

Emosjonell intelligens

Avhandlingen avdekker alvorlige svakheter ved en anerkjent test, og setter spørsmålstegn ved teorien som ligger til grunn for begrepet emosjonell intelligens.

TEKST

Hallvard Føllesdal

PUBLISERT 5. mai 2009

Hallvard Føllesdal forsvarte 14. november 2008 avhandlingen *Emotional Intelligence as Ability: Assessing the Construct Validity of Scores from the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)* for ph.d-graden ved Universitetet i Oslo.

Det blir ofte hevdet at emosjonell intelligens (EI) er en viktig egenskap, blant annet i arbeidslivet. Begrepet emosjonell intelligens er blitt svært populært, både i akademiske og ikke-akademiske kretser. Det påstås at emosjonell intelligens er en viktig egenskap, blant annet for å kunne være en god og effektiv leder. Men mange påstander om EI mangler vitenskapelig belegg.

To amerikanske forskere, Peter Salovey og John Mayer, fremsatte i 1990 en teori om emosjonell intelligens som har fått stor innflytelse, og mange regner denne teorien for å være den mest vitenskapelig funderte teorien om emosjonell intelligens. Ifølge Salovey og Mayer består emosjonell intelligens av fire mentale evner: evne til å oppfatte egne og andres følelser, evne til å bruke følelser aktivt for å tenke bedre, evne til å forstå egne og andres følelser, samt evne til å håndtere egne og andres følelser. Den viktigste dokumentasjonen for teorien om emosjonell intelligens er basert på en test som er utviklet for å måle EI: Mayer, Salovey & Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT).

I Føllesdals doktorgradsprosjekt ble 111 ledere i norske virksomheter testet med MSCEIT, og de nærmeste underordnede vurderte lederne i forhold til ulike væremåter som skal være assosiert med emosjonell intelligens. Testresultatene fra MSCEIT ble analysert ved hjelp av generaliserbarhetsteori, en analysemetode som gir mer korrekt informasjon om påliteligheten av testresultater enn de metoder som hittil har vært benyttet i studier av MSCEIT. Analysen avdekker noen alvorlige svakheter ved MSCEIT som gjør at man bør spørre seg om testen måler emosjonell intelligens. Avhandlingen viser også, i motsetning til hva teorien om emosjonell intelligens tilsier, at lederes testresultater fra MSCEIT ikke kan si oss i hvilken grad lederne er empatiske, effektive, motiverende, stimulerende eller omtenkssomme overfor sine medarbeidere. Samlet sett

utgjør avhandlingen en alvorlig kritikk av MSCEIT og reiser tvil om den underliggende teorien om emosjonell intelligens.

Kontakt hallvard.follesdal@bi.no

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 46, nummer 5, 2009, side

TEKST

Hallvard Føllesdal, Førsteamanuensis ved Institutt for ledelse og organisasjon ved BI.

KONTAKT: hallvard.follesdal@bi.no