

**Label für Tests und Arbeitsmittel  
für den Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz**

## Verfahren

# Mayer-Salovey-Caruso Test zur Emotionalen Intelligenz (MSCEIT)

Deutschsprachige Adaptation des Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT™) von Jon D. Mayer, Peter Salovey und David R. Caruso.

Steinmayr, R., Schütz, A., Hertel, J., Schröder-Abé, M. (2011). Bern. Huber

## Kategorie

Leistungstest

## 1 Beschreibung

### 1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Der MSCEIT dient zur objektiven leistungsorientierten Erfassung der emotionalen Intelligenz. Es wird ein Gesamtwert der emotionalen Intelligenz ermittelt und die auf dem Emotionalen-Intelligenz-Modell von Mayer und Salovey beruhenden Facetten: Emotionswahrnehmung, Emotionsnutzung, Emotionswissen und Emotionsregulation. Der Test misst, wie gut Personen darin sind, Aufgaben zu Emotionen zu bearbeiten und emotionsbezogene Probleme zu lösen.

Da der Umgang mit Emotionen und emotionales Problemlösen in vielen Situationen relevant ist, kann der MSCEIT in verschiedenen anwendungsbezogenen Kontexten, so auch in der Laufbahnberatung, verwendet werden.

### 1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Der MSCEIT kann ab 17 Jahren eingesetzt werden.

### 1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Der MSCEIT besteht aus acht Aufgaben mit total 141 Items, die zu vier Facetten zur emotionalen Intelligenz (Emotionswahrnehmung, Emotionsnutzung, Emotionswissen, Emotionsregulation) zusammengefasst werden.

1. Emotionswahrnehmung (Facette 1): die Fähigkeit, die Emotionen bei sich und anderen (sowie in Objekten und Kunst etc.) korrekt wahrzunehmen.
2. Emotionsnutzung (Facette 2): Die Fähigkeit, Emotionen nach Bedarf zu generieren, um diese bei (anderen) besser zu verstehen; Fähigkeit, Emotionen zu nutzen, um Gedanken, Problemlösevorgänge und Kreativität zu unterstützen.
3. Emotionswissen (Facette 3): Die Fähigkeit, Emotionen zu verstehen, und das Wissen um Emotionen.
4. Emotionsregulation (Facette 4): Fähigkeit, für Gefühle offen zu sein und sie bewusst bei sich und anderen zu regulieren, um emotionales und intellektuelles Wachstum zu fördern.

Basierend auf den Facetten werden noch zwei Bereichswerte, nämlich die erfahrungsbasierte emotionale Intelligenz und die strategische emotionale Intelligenz berechnet, die wiederum zu einem Gesamtwert der emotionalen Intelligenz zusammengefasst werden.

Die erfahrungsbasierte emotionale Intelligenz umfasst die Facetten Emotionswahrnehmung und Emotionsnutzung. Dieser Bereich beschreibt die Fähigkeit eines Individuums, emotionsrelevante Informationen wahrzunehmen und sie mit anderen Aspekten der Sinneswahrnehmung in Verbindung zu bringen. Diese Eindrücke können zur Unterstützung kognitiver Prozesse genutzt werden.

Die strategische emotionale Intelligenz umfasst die Facetten Emotionswissen und Emotionsregulation. Es handelt sich um die Fähigkeit, die emotionsrelevanten Informationen zu

verstehen und strategisch zu nutzen, um Handlungen zu planen und innere und äussere Strukturen zu organisieren.

Damit emotionale Intelligenz mit dem MSCEIT als Fähigkeit gemessen werden kann, muss festgelegt werden, welche Antworten korrekt oder weniger korrekt sind. Bei der Entwicklung der Aufgaben wurden die Konsensusmethode und die Expertenmethode angewandt.

Bei der Konsensusmethode wird die Antwort eines Probanden auf eine bestimmte Aufgabe bewertet, bezogen auf die Häufigkeit der jeweiligen Antwortalternative, die von einer möglichst heterogenen Normierungsstichprobe als richtig angegeben wurde.

Bei der Expertenmethode werden die Antworten mehrere Experten aus einem entsprechenden Fachgebiet als Kriterium herangezogen. Es wurden 21 Experten (aus unterschiedlichen Nationen) eingesetzt, alle waren Mitglieder der International Society for Research in Emotion.

Die Korrelationen zwischen Experten- und Konsensusmethode liegen für die deutschsprachige Version zwischen .89 und .99.

---

**1.4 Material**  
Manual, Fragenhefte, Auswertungsprogramm

---

**1.5 Anwendungen**

---

1.5.1 *Durchführung und Auswertung*

Es gibt eine Papier-Bleistift-Version und eine Computer-Version.

Es handelt sich um einen Test ohne Zeitbegrenzung. Die meisten Klienten benötigen für die Bearbeitung zwischen 30 und 40 Minuten. Der Test kann als Einzel- oder Gruppentest durchgeführt werden.

Die Auswertung erfolgt ausschliesslich mit einem Auswertungsprogramm des Hogrefe Test-Systems.

Errechnet wird – analog zu Intelligenztests – ein Gesamt-EIQ-Wert und EIQ-Werte für die Bereiche und Facetten. Der Mittelwert beträgt 100, die Standardabweichung 15.

---

1.5.2 *Interpretation*

Analog zu IQ-Tests können hohe resp. tiefe Werte in den verschiedenen Facetten, den Bereichen und beim Gesamtwert als Stärken resp. Schwächen interpretiert werden. Im Handbuch sind zwei Fallbeispiele dargestellt.

---

**1.6 Gütekriterien, Literatur**

---

1.6.1 *Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien*

*Objektivität:*

Die Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität ist bei adäquater Handhabung gewährleistet.

*Reliabilität:*

Häufig werden Masse der internen Konsistenz zur Bestimmung der Reliabilität von Fähigkeitstests herangezogen. Diese sind für den MSCEIT jedoch nur bedingt geeignet, da eine Bewertung der Aufgaben mit 0 oder 1 eine Voraussetzung für die Berechnung vieler interner Konsistenzmasse ist. Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, unterschätzt beispielsweise Cronbachs Alpha die „wahre“ Reliabilität. Da im MSCEIT fast jede Antwort jedes Items aufgrund der Experten- und Konsensusmethode anders bewertet wird, ist diese Voraussetzung nicht erfüllt. Entsprechend stellen die ermittelten Koeffizienten Unterschätzungen dar.

Die Reliabilitäten der acht Aufgaben sind aber trotzdem überwiegend als unzureichend zu betrachten. Aus diesem Grund wird in der amerikanischen Originalversion davon abgeraten, Testwerte auf diesem Abstraktionsniveau zu interpretieren.

Reliabilitätsschätzung für die Skalen Emotionsnutzung, Emotionswissen, Emotionsmanagement: .72 bzw. .73.

Reliabilitätsschätzungen für die Skala Emotionswahrnehmung, die Bereiche und den Gesamtwert sind gut bis sehr gut.

Die Retest-Reliabilität liegt zwischen .5 und .8 (N = 50, Intervall 4 Monate).

*Validität:*

Faktorielle Validität: Es konnte mehrfach bestätigt werden, dass eine Vier-Faktoren-Lösung die besten Modellpassungen liefert. Die Faktorladungen bei der Vier-Faktoren-Lösung betragen für den Faktor Emotionswahrnehmung .60 bis .67, für den Faktor Emotionsnutzung .55 bis .56, für den Faktor Emotionswissen .62 bis .72 sowie für den Faktor Emotionsregulation .65 bis .72.

Diskriminante Validität: Es wurden nur geringe Korrelationen mit Tests zur Erfassung kognitiver Intelligenz und Persönlichkeitstests gefunden. Zudem existieren geringe Überschneidungen zwischen fähigkeitsbasierten Tests und Selbstauskunftsfragebogen bezüglich emotionaler Intelligenz.

Kriteriumsvalidität: In einem australischen Unternehmen im öffentlichen Dienst wurden Zusammenhänge zwischen der emotionalen Intelligenz und Führungseffektivität gemessen. Ein höherer Gesamtwert MSCEIT korrelierte mit einer höheren Führungseffektivität: ( $r = .38, p < .05$ ). Emotionswahrnehmung korrelierte mit  $r = .42 (p < .01)$ , erfahrungsbasierte emotionale Intelligenz mit  $r = .34, p < .05$ , strategische emotionale Intelligenz  $r = .31, p < .05$  und Emotionswissen mit  $r = .37, p < .05$ . In einer Stichprobe von 123 Lehrern konnten Zusammenhänge zwischen Emotionsregulation des MSCEIT und Arbeitszufriedenheit ( $r = .26, p < .05$ ), positivem Affekt ( $r = .40, p < .05$ ), der Prävention von Burnout (persönlicher Bewältigung,  $r = .25, p < .05$ ) und weiteren adaptiven Indikatoren im beruflichen Umfeld gezeigt werden.

---

1.6.2 *Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur*

-

---

1.6.3 *Normen*

Es liegen Normen für die Gesamtstichprobe für Erwachsene ab einem Alter von 17 Jahren sowie altersspezifische Normen vor. Insgesamt berücksichtigt die Normierungsstichprobe  $N = 3'653$  Probanden.

Die Vergleichsstichprobe setzt sich aus 51 % Frauen und 49 % Männern zusammen. Im Durchschnitt waren die Probanden 29 Jahre alt. Die Personen stammten aus Deutschland und Österreich. Die Stichprobe setzte sich aus Schülern, Auszubildenden, Studenten/-innen und Berufstätigen aus unterschiedlichen Bereichen zusammen.

---

1.7 **Literaturhinweise**

Steinmayr, R., Schütz, A., Hertel, J., Schröder-Abé, M. (2011). MSCEITTM Mayer-Salovey-Caruso Test zur Emotionalen Intelligenz. Bern: Huber.

---

---

## 2 Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik

---

### 2.1 Anwendungsqualitäten

Der Test misst objektiv, und nicht wie viele andere Fragebogen lediglich aufgrund von Selbsteinschätzungen, das Konstrukt „Emotionale Intelligenz“. Der Gesamtwert, die Bereiche und die Facetten geben Hinweise auf Stärken und Schwächen des Klienten, welche auch im beruflichen Alltag bedeutsam sind.

---

### 2.2 Kritik / Grenzen

Die Reliabilität von drei der vier Facetten ist tief, weshalb die vier Facetten nur vorsichtig zu interpretieren sind. Damit sinkt aber auch der praktische Nutzen. Trotzdem fallen die Validitätskoeffizienten mit mittleren bis beinahe grossen Effekten viel versprechend aus, was für die praktische Relevanz des Verfahrens spricht, sofern man noch andere Beurteilungsmasse (z.B. die emotionale Stabilität oder Gewissenhaftigkeit) oder Tests (z.B. den BIP) einbezieht.

---

### 2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung

Der Test ist hilfreich bei umfangreichen Potenzialklärungen, da er emotionale Intelligenz objektiv erfasst. Er kann ausserdem eingesetzt werden bei Klienten, die unsicher über ihren Umgang mit Emotionen sind. Insbesondere die Aufgaben zur Emotionsregulation könnten exemplarisch analysiert werden und so Anregungen geben zu einem alternativen Umgang mit Emotionen. Erschwerend ist aber dabei, dass die „richtigen“ Antworten gemäss der Konsensus- und Expertenmethode im Handbuch nicht aufgeführt sind.

---

### 2.4 Anmerkungen

MSCEIT wir folgendermassen ausgesprochen: „MES-kiet“.

---

**Die Fachgruppe Diagnostik des SDBB** hat u.a. die Aufgabe, Tests und Arbeitsmittel zuhanden der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu besprechen und zu bewerten. Sie tut dies in Form dieses Labels, das den Fachleuten aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bieten soll.