



Påverkan av förväntad etnisk diskriminering

En enkätundersökning om studenters förväntade etniska diskriminering på svenska arbetsmarknaden

Samuel Persgård och Omar Priganica Brodlic

Abstract

The aim of this study is to investigate if ethnic discrimination in the Swedish labour market is expected by the students at University of Gothenburg and if expectations of discrimination impact students' study motivation and study choice. To explore this, we conducted an attitude survey comprising 251 students of both Swedish and foreign origin. In this paper, the theoretical framework is taste-based and statistical discrimination theory.

The results for the research questions were that students with foreign origin expected to be to some extent negatively discriminated in the labour market, contrary to Swedish students who expected to be positively discriminated to some extent. Further, students who are foreign born state that the expected discrimination does affect study motivation and choice of education to some extent. Based on the findings and data, our observations are that students with foreign origin expect that their ethnic background will matter on the labor market, and we find an indication that these expectations may impact educational behaviors before entering the labor market.

Kandidatuppsats Nationalekonomi, 15hp
Vårtermin 2022
Handledare: Eva Ranehill
Institutionen för nationalekonomi med statistik
Handelshögskolan vid Göteborgs universitet

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	3
1.1 BEGREPPSDEFINITION.....	4
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	4
1.3 DISPOSITION.....	5
2. LITTERATURSTUDIE	5
2.1 EFTERFRÅGESIDEDISKRIMINERING LITTERATUR.....	5
2.2 UTBUDSIDEDISKRIMINERING LITTERATUR.....	7
3. TEORI	7
3.1 PREFERENSDISKRIMINERING.....	8
3.2 STATISTISK DISKRIMINERING.....	9
4. METOD	10
4.1 UTFORMNING AV ENKÄT.....	10
4.2 STRUKTUR AV ENKÄT.....	10
4.3 HYPOTESER.....	12
4.4 STATISTISKA TESTER.....	14
4.5 METODKRITIK.....	15
5. DATA	16
5.1 DESKRIPTIV STATISTIK.....	16
6. RESULTAT	19
6.1 RESULTAT FÖR FRÅGESTÄLLNING 1.....	19
6.2 RESULTAT FÖR FRÅGESTÄLLNING 2.....	20
6.3 RESULTAT FÖR FRÅGESTÄLLNING 3.....	21
7. DISKUSSION	24
7.1 DISKUSSION KOPPLAD TILL RESULTATET.....	24
7.2 VIDARE FORSKNING.....	27
8. KÄLLFÖRTECKNING	28
8.1 DIGITALA KÄLLOR.....	28
8.2 LITTERATUR.....	28
9. APPENDIX	31
9.1 APPENDIX 1.....	31
9.2 APPENDIX 2.....	35

1. Inledning

Tidigare forskning visar att etnisk diskriminering finns på arbetsmarknaden (*Carlsson M & Rooth D-O, 2007; Kaas L & Manger C, 2012*). Denna studie undersöker om den etniska diskrimineringen som finns på arbetsmarknaden idag påverkar studenter innan de kommer ut i arbetslivet¹. Undersökningen sker genom en enkätundersökning för att ta reda på om förväntad etnisk diskriminering på arbetsmarknaden över huvud taget finns hos studenter vid Göteborgs universitet, och om den i så fall påverkar deras utbildningsval och/eller studiemotivation.

Läsåret 2018/19 var 26% av alla som började studera för första gången på högskola eller universitet i Sverige personer med utländsk bakgrund², jämfört med 17% tio år tidigare (*SCB, 2020*). Trenden går därmed uppåt men om studenter med utländsk bakgrund blir påverkade negativt av förväntad diskriminering i den mån att deras utbildningsval och/eller studiemotivation förändras till det sämre på grund av deras förväntan av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden, är det ett stort samhällsproblem som måste belysas.

Forskningsområdet är intressant från både ett mikroekonomiskt- och ett makroekonomiskt perspektiv. På det mikroekonomiska planet är det intressant eftersom studenternas framtida disponibla inkomst kommer påverkas beroende på vilken utbildning de väljer. En rapport av tjänstemännens centralorganisation (TCO) 2009 visade att i alla OECD-länderna är utrikes födda akademiker oftare sysselsatta inom yrken de är överkvalificerade för, jämfört med inrikes födda akademiker. Rapporten fortsätter med att säga att generellt sätt tjänar alla på en svensk högskole- eller universitetsexamen som ska arbeta i Sverige, men för akademiker som är födda i Östeuropa, Afrika, Asien eller Latinamerika är det mindre profitabelt om de kom till Sverige efter de hade fyllt sju år jämfört med inhemskt födda med samma examen. Risker för att bli arbetslös för akademiker med utländsk bakgrund var samtidigt större. Rapporten visade att det var högre risk för akademiker med utländsk bakgrund att få ett lågavlönat jobb jämfört med svenska akademiker, även fast individen kom till Sverige innan de fyllde sju år och därmed hade haft hela skolgången enligt svensk kursplan (*TCO & Schröder L, 2009*).

¹ Denna studie drar inspiration från Ismail (2011), som presenteras i sektion 2.2.

² Med utländsk bakgrund menar SCB personer som är folkbokförda i Sverige men födda i ett annat land eller personer som är födda i Sverige men med två föräldrar som är födda i ett annat land (*SCB, 2020*).

Det är en misshushållning från samhällets sida att inte utnyttja allt tillgängligt humankapital. Från ett makroekonomiskt plan kan det här leda till ineffektivitet på arbetsmarknaden genom att personers sysselsättning inte stämmer överens med deras kompetensnivå (*Framtidskommissionen, 2012, s.11*).

1.1 Begreppsdefinition

Ordet etnicitet kan vara svårdefinierat. Vad vi menar när vi använder ordet etnicitet i den här uppsatsen överensstämmer med Diskrimineringsombudsmannens (DO) definition av etnisk tillhörighet: "Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande." (*DO 2022*)

Med etnisk diskriminering menar vi att en person blir negativt särbehandlad på grund av sin etniska tillhörighet.

När vi använder ordet "studenter med utländsk bakgrund" i uppsatsen menar vi studenter som har en egen självbild (mätt som deras svar på vår enkätfråga) av att ha en annan etnisk tillhörighet än svensk eller mer än en etnisk tillhörighet.

När vi använder ordet "svenska studenter" i uppsatsen menar vi studenter som har en egen självbild av att endast ha en svensk etnisk tillhörighet.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med den här uppsatsen är att undersöka om studenter med utländsk bakgrund vid Göteborgs universitet förväntar sig etnisk diskriminering i högre uträkning än svenska studenter vid samma universitet, samt om eventuell förväntan av etnisk diskriminering påverkar studenternas utbildningsval och/eller studiemotivation. För att på bästa möjliga vis besvara uppsatsens syfte har tre frågeställningar utformats:

1. Förväntar sig studenter vid Göteborgs universitet med utländsk bakgrund mer etnisk diskriminering på arbetsmarknaden än svenska studenter – vid samma universitet?
2. Påverkar studenternas förväntan av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden deras utbildningsval?
3. Påverkar studenternas förväntan av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden deras studiemotivation?

1.3 Disposition

Den här uppsatsen är uppdelad i sju sektioner. Sektion 1 introducerar ämnet och presenterar syfte och frågeställningar. Sektion 2 kommer presentera tidigare forskning som är relevant för uppsatsens område. I sektion 3 kommer de två teorierna som kommer användas som ramverk för uppsatsen att framföras och förklaras. Sektion 4 kommer gå igenom hur uppsatsens data var inhämtad, vilka metoder som kommer användas, samt presentera hypoteserna inför testerna. I sektion 5 kommer den inhämtade datan att introduceras. Sektion 6 kommer presentera resultaten från de gjorda testerna. Sektion 7 kommer diskutera resultatet samt dra slutsatser med hänsyn till frågeställningarna.

2. Litteraturstudie

I den här sektionen kommer det att redogöras och presenteras tidigare forskning som har relevans för frågeställningarna som den här uppsatsen vill besvara. Den tidigare forskningen som presenteras kommer att handla om två olika diskrimineringsperspektiv. Det första perspektivet fokuserar på efterfrågesidediskriminering och undersöker etnisk diskriminering på arbetsmarknaden från arbetsgivarens sida och riktas mot arbetstagare eller arbetssökande (arbetsgivaren är den som efterfrågar arbetstagare på arbetsmarknaden). Det andra perspektivet fokuserar på utbud-sidediskriminering och undersöker hur arbetstagaren och arbetssökande påverkas av upplevd eller förväntad diskriminering på arbetsmarknaden (arbetstagare och arbetssökande står för utbudet av arbetskraft på arbetsmarknaden).

Denna uppsatsens syfte är att tillföra mer kunskap om utbud-sidediskriminering, vilket är ett relativt outforskat område jämför med efterfrågesidediskriminering på arbetsmarknaden.

2.1 Efterfrågesidediskriminering litteratur

En vanlig metod för att utföra en studie om etnisk efterfrågesidediskriminering är en så kallad callback studie. Forskare skickar ut fiktiva CV:n till riktiga arbetsgivare. På ett slumpmässigt sätt varierar forskarna de fiktiva sökandes etnicitet/bakgrund medan karaktärsdrag som utbildning och erfarenhet hålls konstant. Syftet är att se om arbetsgivarna behandlar de fiktiva sökandena olika beroende på deras etnicitet/bakgrund.

Zschirnt och Ruedin (2016) finner att generellt sett i OECD-länderna behöver en minoritetskandidat söka 50% mer jobb än vad majoritetsbefolkningen behöver göra för att bli inbjuden på en arbetsintervju. Det här visar på den systematiska diskrimineringen som existerar under rekryteringsprocessen. Skillnaden mellan första- och andra generationens invandrare är inte särskilt stor, författarna hävdar därför att andra generationens invandrare i högre utsträckning drabbas av preferensdiskriminering³ än första generations invandrare. Författarna drog denna slutsats eftersom det enda som skilde andra generationens invandrares CV i från den svenska personens CV var namnets ursprung (*Zschirnt E & Ruedin D, 2016*). Tidigare studier pekar på att preferensdiskriminering är mest utbredd i OECD-länderna men att statistisk diskriminering⁴ inträffar i viss grad, men det är svårt att dra tydliga slutsatser kring detta (*Zschirnt E & Ruedin D, 2016; Neumark, 2018; Carlsson M & Rooth D-O, 2012*).

Callback studier som har utförts i Sverige inom rekryterings- och arbetsplatsammanhang har fått liknande resultat som vid det flesta utländska undersökningarna (*Zschirnt E & Ruedin D, 2016*). En svensk studie av Carlsson och Rooth (2007) finner att en sökande med ett traditionellt svenskt namn har 50% högre chans att bli inbjuden till arbetsintervju jämfört med en sökande med ett traditionellt mellanöstern-namn. Diskrimineringen minskade något vid mer högkvalificerade jobb. Författarna anar att det här beror på att individer med högre utbildning söker mer specifika jobb och deras individuella produktivitet framgår tydligare i jobbsökan, jämfört med individer som är lågutbildade (*Carlsson M & Rooth D-O, 2007*).

En studie av Carlsson och Eriksson (2016) undersökte hur svenska människors attityder mot etniska minoriteter på den svenska bostadsmarknaden⁵ såg ut på kommunal nivå. Fältexperimentet utfördes genom att skicka ut fiktiva förfrågningar med slumpmässiga namn som signalerar personens etnicitet. Studien använde hyresvärdarnas svar som graden av diskriminering för att se om det korrelerar med kommunernas attityd mot etniska minoriteter. Resultatet från studien visade ett tydligt samband mellan rapporterade attityder (grad av särbehandling) i undersökningarna och diskriminering. Författarna kunde konstatera att i kommuner med mer negativa attityder fick etniska minoriteter i mindre utsträckning tillgång till bostäder (*Carlsson M & Eriksson S, 2016*).

³ Hänvisning till sektion 3.1 för förklaring till vad preferensdiskriminering innebär.

⁴ Hänvisning till sektion 3.2 för förklaring till vad statistisk diskriminering innebär.

⁵ När en bostadssökande ansöker om boende till hyresvärdens motsvarar förloppet en rekryteringsprocess.

2.2 Utbudssidiskriminering litteratur

Litteratur för utbudssidiskriminering är inte lika utbredd som litteraturen för efterfrågesidediskriminering. Området är inte mindre viktigt, men det är svårare att mäta individers attityder kring diskriminering och hur dessa påverkar arbetsmarknadsval jämfört med till exempel callback studier.

Runt millenniumskiftet gjordes en undersökning av Diskrimineringsombudsmannen (DO) och Lange angående hur utrikes födda som bor i Sverige har upplevt etnisk diskriminering vid rekryteringstillfällen (om upplevd utbudssidiskriminering). Undersökningen delade in grupper i sex urvalskategorier; indier, danskar, före detta jugoslaver, finnar, asiater (Taiwan, Thailand och Vietnam) och greker. Undersökningen kom fram till att 21 procent av svarsdeltagande minst 1–2 gånger under det senaste fem åren upplevt att de inte hade fått ett jobb på grund av deras utländska bakgrund. Den grupp som kände sig mest drabbad var grekiska män (38%) och därefter asiatiska män (33%) (*DO & Anders Lange, 1999, s.26*).

En intervjustudie av Ismail (2011) kom fram till att juriststudenter med utländsk bakgrund vid Stockholms och Göteborgs universitet upplevde att de var tvungna att studera mer än deras studiekamrater med svensk bakgrund för att få samma möjlighet på arbetsmarknaden. Studien menar att hög studieprestation kan agera som en anti-diskrimineringsstrategi. Ismail hävdar att val av utbildning kan komma både från egna erfarenheter av diskriminering och föräldrarnas upplevda diskriminering (*Ismail, 2011*).

3. Teori

I den här sektionen kommer det att introduceras teoretiska ramverk som forskare inom ekonomi ofta tillämpar när de undersöker diskriminering. Teorierna är inte avgörande för att kunna besvara uppsatsens frågeställningar, men det är de mest relevanta från ett ekonomiskt/teoretiskt perspektiv, samt för att förstå varför/hur diskriminering förekommer på arbetsmarknaden. Först kommer det att redogöras om preferensdiskrimineringsteorin som först beskrevs av Becker (1957). Den andra teorin som diskuteras är statistisk diskriminerings som skrevs av Phelps

(1972) och Arrow (1973). I sektion 4.3, tredje hypotesen, kommer det att nämnas om investering i humankapital av Becker (1962) och prospektteori⁶.

Denna studie kommer inte särskilja i vilken exakt utsträckning förväntad preferens och/eller statistisk diskriminering på arbetsmarknaden påverkar studenterna vid Göteborgs universitet.

3.1 Preferensdiskriminering

Preferensdiskrimineringsteorin som presenterades av Becker (1957) förklarar diskriminering när det förekommer preferenser mot en specifik grupp eller individer. Preferensdiskriminering kan förekomma i flera olika sammanhang på arbetsmarknaden, exempelvis från en arbetsgivare, en arbetstagare eller av en konsument.

Ett exempel på preferensdiskriminering är om en arbetsgivare föredrar att anställa svenskar framför personer med utländsk bakgrund. Om arbetsgivaren agerar på dennes preferenser kommer denne att bete sig som att det vore en ytterligare kostnad, $L_U(1 + d)$, att anställa en person med utländsk bakgrund. d är ett positivt tal som står för diskrimineringskoefficienten och L_U är lönen som arbetsgivaren betalar ut till en person med utländsk bakgrund. Diskrimineringskoefficienten (d) står för en upplevd ytterligare kostnad som arbetsgivaren måste stå för när anställning av en person med utländsk bakgrund sker. Diskrimineringskoefficienten ökar med ökade negativa preferenser. Det betyder att lönen som en person med utländsk bakgrund kommer att få, justeras beroende på storleken av diskrimineringskoefficienten, vilket kan leda till en minskad sannolikhet för anställning, eftersom arbetsgivaren kan ha starka preferenser för svenska arbetstagare samt arbetssökande (Borjas G, 2015, s.366).

En annan form av preferensdiskriminering på arbetsmarknaden kan vara från en annan arbetstagare. Exempelvis hade det kunnat vara att en svensk arbetare har fördomar om personer med utländsk bakgrund och är missnöjd att arbeta ihop med denne. Den svenska arbetarens faktiska lön är L_S men hen kommer att uppleva att lönen minskar till $L_S(1 - d)$ på grund av hens nyttoförlust som tillkommer av att arbeta ihop med en person med utländsk bakgrund. Hen

⁶ Investering i humankapital och prospektteori är mest relevanta för frågeställning tre. Tredje hypotesens utformning grundar sig i de två teorierna, därför presenteras det i sektion 4.3.

kommer därför begära kompensation för den här nyttoförlusten, eftersom uppfattningen är att lönen är lägre än vad den egentligen är för den svenska arbetaren (*Borjas G, 2015, s.373*).

En tredje form av preferensdiskriminering är från ett konsumentperspektiv. Om en svensk person handlar i en affär där en person med utländsk bakgrund är anställd, och priset p är den sanna kostnaden, kan konsumenten uppleva att varan eller tjänsten kostar $p(1 + d)$, där d är ett positivt tal, på grund av hans preferenser (*Borjas G, 2015, s.374*).

I denna uppsats kommer det endast att fokuseras på preferensdiskriminering från en arbetsgivares perspektiv för att kunna besvara frågeställningarna.

3.2 Statistisk diskriminering

Det kommer enbart tas upp om statistisk diskriminering från ett arbetsgivarperspektiv i den här uppsatsen. Det görs eftersom det perspektivet är mest relevant för studien.

Statistisk diskrimineringsteorin som är skriven av Phelps (1972) och Arrow (1973) baseras på hur arbetsgivaren behandlar grupper olika på grund av bristfällig information om individens produktivitet. Ett exempel är om en arbetsgivare saknar information och tror att den genomsnittliga produktiviteten (eller dess varians) skiljer sig åt mellan olika etniska grupper. Om arbetsgivaren till exempel antar att individer med utländsk bakgrund i genomsnitt har lägre produktivitet än individer med svensk bakgrund, och har svårt att exakt bestämma en enskild individs produktivitet, kan detta öka sannolikheten att arbetsgivaren är motvillig att anställa personen med annan etnisk bakgrund än svensk. Teorin är därmed mer fokuserad på bristfällig information om en arbetssökandes relativa produktivitet (korrekt eller inte) snarare än individuella preferenser (*Arrow K, 1973; Phelps E, 1972*).

Statistisk diskriminering resulterar i att individer från specifika etniska grupper blir annorlunda behandlade än andra etniska grupper även om båda individerna har samma meriter. Individen från den negativt särbehandlade gruppen kategoriseras utifrån icke observerad information (korrekt eller inte) om gruppens produktivitet (*Arrow K, 1973; Phelps E, 1972; Dickinson D & Oaxaca R, 2009*).

4. Metod

För att samla in data till undersökningen utfärdades en enkät. I och med att enkätens syfte var att samla in data om studenters förväntade etnisk diskriminering, och därmed deras etniska tillhörighet, var det viktigt att inga uppgifter om testdeltagarna sparades på nätet eller att IP-adresser kunde spåras. Programmet Qualtrics användes för att utforma och utfärda enkäten i och med att den kan försäkra att ingen platsdata, IP-adress eller kontaktinformation registreras eller sparas från testdeltagarna. Kontakt med Handelshögskolans etikkommitté hölls, för att säkerställa att utformning av enkäten och att testdeltagarnas integritet var säkerställda.

4.1 Utformning av enkät

En enkät skickades ut till studenter på Göteborgs universitet för att mäta vilken grad av etnisk diskriminering de förväntade sig på arbetsmarknaden, samt om förväntad etnisk diskriminering påverkat deras utbildningsval och/eller studiemotivation.

För att kunna omformulera testdeltagarnas förväntan till siffror, ställdes frågor på en likertskala. En likertskala är en skala som är uppbyggd av påståenden som i sin tur är rangordnas med siffror, så att påståendena sedan kan koda ut till kvantitativ data. Likertskalan användes för att på bästa sätt mäta attityder hos testdeltagarna (*Bryman A, 2011, s.235; s.248*).

Svarsalternativet "Vet ej" är med i tre frågor i enkäten. Detta beror på att det inte är säkert att testdeltagarna har tänkt på dessa frågor som ställts, tidigare. För att undvika att testdeltagarna uttrycker åsikter som de inte står för, fanns möjligheten att välja svarsalternativet "Vet ej" (*Bryman A, 2011, s.257*).

4.2 Struktur av enkät

Enkäten är uppdelad i fyra delar. Första delen består av två generella frågor om förväntad etnisk diskriminering. I första frågan (Se Appendix 1 för den fullständiga enkäten, fråga 1) skulle testdeltagarna kryssa i hur de upplevde att olika grupper särbehandlas (positiv eller negativ) på arbetsmarknaden jämfört med svenskar. Andra frågan var ställd "Hur tror du att din etnicitet kommer att påverka dina möjligheter att få jobb i framtiden?". Dessa två frågorna ingår i enkäten för att observera om testdeltagarnas förväntade diskriminering mot deras etnicitet och deras personliga förväntan av etnisk diskriminering korrelerar med varandra, men ingen av

frågorna är kopplade till någon av uppsatsens frågeställningar eller hypoteser. Resultatet av detta kommer därför att endast presenteras i Appendix 2 (tabell 9.1).

Den andra delen av enkäten syftar till att besvara uppsatsens första frågeställning och består av två frågor. Dessa två frågor liknar fråga 2, men testdeltagarna får i stället två tydliga scenarion jämfört med det allmänna scenariot som framfördes i fråga 2. Tredje frågan löd *"I vilken grad tror du att du kommer bli positivt eller negativt särbehandlad under en framtida rekryteringsprocess?"*. Det fanns fem svarsalternativ, vilket var *"I hög grad negativt särbehandlad"*, *"I viss grad negativt särbehandlad"*, *"Varken eller"*, *"I viss grad positivt särbehandlad"* och *"I hög grad positivt särbehandlad"*. Den fjärde frågan löd *"I vilken grad tror du att du kommer bli positivt eller negativt särbehandlad på en framtida arbetsplats?"*, där samma fem svarsalternativ som i tredje frågan presenterades. Det antas att utfallet av dessa två variablerna (fråga 3 och 4) kommer korrelera starkt positivt med varandra eftersom tidigare forskning visar på att både statistisk och preferensdiskriminering sker under rekryteringsprocessen och på arbetsplatsen (Carlsson M & Rooth D-O, 2007; Hedegaard Størling M & Tyrann J-R, 2018).

Tredje delen av enkäten består av tre frågor som syftar mot att besvara uppsatsens andra och tredje frågeställning. Femte frågan löd *"Om inte etnisk diskriminering fanns på arbetsmarknaden, skulle du ha valt en annan utbildning än den du läser idag?"* med svarsalternativen *"Ja, Nej och Vet ej"*. Om testdeltagarna svarade *"Ja"* på den här frågan fick de möjlighet att skriva med egna ord hur deras förväntade etniska diskriminering har påverkat deras utbildningsval⁷. Sjätte frågan var riktad mot att besvara tredje frågeställningen. Frågan löd *"Om etnisk diskriminering inte fanns på arbetsmarknaden, skulle din studiemotivation sett annorlunda ut?"* med svarsalternativen *"Ja, den skulle varit högre, Nej, Ja, den skulle varit lägre och Vet ej"*, där både *"Ja, den skulle varit högre"* och *"Ja, den skulle varit lägre"* indikerar att studiemotivationen skulle sett annorlunda ut om etnisk diskriminering inte fanns på arbetsmarknaden.

I enkätens fjärde del frågades det om testdeltagarnas etnicitet och kön. Dessa frågor kom sist i enkäten på grund av risken för priming. Priming är en psykologisk företeelse som kan påverka testdeltagarna på ett icke önskvärt sätt för studiens syfte (Psychology Today, 2022). Exempelvis

⁷ För att minska risken för upprepning kommer ingen av kommentarerna som inkom i frågan att presenteras i uppsatsen. Det här beror på att de skriftliga svar som inkom endast bekräftade slutsatsen som drog från fråga 5.

om en testdeltagare först svarar på vilket kön hen har blir testdeltagaren påmind om hens könstillhörighet, detta kan leda till att testdeltagaren svarar omedvetet utifrån gruppens (män, kvinnor eller annat) förväntade beteende i stället för testdeltagarens faktiska beteende. Kön och etnicitet tillsammans kan framstå som en variabel, något som den här studien inte har i avsikt att mäta. Denna studie vill endast mäta variabeln ”eticitet”.

4.3 Hypoteser

Nedan presenteras hypoteserna för uppsatsens tre frågeställningar. Alla statistiska test kommer att ha ett kritiskt p-värde på en fem procentig signifikansnivå.

Hypotesen för första frågeställningen är att utfallet blir ett signifikant resultat som visar att studenter med utländsk bakgrund förväntar sig mer etnisk diskriminering jämfört med svenska studenter. Detta förmodas eftersom forskning (Carlsson M, 2010) visar att personer med utländsk bakgrund jämfört med svenskar i högre grad blir diskriminerade på arbetsmarknaden. Noll- och alternativhypotesen ser därför ut enligt följande:

H₀₁: Studenter med utländsk bakgrund och svenska studenter på Göteborgs universitet förväntar sig etnisk diskriminering på arbetsmarknaden i samma utsträckning.

H_{A1}: Studenter med utländsk bakgrund på Göteborgs universitet förväntar sig mer etnisk diskriminering på arbetsmarknaden än svenska studenter- på samma universitet.

Det är osäkert om hypotesen för andra frågeställningen kommer visa någon signifikant skillnad mellan hur de två studentgruppernas utbildningsval påverkar deras förväntan av etnisk diskriminering. Detta antas på grund av att val av utbildning kan bero på flera olika faktorer, där det förmodas att förväntad etnisk diskriminering är en faktor men andra faktorer som till exempel individens intressen och gymnasiala utbildning spelar stor roll. Noll- och alternativhypotesen ser ut enligt följande:

H₀₂: Förväntad etnisk diskriminering på arbetsmarknaden påverkar studenter med utländsk bakgrund och svenska studenters utbildningsval i samma utsträckning.

H_{A2}: Förväntad etnisk diskriminering på arbetsmarknaden påverkar studenter med utländsk bakgrund och svenska studenters utbildningsval i olika utsträckning.

Hypotesen för tredje frågeställningen är att utfallet blir ett signifikant resultat. Detta beror på att Becker (1962) presenterade sin teori om investering i humankapital. Teorin säger att en rationell person investerar bara om den förväntade avkastningen väntas vara högre än kostnaden. Becker nämner också att det finns en stor osäkerhet kring den framtida avkastning när det gäller humankapital men att en högre utbildning i regel leder till en högre avkastning, i form av den framtida lönen (Becker G S, 1962). En rapport av Saco, Ljunglöf och Simonsen (2020) bekräftar detta påstående av Becker. På den svenska arbetsmarknaden har en person med en treårig högskoleutbildning i genomsnitt åtta procent högre lön än en person med endast en gymnasial utbildning (Saco, Ljunglöf T & Simonsen L, 2020). Med hjälp av Beckers teori antas det att om studenter med utländsk bakgrund förväntar sig en lägre avkastning på arbetsmarknaden kommer de också att vilja investera mindre i sin utbildning, vilket kan påverka studiemotivationen negativt.

I kontrast till Beckers teori om att lägre förväntad avkastning på utbildning leder till lägre investering förutspår prospektteori det motsatta. Prospektteori visar att människor agerar utifrån förväntad nytta relativt till en referenspunkt, som kan vara deras nuvarande eller förväntade ekonomiska situation (Behavioraleconomics, 2022). Om en student vill maximera sin framtida nytta, i form av ett höglönat jobb, kan studenten känna att de behöver studera mer idag för att minska risken att inte nå målen i framtiden. Om studenter med utländsk bakgrund har sådana referenspunkter men samtidigt förväntar sig etnisk diskriminering kan det leda till att de känner att de måste prestera bättre än deras svenska studiekamrater för att ha samma möjlighet som dem på arbetsmarknaden i framtiden. Det här leder i så fall till att studiemotivationen för studenter med utländsk bakgrund blir högre av förväntad etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Båda de här två alternativen (investering i humankapital och prospektteori) är troliga utfall, vilket i så fall betyder att studiemotivationen har påverkats hos studenterna. Noll- och alternativhypotesen kommer därför se ut enligt följande:

H₀₃: Studenter med utländsk bakgrund och svenska studenters förväntan av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden påverkar deras studiemotivation i samma utsträckning.

H_{A3}: Studenter med utländsk bakgrund och svenska studenters förväntan av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden påverkar deras studiemotivation i olika utsträckning.

4.4 Statistiska tester

För frågeställning 1 kommer ett Kolmogorov-Smirnov test att göras för att kontrollera att datan är normalfördelad. Om datan är normalfördelad kommer ett t-test att göras, annars kommer ett Mann-Whitney U test att genomföras på grund av det är ett test för vilket antagandet om normalfördelning inte behöver vara uppfyllt. Fråga 3 och 4 i enkäten mäter två relaterade variabler (diskriminering i rekryteringsprocessen och på arbetsplatsen). Variabelns värde går från 1–5. Medelvärde av respondenternas svar på dessa två frågorna används som mått på förväntad statistisk- och preferensdiskriminering.

För Frågeställning 2 som baseras på fråga 5, kommer de testdeltagare som har svarat "*Vet ej*" att sällas bort. Datan kommer därefter omvandlas till en binär variabel. Variabeln kommer ta värdet 1 för de testdeltagare som svarade "*Ja*" och värdet 0 för de som svarade "*Nej*". Därför kommer ett PR-test (test of proportions) att genomföras för att testa om proportionen mellan utbildningsvalet för studenter med utländsk bakgrund och svenska studenter skiljer sig signifikant åt.

För frågeställning 3 som baseras på fråga 6, kommer de testdeltagare som har svarat "*Vet ej*" att sällas bort. Frågeställning 3 undersöker om förväntad etnisk diskriminering påverkar studenternas studiemotivation, men inte i vilken riktning. Datan kommer därför läggas ihop till en binär variabel. De testdeltagare som svarar "*Ja, den skulle varit högre*" samt "*Ja, den skulle varit lägre*" kommer ta värdet 1 och de testdeltagare som svarar "*Nej*" kommer ta värdet 0. Därför kommer ett PR-test att genomföras för att testa om proportionen mellan studenter med utländsk bakgrund och svenska studenter skiljer sig signifikant åt.

Om resultatet visar att de två grupperna skiljer sig signifikant åt kommer två ytterligare PR-test att genomföras, ett där bara variabeln "*Ja, den skulle varit högre*" tar värdet 1 och ett där bara variabeln "*Ja, den skulle varit lägre*" tar värdet 1. Variabeln "*Nej*" och den variabeln som för tillfället inte testas för en signifikant skillnad mellan gruppernas proportion tar värdet 0. Om svaren blir signifikanta kommer en jämförelse ske på hur studiemotivationen har påverkats på grund av etnisk diskriminering mellan, samt inom grupperna (om den har ökat eller minskat).

4.5 Metodkritik

Metoden som denna uppsatsen har använt sig av är inte problemfri. Ett problem som Bryman (2011) säger kan uppstå när testdeltagare svarar på en enkät är att de som har utformat enkäten inte kan förklara för testdeltagaren vad som menas med en specifik fråga, om testdeltagaren inte förstår frågans utformning och/eller betydelse fullt ut. På grund av den begränsade tiden som studien har genomförts under, har det inte kunnat skicka ut en test-enkät för att observera om någon av enkätens frågor brast i utformning eller om risk för tolkningsfel fanns. Det kan inte heller uteslutas att vissa testdeltagare har medvetet svarat på enkätens frågor på ett felaktigt sätt för att snabbare bli färdig med enkäten, vilket skulle kunna leda till icke representativa resultat för urvalsgruppen. Bryman (2011) säger att en låg svarsfrekvens är problematiskt. En låg svarsfrekvens kan leda till skevhet i resultatet. Skevheten kan förekomma på grund av nonresponse bias. Jaggia och Kelly (2018) säger att nonresponse bias är när en regelbunden skillnad mellan svaren hos de hypotetiska svaren och testdeltagarnas svar i enkäten finns. Det leder till att svaren som enkäten registrerar och tar antaganden ifrån, inte är representativt för alla studenter vid Göteborgs universitet. Risker för nonresponse bias ökar desto lägre svarsfrekvensen av enkäten blir (Bryman A, 2011, s.229–231). Eftersom denna studie har en relativt låg svarsfrekvens är detta viktiga problem att ha med sig i tolkningen av resultatet.

5. Data

I det här avsnittet kommer det datamaterialet som har konstruerats för att kunna besvara uppsatsens frågeställningar presenteras. Datainsamlingen kommer i från en enkätundersökning med åtta frågor som innehåller information om förväntad etnisk diskriminering på arbetsmarknaden, utbildningsval och studiemotivation bland studenterna vid Göteborgs universitet.

5.1 Deskriptiv statistik

I tabell 5.1 första kolumn kategoriseras studenterna utefter etniska bakgrund (utländsk student eller svensk student) och kön (man eller kvinna). Den andra kolumnen visar observationsstorleken av studenter som deltog i undersökningen. För studenter med utländsk bakgrund var det 123 testdeltagare, 55 av dessa var kvinnor och 68 var män. För svenska studenter var det 128 testdeltagare, 58 av dessa var kvinnor och 70 var män. Den tredje kolumnen visar skillnaden i procentenheter mellan män och kvinnor för studenter med utländsk bakgrund och svenska studenter. Båda grupperna visar att det är 10 procentenheter fler män som deltog i undersökningen än kvinnor. Den fjärde kolumnen visar svarsfrekvens av den totala observationsstorleken. Av de studenter med utländsk bakgrund som deltog var 22 procent kvinnor och 27 procent män. Den totala svarsfrekvensen för studenter med utländsk bakgrund var 49 procent. Av de svenska studenterna som deltog var 23 procent kvinnor och 28 procent män. Den totala svarsfrekvensen för svenska studenter var 51 procent.

Tabell 5.1 *Antalet testdeltagare med utländsk bakgrund, svenska studenter och kön.*

Studenter	Observationer	Andel	Svarsfrekvens
Utländsk kvinna	55	0,45	0,22
Utländsk man	68	0,55	0,27
Utländsk	123	1	0,49
Svensk kvinna	58	0,45	0,23
Svensk man	70	0,55	0,28
Svensk	128	1	0,51
Totalt antal kvinnor	113	0,45	0,45
Totalt antal män	138	0,55	0,55
Totalt	251	1	1

Distributionen av enkäten gjordes genom ett utskick via studentmailen. På det här sättet nåddes många studenter vid Göteborgs universitet på en och samma gång genom ett tidseffektivt och ekonomiskt sätt. Efter tre dagar skickade en påminnelse ut till samma mailgrupp. I tabell 5.2 första kolumn kategoriseras utskicken utifrån ”svar” och ”bortfall” i enkätundersökningen. Den andra kolumnen visar antalet svar (251), antalet bortfall – de som valde att inte svara på enkäten - i undersökningen (4120) och den totala urvalsstorleken (4371). Svarsfrekvensen blev lägre än önskat. En av anledningarna till det här var att enkäten endast var öppen i sju dagar för studenter att svara på. Om enkäten skulle varit öppen längre skulle troligtvis svarsfrekvensen ökat. Enkäten fick en svarsfrekvens på 6 procent av den totala urvalsstorleken.

Tabell 5.2 Hur stor svarsfrekvensen var av totala urvalsstorleken.

Utskick	Antal	Frekvens
Svar	251	0,06
Bortfall	4120	0,94
Totalt	4371	1

Tabell 5.3 presenterar frågorna som analysen har utgått ifrån för att besvara uppsatsens tre frågeställningar. Frågornas medelvärde, varians och standardavvikelse presenteras för alla grupper. Första raden består av fråga 3 (F3) ”I vilken grad tror du att du kommer bli positivt eller negativt särbehandlad under en framtida rekryteringsprocess?” och fråga 4 (F4) ”I vilken grad tror du att du kommer bli positivt eller negativt särbehandlad på en framtida arbetsplats?” tillsammans⁸. Svartalternativen för F3 och F4 var kodade mellan 1–5, där svartalternativen gick ifrån ett (1) som var ”I hög grad negativt särbehandlad” till fem (5) som var ”I hög grad positivt särbehandlad”. Medelvärdet för studenter med utländsk bakgrund var 2,54, med en avrundad varians och standardavvikelse på 0,99 samt 1. Medelvärdet för svenska studenter var 3,57, med en avrundad varians och standardavvikelse på 0,71 samt 0,84. För alla studenter (studenter med utländsk bakgrund och svenska studenter) i F3 och F4 var medelvärdet 3,06. Variansen var 1,11 och standardavvikelsen var 1,05. Det visar att spridningen mellan svaren var tämligen stor.

Fråga 5 (F5) i tabell 5.3 kommer från enkätfrågan ”Om inte etnisk diskriminering fanns på arbetsmarknaden, skulle du ha valt en annan utbildning än den du läser idag?”. Svartalternativen kodades från 0–1 (0= Nej, 1= Ja) och medelvärdet för alla studenter blev 0,03.

⁸ Korrelationen mellan fråga 3 och 4 var 0,82. Se appendix 2, tabell 9.2.

Det visar att i genomsnitt svarade samtliga studenter "Nej". Variansen var 0,03 och standardavvikelsen var 0,16, vilket visar att spridningen från medelvärdet var låg. Medelvärdet för studenter med utländsk bakgrund var 0,07 och för svenska studenter var medelvärdet 0.

Fråga 6 (F6) löd "Om etnisk diskriminering inte fanns på arbetsmarknaden, skulle din studiemotivation sett annorlunda ut?". Den här frågan besvarar den tredje frågeställningen i uppsatsen. Svartalternativen kodades 1–3 (1= Ja, den skulle varit högre, 2= Nej, 3= Ja, den skulle varit lägre) och medelvärdet för alla studenter blev 1,92. Variansen blev 0,23 och standardavvikelsen 0,48. Medelvärdet för studenter med utländsk bakgrund blev 1,88 och för svenska studenter blev medelvärdet 1,96.

Tabell 5.3 Visar deskriptiv statistik från inhämtad data av testdeltagarnas svar.

		Utländska studenter	Svenska studenter	Studenter
F3 & F4	Medelvärde	2,54	3,57	3,06
	Varians	0,99	0,71	1,11
	Standardavvikelse	1	0,84	1,05
F5	Medelvärde	0,07	0	0,03
	Varians	0,0006	0	0,03
	Standardavvikelse	0,02	0	0,16
F6	Medelvärde	1,88	1,96	1,92
	Varians	0,42	0,06	0,23
	Standardavvikelse	0,65	0,24	0,48

Tabell 5.4 visar antalet studenter som svarade "Vet ej" i F5 och F6. I F5 var det 20 studenter som inte visste om de skulle valt en annan utbildning än vad de läser idag om etnisk diskriminering inte fanns på arbetsmarknaden. För F6 var det 25 studenter som svarade "Vet ej". De testdeltagare som svarade "Vet ej" blev exkluderade från analysen i F5 och F6 i och med att det inte gav någon konkret information om hur studenternas val av utbildning eller studiemotivation har förändrats.

Tabell 5.4 Antalet "vet ej" svar som exkluderades från analysen av datan.

Fråga	Antal "Vet ej"
F5	20
F6	25

6. Resultat

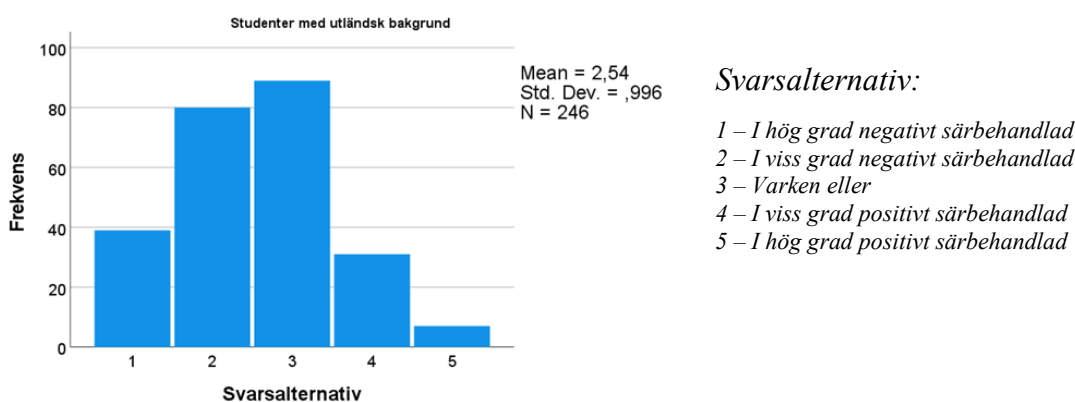
I den här delen kommer endast resultaten från de tre tester som gjordes för att besvara uppsatsens tre frågeställningar att presenteras. En tolkning av resultaten kommer att ske i sektion 7 (diskussion).

Det första testet som gjordes var ett Mann-Whitney U test och besvarade frågeställning 1. Andra och tredje testet som gjordes var två PR-test och besvarade frågeställning 2 respektive frågeställning 3.

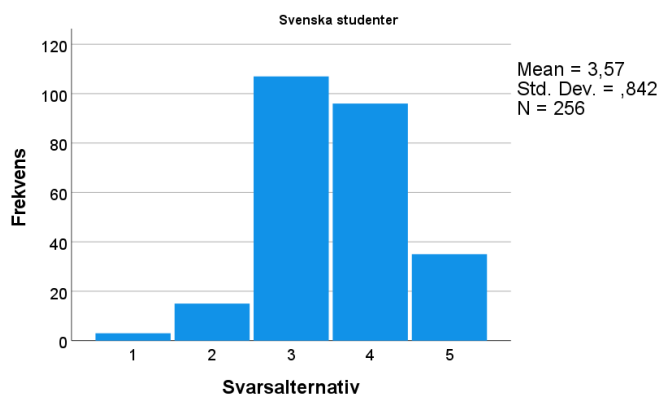
6.1 Resultat för frågeställning 1

Frågeställning 1: Förväntar sig studenter vid Göteborgs universitet med utländsk bakgrund mer etnisk diskriminering på arbetsmarknaden än svenska studenter – vid samma universitet?

Första testet baserades på enkätfrågorna ”I vilken grad tror du att du kommer bli positivt eller negativt särbehandlad under en framtida rekryteringsprocess?” och ”I vilken grad tror du att du kommer bli positivt eller negativt särbehandlad på en framtida arbetsplats?”. Först gjordes två Kolmogorov-Smirnov test för att undersöka om antagandet om normalfördelning var uppfyllt. Resultatet visade att det inte gick att anta att datan var normalfördelad (Appendix 2 tabell 9.3 och 9.4). Två histogram gjordes utifrån svaren från de fem svarsalternativen – ett från svaren från studenter med utländsk bakgrund (Figur 6.1) och ett från svaren från de svenska studenterna (Figur 6.2) – för att visualisera antagandet att normalfördelning inte var uppfyllt.



Figur 6.1 Histogram utifrån de fem svarsalternativen från studenter med utländsk bakgrund. På x-axeln står svarsalternativen och på y-axeln står svarsfrekvensen per svarsalternativ.



Svarsalternativ:

- 1 – I hög grad negativt särbehandlad
- 2 – I viss grad negativt särbehandlad
- 3 – Varken eller
- 4 – I viss grad positivt särbehandlad
- 5 – I hög grad positivt särbehandlad

Figur 6.2 Histogram utifrån de fem svarsalternativen från svenska studenter. På x-axeln står svarsalternativen och på y-axeln står svarsfrekvensen per svarsalternativ.

På grund av att antagandet om normalfördelning inte var uppfyllt gjordes ett Mann-Whitney U test, eftersom det testet inte grundar sig i ett antagande om att datan måste vara normalfördelad. Resultatet visade att skillnaden mellan de två grupperna - studenter med utländsk bakgrund och svenska studenter - skiljde sig signifikant åt med ett p-värde som var lägre än 0,001.

Tabell 6.1 Utmatning från Mann-Whitney U test. ”Asymp. Sig. (2-tailed) = <,001” var p-värdet som beslutet om testets signifikans togs ifrån.

	Studenter
Mann-Whitney U	14294,500
Wilcoxon W	44675,500
Z	-11,055
Asymp. Sig. (2-tailed)	<,001

a. Grupperingsvariabel:
Etnicitet

6.2 Resultat för frågeställning 2

Frågeställning 2: Påverkar studenternas förväntan av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden deras utbildningsval?

För att besvara uppsatsens andra frågeställning gjordes ett PR-test. Datat var inhämtat från frågan ”Om inte etnisk diskriminering fanns på arbetsmarknaden, skulle du ha valt en annan utbildning än den du läser idag?”. Ett PR-test genomfördes eftersom datan som analyserades bestod av binära tal (1:or och 0:or), där 1 stod för svarsalternativet ”Ja” och 0 stod för svarsalternativet ”Nej”. Resultatet visade på en signifikant nivå (p-värde=0,0038) att de två

grupperna skiljer sig åt. Ingen av de svenska studenterna svarade att de skulle ha valt en annan utbildning om etnisk diskriminering inte fanns på arbetsmarknaden medan sju studenter med utländsk bakgrund svarade att de skulle ha gjort det. Resultatet visar att förväntad etnisk diskriminering på arbetsmarknaden påverkar de två gruppernas utbildningsval olika. 6,54 procent av studenter med utländsk bakgrund angav att de påverkas medan svenska studenter angav att de inte påverkas i någon utsträckning över huvud taget.

Tabell 6.2 *Utmatning från PR-test.*

	Studenter med utländsk bakgrund	Svenska studenter	p-värde
Medelvärde (Standardavvikelse)	0,0654 (0,0239)	0 (0)	0,0038
Observationer	107	124	

Notering: *Standardavvikelsen från testerna står under medelvärdena i parenteser. 6,54 procent av studenter med utländsk bakgrund angav att utbildningsvalet påverkas av förväntad etnisk diskriminering på arbetsmarknaden medan ingen angiven påverkan hittades hos svenska studenter. Tabellens p-värde kommer ifrån PR-testets resultat och är beslutsunderlaget som testets signifikans baserades på.*

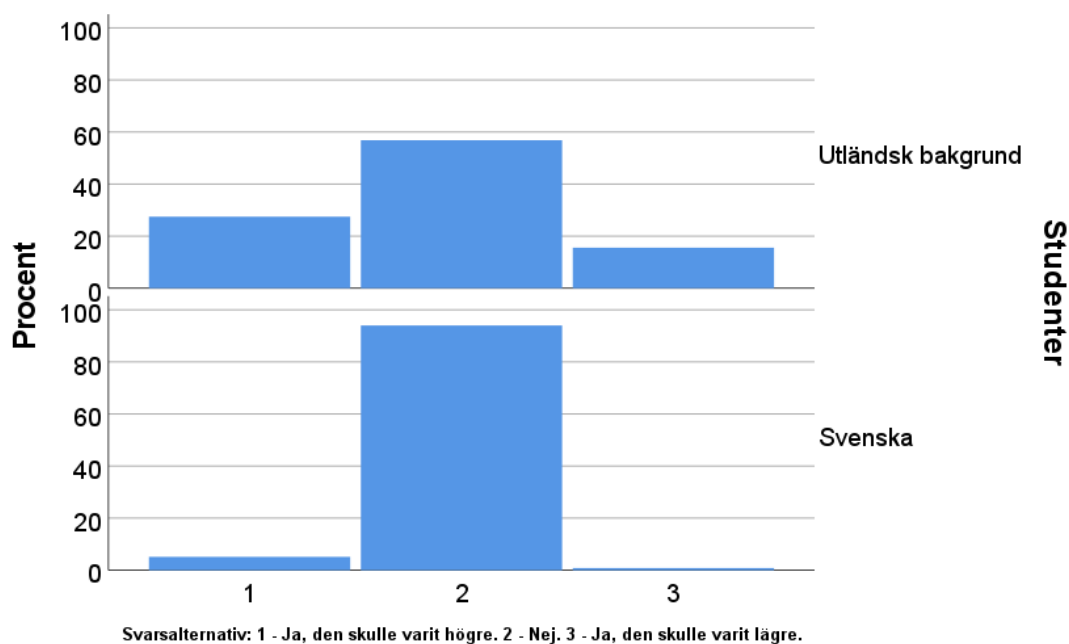
6.3 Resultat för frågeställning 3

Frågeställning 3: Påverkar studenternas förväntan av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden deras studiemotivation?

Tredje och sista testet genomfördes för att besvara tredje frågeställningen. Testet baserades på frågan ” Om etnisk diskriminering inte fanns på arbetsmarknaden, skulle din studiemotivation sett annorlunda ut?”. Ett PR-test genomfördes eftersom svarsalternativen ”Ja, den skulle varit högre” och ”Ja, den skulle varit lägre” lades ihop till en variabel och svarsalternativet ”Nej” var den andra variabeln, vilket gjorde datan binär.

I figur 6.3 kan det utläsas på ett visuellt sätt hur testdeltagarna svarade. Av de svenska studenterna som svarade var det sex personer (5,13 procent) som valde svarsalternativ 1, 110 svenska studenter (94,02 procent) valde svarsalternativ 2 och en person (0,85 procent) valde svarsalternativ 3. Svaren var mer utspridda bland studenter med utländsk bakgrund. 30 personer

(27,52 procent) valde svarsalternativ 1, 62 personer (56,88 procent) valde svarsalternativ 2 och 17 personer (15,60 procent) valde svarsalternativ 3.



Figur 6.3 Histogram utifrån de tre svarsalternativen mellan grupperna där det övre histogrammet visar studenter med utländsk bakgrund och de nedre visar svenska studenter. På x-axeln står svarsalternativen till frågan "Påverkar studenternas förväntan av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden deras studiemotivation?" och på y-axeln står svarsprocenten per svarsalternativ.

Resultatet visade på en signifikant nivå (p -värde $< 0,000$) att de två grupperna skiljer sig åt (Tabell 6.3). Det betyder att den angivna studiemotivationen bland studenter med utländsk bakgrund och svenska studenter påverkas olika av deras förväntan av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. 43,12 procent av studenter med utländsk bakgrund angav att studiemotivationen påverkades av förväntad etnisk diskriminering, medan 5,98 procent av svenska studenter angav att de påverkades⁹.

⁹ Korrelationen mellan svaren i enkätens andra och sjätte fråga kan ses i appendix 2 (tabell 9.5).

Tabell 6.3 *Utmatning från PR-test.*

	Studenter med utländsk bakgrund	Svenska studenter	p-värde
Medelvärde (Standardavvikelse)	0,4312 (0,0474)	0,0598 (0,0219)	0,000
Observationer	109	117	

Notering: *Standardavvikelsen från testerna står under medelvärdena i parenteser. 43,12 procent av studenter med utländsk bakgrund angav att studiemotivationen påverkas av förväntad etnisk diskriminering på arbetsmarknaden medan 5,98 procent av svenska studenter angav att de påverkas. Tabellens p-värde kommer ifrån PR-testets resultat och är beslutsunderlaget som testets signifikans baserades på.*

I och med att resultatet blev signifikant i tabell 6.3 gjordes två ytterligare PR-test för att testa om de två svarsalternativ var och en skiljde sig signifikant åt mellan studenter med utländsk bakgrund och svenska studenter. Båda PR-testens resultat blev signifikanta (Appendix 2 tabell 9.6 och tabell 9.7). Tabell 6.4 visar att den angivna studiemotivationen för 27,52 procent av studenter med utländsk bakgrund skulle varit högre om etnisk diskriminering på arbetsmarknaden inte fanns medan samma angivna påverkan för svenska studenter var 5,13 procent. 15,60 procent av studenter med utländsk bakgrund angav att de skulle haft en lägre studiemotivation om etnisk diskriminering inte fanns på arbetsmarknaden, jämfört med 0,85 procent för svenska studenter.

Tabell 6.4 *Den angivna påverkan på studiemotivationen i procent för de två grupperna. Procentenheten står överst, med standardavvikelsen under i parenteser.*

	Studenter med utländsk bakgrund	Svenska studenter
Högre studiemotivation	27,52 (4,28)	0,0513 (0,0204)
Lägre studiemotivation	15,60 (3,48)	0,0085 (0,0085)

7. Diskussion

Diskussionen i sektion 7.1 kommer vara uppdelad i tre delar, där första delen fokuserar på frågeställning 1, andra delen fokuserar på frågeställning 2 och tredje delen fokuserar på frågeställning 3. Vidare forskning kommer att presenteras i sektion 7.2.

7.1 Diskussion kopplad till resultatet

När data samlas in från enkäter finns det alltid risk för ”nonresponse bias”. Nonresponse bias är när det finns en regelbunden skillnad mellan svaren hos testdeltagare som deltog i enkäten jämfört med de hypotetiska svaren som skulle inkommit från de studenter som valde att inte delta i enkäten (*Jaggia S & Kelly A, 2018, s.249*). Eftersom svarsfrekvensen endast var 6 procent i enkätundersökningen kan det inte uteslutas att de studenterna som har deltagit i enkäten inte är en korrekt representation av alla studenter vid Göteborgs universitet. Det här är en svår aspekt att ta hänsyn till, och det är inget som den här uppsatsen kommer kunna ge svar på mer än att upplysa problematiken med det. Att ha nonresponse bias i åtanke är ett viktigt förhållningssätt när resultatet ska tolkas och/eller implementeras.

Resultatet för frågeställning 1 (*Förväntar sig studenter vid Göteborgs universitet med utländsk bakgrund mer etnisk diskriminering på arbetsmarknaden än svenska studenter – vid samma universitet?*) visade att en signifikant skillnad fanns mellan studenter med utländsk bakgrund och svenska studenter, därför förkastades nollhypotesen. Studenter med utländsk bakgrund hade ett medelvärde på 2,54 medan svenska studenter hade ett medelvärde på 3,57. Båda grupperna hade en standardavvikelse nära ett (1). Majoriteten av studenter med utländsk bakgrund svarade mellan svarsalternativen (2) ”*I viss grad negativt särbehandlad*” och (3) ”*Varken eller*”, medan svenska studenter svarade mellan svarsalternativ (3) ”*Varken eller*” och (4) ”*I viss grad positivt särbehandlad*”. I genomsnitt angav studenter med utländsk bakgrund att de kommer i någon utsträckning bli negativt särbehandlad. Svenska studenter angav att de kommer i någon uträkning bli positivt särbehandlad. Det är intressant att svenska studenter delar förväntan om att särbehandlas positivt i ungefärlig samma utsträckning som studenter med utländsk bakgrund förväntar sig särbehandlas negativt. Det är svårt att säga exakt vad det här beror på. Utifrån studiens resultat kan en tolkning bli att svenska studenter förväntar sig positiv särbehandling på arbetsmarknaden på grund av att de antar att etnisk diskriminering finns gentemot studenter med utländsk bakgrund. Svenska studenter kan vara medvetna om

ojämlikheten på arbetsmarknaden och kan därmed förvänta sig en positiv särbehandling, i form av en konkurrensfördel under rekryteringsprocessen och på arbetsplatsen. Den förväntade konkurrensfördelen kan bidra till att svenska studenter väljer att söka fler jobb och/eller mer högkvalificerade jobb än studenter med utländsk bakgrund. För studenter med utländsk bakgrund kan den negativa förväntade särbehandlingen påverka deras upplevda chanser om att få de jobb de söker samt diskriminering på arbetsplatsen, någon som kan leda till att de väljer att söka jobb i mindre utsträckning än vad de skulle gjort om de hade en positiv förväntan.

Den tidigare forskningen som har presenterats (*Carlsson M & Rooth D-O, 2007; Hedegaard Størling M & Tyran J-R, 2018*), indikerar att både preferens och statistisk diskriminering finns på arbetsplatsen samt förekommer under rekryteringsprocessen. Det stämmer överens med uppsatsens resultat, att de två grupperna förväntar sig olika påverkan (positiv/negativ) av antingen statistisk eller preferensbaserad diskriminering eller både och på arbetsmarknaden. Med studiens begränsade data går det inte att säkerställa vilken av teorierna som påverkar studenterna mest.

Baserat på studiens data är slutsatsen för frågeställning 1 att studenter med utländsk bakgrund förväntar sig mer etnisk diskriminering på arbetsmarknaden än svenska studenter.

Andra frågeställningens (*Påverkar studenternas förväntan av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden deras utbildningsval?*) utfall visade ett signifikant resultat, och därför förkastades nollhypotesen. Tolkningen av svaret ska dock göras varsamt. Ingen av de svenska studenterna svarade att de skulle ha valt en annan utbildning om etnisk diskriminering inte fanns på arbetsmarknaden. Det här ledde till att medelvärdet och standardavvikelsen för svenska studenter blev noll, vilket kan ses i tabell 6.2. En liten skillnad ger därför stor effekt i resultatet, vilket också inträffade. 6,54 procent av studenter med utländsk bakgrund svarade att de skulle ha valt en annan utbildning om etnisk diskriminering inte fanns på arbetsmarknaden, vilket är en relativt liten del jämfört med resterande 93,46 procent som angav att de inte skulle ha valt en annan utbildning. Tolkningen av resultatet kan vara att intressen och/eller gymnasial utbildningen spelade en större roll för dessa 93,46 procenten. En annan faktor till att studenterna med utländsk bakgrund angav att de inte skulle ha bytt utbildning kan vara att de antar att den etniska diskrimineringen som finns i branschen de utbildar sig inom idag, är lägre jämfört med om de hade valt en annan utbildning. För de 6,54 procenten som svarade att de skulle ha valt en annan utbildning om etnisk diskriminering inte fanns på arbetsmarknaden, kan tolkningen

antas vara att studenterna hade valt en utbildning som minskar riskerna att deras etnicitet skulle spelat roll.

Risken finns att resultatets utfall skulle blivit helt annorlunda om endast någon av de 124 svenska studenterna skulle svarat att de skulle ha valt en annan utbildning om etnisk diskriminering på arbetsmarknaden inte fanns.

Med tanke på datan denna studien har erhållit sig av, blir slutsatsen att förväntan av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden påverkar studenter med utländsk bakgrund och svenska studenter olika. Utifrån studiens data påverkas utbildningsvalet inte över huvud taget på grund av förväntan av etnisk diskriminering för svenska studenter, medan samma förväntan påverkade utbildningsvalet för vissa studenter med utländsk bakgrund. I och med att svarsfrekvensen endast var 6 procent i enkätundersökningen, ska det påminnas om att det här resultatet inte nödvändigtvis är generaliserbart för både studenter med utländsk bakgrund vid Göteborgs universitet och svenska studenter – på samma universitet.

Resultatet för frågeställning 3 (*Påverkar studenternas förväntan av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden deras studiemotivation?*) visade att en signifikant skillnad fanns mellan studenter med utländsk bakgrund och svenska studenter, och därför förkastades nollhypotesen. Det här betyder att den angivna studiemotivationen påverkades olika genom förväntad etnisk diskriminering på arbetsmarknaden mellan grupperna. Av de studenter med utländsk bakgrund var det 43,12 procent av de tillfrågade som angav att de hade påverkats, medan det endast var 5,98 procent av de tillfrågade svenska studenterna. Största andelen av de studenter med utländsk bakgrund som svarade att deras studiemotivation hade påverkats (27,52 procent av de tillfrågade) svarade att studiemotivationen skulle varit högre om etnisk diskriminering inte fanns på arbetsmarknaden. Studenterna indikerar därmed att studiemotivationen är lägre idag än vad den annars skulle ha varit. Det här överensstämmer med Beckers teori (1962) om investering i humankapital, som innebär att en lägre förväntad avkastning på arbetsmarknaden leder till en mindre investering i utbildningen. Även 15,60 procent av de tillfrågade studenter med utländsk bakgrund angav att studiemotivationen skulle varit lägre om etnisk diskriminering inte fanns på arbetsmarknaden. Det betyder att deras nuvarande studiemotivation är högre på grund av deras förväntan av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Utifrån prospektteori kan det här bero på att studenternas referenspunkter motiverar dem till att studera mer för att kunna konkurrera med de svenska studenterna som kommer söka samma jobb i framtiden.

Slutsatsen som dras från den inhämtade datan från studiens enkät för frågeställning 3, är att förväntad etnisk diskriminering på arbetsmarknaden påverkar studenternas studiemotivation. Datan visar att studiemotivationen påverkas i högre utsträckning - i båda riktningar - för studenter med utländsk bakgrund jämfört med svenska studenter.

Om studiens stickprov - och därmed slutsats - är representativt för alla studenter vid Göteborgs universitet kan det leda till potentiella kostsamma samhällsproblem, från både ett makro- och ett mikroekonomiskt perspektiv. Ett potentiellt långsiktigt problem som kan uppstå i från ett makroekonomiskt perspektiv är att nyexaminerade studenter med låg studiemotivation under studieperioden kan få sämre betyg, vilket kan resultera i att deras spetskompetens blir lägre, på grund av förväntad etnisk diskriminering. Det kan kosta samhället genom ineffektivitet samt kompetensbrister på arbetsmarknaden (*Framtidskommissionen, 2012, s.11*). En mikroekonomisk aspekt är att individers nyttofunktion möjligtvis kan förändras. Diskrimineringen kan eventuellt påverka studenternas nyttofunktion negativt genom att studenterna känner att de måste studera mer än vad de skulle ha gjort om etnisk diskriminering inte fanns på arbetsmarknaden. Den högre studiemotivationen kan leda till psykisk ohälsa. Utifrån studenternas upplevda studieläge kan psykologisk ohälsa uppstå från oro, stress och/eller prestationsångest av skolarbete (*Sveriges förenade studentkårer, 2021*).

7.2 Vidare forskning

Den här uppsatsen har visat att vissa studenter vid Göteborgs universitet förväntar sig etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Uppsatsen tillför ny kunskap till den begränsade befintliga forskningen genom att belysa att även en förväntad etnisk diskriminering kan påverka studenternas beslut innan de kommer ut på arbetsmarknaden, i form av val av utbildning och studiemotivation.

Det skulle vara intressant att forska vidare på om hur tidigt i skolsystemet som förväntan av etnisk diskriminering först dyker upp och börjar påverka eleverna, samt om etnisk diskrimineringen påverkar könen olika. Det skulle kunna gå till väga genom att göra en liknande studie som denna uppsats, men att testdeltagare i stället är gymnasieelever eller högstadieelever.

På grund av nonresponse bias och studiens begränsade tid och resurser är det svårt att säga om studiens resultat är representativt för alla studenter med utländsk bakgrund, men fortsatta och

större studier kan antingen bekräfta eller förkasta uppsatsens slutsatser. Om förväntad etnisk diskriminering har lika stor påverkan på studiemotivationen som den hade på urvalet i den här studien är det ett potentiellt kostsamt samhällsproblem som forskare och beslutsfattare i dagslägen varken vet så mycket om eller problematikens storlek.

8. Källförteckning

8.1 Digitala källor

Behavioraleconomics. *Prospect theory*. <https://www.behavioraleconomics.com/resources/mini-encyclopedia-of-be/prospect-theory/> (Hämtad 2022-05-09).

Diskrimineringsombudsmannen. 2022. *Etnisk tillhörighet*. <https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder/etnisk-tillhorighet-en-av-diskrimineringsgrunderna#h-Definitionavetnisktillhorighet> (Hämtad 2022-04-15).

Psychology Today. 2022. *Priming*. <https://www.psychologytoday.com/us/basics/priming#-how-priming-works> (Hämtad 2022-04-25).

8.2 Litteratur

Arrow, Kenneth J. 1973. *The Theory of Discrimination*. Diss, Harvard University. <https://econpapers.repec.org/RePEc:pri:indrel:30a> (Hämtad 2022-05-01).

Becker, Gary S. 1957. *The Economics of Discrimination*. 2. Uppl. Chicago: The University of Chicago Press. 13–54.

Becker, Gary S. 1962. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy* 70(5): 9-49. URN: <https://www.jstor.org/stable/1829103>

Borjas, George. 2016. *Labor Economics*. 7. Uppl. McGraw Hill Education, New York: 362 – 380.

- Bryman, Alan. 2011. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2. Uppl. Malmö: Liber AB: 227–257.
- Carlsson, Magnus. Rooth, Dan-Olof. 2007. Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data. *Labour Economics* 14(4): 716-729. URN: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.05.001>
- Carlsson, Magnus. 2010. Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First- and Second-generation Immigrants. *LABOUR* 24(3): 263–278. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2010.00482.x>
- Carlsson, Magnus. Rooth, Dan-Olof. 2012. Revealing taste-based discrimination in hiring correspondence testing experiment with geographic variation. *Applied Economics Letters* 19:18,1861-1864. DOI: <https://doi.org/10.1080/13504851.2012.667537>
- Carlsson, Magnus. Eriksson, Stefan. 2016. Do attitudes expressed in surveys predict ethnic discrimination? *Ethnic and Racial Studies* 40(10): 1739-1757. DOI: <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1080/01419870.2016.1201580>
- Dickinson, David L. Oaxaca, Ronald L. 2009. Statistical discrimination in labor markets: An experimental analysis. *Southern Economic Journal* 76(1), 16-31. URN: <https://www.jstor.org/stable/27751450>
- DO; Lange, Anders. 1999. *Invandrare om diskriminering IV*. Edsbruk: Akademitryck AB: 26.
- Framtidskommissionen; Karlsson, Nils; Skånberg, Ola. 2012. *Matchning på den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Elanders Sverige AB: 11.
- Hedegaard Størling, Morten. Tyran, Jean-Robert. 2018. The price of prejudice. *American Economic Journal: Applied Economics* 10(1): 40-63. URN: <https://www.jstor.org/stable/26528369>
- Isamil, Evin. 2011. Elitutbildning: en strategi för erkännande? En studie om anti-diskrimineringsstrategier bland juriststudenter med ursprung i Mellanöstern. *Sveriges Sociologförbund* 48(4), 5-24. URN: <https://www.jstor.org/stable/41698240>

Jaggia, Sanjiv; Kelly, Alison. 2018. *Business Statistics Communicating with Numbers*. 3. Uppl. New York: McGraw-Hill Education: 249.

Kaas, Leo. Manger, Christian. 2012. Ethnic discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *German Economic Review* 13(1), 1-20. URN: <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1111/j.1468-0475.2011.00538.x>

Neumark, David. 2018. Experimental Research on Labor Market Discrimination. *Journal of Economic Literature* 56(3), 799-866. URL: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26494235>

Phelps, Edmund S. 1972. The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659–661 URN: <https://www.jstor.org/stable/1806107>

Saco. Ljunglöf, Thomas. Simonsen, Linda. 2020. *Lönar sig högre utbildning? Livslönerapport 2020*. https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2020_lonar-sig-hogre-utbildning.pdf?fbclid=IwAR2bKnd0kcAfoJ9swNf8bEjKBTp-oVmP5UqYCcguN7oCwBSKGRqWQTag8ic (Hämtad 2022-05-30).

Statistiska centralbyrån. 2020. *Universitet och högskolor Svensk och utländsk bakgrund för studenter och doktorander 2018/19*. URN: <NBN:SE:SCB-2020-UF19SM2001>

Sveriges förenade studentkårer. 2021. *Studenters psykiska ohälsa: Orsaker och åtgärder*. <https://sfs.se/wp-content/uploads/2021/04/SFS-P3-13-2021-Inspel-om-studenters-psykiska-oha%CC%88lsa-2021-04-15.pdf> (Hämtad 2022-05-31).

Tjänstemännens centralorganisation. Schröder, Lena. 2009. *TCO granskar: Samma villkor för alla akademiker? #3/09*. https://www.tco.se/globalassets/0309_samma-villkor-for-alla-akademiker.pdf (Hämtad 2022-05-13).

Zschirnt, Eva. Ruedin, Didier. 2016. Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015, *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 42(7): 1115-1134. DOI: <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1133279>

9. Appendix

9.1 Appendix 1

Nedan presenteras enkäten i sin helhet som användes för att inhämta uppsatsens data.

Om den här enkäten

Den här enkäten handlar om hur din förväntan på etnisk diskriminering på arbetsmarknaden i Sverige ser ut.

Ordet etnicitet kan vara svårdefinierat. Vad vi menar när vi använder ordet etnicitet i den här enkäten överensstämmer med diskrimineringsombudsmannens definition av ordet: "Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande." (DO 2022)

Med etnisk diskriminering menar vi att en person blir negativt särbehandlad på grund av sin etniska tillhörighet.

När vi använder ordet "svenskar" i enkäten menar vi personer som har minst en far- eller morförälder som har föddes i Sverige.

Dina svar är helt anonyma. Ingen platsdata, IP-adress eller kontaktinformation kommer att registreras.

Om ni har några frågor angående enkäten kan ni kontakta någon av oss via mail:

Omar Priganica Brodlic: gusbroom@student.gu.se

Samuel Persgård: guspersgsa@student.gu.se

1. I vilken grad tror du att personer i samhället från grupperna nedan särbehandlas på arbetsmarknaden jämfört med svenskar? Tänk dig att personerna har olika grupptillhörigheter men har samma meriter och söker samma jobb. För de olika kategorier nedan, indikera om du tror att personen särbehandlas positivt eller negativt jämfört med svenskar. Använd skalan 1 till 5. Svara för alla kategorier.

	1. Särbehandlas i hög grad negativt	2. Särbehandlas till viss grad negativt	3. Varken eller	4. Särbehandlas till viss grad positivt	5. Särbehandlas i hög grad positivt
Västeuropa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Östeuropa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mellanöstern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Afrika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sydamerika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Hur tror du att din etnicitet kommer att påverka dina möjligheter att få jobb i framtiden?

- Den kommer vara i hög grad till min nackdel
- Den kommer till viss del vara till min nackdel
- Varken eller
- Den kommer till viss del vara till min fördel
- Den kommer vara i hög grad till min fördel
- Vet ej

Fyll i nedan hur du personligen upplever följande påståenden från 1 till 5.

3. I vilken grad tror du att du kommer bli positivt eller negativt särbehandlad under en framtida rekryteringsprocess?

- 1. I hög grad negativt särbehandlad
- 2. I viss grad negativt särbehandlad
- 3. Varken eller
- 4. I viss grad positivt särbehandlad
- 5. I hög grad positivt särbehandlad

4. I vilken grad tror du att du kommer bli positivt eller negativt särbehandlad på en framtida arbetsplats?

- 1. I hög grad negativt särbehandlad
- 2. I viss grad negativt särbehandlad
- 3. Varken eller
- 4. I viss grad positivt särbehandlad
- 5. I hög grad positivt särbehandlad

5. Om inte etnisk diskriminering fanns på arbetsmarknaden, skulle du ha valt en annan utbildning än den du läser idag?

- Ja
- Nej
- Vet ej

5.1 Om du svarade "ja" på föregående fråga berätta kort nedan om hur din förväntade etniska diskriminering har påverkat ditt/dina utbildningsval:

6. Om etnisk diskriminering inte fanns på arbetsmarknaden, skulle din studiemotivation sett annorlunda ut?

- Ja, den skulle varit högre
- Ja, den skulle varit lägre
- Nej
- Vet ej

7. Kryssa i ditt ursprung. Det är okej att kryssa i fler än ett alternativ.

- Sverige
- Västeuropa
- Östeuropa
- Mellanöstern
- Afrika
- Asien
- Nordamerika
- Sydamerika
- Australien

Vänligen kryssa i ditt kön

- Kvinna
- Man
- Annat
- Vill ej delge

9.2 Appendix 2

Den här delen innehåller utmatning från fem korrelationstester som gjordes med data från fråga 1 och 2, två normalitetstest som gjordes med data ifrån fråga 4 i enkäten, ett korrelationstest mellan svaren på fråga 2 och fråga 6 och två PR-test som gjordes med data ifrån fråga 6.

Tabell 9.1 *Korrelationen mellan testdeltagarnas förväntade diskriminering mot deras etniska härkomst (data i hämtad från fråga 1) och deras personliga förväntan av etnisk diskriminering (data hämtad från fråga 2).*

	Korrelation med fråga 2
Västeuropa	0,2154
Östeuropa	0,4725
Mellanöstern	0,4026
Afrika	0,2282
Asien	0,3714

Tolkningen av tabell 9.1 är att korrelationen mellan hur testdeltagarnas förväntar sig etnisk diskriminering mot deras etniska grupp inte stämmer överens i framstående grad med deras personliga förväntan. Svaren från östeuropeiska testdeltagare korrelerade starkast (0,4725), det betyder att deras förväntade grad av etnisk diskriminering mot deras etniska grupp stämde mest överens med deras personliga förväntan jämfört med de andra fyra grupperna.

Tabell 9.2 *Korrelationsmatris för enkätfråga 3 och 4.*

	Fråga 3	Fråga 4
Fråga 3	1	0,823135
Fråga 4	0,823135	1

Tabell 9.3 *Kolmogorov-Smirnov test för att undersöka antagandet om normalfördelning för datan i fråga 4. Eftersom "sig" visade ett värde lägre än 0,05 togs beslutet att datan inte var normalfördelad.*

	Normalitetstest					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	fg	Sig.	Statistik	fg	Sig.
Svenska studenter	,238	256	<,001	,868	256	<,001

a. Lilliefors signifikanskorrektion

Tabell 9.4 Kolmogorov-Smirnov test för att undersöka antagandet om normalfördelning för datan i fråga 4. Eftersom "sig" visade ett värde lägre än 0,05 togs beslutet att datan inte var normalfördelad.

	Normalitetstest					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	fg	Sig.	Statistik	fg	Sig.
Studenter med utländsk bakgrund	,194	246	<,001	,900	246	<,001

a. Lilliefors signifikanskorrektion

Tabell 9.5 Korrelation mellan testdeltagarnas svar i enkätens andra och sjätte fråga.

	Fråga 2	Fråga 6
Fråga 2	1	-0,5048
Fråga 6	-0,5048	1

Svarsalternativen i fråga 2 gick ifrån 1-5. 1 var om testdeltagaren förväntade sig att deras etnicitet kommer vara i hög grad till deras nackdel, 5 var om deras etnicitet förväntades komma att vara till stor fördel i framtiden när de söker jobb. Svaren i fråga 6 kodades med en etta (1) om testdeltagarna angav att deras studiemotivation skulle sett annorlunda ut om etnisk diskriminering inte fanns på arbetsmarknaden, annars kodades svaret till en nolla (0). Tolkningen blev därför att det finns en viss korrelation (-0,5048) mellan testdeltagares angivna studiemotivation och deras förväntningar kring hur deras etnicitet kommer vara till deras fördel/nackdel när de söker jobb i framtiden. Korrelationen är negativ, vilket betyder att ett svar med en hög kodning i fråga 2 förväntas att svara noll (att studiemotivationen inte hade sett annorlunda ut om etnisk diskriminering inte fanns på arbetsmarknaden) i fråga 6 i högre utsträckning än om testdeltagaren valde ett svarsalternativ med låg kodning i fråga 2.

Tabell 9.6 Utmatning från PR-test för fråga 6.

	Studenter med utländsk bakgrund	Svenska studenter	p-värde
Medelvärde (Standardavvikelse)	0,2752 (0,0428)	0,0513 (0,0204)	0,000
Observationer	109	117	

Notering: "Om etnisk diskriminering inte fanns på arbetsmarknaden, skulle din studiemotivation sett annorlunda ut?" där svarsalternativen "Ja, den (studiemotivationen) skulle varit högre" var en grupp och svarsalternativen "Ja, den (studiemotivationen) skulle varit lägre" och "Nej" var den andra gruppen. Standardavvikelsen från testerna står under medelvärdena i parenteser. Tabellens p-värde kommer ifrån PR-testets resultat och är beslutsunderlaget som testets signifikans baserades på.

Tabell 9.7 Utmatning från PR-test för fråga 6.

	Studenter med utländsk bakgrund	Svenska studenter	p-värde
Medelvärde (Standardavvikelse)	0,1560 (0,0348)	0,0085 (0,0085)	0,000
Observationer	109	117	

Notering: "Om etnisk diskriminering inte fanns på arbetsmarknaden, skulle din studiemotivation sett annorlunda ut?" där svarsalternativen "Ja, den (studiemotivationen) skulle varit lägre" var en grupp och svarsalternativen "Ja, den (studiemotivationen) skulle varit högre" och "Nej" var den andra gruppen. Standardavvikelsen från testerna står under medelvärdena i parenteser. Tabellens p-värde kommer ifrån PR-testets resultat och är beslutsunderlaget som testets signifikans baserades på.