

IQ-tester danker ut tester som måler emosjonell intelligens!

Av: Ole I. Iversen, Assessit AS og Handelshøyskolen BI
oii@assessit.no , 8. april 2015.

Forskingen viser en klar sammenheng mellom skåren på en intelligens test og effektivitet i de fleste stillingskategorier. Litt spøkefullt kan man si at forskere har klart å dokumentere at det i de fleste stillinger er en fordel å være smart. Dette er i og for seg ikke overraskende. Men hva med emosjonell intelligens (EI) spør mange av mine studenter. Er ikke det minst like viktig som akademisk intelligens?

Emosjonell intelligens defineres gjerne som evnen til å forstå egne og andres følelser og bruke denne kunnskapen på en konstruktiv måte.

Mange kjente ledes fall skyldes ikke manglende IQ

Jeg må gi studentene rett i at det er åpenbart at årsaken til mange kjente ledes fall ikke er manglende IQ, men ofte skyldes andre ting som manglende selvinnsikt, manglende impuls kontroll eller dårlig mellommenneskelig kompetanse. Problemet med begrepet emosjonell intelligens er at vi ikke riktig vet hva dette er. Nyere undersøkelser viser at begrepet overlapper både med personlighet og med intelligens.

Store svakheter ved tidligere EI-forskning

Mye av forskningen som ble gjort innen EI på 2000 tallet (og tidligere) viser seg ikke å holde mål. Måleinstrumentene var for dårlige og mange av undersøkelsene tilfredsstillende ikke de strenge vitenskapelige krav forskere vanligvis stiller. Dette betyr at vi må «rykke tilbake til start». Spørsmålet blir da: - Hva er egentlig emosjonell intelligens? Finnes det? Og er det i så fall en del av personlighetsbegrepet eller er det en del av intelligensbegrepet? Dersom vi legger begrepet inn under personlighet bør femfaktormodellen legges til grunn for å utforske begrepet nærmere, og dersom vi legger det inn under intelligensbegrepet så bør evnetester benyttes for å undersøke begrepet nærmere.

Dagens EI-tester er bortkastede penger

Det vi med sikkerhet vet er at dagens EI-tester ikke tilfører en rekrutteringsprosess noe tilleggsverdi ut over det en vanlig personlighetstest og en IQ-test gjør. Så det å kombinere en personlighetstest og en EI-test ser ut til å være bortkastede penger. Mellommenneskelig kompetanse derimot er viktig i mange stillinger og dette kan vi måle ved bruk av tradisjonelle personlighetstester, intervjuer og jobbsimuleringsoppgaver, men blant arbeidspsykologiske tester står fremdeles IQ-tester i en særstilling når det gjelder å predikere jobbprestasjoner.