

*SRH Hochschule Heidelberg*  
*Staatlich anerkannte Fachhochschule der SRH Hochschulen GmbH*

# **Studienarbeit**

## ***Vergleich zweier Testverfahren zur Erfassung von Emotionaler Intelligenz***

*Modul: Diagnostische Verfahren*

*Dozent: M.Sc. Dennis Hellweg*

*Vorgelegt von*

***Sofia Eickhoff, Anna Vetter & Annabell Waldmann***

***Gruppe 61701301***

Heidelberg, den 26.03.2015

### **Abstract**

Die vorliegende Studie befasst sich mit dem Vergleich zwei standardisierter Testverfahren zu der Messung von *Emotionaler Intelligenz*. Es handelt sich um den Mayer-Salovey-Caruso Test zur Emotionalen Intelligenz (MSCEIT) von Mayer, Salovey und Caruso (2011) und das Emotional Intelligence Inventar (EI4) von Satow (2012). Die Gegenüberstellung der Tests ergibt, dass das Konstrukt Emotionale Intelligenz, trotz der Aufteilung in unterschiedliche Facetten, adäquat abgebildet wird. Der MSCEIT erfasst Emotionale Intelligenz leistungsorientiert, während das EI4 aus Selbsteinschätzungsitems besteht. Beide Testverfahren weisen eine hohe Validität auf, welche in Validierungsstudien bestätigt wird. Der MSCEIT eignet sich aufgrund seiner umfassenden und genauen Ergebnisse, aber auch eines hohen Zeit- und Kostenaufwands, besonders für den Einsatz im Personalbereich großer Unternehmen. Da das EI4 Emotionale Intelligenz subjektiv erfasst, eignet es sich vorwiegend für Berufseignungstests und private Zwecke.

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	1-2
2. Darstellung der Testverfahren .....	3-10
2.1 Mayer-Salovey-Caruso Test zur Emotionalen Intelligenz.....	3-8
2.1.1 Theoretische Hintergründe .....	3
2.1.2 Testentwicklung und -auswertung .....	4-6
2.1.3 Praktische Durchführung .....	6
2.1.4 Interpretation der Skalen .....	6-7
2.1.5 Haupttestgütekriterien .....	7-8
2.2 Emotional Intelligence Inventar .....	8-10
2.2.1 Theoretische Hintergründe .....	8-9
2.2.2 Testentwicklung und -auswertung .....	9
2.2.3 Praktische Durchführung .....	9
2.2.4 Interpretation der Skalen .....	10
2.2.5 Haupttestgütekriterien .....	10
3. Publikationen.....	11-13
3.1 Validierungsstudie MSCEIT .....	11
3.2 Masterthesis EI4 .....	11-13
4. Vergleich der Testverfahren .....	14-18
5. Integration in eine umfassende Testbatterie .....	19
6. Integration in Interventionen und Trainings .....	20-21
7. Diskussion .....	22
8. Literaturangaben.....	23-24
9. Ehrenwörtliche Erklärung .....	25

## 1. Einleitung

„Wer Erfolg im Leben haben will, muss klug mit seinen Gefühlen umgehen können und das emotionale Alphabet beherrschen.“. Mit diesen Worten äußerte sich Goleman im Jahr 1995 über die *Emotionale Intelligenz*. Der Psychologe Goleman ist besonders für die Popularisierung des Begriffs der Emotionalen Intelligenz verantwortlich. Diese fand große Aufmerksamkeit durch den Aufschwung der kognitiven Psychologie. Nach der kognitiven Emotionstheorie nach Lazarus bilden Emotionen die Grundlage für Prozesse der Informationsverarbeitung (Mandl & Reiserer, 2000). Die Bezeichnung wurde erstmals im Jahr 1990 von den Psychologen Salovey und Mayer eingeführt und beschreibt „the ability to monitor one’s own and others’ feelings, to discriminate among them and to use this information to guide one’s thinking and actions“. Nach dieser Definition umfasst Emotionale Intelligenz die Erfahrung und Kontrolle eigener Gefühle sowie die Kompetenz im Umgang mit Emotionen anderer Menschen. Diese weitreichende Beschreibung zeigt, dass Emotionale Intelligenz aus einer Kombination von verschiedenen Einzelfähigkeiten besteht, die eine bedeutende Rolle in unterschiedlichen Lebenssituationen spielen.

Oftmals wird der Begriff Emotionale Intelligenz fälschlicherweise mit *Sozialer Intelligenz* gleichgestellt. Jedoch sind diese Konstrukte klar voneinander abzugrenzen. Unter Sozialer Intelligenz versteht man die „Fähigkeit, internale Zustände, Motive und Verhaltensweisen bei anderen wahrzunehmen und auf Basis dieser Informationen optimal darauf zu reagieren“ (Salovey & Mayer, 1990). Dies umfasst beispielsweise die Kompetenz, Kontakte und Beziehungen zu anderen Menschen zu knüpfen und Beziehungen auch dauerhaft aufrechterhalten zu können (Konnerth, 2011). Aus dieser Definition geht einher, dass Emotionale Intelligenz die Grundlage für Soziale Intelligenz darstellt und diese sich nur auf deren Basis entwickeln kann.

Im Alltag ist die Emotionale Intelligenz grundlegend für harmonische Beziehungen und die Sicherheit, angemessene Entscheidungen zu treffen (Konnerth, 2011). Goleman (1995) sieht darin außerdem eine Voraussetzung für beruflichen Erfolg und gute Führungspersönlichkeiten. Doch was genau macht beruflichen Erfolg aus? Dieser beruht nicht allein auf fachlicher Kompetenz, sondern auch auf dem professionellen Umgang mit Mitarbeitern und der optimalen Ausschöpfung deren Potenziale. Auch Teamfähigkeit, Konfliktlösung und Stressbewältigung nehmen hierbei eine zentrale Rolle ein. Somit eröffnet die Nutzung der Emotionalen Intelligenz sowohl Führungskräften als auch Mitarbeitern

wertvolle Vorteile (Hesse & Schrader, 2012). Dies zeigt, dass es im Berufsleben entscheidend ist, Gefühle und Verstand in Einklang zu bringen, denn: „Was nützt ein hoher IQ, wenn man ein emotionaler Trottel ist?“ (Goleman, 1995).

Bislang wurde die klassische Intelligenz als wichtigste Kompetenz für den beruflichen Erfolg angesehen. Jedoch nimmt das Thema der Emotionalen Intelligenz in der Wirtschaft einen immer höheren Stellenwert ein. Vor allem im Personalbereich von Unternehmen, beispielsweise bei Einstellungsverfahren, zeigt sich die hohe Bedeutung dieses Konstrukts. Bereits in zahlreichen Trainings und Coachings hat Emotionale Intelligenz eine entscheidende Rolle eingenommen (Hesse & Schrader, 2012). Da sich die Emotionale Intelligenz fortlaufend weiterentwickeln kann, haben sich viele Wissenschaftler im Laufe der Jahre damit beschäftigt, wie die Messung der Emotionalen Intelligenz am sinnvollsten erscheint. Da dieses Konstrukt sowohl emotionsbezogen ist, als auch eine Kompetenzfähigkeit darstellt, wurden verschiedene Arten zu der Erfassung von Emotionaler Intelligenz entwickelt. Im Folgenden werden zwei verschiedene standardisierte Testverfahren dargestellt und miteinander verglichen. Der Mayer-Salovey-Caruso Test zur Emotionalen Intelligenz (MSCEIT) (Mayer, Salovey & Caruso, 2011) erfasst die Emotionale Intelligenz leistungsbezogen, während das Emotional Intelligence Inventar (EI4) (Satow, 2012) das Konstrukt anhand von Selbsteinschätzungen misst. Anschließend wird erläutert, in welchem Kontext und in welchen Anwendungsbereichen die jeweiligen Testverfahren am besten geeignet sind.

## 2. Darstellung der Testverfahren

### 2.1 MSCEIT: Mayer-Salovey-Caruso Test zur Emotionalen Intelligenz (Mayer, Salovey & Caruso, 2011)

#### 2.1.1 Theoretische Hintergründe

Mayer und Salovey (1997) verstehen unter Emotionaler Intelligenz die Fähigkeit, Emotionen richtig wahrzunehmen, auszudrücken und zu kontrollieren sowie zu verstehen und regulieren. Dies führt dazu, dass emotionales und intellektuelles Wachstum gefördert wird. Nach den Autoren des MSCEIT besteht die Emotionale Intelligenz aus vier Fähigkeiten, die in Beziehung zueinander stehen (Steinmayr et al., 2011). Aus diesem Grundgedanken entwickelten Mayer und Salovey das Vier-Facetten-Modell der Emotionalen Intelligenz (1997). Die Facetten sind hierarchisch aufgebaut, wobei die *Emotionswahrnehmung* die Basisfähigkeit darstellt und die *Emotionsregulation* als komplexeste Fähigkeit angesehen wird.

Die erste Facette *Emotionswahrnehmung* beschreibt die Fähigkeit, Emotionen bei sich und bei anderen in Bezug auf Gesichtsausdruck, Körperhaltung, aber auch auf Lebewesen und Objekte, wahrzunehmen. Auch die Fähigkeit, Emotionen adäquat ausdrücken zu können und Bedürfnisse zu verbalisieren, spielt hierbei eine zentrale Rolle.

Der Fähigkeitsbereich *Emotionsnutzung* umfasst die Generierung von Emotionen, um diese besser zu verstehen. Die Emotionen dienen hierbei der Unterstützung kognitiver Prozesse. Die Emotionsnutzung befähigt unter anderem zu einem besseren Situationsverständnis, zu der Handlungsplanung und zu der Perspektivenübernahme.

Die Facette *Emotionswissen* ist die Grundlage für das Verständnis der Zusammensetzung von komplexen Emotionen und deren möglichen Weiterentwicklung. Zudem verhilft diese Fähigkeit zu einem Gefühl der Emotionsbedeutung in Beziehungen und verknüpft Emotionen mit äußeren Umständen.

Der vierte Bereich *Emotionsregulation* beschreibt die Offenheit für Gefühle und deren bewusste Regulation. Eine fortgeschrittene Fähigkeit zu der Emotionsregulation macht zudem aus, dass die Emotionen von dem Verhalten abgekoppelt und andere Reaktionsmuster gewählt werden können.

Allgemein beschreiben die ersten beiden Facetten die erfahrungsbasierte Emotionale Intelligenz und die darauf aufbauenden Facetten die strategische Emotionale Intelligenz.

### 2.1.2 Testentwicklung und –auswertung

Die Entwicklung des MSCEIT (Mayer, Salovey & Caruso, 2011) beruht auf der leistungsbasierten Erfassung von Emotionaler Intelligenz. Mayer und Salovey sehen Selbstberichte als ungeeignet für die Messung von Emotionaler Intelligenz, da diese unter bewusster sowie unbewusster Beeinflussung des Probanden stehen und somit subjektiv sind. Zudem bezeichnen die Autoren des MSCEIT Selbstberichte als „Meta-Erfahrungen der Stimmung“ und grenzen folglich Emotionale Intelligenz davon ab. Der MSCEIT entstand durch eine Weiterentwicklung des MEIS (Multifactor Emotional Intelligence Scale, 1999). Da dieser Test jedoch sehr umfangreich ist und man bezüglich seiner Skalen Verbesserungsbedarf sah, wurde daraus der MSCEIT entwickelt. Dieser umfasst 141 Items und besteht aus vier verschiedenen Subskalen, die auf dem *Vier-Facetten-Modell* beruhen.

Der Test erfasst einen Gesamtwert, zwei Bereichswerte und vier Facettenwerte. Diese Werte werden als Emotionale-Intelligenz-Quotienten (EIQs) angegeben. Die Aufgabenbereiche sind so konstruiert, dass sich jede Facette aus zwei verschiedenen Aufgaben zusammensetzt.

Die Facette *Emotionswahrnehmung* misst, ob ein Proband Emotionen in Gesichtern und Bildern richtig wahrnehmen, die Information aus diesen lesen sowie die Gefühle anderer einschätzen kann. Bei der *Aufgabe Gesichter* werden der Testperson vier verschiedene Bilder von Personen präsentiert. Pro Bild werden fünf Emotionen dargestellt. Nun muss auf einer fünfstufigen Skala bewertet werden, wie stark jedes der Gefühle in dem Gesicht ausgedrückt wird. Diese Aufgabe umfasst insgesamt 20 Items. Die zweite *Aufgabe Bilder* dieser Facette ist der ersten sehr ähnlich. Anstelle von Gesichtern werden sechs Bilder von Landschaften und Mustern dargestellt. Diese umfasst insgesamt 30 Items.

Die Facette *Emotionsnutzung* soll erfassen, wie stark Emotionen bei kognitiven Prozessen zur Unterstützung herbei gezogen werden. Emotionen können Kognitionen beispielsweise stören oder den Schwerpunkt derer verschieben. Emotionsnutzung umfasst zudem, inwieweit man in der Lage ist, den Nutzen bestimmter Emotionen zu erkennen und diese einzusetzen. Die erste *Aufgabe Unterstützen* dieser Facette besteht aus fünf Itemparcels, in welchen fünf Aktivitäten beschrieben werden. Der Proband muss nun bestimmte Emotionen bewerten, in der Hinsicht, wie hilfreich diese jeweils für die beschriebene Aktivität sind. Pro Aktivität werden drei Emotionen genannt, welche auf einer fünfstufigen Skala bewertet werden sollen. Insgesamt umfasst die Aufgabe 15 Items. Bei der zweiten *Aufgabe Sinneseindrücke* muss die Testperson eine bestimmte Emotion nachempfinden oder

Erinnerungen, in welcher die Person diese Emotion empfunden hat, hervorrufen. Anschließend sollen diesem Gefühl verschiedene Sinneseindrücke zugeordnet werden, wie beispielsweise Geschmack oder Farbe. Pro Emotion sind drei Sinneseindrücke dargestellt, welche erneut auf einer fünfstufigen Skala bewertet werden sollen. Diese umfasst 15 Items.

Bei der Kategorie *Emotionswissen* handelt es sich um das Wissen über komplexe Gefühle und deren Zusammensetzungen sowie die mögliche Weiterentwicklung von Emotionen in andere oder intensivere Gefühle. Die *Aufgabe komplexe Emotionen* umfasst jeweils fünf vorgegebene Antwortalternativen. Der Proband muss diejenige Option wählen, welche am besten passt und muss somit fähig sein, Emotionen in deren Einzelstücke zu zerlegen. Diese Aufgabe besteht aus zwölf Items. Die *Aufgabe Veränderungen* stellt 20 Szenarien dar, für welche jeweils die passende Situation, die sich daraus entwickeln könnte, ausgewählt werden soll. Pro Szenario gibt es fünf Antwortalternativen.

Die vierte Subskala *Emotionsregulation* beschreibt die Fähigkeit, Emotionen bei sich und anderen adäquat regulieren zu können sowie die Reflektion der eigenen Gefühle. Die *Aufgabe Umgang mit eigenen Emotionen* misst, inwieweit eigene Emotionen mit in den Entscheidungsprozess einbezogen werden. Die Aufgabe besteht aus fünf Situationsbeschreibungen, in welchen jeweils ein Emotionszustand erläutert wird, den es zu erreichen oder beizubehalten gilt. Es werden vier verschiedene Reaktionen präsentiert, welche auf einer Skala bezüglich deren Wirksamkeit bewertet werden sollen. Insgesamt umfasst dies 20 Items. Die *Aufgabe Emotionen in Beziehungen* ähnelt der vorherigen Aufgabe. Der Unterschied liegt darin, dass an den jeweiligen Situationen auch andere Menschen beteiligt sind. Erneut müssen Reaktionen auf deren Wirksamkeit eingeschätzt werden. Die Aufgabe umfasst drei Itemparcels mit jeweils drei Items.

Die Bestimmung, inwieweit die Antwort eines Probanden richtig oder falsch ist, wurde mithilfe von zwei Methoden durchgeführt. Durch die *Konsensusmethode* wird die Antwort eines Probanden einer bestimmten Aufgabe entsprechend der Häufigkeit bewertet, mit der die jeweilige Antwortalternative von einer möglichst heterogenen Normierungsstichprobe als richtig angegeben wurde. Je nach Übereinstimmung mit der Normierungsstichprobe in Prozent erhält der Proband eine bestimmte Punktzahl. Ergänzend wurde zudem die *Expertenmethode* angewendet. Hierbei werden Antworten mehrerer Experten aus dem Fachgebiet Emotionen herangezogen. Pro Antwort, die mit den Antworten der Experten übereinstimmt, gibt es einen Punkt. Für die deutsche Version des MSCEIT befinden sich die Korrelationen der Methoden zwischen .89 und .99.

Vor der Auswertung muss überprüft werden, ob der Fragebogen angemessen bearbeitet wurde. Eine Aufgabe sollte nicht ausgewertet werden, wenn mehr als die Hälfte der Items nicht beantwortet wurden. Die Antworten aus den überprüften Frageheften werden in das Auswertungsprogramm des Hogrefe TestSystems eingetragen oder bei der Computerdurchführung automatisch ausgewertet. Die Versuchsperson erhält eine individuelle Rückmeldung über ihre Ergebnisse, welche in Form von Standardwerten sowie Prozenträngen dargestellt sind.

Da es sich bei dem MSCEIT um einen Leistungstest handelt, sollte ausgeschlossen werden, dass die Testperson bewusst eine höhere Punktzahl erreichen kann, indem sie beispielsweise eigene Schwächen willentlich verdeckt oder Stärken betont. Dieses Phänomen der Antwortverzerrung wird als *Faking Good* bezeichnet und tritt häufig bei Selbstberichten auf. Da der MSCEIT jedoch nur aus richtigen und falschen Antwortalternativen besteht, sollte das Auftreten dieses Phänomens hier nicht möglich sein.

### 2.1.3 Praktische Durchführung

Die Paper-Pencil-Version des MSCEIT umfasst 24 Seiten Aufgabenmaterial, eine Seite Instruktion und eine Seite mit Fragen nach Geschlecht, Alter und Name der Testperson. Die Bearbeitungszeit aller 141 Items beträgt im Durchschnitt 30 bis 40 Minuten. Eine explizite Zeitbegrenzung ist jedoch nicht vorgegeben. Bei der Computer-Version werden die Aufgaben auf einem Bildschirm präsentiert und der Proband kann die Antwort per Mausclick markieren. Die restliche Testdurchführung ist identisch zur Paper-Pencil-Version. Der MSCEIT kann als Einzel- oder Gruppentest angewendet werden. Die Bearbeitung sollte unter Aufsicht eines qualifizierten Testleiters erfolgen, welcher für optimale Arbeitsbedingungen verantwortlich ist und die Testinstruktion durchführt. Bei der Bearbeitung der Computer-Version sollte zur optimalen Durchführung des Tests ebenfalls ein Testleiter vor Ort sein.

### 2.1.4 Interpretation der Skalen

Der Mittelwert der Standardwerte (EIQ-Werte) beträgt 100 mit einer Standardabweichung von 15. Dies bedeutet, dass die emotionale Fähigkeit einer Person mit dem Wert 100 (bzw. einem Prozentrang von 50) genau dem Durchschnitt der Vergleichsgruppe entspricht. Werte zwischen 85 und 115 (bzw. Prozentränge zwischen 16 und 84) liegen noch im Durchschnitt. Werte, die kleiner als 85 (bzw. Prozentrang 16) oder größer als 115 (bzw. Prozentrang 84) sind, werden als unter- beziehungsweise

überdurchschnittlich eingestuft. Werte, die kleiner als 70 (bzw. Prozentrang 2) oder größer als 130 (bzw. Prozentrang 98) sind, werden als weit unter- beziehungsweise überdurchschnittlich interpretiert.

#### *2.1.5 Haupttestgütekriterien*

Die Schätzung der Reliabilität erfolgt durch das Cronbachs Alpha, die Split-Half-Reliabilität der verschiedenen Tests und die Retest-Reliabilität. Der durchgeführte Paralleltest ist aufgrund der hohen Ausfallquote der Teilnehmer unzureichend interpretierbar. Da dies somit nur ein vorläufiges Ergebnis ist, sollte ein echter Paralleltest herangezogen werden. Die Reliabilität der Aufgaben A bis H gilt als unzureichend und sollten daher nicht für Interpretationszwecke verwendet werden. Ausgenommen sind die Aufgaben A und E zu der Emotionswahrnehmung. Die Skalen Emotionswissen, Emotionsnutzung und Emotionsregulation besitzen eine zufriedenstellende Reliabilität von  $.72$  beziehungsweise  $.73$ . Die Reliabilitätsschätzung für die Emotionswahrnehmung befindet sich in einem guten bis sehr guten Bereich.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Augenscheinvalidität vorhanden ist. Diese wurde mit der Subskala einer älteren Version des AKZEPT! von Steinmayr und Kersting (2008) erfasst, welche ein Verfahren zu der Erfassung der Akzeptanz von Auswahlverfahren beinhaltet. Bei einer Skala mit den Werten von eins bis fünf, wurde die Augenscheinvalidität mit  $M = 3.9$  ( $SD = 0.7$ ) angegeben. Die englische Originalversion des MSCEIT wurde auf Grundlage des Vier-Facetten-Modells entwickelt, welches in der deutschen Version identisch abgebildet wird. Somit spiegelt der MSCEIT das Vier-Facetten-Modell von Mayer und Salovey (1997) gut wider. Demnach ist die Inhaltsvalidität gegeben.

Die Emotionale Intelligenz sollte sich von anderen Konstrukten unterscheiden, um als eigenständig betrachtet werden zu können. Die Diskriminante Validität sollte vor allem zu etablierten Persönlichkeitsmerkmalen, wie der kognitiven Intelligenz und den Persönlichkeitseigenschaften der Big Five, nachgewiesen werden. Hierzu wurden zahlreiche Korrelationsstudien des MSCEIT mit diesen Konstrukten durchgeführt. Es konnten nur geringe Korrelationen mit der kognitiven Intelligenz gefunden werden. Zudem existieren zahlreiche Befunde zu der Unabhängigkeit des MSCEIT von Persönlichkeitstests. Bezüglich der Korrelation mit Selbstberichtsdaten gibt es lediglich geringe Überschneidungen bezüglich Emotionaler Intelligenz (Mayer et al., 2004).

Bezüglich der Kriteriumsvalidität lässt sich sagen, dass der MSCEIT hilfreich für die Vorhersage lebensnaher Kriterien in verschiedenen Bereichen ist. Dies betrifft vor allem die Kontexte, in denen Interaktion, Arbeitszufriedenheit und –leistung, soziale Kompetenz, sozial konformes Verhalten und Emotionsregulation eine Rolle spielen. Dies wurde mithilfe der englischsprachigen Version des MSCEIT getestet und ist somit vorsichtig auf die deutschsprachige Version übertragbar.

Der MSCEIT weist bei angemessener Durchführung ein hohes Maß an Standardisierung auf. Die Auswertung der Daten verläuft computerbasiert. Daher kann davon ausgegangen werden, dass die Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität gewährleistet ist. Es wurde eine repräsentative Normierungsstichprobe von 2380 Personen erhoben. Die Anwendung der Konsensus- und Expertenmethode erhöht die Repräsentativität.

## 2.2 EI4 (*Emotional Intelligence Inventar*) (Satow, 2012)

### 2.2.1 *Theoretischer Hintergrund*

Das Ziel des EI4 (*Emotional Intelligence Inventar*) (Satow, 2012) ist es, die Emotionale Intelligenz zu erfassen, welche die vier Bereiche *Einfühlungsvermögen (Empathie)*, *Menschenkenntnis*, *emotionale Selbstkontrolle* und *Überzeugungskraft* umfasst. Diese werden als verhaltensbezogene Kompetenzen aufgefasst und über Selbstbeschreibungssitems operationalisiert.

Im Folgenden werden die vier Skalen der Emotionalen Intelligenz genauer erläutert. Die genannten Beispielitems sind jeweils diejenigen mit der höchsten Trennschärfe. Für das Konstrukt *Einfühlungsvermögen (Empathie)* sind viele Definitionen bekannt. Nach Satow ist aber entscheidend, dass dadurch zum Ausdruck gebracht wird, inwieweit man sich in eine andere Person hineinfühlen kann. Empathie misst auch die allgemeine Sensibilität für emotionale, zwischenmenschliche Beziehungen. Die Facette wird zu den *soft skills* gezählt. Empathie weist in diesem Test einen guten Wert für die interne Konsistenz auf. Ein Beispielitem lautet „Es interessiert mich sehr, was andere fühlen und denken.“.

Der Begriff *Menschenkenntnis* bezeichnet die kognitive Komponente des Einfühlungsvermögens. Sie beschreibt, inwieweit man eine Person hinsichtlich ihrer Handlungen und Motive richtig einschätzen kann. Die interne Konsistenz dieses Konstrukts ist sehr gut. Ein nennenswertes Beispielitem ist „Ich habe ein sehr feines Gespür für die wirklichen Motive anderer Menschen.“.

Die Facette *Überzeugungskraft* beschreibt, wie erfolgreich man andere von eigenen Ideen und Ansichten überzeugen kann. Der Wert der Reliabilität ist hier am höchsten. Ein Item aus dieser Kategorie lautet „Ich kann andere sehr schnell für neue Ziele begeistern.“.

Das vierte Konstrukt ist die *emotionale Selbstkontrolle*. Diese Skala erfasst, inwieweit es einer Person möglich ist, Emotionen bewusst zu kontrollieren. Diese Fähigkeit dient beispielsweise dazu, andere Personen gezielt zu beeinflussen. Ein Beispielitem lautet „Ich habe meine Gefühle immer unter Kontrolle.“.

### 2.2.2 Testentwicklung und -auswertung

Zu Beginn wurden mehr als 90 Items entwickelt und erprobt. Diese wurden verhaltensbezogen formuliert und bringen jeweils eine bestimmte Kompetenz zum Ausdruck. Die Endfassung des EI4 umfasst insgesamt 28 Items, deren Bearbeitung durchschnittlich 10 bis 15 Minuten in Anspruch nimmt. Falls der Proband die Bearbeitungszeit von 30 Minuten überschreitet, wird der Test abgebrochen. Die Antwortmöglichkeiten aller Items werden mittels einer vierstufigen Likert-Skala dargestellt (1 = *trifft gar nicht zu*, 2 = *trifft eher nicht zu*, 3 = *trifft eher zu*, 4 = *trifft genau zu*). Jedem Teilbereich sind sieben Items zugeordnet. Pro Antwort können 1 bis 4 Punkte erreicht werden. Einige Items sind negativ gepolt. Eine unvollständige Bearbeitung des Tests ist nicht möglich. Die erreichten Punkte werden aufsummiert, wodurch man die Rohwerte für jede Skala erhält. Anschließend werden entsprechende Normwerte aus den Normtabellen entnommen. Der letzte Schritt der Auswertung besteht darin, der Versuchsperson die vorliegenden Ergebnisse zu erläutern. Eine repräsentative Normierungsstichprobe wurde mit 4477 Personen durchgeführt.

### 2.2.3 Praktische Durchführung

Es handelt sich bei dem EI4 um einen Paper-Pencil-Test. Hierbei ist es besonders wichtig, dass alle Testvoraussetzungen erfüllt und möglichst gleiche Testbedingungen geschaffen werden. Die Instruktion findet standardisiert statt. Das Mindestalter des Probanden sollte 16 Jahre betragen. Zudem muss der Teilnehmer die deutsche Sprache beherrschen. Die Durchführung des EI4 sollte in einem geschlossenen Raum unter Aufsicht eines Testleiters erfolgen, sodass die Bearbeitung unter standardisierten Bedingungen erfolgt. Die Auswertung erfolgt mithilfe einer Excel-Tabelle, welche das Testprofil des Teilnehmers automatisch berechnet. Neben der schriftlichen Version ist das EI4 für Privatpersonen als Selbsttest auch kostenlos online verfügbar.

#### *2.2.4 Interpretation der Skalen*

Eine unterdurchschnittliche Ausprägung liegt bei Werten zwischen 1 und 3 vor. Von einer durchschnittlichen Ausprägung spricht man bei Ergebnissen zwischen 4 und 6. Überdurchschnittliche Werte befinden sich im Bereich zwischen 7 und 9. Eine durchschnittliche Ausprägung bedeutet für die jeweilige Skala, dass der Teilnehmer unauffällig ist. Für die Facette Einfühlungsvermögen bedeutet beispielsweise ein unterdurchschnittlicher Wert, dass es der Person schwer fällt, sich in andere hineinzusetzen, während dies einer Person mit überdurchschnittlichem Wert gut gelingt. Zudem zeigt diese Person bei hoher Ausprägung starkes Interesse für Vorgänge auf emotionaler und zwischenmenschlicher Ebene.

#### *2.2.5 Haupttestgütekriterien*

Die Reliabilitätskoeffizienten des EI4 bewegen sich nach Cronbachs Alpha zwischen .70 und .84.

Durch Faktorenanalysen wurde die Unterteilung der Emotionalen Intelligenz in die vier Facetten bestätigt. Diese korrelieren gering bis moderat untereinander. Keine Korrelation ist größer als  $r = .70$ . Auch der Screeplot und die Parallelanalyse sprechen eindeutig für eine Lösung mit vier Faktoren. Somit lässt sich die Validität bestätigen. Die meisten Items erfüllen das strenge Eindeutigkeitskriterium. Dies bedeutet, dass die Faktorladung auf dem eigenem Faktor größer als .30 und auf jedem anderen Faktor kleiner als .30 ist. Satow beschreibt das Einkommen als wichtige Kriteriumsvariable. Das Einkommen korreliert mit den drei Skalen Überzeugungskraft, Menschenkenntnis und emotionale Selbstkontrolle signifikant.

Zu der Objektivität des Testinventars sind im Testmanual keine Angaben vorhanden.

### 3. Publikationen

#### 3.1 Validierungsstudie MSCEIT: „Zusammenhang zwischen Bindungsverhalten und Emotionaler Intelligenz über die Lebensspanne hinweg“

Die Validierungsstudie befasst sich mit der Fragestellung, ob es einen Zusammenhang zwischen einer sicheren Bindung und den vier Facetten der Emotionalen Intelligenz gibt. Es wird die Hypothese aufgestellt, dass ein positiver Zusammenhang besteht. Weiterhin wird angenommen, dass mit dem Alter einer Person deren Emotionale Intelligenz zunimmt. In Bezug auf den Unterschied zwischen den Geschlechtern wird bei Frauen von einer höheren Emotionalen Intelligenz ausgegangen.

Der MSCEIT von Mayer, Salovey und Caruso (2011) wurde in der Version 2.0 mit 239 Probanden durchgeführt, welche sich in dem Alter von 19 bis 66 Jahren befinden. Die Probanden wurden individuell oder in Gruppen von zwei bis drei Personen getestet. Die Testwerte wurden mithilfe einfaktorierter Varianzanalysen und einer Produkt-Moment-Korrelation ausgewertet. Zusätzlich wurde eine Faktorenanalyse angewendet.

Es ergaben sich repräsentative Ergebnisse für Männer und Frauen. Es besteht eine positive Korrelation zwischen einer sicheren Bindung und der Emotionalen Intelligenz. Lediglich die Facette Emotionswahrnehmung weist keinen Zusammenhang mit dem Konstrukt auf. Zudem besteht eine positive Korrelation zwischen dem Alter und der Emotionalen Intelligenz, wohingegen sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Emotionalen Intelligenz feststellen lässt.

Die Ergebnisse der Studie stützen die Idee, dass sichere und unsichere Bindungsstile die emotionalen Fähigkeiten einer Person über die Lebensspanne hinweg beeinflussen und dass sich emotionale Fähigkeiten mit dem Alter zunehmend verbessern. Zudem variiert die Emotionale Intelligenz interindividuell. Bezüglich der internen Validität zeigt die Studie, dass Emotionale Intelligenz als eigenständiges Konstrukt vorhanden ist. In der Validierungsstudie werden sowohl die Reliabilität als gut eingeschätzt wie auch die Validität bestätigt.

#### 3.2 Masterthesis EI4: „Emotionale Kompetenz bei Führungskräften als Erfolgsfaktor im Umgang mit Mitarbeitern“ (Nufer, 2013)

Die Fragestellung der Studie lautet, ob Führungskräfte mit einer hohen Emotionalen Kompetenz höher motivierte Mitarbeiter haben.

Zur Erfassung der Emotionalen Kompetenz der Führungskräfte wurde das EI4 eingesetzt. Die Motivation der Mitarbeiter wurde mithilfe eines selbst konstruierten Fragebogens von Nufer gemessen. Als Leitfaden hierfür wurde der FAM (Fragebogen zur Erfassung aktueller Motivation) (Rheinberg, Vollmeyer & Burns, 2001) verwendet. Beide Testverfahren wurden bei insgesamt 11 Führungskräften und deren Mitarbeitern durchgeführt.

Nach der Auswertung der Ergebnisse lässt sich für die Kategorie *Einfühlungsvermögen (Em)* sagen, dass nur zwei der Führungskräfte sich leicht in andere Menschen hineinfühlen können. Im Gegensatz dazu interessieren sich vier wenig für emotionale Vorgänge auf zwischenmenschlicher Ebene; fünf erreichen einen durchschnittlichen Wert. Das Konstrukt *Menschenkenntnis (Mk)* weist unauffällige Werte für zehn Führungskräfte auf. Einer Person fällt die Einschätzung anderer Menschen schwer. Sieben Führungskräfte verfügen über eine hohe *Überzeugungskraft (Ue)*. Vier Probanden befinden sich im durchschnittlichen Bereich. In der Kategorie *emotionale Selbstkontrolle (eS)* fällt es jeweils einer Person sehr leicht beziehungsweise sehr schwer, seine eigenen Emotionen zu kontrollieren. Neun Versuchspersonen verhalten sich unauffällig.

Auch Nufer bestätigt, dass die Validität und Reliabilität des EI4 vorhanden ist, da dieser wissenschaftlich getestet wurde. Eine Besonderheit der Testentwicklung ist hierbei, dass eine äußerst hohe Normierungsstichprobe mit insgesamt 5758 Datensätzen durchgeführt wurde. Dadurch ergeben sich sehr hohe Werte für die Reliabilität von .70 (Em) bis .84 (Ue).

Durch die Durchführung der Faktoranalyse und Parallelanalyse kann die Validität ebenfalls bestätigt werden (Satow, 2012). Diese wird jedoch durch die sehr kleine Stichprobe im Rahmen dieser Masterthesis eingeschränkt und führt somit zu einer geringen Repräsentativität. Die Objektivität des EI4 ist gegeben, jedoch muss die Durchführungsobjektivität als gering betrachtet werden. Der Grund hierfür ist, dass die Fragebögen den Probanden zugeschickt wurden und somit die Testteilnahme nicht standardisiert erfolgen konnte.

Sowohl Satow als auch Nufer konnten nachweisen, dass Führungskräfte einen durchschnittlichen Wert für Empathievermögen sowie eine außergewöhnlich hohe Überzeugungskraft erreichen. Beide weisen ebenfalls darauf hin, dass möglicherweise eine große Abweichung von Selbst- und Fremdeinschätzung beachtet werden muss. Dies könnte unter anderem an einem erhöhten Selbstbewusstsein der Führungskräfte und einer selbstwertdienlichen Verzerrung liegen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Motivation der Mitarbeiter nicht ausschließlich auf der Emotionalen Kompetenz ihrer Führungskräfte beruht, jedoch lässt sich ein Zusammenhang beider Konstrukte erkennen. Die Führungskräfte nehmen eine Vorbildfunktion ein und prägen somit das Arbeitsklima ihres Unternehmens.

Kritisch betrachtet werden muss in dieser Masterthesis die Gleichsetzung der Begriffe Emotionale Kompetenz und Emotionale Intelligenz. Hinsichtlich der Definitionen unterscheiden sich beide Konstrukte. Nufer jedoch weist ihnen dieselbe Bedeutung zu. Die Konstruktvalidität ist in dieser Testdurchführung geringer ausgeprägt. Das EI4 erfasst lediglich die Emotionale Intelligenz, welche nur einen Teilaspekt der Emotionalen Kompetenz darstellt. Somit ist das gewünschte Konstrukt nicht vollständig abgebildet.

Wie bereits erwähnt, muss die geringe externe Validität kritisch betrachtet werden, da die Stichprobe nicht repräsentativ ist. Dennoch ist eine Tendenz zu dem Zusammenhang zwischen der Motivation und der Emotionalen Kompetenz erkennbar.

Nach Nufer könnten sich zukünftige Studien mit dem Zusammenhang zwischen dem Alter und der Motivation der Mitarbeiter beschäftigen. Bezüglich der Personalauswahl sollte darauf geachtet werden, dass nicht nur die klassische Intelligenz, sondern auch die Emotionale Intelligenz mit in die Beurteilung einbezogen wird. Nach Nufer sollte die Emotionale Intelligenz in jedem Betrieb einen hohen Stellenwert einnehmen.

#### 4. Vergleich der Testverfahren

Zu Beginn lässt sich feststellen, dass sowohl der MSCEIT als auch das EI4 auf wissenschaftlichen Theorien beruhen. Somit sind die theoretischen Grundlagen für beide Verfahren gegeben.

Bezüglich des methodischen Verfahrens ist der bedeutendste Unterschied die Art der Erfassung der Emotionalen Intelligenz. Der MSCEIT ist ein Leistungstest, während das EI4 das Konstrukt mithilfe von Selbsteinschätzung der Probanden misst. Dadurch besteht das Risiko einer selbstwertdienlichen Verzerrung beziehungsweise einer Verfälschung der Antworten aufgrund von sozialer Erwünschtheit. Satow bezeichnet die Erfassung des Konstrukts jedoch als Mittelweg, da nach Kompetenzen der Emotionalen Intelligenz gefragt wird. Aufgrund der Länge des MSCEIT mit 141 Multiple Choice Items ist dessen Zumutbarkeit eingeschränkt, da die Bearbeitungszeit von 30 bis 40 Minuten überfordernd sein kann. Positiv an dieser Eigenschaft ist jedoch, dass dadurch aufschlussreichere und genauere Ergebnisse erzielt werden können. Auch die Variationen der Aufgaben haben möglicherweise einen positiven Einfluss auf die Aufmerksamkeit der Testpersonen. Das Emotionale Intelligenz Inventar umfasst 28 Items und weist mit 10 bis 15 Minuten eine deutlich kürzere Bearbeitungszeit auf. Die Antwortmöglichkeiten sind auf einer vierstufigen Likertskala dargestellt, wodurch eine neutrale Mitte verhindert wird. Jedoch wird die Antwort des Probanden dadurch in eine bestimmte Richtung gelenkt, was sich negativ auf die Testbeurteilung des Probanden und somit auf die Testergebnisse auswirken kann. Die Antwortmöglichkeiten des MSCEIT werden auf einer fünfstufigen Likertskala abgebildet. Da diese Skala unipolar aufgebaut ist, kann keine neutrale Mitte entstehen, jedoch besteht die Möglichkeit der Tendenz zur Mitte.

Die Idee der Aufgabenkonstruktion des MSCEIT, die Facette Emotionswahrnehmung durch die Emotionserkennung in Bildern und Gesichtern darzustellen, erscheint plausibel. Der Schwierigkeitsgrad der Items wird jedoch durch die Aufgabe, Emotionen in Landschaften und Mustern wiederzufinden, erhöht. Aufgrund der Definitionen für die jeweiligen Facetten sind diese Aufgaben jedoch durchaus nachvollziehbar. Auch die Länge der Items in den Facetten Emotionsnutzung und Emotionswissen in den Abschnitten B und C erfordert eine sehr hohe Konzentration. Dies gilt zudem für die Abschnitte D und H der Emotionsregulation. Im Gegensatz dazu weist das EI4 kurze und verständliche Items auf. In dieser Hinsicht fällt den Probanden die Bearbeitung des Fragebogens somit leichter. Die Nachvollziehbarkeit der

Testkonstruktion ist bei beiden Verfahren durch die Selektion von Items mit ungenügender Reliabilität gegeben.

Eine weitere Gemeinsamkeit ist die Zusicherung von Anonymität bei der Testteilnahme. Im Hinblick auf die Testdurchführung sind beide Verfahren als Paper-Pencil-Version sowie als Online Version verfügbar. Die Online Version des MSCEIT gilt bei Anwesenheit eines Testleiters als standardisiert. Diese ist jedoch nicht kostenfrei zugänglich. Da bei dem EI4 nur die Paper-Pencil-Version genormt ist, sollte die Online Version dieses Testverfahrens nur für private Zwecke genutzt werden. Das Testmanual des MSCEIT ist sehr ausführlich und umfassend. Somit ist dieses sehr hilfreich für wissenschaftliche Anwendungen. Im Gegensatz dazu ist das Testmanual des EI4 deutlich kürzer. Dies hat den Vorteil einer leichten Übersicht der wichtigsten Aspekte. Allerdings werden die Inhalte dadurch weniger intensiv behandelt. Die Instruktionen sind unterschiedlich umfassend, was jedoch hauptsächlich auf die jeweilige Komplexität des Tests zurückzuführen ist. Auffallend ist hierbei, dass nur der MSCEIT die Erfassung des Konstrukts Emotionale Intelligenz explizit erwähnt. Da dieser allerdings ein Leistungstest ist, besteht keine Möglichkeit, dass dieses Wissen einen Einfluss auf die Testergebnisse ausübt. Bei der Durchführung des MSCEIT kann vor allem die Tagesform des Teilnehmers einen großen Einfluss auf die Leistung und damit auf die Fähigkeit der Emotionalen Intelligenz haben. Dem gegenüber wird die Selbsteinschätzung des Probanden bei dem EI4 durch dessen aktuelle Stimmung beeinflusst.

Die Normierungsstichprobe des EI4 umfasst 4477 Personen. Hierbei ist die Anzahl der Geschlechter ungleich verteilt. Jedoch wurde darauf geachtet, dass die Probanden aus vielen verschiedenen Berufs- und Altersgruppen herangezogen wurden. Die Repräsentativität wird von dem Autor des EI4 dennoch zugesichert. Für die deutsche Version des MSCEIT erfolgte eine Normierungsstichprobe von 2380 Personen, welche aus unterschiedlichsten Alters- und Berufsgruppen stammen. Zusätzlich wurde die Konsensus- und Expertenmethode angewendet, was die Repräsentativität weiterhin erhöht. Beide Testverfahren wurden nach den Richtlinien der klassischen Testtheorie konstruiert. Dies sichert verlässliche Ergebnisse und eine sehr hohe Aussagekraft. Somit können beide Normierungsstichproben als repräsentativ betrachtet werden und stellen ein wesentliches Qualitätskriterium dar.

Im Folgenden wird auf die Gütekriterien der Testverfahren eingegangen. Da sowohl der MSCEIT wie auch das EI4 eine hohe Standardisierung aufweisen und die Auswertung der Tests unabhängig von personenbedingten und apparativen Störquellen ist, ist die

Auswertungsobjektivität gegeben. Die Durchführungs- und Interpretationsobjektivität ist bei adäquater Handhabung der Tests gewährleistet.

Die Reliabilität ist ebenfalls vorhanden. Bei dem MSCEIT sind jedoch die einzelnen Aufgaben A bis H überwiegend unzureichend reliabel. Ausnahmen stellen die Aufgaben A und E zur Emotionswahrnehmung dar. Die Zuverlässigkeit der drei Skalen Emotionsnutzung, Emotionswissen und Emotionsregulation ergeben zusammen eine zufriedenstellende Reliabilität zwischen .72 und .73. Kritisiert werden muss allerdings, dass keine echten Paralleltests zur Bestimmung der Reliabilität herangezogen wurden. Eine Interpretation der Ergebnisse ist daher nur bedingt möglich. Bei dem EI4 bewegt sich das Cronbachs Alpha zwischen .70 und .84. Somit sind die Reliabilitätswerte der Tests annähernd gleich hoch.

Da der MSCEIT geringe Korrelationen mit der kognitiven Intelligenz, Persönlichkeitseigenschaften und Selbstberichtsdaten aufweist, ist die Konstruktvalidität gegeben. Dies weist die Eigenständigkeit des Konstrukts nach. Satow verweist in seinem Testmanual auf die Unabhängigkeit der Emotionalen Intelligenz, prüft jedoch keine Korrelation mit verwandten Konstrukten. Durch die Anwendung einer Faktorenanalyse kann davon ausgegangen werden, dass die Inhaltsvalidität des EI4 gegeben ist. Die jeweiligen Konstrukte korrelieren gering bis moderat miteinander. Kritisch betrachtet werden muss hierbei, dass die Validität der Emotionalen Intelligenz im Testmanual nicht genauer ausgeführt wird. Die Inhaltsvalidität ist auch für den MSCEIT vorhanden, da die Items jeden Bereich des Vier-Facetten-Modells (Mayer & Salovey, 1997) abdecken und dieses somit gut widerspiegeln. Viele bereits vorhandene Studien, wie beispielsweise die Masterthesis von Nufer (2013), belegen ebenfalls die Validität des MSCEIT. Die Augenscheinvalidität ist bei beiden Testverfahren vorhanden, da die Items bei der Betrachtung plausibel wirken und auf die Erfassung des eigentlichen Konstrukts Emotionale Intelligenz zurückzuführen sind.

Ein bedeutendes Nebengütekriterium bildet die Ökonomie ab und ist bei dem EI4 aufgrund des geringen Durchführungsaufwands und der niedrigen Kosten vorhanden. Der MSCEIT hingegen stellt ein teures und aufwendiges Verfahren dar. Der Auswertungsaufwand hingegen ist bei beiden durch ein standardisiertes Auswertungsverfahren gering. Die Ökonomie des MSCEIT ist somit nur bedingt gegeben. Da keine systematische Diskriminierung der Probanden stattfindet, ist das Nebengütekriterium Fairness für beide Testverfahren gegeben. Von einer Akzeptanz der Tests kann ausgegangen werden, da es sich nicht um ein gesellschaftlich umstrittenes Thema handelt. Die Vergleichbarkeit des MSCEIT mit anderen Testverfahren ist nicht vollständig möglich, da dieser den ersten Leistungstest zu

dem Thema Emotionale Intelligenz darstellt. Das EI4 hingegen lässt sich gut vergleichen, da viele ähnliche Selbsteinschätzungsverfahren existieren. Der MSCEIT hatte bereits die Möglichkeit sich zu bewähren, da dieses Testverfahren seit einigen Jahren in englischsprachiger Version (2002) angewendet wird. Zudem ist dieser eine Weiterentwicklung des Tests MEIS (1999). Da das EI4 im Jahr 2012 veröffentlicht wurde, konnte hier noch keine Bewährung in diesem Ausmaß stattfinden.

Das untersuchte Konstrukt Emotionale Intelligenz ist, wie bereits erwähnt, bei beiden Verfahren in jeweils vier Kategorien aufgeteilt. Der MSCEIT unterscheidet zwischen Emotionswahrnehmung, Emotionsnutzung, Emotionswissen und Emotionsregulation. Das EI4 hingegen unterteilt die Emotionale Intelligenz in die Kategorien Einfühlungsvermögen, Menschenkenntnis, emotionale Selbstkontrolle und Überzeugungskraft. Im Folgenden wird erläutert, inwieweit die jeweiligen Facetten bei einer Gegenüberstellung der Testverfahren miteinander vergleichbar sind.

Die erste Facette *Emotionswahrnehmung* des MSCEIT beschreibt das Wahrnehmen sowohl der eigenen Emotionen als auch das Erkennen der Emotionen anderer durch deren Gesichtsausdruck und Körperhaltung. Darüber hinaus ist auch die Fähigkeit gemeint, seine Emotionen ausdrücken und verbalisieren zu können. Bei der Kategorie *Einfühlungsvermögen* des EI4 liegt der Fokus auf der Gefühlsebene der Empathie, das sogenannte „Hineinfühlen“ in andere. Es handelt sich somit, im Gegensatz zur *Emotionswahrnehmung*, nicht allein um das Wahrnehmen äußerer Stimuli.

Mit *Emotionsnutzung* bezeichnen Mayer und Salovey die Unterstützung kognitiver Prozesse durch Emotionen sowie das willentliche Generieren von Emotionen. Durch diese Fähigkeit lassen sich Handlungen planen und Situationen besser verstehen und bewältigen. In dieser Facette findet sich der Anteil der Empathie wieder, welcher in der vorherigen Kategorie *Emotionswahrnehmung* nicht mit einbezogen wurde. Vergleichbar mit dieser Facette ist die *Überzeugungskraft* des EI4. Diese bezeichnet die Begabung, andere von eigenen Ideen und Absichten zu überzeugen. Nach den beschriebenen Definitionen kann man die *Emotionsnutzung* als Grundlage für die *Überzeugungskraft* ansehen. Es ist somit anzunehmen, dass *Emotionsnutzung* eine umfangreichere Facette darstellt.

Der MSCEIT sieht *Emotionswissen* als das Verstehen und Anwenden von Emotionen. Diese entwickelt sich über die Lebensspanne hinweg. Der Aspekt umfasst zusätzlich die Zusammensetzung und Weiterentwicklung einer Emotion in eine andere. Dem gegenüber steht die *Menschenkenntnis* des EI4, welche die kognitive Seite des *Einfühlungsvermögens*

abbildet. Sie befähigt das Individuum dazu, Handlungen und Motive anderer einzuschätzen. Nach den Erläuterungen dieser Bereiche, ist deren Vergleichbarkeit nur bedingt möglich. Das *Emotionswissen* befasst sich überwiegend mit dem theoretischen Wissen, wohingegen die *Menschenkenntnis* auf die kognitive Ebene eingeht.

Die *Emotionsregulation* des MSCEIT beinhaltet das bewusste Regulieren von Emotionen bei sich und anderen. Dies basiert auf dem Erlernen von Strategien und Reaktionsmustern und macht es möglich, Emotionen von Verhalten abzukoppeln. Zudem befähigt *Emotionsregulation* die Reflektion von Emotionen. Eine bedeutende Gemeinsamkeit mit der von Satow beschriebenen *emotionalen Selbstkontrolle* ist die bewusste Kontrolle von Emotionen. Zudem umfasst diese Kategorie, andere gezielt in deren Handlungen zu beeinflussen und nicht allein das Überzeugen anderer. Eine weitere wichtige Gemeinsamkeit stellt die Komplexität und das Ausmaß der beiden Facetten dar.

Trotz der unterschiedlichen Arten von Messungen, Selbsteinschätzung und Leistungserfassung, sowie der verschiedenen Facettenbezeichnungen, überschneiden sich bei genauerer Betrachtung die Inhalte sehr. Die Aspekte der Emotionalen Intelligenz sind jeweils in verschiedene Kategorien aufgeteilt, jedoch wird insgesamt das Konstrukt Emotionale Intelligenz in beiden Testverfahren adäquat abgebildet.

## 5. Integration in eine umfassende Testbatterie

Die Nutzung des hoch standardisierten MSCEIT ist sowohl mit hohen Kosten wie auch mit einem großen Zeitaufwand verbunden. Für die praktische Anwendung ist daher zu beachten, dass die benötigten Kapazitäten vorhanden sind. Somit ist der Einsatz dieses Tests vor allem in Großunternehmen, beispielsweise in Bereichen der Personalauswahl sowie Führungskräfte- und Mitarbeiter-Coaching, sinnvoll. Die Durchführung des EI4 ist durch das weitaus kürzere Testmanual mit einem geringeren Zeitaufwand und niedrigeren Kosten verbunden. Der Test ist somit vorwiegend in kleinen und mittelständischen Unternehmen anwendbar. Jedoch ist dieser aufgrund der Anfälligkeit gegenüber *Faking Good* nicht für die Personalauswahl geeignet. Auch für Führungskräfte- und Mitarbeiter-Coachings ist das Testverfahren nicht ideal, es kann aber durchaus verwendet werden. Hier ist die Ehrlichkeit der Probanden sich selbst gegenüber entscheidend. Zudem ist die gewünschte Genauigkeit der Ergebnisse von Bedeutung. Für die Berufswahl und -eignung ist das EI4 sehr gut geeignet, da hier die Probanden im Eigeninteresse ehrlicher antworten und soziale Erwünschtheit eine geringere Rolle spielt. Hinzu kommt, dass die gewählten Facetten des EI4 für diesen Bereich passender formuliert wurden und somit für den Probanden aufschlussreicher sind. Beispielsweise kann der Begriff Überzeugungskraft direkt auf das Ausmaß der Führungsqualität einer Person übertragen werden. Dieser kann somit gut in einen Berufseignungstest integriert werden, ist jedoch durch die kostenlose Online Version auch im privaten Kontext einsetzbar.

Zu kritisieren ist die Interpretation der Normwerte in dem Testmanual des MSCEIT. Diese werden lediglich anhand von Beispielen erklärt und nicht explizit definiert. So kann man auf Basis der erreichten Werte keine klare Aussage über die Fähigkeiten eines Probanden machen. Dadurch können Abweichungen bei der Interpretation der Werte durch verschiedene Testleiter entstehen. Die genannten Beispiele können jedoch als Ergänzung zu einem besseren Verständnis der Werte herangezogen werden. Die Interpretationen der Ergebnisse des EI4 sind hingegen sehr aufschlussreich. Die Kategorien und Bedeutungen der Werte sind im Testmanual klar definiert und überschaubar dargestellt, wodurch ein schneller Rückschluss auf die Persönlichkeit des Probanden in den jeweiligen Bereichen ermöglicht wird. Dies ist ein sehr positiver Aspekt hinsichtlich der Einbindung des EI4 in eine Testbatterie. Abschließend lässt sich sagen, dass durch die hohe Validität beide Testverfahren für den Einsatz in Einstellungs- und Eignungsverfahren sowie für Forschungszwecke geeignet sind.

## 6. Integration in Interventionen und Trainings

Emotionale Intelligenz ist keine angeborene Fähigkeit, sondern lässt sich erlernen und im Laufe der Lebensspanne weiterentwickeln. Da sich diese im Vergleich zu der kognitiven Intelligenz ausbauen lässt, ist dies ein wichtiges Unterscheidungskriterium zwischen Unternehmen, Führungskräften oder einzelnen Mitarbeitern. Somit ist die Emotionale Intelligenz im Gegensatz zu der klassischen Intelligenz leicht und effektiv in verschiedenen Coachings und Interventionen einsetzbar.

Benötigt wird die Emotionale Intelligenz, wie bereits erwähnt, in den vielfältigsten Bereichen. Sowohl privat wie auch im Berufsleben ist diese Fähigkeit entscheidend. Auch Nufer erkannte in Ihrer Masterthesis (2013) deren Bedeutsamkeit und stellte dar, dass emotional intelligente Führungskräfte motiviertere Mitarbeiter leiten. Besonders bei dem Umgang mit anderen Menschen, welcher zu dem alltäglichen Berufsleben eines jeden Einzelnen gehört, spielt Emotionale Intelligenz eine große Rolle. Sei es Teamfähigkeit, Konfliktlösung und -vermeidung oder das Verständnis für unterschiedliche Persönlichkeiten. Weiterführend hat dieses Konstrukt auch einen großen Einfluss auf die Kostenreduktion eines Unternehmens. Durch die Anstellung von emotional intelligenten Mitarbeitern entwickelt sich das richtige Arbeitsklima, wodurch optimale Umsätze erzielt werden können.

Emotionale Intelligenz umfasst zudem wichtige Charaktereigenschaften, welche eine Führungskraft aufweisen sollte, wie zum Beispiel Überzeugungskraft, Selbstverständnis und -kontrolle. Außerdem sind Interventionen sinnvoll, da die Erfassung der Emotionalen Intelligenz eines Patienten, Klienten oder Mitarbeiters aufschlussreiche Informationen für Untersuchungen in anwendungsbezogenen Kontexten liefert. Hierzu zählen beispielsweise die Organisationspsychologie, pädagogische und klinische Psychologie.

Das EI4 sowie der MSCEIT sind für eine Vorher-Nachher-Messung sehr gut geeignet. Jedoch muss die Aussagekraft des EI4 aufgrund der Selbsteinschätzungsitems eingeschränkt betrachtet werden. Der positive Aspekt des MSCEIT ist, dass trotz Leistungstest ein Übungseffekt größtenteils ausgeschlossen werden kann. Somit kann mit dem MSCEIT die Verbesserung des Teilnehmers in dieser Kompetenz nach dem Coaching optimal erfasst werden. Auch Aufwand und Dauer beider Testverfahren befinden sich in einem annehmbaren Rahmen. Der MSCEIT ist zudem auch während eines Coachings gut einsetzbar; beispielsweise sind Aufgaben wie in Abschnitt A beziehungsweise E des Tests sehr gut

geeignet. In einem Coaching könnten die dargestellten Bilder den Teilnehmern präsentiert und über mögliche Lösungen und Interpretationen diskutiert werden.

## 7. Diskussion

Aus der genauen Erläuterung und Gegenüberstellung der Testverfahren geht hervor, dass sowohl der MSCEIT wie auch das EI4 das Konstrukt Emotionale Intelligenz nach der jeweiligen Definition erfassen. Trotz der unterschiedlichen Unterteilung der Facetten wird das Konstrukt gleichbedeutend umfassend abgebildet.

Kritisch zu betrachten ist bei dem MSCEIT, dass die erzielten Ergebnisse nur auf Basis einer intensiven Einarbeitung in das Verfahren verständlich und interpretierbar sind. Bezüglich des EI4 ist die Genauigkeit der Ergebnisse verbesserungswürdig. Dies könnte mittels Ergänzung aussagekräftiger Items für die jeweiligen Facetten und somit einer Erweiterung des Itempools erreicht werden.

Um die Erfassung des Konstrukts zu optimieren, wäre, nach Auffassung der Autoren, eine Kombination von Leistungserfassung und Selbsteinschätzung der Emotionalen Intelligenz sinnvoll. Somit ist ein Abgleich zwischen der Selbsteinschätzung der Testperson und der erzielten Leistung möglich.

Aus der Sicht der Autoren lässt sich nicht eindeutig beurteilen, welches der Testverfahren geeigneter für die Messung von Emotionaler Intelligenz ist. Jedoch ist hinsichtlich des Vergleichs deutlich erkennbar, dass die Anwendung der Testverfahren in verschiedenen Kontexten sinnvoll ist. Der MSCEIT lässt sich vorwiegend in die Personalauswahl sowie in Führungskräfte- und Mitarbeitertrainings in Großunternehmen einbinden. Das EI4 hingegen eignet sich besonders gut für Berufswahl und -eignungstests sowie für private Zwecke. Die Autoren sind davon überzeugt, dass beide Verfahren von ökonomischem Nutzen sind und sich weiterhin in der praktischen Anwendung bewähren werden.

Im wirtschaftlichen Kontext hat die Emotionale Intelligenz einen entscheidenden Einfluss auf den Gewinn beziehungsweise den Verlust eines Unternehmens. Beispielsweise können dadurch hohe Personalkosten vermieden werden (Goleman, 2008). In die Zukunft blickend lässt sich daher vermuten, dass die Emotionale Intelligenz in Unternehmen einen immer höheren Stellenwert einnehmen wird. Um ein Unternehmen mit leistungsstarken Mitarbeitern möglichst erfolgreich zu führen, sollte daher die Emotionale und die klassische Intelligenz gemeinsam betrachtet werden. Auch die Einführung von Führungs- und Mitarbeitertrainings kann zu einem wichtigen Entwicklungsprozess des Unternehmens beitragen.

## 8. Literaturangaben

- Cooper, R. & Sawaf, A. (1998) *EQ Emotionale Intelligenz für Manager*. München: Wilhelm Heyne Verlag
- Goleman, D. (1995) *Emotionale Intelligenz*. München: Carl Hanser Verlag
- Hesse, J. & Schrader, H. (2012) *Emotionale Kompetenz und Führungskompetenz*. Zugriff am 19.02.2015. Verfügbar unter <https://www.berufsstrategie.de/bewerbung-karriere-soft-skills/emotionale-kompetenz-fuehrungskompetenz.php>
- Kafetsios, K. (2003) *Attachment and emotional intelligence abilities across the life course*. Department of Psychology. APU Cambridge, United Kingdom
- Konnerth, T. (2011) *Emotionale Intelligenz*. Zugriff am 01.03.2015. Verfügbar unter <http://www.zeitzuleben.de/2112-emotionale-intelligenz/>
- Mayer, J., Salovey, D. & Caruso, D. (2002). *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)*. Bern: Verlag Hans Huber
- Nufer, R. (2013) *Emotionale Kompetenz bei Führungskräften als Erfolgsfaktor im Umgang mit Mitarbeitern*. Masterthesis im Studiengang Business Psychology. Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW, Schweiz
- Otto, J., Euler, H. & Mandl, H. (2000) *Emotionspsychologie. Ein Handbuch*. Weinheim: Psychologie Verlags Union
- Psychomedia-Redaktion (2012) *Emotionale Intelligenz*. Zugriff am 12.02.2015. Verfügbar unter <http://www.psychomedia.de/lexikon/emotionale-intelligenz.html>

Satow, L. (2012). *Emotional Intelligence Inventar (IE4)*. Unveröffentlichte Arbeit, Freie Universität Berlin.

Satow, L. (2012). *Emotional Intelligence Inventar (EI4). Testmanual und Normen*. Online im Internet: URL: <http://www.drsatow.de>

Steinmayer, R., Schütz, A., Hertel, J. & Schröder-Abé, M. (2011). *Mayer-Salovey-Caruso Test zur Emotionalen Intelligenz*. Bern: Verlag Hans Huber

Steinmayer, R., Schütz, A., Hertel, J. & Schröder-Abé, M. (2011). *Mayer-Salovey-Caruso Test zur Emotionalen Intelligenz (MSCEIT). Deutschsprachige Adaption des Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) von John D. Mayer, Peter Salovey und David R. Caruso. Manual*. Bern: Verlag Hans Huber

### 9. Ehrenwörtliche Erklärung

Gemäß Studien- und Prüfungsordnung erkläre ich, dass ich diese schriftliche Hausarbeit selbstständig angefertigt und wörtliche und sinngemäße Zitate kenntlich gemacht habe. Mit der Überprüfung auf etwaige Übereinstimmungen mit fremden Quellen mit Hilfe von Anti-Plagiatsoftware bin ich einverstanden. Ich erkläre außerdem, dass diese Arbeit nicht im Rahmen eines anderen Prüfungsverfahrens bereits vorgelegt wurde.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift

---

Ort, Datum

---

Unterschrift

---

Ort, Datum

---

Unterschrift