



LUNDS
UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Existerar stereotyp hos män vid emotionella intelligenstest?

Kristin Olsson
Matilda Stenberg

Kandidatuppsats vt 2009

Handledare: Una Gustafsson

Abstract

Denna studie undersökte om män som blev stereotypotade, genom att de påmindes om stereotypen ”män är sämre än kvinnor på emotionell intelligens”, skulle prestera sämre på ett emotionellt intelligenstest än män som inte blev stereotypotade. Studien ämnade även till att se om Locus of Control hade en modererande effekt på förhållandet mellan stereotypot och emotionell intelligens. Detta testades genom att 62 män fick genomföra ett emotionellt intelligenstest, innehållande självskattningsfrågor och avläsning av ansiktsuttryck. Ingen signifikant skillnad mellan grupperna erhöles, det vill säga huvudhypotesen fick inget stöd. En eventuell orsak till att stereotypotseffekten uteblev skulle kunna vara att det datorbaserade emotionella intelligenstestet var alltför omfattande när det kom till upplägg och mätning.

Nyckelord: Stereotypot, könsstereotyper, emotionell intelligens, Locus of Control.

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 Introduktion.....	4
1.2 Stereotyper	4
1.3 Stereotypot.....	5
1.4 Emotionell Intelligens	8
1.5 Moderatorer och mediatorer	9
1.6 Locus of Control.....	10
2. Metod	11
2.1 Projekt	11
2.2 Deltagare i studien	12
2.3 Material	12
2.3.1 Det emotionella intelligenstestet.....	12
2.4 Den experimentella manipulationen.....	13
2.5 Locus of Control som moderator.....	13
2.6 Domänidentifiering.....	14
2.7 Manipulationskontroll	14
2.8 Procedur	14
2.8.1 Rekrytering	14
2.8.2 Testtillfället.....	15
3. Resultat.....	15
3.1 Domänidentifiering.....	16
3.2 Manipulationskontroll	16
3.3 Effekten av den experimentella manipulationen till stereotypot.....	17
3.4 Modereringsvariabel - Locus of Control	17
4. Diskussion	18
5. Referenslista	22
6. Bilagor	25

Inledning

1.1 Introduktion

I en studie av Koenig och Eagley (2005) fick en grupp studenter, både män och kvinnor, genomföra ett test. Hälften av studenterna fick informationen att testet mätte social känslighet (förmågan att avkoda ickeverbala cues) och att män brukar prestera sämre än kvinnor på testet. Den andra hälften fick höra att testet mätte informationsbearbetning och det nämndes inget om könsskillnader. Det visade sig att män som hade fått information om att det existerade könsskillnader, presterade betydligt sämre på testet än män som inte hade fått information om könsskillnader. Detta trots att det var samma test (Koenig & Eagley, 2005).

En förklaring till detta resultat skulle kunna vara att män som fick information om könsskillnader drabbades av "stereotypot", ett relativt nytt forskningsområde inom socialpsykologin. Stereotypot uppkommer när en individ ställs inför risken att bli bedömd efter individens ingrups negativa stereotyp, eller ställs inför risken att bekräfta den negativa stereotypen med sitt beteende.

Stereotypot är något som kan drabba medlemmar i vilken grupp som helst, som det existerar en negativ stereotyp om (Steele, 1997). Forskning om stereotypot har tidigare främst fokuserat på stigmatiserade grupper, det vill säga grupper som avviker från den rådande samhällsnormen. Vi vill därför i vår studie istället fokusera på en högstatusgrupp, män. En vanlig stereotyp om män är att de är okänsliga och har en brist på känslor (Croizet, Désert, Dutrévis & Leyens, 2001). Syftet med den här studien är alltså att undersöka fenomenet stereotypot och då främst om det existerar ett stereotypot mot män under ett emotionellt intelligenstest.

1.2 Stereotyper

När vi först möter en människa har vi en tendens att automatiskt klassificera denna i kategorier efter exempelvis kön, etnicitet och ålder (Brewer, 1988, refererat i Nelson, 2006). Denna kategorisering är en automatisk process som sker på grund av att vårt kognitiva system har en begränsad kapacitet, som inte samtidigt kan bearbeta all den information som finns tillgänglig i vår sociala miljö (Nelson, 2006). Då blir kategoriseringar en naturlig genväg.

Denna kategorisering eller klassificering kan leda till att en stereotyp skapas. En stereotyp är en slags generalisering om en grupp, och tillskrivande av särskilda attribut till en viss grupp, oavsett om den som observerar tror att generaliseringen är berättigad eller inte (Nelson, 2006). Stereotyper kan vara både positiva och negativa och i begreppets definition läggs ingen värdering (Nelson, 2006). För de flesta grupper finns det åtminstone några välkända stereotyper. Till exempel existerar könsstereotyper som att kvinnor är dåliga på matematik och teknik, och att män har en brist på känslor och är okänsliga (Croizet et al., 2001).

1.3 Stereotypot

Steele och Aronson (1995) introducerade begreppet stereotypot då de genomförde ett flertal studier där svarta och vita studenter fick genomföra ett test. Hälften av studenterna fick veta att testet var diagnostiserande för intellektuell förmåga, och den andra hälften fick höra att de skulle göra en labbuppgift och fick alltså ingen information om att testet skulle vara diagnostiserande. Forskarna fann att svarta studenter presterade sämre när testet sades vara diagnostiserande än när det inte sades vara diagnostiserande. Hos de vita studenterna uppkom ingen skillnad. Steele och Aronsons (1995) teori var att de svarta studenterna upplevde ett situationsbaserat hot som uppkom från den negativa stereotypen ”svarta människor har lägre intellektuell förmåga än vita människor”. Upplevelsen av ett stereotypot hindrar och försämrar prestationen hos en individ vars ingrupp är drabbad av en negativ stereotyp (Steele & Aronson, 1995).

Stereotypot är alltså ett situationsbaserat hot som kan uppkomma när det existerar en negativ stereotyp om en viss grupp. En medlem i den stereotypiserade gruppen kan då bli påverkad av hotet genom att individen blir rädd för att bekräfta stereotypen, eller för att reduceras till stereotypen. Detta händer alltså när en individ som befinner sig i en särskild stereotyprelevant domän, känner att det ligger ett ”hot i luften” med risken att individen ska bli behandlad eller dömd efter stereotypen (Steele, 1997). För de individer som identifierar sig med domänen (ett specifikt område eller ämne) för vilken stereotypen är relevant, kan detta dilemma vara självhotande (Steele, 1997). Stereotypotet kan nämligen bli starkare för människor som identifierar sig med domänen (Aronson, Lustina, Good, Keough, Steele & Brown, 1999).

Det har genomförts hundratals studier om stereotypot och det har visat sig vara ett generellt fenomen (Gustafsson, 2008). För att stereotypot ska influera prestation, måste

individerna ifråga bli påmind om stereotypen och tycka att det är av relevans för uppgiften (Steele, 1997). I forskning testas vanligtvis stereotypotseffekter genom att gruppmedlemmarna görs medvetna, eller inte, om den domän-relevanta gruppstereotypen och därefter får genomföra ett test inom domänen ifråga (Smith, 2004).

En studie av Stone, Lynch och Darley (1999) visar att stereotypot inte bara drabbar stigmatiserade grupper, utan kan drabba vilken grupp som helst. I studien fick både svarta och vita män utföra en golfuppgift. När golfuppgiften sades vara diagnostiserande för "strategisk intelligens i sport" (stereotypot för de svarta) presterade de svarta sämre, när uppgiften å andra sidan presenterades som diagnostiserande för "naturlig atletisk förmåga" (stereotypot för de vita) presterade de vita sämre. Studien visar att trots att ämnet var detsamma presterade männen olika beroende på vad testet kallades (Stone, Lynch & Darley, 1999). Det vill säga små situationsbaserade förändringar kan leda till att medlemmar från högstatusgrupper, till exempel vita män, underpresterar på liknande sätt som kvinnor och svarta män.

Studien som vi nämnde i introduktionen är utförd av Koenig och Eagley (2005) vilka resonerade att män skulle bli stereotypotade om de blev påmind om den negativa stereotypen, att män inte är lika bra som kvinnor när det kommer till social känslighet (Koenig & Eagley, 2005). I studien fick deltagarna fylla i ett formulär med frågor samt titta på en film med sekvenser av verkliga situationer där de skulle tolka videosekvensen med hjälp av alternativ. Den ena gruppen fick information om att testet mätte social känslighet och att kvinnor brukar få bättre resultat än män (den stereotypotade gruppen). Den andra gruppen fick informationen att testet mätte informationsbearbetning och dessa fick ingen information om könsskillnader (kontrollgruppen). Resultatet visade att männen i den stereotypotade gruppen presterade sämre än männen i kontrollgruppen (Koenig & Eagley 2005).

En annan studie som behandlar män som stereotypotad grupp rörande emotioner är Croizet et al. (2001), som genomförde en studie där de lät manliga och kvinnliga studenter avgöra om ord var affektiva eller inte. Hälften av deltagarna fick veta att män är sämre än kvinnor på att utföra affektiva bearbetningsövningar (den stereotypotade gruppen). Den andra hälften fick ingen sådan information (kontrollgruppen). Resultatet visade att de stereotypotade männen gjorde signifikant fler fel än kontrollgruppen. De stereotypotade männen angav fler ord som affektiva, vilket skulle kunna betyda att de var rädda för att

bekräfta den negativa stereotypen (att män har en brist på känslor och är okänsliga) genom att ange för få affektiva ord (Croizet et al., 2001).

I många studier som rör stereotypot aktiveras stereotypen explicit, det vill säga att deltagaren blir påmind om stereotypen genom en muntlig eller skriftlig information. Detta tydliggör deltagarens identifiering med gruppen (Smith & White, 2002). Dock menar en del forskare att när en stereotyp är välkänd inom en speciell domän, till exempel stereotypen om att kvinnor är sämre än män på matematik, kan en implicit aktivering av stereotypen ske (Nosek, Banaji & Greenwald, 2002). Det vill säga när hotet är bestående och ständigt närvarande behövs det ingen explicit, uttalad påminnelse om stereotypen för att stereotypot ska ske (Smith & White, 2002).

Ett exempel på detta är Spencer, Steele och Quinn (1999) som i sin studie utförde ett matematiktest på både män och kvinnor. Deltagarna fick före testet antingen veta att det inte existerade några könsskillnader på testet sedan tidigare, eller ingen information alls om testet. Genom den förstnämnda informationen avaktiverades (nullified) stereotypot. Spencer, Steele och Quinn (1999) antog att de deltagare som inte fick någon information om könsskillnader redan hade en implicit stereotyp aktiverad (stereotypen att kvinnor är sämre än män på matematik). Resultatet visade att kvinnor i den grupp där den eventuella implicita aktiveringen av stereotypen existerade (det vill säga de som inte fått någon information alls), fick betydligt sämre på matematiktestet i jämförelse med män. I den grupp där könsstereotypen avaktiverats fanns det ingen skillnad mellan män och kvinnor (Spencer, Steele & Quinn, 1999).

Även Smith och White (2002) visar i sin studie att stereotypot kan föreligga implicit, och att till exempel kvinnor under matematiktest i vardagen kan påverkas av stereotypot och leda till icke optimala prestationer. Dessa studier kan visa på att både explicit och implicit aktiverade stereotyper kan påverka prestationen (Smith & White, 2002).

Aronson et al. (1999) argumenterar för att individer på ett omedvetet sätt disidentifierar (disidentify) sig med den stereotypiserade domänen, för att skydda sig själva (sitt ego) från stereotypot. Detta medför ofta konsekvenser för deras motivation och prestation (Aronson et al., 1999). Stereotypot drabbar främst dem som tycker att domänen är viktig (Steele, 1997), samtidigt är dessa ofta individer som har investerat mycket tid och energi inom domänen ifråga. Stereotypot kan till exempel försämra en individs akademiska resultat, vilket i sin tur kan underminera individens självförtroende. Detta kan bidra till att

individen blir mer känslig för stereotypotet. En sådan negativ process kan leda till att individen disidentifierar sig helt från domänen och istället söker sig till och börjar identifiera sig med andra områden (Gilovich, Keltner & Nisbett, 2006).

Pronin, Steele och Ross (2004) menar att denna disidentifiering från domänen sannolikt är individens sista utväg, att individen troligtvis söker alternativa sätt att hantera hotet. Ett sådant skulle kunna vara att disidentifiera sig med ingruppen (som stereotypotet), istället för med domänen. Detta är också kostsamt för individen eftersom individen även på detta sätt överger delar av sin identitet (Pronin, Steele & Ross, 2004). Enligt Pronin, Steele och Ross (2004) finns det ett annat, mindre kostsamt sätt att hantera hotet, nämligen det som författarna benämner identitetsdelning (Identity bifurcation). Identitetsdelning går ut på att individen istället för att disidentifiera sig med domänen eller ingruppen, disidentifierar selektivt. Det vill säga att individen disidentifierar sig med de aspekter inom ingruppen som är stereotypotade. Samtidigt fortsätter individen att identifiera sig med andra aspekter i ingruppen som inte är negativt stereotypiserade (Pronin, Steele & Ross, 2004). Ett exempel på detta skulle kunna vara en kvinnlig matematikstudent som identifierar sig med gruppen kvinnor, men inte med de stereotypotade (matematik) egenskaperna i gruppen. Pronin, Steele & Ross (2004) menar alltså att identitetsdelning ger en möjlighet till en annan form av selektiv anpassning, där individer tillåts vara kvar i en viktig domän utan att behöva lämna eller disidentifiera sig från ingruppen (Pronin, Steele & Ross, 2004).

Forskning om stereotypot har främst fokuserat på stigmatiserade grupper, endast ett fåtal studier har undersökt män gällande stereotypen att män har en brist på känslor och är okänsliga. Vi syftar till att undersöka om män blir stereotypotade när det kommer till Emotionell Intelligens (EI).

1.4 Emotionell Intelligens

Tidigare har det mestadels talats om IQ som begrepp när det kommer till intelligens. Idag talas det alltmer om begreppet emotionell intelligens, som på senare år även har fått fäste i arbetslivet. Till exempel används emotionella intelligenstest allt oftare idag vid rekrytering. Emotionell intelligens brukar i folkmun kallas EQ, men inom forskningen förkortas snarare begreppet till EI. I vår uppsats använder vi oss mestadels av förkortningen EI, dock använde vi begreppet EQ vid rekrytering och testning för att deltagarna lättare skulle känna igen uttrycket.

EI är en typ av social intelligens som involverar förmågan att känna igen sina egna och andras känslor men också att kunna hantera och kontrollera dem (Mayer & Solovey, 1993; Goleman, 2000). Denna typ av intelligens är viktig i alla sammanhang eftersom det handlar om tydlig kommunikation, problemlösning och konflikt- och stresshantering (Goleman, 2000). Forskning har till exempel visat att EI-kompetens bidrar till effektiv kommunikation (Boyle, Matthews & Saklofske, 2008). Forskning har också visat att emotionell intelligens är viktigt för framgång i arbetslivet. Till exempel har Chen, Jacobs och Spencer (1998) i en undersökning visat att nära 90 procent av framgång i ledarskapspositioner kan attribueras till EI. Goleman (2000) menar att emotionell kompetens är betydligt mer centralt än kognitiva förmågor för att lyckas i arbetslivet.

Dock är begreppet emotionell intelligens ett uttryck som fått kritik från flera håll, Bland annat på grund av att begreppet är relativt nytt och ännu inte har fått en tydlig, meningsfull och allmängiltig definition. Detta har i sin tur medfört svårigheter med att hitta ett bra EI-mått och att tolka resultat (Roberts, Schulze & MacCann, 2008). På grund av denna problematik menar en del forskare att EI har tillämpats som en bred och diffust definierad förklaring på en mängd problem (Hogan & Stokes, 2006, refererat i Sjöberg, 2008).

En vanlig föreställning i samhället är att kvinnor är bättre än män på emotionell intelligens (Goleman, 2000). Denna uppfattning får till viss del stöd i vetenskaplig forskning. Till exempel menar Boyle, Matthews och Saklofske (2008) att det finns könsskillnader när det kommer till många känslöförmågor. Även Brackett, Mayer och Warner (2003) har visat i sin forskning att kvinnor får bättre resultat på EI-test än män. Många forskare menar dock att EI bör delas upp i fler kategorier eftersom området är alltför omfattande och att definitionen är för bred (Goleman, 2000).

Syftet med vår studie är att undersöka om dessa föreställningar rörande könsskillnader kan påverka männens förmåga på EI. Alltså om eventuella könsskillnader i EI kan bero på att män upplever stereotypot när de testas på EI-test. Vår hypotes var att män som blir stereotypotade, genom att de påminns om stereotypen ”män är sämre än kvinnor på emotionell intelligens”, presterar sämre på ett EI-test än de män som inte blir stereotypotade.

1.5 Moderatorer och mediatorer

Många studier har undersökt fenomenet stereotypot för olika grupper och under olika omständigheter. En fråga som inte utretts lika utförligt är varför och under vilka

omständigheter som stereotypot påverkar prestation. För att få svar på detta undersöks så kallade mediatorer och/eller moderatorer. En mediator visar på relationen mellan två variabler, den oberoende och den beroende variabeln. Med andra ord förklarar en mediator hur och varför stereotypotseffekterna uppstår (Baron & Kenny, 1986). En moderator å andra sidan specificerar när, alltså under vilka omständigheter, effekterna uppkommer. Moderatorerna påverkar förhållandet, det vill säga riktningen och styrkan, mellan två variabler (Baron & Kenny, 1986). Forskning har undersökt mediatorer och moderatorer med varierande framgång. Till exempel trodde Aronson och Steele (1995) att oro/ångest medierade stereotypot, dock har det i senare forskning inte funnits något stöd för detta (Aronson et al., 1999; Spencer, Steele & Quinn, 1999; Smith, 2004). Däremot har motivation visat sig ha en medierande effekt på stereotypot (Smith, 2004). Det har även funnits vissa moderatorer som har visat sig påverka stereotypot, till exempel att individen måste känna till den existerande stereotypen och även identifiera sig med domänen ifråga (Steele, 1997). Forskarens diskussion om vad som orsakar stereotypot är fortfarande öppen, och ingen eventuell förklarande variabel utesluts (Smith, 2004). Vi har i vår studie valt att undersöka om Locus of Control (LOC) har en modererande effekt på förhållandet mellan stereotypot och EI.

1.6 Locus of Control som moderator

Teorin om Locus of Control (LOC) handlar om individens förväntan på hur stor grad av kontroll individen har i sitt liv. De individer som tänker att de kan påverka det som händer i livet sägs ha en ”intern” LOC. Medan de individer som tänker att faktorer utom ens egen kontroll kontrollerar det mesta i livet sägs ha ”extern” LOC (Passer & Smith, 2007). Det vill säga individer med intern LOC attribuerar händelser i sina liv till sina egna handlingar, medan individer med extern LOC antar att externa krafter till exempel slumpen eller ödet påverkar det som händer i livet (Cadinu, Maass, Lombardo & Frigerio, 2006; Passer & Smith, 2007).

Forskning har visat att individer med intern LOC i större utsträckning är motiverade att prestera bra på akademiska uppgifter och generellt sett är mer kompetenta än individer med extern LOC (Rajamohan 1978; Cadinu et al. 2006). Forskning har, som tidigare nämnts, också visat att de individer som är mest känsliga för stereotypotseffekter är de som tycker att området är viktigt och som bryr sig om den egna prestationen. Därför resonerar Cadinu et al. (2006) att individer med intern LOC kan vara potentiella kandidater för effekterna av stereotypot.

Cadinu et al. (2006) fann i deras studie att deltagare med intern LOC presterade sämre i den stereotypotade gruppen än i kontrollgruppen, medan deltagare med extern LOC presterade lika bra i båda grupperna. Studien visade alltså att LOC modererar deltagares sårbarhet för stereotypot eftersom individer med en intern LOC, även om dessa generellt sett presterade bättre, visade en skarpare minskning i prestation i den stereotypotade gruppen jämfört med individer med extern LOC (Cadinu et al. 2006).

Vår hypotes var därför att deltagare med intern LOC skulle påverkas mer av stereotypotet än deltagare med extern LOC. Detta eftersom individer med hög intern LOC känner sig personligt ansvariga för sin prestation, vilket antagligen medför att dessa individer vid stereotypot känner en intensiv press att prestera bra. Individen överför eventuellt denna känsla, om personligt ansvar för sitt resultat, till att känna ansvar för hela gruppens resultat. Dessa individer försöker på så sätt rädda gruppen från att framstå på ett dåligt sätt. Med andra ord tror vi att individer som är motiverade till att prestera bra på akademiska uppgifter (de med hög intern LOC) är de som främst ligger i riskzonen för att påverkas av stereotypot.

Sammanfattningsvis är vår huvudhypotes i studien att män som blir stereotypotade, genom att de påminns om stereotypen ”män är sämre än kvinnor på emotionell intelligens”, presterar sämre på ett EI-test än de män som inte blir stereotypotade. Samt att LOC modererar en eventuell stereotypotseffekt på så sätt att individer med hög intern LOC känner en intensiv press och därmed får sämre resultat på EI-testet än individer med hög extern LOC.

2. Metod

2.1 Projekt

I vår studie samarbetade vi, i rekryterings- och testningsprocessen, med en annan grupp studenter. Vi och den andra gruppen hade samma handledare, Una Gustafsson, och tanken var att resultaten från båda grupperna eventuellt skulle kunna användas i senare forskning av Gustafsson. Därför ställdes det en del frågor gällande andra mått (än de vi analyserade) i enkäten som vi inte kommer att undersöka i vår studie. Den andra gruppen som också är studenter vid Lunds Universitet skriver sin uppsats om stereotyplyft för kvinnor vilket ligger nära vårt uppsatsområde. Detta samarbete kom till för att vi tillsammans fick tillgång till ett emotionellt intelligensstest som är utformat av Lennart Sjöberg, professor vid Handelshögskolan i Stockholm. EI-test är vanligtvis engelskspråkiga och både kostsamma och svåra att få tag på. Vår överenskommelse med Lennart Sjöberg var därför att vi fick

använda hans test gratis mot att han fick tillgång till våra insamlade data. I EI-testet mättes även andra personlighetsmått dock tog vi endast del av de mått som rörde EI.

2.2 Deltagare i studien

Vi testade tillsammans med de övriga försöksledarna 123 studenter (62 män och 61 kvinnor) som rekryterats från ekonomacentrum vid Lunds Universitet. Varje deltagare testades enskilt med en försöksledare på Institutionen för Psykologi. Testningen tog cirka en timme per deltagare. Tre deltagare i studien (varav två var män) räknades inte med i analysen på grund av fel i manipulationen. Anledningen till att vi valde ekonomistudenter var att de förhoppningsvis inte skulle lista ut syftet med studien, vilket kan vara större risk att psykologistudenter gör. Men även att studenter vid ekonomacentrum antagligen får färre förfrågningar om att vara med i liknande studier och kanske därför är mer intresserade att delta.

I vår studie använde vi oss endast av de manliga deltagarna. Dessa befann sig i åldrarna 19-27 år ($M = 22$, $SD = 1.85$) och antal lästa högskolepoäng var i snitt 91 HP ($SD = 73.90$).

2.3 Material

2.3.1 Det emotionella intelligenstestet. Testet av emotionell intelligens är datorbaserat, tar cirka 60 minuter att genomföra och består av både självrapporterad EI och tolkning av emotionella ansiktsuttryck. I självrapporteringsdelen fick deltagarna välja ett av fem möjliga alternativ på hur väl ett påstående stämmer in på deras personlighet. Skalan gick från ”stämmer absolut” till ”stämmer absolut inte”. På grund av sekretessskäl har vi inte fått tillåtelse av testkonstruktören att publicera frågorna i testet. Frågorna liknar Shüttes skala (1998) med frågor som: ”It is difficult for me to understand why people feel the way they do” och “ I am aware of my emotions as I experience them” (se bilaga 7). Vid tolkningen av ansiktsuttryck (prestation) fick deltagarna se en bild på ett ansikte och skatta vilken emotion ansiktet uttryckte. Detta utifrån emotionskategorier till exempel glädje, ilska, skam etc. på en tregradig skala med alternativen ”i hög grad”, ”i viss mån” och ”inte alls” (se bilaga 8).

Enligt Lennart Sjöberg visar det emotionella intelligenstestet på god reliabilitet och en validering tyder på att testet är bra på att mäta personlighetsmått (bland annat EI) eftersom

effekten av skönmålning har reducerats och att tillförlitligheten har ökat, det vill säga att det finns få slumpmässiga mätfel (Sjöberg, 2008).

På grund av sekretesskäl kan vi inte lämna ut mer information om testet, utan hänvisar till Lennart Sjöbergs hemsida: http://swoba.hhs.se/hastba/abs/hastba2008_007.htm.

2.4 Den experimentella manipulationen

Deltagarna i experimentgruppen fick både en skriftlig och muntlig manipulation, detta för att de verkligen skulle uppfatta stereotypotet. Manipulationen avsåg att skapa ett stereotypot för män i den stereotypotade gruppen.

Den muntliga manipulationen löd: ”Den här undersökningen handlar om könsskillnader i emotionell intelligens. Forskning har visat att kvinnor ofta är bättre på att tolka känslor än män. Kvinnor brukar till exempel vara bättre på att avläsa emotionella ansiktsuttryck.”

Den skriftliga manipulationen löd: ”Den här undersökningen handlar om könsskillnader i emotionell intelligens (EQ). Emotionell intelligens innebär att kunna tolka och förstå sina egna och andras känslor på ett effektivt sätt. Forskning har visat att kvinnor är bättre än män på att avläsa och handskas med emotioner (känslor)” (se bilaga 2).

För kontrollgruppen utelämnades den muntliga delen och de fick endast en skriftlig instruktion som löd: ”Den här undersökningen handlar om emotionell intelligens (EQ). Emotionell intelligens innebär att kunna tolka och förstå sina egna och andras känslor på ett effektivt sätt ” (se bilaga 3). Avsikten med kontrollgruppen var att inte aktivera stereotypotet genom att inte nämna könsskillnader.

2.5 Locus of Control

För att testa om Locus of Control (LOC) modererade en eventuell stereotypotseffekt ställde vi följande tre frågor skriftligt: ”Upplever du att negativa händelser i människors liv främst beror på otur eller att de främst beror på deras egna misstag?”, ”I hur stor grad upplever du att du kontrollerar det som händer i ditt liv?” och ”I hur stor grad upplever du att du att ditt liv kontrolleras av yttre faktorer (t.ex. slumpen, ödet eller andras vilja).” En sjugradig likertskala följde varje fråga, på första frågan stod 1 för ”otur” och 7 för ”egna misstag” på de två andra frågorna stod 1 för ”inte alls” och 7 för ”fullständigt” (se bilaga 1).

Frågorna byggde på en reducerad version av Rotter's test. På grund av tidsbrist kunde vi inte använda hela Rotter's test som LOC mått, då det skulle ta för lång tid per person.

2.6 Domänidentifiering

För att stereotypotet ska ge effekt är det centralt att deltagarna tycker att domänen, det vill säga ämnet EI i denna undersökning, är betydelsefull (Steele, 1997). Detta kontrollerades med frågan: "Hur viktigt är det för dig att ha hög EQ (emotionell intelligens)?" och likertskala där 1 var "inte alls viktigt" och 7 var "mycket viktigt" (se bilaga 1).

2.7 Manipulationskontroll

En förutsättning för att stereotypot ska uppkomma är att deltagarna känner till stereotypen "kvinnor är bättre än män på EI". För att undersöka detta hade vi två kontrollfrågor i enkäten: "Vilken grupp anses bäst på att handskas med känslor, d.v.s. emotionell intelligens, enligt vårt samhälles könsstereotyper? Du ska alltså skatta samhällets stereotyper oavsett din egen uppfattning." Med efterföljande likertskala där 1 stod för "män anses bäst", 4 var "ingen könsskillnad", och där 7 stod för "kvinnor anses bäst". Den andra frågan i enkäten löd: "Vilken grupp anser du personligen är bäst på att handskas med känslor, d.v.s., emotionell intelligens?" Med efterföljande likertskala där 1 stod för "män är bäst", 4 var "ingen könsskillnad", och 7 för "kvinnor är bäst" (se bilaga 5). Det kan också vara intressant att se om det finns en skillnad mellan hur deltagarna tänker kring samhällets stereotyper om EI och deltagarens personliga uppfattning gällande EI.

2.8 Procedur

2.8.1 Rekrytering. Vi valde i vår studie att använda oss av studenter från ekonomacentrum. Rekryteringsprocessen inleddes med att ett e-mail skickades ut till ett 40-tal föreläsare och professorer vid ekonomiinstitutionen med en förfrågan om möjlighet att få informera om vår studie vid deras föreläsningar. Vi informerade sedan på ett antal föreläsningar och studenterna fick anmäla sitt intresse på plats. För att skapa intresse för studien bestämde vi oss för att locka med en utlottning av en Ipod Nano 8Gb samt sammanställde och erbjöd en broschyr med information om EI och tips för att höja sin EI (se bilaga 10-11). Vi satte även upp affischer runt ekonomacentrum för att locka studenter till att vara med i studien. Affischen hade tre inledande frågor: "Ekonomistudent?", "Vill du vinna

en Ipod?" och "Vill du förbättra din EQ?". Frågorna säkerställde att endast ekonomistudenter sökte sig till studien samt skapade intresse. På affischen fanns även information om EI, studien och kontaktuppgifter (se bilaga 9) .

Eftersom varje deltagare testades enskilt och tillsammans med en forskningsledare, ringde vi varje deltagare för att hitta en tid som passade. Dagen innan respektive deltagares tid skickade vi ut ett påminnelsemail med tid, plats och kontaktuppgifter.

2.8.2 *Teststillfället*. Deltagarna randomiserades till kontroll- eller experimentgrupp. Randomisering användes för att reducera individuella skillnader och likställa alla variabler förutom den oberoende variabeln, stereotypot (Pallant, 2007). Eftersom vi ville undvika försöksledareffekter i så stor utsträckning som möjligt testade alla fyra försöksledarna deltagare från varje grupp. Alla försöksledare var kvinnliga. För att andra effekter än manipulationen inte skulle påverka deltagarna testades varje deltagare enskilt i avskilda rum på Institutionen för Psykologi.

Varje deltagare informerades muntligt om att studien var frivillig och att det var möjligt att avbryta studien närhelst deltagaren ville. Deltagarna informerades också om att studien var anonym och att alla uppgifter skulle behandlas konfidentiellt. De fick veta att de skulle göra ett EI-test och några andra psykologiska mått. Därefter fick deltagarna skriftligt svara på frågor för att mäta deras Locus of Control samt domänkontroll. Manipulationen sades muntligt till experimentgruppen. Både experiment- och kontrollgrupp fick sedan läsa den skriftliga informationen, som för experimentgruppen var manipulationen och information om EI och för kontrollgruppen endast information om EI. Deltagarna fick sedan utföra det datorbaserade emotionella intelligestestet. Efter detta följde frågorna om manipulationskontroll och avslutningsvis demografiska frågor. Därefter höll vi en kort debriefing samt informerade om vikten av att inte berätta för andra om studiens upplägg och syfte. Deltagarna tillfrågades om de ville ta del av den färdiga uppsatsen och om de ville ha chans att vinna en Ipod, i sådana fall fick de fylla i en lista. Alla deltagare tackades och bjöds på godis samt fick med sig en informationsbroschyr om EI.

3. Resultat

Vi började med att göra en outlieranalys där vi letade efter extremvärden, definierat som individer i studien med ett z-värde över 3,29 eller under -3,29 på variablerna. Vi fann tre outliers som vi bearbetade efter en metod rekommenderad av Tabachnik och Fidell (Pallant,

2005). De tre extremvärdena fann vi på fråga två på LOC, fråga ett på manipulationskontroll och på domänkontrollfrågan. Dessa ändrade vi till ett värde som var ett poäng lägre än den näst mest extrema individen.

3.1 Domänidentifiering

För att kontrollera i hur hög grad deltagarna identifierade sig med ämnet EI, ställde vi frågan: ”Hur viktig är det för dig att ha hög EQ (emotionell intelligens)?”. Att deltagaren identifierar sig med domänen och anser att ämnet är viktigt har visat sig vara nödvändigt för att stereotypotseffekter ska uppstå (Spencer, Steele & Quinn, 1999; Steele 1997).

Deltagarnas medelvärde på denna fråga var 5.4 ($SD = 1.1$). Vi gjorde ett t -test för ett stickprov (med båda grupperna) med testvärdet 4 för att testa om medelvärdet skilde sig från skalans mittpunkt [$t(60) = 9.76, p < 0.01$]. Effekstorleken ($\eta^2 = 0.62$) var stor. Detta kan tolkas som att deltagarna värdesatte EI-egenskaper.

Vi utförde även en Pearsons korrelationsanalys för att se om det fanns ett samband mellan domänidentifiering och någon annan variabel. Vi fann att domänidentifiering korrelerade svagt, positivt med självrapporterad EI ($r = 0.33, n = 60, p = 0.01$). Resultatet kan tolkas som att ju viktigare deltagarna ansåg EI vara, desto högre EI bedömde de att de själva hade.

3.2 Manipulationskontroll

För att se om deltagarna hade uppfattat stereotypen ”kvinnor är bättre än män på EI” ställde vi två frågor: ”Vilken grupp anses bäst på att handskas med känslor, det vill säga emotionell intelligens, enligt vårt samhälles könsstereotyper? Du ska alltså skatta samhällets stereotyper oavsett din egen uppfattning”. Fråga två på manipulationskontroll löd: ”Vilken grupp anser du personligen är bäst på att handskas med känslor, det vill säga emotionell intelligens?” Efter varje fråga följde en likertskala där värde 1 stod för ”män anses bäst”/ ”män är bäst”, värde 4 stod för ”ingen könsskillnad” och värde 7 stod för ”kvinnor anses bäst”/ ”kvinnor är bäst”. Medelvärdet för hela gruppen på fråga ett var 5.8 ($SD = 1.1$) och på fråga två 4.7 ($SD = 1.2$).

Vi gjorde två t -test för ett stickprov (med båda grupperna) med testvärdet 4 för att testa om gruppernas medelvärden skilde sig från skalornas mittpärden. Resultatet från frågan

om samhällets stereotyp visade att medelvärdet skilde sig signifikant från skalans mittpunkt [$t(60) = 12.49, p < 0.01$]. Effektstorleken ($\eta^2 = 0.73$) var stor. Deltagarna tyckte överlag att kvinnor är bättre på EI [$t(60) = 4.70, p < 0.01$]. Effektstorleken ($\eta^2 = 0.28$) var stor. Resultatet kan tolkas som att deltagarna var medvetna om samhällets stereotyp ”män är sämre än kvinnor på emotionell intelligens”. Skillnaden mellan effektstorlekarna visar dock att samhällsstereotypen var starkare än deltagarnas personliga åsikt.

3.3 Effekten av den experimentella manipulationen till stereotyp

Vår huvudhypotes var att män som blev stereotypotade med informationen att ”män är sämre än kvinnor på emotionell intelligens” skulle presterar sämre på ett EI-test än män som inte blev stereotypotade. Hypotesen testades med hjälp av ett t -test för oberoende grupper. Resultatet visade dock att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan kontroll- och experimentgruppen både för självrapporterad EI ($t < 1$) och för prestation på testet för avläsning av emotionella ansiktsuttryck ($t < 1$). För gruppen med aktiverad stereotyp var medelvärdet för självrapporterad EI 5,17 ($SD = 1,95$) och prestation på emotionella ansiktsuttryck var medelvärdet 5,03 ($SD = 1,97$). Kontrollgruppens medelvärde för självrapporterad EI var 5,23 ($SD = 1,59$) och för prestation på emotionella ansiktsuttryck var medelvärdet 5,13 ($SD = 1,68$). Vi fann alltså inget stöd för vår huvudhypotes.

3.4 Modereringsvariabel – Locus of Control

Eftersom vi inte fick något stöd för vår hypotes kunde vi inte testa hypotesen att Locus of Control (LOC) modererade en stereotypotseffekt. Vi testade däremot sambandet mellan LOC och övriga variabler i studien med explorativt syfte. Till detta användes Pearsons korrelationsanalys. Vi följde Cohens riktlinjer för att tolka hur starkt ett eventuellt samband var. Korrelationer kan variera mellan -1 och 1, där $r = 0.10$ till 0.29 anses vara en svag korrelation, $r = 0.30$ till 0.49 en medelstark korrelation och $r = 0.50$ till 1 en stark korrelation (Pallant, 2005).

Vi fann en svag positiv korrelation mellan fråga två på LOC och prestationsmättet ($r = 0.28, n = 60, p = 0.03$). Fråga två på LOC löd: ”I hur stor grad upplever du att du kontrollerar det som händer i ditt liv?”. Därefter följde en likertskala där värde 1 stod för ”inte alls”, vilket innebär en hög extern LOC, och värde 7 för ”fullständigt”, vilket innebär en hög intern LOC.

Resultatet kan tolkas som att individer med intern LOC, det vill säga de som upplever att de har full kontroll över sitt liv, tenderade att få bra på prestationsmättet (läsa av ansiktsuttryck).

Fråga två på LOC korrelerade även svagt och negativt med fråga ett på manipulationskontrollen ($r = -0.29$, $n = 60$, $p = 0.03$). Fråga ett på manipulationskontrollen löd: ”Vilken grupp anses bäst på att handskas med känslor, det vill säga emotionell intelligens, enligt vårt samhälles könsstereotyper? Du ska alltså skatta samhällets stereotyper oavsett din egen uppfattning”. Efter denna fråga följde en likertskala där värde 1 stod för ”män anses bäst”, värde 4 stod för ”ingen könsskillnad” och värde 7 stod för ”kvinnor anses bäst”. Med andra ord uppgav de män som inte tyckte sig ha kontroll över sitt liv (extern LOC) i större utsträckning att könsstereotypen (kvinnor är bäst på EI) finns i samhället.

För att se om våra tre LOC frågor överensstämde med varandra utförde vi en reliabilitetsanalys. I denna kunde vi se att Cronbach Alpha koefficienten var 0.44, vilket är ett lågt värde som visar på en låg reliabilitet (Pallant, 2007). Detta kan innebära att de tre frågorna inte mätte samma variabel.

4. Diskussion

Vår huvudhypotes för den här studien var att män som blev stereotypotade, genom att de påmindes om stereotypen ”män är sämre än kvinnor på emotionell intelligens”, skulle prestera sämre på ett EI-test än män som inte blev stereotypotade. Dock fann vi inte några signifikanta skillnader mellan grupperna och fick alltså inget stöd för vår huvudhypotes. Vi kommer först att gå igenom resten av resultaten, innan vi diskuterar möjliga anledningar till varför vårt resultat inte blev signifikant.

Eftersom det inte visades någon skillnad mellan grupperna kunde vi inte undersöka om Locus of Control (LOC) hade en modererande effekt på stereotypot. Dock kunde vi i explorativt syfte undersöka om LOC korrelerade med någon av de andra variablerna. Vi upptäckte att de individer som ansåg sig kontrollera det som händer i livet (de med intern LOC), tenderade att vara bättre på att läsa av ansiktsuttryck (prestationsmättet). Detta överensstämmer med Cadinu et al. (2006) och också vårt resonemang, att individer med intern LOC presterar bättre på uppgifter än individer med extern LOC. Vi tror att det kan bero på att personer med intern LOC, kanske har högre självförtroende eftersom att de utgår från att de kontrollerar och styr det som händer i livet. Vår hypotes var att individer med intern LOC skulle bli mer påverkade av stereotypotet, eftersom de antagligen skulle känna en större

press att prestera bra och därför vid stereotypot prestera betydligt sämre. Tyvärr uppkom inget stereotypot och därför, enligt vårt resonemang, presterade inte individer med intern LOC sämre. Det hade varit intressant att i framtida forskning undersöka om LOC har en modererande effekt på stereotypot, och då använda sig av hela det reducerade Rotter's testet för LOC (eftersom vi endast använde tre av 21 frågor).

Ett annat samband vi fann var att män som utgår från att de inte har kontroll över sitt liv (de med extern LOC) ansåg att könsstereotypen (kvinnor är bättre än män på EI) fanns i samhället, i större utsträckning än individer med intern LOC. Detta tror vi kan bero på att individer som antar att externa faktorer som slumpen eller ödet styr händelser i livet, omedvetet tolkar stereotyper som en extern faktor. Med andra ord tror vi att eftersom dessa individer tänker att externa faktorer styr och att de inte kan påverka livet, är mer accepterande för externa faktorer utom individens kontroll.

Vi fann också en korrelation mellan domänidentifiering och självrapporterad EI. Det vill säga att de män som tyckte att det var viktigt att ha hög EI, också ansåg sig vara bra på EI. Då dessa resultat endast visar ett samband mellan variablerna, kan vi inte dra några slutsatser om vad som orsakar sambandet. Därför kan vi till exempel inte veta om orsaken till att individerna ansåg sig vara bra på EI berodde på att individerna ansåg att det var viktigt att ha hög EI och tvärtom.

Vår manipulationskontroll visade att männen i studien var medvetna om att stereotypen "kvinnor är bättre än män på EI" finns i samhället. En korrelationsanalys visade att deltagarnas uppfattning om de stereotyper som finns i samhället och deltagarens personliga uppfattning om könsskillnader gällande EI skiljde sig åt. Deltagarna ansåg att samhällets stereotyp var mer extrem än deras egen uppfattning gällande könsskillnader i EI. Det verkar som om männen i studien tänker att könsstereotypen om EI är stark i samhället, men att de personligen inte håller med om den fullt ut.

Under studiens gång har vi ifrågasatt och reflekterat kring fenomenet stereotypot. Eftersom hundratals studier har gjorts inom området och flera intressanta fynd har framkommit, tror vi att stereotypot existerar trots att vi inte fick något resultat i vår studie. Denna avsaknad av stöd för huvudhypotesen tror vi kan bero på bland annat EI-testets längd och upplägg, att manipulationen inte var tillräckligt stark, eller att det kan ha förekommit en implicit aktivering av stereotypotet. Dessa eventuella orsaker kommer vi nu gå igenom var för sig.

EI-testet som vi använde oss av i studien tog cirka 60 minuter att genomföra. Den långa testtiden kan ha medfört att manipulationens verkan avtog under testets gång, vilket kan betyda att det på så sätt inte blev någon skillnad mellan grupperna. Det faktum att testet inte bara mätte EI, utan även andra personlighetsmått, medförde att testet bestod av många frågor och därmed tog lång tid att genomföra. Vi tror att detta är den främsta anledningen till att vi inte fick ett signifikant resultat. Testets längd kan också ha medfört att deltagarna under genomförandet av testet blev trötta och uttråkade och kanske därför svarade på frågorna slarvigt och oengagerat. I framtida studier vore det intressant att använda ett test som endast testar EI och som inte är lika tidskrävande för att undersöka stereotypotseffekter.

Manipulationen kanske inte heller var tillräckligt starkt och tydlig för att deltagaren skulle ta den till sig. Ett alternativ för framtida studier skulle kunna vara att använda något mediaverktyg, till exempel en tidningsartikel eller nyhetsinslag för att stärka stereotypen. Detta skulle kunna gå till så att den stereotypotade gruppen får titta på ett nyhetsinslag eller liknande där könsskillnader inom området ifråga beskrivs. På detta sätt blir manipulationen antagligen både tydlig, stark och lätt att ta till sig.

Stereotypot har i studier mestadels aktiverats explicit, en del forskare menar dock att stereotypot kan aktiveras implicit hos negativt stereotyperade grupper, utan att en försöksledare nämner något om könsskillnader (Smith & White, 2002). Denna teori, huruvida stereotypot förkommer implicit eller inte, är omdiskuterad. I vår studie aktiverade vi stereotypen explicit i stereotypotsgruppen, genom att framföra manipulationen både muntligt och skriftligt. Efter mycket resonering kring vilken information vi skulle ge till kontrollgruppen, huruvida vi skulle avaktivera stereotypen (genom att informera om att det inte funnits några könsskillnader på EI-testet) eller inte, bestämde vi oss tillslut för att inte avaktivera stereotypen. Detta eftersom vi tyckte att det skulle låta underligt att betona att det inte fanns några könsskillnader på testet, och att detta kanske snarare skulle få deltagarna att fokusera på könsskillnader. Vi trodde inte heller att stereotypen ”kvinnor är bättre än män på EI” är tillräckligt stark i samhället för att finnas implicit hos undersökningsdeltagarna. Dock kan detta beslut ha påverkat vårt resultat eftersom det kan vara så att en implicit aktivering av stereotypot trots allt har påverkat kontrollgruppen. Detta skulle i sådana fall innebära att det inte var någon skillnad mellan grupperna, det vill säga att båda våra grupper blev stereotypotade.

I framtida studier om stereotypotade män och EI skulle det vara intressant att se om det existerar ett implicit hot genom att använda en annan design på studien. Ett upplägg skulle kunna vara att ha tre grupper, en grupp där stereotypotet uttalas explicit, en grupp med det eventuella implicita stereotypotet, och en kontrollgrupp där forskaren avaktiverar stereotypotet. Till exempel skulle dessa tre grupper kunna delges en artikel som beskriver könsskillnaden inom en särskild domän. För kontrollgruppen skulle stereotypotet kunna avaktiveras genom att de får information om att det inte framkommit några könsskillnader på just detta test.

Om det är så att stereotypot kan aktiveras implicit innebär det stora implikationer i praktiken eftersom det kan innebära att människor i vardagen påverkas av stereotypot. Stereotypot skulle kunna försämra stereotypotade gruppers prestationer inom en specifik domän. Till exempel används EI-test allt oftare idag vid rekrytering. Om män blir stereotypotade under EI-test kan deras resultat på testet försämrans, vilket i värsta fall kan påverka deras prestation vid jobbsökande. Det är viktigt att reflektera över den här problematiken och att öka medvetenheten kring stereotyper. Om det är så att stereotypot påverkar prestationer i vardagen är det av stor vikt att försöka eliminera eller åtminstone reducera hotet.

Stereotypot kan eventuellt reduceras i praktiken genom att individer snarare fokuserar på individegenskaper än på gruppegenskaper (Croizet et al., 2001). Vi tror att det är viktigt att inte aktivera stereotypen, i vårt fall kön, innan en uppgift eller ett test. Till exempel bör frågor om könstillhörighet inte ställas i början av ett test, eftersom det då är större risk att individens gruppstillhörighet aktiveras. Vi tror även att det är en bra idé att låta individen skriftligt svara på hur han eller hon är som person, innan en uppgift eller ett test genomförs. På detta sätt tror vi att det skapas en fokusering på individens jag, istället för en fokusering på individens gruppstillhörighet. Vi tror alltså att detta kan reducera stereotypotseffekter, och det skulle vara intressant att i framtida forskning undersöka dessa resonemang närmare.

Referenser

- Aronson, J., Lustina, M.J., Good, C., Keough, K., Steele, C.M., & Brown, J. (1999). When White men can't do math; Necessary and sufficient factors in stereotype threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 29-46.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Bracket M.A., Mayer J.D., & Warner R.M. (2003). *Emotional intelligence and its relation to everyday behavior*. *Personality and Individual Differences* 36 (2004).
- Cadinu, M., Maass, A., Lombardo, M., & Frigerio, S. (2006). Stereotype threat: The moderating role of Locus of Control beliefs. *European Journal of Social Psychology*, 36, 183-197.
- Chen, W., R.Jacobs and L.M. Spencer (1998). "Calculating the competencies". I Goleman, D. (2000). *Känslans intelligens och arbetet. Emotionell intelligens och social kompetens i arbetslivet*. Smedjebacken: Fälth & Hässler.
- Croizet, J-C., Désert, M., Dutrévis, M., & Leyens, J-P. (2001). Stereotype threat, social class, gender, and academic under-achievement: when our reputation catches up to us and takes over. *Social Psychology of Education*, 4: 295-310.
- Gilovich, T., Keltner, D. & Nisbett, R. E. (2006). *Social Psychology*. United States of America: Norton & Company Inc.
- Goleman, D. (2000). *Känslans intelligens och arbetet. Emotionell intelligens och social kompetens i arbetslivet*. Smedjebacken: Fälth & Hässler.
- Gustafsson, U. (2008). *Why women ask for less salary than men: Mediation of stereotype threat in salary negotiations*. Doktorsavhandling, Lunds universitet, Institutionen för psykologi.
- Koenig, A. M., & Eagly, A. H. (2005). Stereotype Threat in Men on a Test of Social Sensitivity. *Sex Roles*, 52.
- Nelson, T.D. (2006). *The Psychology of Prejudice* (2nded.). United States of America: Pearson Education, Inc.
- Nosek, B.A., Banaji, M. R., & Greenwald, A. G. (2002). Math = Male, Me = Female, Therefore Math ≠ Me. *Journal of Personality and Social Psychology*. 83(1), 44-59.

- Pallant, J. (2005). *SPSS Survival Manual. A step by step guide to data analysis using SPSS version 12* (2nd ed.). Sydney: Ligare Pty Ltd.
- Passer, M.W., & Smith, R.E. (2007). *Psychology The Science of Mind and Behavior* (3rded.). New York: McGraw-Hill.
- Rajamohan, G. (1978). A study of the relationship between locus of control and academic motivation among college students. *Asian Journal of Psychology & Education*. 3(2), 52-55.
- Rivers, S.E., Brackett, M.A., & Salovey, P. (2008). Measuring Emotional Intelligence as a Mental Ability in Adults and Children. I Boyle, Matthews & Saklofske (Red.), *The Sage handbook of personality theory and assessment* (2nded.).(440-458).
- Roberts, R.D., Schulze, R., & MacCann, C., (2008). The Measurement of Emotional Intelligence:A Decade of Progress? I Boyle, Matthews & Saklofske (Red.), *The Sage handbook of personality theory and assessment* (2nded.). (459-477).
- Schutte, N.S., Malouff, J.M., Hall, L.E., Haggerty, D.J., Cooper, J.T., Golden, C.J, & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional Intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177.
- Sjöberg, L. (n.d.) Bortom Big Five: Konstruktion och validering av ett personlighetstest. Hämtad 20 mars, 2009, från S-WOBA scandinavian working papers in business administration: http://swoba.hhs.se/hastba/abs/hastba2008_007.htm
- Sjöberg, L. (2008). *Bortom Big Five: Konstruktion och validering av ett personlighetstest*. Stockholm: Handelshögskolan.
- Spencer, S.J., Steele, C.M., & Quinn, D.M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 4-28.
- Smith, J. L. (2004). Understanding the process of stereotype threat: A review of mediational variables and new performance goal directions. *Educational Psychology Review*, 16 (3), 177-206.
- Smith, J.L., & White, P. H. (2002). An Examination of Implicitly Activated, Explicitly Activated, and Nullified Stereotypes on Mathematical Performance: It's Not Just a Woman's Issue. *Sex Roles*, 47.
- Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist*, 52 (6), 613-629.

Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (5), 797-811.

Vänligen ringa in det alternativ som du tycker stämmer in bäst på frågorna nedan.

Fråga 1: Upplever du att negativa händelser i människors liv främst beror på otur eller att de främst beror på deras egna misstag?

1	2	3	4	5	6	7
Otur						Egna misstag

Fråga 2: I hur stor grad upplever du att du kontrollerar det som händer i ditt liv?

1	2	3	4	5	6	7
Inte alls						Fullständigt

Fråga 3: I hur stor grad upplever du att ditt liv kontrolleras av yttre faktorer (t.ex. slumpen, ödet eller andras vilja)

1	2	3	4	5	6	7
Inte alls						Fullständigt

Fråga 4: Hur viktigt är det för dig att ha hög EQ (emotionell intelligens)?

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

(Information till experimentgruppen)

Den här undersökningen handlar om könsskillnader i emotionell intelligens (EQ). Emotionell intelligens innebär att kunna tolka och förstå sina egna och andras känslor på ett effektivt sätt. Forskning har visat att kvinnor är bättre än män på att avläsa och handskas med emotioner (känslor).

(Information till kontrollgruppen)

Den här undersökningen handlar om könsskillnader i emotionell intelligens (EQ). Emotionell intelligens innebär att kunna tolka och förstå sina egna och andras känslor på ett effektivt sätt.

Vänligen ringa in det alternativ som du tycker stämmer in bäst på frågorna nedan.

Fråga 5: Hur försiktig känner du dig nu?

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

Fråga 6: Hur ivrig känner du dig nu?

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

Fråga 7: Känner du att du just nu mest fokuserar på att undvika att få ett dåligt testresultat på EQ-testet, eller fokuserar du mest på att uppnå ett bra testresultat på EQ-testet?

1	2	3	4	5	6	7
Undvika dåligt resultat						Uppnå bra resultat

Vänligen ringa in det alternativ som du tycker stämmer in bäst på frågorna nedan.

Fråga 8: När du besvarade frågorna i testet, funderade du mycket eller gick du mest på känsla?

1	2	3	4	5	6	7
Funderade mycket						Gick mest på känsla

Fråga 9: Vilken grupp anses bäst på att handskas med känslor, d.v.s. emotionell intelligens, enligt vårt samhälles könsstereotyper? Du ska alltså skatta samhällets stereotyper oavsett din egen uppfattning.

1	2	3	4	5	6	7
Män anses bäst			Ingen könsskillnad			Kvinnor anses bäst

Fråga 10: Vilken grupp anser du personligen är bäst på att handskas med känslor, d.v.s., emotionell intelligens?

1	2	3	4	5	6	7
Män är bäst			Ingen könsskillnad			Kvinnor är bäst

Ålder: _____

Kön: _____

Högskolepoäng: _____

Vad tror du att undersökningen gick ut på? Beskriv kortfattat

The 33-item emotional intelligence scale

N. S. Schutte et al Personality and Individual Differences 25 (1998) 167-177

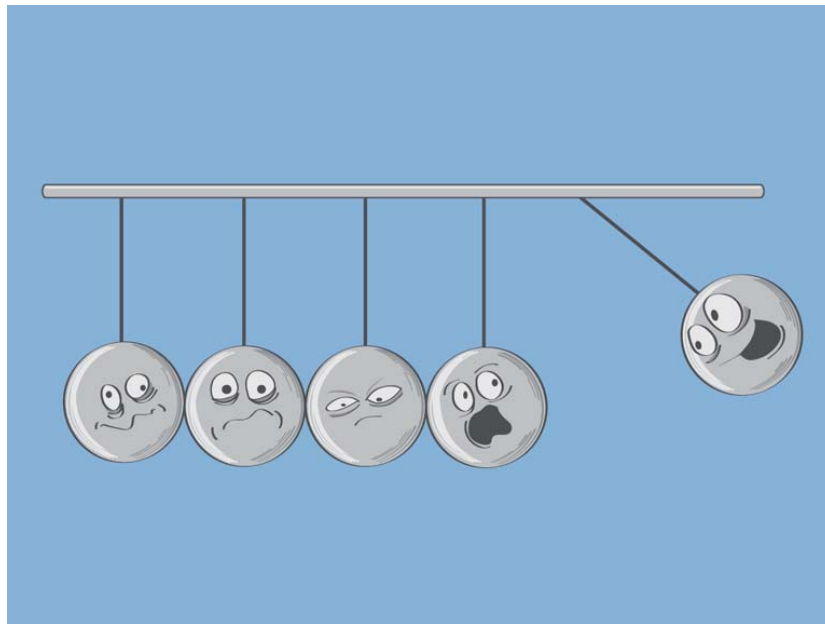
I know when to speak about my personal problems to others
When I am faced with obstacles, I remember times I faced similar obstacles and overcame them
I expect that I will do well on most things I try
Other people find it easy to confide in me
I find it hard to understand the non-verbal messages of other people
Some of the major events of my life have led me to re-evaluate what is important and not important
When my mood changes, I see new possibilities
Emotions are one of the things that make my life worth living
I am aware of my emotions as I experience them
I expect good things to happen
I like to share my emotions with others
When I experience a positive emotion, I know how to make it last
I arrange events others enjoy
I seek out activities that make me happy
I am aware of the non-verbal messages I send to others
I present myself in a way that makes a good impression on others
When I am in a positive mood, solving problems is easy for me
By looking at their facial expressions, I recognize the emotions people are experiencing
I know why my emotions change
When I am in a positive mood, I am able to come up with new ideas
I have control over my emotions
I easily recognize my emotions as I experience them
I motivate myself by imagining a good outcome to tasks I take on
I compliment others when they have done something well
I am aware of the non-verbal messages other people send
When another person tells me about an important event in his or her life, I almost feel as though I have experienced this event myself
When I feel a change in emotions, I tend to come up with new ideas
When I am faced with a challenge, I give up because I believe I will fail
I know what other people are feeling just by looking at them
I help other people feel better when they are down
I use good moods to help myself keep trying in the face of obstacles
I can tell how people are feeling by listening to the tone of their voice
It is difficult for me to understand why people feel the way they do



	I hög grad	I viss mån	Inte alls
Glädje:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Illska:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nedstämdhet:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skam:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skuld:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förakt:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förvåning:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fruktan:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EQ

Bilaga 10.



Enkla tips på hur Du kan förbättra din emotionella intelligens

Vad är emotionell intelligens?

EQ, emotionell intelligens, handlar kortfattat om förmågan att tolka och förstå sina egna och andras känslor. Att vara känslomässigt intelligent handlar inte om att vara snällare, mer hänsynsfull eller mer empatisk än andra, utan snarare om att vara medveten om vad man känner och att kunna använda denna kunskap i sitt samspel med omgivningen. En person med hög EQ är effektiv i sin kommunikation, kan fatta rationella beslut utan att låta sina känslor styra och är bra på att hantera konflikter. Genom att man känner sig själv väl har man lättare att veta sina egna gränser och blir bättre på att hantera stress.

Om man har hög eller låg EQ beror till stor del på uppväxtmiljö och tidigare erfarenheter, men emotionell förmåga är inte konstant utan går att träna upp. Det gör man genom att arbeta med problem- och konflikthantering, att utveckla sin självkännetdom, ta ökat ansvar och tänka på hur man kommunicerar. Att höja sin EQ innebär att finna en bra balans mellan tanke och handling.

Fem smarta tips för att höja din EQ

1. Utveckla din emotionella självmedvetenhet.

Medvetenhet är första steget till förändring, så fort du börjar fundera över dina känslor har du kommit en bra bit på väg. Vänj dig vid tanken att se dina känslor som bärare av meddelanden, antingen om något som händer just nu eller något som har hänt förut som du inte har bearbetat. När du känner en känsla som du inte är bekväm med kan du fråga dig själv "vad försöker den här känslan berätta för mig?". Ett enkelt sätt att bli medveten om sina egna känslor kan vara att skriva ner det du tänker. På det sättet kan du skapa distans till det du tänker och känner, du kan också lättare se mönster i dina emotionella reaktioner. Lär känna dina starka och svaga sidor, sträva mot att bygga upp det du har genom att lära av dina misstag.

2. Ta ansvar för dina handlingar och känslor.

Det är viktigt att du accepterar de känslor du har, ofta kan vi bortse från känslor som vi anser vara oacceptabla och vill inte kännas vid dem. Detta kommer att leda till problem eftersom vi fortfarande agerar utifrån våra känslor trots att vi förnekar dem. Alla erfarenheter och alla intryck vi får går igenom ett så kallat "mentalt filter" som påverkar hur vi reagerar och tänker om situationen. Den här filtreringen sker omedvetet och innan vi blir medvetna om händelsen har vi redan skapat oss en uppfattning om vad vi känner beroende på tidigare erfarenheter och åsikter. Det positiva är att du alltid kan ändra dina mentala filter och emotionella reaktioner. Du har förmågan att välja hur du vill känna om någonting som händer. Öva dig på att fundera över varför du känner som du gör i vissa situationer. Är känslan negativ, se om du kan vända den.

3. Acceptera det du känner.

Det finns inga dåliga känslor, vad du än känner ger dig viktig information. Antingen om situationen som du befinner dig i eller om något som hänt tidigare som du behöver lära dig av och lämna bakom dig. En vanlig fälla som människor ofta fastnar i är känslan att de "borde" känna på ett särskilt sätt, att de är en dålig person om de känner känslor som de genom uppföstran lärt sig är fel att känna. Det viktiga här är hur du reagerar på dessa känslor du inte "borde" känna. Du har alltid ett val om du agerar på dina känslor eller inte. Tillåt dig att känna som du gör men fundera över om du ska agera på dessa känslor eller försöka släppa dem.

4. Tänk utifrån den andras perspektiv.

Varje gång du har med en annan person att göra, i arbetslivet eller privat, kommer saker att gå smidigare om du emellanåt tänker dig in i den andra personens perspektiv. Fråga dig själv: "Vad är viktigt för den här personen just nu? Vad känner den här personen just nu?". Ge utrymme för andras känslor och skapa en atmosfär omkring dig som tillåter människor att våga säga vad de känner. Försök att vara fördomsfri.

5. Skapa distans till det negativa.

Tänk dig att du kan styra över dina mentala bilder. Fokusera på dina positiva erfarenheter och föreställ dig att du ser dem tydligt i färg och att de finns nära dig. Om du har negativa tankar försök att se dem suddigt, svartvitt och från ett avlägset perspektiv. Du ska inte tränga undan negativa tankar men genom att sortera dem på detta sätt låter du dig påverkas mer av de positiva. Håll fast vid din positivitet även då du misslyckas, se negativa händelser som något att dra lärdom av.

Utveckla din emotionella intelligens gradvis genom att arbeta med en del i taget. Vi hoppas att vår sammanfattning kan hjälpa dig att höja din EQ. Vill du veta mer rekommenderar vi följande böcker ur vilka vi hämtat dessa tips:

Smith, A. *"Advice To Improve Your Emotional Intelligence"*

Segal, J. *"Förbättra din emotionella intelligens"*

Goleman, D. *"Känslans intelligens och arbetet"*