

Pris for myteknusing



Lite tyder på at vi har en egen emosjonell intelligens, konkluderte Hallvard Føllesdal i fjorårets beste vitenskapelige artikkel i Psykologtidsskriftet.

TEKST

Nina Strand

PUBLISERT 4. september 2017

KORT OPPSUMMERT er emosjonell intelligens (EI) evnen til å oppfatte egne og andres følelser, evnen til å bruke følelser for å tenke og løse problemer, til å forstå egne og andre følelser, og til å håndtere dem. Etter at forskerne John Mayer og Peter Salovey i 1990 lanserte EI som et nytt og revolusjonerende begrep i det psykologiske fagfeltet, har det hatt et enormt kulturelt gjennomslag i hele den vestlige verden, særlig i arbeidslivet. Vi liker åpenbart tanken på at det finnes en annen type intelligens enn den som tradisjonelt blir assosiert med rasjonelle og intellektuelle ferdigheter. I arbeidslivet er emosjonell intelligens blitt knyttet til moderne og demokratisk ledelse, der empati, motivasjon og inspirasjon har stått i høysetet.

Men: «Forskning gjennom 25 år har ikke kunnet overbevise om at emosjonell intelligens er en egen type intelligens. Personlighet og generell intelligens har større betydning i arbeidslivet enn de evnene emosjonell intelligens-testene måler», skriver Hallvard Føllesdal i sin prisvinnende artikkel i fjorårets marsutgave; en kraftfull innledning på en vitenskapelig artikkel.

Resultatløs jakt

Når dette leses, skal Føllesdal snart motta pris for beste faglige bidrag i Psykologtidsskriftet, 2016. (Se uttalelse fra juryen side 811.) Under lysekronene i Gamle losjen i Oslo skal han 5. september bli feiret av kolleger, familie og venner.

– Det er en stor ære å vinne Bjørn Christiansens minnepris. Og uventet. Jeg opplever det som en flott anerkjennelse for noe jeg har jobbet lenge med, kommenterer Føllesdal.

Da han startet doktorgradsarbeidet, var psykologen sterkt motivert av forskningen på emosjonell intelligens. Men veien fram til doktorgrad skulle vise seg å bli lang og til tider tung.

– Opprinnelig brant jeg for begrepet emosjonell intelligens. Det omfatter jo så mye av psykologien, det var nytt, og jeg syntes det var fascinerende at en kunne måle disse egenskapene eller ferdighetene, sier psykologen, som bestemte seg for å undersøke om ledernes emosjonelle intelligens hadde betydning for medarbeidernes helse, stress, og trivsel. Han ville også undersøke hvordan lederutviklingskurs påvirket lederne, og om man kunne finne at lederutvikling førte til at medarbeiderne ville trives bedre og bli mindre utbrente.

– Men når man snakker om EI, er det lett å vikle seg inn i kompliserte temaer. Og det var nettopp det jeg gjorde, sier han med en liten latter.

For jakten på emosjonell intelligens førte ikke frem – av flere grunner. I utgangspunktet var prosjektet hans å identifisere viktige lederegenskaper.

– Jeg antok at emosjonell intelligens var viktig, for på den tiden var forskningen på EI betraktet som svært lovende, og viktig for god ledelse, sier Føllesdal, som brukte mye tid på å oversette til norsk og samle inn data med den såkalte MSCEIT-testen, utviklet av Salovey, Mayer og Caruso. Denne testen skal måle alle de fire egenskapene som disse forskerne mener utgjør emosjonell intelligens: å oppfatte, bruke, forstå og håndtere emosjoner. Deretter undersøkte han 111 ledere og fem av deres nærmeste underordnede med testen som skulle være gullstandarden for måling av emosjonell intelligens.

Føllesdal målte hvordan medarbeiderne oppfattet lederne, for eksempel i hvilken grad de var empatiske, inspirerende og omsorgsfulle. Han tok det for gitt at testen kunne gi kunnskap om dette. Men da han begynte å analysere dataene, ble psykologen bekymret. Inspirert av sin veileder, professor Knut A. Hagtvet, utførte han spesielt avanserte statistiske analyser, som skulle vise seg å være mer egnet til å avsløre grunns enn de metoder som var vanlig å bruke.

«– Fortsatt finnes det forskere som bruker denne EI-testen, det synes jeg er litt underlig når en kjenner til svakhetene»

Hallvard Føllesdal

– Jeg oppdaget at den høyt anerkjente testen ikke var god. Dermed måtte hele prosjektet mitt dreies over til å undersøke i hvilken grad denne testen måler noe som kan kalles emosjonell intelligens. Konklusjonen ble at det var alvorlige svakheter ved testen i seg selv, og at man bør stille spørsmål ved teorien om emosjonell intelligens. MSCEIT-testen kan ikke fortelle oss i hvilken grad ledere er empatiske, effektive, motiverende, stimulerende eller omtenkssomme overfor sine medarbeidere. Dette ble altså hovedfunnet i min doktorgrad fra 2008, sier Føllesdal, som fortsatt mener at forskningen til dags dato ikke kan gi støtte for at teorien om emosjonell intelligens er riktig, og langt mindre om en slik type intelligens er viktig i arbeidslivet.

For ambisiøs?

Doktorgradsarbeidet tok mer tid enn planlagt, og i dag mener Føllesdal at prosjektet hans nok var for ambisiøst. Nå tror han det hadde vært bedre å unngå begrepet emosjonell intelligens i prosjektet, siden det viste seg å ikke kunne måles på en god måte.

– Hadde jeg heller bare fokusert på å identifisere lederegenskaper av betydning for stress, helse og trivsel hos medarbeiderne, uten å binde meg til et bestemt spørreskjema, ville det vært lettere. Men jeg trodde testen var god, sier han.

I stedet måtte han opp en lang motbakke. Det er ikke lett å få publisert undersøkelser som ikke viser positive funn, ifølge psykologen. Den første artikkelen hans brukte svært lang tid gjennom fagfelleprosessen. En annen artikkel fikk han ikke antatt. I ettertid fikk han høre av en fagfelle at han måtte gi det litt tid. At denne slags funn smått om senn ville bli mer akseptert. Selv fikk han etter hvert publisert artiklene sine. Og nå mener Føllesdal feltet er i ferd med å snu, slik at forskning med såkalte nullfunn blir lettere å få publisert.

– Det skyldes nok at det har kommet en del studier som er kritiske til EI. I tillegg har vi den såkalte replikasjonskrisen, sier psykologen, og sikter til psykologisk forskning der en prøver å gjenta tidligere forskningsstudier, altså «å replikere» studiene, for å se om man kan finne samme resultat. Det har vist seg at mange kjente forskningsfunn ikke lar seg replikere.

– Det er alarmerende, sier han.

Delte meninger

– *Hvordan ble forskningen din mottatt?*

– Det har kommet en rekke publikasjoner der mine funn blir brukt, og jeg blir sitert av forskere som deler min kritikk av EI-begrepet. Men fortsatt finnes det forskere som bruker denne EI-testen, det synes jeg er litt underlig når en kjenner til svakhetene.

Ifølge Føllesdal er forskerne fortsatt uenige. Noen er kritiske, og mener at emosjonell intelligens ikke har noe for seg og ikke kan måles. Andre er mer positive, og legger vekt på at man trenger å jobbe mer med målemetodene. Enkelte bruker testen, og tenker den er det beste vi har.

– Noen avviste funnene mine med at avvikene skyldtes kulturforskjeller. Men de har ikke oppfattet at en avgjørende svakhet ved testen er at skårene fra noen av spørsmålene blir utelatt fordi statistiske analyser viser at de ikke fungerer. De blir imidlertid utelatt uten at man vet hvorfor spørsmålene ikke fungerer, sier psykologen, og viser til artikkelen han fikk pris for.

For en av skalaene i testen fant han at skårene som blir utelatt, stammer fra de få spørsmålene som trolig gir mest valide skårer. Det er vanlig å ta bort spørsmål som ikke fungerer i en test, men først etter at man har forstått hvorfor de ikke fungerer, for eksempel når man ser at spørsmål er uklart formulert.

– Det er litt pussig at selv i et norsk utvalg er det de samme spørsmålene som i det amerikanske som ikke fungerer. Det tyder på at det er noe galt med testen.

– *Hva sier de som har laget testen?*

– De har ikke svart på denne kritikken.

– *Det har heller ikke kommet en ny versjon?*

– Jeg vet faktisk ikke, jeg jobber ikke med disse temaene akkurat nå, svarer Føllesdal. Han åpner internett, og gjør et raskt søk.

– Skal vi se. Jo da, testen selges fortsatt. Med sertifiseringer. Det står at den måler menneskers evner til å oppfatte, bruke, forstå og håndtere følelser. Forskere har ulike oppfatninger, og siste ord om dette er nok ikke sagt.

Hallvard Føllesdal

- • Forsvarte i 2008 avhandlingen *Emotional Intelligence as Ability: Assessing the Construct Validity of Scores from the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)* for PhD-graden ved Universitetet i Oslo.
- • Tildelt Bjørn Christiansens minnepris for beste vitenskapelige artikkel i Tidsskrift for Norsk psykologforening, 2016, med tittelen «Er emosjonell intelligens viktig i arbeidslivet?»
- • Se også intervjuet «Tviler på emosjonell intelligens» i samme nummer, 3/16.

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 55, nummer 9, 2017, side 808-811

TEKST

Nina Strand, journalist i Tidsskrift for Norsk psykologforening