourhis, R. I. (2012), Discrimination in wealth and power intergroup structures, 2012 15: 21 originally published online 20 July 2011 *Group Processes Intergroup Relations*
- Hewstone, M., Rubin, M., & Willis, H. (2002). Intergroup bias. *Annual Review of Psychology*, 53, 575-604.
- Hutchinson, P. & Abrams, D. (2003). Ingroup identification moderates stereotype change in reaction to ingroup deviance. *European Journal of Social Psychology*, 33, 497-506
- Jørgensen, Bäckström & Björklund (2013). Bidirectional correction in social judgments: How a cue to the risk of bias causes more favorable ratings of some groups but less favorable ratings of others. *The Journal of Social Psychology*, 153, 131-148.
- Moy, J., Hung, S., NG., (1996), Expectation of outgroup behaviour: can u trust the outgroup? *European Journal of Social Psychology*, Vol. 26, 333-340
- Monteith, M., J., Mark, A., Y., och Ashbourn-Nardo, L. (2010), The self-regulation of prejudice: Toward understanding its lived character, *Group Processes & Intergroup Relations* 13(2) 183–200
- Plant, E., A. och Devine, P., G. (1998), Internal and External Motivation to Respond Without Prejudice, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 75, No. 3, 811-832
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L., M. och Malle, F. B., (1994) Social Dominance Orientation: A personality Variable Predicting Social and Political Attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 741 -763
- Pratto, F., Sidanius, J. och Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward, *European review of social psychology*, 17 (1) pp. 271–320
- Riek, B., M., Mania, E., W. och Gaertner, S., L., (2006) Intergroup Threat and Outgroup Attitudes: A Meta-Analytic Review, *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 10, No. 4, 336-353
- Rutland, A. & Brown, R. (2001). Stereotypes as justifications for prior intergroup discrimination: Studies of Scottish national stereotyping. *European Journal of Social Psychology*, 31, 127 – 141

- Sidanius, J., Pratto, F. och Bobo, L. (1994). Social Dominance Orientation and the Political Psychology of Gender: A Case of Invariance? *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, . 998 - 1011
- Sidanius, J., Pratto, F., & Mitchell, M. (1994). In-group identification, social dominance orientation, and differential intergroup social allocation. *Journal of Social Psychology*, 134, 151-167.
- Sidanius, J., Levin, S. och Pratto, F. (1996). Consensual social dominance orientation and its correlates within the hierarchical structure of American society. *International Journal of Intercultural Relations*, 20, 385-408.
- Sidanius, J., Levin, S., Liu, J. och Pratto, F. (2000). Social dominance orientation, antiegalitarianism and the political psychology of gender: an extension and cross-cultural replication. *European Journal of Social Psychology*, 30, 41-67.
- Sidanius, J., Pratto, F., van Laar, C. och Levin, S. (2004). Social dominance theory: Its agenda and method. *Political Psychology*, 25(6), 845-880.
- Struch, N. och Schwartz, S., H. (1989) Intergroup Aggression: Its Predictors and Distinctness from In-Group Bias, *Journal of Personality and Social Psychology* 56. 3, 364.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups & social categories. Studies in social psychology*. Cambridge: university press.
- Tajfel H, Turner JC. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In *The Social Psychology of Intergroup Relations*, ed. WG Austin, SWorchel, pp. 33–47. Monterey, CA: Brooks/Cole, i texten av Hewstone, M., Rubin, M. och Willis, H., (2002) *Annual review of psychology*, ISSN 0066-4308, Volym 53, Nummer 1, pp. 575 - 604

## Appendix A

### Enkäten

Kön : Kvinna  Man

Ålder ..... år

Modersmål: svenska  annat

Nedan följer en berättelse om en rekrytering. Efter att du har läst den ombeds du att göra några bedömningar av hur du uppfattar rekryteraren i berättelsen. Det är viktigt att du läser berättelsen noggrant.

*" Rekryteraren har två sökande till jobbet som båda är kvalificerade för tjänsten. I kommunen finns det två stora städer, och kandidat A kommer från samma stad som rekryteraren. Kandidat B, som är lite mer meriterad, kommer från den andra staden.*

De tre olika versioner av skälen till diskrimineringen fanns i tre olika enkäter och listas här nedan som F1, F2 och F3:

*(F1) Rekryteraren väljer ändå att anställa personen som kommer från samma stad, alltså kandidat A, eftersom **han gillar och litat på personer som kommer från samma stad som han själv**".*

*(F2) Rekryteraren väljer ändå personen som kommer från samma stad, alltså kandidat A, eftersom **han ogillar och inte litat på personer som kommer från den andra staden**".*

*(F3) Rekryteraren väljer ändå personen som kommer från samma stad, alltså kandidat A".*

Skatta hur du bedömer **rekryteraren** utifrån informationen ovan, genom att ringa in en siffra mellan 1 och 7, där 1 = stämmer inte alls och 7= stämmer mycket bra.

Rekryteraren är...

1. Sympatisk

Stämmer inte alls    1       2       3       4       5       6       7    Stämmer mycket bra

2. Omoralisk

Stämmer inte alls    1       2       3       4       5       6       7    Stämmer mycket bra

3. Intelligent

Stämmer inte alls    1       2       3       4       5       6       7    Stämmer mycket bra

4. Inkompetent

Stämmer inte alls    1       2       3       4       5       6       7    Stämmer mycket bra

5. Opålitlig

Stämmer inte alls    1       2       3       4       5       6       7    Stämmer mycket bra

6. Förnuftig

*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

7. Snäll

*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

8. Obegåvad

*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

9. Hänsynsfull

*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

10. Skarpsinnig

*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

11. Hur uppfattade du vad rekryteraren tyckte om personer som kommer från **samma stad** som honom själv? Indikera detta genom att ringa in en siffra mellan 1 och 7, där 1 = mycket negativ, 4 = neutralt, och 7 = mycket positiv.

*Mycket negativt* 1 2 3 4 5 6 7 *Mycket positivt*

12. Hur uppfattade du vad rekryteraren tyckte om personer som kommer från **den andra staden** (staden i kommunen som rekryteraren inte kommer från)? Indikera detta genom att ringa in en siffra mellan 1 och 7, där 1 = mycket negativ, 4 = neutralt, och 7 = mycket positiv.

*Mycket negativt* 1 2 3 4 5 6 7 *Mycket positivt*

Vänligen indikera i vilken grad du håller med om påståenden nedan. Ringa in en siffra där 1 = Stämmer inte alls och 7 = Stämmer mycket bra

1. För att komma fram här i livet är det ibland nödvändigt att trampa på andra.

*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

2. Det är nog bra att vissa grupper är överordnade och andra är underordnade.

*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

3. Det är OK om vissa grupper får en bättre chans i livet än andra.

*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

4. Det skulle vara bra om alla grupper var jämlika.

*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

5. Vi måste sträva efter att alla människor behandlas jämlikt

*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

6. För att uppnå det man vill är det ibland nödvändigt att använda krafttag mot andra grupper.



*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

7. Ibland måste man hålla vissa grupper på sin plats.

*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

8. Ingen grupp borde få dominera samhället.

*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

9. Jämlikhet mellan olika grupper måste vara vårt ideal.

*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

10. Om somliga grupper höll sig på sin plats skulle vi ha färre problem.

*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

11. Underlägsna grupper ska hålla sig på sin plats.

*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

12. Vi bör göra vad vi kan för att skapa jämlika villkor för olika grupper.

*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

13. Vi bör sträva för att uppnå så mycket ekonomisk jämlikhet så möjligt.

*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

14. Alla grupper ska ges en lika chans i livet.

*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

15. Vi skulle ha färre problem om vi behandlade alla människor mer jämlikt.

*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

16. Vissa grupper av människor är helt enkelt underlägsna andra.

*Stämmer inte alls* 1 2 3 4 5 6 7 *Stämmer mycket bra*

Nu följer några frågor om favorisering av sina egna.

Hur vanligt förekommande tror du det är att folk favoriserar någon (alltså behandlar bättre) endast på grund av att de är...

1. Från samma stad

*Mycket ovanligt* 1 2 3 4 5 6 7 *Mycket vanligt*

2. Är av samma kön

*Mycket ovanligt* 1 2 3 4 5 6 7 *Mycket vanligt*

3. Är från samma åldersgeneration

*Mycket ovanligt* 1 2 3 4 5 6 7 *Mycket vanligt*

4. Är av samma etniska grupp

*Mycket ovanligt* 1 2 3 4 5 6 7 *Mycket vanligt*

5. Är från samma familj

*Mycket ovanligt* 1 2 3 4 5 6 7 *Mycket vanligt*

Tack så mycket för din medverkan!