

Emotional Intelligence Inventar (EI4)

Test- und Skalendokumentation

Autor: Dr. L. Satow

Version: 2012

Bitte mit folgender Quellenangabe zitieren:

„Satow, L. (2012). Emotional Intelligence Inventar (EI4). Test- und Skalendokumentation. Online im Internet: URL: <http://www.drsatow.de>“

Copyright © 2012 Dr. L. Satow

Alle Rechte vorbehalten

Nutzung in Praxen, Seminaren, zur Personalauswahl oder im Rahmen einer therapeutischen Beratung oder Intervention erst nach ausdrücklicher Genehmigung und Lizenzierung durch den Autor.

Kontakt: mail@drsatow.de

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINFÜHRUNG	3
ZIELSETZUNG	3
EMPATHIE.....	3
EMPATHIE UND EMOTIONALE INTELLIGENZ.....	3
MESSUNG.....	3
VERFÜGBARE TESTMATERIALIEN	4
LIZENZ.....	4
ÜBER DEN AUTOR	5
2. TESTENTWICKLUNG	5
KONSTRUKTION DER ITEMS.....	5
3. STICHPROBE.....	6
BESCHREIBUNG DER STICHPROBE.....	6
4. SKALEN- UND ITEMKENNWERTE	9
EINFÜHLUNGSVERMÖGEN (EM)	9
MENSCHENKENNTNIS (MK).....	10
EMOTIONALE SELBSTKONTROLLE (ES).....	10
ÜBERZEUGUNGSKRAFT (UE)	11
5. RELIABILITÄT UND SKALENKENNWERTE IN DER ÜBERSICHT	12
6. VALIDITÄT	13
FAKTORIELLE VALIDITÄT	13
INTERSKALEN-KORRELATIONEN	15
KRITERIUMSORIENTIERTE VALIDITÄT: KORRELATION MIT EINKOMMEN	15
7. ZUSAMMENFASSUNG	16
ANTWORTEN AUF HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN	16
LITERATUR	18

1. Einführung

Zielsetzung

Das EI4 wurde mit dem Ziel entwickelt, die wichtigsten vier Bereiche der Emotionalen Intelligenz (EI) zu erfassen: a) Einfühlungsvermögen (Empathie), b) Menschenkenntnis, c) emotionale Selbstkontrolle und d) Überzeugungskraft. Diese vier Aspekte werden als verhaltensbezogene Kompetenzen aufgefasst und über konkrete, verhaltensbezogene Selbstbeschreibungsskizzen quantifiziert.

Empathie

Das Wort „Empathy“ wurde Anfang des 20. Jahrhunderts von E.B. Titchener geprägt, der damit das deutsche Wort „Einfühlungsvermögen“ wiedergeben wollte. Die Rückübersetzung in die deutsche Sprache führte zu dem Begriff „Empathie“.

Es gibt viele Definitionen von Empathie, entscheidend ist jedoch, was bereits mit dem ursprünglichen Begriff „Einfühlungsvermögen“ zum Ausdruck gebracht wurde: Man kann sich in jemand anderen hinein fühlen. Fehlendes Einfühlungsvermögen ist nicht nur als Symptom von psychischen Störungen (Autismus) relevant, sondern wirkt sich auch auf den Alltag und die berufliche Karriere aus.

Heute wird Empathie als eine Teilkompetenz der Emotionalen Intelligenz gesehen und zu den Soft Skills gezählt (vgl. Europäisches Wörterbuch der Qualifikationen und Kompetenzen, <http://www.discotools.eu>).

Empathie und Emotionale Intelligenz

Die ersten Theorien über Emotionale Intelligenz stammen von dem berühmten Psychologen und Intelligenzforscher Edward Thorndike. Er stellte die Hypothese auf, dass neben der kognitiven Intelligenz vor allem die soziale Intelligenz für die Persönlichkeitsentwicklung und den beruflichen Erfolg (insbesondere als Führungskraft) von Bedeutung ist. Thorndike definierte soziale Intelligenz bereits 1920 als Fähigkeit, andere Menschen verstehen und lenken zu können:

"By social intelligence is meant the ability to understand and manage men and women, boys and girls -- to act wisely in human relations" (p. 228).

Populär wurde die Idee jedoch erst viel später durch den Bestseller „Emotionale Intelligenz“ des amerikanischen Psychologen und Journalisten Daniel Goleman. Goleman sah in der Emotionalen Intelligenz (EI) eine der wichtigsten Eigenschaften von Führungskräften. Goleman führte zahlreiche Untersuchungen zur Emotionalen Intelligenz durch und konnte zeigen, dass Führungskräften mit überdurchschnittlicher emotionaler Intelligenz, die Produktivität von Teams um bis zu 20% steigern. Seine einleuchtende These lautet: Führungskräfte werden häufig anhand der kognitiven Intelligenz ausgewählt, also unterscheiden sie sich im IQ kaum voneinander – wohl aber in ihrer emotionalen Intelligenz, was daher den Ausschlag gibt.

Messung der Emotionalen Intelligenz

Es gibt mehrere Tests, die Empathie und Emotionale Intelligenz mit ganz unterschiedlichen Skalen erfassen. Prinzipiell lassen sich die Tests danach unterscheiden, ob sie die Emotionale Intelligenz über

das Lösen von Aufgaben messen oder auf Selbstbeschreibungen setzen. Reinen Selbstbeschreibungen mangelt es häufig an Objektivität, während es viele Aufgaben zur Emotionalen Intelligenz an Validität vermissen lassen (Wie sollte man auch eine Aufgabe konstruieren, um z.B. Empathie zweifelsfrei zu messen? Ob es einem gelungen ist, sich in einen anderen Menschen einzufühlen, bleibt letztendlich ein subjektives Urteil der Beteiligten).

Mit dem EI4 wird ein Mittelweg eingeschlagen: Emotionale Intelligenz wird mit konkreten, verhaltensbezogenen (im Sinne von Kompetenzen) Selbstbeschreibungssitems erfasst. Die Testteilnehmer werden gebeten zu beurteilen, inwieweit sie z.B. über die Kompetenz verfügen, ihre eigenen Emotionen zu kontrollieren. Beispielitem: Auch wenn mich etwas sehr aufregt, kann ich die Ruhe bewahren.

Verfügbare Testmaterialien

Alle Testunterlagen können über die Webseite des Autors (www.drSATOW.de) bezogen werden.

- **Test- und Skaldokumentation:** Beschreibung der wichtigsten psychometrischen Kennwerte
- **Testmanual:** Anleitung für Durchführung, Auswertung und Interpretation des EI4
- **Excel-Version und Auswertungshilfe:** Excel-Sheet zur automatisierten Auswertung und Ergebnisdarstellung
- **Paper-Pencil-Fragebogen:** PDF-Dokument zum Ausdrucken
- **Online-Version:** Zur Einbindung in Webseiten mit sofortiger Auswertung und Anzeige der Ergebnisse

Lizenz

Das Empathie-Inventar (EI4) von Dr. Lars Satow steht unter einer „Creative Commons Namensnennung-NichtKommerziell-KeineBearbeitung 3.0 Deutschland“ Lizenz (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>):



- Der Tests darf für nichtkommerzielle Forschungs- und Unterrichtszwecke kostenlos eingesetzt werden. Dazu zählt insbesondere der Einsatz im Rahmen von studentischen Abschlussarbeiten und universitären Forschungsprojekten.
- Der Autor muss namentlich genannt werden (mit Quellenangabe).
- Alle Rechte verbleiben beim Autor

Für die gewerbliche oder kommerzielle Nutzung in Praxen, Seminaren und Unternehmen können über die Webseite des Autors www.drSATOW.de gegen eine geringe Gebühr lizenzierte Paper-Pencil-Fragebögen und Normen erworben werden. Für den Einsatz als Online-Test und für die Einbindung in Webseiten (E-Recruiting, Therapeuten-Webseiten) stehen mit der EI4-Testengine ebenfalls Lösungen zur Verfügung.

Kontakt: mail@drSATOW.de

Über den Autor

Lars Satow studierte Psychologie an der Georg-August-Universität Göttingen und an der Freien Universität Berlin. Es folgte 1999 die Promotion am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie der Freien Universität Berlin. Seit 2000 ist Lars Satow bei SAP als Experte für Learning & Development, Knowledge Management und Organisationsentwicklung tätig; nebenberufliche Tätigkeit als Dozent für Wirtschaftspsychologie und Organisationsentwicklung u.a. an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) Ravensburg.

2. Testentwicklung

Konstruktion der Items

Für die vorliegende Version des EI4 wurden insgesamt mehr als 90 Items entwickelt und erprobt. Alle Items wurden verhaltensbezogen formuliert und bringen bestimmte Kompetenzen zum Ausdruck.

Als Antwortskala wird für alle Items ein vierstufiges Likertformat eingesetzt. Das vierstufige Likertformat hat den Vorteil, dass es den Teilnehmer nicht die Möglichkeit lässt, eine „neutrale“, unauffällige mittlere Antwortkategorie zu wählen (vgl. Garland, 1991), die zudem oft unterschiedlich interpretiert wird. Die vierstufige Antwortskala ist leicht verständlich und lässt sich schnell beantworten, was insbesondere bei Online-Tests von Bedeutung ist (vgl. Bühner, 2010).

Beispielitem: „Es interessiert mich sehr, was andere fühlen und denken.“

- 1) trifft gar nicht zu (1 Punkt)
- 2) trifft eher nicht zu (2 Punkte)
- 3) trifft eher zu (3 Punkte)
- 4) trifft genau zu (4 Punkte)

(bei negativ gepolten Items verläuft die Punktevergabe von 4 bis 1)

3. Stichprobe

Der EI4-Test wurde als Selbsttest auf dem Psychologieportal Psychomeda.de und auf weiteren Webseiten angeboten. In der Zeit von Februar 2012 bis Mai 2012 wurde der Test 7.819 Mal durchgeführt. Durch schrittweisen Ausschluss von nicht verwertbaren Daten (siehe Tabelle 1) verblieben 5.758 Datensätze in der Untersuchungsstichprobe. Die meisten Datensätze (n = 1388) wurden aufgrund von Inkonsistenz ausgeschlossen. Solche Inkonsistenzen können z.B. dann auftreten, wenn die Internetverbindung während des Tests abbricht, der Browser abstürzt oder wenn die Testteilnehmer auf unzulässige Art und Weise versuchen, zwischen den Fragen zu navigieren.

Tabelle 1. Schritte zur Bereinigung des Datensatzes

Schritt	Datensätze vorher	Datensätze hinterher	Ausgeschlossene Datensätze
Ausschluss von Datensätzen mit inkonsistenten Daten	7819	6431	1388
Ausschluss von Personen, die den Test „nur mal ausprobieren wollten“	6431	6155	276
Ausschluss von Wiederholungen	6155	5830	325
Ausschluss von nicht plausiblen Daten: „Arbeitslose“ und „Studenten“, die angaben, ein Einkommen über 5000 EUR zu haben	5830	5784	46
Ausschluss von Personen, die den Test abgebrochen haben (keine Antwort auf die letzten drei Fragen)	5784	5758	26

Beschreibung der Stichprobe

Der überwiegende Teil (66%) der Teilnehmer war weiblichen Geschlechts, dem wird bei der Normierung durch geschlechtsspezifische Normen Rechnung getragen. Zudem wird über das Quotenverfahren sichergestellt, dass die Normstichprobe in wesentlichen Merkmalen der Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland entspricht. Die meisten Teilnehmer (1943) sind zwischen 20 und 30 Jahren alt. Die Hälfte verfügt über Abitur (38%) oder Fachabitur (12%). Entsprechend viele Teilnehmer können einen akademischen Abschluss vorweisen (30%). Das monatliche Einkommen der meisten Teilnehmer (48%) lag unter 1000 EUR.

Tabelle 2. Geschlecht

Geschlecht	N	%
Männlich	1915	33%
Weiblich	3822	66%
Missing	21	
Gesamt	5758	

Tabelle 3. Alter

Alter	N	%
< 20	1535	27%
20 – 30	1943	34%
31 – 40	959	17%
41 – 50	836	15%
> 50	477	8%
Missing	8	
Gesamt	5758	

Tabelle 4. Schulabschluss

Schulabschluss	N	%
Abitur	2212	38%
Fachabitur	714	12%
Realschule	1609	28%
Hauptschule	608	11%
Anderes / kein Abschluss	580	10%
Missing	35	
Gesamt	5758	

Tabelle 5. Studium und Berufsausbildung

Studium / Berufsausbildung	N	%
Promotion	123	2%
Diplom	731	13%
Master	240	4%
Bachelor	624	11%
Meister	166	3%
Lehre	1826	32%
Andres	1967	34%
Missing	81	
Gesamt	5758	

Tabelle 6. Berufstätigkeit

Berufstätigkeit	N	%
Selbständig	397	7%
Beamter	210	4%
Angestellter	1811	32%
Arbeiter	362	6%
Arbeitslos	476	8%
Student	1286	22%
Anderes	1175	20%
Missing	41	
Gesamt	5758	

Tabelle 7. Monatliches Einkommen

Berufstätigkeit	N	%
> 9000	92	2%
7000 – 9000	57	1%
5000 – 7000	134	2%
3000 – 5000	662	12%
1000 – 3000	1683	29%
< 1000	2780	48%
Missing		
Gesamt		

4. Skalen- und Itemkennwerte

Im Folgenden werden die wichtigsten psychometrischen Kennwerte der vier EI4-Skalen beschrieben. Der wichtigste Kennwert ist dabei die Reliabilität (Messgenauigkeit). Sie wird über das von Leo Cronbach entwickelte Verfahren bestimmt. Dazu wird ermittelt, inwieweit die „Mess-Werte“ der einzelnen Items einer Skala übereinstimmen. Misst jedes Item fehlerfrei, so ist die Übereinstimmung optimal (Alpha = 1.00) und der Messwert der Skala sehr genau. In der Realität erreichen gute Skalen einen Wert von $\text{Alpha} > .70$ und sehr gute Skalen einen Wert von $\text{Alpha} > .80$.

Einfühlungsvermögen (Em)

Die Skala „Einfühlungsvermögen“ erreicht mit $\text{Alpha} = .70$ bei sieben Items einen guten Wert für die Reliabilität (interne Konsistenz). Das Item mit der höchsten Trennschärfe lautet „Es interessiert mich sehr, was andere fühlen und denken.“ Die Skala thematisiert nicht nur das Einfühlungsvermögen in Bezug auf andere („Ich kann mich gut in andere hinein versetzen.“) sondern auch in Bezug auf die eigene Person („Ich verbringe viel Zeit damit, meine Gefühle zu erforschen.“) Beide Komponenten sind eng miteinander verbunden.

Tabelle 8. Itemkennwerte für die Skala Einfühlungsvermögen (Em)

Itemnr.	Item	Mittelwert	SD	Trennschärfe
1	Ich bin einfühlsam und sensibler als andere.	3.0	0.87	0.61
2	Es interessiert mich sehr, was andere fühlen und denken.	3.3	0.80	0.63
3	Ich verbringe viel Zeit damit, meine Gefühle zu erforschen.	3.1	0.84	0.55
4	Ich kann mich gut in andere hinein versetzen.	3.3	0.76	0.59
5	In Büchern und Filmen interessiere ich mich am meisten für die Charaktere und Motive der dargestellten Personen.	3.0	0.85	0.44
6	Ich merke sofort, wenn sich meine Stimmung ändert.	3.4	0.70	0.39
7	Ich reagiere sehr sensible auf falsches Lob.	3.1	0.81	0.27

Menschenkenntnis (Mk)

Neben dem „Einfühlen“, der eher emotionaleren Seite, spielt im sozialen Leben auch die kognitive/rationale Seite eine wichtige Rolle. Die Skala „Menschenkenntnis“ (Mk) erreicht bei ebenfalls sieben Items mit $\alpha = .82$ einen sehr guten Wert für die Reliabilität. Das Item mit der höchsten Trennschärfe lautet „Ich habe ein sehr feines Gespür für die wirklichen Motive anderer Menschen.“

Tabelle 9. Itemkennwerte für die Skala Menschenkenntnis (Mk)

Itemnr.	Item	Mittelwert	SD	Trennschärfe
1	Ich merke es sofort, wenn mir andere nicht die Wahrheit erzählen.	3.0	0.70	0.65
2	Ich habe ein sehr feines Gespür für die wirklichen Motive anderer Menschen.	2.9	0.73	0.73
3	Ich kann andere Menschen meist richtig einschätzen.	3.1	0.68	0.69
4	Ich kann in den Gesichtern anderer Menschen lesen wie in einem offenen Buch.	2.6	0.80	0.72
5	Ich merke es sofort, wenn andere mich ausnutzen.	2.9	0.78	0.46
6	Anderer beneiden mich oft um meine gute Menschenkenntnis.	2.6	0.85	0.62
7	Wenn ich ein Paar sehe, wird mir oft sehr schnell klar, was für eine Beziehung sie führen.	2.6	0.82	0.53

Emotionale Selbstkontrolle (eS)

Auch die Skala „Emotionale Selbstkontrolle“ erzielt einen guten Wert für die interne Konsistenz (Cronbachs $\alpha = .74$). Das Item mit der höchsten Trennschärfe lautet: „Ich habe meine Gefühle immer unter Kontrolle.“

Tabelle 10. Itemkennwerte für die Skala Emotionale Selbstkontrolle (eS)

Itemnr.	Item	Mittelwert	SD	Trennschärfe
1	Ich habe meine Gefühle immer unter Kontrolle.	2.4	0.82	0.65
2	Auch wenn mich etwas sehr aufregt, kann ich die Ruhe bewahren.	2.6	0.88	0.65
3	Manchmal gehen meine Gefühle einfach mit mir durch.	2.2	0.95	0.63
4	Oft kommt es mir vor, als ob ich meinen Gefühlen hilflos ausgeliefert bin.	2.4	0.97	0.55
5	Wenn ich will, kann ich sehr ruhig wirken, obwohl ich es innerlich nicht bin.	3.2	0.83	0.38
6	Auch wenn ich sehr aufgeregt bin (vor einer Prüfung oder vor einem öffentlichen Auftritt), gelingt es mir, mich zu beruhigen.	2.7	0.89	0.47
7	Ich kann meine Stimmungen bewusst beeinflussen, z.B. um mich zu motivieren.	2.5	0.88	0.45

Überzeugungskraft (Ue)

Die Skala „Überzeugungskraft“ (Ue) erreicht mit Cronbachs Alpha = .84 den besten Wert für die interne Konsistenz / Reliabilität. Das Item mit der höchsten Trennschärfe lautet: „Ich kann andere sehr schnell für neue Ziele begeistern.“

Tabelle 11. Itemkennwerte für die Skala Überzeugungskraft (Ue)

Itemnr.	Item	Mittelwert	SD	Trennschärfe
1	Ich kann andere sehr schnell für neue Ziele begeistern.	2.6	0.74	0.77
2	Es fällt mir leicht, andere von meinen Ideen zu überzeugen.	2.7	0.75	0.74
3	Mir gelingt es schnell, andere Menschen für mich zu gewinnen.	2.7	0.79	0.70
4	Es fällt mir leicht, andere für meine Interessen einzusetzen.	2.5	0.76	0.65
5	Oft gelange ich durch geschicktes Auftreten an mein Ziel.	2.7	0.82	0.65
6	Es passiert mir immer wieder, dass ich mich nicht durchsetzen kann, obwohl ich die besseren Argumente habe.	2.4	0.90	0.52
7	Ich weiß genau, wie ich auf andere wirke.	2.4	0.82	0.48

5. Reliabilität und Skalenkennwerte in der Übersicht

Tabelle 12 können die wichtigsten Skalenkennwerte entnommen werden. Die Reliabilität der Skalen bewegt sich zwischen .70 (Em) und .84 (Ue).

Tabelle 12. EI4-Skalen in der Übersicht

Skala	Items	M	SD	Median	Min	Max	Cronbachs Alpha
Einfühlungsvermögen (Em)	7	22.23	3.37	23	7	28	.70
Menschenkenntnis (Mk)	7	19.68	3.73	20	7	28	.82
Emotionale Selbstkontrolle (eS)	7	17.92	3.91	18	7	28	.74
Überzeugungskraft (Ue)	7	18.14	3.95	18	7	28	.84

6. Validität

Unter dem Stichwort „Validität“ wird die Aussagekraft eines psychologischen Tests überprüft. Wichtige Ergebnisse dieser Analysen werden im Folgenden wiedergegeben.

Faktorielle Validität

Mit Hilfe der Faktorenanalyse kann eine der Grundannahme des EI4 überprüft werden: Lässt sich das Antwortverhalten durch die Annahme von vier unterschiedlichen Kompetenzen (Einfühlungsvermögen, Menschenkenntnis, emotionale Selbstkontrolle, Überzeugungskraft) erklären. In der Faktorenanalyse (bzw. im Scree-Plot) sollten sich dann vier Faktoren ergeben und jedes Item sollte sich möglichst eindeutig einem Faktor zuordnen lassen.

Im ersten Schritt wurde mit dem Statistikprogramm „R“ eine Parallelanalyse durchgeführt und ein Scree-Plot (Abbildung 2) erstellt. Scree-Plot und Parallel-Analyse sprechen eindeutig für einen Lösung mit vier Faktoren.

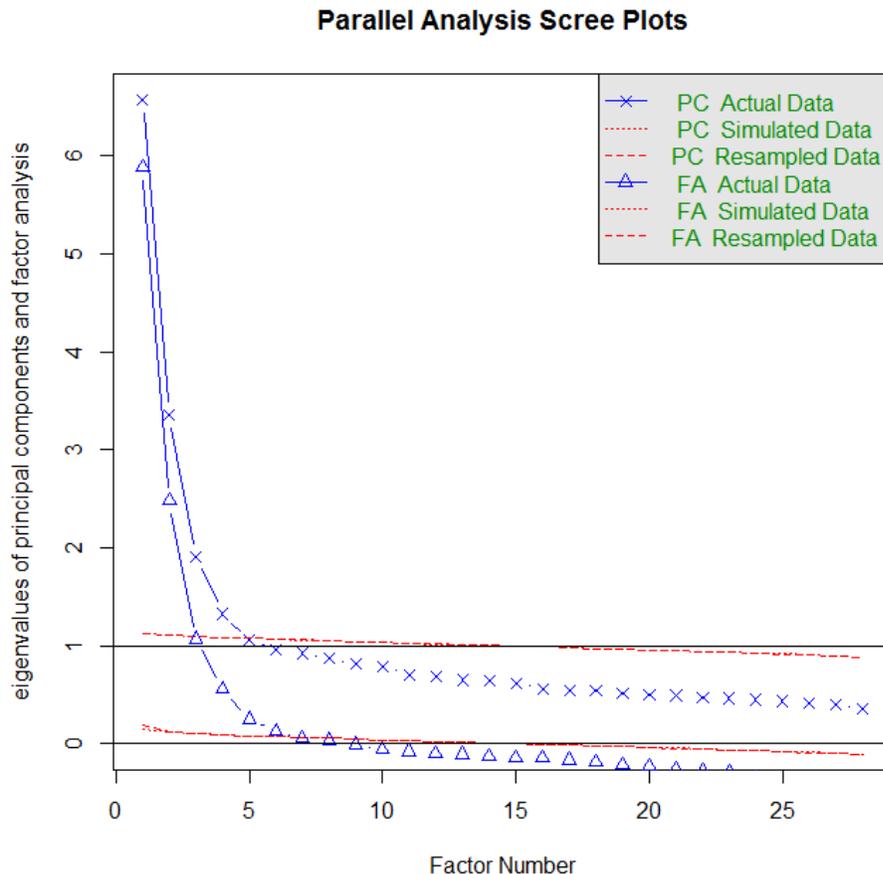


Abbildung 1. Scree-Plot

Im zweiten Schritt wurde eine Faktorenanalyse (Varimax-Rotation) durchgeführt, wobei die Anzahl der Faktoren mit vier vorgegeben wurde. Die Faktorladungen sind in Tabelle 13 dargestellt. Die vier EI4-Skalen lassen sich eindeutig identifizieren. Alle Items weisen die höchste Ladung auf ihrem Faktor auf und zusätzlich erfüllen die meisten Items das strenge Eindeutigkeitskriterium (Faktorladung auf eigenem Faktor $>.30$, auf jedem anderen Faktor $<.30$). Die größten Überlappungen ergeben sich zwischen Einfühlungsvermögen (Em) und Menschenkenntnis (Mk): Drei Items der Mk-Skalen weisen bedeutsame Ladungen auf dem Faktor Em auf.

Tabelle 13. Faktorladung der Items des EI4

Item	Ue	Mk	Em	eS	h2	u2
Ue1	0.77				0.637	0.36
Ue2	0.73				0.576	0.42
Ue3	0.65				0.519	0.48
Ue4	0.62				0.422	0.58
Ue5	0.58				0.425	0.57
Ue6	0.54				0.354	0.65
Ue7	0.38	0.30			0.266	0.73
Mk1		0.62			0.439	0.56
Mk2		0.61	0.37		0.550	0.45
Mk3		0.59			0.513	0.49
Mk4		0.58	0.37		0.534	0.47
Mk5		0.47			0.269	0.73
Mk6	0.31	0.47	0.33		0.424	0.58
Mk7		0.42			0.291	0.71
Em1			0.63		0.429	0.57
Em2			0.60		0.378	0.62
Em3			0.58		0.350	0.65
Em4		0.35	0.52		0.437	0.56
Em5			0.42		0.198	0.80
Em6			0.33		0.157	0.84
em7					0.081	0.92
eS1				0.68	0.484	0.52
eS2				0.67	0.461	0.54
eS3				0.67	0.514	0.49
eS4			-0.37	0.49	0.445	0.55
eS5				0.39	0.192	0.81
eS6				0.37	0.212	0.79
eS7				0.36	0.279	0.72

Interskalen-Korrelationen

Weitere, wichtige Hinweise auf die Gültigkeit der Skalen liefern die Korrelationen der Skalen untereinander. Fallen die Korrelationen größer als $r = .70$ auf, ist zweifelhaft, ob mit den Skalen wirklich unterschiedliche Kompetenzen erfasst werden. Der Tabelle 14 ist zu entnehmen, dass die Skalen gering bis moderat korreliert sind. Die höchsten Korrelationen finden sich erwartungsgemäß zwischen den Skalen Einfühlungsvermögen (Em) und Menschenkenntnis (Mk) ($r = .49$) und zwischen den Skalen Überzeugungskraft (Ue) und Menschenkenntnis (Mk) ($r = .52$).

Table 14. Interskalen-Korrelation

	Ue	Em	Mk	eS
Ue	1.00**	0.18**	0.52**	0.38**
Em	0.18**	1.00**	0.49**	-0.06**
Mk	0.52**	0.49**	1.00**	0.23**
eS	0.38**	-0.06**	0.23**	1.00**

*) $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Kriteriumsorientierte Validität: Korrelation mit Einkommen

Wie in der Einführung erläutert, sollten sich Empathie-Kompetenzen nicht nur im sozialen Leben niederschlagen, sondern auch in der beruflichen Karriere. Das Einkommen wurde daher als wichtige Kriteriumsvariable herangezogen. Die Korrelationen (Tabelle 15) zeigen, dass drei Skalen (Ue, Mk, eS) signifikant mit dem Einkommen korreliert sind, obwohl diese Skalen nicht mit dem Alter und nur teilweise mit dem Geschlecht korreliert sind: Personen mit hohen Werten für Überzeugungskraft, Menschenkenntnis und emotionale Selbstkontrolle verdienen im Durchschnitt deutlich mehr. Besonders stark ist der Zusammenhang mit der Überzeugungskraft (Ue) ($r = .13$).

Table 15. Korrelation mit Einkommen, Alter und Geschlecht

	Ue	Em	Mk	eS
Einkommen	0.13**	-0.03	0.05**	0.10**
Alter	0.01	0.00	0.00	0.03*
Geschlecht	0.02	-0.24**	-0.06**	0.19**

*) $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

7. Zusammenfassung

Es wurden vier verhaltensbezogene EI-Skalen entwickelt und an einer großen Stichprobe erprobt. Das Ergebnis der Faktoranalysen konnte die Struktur der Skalen ebenso bestätigen wie das Muster der Interskalen-Korrelationen. Signifikante Korrelationen mit dem Einkommen unterstreichen die Bedeutung von Überzeugungskraft, Menschenkenntnis und emotionaler Selbstkontrolle für die berufliche Karriere.

Antworten auf häufig gestellte Fragen

Frage: Ich möchte das EI4 für meine Bachelorarbeit (oder andere Abschlussarbeit) einsetzen. Darf ich das?

Antwort: Ja, Sie dürfen den Test für nichtkommerzielle Forschungs- und Unterrichtszwecke, z.B. im Rahmen von Abschlussarbeiten) kostenlos einsetzen. Sie brauchen nicht extra um eine Erlaubnis zu Fragen. Einzige Bedingungen: Sie müssen die Quelle angeben.

Frage: Ich bin mir nicht sicher, wie der Test angewendet und ausgewertet wird. Wo finde ich eine Anleitung?

Antwort: Bitte beziehen Sie das Testmanual über die Webseite des Autors (drSATOW.de). Es beschreibt leicht verständlich, wie der Test ausgewertet und interpretiert wird.

Frage: Gibt es eine automatisierte Auswertungshilfe?

Antwort: Ja, mit der Excel-Version des Test können Sie den Test sofort auswerten und das Ergebnis für unterschiedliche Personengruppen als Profil darstellen. Die Auswertungshilfe können Sie ebenfalls über die Webseite des Autors (drSATOW.de) beziehen.

Frage: Muss ich immer alle Skalen einsetzen oder kann ich auch nur die Skalen auswählen, die mich im Rahmen meiner Forschungsarbeit interessieren?

Antwort: Für nichtkommerzielle Forschungszwecke können Sie diejenigen Skalen auswählen und einsetzen, die für Ihre Fragestellung interessant sind.

Frage: Ich möchte den Test gerne übersetzen. Darf ich das?

Antwort: Sie dürfen den Test nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung durch den Autor übersetzen. Bitte nehmen Sie Kontakt mit dem Autor auf.

Frage: Ich unterrichte Psychologie an einer Schule / Hochschule und möchte den Test gerne für meine Veranstaltung nutzen. Darf ich das?

Antwort: Sie dürfen den Test für nichtkommerzielle Unterrichtszwecke kostenlos nutzen. Für eine kostenlose Paper-Pencil-Version wenden Sie sich bitte an den Autor.

Frage: Ich biete Coaching / Therapie / Beratung an und möchte den Test gerne im Rahmen meiner Seminare oder Sitzungen einsetzen. Darf ich das?

Antwort: Für diese Zwecke steht eine genormte Paper-Pencil-Version zur Verfügung. Bitte wenden Sie sich an den Autor oder beziehen Sie die genormte Paper-Pencil-Version über der Webseite des Autors (drstatow.de).

Frage: Ich bin kein Psychologe, sondern Coach / Berater / Therapeut. Darf ich den Test trotzdem einsetzen oder muss ich erst eine Schulung / Zertifizierung durchlaufen?

Antwort: Sie benötigen keine Schulung oder Zertifizierung. Die Paper-Pencil-Version umfasst ein Testmanual, das Testdurchführung und -Auswertung leicht verständlich beschreibt. Zudem gibt es eine automatisierte Excel-Version. Bitte wenden Sie sich an den Autor oder beziehen Sie die genormte Paper-Pencil-Version über der Webseite des Autors (drstatow.de).

Frage: Ich arbeite im Personalbereich und möchte den Test gerne für die Personalauswahl einsetzen. Darf ich das?

Antwort: Für diese Zwecke stehen genormte Paper-Pencil-Versionen sowie Online-Versionen zur Verfügung. Bitte wenden Sie sich an den Autor oder beziehen Sie die genormte Paper-Pencil-Version über der Webseite des Autors (drstatow.de).

Frage: Ich möchte den Test auf meiner Homepage (Homepage meines Unternehmens) anbieten. Wie geht das?

Antwort: Für diese Zwecke stehen genormte Online-Versionen zur Verfügung. Diese werden wie ein Youtube-Video in eine Webseite eingebunden. Bitte wenden Sie sich an den Autor. Nähere Informationen finden Sie auf drstatow.de

Frage: Wie wollen den Test im Rahmen unseres Online Recruitings (E-Recruiting) einsetzen. Ist das möglich?

Antwort: siehe vorherige Frage

Literatur

Bühner, M. (2010). Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion. Pearson Studium.

Thorndike, E.L. (1920). Intelligence and its use. Harper's Magazine, 140, 227-235.

Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books

Garland, R. (1991) The Mid-Point on a Rating Scale: Is it Desirable? Marketing Bulletin, 1991, 2, 66-70, Research Note 3.

Gallese, V. (2003). The Roots of Empathy: The Shared Manifold Hypothesis and the Neural Basis of Intersubjectivity. Psychopathology, 36, 171–180.