



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Kan stereotyper få kvinnor att öka sin prestation på EQ-test.

**Maria Gullberg
Helena Ingman**

Kandidatuppsats vt 2009

Handledare: Una Gustafsson

Abstract

Kvinnor har visat sig vara generellt bättre än män på emotionell intelligens, en kompetens som idag värderas högt i arbetslivet. Denna studie undersökte om könsskillnaden beror på stereotyplyft, samt om lyftet medieras av motivationsfaktorn regulatory focus. Det undersöktes också om stereotypaktiveringen påverkade strategin i bedömning av ansiktsuttryck. 60 kvinnor utförde ett EQ-test bestående av en självskattningsdel och ansiktsbedömning. Resultatet visade ingen signifikant skillnad mellan kontroll- och experimentgrupp. Det fanns inte heller någon skillnad mellan grupperna i regulatory focus. Stereotyplyftsmanipulerade kvinnor använde sig av en mer analyserande bedömningsstrategi än kontrollgruppens kvinnor. Den uteblivna stereotyplyftseffekten tros bero på att stereotypen är så välkänd att den aktiverades även i kontrollgruppen.

Nyckelord: Emotionell intelligens, stereotyplyft, regulatory focus, automatisk bedömningsprocess.

Författarna tackar handledaren Una Gustafsson.

Emotionell intelligens	5
Stereotyper om emotionell intelligens.....	6
Stereotyplyft	7
Mediering av stereotyplyft	10
Regulatory focus theory	11
Bearbetning av emotioner	11
Syfte	12
Hypoteser	12
Metod	13
Deltagare	13
Material	13
Procedur	16
Resultat.....	17
Stereotyplyftseffekten	17
Medieringsvariablerna.....	17
Domänidentifiering och manipulationskontroll	18
Explorativa analyser	19
Diskussion	20
Referenser.....	23
Appendix 1	26
Appendix 2	27

Emotionell intelligens handlar om att tolka och förstå sina egna och andras känslor, och generellt sett anses kvinnor vara bättre på känslor än män. Fenomenet stereotyplyft uppstår då individer får en ökning i prestation då de jämför sig med en stereotyp underlägsen grupp. Stereotyplyftseffekter har påvisats genom tidigare studier, men inom andra områden. Då män oftare ingår i dominanta grupper är det vanligast med stereotyplyft hos dem, vi anser därför att det är av stort intresse att studera kvinnor och stereotyplyft. Vi vill genom denna undersökning se om vi kan påverka kvinnors resultat på ett EQ-test genom att aktivera stereotypen att män anses sämre än kvinnor på känslor. Vi vill också undersöka vilka psykologiska faktorer som kan tänkas orsaka lyftet.

Emotionell intelligens

Reglerna i arbetslivet håller på att förändras vilket innebär att vi bedöms efter en ny måttstock där sakkunskap och utbildning inte längre är det enda man lägger vikt vid, nu värderas även emotionell intelligens, EQ (Goleman, 1999). Precis som i den traditionella definitionen av intelligens, handlar emotionell intelligens om kapaciteten att tänka och resonera abstrakt, men framför allt då det handlar om känslor. Det handlar om att kunna kontrollera sitt humör och sina egna känslor och veta hur man ska kunna förändra dem då de är socialt oacceptabla eller om de står i vägen för våra mål (Rivers, Brackett & Salovey, 2008). En person med hög emotionell intelligens har lätt att känna igen sina känslor och vet hur de utvecklas, samt har kontroll över vilka effekter känslorna har på andra människor. Hög emotionell intelligens innebär att individen blir effektiv i sin kommunikation, har lättare att samarbeta och kan fatta rationella beslut utan att låta känslorna styra när denne ställs inför exempelvis konflikter och problem (Goleman, 1999). Emotionell intelligens handlar också om att förstå varför andra människor reagerar och beter sig som de gör i vissa situationer. Enligt Rivers et al. (2008) handlar EQ om att skilja mellan människors falska och sanna avsikter, exempelvis genom att på ett korrekt sätt kunna läsa kroppsspråk, ansiktsuttryck och röstläge. Enligt Eimer och Holmes (2002) är det framför allt ansiktsuttryck som ger de viktigaste signalerna om andras emotioner. Emotionell intelligens handlar även om empati, att kunna känna samma känsla som andra människor och uppskatta relationsinriktad mångfald.

Stereotyper om emotionell intelligens

Enligt Hinton (2003) består en stereotyp av några viktiga komponenter. En grupp individer som klassas till en grupp tillhörighet för att de besitter samma egenskaper som till exempel ålder, kön, yrke, hårfärg eller etnicitet, samt att vi därefter tilldelar dessa personer ytterligare egenskaper som vi tillskriver alla personer i gruppen. Vi använder oss av stereotyper för att kunna kategorisera människor (Hinton, 2003). Det vill säga att om man påstår att kvinnor är bättre på att tolka känslor än män innefattar det alla personer som är kvinnor, vi generaliserar istället för att se varje enskild individ så som den är. Enligt Shih, Ambady, Richeson, Fujita, & Gray (2002) handlar stereotyper många gånger om att överföra negativa tankar på medlemmar av en viss grupp. Ofta innehåller samma stereotyper positiva tankar om en annan grupp, det antyds att medlemmar av en grupp är mer skickliga inom en viss domän (Shih et al. 2002). Att undersöka hur stereotyper påverkar människor är viktigt då de visat sig ha stor inverkan på individer, det påverkar exempelvis akademiska val, självförtroende och prestation, framför allt för stigmatiserade grupper (Chalabaev, Stone, Sarrazin & Croizet, 2008).

Att studera dominerande grupper är relativt nytt. För att få förståelse för rötterna till ojämlikheter har man tidigare fokuserat på marginaliserade grupper och effekten av negativa stereotyper på dessa. I flera studier har man sett att aktivering av stereotyper får människor att tänka och agera på stereotypkonsekventa sätt. Stereotypaktivering kan både förhöja och sänka prestation beroende på huruvida stereotypen är positiv eller negativ (Shih et al., 2002). Stereotyper kan alltså både försämra prestationen hos lågstatusgrupper och höja prestationen hos högstatusgrupper. När det gäller emotionell intelligens har forskning visat att kvinnor är bättre än män på att uppmärksamma och förstå andras känslor (Arteche, Chamorro-Premuzic, Furnham & Crump, 2008). Man har också sett att kvinnor fått högre poäng på EQ-tester jämfört med män (Rivers et al., 2008; Craig et al., 2008). Kvinnor är även bättre än män på att bedöma ansiktsuttryck korrekt, män har svårare att skilja känslor från varandra. (Thayer & Johnsen, 2000).

Enligt Goleman (1999) är empati ett begrepp som oftast ses som en kvinnlig egenskap. Västerländska kvinnor har i allmänhet fått mer övning i interpersonella kompetenser än män, flickor blir uppfostrade att bli mer medvetna om känslor än pojkar. Kvinnor är också bättre på att upptäcka flyktiga känslor hos andra. Goleman (1999) menar att skillnaden mellan könen ligger i att kvinnor är mer motiverade att verka empatiska, medan män blir omotiverade eftersom de inte vill uppfattas som svaga. Vi vill genom denna studie

undersöka om könsskillnaden i emotionell intelligens skulle kunna bero på att kvinnor påverkas positivt av stereotypen att män anses sämre än kvinnor på känslor. Att komma att tänka på denna stereotyp skulle kunna få kvinnors motivation att öka inför ett EQ-test vilket skulle kunna leda till en förhöjd testprestation. Eller med andra ord, skapa ett "stereotyplyft".

Stereotyplyft

Enligt Walton och Cohen (2003) är stereotyplyft en prestationshöjning orsakad av vetskapen om att en utgrupp förknippas med en negativ stereotyp. Det är alltså främst en negativ stereotyp om en utgrupp som triggar stereotyplyft snarare än en positiv stereotyp om ens ingrupp. Att en annan grupp ses som stereotyp underlägsen kan öka självförtroendet och motivationen, och genom att aktivera stereotypen kan man påverka människor att dra fördel av stereotyplyft exempelvis vid kognitiva tester. Effekten uppstår genom att icke negativt stereotypa individer jämför sig nedåt (downward social comparison). Vetskapen om att en annan grupp är stereotyp underlägsen ens egen kan bidra till att man förväntar sig att bemötas med respekt snarare än misstro. Icke stereotypa test-deltagare kan även känna att ett misslyckande inte har speciellt stor inverkan på deras status. Detta reducerar eventuell ångest eller självtvivel vilket skulle kunna påverka prestationen negativt. Stereotyplyft påverkar främst människor som tror på validiteten i den negativa stereotypen, eller legitimiteten i den egna gruppens dominant position, så kallad dominance orientation (Walton & Cohen, 2003). Chalabaev et al. (2008) visade exempel på stereotyplyft genom att låta män och kvinnor utföra samma balansövning. Man aktiverade både negativa och positiva stereotyper i båda grupperna genom att låta deltagarna se videoklipp med personer av båda könen göra övningen. Männerna i studien fick aktivera stereotypen att övningen skulle kräva styrka och att de därmed skulle prestera bättre än kvinnorna. Kvinnorna informerades om att kvinnor har bättre finmotorik och att övningen därför lämpade sig bättre för dem. Resultatet visade att både män och kvinnor presterade bättre jämfört med kontrollgrupperna efter att ha aktiverat en negativ stereotyp om utgruppen (Chalabaev et al., 2008).

Eftersom det finns olika stereotyper om samma grupp påverkas prestationen beroende på vilken stereotyp som aktiveras. Detta visade Levy (1996) i sin undersökning genom att låta stereotyper påverka deltagarnas uppfattning om sig själva och därmed förändra deras kognitiva prestation. Då det existerar både negativa och positiva stereotyper om äldre ville man se om det går att påverka individers prestation åt båda håll. Studien involverade både yngre och äldre deltagare vilka fick aktivera negativa och positiva stereotyper om äldre. Resultatet visade att genom att aktivera negativa termer om äldre försämrades

försöksdeltagarnas resultat på ett minnestest. När man tvärtom aktiverade en positiv stereotyp höjdes resultatet. Stereotypaktiveringen fungerade dock endast på de äldre deltagarna, de yngre visade inga skillnader i prestation. Detta innebär enligt författaren att stereotypen måste vara relevant för individens självbild, det vill säga hur man tror att andra uppfattar en, för att stereotyplyft ska uppstå (Levy, 1996).

Hur man valt att aktivera stereotypen har varierat i olika studier. Man skiljer på explicit och implicit aktivering, som representerar olika tydliga manipulationer. Exempel på implicit aktivering kan vara att man mycket subtilt ber testpersonen ange sitt kön innan testet. Ett exempel på mer explicit manipulation är att upplysa personen om att han eller hon hör till en grupp som presterar bra inom domänen.

Lyftet kan även uppstå helt automatiskt, om testet är tydligt knuten till en välkänd stereotyp (Walton & Cohen, 2003). Ett exempel på en implicit effekt på stereotyplyft visade Danso och Essos (2001) i sin studie då de undersökte effekten av en försöksledares etnicitet på vita deltagares insatser i ett intellektuellt test. Resultatet visade att deltagare som testades av en svart amerikansk försöksledare presterade bättre jämfört med deltagare som testades av en vit försöksledare. Förklaringen till detta var att den stereotyp som säger att vita är intellektuellt överlägsna svarta aktiverades enbart av att en svart amerikansk person var närvarande. Trots att försökspersonerna inte öppet höll med om stereotypen påverkades de av lyftet. Författarna menar att en möjlig förklaring till detta är behovet av att bibehålla ens ingrups dominans och överlägsenhet snarare än negativa attityder mot svarta (Danso & Essos, 2001). Det behövs alltså inte speciellt mycket för att stereotypen ska aktiveras om den är stark, det kan räcka med att en person ur utgruppen närvarar.

Enligt Walton och Cohen (2003) är det främst vita, män och rika som förknippar stereotyper med intellektuella tester automatiskt. Kopplingen mellan vissa tester och negativa stereotyper är så stark att det inte blir någon förhöjning av resultatet då man gör stereotypen explicit, eftersom även kontrollgruppen påverkas av den. Hur man aktiverar stereotypen spelar alltså ingen roll enligt författarna så länge den är känd (Walton & Cohen, 2003). Annan forskning visar dock att det blir skillnad i hur stereotypen aktiveras. I Levys (1996) undersökning om äldre människors minneskapacitet framkom att endast den implicita manipulationen påverkade deltagarnas prestation på ett minnestest, inte de två explicita. En förklaring till detta skulle kunna vara att en uppenbar aktivering av stereotypen gör att individer blir stressade och därmed påverkar sin prestation negativt (Levy, 1996). Att tillhöra en positiv stereotyp betyder alltså inte automatiskt att man kommer prestera bra eller kunna dra nytta av stereotyplyft. Forskning har visat att individer som upplever att andra förväntar

sig att de ska prestera bra i vissa fall ökar pressen vilket gör att prestationen istället försämras. Detta fenomen kallas ”choking under pressure”. Effekten blir framför allt tydligt i laboratoriemiljö då testpersonerna är medvetna om att de övervakas och att deras prestationer mäts (Smith & Johnson, 2006). Känslan av att individen har ett ansvar att upprätthålla ingruppens goda rykte, eller rädsla för att bli straffad av andra medlemmar i gruppen kan också öka stressen och därmed ha negativ inverkan på individens prestation (Ho, Driscoll & Loosbrock, 1998).

Stereotyper kopplade till olika identiteter kan existera samtidigt i en individ eftersom människor har flera sociala roller. Shih, Pittinsky och Ambady (1999) studerade hur en och samma stereotyp kan påverka individer både positivt och negativt. Enligt kulturella stereotyper är asiater överlagset bättre på matematik jämfört med andra etniska grupper. Kvinnor ses också stereotypiskt som sämre på matematik än män. Deltagarna var asiatisk-amerikanska kvinnor och stereotyperna aktiverades implicit genom att deltagarna fick svara på frågor som var relaterade till antingen deras kön eller deras etnicitet. Resultatet visade att kvinnornas prestation på ett matematiskt test förbättrades då den positiva stereotypen att asiater är bättre aktiverades, men försämrades då könsidentiteten aktiverades. Detta betyder enligt författarna att vi inte enbart är offer för stereotyper utan i viss mån kan välja vilken av våra identiteter som aktiveras (Shih, Pittinsky & Ambady, 1999).

Walton och Cohen (2003) fann i sin undersökning att de individer som identifierade sig med domänen, eller ämnet i fråga, uppvisade högre lyfteffekt. Stereotyplyft har alltså större effekt på människor som bryr sig mest om att prestera bra på uppgiften de testas på. I en testsituation blir individer med hög domänidentifikation mer motiverade att prestera bra eftersom ett misslyckande skulle vara ett hot mot deras självbild och därmed sänka deras självförtroende. Detta gör att de har större tendenser att jämföra sig nedåt än individer som identifierar sig lite eller inte alls med domänen (Walton & Cohen, 2003). Smith och Johnson (2006) gjorde en undersökning av män med hög respektive låg identifikation inom matematik. De män som ansåg att det var viktigt med matematik visade stereotyplyft medan de män som tyckte ämnet var mindre viktigt presterade sämre än kontrollgruppen. Detta visade att dominanta gruppmedlemmar med låg domänidentifikation tvärtom vad man förutspått påverkades negativt av den positiva stereotyp som skapade deras dominans i domänen som undersöktes. Detta är relaterat till fenomenet ”choking” som beskrevs tidigare, individen känner att denne inte har kapacitet att upprätthålla den positiva stereotypen om ingruppen (Smith och Johnson, 2006). Det har också visat sig ha betydelse i vilken utsträckning man identifierar sig med ingruppen. Individens sociala jag måste aktiveras för att en inverkan på

prestation ska uppstå, det vill säga att man anser att stereotypen gäller en själv eftersom man känner en samhörighet med gruppen stereotypen syftar till. Detta skulle kunna visa på individuella skillnader i samband med stereotyplyft. En individ som känner sig väl identifierad med ingruppen behöver endast en subtil påminnelse om stereotypen i jämförelse med individer som inte känner sig lika starkt förknippade med ingruppen (Marx & Stapel, 2006). Man har också sett att fördomsfullhet påverkar stereotyplyft. Människor som tenderar att vara fördomsfulla gentemot lågstatusgrupper får mer motivation att prestera bra, framförallt då en person från lågstatusgruppen närvarar (Chatard, Selimbegovic, Konan & Mugny, 2008). Man skulle även kunna tänka sig att människor med fördomar mot en annan grupp lättare jämför sig nedåt vilket enligt Walton och Cohen (2003) är orsaken till att stereotyplyft uppstår.

Eftersom stereotyplyft triggas av en negativ stereotyp om en utgrupp är denna effekt vanligast hos män som i många fall ses som normala och typiska i flera sektorer i samhället (Miller, Taylor, & Buck, 1991). I vår studie blir dock kvinnor dominant eftersom de anses vara bättre än män på emotionell intelligens. Vår tanke är att kvinnorna anser det vara viktigt med upprätthålla dominansen i sin ingrupp och därmed kommer att uppvisa stereotyplyft.

Mediering av stereotyplyft

Hur vårt beteende påverkas av stimulin medieras av olika kognitiva processer. En mediator är en variabel som förklarar sambandet mellan en oberoende och en beroende variabel (Baron & Kenny, 1986). I en stereotyplyftssituation är det alltså processen bakom stereotyplyftet, den psykologiska variabel som förklarar hur och varför en ökning i prestation uppstår. Eftersom stereotyplyft är ett relativt outforskat ämne vet man inte exakt vad som orsakar effekten, man har främst fokuserat på att studera vad som modererar lyftet, det vill säga vilka egenskaper som gör att vissa individer påverkas i större grad än andra. Självförtroende är en variabel som visat sig mediera mäns prestation i samband med stereotyplyft men man såg inga liknande tendenser hos kvinnor. Detta skulle kunna betyda att det finns en könsskillnad i vad som orsakar stereotyplyft (Chalabaev et al., 2008). Mendoza-Denton, Kahn och Chan (2008) undersökte huruvida människors syn på förmågor som något fast eller föränderligt (entity/incremental theories) medierade stereotyplyft vid ett matematiskt test. Man kom fram till att positivt stereotypa individer som manipulerats att tro att färdigheter är något man kan öva upp ökade sin prestationen jämfört med dem som fått manipulationen att färdigheter är fasta.

En anledning till att det är svårt att reda ut vilka variabler som medierar lyftet är att kedjan av medieringsvariabler är så mångsidig att den är svårt att observera (Smith & Johnson, 2006). Ytterligare en orsak till svårigheten att reda ut vad som medierar stereotyplyft är att man oftast använder självrapporteringsmetoder, vilket medför begränsningar eftersom deltagarna kan vara motiverade att framstå som osårbara inför stereotyper och därför inte svarar helt sanningsenligt. Det kan också vara så att deltagarna helt enkelt inte kan rapportera exakt eftersom processerna är omedvetna. För att försöka överkomma dessa begränsningar har man använt sig av indirekta mått istället, exempelvis hjärtfrekvens vilket skulle kunna tyda på större engagemang i uppgiften, även här var det bara männens prestation som medierades av denna variabel (Chalabaev et al., 2008).

Regulatory focus theory

Regulatory focus theory är en motivationsteori där individen kan anta två olika självreglerande strategier för att uppnå resultat. Enligt denna teori är individen antingen ivrigt inriktad och fokuserad på att uppnå positiva resultat, ett så kallat "promotion focus", där resultat och vinster anses viktiga. Eller så är individen försiktigt inriktad på att undvika negativa resultat samt att uppfylla förpliktelser och skyldigheter, ett så kallat "prevention focus". Vilket motivationsfokus man använder sig av varierar beroende på hur stark individens mottaglighet är för uppgiften och i vilken miljö personen befinner sig i för att uppnå resultat (Higgins, 1998). Forskning har visat att aktivering av negativa ingrupsstereotyper framkallar som regel ett prevention focus, individen fokuserar på att bevisa att stereotypen är felaktig och försöker undvika ett negativt resultat. Vid aktivering av en positiv ingrupsstereotyp uppstår tvärtom ett promotion focus, individen fokuserar på att göra bra ifrån sig (Seibt & Förster, 2004). Vi vill genom denna studie se om aktiveringen av en negativ stereotyp om en utgrupp (män är sämre än kvinnor på emotionell intelligens) får kvinnor att prestera bättre på EQ-test samt om de kvinnor som aktiverat stereotypen i större utsträckning har ett promotion focus.

Bearbetning av emotioner

Enligt Eimer och Holmes (2002) är det genom ansiktsuttryck vi sänder ut de viktigaste signalerna om våra emotioner. För att vi ska kunna anpassa vårt beteende är det viktigt att vi kan lista ut andras sinnesstämning snabbt. Stenberg, Wiking och Dahl (1998) lät deltagare i sin studie klassificera ord som negativa eller positiva. De distraherades samtidigt av ansikten som uttryckte olika emotioner. Resultatet visade att man gör en automatisk klassificering av

ansiktsuttrycken, även när man försöker att bortse från dem. I en studie där män fick göra bedömningar av icke-verbala uttryck framkom att de som använt sig av intuition presterade bättre på testet än män som använt en mer analytisk strategi (Koenig & Eagly, 2005). För att på ett korrekt sätt kunna avläsa emotioner genom ansiktsuttryck bör man alltså tillämpa intuition snarare än att analysera ansiktsdragen. Vi vill genom vår studie se om de kvinnor som aktiverat stereotypen i större utsträckning använder sig av automatisk bedömningsprocess snarare än en analytisk.

Syfte

Syftet med denna undersökning är att se om en aktivering av stereotypen att kvinnor är bättre än män på emotionell intelligens leder till att kvinnor presterar bättre på ett EQ-test (test i emotionell intelligens) jämfört med kvinnor som inte aktiverat denna stereotyp. Vi vill också studera vilka kognitiva processer som kan tänkas leda till denna effekt. Vi har för avsikt att undersöka om de kvinnor som aktiverat stereotypen i större utsträckning använder sig av promotion focus, det vill säga fokuserar på att uppnå bra resultat snarare än att undvika ett negativt resultat. Vi vill också studera huruvida stereotyplyftet påverkar vilken bedömningsstrategi som tillämpas under testet, i hur hög utsträckning man analyserar eller går på intuition.

Hypoteser

Huvudhypotesen i denna studie är att kvinnor som aktiverar en negativ stereotyp om att män är sämre än kvinnor på känslor, höjer prestationen på EQ-test, jämfört med kvinnor som inte aktiverat stereotypen. En annan viktig hypotes är att denna stereotyplyftseffekt kan förklaras av att de kvinnor som stereotyplyfts, i högre grad använt sig av promotion focus, d.v.s. att stereotyplyft medieras av regulatory focus. En sista hypotes är att stereotyplyftseffekten kan förklaras av att kvinnor som aktiverat stereotypen får en mer automatisk bedömningsprocess, det vill säga att stereotyplyft medieras av bedömningsstrategin.

Metod

Undersökningen ingick i en större studie om stereotypot under Una Gustafsson, fil. Dr. vid Institutionen för psykologi, Lunds universitet. Rekryteringen och testningen av deltagarna utfördes i samarbete med psykologistuderande Kristin Olsson och Matilda Stenberg som gjorde en stereotypotsstudie med de manliga deltagarna. Samarbetet genomfördes för att minska risken för försöksledareffekter. Hela projektet ingick också i en normgruppsstudie för EQ-testet som bedrevs av Lennart Sjöberg, professor vid Handelshögskolan i Stockholm.

Deltagare

Hela studien omfattade 120 kvinnor och män mellan 19 och 30 år. Medelåldern för hela gruppen var 22,42 år ($SD= 2,23$). Antal högskolepoäng varierade från 0 till 360 poäng med ett medelvärde på 94,03 ($SD= 74,43$). Vår studie baserades på 60 kvinnliga deltagare som studerade vid Ekonomacentrum vid Lunds universitet. Vi valde ekonomistuderanter istället för det mer vanliga att använda psykologistuderande för att minska riskerna att deltagarna skulle kunna gissa studiens syfte. Rekryteringen skedde vid Ekonomacentrum på Lunds universitet. De befann sig i åldrarna 19 år till 30 år med medelåldern 22,67 ($SD= 2,54$). Antal högskolepoäng deltagarna avslutat varierade från 0 poäng till 360 poäng med medelvärdet 98,20 ($SD= 79,44$).

Material

EQ-Testet. EQ-testet tillhandahölls av professor Lennart Sjöberg vid handelshögskolan i Stockholm. Testet var databaserat och bestod av två delar, en självskattningsdel där deltagarna fick uppskatta sin egen emotionella intelligens och en del där deltagarna fick göra olika bedömningar av vilka emotioner som uttrycktes i ansikten. Eftersom undersökningen var en del i Lennart Sjöbergs normgruppsstudie ingick även personlighetsfrågor enligt teorin Big Five. Dessa frågor var dock inte intressanta för vår undersökning och uteslöts i vårt resultat. Testet poängsattes av professor Sjöberg och poängen beräknades enligt det vanligaste svaret i normgruppen, det vill säga det vanligaste svaret utvärderades som rätt svar. Validiteten för testet var hög, i genomsnitt 0,59

(http://swoba.hhs.se/hastba/papers/hastba2008_007.pdf). För exempel på frågorna i testet, se appendix 1 och 2.

Experimentell manipulation. Stereotyplyftgruppen delgavs manipulationen i både skriftlig och muntlig form. Experimentgruppens muntliga instruktion löd: ”Den här studien är frivillig, och du kan avbryta när du vill. Du är helt anonym och dina uppgifter behandlas konfidentiellt. Du kommer att få göra ett EQ-test och några andra psykologiska mått. Kan du börja med att fylla i frågorna på 2:a sidan i den här. Den här undersökningen handlar om könsskillnader i emotionell intelligens. Tidigare forskning har visat att kvinnor ofta är bättre på att tolka känslor än män. Kvinnor brukar t ex vara bättre på att avläsa emotionella ansiktsuttryck. Om en stund ska du få göra EQ-testet och meningen är att man ska göra det relativt snabbt. Vänd på bladet, läs igenom, vänd igen och svara på frågorna på 4:e sidan”.

Experimentgruppens skriftliga instruktion 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)”. Detta hade för avsikt att få kvinnorna i gruppen att aktivera stereotypen om att kvinnor är bättre än män på emotionell intelligens vilket kan ge stereotyplyft.

Kontrollgruppens muntliga instruktion löd: ”Den här studien är frivillig, och du kan avbryta när du vill. Du är helt anonym och dina uppgifter behandlas konfidentiellt. Du kommer att få göra ett EQ-test och några andra psykologiska mått. Kan du börja med att fylla i frågorna på 2:a sidan i den här: Om en stund ska du få göra EQ-testet och meningen är att man ska göra det relativt snabbt. Vänd på bladet, läs igenom, vänd igen och svara på frågorna på 4:e sidan”.

Kontrollgruppens skriftliga instruktion 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.” Tanken var att kvinnorna inte skulle tänka på att kvinnor anses bättre än män på emotionell intelligens och alltså inte orsaka stereotyplyft.

Test av mediterande variabler. För att undersöka huruvida regulatory focus medierade EQ-testet presenterades tre frågor som syftade till att mäta om undersökningsdeltagarna främst använde sig av promotion focus eller prevention focus. Frågorna placerades direkt efter manipulationen för att ta reda på om Regulatory focus medierade stereotyplyftseffekten. Frågorna löd:

- ”Hur försiktig känner du dig nu?” med en efterföljande likertskala där värdet 1 stod för ”inte alls försiktig” och 7 för ”mycket försiktig”.
- ”Hur ivrig känner du dig nu?”, även denna fråga hade en likertskala där 1 stod för ”inte alls ivrig” och 7 för ”mycket ivrig”.
- ”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?” På den efterföljande skalan stod 1 för ”undvika dåligt resultat” och 7 ”uppnå bra resultat”.

För att undersöka eventuella skillnader i hur deltagarna gick tillväga när de gjorde testet, om de använde sig av intuition (automatisk process) eller om de analyserade och funderade (kontrollerad process) presenterades frågan: ”När du besvarade frågorna i testet, funderade du mycket eller gick du mest på känsla?” där 1 på den efterföljande likertskalan stod för ”funderade mycket” och 7 för ”gick mest på känsla”.

Domän-identifikation. En fråga som avsåg att mäta i hur stor grad undersökningsdeltagarna identifierade sig med domänen, det vill säga hur högt de värderade emotionell intelligens, utformades också. Detta eftersom tidigare studier visat att personer med hög domänidentifikation visat större stereotyplyfteffekter. Frågan placerades innan manipulationen, och löd: ”Hur viktigt är det för dig att ha hög EQ (emotionell intelligens)?” och hade en likertskala där värdet 1 stod för ”inte alls viktigt” och värdet 7 för ”mycket viktigt”.

Slutligen inkluderades två frågor som i huvudsak var avsedda som en manipulationskontroll. Den första frågan uppmanade deltagarna att ange vilken grupp (män eller kvinnor) som anses vara bäst på emotionell intelligens. Detta eftersom stereotypen måste vara känd för testpersonen för att denne ska påverkas av ett stereotyplyft. Frågan löd: ”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”. Värdet 1 på likertskalan stod för ”män anses bäst”, 4 stod för ”ingen könsskillnad” och 7 för ”kvinnor anses bäst”.

Den andra avsåg att mäta huruvida testpersonen trodde på stereotypen, något som också är en förutsättning för att stereotyplyft ska uppstå. Frågan löd: ”Vilken grupp anser du personligen är bäst på att handskas med känslor, d.v.s., emotionell intelligens?” där värde 1 stod för ”män är bäst”, värde 4 för ”ingen könsskillnad” och 7 för ”kvinnor är bäst”.

Procedur

Testningen genomfördes i grupprum vid institutionen för psykologi vid Lunds universitet. Deltagarna randomiserades till antingen kontroll- eller experimentgrupp, och testades en åt gången. När deltagarna hälsats välkomna och slagit sig ner fick de den muntliga instruktionen varpå frågan som avsåg att mäta i hur stor grad undersökningsdeltagarna identifierade sig med domänen ställdes. Därefter genomfördes den experimentella manipulationen. Sedan följde frågorna som mätte Regulatory focus och sedan påbörjades EQ-testet. Efteråt ställdes frågorna om automatisk/kontrollerad strategi, domän-identifiering och manipulationskontroll. Till sist fick deltagarna svara på demografiska frågor. När deltagarna slutfört uppgiften uppmanades de att inte berätta för någon om undersökningen de nästföljande veckorna. De erbjöds muntlig debriefing och tackades. Därefter överlämnades en broschyr med information om emotionell intelligens.

Resultat

Alla mått screenades först för outliers, och vi observerade en individ med ett z-värde på 3,41. En observation med en standardiserad residual över 3,29 ($p < ,001$) anses som en outlier enligt Tabachnick och Fidell (2006). Denna ändrades därför till $z = 2,45$.

Stereotyplyftseffekten

Huvudhypotesen i denna studie var att kvinnor som aktiverar stereotypen att män är sämre än kvinnor på emotionell intelligens presterar bättre på EQ-test, jämfört med kvinnor som inte aktiverat stereotypen. Medelvärden för bedömningarna av emotionella ansiktsuttryck var 5,50 ($SD = 2,08$) för stereotyplyftsgruppen och 5,30 ($SD = 2,17$) för kontrollgruppen. Ett t-test för oberoende grupper visade att det inte fanns någon signifikant skillnad i resultatet på emotionsbedömningarna mellan experiment- och kontrollgrupp [$t(58) = 0,36, p = 0,72$]. Medelvärden för självskattningstestet var 5,33 ($SD = 1,71$) för stereotyplyftsgruppen och 5,33 ($SD = 1,56$) för kontrollgruppen. Ett t-test för oberoende grupper visade att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan grupperna [$t = < 1$]. Manipulationen till stereotyplyft hade alltså ingen signifikant effekt på resultatet på något av testerna, och huvudhypotesen saknar därmed stöd.

Medieringsvariablerna

Eftersom ingen stereotyplyftseffekt kunde observeras i denna studie, kunde inget medieringstest utföras. De olika medierande variablerna undersöktes dock. En av hypoteserna för regulatory focus måttet var att de kvinnor som aktiverat stereotypen i högre grad skulle använda sig av promotion focus. På frågan som löd ”Hur försiktig känner du dig nu?”, där värde 1 på skalan stod för ”inte alls försiktig”, och värde 7 på skalan stod för ”mycket försiktig” uppvisade stereotyplyftsgruppen ett medelvärde på 3,73 ($SD = 1,46$) och kontrollgruppen 3,77 ($SD = 1,28$). Ett t-test för oberoende grupper visade att denna skillnad mellan grupperna inte var signifikant [$t = < 1$]. På frågan som löd ”Hur ivrig känner du dig nu?”, där värde 1 på skalan stod för ”inte alls ivrig”, och värde 7 på skalan stod för ”mycket ivrig” uppvisade stereotyplyftsgruppen ett medelvärde på 4,38 ($SD = 1,38$) och kontrollgruppen 3,87 ($SD = 1,28$). Ett t-test för oberoende grupper visade att denna skillnad inte var signifikant [$t(58) = 1,51, p = 0,14$]. Tredje frågan löd ”Känner du dig just nu fokuserad på att undvika att få ett dåligt testresultat på EQ-testet, eller fokuserar du mest på

att uppnå ett bra testresultat?”, där värde 1 på skalan stod för ”undvika dåligt resultat” och värde 7 för ”uppnå bra resultat” uppvisade stereotyplyftsgruppen ett medelvärde på 4,82 ($SD = 1,38$) och kontrollgruppen 5,07 ($SD = 1,26$). Ett t-test för oberoende grupper visade att denna skillnad inte var signifikant [$t = < 1$]. Det fanns alltså ingen signifikant skillnad mellan stereotyplyfts- och kontrollgrupp i regulatory focus.

Ytterligare en hypotes var att stereotyplyft leder till en mer automatisk kontrollerad bedömningsprocess. Frågan löd: ”När du besvarade frågorna i testet, funderade du mycket eller gick du mest på känsla?” där värde 1 på skalan stod för ”funderade mycket” och värde 7 ”gick mest på känsla”. Kontrollgruppen ($M = 5,63$, $SD = 1,00$) gick mer på känsla än stereotyplyftsgruppen ($M = 5,05$, $SD = 1,49$). Ett t-test för oberoende grupper visade skillnaden mellan grupperna var marginellt signifikant [$t(58) = -1,78$, $p = 0,08$].

Domänidentifiering och manipulationskontroll

Frågan som avsåg att mäta i hur hög grad deltagarna identifierade sig med domänen löd: ”Hur viktigt är det för dig att ha hög EQ (emotionell intelligens)?” och hade en skala mellan 1 och 7 där 1 stod för ”inte alls viktig” och 7 stod för ”mycket viktigt”. Medelvärdet för samtliga deltagare var 5,58 ($SD = 1,00$). Ett t-test för ett stickprov, med 4 som testvärde, visade att deltagarna (båda grupper) identifierade sig med domänen [$t(59) = -0,39$, $p = < 0,01$]. Detta visade att deltagarna värdesatte att ha hög emotionell intelligens. För att undersöka möjligheten att stereotyplyfts- och kontrollgrupp skulle skilja sig åt i graden av identifiering med domänen genomfördes även ett t-test för oberoende grupper. Medelvärden låg på 5,53 ($SD = 1,07$) för stereotyplyftsgruppen och 5,63 ($SD = 0,93$) för kontrollgruppen. Denna skillnad var dock inte signifikant [$t = < 1$].

På frågan som löd ”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?”, där 1 på skalan stod för män anses bäst, 4 stod för ingen könsskillnad och 7 kvinnor anses bäst, gjordes ett t-test för ett stickprov, med 4 som testvärde, för att undersöka om deltagarna var medvetna om stereotypen om könsskillnaden i emotionell intelligens. Medelvärdet för hela gruppen var 6,17 ($SD = 0,99$). Resultatet visade att stereotypen att kvinnor är bättre än män på emotionell intelligens var välkänd och att medelvärdet var signifikant skiljt från värdet 4 som stod för ”ingen könsskillnad” [$t(59) = 16,88$, $p = < 0,01$]. För att se om det fanns någon skillnad mellan stereotyplyftsgruppen och kontrollgruppen gjordes ett t-test för oberoende grupper. Stereotyplyftsgruppens medelvärde

var 6,23 ($SD = 1,14$) och kontrollgruppens 6,10 ($SD = 0,84$). Testet visade ingen signifikant skillnad mellan grupperna [$t(58) = 0,52, p = 0,22$]

På frågan som löd ”Vilken grupp anser du personligen är bäst på att handskas med känslor, d.v.s., emotionell intelligens?” stod 1 på skalan för ”män är bäst”, 4 för ”ingen könsskillnad” och 7 ”kvinnor är bäst”. Medelvärdet för hela gruppen var 5,13 ($SD = 0,87$). Ett t-test för ett stickprov med 4 som testvärde visade att medelvärdet skiljde sig signifikant från mittenvärdet vilket visar att deltagarna i studien ansåg att kvinnor är bättre än män på emotionell intelligens [$t(59) = 10,06, p = < 0,01$]. För att se om det fanns någon skillnad mellan stereotyplyftsgruppen och kontrollgruppen utfördes ett t-test för oberoende grupper. Stereotyplyftsgruppens medelvärde var 5,25 ($SD = 0,90$) och kontrollgruppens 5,00 ($SD = 0,83$). Testet visade ingen signifikant skillnad mellan grupperna [$t(58) = 1,12, p = 0,27$].

Explorativa analyser

För att se eventuella samband mellan variablerna gjordes en serie korrelationstest (Pearson) för samtliga variabler i explorativt syfte. Det fanns en positiv korrelation mellan hur viktigt deltagarna anser att EQ är, dvs. domänidentifikation, och självskattningstestet ($r = 0,29, n = 60, p = 0,03$). Korrelationen är relativt svag men visar ändå på ett samband. Detta visar att ju viktigare det var för deltagarna att ha en hög emotionell intelligens, desto högre emotionell intelligens skattade de att de själva hade.

Diskussion

Huvudhypotesen i denna studie var att kvinnor som aktiverar en negativ stereotyp om att män är sämre än kvinnor på känslor, höjer prestationen på ett EQ-test, och presterar bättre än kvinnor som inte aktiverat stereotypen. Resultaten visade dock att det saknades skillnad i prestation mellan grupperna och hypotesen om stereotyplyft fick alltså inte stöd.

Enligt Walton och Cohen (2003) associerar människor intellektuella tester till negativa stereotyper mer eller mindre automatiskt. En möjlig förklaring till avsaknaden av en prestationsskillnad i denna studie kan därför vara att kontrollgruppens kvinnor också aktiverade stereotypen. Det skulle i sådana fall kunna innebära att båda grupperna fick ett stereotyplyft och att det därför inte gick att se en skillnad i testpoäng. För att få ett stereotyplyft krävs att man identifierar sig med domänen, det vill säga att man ser det som viktigt att prestera bra inom ämnet som testas. Det krävs också att man tror på stereotypen. Resultatet visade att både kontroll- och experimentgrupp identifierade sig med domänen samt att båda grupperna ansåg att kvinnor är bättre än män på emotionell intelligens. Detta skulle kunna tyda på att båda grupper aktiverade stereotypen. Frågorna ställdes dock efter testet vilket gör att vi inte kan veta om stereotypen aktiverades före eller efteråt.

En annan möjlighet till avsaknaden av gruppskillnader är förstås att det inte blev någon stereotyplyfteffekt. Frågan är ju då varför eftersom förutsättningarna liknade dem i andra studier som funnit stereotyplyft. Tidigare forskning inom området har fokuserat på dominant grupper, att studera marginaliserade grupper är relativt nytt. Man har alltså främst sett män i samband med stereotyplyft, det är möjligt att effekten inte blir lika stark för kvinnor som för män. Man har heller inte, vad vi vet, studerat stereotyplyft i samband med emotionell intelligens. Kanske är det så att det finns en takeffekt, att man inte kan höja sin prestation på EQ-test genom stereotypaktivering.

Enligt forskning bör man använda sig av en automatisk strategi då man bedömer emotioner i ansiktsuttryck. Enligt vår hypotes skulle stereotyplyftsgruppen efter vår manipulation i högre grad gå på intuition under testet. Resultatet visade dock att det blev tvärtom, denna grupp använde sig av en mer analyserande bedömningsstrategi än kontrollgruppen. Detta skulle kunna antyda att fenomenet ”choking under pressure” uppstod bland testdeltagarna som fick stereotypprimingen. Deltagarna skulle enligt teorin ha blivit stressade av att behöva prestera bra på testet och därigenom upprätthålla kvinnors dominans

inom området emotionell intelligens. Kvinnor hör oftast inte till dominanta domäner i vanliga fall, vilket kan göra att det blir viktigt för dem att prestera bra inom de få områden de generellt anses vara bra på. Detta skulle kunna ha planat ut stereotyplyftet. Att försöksledarna i denna studie var kvinnor och därmed hörde till deltagarnas ingrupp kan ha bidragit till känslan av press.

Levy (1996) visade genom sin undersökning om äldre människors minneskapacitet att choking kan uppstå då man presenterar stereotypen explicit, möjligen hade det varit bättre att aktivera den mer subtilt, t.ex. genom att ha en manlig försöksledare. Kanske skulle man istället ha neutraliserat stereotypen hos kontrollgruppen genom att säga att just detta test inte hade visat några könsskillnader

Man kan även ifrågasätta hela begreppet stereotyplyft, finns det? Kanske är det andra variabler än just stereotyper som gör att vissa grupper presterar bättre än andra vid stereotyplyftsstudier. Chalabaev et al. (2008) fick undersökningsdeltagarna i sin studie att uppvisa stereotyplyft genom att aktivera olika stereotyper om samma övning hos både män och kvinnor. Eftersom det inte fanns någon uppenbar stereotyp om själva balansövningen skulle man kunna tänka sig att det var något annat än just stereotypen som påverkade deltagarnas prestation. Man kan tänka sig att det i en testsituation är själva förväntningen på individen som gör att denne presterar bättre, exempelvis genom ökad motivation eller ökat självförtroende. Om människor kan påverkas av stereotyper de inte känner till, eller som inte ens finns är frågan om det verkligen är stereotyper som orsakar stereotyplyft.

En annan möjlig förklaring till varför en stereotyplyftseffekt i form av förbättrad prestation på EQ-testet i denna studie inte uppstod är utformningen av testet. Den första delen bestod av Big Five-frågor vilka mätte deltagarnas personlighet. De övriga två delarna som mätte emotionell intelligens i form av ansiktsbedömning och självskattning var placerade i slutet av testet. Eftersom hela testet tog ca 45 minuter att genomföra är det möjligt att primingen inte längre satt i. Genom att ha distraherats av personlighetsfrågor kan deltagarna ha glömt informationen om att män är sämre på EQ än kvinnor.

Resultatet visade att det fanns ett samband mellan hur högt deltagarna skattade emotionell intelligens och hur de uppskattade att de själva presterat på testet. Det fanns dock inget samband mellan självskattningsdelen och bedömningen av ansikten. Möjligtvis är det så att stereotyper får kvinnor att överskatta sin förmåga i emotionell intelligens. Det kan vara så att kvinnor känner att de borde vara bra på emotioner och därmed också tror att de är det. Att samtidigt tycka att det viktigt med hög EQ kan ha att göra med att detta är ett av de få områden i samhället som domineras av kvinnor. Generellt sett anses män dominanta. Man kan

också vända på resonemanget och tänka att kvinnor anser att de är bra på EQ, eller att de förväntas vara bra på EQ, och därför värderar upp emotionell intelligens.

Om vi antar att stereotyplyft existerar skulle det kunna förklara skillnader mellan grupper inom vissa domäner i samhället. Att individer som hör till en dominerande grupp får en extra skjuts i sin prestation medan andra som hör till icke-dominerande grupper underpresterar i jämförelse gör att individer inte kan uppnå sin fulla potential. Skillnaderna ligger då i exempelvis motivation snarare än kompetens. Sker stereotypaktiveringen dessutom per automatik, exempelvis genom att en person från utgruppen närvarar, blir det svårt för individen att själv kunna påverka sin prestation. Det behövs mer forskning kring hur och varför stereotyplyft uppstår för att klyftorna mellan grupper ska kunna jämnas ut.

Referenser

- Arteche A., Chamorro-Premuzic T., Furnham A. & Crump J. (2008). The Relationship of Trait EI with Personality, IQ and Sex in a UK Sample of Employees. *International Journal of Selection and Assessment* vol 16(4), 421-426.
- 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.
- Chalabaev, A., Stone, J., Sarrazin, P., & Croizet, J. (2008). Investigating physiological and self-reported mediators of stereotype lift effects on a motor task. *Basic and Applied Social Psychology*, 30, 18-26.
- Chatard, A., Selimbegovic, L., Konan, P. & Mugny, G. (2008). Performance boosts in the classroom: Stereotype endorsement and prejudice moderate stereotypelift. *Journal of Experimental Social Psychology* 44, 1421-1424.
- Craig, A., Tran, Y., Hermens, G., Williams, L. M., Kemp, A., Morris C., & Gordon, E. (2008). Psychological and neural correlates of emotional intelligence in a large sample of adults males and females. *Personality and Individual Differences*, 44, 111-115.
- Danso, H., A., & Esses, V., M. (2001). Black experimenters and the intellectual test performance of white participants: The tables are turned. *Journal of Personality and Social Psychology* 37, 158-165.
- Eimer, M., & Holmes, A. (2002). An ERP study on the time course of emotional faceprocessing. *NeuroReport*, 13. 427-431.
- Goleman, D.(1999) *Känslans intelligens och arbetet*. Smedjebacken: Wahlström & Widstrand
- Higgins, E.T.(1998). Promotion and prevention: Regulatory focus as a motivational principle. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol.30, 1-46). San Diego, CA: Academic Press.
- Hinton, Perry R. (2003) *Stereotyper, kognition och kultur*. Lund: Studentlitteratur
- Ho, C. P., Driscoll, D. M., & Loosbrock, D. (1998). Great expectations: *The negative consequences of falling short*. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1743-1759.
- Koenig, A. M., & Eagly, A. H. (2005). Stereotype threat in men on a test of social sensitivity. *Sex Roles*, 52, 489-496.
- Levy, B. (1996). Improving memory in old age through implicit self-stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 1092-1107.

- Marx, D. M., & Staple, D. A. (2006). Understanding the stereotype lift: On the role of the social self. *Social Cognition*, 24, 776-791.
- Mendoza-Denton, R., Kahn, K. & Chan, W. (2008). Can fixed views of ability boost performance in the context of favorable stereotypes? *Journal of Experimental Social Psychology*, 44, 1187-1193.
- Miller, D. T., Taylor, B., & Buck, M. L. (1991). Gender gaps: Who needs to be explained. *Journal of personality and social Psychology*, 61, 5-12.
- Rivers, S. E., Brackett, M. A., & Salovey, P. (2008). Measuring emotional intelligence as a mental ability in adults and children. I G. J. Boyle, G. Matthews & D. H. Saklofske (Red.), *The SAGE handbook of personality and assessment* (pp.440–459). Los Angeles, Sage.
- 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.
- Seibt, B., & Förster, J. (2004). Stereotype threat and performance: How selfstereotypes influence processing by inducing regulatory foci. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87 (1), 38-56.
- Shih, M., Ambady, N., Richeson, J., A., Fujita, K. & Gray, H., M. (2002). Stereotype performance boosts: the impact of self-relevance and the manner of stereotype activation. *Journal of personality and social Psychology* 3, 638-647.
- Shih, M., Pittinsky, T. L., & Ambady, N. (1999). Stereotype susceptibility: Identity salience and shifts in quantitative performance. *Psychological Science*, 10, 81–84.
- Smith, J. L., & Johnson, C. S. (2006). A stereotype boost or choking under pressure? Positive gender stereotypes and men who are low in domain identification. *Basic and Applied Social Psychology*, 28, 51-63.
- Stenberg, G., Wiking, S., & Dahl, M. (1998). Judging words at face value: Interference in a word processing task reveals automatic processing of affective facial expressions. *Cognition and Emotion*, 12(6), 755-782.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*, (3 rd ed.). New York:Harper Collins College publishers.
- Thayer, J., & Johnsen, B. H. (2000). Sex differences in judgement of facial affect: A multivariate analysis of recognition errors. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41, 243-346.

Walton, G. M., & Cohen, G. L. (2003). Stereotype lift. *Journal of Experimental Social Psychology, 39*, 456-467.

Appendix 1

Frågorna är utvecklade av Schutte et al. (1998) och liknar de som var med i självskattningsdelen. Av sekretesskäl kan vi inte publicera de riktiga frågorna, för mer information hänvisar vi till Lennart Sjöberg.

- 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

Appendix 2



	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"/>