



**LUNDS**  
UNIVERSITET

**INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI**

***Implicit påverkan  
– Kan priming av mångfald ge effekt på social intelligens?***

**Marielle Sterner  
Ann Tillström**

Kandidatuppsats VT 2017

Handledare: Birgitta Wanek

Examinator: Per Davidsson

## Sammanfattning

Uppsatsen syftar till att undersöka om priming av mångfald kan påverka människans sociala intelligens. Undersökningen har gjorts med en experimentell design, där två experimentgrupper primades med en text som beskrev en arbetssituation med hög mångfald respektive hög enfald. Kontrollgruppen läste en neutral text. Texterna efterföljdes av självskattningstestet Tromsø Social Intelligence Test (TSIT) som mäter social intelligens i tre subskalor: social informationsprocess, social medvetenhet och social förmåga.

Översättningen av självskattningstestet visade hög interreliabilitet.

De olika betingelserna randomiserades ut till 264 personer på ett universitetsbibliotek och delades upp i två experimentgrupper och en kontrollgrupp. Undersökningen gav ett signifikant resultat för subskalan social informationsprocess. Den sociala informationsprocessen minskade vid priming av både mångfald och enfald, vilket delvis gick i paritet med vår forskningshypotes. De två andra subskalorna, social medvetenhet och social förmåga, gav inget signifikant resultat. Det vill säga primingen av mångfald höjde inte, och primingen av enfald minskade inte deltagarnas sociala intelligens. Eftersom en del effekter av mångfald har i tidigare studier visat komma efter viss tid skulle en fördröjning av primingens effekt kunna vara en möjlig förklaring till våra resultat.

**Nyckelord:** *Interpersonell kommunikation, mångfald, social intelligens, priming*

### **Abstract**

The study aims to investigate whether diversity can affect people's social intelligence. The study has been conducted with an experimental design, where two experimental groups were primed with a text describing a workplace with a high degree of diversity respectively non-diversity. A control-group read a neutral text. The texts were followed by the self-assessment test Tromsø Social Intelligence Test (TSIT), which measures social intelligence in three subscales: social information process, social awareness and social skills. The translation of the self-assessment test showed high interreliability. The conditions were randomized to 264 people in a university library and divided into two experimental groups and a control group. The study showed significant results for the subscale social information process. The social information-process slightly decreased with priming of both diversity and non-diversity, which in part was in parity with the hypothesis of our research. The other two subscales, social awareness and social skills, did not produce any significant results and a linear trend was not found. That means that the priming of diversity did not increase, and the priming of non-diversity did not decrease participants' social intelligence. Since some effects of diversity in earlier studies did not show up until after a certain amount of time, a delay in the effect of the priming could be a possible explanation of our results.

**Keywords:** *Interpersonal communication, diversity, social intelligence, priming*

## Innehåll

<b>Introduktion .....</b>	<b>4</b>
Mångfald och arbetsmiljö .....	4
Social intelligens .....	6
Syfte .....	8
Frågeställning .....	9
Hypotes .....	9
<b>Metod .....</b>	<b>9</b>
Deltagare .....	9
Instrument .....	10
Design .....	12
Procedur .....	12
Etik .....	14
Dataanalys .....	15
<b>Resultat .....</b>	<b>15</b>
Pilotstudie .....	15
Huvudstudie .....	16
<b>Diskussion .....</b>	<b>17</b>
Styrkor och svagheter med studien .....	19
Felkällor .....	20
Vidare forskning .....	21
<b>Referenser .....</b>	<b>24</b>
<b>Appendix 1 .....</b>	<b>28</b>
<b>Appendix 2 .....</b>	<b>30</b>
<b>Appendix 3 .....</b>	<b>34</b>
<b>Appendix 4 .....</b>	<b>35</b>
<b>Appendix 5 .....</b>	<b>36</b>
<b>Appendix 6 .....</b>	<b>37</b>

## Introduktion

I nedan kapitel presenteras en inledning med bakgrund till vår undersökning tillsammans med ett teoriavsnitt, ett avsnitt om tidigare forskning samt syfte, frågeställning och hypotes. En individs beteende, emotioner och kognitioner präglas av miljön personen befinner sig i. Som Banduras (1986) beskriver i sin sociala inlärningsteori sker lärande gradvis utifrån förändringar i samspelet mellan individen och dennes omgivning. Att människan och dess miljö påverkar varandra samtidigt och inte helt medvetet på alla plan kallas reciprok determinism, och det kan till exempel visa sig när viss doft eller låt kan väcka associationer som påverkar emotioner, kognition och beteende. Enligt VandenBos (2007) är priming ett närliggande fenomen, och innebär en antingen förstärkande eller inhiberande effekt efter en exponering av ett stimuli eller "cue" [vår översättning: ledtråd]. Vid priming av en ledtråd ökas tillgängligheten för ett konstrukt så att efterföljande tankar, känslor eller beteende påverkas (ibid, 2007). Påverkan sker omedvetet, vilket innebär att priming ger en effekt som deltagare inte förstår är manipulerad (ibid, 2007). När stimuli eller ledtråden är av språklig karaktär kallas primingen för semantisk (ibid, 2007). Priming används inom minnespsykologin, för att visa hur ledtrådar vi omedvetet utsätts för kan fastna i vårt implicita minne (Park, & Donaldson, 2016). Det implicita minnet är en minnesfunktion som tar fram minnen automatiskt och omedvetet (Eichenbaum, n.d). Denna studie är genomförd med syftet att undersöka huruvida priming av olika nivå mångfald kan påverka individens sociala intelligens.

## Mångfald och arbetsmiljö

Definitionen av mångfald på en arbetsplats är bred och innefattar demografiska skillnader som etnicitet, kön och ålder, men även skillnader i värderingar, förmågor, intresse och erfarenheter (Joshi, Liao & Roh, 2014). Page (2008) definierar mångfald som skillnader i hur människor kategoriserar, ser på och förstår omvärlden.

Forskning om mångfald på arbetsplatser och dess effekt är motstridig, då viss forskning beskriver en korrelation med positiva utfall (e.g Cox, Lobel & Mcleod, 1991; O'Reilly, Williams & Barsade, 1999) och annan forskning beskriver en korrelation med negativa utfall (e.g Pelled, 1993; (Hoffman, 1985).

**Negativa effekter.** Enligt Näswall, Hellgren och Sverke (2008) är korrelationen mellan mångfald och emotionella- samt beteendenaspekter ofta negativ. Mångfald har visat sig ha en negativ påverkan på emotionell konflikthantering (Pelled, 1993; Pelled, Eisenhardt & Xin, 1999) och på ett antal konflikter inom en grupp (Jehn, Northcraft & Neale, 1999). Även interpersonell kommunikation korrelerar negativt med mångfald (Hoffman, 1985), vilket kan förklaras av olika kulturella perspektiv på kommunikation (Cox, 1994; Larkey, 1996). Andra studier indikerar en negativ korrelation mellan mångfald och arbetstillfredsställelse (Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990; Verkuyten, de Jong & Masson, 1993) men resultaten är enligt Näswall, Hellgren och Sverke (2008) svårtolkade. Minoritetsgrupper känner sig ofta mindre accepterade och lägre arbetstillfredsställelse på arbetet samt mottar ofta lägre betyg från kollegor i jämförelse med majoritetsgrupper (Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990). Minoriteter får även utstå en högre grad diskriminering och trakasserier (Bell, Connerly & Cocchiara, 2009), vilket gör det svårare att avgöra om mångfald på arbetsplatsen leder till lägre arbetstillfredsställelse överlag, eller om resultaten beror på minoritetsgruppernas lägre arbetstillfredsställelse (Näswall, Hellgren & Sverke, 2008).

**Positiva effekter.** Andra studier har visat positiva effekter av mångfald, som till exempel bättre samarbetsförmåga (Cox, Lobel & Mcleod, 1991; O'Reilly, Williams & Barsade, 1998; Perc & Szolnoki, 2007), ett öppnare socialt klimat och en högre sammanhållning (Gustafsson & Löfling 2015). Trots att det finns en ökad risk för emotionella konflikter och missförstånd, menar Farndale, Biron, Briscoe och Raghram (2015), att om riskerna för konflikter och missförstånd kan motverkas i grupper med mångfald, kan de positiva effekterna som mångfald ger lättare komma fram. Enligt Wheelan (2010) och Gustafsson och Löfling (2015) har mångfald i funktionella grupper, utan konflikter, nästan uteslutande positiva effekter.

Arbetsprestation är i de flesta studier positivt korrelerat med mångfald (Landy & Conte, 2010; Näswall, Hellgren & Sverke, 2008; Watson, Johnson & Zgourides, 2002; Watson, Kumar & Michaelsen, 1993). En grupp med hög mångfald uppvisar även högre kreativitet, och får tillsammans en bättre förmåga att implementera nya idéer (O'reilly, Williams & Barsade, 1998). I samma linje producerar en grupp med mångfald mer innovation (Cox, 1993) och fler idéer med högre kvalitet (Mcleod & Lobel, 1992). Det finns även studier som pekar på sämre allmän arbetspresentation i korrelation med mångfald (Chatman, Polzer, Barsade, & Neale, 1998), vilket gör forskningen svår att tyda och dra slutsatser ifrån. Annan forskning har visat att vissa effekter kan komma efter en viss tid

(Näswall, Hellgren & Sverke, 2008). Utöver det talar andra undersökningar för att negativa effekter kan gå över till positiva med tiden (ibid, 2008). Resultaten tror forskarna beror på att heterogena grupper behöver en längre tidsperiod för att lära känna varandra och skapa ett välfungerande team (Landy & Conte, 2010; Näswall, Hellgren & Sverke, 2008).

### **Social intelligens**

Vi har inte hittat artiklar som undersöker mångfald och social intelligens i kombination, trots att mångfald borde vara högst naturligt på arbetsplatser i dag (Landy & Conte, 2010). Våra sökningar har gjorts i databaserna PsycINFO och LUBsearch. Enligt Silvera, Martinussen och Dahl (2001) finns det få studier som handlar om social intelligens. Anledningen till varför det finns få studier inom området, beror dels på att social intelligens är svårt att definiera och dels på att det är svårt att särskilja från närliggande fenomen samt på att mätinstrumenten av social intelligens är komplexa. Den sociala intelligensen påverkar flera viktiga aspekter i arbetslivet positivt, som till exempel kreativt tänkande, problemlösningsförmåga, marknadsrelationer och samarbete (Zautra, Zautra, Rivers & Rivers, 2012). En studie som gjordes i sjukhusmiljö visade att läkare som utbildades i social intelligens förbättrade sin förståelse för, och lyssnade till högre grad på, sina patienter efter utbildningens avslut (Aspy et al., 1998). Vidare har ett social intelligensstest hög kriterievaliditet, när det kommer till att anställa rätt person till en arbetsplats (Osipow & Walsh, 1973).

Thorndike (1920) var först med att introducera begreppet och definierar social intelligens som medvetenhet om värdet av social gemenskap, förmågan att sätta sig in i andras perspektiv och kapacitet att kunna engagera sig i tillfredsställande relationer. Till skillnad från IQ (intelligenskvot) är social intelligens inte en fixerad personlig egenskap (ibid, 1920). Termen social intelligens beskrivs av Kihlstrom och Cantor (2011) som en organisering av kognitiva principer som möjliggör tillförlitliga bedömningar och kloka val i individens sociala interaktioner. Barnes och Sternberg (1989) definierar fenomenet som förmågan att förstå andra människor. Även Wedeck (1947) föreslår en kognitiv definition och menar att social intelligens innebär att på ett korrekt sätt kunna bedöma andra människors känslor, humör och motivationer. Fords och Tisaks (1983) och Goleman (2006) lägger istället vikten i social intelligens på att kunna agera klokt i relationer. Goleman (2006) menar att om social intelligens betyder att tänka klokt om sociala relationer, går det inte att skilja mellan en person med genuin social intelligens och en person som är manipulativ. Social intelligens bör alltså definieras som hur en person betar sig i verkligheten (ibid, 2006). Andra forskare anser

att social intelligens bör betraktas som ett mångfacetterat begrepp som innehåller både kognitiva och beteendenaspekter (e.g Albrecht, 2006; Kosmitzki & John, 1993). Silvera, Martinussen och Dahl (2001) anser att det inte finns en överenskommelse om vad social intelligens exakt beskriver. Sampson och Elrod (2010) menar att det inte finns en överenskommelse om hur vi ska tolka neurologiska data kring social intelligens. Senare tids forskning använder, inom social neurovetenskap, ofta röntgenologiska *fMRI*-metoden (funktionell magnetresonanstomografi). Metoden *fMRI* används inom social neurovetenskap dels för att visa hur människans hjärna är kopplad för att kunna hantera sociala interaktioner och dels för att kunna se hur individen justerar sig till andra individers inre tillstånd (ibid, 2010). Det finns studier som menar att sociala relationer förändrar våra hjärnor genom neuroplasticitet och att stressfyllda relationer påverkar gener som reglerar vårt immunförsvar (Cozolino, 2014). Ämnet har på senare år väckt ett allt större intresse inom forskningen, men hur vi kan, eller ska tolka resultaten från *fMRI*-studier är fortfarande en pågående diskussion (Sampson & Elrod, 2010).

Silvera, Martinussen och Dahl (2001) har tagit fram en egen definition av social intelligens, och baserar definitionen på testet Tromsø Social Intelligence Test (TSIT). De menar att hög social intelligens innebär [vår översättning]: "förmågan att förstå andra människor och hur de kommer att reagera i olika sociala situationer" (ibid, 2001, s 314).

Enligt Gardner (1983) har människan sju olika sorters intelligens: *lingvistisk intelligens*, *musikalisk intelligens*, *logisk-matematisk intelligens*, *spatial intelligens*, *kroppslig-kinestetisk intelligens*, *intrapersonell intelligens* och *interpersonell intelligens*. Den sistnämnda intelligensen liknar till hög grad den sociala intelligens och som är i fokus för denna studie. Intrapersonell intelligens, som även kan kallas emotionell intelligens, handlar om att individen förstår sina egna och andras känslor samt vet hur individen reglerar och använder känslor (Gardner, 1983; Salovey & Mayer, 1990). Interpersonell intelligens handlar dels om förståelse för andra människor och deras känslotillstånd, dels att kunna skapa relationer och dels att kunna samarbeta med andra i grupp (Gardner, 1983). Även om de två begreppen av social intelligens är åtskilda korrelerar interpersonell och intrapersonell intelligens med varandra och gör det även med social och emotionell intelligens, och det är en pågående debatt om vilka egenskaper som ska gå under vilket begrepp enligt Goleman (2010). En förklaring till varför intelligenserna går ihop kan vara att alla emotioner till sin natur är sociala, och våra sociala interaktioner är vad som driver våra emotioner (Goleman, 2010). En annan definition säger att emotionell intelligens inte kan fånga det sociala, och att de två typerna av intelligens därmed är helt separata (Goleman, 2010).



Eftersom mångfald påverkar flertalet sociala aspekter, som till exempel socialt klimat och sammanhållning (Gustafsson & Löfling 2015), går det att anta att mångfald kan ge effekt på social intelligens. Undersökningar visar även att mångfald kan ha positiva helhetseffekter på arbetsgrupper när konflikter uteblir (Gustafsson & Löfling, 2015; Wheelan, 2010), vilket kan tolkas som att grupper med mångfald behöver anstränga sig hårdare för att utveckla sin sociala förmåga och bli ett fungerande team.

Martínez (2014) presenterade resultat om att undervisningen av grupper med hög etnisk och kulturell mångfald underlättade, om hög emotionell och social intelligens fanns hos lärare. Även dessa resultat kan tolkas som att hög mångfald kräver större social utmaning, vilket vidare kan tolkas som att mångfald innebär praktisk övning i social intelligens. Om tolkningen är adekvat eller inte, finns det inte tillräckligt med underlag för, enligt sökningar av vetenskapliga artiklar i bland annat databaserna LUBsearch och PsycINFO. Föreliggande studie kan ses som ett steg till ett närmande i att försöka fylla forskningsluckan inom ämnet.

Kommunikation mellan olika människor sker genom sociala koder (Cheng, 2007). Olika kulturer kan ha olika koder, och kan även använda koder på olika sätt (ibid, 2007). Social intelligens krävs för att kunna avkoda skilda kulturella koder och för att förstå hur de kan skilja sig åt från den egna kulturens koder (Albrecht, 2006; Cheng, 2007). Även dessa resultat väcker frågan om mångfald är en praktisk övning i social intelligens. En grupp med hög mångfald har större chanser att lösa problem, jämfört med en grupp där medlemmarna i gruppen har ett likt perspektiv, enligt Cox och Blake (1991). En förklaring kan vara att en grupp med hög mångfald har en bredare och rikare bas av erfarenheter (ibid, 1991).

Trots argument som talar för en möjlig påverkan av social intelligens, genom priming av mångfald, är det inte säkert att det går att upptäcka resultat omedelbart. Flera studier talar om en eventuell fördröjning (Näswall, Hellgren & Sverke, 2008) och att effekterna först kan bli negativa innan de går över till att bli positiva (Näswall, Hellgren & Sverke, 2008; Landy och Conte, 2010), vilket även kan bli ett möjligt resultat för denna undersökning.

## **Syfte**

Vår studie är genomförd med syftet att undersöka om priming av mångfald i en text kan öka den sociala intelligensen hos människor. Eftersom tidigare forskning säger att mångfald kan påverka individens arbetsprestation positivt är det intressant att undersöka om

mångfald även kan påverka den sociala intelligensen på ett positivt sätt. Om det är så att social intelligens har en positiv påverkan på arbetsklimat och att mångfald korrelerar med gott samarbete, kan våra forskningsfynd användas för att förbättra och utveckla metoder och program som höjer den sociala intelligensen på arbetsplatser och i andra grupper.

### **Frågeställning**

Kan priming av mångfald öka människors sociala intelligens?

### **Hypotes**

Deltagare som blir primade med mångfald visar högre social intelligens på TSIT jämfört med kontrollgruppen.

Deltagare som blir primade med enfald visar lägre social intelligens på TSIT jämfört med kontrollgruppen.

### **Metod**

Metodkapitlet handlar om hur processen sett ut för att göra undersökningen, vilken metod som använts, deltagarnas delaktighet, vilket instrument och vilken design som använts samt hur proceduren gått till och vilken dataanalys som gjorts. Syftet med vår undersökning var att se om mångfald kunde påverka den sociala intelligensen. Valet av studie kräver ett ganska stort antal deltagare vilket gjorde att det blev en kvantitativ metod. Den valda metoden anses vara välanpassad till studiens frågeställning och lämplig för att besvara den. Undersökningen gjordes i två steg med först en pilotstudie och sedan en huvudstudie.

### **Deltagare**

Ett bekvämlighetsurval gjordes och undersökningens pilotstudie hade 29 deltagare som sedan inkluderades i huvudstudien som blev sammanlagt totalt 264 personer. Vi eftersträvade en .25 effektstorlek med 90 % power och enligt programmet G-power, av Faul, Erdfelder, Lang & Buchner (2007), behövdes 207 deltagare för undersökningen. Vi valde att dela ut undersökningen till fler deltagare för att kunna kompensera eventuella bortfall. Könsfördelningen var något ojämn: 114 kvinnor, 82 män och annat/eller ej ifyllt 34. Deltagarnas åldersspann var mellan 18–25 år (122 deltagare), 26–40 år (67 deltagare) och 41– år (6 deltagare), resterande uppgav ingen ålder. De olika betingelserna randomiserades ut till deltagarna.

## Instrument

Materialet för studien var gemensamt för pilotstudien och huvudstudien förutom att pilotstudien innehöll ytterligare tre sidor med sju kontrollfrågor (se appendix 6). För att mäta om mångfald kunde påverka social intelligens användes ett fyrsidigt självskattningstest (se appendix 2). Testet var placerat efter den semantiska primingtexten som beskrev en fingerad arbetssituation med hög mångfald eller hög enfald och kontrollgruppen fick en neutral text. Texterna i undersökningen beskriver mångfald med olik ålder, kön, funktion, kultur och etnisk bakgrund.

Silvera, en av skaparna till TSIT kontaktades i inledningskedet och Silvera gav oss ett godkännande till att använda självskattningstestet av social intelligens. TSIT var ursprungligen norskt och utfärdat av Silvera, Martinussen och Dahl (2001). Även samma forskare översatte och validerade sedan testet i en engelsk version (se appendix 3). Vi översatte TSIT (se appendix 2) till svenska, med hjälp av en norskfödd person som även är svensk- och engelskspråkig. Originalversionen av TSIT består av 21 frågor och är utvecklat och validerat av Silvera, Martinussen och Dahl (2001). TSIT delar upp social intelligens i tre subskalor: (i) *social information processing* (SP), (ii) *social awareness* (SA) och (iii) *social skills* (SS). Instrumentet har ett Cronbach's alpha över .70 för alla subskalor vilket indikerar en god interreliabilitet: *social informationsprocess* (.79), *social medvetenhet* (.72) och *social kompetens* (.85).

Subskalorna togs fram genom en Exploratory Factor Analysis av Silvera, Martinussen och Dahl (2001). Faktoranalysen med 103 items togs fram genom en enkätundersökning där 14 anställda på den psykologiska fakulteten vid universitetet i Tromø deltog. Inledningsvis fann Silvera, Martinussen och Dahl (2001) 28 faktorer, som därefter skalades ner till ett test med 3 faktorer vilket bedömdes som mest lämpligt. Lösningen, med 3 faktorer, kunde förklara 30 % av variationen i testet med 28 faktorer.

Den första dimensionen i subskalan är social informationsprocess (SP) vilken är en kognitiv aspekt där förståelse av andras perspektiv, tankar och önskningar ingår. Även att förstå hur det egna beteendet kan få andra att känna sig samt förmågan att kunna förutspå andra människors beteende ingår. Med andra ord SP handlar om att förstå andra människors verbala och icke-verbala signaler (Dogan & Cetin, 2009). Ett exempel på en skattning som mäter SP är: "jag förstår andras önskemål." En av de andra dimensionerna i subskalan är social medvetenhet (SA) som också är en kognitiv aspekt som mäter förmågan att förstå andras val och andras reaktioner på ens egna val. Ett exempel på en mätning av SA kan vara:

“Andra människor blir arga på mig utan att jag kan förklara varför”. Den sista dimensionen av subskalorna är social förmåga (SS) och är en beteendenaspekt vilken handlar om hur väl en person kan lära känna nya människor, hålla samtal levande och skapa relationer till andra människor. Ett exempel som mäter SS är: “Det tar lång tid för mig att lära känna andra väl.” Varje subskala innehåller sju frågor och deltagarna får markera vilken grad av påståendet som stämmer bäst in på dem med en sjugradig likertskala från 1 “beskriver mig extremt väl” till 7 “beskriver mig extremt dåligt”.

Översättningen av TSIT placerades efter en av de olika primingtexterna och bestod av fyra sidor, 21 frågor med sju frågor i varje subskala. Vår översättning beskriver hög social intelligens med låga värden (1), och höga värden (7) beskriver låg social intelligens. Skattningen innehöll omvända påståenden som sedan vid resultaträkningen kodades om, så att för samtliga frågor låga poäng innebär hög social intelligens. Endast första och sista poängen i skalan (1 och 7) hade semantisk märkning.

**Vinjetter med semantisk priming.** För att prima deltagarna användes semantisk priming i form av tre olika texter (se appendix 1). Den betingade texten på en sida, placerades randomiserat framför självskattningstestet TSIT. De tre olika texterna utformades så här: Den neutrala texten var utformad till kontrollgruppen och beskriver en arbetsplats, där personen som läser texten deltar i situationen. Personen, deltagaren, får en uppgift att utse en projektledare som ska ta hjälp av andra kollegor för att fatta ett gemensamt beslut. I den neutrala texten ges ingen information om karaktärerna och deras personliga egenskaper, här är ett exempel med två meningar ur texten: “Din chef undrar vem av kandidaterna du rekommenderar.” och “I rummet bredvid är företagets kaffemaskin placerad och där står tre kollegor och diskuterar vart de vuxit upp, och du hör dem skämta om något.”

Texten som skulle prima mångfald var uppbyggd på liknande sätt och beskrev samma arbetssituation men i denna text fanns information om karaktärerna, som tillhörde en grupp med hög mångfald. Ett exempel ur texten med primingen av mångfald: “Maria, din chef, undrar vem av de olika kandidaterna du rekommendera” och “I rummet bredvid är företagets kaffemaskin placerad och där står tre kollegor och diskuterar vart de vuxit upp. Alla har vuxit upp på olika kontinenter och är från olika generationer. Rawan, som är minst 30 år äldre än de andra två, skämtar om hur olik uppväxt de haft och att de idag ändå hamnat på samma ställe. De har olika hårfärg, ögonfärg, kön och utbildning.”

Den tredje texten vilken skulle prima med enfald hade samma struktur, men texten innehöll en grupp karaktärer som alla är extremt lika varandra. Ett exempel ur texten med

enfald: “Erik, din chef, undrar vem av kandidaterna du rekommenderar” och “I rummet bredvid är företagets kaffemaskin placerad och där står tre kollegor och diskuterar vart de vuxit upp. Alla tre har vuxit upp på den skånska landsbygden och är födda ungefär samma år. Per skämtar om att de kanske egentligen är trillingar eftersom de är så lika varandra. Ja, så lika att de till och med hade kunnat vara enäggstrillingar, då de har samma hårfärg, ögonfärg, kroppsbyggnad och utbildning.”

**Tillförlitlighet.** För att testa interreliabiliteten gjordes en analys av subskalorna i SPSS, det vill säga en reliabilitetstestning. Överensstämmelsen med originalinstrumentet (se appendix 3) bedömdes som god eftersom alla subskalor hade ett Cronbachs alpha värde över .7. Social informationsprocess ( $\alpha = .75$ ), social medvetenhet ( $\alpha = .77$ ) och social kompetens ( $\alpha = .70$ ). Det översatta testet (se appendix 2) hade med andra ord nästan lika högt Cronbach's alpha som originalinstrumentet, vilket ger undersökningen och vårt instrument hög reliabilitet. Studien kan även antas ha hög intern validitet bland annat på grund av att en kontrollgrupp jämfördes med experimentgrupperna, den interna validiteten kan också antas hög eftersom alla undersöktes vid samma tillfälle och betingelserna fördelades jämt över grupperna.

## Design

Den experimentella designen inleddes med att försöksdeltagarna fick läsa vinjetten (se appendix 1) med primingtexten. Grupperna manipulerades med en av betingelserna, med de oberoende variablerna enfald, neutral (kontrollgruppen) eller mångfald. Beroende variabeln social intelligens mättes med självskattningstestet TSIT (se appendix 2). Undersökningen gjordes i pappersform vilket gick smidigt och är även lätt att administrera. De 264 deltagarna (inklusive pilotstudiens 29 deltagare) delades upp i en kontrollgrupp och två experimentgrupper.

## Procedur

Pilotstudien och huvudstudien genomfördes under tre dagar våren 2017 på ett universitetsbibliotek. För att vara säkra på att primingtexterna (se appendix 1) hade intern validitet gjordes en pilotstudie (se appendix 6) med 29 deltagare. Pilotstudien var utformad på samma sätt som huvudstudien förutom att den innehöll ytterligare sju frågor (se appendix 6) om själva studien. Skattningsformulären TSIT (se appendix 2), var väl förberedda och betingelserna randomiserade, så att de låg uppdelade i en bestämd ordningsföljd; kontrolltext, följande en mångfald text som i sin tur avslutades med en enfalds text och därefter påbörjades ett nytt varv. Huvudstudien och pilotstudien delades randomiserat ut.

Pilotstudiens sju frågor var strukturerade på tre olika sätt för att ordningsföljden av dem inte skulle inverka på efterföljande fråga. Syftet med frågorna i pilotstudien var dels att se om texterna uppfattades som vi ville att de skulle och dels att se om effekten av den experimentella manipulationen var stark nog. Vi ville att primingtexterna skulle uppfattas olika gällande neutralitet: "Hur neutral uppfattade du texten att vara?" och gällande nivån av enfald/mångfald: "Upplevde du att arbetsplatsen som beskrivs har hög eller låg mångfald?" Frågorna kodades till skalan 1-5, varav 5 = mångfald och 1 = enfald. På frågan hur neutral texten uppfattades var 5 = väldigt neutral och 1 = ej neutral. I pilotstudien ville vi även undersöka och kontrollera för att de olika betingelserna uppfattades lika gällande vissa begrepp som om texten var realistisk, var grammatiskt rätt, att det var lätt att förstå texten och om den väckte känslor. Realism, grammatik och förståelse kodades till skalan 1-5, där 5 = realistisk, korrekt grammatik samt att texterna var lätta att förstå och 1 = orealistisk, inkorrekt grammatik och svårförståelig text. Syftet med kontrollen i pilotstudien var att se till att det inte fanns störande variabler med i undersökningen men även för att undersöka om deltagarna kunde föreställa sig en verklig arbetssituation genom att läsa texten. För att ta reda på om texten var realistisk ställdes frågan: "Tycker du att texten beskrev en realistisk arbetsplats?"

Gällande hur deltagarna uppfattade grammatiken i texten ställdes frågan: "Vad är ditt intryck av textens grammatik och meningsbyggnad?" Även förståelse av texten undersöktes, med frågan: "Upplevde du texten som lätt att ta till sig och förstå?" Vi frågade även om texten väckte känslor: "Väckte denna text känslor hos dig?" Frågan om texten väckte känslor kodades till skalan 1-3 där 3 = att texten inte väckte några känslor och 1 = att texten väckte starka känslor. Medelvärdena jämfördes i envägs variansanalys. Texterna korrigerades inte efter pilotundersökningen eftersom de fyllde kraven vi hade. Datainsamlingen från pilotstudien användes sedan i huvudstudien.

De tre olika grupperna jämfördes och analyserades sedan i envägs variansanalys (ANOVA), i programmet SPSS, Package 23. Social informationsprocess (SP) saknade homogenvarians och analyserades med Welch i enlighet med Pallants (2013) hänvisningar.

**Genomförande.** Datainsamlingen, för både pilotstudien och huvudstudien, gjordes på samma universitetsbibliotek. Platsen valdes eftersom det rör sig varierande studenter från olika ämneskategorier här. Experimentledarna frågade förbigående om de var intresserade att delta i en studie, och vid samtycke fick de sätta sig var de önskade och fylla i frågeformulären. Undersökningen kunde göras i ro eftersom miljön var relativt lugn på biblioteket. För att alla deltagare skulle få så lik information som möjligt användes ett manus

(se appendix 5) vid rekrytering. Deltagarna fick en kort information om undersökningen och blev även informerade om att de kunde avsluta den när som helst de önskade och att de garanterades fullständig anonymitet. För att säkerställa anonymiteten bad vi deltagarna att lägga de ifyllda undersökningarna i en sluten papperslåda. Den av oss som inte tog emot det sista frågeformuläret öppnade boxen och blandade dem innan arbetet med att analysera datan påbörjades. På sista bladet kunde deltagaren fylla i sin ålder och sitt kön, inga andra personuppgifter efterfrågades som kan härleda till deras person och identitet. Och eftersom deltagarna inte fick veta vad undersökningen gällde gavs de villkorad debriefing och fick vår emailadress. De tre olika konditionerna randomiserades ut till närvarande personer. Vi, försöksledarna, var blinda för vilken betingelse som fanns i ordning. Av de självskattningar vi fick tillbaka var 69 kontrollgrupp, 84 mångfald och 77 enfald.

## **Etik**

Studien är en lågriskstudie, som inte utsätter deltagarna för något som skiljer sig från en vardagssituation. Däremot är information angående social intelligens ett känsligt ämne, och därför var vi noga med att ge och garantera deltagarna fullständig anonymitet. Deltagarna fick ingen information om studiens syfte mer än att den användes till ett examensarbete, vid Lunds Universitet. Deltagarna fick informationen om att det var frivilligt att delta och gavs villkorad debriefing om de tog våra e-mailadresser, de garanterades även konfidentialitet. Enligt Ejlertsson (2005) innebär konfidentialitet att de som genomför en undersökning garanterar att personuppgifter inte sprids och att enskilda personer inte går att urskiljas eller identifieras när resultatet presenteras. De fyra forskningsetiska principerna efterföljdes; informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav och nyttjandekrav (Ejlertsson, 2005).

Informationskravet uppfylldes genom att deltagarna får ta del av syftet med undersökningen via en debriefing och att de informerades om att det var frivilligt att delta. Samtyckeskravet uppfylldes genom att deltagarna informerades om att de själva hade rätt att bestämma om de ville delta eller ej och de kunde avsluta om de önskade. I denna undersökning var det tillräckligt att deltagarna svarade på formuläret av självskattning för att det skulle räknas som skriftligt samtycke att delta. Primingtexterna och självskattningsformuläret innehöll inga frågor eller påståenden som kan länkas till en deltagare. Ett möjligt etiskt problem kan ha varit att skattningarna om social intelligens uppfattades som känsliga av vissa deltagare, vilket kan ha resulterat i bortfall.

## Dataanalys

Pilotstudiens och huvudstudiens samtliga statistiska analyser gjordes med SPSS Package 23. Vi kodade samtliga 21 frågor enligt skaparnas direktiv. Signifikansnivån sattes till  $p < .05$  vilken tillåter 5 procent slumpinverkan på resultatet, ett resultat med 95 procent sannolikhet beror på manipulationen. Signifikansnivån är den allmänt godtagna nivån inom psykologisk forskning. För att se om det fanns en statistisk signifikant skillnad i medelvärde mellan grupperna, utfördes envägs variansanalys (ANOVA) för oberoende medelvärde. Kraven för att få utföra en parametrisk oberoende envägs-anova uppfylldes inte på alla parametrar i huvudstudien. Social informationsprocess (SP) hade brister i homogenvarians och analyserades på grund av det med Welch, enligt Pallant (2013). Welch är strikt och ger en konservativ analys. Eta squared användes för att räkna ut effektstorleken för samtliga mätningar.

## Resultat

Den insamlade datan analyserades för både pilotstudien och huvudstudien i statistikprogrammet SPSS, Package 23. Nedan presenteras resultatet av dataanalysen i förhållande till undersökningens hypotes. Huvudstudien hade totalt 241 deltagare (inkluderat pilotstudiens 29 deltagare), med 11 ofullständigt ifyllda formulär som på grund av det exkluderades. Av de fullständigt ifyllda formulären 230 stycken, kom 77 från enfald-, 69 från neutral- och 84 från mångfaldsbetingelsen.

## Pilotstudie

Analysen av pilotundersökningen visade att texterna uppfattades som de var tänkta att göra gällande mångfald, enfald och neutral text. Resultaten visade att texterna som skulle uppfattas olika gällande mångfald  $F(2,26) = 8.652, p = .000, \eta = .589$  och neutralitet  $F(2,26) = 7.201, p = .003, \eta = .356$  gav ett signifikant resultat med olika medelvärden. Och inom de begrepp texterna skulle uppfattas som lika: realism, grammatik och meningsbyggnad, förståelse och om texten väckte känslor gjordes även en analys. Om texten ansågs realistisk låg runt medel ( $M = 2.79$ ) vilket tyder att texterna varken uppfattades realistiska eller orealistiska. Det var dock ingen signifikant skillnad mellan enfald, neutral och mångfald  $F(2,26) = 3.052, p = .064, \eta = .190$  i hur realistisk texten uppfattades. Gällande hur deltagarna uppfattade grammatik och meningsbyggnad fick ett resultat något över medel ( $M = 3.32$ ) men det fanns heller ingen signifikant skillnad här mellan grupperna  $F(2,25) = .068, p = .935, \eta =$



.005. Även förståelse undersöktes och låg något över medel ( $M = 3.93$ ) men inte heller här fanns en signifikant skillnad mellan grupperna  $F(2,26) = 1.542, p = .233, \eta = .106$ . På frågan om texten väckte känslor ( $M = 2.45$ ) väcktes svaga känslor, enligt kodningen 3 = inga känslor och 1 = starka känslor. Ett högt medelvärde på frågan om texten väckte känslor, var viktigt eftersom vi ville undvika störande variabler. Känslor visade inte heller någon signifikant skillnad mellan enfald, neutral och mångfald  $F(2,26) = 2.306, p = .120, \eta = .151$ . Ordningföljden på frågorna i pilotstudien visade inte heller någon signifikant skillnad i medelvärde. För att i huvudstudien kunna undersöka om priming av mångfald påverkar individers sociala intelligens utfördes envägs variansanalys (ANOVA) för varje subskala av TSIT.

### Huvudstudie

Skewness och kurtosis beräknades för att undersöka om resultaten kunde hanteras som normalfördelade. En perfekt normalfördelad variabel har värdet noll för ”skewness” och ”kurtosis”. Värden inom +/- 1 brukar anses vara goda. För de olika variablerna i TSIT låg Skewness (SP) .70, (SS) .24 och (SA) .66 och Kurtosis (SP) 1.02, (SS) -.43 och (SA) 4.74, så kurvorna låg inom normalfördelningskurvan förutom (SA) med kurtosis på 4.74. En positiv kurtosis innebär att kurvan är spetsigare än en normalfördelad variabel och extremvärden blir mindre sannolika.

**Kovariata variabler.** Kön och ålder analyserades som kovariat oberoende variabler och de visade inte ge någon signifikant skillnad i resultat.

Studiens design var utformad så att mångfald (uttryckt i tre nivåer; enfald, neutral och mångfald) successivt ökade över betingelserna. Medelvärdena låg ungefär runt samma värde på skattningsskalan, för de tre subskalorna.

**Social informationsprocess.** Medelvärdena för påverkan av betingelserna på social informationsprocess var följande: enfaldsbetingelsen ( $M = 3.02, SD = .93$ ), kontrollbetingelsen ( $M = 2.67, SD = .68$ ) och betingelsen med mångfald ( $M = 2.98, SD = .72$ ). En ANOVA visade att denna skillnad var statistiskt signifikant. Social informationsprocess visade ett icke homogent resultat och på grund av kränkt homogenitet togs resultaten för subskalan SP från Welch enligt rekommendation (Pallant, 2013). Det blev en signifikant skillnad mellan enfald, mångfald och neutral text i social informationsprocess  $F(2,148) = 5.006, p = .008, \eta = .037$ , ett eta squared .037 indikerade en liten effekt. Social informationsprocess (SP) analyserades i Bonferroni som är något strängare (än till exempel

Tukey) post hoc analys enligt Pallant (2013) och visade en signifikant skillnad mellan enfald och kontrollgrupp  $p = .020$ , mellan mångfald och kontrollgrupp  $p = .049$  och mellan enfald och mångfald visades ett icke signifikant skillnad  $p = .922$ .

**Sociala förmågor.** Medelvärdena för påverkan av betingelserna på sociala förmågor blev följande: Enfaldsbetingelsens ( $M = 2.97$ ,  $SD = 1.11$ ), kontrollbetingelsen ( $M = 2.94$ ,  $SD = .96$ ) samt betingelsen med mångfald ( $M = 3.11$ ,  $SD = 1.00$ ). En ANOVA visade att det inte fanns några signifikanta skillnader mellan grupperna på social förmåga  $F(2,227) = .616$ ,  $p = .541$ ,  $\eta = .0054$ .

**Social medvetenhet.** Medelvärdena för påverkan av betingelserna på social medvetenhet blev följande: enfaldsbetingelsen ( $M = 3.09$ ,  $SD = .92$ ), kontrollbetingelsen ( $M = 2.91$ ,  $SD = .82$ ) och betingelsen med mångfald ( $M = 3.01$ ,  $SD = .82$ ). En ANOVA visade att det inte fanns några signifikanta skillnader mellan grupperna på social medvetenhet  $F(2,227) = .831$ ,  $p = .437$ ,  $\eta = .0073$ .

## Diskussion

I sista kapitlet presenterar vi studiens fynd och utvärderar resultatet tillsammans med våra tankar, åsikter och tolkningar. Kapitlet avslutas med förslag på förbättringsmöjligheter av studien och vidare forskning inom området.

Enligt studiens resultat har vi inte lyckats att prima deltagarna till en högre social intelligens. Däremot lyckades manipulationen påverka social informationsprocess, som är en av tre subskalor i testet TSIT. Social informationsprocess fick ett lägre värde vid priming av mångfald och enfald och kontrollgruppen fick ett högre värde vid priming av neutral text. Av vår analys kan vi inte utläsa om mångfalds- och enfaldsmanipulationen sänkte den sociala informationsprocessen hos deltagarna, eller om den neutrala texten ökade den sociala informationsprocessen.

De två andra dimensionerna, social medvetenhet och sociala förmåga, i subskalan visade ingen effekt av manipulationen.

Priming handlar om att omedvetet öka tillgängligheten för ett konstrukt så att det påverkar en efterföljande bedömning, genom att ange en cue [ledtråd] som får människor att tänka på något eller agera på ett visst sätt utan att de själva är medvetna om varför (VandenBos, 2007). När en manipulation i form av specifika ord aktiverar en persons representationer eller associationer i minnet kallas primingen för semantisk (ibid, 2007).

Banduras (1986) beskriver ett närliggande fenomen, som han kallar reciprok determinism, och handlar om att människan och dess miljö påverkar varandra samtidigt och inte helt medvetet på alla plan. Reciprok determinism kan visa sig när viss doft eller låt väcker associationer som påverkar emotioner, kognition och beteende. Vår studie innehöll semantisk priming eftersom vi använde oss av specifika ordkombinationer för att försöka påverka deltagarnas sociala intelligens. Mångfald och social intelligens är viktiga och intressanta begrepp, som har stor betydelse i våra vardagliga liv och vår arbetsmiljö. Med denna studie ville vi undersöka om det med priming av mångfald gick att påverka social intelligens. Om det möjligtvis kunde vara så att vissa individer höjer sin sociala intelligens genom att delta i en miljö med en större variation människor, med olika erfarenheter, egenskaper och perspektiv? Kan det vara så att exponering av olika perspektiv och erfarenheter, som det finns mer utav i grupper med hög mångfald (Cox och Blake, 1991), kan öva upp den sociala intelligensen?

Att mångfaldspriming gav ett minskat värde i social informationsprocess var ett resultat i motsatt riktning till våra förväntningar, men att enfald gav en minskad social informationsprocess går i paritet med vår hypotes. Som Näswall, Hellgren och Sverke (2008) beskriver kan korrelationen mellan mångfald och emotionella och beteendenaspekter ofta vara negativ, trots det kan positiva effekter ses efter ett tag. Även andra studier visar att negativa effekter kan gå över till positiva med tiden (ibid, 2008). Forskarna tror att det beror på att heterogena grupper behöver längre tid för att lära känna varandra och när de väl gjort det kan välfungerande team skapas (Landy & Conte, 2010; Näswall, Hellgren & Sverke, 2008). I enlighet med våra resultat kan tidsperspektivet vara en av de faktorer som gör sig påmint i vår undersökning. Dock är det ingen förklaring till varför primingen av enfald också visade en minskning i social informationsprocess (SP).

En annan förklaring till våra resultat kan vara att mångfald helt enkelt sänker social informationsprocess, vilket eventuellt kan bero på diskriminering av icke-normativa egenskaper. Denna förklaring ger inte heller en omfattande förklaring till varför SP fick lägre skattning vid både mångfalds- och enfaldspriming.

De andra två subskalorna påverkades inte av manipulationen. Social medvetenhet (SA) som också är en kognitiv aspekt, precis som social informationsprocess, mäter förmågan att förstå andras val och andras reaktioner på ens egna val. Ett exempel på skattning från TSIT som mäter SA är: "Andra människor blir arga på mig utan att jag kan förklara varför".

Det kan tyckas något ologiskt att SA inte blev påverkad av manipulationen eftersom både SP och SA är kognitiva aspekter i subskalan.

Den tredje subskalan är social förmåga (SS) och är en beteendenaspekt vilken handlar om hur väl en person kan lära känna nya människor, kan hålla samtal levande och skapa relationer. Ett exempel på skattning från TSIT som mäter SS är: "Det tar lång tid för mig att lära känna andra väl". En möjlig anledning till varför primingen inte gav effekt på subskalan SS kan vara att SS är svår att påverka med semantisk priming, eftersom subskalan är en beteendenaspekt. Det skulle möjligen kunna vara så att en fysiskt sammansatt arbetsgrupp lättare hade kunnat ge effekt, där deltagarna i verkligheten får använda, och se andra individer använda, SS praktiskt. Eventuellt kan det vara så att beteendenaspekter är svårare att påverka med semantisk priming, jämfört med kognitiva aspekter.

Diskriminering av icke-normativa egenskaper kan även eventuellt ligga bakom varför SA och SS inte fick en förhöjd effekt av mångfaldspriming. Det som talar emot ovan tolkning är att enfaldspriming förmodligen skulle fått förhöjda resultat i alla subskalorna och inte endast i SP.

Ytterligare en möjlig förklaring till studiens effekt kan vara att texterna med mångfald och enfald kräver större kognitiv bearbetning. Eftersom dessa texter var något längre och något mer komplicerade, vilket kan ha varit distraherande och eller mer utmattande. Att texten med mångfald- och enfaldspriming möjligen var svårare att bearbeta skulle kunna ha fått våra deltagare att känna sig mer negativt inställda till studien. Den negativa inställningen kan även ha orsakat en motvilja till att försöka förstå de verbala och icke-verbala budskap uttryckta av personerna som beskrevs i texten. En negativ inställning mot karaktärerna kan eventuellt påverka deltagarnas förmåga att förstå verbala och icke-verbala budskap överlag, vilket är det subskalan SP mäter. Social informationsprocess en kognitiv aspekt där förståelse av andras perspektiv, tankar och önskningar ingår (Silvera, Martinussen & Dahl, 2001). Även förståelse för hur ens eget beteende kan få andra att känna sig och förmågan att förutspå andra människors beteende ingår. Det är möjligt att våra deltagare inte kunde identifiera sig med karaktärerna eller arbetssituationen som texten beskrev, och därför snarare kände sig fränkopplade från den sociala delen av texten.

### **Styrkor och svagheter med studien**

Positiva kriterier för undersökningen är tillförlitligheten och den interna validiteten. Interreliabiliteten bedöms god eftersom alla värde för subskalorna ligger över .7. vårt

översatta självskattningstest hade med andra ord nästan lika högt Cronbach's alpha som originalinstrumentet (se appendix 3) vilket ger studien en hög intern reliabilitet, självskattningstestet bör vara ett tillförlitligt test för att mäta det som skall mätas. Ett annat positivt kriterium för studien är att den kan antas ha hög intern validitet bland annat eftersom studien består av en kontrollgrupp som jämfördes med experimentgrupperna. Den interna validiteten kan även antas hög eftersom alla deltagare undersöktes på samma plats och betingelserna randomiserades ut till grupperna, med blinda försöksledare.

Det är alltid svårt med självskattningstest eftersom deltagaren ofta svarar hur den önskar sig själv vara eller hur de tror att andra vill att hen ska vara. Vid en replikation kan förslagsvis ett annat test användas för att mäta social intelligens, inte ett självskattningstest utan ett annat slags test. Även om testet vi använt har hög reliabilitet och validitet går det aldrig att vara helt säker när det gäller självskattningstest. Ett problem med att undvika självskattningstest för att mäta social intelligens är att det ännu inte finns några andra framtagna alternativ som är enkla att använda (Silvera, Martinussen & Dahl, 2001). Ett annat förslag är därför att använda ett kompletterande test vid sidan av självskattningstestet. Det hade även varit bra om det hade gått att göra för- och eftermätningar för att på så sätt se hur personens sociala intelligens såg ut från början. Tyvärr fungerar det inte med TSIT eftersom då skulle deltagarna lära sig testet och det skulle ge sämre kontroll av experimentet. Genomförandet av självskattningen kan även ha påverkats av social önskvärdhet, experimentledarfel och miljön.

### **Felkällor**

En felkälla i vår studie kan ha varit att vissa försökspersoner inte tog undersökningen på allvar utan endast hastigt ögnade igenom texten, vilket högst troligt innebär att den primade texten inte nådde den effekt som var avsedd. För att begränsa denna felkälla, informerade vi i början av undersökningen om att det var viktigt att läsa texten noggrant, och eventuellt var informationen inte helt tillräckligt. En vidare förbättring är att experimentledarna påminner om det och är noggranna med att ha högre kontroll på deltagarna för att försöka säkra att texten läses ordentligt.

Ett annat potentiellt problem för studien är den externa validiteten. För att urvalet skulle bli representativt utfördes insamling av data på ett universitetsbibliotek. Denna miljö innebär något minskad kontroll över deltagarna eftersom vi inte hade dem under uppsikt under hela experimentet. Eftersom undersökningen gjordes på ett universitetsbibliotek kan vi

dra slutsatsen att nästan alla är studenter vilket gör det svårt att generalisera. Majoriteten av våra deltagare var i ålder 18-25. Trots försök att nå ett varierat urval deltagare, kan det inte ses som representativt för Sveriges befolkning. Ytterligare ett problem med vårt urval är att studenterna kan ha haft svårigheter i att leva sig in i en arbetsituation. Hade denna undersökning gjorts på en arbetsplats hade deltagarna kanske till högre grad kunna leva sig in i situationen som texterna beskrev.

Trots att vi följde ett manus (se appendix 5) vid rekrytering av deltagare kan interaktionen mellan oss och deltagarna gett upphov till felkällor. Det är mycket svårt att bete sig exakt likadant till 264 personer, så interaktionen kan ha sett olika ut. I den verkliga experimentsituationen var det även svårt att följa manus då varje situation är olik den andra och eftersom vi var två experimentledare kan våra unika egenskaper påverkat deltagarna. Eftersom vi inte kunde säga vad undersökningen faktiskt gick ut på kan det vara så att några faktiskt känt misstänksamhet och kanske svarat på ett sätt som kan ha påverkat vårt resultat. Att vi inte kunde tala om studiens syfte kan ha varit en avledande komponent som tog fokus från uppgiften.

Vid en replikation av experimentet borde deltagarnas möjlighet till att tjuvtitta på varandra och diskutera sinsemellan utebli. Förslagsvis genom att deltagarna befinner sig på enskilda och isolerade platser under experimentet. Enskilda platser hade gett bättre kontroll över experimentet och deltagarna, och därmed gjort studien mer tillförlitlig. Arrangemanget skulle också kunna minimera bortfallet. Totalt 34 frågeformulär föll bort (på grund av att de inte kom tillbaka eller var ofullständigt ifyllda), dock tror vi inte att det är ett selektivt bortfall. Istället handlade det kanske om att deltagarna inte hade tid att avsluta frågeformuläret.

### **Vidare forskning**

I pilotstudien fick deltagarna gradera hur realistisk de uppfattade primingtexten i vinjetten. Nivån av realism skattades som något lägre än medel ( $M = 2.79$ ), vilket innebär att den bedömdes som kanske något mer orealistisk än realistisk. För att komma ifrån en orealistisk text kan framtida studier innehålla en verklig arbetsplats, istället för en fingerad. Vilket kan göras genom att ett verkligt arbetsteam sätts ihop med mångfald, där deltagarna får en gemensam uppgift som ska lösas eller att de måste av något annan anledning kommunicerar med varandra. En fysisk arbetsplats där deltagarna får interagera med andra människor kan också till högre grad exponera dem för olika perspektiv och erfarenheter, vilket tros vara en viktig anledning till varför mångfald har en positiv effekt på

problemlösningsförmågan (Cox & Blake, 1991). Det kan eventuellt vara svårt för deltagarna i undersökningen att förstå att personerna i primingtexterna har olika perspektiv och erfarenheter när de presenteras skriftligt. Studien kan även utvecklas genom att ha en mer subtil priming, där olika försökspersoner får sitta i ett väntrum tillsammans med en grupp med hög eller låg mångfald, innan de testas i social intelligens. Fördelen med att göra ett mer verklighetstroget experiment är att deltagarna kan ta undersökningen på större allvar och de lättare kan leva sig in i situationen. Vilket vi också tror kan stärka primingen, som förmodligen inte var tillräckligt stark, i vårt experiment. Ytterligare ett alternativ kan vara att använda bilder tillsammans med texten, för att addera ett till stimuli. Vidare forskning bör ta hänsyn till att effekten av priming kan komma efter en längre tid. Det vore därför intressant att följa upp studien med en större deltagargrupp under en längre tid. Att utföra studien under en längre tid hade också fått med den eventuella effekten av att mångfald först ger negativa resultat för att sedan efter tid utvecklas och förändras till att ge positiva resultat.

För att vidare stärka en framtida studie hade det varit givande att utföra en analys av det översatta testet, TSIT. En bättre översättning kan ytterligare säkra studiens reliabilitet och validitet.

Vår studie är en av få, kanske den enda, som mätt social intelligens med påverkan av mångfald. Det är viktigt att känna till effekterna av mångfald eftersom mångfald är ett naturligt i vår vardag och vårt arbetsliv (Landy & Conte, 2010). Social intelligens är en viktig egenskap för att kunna förstå sig själv, andra individer och för att kunna interagera i grupp på ett välfungerande sätt (Silvera, Martinussen & Dahl, 2001). Vidare leder en hög social intelligens hos anställda till bättre kreativt tänkande, problemlösningsförmåga och samarbete (Zautra, Zautra, Rivers & Rivers, 2012).

Eftersom social intelligens inte är en fixerad egenskap (Thorndike, 1920) så finns det möjligheter att utveckla individer till att nå en högre social intelligens. Som Banduras (1986) beskriver i sin sociala inlärningsteori sker lärande gradvis utifrån förändringar i samspelet mellan individen och individens omgivning. Fler studier inom området av mångfalds effekt på social intelligens kan leda till utvecklingsmetoder och program i hur individer kan höja sin sociala intelligens. Om det hade det gått att visa att mångfald höjer den sociala intelligensen hade förmodligen fler människor intresserat sig för området och även funderat på hur den egna närmiljön går att utveckla så att den inkluderar mer mångfald.





### Referenser

- Albrecht, K. (2006). *Social intelligence: The new science of success*. John Wiley & Sons.
- Aspy, C., Brown, H., Hancock, M., Jonas, A., & Aspy, D. (1998). The effects of empathy on the amount of information in the medical history interview. *Unpublished manuscript*.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NY, Prentice-Hall.
- Barnes, M. L., & Sternberg, R. J. (1989). *Social intelligence and decoding of nonverbal cues*. *Intelligence*, 13(3), 263-287.
- Bell, M. P., Connerley, M. L., & Cocchiara, F. K. (2009). The case for mandatory diversity education. *Academy of Management Learning & Education*, 8(4), 597-609.
- Chatman, J. A., Polzer, J. T., Barsade, S. G., & Neale, M. A. (1998). Being different yet feeling similar: The influence of demographic composition and organizational culture on work processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 43(4) 749-780.
- Cheng, L. R. L. (2007). Codes and contexts: Exploring linguistic, cultural, and social intelligence. *The ASHA Leader*, 12(7), 8-33.
- Cozolino, L. (2014). *The Neuroscience of Human Relationships: Attachment and the Developing Social Brain*. (Norton Series on Interpersonal Neurobiology). WW Norton & Company.
- Cox, T. (1994). *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice*. Berrett-Koehler Publishers.
- Cox, T. H., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *The Executive*, Vol. 5, No. 3, 45-56.
- Cox, T. H., Lobel, S. A., & McLeod, P. L. (1991). Effects of ethnic group cultural differences on cooperative and competitive behavior on a group task. *Academy of management journal*, 34(4), 827-847.
- Dogan, T., & Cetin, B. (2009). The Validity, Reliability and Factorial Structure of the Turkish Version of the Tromso Social Intelligence Scale. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 9(2), 709-720.
- Eichenbaum. (n.d). *From Conditioning to Conscious Recollection: Memory Systems of the Brain*. Lanham, MD: Oxford University Press.
- Ejlertsson, G. (2005). *Enkäten i praktiken: en handbok i enkätmetodik*. Lund: Studentlitteratur

- Farndale, E., Biron, M., Briscoe, R. D., & Raghram, S. (2015). A global perspective on diversity and inclusion in work organisations. *The international Journal of Human Resource Management*, 26(6), 677-687. doi:10.1080/09585192.2014.991511.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G. & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.
- Ford, M. E., & Tisak, M. S. (1983). A further search for social intelligence. *Journal of Educational Psychology*, 75(2), 196.
- Gardner, H (1998). *De sju intelligenserna*. Jönköping: Brain Books
- Goleman, D. (2006). *Emotional intelligence*. Bantam.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86.
- Gustafsson, A., & Löfling, K. (2015). Mångfald eller enfald?: En fallstudie om mångfald och kompetensförsörjning. Retrieved from <http://urn.kb.se/ludwig.lub.lu.se/resolve?urn=urn:nbn:se:umu:diva-117063>
- Hoffman, E. (1985). The effect of race-ratio composition on the frequency of organizational communication. *Social Psychology Quarterly*, 48(1), 17-26.
- Kihlstrom, J. F., & Cantor, N. (2000). Social intelligence. *Handbook of intelligence*, 2, 359-379.
- Kosmitzki, C., & John, O. P. (1993). The implicit use of explicit conceptions of social intelligence. *Personality and individual differences*, 15(1), 11-23.
- Jehn, K. A., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1999). Why differences make a difference: A field study of diversity, conflict and performance in workgroups. *Administrative science quarterly*, 44(4), 741-763.
- Joshi, A., Liao, H., & Roh, H. (2014). Bridging Domains in Workplace Demography Research: A Review and Reconceptualization. *Journal Of Management*, 37(2), 521-552.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2010). *Work in the 21st Century, Binder Ready Version: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. John Wiley & Sons.
- Larkey, L. K. (1996). Toward a theory of communicative interactions in culturally diverse workgroups. *Academy of Management Review*, 21(2), 463-491.
- Martínez, M. L. (2014). The Social and Emotional Competences in the Earliest Academic Training of Compulsory Education Teachers within Multicultural Contexts. *Procedia*

- *Social And Behavioral Sciences*, 132(6th International Conference on Intercultural Education "Education and Health: From a transcultural perspective"), 549-556.  
doi:10.1016/j.sbspro.2014.04.352.
- McLeod, P. L., & Lobel, S. A. (1992, August). The effects of ethnic diversity on idea generation in small groups. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1992, No. 1, pp. 227-231). Academy of Management.
- Näswall, K., Hellgren, J., Sverke, M. (2008). *The individual in the changing working life*. Cambridge University Press.
- O'Reilly III, C. A., Williams, K. Y., & Barsade, S. (1998). *Group demography and innovation: Does diversity help?*. US: Elsevier Science/JAI Press, pp. 183-207
- Osipow, S. H., & Walsh, W. B. (1973). Social intelligence and the selection of counselors. *Journal of Counseling Psychology*, 20(4), 366.
- Page, S. E. (2008). *The difference: How the power of diversity creates better groups, firms, schools, and societies*. Princeton University Press.
- Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Maidenhead : Open University Press : McGraw-Hill, 2016.
- Park, J. L., & Donaldson, D. I. (2016). Investigating the relationship between implicit and explicit memory: Evidence that masked repetition priming speeds the onset of recollection. *Neuroimage*, 1398-16. doi:10.1016/j.neuroimage.2016.06.013.
- Pelled, L. H. (1993). *Team diversity and conflict: A multivariate analysis*. Working Paper.
- Pelled, L. H., Eisenhardt, K. M., & Xin, K. R. (1999). Exploring the black box: An analysis of work group diversity, conflict and performance. *Administrative science quarterly*, 44(1), 1-28.
- Perc, M., & Szolnoki, A. (2007). Social diversity and promotion of cooperation in the spatial prisoner's dilemma game. doi:10.1103/PhysRevE.77.011904
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.
- Silvera, D. H., Martinussen, M., & Dahl, T. I. (2000). Preliminary validation of a self-report measure of social intelligence. In *Annual meeting of the Midwestern Psychological Association, Chicago, IL*.
- Silvera, D. H., Martinussen, M., & Dahl, T. I. (2001). The Tromsø Social Intelligence Scale, a self-report measure of social intelligence. *Scandinavian Journal Of Psychology*, 42(4), 313.
- Thorndike, E. L. (1920) *Intelligence and its use*. Harpers. 140: 227–235.

- VandenBos, G. R. (2007). *APA dictionary of psychology*. American Psychological Association.
- Verkuyten, M., Jong, W. D., & Masson, C. N. (1993). Job satisfaction among ethnic minorities in the Netherlands. *Applied Psychology, 42*(2), 171-189.
- Watson, W. E., Johnson, L., & Zgourides, G. D. (2002). The influence of ethnic diversity on leadership, group process, and performance: An examination of learning teams. *International Journal of Intercultural Relations, 26*(1), 1-16.
- Watson, W. E., Kumar, K., & Michaelsen, L. K. (1993). Cultural diversity's impact on interaction process and performance: Comparing homogeneous and diverse task groups. *Academy of management journal, 36*(3), 590-602.
- Wedek, J. (1947). The relationship between personality and 'psychological ability'. *British Journal of Psychology, 37*, 133-151.
- Wheelan, S. (2010). Att skapa effektiva team. *Lund: Studentlitteratur*.
- Zautra, A. J., Zautra, E. K., Rivers, C., & Rivers, D. (2012). FOUNDATIONS OF SOCIAL INTELLIGENCE: A CONCEPTUAL MODEL WITH IMPLICATIONS FOR BUSINESS PERFORMANCE. *Current Topics In Management, 16* 15-37.

## Appendix 1

### **Betingelse Mångfald priming**

På din arbetsplats är du ombedd att ta fram en projektplan. Du har inte själv tid för uppgiften men du vet två kollegor med annan bakgrund än dig själv som kan utföra jobbet. Maria, din chef, undrar vem av de olika kandidaterna du rekommenderar. Du vet utifrån vitsord och meriter att de är tillräckligt kvalificerade för att göra jobbet och att arbetsuppgiften kommer att bli utförd på ett bra sätt oavsett vem det blir. Du samlar några arbetskollegor för att prata igenom vem som ska få utföra uppgiften, ni beger er till ett slutet arbetsrum för att diskutera. Din kollega i rullstol får flytta på en stol för att komma fram. Du är nöjd med anslutningen kollegor då ni är en grupp med många olikheter. Arbetsgruppen tänker på ett annat sätt än vad du själv gör och vet att de kan förstå ditt problem genom att tänka ur andra perspektiv, då dina kollegor är demografiskt olika dig själv. I rummet bredvid är företagets kaffemaskin placerad och där står tre kollegor och diskuterar vart de vuxit upp. Alla har vuxit upp på olika kontinenter och är från olika generationer. Rawan, som är minst 30 år äldre än de andra två, skämtar om hur olik uppväxt de haft och att de idag ändå hamnat på samma ställe. De har olika hårfärg, ögonfärg, kön och utbildning. Ni stänger dörren till arbetsrummet och tittar på nytt igenom kandidaternas meriter. Olika åsikter om vem som är rätt för arbetet diskuteras men till slut väljer ni att rösta fram en kandidat, och även om vissa inte är nöjda med resultatet har ni nu fått fram en person för arbetet.

### **Betingelse Enfald priming**

På din arbetsplats är du ombedd att ta fram en projektplan. Du har inte själv tid för uppgiften men du vet två kollegor som är lika dig som kan utföra jobbet. Erik, din chef, undrar vem av kandidaterna du rekommenderar. Du vet utifrån vitsord och meriter att de är tillräckligt kvalificerade för att göra jobbet och att arbetsuppgiften kommer att bli utförd på ett bra sätt oavsett vem det blir. Du samlar några arbetskollegor för att prata igenom vem som ska få utföra uppgiften, ni beger er till ett slutet arbetsrum för att diskutera. Du är nöjd med uppslutningen av arbetskollegor då ni är en grupp som lätt kan identifiera er med varandra. Arbetsgruppen tänker ungefär som du gör och vet att de kommer förstå ditt problem, eftersom de är väldigt lika dig. I rummet bredvid är företagets kaffemaskin placerad. Där står tre kollegor och diskuterar vart de vuxit upp. Alla tre har vuxit upp på den skånska landsbygden och är födda ungefär samma år. Per skämtar om att de kanske egentligen är trillingar eftersom de är så lika varandra. Ja, så lika att de till och med hade kunnat vara

enäggstrillingar, då de har samma hårfärg, ögonfärg, kroppsbyggnad och utbildning. Ni stänger dörren till arbetsrummet och tittar på nytt igenom kandidaternas meriter. Olika åsikter om vem som är rätt för arbetet diskuteras men till slut väljer ni att rösta fram en kandidat, och även om vissa inte är nöjda med resultatet har ni nu fått fram en person för arbetet.

### **Kontrolltext neutral**

På din arbetsplats är du ombedd att ta fram en projektplan. Du har inte själv tid för uppgiften men du vet två kollegor som kan utföra jobbet. Din chef undrar vem av kandidaterna du rekommenderar. Du vet utifrån vitsord och meriter att de är tillräckligt kvalificerade för att göra jobbet och att arbetsuppgiften kommer att bli utförd på ett bra sätt oavsett vem det blir. Du samlar några arbetskollegor för att prata igenom vem som ska få utföra uppgiften, ni beger er till ett slutet arbetsrum för att diskutera. Du är nöjd med uppslutningen av arbetskollegor. I rummet bredvid är företagets kaffemaskin placerad. Där står tre kollegor och diskuterar vart de vuxit upp, och du hör dem skämta om något. Ni stänger dörren till arbetsrummet och tittar på nytt igenom kandidaternas meriter. Olika åsikter om vem som är rätt för arbetet diskuteras men till slut väljer ni att rösta fram en kandidat, och även om vissa inte är nöjda med resultatet har ni nu fått fram en person för arbetet.

## Appendix 2

### Tromsø Social Intelligence Scale (TSIT)/Översatt version

\*\*\*\*\*

Nedan finner du en serie av olika påstående som beskriver människor i varierande grad. Var vänlig att använd skalan för att indikera hur bra eller dåligt varje påstående beskriver dig. Som exempel, om du tänker att ett påstående beskriver dig extremt väl, ringa in en 1:a på skalan efter påståendet. Det finns inga korrekta eller felaktiga svar. Det rätta svaret är att välja det som du tycker beskriver dig bäst. Ange ditt svar genom att ringa in vald siffra och kom ihåg att bara ge ett svar på varje påstående.

\*\*\*\*\*

1. Jag kan förutspå andra människors beteende

Beskriver mig  
extremt väl

1    2    3    4    5    6    7

Beskriver mig  
extremt dåligt

2. Jag tycker det ofta är svårt att förstå andras val

Beskriver mig  
extremt väl

1    2    3    4    5    6    7

Beskriver mig  
extremt dåligt

3. Jag vet hur mina handlingar kommer att få andra att känna sig

Beskriver mig  
extremt väl

1    2    3    4    5    6    7

Beskriver mig  
extremt dåligt

4. Jag känner mig ofta osäker tillsammans med nya människor som jag inte känner

Beskriver mig  
extremt väl

1    2    3    4    5    6    7

Beskriver mig  
extremt dåligt

5. Folk överraskar mig ofta med de saker de gör

Beskriver mig  
extremt väl

1 2 3 4 5 6 7

Beskriver mig  
extremt dåligt

6. Jag förstår andra människors känslor

Beskriver mig  
extremt väl

1 2 3 4 5 6 7

Beskriver mig  
extremt dåligt

7. Jag passar lätt in i sociala situationer

Beskriver mig  
extremt väl

1 2 3 4 5 6 7

Beskriver mig  
extremt dåligt

8. Andra människor blir arga på mig utan att jag kan förklara varför

Beskriver mig  
extremt väl

1 2 3 4 5 6 7

Beskriver mig  
extremt dåligt

9. Jag förstår andra människors önskemål

Beskriver mig  
extremt väl

1 2 3 4 5 6 7

Beskriver mig  
extremt dåligt

10. Jag är duktig på att gå in i nya situationer och träffa folk för första gången

Beskriver mig  
extremt väl

1 2 3 4 5 6 7

Beskriver mig  
extremt dåligt



11. Det verkar som folk ofta blir arga eller irriterade på mig när jag säger vad jag tycker

Beskriver mig  
extremt väl

1 2 3 4 5 6 7

Beskriver mig  
extremt dåligt

12. Jag har svårt för att komma överens med andra människor

Beskriver mig  
extremt väl

1 2 3 4 5 6 7

Beskriver mig  
extremt dåligt

13. Jag tycker folk är oförutsägbara

Beskriver mig  
extremt väl

1 2 3 4 5 6 7

Beskriver mig  
extremt dåligt

14. Ofta kan jag förstå vad andra försöker att genomföra utan att någon behöver säga något

Beskriver mig  
extremt väl

1 2 3 4 5 6 7

Beskriver mig  
extremt dåligt

15. Det tar lång tid för mig att lära känna andra väl

Beskriver mig  
extremt väl

1 2 3 4 5 6 7

Beskriver mig  
extremt dåligt

16. Jag har ofta sårat andra utan att förstå det

Beskriver mig  
extremt väl

1 2 3 4 5 6 7

Beskriver mig  
extremt dåligt

17. Jag kan förutspå hur andra kommer att reagera på hur jag beter mig

Beskriver mig  
extremt väl

1 2 3 4 5 6 7

Beskriver mig  
extremt dåligt

18. Jag har lätt för att komma på god fot med nya människor

Beskriver mig  
extremt väl

1 2 3 4 5 6 7

Beskriver mig  
extremt dåligt

19. Jag kan ofta förstå vad andra faktiskt menar genom deras uttryck, kroppsspråk och dylikt

Beskriver mig  
extremt väl

1 2 3 4 5 6 7

Beskriver mig  
extremt dåligt

20. Jag har ofta problem med att hitta bra samtalsämnen

Beskriver mig  
extremt väl

1 2 3 4 5 6 7

Beskriver mig  
extremt dåligt

21. Jag blir ofta överraskad över andras reaktioner på vad jag gör

Beskriver mig  
extremt väl

1 2 3 4 5 6 7

Beskriver mig  
extremt dåligt

## Appendix 3

### TSIT Engelsk version

#### *Factor 1: Social information processing (SP)*

1. I can predict other peoples' behavior.
3. I know how my actions will make others feel.
6. I understand other peoples' feelings.
9. I understand others' wishes.
14. I can often understand what others are trying to accomplish without the need for them to say anything.
17. I can predict how others will react to my behavior.
19. I can often understand what others really mean through their expression, body language, etc.

#### *Factor 2: Social skills (SS)*

4. I often feel uncertain around new people who I don't know.
7. I fit in easily in social situations.
10. I am good at entering new situations and meeting people for the first time.
12. I have a hard time getting along with other people.
15. It takes a long time for me to get to know others well.
18. I am good at getting on good terms with new people.
20. I frequently have problems finding good conversation topics.

#### *Factor 3: Social awareness (SA)*

2. I often feel that it is difficult to understand others' choices.
5. People often surprise me with the things they do.
8. Other people become angry with me without me being able to explain why.
11. It seems as though people are often angry or irritated with me when I say what I think.
13. I find people unpredictable.
16. I have often hurt others without realizing it.
21. I am often surprised by others' reactions to what I do.

## Appendix 4

### Original - Scoring for Tromsø Social Intelligence Scale (English)

Step 1: Reverse score items 2, 4, 5, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 20 and 21. After performing this step, all items are coded such that higher scores indicate higher social intelligence.

Step 2: Sum or average the items that compose each factor as follows:

- (1) Social information Processing (SP): Items 1, 3, 6, 9, 14, 17, 19
- (2) Social Skills (SS): Items 4, 7, 10, 12, 15, 18, 20
- (3) Social Awareness (SA): Items 2, 5, 8, 11, 13, 16, 21

### Översatt version

Steg 1: Omvända items 2, 4, 5, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 20 och 21. Efter utförandet steg 1 kodas alla objekt så att låga poäng indikerar högre social intelligens

Steg 2: Summa eller medelvärde av items som komponerar varje faktor enligt följande:

- (i) Social informationsprocess (SP): Items 1, 3, 6, 9, 14, 17, 19
- (ii) Sociala förmågor (SS): Items 4, 7, 10, 12, 15, 18, 20
- (iii) Social medvetenhet (SA): Items 2, 5, 8, 11, 13, 16, 21

## Appendix 5

### **Manus vid rekrytering**

Hej, jag heter Ann/Marielle och läser vid den samhällsvetenskapliga fakulteten på Lunds universitet. Vi gör en undersökning och undrar om du vill delta? Undersökningen varar ca 5-10 min och innefattar att läsa en kortare text och sedan svara på en enkät med 21 frågor. Det är viktigt att läsa texten noggrant och svara så ärligt du kan på frågorna. Du får när som helst avbryta undersökningen, den är helt anonym och vi kommer inte att redovisa individuell data.

Är du intresserad att veta mer om studien? Då får du våra mailadresser och kan kontakta oss efteråt.

Tack för din hjälp!

## Appendix 6

### Pilotundersökning

Läs igenom frågorna noga och se till att du förstår de. Läs igenom svarsalternativen och kryssa i rutan till höger om det svar som passar din upplevelse bäst. Välj endast ett svar.

“Texten” refererar till den första texten du läste i början av studien.

“Självskattningsfrågorna” refererar till den andra delen av studien, där du besvarade frågor från ditt personliga perspektiv.

\*\*\*\*\*

#### 1. Upplevde du texten som lätt att ta till sig och förstå?

Den var väldigt lätt att till sig och först

Den var ganska lätt att till sig och först

Den var varken eller

Den var ganska svår att till sig och först

Den var väldigt svår att till sig och först


#### 2. Hur neutral uppfattade du texten att vara?

Den var väldigt neutral

Den var ganska neutral

Den var varken eller

Den var inte så neutral

Den var inte neutral alls


**3. Väckte denna text känslor hos dig?**

Den väckte inga känslor alls

Den väckte svaga känslor

Den väckte starka känslor


**4. Vad är ditt intryck av textens grammatik och meningsuppbyggnader?**

Den var väldigt korrekt skriven

Den var ganska korrekt skriven

Den var varken eller

Den var ganska inkorrekt skriven

Den var väldigt inkorrekt skriven


**5. Tycker du att texten beskrev en realistisk arbetsplats?**

Den var väldigt realistisk

Den var ganska realistisk

Den var varken eller

Den var ganska orealistisk

Den var väldigt orealistisk


**6. Upplevde du att arbetsplatsen som beskrivs har hög eller låg mångfald?**

Den har väldigt hög mångfald

Den har ganska hög mångfald

Den var varken eller

Den har ganska låg mångfald

Den har väldigt låg mångfald


**7. Hur var det att svara på självskattningsfrågorna? Generella upplevelser?**

**Lätt/svårförståeligt?**

.....

.....

.....

.....

.....

**Kodning pilotundersökning**

6 frågor angående hur de som utfört testet uppfattade nedan, inlagda som skalor.

- Förståelse (5 = lätt att förstå, 1 = svår att förstå)
- Neutralitet (5 = neutral, 1 = ej neutral)
- Känslor (3 = inga känslor, 1 = starka känslor)
- Grammatik (5 = korrekt skrift, 1 = inkorrekt skriven)
- Realism (5 = realistisk, 1 = orealistisk)
- Mångfald (5 = mångfald, 1 = enfald)