



EXAMENSARBETE I PSYKOLOGI
KANDIDATUPPSATS

Ht 2011
Sektionen för lärande och miljö

Trötthet och fördomar
– En studie i diskriminering av överviktiga vid
mental trötthet

Författare
Miriam Sundlöf

Handledare
Jens Agerström

Examinator
Pia Rosander

Abstract

This study examined whether mental fatigue leads to increased discrimination against the obese. Using a dual process model, participants took part in an assessment task in a controlled laboratory setting, and thereafter completed an implicit association test (IAT), followed by an explicit question, where participants were asked to grade variances in the mental capacity between normal- versus overweight individuals. The intention was to explore possible obesity discrimination. Half of the group previously completed a strenuous memory task, with the purpose of achieving severe fatigue, in order to explore whether the bias increases with mental fatigue. Although the results revealed discrimination in all tests, there was no evidence of increased discrimination in mental fatigue. Possible improvement in the research design is discussed, as well as practical implications.

Keywords: implicit association test (IAT), mental fatigue, obesity, dual process model, automatic stereotypes

Abstract

Syftet med den här studien var att undersöka om mental trötthet leder till ökad diskriminering av överviktiga. Genom att använda en dual process-modell, inleddes undersökningen med en bedömningsuppgift som deltagarna fick utföra i labbmiljö. Vid ett senare tillfälle fick var och en ombesörja att de genomförde ett implicit associationstest (IAT), följt av en explicit graderingsfråga, där deltagarna uppskattade en eventuell skillnad i normal- kontra överviktigas mentala prestation. Syftet med dessa tester var att ta reda på om diskriminering mot överviktiga existerade inom gruppen i sin helhet på såväl implicit som explicit nivå. Hälften av gruppen hade genomgått en kraftig mental trötthetsbelastning före bedömningsuppgiften, med avsikt att se om bias mot överviktiga ökade vid mental trötthet. Resultatet för alla testningar var för sig visade på diskriminering mot överviktiga, men inte att det förekom någon högre diskriminering vid mental trötthet. Möjliga förbättringar i undersökningsdesignen diskuteras, liksom praktiska implikationer.

Nyckelord: Implicit Associationstest (IAT), mental trötthet, övervikt, dual process-modell, automatiska stereotyper

Introduktion

”Fördomar har vi alla”- är ett flitigt använt uttryck i flera sammanhang. En fördom handlar helt enkelt om att man indelar människor i olika grupper som generellt ses som bra eller dåliga. Individerna i dessa grupper anses ha gemensamma egenskaper och rationaliseras därmed i behändigt färdiga schabloner, så kallade stereotyper. Vissa stereotyper kan leda till att en individ döms på förhand, exempelvis att överviktiga kopplas ihop med negativa attribut såsom lat, inkompetent, eller rent av kanske mindre intelligent. Den/de gemensamma nämnaren/-na som utgör grupp kategoriseringen, kan baseras på vitt skilda attribut/beteenden, såsom exempelvis etnicitet, sexualitet, kön, rökning, etcetera. Listan kan göras lång... Texten nedan kommer att visa att fördomar dels kan vara medvetna, dels vara automatiska.

Automatiska fördomar är tankesystem vi blivit utrustade med, ofta genom vår uppväxt och uppfostran, men även genom den kultur vi lever i. Dessa är mer lättillgängliga, det vill säga att de appliceras snabbt och enkelt. Man kan säga att de sitter i ryggmärgen (Greenwald & Banaji, 1995). Ett exempel på en automatisk process är bilkörning, där föraren kan tänka på saker som vad familjen ska äta till middag eller fotbollsmatchen igår, allt medan kroppen utför själva körandet. Å andra sidan har vi medvetna, systematiska processer som är mer långsamma och reflekterande, vilket innebär att de kräver eftertanke för att praktiseras. Automatiska attityder genomsyrar samhället och kan därmed få oönskade konsekvenser för utsatta grupper (Agerström & Rooth, 2011). Gruppen av överviktiga får allt fler medlemmar och har även börjat uppmärksammas inom bland annat socialpsykologin. Agerström och Rooth (2011) visade till exempel att rekryterare som har automatiska fördomar gentemot överviktiga, i lägre utsträckning kallade dem till anställningsintervjuer.

Syftet med denna uppsats är att gå steget längre och studera huruvida befintliga stereotyper mot överviktiga uttrycks i högre grad då en person blivit mentalt uttröttad. Om ett sådant samband finns och en medvetandegörning av fördomar kan motverka diskriminerande beteenden (Greenwald & Banaji, 1995), blir det möjligt för individer i beslutsfattande positioner som påverkar andra människor, att därmed välja att inte vara uttröttade under bedömningsprocessen (såsom exempelvis under en anställningsprocess). Tanken här är helt enkelt att man med sådan kunskap kan öka medvetenheten om hur individens tillstånd påverkar synsättet och agerandet och på så vis främja ett mera jämlikt - och därmed icke-diskriminerande - bemötande.

Automatiska attityder påverkar beteenden

Förståelsen för att våra sociala beteenden inte bara motsvaras av attityder är vida känd idag. Vad som kan tyckas självklart blev egentligen inte riktigt beaktat förrän 1995, då Greenwald och Banaji i sin studie *Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-Esteem, and Stereotypes*, demonstrerade att omedvetna/implicita processer har en minst lika stor påverkan på beteenden som medvetna attityder. Detta trots att det finns ett dokumenterat exempel redan från 1934 då LaPiere, genom att ta ett kinesiskt par som reste över USA som exempel, visade att beteenden inte nödvändigtvis motsvaras av medvetna attityder (se McConnell & Leibold, 2001). Trots att studien i dag bara betraktas som en parentes, väckte den stor förvåning i sin samtid och var embryot till ett nytt sätt att resonera kring dessa kognitiva processer. Tidigare förutsattes det inom socialpsykologin att människans sociala beteende är någonting som finns i den medvetna sfären av hjärnan och som det därmed är möjligt att helt kontrollera (Greenwald & Banaji, 1995).

Forskare inom socialpsykologin, såsom Allport, Thurstone, Chave, Katz och Braly (i Greenwald & Banaji, 1995), identifierade under 1930-talet ”attityder” och ”stereotyper” som centrala begrepp för människans sociala beteenden. Dessa begrepp ansågs alltså ligga på en reflektiv nivå och teorier inom socialpsykologin byggde på detta antagande, vilket visade sig i undersökningsdesigner som bestod av exempelvis självuppskattningstester (Greenwald & Banaji, 1995).

Senare framkom resultat som visade att socialt beteende också kommer ur implicita/omedvetna processer. Jacoby med flera (Jacoby & Dallas, 1981; Jacoby et al, 1992; Jacoby & Witherspoon, 1982, i Greenwald & Banaji, 1995) har tagit fram metoder som visar att omedvetna minnen påverkar människan i hennes medvetna beslutsfattanden. Liknande resultat har framkommit inom studier av attityder, där bland annat Bergh et al (1992) och Fazio et al (1986) (i Greenwald & Banaji, 1995) pekar på att attityder aktiveras fortare än vad som kan tillskrivas medvetna processer. Istället förefaller subliminala stimuli som synbart inte har någon förklaring, ligga till grund för beteendet. Det sker en form av ”automatisk” aktivering, attityden är implicit. Individerna har ett set av referensramar som delvis omedvetet appliceras på nya människor och situationer (Greenwald & Banaji, 1995, McConnell & Leibold, 2001).

Då sociala beteenden är i ett sådant automatiskt tillstånd är hjärnan mer benägen att applicera tankemönster som ligger närmast till hands, det vill säga lättillgängliga ”beslutsmallar”. Exempel på detta är en rekryterare med fördomar mot invandrare som automatiskt sorterar bort

alla sökande med utländskt klingande namn, eller en anställare till ett tekniskt jobb som avvisar alla kvinnliga applikanter. Det skiljer sig från ett medvetet systematiskt tillstånd, vid vilket tankeprocessen är mer ansträngande/krävande och reflektiv. Inom socialpsykologin i dag är det vanligt att båda det implicita och explicita beaktas genom så kallade "dual process"-modeller (Agerström & Rooth, 2011).

Forskning kring rasism har visat att rasistiska attityder har gått från att vara öppna och fientliga till att bli mer "subtila och ambivalenta" (Ziegert & Hanges, 2005, s. 553). Enligt självuppskattningstester har rasistiska attityder minskat, men trots det fortgår diskriminering alltjämt (Ziegert & Hanges, 2005). Att människans beteenden avviker från resultatet i ett självuppskattningstest kan dels bero på att beteendet triggas på en omedveten nivå (och att individen därmed möjligtvis inte ens är medveten om sin fördom), men också på en ovilja att erkänna eller inse för andra såväl som sig själv att hon har åsikter som kan anses "fel" i olika sociala sammanhang, vilka därmed kastar ett mindre fördelaktigt sken på personen i fråga (McConnell & Leibold, 2001, Agerström & Rooth 2009). Vad som behövs för att undersöka beteenden, är en effektiv och säker mätmetod av automatiska associationer (Greenwald & Banaji, 1995; McConnell & Leibold, 2001), där individens egna åsikter inte färgar resultatet (Ziegert & Hanges, 2005).

Implicita Associationstestet - IAT

I ljuset av ovanstående resultat och behov, togs *the Implicit Association Test* (IAT) fram (IAT; Greenwald, MCGhee & Schwarz, 1998). Med IAT är det möjligt att studera individers fördomar mot olika "klassificeringsgrupper", såsom religion, ålder, etnicitet, eller hudfärg, utan att behöva oroa sig för att testdeltagarna påverkas av hur de vill framstå i sociala sammanhang (Agerström & Rooth, 2011). IAT har i USA främst används till att undersöka olika aspekter av rasism (McConnell & Leibold, 2001).

IAT är ett datoriserat klassificeringstest som används till att mäta individuella skillnader i automatiska (implicita/omedvetna) associationer gällande olika koncept (såsom vita respektive svarta människor) och attribut (som bra respektive dålig). Utföraren får olika stimuli som ska paras ihop utifrån direktiv. Ju längre svarstid, desto trögare association (Agerström & Rooth, 2011).

McConnell och Leibold (2001) visade att automatiska associationer kan resultera i ett diskriminerande beteende, genom ett experiment där vita studenter fick interagera först med en

vit försöksledare och därefter med en svart försöksledare, under samma former. De studenter som enligt IAT hade fördomar mot svarta, uppvisade ett mer negativt beteende mot dessa än mot vita, genom att de pratade mindre, log mindre, och även språket blev mer osäkert med fler felsägningar och tveksamheter. McConnell och Leibold's studie var den första att visa kopplingen mellan diskriminering mellan olika grupper, IAT och explicita tester. Intressant att notera är dock att de explicita testningarna inte korrelerade lika väl med deltagarnas beteende som IAT gjorde, vilket i sig också tyder på att beteendet kan ha styrts av automatiska fördomar.

Då IAT mäter implicita fördomar, är det en styrka att den kan visa på fördomar hos en individ som inte erkänner/inser för andra såväl som sig själv att hon har åsikter som individen tror kan anses olämpliga i sociala sammanhang (McConnell & Leibold, 2001). Ziegert och Hanges (2005) har påvisat att individer som motiveras av att inte uppvisa ett diskriminerande beteende, kan anpassa svaren vid ett självuppskattningstest, men inte vid IAT. Ziegert och Hanges (2005) demonstrerade också att de som har fördomsfulla implicita/automatiska rasistiska attityder, uppvisar ett diskriminerande beteende i situationer där särbehandling uppmuntras (climate for racial bias). Deltagarna i undersökningen fick granska arbetssökande och erhöll skriftliga instruktioner av en fiktiv VD inför rekryteringsprocessen. Hälften av deltagarna gavs information att VD:n föredrog en vit medarbetare. De som enligt IAT har rasistiska fördomar, var mer benägna att följa VD:ns önskemål under denna betingelse, då det sociala klimatet visade att det var acceptabelt att agera i enlighet med fördomarna. Man såg en tydlig trend, att med ökande IAT-resultat, ökade också diskrimineringen. De deltagare som inte uppmuntrades till särbehandling uppvisade så gott som obefintligt diskriminerande beteende, och där var snarare trenden sådan att ju högre fördomar som enligt IAT faktiskt fanns, desto mindre tendens till diskriminering.

Ytterligare en mängd forskning har gjorts på studenter under kontrollerade former, som visar att automatiska fördomar påverkar bedömningar av situationer och beteenden i olika sociala sammanhang. Se till exempel Greenwald et als. (2009) metaanalys av 122 rapporter som visar på IAT:s tillförlitlighet.

Agerström och Rooth (2009) visade att rekryterare i Sverige i mycket högre grad har implicita negativa attityder gentemot personer med arabiska namn, än vad explicita undersökningar resulterade i. Då rekryteringsbeslutet i mer eller mindre hög utsträckning också bygger på den ”magkänsla” rekryteraren får för kandidaten, är det ett område där det kan få faktiska konsekvenser i form av diskriminerande särbehandling av utsatta grupper. Rekryterarens vardag ser ofta sådan ut att han eller hon får kanske 200 svar på en jobbbanns, varav flera har liknande och likvärdiga meriter. Utifrån ett medföljande personligt brev på cirka en sida, ska

rekryteraren göra en urskilning som resulterar i att ett fåtal går vidare. Inte konstigt då, att faktorer såsom namn, ursprung, skriftspråk eller annat som svarar an till rekryterarens känslor, kan få stor tyngd. Det är snabba och viktiga beslut som ska fattas, vilket främjar implicita tankemönster snarare än mer reflekterande sådana.

En skåning vilken jobbar som rekryterare i Stockholm, skulle mycket väl kunna positivt särbehandla någon som skriver i sin ansökan att hon kommer från en ort i Skåne, då det kanske associerar till en trevlig barndom och hemkänsla. Rekryteraren behöver inte ens vara medveten om anledningen, utan snarare kan det vara så att valet förklaras i termer som att personen "har en utstrålning som passar företaget", eller något liknande. Således är det inte nödvändigt att ett särskiljande beteende härstammar ur en negativ känsla, men det får ändå en negativ konsekvens på grund av det inte bygger på en objektiv bedömning (andra förfördelas).

Kritik av IAT

IAT har setts lite som ett "underbarn" inom socialpsykologin, men har även mötts av kritik i rapporten *Strong Claims and Weak Evidence: Reassessing the Predictive Validity of the IAT* av Blanton et al. (2009). Rapporten granskar bland annat ovan nämnda forskningsresultat av McConnell och Leibold (2001) och Zeigert och Hanges (2005), och anser att några klara samband mellan rasistiska attityder enligt IAT och tillämpad rasism inte finns. Till exempel, menar Blanton et al, påverkas resultatet för mycket av ett fåtal outliers, vidare ifrågasätts tillförlitligheten i bedömningssystemet ("rater reliability"). I Zeigert och Hanges studie upptäckte Blanton et al. att i gruppen där rasism inte uppmuntrades, kom snarare en favorisering gentemot de svarta applikanterna efterhand som rasistiska fördomar enligt IAT ökade. Slutligen kritiserar studien att IAT (fram till rapportens publikation) inte applicerats på verkliga situationer, utan enbart i labb.

Med de frågor gällande bristfälliga kopplingar och dylikt som ställs upp i rapporten av Blanton et al. (2009), blir det desto viktigare med fler undersökningar som kan visa på graden av pålitlighet hos IAT. Greenwald et al. (2009) gjorde som respons en metaanalys av 122 forskningsrapporter som använt IAT i sin undersökningsmetodik. De sammanfattar att IAT i kombination med självuppskattningstester på mest tillförlitliga sätt motsvarar beteenden. Dessutom, vid "socialt känsliga ämnen" (Greenwald et al, 2009, s. 32), såsom rasism, var tillförlitligheten hos IAT hög, till skillnad från självuppskattningstesterna.

Automatiska stereotyper förankrat i verkligheten

Forskning har alltså visat att automatiska stereotyper genomsyrar samhället, vilket kan innebära att olika grupper kan vara utsatta för diskriminerande beteenden (Agerström & Rooth, 2011). Ett väsentligt ifrågasättande som lyftes av Blanton et al. (2009), var huruvida automatiska stereotyper medför någon påverkan ”i verkliga livet”. Agerström och Rooth (2011) var först med att visa att rekryterare som enligt IAT har implicita fördomar gentemot överviktigas prestationsförmåga, i lägre utsträckning kallade överviktiga till anställningsintervju. Agerström och Rooths forskning gällande fördomar mot överviktiga i arbetslivet har stor relevans, inte minst för att den är applicerbar på många i vårt samhälle idag (då antalet överviktiga blir allt fler), men även då det hittills är ett relativt outforskat område inom dessa sammanhang i socialpsykologin (se Agerström och Rooth 2011 för exempel på litteratur rörande överviktiga och anställningsprocessen). I Sverige lider 12% av fetma och 45% av övervikt eller fetma, i USA är motsvarande siffror 34% respektive 68% (Agerström & Rooth, 2011).

Finns samband mellan mental trötthet och diskriminering av överviktiga?

Beteenden som har sin grund i implicita betingelser har setts öka då kapaciteten som tilldelas uppgiften begränsas genom någon form av distraktion eller tidspress (Greenwald & Banaji, 1995). Är det då möjligt att dra slutsatsen att även när hjärnan ”går på sparlåga” på grund av mental uttröttning, kan en befintlig fördom uttryckas i högre grad? De kulturella koderna om vad som är rätt och riktigt, förefaller få mindre utrymme i ett visceralt (basalt) tillstånd. De primitiva motivationerna i hjärnan dominerar i högre utsträckning (Nordgren et al, 2006). Tidigare forskning har även sett att en ökad medvetandegörning av en implicit fördom, kan vara till hjälp för att motverka ett diskriminerande beteende (Greenwald & Banaji, 1995).

I nedanstående studie undersöks om en sådan koppling mellan mental trötthet och automatiska stereotyper gentemot överviktiga finns. Skillnaden mellan en grupp som utsatts för en mental trötthetsmanipulation och en kontrollgrupp jämförs. Frågan är; kommer de som blivit mentalt uttröttade att agera på ett mer ryggmärgsbetingat sätt? Det vill säga, kommer de som har implicita fördomar att i högre utsträckning fälla omdöme utifrån dessa?

Ovanstående text väcker följande huvudhypotes; individer som blivit mentalt uttröttade kommer att diskriminera mer jämfört med individer som inte är mentalt uttröttade.

Metodologin söker även besvara följande frågor:

- Påvisas diskriminering i undersökningen? Det vill säga, kommer överviktiga personer anses prestera sämre än normalviktiga personer intellektuellt sett, trots att de båda grupperna är matchade på meriter?
- Finns det effekt på implicit nivå, vilket innebär att man rent automatiskt associerar överviktiga med sämre resultat, jämfört med normalviktiga?
- I vilken utsträckning förutsäger automatiska associationer samt explicita stereotyper diskriminering?

Metod

Deltagare

Undersökningen utfördes på två grupper; dels 40 socionomstudenter vid Högskolan Kristianstad, dels 15 yrkesverksamma (för att få större bredd i studien). Av det totala antalet deltagare var 45 stycken kvinnor och 10 stycken män. Medelåldern = 30,7 år, $SD = 10,34$. Av de 55 som deltog i undersökningarna var 24 med i kontrollgruppen och 31 stycken blev trötthetsmanipulerade. IAT utfördes vid ett senare tillfälle och då valde endast 36 att medverka.

Utförande

Undersökningen bestod av totalt tre delar, varav två - trötthetsmanipulationen och bedömningsuppgiften (vilket är den beroende variabeln) - utfördes efter varandra och en senare - IAT - individuellt i hemmet. I samband med Implicit Associationstestningen ställdes också en direkt (explicit) fråga, där deltagarna ombads gradera överviktigas kompetens i relation till normalviktigas. Studenterna utförde moment ett och två på Högskolan Kristianstad och datan från de yrkesverksamma samlades in vid ett par senare tillfällen, i enlighet med metoden beskriven nedan.

Trötthetsmanipulation. Slumpmässigt väljs hälften av studenterna ut att delta i ett ”minnestest” som varar i 20 minuter. Syftet är att trötta ut försökspersonerna mentalt. Dessa informeras om att testet undersöker minneskapaciteten. På en skärm visas en siffersekvens med nio siffror under elva sekunder, därefter ombeds deltagarna att komma ihåg siffrorna under sju sekunder, varefter de uppmanas att ur minnet skriver ner det de kan komma ihåg. Momentet

upprepas 40 gånger, varje gång med nya niosiffriga sekvenser. Detta är enligt Nordgren et al. (2006) en kraftig form av trötthetsmanipulation.

Kontrollgruppen har under tiden haft ledigt (ca 30 min), så att de är utvilade inför den explicita bedömningsuppgiften. Det blir på så vis möjligt att undersöka huruvida fördomar uttrycks i större grad hos de individer där den kontrollerande funktionen tros minska, i och med den mentala tröttheten.

Bedömningsuppgift. Därefter informeras studenterna i försöksgruppen om att de ska göra ett test som handlar om social kognition. De får med hjälp av ansiktsfotografier på olika individer och slumpvis utvald fiktiv trivia information såsom ålder, kön, civilstånd, favoritbok, fritidsintressen med mera, uppskatta hur många ”tankenötter” respektive person klarar att lösa på 15 minuter. Enligt instruktionerna som studenterna får, är undersökningen avsedd att ”ta reda på varför vissa är bättre än andra på att bedöma människors förmåga”. Det egentliga syftet är däremot att undersöka i vilken utsträckning respektive person har fördomar mot överviktiga, på så vis att man kopplar ihop övervikt med sämre prestation. Detta blir möjligt då en av fotografierna (manipulerad i Photoshop) i undersökningen består av en överviktig. Tre av bilderna är så kallade fillers, det vill säga egentligen utanför undersökningen, medan de övriga två är de vars differens studien baseras på. Dessa två är män som i en förundersökning, där båda är normalviktiga, bedömts vara lika attraktiva. Den ena mannen har sedan manipulerats till att bli överviktig. På så vis är det endast vikten som skiljer dem åt. Kombinationen av faktatext och bild förekommer i fyra olika versioner, för att säkerställa att resultatet inte är beroende av informationen i texten. Även de olika faktatexterna har genomgått en förundersökning, för att fastställa att kompetensnivån uppfattas som likvärdig. Den beroende variabeln är antalet tankenötter som deltagarna tror att den överviktiga respektive normalviktiga personen klarar av att lösa. Ett positivt differensvärde visar på diskriminering av överviktigas mentala kapacitet, ett negativt beskriver motsatsen (det vill säga att överviktiga tros klara fler tankenötter än normalviktiga).

Implicit Associationstestet (IAT). Varje deltagare har vid ett senare tillfälle möjlighet att utföra IAT-testet hemma. IAT har sparats till sist, då det blir möjligt att vid testets utförande förstå syftet med hela undersökningen. Att personen förstår vad undersökningen går ut på, förändrar inte resultatet på IAT (McConnell & Leibold, 2001). Informationen som ges är att de ska utföra ett ”spelliknande sorteringstest” på datorn. I den här studien används den IAT som undersöker implicita stereotyper mot normal-/överviktiga, vilken Agerström och Rooth (2011) designade till sin undersökning om rekryterares fördomar gentemot överviktigas arbetsprestation och dess möjliga effekter på anställningsprocessen.

Genom att sätta pekfingrarna på tangenterna ”d” och ”k” får deltagaren trycka på respektive tangent för att sortera ord och bilder som dyker upp på mitten av skärmen i slumpvis ordning, till kategorin på höger sida eller på vänster sida av skärmen. Deltagaren har fått instruktioner om var orden ska kategoriseras (alltså till vänster eller till höger) och det är tiden det tar mellan det att ordet eller bilden dyker upp och aktören har klickat, som räknas.

Bilder på ansikten enligt kategorin normal- och överviktiga används. Totalt visas tolv bilder; tre män och tre kvinnor, ibland som normalviktiga och ibland som överviktiga (genom manipulation i Photoshop). I första blocket sorteras bilderna till kategorin *överviktig* eller *normalviktig* totalt 20 gånger. I andra omgången - även den med 20 visningar - sorteras olika adjektiv till kategorierna *högpresterande* respektive *lågpresterande*. Exempel på ord som associeras till högpresterande: *effektiv, produktiv, ambitiös*. ”Lågpresterande ord” är bland annat: *inkompetent, lat, långsam*. I tredje blocket som är en övningsrunda med 24 exempel, sorterar deltagaren dels adjektiv, dels bilder i fyra olika kategorier, men här delar *lågpresterande* och *normalviktig* samma tangent, medan *överviktig* och *högpresterande* delar den andra tangenten, vilket är icke-stereotypkongruent. Därmed förväntas en längre reaktionstid om fördomar finns. Runda fyra upprepar samma rutin, fast 40 gånger. Under femte omgången som har totalt 40 tangenttryckningar, tillämpas omvända tryckningar, det vill säga *överviktig/högpresterande* och *normalviktig/lågpresterande* byter tangenter. Omgång nummer sex är en övningsrunda med 24 klassificeringssituationer i de fyra olika grupperna med en viktig skillnad; *överviktig/lågpresterande* delar nu ena tangenten och *normalviktig/högpresterande* delar den andra, vilket är det stereotypkongruenta sambandet (kortare reaktionstid förväntas vid fördomar). Det sjunde momentet är en upprepning av nummer sex, totalt 40 gånger.

Alltså, ju fortare reaktionstiden är i förhållande till det omvända, desto starkare associationen och därmed eventuella fördomar. Här förväntas alltså kopplingen (reaktionstiden) *överviktig/lågpresterande* och *normalviktig/högpresterande* gå fortare, om den implicita fördomen mot överviktiga finns. Skillnaden mellan de kongruenta och icke-kongruenta reaktionstiderna har omvandlats till ett *D*-värde, i enlighet med Greenwald et als. (2003) rekommendationer, där ett positivt värde indikerar att normalviktiga är mer högpresterade än överviktiga, och ett negativt värde visar motsatsen (att överviktiga presterar bättre).

Explicit graderingsfråga. Som avslutning på IAT:t ställs en fråga där utföraren får gradera över- kontra normalviktigas kompetens på en skala från ett till fem, där ett innebär att överviktiga presterar mycket bättre än normalviktiga, tre innebär ingen skillnad, och fem innebär att normalviktiga presterar mycket bättre än överviktiga.

Resultat

Det som ämnades ta reda på (huvudhypotesen) var huruvida individer som blivit mentalt uttröttade, kommer att diskriminera mer jämfört med individer som inte blivit mentalt uttröttade.

Det första som behövdes undersökas var om det förekommer diskriminering gentemot överviktiga i urvalet överhuvudtaget. I bedömningsuppgifterna, där deltagarna skulle uppskatta antalet tankenötter olika individer tros klara, visar resultatet att normalviktiga bedömdes lösa fler tankenötter ($M = 5,22$, $SD = 1,87$) än överviktiga ($M = 4,53$, $SD = 2,04$), vilket innebär en differens på ,69. Resultatet visar att det finns en diskrimineringseffekt som är marginellt signifikant, $t(54) = 1,86$, $p = ,07$. Alltså ansågs normalviktiga ha högre mental förmåga än överviktiga.

Väsentligt var också att utröna om det fanns någon viktstereotyp på implicit nivå, det vill säga förekom IAT effekt? Eftersom testet utfördes vid ett senare tillfälle och på individuell basis, valde inte alla som deltog i de tidigare momenten av undersökningen att genomföra testet ($n = 36$). Då D -värdets medel är ,66 och $t(35) = 9,46$, $p = ,00$ är signifikansen mycket hög, eftersom värden mellan noll och ett här indikerar diskriminering gentemot överviktiga. (Ett negativt värde hade å andra sidan visat på diskriminering mot normalviktiga.)

På den explicita frågan, där IAT-deltagarna ombads uppskatta överviktigas prestationsförmåga i relation till normalviktigas, finns också en uttalad stereotyp gentemot överviktiga. På en femgradig skala, där fem betyder att normalviktiga presterar mycket bättre än överviktiga, tre betyder likvärdiga prestationer och ett betyder således normalviktiga presterar mycket sämre än överviktiga, blev $M = 3,42$, $SD = ,55$, $t(35) = 4,51$, $p = ,00$.

Intressant att notera är att det inte finns någon korrelation mellan de implicita stereotyperna som IAT påvisade och resultatet av bedömningsuppgifterna, $r = -,17$, $p = ,32$, trots att det förekommer såväl stereotypering av som diskriminering mot överviktiga i undersökningarna var för sig. Inte heller upptäckts något samband mellan ovanstående variabler och den explicita uppskattningsfrågan (sambandet mellan IAT och explicita frågan; $r = -,07$, $p = ,67$, och sambandet mellan bedömningsuppgifterna och explicita frågan; $r = ,01$, $p = ,96$).

Uttalad stereotyp gentemot överviktiga finns alltså, men, för att komma till huvudhypotesen, förekommer diskriminering i högre grad hos den grupp som blivit utsatt för trötthetsmanipulationen? 31 stycken blev uttröttade och 24 stycken var i kontrollgruppen. Kontrollgruppen bedömde att normalviktiga klarade ,75 fler tankenötter än överviktiga, medan

gruppen som blivit utsatt för trötthetsmanipulationen uppskattade att normalviktiga klarade ,65 fler tankenötter än överviktiga. Dessutom, $t(53) = ,14$, $p = ,89$, vilket innebär att det inte går att utröna något samband mellan trötthet och ökad diskriminering, då p -värdet faller väl inom slumpens ramar.

Diskussion

När attityder och stereotyper blev allt mer centrala begrepp inom socialpsykologin, fästes uppmärksamheten främst på hjärnans medvetna processer. Efterhand som undersökningsdesignerna blev mer sofistikerade – och därmed kom att närma sig verkligheten alltmer – insåg forskare att även de omedvetna kognitiva processerna har stor betydelse för hur vi bedömer och agerar gentemot andra människor. Det har gjorts undersökningar som belyser de potentiella implikationerna av individers agerande i enlighet med dessa automatiska associationer. Exempel på detta är Ziegert och Hanges (2005) labbstudie, där personer med implicita fördomar mot svarta i högre utsträckning rekryterade vita om de blev uppmuntrade att göra så. Tidigare forskning i arbetslivet har även visat att diskriminering förekommer på implicit nivå och även att det påverkar våra beslutsfattanden, då exempelvis Agerström & Rooths (2011) studie demonstrerade att överviktiga blev utsatta för diskriminering av rekryterare med automatiska fördomar mot desamma. Dessutom finns det situationer då dessa implicita, så kallade ”ryggmärgsbetingade”, associationer antas få större utrymme, exempelvis vid stress eller trötthet (se Nordgren et al, 2006).

I den här analysen undersöktes om det finns ett samband mellan trötthet och ökad diskriminering mot överviktiga, med tanken att en medvetandegörning i så fall kan minska fortsatt diskriminering, vid exempelvis rekryteringsprocessen. Arbetsgivaren bör då få ett ansvar att se till att rekryteraren inte är kognitivt belastad (exempelvis trött) under förloppet. Då, vad jag vet, koppling stereotyper mot överviktiga och trötthet inte gjorts tidigare, fann jag det relevant att undersöka ett eventuellt samband. Jag valde att göra ett labbtest, för att kunna ha så god påverkan och kännedom om de olika variablerna som möjligt.

Förvånande nog visar resultatet ovan att hypotesen inte bekräftades, trots att de olika undersökningarna var för sig visade på diskriminering gentemot överviktiga. Det förekom alltså inget samband mellan trötthet och ökad diskriminering. Frågan är då varför det förväntade resultatet uteblev här? En viktig förutsättning för att testet ska fungera, är att gruppen som blev trötthetsmanipulerad verkligen var mentalt uttröttad, detta för att ”den kontrollerande muskeln i hjärnan” ska sättas ur spel. Jag använde mig av Nordgren et als. (2006) kraftiga

trötthetsmanipulation på 20 minuter och i deras undersökning gav det förväntad effekt. Kan det då vara så, att det finns någon annan anledning till att gruppernas resultat i detta hänseende inte skilde sig åt? Det är värt att fundera över om kontrollgruppen verkligen *var* pigg. En faktor som kan ha spelat roll, är att experimentet var förlagt direkt efter lunch, vilket möjligtvis kan ha medfört att deltagarna överlag var trötta. Till eventuella framtida liknande undersökningar, bör denna variabel kontrolleras i högre utsträckning. Jag hade ett underlag på 55 personer, vilket möjligtvis var för litet för att påvisa en effekt. Eftersom det finns möjliga förändringar att göra i undersökningsmetodiken, som eventuellt kan vässa densamma, samt att effekten av implicita fördomar vid mental trötthet potentiellt sett kan leda till orättvisa konsekvenser i samhället, kan det vara av intresse att utforska ämnet vidare.

Resultatet visade också att det inte fanns någon korrelation mellan bedömningsuppgifterna, IAT och den explicita frågan, vilket är underligt med tanke på att resultaten i undersökningarna var för sig, visade på fördomar och diskriminering mot överviktiga. Detta kan möjligtvis bero på att diskrimineringseffekten för bedömningsuppgiften var marginellt signifikant, samtidigt som inte alla valde att utföra IAT ($n = 36$), där diskrimineringseffekten å andra sidan var starkt signifikant. Återigen speglar resultatet en problematik i det minskade deltagarantalet, då IAT får låg statistisk styrka.

Praktiska implikationer

Även om denna studie inte kunde styrka ett samband mellan trötthet och ökande diskriminering, så fanns en generell diskriminering på explicit och implicit nivå, samt på bedömningsuppgiften. Då denna studie, likväl som tidigare forskningsresultat, visar på en nedsättande attityd gentemot överviktiga, väcks frågan hur samhället ska hantera denna problematik. Skulle lagstiftning vara ett lämpligt redskap? Hur skulle i så fall en sådan lag se ut och vad skulle konsekvenserna kunna bli? Kan det gå så långt att det blir en fråga om kvotering? Vilka andra ”utsatta grupper” skulle då komma på tal? Allergiker? Före detta fängelsekunder? Ålder? Fula? Rökare? Var slutar arbetsgivarens rätt att välja vem han/hon ”tycker bäst om”, och var börjar kravet på att anställa den med ”bäst meriter”?

Ett samhälle som lagstiftar om det mesta har på många sätt redan missat andra viktiga prioriteringsfrågor, såsom till exempel uppfostran och utbildning, för däri tycker man att det vore självklart att det borde ingå förståelse för att individers förmåga inte hänger på utseende, religion eller härkomst. Det finns också en fara i allt för många lagar, som snarare kan verka

som en stram korsett, istället för att främja kreativitet och utveckling (människor slutar tänka själva).

Ovanstående funderingar leder in på frågan om det faktiskt finns situationer då det är försvarbart att välja bort någon på grund av fysiska attribut som anses olämpliga. En tung jockey skulle aldrig bli anställd av hästägaren, då hans vikt skulle medföra ett direkt handikapp och markant minska vinnarchanserna. Detta är det ingen som ifrågasätter. Hur är det med en receptionist? Kan man kravspecificera att han eller hon bör ha ett tilltalande utseende, eftersom en sådan person ofta är ansiktet utåt på företaget? Är det moraliskt försvarbart? Kan man anse en kraftigt överviktig dietist trovärdig?

Det går inte att bortse från att vår diskrimineringsförmåga har spelat en stor roll i människans utveckling och överlevnad. Det hjälper oss att fatta snabba beslut, såsom att välja ut den bästa och näringsrikaste frukten, det svagaste bytet, eller att urskilja den största faran (och därmed kanske ta till harvärjan). Även om många instinktiva beslut som fattas idag inte har direkt med fysisk överlevnad att göra, använder hjärnan samma mall för att strukturera upp informationen. Uppfostran, trossystem, utbildning och egna erfarenheter ligger till grund för våra värderingar. Stereotyper kan således vara exakta och fördomar inte nödvändigtvis negativa.

Detta till trots är det självklart oförsvarbart med osaklig diskriminering mot övervikt.

Nyckelpersoner i samhället bör få ökad insikt i problematiken. Vad gäller rekryteringsprocessen ligger ansvaret hos arbetsgivaren att se till att arbetssökanden har så goda förutsättningar som möjligt att bli behandlad på ett rättvist sätt. Att låta rekryteringsansvarig utföra ett IAT, är säkert ingen dum idé. Med ökad självkänedom blir det förhoppningsvis möjligt att, åtminstone till viss del, motverka ett diskriminerande beteende. Ett annat sätt kan vara att avråda människor från att skicka med bilder (ansökningarna kan göras ytterligare anonyma genom att utesluta kön, ålder och namn, vilket motverkar andra former av diskriminering). Genom att öka chanserna att komma till intervju, har den sökande större möjlighet att ge ett helhetsintryck som potentiellt sett kan överskugga eventuella fördomar. Dyliga åtgärder kan göra skillnad, men för att komma åt problemet i större skala krävs att så många som möjligt får ta del av de undersökningar som gjorts och inse konsekvenserna som följer av de implicita fördomar som många av oss går och bär på!

Referenser

- Agerström, J., & Rooth, D. (2009). Implicit prejudice and ethnic minorities: Arab-Muslims in Sweden. *International Journal of Manpower, 30*, 43-55.
- Agerström, J., & Rooth, D. (2011). The Role of Automatic Obesity Stereotypes in Real Hiring Discrimination. *Journal of Applied Psychology, 96*, 790-805.
- Blanton, H., Jaccard, J., Klick, J., Mellers, B., MitvHELL, G., & Tetlock, P. E. (2009). Strong Claims and Weak Evidence: Reassessing the Predictive Validity of the IAT. *Journal of Applied Psychology, 94*, 567-582.
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review, 102*, 4-27.
- Greenwald, A. G., Nosek, B. A., & Banaji, M. R. (2003). Understanding and using the Implicit Association Test: I. An improved scoring algorithm. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*, 197-216.
- McConnell, A. R., & Leibold, J. M. (2001). Relations among the Implicit Association Test, discriminatory behavior, and explicit measures of racial attitudes. *Journal of Experimental Social Psychology, 37*, 435-442.
- Greenwald, A. G., Pochlman, T. A., Uhlmann, E. L., & Banaji, M. R. (2009). Understanding and Using the Implicit Association Test: III. Meta-Analysis of Predictive Validity. *Journal of Personality and Social Psychology, 97*, 17-41.
- Nordgren, L. F., van der Plicht, J., & van Harreveld, F. (2006). Visceral Drives in Retrospect: Explanations about the Inaccessible Past. *Psychological Science, 17*, 635-640.
- Ziegert, J. C., & Hanges, P. J. (2005). Employment discrimination: The role of implicit attitudes, motivation, and a climate for racial bias. *Journal of Applied Psychology, 90*, 554-562.