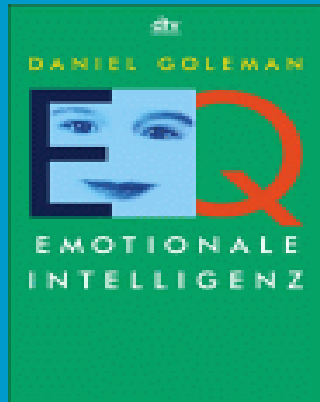


Emotionale Intelligenz

Daniel Goleman



„Emotionale Intelligenz ist eine Metafähigkeit, von der es abhängt, wie gut wir unsere sonstigen Fähigkeiten, darunter auch den reinen Intellekt zu nutzen verstehen“

Übersicht:

- Was ist Emotionale Intelligenz?
- Hintergrund des Konstrukts
- EI nach Goleman
- Messmethoden
- Kritik
- Bedeutung des Konstrukts für die Personalauswahl
- Diskussion

Geschichtlicher Hintergrund

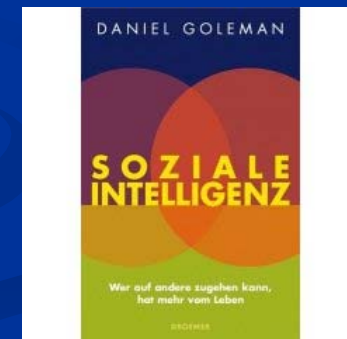
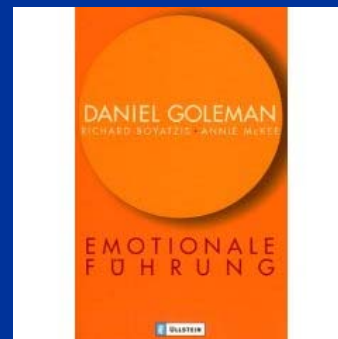
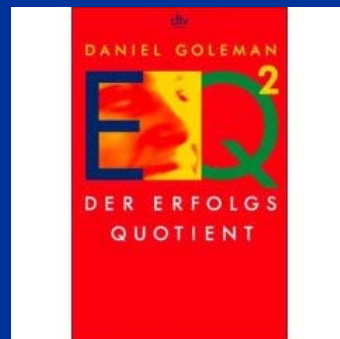
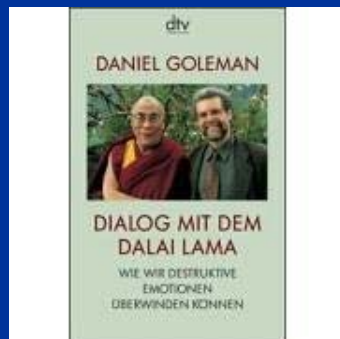
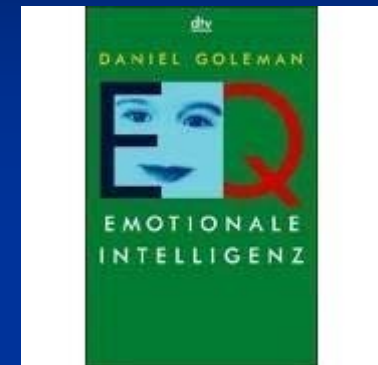
- 1990 – Salovey & Mayer prägen den Namen der EI

Vorstellen des Konstrukts in der Zeitschrift „Imagination, Cognition and Personality“ als:

„Emotional Intelligence is a subset of social intelligence that involves the ability to monitor one's own and other's emotions, to discriminate among them and to use this information to guide one's own thinking and actions . „

Geschichtlicher Hintergrund

- 1995 - Daniel Goleman-
„EQ.Emotionale Intelligenz“-
zum weltweiten Bestseller
geworden



Daniel Goleman

- Klinischer Psychologe an der Harvard Universität
- Wissenschaftsjournalist
- Buchautor
- Gründer der Beratungsfirma Emotion Intelligence Services

Das Konstrukt:

- Kernstück des Goleman'schen Verfahrens zur Ermittlung emotionaler Intelligenz ist die Einteilung der qualitativen Merkmale in fünf Ebenen:
 - Selbstwahrnehmung
 - Selbstregulierung
 - Motivation
 - Empathie
 - soziale Fähigkeiten, Kompetenzen

Kritik 1:

- Sehr breit angelegter Ansatz: „Kandidat für das Unwort des Jahres“ (Schuler,H. 2002)

- Keine Einheitlichkeit des Konstrukts

„Sammelbecken für alles, was irgendwie Motivation, Emotion, guten Charakter betrifft“

(Mayer, J.D. 1997)

- Keine Trennlinie zwischen Beschreiben und Vorschreiben

„vom nüchternen Beschreiben ins Moralisieren“

(Gardner,1999)

Kritik 2:

- Keine Eigenständigkeit des Begriffes(eine Ausnahme)
- Bedeutsame Überlappungen der EI mit anderen Konzepten: Soziale Intelligenz, intra- und interpersonelle Intelligenzen von Gardner
- „EQ lehnt sich am testtheoretisch solide abgestützten IQ und täuscht Wissenschaftlichkeit vor“

(Degen, 2001)

EI

=



?

„ EI ist sicherlich nicht die Antwort auf ein natürliches Bedürfnis nach einem solchen Konstrukt, wie auch die zwölfte Variante eines Früchtejoghurts nicht produziert wird, um ein natürliches Bedürfnis danach zu stillen. Früchtejoghurt und EI wurden geschaffen, um sich ihre Märkte zu erobern, um Bedürfnisse zu wecken“

(Westmeyer,H./ Weber,H. 1997)

Messmethoden:

- **TMMS** Trait-Meta-Mood-Skale (Salovey et al., 1995):
Fragebogen, 48 Items, gruppiert auf 3 Faktoren:
Achtsamkeit, Klarheit, Stimmungsaufhellung
- **MSCEIT** Multifactor Emotional Intelligence (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test; Mayer, Salovey & Caruso, 2002)- Leistungstest
- Zahlreiche Tests im Internet

Messmethoden:

TMMS

Sensibilität für emotionale Inhalte -Aufmerksamkeit/Achtsamkeit:

“Ich achte sehr darauf, wie ich mich fühle” (positiv)

“ich kümmere mich gewöhnlich wenig darum, was ich fühle” (negativ)

Meta-Bewertung -Zugang zu Emotionen „Klarheit“:

“Ich bin mir gewöhnlich über meine Gefühle sehr im klaren” (positiv)

“Ich kann mir keinen Reim auf meine Gefühle machen” (negativ)

Meta-Regulation -Umgang mit Emotionen „ Beeinflussbarkeit“

Items:

"Egal wie schlecht ich mich fühle, ich versuche an angenehme Dinge zu denken" (positiv)

"Wenn ich auch manchmal glücklich bin, schaue ich meistens pessimistisch in die Zukunft" (negativ)

Messmethoden: TMMS

- Kritik:

Bei EI handelt es sich um eine Mental Ability:
„spätestens seit Cattell wissen wir, daß Q –Daten
für die Erfassung von abilities ungeeignet sind“

(Westmeyer, 1997)

Messmethoden: MSCEIT

- Folgt dem Konzept der Leistungstests
- Dauer: 45 Minuten
- 4 Hauptbereiche des Modells, gemessen mit je zwei Untertests:

Emotionsidentifikation

Emotionsverständnis

Emotionsgebrauch

Emotionsmanagement

Messmethoden: MSCEIT

■ **Wahrnehmung von Emotionen:**

Emotionen in Gesichtern identifizieren

Emotionen in Landschaften & Designs identifizieren

■ **Verstehen von Emotionen:**

Wissen, unter welchen Umständen emotionale Zustände wechseln und wie ein emotionaler Zustand in einen anderen übergeht

Mehrere Emotionen in komplexeren affektiven Zuständen identifizieren

■ **Verwendung von Emotionen zur Unterstützung des Denkens:**

Emotionale Empfindungen mit anderen taktilen oder sensorischen Stimuli vergleichen

Emotionen/ Gefühlszustände identifizieren, die bestimmte Denkaufgaben bestmöglich unterstützen

■ **Umgang mit Emotionen:**

Maßnahmen zur Veränderung des eigenen emotionalen Zustandes in hypothetischen Szenarien vorschlagen

Maßnahmen zur Beeinflussung des emotionalen Zustands anderer Personen zur Zielerreichung vorschlagen

Testvalidität: widersprüchliche Ergebnisse

- Die Testgütekriterien des MSCEIT erweisen sich in Untersuchungen mit 5000 Datensätzen als gut.
- Die interne Konsistenz (Reliabilität) ist mit $r=.98$ für den Gesamtest sehr hoch.
- Die Validität (mittels Korrelationen mit anderen Intelligenz- und Persönlichkeitstest erhoben) zeigte, dass der MSCEIT kaum Überschneidungen mit anderen Teilintelligenzen aufweist.
- Zusammenhänge mit den Big Five ausreichend gering, um die diskriminante Validität als gegeben ansehen zu können.
- Kann man EI mit Hilfe einer Kombination von kognitiver Fähigkeit, Persönlichkeit und Geschlecht vorhersagen?
- Messinstrumenten: WPT, Big Five, MSCEIT
- Wenn die EI grösstenteils von anderen Konstrukten vorhergesagt werden kann, dann ist ihre Eindeutigkeit und Nutzwert bei der Vorhersage menschlicher Leistungsfähigkeit möglicherweise beschränkt.
- weitere Untersuchungen sind notwendig
- EI muss von Anteilen des g-Faktors und Persönlichkeit bereinigt werden, um die Validität dieses Konstruktes erfassen zu können

EI und Persönlichkeit

- McCrae (2000) hat den Zusammenhang zwischen Big Five Faktoren und Aspekten der EI untersucht.

EI wird assoziiert mit:

- □□ niedrigen Neurotizismus (N) Werten
- □□ hohen Extraversions (E) Werten
- □□ hohen Verträglichkeits (A) Werten
- □□ hohen Gewissenhaftigkeits (C) Werten
- □□ hohen Werten für den Faktor „Offenheit für neue Erfahrungen“ (O)

Allgemeine Fragen der Personalauswahl

- Kriterien der Personalauswahl
- Anforderungsprofil
- Eignungskriterien von Bewerbern
- Erwünschte Eigenschaften
- Geeignete Testverfahren

EI und Personalauswahl

- Praktische Aspekte von EI
- Tests für emotionale Intelligenz bei der Personalauswahl
- Einstellungsinterview
- Situative Szenarien
- Assessment Center
- Auswertung der Daten in Bezug zum definierten Anforderungsprofil

Danke für die
Aufmerksamkeit!!!

Diskussionsfragen:

- Ist die Einführung des Konstrukts „Emotionale Intelligenz“ sinnvoll und hilfreich für die Personalauswahl?
- Dürfen Nicht-Psychologen psychologische Tests durchführen, auswerten und entsprechend Rückmeldungen abgeben?