



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Det är insidan som räknas, eller?

- en kvantitativ studie om hur attraktivitet påverkar personbedömningar i rekryteringssituationer

Hanna Anlér Blomberg

Kandidatuppsats vt 2012

Handledare: Jean-Christophe Rohner

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect that attractiveness have on judgment of individuals concerning qualities of warmth, competence and suitability for hiring. Also if these judgments vary depending on the judger received a warning or not, that physical attractiveness can affect judgment. A survey containing 16 applicants for a job as a programmer was created. Half of the applicants had an attractive picture and half had an unattractive picture. The survey was created in four versions where two versions included a warning that described the effect attractiveness have on judgments. Sixty participants completed the survey. Results show a strong significant main effect for attractiveness. Attractive people were judged to have higher qualities regarding warmth and competence and they were judged to be more suitable for hiring. There was no interaction effect between attractiveness and warning that means the warning did not affect the judgments. The attractiveness stereotype exists and misattribution is made on an implicit level under the influence of the halo effect.

Keywords: attractiveness, recruitment, implicit, misattribution, halo effect

Sammanfattning

Syftet med denna studie var att undersöka effekten av attraktivitet för bedömningar av värmeegenskaper, kompetensegenskaper samt anställningslämplighet och om dessa bedömningar varierar beroende på om bedömaren fått en varning eller inte om att fysisk attraktivitet kan påverka bedömningen. En enkät skapades med 16 ansökningar till en arbetsannons som programmerare. För hälften av ansökningarna var personen attraktiv och för den andra hälften var personen oattraktiv. Enkäten skapades i fyra versioner där två av versionerna innehöll en varningsbetingelse som beskrev attraktivitets implicita inverkan på personbedömningar, och två saknade denna varningsbetingelse. Enkäten besvarades av 60 deltagare. Resultaten visade på en starkt signifikant huvudeffekt av attraktivitet. Attraktiva personer skattades högre på värme- och kompetensegenskaper och de ansågs mer lämpliga för anställning. Det påträffades ingen interaktionseffekt mellan attraktivitet och varningsbetingelse vilket innebär att varning ej påverkade bedömningen. Attraktivitetsstereotypen existerar och missattribution av positiva egenskaper sker på en implicit nivå med inverkan av haloeffekten.

Nyckelord: attraktivitet, rekrytering, implicit, missattribution, haloeffekt

Innehållsförteckning

Inledning.....	5-13
Introduktion.....	5
Vikten av objektivitet i anställningssituationer.....	6-7
Social varseblivning.....	7-8
Implicit personlighetsteori och stereotyper.....	8-9
Haloeffekt.....	9-10
Affektiv missattribution.....	11
Intern och extern motivation att kontrollera fördomar.....	12
Syfte.....	12-13
Hypoteser.....	13
Metod.....	13-18
Deltagare.....	13
Material.....	14-16
Procedur.....	17
Dataanalys.....	17-18
Resultat.....	18-23
Diskussion.....	23-28
Attraktivitet.....	23-25
Omedveten process.....	25-26
Styrkor och brister i undersökningen.....	26
Sammanfattning.....	27
Framtida forskning.....	27-28
Referenser.....	29-31

Inledning

Introduktion

Fysisk attraktivitet är en egenskap i dagens samhälle som får mycket uppmärksamhet och som vi genom vår omgivning blir påmind om i stort sett varje dag. Det finns en attraktivitetsstereotyp som innebär att man har en föreställning om att vackra människor är lyckliga, populära och framgångsrika (Berscheid, Dion & Walster, 1972). Attraktivitet är ett relativt begrepp men det finns studier som visar på konsensus om vad attraktivitet hos både män och kvinnor är, detta är något som gäller både inom och mellan olika kulturer (Langlois et al., 2000). Forskning visar på att man tillskriver fysiskt attraktiva personer fler positiva egenskaper än fysiskt oattraktiva personer, såsom sociala egenskaper likväl som andra kompetenser (Berscheid et al. 1972; Eagly, Ashmore, Makhijani & Longo, 1991; Feingold, 1992). Detta kan i förlängningen leda till att fysiskt attraktiva personer får fler fördelar i livet som till exempel fler vänner och ett vänligare bemötande av personer i ens omgivning. En viktig fördel kan även innebära att de har lättare att få anställning än fysiskt oattraktiva personer. I dagens debatt om jämställdhet och diskrimineringslagar är detta inget som diskuteras speciellt ofta, vilket till stor del kan bero på att vi inte är medvetna om att det faktiskt kan vara så att vi ger fysiskt attraktiva personer fler fördelar på arbetsmarknaden.

Om det verkligen är på detta sätt ute på arbetsmarknaden så kan man börja fundera på hur man eventuellt kan motverka detta. Ett sätt är möjligtvis att utbilda rekryterande personal för att uppmärksamma detta fenomen och därmed kanske kunna motverka det. Men går det verkligen att motverka genom att uppmärksamma fenomenet eller är detta en process som sker automatisk och omedvetet? Detta är en fråga som denna studie ska försöka svara på. Tidigare forskning har fokuserat på att förklara varför mer fysiskt attraktiva personer ses som mer sociala och kompetenta, men lite forskning har försökt se till hur man kan begränsa denna effekt och hindra fysisk attraktivitet från att ha den inverkan som den verkar ha.

För att testa detta kommer undersökningen i denna studie att bestå av en enkät där deltagarna har möjlighet att skatta olika variabler som är viktiga för prediktionen av arbetsprestation utifrån ett yrke där attraktivitet inte ska spela någon roll. Om attraktivitetsstereotypen är stark kommer attraktivitet att spela in i bedömningarna. Skulle det vara på detta vis, att det är en implicit, vilket innebär en omedveten process, så kommer detta att testas genom att hälften av enkäterna innehåller en varning. Om varningen inte har någon inverkan betyder detta att processen är implicit, omedveten, och därmed svår att undvika.

Vikten av objektivitet i anställningssituationer

Fenomenet att ge attraktiva fördelar i förhållande till fysiskt oattraktiva personer kan som nämnt i introduktionen spela in i rekryteringssituationer, (Dipboye, Fromkin och Wiback, 1975). Johnson, Podratz, Dipboye och Gibbons (2010) genomförde i sin studie en undersökning där man mätte anställningslämplighet för 204 olika personer för anställning på 33 olika typer av jobb. Hälften av personerna var attraktiva och hälften oattraktiva. Resultatet visade en signifikant skillnad mellan attraktiva och oattraktiva, där de attraktiva ansågs ha högre anställningslämplighet för alla yrken. Det kan bli problematiskt att man bedömer utifrån en irrelevant egenskap, såsom attraktivitet kan vara, då den största tillgången en organisation eller ett företag har är dess personal. De flesta företag besitter idag en medvetenhet om värdet av en god medarbetare. En medvetenhet om att en bra rekrytering kan komma att ge företaget ett försprång i den tuffa konkurrensen ute på arbetsmarknaden (Kahlke & Schmidt, 2002). Detta innebär att många företag satsar stora resurser för att kunna få fram de kandidater som kommer att kunna bidra med mesta möjliga produktivitet och därmed vinst. Men det är ingen lätt uppgift att anställa rätt person och människans förmåga att fatta välgrundade beslut utifrån begränsad information ofta sämre än vad vi gärna vill tro (Kahlke & Schmidt, 2002). I sin tur kan det leda till att rekryteringen inte blir så objektiv som oftast är önskvärt.

I en perfekt värld skulle personer med lika erfarenheter, utbildning och kompetenser ha samma möjligheter till att få ett specifikt arbete. Men flera studier har visat att så inte är fallet. Dipboye, Fromkin och Wiback (1975) genomförde en studie där både studenter och professionella intervjuare skulle bedöma ansökningar som varierade i information om bland annat fysisk attraktivitet, kön och utbildning. Det visade sig att både studentgruppen och gruppen med professionella intervjuare bedömde de fysiskt attraktiva högre än de fysiskt oattraktiva. Detta tyder på att trots att man har utbildning inom rekryteringsområdet så är det svårt att vara objektiv i sin bedömning om det finns en bild kopplad till ansökningen. Här har vi alltså ytterligare en studie som bekräftar den oro som togs upp i introduktionen om att fysiskt attraktiva har ett obefogat försprång i en rekryteringssituation.

För vissa typer av yrken kan självklart utseende spela in, exempelvis i yrken med mycket kundkontakt. Men man har även undersökt vilka kompetenser och egenskaper som ger den bästa predikteringen för arbetsinsats generellt och Hunter och Hunter (1984) konstaterade i sin metaanalys att generell mental förmåga var den största predikteringen för hur en persons arbetsinsats kan komma att bli. Även vissa personlighetsdimensioner kan spela in för prediktionen. Samvetsgrannhet har visat sig ha hög validitet, och denna dimension har

även högst prediktion för övergripande arbetsprestation av alla personlighetsdimensioner inom Big Five (Hurtz & Donovan, 2000). Dessa är alltså två kompetenser som är relativt enkla att ta hänsyn till i en anställningssituation och som är relativt enkla att testa med hjälp av personlighetstest och begåvningsstest. Men trots att vi har information om en person visar studier på att vi ändå använder oss av fysisk attraktivitet då vi ska fatta beslut om en anställning (Hosoda, Stone-Romero & Coats, 2003). Langlois et al. (2000) hittade dessutom stöd för att man behandlar attraktiva annorlunda än oattraktiva personer även om man känner personerna i fråga. Det leder alltså till i en anställningssituation att attraktivitet, i relation till oattraktivitet, har en positiv effekt när det gäller att få ett jobb även om rekryteraren har annan information om personen i fråga som bättre skulle predicera arbetsinsatsen, (Hosoda et al., 2003). Den vikt som lades på den fysiska attraktiviteten skiljde sig inte över de studier som involverades i metaanalysen, vilka hade varierad mängd information om den ansökande individen.

Så varför är det på detta viset? Det finns flera psykologiska fenomen som kan spela in hur vi tänker om andra personer och tillskriver personer egenskaper utifrån begränsad information som till exempel utseende. I den sociala interaktionen är det just utseendet som är den egenskap som är mest påtaglig för andra och den egenskap som man lättast tar till sig (Berscheid et al., 1972). Dessa fenomen har det forskats på under många år och nedan kommer förklaringar kring de begrepp som kan spela roll i de svårigheter som kan uppstå och de fenomen som kan påverka i en rekryteringssituation gällande fysisk attraktivitet.

Social varseblivning

Som tidigare nämnt är det alltså utseendet som är den mest lättillgängliga egenskapen som skiljer oss människor åt och gör därmed denna egenskap till den vi lättast tar till oss i en social interaktion (Berscheid et al., 1972). Det är genom våra sinnen, såsom synen och hörseln, och genom tidigare erfarenheter som vi skapar en bild av vår egen verklighet och de personer som finns omkring oss. Våra sinnen påverkas i sin tur av våra minnen och värderingar (Nilsson & Waldemarsson, 2007). Social varseblivning är det fenomen som generellt beskriver hur vi uppfattar andra människor, hur vi attribuerar dem egenskaper och avsikter och hur vi tolkar vad de gör och hur de agerar. Attribution är den process som beskriver hur vi tillskriver andra människor egenskaper, ett attribut är alltså något som beskriver egenskaper (Nilsson & Waldemarsson, 2007). Denna varseblivning kommer sedan att färga hur vi agerar i förhållande till den andre personen (Nilsson & Waldemarsson, 2007).

”Det som är vackert är bra” är ett uttryck som kan innebära att de personer som är fysiskt attraktiva har automatisk goda personliga egenskaper och attribut. Kopplingen mellan fysisk attraktivitet, goda sociala och personliga egenskaper samt en tro på att attraktiva personer klarar sig bättre i livet än oattraktiva personer är något som har studerats i flera studier (Berscheid et al., 1972; Eagly et al., 1991; Feingold, 1992) och det är flera olika specifika psykologiska fenomen som är inblandade i denna process vilka kommer att beskrivas i kommande avsnitt.

Implicit personlighetsteori och stereotyper

Genom social varseblivning uppfattar vi alltså människorna runtomkring oss och tillskriver dem egenskaper utefter minnen och erfarenheter. Genom dessa minnen och erfarenheter har människor som regel ett relativt stabilt schema som består av förväntningar och förhoppningar om hur andra personer ska agera och vara. Dessa scheman byggs gradvis upp allteftersom man får både direkta erfarenheter och erfarenheter vi hör om eller upplever i andra hand. Man kan tänka sig dessa scheman som hypotetiska kognitiva strukturer vars huvudsakliga komponenter är personliga attribut. För dessa attribut finns relationer dem emellan som i sin tur specificerar till vilken grad dessa attribut samvarierar (Eagly et al. 1991). Det betyder alltså att det finns relationer mellan attribut som beskriver förmodade förhållanden mellan olika egenskaper eller attribut (Schneider, 1973). De olika schemana av relationer mellan egenskaper som man förväntar sig av andra har också kallats för en individs implicita personlighetsteori (Ashmore & del Boca, 1979). Termen implicit indikerar att denna mekanism sker utanför individens medvetande, vilket innebär att människan är ovetande om denna egna personlighetsteori (Ashmore & del Boca, 1979). Vi har därmed en egen inre omedveten personlighetsteori om hur egenskaper hänger ihop hos andra människor.

Ashmore & del Boca (1979) kopplar även denna implicita personlighetsteori till stereotyper och menar att en stereotyp är en socialt delad och strukturerad uppsättning av relationer mellan personliga attribut som kopplas till en social kategori. En social kategori kan förklaras som bestående av vissa regler eller specifikationer som betraktaren använder för att klassificera människor som lika, alltså som tillhör samma kategori (Ashmore & Del Boca, 1979). En stereotyp är en kategorisering som kan innefatta många olika egenskaper och en stereotyp hjälper till att guida ens beteende och responser gentemot en person som har de egenskaper som omfattas av stereotypen (Greenwald & Banaji, 1995). Berscheid et al. (1979) konstaterade att en sådan stereotyp även finns för attraktiva personer. I sin metaanalys undersökte Feingold (1992) vilka egenskaper som denna stereotyp innefattar och kom fram till

att social förmåga, generell mental förmåga och intelligens var stereotypt kopplat till attraktivitet. Men dessa egenskaper testades och här fann man knappt något verkligt samband alls för intelligens eller generell mental förmåga och attraktivitet. Men för social förmåga fann man ett signifikant samband. Denna studie använder sig av dessa egenskaper som är stereotypt kopplade till attraktiva personer. Den sociala förmågan innefattas i värmeegenskaper och generell mental förmåga samt intelligens innefattas i kompetensegensaper. Men hur uppkommer då dessa stereotyper om det inte finns något samband?

Uppfattningar om stereotyper och attraktiva personer uppkommer till stor del då vi observerar och interagerar med personer i vår omgivning (Eagly et al., 1991). Då vi observerar eller interagerar med personer så kan man uppleva att de som tillhör en viss grupp blir bemötta på ett visst sätt. Gällande attraktiva personer kan det innebära att de blir bättre bemötta och får mer önskvärda reaktioner från andra (Eagly et al., 1991). Attraktiva personer är oftast mer populära bland andra och blir behandlade och bemötta på ett mer positivt sätt än oattraktiva personer (Feingold, 1992). I och med att fysiskt attraktiva personer blir bemötta på ett mer positivt sätt kan detta medföra att dessa personer utvecklar sina sociala färdigheter och gör att det går att se en samvariation mellan fysisk attraktivitet och goda sociala färdigheter. Detta blir en sorts självuppfyllande profetia, som kan beskrivas som att om en person möter en attraktiv person och automatiskt utgår från den stereotypa uppfattning hon eller han har om attraktiva människor att de är mer sociala, så kommer personen i fråga förmodligen att vara mer öppen och social vilket leder till att den attraktiva personen också blir det på grund av hur han eller hon blivit bemött.

En annan anledning till denna attraktivitetsstereotyp kan vara media och annan exponering av attraktiva personer i vår vardag (Eagly et al., 1991; Feingold, 1992). Men det är inte enbart stereotyper som kan förklara fenomenet om varför vi tillskriver attraktiva personer fler positiva egenskaper, och stereotyper förklarar inte varför och hur dessa uppfattningar om attraktiva personer bildas, endast att de finns.

Haloeffekt

För att kunna förklara hur man kommer fram till dessa positiva egenskaper för denna attraktivitetsstereotyp måste vi undersöka människans omedvetna tankeprocesser. Social varseblivning är till viss del något vi är omedvetna om och som vi inte kan rapportera. De attityder och uppfattningar vi får om en person kan aktiveras utanför vårt medvetna uppmärksamhetsspann (Greenwald & Banaji, 1995). Dessa omedvetna, eller implicita, attityder aktiveras av ett undermedvetet stimuli (Greenwald, Klinger & Liu, 1989). En implicit

attityd är en redan existerande attityd som är omedveten och som projiceras på ett nytt objekt (Greenwald & Banaji, 1995). Därtill kan attityder beskrivas som tendenser att utvärdera ett objekt som antingen positivt eller negativt. Dessa attityder använder människan sedan som ett hjälpmedel för olika val som måste göras (Maio, Olson, Bernard & Luke, 2003). För att beskriva detta fenomen myntade Thorndike (1920, refererat i Greenwald & Banaji, 1995) begreppet haloeffekt efter att ha upptäckt att försökspersoner som skattade andra personer uppvisade en tendens att associera positiva karaktäristika med andra positiva karaktäristika. Detta skedde utan att man visste något om personen i fråga. Det innebär alltså att när man bedömer ett nytt attribut så påverkas man av ett tidigare känt attribut. I denna studie kan denna haloeffekt appliceras på fysisk attraktivitet. Fysisk attraktivitet är det attribut som är känt och detta attribut påverkar därmed bedömningen av personliga egenskaper. Uttrycket ”Det som är vackert är bra” kan alltså beskrivas som en haloeffekt då en positiv egenskap, fysisk attraktivitet, automatisk gör att personen bedöms som att denne innehar goda personlighetsegenskaper och attribut.

Haloeffekten är ett viktigt begrepp inom forskningen kring attraktivitets implicita påverkan (Berscheid et al., 1972; Greenwald & Banaji, 1995; Landy & Sigall, 1974; Eagly et al. 1991; Moore, Filippou & Perrett, 2011). Landy & Sigall (1974) genomförde bland annat en studie där manliga studenter fick läsa olika uppsatser. För en tredjedel av uppsatserna fanns det med ett kort på en attraktiv person, för en tredjedel fanns det med ett kort på en oattraktiv person och för den sista tredjedelen fanns inget kort alls med på författaren. De skulle därefter bedöma både kvaliteten på uppsatsen och författarens förmåga i flera olika dimensioner. Deras resultat visade att fysisk attraktivitet har en positiv effekt på hur man bedömer både själva uppsatsskrivaren men också dennes arbete, vilket är ett exempel på haloeffekt. Även här är fysisk attraktivitet den kända egenskapen som påverkar hur andra egenskaper bedöms genom haloeffekten. Mer fysiskt attraktiva personer ansågs ha fler positiva egenskaper och ansågs ha skrivit bättre uppsatser än fysiskt oattraktiva personer. Detta utan någon objektiv skillnad mellan uppsatserna som kunde förklara resultaten (Landy & Sigall, 1974).

Haloeffekten påverkar alltså hur man tillskriver personer egenskaper. Innehar en person en god egenskap så finns det en chans att personen tillskrivs andra bra egenskaper. Samtidigt är detta något som sker utanför vårt medvetna, vi lyckas alltså tro gott om personer enbart utifrån en känd bra egenskap. Men hur kan man mäta attityder mot ett objekt om de är omedvetna?

Affektiv missattribution

Payne, Cheng, Govorun och Stewart (2005) introducerade i sin studie ett sätt att implicit mäta attityder genom en affektiv missattributionsprocedur (AMP). Implicita mätresultat kan definieras som resultat som är automatiskt orsakade av psykologiska attribut (De Houwer, Spruyt, Agnes Moors & Teige-Mocigemba, 2009).

Missattribution innebär att man misstar en effekt från en källa för en effekt från en annan (Payne et al., 2005). Detta gör alltså att en bedömning av ett objekt kan influeras av en attityd man har för ett annat objekt som man har utsatts för tidigare. Affekt innebär i sin tur en elementärt positiv eller negativ reaktion som sker antingen medvetet eller omedvetet. Affekter skiljer sig från emotioner då affekter endast är produkter av underliggande processer och inte har någon speciell källa eller mening i en specifik kontext (Payne et al., 2005). Detta innebär i sin tur att affekter är känsliga och tillgängliga för attribution och missattribution. Detta liknar haloeffekten men här har man en känsla eller affekt för det objekt som påverkar hur man attribuerar andra egenskaper. Om en person exempelvis har en positiv känsla för ett visst attribut, i detta fall attraktivitet, så kommer det leda till att personen som ser en attraktiv person automatisk kommer att missattribuera och tillskriva denne andra positiva egenskaper.

Studien som Payne et al. (2005) utförde gick ut på att deltagarna fick göra utvärderingar i en bedömningssituation. Inför varje bedömning visades ett objekt som väcker en antingen positiv eller negativ reaktion. Deltagarna får även se det objekt som de ska utvärdera och blir tillsagda att de inte ska ta hänsyn till det första objektet. Men då reaktionen eller affekten för det första objektet sker omedvetet kan man inte låta bli att ta hänsyn till det vilket gör att bedömningen av det andra objektet kommer att influeras av affekten. Att reaktionen sker omedvetet och automatiskt kan man säga då influensen av affekten på bedömningsobjektet skedde oberoende av deltagarnas intentioner. Det spelade alltså ingen roll om de blev tillsagda att inte ta hänsyn till symbolen. Effekten av objektet som gav en affektiv reaktion var också mycket stark då reaktionen kom väldigt snabbt.

I denna studie kommer alltså utseende att fungera som det objekt som kan ge en affekt eller attityd. Om attraktivitetsstereotypen är stark så kommer detta visa sig i en positiv affekt för en bild på en attraktiv person, vilket medför att det kommer påverka bedömningen oavsett om man fått en varning innan eller inte.

Att deltagarna påverkades trots att de fått en varning om att de inte ska låta sig påverkas väcker då frågan om man verkligen kan utbilda sig eller göra sig medveten om detta

fenomen att vi miss attribuerar, alltså felaktigt tillskriver ett objekt eller en människa egenskaper på grund av ett annat irrelevant attribut, som i denna studie, utseende.

Intern och extern motivation att kontrollera fördomar

Plant och Devine (1998) beskriver i sin studie människans benägenhet att kontrollera fördomar. I sin studie hittade man distinkta interna och externa källor till motivation som ligger till grund för människans önskan att undvika fördomsfulla responser. Båda dessa källor existerar och har en effekt på människors fördomsrelaterade reaktioner, men däremot så varierar dessa mellan olika personer (Plant & Devine, 1998). Den interna motivationen handlar om den egna acceptansen för sitt eget beteende gentemot andra människor. Det seglar den inre önskan att vara fördomsfri. Den externa motivationen handlar istället om hur mycket andras åsikter om fördomar spelar in för hur man uttrycker sig.

Denna motivation, både intern och extern, påverkar vilka attityder som man uttrycker. Devine (1989) beskriver fördomsfullhet som en process som går att kontrollera. Det är inte så att man automatiskt måste tillskriva en viss stereotyp vissa egenskaper utan har man en stark tro på att exempelvis en stereotyp inte alls är på det viset så kan man aktivt kontrollera sin attityd gentemot stereotypen. Personer som är fördomsfulla kommer förmodligen inte att ha så hög motivation till att agera fördomsfritt medan personer som är fördomsfria kommer att ha en hög motivation till att agera fördomsfritt och därmed också göra det. Devine (1989) skriver alltså att fördomsfullhet och den respons som följer av det inte är en direkt konsekvens för en normal tankeprocess gentemot stereotyper. Kopplar man dock detta till implicita attityder så innebär det att en process som sker omedvetet kommer inte kunna påverkas av motivationen att kontrollera fördomar.

För att kunna mäta intern och extern motivation att kontrollera fördomar så konstruerade Plant och Devine (1998) ett instrument med två skalor, (Internal Motivation Scale och External Motivation Scale). Detta består av skattningar där man får bedöma till vilken grad man anser att påståenden om intern och extern motivation stämmer med ens egen övertygelse.

Syfte

Tidigare forskning har visat på att det finns en attraktivitetsstereotyp som kan ge en fördel till personer som anses attraktiva i relation till personer som anses vara fysiskt oattraktiva. Enligt forskning som finns så existerar detta fenomen men det finns ingen extensiv forskning om hur man eventuellt skulle kunna motverka det. Syftet med denna studie

är att försöka svara på om det räcker med att uppmärksamma fenomenet genom att ge en varning om att attraktivitet påverkar bedömning av personers sociala kompetens, mentala kompetens samt anställningsbarhet. Kan man bortse från utseendet eller är detta en implicit attityd som man inte kan kontrollera?

Hypoteser

Tidigare forskning har alltså visat att människor omedvetet tillskriver fysiskt attraktiva personer fler positiva egenskaper än fysiskt oattraktiva personer. De variabler som mäts i denna studie är värme- och kompetensegenskaper samt bedömning av anställningslämplighet. Forskningshypotesen gällande dessa variabler är att det kommer att finnas en signifikant huvudeffekt av fysisk attraktivitet. Fysiskt attraktiva personer kommer alltså att skattas som mer kompetenta och mer sociala och varma samt att de kommer att bedömas som mer lämpliga för anställning.

Enligt forskningen kring affektiv missattribution så är detta något som sker automatiskt, alltså utan att vi är medvetna om det. I enlighet med det så kommer en varning om att fysiskt attraktiva personer vanligtvis bedöms mer fördelaktigt inte att spela någon roll. Den nollhypotes som antas är att det inte är någon skillnad mellan de som fått varning och de som inte fått någon varning i skattningarna och det kommer därmed inte bli någon signifikant interaktion mellan variablerna varning och icke varning, fysisk attraktivitet, värme- och kompetensegenskaper samt anställningslämplighet.

Tidigare forskning visar på att attribution av positiva egenskaper för fysiskt attraktiva personer sker omedvetet. Frågan man kan ställa sig är dock om man i efterhand kan reflektera över hur man har skattat, om man exempelvis inser att man har utgått från fysisk attraktivitet eller inte och om detta stämmer överens med de verkliga resultaten. Då forskningen säger att det är en omedveten mekanism är nollhypotesen att det inte kommer att finnas någon korrelation mellan hur personerna har skattat och vad de uppger att de utgått ifrån. Alltså om de har skattat fysiskt attraktiva personer högre än fysiskt oattraktiva personer så kommer de inte att ange att de värderat fysisk attraktivitet högt vid bedömningen.

Metod

Deltagare

Deltagarna i studien selekterades utifrån ett bekvämlighetsurval då deltagarna var de personer som fanns på plats vid de olika tillfällena för ifyllandet av enkäten. Deltagarna var mestadels studenter (58%), men även deltagare med andra sysselsättningar deltog (42%), allt från reseledare till läkare till projektledare. Deltagarna hade sin hemvist i olika delar av Sverige. Totalt svarade 60 deltagare på enkäten, 32 kvinnor och 28 män, medelåldern var 27.95 år.

Material

Huvudenkäten som användes i denna kvantitativa studie behandlade hur attraktivitet påverkar bedömningen av personers egenskaper samt lämplighet till anställning (Rohner, 2012). Enkäterna konstruerades i fyra olika versioner. Samtliga enkätversioner bestod av en enkätinstruktion, en arbetsbeskrivning som anställningslämpligheten skulle matchas mot, 16 olika personbeskrivningar med foton, en sektion där deltagarna själva fick bedöma vilka variabler som var viktiga samt en sektion för att kontrollera deltagarnas motivation att kontrollera fördomar.

Instruktionsmanipulation. Enkäten inleddes med en enkätinstruktion där det framgick att deltagaren kommer att få läsa en annons till ett arbete och att deltagaren ska bedöma de olika kandidaternas personliga egenskaper och lämplighet för anställning. Två av enkätversionerna (versionerna VA=Varning A och VB=Varning B) innefattade även en instruktion som varnade för att fysiskt attraktiva personer bedöms mer fördelaktigt än fysiskt oattraktiva personer och att man ska ha detta i åtanke då man bedömer personernas lämplighet för anställning. Varningen löd; ”Tänk på att fysiskt attraktiva personer bedöms mer fördelaktigt än fysiskt oattraktiva personer, även om båda grupperna har samma förmågor och meriter. Tänk på att du ska bedöma personernas lämplighet för anställning och inte deras fysiska attraktivitet”. De två andra enkätversionerna (versionerna IVA=Ingen Varning A och IVB=Ingen Varning B) saknade denna varning.

Ansiktsskattningar. För att kunna dra någon slutsats om det fanns någon skillnad mellan attraktiva och oattraktiva personer genomfördes en förstudie¹ för att få fram ansikten som ses som fysiskt attraktiva respektive fysiskt oattraktiva. Av dessa ansikten valdes 16 ansikten ut till huvudenkäten. De som valdes ut var de fyra kvinnorna och de fyra männen som skattats som mest attraktiva och de fyra kvinnorna och de fyra männen som skattats som mest oattraktiva.

Arbetsannons. Arbetsannonsen beskrev ett företag som sökte en programmerare. I arbetsannonsen framgick det vilka arbetsuppgifter som ingår samt vilken utbildning som krävdes för jobbet. Yrket programmerare valdes då man i detta yrke inte är ansiktet utåt för ett företag och en tjänst där fysisk attraktivitet inte ska spela någon roll. Yrket valdes också då det kan ses som könsneutralt och ett yrke där man kan använda sig av tydliga utbildningskrav.

Personbeskrivningar. Efter annonsen följde 16 kandidater till tjänsten. På respektive ansökan fanns en bild på en person, en beskrivning av nuvarande arbete, erfarenhet av tidigare arbeten, utbildning samt en ”om mig” beskrivning. I ”om mig” beskrivningen beskrevs civilstånd och boendeform, fritidsintressen samt vilka egenskaper personen i fråga värderar gällande andra människor.

För att kunna se någon skillnad mellan fysiskt attraktiva och fysiskt oattraktiva personer krävdes det att ansökningstexterna var relativt likadana. Alla var därför kvalificerade för arbetet men skiljde sig åt i erfarenhet samt i ”om mig” beskrivning. I samtliga enkätversioner var personbeskrivningarna i samma ordningsföljd, alltså var personbeskrivning

¹ Vid förstudien användes ett bekvämlighetsurval, enkäter delades ut till personer som fanns tillgängliga vid tiden för ifyllandet av enkäten. 26 bedömare (14 kvinnor, 12 män) fyllde i enkäten. Deltagarna var både studenter och yrkesverksamma.

Till förstudien användes en enkät där 68 ansikten som varierade i fysisk attraktivitet valts ut. Dessa ansikten valdes ut från ett flertal ansiktssuppsättningar (Lundkvist, Flykt & Öhman, 1998; Lang, Bradley & Cuthbert, 1995; Langner et al., 2010; Ekman & Friesen, 1976). Ansiktena varierade i uppskattad ålder, kön samt ansiktsuttryck (neutral och glad). Ansiktena föreställde en grupp där alla har ett västerländskt utseende, detta på grund av att det endast ska vara attraktiviteten som skiljer ansiktena åt och detta minimerade risken att deltagarna påverkades av exempelvis hudfärg, etnicitet eller någon annan variabel som inte berörs i denna studie. Bedömarna skattade varje ansikte på en 5-gradig skala, 1=”Mycket oattraktiv”, 2=”Ganska oattraktiv”, 3=”Varken eller”, 4=”Ganska attraktiv” och 5=”Mycket attraktiv”.

I alltid först i enkäten och så vidare. En motbalansering genomfördes för att kontrollera för ordningseffekter och effekter av specifika CVn tillsammans med vissa bilder. Detta medförde att enkätversionerna VA och IVA hade fysiskt attraktiva ansikten för samma ansökningstext som enkätversionerna VB och IVB hade fysiskt oattraktiva personer för. Ansiktena var slumpmässigt utsatta på personbeskrivningarna i designen, men lika för enkäterna i respektive grupp.

Skattningar. Efter varje personbeskrivning fanns ett skattningsformulär med nio olika skattningar. Dessa var; social, inåtvänd, intelligent, obegåvad, noggrann, vårdslös, vänlig, otrevlig och till sist om man hade anställt personen. Skattningarna av variablerna var på en 7-gradig skala från "Stämmer inte" till "Stämmer bra". Dessa variabler representerar två grupper av variabler. Den ena gruppen innehöll variabler som representerar sociala egenskaper, som Feingold (1992) beskrev som de egenskaper som har en verklig korrelation till attraktivitetsstereotypen. Dessa kallades i denna studie för värmeegenskaper, där social, inåtvänd, vänlig och otrevlig ingick. Den andra gruppen innehöll variabler som representerade kompetens, i denna studie kallade för kompetensegenskaper. I denna grupp ingick intelligent, obegåvad, noggrann och vårdslös. Dessa variabler representerade generell mental förmåga och samvetsgrannhet som Hunter och Hunter (1984) och Hurtz och Donovan (2000) konstaterat är verkliga prediktorer för framtida arbetsinsats.

Bedömningsgrunder. För att ta reda på vad deltagarna själva upplevt att de utgått ifrån i sina bedömningar av personerna fanns fem påståenden som man kunde skatta på en skala från 1 till 4, från "Mycket oviktigt" till "Mycket viktigt". Här angav man vilken information och till vilken grad man utgått ifrån vid bedömningen gällande "Personens fysiska utseende", "Personens nuvarande arbete", "Personens erfarenhet", "Personens utbildning" samt "Personens om mig beskrivning".

Motivation mot fördomar. För att kontrollera deltagarnas motivation att kontrollera fördomar användes ett instrument som utvecklats av Plant & Devine (1998) som mäter extern motivation att kontrollera fördomar (EMS – External Motivation Scale) och intern motivation att kontrollera fördomar (IMS – Internal Motivation Scale). Denna del bestod av tio påståenden som deltagaren skulle ta i beaktning. Dessa kontrollerade hur stark deltagarens interna och externa motivation att kontrollera fördomar var. Påståendena skattades på en 4-gradig skala där 1 var "Stämmer mycket dåligt" och 4 var "Stämmer mycket bra".

Egen information. Sist i enkäten fanns utrymme att fylla i kön, ålder samt huvudsaklig sysselsättning.

Procedur

Deltagarna som ställt upp på att fylla i enkäten fick ingen muntlig instruktion angående innehållet i enkäten utan ombads att läsa den skrivna instruktionen noggrant och inte samtala med eventuella andra som fyllde i enkäten samtidigt. Varje deltagare garanterades anonymitet och att de inlämnade enkäterna behandlades konfidentiellt. Vid ett tillfälle fick även några av deltagarna en varsin Trisslott som kompensation för tiden det tog och som tack för hjälpen. De studenter som fyllde i var mestadels psykologistudenter.

Enkäterna delades ut till deltagarna slumpmässigt vilket innebar att alla deltagare hade lika stor chans att få en specifik enkätversion. Datainsamlingen skedde i olika miljöer under en tre veckorsperiod. Enkäten tog ca 10-20 minuter att genomföra.

Deltagarna blev efteråt informerade muntligt om att de kunde fylla i sin e-mail adress på ett separat papper om de önskade att få den färdiga studien skickad till sig.

Dataanalys

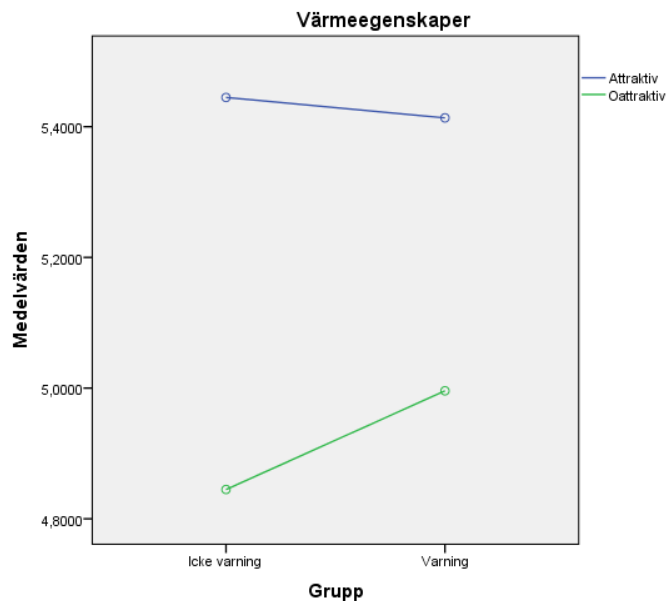
I dataanalysen genomfördes till en början en medelvärdesbildning där medelvärden togs fram för varje deltagares skattningar. Skattningarna delades in i två grupper, de skattningar som utförts på attraktiva personer och de skattningar som utförts för oattraktiva. Därefter delades skattningarna in i olika egenkapsdimensioner där värmeegenskaper innefattade variablerna social, inåtvänd, vänlig och otrevlig, samt kompetensegenskaper där variablerna intelligent, obegåvad, noggrann och vårdslös fanns med. Skattningspoängen för variablerna inåtvänd, otrevlig, obegåvad och vårdslös inverterades för att få samma skala som de övriga, vilket innebar att höga totalpoäng på värmeegenskaperna visade på att man ansågs vara social och trevlig och höga totalpoäng på kompetensegenskaperna visade att man ansågs vara intelligent och noggrann. Anställningslämplighetsskattningarna delades enbart in i attraktiv respektive oattraktiv. Medelvärden togs även fram enskilt för de fem olika variabler som försöksdeltagaren tog ställning till angående vad de skattade som viktigt vid bedömningen. Motivation att kontrollera fördomar delades in i grupperna extern och intern motivation, poängen på fråga 4 inverterades för att vara i samma skala. Detta medförde slutligen till att de variabler som användes i dataanalysen var: Attraktiv, värme (1-7), Oattraktiv, värme (1-7), Attraktiv, kompetens (1-7), Oattraktiv, kompetens (1-7), Attraktiv, anställa (1-7), Oattraktiv, anställa (1-7), Egen bedömning, Attraktivitet (1-4), Egen bedömning, Nuvarande anställning (1-4), Egen bedömning, Erfarenhet (1-4), Egen bedömning, Utbildning (1-4), Egen bedömning, Personbeskrivning (1-4), Intern Motivation (1-4) samt Extern Motivation (1-4).

Dessa medelvärdesbildningar användes sedan för att få fram de olika resultat som presenteras nedan. Alla statistiska resultat togs fram med statistikprogrammet IBM SPSS Statistics version 20.

Resultat

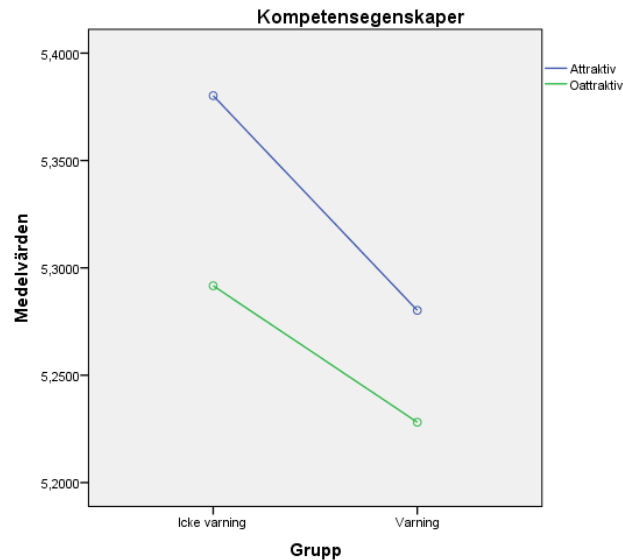
Enligt de hypoteser som ställdes upp inför denna studie så kommer resultaten visa en signifikant huvudeffekt av fysisk attraktivitet. Fysiskt attraktiva personer kommer alltså att skattas som mer kompetenta och mer sociala och varma samt att de kommer att bedömas som mer lämpliga för anställning. Vidare antogs även att en varning om att fysiskt attraktiva personer vanligtvis bedöms mer fördelaktigt inte kommer att spela någon roll för hur deltagarna bedömer personerna. Alltså att det inte är någon skillnad mellan de som fått varning och de som inte fått någon varning i skattningarna och det kommer därmed inte bli någon signifikant interaktion mellan variablerna varning och icke varning, fysisk attraktivitet, värme- och kompetensegenskaper samt anställningslämplighet.

För att undersöka om det fanns en huvudeffekt för attraktivitet som kunde förklara skillnaden för skattade värmeegenskaper mellan attraktiva och oattraktiva samt om denna påverkades av en interaktionseffekt av varning genomfördes en mixad mellangrups ANOVA med upprepad mätning med Attraktivitet (2: Attraktiv, Oattraktiv) och Grupp (2: Varning, Icke varning) som faktorer. För värmeegenskaperna fanns ingen signifikant interaktion mellan Attraktivitet och Varning, Wilks' Lambda = .17, $F(1, 58) = 2.89$, $p = .17$, partial $\eta^2 = .03$. Men det fanns en stark huvudeffekt för attraktivitet, Wilks' Lambda = .50, $F(1, 58) = 59$, $p < .0005$, partial $\eta^2 = .50$. Som kan utläsas i figur 1 så skattade deltagarna generellt de attraktiva högre och de oattraktiva lägre på värmeegenskaperna. Huvudeffekten som jämför de två olika grupperna, varning respektive icke varning var inte signifikant, $F(1, 58) = .18$, $p = .68$, partial $\eta^2 = .003$.



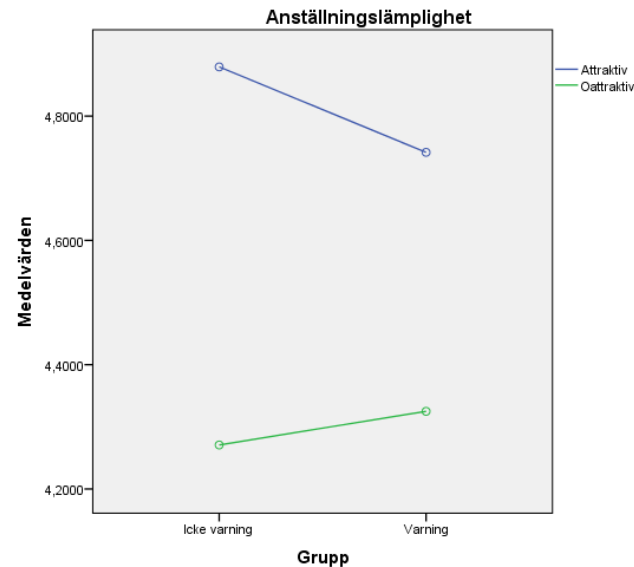
Figur 1. Utebliven interaktionseffekt mellan grupp och attraktivitet. Huvudeffekt av attraktivitet för skattning av värmeegenskaper.

För att undersöka om det fanns en huvudeffekt för attraktivitet som kunde förklara skillnaden för skattade kompetensegenskaper mellan attraktiva och oattraktiva samt om denna påverkades av en interaktionseffekt av varning genomfördes en mixad mellangrups ANOVA med upprepad mätning med Attraktivitet (2: Attraktiv, Oattraktiv) och Grupp (2: Varning, Icke varning) som faktorer. För kompetensegenskaperna fanns ingen signifikant interaktion mellan Attraktivitet och Varning, Wilks' Lambda = .995, $F(1, 58) = 2.28$, $p = .602$, partial $\eta^2 = .05$. Men det fanns en huvudeffekt för attraktivitet, Wilks' Lambda = .93, $F(1, 58) = 4.09$, $p = .048$, partial $\eta^2 = .07$. Som kan utläsas i figur 2 så skattade deltagarna generellt de attraktiva högre och de oattraktiva lägre på kompetensegenskaperna. Huvudeffekten som jämför de två olika grupperna varning respektive icke varning var inte signifikant, $F(1, 58) = 0.30$, $p = .59$, partial $\eta^2 = .005$.



Figur 2. Utebliven interaktionseffekt mellan grupp och attraktivitet. Huvudeffekt av attraktivitet för skattning av kompetensegenskaper.

För att undersöka om det fanns en huvudeffekt för attraktivitet som kunde förklara skillnaden i skattad anställningsbarhet mellan attraktiva och oattraktiva samt om denna påverkades av en interaktionseffekt av varning genomfördes en mixad mellangrups ANOVA med upprepad mätning med Attraktivitet (2: Attraktiv, Oattraktiv) och Grupp (2: Varning, Icke varning) som faktorer. Denna analys visade inte på någon signifikant interaktion mellan Attraktivitet och Varning, Wilks' Lambda = .98, $F(1, 58) = 1.23$, $p = 0.271$, partial eta squared = .021. Men det fanns en stark huvudeffekt för attraktivitet, Wilks' Lambda = .622, $F(1, 58) = 35.28$, $p < .0005$, partial eta squared = .38. Som kan utläsas i figur 3, bedömde deltagarna generellt att attraktiva var mer anställningsbara än oattraktiva. Huvudeffekten som jämför de två olika grupperna, varning respektive icke varning var inte signifikant, $F(1, 58) = .05$, $p = .83$, partial $\eta^2 = .001$.



Figur 3. Utebliven interaktionseffekt mellan grupp och attraktivitet. Huvudeffekt av attraktivitet för skattning av anställningslämplighet.

Hypoteser ställdes även upp kring att det inte kommer att finnas någon signifikant korrelation mellan hur personerna har skattat och vad de uppger att de utgått ifrån i sina bedömningar. Det kommer inte heller, enligt de uppställda hypoteserna, att finnas någon signifikant korrelation för intern eller extern motivation att kontrollera fördomar och deltagarnas skattningar för de olika variablerna.

För att kunna se om det fanns något samband mellan de olika variablerna genomfördes korrelationsberäkningar. Egenskapsvariablerna, värme och kompetens, samt skattningarna för anställningslämplighet transformerades om till tre olika index genom att subtrahera deltagarnas skattningar för oattraktiva personer från skattningarna för de attraktiva för dessa tre variabler, Värmeindex, Kompetensindex och Anställningsindex (se tabell 2 för deskriptiva data). Dessa korrelerades sedan med skattningen om till vilken grad försökspersonerna ansåg att man tog hänsyn till fysisk attraktivitet i sin bedömning (i tabellerna kallad "Bedömningsgrund Attraktivitet"), samt med den totala interna motivationen och den totala externa motivationen att kontrollera fördomar.

Tabell 2. Medelvärden och standardavvikelser för Värmeindex, Kompetensindex, Anställningsindex, Bedömningsgrund Attraktivitet samt extern och intern motivation att kontrollera fördomar.

	M	SD
Värmeindex	.51	.52
Kompetensindex	.07	.27
Anställningsindex	.51	.67
Bedömningsgrund Attraktivitet	2.28	.85
Tot Extern Motivation	2.29	.62
Tot Intern Motivation	3.30	.60

Tabell 3. Korrelationer för värmeindex, kompetensindex och anställningsindex med egen bedömningsgrund attraktivitet samt extern och intern motivation att kontrollera fördomar.

	Bedömningsgrund Attraktivitet	Tot Extern Motivation	Tot Intern Motivation
Värmeindex	.445**	.221	.05
Kompetensindex	-.022	-.171	-.108
Anställningsindex	.308*	.126	.113

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

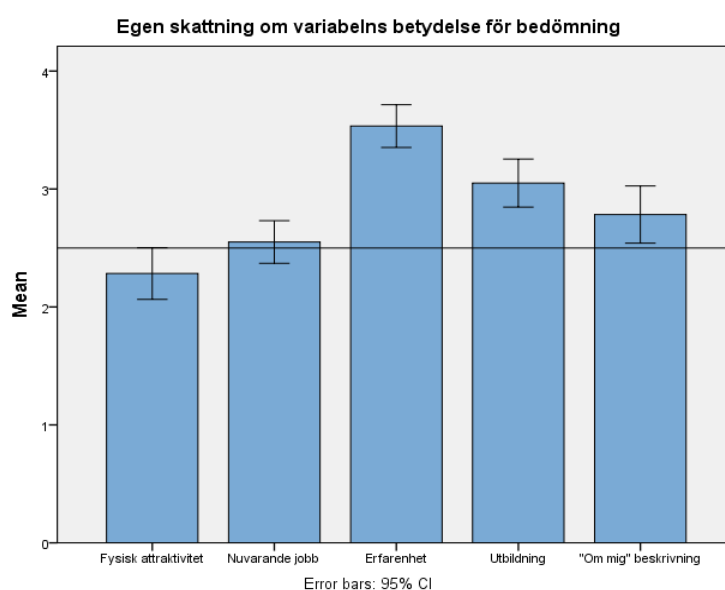
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Som kan utläsas i tabell 3 så visar denna att det finns en signifikant positiv korrelation mellan värmeindex och till vilken grad försökspersonerna ansåg att man tog hänsyn till fysisk attraktivitet i sin bedömning. Detta innebär alltså att om man skattat attraktiva högre på värmeegenskaper än oattraktiva så tenderar man att skatta fysisk attraktivitet som en viktigare del i bedömningen. Det fanns även en signifikant positiv korrelation mellan anställningsindex och till vilken grad försökspersonerna ansåg att man tog hänsyn till fysisk attraktivitet i sin bedömning. Detta innebär alltså att om man bedömt att attraktiva är mer lämpliga för anställning än oattraktiva så tenderar man att skatta fysisk attraktivitet som en viktigare del i bedömningen. Däremot kan vi se i figur 4 att fysisk

attraktivitet var den bedömningsgrund man uppgav att man tog minst hänsyn till i sin bedömning.

I tabell 3 kan vi även utläsa att det inte fanns något signifikant samband mellan något av indexen och intern eller extern motivation. Detta visar på att deltagarna har skattat attraktiva högre än oattraktiva oavsett om de har hög motivation att kontrollera fördomar.

Deskriptiv statistik togs fram för att se vad försöksdeltagarna skattade som viktigt för dem i bedömningen av de olika personerna, (se figur 4). Det som försöksdeltagarna skattade som den viktigaste variabeln som de tagit hänsyn till var personens erfarenhet och det de skattade som den minst viktiga variabeln var fysisk attraktivitet.



Figur 4. Deskriptiv statistik för medelvärdesskattning av vad man skattade var av betydelse för bedömningen av personerna.

Diskussion

Attraktivitet

Syftet med denna studie var bland annat att undersöka om fysiskt attraktiva personer bedöms mer fördelaktigt än fysiskt oattraktiva personer i en rekryteringssituation. Detta genom att se om bedömningar på värmeegenskaper, kompetensegenskaper och anställningslämplighet skiljde sig för de båda grupperna. Enligt de resultat som denna studie fått fram var detta något som kunde styrkas vilket gör att forskningshypotesen om att de finns en skillnad bekräftades.

Fysiskt attraktiva personer ansågs i denna studie alltså vara mer sociala och vänliga, mer intelligenta och noggrannare och de ansågs även vara mer lämpade för anställning. Detta är ett mycket spännande och intressant resultat som är i enlighet med

mycket av den forskning som finns gällande attraktivitet. Resultaten kan till stor del förklaras med hjälp av haloeffekten (Greenwald & Banaji, 1995; Landy & Sigall, 1974; Eagly et al. 1991; Moore et al., 2011) och även den attraktivitetsstereotyp som existerar (Berscheid et al. 1972; Eagly et al. 1991). Enligt attraktivitetsstereotypen så tror vi helt enkelt att attraktiva personer innehar flera olika positiva egenskaper som har tillskrivits den gruppen av människor (Eagly et al., 1991) och genom haloeffekten så tillskriver vi attraktiva människor fler positiva egenskaper som inte alls behöver ha någon koppling till en annan känd egenskap (Greenwald & Banaji, 1995), i detta fall attraktivitet.

För egenskapsbedömningarna så var det värmeegenskaperna, social och vänlig, som påverkades starkast av attraktivitet vilket är i enlighet med Eagly et al. (1991) och Feingold (1992). Däremot fanns det även en signifikant effekt för kompetensegenskaperna, intelligens och noggrannhet, och attraktivitet som Feingold (1992) inte hittade någon signifikant skillnad för. Möjligtvis kan detta bero på att Feingold mätte intelligens separat medan denna studie mätte kompetensegenskaper, vilket innebar att intelligens var sammankopplat med noggrannhet vilket eventuellt gjorde att dessa resultat uppstod.

Det visade sig även att det fanns en stark effekt av attraktivitet gällande hur deltagarna bedömde anställningslämplighet vilket är i enlighet med Dipboye et al. (1975) och även Johnson et al. (2010) som fann starka samband mellan attraktivitet och chans till anställning. Fysiskt attraktiva anses helt enkelt vara mer lämpliga för anställning i relation till fysiskt oattraktiva oavsett vilket jobb det är eller vilken information man har om den ansökande (Dipboye et al., 1975; Hosoda et al., 2003; Johnson et al., 2010).

Vid bedömning av egenskapsdimensionerna samt anställningslämplighet har tidigare studier, som tidigare skrivet, diskuterat haloeffekten (Greenwald & Banaji, 1995; Landy & Sigall, 1974; Eagly et al. 1991; Moore et al., 2011). Haloeffekten kan vara en förklaring till dessa fenomen då attraktivitetsstereotypen för med sig vissa egenskaper som man applicerar på de som tillhör stereotypgruppen. Dessa goda egenskaper gör att man tillskriver personerna i fråga ännu fler positiva egenskaper som gör att de anses vara mer lämpliga för anställning. Att man är attraktiv har alltså inget att göra med hur man kommer att prestera på ett jobb men på grund av haloeffekten tillskrivs man alltså egenskaper som kan ha goda prediktiva egenskaper. Det kan vara generell mental förmåga, vilket kan innefatta intelligens, och samvetsgrannhet, vilket kan innefatta exempelvis noggrannhet. Detta bidrar i sin tur till att man bedömer den attraktive som mer lämplig för jobbet än en oattraktiv som inte tillskrivs dessa egenskaper automatiskt genom en stereotyp och haloeffekt.

De goda egenskaperna som attraktivitetsstereotypen för med sig bör också skapa en positiv bild av attraktiva personer. Denna positiva bild kan föra med sig en positiv affekt som uppkommer då man ser en attraktiv person. Genom affektiv missattribution så tillskriver vi då attraktiva människor positiva egenskaper utan att vi vet något om personen i fråga (Payne et al., 2005).

Omedveten process

Studien syftade även på att undersöka om detta är en omedveten process eller något som går att påverka. Detta undersöktes med en varning för en av grupperna medan kontrollgruppen inte hade denna varning. Nollhypotesen här var att det inte skulle finnas någon skillnad mellan gruppen som fått varning och kontrollgruppen och även denna hypotes bekräftades. Det spelade alltså ingen roll om man fick en varning innan bedömningarna som tydligt poängterade att man inte skulle ta hänsyn till attraktivitet vid bedömningen. Resultaten i denna studie visar därmed på att fenomenet att tillskriva attraktiva personer positiva egenskaper är en omedveten process som man inte kan styra över.

Ytterligare ett tecken på att denna process är omedveten är att jag inte fick fram något samband mellan intern/extern motivation att kontrollera fördomar och de olika egenskaperna och anställningslämplighet. Om det skulle vara en medveten process att vi tillskriver attraktiva mer positiva egenskaper och ger attraktiva fler fördelar så skulle de som har en hög intern och extern motivation att kontrollera fördomar skatta lika för attraktiva och oattraktiva. Men detta samband existerade som sagt inte vilket alltså gör att vi får ännu mer bevis för att det faktiskt är så att vi inte kan hjälpa att vi skattar attraktiva högre.

Något som däremot förvånande vid första anblick var det faktum att jag i resultaten fick signifikanta positiva korrelationer för bedömningsgrund attraktivitet, värmeegenskaper och lämplighet till anställning. Enligt hypotesen så skulle det inte existera någon sådan korrelation om det var en omedveten process. Men ser man till medelvärdet på hur mycket man anser att attraktivitet spelar in i bedömningen i figur 4, så ser man att attraktivitet är det man anser sig ta minst hänsyn till av bedömningsgrunderna. Medelvärdet visar en större tendens på att attraktivitet inte har någon betydelse än att det har det. Förmodligen så har vi denna korrelation då de flesta deltagare har svarat relativt lika vilket ger ett större utslag på eventuell samvariation. Så de som svarat att de tar mer hänsyn till attraktivitet har en tendens att ha skattat attraktiva högre. Men det ligger fortfarande runt svarsalternativet att de tagit lite hänsyn till attraktivitet och därmed kan jag ändå anta att det är en omedveten process.

Att man svarat annorlunda än de intentioner man haft eller hur man tror att man bedömer andra tyder på en implicit mätning, resultaten visar alltså på en psykologisk process som sker utanför deltagarnas medvetande. Precis som i studien av Payne et al. (2005) så skedde den affektiva reaktionen för objektet, i detta fall bilden, omedvetet och detta gör att man inte kan låta bli att ta hänsyn till det när man ska göra en bedömning av något annat, i denna studie personbeskrivningarna. Reaktionen skedde omedvetet eftersom den påverkade bedömningen oavsett vilka intentioner deltagaren hade. Så även om man fått en varning så hade bilden en omedveten effekt vilket gjorde att man ändå bedömde attraktiva personer som mer sociala, vänliga, intelligenta, noggranna och mer lämpliga för anställning.

Styrkor och brister i undersökningen

Enligt Langlois et. al. (2000) råder konsensus om attraktivitet och detta är något som sträcker sig över och inom olika kulturer. Men den förstudie som utfördes kunde eventuellt ha haft fler deltagare. Generellt sett brukar man försöka vilja ha ca 30 personer i en undersökning för att kunna dra generella slutsatser från den. Men då ansiktena var så pass många som 68 stycken och endast 16 ansikten valdes ut kan man ändå anta att de personer som valdes ut var de mest attraktiva och oattraktiva. Resultaten visar även på att det råder konsensus om vilka som är attraktiva respektive oattraktiva.

Deltagarna i undersökningen selekterades utifrån ett bekvämlighetsurval vilket innebär att man inte generalisera resultatet, den externa validiteten blir lägre än om jag skulle använt mig av ett randomiserat urval. Fler försökspersoner hade även bidragit till en ökad extern validitet. Men på den positiva sidan så var det däremot ändå relativt stor spridning gällande ålder och sysselsättning för deltagarna. Vilket ger en förhoppning om att jag skulle fått ett liknande resultat om urvalet var randomiserat och större.

När det gäller tillförlitligheten i designen så har eventuella variabler som kan spela in i bedömningen av personerna försökt att minimerats. För att göra detta så eliminerades eventuella ordningseffekter då enkäten fanns i fyra olika versioner. Samma personbeskrivning matchades med antingen ett oattraktivt ansikte eller ett attraktivt ansikte beroende på vilken version man hade. Det innebär att alltså att det enbart är bilden som bidrar till skillnaden mellan respondenternas bedömningar mellan versionerna. När det gäller arbetsannonserna så användes yrket programmerare där man inte har någon direkt kontakt med kunder. Skulle det vara en tjänst i exempelvis en reception så skulle attraktivitet kanske ha spelat in för lämpligheten för tjänsten. Därtill var alla kvalificerade för jobbet så skillnaden var till slut alltså enbart utseendet.

Sammanfattning

Att fysisk attraktivitet är en egenskap som får mycket uppmärksamhet i vår vardag är något vi är fullt medvetna om, men att attraktivitet kan ha en inverkan i situationer där det är helt irrelevant hur man ser ut är oroväckande. Attraktivitetsstereotypen verkar existera och tron på att attraktiva personer helt enkelt är bättre än oattraktiva personer gör att det förmodligen kommer att fortsätta vara på detta viset. Det blir som en ond cirkel om de fysiskt mer attraktiva får bättre jobb, mer i lön, fler vänner och blir mer populära, än vad oattraktiva blir och får. Detta medför att stereotypen stärks och bekräftas och så fortsätter det med att attraktiva blir bättre bemötta.

Att det är en omedveten process gör det hela ännu värre då jag i denna studie visat på att det inte går att motverka genom att varna för fenomenet att attraktiva tillskrivs fler positiva egenskaper genom en skriftlig varning inför en rekrytering. Det innebär och visar på att vi inte kan undvika att påverkas av attraktivitet då vi ska göra bedömningar av andra personers inre egenskaper.

Men nu finns den vetskapen om att det eventuellt inte räcker med utbildning eller ett uppmärksammande av attraktivitetsstereotypen. Ett steg på vägen anser jag dock är att man ska uppmärksamma detta fenomen på arbetsmarknaden och eventuellt få företag att implementera policys som strävar mot att man inte vill ha bilder med på ansökningarna. Det kan eventuellt leda till en mer rättvis gallring i det första steget av rekryteringsprocessen. Men för att kunna komma åt en mer effektiv metod för att förhindra denna diskriminering av oattraktiva personer krävs mer forskning.

Framtida forskning

Resultatet från denna studie har gett upphov till ett behov av att i framtida studier fortsätta undersöka möjligheter att komma runt problemet med att fördelar ges till attraktiva, då detta kan ses som en diskriminering mot oattraktiva personer. Ett sätt är ju som sagt att inte alls tillåta fotografier i samband med ansökningshandlingar men det är förmodligen lättare sagt än gjort.

Det hade varit intressant att undersöka om ytterligare information inför bedömningarna hade haft någon inverkan i bedömningen av personerna. Om det på något vis går att påverka bedömningen trots denna omedvetna psykologiska process. Går det eventuellt att påverka implicit, alltså omedvetet? Payne et al. (2005) visade i sin studie att man kan påverka bedömningar implicit utifrån ett affektobjekt, vilket i denna studie var en bild. Men

här skulle man kunna utforska möjligheten att hitta ett affektobjekt som eventuellt skulle kunna överkomma effekten som bilden på personen ger.

En annan intressant aspekt som man skulle kunna undersöka är hur långt denna attraktivitetsmerit sträcker sig. I denna studie var alla kvalificerade för arbetet, men om man hade större skillnader i kvalifikationer, hur stor skulle skillnaden kunna bli för att det inte ska räcka med att vara attraktiv jämfört med en oattraktiv person.

En utveckling av denna studie hade även kunnat vara att undersöka hur människor tänker om man skulle jämföra ansökningar med varandra. I denna studie skulle man enbart bedöma utifrån personbeskrivningen och inte jämföra med de andra ansökningarna. Frågan är om det kan leda till en skillnad om man måste ta ställning om man skulle anställa en attraktiv eller en oattraktiv person.

Förhoppningsvis har denna studie gett upphov till en tankeställare kring hur vi själva beter oss gentemot personer runt omkring oss och förhoppningsvis kommer detta att leda till att vi börjar uppmärksamma detta på arbetsmarknaden. För visst är det bättre att ha rätt person på rätt plats, oavsett om personen är attraktiv eller inte?!

- Ashmore, R.D., & del Boca, F.K. (1979). Sex stereotypes and implicit personality theory: Toward a Cognitive-Social Psychological Conceptualization. *Sex Roles, 5*(2), 219-248. doi: 10.1007/BF00287932
- Berscheid, E., Dion, K., & Walster, E. (1972). What is beautiful is good. *Journal of Personality and Social Psychology, 24*(3), 285-290. doi: 10.1037/h0033731
- De Houwer, J., Spruyt, A., Moors, A., & Teige-Mocigemba, S. (2009). Implicit measures: A normative analysis and review. *Psychological Bulletin, 135*(3), 347-368. doi: 10.1037/a0014211
- Devine, P.G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*(1), 5-18. doi: 10.1037/0022-3514.56.1.5
- Dipboye, R.L., Fromkin, H.L., & Wiback, K. (1975). Relative importance of applicant sex, attractiveness, and scholastic standing in evaluation of job applicant resumes. *Journal of Applied Psychology, 60*(1), 39-43. doi: 10.1037/h0076352
- Eagly, A.H., Ashmore, R.D., Makhijani, M.G., & Longo, L.C. (1991). What is beautiful is good, but...: A meta-analytic review of research on the physical attractiveness stereotype. *Psychological Bulletin, 110*(1), 109-128. doi: 10.1037/0033-2909.110.1.109
- Ekman, P., & Friesen, W. (1976). Pictures of facial affect. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Feingold, A. (1992). Good-looking people are not what we think. *Psychological Bulletin, 111*(2), 304-341. doi: 10.1037/0033-2909.111.2.304
- Greenwald, A.G., & Banaji, M.R. (1995). Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review, 102*(1), 4-27. doi: 10.1037/0033-295X.102.1.4
- Greenwald, A.G., Klinger, M.R., & Liu, T.J. (1989). Unconscious processing of dichoptically masked words. *Memory and Cognition, 17*(1), 35-47. doi: 10.3758/BF03199555

- Hosoda, M., Stone-Romero, E.F., & Coats, G. (2003). The effects of physical attractiveness on job-related outcomes: A meta-analysis of experimental studies. *Personnel Psychology, 56*, 431-462. doi: 10.1111/j.1744-6570.2003.tb00157.x
- Hunter, J.E., & Hunter, R.F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin, 96*(1), 72-98. doi: 10.1037/0033-2909.96.1.72
- Hurtz, G.M., & Donovan, J.J. (2000). Personality and job performance: The big five revisited. *Journal of Applied Psychology, 85*(6), 869-879. doi: 10.1037//0021-9010.85.6.869.
- Johnson, S.K., Podratz, K.E., Dipboye, R.L., & Gibbons, E. (2010) Physical attractiveness biases in ratings of employment suitability: Tracking down the “beauty is beastly” effect. *The Journal of Social Psychology, 150*(3), 301-318. doi: 10.1080/00224540903365414.
- Kahlke, E, & Schmidt, V. (2002). *Arbetsanalys och personbedömning – att öka träffsäkerheten vid urval och rekrytering*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Lang, P. J., Bradley, M. M., & Cuthbert, B. (1995). The international affective picture system [Photographic Slides]. Gainesville: Center for Research in Psychophysiology, University of Florida.
- Landy, D. & Sigall, H. (1974). Beauty is talent: Task evaluation as a function of the performer’s physical attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology, 29*(3), 299-304. doi: 10.1037/h0036018
- Langlois, J.H., Kalakanis, L., Rubenstein, A.J., Larson, A., Hallam, M., Smoot, M. (2000). Maxims or myths of beauty? A meta-analytic and theoretical review. *Psychological Bulletin, 126*(3), 390-423. doi: 10.1037//0033-2909.126.3.390
- Langner, O., Dotsch, R., Bijlstra, G., Wigboldus, D.H.J., Hawk, S.T., & van Knippenberg, A. (2010). Presentation and validation of the radboud faces database. *Cognition & Emotion, 24*(8), 1377—1388. doi: 10.1080/02699930903485076
- Lundkvist, D., Flykt, A., & Öhman, A. (1998). The Karolinska directed emotional faces, KDEF: Department of clinical neuroscience, Psychology Section Karolinska Institute Stockholm.
- Maijo, G.R., Bernard, M.M., & Luke, M.A. (2003). Ideologies, values, attitudes, and behavior. In Delamater, J. (Eds.), *Handbook of Social Psychology*, (pp. 283-308). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

- Moore, F.R., Filippou, D., & Perrett, D.I. (2011). Intelligence and attractiveness in the face: Beyond the attractiveness halo effect. *Journal of Evolutionary Psychology*, 205-217. doi: 10.1556/JEP.9.2011.3.2
- Nilsson, B. & Waldemarsson, A-K. (2007). *Kommunikation – Samspel mellan människor*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Payne, B.K., Cheng, C.M., Govorun, O., & Stewart, D. (2005). An inkblot for attitudes: Affect misattribution as implicit measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(3), 277-293. doi: 10.1037/0022-3514.89.3.277
- Plant, E.A., & Devine, P.G. (1998). Internal and external motivation to respond without prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 811-832. doi: 10.1037/0022-3514.75.3.811
- Rohner, J.C (2012). Employability ratings for faces varying in physical attractiveness. Department of Psychology. Lund University.
- Schneider, D.J. (1973). Implicit personality theory: A review. *Psychological Bulletin*, 79(5), 294-309. doi: 10.1037/h0034496