



Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Standort Duisburg

Berufsbegleitender Studiengang:

Bachelor of Science in Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie

5. Semester

**Große Seminararbeit im Modul „Psychologische Diagnostik“ zum Thema:
Eine Analyse des „EI4 – Emotional Intelligence Inventar“**

Betreuerin: Dipl. -Psych. Cora Hollmann

Autor: Kevin Schreiber, Böcklinstr. 2, 45147 Essen

Matrikel Nr.: 360599

Abgabedatum: 20.01.2017

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
2 Praxisbeispiel	2
3 Emotional Intelligence Inventar (EI4)	3
3.1 Testentwicklung	4
3.2 Allgemeine Durchführungsmodalitäten	4
4 Stichprobe	5
5 Gütekriterien	5
5.1 Objektivität	5
5.2 Reliabilität	6
5.3 Validität	7
5.3.1 Interskalen-Korrelationen	7
5.3.2 Kriteriumsorientierte Validität	8
6 Testauswertung	8
6.1 Normierung	9
6.2 Stanine-Normwerte	9
6.3 Die Normstichprobe	9
7 Interpretation der Testergebnisse	10
8 Fazit	10
Literaturverzeichnis	12

1 Einleitung

Erfolg im Leben und besonders in beruflicher Hinsicht ist nicht immer einzig und allein einem hohen IQ zuzuschreiben. Besonders Personen in Führungspositionen müssen mehr mitbringen, als Intelligenz, die sich durch ein ausgeprägtes Fachwissen zeigt. Eine gute Führungskraft muss auch in emotionaler Hinsicht intelligent sein (vgl. Goleman, 1997, S.190). Psychologe und Intelligenzforscher Edward Thorndike hat die erste Theorie zur Emotionalen Intelligenz aufgestellt. Er stellte die Hypothese auf, dass neben der kognitiven Intelligenz besonders die soziale Intelligenz, die er als Fähigkeit, sich in andere Menschen hineinzusetzen definiert, von hoher Bedeutung ist (vgl. Thorndike, 1920, S.228). Populärer wurde die Idee rund um die Emotionale Intelligenz jedoch erst viel später durch den Bestseller „Emotionale Intelligenz“ von Daniel Goleman, welcher diese als eine der wichtigsten Eigenschaften von Führungskräften betrachtete. Er führte zahlreiche Untersuchungen durch und zeigte unter anderem, dass Führungskräfte mit überdurchschnittlicher emotionaler Intelligenz die Produktivität ihrer Teams um bis zu 20 % steigern können (Goleman, D., 1998, zitiert nach Satow, 2012a, S.2). Insofern ist Führung durch emotional Intelligente Menschen ein Thema, dem man seither eine höhere Aufmerksamkeit schenkt. Andernfalls würden sich Konsequenzen wie beispielsweise sinkende Produktivität, Unzufriedenheit am Arbeitsplatz und eine daraus resultierende hohe Mitarbeiterfluktuation ergeben. Da ein zu geringes Maß an emotionaler Intelligenz einen solch hohen Preis fordert, können Unternehmen sogar daran „zugrunde gehen“, wenn sie sich der Sache nicht annehmen. (Goleman, 1997, S. 191). Eine Befragung von 250 leitenden Angestellten hat ergeben, dass Sie überwiegend der Meinung waren, ihr Job erfordere „Ihren Kopf, aber nicht ihr Herz“. Einer der Befragten fühlte sich gar nicht in der Lage und schon gar nicht in der Pflicht, sich in Gefühle seines Untergebenen hineinzusetzen (vgl. Maccoby, 1976). Doch wie findet man heraus, wer emotional intelligent ist und wer nicht? Es gibt mehrere Tests, die die Emotionale Intelligenz erfassen können. Oft lassen sie sich darin unterscheiden, ob das Lösen von bestimmten Aufgaben gemessen wird, oder ob Selbstbeschreibungen ausgewertet werden. Das Problem ist oft, dass Selbstbeschreibungen unter mangelnder Objektivität leiden, während viele Aufgaben zur Emotionalen Intelligenz keine zufriedenstellende Validität aufweisen. Der EI4 ist ein Test, welcher einen Mittelweg zwischen den bisherigen

Vorgehensweisen schafft (Satow, 2012a, S.4).

Diese Arbeit stellt zunächst ein Szenario anhand eines Praxisbeispiels vor, in welchem ein Unternehmen vor die Wahl gestellt wird, sich für einen Test zur Auswahl von geeigneten Führungskräften zu entscheiden. Anschließend wird der EI4 vorgestellt, indem zunächst die Entwicklung des Tests beleuchtet wird, gefolgt von der Vorstellung der Stichprobe anhand derer der Test, besonders in Bezug auf die Gütekriterien, ausgewertet wurde. Danach befasst diese Arbeit sich mit der Testauswertung, bevor sie zum Schluss auf die Interpretation der Testergebnisse eingeht.

2 Praxisbeispiel

In einem Unternehmen soll eine neue Abteilung gegründet werden. In dieser sollen zukünftig 3 Teams, die jeweils von 2 Führungskräften geführt werden sollen, zusammenarbeiten. In der Vergangenheit hat man gelernt, dass man nicht immer die beste Wahl getroffen hat, wenn es darum ging Führungspositionen zu besetzen. In einigen Fällen haben Teams unter der Führung des Vorgesetzten, welcher stets bemüht war die Unternehmensziele zu verfolgen, aber dabei die Interessen der Mitarbeiter vernachlässigte, gelitten. Dieser Umstand wiederum führte dazu, dass die Produktivität innerhalb der Teams deutlich abnahm und die Anzahl der eingereichten Krankschreibungen oft überdurchschnittlich ausfiel. Dieses Szenario sollte sich innerhalb der neu zu gründenden Abteilung in diesem Ausmaß nicht mehr abspielen. Hier sollen die Teams motiviert und gut organisiert arbeiten. Aber gute Teams sind auf gute Führungskräfte angewiesen. Diese wiederum sollten in der Lage sein sich in ihre Mitarbeiter hineinzusetzen, ihnen auf einer Augenhöhe zu begegnen, aber dennoch eine hohe Überzeugungskraft mitbringen und sich trotz der flachen Hierarchie durchsetzen können. Um die offenen Stellen zu besetzen, wurden die sie intern ausgeschrieben. Der Personalleiter bereitet mit der Geschäftsführung und dem zukünftigen Abteilungsleiter der neuen Abteilung, die anstehenden Vorstellungsgespräche vor. Der passende Bewerber sollte nicht nur in die Offensive gehen können, wenn es erforderlich ist, sondern auch ein hohes Maß an Emotionaler Intelligenz mit sich bringen. Schließlich einigt man sich darauf, zwei Tests für die Vorstellungsgespräche in die engere Auswahl zu nehmen. Zum einen könnte man die sozialen Kompetenzen, wie die Offensivbereitschaft mit dem Inventar sozialer

Kompetenzen von Uwe Peter Kanning untersuchen und zum anderen die Emotionale Intelligenz mit Hilfe des IE4 von Dr. Lars Satow. Der Personalleiter tendiert eher zum Inventar sozialer Kompetenzen, weil hier nicht nur die Offensive Berücksichtigung findet, sondern auch die Kategorien Soziale Orientierung und Selbststeuerung, welche wiederum die Kompetenzen Zuhören und Emotionale Stabilität abdecken. Der Abteilungsleiter widerspricht und ist der Auffassung, dass man das Inventar sozialer Kompetenzen in der Vergangenheit mehrfach angewandt hat und durchaus auch schlechte Erfahrungen mit dem Testergebnis und die darauffolgende Fehlbesetzung von Führungspositionen gemacht hat. Die Geschäftsleitung stimmt dem Abteilungsleiter schließlich zu und ist der Meinung, dass es nun an der Zeit ist, bereits gemachte Fehler nicht zu wiederholen und einen neuen zeitgerechten und verantwortungsvollen Führungsstil anzustreben. So wird sich letzten Endes doch für den IE4 entschieden.

3 Emotional Intelligence Inventar (EI4)

Der EI4 bietet die Möglichkeit die wichtigsten 4 Bereiche der Emotionalen Intelligenz (EI) zu erfassen. Diese Bereiche werden abgebildet durch das Einfühlungsvermögen (Em), die Menschenkenntnis (Mk), die emotionale Selbstkontrolle (eS) und die Überzeugungskraft (Ue). Der Test kann zur Hilfe hinzugezogen werden, um Führungspotential zu identifizieren und Führungspositionen zu besetzen. Einfühlungsvermögen (Em), auch Empathie genannt, misst inwieweit eine Person in der Lage ist sich in emotionaler Hinsicht in andere Menschen hineinzusetzen. Die Menschenkenntnis (Mk) versteht sich als kognitive Komponente des Einfühlungsvermögens. Hier geht es darum andere Personen und Ihre Motive und Handlungen einschätzen zu können. Die Skala Überzeugungskraft (Ue) misst, wie sehr es einer Person gelingt das Handeln weiterer Personen zu beeinflussen, während die Skala Emotionale Selbstkontrolle (eS) misst, wie weit eine Person in der Lage ist die eigenen Gefühle unter Kontrolle zu haben und sich somit unabhängig von der eigenen Gefühlslage auf die Gefühle des Gegenübers einzustellen (vgl. Satow, 2012b S.5).

3.1 Testentwicklung

Für die in dieser Arbeit vorgestellte Version des EI4 wurden insgesamt über 90 Selbstbeschreibungssitems entwickelt und erprobt. Die Items unterliegen einer verhaltensbezogenen Formulierung und bringen bestimmte Kompetenzen zum Ausdruck. Zum Beispiel „Es interessiert mich sehr, was andere fühlen und denken.“ Oder „Ich habe ein sehr feines Gespür für die wirklichen Motive anderer Menschen“ (Satow, 2012b, S.5). Der vorliegende Test, der in dieser Arbeit untersucht wird, umfasst 28 dieser 90 Items. Für jedes Item kommt ein vierstufiges Likertformat zum Einsatz, welches ausschließt, dass der Befragte bei der Beantwortung zur Mitte tendiert. Ebenso kann ausgeschlossen werden, dass solche Tendenzen unterschiedlich interpretiert werden (Garland, 1991, zitiert nach Satow, 2012a, S.5). Hinzu kommt, dass die vierstufige Antwortskala leicht zu verstehen ist und sich schnell beantworten lässt (Bühner, 2010, zitiert nach Satow, 2012a, S.5). Die Antwortmöglichkeiten gehen von „trifft gar nicht zu“ und „trifft eher nicht zu“ über „trifft eher zu, bis hin zu „trifft genau zu“.

3.2 Allgemeine Durchführungsmodalitäten

Voraussetzung zur Teilnahme am Test ist, dass die Teilnehmer mindestens 16 Jahre alt sind und die Deutsche Sprache beherrschen. Ebenso sollten sie bei der Testdurchführung weder gestresst sein, noch unter Drogen oder anderen Aufputschmitteln stehen. Durchzuführen ist der Test in einem geschlossenen Raum, in dem Ruhe einzuhalten ist, um den Teilnehmern ein konzentriertes Arbeiten zu ermöglichen. Vor Beginn des Tests werden die Testinstruktionen von Testleiter verlesen. Hierzu zählt die Aufklärung darüber, dass der EI4 ein psychologischer Test ist, der wissenschaftliche Standards erfüllt, da er basierend auf anerkannten wissenschaftlichen Theorien entwickelt wurde. Untersucht wurden die Aussagekraft und Testgenauigkeit. Anschließend teilt man den Testteilnehmern mit, dass für die Ermittlung der Ergebnisse, ihre Antworten mit denen anderer Personen verglichen und in Normwerte von 1 bis 9 umgerechnet werden, wobei die Normwerte der Teilnehmer in der Regel zwischen 4 und 6 liegen. Zuletzt erklärt der Testleiter, dass leicht abweichende Ergebnisse ermittelt werden können, wenn der Test wiederholt wird. Dies ist auf unterschiedliche Faktoren zurückzuführen. Die Abweichungen bewegen sich jedoch mit großer Wahrscheinlichkeit in einem Intervall von +/-1. Rückfragen der Teilnehmer werden ausführlich beantwortet. Während der

Testdurchführung sollen die Teilnehmer beaufsichtigt werden. Zur Durchführung des Tests benötigt jeder Teilnehmer einen Fragebogen, der durch den Testleiter zur Verfügung gestellt wird, sowie ein Schreibwerkzeug, Bleistifte sind selbstverständlich ausgeschlossen. Außerdem kann der Test auch online angewandt werden. Hier ist jedoch ebenfalls eine ausführliche Anweisung zu berücksichtigen. Die ungefähre Bearbeitungszeit des Tests beträgt 10 Minuten bis 15 Minuten (Satow, 2012b S.5).

4 Stichprobe

Der EI4 wurde auf verschiedenen Webseiten angeboten, unter anderem auf dem Psychologieportal Psychomeda.de. Von Februar bis Mai 2012 konnte der Test somit 7819 Mal durchgeführt werden. Nach der Bereinigung des Datensatzes aufgrund von inkonsistenten Daten oder unplausiblen Aussagen seitens der Testteilnehmer, verblieben immer noch 5758 Datensätze in der Untersuchungstichprobe.

Die meisten Teilnehmer waren zwischen 20 und 30 Jahre alt, wobei der Anteil der weiblichen Teilnehmer mit 66% überwiegt. Die Hälfte aller befragten hatte entweder Abitur oder Fachabitur und entsprechend viele von Ihnen (30%) konnten einen akademischen Abschluss vorweisen. Die meisten Teilnehmer (48%) verdienen monatlich unter 1000 EUR (Satow, 2012a, S.6).

5 Gütekriterien

Sollen aufgestellte Hypothesen, bzw. die daraus entwickelten Variablen für einen Test messbar gemacht und dabei ein wissenschaftliches Niveau erreicht werden, müssen die Gütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität unbedingt erfüllt werden. Nur so können Daten erhoben werden, welche zuverlässige Aussagen über die Realität treffen können (Häder, 2010, S. 108).

5.1 Objektivität

Damit ein Test objektiv ist, muss er die Merkmale, die er misst auch unabhängig vom Testleiter und Testauswerter messen. Außerdem ist es erforderlich, dass klare und anwenderunabhängige Regeln für die Ergebnisinterpretation vorliegen (vgl. Moosbrugger und Kelava, 2012, S. 11). Da grundsätzlich empfohlen wird den EI4 mit der verfügbaren Excel-Hilfe auszuwerten indem die Antworten der Teilnehmer in das

beigefügte Excel-Datenblatt einzugeben sind und die Ergebnisse außerdem im Anschluss automatisch berechnet und direkt als Profil dargestellt werden, ist kein Interpretationsspielraum gegeben, der dazu verleiten könnte den Test bei wiederholter Durchführung anders auszuwerten.

5.2 Reliabilität

Voraussetzung der Reliabilität ist das Erzielen derselben Ergebnisse beim Wiederholen des Tests mit dem gleichen Messinstrument (Moosbrugger und Kelava (2012, S. 11)). Sie beschreibt die Messgenauigkeit eines Tests und wird über ein Verfahren bestimmt, welches von Leo Cronbach entwickelt wurde. Hierbei wird ermittelt, inwieweit die gemessenen Werte der einzelnen Items einer Skala übereinstimmen. Die Übereinstimmung ist optimal ($\text{Alpha} = 1.00$), wenn jedes Item fehlerfrei misst. Dies bedeutet wiederum, dass der Messwert der Skala sehr genau ist. Gute Skalen erreichen in der Regel einen Wert von $\text{Alpha} > .70$ und sehr gute Skalen dagegen sogar einen Wert von $\text{Alpha} > .80$ (Satow, 2012a, S.9).

Die Skala Einfühlungsvermögen (Em) erreicht einen guten Wert ($\text{Alpha} = .70$) für die Reliabilität bei sieben Items. Die Skala ist also intern konsistent. Sie bezieht sich nicht nur auf das Einfühlungsvermögen in Bezug auf andere („Ich kann mich gut in andere hineinversetzen.“), sondern auch auf das Einfühlungsvermögen in Bezug auf sich selbst („Ich verbringe viel Zeit damit, meine Gefühle zu erforschen.“).

Wo das „Einfühlen“ die emotionale Seite bedient, bedient die Menschenkenntnis eher die kognitive, rationale Seite, die nicht weniger wichtig ist. Die Skala Menschenkenntnis (Mk) erreicht bei allen sieben Items einen sehr guten Wert ($\text{Alpha} = .82$) für die Reliabilität. Auch die Skalen Emotionale Selbstkontrolle (eS) und Überzeugungskraft (Ue) erreichen einen guten ($\text{Alpha} = .74$), beziehungsweise einen sehr guten Wert ($\text{Alpha} .84$), bei allen sieben Items. Zusammenfassend bewegt sich die Reliabilität aller Skalen zwischen $.70$ (Em) und $.84$ (Ue), womit alle Skalen intern konsistent sind (Satow, 2012a, S.12).

5.3 Validität

Ein Test gilt als valide, wenn er tatsächlich das Merkmal misst, welches er messen soll und kein anderes (vgl. Moosbrugger und Kelava, 2012, S. 13). Die Validität ist das am meisten angestrebte Ziel bei der Konstruktion von Fragebögen oder Messinstrumenten allgemein. Auch wenn ein Test objektiv und reliabel ist, muss er nicht zwangsläufig valide sein und wäre somit unbrauchbar. Mit Hilfe der Faktorenanalyse wird überprüft, ob sich das Antwortverhalten durch die Annahme von vier unterschiedlichen Kompetenzen (Einfühlungsvermögen, Menschenkenntnis, emotionale Selbstkontrolle, Überzeugungskraft) erklären lässt. Es sollen sich dann vier Faktoren ergeben, wobei jedes Item sich möglichst einem Faktor zuordnen lassen sollte. Zunächst wurde mit dem Statistikprogramm „R“ eine Parallelanalyse durchgeführt. Anschließend wurde die Faktorenanalyse (Varimax-Rotation) durchgeführt. Hier wurde die Anzahl der Faktoren mit vier vorgegeben. Die vier EI4-Skalen sind eindeutig identifizierbar und die meisten Items erfüllen das strenge Eindeutigkeitskriterium. Hiermit ist gemeint, dass die Faktorladung auf eigenem Faktor $>.30$ und auf jedem anderen Faktor $<.30$ ist. Wenige Überlappungen finden sich am ausgeprägtesten zwischen Einfühlungsvermögen (Em) und Menschenkenntnis (Mk) wieder. Dies zeigt sich dadurch, dass drei Items der Skala (Mk) bedeutsame Ladungen auf dem Faktor (Em) aufweisen (Satow, 2012a, S.14).

5.3.1 Interskalen-Korrelationen

Die Gültigkeit der Skalen wird auch mit der Korrelation der Skalen untereinander wiedergespiegelt. Es ist fraglich, ob mit den einzelnen Skalen tatsächlich unterschiedliche Kompetenzen erfasst werden, wenn die Korrelationen größer als $r = .70$ ausfallen. Beim EI4 ist es so, dass die Skalen gering korrelieren. Hier finden sich die höchsten Korrelationen wie zu erwarten zwischen den Skalen Einfühlungsvermögen (Em) und Menschenkenntnis (Mk) mit einem Wert von $r = .49$, sowie zwischen den Skalen Überzeugungskraft (Ue) und Menschenkenntnis (Mk) mit einem Wert von $r = .52$ (Satow, 2012a, S.15).

5.3.2 Kriteriumsorientierte Validität

Wie in der Einführung erläutert, sollten sich Empathie-Kompetenzen nicht nur im sozialen Leben, sondern auch in der beruflichen Laufbahn wiederfinden. Deshalb wurde hier das Einkommen der befragten Testteilnehmer als wichtige Kriteriumsvariable herangezogen. Als Ergebnis korrelieren die Skalen Überzeugungskraft, Menschenkenntnis und emotionale Selbstkontrolle signifikant mit dem Einkommen, obwohl sie nicht mit dem Alter und nur ansatzweise mit dem Geschlecht korrelierten. Personen mit einem hohen Wert bei der Überzeugungskraft, Menschenkenntnis und emotionale Selbstkontrolle verdienen im Durchschnitt betrachtet besser als jene, die in diesen Kompetenzen geringere Werte aufweisen. Das Einkommen korreliert, mit einem Wert von $r = .13$, besonders mit der Überzeugungskraft (Ue) (Satow, 2012a, S. 15).

6 Testauswertung

Jeder Antwort des Testteilnehmers werden Punkte zugeordnet. Bei den meisten Aussagen gilt: 1 Punkt für die Antwort „trifft gar nicht zu“, 2 Punkte für die Antwort „trifft eher nicht zu“, 3 Punkte für die Antwort „trifft eher zu“ und 4 Punkte werden für die Antwort „trifft genau zu“ vergeben. Bei negativ gepolten Items, die in der Auswertungshilfe mit einem „-“ gekennzeichnet sind, gilt es genau anders herum. Hier werden 4 Punkte für die Antwort „trifft gar nicht zu“, bis hin zu 1 Punkt für die Antwort „trifft genau zu“ vergeben.

Jedes Item ist immer genau einer Skala zum Beispiel der Skala Menschenkenntnis (Mk) zuzuordnen. Es werden pro Skala alle Punkte aufsummiert. Durch die Aufsummierung erhält man die Rohwerte für jede Skala. Anschließend wird in den Normtabellen der entsprechende Normwert abgelesen. Bei der Auswertung sind die angegebenen Schritte einzuhalten. Zunächst ist zu überprüfen, ob alle Fragen beantwortet wurden. Für jede Frage werden anschließend die Punkte 1 bis 4 ermittelt und diese werden dann pro Skala aufaddiert. Folglich sind die Stanine-Normwerte aus den Normtabellen abzulesen und in die Vorlage für die Ergebnisdarstellung zu übertragen. Schließlich werden dem Testteilnehmer die Ergebnisse erklärt (Satow, 2012b, S. 7).

6.1 Normierung

Die Bedeutung der Rohwerte ergibt sich erst aus dem direkten Vergleich mit einer repräsentativen Norm. Daher spielt bei der Interpretation der Testergebnisse die Normierung eine entscheidende Rolle. Dies wird am Beispiel einer Mathematiklausur deutlicher dargestellt. Eine Mathematiklausur wird ausgewertet, indem der Lehrer den gelösten Aufgaben Punkte zuordnet. Hier im Beispiel entsprechen die Punkte den Rohwerten bei psychologischen Tests. Im Anschluss werden den Punktwerten Noten zugeordnet. Die meisten Schüler erhalten die Note 3 (befriedigend), während nur wenige, die Besten der Schüler mit einer 1 (sehr gut) abschneiden. Die Klasse dient ihm hierbei als Vergleichsnorm. Die Noten entsprechen den Normwerten bei psychologischen Tests. Jedoch ist es so, dass bei psychologischen Tests keine Noten von 1 bis 6 vergeben werden, sondern in der Regel Normwerte von 1 (äußerst geringe Ausprägung) bis 9 (äußerst starke Ausprägung). Der Normwert 5 entspricht in diesem Fall einer durchschnittlichen Ausprägung. Die Normwerte von 1 bis 9 bezeichnet man auch als Stanine (Standard-Nine) (Satow, 2012b, S. 8).

6.2 Stanine-Normwerte

Die Stanine-Normwerte (1 bis 9) wurden zur Zeit des Zweiten Weltkrieges erstmals in der US Armee eingesetzt. Sie ermöglichen eine standardisierte und genormte Bewertung von Merkmalen. Die meisten Menschen (54%) erzielen durch die Normierung Werte, die zwischen 4 und 6 liegen. Der Wert 5 spiegelt eine durchschnittliche Ausprägung wider. Eine geringe Ausprägung wird durch einen Normwert von 1 dargestellt, während der Normwert 9 eine im Vergleich mit anderen sehr starke Ausprägung darstellt. (Satow, 2012b, S. 8).

6.3 Die Normstichprobe

Aus der Gesamtstichprobe (n=5758) gewann man mit Hilfe des Quotenverfahrens repräsentative Teilstichproben für drei Altersgruppen, nach Geschlecht getrennt, die gute Übereinstimmungen mit der Bundesrepublik Deutschland aufweisen, bezogen auf die wesentlichen demographischen Merkmale (Satow, 2012b S.9). Insgesamt umfasst die repräsentative Normstichprobe 4477 Personen. Die Stanine-Werte können den Normtabellen entnommen werden. Erreicht beispielsweise eine junge Frau (jünger als 20

Jahre) auf der Skala Einfühlungsvermögen (Em) einen Rohwert von 23 Punkten, entspricht dies einem Stanine-Wert von 5 (durchschnittliche Ausprägung, Häufigkeit 20%, Prozentrang 60) (Satow, 2012b, S. 10).

7 Interpretation der Testergebnisse

Zur Interpretation der Testergebnisse kann als Unterstützung eine dem EI4 beigelegte Tabelle hinzugezogen werden. Hier sind jeder Skala je nach Ausprägung Interpretationen zugeordnet. Hat ein Versuchsteilnehmer in der Skala Einfühlungsvermögen (Em) einen aufsummierten Skalenwert von beispielsweise „19“, entspräche das einem Stanine-Normwert von 3. Hier hat man es mit einer unterdurchschnittlichen Ausprägung für die Kategorie Einfühlungsvermögen (Em) zu tun. Dies kann laut Interpretationstabelle wie folgt interpretiert werden: „Person interessiert sich wenig für Vorgänge auf der emotionalen und zwischenmenschlichen Ebene. Es gelingt ihr nur schwer, sich in andere Menschen hineinzusetzen.“ Wertet man nun auf diese Weise jede weitere Skala aus, lässt sich ein Profil für den jeweiligen Testteilnehmer erstellen, mit dessen Hilfe man eine Einschätzung zu seiner Emotionalen Intelligenz vornehmen kann (Satow, 2012b, S.14).

8 Fazit

Bei der Weiterentwicklung von Führungskräften und die Besetzung von Führungspositionen ist die Emotionale Intelligenz eine Kompetenz, die ebenso wichtig ist, wie fachliches „Knowhow“. Daher ist die Emotionale Intelligenz bei der Auswahl von potentiellen Führungskräften definitiv zu berücksichtigen. Der EI4 ist ein Test zur Feststellung von Emotionaler Intelligenz und bietet eine Möglichkeit durch Befragung von Selbsteinschätzungsitems nach der Auswertung für jeden Testteilnehmer ein Profil zu erstellen. Dieses Profil ermöglicht es sich einen Überblick zu verschaffen, ob der jeweilige Testteilnehmer emotional intelligent ist und wo seine Schwerpunkte liegen. Dies erlaubt eine bessere Einschätzung darüber, ob die Testperson für die Führung von Mitarbeitern geeignet ist oder nicht. Jedoch darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass jeder Testteilnehmer seine antworten manipulieren kann. Aussagen wie „Ich kann andere sehr schnell für neue Ziele begeistern.“ oder „Oft kommt es mir vor als ob ich meinen Gefühlen hilflos ausgeliefert bin.“ können so beantwortet werden, wie der Testteilnehmer es für richtig erachtet, um einen positiven Eindruck zu vermitteln. Und dies kann dementsprechend von dem Abweichen, was der Testteilnehmer eigentlich antworten

würde, wenn man von einer gewissenhaften und wahrheitsgemäßen Beantwortung der Fragen ausgeht. Ebenso ist zu berücksichtigen, dass der EI4 allein nicht ausreicht um eine passende Entscheidung zu treffen, wenn man sich nochmal das Praxisbeispiel zum Vergleich heranzieht. Hier möchte man sich für Personen entscheiden, die in der Lage sein werden ihre Arbeit als Führungskraft zum Wohle der zu führenden Mitarbeiter, aber auch zum Wohle des Unternehmens auszuführen. Es ist zwar wichtig die Emotionale Intelligenz zu erfassen und auf Basis der Testergebnisse Schlüsse zu ziehen, aber genauso wenig wie Fachkompetenz allein nicht ausreicht, reicht auch die Emotionale Intelligenz allein nicht aus, um erfolgreich zu führen. Bezogen auf das von mir genannte Praxisbeispiel bleibt zu sagen, dass der EI4 die Auswahl von potentiellen Führungskräften unter der Annahme, dass die Testteilnehmer die Items gewissenhaft und wahrheitsgemäß beantworten, zufriedenstellend ergänzen kann, jedoch nicht als alleiniges Werkzeug zur Auswahl Verwendung finden sollte.

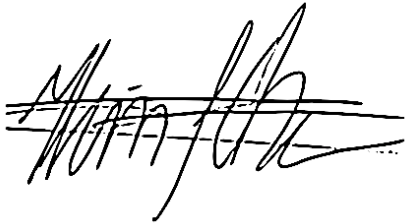
Literaturverzeichnis

- GOLEMAN, D. (1998). Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books
- HÄDER, M. (2010): Empirische Sozialforschung. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, GWV Fachverlag GmbH.
- MACCOBY, M. (1976). The Corporate Climber Has to Find His Heart, Fortune
- MOOSBRUGGER, H., KELAVA, A. (Hrsg.) (2012): Testtheorie und Fragebogenkonstruktion. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag GmbH.
- SATOW, L. (2012a): Emotional Intelligence Inventar (EI4). Test- und Skalendokumentation. Online im Internet: URL: <http://www.drsatow.de>
- SATOW, L. (2012b). Emotional Intelligence Inventar (EI4). Testmanual und Normen. Online im Internet: URL: <http://www.drsatow.de>
- THORNDIKE, E.L. (1920). Intelligence and its use. Harper's Magazine, 140, 227-235

Ehrenwörtliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass die vorliegende Arbeit von mir selbstständig und ohne unerlaubte Hilfe angefertigt worden ist, insbesondere, dass ich alle Stellen, die wörtlich oder annähernd wörtlich aus Veröffentlichungen entnommen sind, durch Zitate als solche gekennzeichnet habe. Weiterhin erkläre ich, dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde/ -stelle vorgelegen hat. Ich erkläre mich damit nicht einverstanden, dass die Arbeit der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wird. Ich erkläre mich damit einverstanden, dass die Digitalversion dieser Arbeit zwecks Plagiatsprüfung auf die Server externer Anbieter hochgeladen werden darf. Die Plagiatsprüfung stellt keine Zurverfügungstellung für die Öffentlichkeit dar.

Essen, den 21. Januar 2017

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping, stylized strokes. The signature is written over a horizontal line that has been crossed out with another line.