



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN för PSYKOLOGI

Det är insidan som räknas... Eller?
- En studie om hur attraktivitet påverkar bedömning i rekryteringsprocesser.

Erica Ek
Petter Eklöf

Kandidatuppsats (15 hp)
HT 2014

Handledare: Öyvind Jörgensen

Sammanfattning

Tidigare forskning har visat att attraktiva personer bedöms vara mer kompetenta och bättre lämpade i rekryteringssituationer jämfört med mindre attraktiva personer (Hosoda, Stone-Romero & Coats, 2003). Syftet med denna studie var att undersöka sambandet mellan attraktivitet och bedömning vid rekryteringar närmre. Hur bedöms attraktiva och oattraktiva individer i förhållande till medelattraktiva individer? Är fördelen med att vara attraktiv större än nackdelen med att vara oattraktiv? För att undersöka detta samband fick 60 studenter i enkätform bedöma 12 stycken cv:n vars bilder varierade i attraktivitetsgrad mellan attraktiv, medelattraktiv och oattraktiv, de fick även välja ut en av personerna till en fiktiv tjänst vid en bank. Vid beslutet om anställning valdes en attraktiv kandidat oftare än både de medelattraktiva och oattraktiva. Vid bedömning av kandidaterna var det istället de oattraktiva som bedömdes signifikant sämre än både de attraktiva och medelattraktiva. I studien undersöktes också hur intern och extern motivation påverkar attraktivitetsbias. Samband mellan intern och extern motivation och bedömning av kandidater visade inga signifikanta resultat.

Nyckelord: attraktivitet, rekrytering, motivation, kontroll, fördomar

Abstract

Prior research shows that in regards to hiring, attractive people are perceived as being more competent and well suited for a job compared to less attractive peers (Hosoda, Stone-Romero & Coats, 2003). The purpose of this study has been to further examine the relationship between attractiveness and ratings of job-candidates. How do attractive and unattractive individuals compare to individuals of medium attractiveness? Do attractive people benefit from their looks more than unattractive people suffer because of being unattractive? To examine this relationship 60 students were asked to answer a survey where they would rate 12 CVs where the attached headshot was varied in attractiveness between three levels: attractive, medium and unattractive. They were also asked to choose one of the candidates for hiring at a fictive job opening at a bank. When deciding who to hire an attractive candidate was chosen as often as both the medium and unattractive candidates combined. When instead looking at the individual ratings, the attractive candidates were rated the highest and the unattractive candidates were rated significantly lower than the other two groups. The study also examined whether internal or external motivation has any effect on the bias for attractiveness. The correlation between internal and external motivation with the ratings of candidates failed to reach significant results.

Keywords: attractiveness, hiring, motivation, control, prejudice

Introduktion

Flera studier visar att personers attraktivitet påverkar hur de uppfattas och bedöms av andra. Bias kopplat till attraktivitet gör att attraktiva personer i flera situationer får en initial fördel jämfört med mindre attraktiva personer, och denna effekt verkar gälla oavsett kön, ålder eller kulturella skillnader. Attraktiva personer får ett mer positivt bemötande, är mer benägna att få hjälp vid behov och antas vara mer kompetenta än andra (Langlois et al., 2000). Denna effekt är inte minst tydlig i anställningssituationer och vid rekrytering, där arbetssökande som är mer attraktiva bedöms vara mer kompetenta och mer lämpade till den aktuella tjänsten jämfört med mindre attraktiva personer. Detta gäller även i fall där personerna har samma erfarenhet och utbildning (Hosoda, Stone-Romero & Coats, 2003). Denna studie önskar undersöka sambandet mellan attraktivitet och bedömning i rekryteringsprocessen i större detalj. Detta för att undersöka om väldigt attraktiva personer gynnas i förhållande till andra, eller om det är så att det endast är oattraktiva individer som blir bedömda betydligt sämre i förhållande till andra. För att undersöka hur sambandet mellan attraktivitet och bedömning ser ut introducerar vi i denna studie en grupp individer som anses vara medelattraktiva, och bedömningarna av attraktiva och oattraktiva individer sätts i relation till bedömningarna av den medelattraktiva gruppen. Vid analys av resultaten kan vi se hur skillnaden i bedömning av attraktiva och medelattraktiva individer ser ut i förhållande till skillnaden i bedömning mellan oattraktiva och medelattraktiva. Antingen skiljer de sig åt eller så är sambandet linjärt och de medelattraktiva bedöms vara i mitten, mellan de attraktiva och de oattraktiva.

Attraktivitet som begrepp

Enligt Trujillo, Jankowitsch och Langlois (2014) baseras nutida forskning kring ansiktsattraktivitet på två olika teorier, den ena härstammar från evolutionär forskning och den andra inriktar sig istället på kognitiva beräkningar. Den evolutionära riktningen menar att symmetri är den viktigaste komponenten vid bedömningen av ansikten, där ansikten med hög grad av symmetri bedöms vara mer attraktiva än asymmetriska ansikten (Rhodes, Proffitt, Grady, & Sumich, 1998; Fink & Penton-Voak, 2002). Den kognitiva inriktningen menar istället att genomsnittsansiktet är det mest attraktiva, det utseende som är ett genomsnitt av alla utseenden i en population (Langlois, Roggman & Musselman, 1994). När vi i denna studie använder oss av begreppet attraktivitet syftar vi på personligt upplevd attraktivitet av bedömaren. I studien bedöms bilder av personers ansikten, först explicit i en pilotstudie och

sedan implicit i en enkätundersökning där olika cv:n bedöms. Vi har inte angivit hur våra deltagare ska tänka kring begreppet attraktivitet, utan lämnat tolkningen fri till deltagaren.

Social kognition

Oavsett om vi vill det eller inte så skapar vi vissa förväntningar och uppfattningar om vår omvärld. En central del inom socialkognitiv teori är att personer kategoriserar in människor i olika grupper baserat på likheter och olikheter. Till dessa grupper tillskrivs attribut, som ibland inte är representativa för individers faktiska egenskaper. En central del i skapandet av dessa grupper och attribut är yttre faktorer så som utseende och kön. Genom denna typ av kategorisering skapas stereotyper och fördomar (Fiske & Taylor, 1991). Tidigare forskning som undersökt sambandet mellan fysisk attraktivitet och skapandet av attributioner och stereotyper bekräftar sambanden där positiva attributioner tillskrivs attraktiva personer och negativa attributioner tillskrivs oattraktiva personer (Langlois et al, 2000). Attraktiva personer bedöms positivare än oattraktiva på flera olika nivåer. Eagle, Ashmore, Makhijani och Longo (1991) har sammanställt forskning på begreppet fysisk attraktivitet. Författarna beskriver begreppet "beauty is good" som ett genomgående tema och ett allmänt känt begrepp. "Beauty is good"-stereotypen innebär att fysiskt attraktiva individer uppfattas som mer framgångsrika, särskilt gällande social förmåga och kompetens.

Forskning inom social kognition tyder också på att två dimensioner nästan helt ensamstående kan redogöra för hur vi uppfattar andra människor. Dessa dimensioner är värme och kompetens, och de är viktiga för hur vi kategoriserar personer på både grupp- och individnivå. Dimensionen värme omfattar egenskaper som ärlighet, trovärdighet, moralitet, vänlighet och snällhet. Under dimensionen kompetens placeras egenskaper som effektivitet, förmåga, kreativitet, självförtroende och intelligens (Cuddy, Fiske & Glick, 2008). Personer som uppfattas som både varma och kompetenta tillskrivs positiva egenskaper till skillnad från de personer som uppfattas som bristande i värme och kompetens, vilka tillskrivs negativa egenskaper. Personer som uppfattas ha högt på den ena dimensionen men lågt på den andra kan uppfattas som ambivalenta. Exempelvis kan en person som anses ha hög kompetens men låg värme uppfattas som kylig och opålitlig (Fiske, Cuddy & Glick, 2007).

Fördomar i rekryteringsprocesser

Som rekryterare är det eftersträvansvärt att vid bedömning av en arbetssökande, exempelvis då man läser ett CV eller vid en intervju, lägga vikt vid relevant information som

säger något om vilken arbetsprestation man kan förvänta sig av personen.

Arbetslivserfarenhet, utbildning, personlighet och intelligens är några av de faktorer som är relevanta för huruvida man anses vara en lovande kandidat eller ej (Barrick & Zimmerman, 2009). Förutfattade meningar baserade på till synes irrelevanta attribut så som den ansökandes etnicitet eller kön, visar sig dock ha en stor effekt på hur den arbetssökande bedöms (Carlsson & Rooth, 2007; Olian & Schwab, 1988). Sådana fördomar motverkas effektivast genom ökad kontakt med gruppen mot vilken fördomarna finns, och att vi får dem motbevisade i möten med människor som inte passar in på dessa stereotyper (Lai, Hoffman & Nosek, 2013). Vid rekryteringar baseras dock ett beslut om anställning starkt på det första intrycket (Springbett, 1958), varför yttre attribut tycks spela en stor roll. Inte helt olikt de fördomar som existerar om personer med en viss hudfärg eller av ett visst kön, så påverkar också en persons attraktivitet hur de uppfattas.

Dipboyle, Fromkin och Wiback (1975) har i en studie visat att grad av attraktivitet ger en tydlig effekt både på vilka som anställs och hur pass kvalificerade de anses vara. I studien bedöms attraktiva personer generellt vara mer kvalificerade än icke attraktiva personer. Studien säger dock ingenting om huruvida det är attraktiva personer som bedöms extra positivt eller om det är oattraktiva personer som bedöms extra negativt i förhållande till alla andra, eller om skillnaderna sträcker sig åt båda hållen. Detta har undersökts i studier av Hamermesh och Biddle (1994), samt Pfeifer (2012) som båda har tittat närmare på skillnader i hur mycket attraktiva gynnas av sin attraktivitet kontra hur mycket oattraktiva missgynnas. De har på olika sätt undersökt förhållandet mellan attraktivitet och inkomst. Hamermesh och Biddle (1994) hittar en signifikant påverkan av attraktivitet där attraktiva personer har en högre genomsnittslön än medelattraktiva personer, och medelattraktiva personer i sin tur har en högre lön än oattraktiva personer. Skillnaden är störst mellan de medelattraktiva och oattraktiva, vilket tyder på att det är den oattraktiva gruppen som missgynnas i högre grad än vad de attraktiva gynnas. Vidare undersöks även könsskillnader där man finner att effekten av attraktivitet påverkade män något mer än kvinnor, dock är skillnaden svag. I sin diskussion nämns också risken med utomliggande faktorer som kan tänkas påverka både lön och attraktivitet, exempelvis socioekonomisk bakgrund. Relationens kausalitet kan också diskuteras, då det är tänkbart att en högre lön i sin tur kan bidra till en högre grad av attraktivitet. Pfeifers studie (2012) fokuserade också på attraktivitet kontra inkomst. Även här korrelerar attraktivitet positivt med inkomst, både för män och kvinnor. Hur sambandet såg ut var även här olika mellan könen och liknade till viss del Hamermesh och Biddles resultat.

Korrelationen var linjär bland kvinnorna men inte bland männen. Attraktiva och medelattraktiva män låg relativt jämnt vad gäller inkomst, medan de oattraktiva männen hade en betydligt lägre inkomst (Pfeifer, 2012). Vi önskar i denna studie på ett liknande sätt undersöka sambandet mellan attraktivitet och hur kandidater bedöms vid rekryteringar. Genom att introducera en grupp medelattraktiva individer kan vi undersöka hur de förhåller sig i relation till de attraktiva och oattraktiva. Vidare vill vi undersöka hur relationen mellan de tre olika attraktivitetsgrupperna ser ut för att se om sambandet mellan attraktivitet och bedömning är linjärt eller ej.

Fördomar gällande attraktivitet i rekryteringsprocessen är ett problem som också belysts och undersökts i Sverige. Rooth (2009) har undersökt problemområdet med fokus på hur övervikt och attraktivitetsnivå påverkar bemötande i rekryteringssituationer. Rooth lät rekryterare bedöma fiktiva cv:n tillsammans med bilder av personer med i förväg mätt attraktivitet och manipulerad övervikt. I analysen av resultatet mäts effekten för de olika variablerna både enskilt och tillsammans. Gällande attraktivitet ses en skillnad i resultatet mellan män och kvinnor. När attraktivitetsnivån sänks lika mycket för de sökande minskar sannolikheten att kallas till en intervju mer för män än för kvinnor. Bias av attraktivitet drabbar enligt studien alltså män starkare än vad det drabbar kvinnor (Rooth, 2009). Samspelet mellan kön och attraktivitet har tidigare också undersökts av Heilman och Saruwatari (1979), vars resultat visade på att män gynnas av att vara attraktiva oavsett typ av jobb, medan det för kvinnor skiljde sig åt beroende på vilken typ av tjänst det gällde. Vid rekrytering till ett chefsjobb gynnades, till skillnad från bland männen, de oattraktiva kvinnorna. Attraktiva kvinnor bedömdes endast bättre när anställningen inte var till ett chefsjobb (Heilman & Saruwatari, 1979). Detta visar att det är viktigt att undersöka hur sambandet mellan attraktivitet och bedömning i rekryteringssituationer ser ut mer specifikt, det är också viktigt att vidare undersöka eventuell interaktionseffekt mellan attraktivitet och kön.

Den tidigare nämnda studien av Dipboyle et al. (1975) visar även att oavsett om det är studenter som bedömer kandidaterna eller om erfarna rekryterare gör det så påverkas deras bedömning av kandidaternas attraktivitet. Även Gilmore, Beehr och Love (1986) undersökte skillnader mellan studenters och rekryterares bedömningar. Denna studie visar att även om studenter och rekryterare till viss del bedömer olika så har attraktivitetsbias en effekt i båda grupperna. Vidare undersöktes även om effekten av attraktivitet var lika stor vid olika typer av yrken. Yrken där attraktivitet skulle kunna tänkas ha en större effekt, där man i högre grad

interagerade med andra människor, jämfördes med yrken där man i stor utsträckning jobbade själv utan kontakt med andra. Studien hittade ingen signifikant skillnad mellan de två yrkestyperna utan effekten av attraktivitet slog igenom i båda instanserna. Viss kritik riktade de dock mot sin egen metod då de olika yrkestyperna inte var tillräckligt tydligt åtskiljda vad gäller grad av interaktion med andra människor (Gilmore et al., 1986).

Motivation till att kontrollera fördomar

Rohner, Walden, Anlér Blomberg & Carlsson (2013) undersöker i sin studie metoder för att kontrollera och motverka fördomar i förhållande till attraktivitet i rekryteringsprocesser. En viktig anledning till att undersöka området är enligt författarna den svårighet som finns i att undvika visuell information och möten mellan den arbetssökande och rekryteraren. I sin studie skiljer de på hur olika individer kontrollerar bias för attraktivitet beroende på hur internt respektive externt motiverade de är. Begreppen intern och extern motivation beskrivs i studier av Plant och Devine (1998). Intern motivation innebär en motivation till att uttrycka beteenden och åsikter som är grundade i ens egna ideal, oavsett vad andra tycker eller tänker om dem. Extern motivation innebär istället den typ av motivation som styr om man ger uttryck för beteenden och åsikter baserat på yttre faktorer så som grupstryck och andras åsikter. Både intern och extern motivation påverkar individers kontroll av fördomar, men i olika hög grad för olika individer. För att mäta intern och extern motivation har även specifika självskattningsskalor tagits fram (Plant & Devine, 1998). Rohner et al. (2013) visar att attraktivitetsbias minskar genom effekten av priming då bedömare i förväg får skatta sin interna motivation för att undvika fördomar gällande attraktivitet. De finner också att individer som är internt motiverade att agera fördomsfritt bedömer både attraktiva och oattraktiva bättre. Vi vill undersöka sambandet mellan motivation och bedömning mer generellt. Finns det en skillnad i hur motiverade individer är att undvika att favorisera attraktiva personer i förhållande till hur motiverade individer är att undvika att bedöma oattraktiva personer sämre, och är detta i sådana fall relaterat till hur kandidaterna faktiskt bedöms?

Syfte

Studiens syfte är att undersöka vilken inverkan individers attraktivitet har på hur de bedöms i rekryteringssituationer. Baserat på resultat i tidigare forskning ställer vi vår första hypotes (H1) att attraktiva kandidater kommer att bedömas bättre än oattraktiva kandidater.

Vi har i vår studie tre nivåer av den oberoende variabeln attraktivitet; oattraktiv, medelattraktiv och attraktiv och önskar närmare undersöka hur eventuella skillnader ser ut i bemötande mellan de olika attraktivitetsgrupperna. Anledningen till detta är att vi önskar undersöka hur de attraktiva och oattraktiva individerna bedöms i förhållande till de medelattraktiva individerna. Om skillnaden är störst mellan oattraktiva och medelattraktiva betyder detta att oattraktiva bedöms betydligt sämre än resten, och om skillnaden är störst mellan attraktiva och medelattraktiva så skulle det istället indikera att attraktiva blir väldigt privilegierade jämfört med de andra. Det tredje alternativet är att de medelattraktiva hamnar i mitten, så att sambandet mellan attraktivitet och bedömning är linjär. I likhet med Pfeifers (2012) och Hamermesh och Biddles (1994) studier kommer sambandet också att undersökas mellan kandidaternas kön för att undersöka eventuella interaktionseffekter mellan hur män och kvinnor bedöms beroende på deras attraktivitet. Tidigare forskning som undersöker hur sambandet mellan flera attraktivitetsgrupper ser ut, och dessutom studerat interaktionen av kön, har inte presenterat några tydligt enhetliga resultat. Detta innebär att specifika hypoteser är svåra att definiera och att dessa frågeställningar undersöks på ett mer explorativt sätt.

Syftet med studien är också att undersöka hur motivation påverkar i vilken utsträckning personer kontrollerar sin bias för attraktivitet. Vår andra hypotes (H2) är att personer med hög intern motivation kommer att visa mindre attraktivitetsbias, alltså att personer med hög intern motivation kommer att bedöma kandidaterna mer likvärdigt över attraktivitetsgrupperna. Hypotesen baseras på tidigare forskning (Rohner et al., 2013) som tycks tyda på detta samband. Vi undersöker också om det finns någon skillnad i hur motiverade personer är att undvika risken att favorisera attraktiva personer, jämfört med hur motiverade de är att undvika risken att bedöma oattraktiva personer sämre, samt om detta är relaterat till hur kandidaterna faktiskt bedöms. Även dessa frågeställningar undersöks explorativt då tidigare forskning i frågan är ofullständig och vi inte har tillräckliga grunder för att förutspå hur sambandet kommer att ser ut.

Eventuella resultat av vår studie kan användas för att vidare utveckla hjälpmedel som kan användas i rekryteringsprocesser. Då vi i större detalj än tidigare beskriver sambandet mellan sökandes attraktivitet och hur de bedöms så kan man närmare undersöka vart eventuella insatser och/eller hjälpmedel behövs. Många studier har på olika sätt bekräftat att attraktiva bemöts bättre än oattraktiva (Dipboyle, Fromkin & Wiback, 1975; Hosoda, Stone-Romero & Coats, 2003; Langlois et al, 2000; Rohner et al, 2013) men för att veta var extra uppmärksamhet är nödvändig och för att kunna ge råd åt de som arbetar med rekrytering är

det viktigt att undersöka om det är oattraktiva som drabbas värst eller om det är attraktiva som gynnas mest i dessa situationer. Tidigare forskning har på detta sätt undersökt attraktivitet i förhållande till inkomst (Hamermesh & Biddle, 1994; Pfeifer, 2012) medan vi istället kommer att fokusera på bedömning och val av arbetsökande.

Metod

Pilotstudie

För att hitta lämpliga bilder av personer att använda i vår enkät gjordes först ett pilottest. Initialt valdes 90 bilder ut, 45 kvinnor och 45 män, från en öppen databas på The University of Texas at Dallas hemsida (<http://agingmind.utdallas.edu/facedb>). För att utesluta effekten av andra påverkande faktorer valdes bilder med uppskattad gemensam ålder, etnicitet och humör varför förhållandevis unga (ca 20 - 30 år), vita personer valdes ut. Målet var att bilderna skulle likna bilder på verkliga CV:n av nyutexaminerade studenter i Sverige, utan att någon av bilderna skulle sticka ut märkvärt från de andra. Bilderna delades upp i två enkäter för att minska den tid det skulle ta att fylla i dem. Enkäterna bestod av 50 respektive 40 bilder med jämn könsfördelning. Genom ett bekvämlighetsurval valdes totalt 60 individer ut som svarade på någon av de två enkäterna. Varje bild bedömdes således av 30 personer. Deltagare ombads titta på bilderna och bedöma personernas attraktivitet på en 7-gradig skala som sträckte sig från mycket oattraktiv (-3), till neutral (0) och till mycket attraktiv (3). På samma sätt bedömdes även personens humör från mycket ledsen (-3), till neutral (0) och till mycket glad (3). Bilder med värden på attraktivitet som var tydligt positiva, negativa och som hade värden nära 0 valdes sedan ut. Detta för att hitta passande bilder till de tre kategorierna attraktiv, oattraktiv och neutral (som senare kom att kallas "medelattraktiv"). Valet av bilder baserades till viss del också på värdet på humör, så att det var så balanserat som möjligt mellan attraktivitetsgrupperna. Totalt valdes 12 bilder ut där det var två män och två kvinnor i varje attraktivitetsgrupp. I Tabell 1 visas de sammanlagda värdena för varje attraktivitetsgrupp, och i Tabell 2 visas resultaten från pilotstudien uppdelat i kön. Trots balansering för variabeln humör kunde en viss problematik här observeras där attraktiva kvinnor hade högst poäng, och attraktiva män hade lägst poäng. Även de oattraktiva männen visade en relativt låg poäng. Det var inte möjligt att göra en bättre balansering av humör med utgångspunkt i de 90 bilder som valdes till pilotstudien.

Tabell 1

Medelvärden från pilotstudie uppdelat i attraktivitetsgrupp.

Variablerna skattades på skalan -3 till 3.

Attraktivitetsgrupp	Attraktivitet (SD)	Humör (SD)
Attraktiva	1,625 (0,481)	0,817 (0,459)
Neutrala	- 0,241 (0,563)	1,041 (0,399)
Oattraktiva	- 1,625 (0,697)	0,568 (0,420)

Tabell 2

Medelvärden från pilotstudie uppdelat i attraktivitetsgrupp och kön.

Variablerna skattades på skalan -3 till 3.

Attraktivitetsgrupp/kön	Attraktivitet (SD)	Humör (SD)
Attraktiva Män	1,569 (0,799)	0,241 (0,715)
Attraktiva Kvinnor	1,650 (0,575)	1,350 (0,494)
Neutrala Män	- 0,167 (0,699)	1,033 (0,490)
Neutrala Kvinnor	- 0,317 (0,846)	1,050 (0,620)
Oattraktiva Män	- 1,800 (0,847)	0,483 (0,725)
Oattraktiva Kvinnor	- 1,450 (0,865)	0,650 (0,721)

Enkätundersökning

Deltagare. Enkäten besvarades av 60 personer. Två av dessa var ej korrekt ifyllda och i balanseringssyfte ersattes dessa med två nya enkäter vid ett senare tillfälle. Av de 60 deltagare vi kom att använda i analysen var antalet kvinnor 36 och antalet män 22.

Åldersfördelningen sträckte sig mellan 18-56 år, där medelåldern var 25,97 (SD 5,96). Två personer angav ej varken ålder eller kön. Psykologistudenter undveks aktivt, då de ansågs ha en större chans att lista ut studiens syfte och på så sätt påverka resultatet. Ingen av deltagarna angav att de studerade psykologi, dock var det tre personer som inte besvarade frågan om typ av studier.

Material. Enkäten bestod av två separata delar, Del 1 och Del 2. I Del 1 fick deltagare läsa en jobbbanners till en tjänst vid kundavdelningen på en bank. Arbetsuppgifterna beskrevs kortfattat och det framgick att kontakt med kunder skulle ske via telefon och mail. I annonsen

nämndes även att en ekonomisk högskole- eller universitetsutbildning var ett krav för att ansöka till tjänsten. Efter introduktionssidan följde 12 stycken numrerade cv:n med en tillhörande bild i över höger hörn. Bilden var i färg och mätte ca 4x5 cm. Texten på varje cv var uppdelad i utbildning, arbetslivserfarenhet samt en kortare presentation av personen på ca 4-5 meningar (Se appendix 1). Textinnehållet skiljde sig något mellan de olika cv:na, men gemensamt för samtliga kandidater var att de hade en kandidatexamen i ekonomi från något av Sveriges större universitet. Den personliga presentationen var formulerad i jag-form som om personen själv skrivit den och innehöll information om fritidsintressen, civil status och bakgrund. cv:t tog upp ca en tredjedels A4-sida. Under varje cv ombads deltagaren bedöma kandidaten enligt åtta egenskaper. Dessa egenskaper var tänkta att mäta kandidatens uppskattade värme och kompetens och bestod av orden "Trevlig", "Social", "Introvert", "Osympatisk" som mätte värme samt "Obegåvad", "Ansvarsfull", "Intelligent" och "Slarvig" som mätte kompetens. De åtta egenskaperna skattades på 7-gradiga skalor som sträckte sig från "Håller inte alls med" (1) till "Håller helt med" (7). Under dessa egenskaper följde frågan "Hur anställningsbar tycker du att personen är?", även den på en 7-gradig skala från "Inte alls anställningsbar" (1) till "Mycket anställningsbar" (7). Efter att ha läst och bedömt alla 12 cv:n ombads deltagarna att välja ut ett av dem att anställa till den tjänst som tidigare annonserats. Den sista frågan i Del 1 var "Vad tror du syftet med denna studie är?". Detta för att fånga eventuella fall där deltagare listat ut syftet med studien.

För att undersöka vad deltagarna själva la vikt på vid bedömningarna av varje cv bestod den första frågan i Del 2 av fyra faktorer där deltagaren fick skatta hur viktiga de varit i bedömningen av de olika kandidaterna. Dessa var "Personlig information", "Tidigare arbetslivserfarenheter", "Utbildning" och "Fysisk attraktivitet" på en skala från 1 (Oviktigt) till 5 (Viktigt). På nästföljande sida fick deltagaren ta ställning till åtta påståenden rörande extern och intern motivation mot attraktiva och oattraktiva personer. Skalorna var inspirerade av Plant och Devines (1998) skalor i extern och intern motivation. Dessa löd exempelvis "Jag försöker undvika att behandla personer bättre bara för att de är attraktiva, eftersom det är mot mina ideal.". Dessa påståenden skattades på en 9-gradig skala från "Stämmer inte alls" (1) till "Stämmer helt" (9). Efter dessa skalor följde två mer generella frågor "Hur ofta tänker du på att du kan riskera att vara överdrivet positiv mot någon på grund av att personen är attraktiv?" och "Hur ofta tänker du på att du kan riskera att vara överdrivet negativ mot någon på grund av att personen är oattraktiv?", även dessa på 9-gradiga skalor från "Mycket sällan" (1) till "Mycket ofta" (9). Slutligen följde en fråga där deltagaren bads att försöka bedöma sin egen

attraktivitet på en skala från 1 (Oattraktiv) till 7 (Attraktiv) (se Appendix 2). Den sista sidan i experimentet innehöll demografisk information om deltagarens ålder, kön och utbildning.

Procedur. Enkäten delades ut i studiemiljöer vid Lund Tekniska Högskola och Malmö Högskola. De som valde att vara med bjöds på tilltugg och erbjöds skriva upp sin mailadress för utlottning av biobiljetter och för att i framtiden få ta del av studiens resultat. Försättsbladet till enkäten beskrev kort studiens syfte som “Studien handlar om hur cv:n bedöms i rekryteringsprocesser”. Därefter följde instruktioner om enkäten samt att den uppskattades ta ca 20 minuter att fylla i. Först när enkätens båda delar var ifyllda ansågs medverkan vara fullbordad. Deltagande var frivilligt och enkäten besvarades anonymt.

Design. Till de 12 bilder som valts med hjälp av pilostudiens resultat komponerades 12 stycken fiktiva cv:n. Bilder med varje attraktivitetsgrupp och kön representerades lika många gånger på varje cv. I och med denna balansering kunde vi analysera vilken effekt bilderna har på deltagares omdömen.

Enlig rapporten “Tema: Utbildning; Könstruktur per utbildning och yrke 1990 - 2030” är antalet utbildade ekonomer år 2013 nästintill jämnt fördelat mellan män och kvinnor (Statistiska centralbyrån, 2010). Det var viktigt för oss att försöka hitta en fiktiv tjänst som inte är starkt anknyten till ett visst kön. Statistiken om jämn könsfördelning inom ekonomiutbildningar gjorde oss mer trygga i vårt val av en bank som den fiktiva arbetsplatsen.

Dataanalys. Under varje cv i enkäten fanns åtta egenskaper att bedöma kandidaten på. Fyra av dessa påståenden var omvända och vändes för att kunna jämföras med resterande fyra påståenden. Reliabiliteten mellan dem testades sedan för Chronbach’s alfa. Testet genomfördes för varje attraktivitetsgrupp samt uppdelat mellan könen för att kontrollera skalans reliabilitet för alla grupper. Resultaten visar Cronbach’s alfa koefficient för attraktiva män 0,78, medelattraktiva män 0,76, oattraktiva män 0,74, attraktiva kvinnor 0,79, medelattraktiva kvinnor 0,82, oattraktiva kvinnor 0,80. Samtliga visar på hög reliabilitet. Därmed kunde vi slå ihop dessa åtta påståenden till en gemensam variabel som vi valt att kalla total bedömning (TB). Även motivationsskalan i Del 2 testades för reliabilitet genom Chronbach’s alfa, testet visade på en låg reliabilitet (0,67). Vi testade också de externa samt interna motivationsfrågorna separat, även dessa visade låg reliabilitet (extern motivation 0,64, intern motivation 0,67). Eftersom skalorna har låg reliabilitet kommer frågorna att analyseras var för sig. För att kunna jämföra eventuella skillnader i hur attraktiva bedömdes i förhållande till medelattraktiva och hur medelattraktiva bedömdes i förhållande till oattraktiva togs en

differensscore fram. De räknades ut genom att räkna ut differensen mellan de olika attraktivitetsgruppernas medelvärden av TB, dessa kallades sedan "Differens attraktiva-medelattractiva" och "Differens medelattractiva- oattraktiva".

Resultat

I valet av kandidat till tjänsten valdes cv:n med attraktiva bilder i 50%, medelattractiva i 30% och oattraktiva i 20% av fallen. Ett Chi-square goodness-of-fit test visar en signifikant effekt av attraktivitet på val av bild, jämfört med om resultatet skulle vara jämnt fördelat över attraktivitetsgrupperna $\chi^2(2, n=60)=8,4, p=0,015$. Av de 60 enkäter som fyllts i valde 40 deltagare en kvinnlig kandidat och 20 en manlig. Denna könsskillnad är också signifikant enligt Chi-square goodness-of-fit där $\chi^2(1, n=60)=6,67, p=0,010$.

För att jämföra kandidaternas score på total bedömning (TB) mot deras attraktivitet och kön samt se hur dessa två faktorer interagerar gjordes en tvåvägs ANOVA, där de oberoende variablerna var kandidatens kön samt kandidatens attraktivitetsgrupp (attraktiv, medelattractiv eller oattraktiv). Huvudeffekter och interaktionseffekter presenteras i Tabell 3. En huvudeffekt hittades både för kandidatens attraktivitet och kandidatens kön. Detta innebär att både kandidaternas attraktivitet och deras kön signifikant påverkade hur de bedömdes på TB. För att se var skillnaden var störst genomfördes Bonferroni post-hoc test på samtliga variabler. Resultaten visade att medelvärdet för den attraktiva gruppen ($M=5,244, SE=0,084$) inte skiljde sig signifikant från den medelattractiva gruppen ($M=5,147, SE=0,084$) där differensen i TB var 0,097 ($SE 0,047, p=0,085$). Däremot visade testet att den oattraktiva gruppen ($M=4,982, SE=0,085$) skiljde sig signifikant från den medelattractiva gruppen ($M=5,147, SE=0,084$) med en differens på 0,165 ($SE 0,047, p<0,01$). Den största skillnaden i TB (0,262; $SE 0,045, p<0,01$) hittades mellan den attraktiva gruppen och den oattraktiva gruppen. Testet visade även att medelvärdet i TB mellan kandidaternas kön skiljde sig signifikant åt med en skillnad på 0,125 ($SE 0,047, p=0,01$), där kvinnliga kandidater hade medelvärdet $M=5,187 (SE=0,088)$ och manliga kandidater hade medelvärdet $M=5,062 (SE=0,079)$.

En interaktionseffekt mellan kandidatens attraktivitet och kandidatens kön hittades också, vilket innebär att deltagare tenderade att bedöma män och kvinnor olika beroende av attraktivitetsnivå. Detta resultat visualiseras i Figur 1 där vi exempelvis ser att attraktiva och medelattractiva män bedömdes i princip jämlikt medan oattraktiva män fick en lägre score. Bland kvinnliga kandidater var det istället de attraktiva kvinnorna som fick en högre score

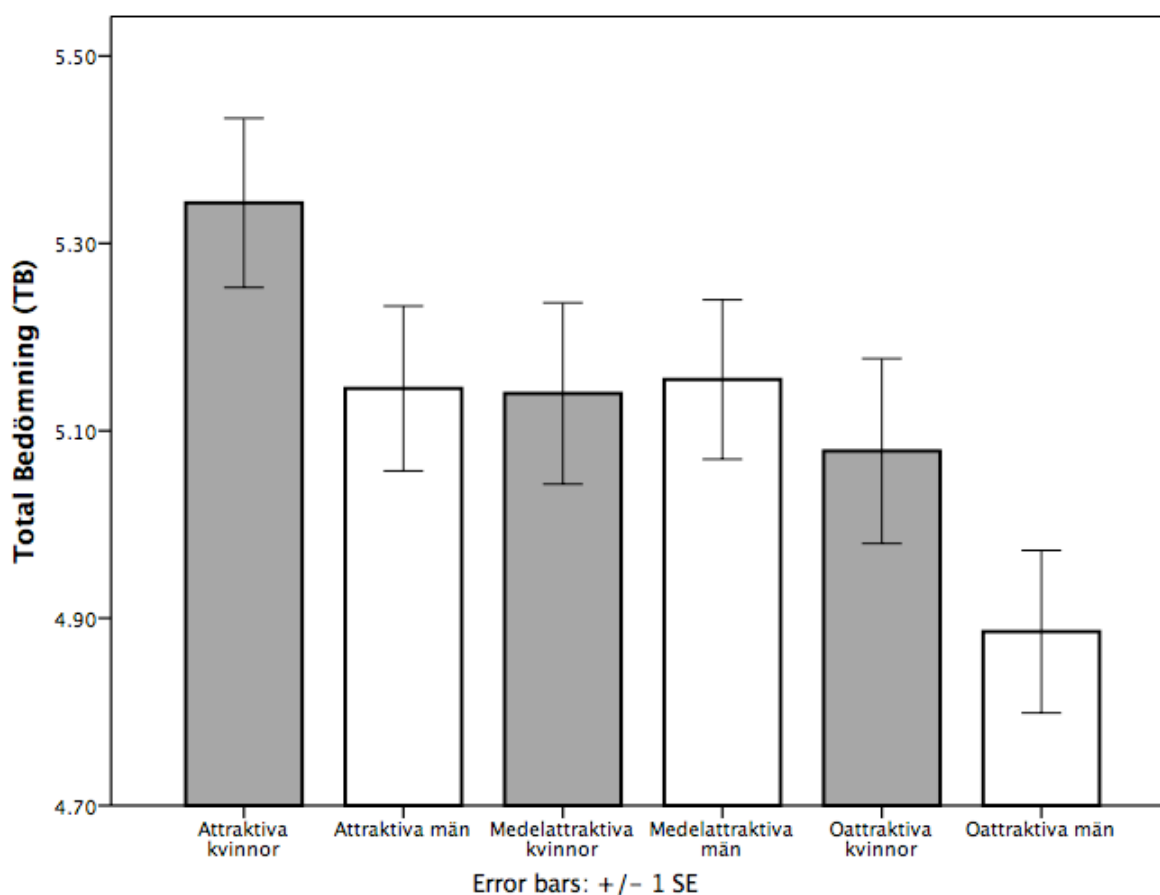
medan medelattraktiva och oattraktiva bedömdes lägre men relativt jämlikt. Totalt sett så bedömdes de attraktiva kvinnorna högst och de oattraktiva männen lägst på TB.

Tabell 3

Huvudeffekter och interaktionseffekter av kandidaternas attraktivitet och kön på Total Bedömning (TB).

Oberoende variabel	<i>F</i>	<i>p</i>	ηp^2
Kandidatens attraktivitet	(2, 57) 16,921	0,000	0,373
Kandidatens kön	(1, 58) 7,106	0,010	0,109
Kandidatens attraktivitet x Kandidatens kön	(2, 57) 4,057	0,023	0,125

Figur 1



Medelvärde i Total Bedömning (TB) uppdelat efter kandidaternas attraktivitetsgrupp och kön. TB sträcker sig över skalan 1-7.

För att beräkna korrelationen mellan extern och intern motivation med hur jämlikt deltagarna faktiskt bedömde kandidaterna gjordes en korrelationsanalys mellan de åtta motivationsfrågorna och de två differensvariablerna "Differens attraktiva - medelattraktiva" och "Differens medelattraktiva - oattraktiva". Differensvariablerna bestod av differensen i medelvärde på variabeln TB mellan attraktiva och de medelattraktiva kandidaterna, samt mellan medelattraktiva och oattraktiva kandidater. Pearson's korrelationskoefficient togs fram mellan dessa två differensvariabler och var och en av de åtta frågorna rörande extern och intern motivation enligt tabell 4. Inga signifikanta korrelationer hittades, vilket innebär att grad av intern och extern motivation inte påverkade attraktivitetsbias i bedömningen av TB.

Tabell 4

Pearsons korrelationskoefficient mellan de åtta motivationsfrågorna och differensvariablerna i TB.

Motivationsfråga	Differens Attraktiva/Medel	Differens Oattraktiva/Medel
IM1	- 0,146	0,045
IM2	- 0,116	- 0,156
IM3	0,073	0,127
IM4	0,073	0,23
EM1	- 0,100	- 0,121
EM2	0,046	- 0,065
EM3	0,025	- 0,017
EM4	- 0,169	0,049

**IM1-IM4= Intern motivation, fråga 1-4. EM1-EM4= Extern motivation, fråga 1-4.*

För att undersöka om det fanns en skillnad i hur motiverade individer var att undvika risken att bedöma attraktiva personer bättre i förhållande till hur motiverade individer var att undvika risken att bedöma oattraktiva personer sänns medelvärden fram för dessa frågor. I frågan om deltagare tänkte på risken att vara överdrivet positiv mot attraktiva personer var medelvärdet på den 9-gradiga skalan 4,48 (SD 2,62), och i frågan om de tänkte på risken att vara överdrivet negativ mot oattraktiva personer var medelvärdet 4,20 (SD 2,65). Båda låg nära mittpunkten 4,5 på skalan och ett T-test visade att dessa variabler inte skiljde sig signifikant från varandra ($t(59) = 0,97, p = 0,336$). Angivet svar på dessa två frågor testade också med Pearson's korrelationskoefficient med de två differensvariablerna, för att se om de påverkade hur jämt deltagare bedömt de olika attraktivitetsgrupperna i TB. Resultatet presenteras i tabell 5, inga signifikanta korrelationer hittades. Detta innebär att det inte

hittades någon skillnad i deltagarnas motivation av att undvika risken att behandla attraktiva bättre jämfört med motivation av att undvika risken att behandla oattraktiva sämre. Svaren på dessa frågor påverkade inte heller attraktivitetsbias i bedömningen av kandidaterna.

Tabell 5

Pearsons korrelationskoefficient mellan differensvariabler i TB och motivation att undvika risken att behandla attraktiva överdrivet positivt, samt motivation att undvika risken att behandla oattraktiva överdrivet negativt.

	Differens Attraktiva/Medel	Differens Oattraktiva/Medel
Risk positiv mot attraktiva	-0,139	-0,149
Risk negativ mot oattraktiva	0,054	-0,002

Diskussion

Många tidigare studier visar att individers attraktivitet påverkar hur de bedöms. Attraktiva personer bedöms bättre och får många fördelar på flera olika områden jämfört med mindre attraktiva, inte minst vid rekryteringsprocesser (Dipboyle, Fromkin & Wiback, 1975; Hosoda, Stone-Romero & Coats, 2003). De resultat vi redovisar i denna studie styrker detta fenomen och tycks i finare detalj beskriva hur sambandet mellan attraktivitet och bedömning inom rekryteringsprocesser ser ut. När deltagare i studien ska välja en kandidat att anställa till den fiktiva tjänsten så väljer 50% av dem en av de attraktiva kandidaterna, 30% väljer en medelattraktiv kandidat och 20% en oattraktiv kandidat. Skillnaden är här störst mellan de attraktiva och medelattraktiva, vilket kan tolkas som att de attraktiva kandidaterna gynnas mer än vad de oattraktiva missgynnas. Ser vi istället på resultatet av den totala bedömningen (TB) av varje kandidat så ser den annorlunda ut. Här är det ingen signifikant skillnad mellan de attraktiva och medelattraktiva kandidaterna medan det är en signifikant skillnad mellan de medelattraktiva och de oattraktiva kandidaterna. Detta samband liknar resultaten i Hamermesh och Biddles studie (1994). Resultaten i val av kandidat och bedömning av TB skiljer sig alltså lite från varandra. Värt att nämna är att dessa skillnader, trots sin signifikans, är relativt små. Skillnaden är tydligare i valet av vilken kandidat som ska anställas, då deltagarna måste välja ut vem utav kandidaterna som ska få tjänsten. Att resultaten är olika kan kanske bero på att man här på ett mer definitivt sätt ska välja en av alla kandidater istället för att bedöma samtliga på TB. Detta visar att mer forskning behövs på området för att undersöka om detta är ett återkommande mönster.

Kandidaternas attraktivitet påverkar hur de bedöms beroende på om de är män eller kvinnor. Denna interaktionseffekt indikerar att de kvinnliga kandidaterna gynnas mer av att vara attraktiva än vad de förlorar på att vara oattraktiva, medan det är tvärt om för de manliga. De medelattraktiva och oattraktiva kvinnorna ligger relativt jämnt i TB. Bland de manliga kandidaterna är det istället de oattraktiva männen som bedöms betydligt sämre än både de attraktiva och medelattraktiva. Detta resultat tycks likna flera tidigare studier (Hamermesh & Biddle, 1994; Rooth, 2009 och Pfeifer, 2012), som också fann att de oattraktiva männen drabbades värst. Skillnaderna, både i denna studie och i tidigare, är dock förhållandevis små.

Studiens resultat visar också en generell skillnad mellan hur kvinnliga respektive manliga kandidater bedöms, där kvinnliga kandidater bedömdes signifikant bättre på total bedömning än män, och också valdes i större utsträckning att anställas till tjänsten. Tidigare studier visar på att det finns en skillnad i hur män och kvinnor påverkas av attraktivitetsbias (Rooth, 2009; Heilman & Saruwatari, 1979). Saruwatari och Heilman (1979) hittar även ett resultat som visar att attraktivitetsbias påverkar bedömning av kvinnor i olika hög grad beroende av vilken typ av tjänst det gäller. Att kvinnliga kandidater bedöms bättre samt anställdes oftare i denna studie kan alltså bero på typ av tjänst, vilket medför att vi är försiktiga med våra tolkningar av resultatet då vårt val av en banktjänst kan ha haft en viss inverkan.

En viktig faktor som bör diskuteras är att studiens resultat till viss del tycks sammanfalla med den bedömning som gjordes av kandidaternas humör i pilotstudien. De som uppfattades ha gladast humör i pilotstudien var de attraktiva kvinnorna, vilka också var dem som fick högst poäng på TB. De attraktiva männen fick lägst poäng på humör i pilotstudien, vilket kan vara en förklaring till varför de ej skiljer sig från de medelattraktiva männen. Det fanns även vissa skillnader i humör över attraktivitetsgrupperna, vilket kan ha påverkat resultatet i vår studie. Den balansering som utfördes fokuserade främst på ett jämnt humör över attraktivitetsgrupperna, och i mindre utsträckning mellan könen på kandidaterna. Anledningen till detta var begränsade resurser i form av tid och bildmaterial. Det fanns ingen möjlighet att göra en bättre balansering mellan attraktivitet, kön och humör baserat på de 90 bilder som valts till pilotstudien. Ett gladare humör tycks alltså sammanfalla med en bättre bedömning. I framtida forskning bör därför effekten av kandidatens humör i större grad kontrolleras för att undvika eventuell påverkan.

Det vore intressant att i ytterligare studier undersöka könsskillnader i attraktivitetsbias vid rekrytering till olika typer av tjänster, och även för tjänster som anses vara stereotyp

manliga respektive kvinnliga. En annan aspekt som skulle vara intressant att undersöka är hur sambandet ser ut mellan attraktivitet och bedömning vid rekrytering till yrken där attraktivitet kan argumenteras vara viktigt, till exempel försäljningsyrken, liksom det som Gilmore, Beehr & Love (1986) har försökt undersöka. Dock misstänker de själva att de inte lyckades göra tillräckligt stor skillnad mellan de yrken som de valt att ha med i sin studie, och är därför försiktiga med att dra slutsatser utifrån sina resultat. Det skulle även vara intressant att vidare undersöka om skillnaderna mellan attraktivitetsgrupperna och män respektive kvinnor kan framstå olika beroende på situation. Exempelvis om attraktivitetsbias syns mer/mindre i rekrytering- eller uppsägningssituationer. Vidare kan man i framtida forskning addera fler variabler så som etnicitet och ålder på de arbetssökande för att ta fram en mer komplex och intersektionell analys av hur diskriminering i rekryteringssammanhang ser ut.

Till skillnad från Rohner et al. (2013), som hittade ett samband mellan intern motivation och en högre bedömning av alla kandidater, hittades ingen korrelation mellan intern motivation och TB i denna studie. Ingen korrelation kunde ses mellan deltagarnas motivationsgrad och bedömning av kandidaterna. Det fanns varken en korrelation mellan extern eller intern motivation och hur pass jämlikt kandidaterna bedömdes på TB. En anledning till detta kan vara att frågorna om motivation missförstås. Reliabiliteten av skalan visar på låg intern samstämmighet i hur våra deltagare har svarat, både för total motivation och uppdelat i extern och intern motivation. Då vi ändrat frågorna som mätte intern och extern motivation från Plant & Devines (1998) ursprungliga form för att bättre passa vår studie så kan innebörden av frågorna ha gått förlorad. Det kan ha lett till att begreppsvaliditeten minskat, alltså att vi efter omtolkning av frågorna inte lyckats mäta extern samt intern motivation. Vidare studier behövs för att kunna fastställa frågor och en skala för att mäta intern och extern motivation i samband med attraktivitetsbias. I studien försökte vi också mäta eventuella skillnader mellan motivation till att undvika att favorisera attraktiva i förhållande till motivation till att undvika att behandla oattraktiva sämre. Ingen skillnad hittades. På grund av en avsaknad av tidigare forskning inom just denna frågeställning komponerades frågor till denna del av experimentet på egen hand. Eftersom dessa frågor inte testats i förväg kan det vara så att de inte mätte det som önskades. Det skulle vara intressant att utveckla frågor för att på ett mer grundligt sätt kunna mäta dessa variabler.

Metoddiskussion

Det finns både fördelar och nackdelar med vårt val av metod. Fördelar med repeated measure som design är att detta är ett bra sätt att kontrollera för individrelaterade skillnader. Den interna validiteten stärks eftersom vi balanserat kombinationen av cv:n över alla attraktivitetsnivåer samt över könen. Eventuell påverkan av skillnader i de olika cv:na borde alltså inte påverka studiens slutgiltiga resultat. Studiens deltagare var studenter och även om tidigare forskning (Dipboyle et al., 1975; Gilmore et al., 1986) tyder på att studenter väljer likt personer som arbetar med rekrytering så kan den externa validiteten diskuteras. Resultatets generaliserbarhet hade kunnat höjas genom att välja deltagare som är utbildade inom rekrytering eller är verksamma inom den branschen. För att få ett mer generaliserbart resultat hade också antalet deltagare kunnat vara flera. Som tidigare nämnt visade sig reliabiliteten vara låg i skalan för intern och extern motivation. Denna hade kunnat formuleras annorlunda och testats i förväg för möjlighet att förbättra skalan. Gällande etiska aspekter i vår studie så fick deltagarna information både skriftligt i enkäten samt muntligt om att deltagande var frivilligt och att enkäten besvarades anonymt. Vi valde att placera oss i studiemiljöer där studenter kunde komma fram till oss och välja att vara med i undersökningen. För att inte kunna sammankoppla enkäter med deltagare placerades dessa i dokumentmappar direkt. Information gavs också både muntligt och skriftligt om att den uppskattade tiden för att fylla i enkäten var ca 20 minuter. Deltagare erbjöds även att skriva upp sin mailadress på ett separat papper så att vi vid ett senare tillfälle kunde skicka ett mail som utförligt informerar om studiens resultat.

Slutsatser

Vår första hypotes i denna studie var att i en rekrytering skulle attraktiva kandidater bedömas bättre än oattraktiva kandidater. Hypotesen tycks stämma, både när det kommer till vem som har valts till tjänsten och i resultatet av total bedömning av kandidaterna. Vi introducerade också en grupp medelattraktiva kandidater för att i större detalj kunna studera sambandet attraktivitet - bedömning. När en person skulle väljas ut till tjänsten valdes en attraktiv kandidat lika många gånger som en medelattraktiv och en oattraktiv tillsammans. De attraktiva bedömdes också mer fördelaktigt än de andra i de individuella bedömningarna, där den största skillnaden i bedömning dock hittades mellan de medelattraktiva och oattraktiva grupperna. Vårt resultat tyder på att det behövs en uppmärksamhet i hur kandidater bedöms under hela rekryteringsprocessen. Effekten av attraktivitetsbias är märkbar både vid

bedömning av kandidater samt vid det slutgiltiga valet om vem som ska anställas. Vilket i verkliga rekryteringssituationer skulle innebära att interventioner för att minska attraktivitetsbias behövs under hela rekryteringsprocessen. Då det är svårt att undvika visuell information och möten mellan arbetssökande och rekryterare i rekryteringssituationer hade eventuella interventioner främst kunnat handla om att försöka ta fram effektiva verktyg för att motverka attraktivitetsbias.

Vår andra hypotes var att personer som visar en högre grad av intern motivation också skulle visa mindre attraktivitetsbias i sina bedömningar. Vi hittar här inga signifikanta korrelationer, vilket som diskuterat kan bero på en bristfällig formulering av frågorna i vår enkät. Tidigare forskning (Rohner et al., 2013) har visat intressanta samband mellan extern och intern motivation och attraktivitetsbias, vilket tyder på att fortsatt forskning inom området är av intresse.

Referenser

- Barrick, M. R., & Zimmerman, R. D. (2009). Hiring for retention and performance. *Human Resource Management, 48*(2), 183-206.
- Carlsson, M., Rooth, D-O. (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics, 14*(4), 716–729.
DOI:10.1016/j.labeco.2007.05.001
- Cuddy, A. J.C., Fiske, S.T., Glick, P. (2008). Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS map. *Advances in Experimental Social Psychology, 40*, 61-149. doi: 10.1016/S0065-2601(07)00002-0
- Dipboye, R. L., Fromkin, H. L., & Wiback, K. (1975). Relative importance of applicant sex, attractiveness, and scholastic standing in evaluation of job applicant résumés. *Journal Of Applied Psychology, 60*(1), 39-43.
- 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.
- Fink, B., & Penton-Voak, I. (2002). Evolutionary psychology of facial attractiveness. *Current Directions on Psychological Science, 11*(5), 154–158. doi:10.1111/1467-8721.00190
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences, 11*(2), 77-83.
doi:10.1016/j.tics.2006.11.005
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (1991). *Social cognition* (2nd ed.): McGraw-Hill Book Company, New York, NY, England.
- Gilmore, D.C., Beehr, T.A., Love, K.G. (1986). Effects of applicant sex, applicant physical attractiveness, type of rater and type of job on interview decisions. *Journal of Occupational Psychology, 59*(2), 103-109.
- Hamermesh, D. S., & Biddle, J. E. (1994). Beauty and the labor market. *American Economic Review, 84*(5), 1174-1194.
- Heilman, M. E., & Saruwatari, L. R. (1979). When beauty is beastly: The effects of appearance and sex on evaluations of job applicants for managerial and nonmanagerial jobs. *Organizational Behavior & Human Performance, 23*(3), 360-372.

- 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(2), 431-462.
- 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), 390-414. Doi: 10.1037//0033-2909.126.3.390
- Langlois, J. H., Roggman, L. A., Musselman, L. (1994). What is average and what is not average about attractive faces? *Psychological Science*, 5 (4), 214–220. Doi: 10.1111/j.1467-9280.1994.tb00503.x
- Lai, C. K., Hoffman, K. M., & Nosek, B. A. (2013). Reducing implicit prejudice. *Social & Personality Psychology Compass*, 7(5), 315-330. Doi:10.1111/spc3.12023
- Olian, J.D., Schwab, D.P. (1988). The impact of applicant gender compared to qualifications on hiring recommendations; A meta-analysis of experimental studies. *Organizational behavior and human decision processes*, 41(2), 180-195. DOI: 10.1016/0749-5978(88)90025-8
- Pfeifer, C. (2012). Physical attractiveness, employment and earnings. *Applied Economics Letters*, 19(6), 505-510. DOI: 10.1080/13504851.2011.587758
- 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.
- Rhodes, G., Proffitt, F., Grady, J. M., & Sumich, A. (1998). Facial symmetry and the perception of beauty. *Psychonomic Bulletin & Review*, 5(4), 659–669. doi:10.3758/BF03208842
- Rohner, J-C., Walden, A., Anlér Blomberg, H., Carlsson, P. (2013). Reducing physical-attractiveness bias in hiring decisions: an Experimental investigation. (Lund Psychological Reports, 2013:2). Lund University, Department of Psychology.
- Rooth, D-O. (2009) Obesity, Attractiveness, and differential treatment in hiring. *Journal of Human Resources*, 44(3), 710-735.
- Springbett, B. M., (1958). Factors affecting the final decision in the employment interview. *Canadian Journal of Psychology/Revue canadienne de psychologie*, Vol 12(1), 13-22.
- Trujillo, L. T., Jankowitsch, J. M., Langlois, J. H. (2014) Beauty is in the ease of the beholding: A neurophysiological test of the averageness theory of facial attractiveness. *Cognitive, Affective And Behavioral Neuroscience*, 14(3), 1061–1076. DOI 10.3758/s13415-013-0230-2

Statistiska Centralbyrån, prognosinstitutet (2010). *Tema: Utbildning; Könstruktur per utbildning och yrke 1990 - 2030*. Hämtad 19 december 2014 från Statistiska Centralbyrån:

http://www.scb.se/statistik/publikationer/UF0521_1990I30_BR_A40BR1001.pdf

Appendix 1

CV 4

Utbildning

- **Teknikprogrammet**
Polhemsskolan, Lund
- **Kandidatexamen Företagsekonomi**
Uppsala Universitet



Tidigare arbetslivserfarenhet

- **Personlig assistent**
Humana AB

Personlig information

Mitt största intresse är att resa och uppleva saker. Min fasta punkt är hemma i Lund, där jag bor i ett kollektiv på väster tillsammans med två studenter. Jag är äventyrlig och aktiv. Jag gillar fartfyllda aktiviteter och provar gärna nya saker.

Skatta personen på följande komponenter:

Intelligent

1 2 3 4 5 6 7
Håller inte alls med Håller helt med

Trevlig

1 2 3 4 5 6 7
Håller inte alls med Håller helt med

Slarvig

1 2 3 4 5 6 7
Håller inte alls med Håller helt med

Social

1 2 3 4 5 6 7
Håller inte alls med Håller helt med

Obegåvad

1 2 3 4 5 6 7
Håller inte alls med Håller helt med

Introvert

1 2 3 4 5 6 7
Håller inte alls med Håller helt med

Ansvarsfull

1 2 3 4 5 6 7
Håller inte alls med Håller helt med

Osympatisk

1 2 3 4 5 6 7
Håller inte alls med Håller helt med

Hur anställningsbar tycker du att personen är?

1 2 3 4 5 6 7
Inte alls anställningsbar Mycket anställningsbar

Appendix 2

Nedan följer olika påståenden om attraktivitet. Indikera hur väl varje påstående stämmer in på dig genom att ringa in en siffra mellan 1-9 på skalan.

'Jag försöker undvika att behandla personer bättre bara för att de är attraktiva, eftersom andra kan reagera negativt på detta.'

Stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Stämmer helt*

'Enligt mina värderingar är det viktigt att försöka undvika att bedöma en person negativt, bara för att denna är oattraktiv.'

Stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Stämmer helt*

'Jag försöker undvika att behandla personer sämre bara för att de är oattraktiva, eftersom det är mot mina ideal.'

Stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Stämmer helt*

'Eftersom andra kan reagera negativt undviker jag att ha positiva tankar om en person, bara för att denna är attraktiv.'

Stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Stämmer helt*

'Jag försöker undvika att behandla personer bättre bara för att de är attraktiva, eftersom det är mot mina ideal.'

Stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Stämmer helt*

'Eftersom andra kan reagera negativt undviker jag att ha negativa tankar om en person, bara för att denna är oattraktiv.'

Stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Stämmer helt*

'Enligt mina värderingar är det viktigt att försöka undvika att bedöma en person positivt, bara för att denna är attraktiv.'

Stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Stämmer helt*

'Jag försöker undvika att behandla personer sämre bara för att de är oattraktiva, eftersom andra kan reagera negativt på detta.'

Stämmer inte alls 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Stämmer helt*

'Hur ofta tänker du på att du kan riskera att vara överdrivet positiv mot någon på grund av att personen är attraktiv?'

Mycket sällan 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Mycket ofta*

'Hur ofta tänker du på att du kan riskera att vara överdrivet negativ mot någon på grund av att personen är oattraktiv?'

Mycket sällan 1 2 3 4 5 6 7 8 9 *Mycket ofta*

Om du skulle försöka bedöma din egen attraktivitet, var på skalan nedan skulle du placera dig?

Oattraktiv 1 2 3 4 5 6 7 *Attraktiv*