



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

Hur man får rätt kvinna på rätt plats

- om stereotypot, självregleringsfokus och identitetssäkrade miljöers inverkan på kvinnors ledarskapsaspirationer

Katharina Aspmann-Karlström

Kandidatuppsats HT 2009

Handledare:

Una Gustafsson

Abstract

Att stereotypot inte bara påverkar prestation utan även aspiration negativt bidrar till den ojämna fördelningen mellan män och kvinnor på ledarpositioner. Det är därför av stor betydelse för samhällsutvecklingen att hitta ett fungerande skydd mot stereotypot. Men för att kunna eliminera stereotypot måste vi först fastställa varför stereotypot uppstår. Den här studien undersökte därför möjligheten att stereotypot ger upphov till ett preventionsfokus som i sin tur sänker aspiration. Vidare undersöktes ifall en så kallad identity safe miljö, som tidigare visats kunna ”rensa luften” från stereotypot, gör det genom att återställa aspirantens självregleringsfokus.

Sjuttioen kvinnor fick i undersökningen ta ställning till en platsannons för en tjänst som projektledare för en grupp män. Hälften av kvinnorna fick läsa en identity safe version av platsannonsen, och andra hälften utgjorde den stereotypotade betingelsen. Därefter mättes deras inducerade självregleringsfokus.

De inledande beräkningarna gav inte stöd åt hypotesen, men explorativ analys visade ett samband mellan självregleringsfokus och ledarskapsaspiration, och en tendens till att den relationen modereras av huruvida miljön var identity safe eller inte. Möjliga förklaringar till det uteblivna resultatet diskuteras, och eventuella slutsatser av den explorativa analysen utforskas med framtida forskning i åtanke.

Keywords: kvinnor, ledarskapsaspiration, stereotypot, identity safety, självregleringsfokus, regulatory focus.

Inledning

I EU-projektet *Women to the Top* samarbetar Sverige, Danmark, Estland och Grekland med ekonomiskt stöd från EU-kommissionen för att få fler kvinnor att ta ledarpositioner. Förra året möttes ordförande för Sveriges chefsorganisation Ledarna och chefsekonomen för Svenskt Näringsliv inför ett fullsatt Globen för att diskutera hur vi ska jämna ut könsfördelningen bland svenska ledare. Nästan alla kommuner i Sverige har jämställdhetsprogram, eftersom man anser att en jämnare fördelning mellan könen på ledarpositioner skulle öka kvaliteten och tillgängligheten inom offentlig förvaltning.

En vilja från omvärlden att se fler kvinnliga ledare inom såväl den privata som den offentliga sektorn saknas alltså inte. Tvärtom ropar samhället efter kvinnor som vill ta plats bland ledarna. Förutom personlig framgång och ökad status för de kvinnor som väljer att ta ledarbefattningar innebär varje ny kvinna på ledande position en ökad jämställdhet i samhället och ett steg i förändringen av en kulturell vaneföreställning som verkar utvecklingsdämpande på ett sätt som är svårt att försvara i den framtid vi redan befinner oss i. Om utvecklingen försätter i samma takt som nu kommer vi att ha lika många kvinnor som män på chefspositioner först om 23 år (SCB, 2010).

Så om det inte huvudsakligen är samhället som aktivt och medvetet hindrar kvinnor från att dela ledarskapet lika med männen, vad är det då? Från ett psykologiskt perspektiv tycks svaret olyckligt nog vara att kvinnor själva bidrar till den ojämna fördelningen. Stereotyper, fördomar och könsroller är inte bara något andra attribuerar en med, utan lika hög utsträckning något man själv identifierar sig med, förhåller sig till och jämför sig med. Att matcha sin stereotyp kan ha stora sociala fördelar, och att avvika från den, självvalt eller inte, kan få negativa konsekvenser. Ledarrollen är i vår kultur intimt förknippad med mannen (Stangor & Sechrist, 1998; Morrison & Von Glinow, 1997), och lika markant är ledarskapsrollen inte en del av den kvinnliga stereotypen. En kvinna som har ledarskapsaspirationer eller ledarskapskvaliteter löper risk att ses som okvinnlig. Denna förutfattade mening bekräftas ytterligare av att män är stor majoritet på höga poster både inom den privata och den offentliga sektorn, trots att forskning visat att män och kvinnor inte skiljer sig nämnvärt åt i ledarskapsförmåga (Hollander, 1992). Så länge ledarskap är förknippat med manlighet kommer ledarrollen att verka dämpande på uppfattad kvinnlighet, och därmed löper kvinnor i ledarroller risken att framstå som okvinnliga – en effekt de flesta kvinnor är väldigt medvetna om, och ett pris som för många kan kännas högt.

Men det finns även mer komplexa psykologiska faktorer som påverkar kvinnors ledarskapsaspirationer.

Stereotypnot

År 1999 lät Margret Shih, Todd L. Pittinsky och Nalini Ambady på Harvard University 46 kvinnor med asiatisk härkomst och uttalat hög matematisk förmåga lösa 12 matematikuppgifter. Halva gruppen fick på försättsbladet ange sitt kön, andra halvan fick ange sin etnicitet. Tanken var att gängse fördomar om respektive stereotyp skulle influera resultatet. I enlighet med hypotesen skrev de deltagare som identifierat sig själva som kvinnor betydligt sämre på provet än de deltagare som identifierat sig själv som av asiatisk härkomst. Båda grupperna hade skattat sin egen insats lika högt, svarat på lika många frågor, bedömt provet som lika svårt och tyckt lika bra om det. Deltagarna var alltså inte själva medvetna om att de skrev provet under influens av en prestationssänkande faktor (Shih, Pittinsky & Ambady, 1995; Shih, Pittinsky & Trahan, 2006). Fenomenet kallas stereotypnot, en term som myntades av de amerikanska forskarna Claude Steele och Joshua Aronson när de undersökte skillnaden i prestation mellan afro-amerikanska och vita studenter (Steele & Aronson, 1995).

Teorin innebär att om en person från en stereotypsatt grupp förväntas prestera i ett sammanhang där stereotypen är relevant presterar de ofta dramatiskt mycket sämre om de tror att deras prestation kommer att bedömas (Steele & Aronson, 1995; Spencer, Steele & Quinn, 1999; Aronson m fl, 1999; Shih m fl, 1995 etc.). Stereotypnot skulle till exempel kunna påverkas gamla människors minnesförmåga till det sämre, män skulle bli sämre på att berätta hur de känner, och en vit proffsspelare i basket som söker till ett basketlag med bara svarta spelare skulle plötsligt kunna börja spela på korpnivå. Inför utsikten att prestationen inom det stereotypiserade området kommer att betraktas och bedömas så aktiveras den stigmatiserande stereotypen. Huruvida individen delar den stereotypiska uppfattningen om sin grupp spelar ingen roll – det är risken att reduceras till en stereotyp som sänker förmåga. Stereotypnot kan ses som en sorts självuppfyllande profetia, med den viktiga skillnaden att det räcker med att vara implicit medveten om stereotypbilden och inse att den är relevant i det aktuella sammanhanget för att den ska påverka beteendet. Stereotypnot är alltså inte en reaktion på en händelse, utan aktiveras av sådant som ”ligger i luften”.

Implikationerna är allvarliga, inte minst i det ständigt pågående arbetet för jämlikhet mellan könen i arbetslivet. Ifall orsaken till att kvinnor anses vara sämre ledare är att de faktiskt *är* sämre ledare, och orsaken till att de är sämre ledare är att de *anses* vara det, så är det av betydande vikt av att hitta metoder för att bryta den onda cirkeln. Kanske är ett fungerande verktyg mot stereotypnot nödvändigt för ett jämlikt samhälle. Forskning har presenterat flera olika möjliga sätt att reducera effekterna av stereotypnot. I den här studien undersöker vi två av de faktorer som visat sig ha stor inverkan på stereotypnot: Självregleringsfokus (regulatory focus) och identity safety.

För att bli offer för stereotypot behöver individen alltså bara vara medveten om att det finns negativa stereotyper förknippade med dennes sociala grupp. Att påminnas om sitt kön leder i teorin inte till stereotypot i ett samhälle där kön inte har några stereotyper. Den tidigare nämnda studien av kvinnor med asiatisk härkomst replikerades i Canada (Shih m fl, 1999), där asiater i slutet av nittiotalet inte var förknippade med någon specifik stereotyp. Den asiatiska identiteten i sig gav i den studien inte upphov till några högre resultat på matematikuppgifterna. Det handlar inte heller om självstereotypisering eller internalisering av uppfattad underlägsenhet (Bonnot och Croizet, 2007), även om beteendemässiga vanor kan vara en faktor (Oyserman, Uskul, Yoder, Nesse & Williamson, 2007), utan om en uppfattad risk för devaluering.

Stereotypot kan dessutom påverka alla, även grupper vars stereotyper vanligtvis är positiva. Inte nog med att man kan bli stereotypotad av alla de gängse stereotyperna, man kan även bli stereotypotad av relativ underlägsenhet, det vill säga även vita män gör sämre ifrån sig på matematiska prov ifall de jämförs med asiater (Aronson m fl, 1999). I teorin innebär det att man till och med kan bli stereotypotad av påhittade stereotyper. Människor identifierar dessutom sig ofta med den mest stigmatiserande sociala identiteten (Steele, Spencer & Aronson, 2002), och uppvisar ökad känslighet inför även de minsta signaler på att deras sociala identitet är hotad. Redan den inflytelserika personlighetspsykologen Gordon Allport (1897-1967) konstaterade på sin tid att amerikanska judar, Jews, uppfattar ljudet "eu" snabbare än andra ljud (Kaiser, Vick och Major, 2006).

En kanske ännu allvarigare konsekvens av stereotypot är att den inte bara påverkar tillfällig prestation utan också aspirationer, och får på så sätt långsiktigt negativa konsekvenser. Kvinnor som utsätts för könsstereotypisk reklam undviker i högre utsträckning matematiska uppgifter (Davies, Spencer, Quinn & Gerhardstein, 2002) och kvinnor deltar hellre i könsblandade grupper än i grupper med en tydlig obalans mellan könen (Murphy, Steele & Gross, 2007).

Att kvinnors ledarskapsaspiration sjunker i takt med att de görs uppmärksamma på sitt kön och de fördomar som kommer med könstillhörigheten visade ett amerikansk forskarlag i en serie studier som använde just reklamfilm som manipulation (Davies, Spencer & Steele, 2005). Davies, Spencer och Steele lät 61 studenter (30 män, 31 kvinnor) titta på en serie reklamfilmer, där halva gruppen såg könsneutral reklam och den andra halvan fick se reklamfilmer som innehöll stereotypa inslag (en kvinnlig elev som drömmer om att bli "home coming queen" och en kvinna som hoppar i sängen av glädje över ett nytt acne medel). Efteråt fick de läsa en beskrivning av en gruppuppgift som krävde ett antal problemlösare och en ledare, och ombads ange på en skala hur intresserade de var av den ena eller den andra arbetsuppgiften. Kvinnor som hade sett de könsneutrala

reklamfilmerna visade, liksom männen i båda grupperna, ingen tydlig preferens för ledarroll/problemlösarroll. Kvinnor som blivit utsatta för könsstereotypisk reklam visade inte bara lägre intresse för ledarrollen utan också betydligt högre intresse för problemlösarrollen än kvinnorna i den icke-stereotyputsatta gruppen gjorde.

Men fördomar om stereotyper behöver inte uttryckas lika tydligt som i reklamfilmerna i Davies, Spencer och Steeles studie för att stereotypot ska uppstå. I själva verket behöver inga negativa fördomar uttryckas alls. Det finns flera teorier som beskriver hur aktivering av gruppstillhörighet kan uppstå spontant. Self-categorization theory (SCT) säger att självuppfattning inte är beständig utan kontextberoende, och enligt McGuires distinctiveness theory kan den kontexten vara en minoritetssituation som ger upphov till en känsla av gruppstillhörighet, och ju färre medlemmar av ens grupp som finns representerade ju mer medveten är man om sin gruppstillhörighet (McGuire, McGuire & Winton, 1979; McGuire & Padawer-Singer, 1976; McGuire, McGuire, Child & Fujioka, 1978; McGuire & McGuire, 1981)). Det gäller inte minst för könsunisona grupper (Cota & Dion, 1986).

Viktig för aktiveringen av kön i rekryteringssammanhang är också normative fit, som innebär att gemensamma normer för vad som är karakteristiskt för olika grupper i den aktuella situationen är det som definierar vilken kategori man tillhör (Turner & Reynolds, 2001). I min studie handlar det om att en outtalad, gemensam uppfattning om vad som skiljer kvinnor och män åt (i det här fallet ledarskapskvaliteter) avgör vilken ingruppstillhörighet försökspersonerna aktiverar.

Michael Inzlicht och Talie Ben-Zeev (2000) har visat att könssammansättning i en grupp kan påverka kvinnliga gruppmedlemmars prestation till det sämre. I grupper om tre, antingen tre kvinnor (samkönad betingelse), en kvinna och två män (minoritetsbetingelse) eller två kvinnor och en man (majoritetsbetingelse), lät Inzlicht och Ben-Zeev deltagare göra svåra matematiktest och verbala tester, och medan kvinnorna i båda grupperna gjorde lika bra ifrån sig på de verbala testerna presterade kvinnorna i minoritetsgruppen betydligt sämre på matematikuppgifterna. Till och med kvinnorna i majoritetsbetingelsen gjorde sämre ifrån sig på matteprovet (Inzlicht & Ben-Zeev, 2000). Innebörden av studien är att miljön i sig, en så kallad "threatening intellectual environment", är en tillräcklig manipulation för att stereotypot ska uppstå. Att en etablerad miljö, till exempel en subkultur eller ett arbetsplatsklimat, i tystnad kan påverka kvinnors prestationer och aspirationer negativt är utgångspunkten för den aktuella undersökningen. Man måste inte göra något för att stereotypot ska uppstå, man måste tvärtom göra något för att stereotypot *inte* ska uppstå, och bristen på den sortens åtgärder är en del av förklaringen till varför vi inte ser fler kvinnor på ledarpositioner idag.

Mediering av stereotypot via självregleringsfokus

Sedan Steele och Aronson (1995) ”upptäckte” fenomenet stereotypot har massiv och robust forskning bekräftat det. Men det är fortfarande oklart vad som ligger bakom. Fokus har legat på att presentera bevis för stereotypot, inte på att utreda orsaker och finna bot. Så varför leder stereotyprelevanta situationer till sämre prestation för stereotyputsatta grupper? Borde inte risken att ens individuella resultat förminskas av fördomar mot ens grupp snarare leda till att människor försöker prestera bättre? Vilken är länken mellan stereotypot och sänkt prestation/aspiration?

Arousal har föreslagits som förklaring (O'Brien & Crandall, 2003), liksom bedömning av situationen (Aronson m fl, 1999; Steele & Aronson, 1995), förväntningar (Spencer m fl, 1999, Cadinu, Maass, Frigerio, Impagliazzo & Latinotti, 2003) och begränsat arbetsminne (Schmader & Johns, 2003; Bonnot & Croizet, 2007). Troligen är det flera faktorer som spelar in, däribland säkert några av de ovan nämnda. På senare år har motivation föreslagits som mediator av stereotypot, i det att stereotyputsatthet påverkar motivationsriktning och styrka, som i sin tur påverkar prestation (Seibt & Förster, 2004).

Motivationsfaktorer skulle kunna förklara varför vikten av en kulturellt betingad stereotyp blir individen övermäktig. Det har till exempel visat sig att i löneförhandlingar, som män traditionellt anses bättre på, minskar kvinnors men inte mäns aspiration när förhandlingsförmåga sägs mätas. När förmåga inte mäts visar kvinnor och män samma motivation till hög lön (Gustafsson, 2008).

Tory Higgins begrepp *regulatory focus*, självregleringsfokus, innefattar två olika motivationstyper – *preventionsfokus* och *promotionsfokus* – och är en vidareutveckling av Freuds klassiska *pleasure/pain-princip*, enligt vilken mänsklig motivation består i att undvika smärta och uppnå njutning (Higgins, 1997; Shah & Higgins, 1997). Higgins föreslår att verkligheten är mer facetterad än Freuds rudimentära princip. Människor med ett *preventionsfokus* strävar efter ett icke-misslyckande och försöker undvika ett misslyckande, och är mer uppmärksamma på negativa signaler än på positiva. Människor med *promotionsfokus* siktar å andra sidan på att lyckas och försöker undvika att inte lyckas, och är mer uppmärksamma på positiva signaler. Om man skulle likna självregleringsfokus vid boule så skulle *promotionsfokusgruppen* och *preventionsfokusgruppen* inte bara vara olika lag, utan olika matcher. I *promotionsfokus* tjänar ”att lyckas” som 'lillen' (kulan man vill träffa). ”Att lyckas”-kulan är då det mål man vill komma så nära som möjligt, och samtidigt undvika att hamna långt ifrån. I *preventionsfokus*-matchen vore 'lillen' ett potentiellt misslyckande, och spelarna skulle sträva efter att kasta sin kula så långt bort från den som möjligt, och samtidigt undvika att hamna nära den. Enkelt kan man säga att *promotionsfokuserade* människor tittar uppåt, medan *preventionsfokuserade* människor tittar neråt.

Detta har visat sig ha många väntade och oväntade implikationer. Till exempel arbetar människor i promotionsfokus, som ofta är mer benägna att ta risker (Crowe & Higgins, 1996), snabbare och slarvigare, men presterar bättre på kreativa uppgifter (Friedman & Förster, 2001), medan människor i preventionsfokus presterar bättre på uppgifter som kräver noggrannhet, då de i sitt behov av att undvika misslyckanden ofta är försiktigare (Crowe & Higgins, 1996).

Det finns studier som visar att olika självregleringsfokus aktiveras av stereotyper (Seibt & Förster, 2004). Primning av negativa stereotyper leder till bättre minne för påstående som relaterar till undvikande, vilket tyder på att preventionsfokus är aktiverat. Samtidigt leder positiv stereotypisering till snabbare och mer kreativa prestationer, vilket enligt Friedman och Förster (2001) indikerar ett aktiverat promotionsfokus.

Idén är enkel: Om vi försöker prestera och en negativ stereotyp förutsäger att vi kommer att misslyckas, så finns det bara två möjliga resultat: Antingen är vi som stereotypen, dålig, eller är vi inte det, icke-dålig. Då spelar vi i den hypotetiska preventionsmatchen i boule: Vi vill komma så långt ifrån 'lillen' som möjligt. En negativ stereotyp ger alltså upphov till ett preventionsfokus (målet är ett icke-misslyckande), och som tidigare studier visat presterar man sämre i ett preventionsfokus. Motsvarande gäller för positiva stereotyper (till exempel "kvinnor har bra simultanförmåga"), då det finns två möjliga resultat: Antingen har vi simultanförmåga, bra, eller har vi inte det, icke-bra, och därför hamnar man i ett promotionsfokus: Vår kula ska hamna så nära "bra simultanförmåga" som möjligt, samtidigt som vi undviker att den landar långt ifrån.

När en kvinna överväger en position som ledare så är alltså hypotesen att stereotypen uppstår genom preventionsfokus på följande sätt: Stereotypen "kvinnor är sämre ledare än män" aktiveras automatiskt av att ledarrollen aktualiseras. Stereotypen är den hypotetiska boule-kulan som kvinnans framtida prestation som ledare kommer att jämföras med. I den situationen finns då två potentiella utfall: Antingen lever hon upp till stereotypen och är en sämre ledare än män, eller lever hon inte upp till stereotypen och är då *inte* en sämre ledare än män - "dålig" eller "icke-dålig". "Bra" finns inte med bland möjliga resultat, och kvinnan befinner sig i ett preventionsfokus.

Inför prospektet att det bästa resultat man kan uppnå är att inte vara dålig ligger det nära till hands att tacka nej till ledarrollen. Riskerna är helt enkelt större än den potentiella vinsten, och på så sätt påverkar stereotypens preventionsfokus kvinnors ledarskapsaspirationer.

Identity safety

En viktig upptäckt är att aktivering av en stigmatiserande stereotyp inte nödvändigtvis ger upphov till stereotypen (Davies m fl, 2005). Stereotypen uppstår bara när individen upplever att

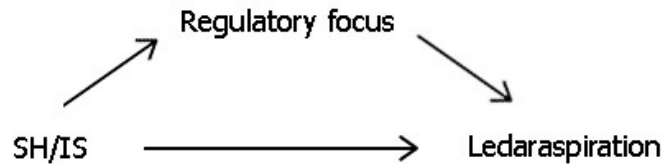
han/hon befinner sig i riskzonen för att reduceras till sin stereotyp. Om individen kan göras uppmärksam på sin stereotyp utan att den aktuella situationen för den sakens skull verkar innebära någon risk för att bli nedvärderad så bör stereotypot inte uppstå, och prestation/aspiration bör förbli opåverkad av aktiverad stereotyp. Man kan också säga att när omständigheterna tyder på att andra respekterar och värderar ens sociala grupp blir man immun mot stereotypot. Så resonerade Davies m fl (2005), och upprepade den tidigare beskrivna undersökningen av könsstereotypa reklamfilmer, men med ett undantag. De utsatte deltagarna för samma reklamfilmer, hälften fick se könsstereotypisk reklam och andra hälften fick se reklam utan könsstereotyper. Sedan fick deltagarna ta ställning till samma gruppuppgift som i den tidigare undersökningen, där de ombads att välja mellan en roll som problemlösare och en roll som ledare. I beskrivningen av uppgiften hade nu tillkommit en så kallad identity safety. Den bestod av en enkel mening, som avslöjade att forskning inte visar några könsskillnader i förmågan att lösa problem eller leda en grupp. Avsikten var att som Davies m fl uttrycker det ”rensa luften” från det hägrande stereotypotet genom att etablera att i den aktuella situationen var kvinnors ledarskapsförmåga lika högt värderad som mäns.

Resultatet visade att emedan kvinnor som såg de könsstereotypiska reklamfilmerna och läste gruppbeskrivningen utan identity safety fortfarande visade tydliga preferenser mot problemlösarrollen och bort från ledarrollen, så fanns inga sådana preferenser hos gruppen kvinnor som såg de könsstereotypiska reklamfilmerna men läste gruppbeskrivningen med identity safety.

En studie av Cohn-Vargas (2008) undersökte ifall principen med en identity safety kan appliceras i en skolmiljö med lika goda resultat (Cohn-Vargas, 2008). Cohn-Vargas utgick från en definition av en identity safe miljö för elever i skolmiljöer som lyder: ”Their social identity is not a barrier to success in the classroom, and that they are welcomed, supported, and valued whatever their background”. Cohn-Vargas identifierade sexton olika lärarbeteenden som sammantaget skapade en identity safe miljö enligt den definitionen. I en två år lång studie i 84 olika låg- och mellanstadieklasser visade hon att det fanns ett tydligt positivt samband mellan akademiska prestationer och identity safety för afroamerikanska och latinoamerikanska elever. En grupp lärare sammanställde efter studien ett antal nyckelkomponenter för att tillverka en identity safe miljö i skolan, som inkluderade bland annat att lärare måste se intelligens som något föränderligt, de måste visa att de har höga förväntningar på sina elever och de måste uttalat värdera sina elevers etnicitet och bakgrund, snarare än att vara ”färgblinda” och försöka behandla alla lika.

Identity safety är ett relativt nytt forskningsområde, och kan mycket väl vara det verktyg mot stereotypot som jag tidigare efterlyste. Därför syftar min undersökning till att etablera huruvida en identity safe miljö kan hjälpa stereotypotade kvinnor att återfå viljan att leda.

Figur 1 Modell av planerad medieringsanalys för relationen mellan stereotypot, identity safety, självregleringsfokus och ledarskapsaspiration



Den aktuella studien

Då tidigare forskning visat att prestation och aspiration påverkas likadant av stereotypot finns det all anledning att tro att även aspiration påverkas av självregleringsfokus. Ett preventionsfokus leder till försiktigare och långsammare prestationer, medan ett promotionsfokus leder till snabba risktaganden. Översatt i aspirationstermer innebär det att preventionsfokus inducerar försiktighet som minskar aspirationen, medan ett promotionsfokus ökar aspirationer, då riskbenägenheten är större i promotionsfokus. Hur stereotypot påverkar aspiration är ett relativt outforskat område som förtjänar mycket mer uppmärksamhet, men det skulle alltså i teorin vara möjligt att få kvinnor att i högre utsträckning undvika preventionsfokus och söka sig till ledarpositioner genom att presentera dem med en identity safety redan när valsituationen uppstår och kvinnor ska ta ställning till sitt eventuella intresse för positionen.

Min studie undersökte ifall identity safety i en platsannons påverkar kvinnors motivation att söka en tjänst som projektledare, och ifall det finns något samband mellan kvinnors motivationsform och ledarskapsaspiration i ut-gruppssituationer. Min första hypotes är att kvinnors ledarskapsaspirationer påverkas negativt av stereotypot, och att en identity safety eliminerar det stereotypotet och därmed återställer individens ursprungliga aspiration. Följdhypotesen är att hur stereotypot påverkar ledarskapsaspirationen medieras av självregleringsfokus, och i de fall en identity safety upphäver stereotypotets effekt sker det genom att självregleringsfokus modifieras i riktning från ett inducerat preventionsfokus, enligt figur 1. Denna skillnad i självregleringsfokus antas alltså påverka kvinnors ledarskapsaspiration.

Metod

Undersökningsdeltagare

71 kvinnor i olika åldrar deltog i den slutgiltiga undersökningen, fördelade på följande åldrar: 16 deltagare mellan 21-30 år, 28 deltagare mellan 31-40 år, 14 deltagare mellan 41-50 år och 13

deltagare mellan 51-60 år. 7 av deltagarna studerade, 62 stycken arbetade och 2 stycken arbetade av olika skäl inte. Av deltagarna placerades 34 i gruppen som kallas SH och 37 placerades i IS-gruppen. Benämningarna förklaras längre fram. Deltagarna rekryterades via kontaktnät i flera steg.

Material

Pilotstudie. Jag sammanställde inledningsvis ett förtest bestående av ett frågeformulär i pappersformat. Frågeformuläret bestod av ett försättsblad som välkomnade deltagarna till en studie i organisationspsykologi, och en uppmaning att läsa den inledande texten noggrant. På sida 2 presenterades själva manipulationen, en platsannons. Platsannonsen innehöll ett fotografi av en projektgrupp bestående av åtta män i olika åldrar, och deras respektive namn och titlar (ex Lars Hegervall, informationsskoordinator och Mattias Timrin-Larsson, teknisk support). Denna spontana primning av stereotyp genom utgrupps-exponering avsåg att fungera som en kontextuell aktivering av stereotypot.

Därefter följde en kort beskrivning av projektgruppens arbete och den utlysta tjänsten. För hälften av deltagarna manipulerades sedan denna primning med en identity safety, avsedd att eliminera effekten av primningen. Manipulationen antogs påverka kvinnornas ledarskapsaspirationer via en påverkan på kvinnornas självregleringsfokus. Identity safety bestod av meningen ”Gruppen har goda erfarenheter av både kvinnliga och manliga ledare”.

Därefter följde ett formulär med två frågor/påståenden om aspiration som skulle skattas från 1 (inte alls) till 7 (våldigt mycket). Frågorna gav möjlighet till motivation. Efter de inledande frågorna följde ett test avsett att mäta situationell självregleringsfokus. För att kontrollera undersökningens validitet fick deltagarna i slutet av testet upprepa vad som stått i platsannonsen angående kvinnliga och manliga ledare och vad de trodde att syftet med studien var.

Förtestet distribuerades till 15 kvinnliga deltagare av olika åldrar. Efter att de fyllt i formuläret blev deltagarna informerade om vad undersökningen syftade till, och sedan analyserades resultaten. Flera deltagare tittade slarvigt på bilden och uppfattade inte att gruppen bestod av bara män. Ett par stycken motiverade sin ovilja till att arbeta i gruppen med att de inte sökte jobb just nu, och flera deltagare var inte intresserade med motiveringen att arbetsuppgifterna var för vagt definierade. Bristerna åtgärdades när den slutgiltiga undersökningen sammanställdes, bland annat genom att arbetsuppgifterna definierades tydligare att innehålla områden som skulle inkludera ett brett spektrum av kompetens (utbildning, inköp, behovsutredning, teknisk installation etc).

Experimentell manipulation. I sin forskning på hur identity safety påverkar stereotypotseffekter på kvinnors ledarskapsaspirationer använde Davies m fl (2005) en tydlig social stigmatisering

(reklamfilm) för att aktivera stereotyper. Jag valde en mildare form av stereotypmanipulation i form av spontan aktivering. Då jag inte bara ville undersöka det psykologiska fenomenet identity safety i dess tydligaste form utan hellre hur stereotypot modereras av identity safety i en faktiskt rekryteringssituation, så var en orelaterad, kraftigare typ av manipulation i form av till exempel könsstereotypiska reklamfilmer inte att föredra. Istället behövde jag veta ifall den naturliga situation som uppstår i ett anställningssammanhang är nog för stereotyp ska aktiveras och ledarskapsaspirationer ska sänkas. Tanken är att social gruppstillhörighet och dit tillhörande stigmatiserande stereotyper inte aktiveras i ingruppsammanhang, men väl i utgruppsammanhang. Det vill säga, inför prospektet att leda en grupp av bara kvinnor aktiveras inte stereotypen kvinna för en kvinnlig arbetssökande, medan en blandad grupp eller en grupp som består av män primär kvinnans ingruppstillhörighet och därmed stereotypen kvinna. Studier har mycket riktigt visat att den stigmatiserande stereotypen inte behöver påpekas eller visas upp för att ett socialt identitetshot ska uppstå, det räcker med att sammanhanget indikerar en uppdelning mellan grupper (Murphy m fl, 2007). Små ledtrådar i miljön kan vara tillräckligt för att stereotypot ska uppstå.

I den här studien manipulerades stereotypotet följdaktligen på det sätt som vanligtvis förekommer i arbetsplatssammanhang: Genom att en medlem av en socialt stigmatiserad grupp, i det här fallet en kvinna, utsattes för en dominerande utgrupp, män. Det skedde genom att platsannonsern deltagarna skulle ta ställning till dels pryddes av en bild på de 8 män som utgjorde projektgruppen, och dels genom att själva platsannonsern innehöll meningen ”Gruppen består i dagsläget bara av män”.

Hälften av deltagarna tillhörde en identity safety-betingelse, IS, och fick därför utöver stereotypotsmanipulationen som beskrivits ovan även en identity safety-manipulation. Den bestod av meningen ”Gruppen har goda erfarenheter av både manliga och kvinnliga ledare” och var avsedd att ”rensa luften” från den negativa stereotyp som aktiverats i den inledande manipulationen, och återställa deltagarnas fokus till deras ordinarie, dispositionella fokus (som inte mättes). Stereotypotet var alltså tänkt att påverka kvinnors ledarskapsaspiration negativt och en eliminering av stereotypotet genom identity safety-manipulationen var därför tänkt att påverka kvinnornas ledarskapsaspirationer positivt i relation till stereotypots-gruppen. Den experimentella manipulationen antogs påverka ledarskapsaspirationen genom att förändra kvinnornas självregleringsfokus.

Självregleringsfokus. Att hitta ett sätt att mäta huruvida de experimentella manipulationerna påverkat deltagarnas självregleringsfokus visade sig vara svårt. De mått som finns mäter vad Higgins (1998) kallar ”chronic regulatory focus”, det vill säga dispositionell självregleringsfokus,

medan jag var ute efter en situationell motsvarighet: ett mätverktyg som fångar deltagarnas tillfälliga sinnesstämning. Higgins Lab vid Colombia University visade sig vid tillfället vara i inledningsarbetet med att utveckla just ett sådant situationellt test för självregleringsfokus. Jag fick tillstånd att använda deras ännu ej validerade test i min studie. Under våren 2010 kommer de amerikanska pilottesterna vara avklarade och jag planerar en svensk validering i samarbete med Higgins Lab.

I denna studie valde jag dock att i brist på alternativ använda av en modifierad version av det icke-validerade testet. Modifieringen bestod i att ta bort några frågor som var kulturellt betingade (om till exempel dating) och översätta testet till svenska. Inte heller översättningen är validerad. Testet består av 20 frågor av slaget ”Jag köper en ny bil för att den har a) förbättrad trygghet, b) högre prestanda” och ”När jag kommenterar någons arbete a) pekar jag ut misstag, b) betonar jag arbetets styrka”. Testet avses mäta ifall fokus läggs primärt på att undvika misstag (i en trygg bil minskar man risken för skador vid en eventuell olycka), det vill säga ett preventionsfokus, eller på att uppnå fördelar (en stark och snabb och lyxig bil är roligare att köra), det vill säga ett promotionsfokus. Efter önskemål från Colombia University bifogas inte pilottestet.

Ledarskapsaspiration. Efter självregleringsformuläret fick deltagarna svara på två frågor angående sitt intresse för den utlysta tjänsten. Frågorna från förundersökningen formulerades om till att undersöka hypotetiskt intresse: ”Hur intresserad är du av en tjänst i den här gruppen?” ändrades till ”Om du sökte jobb idag, hur intresserad skulle du vara av en tjänst i den här gruppen?”, och ”Hur intresserad vore du av att jobba som projektledare för den här gruppen?” ändrades till ”Om du sökte jobb idag, hur intresserad vore du av att jobba som projektledare för den här gruppen?”

Procedur

De slutgiltiga undersökningen genomfördes online. Plattformen som användes var Questionpro (<http://www.questionpro.com>). Testet tog i snitt 11 minuter att genomföra, och bestod av ett försättsblad, den experimentella manipulationen, frågorna angående deltagarnas aspiration, självregleringsfokus-testet och en slutsida där deltagarna fyllde i kön (för syns skull), ålder, sysselsättning och de två kontrollfrågorna angående vad som stod i annonsen om ledare och vad de trodde att studien undersökte. När tillräckligt många svar kommit in stängdes undersökningen, och resultatet sammanställdes.

Tabell 1 Regressionsanalys av hur stereotypot/identity threat predicerar ledarskapsaspiration. Ostandardiserade och standardiserade regressionskoefficienter, signifikansnivå, R-värde och förklarad varians. N = 71

| Prediktor | B | B SE | β | p | R | R ² |
|-----------|------|------|---------|-----|------|----------------|
| SH/IS | -.32 | .50 | -.08 | .52 | .078 | .006 |

Tabell 2 Regressionsanalys av hur självregleringsfokus predicerar ledarskapsaspiration. Ostandardiserade och standardiserade regressionskoefficienter, signifikansnivå, R-värde och förklarad varians. N= 71.

| Prediktor | B | B SE | β | p | R | R ² |
|-----------|-----|------|---------|-----|-----|----------------|
| RFC | .23 | .10 | .27 | .02 | .27 | .072 |

Resultat

Den experimentella manipulationens påverkan på ledarskapsaspirationer

Hypotes 1 var att kvinnors ledarskapsaspirationer påverkas av stereotypot, och att en identity safety eliminerar stereotypotet och återställer individens ursprungliga aspiration. Detta skulle kunna testas med ett t-test för oberoende grupper, men då syftet med hypotes 2 (relationen stereotypot-ledarskapsaspiration medieras av självregleringsfokus) var att genomföra en medieringsanalys så valde jag att undersöka hypotes 1 med hjälp av regression.

Ledarskapsaspirationen kördes på den experimentella manipulationen till stereotypot/identity safety i en regression för att se om stereotypot/identity safety predicerar ledarskapsvilja.

Resultatet av regressionsanalysen visade att regressionen inte var signifikant [$R^2 = .006$, $F(1, 70) = .43$, $p = .52$]. I tabell 1 visas i vilken utsträckning ledarskapsaspiration kan prediceras med hjälp av alla undersökningens deltagare.

Då stereotypot/identity safety inte predicerade ledarskapsvilja så föll även hypotes 2. Jag valde ändå att undersöka ifall självregleringsfokus predicerade ledarskapsvilja, genom en regressionsanalys där jag körde ledarskapsaspiration på självregleringsfokus.

Självregleringsfokus poängsattes genom att svar som angav ett preventionsfokus gav 0 poäng och svar som angav promotionsfokus gav 1 poäng. Var deltagares items summerades, och hög totalsumma innebar högre promotionsfokus, medan låg totalsumma innebar högre preventionsfokus. En regressionsanalys visade en signifikant relation mellan självregleringsfokus (RFC) och ledarskapsaspiration [$R^2 = .072$, $F(1, 70) = 5.38$, $p = .02$]. Tabell 2 visar hur självregleringsfokus predicerar ledarskapsaspiration med hjälp av alla undersökningens deltagare.

Självregleringsfokus predicerade alltså ledarskapsaspiration på så sätt att ett högre preventionsfokus ledde till att individens ledarskapsaspiration sjönk. Eftersom relationen var signifikant undersökte jag den vidare i explorativt syfte.

Tabell 3 Regressionsanalys av hur stereotypot predicerar ledarskapsaspiration med och utan identity safety, N = 71. Ostandardiserade och standardiserade regressionskoefficienter, signifikansnivå, R-värde och förklarad varians.

| Prediktor | B | B SE | β | p | R | R ² |
|-----------|------|------|---------|------|------|----------------|
| SH | .434 | .151 | .453 | .007 | .453 | .205 |
| IS | .086 | .136 | .106 | .53 | .106 | .011 |

Explorativ analys

I explorativt syfte genomförde jag separata regressioner för självregleringsfokus påverkan på ledarskapsaspiration för stereotypotsbetingelsen (SH) och identity safety-betingelsen (IS). Resultatet av regressionsanalysen för SH visade att regressionen var signifikant [$R^2 = .205$, $F(1, 33) = 8.24$, $p = .007$]. Resultatet av regressionsanalysen för IS visar däremot att regressionen inte var signifikant [$R^2 = .011$, $F(1, 36) = 3.99$, $p = .53$]. När stereotypotet eliminerades tycks alltså relationen mellan självregleringsfokus och ledarskapsaspiration försvinna. Det ser följdaktligen ut som om relationen mellan självregleringsfokus och ledarskapsaspiration modereras av den experimentella manipulationen till stereotypot/identity safety. I tabell 3 visas i vilken utsträckning ledarskapsaspiration kan prediceras med hjälp av undersökningsdeltagare i SH respektive IS-gruppen.

För att undersöka om skillnaden mellan regressionskoefficienterna i de två regressionerna och därmed moderationen var signifikanta utfördes en hierarkisk regressionsanalys. Identity safety gruppen kodades som -1 och stereotypotsgruppen kodades som 1. Självregleringsfokus och experimentgrupperna (identity safety och stereotypot) standardiserades. Jag körde ledarskapsaspiration på självregleringsfokus och den experimentella manipulationen till SH/IS (block 1), och i nästa steg körde jag ledarskapsaspiration på självregleringsfokus, den experimentella manipulationen till SH/IS och interaktionen mellan självregleringsfokus och den experimentella manipulationen till SH/IS (block 2) med hierarkisk regressionsanalys.

Inledande analys visade att residualerna var normalfördelade och linjära, och variansen i residualerna var densamma för alla predicerade poäng. Det återfanns inte heller några outliers, och analysen visade inte på någon multikollinäritet.

Analysen visade att Block 1 var marginellt signifikant, [$F(2,70) = 2.73$, $p = .07$, $R^2 = .07$]. Självregleringsfokus var den enda unikt bidragande prediktorn [$B = .26$, $\beta = .26$, $SE = .12$, $t(71) = 2.24$, $p = .03$]. När block 2 lades in i ekvationen var modellen signifikant [$F(3,70) = 2.84$, $p = .05$, $R^2 = .11$, $\Delta R^2 = .04$]. I den totala modellen var självregleringsfokus en signifikant bidragande prediktor till ledarvilja [$B = .29$, $\beta = .29$, $SE = .12$, $t(71) = 2.48$, $p = .02$].

Tabell 4 Hierarkisk regressionsanalys för predicering av ledarskapsaspiration. Ostandardiserade och standardiserade regressionskoefficienter, R², Adjusted R² samt R² och F för varje stegs unika bidrag till modellen och bidragens signifikans.

| Block | Prediktor | B | B SE | β | R ² | R ² (Adj.) | R ² (Change) | F (Change) | Sig. F (Change) |
|-------|-----------|-----|------|-----|----------------|--------------------------|----------------------------|---------------|--------------------|
| 1 | | | | | .074 | .047 | .074 | 2.73 | .07 |
| | RFC | .26 | .12 | .26 | | | | | |
| | SH/IS | .05 | .12 | .05 | | | | | |
| 2 | | | | | .113 | .073 | .038 | 2.90 | .09 |
| | RCF | .29 | .12 | .29 | | | | | |
| | SH/IS | .04 | .12 | .04 | | | | | |
| | RFC*SH/IS | .20 | .12 | .20 | | | | | |

Interaktionen mellan självregleringsfokus och den experimentella manipulationen till ST/IS var dock bara marginellt signifikant bidragande till ledarvilja [$B = .20$, $\beta = .20$, $SE = .12$, $t(71) = 1.70$, $p = .09$]. Resultaten redovisas i tabell 4. Resultatet visar alltså att självregleringsfokus predicerar ledarskapsaspiration, och att det finns en trend till att relationen mellan självregleringsfokus och ledarskapsaspiration modereras av den experimentella manipulationen till SH/IS.

Diskussion

Mitt syfte med studien var att undersöka om stereotypot påverkar ledarskapsaspirationer, och ifall den påverkan kan elimineras med hjälp av en identity safety. Undersökningen ger tyvärr inget stöd för den hypotesen. Dock bekräftade studien ett samband mellan självregleringsfokus och ledarskapsaspiration, vilket också är vad tidigare forskning visat (Davies m fl, 2005). Ett högre promotionsfokus ökar kvinnors ledarskapsaspirationer, medan ett ökat preventionsfokus gör kvinnor mer ovilliga att ta på sig en ledarroll. Detta ligger helt i linje med Higgins teori om självregleringsfokus i det att det bästa sättet att undvika misslyckande är att inte ta på sig några riskfyllda uppdrag, medan människor i ett promotionsfokus inte kommer att lyckas ifall de inte försöker.

Vidare kan resultatet tyda på att den relationen kan upphävas med hjälp av en så kallad identity safety (se figur 2). I en miljö där "luften rensats" från stereotypot är kanske preventionsfokus (eller promotionsfokus) inte längre tillräckligt aktiverat för att vara en bidragande orsak till huruvida kvinnor söker sig till ledarroller eller inte. Istället kan det vara andra faktorer som påverkar självregleringsfokus och ledarskapsaspiration. Dock är resultaten bara marginellt signifikanta, och det behövs mer forskning för att fastställa ett sådant samband.

Figur 2 Modell för tendensen till att RFC predicerar ledarskapsaspiration men bara då IS har upphävt SH.

SH: RFC \longrightarrow Ledaraspiration

IS (SH annullerat): RFC $\not\longrightarrow$ Ledaraspiration

Antydning till att miljöer som tydligt signalerar att alla sociala grupper är respekterade och högt värderade effektivt motarbetar problemet med försämrade prestationer och sänkt ambition/aspiration hos socialt stigmatiserade grupper borde i sig vara skäl nog för vidare forskning. En sådan utveckling skulle inte bara ha en positiv effekt på jämlikheten mellan könen, utan torde också ligga i var arbetsgivares egenintresse.

Det icke-verifierade testet för självregleringsfokus kan ha påverkat undersökningens resultat. Testet är konstruerat för att till skillnad från tidigare tester mäta situationell självregleringsfokus, men då det inte validerats är det möjligt att testresultaten korrelerar positivt med resultaten för kronisk självregleringsfokus, RFQ. Kronisk självregleringsfokus är dispositionell, det vill säga förblir opåverkad av omedelbar miljö och stimuli. Om University of Colombias valideringsprocess visar att det nya testet inte alls mäter situationsrelaterad fokus utan dispositionell fokus så kan det förklara varför stereotypot inte predicerade självregleringsfokus i min studie: Den dispositionella självregleringsfokus kan inte påverkas av en experimentell manipulation. Hade å andra sidan studien genererat signifikanta resultat hade det bidragit till att validera RFC-testet.

Det faktum att inte heller ledarskapsaspirationer påverkades signifikant av manipulationen tyder på att manipulationen i sig kan ha varit för svag eller dåligt konstruerad. Andra manipulationsmetoder skulle kanske kunna ge bättre resultat, men då är det viktigt att hålla en sak i åtanke: För att studiens resultat ska vara relevant måste även själva experimentförhållandena spegla en realistisk situation, och det är min uppfattning att könsbetingade stereotypot inte sällan uppkommer just i situationer då kvinnor i sitt yrkesliv plötsligt befinner sig inför en grupp män. Studier jag tidigare redovisat visar att det räcker med ett par representanter av en "överlägsen" grupp för att effekterna av stereotypot ska märkas, och i takt med att antalet män ökar så minskar kvinnors prestationer och aspirationer. I den här studien var deltagarna den enda representanten för sin stigmatiserade sociala grupp, med avsikt att stärka manipulationen. Men att vara den enda representanten av sin ingrupp, så kallad token status, kan i sig påverka kognitiv funktion och minne (Lord och Saenz, 1985). Det innebär att i en situation där man tillhör en stereotyp utsatt minoritet

löper två prestationsnedsättande processer parallellt med varandra: Token status och stereotypot. Medan stereotypot påverkar prestationer bara i det stereotypiska området så påverkar token status prestationer till det sämre inom alla områden, då token status innebär att man är den enda representanten från sin minoritet och därmed ger upphov till en känsla av ansvar inför hela sin ingrupp. I prestationssituationer där kognition och minne spelar roll kan de två processerna vara svåra att särskilja från varandra, men än har inga studier visat att token status påverkar emotion, evaluering eller aspiration. Min studie visar dessutom en väldigt liten skillnad i varians mellan stereotypotsgruppen och identity safety-gruppen på fråga 1, den som inte relevant för stereotypotet, vilket tyder på att token status i det här fallet inte är den oberoende variabeln i deltagarnas minskade ledarskapsaspiration

Medan Seibt och Försters resultat från 2004 som ligger till grund för den här studien visar att det finns en direkt kausal länk mellan stereotypot och självregleringsfokus så finns det forskare som talar emot det. Johannes Keller menar att negativa förväntningar i själva verket kan leda till både ökad och minskad prestation, och att självregleringsfokus inte bara bestämmer styrka utan även riktning på effekten av negativa förväntningar (Keller, 2007). Keller gjorde försök med att moderera effekten av stereotypot genom att inducera promotionsfokus, för att på så sätt göra hotet till en utmaning. Han ställde sig frågan om varför negativa förväntningar på resultatet ibland inte alls uppfattas som ett hot utan som en utmaning. Han hypotiserade att det var självregleringsfokus som avgjorde huruvida stereotypotsatthet ledde till ökad eller minskad prestation, snarare än som jag argumenterar i den här studien, att stereotypotsatthet leder till preventionsfokus. Keller menar att ett stereotypot under promotionsfokus leder till bättre resultat, och gav sig på att bevisa det genom att testa mäns verbala förmåga. Keller inducerade preventions- respektive promotionsfokus genom att ge männen i den ena experimentbetingelsen information om att de skulle få poängavdrag för felaktiga svar, medan männen i den andra betingelsen inte fick några sådana poängavdrag. Stereotypotet manipulerade Keller genom att berätta för hälften av deltagarna att testet tidigare visat könsskillnader, och för andra hälften att det inte visat några könsskillnader. Resultatet blev att medan deltagarna i den icke-stereotypotade gruppen gjorde ungefär lika bra ifrån sig oavsett ifall de fick poängavdrag för felaktiga svar eller inte, så gjorde männen i den stereotypotade gruppen som inte fått poängavdrag för felaktiga svar inte bara bättre ifrån sig än de som fått poängavdrag, utan även bättre än de män som inte utsatts för stereotypot.

Medan Seibt och Förster (2004) liksom jag förutsätter att stereotypot inducerar ett preventionsfokus, tar Keller resonemanget ett steg längre och menar att stereotypot och självregleringsfokus är två separata processer som interagerar med olika resultat, och drar inga

slutsatser om den ena eller den andra sortens fokus är en automatisk följd av stereotypaktivering. Ifall Kellers studie visar att stereotypot inte eliminerar effekten av ett inducerat promotionsfokus så kan inte kopplingen mellan stereotypot och preventionsfokus vara så enkelt kausal som jag förutsatt. Å andra sidan, då också Keller förutsätter att stereotypot medieras av självregleringsfokus så kan hans teori inte innebära att alla som någonsin fått sämre prestation eller minskad aspiration under stereotypot är i preventionsfokus av helt orelaterade orsaker. Det kan indikera att preventionsfokus i själva verket är en default-reaktion på stereotypot, och att ett inducerat promotionsfokus kan vara en möjligt moderator vid sidan av identity safety. Oyserman m fl har visat att individer ur stereotypotsatta grupper utvecklar en benägenhet att reagera med preventionsfokus i stereotypotade situationer (Oyserman, Uskul, Yoder, Nesse & Williamson, 2007). Det är alltså teoretiskt möjligt att reagera med promotionsfokus och ökad ansträngning inför ett stereotypot, men i praktiken händer det sällan, då tidigare erfarenheter alltid influerar vilken självregleringsfokus den aktuella situationen ger upphov till.

Kellers studie saknar dessutom indikation på huruvida manipulationen verkligen givit upphov till preventionsfokus alternativt promotionsfokus, vilket lämnar öppet för möjligheten att manipulationen i själva verket påverkat en eller flera andra faktorer som gjort stereotypotet till en utmaning. Bland annat har självbild, värdering av egna resurser och kompetenser, självkomplexitet och självkänsla/självförtroende visat sig ha en stark inverkan på huruvida hinder uppfattas som utmaningar eller hot (Baumeister & Tice, 1985; Dixon & Baumeister, 1991), och likaså uppskattning av möjliga utvägar: Om det är möjligt att undvika att prestera kan det kanske vara en bra strategi i en stereotypotad situation, men är flykt inte en möjlighet kan räddningen vara att omvandla hotet till en utmaning, det vill säga att ta tjuren vid hornen. Kanske kan en sådan inre process vara en form av automatisk självreglering, ett självinducerat promotionsfokus för att möta situationella krav. Det finns dessutom pinfärs forskning som visar att utmaning faktiskt kan induceras vid sidan av själva stereotypotet, det vill säga ett stereotypot kan modifieras med hjälp av en utmaning ungefär på samma sätt som det kan modifieras med hjälp av en identity safety (Alter, Aronson, Darley, Rodriguez & Ruble, 2010).

Kontentan är att det finns ett behov av att skilja på stereotypotsatthet och stereotypot för att på ett lämpligt sätt kunna jämföra resultat av olika studier. Stereotypotsatthet kan inte bara leda till stereotypot och minskad prestation/aspiration, utan även till en känsla av utmaning, som Keller visar, och så kallad stereotype lift, då en positiv stereotypaktivering faktiskt förbättrar prestation (Walton & Cohen, 2003). Vidare analys av hur Kellers resultat skiljer sig från våra och andras ligger dock utanför denna studies räckvidd.

Det har dragits spännande slutsatser kring stereotypot och arousal (O'Brien & Crandall, 2003; Ben-Zeev, Fein & Inzlicht, 2005) som också kan bidra till förståelse för resultatet av min undersökning. En höjd nivå av arousal ökar prestation på lätta uppgifter men minskar prestation på svårare uppgifter, en slutsats O'Brien och Crandall tagit fasta på när de liksom alla andra undersökt hur kvinnors resultat på matematiktester under stereotypot (O'Brien & Crandall, 2003). Deras undersökning visar att medan kvinnor under stereotypot presterar sämre på svåra matematikuppgifter än kvinnor som inte är under stereotypot så gör de samtidigt bättre ifrån sig på lätta matematikuppgifter än kvinnor vars stereotypotillhörighet inte aktiverats. En relaterad studie visar å andra sidan att kvinnor i samkönade grupper presterar bättre på svåra matematiktester än män i samkönade grupper (Inzlicht & Ben-Zeev, 2000), vilket möjligen kan tyda på att den sociala miljön kan ha större inverkan än själva prestationskravet på huruvida den aktiverade könsstereotypen uppfattas som positiv eller negativ.

Men varför ökar vår arousalnivå när vi utsätts för stereotypot, och utesluter det preventionsfokus som en faktor i processen? Förmodligen påverkar stereotypot prestation negativt genom att göra de kognitiva processerna mindre effektiva på samma sätt som all annan form av bedömning gör: Arbetet utförs långsammare och med större försiktighet, för att som Higgins uttrycker det "undvika missar" snarare än "försäkra sig om träffar" (Crowe & Higgins, 1997). Resultatet blir sämre. Sammantaget tyder forskning på stereotypot, självregleringsfokus och arousal på att de tre formar en kausal länk som leder till sämre prestation och lägre aspiration, och kanske är det arousalfaktorn som saknas i min undersökning. Studier som utforskar relationen mellan arousalnivå och självregleringsfokus skulle kasta ytterligare ljus på de processer som modererar stereotypot.

Kanske är hemligheten bakom identity safety att skapa en miljö i vilken få kommer att notera att du misslyckas, men alla kommer att se om du lyckas. Vidare studier om vilka faktorer som kan bidra till att skapa arbetsmiljöer som är "identitetssäkrade" är nödvändiga för att skapa bättre och mer produktiva arbetsmiljöer, maximera output och sätta rätt kvinna på rätt plats.

Referenser

- Alter, A. L., Aronson, J., Darley, J. M., Rodriguez, C. & Ruble, D. N. (2010). Rising to the threat: Reducing stereotype threat by reframing the threat as a challenge. *Journal of Experimental Social Psychology*, *46*(1), 166-171.
- Aronson, J., Lustina, M., Good, C., Keough, K., Steele, C., & 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.
- Baumeister, R. F., & Tice, D. M. (1985). Self-esteem and responses to success and failure: Subsequent performance and intrinsic motivation. *Journal of Personality*, *53*, 450–467.
- Ben-Zeev, T., Fein, S., & Inzlicht, M. (2005). Arousal and stereotype threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, *41*, 174–181.
- Bonnot V. & Croizet J. (2007). Stereotype internalization and women's math performance: The role of interference in working memory. *Journal of Experimental Social Psychology*, *43*, 857–866.
- Bonnot, V. & Croizet, J. (2007). Stereotype internalization, math perceptions, and occupational choices of women with counter-stereotypical university majors. *Swiss Journal of Psychology*, *66*(3), 169-178.
- Brazy, P. C., & Shah, J. Y. (2006). Strength and Safety in Numbers: Considering the Social Implications of Regulatory Focus. *Journal of Personality*, *74*(6), 1647-1668.
- Brockner, J., & Higgins, E. T. (2001). Regulatory Focus Theory: Implications for the Study of Emotions at Work. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, *85*(1), 35-66.
- Button, S. B., & Mathieu, J. E. (1996). Goal Orientation in Organizational Research: A conceptual and Empirical Foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *67*(1), 26-48.
- Cadinu, M., Maass, A., Frigerio, S., Impagliazzo, L., & Latinotti, S. (2003). Stereotype threat: The effect of expectancy on performance. *European Journal of Social Psychology*, *33*, 267–285.
- Chen Idson, L., Liberman, N., & Higgins, E. T. (2004). Imagining How You'd Feel: The Role of Motivational Experiences From Regulatory Fit. *PSPB*, *30*(7), 926-937.
- Cohn-Vargas, E. R. (2008). Nurturing identity safety in elementary classrooms: A participatory action research study of effective strategies that validate students' backgrounds and cultures while promoting academic and social success. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, *69*(1-A).
- Cota, A., & Dion, K. (1986). Salience of gender and sex composition of ad hoc groups: An experimental test of distinctiveness theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, *50*, 770–776.

- Crowe, E., & Higgins, E. T. (1997). Regulatory Focus and Strategic Inclinations: Promotion and Prevention in Decision-Making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 69(2), 117-132.
- Davies, P. G., Spencer, S. J., & Steele, C. M. (2005). Clearing the Air: Identity Safety Moderates the Effects of Stereotype Threat on Womens's Leadership Aspirations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(2), 276-287.
- Davies, P. G., Spencer, J. S., Quinn, D. M., & Gerhardstein, R. (2002). Consuming Images: How Television Commercials That Elicit Stereotype Threat Can Restrain Women Academically and Professionally. *PSPB*, 28(12), 1615-1628.
- Dixon, T. M., & Baumeister, R. F. (1991). Escaping the self: The moderating effect of self-complexity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 363-368.
- Fellner, B., Holler, M., Kirchler, E., & Schabmann, A. (2007). Regulatory Focus Scale (RFS): Development of a Scale to Record Dispositional Regulatory Focus. *Swiss Journal of Psychology* 66(2), 109-116.
- Florack, A., & Hartmann, J. (2007). Regulatory focus and investment decisions in small groups. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43, 626-632.
- Galinsky, A. D., Leonardelli, G. J., Okhuysen, G. A., & Mussweiler, T. (2005). Regulatory Focus and the Bargaining Table: Promoting Distributive and Integrative Success. *PSPB*, 31(8), 1087-1098.
- Gupta, V. K., & Bhawe, N. M. (2007). The Influence of Proactive Personality and Stereotype Threat on Women's Entrepreneurial Intentions. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(4), 73-85.
- Gustafsson, U. (2008). Why Women Ask for Less Salary than Men: Mediation of Stereotype Threat in Salary Negotiations. Lund.
- Halamish, V., Liberman, N., Higgins, E. T., & Chen Idson, L. (2008). Regulatory focus effects on discounting over uncertainty for losses vs. gains. *Journal of Economic Psychology*, 29, 654-666.
- Hendrix, K. S., & Hirt, E. R. (2009). Stressed out over possible failure: The role of regulatory fit on claimed self-handicapping. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 51-59.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond Pleasure and Pain. *American Psychologist*, 52(12), 1280-1300.
- Higgins, E. T. (2002). How Self-Regulation Creates Distinct Values: The Case of Promotion and Prevention Decision Making. *Journal of Consumer Psychology*, 12(3), 177-191.
- Higgins, E. T., Shah, J., & Friedman, R. (1997). Emotional Responses to Goal Attainment: Strength of Regulatory Focus as a Moderator. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(3), 515-

525.

- Hollander, E. P. (1992). Leadership, followership, self, and others. *Leadership Quarterly*, 3(1), 43-54.
- Inzlicht, M., & Ben-Zeev, T. (2000). A threatening intellectual environment: Why females are susceptible to experiencing problem-solving deficits in the presence of males. *Psychological Science*, 11, 365–371.
- Kaiser, C. R., Vick, S. B., & Major, B. (2006). Prejudice Expectations Moderate Preconscious Attention to Cues That Are Threatening to Social Identity. *Psychological Science*, 17(4), 332-448.
- Keller, J. (2007). When Negative Stereotypic Expectancies Turn Into Challenge or Threat: The Moderating Role of Regulatory Focus. *Swiss Journal of Psychology*, 66(3), 163-168.
- Langens, T. A. (2007). Regulatory Focus and Illusions of Control. *PSPB*, 33(2), 226-237.
- Liberman, N., Idson, L. C., Camacho, C. J., & Higgins, E. T. (1999). Promotion and prevention choices between stability and change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1135–1145.
- Lord, R. G. & Saenz, D. S. (1985). Memory deficits and memory surfeits: Differential cognitive consequences of tokenism for tokens and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 918–926.
- McGuire, W. J., & McGuire, C. V. (1981). The spontaneous self-concept as affected by personal distinctiveness. In M. D. Lynch, A. A. Norem-Hebeisen, & K. J. Gergen (Eds.), *Self-concept: Advances in theory and research* (pp. 147–171). Cambridge, MA: Ballinger.
- McGuire, W. J., McGuire, C. V., Child, P., & Fujioka, T. (1978). Salience of ethnicity in the spontaneous self-concept as a function of one's ethnic distinctiveness in the social environment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 511–520.
- McGuire, W. J., McGuire, C. V., & Winton, W. (1979). Effects of household sex composition on the salience of one's gender in the spontaneous self-concept. *Journal of Experimental Social Psychology*, 15, 77–90.
- McGuire, W. J., & Padawer-Singer, A. (1976). Trait salience in the spontaneous self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 33, 743–754.
- Morrison, A. M., & Von Glinow, M. A. (1997). Women and minorities in management. Leadership: Understanding the dynamics of power and influence in organizations. In R. P. Vecchio (Ed) *Leadership: Understanding the dynamics of power and influence in organizations*. (pp. 521-541). Notre Dame, IN, US: University of Notre Dame Press

- Murphy, M. C., Steele, C. M., & Gross, J. J. (2007). Signaling Threat: How Situational Cues Affect Women in Math, Science and Engineering Settings. *Psychological Science, 18*(10), 879-885.
- O'Brien, L. T., Crandall, C. S. (2003). Stereotype threat and arousal: Effects on women's math performance. *Personality and Social Psychology Bulletin, 29*(6), 782-789.
- Oyserman, D., Uskul, A., Yoder, N., Nesse, R., & Williams, D. (2007). Unfair treatment and self-regulatory focus. *Journal of Experimental Social Psychology, 43*, 505-512.
- Purdie-Vaughns, V., Steele, C. M., Davies, P. G., Dittmann, R., & Crosby, J. R. (2008). Social identity Contingencies: How diversity cues signal threat or safety for African Americans in Mainstream Institutions. *Journal of Personality and Social Psychology, 94*(4), 615-630.
- Seibt, B., & Förster, J. (2004). Stereotype Threat and Performance: How Self-Stereotypes Influence Processing by Inducing Regulatory Foci. *Journal of Personality and Social Psychology, 87*(1), 38-56.
- Shih, M., Pittinsky, T. L., & Ambady, N. (1999). Stereotype Susceptibility: Identity Salience and Shifts in Quantitative Performance. *Psychological Science, 10*(1), 80-83.
- Stangor, C. & Sechrist, G. B. (1998). Conceptualizing the determinants of academic choice and task performance across social groups. In J. K. Swin, & C. Stangor (Eds) *Prejudice: The target's perspective*. (pp. 105-124). San Diego, CA, US: Academic Press .
- Shah, J., & Higgins, E. T. (1997). Expectancy X Value Effects: Regulatory Focus as Determinant of Magnitude and Direction. *Journal of Personality and Social Psychology, 73*(3), 447-458.
- Shah, J. Y., Higgins, E. T., & Friedman, R. (1998) Performance incentives and means How regulatory focus influences goal attainment. *Journal of Personality & Social Psychology, 74*(2), 285-293.
- Trawalter, S., & Eicheson, J. A. (2006). Regulatory focus and executive function after interracial interactions. *Journal of Experimental Social Psychology, 42*, 406-412.
- Turner, J. C., & Reynolds, K. J. (2001). The social identity perspective in intergroup relations. Theories, themes and controversies. In R. Brown & S. L. Gaertner (Eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Intergroup processes* (pp. 133-152). London: Blackwell.
- Statistiska Centralbyrån. (10 mars 2010). *Andelen kvinnor ökar långsamt i chefsyrken*. [Pressmeddelande nr 2010:65]. Hämtad från http://www.scb.se/Pages/PressRelease____289989.aspx
- Spencer, S. J., Steele, C. M. & Quinn, D. M. (1999). Stereotype Threat and Women's Math Performance. *Journal of Experimental Social Psychology, 35*(1), 4-28
- Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and

performance. *American Psychologist*, 52, 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, 797-811.

Steele, C. M., Spencer, S. J., & Aronson, J. (2002). Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 34, (pp. 379–440). San Diego, CA: Academic Press.

Schmader, T., & Johns, M. (2003). Converging evidence that stereotype threat reduces working memory capacity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 440–452.

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