

# Inhaltsverzeichnis

<b>11 Die Messung von emotionaler Intelligenz als Trait.....</b>	<b>1</b>
<i>Juan Carlos Pérez, K. V. Petrides und Adrian Furnham</i>	
11.1 Einleitung	2
11.2 Kurzer historischer Abriss der EI	2
11.3 Trait-EI versus Fähigkeits-EI	2
11.4 Gemischte versus Fähigkeits-Modelle der EI	3
11.5 Messung von Fähigkeits-EI	4
11.6 Messung von Trait-EI	4
11.7 Allgemeine Anmerkungen zur Messung von EI	15
Literatur	18

# 11

## Die Messung von emotionaler Intelligenz als Trait

Juan Carlos Pérez

Faculty of Education, Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Spanien

K. V. Petrides

Institute of Education, University of London, UK

Adrian Furnham

Department of Psychology, University College London, UK

### **Zusammenfassung**

In diesem Kapitel geben wir einen Überblick über das Konstrukt der emotionalen Intelligenz (EI). Besonderes Augenmerk legen wir dabei auf die konzeptuelle Unterscheidung zwischen Trait-EI (oder emotionaler Selbstwirksamkeit) und Fähigkeits-EI (oder kognitiv-emotionaler Fähigkeit). Trait-EI umfasst emotionsbezogene Verhaltensdispositionen und von einem selbst wahrgenommene und mit Selbstberichtsverfahren erhobene Fähigkeiten; Fähigkeits-EI betrifft hingegen tatsächliche emotionsbezogene kognitive Fähigkeiten und muss mittels Tests zur Erhebung maximaler Leistung gemessen werden. Populäre Messmethoden beider Arten von EI werden besprochen. Es wird dargelegt, dass die Messung von Trait-EI – und nicht von Fähigkeits-EI – die größten Erfolge bei der Etablierung des EI-Konstrukts erbracht hat. Die allgemeine Aussage dieses Kapitels ist, dass der Fortschritt in diesem Gebiet von der Anerkennung der grundsätzlichen Unterschiede zwischen den beiden Konstrukten abhängt.

## 11.1 Einleitung

In *Sense and Nonsense in Psychology* warf Hans J. Eysenck die Frage auf, ob Persönlichkeit jemals gemessen werden könne. Er schrieb: „The answer depends on what we mean by personality, what we mean by measurement, and, indeed, one might even maintain that it depends on the meaning of the term *can*.“ (Eysenck, 1958, S. 175)<sup>1</sup>. Obwohl emotionale Intelligenz sowohl auf akademischer als auch auf populärwissenschaftlicher Ebene bereits viel Aufmerksamkeit auf sich gezogen hat, beginnen wir erst jetzt einige der fundamentalen Fragen zu beantworten, die im Zusammenhang mit diesem Konstrukt von Bedeutung sind. In diesem Kapitel geben wir einen Überblick über den derzeitigen Forschungsstand auf dem Gebiet der EI und unterstreichen die Unterscheidung zwischen Trait-EI und Fähigkeits-EI. Dabei steht speziell die Messung von Trait-EI im Zentrum des Interesses.

## 11.2 Kurzer historischer Abriss der EI

Die weiter entfernt liegenden Wurzeln der EI können bis zu Thorndikes (1920) *sozialer Intelligenz* zurückverfolgt werden – der Fähigkeit, andere Menschen zu verstehen und mit ihnen zurechtzukommen sowie sich in zwischenmenschlichen Beziehungen klug zu verhalten. Ihre näher gelegenen Wurzeln liegen in Gardners (1983) Arbeit über multiple Intelligenzen und insbesondere in seinen Konzepten zur intrapersonalen und interpersonalen Intelligenz. Gardner (1999) konstatiert: „*Interpersonal intelligence* denotes a person’s capacity to understand the intentions, motivations, and desires of other people and, consequently, to work effectively with others“ (S. 43), wohingegen „*Intrapersonal intelligence* involves the capacity to understand oneself, to have an effective working model of oneself – including one’s own desires, fears, and capacities – and to use such information effectively in regulating one’s own life“ (S. 43).

Die Bezeichnung *emotionale Intelligenz* tauchte mehrfach in der Literatur auf (Greenspan, 1989; Leuner, 1966; Payne, 1986), bevor das erste formale Modell und die erste formale Definition von Salovey und Mayer (1990) eingeführt wurden. Diese Forscher führten auch die ersten einschlägigen empirischen Studien durch (Mayer, DiPaolo & Salovey, 1990). Golemans (1995) einflussreiches Buch popularisierte das Konstrukt und beeinflusste die meisten nachfolgenden wissenschaftlichen Konzeptualisierungen emotionaler Intelligenz. So entstanden in der Folge des ersten EI-Modells von Salovey und Mayer – und insbesondere nach Golemans Bestseller – viele verschiedene Modelle emotionaler Intelligenz. Die Übereinstimmung zwischen den Modellen und den empirischen Daten war in der Mehrzahl der Fälle jedoch gering, da die meisten Modelle vollständig ohne empirische Befundlage entwickelt und die meisten Untersuchungen in einem theoretischen Vakuum durchgeführt wurden.

## 11.3 Trait-EI versus Fähigkeits-EI

Bei der Schnelligkeit der Entwicklung von Messinstrumenten für das junge Konstrukt übersahen Forscher und Theoretiker den grundlegenden Unterschied zwischen *typischer*

<sup>1</sup>Deutsche Ausgabe: Eysenck, H. J. (1983). *Erkenntnisgrenzen der Psychologie: Vom Sinn und Unsinn psychologischer Praktiken*. München: Goldmann.

und *maximaler* Leistung (z.B. Ackerman & Heggstad, 1997; Cronbach, 1949; Hofstee, 2001). Während einige Forscher Selbstberichtsinstrumente entwickelten und verwendeten, begannen andere mit der Entwicklung von Tests zur Erfassung maximaler EI. Alle nahmen jedoch an, dasselbe Konstrukt zu operationalisieren. Es überrascht daher wenig, dass dies zu konzeptueller Verwirrung und zahlreichen anscheinend widersprüchlichen Befunden führte.

Die Art und Weise, mit der Variablen individueller Unterschiede erfasst werden (Selbstbericht oder maximale Leistung), hat unmittelbare Auswirkungen auf ihre Operationalisierung. In Anerkennung dieser grundlegenden Tatsache unterschieden Petrides und Furnham Petrides und Furnham (2000a, 2000b, 2001) zwischen *Trait-EI* (oder emotionaler Selbstwirksamkeit) und *Fähigkeits-EI* (oder kognitiv-emotionaler Fähigkeit). Es ist wichtig zu verstehen, dass es sich bei Trait-EI und Fähigkeits-EI um zwei *unterschiedliche* Konstrukte handelt. Ersteres wird mit Hilfe von Selbstberichtsverfahren erfasst, wohingegen Letzteres mit Tests zur Erfassung maximaler Leistung gemessen werden sollte. Diese unterschiedlichen Erhebungsweisen haben weitreichende theoretische und praktische Implikationen. Beispielsweise würde man keine starken Korrelationen zwischen Maßen eines *g*-Faktors kognitiver Fähigkeit oder vergleichbarem und Trait-EI erwarten, wohingegen Fähigkeits-EI ganz eindeutig mit solchen Maßen in Verbindung stehen sollte.

## 11.4 Gemischte versus Fähigkeits-Modelle der EI

Die Unterscheidung zwischen Trait-EI und Fähigkeits-EI gründet auf der jeweils zur Erfassung des Konstrukts verwendeten Methode und nicht auf den Facetten, die die diversen Modelle umfassen sollen. Dementsprechend hat sie nichts mit der Unterscheidung zwischen gemischten und Fähigkeits-Modellen der EI (Mayer, Salovey & Caruso, 2000) zu tun, die darauf beruht, ob ein theoretisches Modell kognitive Fähigkeiten und Persönlichkeitstraita miteinander vermischt oder nicht.

Im Gegensatz zu der Unterscheidung zwischen Trait- und Fähigkeits-EI schenkt die Unterscheidung zwischen *gemischten* und *Fähigkeits*-Modellen dem äußerst kritischen Aspekt der Konstruktoperationalisierung (d.h. der Messmethode) keinerlei Beachtung und ist ohne weiteres mit der Idee vereinbar, kognitive Fähigkeitsvariablen mit Hilfe von Selbstberichtsverfahren zu erfassen (siehe Mayer et al. 2000; Tapia, 2001). Es sollte allerdings klar sein, dass kognitive Fähigkeiten anhand von Selbstberichtsverfahren nicht erfolgreich beurteilt werden können. So bewegen sich Korrelationen zwischen tatsächlichen und selbstgeschätzten EI-Werten in der Tat in der Regel um  $r = .30$  (Furnham, 2001; Paulhus, Lysy & Yik, 1998).

Mayer et al.s (2000) Unterscheidung zwischen gemischten und Fähigkeits-Modellen steht sowohl zu etablierten psychometrischen Theorien im Widerspruch, weil dabei der Aspekt der Messmethode außer Acht gelassen wird, als auch zu allen verfügbaren empirischen Befunden, aus denen nämlich deutlich hervorgeht, dass EI-Selbstberichtsmaße stark interkorrelieren – unabhängig davon, ob sie auf gemischten oder Fähigkeits-Modellen beruhen oder nicht. Alle neueren Daten unterstreichen ebenfalls die Notwendigkeit, zwischen zwei EI-Konstrukten – genauer gesagt zwischen Trait-EI und Fähigkeits-EI – zu unterscheiden (O'Connor & Little, 2003; Warwick & Nettelbeck, 2004).

## 11.5 Messung von Fähigkeits-EI

Die bekanntesten Messinstrumente von Fähigkeits-EI sind die Multifactor Emotional Intelligence Scale (MEIS Mayer, Caruso & Salovey, 1999) und ihr Nachfolger, der Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT; Mayer, Salovey und Caruso, 2002). Allmählich werden jedoch auch andere Messinstrumente für dieses Konstrukt entwickelt. Tabelle 11.1 bietet einen Überblick über Messverfahren für Fähigkeits-EI sowie grundlegende Informationen über deren Reliabilität, Validität und Faktorenstruktur.

Das größte Problem, das Fähigkeits-EI-Tests bewältigen müssen, ist die emotionaler Erfahrung innewohnende Subjektivität (z.B. Spain, Eaton & Funder, 2000; Watson, 2000). Im Gegensatz zu Standardtests kognitiver Fähigkeiten können bei Fähigkeits-EI-Tests die Punktwerte nicht objektiv zugewiesen werden, da es in den meisten Fällen keine eindeutigen Kriterien für eine richtige Antwort gibt. Bei Fähigkeits-EI-Tests hat man versucht, dieses Problem mithilfe alternativer Verfahren zur Punktezuweisung zu umgehen. Solche Verfahren wurden bereits in der Vergangenheit bei ähnlichen Schwierigkeiten mit der Operationalisierung von sozialer Intelligenz verwendet, jedoch ohne nennbaren Erfolg (siehe Matthews, Zeidner & Roberts, 2002). Es ist wohl noch zu früh, um ein abschließendes Urteil über die Effektivität dieser Verfahren abzugeben und es sollte angemerkt werden, dass durch die vielen Überarbeitungen, die an den besten dieser Tests vorgenommen wurden, einige Fortschritte erzielt werden konnten (z.B. Mayer et al., 2002). Einige Forscher behaupten tatsächlich, dass Fähigkeits-EI-Tests sich im Laufe der Jahre beträchtlich verbessert haben (Matthews, Zeidner & Roberts, in press). Unserer Ansicht nach jedoch verheißt die Tatsache, dass man sich nach mehr als einem Jahrzehnt der Forschung und Entwicklung von Fähigkeits-EI-Tests immer noch mit Fragen zu deren interner Konsistenz und Faktorenstruktur abmüht, nichts Gutes für ihre Zukunft.

## 11.6 Messung von Trait-EI

Der geradezu explosionsartige Anstieg der Anzahl von Trait-EI-Messverfahren mag den Eindruck erwecken, dass die Konstruktion von Fragebögen mit hoher psychometrischer Qualität eine sehr einfache Angelegenheit sei. Jeder, der auch nur von den elementaren Grundlagen der Testtheorie Kenntnis besitzt – insbesondere jene, die sich auf den Validierungsprozess beziehen – weiß, dass dies nicht der Fall ist. Tatsache ist, dass sehr wenige Trait-EI-Messinstrumente in einem klar umrissenen theoretischen Rahmen entwickelt wurden und dass sogar noch weniger dieser Verfahren eine stabile empirische Grundlage besitzen. Ein Indikator des konfusen Zustands in diesem Forschungsgebiet ist, dass nahezu alle Selbstberichtsverfahren vorgeben, EI als eine kognitive Fähigkeit zu messen. Eine Übersicht zu Trait-EI-Messverfahren wird in Tabelle 11.2 gegeben, zusammen mit grundlegenden Informationen über ihre Reliabilität, Validität und Faktorenstruktur. Im Folgenden werden einige zusätzliche Informationen zu jedem Messverfahren gegeben. Die Einträge sind chronologisch nach dem Jahr der Veröffentlichung und nach den Nachnamen der Erstautoren geordnet.

**Tabelle 11.1 Überblick zu Fähigkeits-EI-Messinstrumenten**

Messinstrument	Autoren	$\alpha$	$r_{tt}$	Präd. Val.	Inkr. Val.	Konv./Diskr. Val.	Struktur
<b>EARS.</b> Emotional Accuracy Research Scale	Mayer & Geher (1996)	Gering (.24 bei Zielauswertung und .53 bei Konsensauswertung)	?	?	?	Geringe und unstabile Korr. mit selbstberichteter Empathie	Unklar (4 Faktoren?)
<b>EISC.</b> Emotional Intelligence Scale for Children	Sullivan (1999)	Niedrig bis mäßig	?	?	?	?	?
<b>MEIS.</b> Multifactor Emotional Intelligence Scale	Mayer et al. (1999)	Gut für allg. Fähigkeits-EI (.70-.80), aber niedrig (.35-.66) für Zweig 3 & 4 (besser für Konsens- als für Expertenauswertung)	?	Unklar	?	Geringe bis mäßige Korr. mit kristalliner Intelligenz (Gc) Niedrige Korr. mit den Big Five	Unklar (3 Faktoren?)

*Tabelle wird fortgeführt*

**Tabelle 11.1 Überblick zu Fähigkeits-EI-Messinstrumenten**

Messinstrument	Autoren	$\alpha$	$r_{tt}$	Präd. Val.	Inkr. Val.	Konv./Diskr. Val.	Struktur
<b>MSCEIT.</b> Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test	Mayer et al. (2002)	für Version 2 besser als für Version 1 (.68-.71)	?	Wohlbefinden & verbale SAT-Werte	Soziale Abweichung (über Persönlichkeit und verbale Intelligenz)	Konvergenz zwischen allgm. Konsens- und Expertenkonsens-Auswertung. Sehr geringe Korr. (< .30) mit Trait-EI-Maßen	Unklar (4 Faktoren?)
<b>FNEIPT.</b> Freudenthaler & Neubauer Emotional Intelligence Performance Test	Freudenthaler & Neubauer (2003)	Moderat: .69 für „Management eigener E.“ und .64 für „Management der Emotionen anderer“	?	?	?	„Management eigener E.“ korreliert mit selbstberichteter intrapersonaler EI (.51), „Management der E. anderer“ korr. mit selbstberichteter interpersonaler EI (.25). Beide Subskalen korrelieren mit den Big Five (.18 bis -.51)	Unklar (2 Faktoren?)

*Anmerkungen.* Die Informationen in dieser Tabelle sind notwendigerweise knapp gehalten. Dem Leser wird empfohlen, die Originalquellen für spezielle Details heranzuziehen. Als „unklar“ gekennzeichnete Einträge weisen nicht zwingend auf widersprüchliche Befunde hin, sie können sich auch aus dem Fehlen einer angemessenen Datengrundlage ergeben. Fragezeichen markieren Einträge, für die wir keine Daten erhalten konnten.  $\alpha$  = Schätzung für Cronbachs  $\alpha$ ,  $r_{tt}$  = Test-Retest Reliabilitätsschätzung, Präd. Val. = Prädiktive Validität, Inkr. Val. = Inkrementelle Validität, Konv./Diskr. Val. = Konvergente/diskriminante Validität, Struktur = Faktorenstruktur.

### **Trait Meta-Mood Scale (TMMS; Salovey et al., 1995)**

Die TMMS stellte das erste Messinstrument der emotionalen Intelligenz im Allgemeinen und der Trait-EI im Speziellen dar. Sie basiert grob auf dem ursprünglichen Modell von Salovey und Mayer (1990). Die TMMS besteht aus 30 Items, die auf einer fünfstufigen Likert-Skala beantwortet werden. Sie ergibt Werte auf drei Faktoren, genauer gesagt auf „Aufmerksamkeit für Emotionen“ (attention to emotion), „emotionale Klarheit“ (emotional clarity) und „Wiederherstellung von Emotionen“ (emotion repair). Entgegen der Annahmen vieler Anwender ist die TMMS nicht zur Erhebung eines globalen Wertes entworfen worden, was bei der Datenanalyse und der Ergebnisinterpretation berücksichtigt werden sollte. Außerdem muss beachtet werden, dass die TMMS nicht mit der Absicht entwickelt wurde, den vollständigen phänomenologischen Raum der Trait-EI zu erfassen und insofern viele zentrale Aspekte des Konstrukts außer Acht lässt.

### **BarOn Emotional Quotient Inventory (EQ-i; Bar-On, 1997)**

Das EQ-i ist eines der am häufigsten verwendeten Trait-EI-Messverfahren in wissenschaftlichen Studien. Sein theoretischer Hintergrund ist ein wenig vage – nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass es von einem Inventar zur Erfassung des Wohlbefindens in einen EI-Fragebogen umgewandelt wurde. Die apriori-Struktur des EQ-i besteht aus 133 Items, 15 Subskalen und fünf Faktoren höherer Ordnung: „intrapersonal“ (intrapersonal), „interpersonal“ (interpersonal), „Adaptation“ (adaptation), „Stressmanagement“ (stress management) and „allgemeine Stimmung“ (general mood). Es gibt jedoch keinerlei empirische Belege für eine Struktur höherer Ordnung; der Fragebogen scheint einfaktoriell zu sein (Petrides & Furnham, 2001). Überdies ergab eine Faktorenanalyse auf Itemebene von Palmer, Manocha, Gignac und Stough (2003) eine Lösung mit sechs Subskalen anstatt der in dem technischen Manual des EQ-i aufgeführten 15. Eine weitere Einschränkung des EQ-i besteht darin, dass es mehrere irrelevante Facetten beinhaltet (z.B. „Problemlösen“ [problem solving], „Realitätsprüfung“ [reality testing], „Unabhängigkeit“ [independence]) und viele andere relevante EI-Aspekte vernachlässigt (z.B. „Emotionswahrnehmung“ [emotion perception], „Emotionsausdruck“ [emotion expression], „Emotionsregulation“ [emotion regulation]). Dennoch deckt das EQ-i die unterschiedlichen Dimensionen der Trait-EI im Vergleich zu den meisten anderen Inventaren relativ gut ab, wie bei einem Vergleich der Tabellen 1 und 2 in Petrides und Furnham (2001) ersichtlich ist.

### **Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS Schutte et al., 1998)**

Die SEIS besteht aus 33 Items, die auf einer fünfstufigen Likert-Skala beantwortet werden. Ihre psychometrischen Eigenschaften sind in verschiedenen Untersuchungen überprüft worden (z.B. Austin, Saklofske, Huang & McKenney, 2004; Petrides & Furnham, 2000b; Saklofske, Austin & Minski, 2003) und es wurde festgestellt, dass sie entweder drei oder vier Faktoren aufweist. Die größte Schwäche der SEIS liegt darin, dass sie die Gesamtheit der Trait-EI-Aspekte nur unvollständig abdeckt, da sie ausschließlich auf den drei Dimensionen des ursprünglichen Modells von Salovey und Mayer (1990) basiert. Dennoch ist sie in der Literatur sehr häufig verwendet worden und kann als Kurzform eines allgemeinen Trait-EI-Messinstruments genutzt werden (Schutte et al., 2001).



Tabelle 11.2 Überblick zu Trait-EI-Messinstrumenten

Messinstrument	Autoren	$\alpha$	$r_{tt}$	Präd. Val.	Inkr. Val.	Konv./Diskr. Val.	Struktur
<b>TMMS</b> . Trait Meta Mood Scale	Salovey, Mayer, Goldman, Turvey & Palfai (1995)	.70–.85	?	Depression, Stimmungsaufhellung, Zielorientierung	?	Mäßige Korrelationen mit den Big Five	3 Faktoren, aber kein Gesamtwert
<b>EQ-i</b> . Emotional Quotient Inventory	Bar-On (1997)	Im allg. gut (um .85)	Gut	Psychische Gesundh., Coping und Zufr. mit Arbeit & Ehe	?	Mäßige bis hohe Korrelationen mit den Big Five	Unklar
<b>SEIS</b> . Schutte Emotional Intelligence Scales	Schutte et al. (1998)	.70–.85	?	Sozialer Support, Lebens- und Ehezufr., Depression, kognitive Leistungen	Einige Evidenz gegenüber den Big Five	Mittlere bis hohe Korrelationen mit den Big Five	Unklar (3 oder 4 Faktoren?); Gesamtwert
<b>ECI</b> . Emotional Competence Inventory	Boyatzis, Goleman & Hay/McBer (1999)	.70–.85 für Geswert, > .85 für soziale Fertigkeiten	Adäquat, aber kleine Stichpr.	Mäßige Korrelationen mit Managementstil und Organisationsklima. Geringe Korrelationen mit Berufserfolg	?	Unklar (kleine Stichproben); unkorreliert mit kritischem Denken und analytischem Schlussfolgern	Unklar (4 Faktoren?)
<b>EI-IPIP</b> . Emotional Intelligence-based IPIP-Scales	Barchard (2001)	.70–.85	?	?	?	?	?

Tabelle wird fortgeführt

Tabelle 11.2 Überblick zu Trait-EI-Messinstrumenten

Messinstrument	Autoren	$\alpha$	$r_{tt}$	Präd. Val.	Inkr. Val.	Konv./Diskr. Val.	Struktur
<b>EISRS.</b> Emotional Intelligence Self-Regulation Scale	Martinez-Pons (2000)	.75-.94	?	Depression, Lebenszufriedenheit, positiver Affekt	?	Unklar	Unklar (1 Faktor?)
<b>DHEIQ.</b> Dulewicz & Higgs Emotional Intelligence Questionnaire	Dulewicz & Higgs (2001)	Gering bis mäßig (.54-.71)	?	Aufstieg im Unternehmen	?	Unklar	Unklar
<b>TEIQue.</b> Trait Emotional Intelligence Questionnaire	z.B. Petrides (2001), Petrides, Pérez & Furnham (2003)	Allg. gut (um .85)	Gut (.50-.82; Ges.-wert .78; 1-Jahres-Zeitraum)	Psych. Ges. (Depression, Persönlichk.-Störungen, dysfunktionale Einstellungen), adaptive Copingstile, Arbeitsstress & -leistung, „organizational commitment“, schlechtes Ben. in der Schule, Sensibilität für Stimmungsinduktion	Gut gegenüber Giant Three, Big Five, positivem & negativem Affekt	Der TEIQue kann im Giant Three und im Big Five-Faktorenraum identifiziert werden (Petrides, 2001)	4 Faktoren, Gesamtwert

Tabelle wird fortgeführt

Tabelle 11.2 Überblick zu Trait-EI-Messinstrumenten

Messinstrument	Autoren	$\alpha$	$r_{tt}$	Präd. Val.	Inkr. Val.	Konv./Diskr. Val.	Struktur
<b>SPTB.</b> Sjöberg Personality Test Battery (EI Scale)	Sjöberg (2001)	.70-.85	?	Antiautoritäre Einstellungen Emotionsidentifizierung, soziale Orientierung	?	Mäßige Korrelationen mit Extraversion (.37) und Neurotizismus (-.50)	?
<b>TEII.</b> Tapia Emotional Intelligence Inventory	Tapia (2001)	.70-.85	Gut (.60-.70)	?	?	?	4 Faktoren, Gesamtwert
<b>SUEIT.</b> Swinburne University Emotional Intelligence Test	Palmer & Stough (2002)	Allg. gut (um .85)	Gut (.82-.94, über 1 Monat)	Wohlbefinden, beruflicher Stress	?	Mäßige Korrelationen mit Neurotizismus (-.41), Extraversion (.44) & Offenheit (.27)	?
<b>WEIP-3.</b> Workgroup Emotional Intelligence Profile (Version 3)	Jordan, Ashkanasy, Härtel & Hooper (2002)	.70-.85	?	Selbstüberwachung, Empathie	?	Geringe bis mäßige Korr. mit der TMMS	Unklar (7 Faktoren?)

Tabelle wird fortgeführt

Tabelle 11.2 Überblick zu Trait-EI-Messinstrumenten

Messinstrument	Autoren	$\alpha$	$r_{tt}$	Präd. Val.	Inkr. Val.	Konv./Diskr. Val.	Struktur
<b>EIS.</b> Emotional Intelligence Scales	Van der Zee, Schakel & Thijs (2002)	Akzeptabel bei Ratings anderer (.70-.85) Niedrig für Selbstbeur. (< .60)	?	Akademische Leistung, sozialer Erfolg	Einige Evidenz gegenüber den Big Five	Niedrige Korr. mit IQ. Mäßige bis hohe Korr. mit den Big Five	Unklar (3 Faktoren?)
<b>WLEIS.</b> Wong & Law Emotional Intelligence Scales	Wong & Law (2002)	.70-.85	?	Arbeitsleistung und -zufriedenheit. „Organizational commitment“, Kündigungabsicht	?	Geringe negative Korrelationen mit IQ	4 Faktoren, Gesamtwert
<b>LEIQ.</b> Lioussine Emotional Intelligence Questionnaire	Lioussine (2003)	.70-.85	?	?	?	Mäßige Korrelationen mit den Big Five	Unklar (7 Faktoren?)

*Anmerkungen.* Die Informationen in dieser Tabelle sind notwendigerweise knapp gehalten. Dem Leser wird empfohlen, die Originalquellen für spezielle Details heranzuziehen. Als „unklar“ gekennzeichnete Einträge weisen nicht zwingend auf widersprüchliche Befunde hin, sie können sich auch aus dem Fehlen einer angemessenen Datengrundlage ergeben. Fragezeichen markieren Einträge, für die wir keine Daten erhalten konnten.  
 $\alpha$  = Schätzung für Cronbachs  $\alpha$ ,  $r_{tt}$  = Test-Retest Reliabilitätsschätzung, Präd. Val. = Prädiktive Validität, Inkr. Val. = Inkrementelle Validität, Konv./Diskr. Val. = Konvergente/diskriminante Validität, Struktur = Faktorenstruktur.

### **Emotional Competence Inventory (ECI; Boyatzis et al., 1999)**

Das ECI misst „emotionale Kompetenzen“ (emotional competencies), die sich im weiteren Sinne auf EI beziehen. Es bedient sich zweier Methoden: Selbstbericht und 360 Grad-Beurteilung. Gegenwärtig existieren zwei Versionen: Version 1 (110 Items, siebenstufige Likert-Skala) und Version 2 (73 Items, sechsstufige Likert-Skala; Sala, 2002). Das ECI besteht aus 20 Dimensionen (den sogenannten Kompetenzen), die in vier Gruppen gegliedert sind: „Selbstbewusstheit“ (self-awareness), „Selbstmanagement“ (self-management), „soziale Bewusstheit“ (social awareness) und „soziale Fertigkeiten“ (social skills). Das ECI genießt zwar Beliebtheit im Bereich der Personalwirtschaft, doch liegen wenig Informationen über seine psychometrischen Qualitäten vor.

### **Emotional Intelligence IPIP Scales (EI-IPIP; Barchard, 2001)**

Die EI-IPIP sind auf der International Personality Item Pool Website veröffentlicht. Sie bestehen aus 68 Items, die sieben Komponenten zugeordnet werden: „positive Expressivität“ (positive expressivity), „negative Expressivität“ (negative expressivity), „Beachtung von Emotionen“ (attending to emotions), „emotionsbasierte Entscheidungsfindung“ (emotion-based decision making), „Freude als Reaktion“ (responsive joy), „Kummer als Reaktion“ (responsive distress) sowie „empathisches Interesse“ (empathic concern). Von Barchard (2001) liegen für jede der sieben Komponenten geschlechtsspezifische Koeffizienten der internen Konsistenz vor; sie reichen von .59 bis .83. Nach unserem Wissen wurde der EI-IPIP in wissenschaftlichen Studien bisher noch nicht eingesetzt.

### **Emotional Intelligence Self-Regulation Scale (EISRS; Martinez-Pons, 2000)**

Dieses Instrument basiert auf dem Selbstregulations-Modell der EI des Autors, welches eine Verbindung von Banduras sozial-kognitiver Theorie und Salovey und Mayers (1990) ursprünglichem Modell der EI herzustellen versucht. Die EISRS besteht aus 52 Items, die auf einer siebenstufigen Likert-Skala beantwortet werden, zehn Subskalen und vier Dimensionen höherer Ordnung: „Motivation“ (motivation), „Zielsetzung“ (goal setting), „Strategie-Gebrauch“ (strategy usage) und „Selbstevaluation von Strategienwirksamkeit und -anpassung“ (self-evaluation of strategy effectiveness and adjustment). Martinez-Pons (2000) legt Daten einer Stichprobe von 100 Erwachsenen vor, die eine ausreichende interne Konsistenz-Reliabilität der EISRS demonstrieren.

### **Dulewicz & Higgs Emotional Intelligence Questionnaire (DHEIQ; Dulewicz & Higgs, 2001; Higgs & Dulewicz, 1999)**

Der DHEIQ basiert auf Golemans (1995, 1998) Büchern und ist für die Verwendung in organisationalen Settings vorgesehen. Er besteht aus 69 Items, die sich sieben Dimensionen zuordnen lassen: „Selbstaufmerksamkeit“ (self-awareness), „Einfluss“ (influence), „Entschlossenheit“ (decisiveness), „zwischenmenschliche Sensibilität“ (interpersonal sensitivity), „Motivation“ (motivation), „Gewissenhaftigkeit und Integrität“ (conscientiousness and integrity) sowie „Widerstandsfähigkeit“ (resilience). In der wissenschaftlichen Literatur wurde der DHEIQ eher selten verwendet und es gibt kaum Informationen über seine Reliabilität und Validität.

### **Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue; Petrides, 2001; Petrides & Furnham, 2003; Petrides et al., 2003)**

Innerhalb der letzten sechs Jahre wurden die verschiedenen Versionen und Übersetzungen des TEIQue im Rahmen eines akademischen Forschungsprogramms entwickelt, adaptiert und validiert, das sich primär auf die Trait-EI konzentriert (z.B. Furnham & Petrides, 2003; Pérez, 2003; Petrides, Frederickson & Furnham, 2004). Der TEIQue gründet sich auf die Theorie und das Modell der Trait-EI, das emotionale Intelligenz als eine auf den unteren Ebenen der Persönlichkeitshierarchien angesiedelte Persönlichkeitseigenschaft konzeptualisiert (z.B. Petrides & Furnham, 2000b, 2001, 2003). Die neueste Version der Langform des TEIQue besteht aus 153 Items, die Werte auf 15 Subskalen, vier Faktoren und allgemeiner Trait-EI liefern. Die Dimensionalität des TEIQue wird gegenwärtig eruiert. Erste Analysen deuten eine Struktur mit folgenden vier Faktoren an: „Wohlbefinden“ (well-being), „Selbstkontroll-Fertigkeiten“ (self-control skills), „emotionale Fertigkeiten“ (emotional skills) und „soziale Fertigkeiten“ (social skills). In Furnham und Petrides (2003), Petrides und Furnham (2003) sowie in Petrides et al. (2004) werden empirische Studien mit verschiedenen Versionen des TEIQue beschrieben.

### **Sjöberg Personality Test Battery (SPTB; Sjöberg, 2001)**

Die SPTB ist eine umfassende Testbatterie, die viele verschiedene Persönlichkeitskonstrukte und -facetten einschließlich der Trait-EI erfasst. Die komplette Batterie besteht aus 789 Items, die auf einer 4-stufigen Likert-Skala beantwortet werden. Eine exploratorische Faktorenanalyse der 21 SPTB-Skalen ergab vier Faktoren, von denen einer sieben Traits umfasste, die von dem Autor als EI-Dimensionen interpretiert wurden: „Introversion“ (introversion), „Empathie“ (empathy), „emotionale Hemmung“ (emotional inhibition), „Machiavellismus“ (machiavellianism), „Alexithymie“ (alexithymia), „Selbstaktualisierung“ (self-actualization) sowie „externale Attribution“ (external attribution).

### **Tapia Emotional Intelligence Inventory (TEII; Tapia, 2001)**

Das TEII spiegelt die theoretische Konfusion wider, die dieses Forschungsfeld durchzieht, da es vorgibt, das kognitive Fähigkeitsmodell von Mayer und Salovey (1997) durch Selbstberichtsitems zu operationalisieren. Es sollte klar sein, dass das TEII ein Messinstrument zur Erfassung der Trait-EI darstellt, da mit den Items viel eher die Operationalisierungen von Selbstwahrnehmungen und Dispositionen als die von emotionsbezogenen kognitiven Fähigkeiten angestrebt werden. Die TEII besteht aus 41 Items, die sich in vier Dimensionen faktorisieren lassen: „Empathie“ (empathy), „Nutzung von Gefühlen“ (utilization of feelings), „Umgang mit Beziehungen“ (handling relationships) sowie „Selbstkontrolle“ (self-control).

### **Work-Place Swinburne University Emotional Intelligence Test (Work-place SUEIT; Palmer & Stough, 2002)**

Hierbei handelt es sich um ein weiteres Messinstrument, das für die Verwendung am Arbeitsplatz entwickelt wurde. Der Work-place SUEIT besteht aus 64 Items, die auf einer fünfstufigen Likert-Skala beantwortet werden. Er liefert sowohl einen allgemeinen Wert als auch Werte auf fünf empirisch bestimmten Subskalen: „Erkennung und Aus-

druck von Emotionen“ (emotional recognition and expression), „Emotionen verstehen“ (understanding emotions), „emotionsgeleitete Kognitionen“ (emotions direct cognition), „emotionales Management“ (emotional management) sowie „emotionale Kontrolle“ (emotional control). Der Work-place SUEIT ist relativ neu und seine Reliabilität und Validität werden derzeit überprüft.

### **Workgroup Emotional Intelligence Profile (WEIP; Jordan et al., 2002)**

Dieses Messinstrument wurde zur Abbildung individueller EI-Profile in Arbeitsgruppen entwickelt. Es besteht aus 27 Items, die auf einer siebenstufigen Likert-Skala beantwortet werden und sieben Facetten erfassen, die zwei breiten Dimensionen zugeordnet sind („intrapersonal“ [intrapersonal] und „interpersonal“ [interpersonal]). Aus ersten Untersuchungen mit dem WEIP geht hervor, dass Arbeitsgruppen, die sich aus Beschäftigten mit hoher Trait-EI zusammensetzen, im Vergleich zu solchen mit niedriger Trait-EI tendenziell bessere Leistungen erbringen (Jordan et al., 2002).

### **Emotional Intelligence Scale (EIS; Van der Zee et al., 2002)**

Die EIS besteht aus 85 Items, die auf einer fünfstufigen Likert-Skala beantwortet werden und 17 Subskalen erfassen. Sie scheint eine Drei-Faktoren-Struktur, bestehend aus „Empathie“ (empathy), „Autonomie“ (autonomy) und „emotionaler Kontrolle“ (emotional control), zu haben. Die meisten EIS-Subskalen haben recht niedrige Werte für die interne Konsistenz; einige Werte rangieren unterhalb von .5. Analog der konzeptuellen Unterscheidung zwischen Trait- und Fähigkeits-EI stellten Van der Zee et al. (2002) fest, dass die EIS mit anderen Persönlichkeits-Traits in Beziehung steht, nicht jedoch mit kognitiven Fähigkeiten.

### **Wong & Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS; Wong & Law, 2002)**

Die WLEIS wurde als ein kurzes EI-Messinstrument zur Verwendung in der organisationspsychologischen Forschung konstruiert. Sie besteht aus 16 Items, die auf einer siebenstufigen Likert-Skala beantwortet werden und vier Dimensionen erfassen: „Bewertung eigener Emotionen“ (self-emotion appraisal), „Bewertung der Emotionen anderer“ (emotion appraisal of others), „Verwendung von Emotionen“ (use of emotion) sowie „Emotionsregulation“ (regulation of emotion). Wong und Law (2002) berichten von einer guten internen Konsistenz für ihr Messinstrument und führen in Bezug auf die Validität Daten an, die Zusammenhänge von WLEIS-Werten mit Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit anzeigen.

### **Lioussine Emotional Intelligence Questionnaire (LEIQ; Lioussine, 2003)**

Hierbei handelt es sich um einen Trait-EI-Fragebogen, der in russischer Sprache entwickelt wurde. Er besteht aus 38 Items, die auf einer vierstufigen Likert-Skala beantwortet werden. Seine Struktur umfasst acht Subskalen und zwei breite Dimensionen („intrapersonal“ [intrapersonal] und „interpersonal“ [interpersonal]). Der LEIQ ist ebenfalls relativ neu und seine Reliabilität und Validität werden derzeit überprüft.

## 11.7 Allgemeine Anmerkungen zur Messung von EI

In den meisten Fällen ist die Existenz alternativer Messinstrumente ein und desselben Konstrukts ein Zeichen für Forschungsfortschritt. Als Hauptursache dafür, dass dies bei der Trait-EI nicht der Fall ist, betrachten wir die Tatsache, dass dieses Forschungsgebiet in einem prä-paradigmatischen Zustand stecken geblieben ist, in dem Fragebögen ohne jeglichen Bezug auf zugrundeliegende Theorien entwickelt werden – seien es psychometrische oder inhaltliche Theorien. Tatsächlich gehen die meisten Autoren und Anwender dieser Instrumente nach wie vor davon aus, dass EI ein einheitliches Konstrukt darstellt, das mit Hilfe von Selbstberichtsverfahren oder Tests zur Erfassung der maximalen Leistung oder improvisierten Aufgabenstellungen erfasst werden kann, ohne dass dies irgendwelche Auswirkungen auf ihre Konzeptualisierung, ihr nomologisches Netzwerk oder die Interpretation der sich ergebenden Befunde hätte.

Es sollte erwähnt werden, dass sich die genannte Kritik nicht auf alle Trait-EI-Messinstrumente bezieht. Aber anstatt die relativen Stärken und Schwächen der verschiedenen Inventare zu fokussieren, ist es sicher nützlicher, kurz einer Kritik zu begegnen, die beständig gegen Trait-EI als Konstrukt gerichtet ist. Es wird nämlich häufig als ernsthafter Mangel aufgefasst, dass Trait-EI zu den grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen in Beziehung steht und nicht immer inkrementell zur Vorhersage der Kriteriumsvarianz beiträgt (z.B. MacCann, Matthews, Zeidner & Roberts, 2004; Salovey, Woolery & Mayer, 2001). Diese Kritik muss jedoch ins rechte Licht gerückt werden, indem erneut betont wird, dass EI offensichtlich mit Persönlichkeitsdimensionen höherer Ordnung in Verbindung steht, wenn sie als Persönlichkeits-Trait niedrigerer Ordnung (Petrides & Furnham, 2001) konzeptualisiert wird. Es wäre in der Tat doch eher eigenartig, wenn ein Persönlichkeitskonstrukt niedrigerer Ordnung nicht mit den höher angesiedelten Persönlichkeitsdimensionen verbunden wäre, die den Faktorenraum definieren, in dem es liegt. Es ist sowohl wahr als auch wiederholt von Forschern angemerkt worden (e.g., Petrides et al., 2004), dass keine Art von EI Auswirkungen hat, die den in der Populärliteratur aufgestellten Erwartungen entsprechen (z.B. Cooper & Sawaf, 1997). Gleichwohl steht ebenfalls fest, dass die diskriminante und die inkrementelle Validität des Konstrukts jenseits empirischen Zweifels stehen (Saklofske et al., 2003). Auf jeden Fall ist es wichtig, wahrzunehmen, dass die Thematik der inkrementellen Validität – wie sie gegenwärtig diskutiert wird – von begrenzter theoretischer Bedeutsamkeit für das Verständnis des Konstrukts ist (siehe Petrides & Furnham, 2003).

Ein hiermit verwandtes Problem betrifft den inhaltlichen EI-Bereich, auf dem die verschiedenen EI-Messinstrumente (Trait und Fähigkeit) beruhen. Der erste Schritt in der Operationalisierung eines jeden psychologischen Konstrukts erfordert die Definition eines solchen Bereichs, das heißt der Facetten oder Elemente, die das Konstrukt umfasst (z.B. Cattell, 1973). Praktisch alle EI-Modelle, Fragebögen und Tests haben diesen Schritt übergangen und willkürlich definierte Inhaltsbereiche der EI festgesetzt. Dies wird in Tabelle 11.3 offenkundig, die eine knappe Zusammenfassung der bekanntesten EI-Modelle wiedergibt sowie die Hauptelemente (Facetten), die sie umfassen.

In der großen Mehrzahl der Fälle ist die Aufnahme oder der Ausschluss von Facetten in ein Modell das Ergebnis unbegründeter oder willkürlicher Prozesse. Auch ist es an dieser Stelle wichtig darauf hinzuweisen, dass viele Facetten unterschiedlich benannt sein mögen, von der Operationalisierung her aber ein und dieselbe sind („jangle fallacy“; siehe Block, 1995).

In Bezug auf die Elemente, die sie umfassen, ergänzen sich die verschiedenen EI-Modelle eher als dass sie sich widersprechen (Ciarrochi, Chan & Caputi, 2000). Über-



**Tabelle 11.3 Überblick über EI-Modelle**

Salovey & Mayer (1990)	Goleman (1995)	Mayer & Salovey (1997)	Bar-On (1997)	Cooper & Sawaf (1997)
– Bewertung und Ausdruck von Emotionen	– Selbst-aufmerksamkeit	– Wahrnehmung, Bewertung und Ausdruck von Emotionen	<i>Intrapersonal</i> – Emotionale Selbst-aufmerksamkeit	– Emotionale Reife
– Nutzung von Emotionen	– Selbst-regulation	– Emotionale Förderung des Denkens	– Durchsetzungs-fähigkeit	– Emotionale Fitness
– Regulation von Emotionen	– Selbst-motivation	– Verstehen und analysieren von Emotionen; Anwendung emotionalen Wissens	– Selbstachtung – Selbstaktuali-sierung – Unabhängigkeit	– Emotionale Tiefe
	– Empathie	– Reflektive Regulation von Emotionen zur Förderung des emotionalen und intellekt. Wachstums	<i>Interpersonal</i> – Empathie – Interpersonale Beziehung – Soziale Verantwortung	– Emotionale Alchemie
	– Umgang mit Beziehungen		<i>Adaptation</i> – Problem-lösen – Realitäts-prüfung – Flexibilität	
			<i>Stress-management</i> – Stress-toleranz – Impuls-Kontrolle	
			<i>Allgemeine Stimmung</i> – Fröhlichkeit – Optimismus	

---

*Tabelle wird fortgeführt*

**Tabelle 11.3 Überblick über EI-Modelle**

Goleman (1998)	Weisinger (1998)	Higgs & Dulewicz (1999)	Petrides & Furnham (2001)
<i>Selbstwahrnehmung</i>	– Selbstaufmerksamkeit	<i>Förderer</i>	– Anpassungsfähigkeit
– Emotionale Selbstwahrn.		– Motivation	
– Genaue Selbsteinschätzung	– Emotionales Management	– Intuitivität	– Durchsetzungsfähigkeit
– Selbstvertrauen		<i>Beschränker</i>	
	– Selbstmotivation	– Gewissenhaftigkeit	– Emotionsbewertung (selbst & andere)
<i>Selbstregulation</i>		– Emotionale Belastbarkeit	– Emotionsausdruck
– Selbstkontrolle	– Effektive Kommunikationsfertigkeiten	<i>Ermöglicher</i>	– Emotionsmanagement (andere)
– Vertrauenswürdigkeit		– Selbstaufmerksamkeit	
– Gewissenhaftigkeit	– Interpersonale Expertise	– Interpersonale Sensibilität	– Emotionsregulation
– Anpassungsfähigkeit		– Einfluss	– Impulsivität (gering)
– Innovation	– Emotionales Coaching		
<i>Selbstmotivation</i>			– Beziehungsfertigkeiten
– Leistungsor.			
– Hingabe			– Selbstachtung
– Antrieb			
– Optimismus			– Selbstmotivation
<i>Empathie</i>			– Soziale Kompetenz
– Empathie			
– organisationales Bewusstsein			– Stressmanagement
– Dienstleistungsorientierung			
– andere fördern			– Empathie als Trait
– Vielfalt fördern			
<i>Soziale Fertigkeiten</i>			– Fröhlichkeit als Trait
– Führung			
– Kommunikation			– Optimismus als Trait
– Einfluss			
– Veränderungen beschleunigen			
– Konfliktmanag.			
– Verbindungen aufbauen			
– Zusammenarbeit			
– Teamfähigkeit			

*Anmerkungen.* Diese Tabelle beinhaltet nicht alle Elemente und relevanten Informationen der verschiedenen Modelle. Interessierte Leser werden gebeten, die Originalquellen in diesem Buch (z.B. Kapitel ?? von Neubauer & Freudenthaler) heranzuziehen.

dies weisen bedeutende EI-Modelle eine große Anzahl gemeinsamer grundlegender Facetten/Elemente auf, obwohl die meisten von ihnen auch Facetten beinhalten, die für das Konstrukt auf den ersten Blick ohne Belang sind. Die Gemeinsamkeiten über die Modelle hinweg bildeten die Grundlage für die systematische Identifikation von Dimensionen der Trait-EI, welche die gemeinsamen Facetten einbezog, die eigentümlichen jedoch ausschloss (Petrides & Furnham, 2001). Der TEIQue wurde unmittelbar auf der Grundlage dieser Dimensionen entworfen.

Die Ansicht, Trait-EI-Messungen seien kaum mehr als Stellvertreter der Giant Three oder der Big Five (z.B. Brackett & Mayer, 2003; Matthews et al., in press) ist nach unserem Dafürhalten zu pessimistisch. Es gibt überzeugende Belege für die diskriminante und inkrementelle Validität von Trait-EI. Dazu zählen unter anderem die Isolierung eines obliquen Trait-Ei-Faktors sowohl im Eysenckschen als auch im Big Five-Faktorenraum. Weitere Belege ergeben sich aus zunehmenden Nachweisen dafür, dass verschiedene der zur Operationalisierung des Konstrukts verwendeten Messinstrumente auch bei gleichzeitigem Vorhandensein der grundlegenden Persönlichkeits-Traits Kriterien vorhersagen können (z.B. Furnham & Petrides, 2003; Saklofske et al., 2003).

Für dieses Kapitel hatten wir uns drei Ziele gesetzt. Erstens wollten wir die neuesten Forschungsbefunde im EI-Feld mit besonderem Bezug zur Messung der Trait-EI darstellen und zweitens eine nützliche Auflistung der bestehenden EI-Messinstrumente sowie grundlegende Informationen über ihre Struktur, Reliabilität und Validität liefern. Was diese ersten beiden Ziele betrifft, deuten trotz der Neuheit vieler Instrumente ihr Grundprinzip und ihr theoretischer Hintergrund sowie der Kontext, in dem sie entwickelt worden sind, deutlich auf ihr Potenzial für den Nachweis von Konstruktvalidität hin. Das letzte Ziel dieses Kapitels war es, den Leser durch die Trennung der Fakten von Meinungen und Spekulationen zur kritischen Reflexion der bestehenden Literatur anzuregen. Die grundlegende Schlussfolgerung, die aus einer derartigen Reflexion zu ziehen ist, ist die folgende: die Operationalisierung von EI als eine kognitive Fähigkeit führt zu einem anderen Konstrukt als ihre Operationalisierung als ein Persönlichkeits-Trait.

## Literatur

- Ackerman, P. L. & Heggestad, E. D. (1997). Intelligence, personality, and interests: Evidence for overlapping traits. *Psychological Bulletin*, *121*, 219–245.
- Austin, E. J., Saklofske, D. H., Huang, S. H. S. & McKenney, D. (2004). Measurement of trait emotional intelligence: Testing and cross-validating a modified version of Schutte et al.'s (1998) measure. *Personality and Individual Differences*, *36*, 555–562.
- Barchard, K. A. (2001). *Seven components potentially related to emotional intelligence*. Retrieved August 11, 2003 from <http://ipip.ori.org>.
- Bar-On, R. (1997). *Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical manual*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Block, J. (1995). A contrarian view of the five-factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, *117*, 187–215.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D. & Hay/McBer. (1999). *Emotional competence inventory*. Boston: HayGroup.
- Brackett, M. A. & Mayer, J. D. (2003). Convergent, discriminant, and incremental validity of competing measures of emotional intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *29*, 1147–1158.
- Cattell, R. B. (1973). *Personality and mood by questionnaire*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Ciarrochi, J., Chan, A. Y. C. & Caputi, P. (2000). A critical evaluation of the emotional intelligence construct. *Personality and Individual Differences*, 28, 539–561.
- Cooper, R. K. & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organizations*. New York: Grosset/Putnam.
- Cronbach, L. J. (1949). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper & Row.
- Dulewicz, S. V. & Higgs, M. J. (2001). *EI general and general 360 user guide*. Windsor, UK: NFER-Nelson.
- Eysenck, H.-J. (1958). *Sense and nonsense in psychology*. Middlesex, UK: Penguin.
- Freudenthaler, H. H. & Neubauer, A. C. (2003, July). *The localization of emotional intelligence within human abilities and personality*. Poster presented at the 11th Biennial Meeting of the International Society for the Study of the Individual Differences (ISSID), Graz, Austria.
- Furnham, A. (2001). Self-estimates of intelligence: Culture and gender differences in self and other estimates of both general (g) and multiple intelligences. *Personality and Individual Differences*, 31, 1381–1405.
- Furnham, A. & Petrides, K. V. (2003). Trait emotional intelligence and happiness. *Social Behavior and Personality*, 31, 815–823.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (1999). *Intelligence reframed: Multiple intelligence for the 21st century*. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam.
- Greenspan, S. I. (1989). Emotional intelligence. In K. Field, B. J. Cohler & G. Wool (Eds.), *Learning and education: Psychoanalytic perspectives* (pp. 209–243). Madison, CT: International Universities Press.
- Higgs, M. J. & Dulewicz, S. V. (1999). *Making sense of emotional intelligence*. Windsor, UK: NFER-Nelson.
- Hofstee, W. K. B. (2001). Intelligence and personality: Do they mix? In J. Collis & S. Messick (Eds.), *Intelligence and personality: Bridging the gap in theory and measurement* (pp. 43–60). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J. & Hooper, G. S. (2002). Workgroup emotional intelligence scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*, 12, 195–214.
- Leuner, B. (1966). Emotionale Intelligenz und Emanzipation. *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie*, 15, 196–203.
- Lioussine, D. V. (2003, July). *Gender differences in emotional intelligence*. Poster presented at the 11th Biennial Meeting of the International Society for the Study of the Individual Differences (ISSID), Graz, Austria.
- MacCann, C., Matthews, G., Zeidner, M. & Roberts, R. D. (2004). The assessment of emotional intelligence: On frameworks, fissures, and the future. In G. Geher (Ed.), *Measuring emotional intelligence: Common ground and controversy* (pp. 21–52). Hauppauge, NY: Nova Science.
- Martinez-Pons, M. (2000). Emotional intelligence as a self-regulatory process: A social cognitive view. *Imagination, Cognition and Personality*, 19, 331–350.
- Matthews, G., Zeidner, M. & Roberts, R. D. (2002). *Emotional intelligence: Science and myth*. Cambridge, MA: MIT Press.

- Matthews, G., Zeidner, M. & Roberts, R. D. (in press). Measuring emotional intelligence: Promises, pitfalls, solutions? In A. D. Ong & M. vanDulmen (Eds.), *Handbook of methods in positive psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R. & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, *27*, 267–298.
- Mayer, J. D., DiPaolo, M. & Salovey, P. (1990). Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence. *Journal of Personality Assessment*, *54*, 772–781.
- Mayer, J. D. & Geher, G. (1996). Emotional intelligence and the identification of emotion. *Intelligence*, *22*, 89–113.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–31). New York: Basic Books.
- Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D. R. (2000). Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.), *The handbook of intelligence* (pp. 396–420). New York: Cambridge University Press.
- Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D. R. (2002). *The Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT): User's manual*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- O'Connor, R. M. & Little, I. S. (2003). Revisiting the predictive validity of emotional intelligence: Self-report versus ability-based measures. *Personality and Individual Differences*, *35*, 1893–1902.
- Palmer, B. R., Manocha, R., Gignac, G. & Stough, C. (2003). Examining the factor structure of the Bar-On Emotional Quotient Inventory with an Australian general population sample. *Personality and Individual Differences*, *35*, 1191–1210.
- Palmer, B. R. & Stough, C. (2002). *Swinburne University Emotional Intelligence Test (Workplace SUEIT). Interim technical manual (Version 2)*. Victoria, Australia: Swinburne University of Technology.
- Paulhus, D. L., Lysy, D. C. & Yik, M. S. N. (1998). Self-report measures of intelligence: Are they useful as proxy IQ tests? *Journal of Personality*, *66*, 525–554.
- Payne, W. L. (1986). A study of emotion: Developing emotional intelligence, self-integration, relating to fear, pain, and desire. *Dissertation Abstracts International*, *47*, 203.
- Pérez, J. C. (2003). Adaptación y validación española del Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue) en población universitaria [Spanish adaptation and validation of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue) in a university population]. *Encuentros en psicología social*, *1*, 278–283.
- Petrides, K. V. (2001). *A psychometric investigation into the construct of emotional intelligence*. University College London: Doctoral dissertation.
- Petrides, K. V., Frederickson, N. & Furnham, A. (2004). The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behavior at school. *Personality and Individual Differences*, *36*, 277–293.
- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2000a). Gender differences in measured and self-estimated trait emotional intelligence. *Sex roles*, *42*, 449–461.
- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2000b). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, *29*, 313–320.
- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, *15*, 425–448.
- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2003). Trait emotional intelligence: Behavioural validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European Journal of Personality*, *17*, 39–57.

- Petrides, K. V., Pérez, J. C. & Furnham, A. (2003, July). *The Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue): A measure of emotional self-efficacy*. Paper presented at the 11th Biennial Meeting of the International Society for the Study of the Individual Differences (ISSID). Graz, Austria.
- Saklofske, D. H., Austin, E. J. & Minski, P. S. (2003). Factor structure and validity of a trait emotional intelligence measure. *Personality and Individual Differences, 34*, 707–721.
- Sala, F. (2002). *Emotional Competence Inventory: Technical manual*. Boston: Hay/McBer Group.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality, 9*, 185–211.
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S., Turvey, C. & Palfai, T. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. In J. W. Pennebaker (Ed.), *Emotion, disclosure, and health* (pp. 125–154). Washington, DC: American Psychological Association.
- Salovey, P., Woolery, A. & Mayer, J. D. (2001). Emotional intelligence: Conceptualization and measurement. In G. Fletcher & M. Clark (Eds.), *The Blackwell Handbook of Social Psychology* (pp. 279–307). London: Blackwell.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Bobik, C., Coston, T. D., Greeson, C., Jedlicka, C. et al. (2001). Emotional intelligence and interpersonal relations. *Journal of Social Psychology, 141*, 523–536.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J. et al. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences, 25*, 167–177.
- Sjöberg, L. (2001). Emotional intelligence: A psychometric analysis. *European Psychologist, 6*, 79–95.
- Spain, J. S., Eaton, L. G. & Funder, D. C. (2000). Perspectives on personality: The relative accuracy of self versus others for the prediction of emotion and behavior. *Journal of Personality, 68*, 837–867.
- Sullivan, A. K. (1999). The emotional intelligence scale for children. *Dissertation Abstracts International, 60*, 68.
- Tapia, M. (2001). Measuring emotional intelligence. *Psychological Reports, 88*, 353–364.
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its use. *Harper's Magazine, 140*, 227–235.
- Van der Zee, K., Schakel, L. & Thijs, M. (2002). The relationship of emotional intelligence with academic intelligence and the big five. *European Journal of Personality, 16*, 103–125.
- Warwick, J. & Nettelbeck, T. (2004). Emotional intelligence is...? *Personality and Individual Differences, 37*, 1091–1100.
- Watson, D. (2000). *Mood and temperament*. New York: Guilford.
- Weisinger, H. (1998). *Emotional intelligence at work: The untapped edge for success*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Wong, C.-S. & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly, 13*, 243–274.