



OLVASS FELESLEGESET!

## **Implicit munkateljesítmény sztereotípiák Svédországban az etnikummal és a túlsúllyal kapcsolatban**

**SÁNTA TAMÁS<sup>6</sup>**

A kutatás munkaadók és tanulók körében vizsgálta az implicit és explicit munkateljesítménnyel kapcsolatos sztereotípiák kialakulásának esélyét arab-muszlim férfiak és túlsúlyos emberekkel szemben.

A kísérletekben előbb az úgynevezett Implicit Asszociációs Tesztet (IAT), felhasználva vizsgálták, hogy vajon a kutatásban résztvevő svéd munkaadók és tanulók viseltek-e implicit attitűdökkel, valamint implicit munkateljesítmény-sztereotípiával arab-muszlim férfiakkal szemben svéd férfiakhoz képest, illetve túlsúlyos emberekkel szemben normál testsúlyúakhoz képest. Fontosnak tartom kiemelni, hogy a kutatás csak arab-muszlim férfiakra koncentrált, vagyis nőkre nem, de a túlsúlyos emberekkel kapcsolatban a kísérlet mindkét nemre koncentrált.

Az Implicit Asszociációs Teszt egy computer alapú teszt, amely az implicit sztereotípiát asszociációs technikával méri. A klaviatúrán a „d”, illetve a „k” billentyűk reprezentálják a képernyő bal, valamint a jobb oldalát. A kísérletben résztvevő sorolja két csoportba a stimulusokat. Ezek a stimulusok lehetnek szavak vagy képek, melyek a képernyő közepén jelennek meg. A gép a döntések gyorsaságát méri milliszekundumokban. A kísérletben a résztvevő munkaadók és tanulók előtt a képernyőkön szavak, nevek, képek, illetve fotók jelentek meg, s ezeket kellett osztályozniuk a klaviatúra segítségével.

A kutatás számára három IAT tesztet fejlesztettek ki: 1. Muszlim – Svéd férfiak munkateljesítmény-sztereotípiája. 2. Túlsúlyosak – Normál súlyúak munkateljesítmény-sztereotípiája. 3. Muszlim – Svéd férfiak attitűd. A tesztek segítségével összesen öt kísérletet folytattak le tanulók és munkaadók körében, amelyekhez explicit sztereotípiát mérő kutatási megoldásokat is hozzárendeltek. A kísérleteket a következő összegző táblázat mutatja be részletesebben.

<sup>6</sup> II. éves doktorandusz, Debreceni Egyetem Humán Tudományok Doktori Iskola Szociológia és Társadalompolitika Doktori Program.



**OLVASS FELESLEGESET!**

1. táblázat. A kutatásban alkalmazott kísérletek és azok mérési technikái

<b>KÍSÉRLET</b>	<b>IAT</b>	<b>EXPLICIT MÉRÉS</b>
1A. kísérlet: Tanulókkal	Arab-muszlim attitúd  Arab-muszlim munkateljesítmény-sztereotípiák	Érzésmérő  Munkateljesítmény-sztereotípia értékelő
1B. kísérlet: Munkaadókkal	Arab-muszlim munkateljesítmény-sztereotípiák	Érzésmérő  Munkateljesítmény-sztereotípia értékelő  Alkalmazás preferencia
1C. kísérlet: Munkaadókkal	Arab-muszlim attitúd	Érzésmérő  Alkalmazás preferencia
2A. kísérlet: Tanulókkal	Túlsúlyos emberek munkateljesítmény-sztereotípiák	Munkateljesítmény-sztereotípia értékelő
2B. kísérlet: Munkaadókkal	Túlsúlyos emberek munkateljesítmény-sztereotípiák	Munkateljesítmény-sztereotípia értékelő  Alkalmazás preferencia

*Forrás:* Agerstöm et al. 2007; saját szerkesztés.

Amint a táblázatból is kitűnik, mind az öt kísérletben mértek implicit (tudatalatti) és explicit tudatos) előítéleteket tanulók és munkaadók körében. Az implicit vizsgálatoknál az Implicit Asszociációs Tesztet (IAT) alkalmazták, míg az explicit méréseknél három eszközt vettek igénybe: érzésmérőt (feeling thermometer), munkateljesítmény-sztereotípia értékelő (performance stereotype rating), valamint alkalmazás preferencia (hiring preference).

A dolgozat szerzői megkülönböztetnek ízlés-alapú (taste-based) diszkriminációt (egy munkaadó explicit negatív attitúddal van egy bizonyos társadalmi csoport ellen) és statisztikai diszkriminációt, vagyis amikor a munkaadó kapcsolatba hoz egy tulajdonságot és a rossz munkahelyi teljesítményt, s ennek alapján viselkedik sztereotíp módon egy társadalmi csoporttal szemben.

A kutatók szerint a fent említett két diszkriminációtípus nem csupán tudatos szinten működik, hanem az előítéletek, s éppen ezért a diszkrimináció talán a tu-



## OLVASS FELESLEGESET!

datalatti szinteken is működik, vagyis ezért nem biztos, hogy a diszkriminatív magatartás mindig tudatos döntés eredménye. Elképzelhető, hogy egy munkaadó nincs is tudatában annak a belső folyamatnak, ami a diszkriminatív magatartást életre hívja. Vagyis nem tudatosan, hanem ezt a tudatos szintet mintegy megelőzve, a priori, diszkriminál. A tanulmány több ilyen irányú korábbi kutatást említ meg, melyek alátámasztani látszanak a kutatók következtetéseit. Például amikor svéd, illetve tipikusan arab-muszlim hangzású nevek szerepeltek fiktív jelentkezési lapokon, 50%-kal több esélye volt a svéd hangzású név „viselőjének” állásinterjúra, mint a tipikusan arab-muszlim név „hordozójának” (Carlsson – Rooth 2007; Rooth 2007a). Fényképes vizsgálat során hasonló eredményre jutottak a kutatók, ekkor 20%-kal nagyobb esélye volt a normál súlyú embernek a túlsúlyosakhoz képest (Carlsson – Rooth 2007; Rooth 2007a).

A tanulmány reflektál az attitűdök és a sztereotípiák tradicionális méréseinek korlátaira is. A hagyományos mérési folyamatokban a sztereotípiák mérésekor azt vizsgálták a kutatók, hogy a vizsgálati alanyoknak milyen hiedelmei vannak egy adott társadalmi csoporttal kapcsolatban. Az attitűdök mérésénél pedig a vizsgálatban szereplő alanyoknak milyen gondolatai, illetve érzései vannak az adott társadalmi csoporttal szemben. Jelen tanulmány szerzői úgy vélték, hogy ezek a mérési formák csak közvetve teszik mérhetővé a sztereotípiák és előítéletek meglétét. Ennek oka az, hogy ily módon esetleg csak azt tudhatjuk meg a vizsgálati alanyról, hogy mit gondol arról, milyen választ vár el tőle a társadalmi norma.

A kutatók azt is feltételezik, hogy nem feltétlenül van erős kapcsolat az implicit (tudatalatti) attitűdök és sztereotípiák, valamint ezek explicit (tudatos) kifejeződései között. A kísérletvezetők ezt a gondolatmenetet egy példával illusztrálták: véleményük szerint a tudatalatti (implicit) sztereotípiák automatikusan aktiválódnak, mivel az ezekkel kapcsolatos tudás kulturálisan (ha úgy tetszik a szocializációs folyamatok által) generált tudás, míg a kifejezett, vagy tudatos (explicit) előítéletek az adott egyén tanult gondolatai, érzései. Ennél a pontnál úgy érzem, nem biztos, hogy igaz van a szerzőknek, hiszen valakinek a gondolatai, érzései, vagyis explicit, tudatos viselkedése is lehet a szocializációs folyamat eredménye (s ilyen értelemben tudatalatti), mint egy tapasztalati tudásból eredő megnyilatkozás. Sőt, e kettő összege is lehet. Azonban az kétségtelen, ha egy előítélet a szocializációs folyamatok „terméke”, akkor az előítélet tárgyával való találkozás aktiválhatja magát az előítéletet (ami lehet tudatos, vagy éppen tudatalatti). Ez beindíthat egy úgynevezett „önbeteljesítő jóslatot”, vagyis ha a priori feltételezést az alany igazságnak fogja fel, akkor nagy valószínűséggel oda érkezik meg tudatosan is, ahová ez a feltételezése predesztinálta.

Összefoglalóan a tanulmány megállapította, hogy a tanulók egyrészt sokkal könnyebben társítottak impliciten negatív attribútumokat arab-muszlim férfiakhoz, mint svéd férfiakhoz, másrészt sokkal könnyebben társítottak alacsonyabb munkateljesítményt arab-muszlim férfiakhoz, mint svéddekhez. Az explicit mérések is kimu-



## OLVASS FELESLEGESET!

tatták, hogy a tanulók többsége sokkal inkább negatív érzésekkel volt az arab-muszlim férfiakkal szemben, mint a svéd férfiakkal szemben, továbbá kijelentették, hogy a svéd férfiak hatékonyabbak a munkában, mint az arab-muszlim férfiak.

A munkaadók két csoportjával végzett kísérleteknek az IAT eredményei megegyeztek a fentiekkel: a munkaadók sokkal inkább társítanak alacsonyabb munkateljesítmény attribútumokat, valamint sokkal könnyebben társítanak negatív attribútumokat arab-muszlim férfiakhoz, és ez azonos az explicit mérések esetében is. Emiatt a munkaadók többsége inkább preferálja a svéd munkavállalókat, mert vallják, hogy a svéd férfi munkavállaló teljesítménye magasabb, mint az arab-muszlim férfi munkavállalóké. Éppen emiatt többségük kifejezetten állította, hogy szívesebben alkalmazna svéd férfi munkavállalót, mint arab-muszlim férfi munkavállalót.

A kísérletek második csoportjában a tanulók bevonásával végzett vizsgálatok IAT és explicit kutatások eredményei egyaránt azt mutatták, hogy sokkal könnyebben társítanak túlsúlyos emberekhez alacsonyabb munkateljesítményt, mint a normál súlyúakhoz. A munkaadók esetében is hasonló eredményeket mutattak a kísérletek, mint a tanulók esetében. A munkaadók is sokkal könnyebben társítanak túlsúlyos emberekhez alacsony munkateljesítmény attribútumokat. Továbbá, véleményük szerint is a normál súlyú egyének jobban teljesítenek a munkában, mint a túlsúlyos társaik. Éppen ezért szívesebben alkalmaznának normál testsúlyú embert, mint túlsúlyosat.

A kutatás korlátja, hogy nem reflektál arra, vajon a túlsúlyos emberek munkateljesítményével kapcsolatos előítéletek tapasztalati úton szerzettek vagy implicit módon, a priori kapott? Hiszen lehetnek olyan munkafolyamatok a munkaerőpiacon, melyeket egy túlsúlyos ember valóban alacsonyabb munkateljesítménnyel képes csak elvégezni, mint egy normál súlyú ember.

A kutatás Svédországra korlátozódott, mely skandináv állam feltehetően szociálisan érzékenyebb, mint a közép-kelet-európai országok többsége, így például Magyarország. Kíváncsi lennék, vajon milyen eredménnyel zárulna egy hasonló kutatás hazánkban. Annál is inkább, mert bár etnikai jellegű, cigány származással kapcsolatos, valamint túlsúlyos emberekre vonatkozó kutatások már folytak Magyarországon (Pálos et al. 2007; Sik – Simonovits 2012) legjobb tudomásom szerint kifejezetten arab-muszlim férfiakkal szemben támasztott diszkriminációt még nem kutattak hazánkban.

S végezetül, a kutatás eredményeit tanulmányozva, merült fel bennem a kérdés: vajon a jelenkori migrációs krízis és az ahhoz kapcsolódó beszéd jelentősen változtatna-e a kutatás eredményén (negatív irányban), akár Svédországban, akár Magyarországon, de akár az Európai Unió bármely országában?



**OLVASS FELESLEGESET!**

**Irodalom**

- Carlsson, M. – Rooth, D. (2007): Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labour Market Using Experimental Data. *Labour Economics*, vol 14, pp. 716-729.
- Dagens, N. (2003): Företag nobbar överviktiga. Published on 27th of February 2003.
- Ekehammar B, Akrami, N. – Araya, T. (2003): Gender differences in implicit prejudice. *Personality and Individual Differences*, vol 34 (8), pp. 1509-1523.
- Lange, A. (2000): Diskriminering, integration och etniska relationer. Integrationsverket, Norrköping.
- Nosek B, F. – Smyth, J. – Hansen, T. – Devos, N. – Lindner, K. – Ranganath, C. – Smith, K. – Olson, D. – Chugh, A. – Greenwald – Banaji, M. (2007): Pervasiveness and correlates of implicit attitudes and stereotypes. *European Review of Social Psychology*, 18, pp. 36-88.
- Pálos É. – Sik E. – Simonovits B. (2007): Diszkrimináció a Plázában. *Szociológiai Szemle*. 2007/3-4. pp. 135-148. Elérhető: [www.tarsadalomkutatas.hu/kkk.php?TPUBL-A-851/szoc\\_szemle\\_2007\\_2/TPUBL-A-851.pdf](http://www.tarsadalomkutatas.hu/kkk.php?TPUBL-A-851/szoc_szemle_2007_2/TPUBL-A-851.pdf) [2016. 11. 28.]
- Rooth, D. (2007a): Evidence of unequal treatment in hiring against obese applicant – a field experiment. IZA Discussion Paper #2775. Bonn.
- Schwartz M. – Vartanian, L. – Nosek, B. – Browell, K. (2006): The influence of One's Own Body Weight in Implicit and Explicit Anti-fat Bias. *Obesity*, Vol 14(3), pp. 440-447.
- Sik E. – Simonovits B. (2012): *A Diszkrimináció Mérése*. E-tankönyv. Budapest. Elérhető: [www.tarki.hu/hu/about/staff/sb/Diszkriminacio\\_merese.pdf](http://www.tarki.hu/hu/about/staff/sb/Diszkriminacio_merese.pdf) [2016. 11. 28.]

