

Die emotionale Komponente der Politischen Fertigkeiten
im Berufsleben

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
der
Philosophischen Fakultät
der
Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität
zu Bonn

vorgelegt von

Tassilo Dieter Momm

aus

Cochem

Bonn, 2012

Gedruckt mit der Genehmigung der Philosophischen Fakultät
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Zusammensetzung der Prüfungskommission:

Prof. Dr. Rainer Banse, Institut für Psychologie
(*Vorsitzender*)

Prof. Dr. Gerhard Blickle, Institut für Psychologie
(*Betreuer und Gutachter*)

Prof. Dr. Walter Neubauer, Institut für Psychologie
(*Gutachter*)

PD Dr. Bernd Schlöder, Institut für Psychologie
(*weiteres prüfungsberechtigtes Mitglied*)

Tag der mündlichen Prüfung: 31. August 2012

Diese Dissertation ist auf dem Hochschulschriftenserver der ULB Bonn unter
http://hss.ulb.uni-bonn.de/diss_online elektronisch publiziert.

ZUSAMMENFASSUNG

Das relativ neue Konstrukt der Politischen Fertigkeiten ist in den vergangenen Jahren auf ein großes Forschungsinteresse innerhalb der Arbeits- und Organisationspsychologie gestoßen. Es beschreibt die Fähigkeit von Personen, andere Organisationsmitglieder in ihrem Verhalten zu beobachten und einzuschätzen. Dieses Wissen wiederum wird dazu genutzt, persönliche und/oder organisatorische Ziele zu erreichen.

Um einen Beitrag zur Validierung dieses Konstruktes zu liefern, beleuchtet die vorliegende Arbeit in einem quasi-experimentellen Design den Kern der Politischen Fertigkeiten, und zwar die Fähigkeit, wichtige soziale Hinweisreize schnell und korrekt zu identifizieren. Nachdem in einer Pilotstudie mit Studierenden ($N = 252$) gezeigt werden konnte, dass mittels Feedbacktechnik die Erkennungsleistung von Emotionen in Gesichtern trainierbar ist, wurden vier weitere Studien ($N = 487$) mit Berufstätigen durchgeführt. Davon wurden in jeweils zwei Studien die Erkennung von Emotionen in Gesichtern bzw. Stimmen trainiert. Dabei stellte sich heraus, dass Personen mit hohen Politischen Fertigkeiten nach einem Feedbacktraining konsistent bessere Erkennungsleistungen von Emotionen in Gesichtern bzw. Stimmen zeigten, was darauf schließen lässt, dass diese Personen eine größere Effizienz beim Erlernen von emotionalen Hinweisreizen besitzen. Innerhalb der einzelnen Facetten der Politischen Fertigkeiten erwies sich die Netzwerkfähigkeit einer Person als stärkster Prädiktor für den Lernerfolg. Vergleicht man darüber hinaus Fremd- und Selbstbeurteilungen der Politischen Fertigkeiten (wobei die Fremdbeurteilungen durch 269 Kollegen vorgenommen wurden), so besitzen die Fremdbeurteilungen eine höhere Vorhersagekraft hinsichtlich des Lernerfolges emotionaler Hinweisreize. Dieses Ergebnis blieb auch bestehen, nachdem das verwandte Konstrukt des Self-Monitorings sowie die Persönlichkeitseigenschaft Extraversion als Kontrollvariablen mitberücksichtigt wurden.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse leisten die Studien einen positiven und konsistenten Beitrag zur Bestätigung der Konstruktvalidität der Politischen Fertigkeiten, zumal bisherige Studien die Validität ausschließlich über Korrelationsstudien überprüften.

DANKSAGUNG

An dieser Stelle möchte ich die Gelegenheit ergreifen, und mich bei allen Personen, die mich während der Erstellung dieser Arbeit unterstützt haben, zu bedanken.

Mein ganz besonderer Dank gilt *Herrn Prof. Dr. Gerhard Blickle* für sein Vertrauen, seine Ermutigungen, Anregungen und die stets angenehme sowie konstruktive Zusammenarbeit.

Bei *Herrn Prof. Dr. Walter Neubauer* bedanke ich mich für die Übernahme der Zweitbegutachtung, bei den *Herren Prof. Dr. Rainer Banse* und *PD Dr. Bernd Schlöder* für die Zusage zur Mitwirkung in der Prüfungskommission.

Ein Dank geht auch an *Frau Roswitha Mombauer*, meinen ehemaligen und jetzigen Kollegen, *Frau Rita Krause* für die Korrekturhilfen und den Kartoffelauflauf, *Frau Beate Gleisberg* und meiner viel zu früh verstorbenen Mutter *Rehle Momm*, die immer an mich geglaubt hat.

Besonders möchte ich mich bei meiner geliebten Ehefrau *Nina Momm* für ihre Unterstützung, Geduld und ihre Existenz in meinem Leben bedanken.

INHALTSVERZEICHNIS

Tabellenverzeichnis	8
Abbildungsverzeichnis	10
1. Einführung	11
2. Theoretische Grundlagen	15
2.1. Politische Fertigkeiten	15
2.1.1. Der Begriff der Politische Fertigkeiten	15
2.1.2. Entstehung des Konstrukts	15
2.1.3. Die vier Dimensionen der Politischen Fertigkeiten.....	16
2.1.4. Messung des Konstrukts.....	17
2.1.5. Das Nomologische Netzwerkmodell.....	18
2.2. Emotionale Intelligenz.....	22
2.3. Self-Monitoring	25
2.4. Selbst-/Fremdbeurteilungen.....	27
2.4.1. Fremdbeurteilungen im Kontext der sozioanalytischen Theorie.....	28
3. Empirischer Teil	31
3.1. Pilotstudie	31
3.1.1. Fragestellung	31
3.1.2. Stichprobe.....	32
3.1.3. Design.....	32
3.1.4. Instrumente	32
3.1.5. Durchführung	33
3.1.6. Auswertung.....	37
3.1.7. Ergebnisse.....	37
3.1.8. Fazit	40
3.1.9. Exkurs: Überprüfung der Retest-Reliabilität.....	41
3.2. Studie 1	42
3.2.1. Fragestellung und Hypothese	42
3.2.2. Stichprobe.....	42

3.2.3. Design	43
3.2.4. Instrumente	44
3.2.5. Durchführung	44
3.2.6. Auswertung.....	45
3.2.7. Ergebnisse.....	46
3.2.8. Fazit	49
3.3. Studie 2	50
3.3.1. Stichprobe.....	50
3.3.2. Design.....	51
3.3.3. Instrumente	51
3.3.4. Durchführung	51
3.3.5. Auswertung.....	52
3.3.6. Ergebnisse.....	52
3.3.7. Fazit	55
3.4. Studie 3	56
3.4.1. Fragestellung und Hypothesen	56
3.4.2. Stichprobe.....	58
3.4.3. Design.....	59
3.4.4. Instrumente	59
3.4.5. Durchführung	60
3.4.6. Auswertung.....	62
3.4.7. Ergebnisse.....	62
3.4.8. Fazit	64
3.5. Studie 4.....	65
3.5.1. Fragestellung und Hypothese	65
3.5.2. Stichprobe.....	66
3.5.3. Design.....	67
3.5.4. Instrumente	67
3.5.5. Durchführung	68
3.5.6. Auswertung.....	68
3.5.7. Ergebnisse.....	68

3.5.8. Fazit	74
4. Diskussion.....	75
4.1. Ergebnisse im Hinblick auf das Feedbacktraining	76
4.2. Ergebnisse zur Vorhersagekraft Politischer Fertigkeiten	77
4.3. Ergebnisse im Hinblick auf Selbst- und Fremdbeurteilungen.....	78
4.4. Ergebnisse im Hinblick auf die Facetten der Politischen Fertigkeiten	78
4.5. Stärken und Schwächen der vorliegenden Arbeit.....	78
4.6. Theoretische Implikationen	80
4.7. Zukünftige Forschung	82
4.8. Praktische Relevanz.....	83
4.9. Fazit	85
Literaturverzeichnis	86
Anhang A – Selbstbeurteilung	97
Anhang B – Fremdbeurteilungen	101
Anhang C – Itembeispiele DANVA2.....	105
Anhang D – Training und Placebo	107

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Korrelationen und interne Konsistenzen der DANVA2-Werte für Gesichter und Stimmen im Prä- und Posttest aus der Pilotstudie	37
Tabelle 2:	Mittelwerte, Standardabweichungen und Prä-Posttest-Änderungen der DANVA2-Erwachsene Gesichter- und Stimmen-Werte aus der Pilotstudie.....	38
Tabelle 3:	Mittelwerte und Standardabweichungen von Experimental- und Kontrollgruppe, Reihenfolge der DANVA2-Subtests sowie Prä- und Posttestwerte für DANVA2-Erwachsene Gesichter- und Stimmen-Werte aus der Pilotstudie	39
Tabelle 4:	Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationen und interne Konsistenzen der DANVA2-Erwachsene Gesichter- und Stimmen-Werte aus der Pilotstudie	41
Tabelle 5:	Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationen und interne Konsistenzen aus Studie 1	46
Tabelle 6:	Kovarianzanalyse zur Vorhersage der Emotionserkennung in Gesichtern im Posttest aus Studie 1.....	47
Tabelle 7:	Kovarianzanalyse zur Vorhersage der Emotionserkennung mittels Stimmen im Posttest aus Studie 1	48
Tabelle 8:	Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationen und interne Konsistenzen aus Studie 2.....	53
Tabelle 9:	Kovarianzanalyse zur Vorhersage der Emotionserkennung in Stimmen im Posttest aus Studie 2.....	53
Tabelle 10:	Kovarianzanalyse zur Vorhersage der Emotionserkennung in Gesichtern im Posttest aus Studie 2.....	54
Tabelle 11:	Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationen und interne Konsistenzen aus Studie 3	62
Tabelle 12:	Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variablen „Emotionserkennung in Gesichtern im Posttest (DANVA2-Erwachsene)“ aus Studie 3	63
Tabelle 13:	Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationen und Interne Konsistenzen aus Studie 4	69

Tabelle 14: Hierarchische Regressionsanalyse der Emotionserkennung in Stimmen im Posttest (DANVA2-Erwachsene) für den Gesamtwert der Politischen Fertigkeiten aus Studie 4	71
Tabelle 15: Hierarchische Regressionsanalyse der Emotionserkennung in Stimmen im Posttest (DANVA2-Erwachsene) für die einzelnen Facetten politischer Fertigkeiten aus Studie 4	73

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Nomologisches Netzwerkmodell, veränderte Darstellung nach Ferris et al. (2008)	19
Abbildung 2: Übersicht über den Versuchsaufbau	36
Abbildung A.1: Startseite	97
Abbildung A.2: Demografische Variablen.....	98
Abbildung A.3: Skala Extraversion	98
Abbildung A.4: Self-Monitoring-Skala	99
Abbildung A.5: Politische Fertigkeiten	100
Abbildung B.1: Startseite Kollege.....	101
Abbildung B.2: Beziehungsvariablen.....	102
Abbildung B.3: Fremdbeurteilung Self-Monitoring-Skala	102
Abbildung B.4: Fremdbeurteilung Extraversion	103
Abbildung B.5: Fremdbeurteilung Politische Fertigkeiten.....	104
Abbildung C.1: Item Warming-Up	105
Abbildung C.2: Item DANVA2-Gesichter Prätest	106
Abbildung D.1: Item Gesichter-Feedbacktraining	107
Abbildung D.2: Item Stimmen-Feedbacktraining	108
Abbildung D.3: Item Placebo-Feedbacktraining	108

1. Einführung

In den vergangenen Jahren haben *Politische Fertigkeiten*, ein Konstrukt der *sozialen Wirksamkeit*, zunehmend an Bedeutung gewonnen, insbesondere in der Wissenschaft (Ferris et al., 2005, 2007). Sie gehören, wie auch andere zwischenmenschliche Fähigkeiten, zu den Fähigkeiten, die jemand benötigt, um in zwischenmenschlichen Interaktionen effektiv handeln zu können.

Politische Fertigkeiten beziehen sich auf “the ability to effectively understand others at work, and to use such knowledge to influence others to act in ways that enhance one’s personal and/or organizational objectives” (Ferris et al., 2005). Personen mit einer hohen Ausprägung an Politischen Fertigkeiten sind gut in der Lage, soziale Hinweisreize zu interpretieren, die eigenen Verhaltensweisen den Anforderungen einer Situation flexibel anzupassen, Einflussstrategien zu verwenden und sich ein effektives Netzwerk aufzubauen, auf das sie bei Bedarf zurückgreifen können. Sie können andere Personen gut einschätzen, bleiben in Stresssituationen handlungsfähig, finden eine gute Balance in widersprüchlichen sozialen Situationen, die Konfliktpotential besitzen, und genießen eine hohe Reputation (z.B. Ferris, Perrewé & Douglas, 2002; Ferris et al., 2005, 2007; Perrewé et al, 2004; Liu et al, 2007). Auch führen Politische Fertigkeiten zu besseren Arbeitsergebnissen, wie z.B. zu besserer Arbeitsleistung und höherem beruflichem Erfolg (z.B. Blickle et al., 2008). Die Fähigkeit, relevante sozial-emotionale Hinweisreize schnell zu identifizieren, zu erlernen und angemessen darauf zu reagieren, gehört zum Kern des Konstrukts der Politischen Fertigkeiten. Diese Fähigkeit zeigt eine gewisse Überschneidung mit dem Konstrukt der *Emotionalen Intelligenz*. Mayer, Roberts und Barsade (2008) definieren Emotionale Intelligenz als Fähigkeit, Gefühle und Emotionen bei sich und anderen wahrzunehmen und dieses Wissen zu nutzen, um Situationen richtig einzuschätzen und angemessen darauf zu reagieren. Dieses fähigkeitsbasierte Modell der Emotionalen Intelligenz legt die Schlussfolgerung nahe, dass diese Kompetenz trainierbar ist, was auch von Elfenbein (2006) in einer interkulturellen Studie belegt werden konnte. In dieser gelang es, die Erkennungsleistung von Emotionen zwischen verschiedenen Kulturen durch ein Feedbacktraining zu verbessern.

Ein weiteres Konstrukt, das mit Politischen Fertigkeiten in Zusammenhang steht, ist das *Self-Monitoring*. Es umfasst eine Sensibilität für das Ausdrucksverhalten und das Auftreten anderer Personen in sozialen Situationen und die Fähigkeit, diese Informationen zur Kontrolle der eigenen Selbstdarstellung zu nutzen (Snyder, 1974).

Im Rahmen der Untersuchung des Konstrukts der Politischen Fertigkeiten wurden verschiedene Korrelationsstudien zum Zusammenhang mit anderen Persönlichkeitsmerkmalen durchgeführt. Beispielsweise fanden Ferris und Kollegen (2008) die durchschnittlich höchste Korrelation ($r \approx .50$) zu *Extraversion*. Grüner, Kahl und Georg (1974) definierten Extraversion wie folgt: „Grundeinstellung, bei der das Denken, Fühlen und Handeln durch die Außenwelt bestimmt und auf sie ausgerichtet ist. Der extravertierte Mensch kann sich leicht den jeweiligen Situationen seiner Umgebung anpassen und knüpft rasch Kontakte zu anderen Menschen“ (S. 71). Bedenkt man das zuvor Gesagte über Politische Fertigkeiten, so zeigt sich auch hier eine deutliche Überlappung mit diesem Konstrukt.

Politische Fertigkeiten können mit dem *Political Skill Inventory* (PSI) von Ferris und Kollegen (2005) erfasst werden. In den Anfängen beruhten die Einschätzungen der Politischen Fertigkeiten vor allem auf Selbstbeurteilungen, deren Gültigkeit jedoch seit langem in der Diskussion stehen, insbesondere in der Persönlichkeitsforschung und der Einschätzung der beruflichen Leistung am Arbeitsplatz (z.B. Campbell & Lee, 1988; Fletcher, 1986; Hogan & Holland, 2003; Hogan & Shelton, 1998; Hough, Keyes & Dunnette, 1983; Hunter & Hunter, 1984; Mount, Barrick & Strauss, 1994). Mount und Kollegen (1994) konnten zeigen, dass Fremdbeurteilungen einen inkrementellen Beitrag an Varianzaufklärung über Selbstbeurteilungen hinaus leisten können. Daher erscheint es sinnvoll, neben einer Selbsteinschätzung von Politischen Fertigkeiten auch Fremdeinschätzungen zu berücksichtigen, wie es bereits Blickle und Kollegen (2011) in ihrer Studie zur Vorhersage des Berufserfolges anhand von Politischen Fertigkeiten taten.

Eine Kritik an den bisherigen Validitätsstudien zum Konstrukt der Politischen Fertigkeiten ist die fast ausschließliche Durchführung von Korrelationsstudien (Borsboom, Mellenbergh & Van Heerden, 2004). Weiterhin fehlt bis heute der Nachweis, dass Personen mit hohen Politischen Fertigkeiten tatsächlich in der Lage

sind, relevante Hinweisreize in sozialen Situationen besser zu erlernen. Dieser Nachweis soll im Rahmen der vorliegenden Promotionsarbeit erbracht werden. Anhand von vier (quasi)-experimentellen Studien galt es herauszufinden, ob eine Beziehung zwischen Politischen Fertigkeiten und einer Ergebnisvariablen, die das Konstrukt theoretisch vorhersagt, existiert. Da die Fähigkeit, relevante sozial-emotionale Hinweisreize schnell zu identifizieren und zu erlernen, zum Kern des Konstrukts der Politischen Fertigkeiten gehört, wurde die Wirksamkeit im Erlernen emotionaler Hinweisreize als Ergebnisvariable gewählt, und zwar das Erkennen und Erlernen von nonverbalen emotionalen Signalen in Gesichtern und Stimmen.

Zunächst wurde eine Pilotstudie an $N = 252$ Studenten durchgeführt mit dem Ergebnis, dass mittels eines Feedbacktrainings das Erkennen von Emotionen in Gesichtern verbessert werden kann. Durch die Pilotstudie wurde bestätigt, dass die Voraussetzung für die Verwendung des Ein-Gruppen-Prätest-Posttest-Versuchsplans mit nicht äquivalenten abhängigen Variablen (Hertel, Klug, & Schmitz, 2010) in den nachfolgenden Studien erfüllt ist.

In Studie 1 wurde in einer Stichprobe mit $N = 107$ Berufstätigen untersucht, ob Personen mit einer hohen Ausprägung ihrer Politischen Fertigkeiten mehr von einem Gesichter-Feedbacktraining profitieren als Personen mit niedrigeren Werten.

Um zu überprüfen, ob diese Ergebnisse replizierbar und auch auf Stimmen übertragbar sind, wurde eine weitere Studie mit $N = 111$ Berufstätigen (Studie 2) durchgeführt.

In Studie 3 wurde mit $N = 146$ Berufstätigen und ihren Kollegen (Dyaden) ein Gesichter-Feedbacktraining durchgeführt um zu überprüfen, ob die Ergebnisse aus Studie 1 und 2 auch noch Bestand haben, wenn das verwandte Konstrukt der sozialen Wirksamkeit, Self-Monitoring, sowie die Persönlichkeitseigenschaft der Extraversion kontrolliert werden. Eine zusätzliche Erweiterung des Designs erfolgt durch die Berücksichtigung von Fremdbeurteilungen, wodurch ein zusätzlicher Beitrag zur inkrementellen Validität geleistet werden konnte.

Eine Replikation der Ergebnisse aus Studie 3 sowie eine Erweiterung auf Stimmen-Feedbacktraining erfolgte in Studie 4 mit $N = 123$ Berufstätigen und ihren Kollegen

(Dyaden). Darüber hinaus wurde die Multidimensionalität des Konstrukts der Politischen Fertigkeiten berücksichtigt. Hier bestand die Hypothese 4c, dass Soziale Scharfsinnigkeit, eine von vier Dimensionen der Politischen Fertigkeiten, diejenige Facette des Konstrukts ist, die am besten den Trainingserfolg beim Erlernen von emotionalen Hinweisreizen vorhersagt.

In der vorliegenden Arbeit werden in Kapitel 2 die theoretischen Grundlagen erläutert. Dieser Teil der Arbeit beginnt mit einer Beschreibung des Konstrukts der Politischen Fertigkeiten (Kapitel 2.1), gefolgt von der Erläuterung der Einbettung der Emotionserkennung in das Konzept der Emotionalen Intelligenz (Kapitel 2.2) sowie eines weiteren Konstrukts der sozialen Wirksamkeit, dem Self-Monitoring (Kapitel 2.3). Im letzten Abschnitt des theoretischen Teils wird auf die Vorteile von Fremdeinschätzungen gegenüber Selbsteinschätzungen (Kapitel 2.4) eingegangen.

Zu Beginn des empirischen Teils der Arbeit (Kapitel 3) wird eine Übersicht über die durchgeführten Studien gegeben (Kapitel 3.1 bis 3.5). Anschließend erfolgt eine Darstellung der einzelnen Untersuchungen, aufgegliedert in Fragestellung und Hypothesen, Stichprobe, Design, Instrumente, Durchführung, Auswertung und Ergebnisse. Jeder Abschnitt zu den einzelnen Studien schließt mit einem Fazit.

Die vorliegende Arbeit schließt mit einer Diskussion (Kapitel 4). Es werden die Ergebnisse der Studien diskutiert (Kapitel 4.1 bis 4.4), Stärken und Schwächen erörtert (Kapitel 4.5) und die Resultate werden in den Forschungskontext eingeordnet (Kapitel 4.6). Zudem werden Implikationen für Forschung und Praxis skizziert (Kapitel 4.7 und 4.8). Die Diskussion endet mit einem Fazit (Kapitel 4.9).

2. Theoretische Grundlagen

Die theoretischen Grundlagen der vorliegenden empirischen Arbeit umfassen die Beschreibung des Konstrukts der Politischen Fertigkeiten sowie damit verwandter Konstrukte. Dabei wird insbesondere auf das Konzept der Emotionalen Intelligenz, des Self-Monitoring und die Vorteile von Fremdeinschätzungen gegenüber Selbsteinschätzungen eingegangen. Der theoretische Teil der Arbeit schließt mit einem Fazit.

2.1. Politische Fertigkeiten

2.1.1. Der Begriff der Politische Fertigkeiten

Während der Begriff „politisches Handeln“ insbesondere in den Augen von Laien heutzutage als negativ empfunden wird, sagen Bacherach und Lawler (1980), dass politisches Handeln in Organisationen lediglich einen vorhandenen Prozess beschreibt, und damit kein moralisches Urteil gefällt wird. Vielmehr sind politische Aktivitäten in Organisationen nach Blickle und Solga (2006) häufig sogar positiv zu sehen. Beispielsweise können politische Handlungen und Einflussversuche Koalitionsbildung, Netzwerke und Kontaktintensität fördern. Dadurch können wiederum Ziele realisiert werden, die auf formale Weise nicht erreichbar gewesen wären (Neuberger, 2006).

2.1.2. Entstehung des Konstrukts

Bereits vor ca. 30 Jahren führte Pfeffer (1981) das Konstrukt der Politischen Fertigkeiten in die Organisationsforschung ein und machte sich für eine politische Betrachtungsweise von Prozessen in Organisationen stark. Er betrachtete Politische Fertigkeiten als eine individuelle Eigenschaft einer Person, mit der strukturell bedingte Macht in Organisationen erworben und ausgebaut werden kann. Dabei drückt sich nach Pfeffer (1981) diese Macht durch das Ausüben von Einflussnahme aus.

Unabhängig von Pfeffer (1981) prägte Mintzberg (1985) in diesem Zusammenhang den Begriff der „politischen Arenen“. Er beschreibt Politische Fertigkeiten als die Fähigkeit, Macht effektiv zu nutzen, um andere zu überzeugen, in Verhandlungen eigene Ressourcen, Informationen und Fachkompetenz wirksam einzubringen und

formale Macht unter Berücksichtigung der Gefühle der anderen auszuüben. In dieser Konzeption spielt die formale Macht eine Schlüsselrolle. Dazu merkten Perrewé und Kollegen (2004) an: „whereas Mintzberg tended to associate political skill explicitly with formal power, the political skill construct, as it is characterized today, fits better with the ideas of some scholars concerning the exercise of influence devoid of formal authority“ (S. 142).

Eine konsequente Erforschung erfuhr das Konstrukt erst ab den 1990er Jahren durch eine Arbeitsgruppe um G. R. Ferris (Ferris et al., 1999; 2005; 2007). Sie definieren Politische Fertigkeiten als “the ability to effectively understand others at work, and to use such knowledge to influence others to act in ways that enhance one’s personal and/or organizational objectives” (Ferris et al., 2005, S. 127). In letzten Jahren wurde das Konstrukt der Politischen Fertigkeiten auch in Deutschland durch die Arbeitsgruppe um G. Blickle intensiv erforscht (z.B. Blickle & Gläser, 2009; Blickle et al., 2009; Blickle, Oerder & Summers, 2010)

2.1.3. Die vier Dimensionen der Politischen Fertigkeiten

Das Konstrukt der Politischen Fertigkeiten besteht nach Ferris und Kollegen (2005; 2007) aus den vier zugrunde liegenden Dimensionen *Soziale Scharfsinnigkeit*, *Interpersonelle Einflussnahme*, *Netzwerkfähigkeit* und *Wahrgenommene Aufrichtigkeit*. Die einzelnen Dimensionen lassen sich wie folgt charakterisieren:

Soziale Scharfsinnigkeit. Personen mit Politischen Fertigkeiten sind aufmerksame Beobachter ihrer sozialen Umwelt, haben ein gutes Verständnis für soziale Situationen und die stattfindenden interpersonellen Interaktionen. Sie sind in der Lage, die Motive, die dem eigenen und dem Verhalten anderer Personen zugrunde liegen, zu erkennen. Sie besitzen ein höheres Maß an Selbstbewusstsein, Selbsterkenntnis und Selbstwahrnehmung, und können das Verhalten anderer Personen richtig deuten und interpretieren. Verbale und nonverbale Hinweisreize können sie gut erkennen, richtig interpretieren und ihr Verhalten daraufhin ausrichten. Gemessen wird diese Dimension im PSI mit fünf Items, z.B. „*Ich habe ein gutes Gespür dafür bzw. ich kapiere schnell, wie ich mich anderen gegenüber richtig präsentiere*“.

Interpersonelle Einflussnahme. Diese Dimension Politischer Fertigkeiten beschreibt die Fähigkeit, durch ein subtiles, unaufdringliches und überzeugendes Verhalten andere Menschen zu beeinflussen. Personen mit dieser Fähigkeit können ihr Verhalten flexibel an verschiedenartige Situationen anpassen und dadurch eine gewünschte Reaktion bei ihrem Gegenüber hervorrufen. Diese Dimension wird anhand von vier Items erfasst, z.B. „*Ich kann leicht und wirkungsvoll mit anderen kommunizieren*“.

Netzwerkfähigkeit. Personen mit hohen Politischen Fertigkeiten fällt es leicht, vielfältige Kontakte und Netzwerke aufzubauen und diese als Ressource zu nutzen, um eigene Ziele zu erreichen. Sie sind versiert im Knüpfen von Kontakten zu einflussreichen Personen. Durch diese weitreichende Vernetzung schaffen sie günstige Gelegenheiten, die sie auch zu nutzen wissen. Zudem sind sie in der Lage, Konflikte und Verhandlungen erfolgreich zu meistern. Insgesamt sechs Items beziehen sich auf die Dimension der Netzwerkfähigkeit, z.B. „*Im Arbeitsleben verwende ich viel Zeit und Anstrengung darauf, nützliche Kontakte mit anderen zu knüpfen*“.

Wahrgenommene Aufrichtigkeit. Personen mit hohen Politischen Fertigkeiten werden von anderen als äußerst integer, authentisch und aufrichtig wahrgenommen. Dadurch wirkt der Versuch einer Einflussnahme vertrauenswürdig und echt. Jegliche darunterliegenden Motive können verdeckt werden, und da die Einflussnahme nicht als manipulativ wahrgenommen wird, gelingt sie besonders gut. Gemessen wird die wahrgenommene Aufrichtigkeit mit drei Items, z.B. „*In der Kommunikation mit anderen versuche ich, in dem, was ich sage und tue, echt zu wirken*“.

2.1.4. Messung des Konstrukts

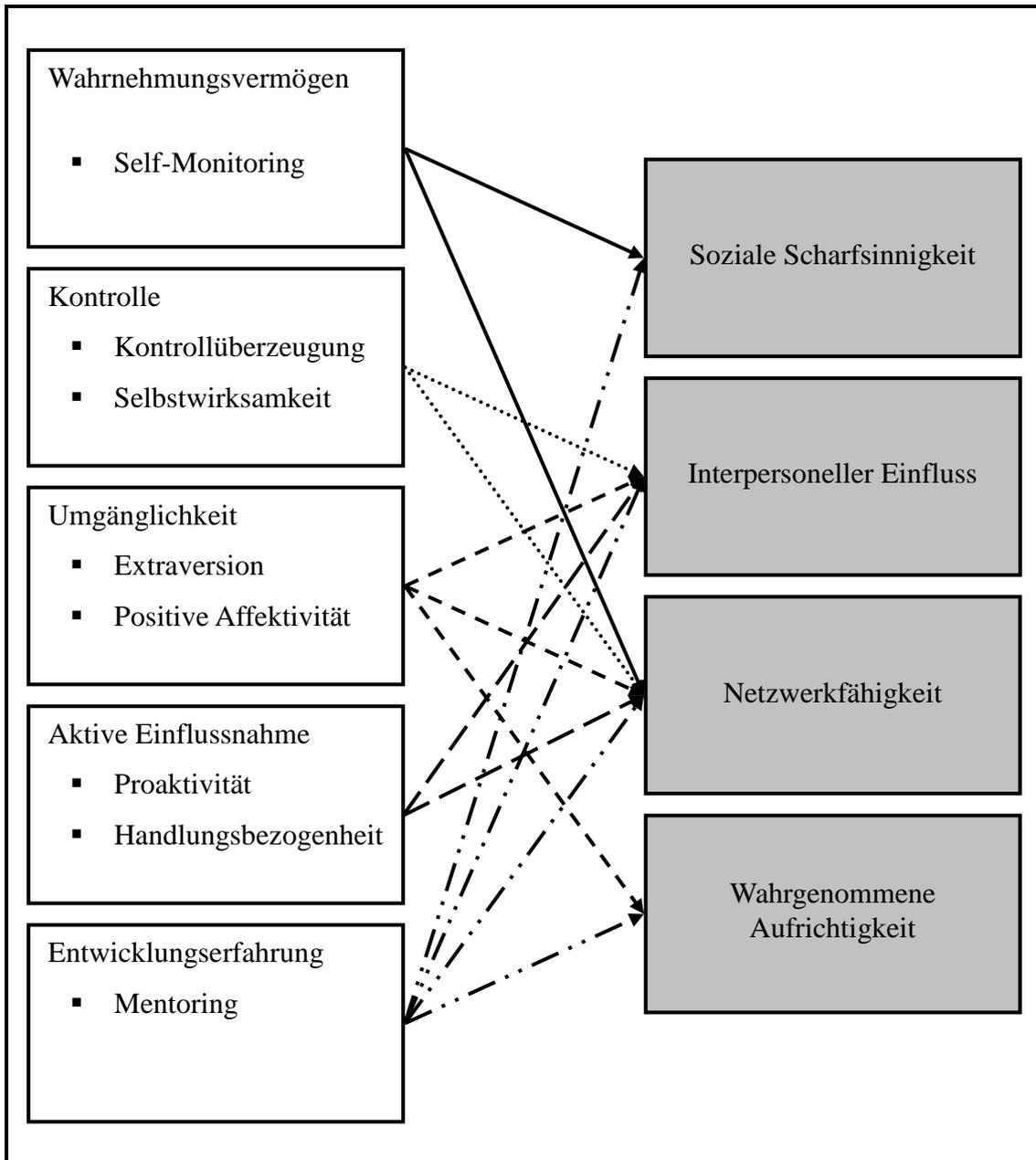
Obwohl Pfeffer (1981) und Mintzberg (1983) das Konstrukt der Politischen Fertigkeiten bereits in den 1980er Jahren einführten, lag die weitere Forschung in diesem Bereich über einige Jahre brach. Schwerpunktmäßig lagen ausschließlich Ergebnisse darüber vor, *was* Einflussnahme bedeutet, aber nicht, *wie* Einflussnahme geschieht. Daher begannen Ferris und Kollegen (1999) damit, die Politischen Fertigkeiten des Einflussnehmenden genauer zu untersuchen, um zu verstehen, wie Einflussnahme genau funktioniert. Ferris und Kollegen (1999) entwickelten eine kurze eindimensionale Skala mit sechs Items, um das Konstrukt der Politischen Fertigkeiten genauer zu erforschen. Das Instrument wies akzeptable psychometrische Eigenschaften

auf und sollte die Komponenten Soziale Scharfsinnigkeit und Interpersonelle Einflussnahme umfassen. Allerdings gelang es Ferris und Kollegen (2005) nicht, einen Unterschied zwischen diesen beiden Faktoren nachzuweisen. Erst 2005 stellte die Forschergruppe um Ferris das Political Skill Inventory (PSI; Ferris et al., 2005) vor, welches die vier Dimensionen *Soziale Scharfsinnigkeit*, *Interpersonelle Einflussnahme*, *Netzwerkfähigkeit* und *Wahrgenommene Aufrichtigkeit* umfasste und faktorenanalytisch bestätigt werden konnte. Für weitere Detailinformationen zur Entwicklung des PSI siehe Ferris, Treadway, Brouer & Munyon, 2012).

2.1.5. Das Nomologische Netzwerkmodell

Zwar schien das Konstrukt der Politischen Fertigkeiten, u.a. durch die Beschreibung der vier Dimensionen, bis dahin recht gut erforscht; welche dispositionellen Faktoren dabei eine Rolle spielen, konnte mit den bisherigen Erkenntnissen jedoch noch nicht geliefert werden. Einige Forscher nahmen sich dieser Fragestellung an und Liu und Kollegen (2007) gelang es schließlich nachzuweisen, dass *Extraversion* und *Proaktive Persönlichkeit* das Konstrukt der Politischen Fertigkeiten weitgehend vorhersagen. Ferris und Kollegen (2007) entwickelten ein *Nomologisches Netzwerkmodell* um herauszufinden, welche dispositionellen Konstrukte die spezifischen Dimensionen der Politischen Fertigkeiten vorhersagen können. Sie schlugen in diesem Modell vier Leitmotive vor, die in ihren Augen die ursprünglichen dispositionalen Konstrukte darstellen, durch die Politische Fertigkeiten vorhergesagt werden können: *Wahrnehmungsvermögen*, *Kontrolle*, *Umgänglichkeit*, *Aktive Einflussnahme* und *Entwicklungserfahrung* (s. Abbildung 1).

Abbildung 1: Nomologisches Netzwerkmodell, veränderte Darstellung nach Ferris et al. (2008)



Nachfolgend werden die Konzepte ausführlicher beschrieben.

Wahrnehmungsvermögen. Dieses Konstrukt beschreibt die Fähigkeit, eigenes Verhalten zu überwachen und zu regulieren. Merkmal dieses Konstruktes ist das Self-Monitoring (s. Kapitel 2.3), das im Hinblick auf die vier Dimensionen der Politischen Fertigkeiten den größten Zusammenhang mit der Dimension Soziale Scharfsinnigkeit

aufzuweisen scheint. Diese Dimension politischer Fertigkeiten scheint den Kern des Self-Monitoring-Konstruktes am besten zu treffen. Personen mit hohen Werten im Self-Monitoring neigen zu „monitor or control the images of the self they project in social interaction to a great extent“ (Snyder, 1987, S. 5). Demgegenüber zeigen Personen mit niedrigen Werten eine geringe Neigung, ihre Umgebung zu überwachen und sie tendieren dazu, ihre tatsächlichen Gefühle ungeschminkt auszudrücken. Auch Personen mit einem hohen Maß an sozialem Scharfsinn sind gute Beobachter ihrer sozialen Umwelt und können ihr eigenes Verhalten den jeweiligen sozialen Situationen angemessen anpassen. Ferris und Kollegen (2005) berichten in zwei Studien von einer signifikanten Beziehung zwischen Self-Monitoring und sozialem Scharfsinn ($r = .37$, $r = .32$, $p < 0.1$). Keine andere Dimension der Politischen Fertigkeiten zeigte eine höhere Korrelation mit Self-Monitoring auf.

Kontrolle. *Kontrollüberzeugung* und *Selbstwirksamkeit* sind konstituierende Merkmale des Konstrukts der Kontrolle. Es beschreibt das Ausmaß, in dem Personen die Kontrolle über sich selbst und ihre Umgebung wahrnehmen. Kontrollüberzeugung beinhaltet eine generalisierte Erwartung über Belohnung und Bestrafung. Dabei besteht entweder die Möglichkeit der internen oder externen Kontrolle, d.h. Personen sind der Überzeugung, dass sie selbst Belohnung und Bestrafung beeinflussen können oder dass beides von anderen Personen oder z.B. dem Schicksal abhängt (Perrewé & Spector, 2002). Selbstwirksamkeit bezieht sich auf das Gefühl der Kontrolle der Umgebung, d.h. die Fähigkeit, bestimmte Vorgehensweisen derart zu organisieren und auszuführen, dass bestimmte erwünschte Ergebnisse erreicht werden. Den größten Zusammenhang sollte das dispositionale Konstrukt der Kontrolle folglich zu der Dimension Interpersoneller Einfluss der Politischen Fertigkeiten aufweisen.

Umgänglichkeit. Ferris und Kollegen (2007) ordnen dem Konstrukt der Umgänglichkeit die beiden dispositionellen Merkmale *Extraversion* und *Positive Affektivität* zu. Sie erwarten den größten Zusammenhang dieses Konstruktes mit den Dimensionen der Interpersonellen Einflussnahme, der Netzwerkfähigkeit und der wahrnehmbaren Aufrichtigkeit. Extravertierte Personen werden beschrieben als gesprächig, aktiv und sozial. Sie besitzen ein größeres soziales Netzwerk (Henderson, 1981) und haben häufiger soziale Kontakte (Bolger & Eckenrode, 1991). Personen mit hoher positiver Affektivität beobachten und interessieren sich für das Verhalten anderer

in sozialen Netzwerken eher und bewerten dieses Verhalten besser (Casciaro, Carley & Krackhardt, 1999) als Personen mit einer geringen Merkmalsausprägung. Untersuchungen konnten zeigen, dass gute Laune oder ein positiver Affekt die kognitive Flexibilität erhöhen, was sich wiederum positiv auf die Fähigkeit der interpersonellen Einflussnahme auswirkt (Casciaro et al., 1999). In zwei Studien konnten Kolodinsky, Hochwarter und Ferris (2004) eine positive Korrelation zwischen positiver Affektivität und Politischen Fertigkeiten nachweisen. Liu et al. (2007) berichten über eine signifikante Korrelation politischer Fertigkeiten mit Extraversion ($r = .58, p < .01$), wobei Extraversion die stärkste Korrelation mit Interpersoneller Einflussnahme und Netzwerkfähigkeit aufwies.

Aktive Einflussnahme. Das dispositionelle Konstrukt der aktiven Einflussnahme beinhaltet die Komponenten der *Proaktivität* und *Handlungsbezogenheit*, die eine starke Handlungsorientierung aufweisen. Proaktivität spiegelt eine persönliche Disposition zu proaktivem Handeln wider bzw. das Ausmaß, in dem Personen Maßnahmen zur Beeinflussung ihrer Umwelt ergreifen (Bateman & Crant, 1993). Hinsichtlich des Merkmals der Handlungsbezogenheit berichten Ferris und Kollegen (2007), dass Personen mit hohen Politischen Fertigkeiten irrelevante Informationen oder Wünsche nicht beachten, sondern sich zielorientiertem Verhalten zuwenden. Daher wird ein starker Zusammenhang des Konstrukts der aktiven Einflussnahme zu den Dimensionen Interpersonelle Einflussnahme und Netzwerkfähigkeit vermutet. Thompson (2005) konnte zeigen, dass Proaktivität mit dem Aufbau von Netzwerken in Verbindung steht. Eine signifikante Korrelation zwischen Proaktivität und Politischen Fertigkeiten ($r = .38, p < .01$) berichten Liu und Kollegen (2007).

Entwicklungserfahrung. Die dispositionelle Perspektive der Entwicklungserfahrungen berücksichtigt den Umstand, dass es sich bei Politischen Fertigkeiten um ein erlerntes Verhalten handelt. Maßgeblich für den Erwerb und die Weiterentwicklung effektiver Techniken politischen Handelns ist ein kritisches Feedback zu sozialen Interaktionen aus der Umwelt, was im beruflichen Kontext durch einen Mentor erfolgen kann. Ausgehend von der Theorie des sozialen Lernens (Bandura, 1986) ist für die Weiterentwicklung politischer Fertigkeiten die Zusammenarbeit mit einem erfahrenen Mentor von Vorteil. Protégés können durch die Beobachtung der Sprache, Mimik und Körperhaltung eines politisch erfahrenen

Mentors ihre Politischen Fertigkeiten adäquat weiterentwickeln. Ostroff und Kozlowski (1993) konnten nachweisen, dass neu eingestellte Mitarbeiter, denen ein Mentor zugeordnet wurde, Organisationspraktiken rascher erlernen konnten als neu eingestellte Mitarbeiter ohne Mentor.

Die Überprüfung der Vierdimensionalität des Konstrukts der Politischen Fertigkeiten und deren Einordnung in das Nomologische Netzwerk erfolgte in zwei Studien von Ferris und Kollegen (2008). Für die vorliegende Arbeit spielt insbesondere das dispositionelle Konstrukt des Wahrnehmungsvermögens eine zentrale Rolle. Das dispositionelle Konstrukt des Wahrnehmungsvermögens zeigt u.a. einen Zusammenhang zu der Dimension Soziale Scharfsinnigkeit, die durch das Interesse am Beobachten und Verstehen des Verhaltens anderer sowie der sozialen Interaktionen charakterisiert ist. Damit besitzt dieses Konstrukt einen direkten Bezug zur Wahrnehmung und Entschlüsselung sozialer Hinweisreize in sozialen Situationen, worunter u.a. auch das Erkennen emotionaler Hinweisreize fällt. Diese Fähigkeit ist eine grundlegende Facette der Emotionalen Intelligenz, wie Mayer, Salovey und Caruso (2004) sie definieren. Im Folgenden soll auf das Konstrukt der Emotionalen Intelligenz genauer eingegangen werden.

2.2. Emotionale Intelligenz

Wie im vorangegangenen Kapitel dargestellt, weist das Konstrukt der Emotionalen Intelligenz gewisse Überschneidungen mit dem Konstrukt der Politischen Fertigkeiten auf. Besonders seit Goleman`s Bestseller *Emotionale Intelligenz* (1995) wurde diesem Thema nicht nur durch Forscher, sondern auch durch Praktiker große Beachtung geschenkt (Ferris et al., 2007). Kritik an diesem Konzept übte z.B. Schuler (2002) in seinem Artikel mit der provozierenden Überschrift *„Emotionale Intelligenz - ein irreführender und unnötiger Begriff“*, sowie Locke (2005) der sagte: *„Emotional intelligence is an invalid concept“* (S. 425).

Zu einem besseren Verständnis des Konstrukts für die wissenschaftliche Forschung trugen Mayer und Kollegen (2004) bei. Emotionale Intelligenz besteht nach ihrer Auffassung aus vier Facetten: 1. Die Wahrnehmung von Emotionen, 2. das Verstehen von Emotionen, 3. die Nutzung von Emotionen und 4. die Handhabung von Emotionen.

Danach beschreibt das Konzept die Fähigkeit, eigene Gefühle und Emotionen sowie die anderer Menschen genau wahrzunehmen und diese Beobachtungen zu nutzen, um Emotionen zu regulieren und auf eine angemessene Weise darauf zu reagieren. Zu den Kernelementen Emotionaler Intelligenz gehören dementsprechend eine ausgeprägte Empathie, die effektive Regulation eigener Stimmungen, eine adäquate Impulskontrolle sowie die Fähigkeit zum Belohnungsaufschub.

Die Forschung zur Emotionalen Intelligenz ist v.a. darauf ausgerichtet, den positiven Einfluss von emotional intelligentem Verhalten auf die individuelle Anpassung und Leistung in verschiedenen Lebensbereichen darzustellen, u.a. im beruflichen Kontext (z.B. O'Boyle, Humphrey, Pollack, Hawver & Story, 2011). Dabei sind in den letzten Jahrzehnten verschiedene Konzepte von Emotionaler Intelligenz entwickelt worden. Die beiden populärsten Konstrukte definieren Emotionale Intelligenz in einem fähigkeitsbasierten oder in einem gemischten Modell, das sowohl Traits als auch Skills und Fertigkeiten beinhaltet. In den gemischten Modellen wird Emotionale Intelligenz nicht als Intelligenz definiert, sondern als eine Kombination aus Intellekt und verschiedenen Aspekten der Persönlichkeit und des Affektes (Petrides & Furnham, 2001). Das gemischte Modell von Bar-On (1997) definiert Emotionale Intelligenz als „an array of noncognitive capabilities, competencies, and skills that influence one's ability to succeed in coping with environmental demands and pressures“ (S. 14). Gemischte Modelle werden jedoch stark kritisiert, und zwar einerseits, weil sie Emotionale Intelligenz ausschließlich über alle wünschenswerten Eigenschaften definieren, die nicht durch kognitive Fähigkeiten repräsentiert werden (Elfenbein, 2008; Locke, 2005; Matthews, Zeidner & Roberts, 2002; Murphy, 2006), und andererseits, da sie durch die hohe Überschneidung mit Persönlichkeitsmerkmalen redundant erscheinen und somit keine klare Abgrenzung des Konstrukts möglich ist (Conte, 2005; Daus & Ashkanasy, 2003; Van Rooy, Dilchert, Viswesvaran & Ones, 2006).

Fähigkeitsbasierte Modelle Emotionaler Intelligenz gehen davon aus, dass es sich bei dem Konstrukt der Emotionalen Intelligenz um eine Art von Intelligenz oder Fähigkeit handelt, die sich mit kognitiven Fähigkeiten überschneidet. Im Rahmen dieser Modelle definieren Mayer et al. (2008) Emotionale Intelligenz als „the ability to carry out accurate reasoning about emotions and the ability to use emotions and emotional knowledge to enhance thought“ (S. 511). Sie entwickelten den am weitesten

verbreiteten fähigkeitsbasierten Test, den *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test* (MSCEIT; Mayer, Salovey & Caruso, 2002; Mayer, Salovey, Caruso & Sitarenios, 2003).

Im Gegensatz zu der im vorangegangenen Abschnitt dargestellten Methode, Emotionale Intelligenz als Gesamtkonstrukt zu erfassen, konzentrierten sich andere Forscher auf bestimmte Komponenten der Emotionalen Intelligenz. Beispielsweise konzentrierten sich Lane, Quinlan, Schwartz, Walker und Zeitlin (1990) auf die Wahrnehmung von Emotionen, Innes-Ker und Niedenthal (2002) auf die Bewertung und Einstufung von Emotionen, und der *Test zur Emotionalen Intelligenz* (TEMINT; Schmidt-Atzert & Bühner, 2002) erfasst die Fähigkeit, Emotionen einer anderen Person in einer beschriebenen Situation, die von dieser Person tatsächlich erlebt worden ist, zu erkennen und richtig einzuschätzen. Ein weiterer Test bezieht sich auf die Fähigkeit, Emotionen in Gesichtern und Stimmen zu erkennen, das *Diagnostic Analysis of Nonverbal Accuracy* (DANVA2, Nowicki, 2009; Nowicki & Carton, 1993; Rothman & Nowicki, 2004), eine Voraussetzung, um in sozialen Situationen angemessen zu reagieren. Dieser Test fand Verwendung in der vorliegenden Arbeit und wird in Kapitel 3.1.4 genauer beschrieben.

Verschiedene Studien unterstützen die Annahme, dass die Erkennungsleistung von Emotionen durch Training verbessert werden kann. Costanzo (1992) konnte in seiner Trainingsstudie mit Studenten zeigen, dass diejenige Gruppe, die spezielle Informationen über verbale und nonverbale Hinweise erhalten hatte, bessere Beurteilungen bei der Interpretation von verbalem und nonverbalem Verhalten vornahm als die Gruppe, die zuvor keine Informationen erhalten hatte. Des Weiteren konnte Elfenbein (2006) Hinweise dafür liefern, dass bei der Bewertung von Emotionen in Gesichtern ein Feedbacktraining einen positiven Einfluss auf die Erkennungsleistung hatte. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse wurde im Rahmen der vorliegenden Arbeit in der Pilotstudie ein Feedbacktraining konzipiert und getestet, um die Erkennungsleistung in Gesichtern und Stimmen, gemessen mit dem DANVA2, zu verbessern. In den darauf folgenden Studien wurde der Frage nachgegangen, ob Personen mit hoch ausgeprägten Politischen Fertigkeiten einen höheren Trainingserfolg erzielen als Personen mit niedrig ausgeprägten Politischen Fertigkeiten.

Wie gezeigt worden ist, bezieht sich der Begriff Emotionale Intelligenz hauptsächlich auf emotionsbasierte Aspekte, während die Fähigkeiten, die dem Konstrukt der Politischen Fertigkeiten zugrunde liegen, darüber hinausgehen (Ferris et al., 2005; 2007). Daraus kann gefolgert werden, dass zwischen den beiden Konstrukten zwar eine positive Korrelation vorhanden ist, diese jedoch nicht so hoch sein sollte, dass sie eine Konstruktredundanz nahelegen würde. Ergebnisse der Validierungsstudie zum PSI bestätigen diese Annahme. Ferris und Kollegen (2005) korrelierten Emotionale Intelligenz und Politische Fertigkeiten und fanden eine Korrelation in Höhe von $r = .53$ ($p < .01$). Die einzelnen PSI-Dimensionen zeigten Korrelationen mit Emotionaler Intelligenz zwischen $r = .38$ und $r = .43$.

Ein weiteres Konstrukt der sozialen Wirksamkeit, welches sich konzeptuell stark mit den Politischen Fertigkeiten überschneidet, ist das Konstrukt des Self-Monitoring (Snyder, 1974, 1979, 1987; Gangestad & Snyder, 2000), worauf im folgenden Abschnitt genauer eingegangen werden soll.

2.3. Self-Monitoring

Self-Monitoring, ein Konstrukt der sozialen Wirksamkeit, wurde erstmals von Snyder (1974) vorgestellt und seitdem kontinuierlich weiterentwickelt (Snyder, 1979; 1987; Gangestad & Snyder, 2000). Grundlage für das Konstrukt ist die Annahme, dass sich Personen darin unterscheiden, inwieweit sie ihr eigenes Verhalten beobachten und ihre Selbstdarstellung daraufhin der gegebenen Situation anpassen. Personen mit hohen Werten beim Self-Monitoring weisen drei typische Charakteristika auf: Sie bemühen sich um eine angemessene Verhaltensweise, zeigen eine hohe Sensibilität für soziale Situationen und üben eine starke Selbstregulation aus. Demgegenüber handeln Personen mit einem niedrigen Self-Monitoring allein ihren Einstellungen, Gefühlen und Neigungen entsprechend.

Des Weiteren konnten Studien eine Verbindung von Self-Monitoring und der Fähigkeit, soziale Hinweisreize präzise zu entschlüsseln (Constanzo & Archer, 1989; Funder & Harris, 1986; Hosch, Leippe, Marchioni, & Cooper, 1984), nachweisen.

Zur Messung des Konstrukts führte Snyder (1974) als erster die *Self-Monitoring-Skala* ein, eine revidierte Fassung erfolgte von Snyder und Gangestad (1986). Erfasst

werden sollte die Sensibilität für das Ausdrucksverhalten und das Auftreten anderer Personen sowie die Fähigkeit, diese Informationen zu nutzen, um die eigene Selbstdarstellung zu kontrollieren. Eine deutschsprachige Fassung der Self-Monitoring-Skala wurde von Kammer und Nowack (1983) vorgestellt, die revidierte Fassung (Nowack & Kammer, 1987) wurde u.a. von Graf (2004) validiert.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Self-Monitoring und Politische Fertigkeiten hohe Überschneidungen zeigen, insbesondere hinsichtlich der Dimension der Sozialen Scharfsinnigkeit. Hier lässt sich jedoch ein gravierender Unterschied hinsichtlich des erstrebten Zieles der Selbstdarstellung feststellen: Während Self-Monitoring darauf abzielt, sich in einer gegebenen Situation sozial angemessen zu verhalten, werden Politische Fertigkeiten häufig zur gezielten Einflussnahme genutzt (Ferris et al., 2002; 2005). Empirisch zeigten sich bei Ferris und Kollegen (2005) in zwei verschiedenen Untersuchungen Korrelationen zwischen dem PSI-Gesamtscore und Self-Monitoring von $r = .39$ ($p < .001$) bzw. $r = .33$ ($p < .01$). Soziale Scharfsinnigkeit korrelierte mit Self-Monitoring zu $r = .37$ ($p < .001$) bzw. $r = .32$ ($p < .01$).

Aufgrund der Überlappung der beiden Konstrukte, insbesondere in Bezug auf die Fähigkeit, emotionale Hinweisreize präzise zu identifizieren, wurde in Studie 3 und 4 überprüft, ob das Ausmaß politischer Fertigkeiten auch nach Kontrolle der Variable Self-Monitoring in der Lage ist, den Lernerfolg der Emotionserkennung in Stimmen und Gesichtern vorherzusagen.

Neben den oben beschriebenen Konstrukten der sozialen Wirksamkeit existieren weitere, die gewisse Überschneidungen mit den Politischen Fertigkeiten aufweisen. Als Beispiele seien genannt die Soziale Intelligenz, die auf die Arbeiten von Thorndike (1920) zurückgeht, oder das Konstrukt der Sozialen Kompetenz (z.B. Kanning, 2002). Auf eine detaillierte Darstellung wird an dieser Stelle allerdings verzichtet, da diese Konstrukte in den vorgestellten Studien keine Verwendung finden bzw. durch die Einbeziehung von Self-Monitoring dasjenige Konstrukt der sozialen Wirksamkeit mit der größten Überlappung ausgewählt wurde, um die Konstruktvalidität der Politischen Fertigkeiten zu untermauern.

Ein relevanter Unterschied zwischen dem Konstrukt der Politischen Fertigkeiten und anderen Konstrukten der sozialen Wirksamkeit ist die spezifische Einbindung in den

Arbeitskontext. Politische Fertigkeiten sind laut Definition auf die Arbeitswelt abgestimmt, eine Übertragung auf ein anderes soziales Umfeld (z.B. Ausbildung, Studium oder privater Bereich) ist nicht vorgesehen (Ahearn, Ferris, Hochwarter, Douglas & Ammeter, 2004).

Die Erfassung von Konstrukten der sozialen Wirksamkeit erfolgt in der Regel über selbstberichtete Kriterien mittels Fragebogen. Eine weitere Möglichkeit stellt die Einbeziehung von Fremdbeurteilungen dar, die einen inkrementellen Beitrag an Varianzaufklärung über Selbstbeurteilungen hinaus leisten können (Mount et al., 1994). Daher soll im folgenden Abschnitt auf dieses Thema näher eingegangen werden.

2.4. Selbst-/Fremdbeurteilungen

Der Einsatz von Selbst- und/oder Fremdbeurteilungen im Rahmen der Erfassung von Konstrukten der sozialen Wirksamkeit wird in der Forschung kontrovers diskutiert. So stellt sich bei der Erfassung von Selbsteinschätzungen über subjektive Kriterien in Fragebögen die Frage nach der Güte und der Zuverlässigkeit dieser Messung (Fletcher & Baldry, 1999). Um die Gültigkeit von Selbsteinschätzungen zu überprüfen, werden diese in der Forschung mit objektiven Kriterien wie z.B. Leistungstests, Verkaufszahlen oder Einkommen verglichen (Babor, Brown, & Del Boca 1990; Mabe & West, 1982; Shrauger & Osberg, 1981). Mabe und West (1982) berichten in ihrer Meta-Analyse von einer Korrelation von Selbsteinschätzungen mit objektiven Kriterien aus einem Fähigkeitstest von durchschnittlich $r = .29$. Diese geringe Korrelation gibt Anlass zu der Frage, ob Personen tatsächlich in der Lage sind, eine realistische Selbsteinschätzung vorzunehmen.

Eine andere Möglichkeit, Konstrukte der sozialen Wirksamkeit zu messen, ist der Einsatz von Fremdbeurteilungen. Diese können einen inkrementellen Beitrag an Varianzaufklärung über Selbstbeurteilungen hinaus leisten (Mount et. al.). Allerdings fanden Bommer, Johnson, Rich, Podsakoff und MacKenzie (1995) in ihrer Meta-Analyse auch nur eine Korrelation von durchschnittliche $r = .39$ zwischen Vorgesetztenurteilen und verschiedenen objektiven Kriterien. Somit scheinen auch bei Fremdeinschätzungen Urteilstendenzen und kognitive Verzerrungen eine Rolle zu spielen. Als Beispiel sei hier der Halo-Effekt genannt (Hoyt & Kerns, 1999; Thorndike,

1920). Darüber hinaus stellt sich im Rahmen des Einsatzes von Fremdbeurteilungen die Frage, inwieweit diese die tatsächliche Arbeitsleistung widerspiegeln oder eventuell durch andere Faktoren, wie z.B. die Reputation der zu beurteilenden Person, beeinflusst werden. Hogan (1991) nahm an, dass bei der Messung von Persönlichkeitseigenschaften die Selbstbeurteilung die Identität einer Person misst, während die Fremdbeurteilung die Reputation derselben widerspiegelt. Zur Verdeutlichung dieses Zusammenhanges erfolgt im nächsten Abschnitt eine genauere Erläuterung von Fremdbeurteilungen im Kontext der sozioanalytischen Theorie.

2.4.1. Fremdbeurteilungen im Kontext der sozioanalytischen Theorie

Die *sozioanalytische Persönlichkeitstheorie* (Hogan, 2007; Hogan & Blicke, 2013) geht davon aus, dass sich die Persönlichkeit eines Individuums über die Interaktion mit anderen Personen entwickelt. Nach sozioanalytischer Sicht besteht die Persönlichkeit aus zwei Bestandteilen: Einem inneren Teil, der Identität, und einem äußeren Teil, der Reputation. Des Weiteren beschreibt die sozioanalytische Theorie zwei zentrale Motive, die Menschen zugrunde liegen: Zum einen „to get along“, was Zuwendung und Beachtung beinhaltet, zum anderen „to get ahead“, was das Streben nach Einfluss und Status in der Gruppe beschreibt. Da somit ein innerer Antrieb auf dem Erlangen von Zuwendung, Aufmerksamkeit und Wertschätzung liegt, erklärt sich die Wichtigkeit, die Personen ihrer Reputation im sozialen Miteinander beimessen und damit auch der hohe Einfluss, den die Reputation in der Messung von sozialen Konstrukten über Fremdbewertungen besitzen kann.

Identität entsteht v.a. aus sozialen Rollenangeboten und aus der sozialen Umwelt. Sie entspricht der gewünschten Reputation einer Person, d.h. welche Rolle jemand in sozialen Interaktionen erfolgreich einnehmen möchte. Gleichzeitig wird das Verhalten auch von den jeweiligen Interaktionspartnern bewertet und führt so zu einer faktischen Reputation. Werden Selbstauskünfte der Persönlichkeit erhoben, wird damit in erster Linie die Identität, d.h. die gewünschte Reputation gemessen, während bei Fremdbeurteilungen die faktische Reputation erfasst wird. Besteht eine Diskrepanz zwischen Identität und faktischer Reputation, führt dies entweder zu einer Anpassung des Selbstinszenierungsverhaltens in sozialen Situationen oder zu einer Vermeidung der entsprechenden sozialen Situation. Im ersten Fall würden sich Selbst- und

Fremdbeurteilung annähern, im zweiten Fall würde es zu einer größeren Diskrepanz kommen. Wie gut eine Person es versteht, die Diskrepanz zwischen Identität und faktischer Reputation zu erkennen und zu verändern, hängt dabei von ihren sozialen Fertigkeiten ab. Ein hohes Ausmaß an sozialen Fertigkeiten sorgt dafür, dass Personen bereits geringe Diskrepanzen wahrnehmen und ihr Selbstinszenierungsverhalten dementsprechend anpassen. Demgegenüber erkennen Personen mit geringen sozialen Fertigkeiten Diskrepanzen erst, wenn diese besonders stark ausgeprägt sind.

Konsequenzen einer positiven Reputation sind größere Freiräume bei der Aufgabenerfüllung, mehr Befugnisse (und damit auch mehr Macht) und eine höhere Vergütung. Langfristig gesehen führt eine gute Reputation zu größerem Berufserfolg und einem höheren subjektiven Wohlbefinden. Zusätzlich besteht ein selbstverstärkender Effekt der Reputation, da höhere Freiräume und mehr Macht zu besseren objektiven Arbeitsergebnissen führen.

Nach der sozioanalytischen Theorie finden in Interaktionen laufend informelle Beurteilungen des Verhaltens statt, die zu einer durch eine Gruppe von Menschen empfundenen Reputation einer Person führen. Möchte man nun in Studien Fremdbeurteilungen von Persönlichkeitseigenschaften erheben, greift man häufig auf psycholexikalische Messungen zurück, z.B. mit Instrumenten die auf dem Fünf-Faktoren-Modell (Angleitner, Ostendorf & John, 1990; Saucier & Goldberg, 1996) basieren. Die Dimensionen dieser Messinstrumente basieren auf Reputationstermini der Alltagssprache, womit schlussfolgernd eine Reputationsmessung erfolgt. Daher stellt die sozioanalytische Theorie die These auf, dass formelle Bewertungen, die über Leistungsbeurteilungen abgegeben werden (im Gegensatz zu informellen Bewertungen), stark durch Reputation bestimmt sind. Durch die gemeinsame Quelle, die Reputation, können somit Fremdbeurteilungen der Persönlichkeit die Arbeitsleistung gut vorhersagen. Dies impliziert wiederum, dass eine positive Reputation zu einer besseren Leistungsbeurteilung führt. Auch Selbstbeurteilungen der Persönlichkeit sollten Leistungsbeurteilungen vorhersagen können, allerdings sollte dieser Zusammenhang schwächer ausfallen als bei den Fremdbeurteilungen, da die Selbsteinschätzung, laut Theorie, nur eine Annäherung an die faktische Reputation darstellt.

Es können zwei Metaanalysen angeführt werden, die beide den Zusammenhang von Persönlichkeitsmerkmalen und Leistungsbeurteilungen durch Vorgesetzte untersuchten und diese Vorhersage stützen. Bei der Metaanalyse von Barrick, Mount und Judge (2001) handelt es sich um eine Metaanalyse von vorausgegangenen Metaanalysen, die diesen Zusammenhang anhand von Selbstbeurteilungen der Persönlichkeit darstellt. Die korrigierten Validitätskoeffizienten lagen hier zwischen $\rho = .05$ für das Persönlichkeitsmerkmal *Offenheit für Erfahrungen* und $\rho = .23$ für das Merkmal *Gewissenhaftigkeit*. Im Gegensatz dazu untersuchten Connelly und Ones (2010) in ihrer Metaanalyse die Zusammenhänge von Fremdbeurteilungen der Persönlichkeit auf Basis des Fünf-Faktoren-Modells und Leistungsbeurteilungen durch Vorgesetzte. Die Autoren berichten von korrigierten Validitätskoeffizienten zwischen $\rho = .18$ für das Merkmal Extraversion und $\rho = .55$ für Gewissenhaftigkeit.

Für eine ausführliche Darstellung der sozioanalytischen Theorie sei auf Blickle (in Druck, 2013) *Persönlichkeit aus sozioanalytischer Sicht* verwiesen, worauf obige Überlegungen basieren.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass neben der Verwendung von Selbsteinschätzungen eine zusätzliche Erhebung von Fremdbeurteilungen, sowohl aufgrund theoretischer Überlegungen als auch durch empirische Befunde, eine sinnvolle Erweiterung darstellt und daher in der vorliegenden Arbeit in den Studien 3 und 4 Berücksichtigung findet.

3. Empirischer Teil

Nachdem in den vorangegangenen Kapiteln die theoretischen Grundlagen politischer Fertigkeiten und verwandter Konstrukte sowie deren empirische Befundlage dargestellt wurden, soll im Folgenden das empirische Vorgehen erläutert werden. Dabei wird sowohl bei der Pilotstudie als auch den nachfolgenden vier Untersuchungen zunächst das methodische Vorgehen mit Fragestellung und Hypothesen, Stichprobe, Design, Instrumenten, Durchführung und Auswertung beschrieben, gefolgt von der Ergebnisdarstellung und einem Fazit. Im Anschluss an den empirischen Teil erfolgt eine Diskussion, in deren Rahmen die Ergebnisse der Studien erörtert werden.

3.1. Pilotstudie

3.1.1. Fragestellung

Die Pilot-Studie diene zwei Zielen: Es sollte nachgewiesen werden, dass sich die Emotionserkennungsleistung mit Hilfe eines Feedbacktrainings verbessern lässt. Darüber hinaus wurde die Voraussetzung für die Verwendung des Ein-Gruppen-Prätest-Posttest-Versuchsplans mit nicht äquivalenten abhängigen Variablen (Hertel, Klug & Schmitz, 2010) überprüft, der in den Studien 1 und 2 verwendet werden soll. Für die Nutzung eines quasi-experimentellen Designs mit nicht-äquivalenten abhängigen Variablen musste die Unabhängigkeit der abhängigen Variablen, d.h. die Erkennungsleistung von Emotionen in Gesichtern gegenüber der Erkennungsleistung von Emotionen in Stimmen, nachgewiesen werden (Cook & Campbell, 1979). Das Erkennen von Emotionen in Gesichtern und Stimmen ist ein Teilbereich der emotionalen Intelligenz, wie in Kapitel 2.2 dargestellt wurde. Ausgehend von der Annahme, dass es sich bei der Emotionalen Intelligenz um eine Fähigkeit handelt, und dass laut der Ergebnisse von Elfenbein (2006) und Costanzo (1992) diese Fähigkeit durch Training verbessert werden kann, wurde der folgenden Fragestellung nachgegangen:

Verbessert sich die Erkennungsleistung von emotionalen Hinweisreizen in Gesichtern nach einem Feedbacktraining?

3.1.2. Stichprobe

Studierende der Psychologie an der Universität Bonn wurden in Veranstaltungen, über Aushänge und E-Mail-Kontakt eingeladen, an einer Trainingsstudie zur Emotionserkennung teilzunehmen. Als Anreiz dienten ein direktes Feedback der Test- und Trainingsleistung sowie die Bescheinigung von Versuchspersonenstunden. Einzige Voraussetzung für die Teilnahme war, dass die Versuchsperson nicht bereits an einer anderen Studie zur Emotionserkennung teilgenommen haben durfte.

Insgesamt nahmen $N = 255$ Versuchspersonen an der Pilotstudie teil, 197 davon weiblich, 58 männlich. Das Durchschnittsalter lag bei 23.5 ($SD = 5.3$).

3.1.3. Design

Das Design der Pilotstudie beinhaltete eine Trainings- und eine Kontrollgruppe, wobei die Zuweisung der Versuchspersonen in die verschiedenen Gruppen durch Randomisierung erfolgte. Den Teilnehmern wurden Emotionserkennungstests vor dem Training (Prätest) und nach dem Training (Posttest) präsentiert. Prä- und Posttest erfassten sowohl die Emotionserkennungsleistung in Gesichtern als auch in Stimmen. Auch hierbei erfolgte die Darbietung in randomisierter Reihenfolge. Für das Design ergeben sich daraus ein Messwiederholungsfaktor (Prätest versus Posttest), die experimentelle Manipulation mit zwei Gruppenfaktoren (Trainingsgruppe versus Kontrollgruppe) und vier Reihenfolgen der verschiedenen Emotionserkennungstests (1. Prätest: Gesichter-Stimmen, Posttest: Gesichter-Stimmen; 2. Prätest: Gesichter-Stimmen, Posttest: Stimmen-Gesichter; 3. Prätest: Stimmen-Gesichter, Posttest: Gesichter-Stimmen; 4. Prätest: Stimmen-Gesichter, Posttest: Stimmen-Gesichter). Es handelte sich also um ein 2 (Prä-, Posttest) x 2 (Trainingsgruppe versus Kontrollgruppe) x 4 (Reihenfolge der Tests) Design mit zwei abhängigen Variablen, nämlich der korrekten Erkennungsleistung von Emotionen in Gesichtern bzw. in Stimmen.

3.1.4. Instrumente

Emotionserkennung. Die Erkennungsleistung von Emotionen wurde mit dem Diagnostic Analysis of Nonverbal Accuracy (DANVA2; Rothman & Nowicki, 2004, Nowicki, 2009) gemessen. Beim DANVA2 handelt es sich um eine Weiterentwicklung des DANVA (Nowicki & Duke, 1989), der in seiner ursprünglichen Form für Kinder im

Alter zwischen 6 und 10 Jahren entwickelt wurde. Verwendet wurden die beiden Subskalen der Erwachsenenversion, die Skala zur Erfassung der Emotionserkennung in Gesichtern (DANVA2 *Adult Facial Expression*, im Folgenden DANVA2-Gesichter genannt) und die Subskala des DANVA2 *Adult Paralanguage* (im Folgenden DANVA2-Stimmen genannt), um die Erkennungsleistung von Emotionen in Stimmen zu messen. Beide Subskalen beinhalten 24 Items, wobei jeweils 6 Items den Emotionen *glücklich*, *traurig*, *wütend* und *ängstlich* zugeordnet sind. Im DANVA2-Gesichter werden für jeweils 2 Sekunden Bilder von Erwachsenen präsentiert, deren emotionaler Ausdruck den vier Emotionen zuzuordnen ist. Im DANVA2-Stimmen werden Aufnahmen von Erwachsenen vorgespielt, die in unterschiedlichen emotionalen Tonlagen immer den Satz sagen „*I'm going out of the room now, but I'll be back later*“. Jeder Satz wird nur einmal vorgespielt, anschließend erfolgt wiederum die Zuordnung zu den vier Emotionen. Die DANVA2-Werte, die für jede Subskala zwischen 0 und 24 liegen können, spiegeln wider, wie häufig ein Gesicht bzw. eine Stimme einer Emotion falsch zugeordnet wurde. Das bedeutet, dass ein hoher Gesamtwert für eine geringe Testleistung und ein niedriger Wert für eine hohe Erkennungsleistung steht.

Der DANVA2 wurde von den Autoren ausgiebig validiert (Nowicki & Duke, 1994) und in mindestens 36 Veröffentlichungen, 33 Doktorarbeiten und 19 Masterarbeiten verwendet (vgl. Elfenbein & Ambady, 2002). Die DANVA2-Werte zeigen eine kriteriumsbezogene Validität mit sozialer Anpassung, diskriminante Validität mit traditionellen Tests zur Erfassung von allgemeiner kognitiver Intelligenz und konvergente Validität mit dem *Profile of Nonverbal Sensitivity* (PONS) von Rosenthal, Hall, DiMatteo, Rogers und Archer (1979).

3.1.5. Durchführung

Die Durchführung erfolgte in kleinen Gruppen ($n \approx 8$), wobei jede Versuchsperson von geschulten Versuchsleitern an einen PC-Arbeitsplatz geleitet wurde, der durch eine Schall- und Sichtschutzwand von anderen Arbeitsplätzen abgetrennt war. Den Versuchspersonen wurde mitgeteilt, dass sich die Untersuchung mit der Fähigkeit der Emotionserkennung beschäftigt. Zudem wurde die Voraussetzung überprüft, dass die Person nicht bereits an einer anderen Studie zur Emotionserkennung teilgenommen hatte. Des Weiteren wurde den Versuchspersonen Anonymität zugesichert. Für den

Audioteil des Experiments waren Kopfhörer vorhanden, die Lautstärke konnte von jeder Versuchsperson vor Beginn anhand eines Beispielitems eingestellt werden.

Nach Sicherstellung des technischen Ablaufs verließen die Versuchsleiter den Raum, um eine Beeinflussung durch die Anwesenheit eines Versuchsleiters ausschließen zu können. Alle weiteren Instruktionen erfolgten am Bildschirm, und die Versuchsleiter standen bei technischen Schwierigkeiten zur Verfügung.

Zu Beginn wurden das Geschlecht der Probanden, Alter, Studiengang und Anzahl der Fachsemester abgefragt. Anschließend folgte die Prätest-Messung, die aus zwei Blöcken bestand: Einem visuellen und einem auditiven Teil (s. Abbildung 2). Die Blöcke wurden in randomisierter Reihenfolge dargeboten. Jeder Block begann mit einem Warming-Up (Abbildung C.1), in dem die Probanden beim visuellen Teil folgende Instruktion erhielten: *„Als Übungsdurchlauf werden Sie 8 Gesichter von Kindern sehen. Jedes Gesicht erscheint für 2 Sekunden. Durch Drücken des entsprechenden Buttons geben Sie bitte an, ob diese Person GLÜCKLICH, TRAUIG, WÜTEND oder ÄNGSTLICH ist. Wenn Sie bereit sind, drücken Sie den Start-Button, um zu beginnen“*. Die Kinderfotos wurden aus dem DANVA2 Child Facial Expression, im Folgenden DANVA2-Kinder-Gesichter genannt, entnommen.

Im auditiven Teil erhielten die Versuchspersonen folgende Instruktion: *„Sie werden nun Aufnahmen hören, in denen jemand den Satz sagt: “I’M GOING OUT OF THE ROOM NOW, BUT I’LL BE BACK LATER”. Als Übungsdurchlauf folgen 8 Stimmen von Kindern. Jede Stimme hören Sie nur einmal. Durch Drücken des entsprechenden Buttons geben Sie bitte an, ob diese Person GLÜCKLICH, TRAUIG, WÜTEND oder ÄNGSTLICH ist. Wenn Sie bereit sind, drücken Sie den Start-Button, um zu beginnen“*. Die Sätze stammen aus dem DANVA2 Child Paralanguage, im Folgenden DANVA2-Kinder-Stimmen genannt.

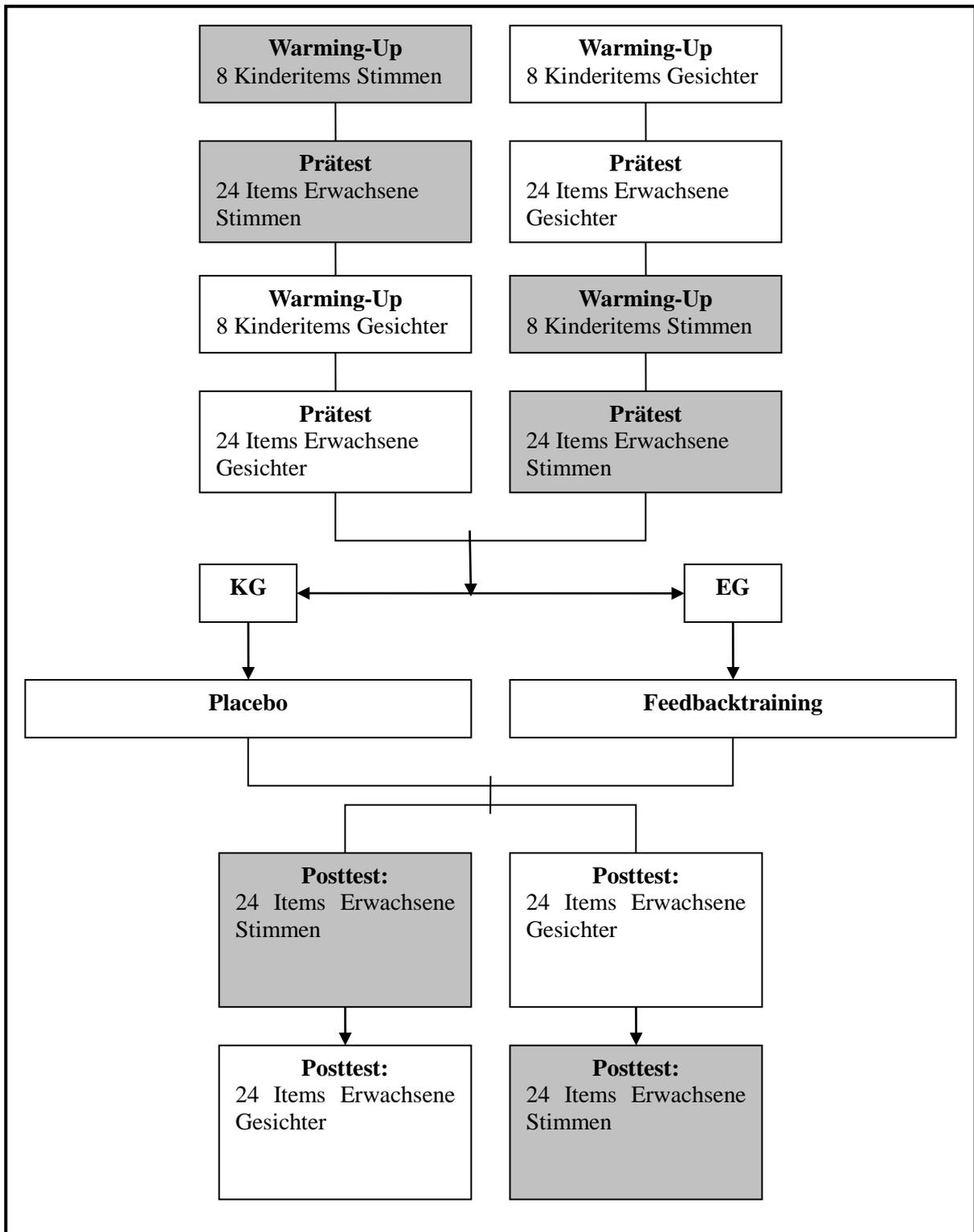
Nach dem Warming-Up folgte der entsprechende Prätest. Dabei wurden im visuellen Teil 24 Items mit Erwachsenenbildern (s. Abbildung C.2) präsentiert (DANVA2-Erwachsene-Gesichter) und im auditiven Teil 24 Items mit Erwachsenenstimmen (DANVA2-Erwachsene-Stimmen), wobei den Probanden wieder die vier Emotionen (glücklich, traurig, wütend oder ängstlich) zur Einschätzung zur Verfügung standen.

Anschließend erfolgte die randomisierte Zuordnung in die Experimentalgruppe und die Kontrollgruppe, gewährleistet durch das computergestützte Programm. Die Experimentalgruppe erhielt ein Feedbacktraining. Hierbei wurden 12 Items aus dem DANVA2-Kinder-Gesichter präsentiert, die nicht bereits im Warming-Up gezeigt wurden. Jedes Bild erschien wieder für 2 Sekunden und die gezeigte Emotion sollte eingeschätzt werden. Nach dem Drücken des entsprechenden Buttons erschien das Bild dauerhaft und die korrekte Antwort wurde eingeblendet (s. Abbildung D.1). Erst nach Drücken des Weiter-Buttons wurde das nächste Item gezeigt, d.h. die Versuchspersonen konnten selber entscheiden, wie lange sie sich das Bild mit der Lösung anschauen wollten.

Die Kontrollgruppe bekam ein Placebotraining, welches aus 6 Items des *Culture Fair Test 3* (CFT 3) von Cattell und Weiß (1971) sowie 6 Items aus dem *Figure Reasoning Test* (Daniels, 1962) bestand (s. Abbildung D.3). Die Items wurden ausgewählt, da diese die Verarbeitung von visuellen Informationen verlangen, aber in keinem Zusammenhang mit der Fähigkeit der Emotionserkennung stehen (Elfenbein & Ambady, 2002; Romero, Bartlett, Potts, Cannon & Barchard, 2008). Die Teilnehmer bekamen folgende Instruktion: *„Aus der Hirnforschung ist bekannt, dass die Areale für das logische Denken auch für das korrekte Erkennen von Emotionen zuständig sind. Trainieren Sie Ihre Fähigkeiten, indem Sie die folgenden Aufgaben lösen. Nach jeder Zuordnung erhalten Sie ein Feedback“*. Die Versuchspersonen sollten aus vier grafischen Objekten dasjenige herausuchen, das eine Reihe von gezeigten Objekten fortsetzt. Nach der Auswahl wurde die korrekte Lösung eingeblendet und durch Drücken des Weiter-Buttons gelangten die Teilnehmer zum nächsten Item.

Im anschließenden Posttest wurden wieder die beiden Subskalen des DANVA2 verwendet, die bereits im Prätest zum Einsatz kamen. Die Darbietungsreihenfolge der Subskalen wurde randomisiert. Nach Beendigung des Posttests erhielten die Teilnehmer eine Rückmeldung ihrer DANVA2-Werte aus dem Prä- und Posttest in Form eines Balkendiagramms, welches die Anzahl der korrekt erkannten Emotionen in Prozent zeigte.

Abbildung 2: Übersicht des Versuchsaufbaus



Im Anschluss wurden die Versuchspersonen vom Testleiter über die Studie aufgeklärt. Daraufhin wurde für die Dauer der Studie ein Stillschweigeabkommen vereinbart, damit die zukünftigen Teilnehmer nicht beeinflusst werden konnten. Auf Wunsch wurden die Probanden über das Ergebnis der Studie informiert, dazu konnten sie sich in eine E-Mail-Liste eintragen.

3.1.6. Auswertung

Für jede abhängige Variable (Anzahl der Fehler in der Erkennungsleistung in Gesichtern und Stimmen) erfolgte für die Auswertung eine univariate Varianzanalyse (ANOVA; Winer, 1970) mit einem Messwiederholungsfaktor (Prätest versus Posttest), zwei Gruppenfaktoren (Trainingsgruppe versus Kontrollgruppe) und vier resultierenden Darbietungssequenzen von Gesichter- und Stimmenmessungen.

3.1.7. Ergebnisse

Korrelationen und Reliabilitäten der DANVA2-Messungen werden, getrennt nach Experimental- und Kontrollgruppe, in Tabelle 1 dargestellt. Dabei zeigen sich geringe Werte für die internen Konsistenzen der DANVA2-Skalen (Cronbach's Alpha $.51 \leq \alpha \leq .64$), wie sie auch in anderen Studien berichtet werden (z. B. Nowicki & Duke, 2001). Gleichzeitig können die Test-Retest-Reliabilitäten ($.61 \leq r \leq .69$) als gut bezeichnet werden.

Tabelle 1: Korrelationen und interne Konsistenzen der DANVA2-Werte für Gesichter und Stimmen im Prä- und Posttest aus der Pilotstudie

	KG (N = 119)				EG (N = 124)			
	1	2	3	4	1	2	3	4
1. DANVA2-Gesichter-Prätest	(.54)				(.60)			
2. DANVA2-Gesichter-Posttest	.69* (.62)				.58* (.59)			
3. DANVA2-Stimmen-Prätest	.28* .35* (.57)				.26* .27* (.51)			
4. DANVA2-Stimmen-Posttest	.37* .41* .69* (.64)				.39* .30* .61* (.61)			

Anmerkungen. KG: Kontrollgruppe, EG: Experimentalgruppe; * $p < .01$, ** $p < .01$.

Tabelle 2 zeigt die Veränderung der Mittelwerte der Prä-Post-Messung in den DANVA2-Gesichter-Werten und den DANVA2-Stimmen-Werten in der Kontroll- und der Trainingsgruppe.

Tabelle 2: Mittelwerte, Standardabweichungen und Prä-Posttest-Änderungen der DANVA2-Erwachsene Gesichter- und Stimmen-Werte aus der Pilotstudie

Skalen	KG (N = 119)		EG (N = 124)	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
DANVA2-Gesichter				
Prätest	4.96	2.54	4.90	2.84
Posttest	4.92	2.80	3.44	1.84
Änderung	.04	-.34	1.46**	1.00
DANVA2-Stimmen				
Prätest	6.03	2.89	5.94	2.41
Posttest	5.96	3.17	5.72	2.76
Änderung	.07	-.28	.22	-.35

Anmerkungen. KG: Kontrollgruppe, EG: Experimentalgruppe; ** $p < .01$.

Tabelle 3 zeigt die Mittelwerte, Standardabweichungen und Änderungen der DANVA2-Werte, aufgeteilt nach den vier möglichen Reihenfolgen der DANVA2-Subtests (Stimmen versus Gesichter), jeweils von Experimental- und Kontrollgruppe.

Tabelle 3: Mittelwerte und Standardabweichungen von Experimental- und Kontrollgruppe, Reihenfolge der DANVA2-Subtests sowie Prä- und Posttestwerte für DANVA2-Erwachsene Gesichter- und Stimmen-Werte aus der Pilotstudie

Skala	Kontrollgruppe (N = 119)								Experimental-Gruppe (N = 124)							
	Prätest: Gesichter Posttest: Gesichter (N = 28)		Prätest: Gesichter Posttest: Stimmen (N = 36)		Prätest: Stimmen Posttest: Stimmen (N = 22)		Prätest: Stimmen Posttest: Gesichter (N = 33)		Prätest: Gesichter Posttest: Gesichter (N = 30)		Prätest: Gesichter Posttest: Stimmen (N = 34)		Prätest: Stimmen Posttest: Stimmen (N = 32)		Prätest: Stimmen Posttest: Gesichter (N = 28)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
DANVA2-Gesichter																
Prätest	5.89	3.15	4.47	1.66	4.09	1.93	5.27	2.89	5.10	3.03	5.35	3.10	4.97	3.05	4.04	1.79
Posttest	5.68	3.17	4.97	2.59	3.64	1.73	5.06	3.08	3.53	2.43	3.35	1.77	3.56	1.74	3.32	1.31
Änderung	.21	-.02	-.30	-.93	.45	.20	.21	-.19	1.57	.60	2.00	1,33	1.41	1.31	.72	.48
DANVA2-Stimmen																
Prätest	6.64	3.03	6.50	3.59	4.82	1.84	5.79	2.23	6.43	3.00	6.21	2.42	5.50	1.98	5.61	2.08
Posttest	6.50	2.98	6.56	3.68	4.95	2.44	5.52	3.04	6.03	3.61	6.29	2.73	5.41	2.42	5.04	1.93
Änderung	.14	.05	-.06	-.09	-.13	-.60	.27	-.81	.40	-.61	-.08	-.31	.09	-.44	.57	.15

Anmerkung. Reihenfolge der DANVA2-Subtests: *Gesichter* bedeutet, dass zunächst der Subtest mit Gesichtern Erwachsener präsentiert wurde, *Stimmen* bedeutet, dass zunächst der Subtest mit Stimmen Erwachsener präsentiert wurde.

Wie erwartet, zeigt sich eine signifikante Verringerung ($\Delta = 1.46$) von falschen Urteilen der gezeigten Emotionen in den Werten von DANVA2-Gesichtern in der Trainingsgruppe, aber nicht in der Kontrollgruppe ($\Delta = .04$). Dies äußert sich in einer signifikanten Interaktion zwischen dem Messwiederholungsfaktor (Prä-Post) und der Versuchsbedingung (Training versus Kontrollgruppe), $F(df = 1.235) = 21.40$, $MSE = 574.74$, $p < .01$, $\eta^2 = .08$. Des Weiteren hatte die experimentelle Manipulation keinen substanziellen Einfluss auf die Werte von DANVA2-Stimmen in der Prä-Post-Messung ($\Delta = .07$ in Kontrollgruppe versus $\Delta = .22$ in der Experimentalgruppe). Auch die Darbietungssequenzen (s. Tabelle 3) von Gesichter- und Stimmenmessung zeigten keinen wesentlichen Einfluss auf die Veränderungen in den Erkennungsleistungen bei Gesichtern und Stimmen.

3.1.8. Fazit

Die Pilotstudie konnte nachweisen, dass ein Feedbacktraining die Erkennungsgenauigkeit von emotionalen Hinweisreizen verbessert. Dabei bestätigte sich zudem die Annahme, dass eine Verbesserung der Leistung ausschließlich in der Modalität erreicht wurde, in der der Hinweisreiz auch trainiert wurde. Sprich, durch ein Feedbacktraining zur Erkennung von Emotionen in Gesichtern erfolgt zwar eine Verbesserung der Erkennungsleistung von Emotionen in Gesichtern, nicht aber der in Stimmen. Damit wurden zwei Bedingungen für die nachfolgenden Studien erfüllt. Nämlich der Nachweis der Wirksamkeit eines Feedbacktrainings zur Erkennung emotionaler Hinweisreize sowie die Unabhängigkeit der abhängigen Variablen (Stimmen und Gesichter) als Voraussetzung der Verwendung des quasi-experimentellen Designs mit nicht-äquivalenten abhängigen Variablen.

Kritisch anzumerken sind die geringen internen Konsistenzen der DANVA2-Subtests. Auch eine Aufteilung der Subskalen in positive und negative Emotionen, wie beispielsweise durch Effenbein und Ambady (2002) vorgenommen, erbrachte keine Erhöhung der internen Konsistenzen. Die Bezugnahme auf die Retest-Reliabilität als anderes Reliabilitätsmaß für die Güte des Tests kann aufgrund des experimentellen Designs nur eine Annäherung an die tatsächliche Retest-Reliabilität liefern. Daher folgt im anschließenden Exkurs eine Überprüfung der Retest-Reliabilität.

3.1.9. Exkurs: Überprüfung der Retest-Reliabilität

Untersucht wurden Studierende der Psychologie, die mindestens das sechste Fachsemester absolviert hatten. Die Teilnahme erfolgte freiwillig und wurde nicht vergütet. Die Stichprobe bestand aus $N = 36$ Studierenden, davon 27 weiblich und 9 männlich. Das Durchschnittsalter betrug 23.1 Jahre (SD 2.3).

Im Rahmen einer Veranstaltung absolvierten die Studierenden sowohl den DANVA2-Test für Gesichter als auch den für Stimmen. Nach vier Wochen erfolgte die zweite Erhebung, wiederum mit DANVA2-Gesichtern und Stimmen. Tabelle 4 zeigt die Korrelation der beiden Erhebungen.

Tabelle 4: Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationen und interne Konsistenzen der DANVA2-Erwachsene Gesichter- und Stimmen-Werte aus der Pilotstudie

Variablen	M	SD	1.	2.	3.	4.
1. DANVA2-Gesichter MP1	4.17	2.81	(.62)			
2. DANVA2-Gesichter MP2	4.26	2.41	.89**	(.67)		
3. DANVA2-Stimmen MP1	5.97	2.06	.00	-.03	(.59)	
4. DANVA2-Stimmen MP2	5.83	1.97	-.04	-.04	.85**	(.56)

Anmerkungen. MP: Messzeitpunkt; $N = 36$, ** $p < .01$; Cronbach's Alphas in der Diagonalen.

Es zeigte sich sowohl eine signifikante Korrelation von $r = .89$ ($p < .01$) für den DANVA2-Gesichter-Test als auch für den DANVA2-Stimmen-Test ($r = .85$, $p < .01$). Aufgrund dieser Ergebnisse kann dem DANVA2 eine sehr gute Retest-Reliabilität zugeschrieben werden. In den folgenden Untersuchungen werden daher die Retest-Reliabilitäten als Reliabilitätsmaß angegeben. Auf die Angaben der internen Konsistenzen wird zwar nicht verzichtet, aber diese werden nicht weiter kommentiert.

3.2. Studie 1

3.2.1. Fragestellung und Hypothese

Personen mit einem hohen Maß an Politischen Fertigkeiten sind sensibel für Signale aus dem sozialen Umfeld und besitzen die Fähigkeit, emotionale Hinweisreize schnell zu identifizieren, zu erlernen sowie angemessen darauf zu reagieren (Ferris et al., 2005). Diese interpersonelle Fähigkeit gehört zum Kern des Konstrukts der Politischen Fertigkeiten.

Werden Personen Bilder von Gesichtern, die unterschiedliche Emotionen darstellen, präsentiert und mittels Feedback mitgeteilt, welche Emotion demonstriert wurde, sollten demnach Personen mit hohen Politischen Fertigkeiten besser in der Lage sein, die relevanten emotionalen Hinweisreize (z.B. Stellung der Mundwinkel, Pupillengröße oder Anspannung der Stirnmuskulatur) in den gezeigten Gesichtern zu identifizieren, zu verarbeiten und auf andere Gesichter zu übertragen. Diese Überlegungen führen zu folgender Hypothese:

Hypothese 1. Personen mit hohen Politischen Fertigkeiten zeigen nach einem Feedbacktraining mit Gesichtern eine bessere Erkennungsleistung von emotionalen Hinweisreizen aus Gesichtern als Personen mit niedrigen Politischen Fertigkeiten.

3.2.2. Stichprobe

Die Rekrutierung der Teilnehmer erfolgte über Studierende der Psychologie an der Universität Bonn, die das Anwerben von Versuchspersonen als Teil ihrer Studienleistung erbringen mussten. Folgende Voraussetzungen sollten dabei beachtet werden: Es sollten nur berufstätige Personen angesprochen werden, deren Berufserfahrung mindestens zwei Jahre und deren wöchentliche Arbeitszeit nicht weniger als 20 Stunden beträgt. Insgesamt wurden 218 berufstätige Personen kontaktiert, von denen 133 einer Teilnahme zustimmten. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 61 %. Nach Bereinigung des Datensatzes um die Personen, die entweder die Voraussetzungen nicht erfüllten oder deren Datensatz unvollständig waren, verblieben $N = 107$ Personen in der Stichprobe.

Diese endgültige Stichprobe enthielt 52 Männer und 55 Frauen mit einem angegebenen Durchschnittsalter von 35.7 Jahren ($SD = 11.5$), einer durchschnittlichen Berufserfahrung von 12.4 Jahren ($SD = 10.4$) und einer berichteten Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 38 Stunden ($SD = 10.2$). Als höchsten Bildungsabschluss nannten 4.7 % der Versuchspersonen einen Hauptschulabschluss, 5.7 % einen Realschulabschluss, 21.5 % Abitur, 29.9 % eine abgeschlossene Ausbildung, 33.6 % ein abgeschlossenes Studium und 4.7 % eine Promotion.

Die Teilnehmer entstammten aus unterschiedlichen Berufsfeldern und übten verschiedenste Tätigkeiten aus.

3.2.3. Design

In der Pilotstudie konnte gezeigt werden, dass ein Feedbacktraining anhand von Gesichtern die Erkennungsleistung von Emotionen in Gesichtern verbessert, aber keinen Einfluss auf die Erkennungsleistung von Emotionen in Stimmen hat. Damit ist eine Voraussetzung für die Verwendung eines Designs mit nicht äquivalenten abhängigen Variablen (Cook & Campbell, 1979) bzw. mit einer internen Referenzstrategie (Haccoun & Hamtieux, 1994) erfüllt. Dieses Design beruht auf einem Ein-Gruppen-Plan mit Treatment und vergleicht zwei unterschiedliche abhängige Variablen. Die abhängige Variable, von der angenommen wird, dass sie durch das Training beeinflusst wird, ist die sogenannte Experimentalvariable. Die andere Variable wird als Kontrollvariable bezeichnet und es wird angenommen, dass diese nicht durch das Training verändert wird (Frese, Beigel, & Schönborn, 2003). Durch dieses Vorgehen können in Messwiederholungsdesigns möglicherweise auftretende Testeffekte, wie z.B. der Hawthorne-Effekt, ausgeschlossen werden, wenn das Treatment zu Veränderungen in der Experimentalvariable, nicht aber in der Kontrollvariable führt (Frese et al., 2003). Dieses Design wurde ausgewählt, weil in Studie 2 aus ökonomischen und ethischen Gründen auf eine Kontrollgruppe verzichtet wurde.

Studie 1 verwendet das gleiche Gesichter-Feedbacktraining, das in der Pilotstudie zum Einsatz kam. Als Experimentalvariable dienen die Werte des DANVA2-Erwachsene-Gesichter und als Kontrollvariable die Werte des DANVA2-Erwachsene-Stimmen. Die Reihenfolge der Skalen in der Prä- und der Posttest-Messung wurden randomisiert.

3.2.4. Instrumente

Politische Fertigkeiten. Die Teilnehmer schätzten ihre Politischen Fertigkeiten mit der deutschen Übersetzung (Blickle et al., 2008) des PSI (Ferris et al., 2005) ein. Es handelt sich um ein Selbsteinschätzungsverfahren mit 18 Items, die auf einer 7-Punkt-Likert-Skala (*stimme überhaupt nicht zu, stimme nicht zu, stimme eher nicht zu, neutral, stimme eher zu, stimme zu, stimme stark zu*) eingeschätzt werden. Beispielitems sind „*Im Arbeitsleben verwende ich viel Zeit und Anstrengung darauf, nützliche Kontakte mit anderen zu knüpfen*“, „*Es fällt mir leicht, zu den meisten Menschen ein gutes Verhältnis aufzubauen*“, „*Ich bin gut darin, andere dazu zu bringen, mich zu mögen*“, „*Es ist mir wichtig, dass die Leute glauben, ich sei aufrichtig in dem, was ich sage und tue*“ oder „*Ich schenke den Gesichtsausdrücken anderer große Beachtung*“. Als Maß für die Ausprägung der Politischen Fertigkeiten wird über alle Items hinweg ein Gesamtwert gebildet, angegeben als arithmetischer Mittelwert. In der Validierungspublikation von Ferris und Kollegen (2005) werden Reliabilitäten von $.86 \leq \alpha \leq .90$ angegeben, in Studie 1 lag der Wert für Cronbach's Alpha bei $\alpha = .87$.

Emotionserkennung. Äquivalent zur Pilotstudie wurden die DANVA2-Kindergesichter für das Feedbacktraining genutzt und die DANVA2-Erwachsenen-Items zur Messung der Erkennungsleistung von Emotionen in Gesichtern und Stimmen (siehe Kapitel 3.1.4). Die Retest-Reliabilitäten ($0,66 \leq r \leq 0,69$) in Studie 1 weisen ähnliche Ergebnisse auf wie in der Pilotstudie.

3.2.5. Durchführung

Potentielle Versuchspersonen wurden von den Studierenden kontaktiert und gefragt, ob sie an einer Onlinestudie zur Trainierbarkeit von emotionaler Intelligenz teilnehmen wollten. Als Anreiz diente die direkte Rückmeldung der individuellen Testergebnisse und des Trainingserfolgs. Nach Zustimmung erhielten die Versuchspersonen eine Einladung per E-Mail, die eine Datenschutzerklärung, einen Internetlink und einen Code beinhaltete. Durch Klicken oder direkte Eingabe des Links in einen Browser gelangten die Teilnehmer auf eine Webseite, auf der sie sich mit Hilfe des Codes anmelden konnten (s. Abbildung A.1). Zu Beginn wurden Alter, Geschlecht, Jahre der Berufserfahrung, wöchentliche Arbeitszeit, höchster allgemeinbildender Schulabschluss sowie genaue Berufsbezeichnung abgefragt (s. Abbildung A.2). Anschließend folgte ein

Fragebogen, in dem die Versuchspersonen Einschätzungen zu ihren Politischen Fertigkeiten (s. Abbildung A.5) vornehmen sollten. Danach wurden die Personen aufgefordert, sich nach einer Woche mit dem gleichen Code einzuloggen, um am eigentlichen Training teilzunehmen. Dieser zeitliche Abstand wurde gewählt, um eventuelle Einflüsse durch die Beantwortung von Fragen zu Politischen Fertigkeiten auf die Erkennungsleistung möglichst im Vorfeld ausschließen zu können. Des Weiteren folgte der Hinweis, dass für den zweiten Teil der Untersuchung eine Audioausgabe benötigt wird. Die Lautstärke konnte zu Beginn des Trainings anhand eines Beispielitems angepasst werden.

Der Prätest des eigentlichen Trainings bestand, wie bereits in der Pilotstudie, aus zwei randomisierten Blöcken: Dem visuellen und dem auditiven Block. Der visuelle Block beinhaltete wiederum eine Warming-Up-Phase mit acht Kinderitems, gefolgt von 24 Gesichtern von Erwachsenen. Auch der auditive Block startete mit einem Warming-Up (8 Kinderitems), gefolgt von 24 Stimmen erwachsener Menschen. Anschließend erhielten alle Versuchspersonen ein Gesichter-Feedbacktraining. Gezeigt wurden wiederum zwölf Gesichter von Kindern. Im Anschluss an die abgegebenen Einschätzungen wurde die richtige Lösung präsentiert und das dazugehörige Gesicht dauerhaft angezeigt. Im Posttest wurden abermals in randomisierter Reihenfolge die DANVA2-Subskalen (Stimmen und Gesichter) erhoben. Am Ende der Untersuchung wurde den Versuchspersonen ihr individuelles Abschneiden in den beiden Skalen vor und nach dem Training anhand eines Balkendiagramms veranschaulicht.

3.2.6. Auswertung

Zur Datenanalyse wurde eine einfaktorielle Kovarianzanalyse (Darbietungsreihenfolgen der DANVA2-Subskalen) mit zwei Kovariablen (entsprechende Prätest-Werte und Politische Fertigkeiten) gerechnet. Dies ermöglicht die Kombination einer nominalen Variablen mit vier Ausprägungen (die vier möglichen Reihenfolgen bei der Messung von Emotionen in Gesichtern und Stimmen im Prä- und Posttest) mit den kontinuierlichen Prädiktoren (Politische Fertigkeiten und die Prätest-Werte der Emotionserkennung in Gesichtern oder Stimmen) (Wiener, 1970). Die abhängigen Variablen waren entweder die Posttest-Werte der Erkennung von Emotionen aus Gesichtern oder die Posttest-Werte der Erkennung von Emotionen aus Stimmen.

Zur Überprüfung der Hypothese 1, dass eine hohe Ausprägung Politischer Fertigkeiten die Änderung der Emotionserkennungswerte zwischen Prä- und Posttest-Messung vorhersagen kann, wurde eine hierarchische Regressionsanalyse verwendet (Cohen, Cohen, West & Aiken, 2003). Im ersten Schritt der Analyse wurde die zufällige Faktorvariable (Darbietungsreihenfolgen der DANVA2-Subskalen) verwendet. Im zweiten Schritt wurden die Prätest-Werte der Emotionserkennungsleistung hinzugenommen und im letzten Schritt die Politischen Fertigkeiten eingefügt.

3.2.7. Ergebnisse

In Tabelle 5 sind die Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationen und Cronbach's Alphas der in dieser Studie verwendeten Variablen zu sehen. Hierbei fällt auf, dass die Politischen Fertigkeiten keine signifikanten Korrelationen mit den vier Messungen des DANVA2 aufweisen. Dies bedeutet, dass zwischen Politischen Fertigkeiten und der Erkennung von Emotionen kein direkter Zusammenhang besteht.

Tabelle 5: Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationen und interne Konsistenzen aus Studie 1

Variablen	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5
1. DANVA2-Gesichter-Prätest	5.36	2.42	(.39)				
2. DANVA2-Gesichter-Posttest	4.38	2.37	.69**	(.47)			
3. DANVA2-Stimmen-Prätest	7.64	2.54	.26*	.27**	(.40)		
4. DANVA2-Stimmen-Posttest	7.44	2.54	.20*	.21*	.66**	(.36)	
5. Politische Fertigkeiten	4.98	.64	.13	-.02	.02	.03	(.87)

Anmerkungen. $N = 107$, * $p < .05$, ** $p < .01$; Cronbach's Alphas in der Diagonalen.

Wie erwartet, kam es zu einer signifikanten Reduktion der Fehleinschätzungen in der Skala Gesichter, von $M = 5.36$ im Prätest zu $M = 4.38$ im Posttest, $t = 5.43$, $df = 106$, $p < .01$, womit der Einfluss eines Trainings auf die Erkennungsleistung erneut demonstriert werden kann.

Gleichzeitig hat sich die Anzahl der Fehler in der Stimmen-Skala nicht signifikant ($M = 7.64$ gegenüber $M = 7.44$, $t = 1.01$, $df = 106$, $p < .30$) verändert. Somit war die

interne Referenz-Strategie erfolgreich, da das Treatment, d.h. das Gesichter-Feedbacktraining, einen Einfluss auf die experimentelle Variable (Emotionserkennung in Gesichtern), nicht aber auf die Kontrollvariable (Emotionserkennung in Stimmen) ausgeübt hat.

Tabelle 6: Kovarianzanalyse zur Vorhersage der Emotionserkennung in Gesichtern im Posttest aus Studie 1

Prädiktoren		Abhängige Variable Emotionserkennung in <i>Gesichtern</i> im Posttest				
		<i>F</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	ΔR^2	R^2
Schritt 1	Randomisierter Gruppenfaktor (Darbietungsreihenfolge)	.12		3	.00	.00
Schritt 2	Emotionserkennung in <i>Gesichtern</i> im Prättest		9.85**	1	.48	.48
Schritt 3	Politische Fertigkeiten		-1.84*	1	.06	.54

Anmerkungen. * $p < .05$, ** $p < .01$.

Tabelle 7: Kovarianzanalyse zur Vorhersage der Emotionserkennung mittels Stimmen im Posttest aus Studie 1

Prädiktoren	Abhängige Variable Emotionserkennung in Stimmen im Posttest				
	<i>F</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	ΔR^2	R^2
Schritt 1 Randomisierter Gruppenfaktor (Darbietungsreihenfolge)	.14		3	.00	.00
Schritt 2 Emotionserkennung in <i>Stimmen</i> im Prätest		9.22**	1	.47	.47
Schritt 3 Politische Fertigkeiten		.14	1	.03	.50

Anmerkungen. ** $p < .01$.

Die Kovarianzanalysen zeigen, dass die Ausprägung der Politischen Fertigkeiten die Änderungen der Emotionserkennungsleistung in Gesichtern vorhersagt (s. Tabellen 6). Für die Erkennungsleistung von Emotionen in Stimmen, die nicht trainiert wurden, ergeben sich keine Befunde (s. Tabelle 7). Dieses Ergebnis entspricht ebenfalls den Erwartungen. Damit ist die Hypothese 1 bestätigt, dass Personen mit hohen Politischen Fertigkeiten nach einem Feedbacktraining mit Gesichtern eine bessere Erkennungsleistung von emotionalen Hinweisreizen aus Gesichtern zeigen als Personen mit niedrigen Politischen Fertigkeiten.

Die *t*-Werte der Politischen Fertigkeiten sind negativ, da höhere Werte von Politischen Fertigkeiten die niedrigeren Werte im Posttest der Emotionserkennungsleistung in Gesichtern vorhersagen. Diese stehen für eine Reduktion der Fehleinschätzungen und damit für eine höhere Genauigkeit der Emotionserkennung. Schlussfolgernd bedeutet dies: Je höher die Werte der Politischen Fertigkeiten sind, desto effektiver konnten die Versuchspersonen von einem Feedbacktraining profitieren.

3.2.8. Fazit

Die Befunde bestätigen die Annahme, dass durch die Höhe der Ausprägung an Politischen Fertigkeiten einer Person das Ausmaß im Erlernen emotionaler Hinweisreize vorhergesagt werden kann. Dies wurde, wie oben beschrieben, an einer objektiven Leistungsskala gezeigt, nämlich dem Erkennen von Emotionen in Gesichtern, einer wichtigen Komponente der Emotionalen Intelligenz.

3.3. Studie 2

Das Ziel von Studie 2 bestand darin, die Ergebnisse der vorangegangenen Studie 1 zu replizieren und auf das Erlernen von Emotionserkennung in Stimmen zu erweitern. Nach Pittman und Scheer (1993) basiert die Erkennung von emotionalen Zuständen in Stimmen auf den Eigenschaften der Lautheit, Tonhöhe und Sprachgeschwindigkeit. Durch die Kombination dieser drei Merkmale können Emotionen wie Freude, Trauer, Angst und Wut identifiziert werden. Personen mit einer hohen Ausprägung an Politischen Fertigkeiten sollten nach einem Feedbacktraining mit Stimmen in der Lage sein, diese Hinweisreize besser zu identifizieren und zu verarbeiten und auf andere Stimmen zu übertragen. Daher wird folgende Hypothese aufgestellt:

Hypothese 2. Personen mit hohen Politischen Fertigkeiten zeigen nach einem Feedbacktraining mit Stimmen eine bessere Erkennungsleistung von emotionalen Hinweisreizen in Stimmen als Personen mit niedrigen Politischen Fertigkeiten.

3.3.1. Stichprobe

Die Teilnehmer wurden über das gleiche Verfahren wie in Studie 1 rekrutiert. Angesprochen wurden 195 Personen. Nach Bereinigung des Datensatzes ergab sich eine Stichprobe von $N = 111$ Personen. Das entspricht einer Rücklaufquote von 56 %. Die Stichprobe umfasste 59 Männer und 52 Frauen mit einem Durchschnittsalter von 35.1 ($SD = 11.3$). Der Mittelwert der berichteten Berufserfahrung lag bei 11.7 Jahren ($SD = 11.3$). Die Teilnehmer gaben an, dass sie im Durchschnitt 38.8 Stunden pro Woche arbeiten ($SD = 10.5$).

Als höchsten Bildungsabschluss nannten 4.4 % der Versuchspersonen einen Hauptschulabschluss, 6.1 % einen Realschulabschluss, 14.9 % Abitur, 25.4 % eine abgeschlossene Ausbildung, 44.7 % ein abgeschlossenes Studium und 4.4 % eine Promotion.

Die Teilnehmer entstammten unterschiedlichen Berufsfeldern und übten verschiedenste Tätigkeiten aus.

3.3.2. Design

Als Replikation von Studie 1 wurde das gleiche Design mit nicht äquivalenten abhängigen Variablen (Cook & Campbell, 1979) bzw. mit einer internen Referenz-Strategie (Haccoun & Hamtieux, 1994) verwendet (s. Kapitel 3.2.3). Im Unterschied zur vorangegangenen Studie wurde als experimentelle Variable das Erkennen von Emotionen aus Stimmen und als Kontrollvariable die Erkennung von Emotionen aus Gesichtern gewählt.

3.3.3. Instrumente

Politische Fertigkeiten. Die Teilnehmer schätzten ihre Politischen Fertigkeiten mit der deutschen Übersetzung (Blickle et al., 2008) des PSI (Ferris et al., 2005) ein (s. Kapitel 3.2.4). In dieser Studie lag der Wert für Cronbach's Alpha bei $\alpha = .89$.

Emotionserkennung. Äquivalent zu den vorangegangenen Studien wurden die DANVA2-Erwachsenen-Items zur Messung der Erkennungsleistung von Emotionen in Gesichtern und Stimmen eingesetzt (s. Kapitel 3.2.4). Im Gegensatz zur vorangegangenen Studie 1 werden für das Feedbacktraining nicht Kindergesichter, sondern Kinderstimmen eingesetzt. Diese entstammen aus der DANVA2-Kinderstimmen-Subskala und wurden nicht bereits im Warming-Up eingesetzt. Die Retest-Reliabilitäten lagen bei $0,53 \leq r \leq 0,70$.

3.3.4. Durchführung

Wie in Studie 1 wurden die Teilnehmer von den Studierenden kontaktiert und gefragt, ob sie an einer Onlinestudie zur Trainierbarkeit von emotionaler Intelligenz teilnehmen wollten. Als Anreiz diente ebenfalls eine direkte Rückmeldung der individuellen Testergebnisse und des Trainingserfolgs. Nach Zustimmung erhielten die Versuchspersonen abermals eine Einladung per E-Mail (inkl. Datenschutzerklärung, Internetlink und Code). Durch Klicken oder direkte Eingabe des Links in einen Browser gelangten die Teilnehmer auf eine Webseite, auf der sie sich mit Hilfe des Codes anmelden konnten. Zu Beginn wurden die gleichen demografischen Variablen wie in Studie 1 erhoben (Alter, Geschlecht, Berufserfahrung, wöchentliche Arbeitszeit, höchster allgemeinbildender Schulabschluss sowie genaue Berufsbezeichnung). Ebenfalls folgte ein Fragebogen, in dem die Versuchspersonen Einschätzungen zu ihren

Politischen Fertigkeiten vornehmen sollten. Der Abstand zum Training betrug wiederum eine Woche.

Der Prätest der Untersuchung bestand, wie bereits in Studie 1, aus den beiden visuellen und auditiven randomisierten Blöcken mit Warming-Up und Testphase (s. Kapitel 3.2.5). Im Unterschied zu Studie 1 erhielten alle Versuchspersonen ein Stimmen- und kein Gesichter-Feedbacktraining. Es wurden wiederum insgesamt zwölf Stimmen von Kindern auditiv dargeboten. Im Anschluss an die abgegebene Einschätzung wurde die richtige Lösung präsentiert und die Versuchspersonen hatten die Möglichkeit, die Stimmen so häufig wie gewünscht zu hören, bevor sie mit dem nächsten Item fortfuhren (s. Abbildung D.2). Im Posttest wurden die DANVA2-Subskalen (Stimmen und Gesichter), abermals in randomisierter Reihenfolge, erhoben. Mit der Darbietung des individuellen Abschneidens der Probanden endete die Untersuchung.

3.3.5. Auswertung

Da es sich in dieser Studie um eine Replikation handelt, wurde die gleiche Auswertungsstrategie wie in der vorangegangenen Studie gewählt (s. Kapitel 3.2.6). Es folgt die Ergebnisdarstellung.

3.3.6. Ergebnisse

Tabelle 8 zeigt die Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationen und internen Konsistenzen der verwendeten Testvariablen. Die signifikant positiven Korrelationen zwischen den DANVA2-Werten im Prätest und den Politischen Fertigkeiten deuten darauf hin, dass Personen mit hohen Politischen Fertigkeiten, im Vergleich zu Personen mit einer geringen Kompetenz in diesem Bereich, vor dem Training eher schlechter darin sind, Emotionen korrekt zu identifizieren, da niedrige DANVA2-Werte für eine hohe Erkennungsleistung stehen.

Tabelle 8: Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationen und interne Konsistenzen aus Studie 2

Variablen	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5
1. DANVA2-Gesichter-Prätest	4.73	2.24	(.41)				
2. DANVA2-Gesichter-Posttest	4.81	2.34	.53**	(.43)			
3. DANVA2-Stimmen-Prätest	7.34	2.61	.19*	.21*	(.41)		
4. DANVA2-Stimmen-Posttest	6.89	2.94	.15	.32**	.70**	(.53)	
5. Politische Fertigkeiten	4.91	.78	.27**	.02	.23*	.01	(.89)

Anmerkungen. $N = 111$, * $p < .05$, ** $p < .01$; Cronbach's Alphas in der Diagonalen.

Wie erwartet, kam es zu einer signifikanten Reduktion der Fehleinschätzungen in der Skala Stimmen, von $M = 7.34$ im Prätest zu $M = 6.89$ im Posttest, $t = 2.14$, $df = 111$, $p < .05$. Wiederum konnte die Referenz-Strategie bestätigt werden, da es in der Kontrollvariable (Erkennen von Emotionen aus Gesichtern) im Gegensatz zur Experimentalvariable (Erkennen von Emotionen aus Stimmen) zu keiner signifikanten Veränderung der Anzahl von Fehleinschätzungen von Emotionen kam ($M = 4.73$ zu $M = 4.81$, $t = -.34$, $df = 111$, $p < .70$).

Tabelle 9: Kovarianzanalyse zur Vorhersage der Emotionserkennung in Stimmen im Posttest aus Studie 2

Prädiktoren	Abhängige Variable Emotionserkennung in <i>Stimmen</i> im Posttest				
	<i>F</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	ΔR^2	R^2
Schritt 1 Randomisierter Gruppenfaktor (Darbietungsreihenfolge)	.19		3	.00	.00
Schritt 2 Emotionserkennung in <i>Stimmen</i> im Prätest		10.7**	1	.54	.54
Schritt 3 Politische Fertigkeiten		-1.93*	1	.03	.57

Anmerkungen. * $p < .05$, ** $p < .01$.

Tabelle 10: Kovarianzanalyse zur Vorhersage der Emotionserkennung in Gesichtern im Posttest aus Studie 2

Prädiktoren	Abhängige Variable Emotionserkennung in Gesichtern im Posttest				
	<i>F</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	ΔR^2	R^2
Schritt 1 Randomisierter Gruppenfaktor (Darbietungsreihenfolge)	.17		3	.00	.00
Schritt 2 Emotionserkennung in Gesichtern im Prätest		6.49**	1	.31	.31
Schritt 3 Politische Fertigkeiten		-1.32	1	.00	.31

Anmerkungen. ** $p < .01$.

Anhand der durchgeführten Kovarianzanalysen lässt sich erkennen, dass hohe Politische Fertigkeiten imstande sind, die Verbesserung im Erkennen von Emotionen aus Stimmen vorherzusagen (s. Tabelle 9). Damit ist die Hypothese 2, dass Personen mit hohen Politischen Fertigkeiten nach einem Feedbacktraining mit Stimmen eine bessere Erkennungsleistung von emotionalen Hinweisreizen aus Stimmen zeigen als Personen mit niedrigen Politischen Fertigkeiten, bestätigt. Wie angenommen, zeigen sich keine Ergebnisse bei der Erkennungsleistung von Emotionen in Gesichtern (s. Tabelle 10).

Die negativen t-Werte der Politischen Fertigkeiten bedeuten, dass höhere Werte von Politischen Fertigkeiten die niedrigeren Werte im Posttest der Emotionserkennungsleistung in Stimmen vorhersagen. Im DANVA2 werden die Anzahl der Fehleinschätzungen angegeben, daher stehen, im Gegensatz zum PSI, niedrige Werte für eine hohe Testleistung.

3.3.7. Fazit

In dieser Untersuchung konnte das Ergebnis von Studie 1, dass Politische Fertigkeiten den Erfolg im Erlernen emotionaler Hinweisreize vorhersagen können, sowohl repliziert als auch auf auditive Hinweisreize übertragen werden. Damit wird der Kern des Konstrukts, nämlich dass Personen mit einer hohen Ausprägung der Politischen Fertigkeiten die Fähigkeit besitzen, relevante sozial-emotionale Hinweisreize schnell zu identifizieren und zu erlernen, erneut bestätigt.

3.4. Studie 3

3.4.1. Fragestellung und Hypothesen

Diese Studie sollte den Nachweis erbringen, dass der Erfolg im Erlernen von emotionalen Hinweisreizen tatsächlich auf das Konstrukt der Politischen Fertigkeiten zurückzuführen ist und nicht durch andere Konstrukte erklärt werden kann.

Die Dimension des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit (Costa & McCrae, 1992), die durchschnittlich die höchste Korrelation mit Politischen Fertigkeiten aufweist, ist Extraversion ($r \approx .50$, Ferris et al., 2008). Um zu demonstrieren, dass der Lernerfolg bei emotionalen Hinweisreizen vom Ausmaß der Politischen Fertigkeiten abhängt, wird die Persönlichkeitseigenschaft der Extraversion als Kontrollvariable eingesetzt. Es wird erwartet, dass auch nach Kontrolle von Extraversion die Ausprägung der Politischen Fertigkeiten den Lernerfolg vorhersagen kann.

Darüber hinaus soll als weitere Kontrollvariable Self-Monitoring berücksichtigt werden. Unter den Konstrukten der sozialen Wirksamkeit ist Self-Monitoring das Konstrukt, das die größte konzeptuelle Überschneidung mit Politischen Fertigkeiten aufzeigt und eine durchschnittliche Korrelation von $r \approx .30$ besitzt (Ferris et al., 2005, 2008). Des Weiteren wird Self-Monitoring mit der Fähigkeit in Zusammenhang gebracht, soziale Hinweisreize akkurat zu entschlüsseln.

Wie bereits in Kapitel 2.3 dargestellt, liegt dem Self-Monitoring-Konstrukt die Fähigkeit zur Selbstdarstellung zugrunde (Snyder, 1987), die zur Befriedigung eines statusorientierten Motivs genutzt wird. In Abgrenzung dazu spielen bei Politischen Fertigkeiten die sozialen Fähigkeiten und nicht die Motive eine zentrale Rolle. Daher sollte der Lernerfolg von emotionalen Hinweisreizen bei Personen mit hohen Politischen Fertigkeiten höher ausfallen als bei Personen mit einer hohen Ausprägung von Self-Monitoring. Zudem ist der berufsspezifische Kontext der Politischen Fertigkeiten an dieser Stelle zu erwähnen (s. Kapitel 2.3). Daraus ergibt sich die Erwartung, dass auch nach Kontrolle von Self-Monitoring Politische Fertigkeiten den Lernerfolg am besten vorhersagen können.

In dieser Untersuchung wurde, wie schon in Studie 1, ein Feedbacktraining mit Gesichtern verwendet¹. Es wird folgende Hypothese aufgestellt:

Hypothese 3a: Personen mit hohen Politischen Fertigkeiten zeigen nach einem Feedbacktraining mit Gesichtern eine bessere Erkennungsleistung von emotionalen Hinweisreizen aus Gesichtern als Personen mit niedrigen Politischen Fertigkeiten.

In den vorangegangenen Studien beruhten die Einschätzungen der Politischen Fertigkeiten auf Selbsteinschätzungen. Wie in Kapitel 2.4 verdeutlicht, wird die Validität von Selbstauskünften in der Wissenschaft kontrovers diskutiert. Mount und Kollegen (1994) konnten zeigen, dass Fremdbeurteilungen einen inkrementellen Beitrag an Varianzaufklärung über Selbstbeurteilungen hinaus leisten können. Nach Meurs, Gallagher und Perrewé (2010) spiegeln Selbstbeurteilungen der Politischen Fertigkeiten vor allem die intrapersonellen Erfahrungen und Wahrnehmungen einer Person wider, während Fremdbeurteilungen die Ebene der interpersonellen Dynamik (z.B. Kommunikation oder Beziehungsmuster) erfassen. In der sozioanalytischen Persönlichkeitstheorie entspricht dies der Identität, gemessen durch Selbsteinschätzungen, und der Reputation, gemessen durch Fremdeinschätzungen (s. Kapitel 2.4.1). Beim Enkodieren von emotionalen Hinweisreizen und dem korrekten Einschätzen von Emotionen geht es nicht darum, was eine Person aufgrund ihrer eigenen Erfahrung annimmt, sondern wie sich eine andere Person tatsächlich fühlt. Wie ausgeprägt diese Fähigkeit vorhanden ist, sollte daher von einer anderen Person besser eingeschätzt werden können.

¹ Die Wahl fiel aus technischen Gründen auf das Feedbacktraining mit Gesichtern. Nach Softwareupdates der gängigsten Browser (Internet Explorer und Mozilla Firefox) kam es beim Feedbacktraining mit Stimmen zu unregelmäßigen Abbrüchen. Es stellte sich erst später heraus, dass es sich dabei um einen Skriptfehler in den Updates der Browser handelte. Spätere Updates lösten dieses Problem, so dass das Feedbacktraining mit Stimmen in Studie 4 eingesetzt werden konnte.

Ausgehend von diesen Überlegungen werden in dieser Studie, neben den Selbstbeurteilungen, auch Fremdbeurteilungen der Politischen Fertigkeiten sowie der erhobenen Kontrollvariablen (Extraversion und Self-Monitoring) berücksichtigt und es wird folgende Hypothese aufgestellt:

Hypothese 3b. Der Lernerfolg beim Erkennen von emotionalen Hinweisreizen nach einem Feedbacktraining aus Gesichtern wird durch eine Fremdbeurteilung der Politischen Fertigkeiten einer Person besser vorausgesagt als durch eine Selbstbeurteilung.

3.4.2. Stichprobe

Die Teilnehmer wurden wiederum von Studierenden der Psychologie an der Universität Bonn rekrutiert, die dies als Teil ihrer Studienleistung erbringen mussten. Voraussetzungen zur Teilnahme an der Untersuchung waren abermals die aktive Ausübung eines Berufes, eine Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren sowie eine wöchentliche Arbeitszeit von nicht weniger als 20 Stunden. Im Unterschied zu den vorangegangenen Untersuchungen sollten die Teilnehmer ihre Bereitschaft zeigen bzw. die Möglichkeit haben, eine Fremdbeurteilung ihrer Person durch einen Kollegen, der ihn/sie gut kennt, vornehmen zu lassen. Um die Validität der Fremdbeurteilung zu optimieren, wurde eine Verweildauer von mindestens einem Jahr im aktuellen Tätigkeitsfeld vorausgesetzt; damit sollte gewährleistet sein, dass der Kollege der Testperson diese auch tatsächlich einschätzen kann.

Insgesamt wurden 356 berufstätige Personen angesprochen. Nach Bereinigung des Datensatzes um Personen, die die Voraussetzungen nicht erfüllten und deren Datensätze unvollständig waren, beinhaltete die Stichprobe $N = 146$ Kollegen-Dyaden². Dies entspricht einer Rücklaufquote von 41 %. Der Datensatz enthielt 62 Männer und 84 Frauen mit einem angegebenen Durchschnittsalter von 37.1 Jahren ($SD = 11.3$), einer durchschnittlichen Berufserfahrung von 14.5 Jahren ($SD = 10.9$), einer

² Eine „Kollegen-Dyade“ besteht aus der berufstätigen Versuchsperson und deren Kollegen.

durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 38 Stunden ($SD = 9.9$) und einer durchschnittlichen Dauer in der derzeitigen beruflichen Tätigkeit von 8.4 Jahren ($SD = 9.1$).

Als höchsten Bildungsabschluss nannten 2.1 % der Versuchspersonen einen Hauptschulabschluss, 8.2 % einen Realschulabschluss, 19.9 % Abitur, 29.5 % eine abgeschlossene Ausbildung, 35.6 % ein abgeschlossenes Studium und 4.8 % eine Promotion.

Die Teilnehmer entstammten aus unterschiedlichen Berufsfeldern und übten verschiedenste Tätigkeiten aus.

Im Hinblick auf die Beziehung zwischen Zielperson und Kollege zeigen die deskriptiven Daten, dass sich Zielperson und Kollege im Durchschnitt 6.5 Jahre ($SD = 7.5$) kannten, den Kontakt als "häufig" klassifizierten (mindestens einmal täglich) und ihre Beziehung zueinander als positiv einschätzten.

3.4.3. Design

Die Verwendung der internen Referenz-Strategie hatte sich in den vorangegangenen Untersuchungen als erfolgreich erwiesen. Dies bedeutet, dass ein Feedbacktraining emotionaler Stimuli nur in der Modalität wirkt, die auch trainiert wird. Daher wird in dieser Studie auf die interne Referenz-Strategie verzichtet. Dementsprechend handelt es sich um ein quasi-experimentelles Messwiederholungs-Design bzw. Ein-Gruppen-Prä-Post-Design ohne Kontrollgruppe.

3.4.4. Instrumente

Politische Fertigkeiten. Wie in den vorangegangenen Studien schätzten die Teilnehmer ihre Politischen Fertigkeiten mit der deutschen Übersetzung (Blickle et al., 2008) des PSI (Ferris et al., 2005) ein (s. Kapitel 3.2.4). Für die Fremdbeurteilungen wurden die Items dieses Fragebogens umformuliert, um die Sicht einer dritten Person auf die Versuchsperson wiederzugeben (z.B. „Diese Person kann leicht und wirkungsvoll mit anderen kommunizieren“). Sowohl für die Selbst- als auch für die Fremdbeurteilung lag der Wert für Cronbach's Alpha in dieser Studie bei $\alpha = .88$.

Emotionserkennung. Im Rahmen dieser Untersuchung wurden die DANVA2-Erwachsenen-Gesichter-Items zur Messung der Erkennungsleistung von Emotionen in Gesichtern eingesetzt (s. Kapitel 3.1.4). Das Feedbacktraining entsprach dem Training aus Studie 1 mit den zwölf DANVA2-Kindergesichtern. Im Warming-Up wurden die gleichen Items wie in Studie 1 verwendet. Die Retest-Reliabilität lag bei $r = .81$.

Extraversion. Zur Messung der Persönlichkeitsdimension Extraversion wurde der NEO-FFI (Borkenau & Ostendorf, 1993) eingesetzt. Die Skala besteht aus 12 Items, die auf einer 5-stufigen Likert-Skala von *völlig unzutreffend* bis *völlig zutreffend* eingeschätzt werden, z.B. „*Ich habe gerne viele Leute um mich*“. Für die Fremdbeurteilungen wurden die Items dieses Fragebogens in die Perspektive einer dritten Person umformuliert (z.B. „*Diese Person ist leicht zum Lachen zu bringen*“). Für die Selbstbeurteilung lag Cronbach's Alpha in dieser Studie bei $\alpha = .81$, für die Fremdbeurteilung bei $\alpha = .78$.

Self-Monitoring. Zur Erfassung des Self-Monitorings wurde die Self-Monitoring Skala von Nowack und Kammer (1987) verwendet. Die Skala besteht aus 18 Aussagen, die mit „wahr“ oder „falsch“ bewertet werden sollen, z.B. „*Ich kann andere Leute schlecht nachahmen*“. Wiederum wurden die Items dieses Fragebogens für die Fremdbeurteilungen in die Perspektive einer dritten Person umformuliert (z.B. „*Diese Person kann nur für Ideen eintreten, von denen sie wirklich überzeugt ist*“). Cronbach's Alpha lag in dieser Studie für die Selbstbeurteilung bei $\alpha = .59$, für die Fremdbeurteilung bei $\alpha = .70$. Die niedrigen Cronbach's Alphas entsprechen auch den Werten, die Nowack und Kammer (1987) berichten ($\alpha = .65$). Auch Graf (2004) berichtet in ihrer Validierungsstudie für die *Self-Monitoring-Skala* ähnlich niedrige interne Konsistenzen.

3.4.5. Durchführung

Wie in den beiden vorangegangenen Studien wurden die Teilnehmer von Studierenden kontaktiert und gefragt, ob sie an einer Onlinestudie zur Trainierbarkeit von emotionaler Intelligenz und der Wahrnehmung durch Dritte teilnehmen wollten. Nach Zustimmung der Teilnehmer wurden ihnen zwei E-Mails zugesandt: Die erste E-Mail enthielt neben der Datenschutzerklärung, dem Internetlink und dem Code (wie in den beiden vorangegangenen Studien) außerdem die Bitte, die zweite E-Mail an einen

Kollegen weiterzuleiten, der ihn/sie sehr gut kenne. Als Erklärung hierfür wurde angegeben, dass für die Untersuchung die Einschätzung, wie er/sie von einer anderen Person wahrgenommen wird, von Interesse ist. Allen Teilnehmern wurde versichert, dass ihre Selbst- bzw. Fremdeinschätzung von der jeweils anderen Person nicht eingesehen werden kann (z.B. s. Abbildung B.1). In der zweiten E-Mail wurde der Kollege dazu aufgefordert, mittels des mitgelieferten Codes einen Online-Fragebogen auszufüllen. Dabei sollte er eine Einschätzung zu der Person abgeben, von der er die E-Mail erhalten hatte. Um die Datensätze miteinander zu verbinden, wurde ein zufällig generierter, gemeinsamer Code verwendet.

Der Fragebogen für die Zielperson startete wiederum mit der Erhebung demografischer Variablen, wie sie in der Stichprobenbeschreibung (s. Kapitel 3.4.2) zu finden sind. Anschließend folgten in randomisierter Reihenfolge die verwendeten Instrumente zur Erfassung von Politischen Fertigkeiten, Extraversion und Self-Monitoring. Der Abstand zum Training betrug auch in dieser Untersuchung eine Woche.

Der Prätest der Untersuchung bestand aus dem Warming-Up mit acht Kindergesichtern, gefolgt von der DANVA2-Subskala, in der 24 Gesichter von Erwachsenen gezeigt wurden. Das Training entsprach dem aus Studie 1 (s. Kapitel 3.2.5), d.h. ein Feedbacktraining mit zwölf Kindergesichter-Items. Im Posttest wurde wiederum die DANVA2-Subskala aus dem Prätest verwendet. Die Untersuchung schloss mit einer Ergebnisrückmeldung.

Im Online-Fragebogen für den Kollegen wurden die drei eingesetzten Fragebogen, ebenfalls in randomisierter Reihenfolge, dargeboten. Vorangestellt waren Fragen zur Kontakthäufigkeit, persönlicher Beziehung und Jahren der Zusammenarbeit sowie der Kontrollfrage, ob es sich bei der eingeschätzten Person um einen Kollegen, einen Vorgesetzten oder einen Mitarbeiter handelt (s. Abbildung B.2). Auf Wunsch erhielten die Kollegen eine Zusammenfassung der Ergebnisse der Studie. Dazu mussten sie ihre E-Mailadresse angeben.

3.4.6. Auswertung

Die Auswertung erfolgte mittels einer hierarchischen Regressionsanalyse (Cohen et al., 2003). Als abhängige Variable dienten die Werte des DANVA2-Erwachsene-Gesichter im Posttest.

In Schritt eins wurden die Werte des DANVA2-Gesichter-Erwachsene-Prätest eingefügt, im zweiten Schritt die Selbstbeurteilungen der Politischen Fertigkeiten. Im dritten Schritt wurden die Selbstbeurteilungen von Extraversion und Self-Monitoring in die Regression einbezogen und im letzten Schritt folgten die Fremdbeurteilungen von Extraversion, Self-Monitoring und Politischen Fertigkeiten.

3.4.7. Ergebnisse

Tabelle 11: Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationen und interne Konsistenzen aus Studie 3

Variablen	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Prätest	5.76	2.75	(.55)							
2. Posttest	4.08	2.68	.81**	(.62)						
3. EV – SB	3.53	.58	-.16	-.13*	(.81)					
4. EV – FB	3.49	.51	-.24**	-.24**	.45**	(.78)				
5. SM – SB	.38	.15	-.05	-.10	.32**	.19*	(.59)			
6. SM – FB	.39	.17	.01	-.13	.16	.25**	.29**	(.70)		
7. PSI – SB	4.93	.73	-.05	-.15†	.45**	.23**	.20*	.04	(.88)	
8. PSI – FB	5.01	.75	-.07	-.29**	.08	.41**	.16*	.16	.16*	(.88)

Anmerkung. EV: Extraversion, SM: Self-Monitoring, PSI: Politische Fertigkeiten, SB: Selbstbeurteilung, FB: Fremdbeurteilung; $N = 146$ Kollegen-Dyaden, † $p < .05$ (einseitig), * $p < .05$, ** $p < .01$; Cronbach's Alphas in der Diagonalen.

Es zeigen sich hier keine signifikanten Korrelationen zwischen Politischen Fertigkeiten und den DANVA2-Werten vor dem Training. Für die Posttest-Werte ist besonders die Korrelation zwischen fremd eingeschätzten Politischen Fertigkeiten mit $r = -.29$, $p < .01$ zu erwähnen. Die signifikanten Korrelationen zwischen den Politischen Fertigkeiten, Extraversion und Self-Monitoring entsprechen den Werten, wie sie beispielsweise Ferris und Kollegen (2008) berichten.

Tabelle 12: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Variablen „Emotionserkennung in Gesichtern im Posttest (DANVA2-Erwachsene)“ aus Studie 3

Prädiktoren	Kriterium Emotionserkennung in <i>Gesichtern</i> im Posttest	
	<i>Std.Betas</i>	ΔR^2
Schritt 1 Emotionserkennung in Gesichtern im Prätest	.81**	
		.65**
Schritt 2 Emotionserkennung in Gesichtern im Prätest	.80**	
PSI – SB	-.11*	
		.01*
Schritt 3 Emotionserkennung in <i>Gesichtern</i> im Prätest	.81**	
Extraversion – SB	.07	
Self-Monitoring – SB	-.06	
PSI – SB	-.13*	
		.00
Schritt 4 Emotionserkennung in <i>Gesichtern</i> im Prätest	.82**	
Extraversion – SB	.04	
Self-Monitoring – SB	.00	
PSI – SB	-.10*	
Extraversion – FB	.10	
Self-Monitoring – FB	-.13**	
PSI – FB	-.24**	
		.06**

Anmerkung. PSI: Politische Fertigkeiten, SB: Selbstbeurteilung, FB: Fremdbeurteilung; $N = 146$ Kollegen-Dyaden, * $p < .05$, ** $p < .01$.

In Übereinstimmung mit Hypothese 3a und als Replikation der Ergebnisse aus Studie 1 sagt die Ausprägung Politischer Fertigkeiten den Trainingserfolg bei der Emotionserkennung in Gesichtern vorher ($\beta = -.11$, $p < .05$, s. Tabelle 12). Das negative Vorzeichen bedeutet, dass hoch selbsteingeschätzte Politische Fertigkeiten eine gute

Erkennungsleistung im Posttest vorhersagen, da im DANVA2 die Anzahl der Fehleinschätzungen angegeben wird. Nach Kontrolle der Selbsteinschätzungen von Extraversion und Self-Monitoring bleibt dieser Effekt bestehen ($\beta = -.13, p < .05$, s. Tabelle 12). Damit kann Hypothese 3a bestätigt werden, nämlich dass Personen mit hohen Politischen Fertigkeiten nach einem Feedbacktraining mit Gesichtern eine bessere Erkennungsleistung von emotionalen Hinweisreizen aus Gesichtern zeigen als Personen mit niedrigen Politischen Fertigkeiten.

Nach Hinzufügen der Fremdeinschätzungen von Extraversion, Self-Monitoring und Politischen Fertigkeiten reduziert sich der Effekt der Selbstbeurteilungen von Politischen Fertigkeiten ($\beta = -.10, p < .05$). Als stärkster Prädiktor zur Vorhersage der Erkennungsleistung von Emotionen in Gesichtern zeigt sich die Fremdbeurteilung der Politischen Fertigkeiten ($\beta = -.24, p < .01$), gefolgt von der Fremdeinschätzung von Self-Monitoring ($\beta = -.13, p < .01$).

3.4.8. Fazit

In dieser Studie konnten die Ergebnisse von Studie 1 repliziert werden: Die Selbstbeurteilungen der Politischen Fertigkeiten sagen den Erfolg im Erkennen von emotionalen Hinweisreizen in Gesichtern vorher. Dieser Effekt bleibt auch nach Kontrolle eines verwandten Konstruktes der sozialen Wirksamkeit sowie der Persönlichkeitsdimension Extraversion bestehen. Zudem zeigte sich, dass die Fremdbeurteilung der Politischen Fertigkeiten den stärksten Prädiktor zur Vorhersage des Lernerfolgs von emotionalen Hinweisreizen in Gesichtern darstellt.

3.5. Studie 4

3.5.1. Fragestellung und Hypothese

Diese Studie ist nicht nur als reine Replikation von Studie 2, in der die Vorhersage des Trainingserfolgs anhand von emotionalen Hinweisreizen aus Stimmen untersucht wurde, und Studie 3, die neben der Einbeziehung von Kontrollvariablen auch Fremdbeurteilungen einbezog, zu sehen, sondern es handelt sich auch um eine konzeptuelle Erweiterung beider Studien, da ein Fokus auf die verschiedenen Facetten (Soziale Scharfsinnigkeit, Interpersonelle Einflussnahme, Netzwerkfähigkeit und Wahrgenommene Aufrichtigkeit) der Politischen Fertigkeiten gelegt wird. Es wäre möglich gewesen, diese Analysen post-hoc durchzuführen; der Autor folgte jedoch lieber den Gedanken des kritischen Empirismus von Popper (1973) und untersuchte nur Hypothesen, die im Vorfeld aufgestellt worden waren.

Im Sinne der Replikationen von Studie 2, also der Überprüfung eines Feedbacktrainings anhand von Stimmen, und Studie 3, der Berücksichtigung von Kontrollvariablen (Extraversion und Self-Monitoring) sowie der Einbeziehung von Fremdbeurteilungen, werden folgende Hypothesen aufgestellt:

Hypothese 4a. Personen mit hohen Politischen Fertigkeiten zeigen nach einem Feedbacktraining mit Stimmen eine bessere Erkennungsleistung von emotionalen Hinweisreizen in Stimmen als Personen mit niedrigen Politischen Fertigkeiten.

Hypothese 4b. Im Vergleich zu Selbstbeurteilungen der Politischen Fertigkeiten sagen Fremdbeurteilungen den Lernerfolg beim Erkennen von emotionalen Hinweisreizen aus Gesichtern nach einem Feedbacktraining besser voraus.

Im Hinblick auf die Vierdimensionalität des Konstrukts der Politischen Fertigkeiten und deren Einordnung in das Nomologische Netzwerk spielt für die vorliegende Arbeit (s. Kapitel 2.1.5) insbesondere das dispositionelle Konstrukt des Wahrnehmungsvermögens eine zentrale Rolle. Ferris et al (2008) ordnen diesem Konstrukt sowohl die Facette Netzwerkfähigkeit als auch Soziale Scharfsinnigkeit zu. Letztere beschreibt die Fähigkeit von Personen, ihre soziale Umwelt zu beobachten und ihr eigenes Verhalten den jeweiligen sozialen Situationen angemessen anzupassen. Dies

setzt u.a. die Fähigkeit voraus, emotionale Hinweisreize richtig zu erkennen und zu deuten, da andernfalls eine zielführende Anpassung an die entsprechende Situation weniger gut gelingt.

Die Facette der Netzwerkfähigkeit beschreibt schwerpunktmäßig, wie gut es Personen gelingt, vielfältige Kontakte und Netzwerke aufzubauen. Eine ausgeprägte Kompetenz im Erkennen von emotionalen Hinweisreizen steht hierbei jedoch nicht im Vordergrund. Daher sollte diese Facette der Politischen Fertigkeiten zwar das Erlernen emotionaler Hinweisreize vorhersagen, wobei der Zusammenhang jedoch geringer ausfallen sollte als bei Sozialer Scharfsinnigkeit. Die anderen beiden Facetten politischer Fertigkeiten, Interpersonelle Einflussnahme und Wahrgenommene Aufrichtigkeit, sollten keinen bedeutsamen Einfluss auf das Erlernen emotionaler Hinweisreize zeigen. Diese Überlegungen führen zu folgender Hypothese:

Hypothese 4c. Das Erlernen emotionaler Hinweisreize aus Stimmen mittels eines Feedbacktrainings wird durch die Facette Soziale Scharfsinnigkeit am besten vorhergesagt.

Um Redundanzen zu vermeiden, werden im Folgenden unter den Abschnitten Stichprobe, Design, Instrumente und Durchführung ausschließlich Unterschiede zur vorangegangenen Studie 3 erläutert.

3.5.2. Stichprobe

Es wurden insgesamt 275 berufstätige Personen angesprochen. Die verbleibende Stichprobe beinhaltete $N = 123$ Kollegen-Dyaden mit 54 Männern und 69 Frauen. Die Rücklaufquote lag bei 45 %. Das Durchschnittsalter betrug 37.7 Jahre ($SD = 11.3$), die durchschnittliche Berufserfahrung 14.9 Jahre ($SD = 12.2$), die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 37.5 Stunden ($SD = 10.2$) und die durchschnittliche Dauer in der derzeitigen beruflichen Tätigkeit 8.2 Jahre ($SD = 8.0$).

Als höchsten Bildungsabschluss gaben 2.4 % der Versuchspersonen einen Hauptschulabschluss, 7.3 % einen Realschulabschluss, 19.5 % Abitur, 19.5 % eine abgeschlossene Ausbildung, 45.5 % ein abgeschlossenes Studium und 5.7 % eine Promotion an.

Die Teilnehmer stammten aus unterschiedlichen Berufsfeldern und übten verschiedenste Tätigkeiten aus.

Die Zielperson und der Kollege kannten sich im Durchschnitt 6.9 Jahre ($SD = 3.5$), der Kontakt wurde als "häufig" klassifiziert (mehrmals wöchentlich) und ihre Beziehung zueinander wurde als sehr positiv eingeschätzt.

3.5.3. Design

Das verwendete Design entsprach vollständig dem aus Studie 3 (s. Kapitel 3.4.3).

3.5.4. Instrumente

Politische Fertigkeiten. Die Messung der Politischen Fertigkeiten erfolgte mit der deutschen Übersetzung (Blickle et al., 2008) des PSI (Ferris et al., 2005). Zur Messung der einzelnen Facetten wurden, wie beim Gesamtscore, arithmetische Mittel berechnet. Für die Fremdbeurteilungen wurden die Items dieses Fragebogens aus der Sicht einer dritten Person wiedergegeben. Cronbach's Alpha lag für die Selbstbeurteilung bei $\alpha = .86$, für die Fremdbeurteilung bei $\alpha = .85$. Für die einzelnen selbsteingeschätzten Facetten ergeben sich Cronbach's Alphas zwischen $\alpha = .60$ und $\alpha = .84$, für die Fremdeinschätzungen liegen die Werte zwischen $\alpha = .58$ und $\alpha = .86$.

Emotionserkennung. Es wurden die DANVA2-Erwachsenen-Stimmen-Items zur Messung der Erkennungsleistung von Emotionen in Stimmen eingesetzt. Das Feedbacktraining entsprach diesmal dem Training aus Studie 2 mit den zwölf DANVA2-Kinderstimmen. Im Warming-Up wurden die gleichen Items wie in Studie 2 verwendet. Die Retest-Reliabilität lag bei $r = .73$.

Extraversion. Zur Messung der Persönlichkeitsdimension Extraversion wurde wiederum der NEO-FFI (Borkenau & Ostendorf, 1993) eingesetzt und für die Fremdbeurteilung in die Perspektive einer dritten Person umformuliert. Für die Selbst- und Fremdbeurteilung lag Cronbach's Alpha bei $\alpha = .77$.

Self-Monitoring. Zur Erfassung des Self-Monitorings wurde die Self-Monitoring Skala von Nowack und Kammer (1987) verwendet und für die Fremdbeurteilungen in

die Perspektive einer dritten Person umformuliert. Cronbach's Alpha lag in dieser Studie für die Selbstbeurteilung bei $\alpha = .65$, für die Fremdbeurteilung bei $\alpha = .73$.

3.5.5. Durchführung

Bis auf die Tatsache, dass in dieser Untersuchung Stimmen statt Gesichter getestet und trainiert wurden, entspricht das Vorgehen exakt dem aus Studie 3 (s. Kapitel 3.4.5).

3.5.6. Auswertung

Die Auswertung erfolgte mittels zweier hierarchischer Regressionsanalysen (Cohen et al., 2003). Als abhängige Variablen dienten jeweils die Werte des DANVA2-Erwachsene-Stimmen im Posttest.

Zur Überprüfung der Hypothesen 4a und 4b wurden in Schritt eins die Werte des DANVA2-Gesichter-Erwachsene Prätest eingefügt, im zweiten Schritt die Selbstbeurteilungen der Politischen Fertigkeiten. Im dritten Schritt folgte die Einbeziehung der Selbstbeurteilungen von Extraversion und Self-Monitoring, und im letzten Schritt die Fremdbeurteilungen von Extraversion, Self-Monitoring und Politischen Fertigkeiten.

Für die Überprüfung von Hypothese 4c wurden im ersten Schritt die Selbstbeurteilungen von Extraversion, Self-Monitoring und die einzelnen Facetten der Politischen Fertigkeiten eingefügt. Im zweiten Schritt folgten die Fremdbeurteilungen von Extraversion, Self-Monitoring und der einzelnen Facetten der Politischen Fertigkeiten.

3.5.7. Ergebnisse

Tabelle 13 zeigt die Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationen und Reliabilitäten der verwendeten Variablen.

Tabelle 13: Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationen und interne Konsistenzen aus Studie 4

Variablen	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Stimmen – Prätest	8.02	3.21	(.59)															
2. Stimmen – Posttest	6.96	3.09	.73**	(.58)														
3. Extraversion – SB	3.52	.52	.00	.00	(.77)													
4. Extraversion – FB	3.47	.49	-.08	-.23**	.42**	(.77)												
5. Self-Monitoring – SB	.38	.17	.12	.02	.34**	.19*	(.65)											
6. Self-Monitoring – FB	.37	.18	-.06	-.18*	.22*	.36**	.32**	(.73)										
7. PSI – SB	5.02	.64	.04	-.10	.44**	.26**	.24**	.11	(.86)									
8. Sozialer Scharfsinn – SB	4.77	.84	.14	.03	.15	.10	.23**	.02	.76**	(.68)								
9. Netzwerkfähigkeit – SB	4.36	1.01	-.04	-.12	.45**	.22*	.24**	.10	.79**	.36**	(.84)							
10. Wahrgenommene Aufrichtigkeit – SB	5.83	.77	.06	-.04	.12	.02	-.20*	-.02	.47**	.32**	.14	(.60)						
11. Interpersoneller Einfluss – SB	5.13	.92	.01	-.11	.46**	.34**	.25**	.15	.76**	.55**	.38**	.36**	(.73)					
12. PSI – FB	5.14	.63	.02	-.36**	-.03	.44**	.16	.37**	.25**	.11	.28**	.06	.16	(.85)				
13. Sozialer Scharfsinn – FB	4.81	.85	.06	-.22*	-.22*	.17	.09	.29**	.14	.20*	.09	.04	.05	.71**	(.66)			
14. Netzwerkfähigkeit – FB	4.71	1.07	-.03	-.34**	.03	.42**	.12	.33**	.22*	.00	.35**	.04	.10	.86**	.45**	(.86)		
15. Wahrgenommene Aufrichtigkeit – FB	5.61	.83	.09	-.10	-.09	.16	.04	-.05	.02	-.02	-.04	.12	.06	.39**	.09	.14	(.58)	
16. Interpersoneller Einfluss – FB	5.43	.86	-.04	-.29**	.16	.43**	.19*	.37**	.27**	.18*	.25**	-.01	.26**	.78**	.44**	.55**	.26**	(.71)

Anmerkungen. PSI: Politische Fertigkeiten, SB: Selbstbeurteilung, FB: Fremdbeurteilung, Stimmen: DANVA2-Stimmen-Erwachsene;

$N = 123$ Kollegen-Dyaden, * $p < .05$, ** $p < .01$; Cronbach's Alphas in der Diagonalen.

Es zeigen sich keine Korrelationen zwischen den Politischen Fertigkeiten und den DANVA2-Stimmen-Werten im Prättest, dafür aber eine signifikante Korrelation von $r = -.36$, $p < .01$ zwischen den Fremdbeurteilungen politischer Fertigkeiten und den DANVA2-Stimmen-Werten im Posttest. Die signifikanten Korrelationen zwischen den Politischen Fertigkeiten, Extraversion und Self-Monitoring ähneln den Werten aus Studie 3 und entsprechen in ihrer Ausprägung den Ergebnissen von Ferris und Kollegen (2008).

Zur Erinnerung: Negative Vorzeichen zwischen DANVA2-Werten und den Politischen Fertigkeiten bedeuten einen positiven Zusammenhang, da im DANVA2 hohe Werte für eine schlechte Erkennungsleistung stehen. Dies gilt nicht nur für die Korrelationen, sondern auch für die Betas in den beiden folgenden hierarchischen Regressionsanalysen.

Tabelle 14 zeigt eine hierarchische Regressionsanalyse der Emotionserkennung in Stimmen im Posttest (DANVA2-Erwachsene) für den Gesamtwert der Politischen Fertigkeiten.

Tabelle 14: Hierarchische Regressionsanalyse der Emotionserkennung in Stimmen im Posttest (DANVA2-Erwachsene) für den Gesamtwert der Politischen Fertigkeiten aus Studie 4

Prädiktoren	Kriterium	
	Emotionserkennung in Stimmen im Posttest	
	<i>Std.Betas</i>	ΔR^2
Schritt 1 Emotionserkennung in <i>Gesichtern</i> im Prätest	.73**	.54**
Schritt 2 Emotionserkennung in <i>Gesichtern</i> im Prätest	.74**	
PSI – SB	-.12*	.02*
Schritt 3 Emotionserkennung in <i>Gesichtern</i> im Prätest	.75**	
Extraversion – SB	.08	
Self-Monitoring – SB	-.06	
Politische Fertigkeiten – SB	-.14*	.01
Schritt 4 Emotionserkennung in <i>Gesichtern</i> im Prätest	.74**	
Extraversion – SB	.00	
Self-Monitoring – SB	-.01	
PSI – SB	-.10*	
Extraversion – FB	-.01	
Self-Monitoring – FB	.01	
PSI – FB	-.37**	.12**

Anmerkung. PSI: Politische Fertigkeiten, SB: Selbstbeurteilung, FB: Fremdbeurteilung, Gesichter: DANVA2-Gesichter-Erwachsene-; $N = 123$ Kollegen-Dyaden, * $p < .05$, ** $p < .01$.

Aus Tabelle 14 geht hervor, dass die Ausprägung Politischer Fertigkeiten den Trainingserfolg bei der Emotionserkennung in Gesichtern vorhersagt ($\beta = -.12, p < .05$). Dieser Effekt bleibt auch nach Kontrolle der Selbsteinschätzungen von Extraversion und Self-Monitoring bestehen ($\beta = -.14, p < .05$). Hypothese 4a, die besagt, dass Personen mit hohen Politischen Fertigkeiten nach einem Feedbacktraining mit Stimmen eine bessere Erkennungsleistung von emotionalen Hinweisreizen in Stimmen zeigen als Personen mit niedrigen Politischen Fertigkeiten, konnte damit bestätigt werden.

In Übereinstimmung mit Hypothese 4b zeigt sich, dass im Vergleich zu Selbstbeurteilungen der Politischen Fertigkeiten die Fremdbeurteilungen den Lernerfolg beim Erkennen von emotionalen Hinweisreizen aus Gesichtern nach einem Feedbacktraining besser voraussagen ($\beta = -.37, p < .01$) als die Selbstbeurteilungen.

Tabelle 15 zeigt die hierarchische Regressionsanalyse der Emotionserkennung in Stimmen im Posttest (DANVA2-Erwachsene) für die einzelnen Facetten politischer Fertigkeiten.

Tabelle 15: Hierarchische Regressionsanalyse der Emotionserkennung in Stimmen im Posttest (DANVA2-Erwachsene) für die einzelnen Facetten politischer Fertigkeiten aus Studie 4

Prädiktoren		Kriterium	
		Emotionserkennung in Stimmen im Posttest	
		Std.Betas	ΔR^2
Schritt 1	Emotionserkennung in Stimmen im Prätest	.74 **	
	Extraversion – SB	.12	
	Self-Monitoring – SB	-.09	
	Sozialer Scharfsinn – SB	.05	
	Netzwerkfähigkeit – SB	-.08	
	Wahrgenommene Aufrichtigkeit – SB	-.09	
	Interpersoneller Einfluss – SB	-.10	
			.57**
Schritt 2	Extraversion – FB	.00	
	Self-Monitoring – FB	.01	
	Sozialer Scharfsinn – FB	-.17 *	
	Netzwerkfähigkeit – FB	-.23 **	
	Wahrgenommene Aufrichtigkeit – FB	-.10	
	Interpersoneller Einfluss – FB	-.04	
			.13**

Anmerkungen. SB: Selbstbeurteilung, FB: Fremdbeurteilung, Stimmen: DANVA2-Erwachsene-Stimmen; $N = 123$, * $p < .05$, ** $p < .01$.

Hieraus lässt sich entnehmen, dass zwar, wie in Hypothese 4c angenommen, die Fremdbeurteilung von Sozialer Scharfsinnigkeit den Lernerfolg emotionaler Hinweisreize aus Stimmen nach einem Stimmen-Training vorhersagen kann ($\beta = -.17$ $p < .05$), dass allerdings die fremdeingeschätzte Facette Netzwerkfähigkeit den stärksten Prädiktor darstellt ($\beta = -.23$ $p < .01$). Damit muss Hypothese 4c, die besagt, dass das Erlernen emotionaler Hinweisreize aus Stimmen mittels eines Feedbacktrainings durch die Facette Soziale Scharfsinnigkeit am besten vorhergesagt wird, verworfen werden.

3.5.8. Fazit

Es ist gelungen, die Ergebnisse aus den Studien 2 und 3 zu replizieren. Dass emotionale Hinweisreize aus Stimmen mittels eines Stimmen-Feedbacktrainings erlernt werden können, wurde erneut nachgewiesen. Sowohl die selbst- als auch die fremdeingeschätzten Politischen Fertigkeiten können diesen Lernerfolg vorhersagen, wobei sich die Fremdbeurteilung wiederum als stärkster Prädiktor herausgestellt hat.

Beim Betrachten der einzelnen Facetten der Politischen Fertigkeiten stellte sich heraus, dass Netzwerkfähigkeit die höchste Vorhersagekraft besitzt. Dies widerspricht der Annahme, dass Soziale Scharfsinnigkeit das Erlernen emotionaler Hinweisreize aus Stimmen mittels eines Feedbacktrainings am besten vorhersagt, obwohl auch diese Facette einen signifikanten Prädiktor darstellt.

4. Diskussion

Ziel dieser Arbeit war es, einen Beitrag zur Konstruktvalidität von Politischen Fertigkeiten zu leisten. Bisherige Studien konzentrierten sich darauf, im Rahmen eines von Ferris und Kollegen (2007) entwickelten nomologischen Netzwerkmodells die Validität der Politischen Fertigkeiten mittels Korrelationsstudien zu überprüfen (z.B. Ferris et al., 2008; Blickle et al., 2008; Liu et al., 2007). Dabei wurde die Vorhersagekraft der darin enthaltenen dispositionellen Konstrukte auf die spezifischen Dimensionen der Politischen Fertigkeiten gemessen. Diesen Weg, über reine Korrelationsstudien auf die Konstruktvalidität zu schließen, kritisieren Borsboom und Kollegen (2004). Sie merken an, dass ebenfalls der kausale Zusammenhang zwischen der Ausprägung des interessierenden Konstrukts und einer Ergebnisvariablen überprüft werden sollte. Dies bedeutet, dass zwar über Korrelationsstudien ein Zusammenhang dargestellt werden kann, eine kausale Schlussfolgerung auf dieser Basis jedoch nur theoretisch und nicht empirisch getroffen werden sollte.

Um diese Lücke zu schließen, wurden im Rahmen der vorliegenden Arbeit vier quasi-experimentelle Trainingsstudien durchgeführt. Es wurde eine objektive Ergebnisvariable gewählt, die in der Lage ist, die Wirkung des Konstruktes der Politischen Fertigkeiten zu erfassen, und zwar die Wirksamkeit im Erlernen emotionaler Hinweisreize. Zur Erfassung dieser Variable wurde der DANVA2 von Nowicki (2009) verwendet, ein etabliertes Verfahren, das bereits in zahlreichen Studien eingesetzt wurde (Elfenbein, 2002). Dabei handelt es sich um einen fähigkeitsbasierten Test zur Erfassung von Emotionen aus Gesichtern und Stimmen. Diese Kompetenz stellt eine wichtige Facette der Emotionalen Intelligenz dar, wie sie z.B. von Mayer und Salovey (1997) definiert wird. Zwar handelt es sich beim DANVA2 um ein Testverfahren, das im anglo-amerikanischen Raum entwickelt wurde; vor dem Hintergrund des Ergebnisses von Ekman und Friesen (1969), dass es sich beim Erkennen von Emotionen aus Gesichtern um eine kulturenübergreifende Fähigkeit handelt, wurde dieser Umstand jedoch nicht als Einschränkung für den Einsatz angesehen.

4.1. Ergebnisse im Hinblick auf das Feedbacktraining

Im Rahmen der Pilotstudie wurde ein Feedbacktraining konzipiert und getestet. In diesem Training wurden Gesichter präsentiert und es sollte eine Einschätzung der gezeigten Emotionen abgegeben werden. Im Anschluss wurde den Probanden mitgeteilt, welche Emotion jeweils zu sehen war.

Die Ergebnisse der Pilotstudie haben gezeigt, dass ein Feedbacktraining zu einer besseren Erkennungsleistung von Emotionen führt. Damit wurde die Voraussetzung geschaffen, dieses Feedbacktraining in den nachfolgenden Studien einzusetzen, um zu überprüfen, ob Personen mit hohen Politischen Fertigkeiten nach einem Feedbacktraining eine bessere Erkennungsleistung von emotionalen Hinweisreizen zeigen als Personen mit niedrigen Politischen Fertigkeiten. Es ging also nicht darum, ob Personen mit hohen Politischen Fertigkeiten per se besser in der Lage sind, Emotionen zu erkennen und richtig zu deuten, sondern um die Frage, ob der Lernerfolg nach einem Feedbacktraining von der Ausprägung der Politischen Fertigkeiten abhängt. Tatsächlich zeigten sich in allen Studien unterschiedliche Korrelationen zwischen den DANVA2-Werten im Prä- und Posttest mit den Politischen Fertigkeiten. In Studie 1 fanden sich keine signifikanten Korrelationen in den Prä- und Posttest-Werten des DANVA2 mit den Politischen Fertigkeiten (s. Tabelle 5). In Studie 2 wiederum korrelierten die Prätest-Werte signifikant mit den Politischen Fertigkeiten (s. Tabelle 8), im Gegensatz zu den Posttest-Werten. In Studie 3 (s. Tabelle 11) und 4 (s. Tabelle 13) zeigten sich für die fremdeingeschätzten Politischen Fertigkeiten signifikante Korrelationen in den Posttest-Werten, in Studie 3 zudem für die Selbstbeurteilung im Posttest. Die Ergebnisse geben Grund zur Vermutung, dass die Emotionserkennungsleistung an sich in keinem direkten Zusammenhang zur Ausprägung der Politischen Fertigkeiten steht. An dieser Stelle erscheint es wichtig zu erwähnen, dass die Höhe der Korrelationen zwischen Politischen Fertigkeiten als Prädiktor und die Werte des DANVA2 im Posttest als Kriterium, keine Rückschlüsse zur Abschätzung eines moderierenden Effekts Politischer Fertigkeiten beim Erlernen emotionaler Hinweisreize zulassen.

Insgesamt sind die Befunde nicht stringent und könnten Anlass zu weiteren Untersuchungen geben, um herauszufinden, inwieweit sich Personen mit hohen versus Personen mit niedrigen Politischen Fertigkeiten in der Emotionserkennungsleistung unterscheiden.

Hinsichtlich der signifikanten Korrelation in Bezug auf die DANVA2 Prä- und Posttest-Werte des fremdbeurteilten Persönlichkeitsmerkmals Extraversion ist anzumerken, dass diese zwar hochsignifikant ausfallen, Extraversion den Lernerfolg von emotionalen Hinweisreizen dennoch nicht vorhersagen kann. Demgegenüber korreliert Self-Monitoring nicht signifikant mit den Prä- und Posttest-Werten des DANVA2. Trotzdem kann die Ausprägung von Self-Monitoring den Lernerfolg vorhersagen.

Im Hinblick auf die berichteten Korrelationen lässt sich festhalten, dass der Lernerfolg emotionaler Hinweisreize nicht daran auszumachen ist, inwieweit Prädiktoren mit den DANVA2-Werten des Prä- oder Posttests korrelieren.

4.2. Ergebnisse zur Vorhersagekraft Politischer Fertigkeiten

Zur Klärung der Fragestellung der vorliegenden Arbeit, ob Politische Fertigkeiten das Erlernen emotionaler Hinweisreize vorhersagen können, wurden vier quasi-experimentelle Studien mit insgesamt 487 berufstätigen Personen durchgeführt. Darüber hinaus wurden 269 Kollegen-Beurteilungen erhoben. In zwei Studien wurde als Kriterium die Emotionserkennungsleistung in Gesichtern nach einem Feedbacktraining verwendet, in den beiden anderen wurden anstatt Gesichtern Stimmen trainiert und gemessen. Damit wurden unterschiedliche Modalitäten emotionaler Ausdrucksformen berücksichtigt, nämlich visuelle und auditive. In allen vier Studien erwies sich eine hohe Ausprägung an Politischen Fertigkeiten als zuverlässiger Prädiktor zur Vorhersage des Lernerfolges emotionaler Hinweisreize nach einem Feedbacktraining.

Um zu zeigen, dass der Lernerfolg tatsächlich auf das Konstrukt der Politischen Fertigkeiten zurückzuführen ist und nicht durch ein anderes Konstrukt erklärt werden kann, wurden in Studie 3 und 4 ein mit den Politischen Fertigkeiten verwandtes Konstrukt (Self-Monitoring) sowie die Persönlichkeitsdimension der Big-Five bzw. des Fünf-Faktoren-Modells, die durchschnittlich den höchsten korrelativen Zusammenhang mit Politischen Fertigkeiten aufweist (Extraversion), in die Untersuchung einbezogen. Es zeigte sich, dass auch nach Berücksichtigung dieser beiden Kontrollvariablen der Vorhersageeffekt bestehen blieb und die Politischen Fertigkeiten weiterhin den stärksten Prädiktor darstellten.

4.3. Ergebnisse im Hinblick auf Selbst- und Fremdbeurteilungen

Eine weitere Fragestellung der vorliegenden Arbeit beschäftigte sich mit Selbst- und Fremdbeurteilungen der Politischen Fertigkeiten, wobei letztere durch Kollegen der Zielpersonen vorgenommen wurden. Vor dem Hintergrund, dass Kollegen die Zielpersonen täglich im beruflichen Kontext erleben, wurde erwartet, dass die Kollegen die Politischen Fertigkeiten besser einschätzen würden als die Zielpersonen selbst. In beiden Studien, in denen Fremdbeurteilungen erhoben wurden, zeigten die Einschätzungen der Kollegen bezüglich der Politischen Fertigkeiten der Zielperson die höchste Vorhersagekraft hinsichtlich des Lernerfolgs.

4.4. Ergebnisse im Hinblick auf die Facetten der Politischen Fertigkeiten

Ein weiterer Aspekt der Untersuchungen war der Blick auf die vier Facetten des Konstrukts der Politischen Fertigkeiten. Dabei stellte sich heraus, dass Netzwerkfähigkeit und nicht, wie erwartet, Soziale Scharfsinnigkeit der stärkste Prädiktor für das Erlernen emotionaler Hinweisreize ist. Dieses Ergebnis ist erstaunlich, da bisher davon ausgegangen wurde, dass Soziale Scharfsinnigkeit einen direkten Bezug zur Wahrnehmung und Entschlüsselung sozialer Hinweisreize aufweist (Ferris et al., 2007). So hatte auch in der vorliegenden Arbeit die Erwartung bestanden, dass das Erlernen emotionaler Hinweisreize durch die Facette Soziale Scharfsinnigkeit am besten vorhergesagt wird.

4.5. Stärken und Schwächen der vorliegenden Arbeit

Die Stärken der in der vorliegenden Arbeit durchgeführten Studien liegen in der Verwendung und Kombination verschiedener Datenquellen. Für die Erfassung der Emotionserkennungsleistung in Prä- und Posttest wurde ein objektives Verfahren gewählt (DANVA2). Weiterhin wurden sowohl Selbst- als auch Fremdbeurteilungen der berücksichtigten Prädiktoren eingesetzt. Durch die Verwendung sowohl eines mit den Politischen Fertigkeiten verwandten Konstruktes (Self-Monitoring) als auch von Extraversion als dem Persönlichkeitsmerkmal, das unter den Big-Five durchschnittlich die höchste Korrelation mit den Politischen Fertigkeiten aufweist, wurde die

Möglichkeit einer Falsifikation der Befunde gegeben. Auch der Umstand, dass es sich bei Studien 2 bis 4 um konstruktive Replikationen der jeweils vorangegangenen Studie handelt, ist eine Stärke der vorliegenden Arbeit.

Zu guter Letzt sei die Heterogenität der Stichprobe als Stärke genannt, da sie eine hohe Generalisierbarkeit der Aussagen ermöglicht.

Die Verwendung eines quasi-experimentellen Designs beinhaltet allerdings einige Schwächen. So konnte beispielsweise nicht kontrolliert werden, unter welchen Versuchsbedingungen die Personen an den Experimenten teilnahmen. Um diesem Effekt entgegenzuwirken, wurden die Versuchspersonen aufgefordert, sich für die Dauer des Experimentes genug Zeit zu nehmen und für eine störungsfreie Umgebung zu sorgen. Zudem wurden sie darüber informiert, dass es für das Ergebnis der Studie wichtig sei, diese ohne fremde Hilfe zu absolvieren.

Des Weiteren konnte nicht mit Sicherheit davon ausgegangen werden, dass tatsächlich die Kollegen die Fremdbeurteilungen vornahmen und nicht etwa die Zielpersonen selbst. Um hier ein gewisses Maß an Kontrolle zu besitzen, wurden die IP-Adressen der Rechner, von denen aus die jeweiligen Fragebögen ausgefüllt wurden, miteinander verglichen. Zudem fanden sich im Datensatz E-Mailadressen von über 80 % der Kollegen, die diese zur Rückmeldung der Studienergebnisse freiwillig angegeben hatten. Dies kann als Indiz für eine tatsächliche Fremdbeurteilung seitens eines Kollegen gedeutet werden.

Eine weitere Schwäche der vorliegenden Arbeit könnte im Fehlen einer Kontrollgruppe gesehen werden. Um diesem Problem entgegenzuwirken, enthielt die Pilotstudie eine Kontrollgruppe. Dadurch konnte in einem experimentellen Design gezeigt werden, dass der Lernerfolg im Erkennen von Emotionen in Gesichtern auf das Feedbacktraining zurückzuführen ist. Kritisch anzumerken bleibt, dass das Feedbacktraining mit Stimmen nur im Rahmen des Ein-Gruppen-Prätest-Posttest-Versuchsplans mit nicht äquivalenten abhängigen Variablen eingesetzt und nicht anhand einer Kontrollgruppe überprüft wurde.

Die Verwendung nur einer Trainingsmethode ist ein weiterer Kritikpunkt. Um Interaktionseffekte zwischen einer spezifischen Methode und den Politischen Fertigkeiten erfassen zu können, schlagen Momm, Blickle und Liu (2010) den Einsatz verschiedener Trainingsmethoden vor, z.B. den Einsatz des *Micro Expression Training Tool* (METT) oder des *Subtle Expression Training Tool* (SETT) (s. Ekmann, 2003).

4.6. Theoretische Implikationen

Die in der vorliegenden Arbeit vorgestellten Studien konzentrierten sich auf das Erkennen von Emotionen. Nach Momm und Kollegen (2010) stellt die Emotionserkennung eine wichtige Kompetenz dar, der auch im beruflichen Kontext eine bedeutsame Rolle zukommt, denn durch die Identifikation emotionaler Zustände erhält eine Person wichtige Informationen über den Gefühlszustand, die Einstellungen und Absichten des Gegenübers (z.B. O'Sullivan, 1982; Petrides & Furnham, 2003; Rosenthal et al., 1979; Suzuki, Hoshino & Shigemasu, 2010). Darüber hinaus ist eine ausgeprägte Fähigkeit der Emotionserkennung verbunden mit besserer sozialer Anpassung, einer höheren Kompetenz in zwischenmenschlichen Beziehungen und führt zur einer gesteigerten Effektivität am Arbeitsplatz (z.B. Elfenbein, Foo, White, Tan & Aik, 2007).

Die Fähigkeit, soziale Hinweisreize zu erkennen und zu bewerten, ist sowohl Bestandteil des Konstruktes der Emotionalen Intelligenz (Mayer & Salovey, 1997) als auch der Politischen Fertigkeiten. Untersuchungen von Ferris und Kollegen (2005) konnten einen Zusammenhang aufzeigen, was eine Überschneidung beider Konstrukte nahelegt (Ferris et al., 2007; Liu et al., 2006). Gleichzeitig beinhaltet das Konstrukt der Politischen Fertigkeiten eine größere Bandbreite an Fähigkeiten darin, *wie* Personen ihre soziale Umwelt managen, was den Schluss nahelegt, dass es sich doch um zwei unabhängige Konstrukte handelt (Liu et al., 2006). Die inkonsistenten Korrelationen zwischen den DANVA2-Werten und den Politischen Fertigkeiten, die im Rahmen der vorliegenden Arbeit in den vier durchgeführten Studien auftraten, unterstützen diese uneinheitliche Befundlage.

Zu den Ergebnissen hinsichtlich der Facette Netzwerkfähigkeit bemerken Momm, Blickle und Liu (in Druck), dass im Rahmen der Betrachtung des Konstruktes der

Politischen Fertigkeiten diese Facette u.a. den Willen beinhaltet, andere Menschen kennenzulernen und eine vertrauensvolle, von wechselseitiger empathischer Aufmerksamkeit getragene Beziehung mit ihnen aufzubauen. Um dies erfolgreich zu tun, sind eine hohe Aufmerksamkeit sowie die Fähigkeit, die Emotionen des anderen zu verstehen, erforderlich. Dies wird als mögliche Erklärung dafür herangezogen, dass die Facette Netzwerkfähigkeit in Studie 4 der vorliegenden Arbeit das Erlernen emotionaler Hinweisreize am besten vorhersagen konnte. Auch die Ergebnisse von Ferris und Kollegen (2008), die besagen, dass von den Facetten der Politischen Fertigkeiten Netzwerkfähigkeit den stärksten Zusammenhang zum Einkommen aufweist, können in diese Richtung interpretiert werden. Um die Robustheit der Ergebnisse zu stützen, sollten jedoch weitere Untersuchungen zu diesem Zusammenhang durchgeführt werden.

Darüber hinaus liefern Momm und Kollegen (in Druck) noch zwei weitere Argumente für die Wichtigkeit der Berücksichtigung emotionaler Hinweisreize aus Stimmen: Zum einen sei das Erkennen emotionaler Hinweisreize aus Stimmen schwieriger als das Erkennen derselben aus Gesichtern (Elfenbein & Ambady, 2002; Nowicki, 2009). Zum anderen stelle Sprache eine Modalität dar, die weniger durch die Person kontrolliert werden könne, woraus sich die Schlussfolgerung ergebe, dass Emotionen in dieser Modalität möglicherweise authentischer seien (Ekman & Friesen, 1969).

Die vorliegende Arbeit liefert zudem einen weiteren Beitrag zur Diskussion um den Einsatz von Selbst- und Fremdbeurteilungen. Bereits Blickle und Kollegen (2011) konnten eine Überlegenheit von Fremd- gegenüber Selbsteinschätzungen beweisen. In ihrer Studie erhoben sie die Selbstbeurteilung einer Person zu ihren Politischen Fertigkeiten sowie zwei Fremdbeurteilungen der Politischen Fertigkeiten und der Arbeitsleistung. Im Ergebnis konnte die Fremdbewertung der Politischen Fertigkeiten des einen Bewerter die Arbeitsleistung, gemessen durch die Beurteilung des anderen Bewerter, erfolgreich vorhersagen und umgekehrt. Die fremdeingeschätzten Politischen Fertigkeiten konnten die Arbeitsleistung insgesamt genauer vorhersagen als die selbsteingeschätzten Politischen Fertigkeiten. Auch in der vorliegenden Arbeit konnte der Vorteil von Fremd- gegenüber Selbstauskünften eindrucksvoll belegt werden.

4.7. Zukünftige Forschung

Wie genau Politische Fertigkeiten und Emotionale Intelligenz zueinander in Beziehung stehen, ist eine interessante Fragestellung für zukünftige Untersuchungen. Sowohl Politische Fertigkeiten als auch Emotionale Intelligenz beinhalten ein Verständnis für soziale Situationen und sollten daher positiv miteinander korrelieren. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit zeigen jedoch, dass Personen mit einer hohen Ausprägung in Politischen Fertigkeiten nicht unbedingt besser dazu in der Lage sind, Emotionen aus Stimmen und Gesichtern - ein Aspekt der emotionalen Intelligenz – zu erkennen, als Personen mit einer niedrigen Ausprägung in Politischen Fertigkeiten es sind. Um die Zusammenhänge zwischen beiden Konstrukten besser verstehen zu können, sollten in nachfolgenden Studien entweder Instrumente eingesetzt werden, die das Konstrukt der emotionalen Intelligenz als Ganzes messen, beispielsweise der MSCEIT (Mayer et al., 2002; 2003), oder solche, die spezifische Aspekte des Konstrukts der emotionalen Intelligenz erfassen, z.B. der TEMINT (Schmidt-Atzert & Bühner 2002). Letzterer erfasst die Fähigkeit einer Person, die Beziehung zwischen einer Situation, in der sich eine andere Person befindet, und ihrer emotionalen Reaktion darauf, nachvollziehen zu können. Die Konstruktvalidität des TEMINT konnte von Blickle, Momm, Witzki und Steinmayr (2011) belegt werden.

Im Hinblick auf die eingehendere Untersuchung der Fähigkeit zur Emotionserkennung wäre es sinnvoll, in zukünftigen Studien ein Instrument einzusetzen, das ein größeres Spektrum emotionaler Ausdrücke erfassen kann als lediglich die vier Basisemotionen, wie es beim DANVA2 der Fall ist.

Darüber hinaus gilt es zu bedenken, dass emotionale Ausdrucksweisen in realen Situationen in komplexe Mensch-Umwelt-Interaktionen eingebettet sind, was an künftige Studien die Herausforderung stellt, eine Untersuchungsmethode zu entwickeln und einzusetzen, in der Stimuli dargeboten werden, die über statische Bilder hinausgehen, z.B. Videosequenzen. Zur weiteren Erforschung des Konstruktes schlagen Momm und Kollegen (in Druck) vor, Studien mit inkongruenten emotionalen Hinweisreizen durchzuführen um herauszufinden, ob Personen mit hohen Politischen Fertigkeiten auch besser dazu in der Lage sind, den relevanten emotionalen Hinweisreiz herauszufinden, der die wahre Emotion widerspiegelt. So könnte beispielsweise ein lächelndes Gesicht, gepaart mit einer melancholischen Stimme, dargeboten werden.

Dabei wäre die zugrundeliegende Emotion *Trauer*, obgleich die Person, möglicherweise aufgrund von Selbstdarstellungstendenzen oder sozialer Erwünschtheit, lächelt. Weiterhin wären Untersuchungen von Interesse, die der Frage nachgingen, welche kognitiven Prozesse beim Erlernen emotionaler Hinweisreize eine Rolle spielen.

4.8. Praktische Relevanz

Die Bestätigung der Konstruktvalidität der Politischen Fertigkeiten, die in der vorliegenden Arbeit erbracht werden konnte, liefert ein zusätzliches Argument für den Einsatz von Fragebogen zur Messung politischer Fertigkeiten sowohl im Rahmen von Personalauswahl als auch von Personalentwicklung. In beiden Bereichen sollten ausschließlich Instrumente Verwendung finden, deren Validität fundiert belegt werden konnte. Im Rahmen der Personalauswahl müsste dabei auf die Selbstbewertung der Politischen Fertigkeiten zurückgegriffen werden, da es in diesem Zusammenhang aufgrund der Bewerbungssituation schwer sein dürfte, Fremdbeurteilungen zu erhalten. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse von Blickle und Schnitzler (2010), die belegen, dass die Selbstbeurteilungen politischer Fertigkeiten im Rahmen einer simulierten Bewerbungssituation nicht durch soziale Erwünschtheit verfälscht werden und dass der Fragebogen zur Messung der Politischen Fertigkeiten auch in diesem Setting seine Konstrukt- und Kriteriumsvalidität aufrecht halten kann, dürfte das jedoch zu vertreten sein.

Da allerdings ein multimodales Vorgehen auch in der Personalauswahl indiziert ist, könnte zusätzlich zu den Selbstbeurteilungen zur Messung der Politischen Fertigkeiten eine objektive Methode verwendet werden, um diese Selbstauskünfte besser einschätzen zu können. Dabei könnte es sich um eine Methode handeln, die einen Lernerfolg misst, der im Zusammenhang mit dem Konstrukt der Politischen Fertigkeiten steht. Hierfür hat die vorliegende Arbeit ein mögliches Vorgehen aufgezeigt: Die Messung des Lernerfolges von emotionalen Hinweisreizen nach einem Feedbacktraining.

Darüber hinaus konnten die in dieser Arbeit vorgestellten Studien zeigen, dass Fremdbeurteilungen der Politischen Fertigkeiten eine höhere Vorhersagekraft besitzen als Selbstbeurteilungen. Daher sollte in Bereichen, in denen Fremdbeurteilungen problemlos eingesetzt werden können, wie z.B. in der Personalentwicklung, möglichst

zusätzlich auf diese Form der Erfassung politischer Fertigkeiten zurückgegriffen werden. Dabei könnte das Abfragen der Politischen Fertigkeiten beispielsweise in ein 360°-Feedback integriert werden.

Durch den in der vorliegenden Arbeit erbrachten Nachweis, dass das Erkennen emotionaler Hinweisreize tatsächlich trainierbar ist, wurde eine zentrale Annahme des Konstruktes der Politischen Fertigkeiten bewiesen. Daraus lässt sich ableiten, dass auch die Politischen Fertigkeiten durch Training verbessert werden können. So haben bereits Blass und Ferris (2007) herausgefunden, dass Protégés durch Mentoring ihre Netzwerkfähigkeit verbessern können. Sie werden von ihrem Mentor in die Organisationsstrukturen eingeführt und lernen dabei, wer für sie wichtig sein könnte, wessen Unterstützung sie benötigen und wen man fragen muss, um Hilfe zu erlangen. Durch die Beobachtung des Verhaltens des Mentors fand ein Lernprozess statt, der mit der Theorie zum sozialen Lernen von Bandura (1986) erklärt werden kann.

Da Politische Fertigkeiten in die Familie der Konstrukte der sozialen Wirksamkeit gehören, sollten Trainings zur Verbesserung der Politischen Fertigkeiten vor allem einen Schwerpunkt auf die Vermittlung sozialer Kompetenzen legen, wie es beispielsweise bei Rollenspielen der Fall ist.

4.9. Fazit

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich das Konstrukt der Politischen Fertigkeiten in allen vier Studien als zuverlässiger Prädiktor für das Erlernen emotionaler Hinweisreize erwies. Dieser Effekt blieb auch nach der Kontrolle eines ähnlichen Konstrukts (Self-Monitoring) sowie der Persönlichkeitseigenschaft Extraversion bestehen. Betrachtet man auch die Selbst- und Fremdbeurteilungen in diesem Zusammenhang, so zeigte sich die Fremdeinschätzung als stärkster Prädiktor der Politischen Fertigkeiten.

Für künftige Studien bleiben noch viele Fragestellungen offen, jedoch konnte mit der vorliegenden Arbeit gezeigt werden, dass das Konstrukt der Politischen Fertigkeiten eine hohe Validität besitzt und somit u.a. auch in der Praxis, v.a. in der Personalentwicklung, einen hohen Beitrag zur Einschätzung wichtiger Soft-Skills leisten kann. Tieferegehende Forschung in diesem praxisrelevanten Gebiet wäre wünschenswert, nicht zuletzt um Praktikern objektive Messinstrumente an die Hand zu geben.

LITERATURVERZEICHNIS

- Ahearn, K. K., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Douglas, C. & Ammeter, A. P. (2004). Leader political skill and team performance. *Journal of Management*, 30, 309-327.
- Angleitner, A., Ostendorf, F. & John, O. P. (1990). Towards a taxonomy of personality descriptors in German: A psycho-lexical study. *European Journal of Personality*, 4, 89-118.
- Babor, T. F., Brown, J. & Del Boca, F. K. (1990). Validity of self-reports in applied research on addictive behaviors: Fact or fiction? *Behavioral Assessment*, 12, 5-31.
- Bacharach, S. B. & Lawler, E.J. (1980). *Power and politics in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bar-On, R. (1997). *Bar-On Emotional Quotient Inventory: Technical manual*. Toronto, ON: Multihealth Systems.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. & Judge, T. A. (2001). Personality and job performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9-30.
- Bateman, T. S. & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Blass, F.R. & Ferris, G.R. (2007). Leader reputation: The roles of mentoring, political skill, contextual learning, and adaptation. *Human Resource Management*, 46, 5-19.
- Blickle, G. & Gläser, D. (2009). Politische Fertigkeiten und Arbeitsstile: Eine Feldstudie. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 53, 94-103
- Blickle, G. & Schnitzler, A. (2010). Is the political skill inventory fit for personnel selection? An experimental field study. *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 155-165.

-
- Blickle, G. & Solga, M. (2006). Einfluss, Konflikte, Mikropolitik. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2. Auflage, S. 611-650). Göttingen: Hogrefe.
- Blickle, G. (in Druck, 2013). Persönlichkeit aus sozioanalytischer Sicht. In H. Schuler & U. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2. Auflage). Göttingen: Hogrefe.
- Blickle, G., Ferris, G.R., Munyon, T.P., Momm, T.E., Zettler, I., Schneider, P.B. & Buckley, M.R. (2011). A multi-source, multi-study investigation of job performance prediction by political skill. *Applied Psychology: An International Review*, 60, 449-474.
- Blickle, G., Kramer, J., Zettler, I. Momm, T., Summers, J.K., Munyon, T.P. & Ferris, G.R. (2009). Job Demands as a Moderator of the Political Skill -- Job Performance Relationship. *Career Development International*, 14, 333-350.
- Blickle, G., Meurs, J. A., Zettler, I, Solga, J., Noethen, D., Kramer, J. & Ferris, G. R. (2008). Personality, political skill, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 377-387.
- Blickle, G., Momm, T., Liu, Y., Witzki, A. & Steinmayr, R. (2011). Construct validation of the Test of Emotional Intelligence (TEMINT): A two-study investigation. *European Journal of Psychological Assessment*, 27, 282-289.
- Blickle, G., Oerder, K. & Summers, J. K. (2010). The Impact of Political Skill on Career Success of Employees' Representatives. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 383-390.
- Bolger, N. & Eckenrode, J. (1991). Social Social relationships, personality, and anxiety during a major stressful event. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 440-9.
- Bommer, W. H., Johnson, J. L., Rich, G. A., Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (1995). On the interchangeability of objective and subjective measures of employee performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 48, 587-605.
- Borkenau, P. & Ostendorf, F. (1993), *NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrae*. Göttingen: Hogrefe.
- Borsboom, D., Mellenbergh, G. J. & Van Heerden, J. (2004). The concept of validity. *Psychological Review*, 111, 1061-1071.

- Campbell, D. J. & Lee, C. (1988). Self-appraisal in performance evaluation: Development versus evaluation. *Academy of Management Review*, 13, 302-314.
- Casciaro, T., Carley, K. M. & Krackhardt, D. (1999). Positive affectivity and accuracy in social network perception, *Motivation and Emotion*, 23, 285-306.
- Cattell, R.B. & Weiß, R.H. (1971): *Grundintelligenztest Skala 3 (CFT 3)*. Göttingen: Hogrefe.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. & Aiken, L. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Connelly, B. S. & Ones, D. S. (2010). An other perspective on personality: Meta-analytic integration of observers' accuracy and predictive validity. *Psychological Bulletin*, 136, 1092-1122.
- Conzanzo, M. & Archer, D. (1989). Interpreting the expressive behavior of others: The interpersonal perception task. *Journal of Nonverbal Behavior*, 13, 225-245.
- Conte, J. M. (2005). A review and critique of emotional intelligence measures. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 433-440.
- Cook, T. D., & Campbell, D. T. (1979). *Quasi-experimentation: Design and analysis for field settings*. Chicago: Rand McNally.
- Costa, P. T. J. & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665.
- Costanzo, M. (1992). Training students to decode verbal and nonverbal cues: Effects on confidence and performance. *Journal of Educational Psychology*, 84, 308-313.
- Daniels, J. C. (1962). *Figure reasoning test*. London: Lockwood.
- Daus, C. S. & Ashkanasy, N. M. (2003). Will the real emotional intelligence please stand up? On deconstructing the emotional intelligence "debate." *The Industrial-Organizational Psychologist*, 41, 69-72.
- Ekman, P. & Friesen, W. V. (1969). Nonverbal leakage and clues to deception. *Psychiatry*, 32, 88-106.
- Ekman, P. (2004). *Subtle Expression Training Tool (SETT) & Micro Expression Training Tool (METT)*: Paul Ekman www.paulekman.com.
- Elfenbein, H. A. & Ambady, N. (2002). Predicting workplace outcomes from the ability to eavesdrop on feelings. *Journal of Applied Psychology*, 87, 963-971.

- Elfenbein, H. A. (2006). Learning in emotion judgements: Training and the cross-cultural understanding of facial expressions. *Journal of Nonverbal Behavior*, 30, 21-36.
- Elfenbein, H. A. (2008). Emotion in organizations: A review and theoretical integration. In J. P. Walsh & A. P. Brief (Hrsg.), *Academy of Management Annals* (Vol. 1, S. 315–386). New York, NY: Erlbaum.
- Elfenbein, H. A., Foo, M. D., White, J., Tan, H. H. & Aik, V. C. (2007). Reading your counterpart: The benefit of emotion recognition accuracy for effectiveness in negotiation. *Journal of Nonverbal Behavior*, 31, 205-223.
- Ferris, G. R., Berkson, H. M., Kaplan, D. M., Gilmore, D. C., Buckley, M. R., Hochwarter, W. A. & Witt, L. A. (1999). *Development and initial validation of the political skill inventory*. Paper presented at the Academy of Management, 59th Annual National Meeting, Chicago.
- Ferris, G. R., Blickle, G, Schneider, P. B., Kramer, J., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D. & Meurs, J. A. (2008). Political skill construct and criterion-related validation: A two-study investigation. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 744-771.
- Ferris, G. R., Perrewé, P. L. & Douglas, C. (2002). Social effectiveness in organizations: Construct validity and research directions. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9, 49-63.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., & Brouer, R. L. & Munyon, T. P. (2012). Political skill in the organizational sciences. In G. R. Ferris & D. C. Treadway (Hrsg.), *Politics in organizations: Theory and research considerations* (S. 487-528). New York: Routledge/Taylor and Francis.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C. & Frink, D. D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31, 126-152.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Perrewe, P. L., Brouer, R. L., Douglas, C. & Lux, S. (2007). Political skill in organizations. *Journal of Management*, 33, 290-320.
- Fletcher, C. & Baldry, C. (1999). Multi-source feedback systems: A research perspective. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Hrsg.), *International Review of Industrial and Organisational Psychology* (Vol. 14, S. 149-193). New York/London: Wiley.

- Fletcher, C. (1986). The effects of performance review in appraisal: Evidence and implications. *Journal of Management Development*, 5, 3-12.
- Frese, M., Beigel, S. & Schoenborn, S. (2003). Action training for charismatic leadership: Two evaluations of studies of a commercial training module on inspirational communication of a vision. *Personnel Psychology*, 56, 671-697.
- Funder, D. C. & Harris, M. J. (1986). On the several facets of personality assessment: The case of social acuity. *Journal of Personality*, 54, 528-550.
- Gangestad, S. W. & Snyder, M. (2000): Self-Monitoring: Appraisal and Reappraisal. In: *Psychological Bulletin* 126, 530-555.
- Goleman, D. (1995). *Emotionale Intelligenz*. München: Carl Hanser Verlag.
- Graf, A. (2004). Eine deutschsprachige Version der Self-Monitoring-Skala. *Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie* 48, 109-121.
- Grüner, R., Kahl, O. & Georg, W. (1974). Kleines Berufspädagogisches Lexikon. Bielefeld: Bertelsmann Verlag KG.
- Haccoun, R. R. & Hamtieux, T. (1994). Optimizing knowledge tests for inferring learning acquisition levels in single group training evaluation designs: The internal referencing strategy. *Personnel Psychology*, 47, 593-604.
- Henderson, S. (1981). *Neurosis and the Social Environment*. Academic Press, New York, NY.
- Herold, D., M., Davis, W., Fedor, D. B. & Parsons, C. K. (2002). Dispositional influences on transfer of learning in multistage training programs. *Personnel Psychology*, 55, 851-869.
- Hertel, S., Klug, J. & Schmitz, B. (2010). Quasi-experimentelle Versuchspläne. In H. Holling & B. Schmitz (Hrsg.), *Handbuch Statistik, Methoden und Evaluation*. Göttingen: Hogrefe
- Hogan, J. (1991). Personality and personality measurement. In M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Hrsg.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2. Auflage, S. 327-396). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88, 100-112.
- Hogan, R. & Blicke, G. (2013). Socioanalytic theory. In N. D. Christiansen & R. P. Tett (Hrsg.), *Handbook of personality at work*. New York: Routledge.

-
- Hogan, R. & Shelton, D. (1998). A socioanalytic perspective on job performance. *Human Performance, 11*, 129-144.
- Hogan, R. (2007). *Personality and the fate of organizations*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Hosch, H. M., Leippe, M. R., Marchioni, P. M. & Cooper, D. S. (1984). Victimization, self-monitoring, and eyewitness identification. *Journal of Applied Psychology, 69*, 280-288.
- Hough, L. M., Keyes, M. A. & Dunnette, M. D. (1983). An evaluation of three "alternative" selection procedures. *Personnel Psychology, 36*, 261-275.
- Hoyt, W. T. & Kerns, M.-D. (1999). Magnitude and moderators of bias in observer ratings: A meta-analysis. *Psychological Methods, 4*, 403-424
- Hunter, J. E. & Hunter, R. F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin, 96*, 72-98.
- Innes-Ker, A. & Niedenthal, P.M. (2002). Emotion concepts and emotional states in social judgment and categorization. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*, 804-816.
- Kammer, D. & Nowack, W. (1983). *Self-monitoring: Construction and validation of a German two-factor scale*. Bielefeld: Universität Bielefeld.
- Kanning, U. P. (2002). Soziale Kompetenz – Definition, Strukturen und Prozesse. *Zeitschrift für Psychologie, 210*, 154-163.
- Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A. & Ferris, G. R. (2004). Nonlinearity in the relationship between political skill and work outcomes: convergent evidence from three studies. *Journal of Vocational Behavior, 65*, 294-308.
- Lane, R. D., Quinlan, D. M., Schwartz, G. E., Walker, P. A. & Zeitlin, S. B. (1990). The levels of emotional awareness scale: A cognitive-developmental measure of emotion. *Journal of Personality Assessment, 55*, 124-134.
- Liu, Y., Ferris, G. R., Treadway, D. C., Prati, L. M., Hochwarter, W. A. & Perrewé, P. L. (2006). The emotion of politics and the politics of emotions: Affective and cognitive reactions to politics as a stressor. In E. Vigoda-Gadot & A. Drory. (Hrsg.), *Handbook of organizational politics* (S. 161-186). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing Inc.

-
- Liu, Y., Ferris, G. R., Zinko, R., Perrewé, P. L., Weitz, B. A. & Xu, J. (2007). Dispositional antecedents and outcomes of political skill in organizations: A four-study investigation with convergence. *Journal of Vocational Behavior*, *71*, 146-165.
- Locke, E. (2005). Why emotional intelligence is an invalid concept. *Journal of organizational behavior*, *26*, 425-431.
- Mabe, P. A. & West, S. G. (1982). Validity of self-evaluation of ability: a review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *67*, 280-296.
- Matthews, G., Zeidner, M. & Roberts, R. D. (2002). *Emotional intelligence: Science and myth*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Hrsg.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (S. 3-31). New York: Basic books
- Mayer, J. D., Roberts, R. D. & Barsade, S. G. (2008). Human abilities: Emotional intelligence. *Annual Review of Psychology*, *59*, 507–536.
- Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D. R. (2002). *Mayer-Salovey- Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) user's manual*. Toronto, ON: MHS Publishers.
- Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D.R. (2004). Emotional Intelligence: Theory, findings, implications. *Psychological Inquiry*, *15*, 197–215.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R. & Sitarenios, G. (2003). Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V2.0. *Emotion*, *3*, 97–105.
- Meurs, J. A., Gallagher, V. C. & Perrewé, P. L. (2010). The role of political skill in the stressor-outcome relationship: Differential predictions for self- and other-reports of political skill. *Journal of Vocational Behavior*, *76*, 520-533.
- Meurs, J. A., Perrewé, P. L. & Ferris, G. R. (2011). Political skill as moderator of the trait sincerity-task performance relationship: A socioanalytic narrow trait perspective. *Human Performance*, *24*, 119-134.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mintzberg, H. (1985). The organization as political arena. *Journal of Management Studies*, *22*, 133-154.

- Momm, T., Blickle, G. & Liu, Y. (2010). Political Skill and emotional cue learning. *Personality and Individual Differences, 49*, 396-401.
- Momm, T., Blickle, G. & Liu, Y. (in Druck). Political skill and emotional cue learning via voices: A training study. *Journal of Applied Social Psychology*.
- Mount, M. K., Barrick, M. R. & Strauss, J. P. (1994). Validity of observer ratings of the big five personality factors. *Journal of Applied Psychology, 79*, 272-280.
- Murphy, K. R. (2006). Four conclusions about emotional intelligence. In K. R. Murphy (Hrsg.), *A critique of emotional intelligence* (S. 345–354). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Neuberger, O. (2006). Mikropolitik: Stand der Forschung und Reflexion. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 50*, 189-202.
- Nowack, W. & Kammer, D. (1987). Self-presentation: Social skills and inconsistency as independent facets of Self-Monitoring. *European Journal of Personality, 1*, 61-77.
- Nowicki, S. & Carton, J. (1993). The measurement of emotional intensity from facial expressions. *Journal of Social Psychology, 133*, 749-750.
- Nowicki, S. & Duke, M. P. (1994). Individual differences in the nonverbal communication of affect: The Diagnostic Analysis of Nonverbal Accuracy Scale. *Journal of Nonverbal Behavior, 18*, 9-35.
- Nowicki, S. (2009). *A manual for the Diagnostic Analysis of Nonverbal Accuracy*. An unpublished manuscript. The department of psychology, Emory University, Atlanta, Georgia, GA.
- Nowicki, S. Jr. & Duke, M. P. (1989). *A measure of nonverbal social processing ability in children between the ages of 6 and 10*. Paper presented as part of a symposium at the American Psychological Society, Alexandria, VA.
- O'Boyle, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H. & Story, P. A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 32*, 788-818.
- O'Sullivan, M. (1982). Measuring the ability to recognize facial expressions of emotion. In P. Ekman (Hrsg.), *Emotion in the human face* (2. Auflage, S. 281–317). New York: Cambridge University Press.
- Ostroff, C. & Kozlowski, S. W. J. (1993). The role of mentoring in the information gathering process of newcomers during early organizational socialization, *Journal of Vocational Behavior, 42*, 170-83.

-
- Perrewé, P. L. & Spector, P. E. (2002). Personality research in the organizational sciences. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 21, 1-64.
- Perrewé, P. L., Zellars, K. L., Ferris, G. R., Rossi, A. M., Kacmar, C. J. & Ralston, D. A. (2004). Neutralizing job stressors: Political skill as an antidote to the dysfunctional consequences of role conflict. *Academy of Management Journal*, 47, 141-152.
- 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. Behavioral validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European Journal of Personality*, 17, 39-57.
- Pfeffer, J. (1981). *Power in organizations*. Boston: Pitman.
- Pittman, J. & Scheer, K. R. (1993). Vocal expression and the communication of emotion. In M. Lewis & J. M. Haviland (Hrsg.), *Handbook of emotions* (S. 185-198). New York: Guilford.
- Popper, K. (1973). *Logik der Forschung*. Tübingen: Mohr.
- Prkachin, G. C., Casey, C. & Prkachin, K. M. (2009). Alexithymia and perception of facial expressions of emotion. *Personality and Individual Differences*, 46, 412-417.
- Romero, G. A., Bartlett, J. C., Potts, B. T., Cannon, M. B. & Barchard, K. A. (2008). *Examining the relationship between verbal ability and LEAS scores*. Poster presented at the April 2008 Western Psychological Association Convention, Irvine, CA.
- Rosenthal, R., Hall, J. A., DiMatteo, M. R., Rogers, P. L. & Archer, D. (1979). *Sensitivity to nonverbal communication. The PONS test*. Baltimore: Johns Hopkins University.
- Rothman, A. & Nowicki, S. (2004). A measure of the ability to identify emotion in voices. *Journal of Nonverbal Behavior*, 28, 67-92.
- Santrock. (2008). *Information processing. A topical approach to life-span development*. New York: McGraw-Hill.
- Saucier, G. & Goldberg, L. R. (1996). The language of personality: Lexical perspectives on the Five-Factor Model. In J. Wiggins (Hrsg.), *The Five-factor model of personality* (S. 21-50). New York: Guilford.

-
- Schmidt-Atzert, L. & Bühner, M. (2002). *Development of a performance measure of Emotional Intelligence*. Paper presented at the 43rd congress of the German Psychological Society. Humboldt-University, Berlin, Germany.
- Schuler, H. (2002). Emotionale Intelligenz - ein irreführender und unnötiger Begriff. *Zeitschrift für Personalpsychologie, 1*, 138-140.
- Shrauger, J. S. & Osberg, T. M. (1981). The relative accuracy of self predictions and judgments by others in psychological assessment. *Psychological Bulletin, 90*, 322-351.
- Snyder, M. & Gangestad, S. W. (1986). On the nature of Self-Monitoring: Matters of Assessment, Matters of Validity. *Journal of Personality and Social Psychology 51*, 125-139.
- Snyder, M. (1974). Self-monitoring of expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 30*, 526-537.
- Snyder, M. (1979). Self-monitoring processes. In L. Berkowitz (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 12, S. 86-128). New York: Academic Press
- Snyder, M. (1987). *Public appearances, private realities: The psychology of self-monitoring*. New York: W.H. Freeman.
- Suzuki, A., Hoshino, T. & Shigemasu, K. (2010). Happiness is unique: A latent structure of emotion recognition traits revealed by statistical model comparison. *Personality and Individual Differences, 48*, 196-201.
- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: A social capital perspective. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1011-1017.
- Thorndike, E.L. (1920). Intelligence and its use. *Harper's Magazine, 140*, 227-235.
- Treadway, D. C., Ferris, G. R., Duke, A. B., Adams, G. & Thatcher, J. B. (2007). The moderating role of subordinate political skill on supervisors' impressions of subordinate integration and ratings of interpersonal facilitation. *Journal of Applied Psychology, 92*, 848-855.
- Van Kleef, G. A. (2009). How emotions regulate social life: The Emotions as Social Information (EASI) model. *Current Directions in Psychological Science, 18*, 184-188.

Van Rooy, D. L., Dilchert, S., Viswesvaran, C. & Ones, D. S. (2006). Multiplying intelligences: Are general, emotional, and practical intelligences equal? In K. R. Murphy (Hrsg.), *A critique of emotional intelligence* (S. 235–262). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Winer, B. J. (1970). *Statistical principles in experimental design*. London: McGraw-Hill.

ANHANG A – SELBSTBEURTEILUNGEN

Der Anhang A beinhaltet Screenshots der Onlineerhebung. Abbildung A.1 zeigt die Startseite des Internetlinks, den die Versuchspersonen erhalten haben, Abbildung A.2 die Erhebung der demografischen Variablen, Abbildung A.3 die Skala Extraversion, Abbildung A.4 die Self-Monitoring-Skala, und Abbildung A.5 den Fragebogen zur Einschätzung der Politischen Fertigkeiten.

Abbildung A.1: Startseite



Trainingsstudie zur Emotionalen Intelligenz

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Studie der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. Im Folgenden bitten wir Sie nun einige Fragen zu beantworten. Dies wird ca. 10 Minuten dauern. In dieser Zeit sollten Sie möglichst ungestört sein und Gespräche vermeiden. Ihre persönlichen Antworten sind entscheidend. Wenn Sie mit der Bearbeitung beginnen möchten, geben Sie nun unten Ihren Code ein, den Sie von uns erhalten haben.

Falls Sie bereits an dem ersten Teil der Untersuchung teilgenommen haben, werden Sie nach Eingabe Ihres Codes automatisch zum zweiten Teil weitergeleitet!

Bitte benutzen Sie während des Tests nicht die Navigation Ihres Browsers.

Geben Sie hier Ihren Zugangscode ein, den Sie von uns erhalten haben:

Abbildung A.2: Demografische Variablen



Demographische Variablen

Alter (in Jahren):	<input type="text"/>
Geschlecht:	keine Auswahl ▾
Höchster Bildungsabschluss:	keine Auswahl ▾
Derzeitiger Beruf:	keine Auswahl Hauptschulabschluss Realschulabschluss
Wöchentliche Arbeitszeit (in Stunden):	Abitur
Dauer in jetziger beruflicher Tätigkeit (in Jahren):	Abgeschlossene Ausbildung Abgeschlossenes Studium Promoviert
Berufserfahrung insgesamt (in Jahren):	

Abbildung A.3: Skala Extraversion



Im Folgenden finden Sie Aussagen, wie man sie bei der Beschreibung der eigenen Person vielleicht machen würde. Lesen Sie bitte jede Aussage aufmerksam durch und kreuzen Sie an, ob die Aussage auf Sie zutrifft oder nicht.

	-- völlig unzutreffend
	- unzutreffend
	0 weder noch
	+ zutreffend
	++ völlig zutreffend

	++	+	0	-	--
1: Ich habe gerne viele Leute um mich herum.	<input type="radio"/>				
2: Ich bin leicht zum Lachen zu bringen.	<input type="radio"/>				
3: Ich halte mich nicht für besonders fröhlich.	<input type="radio"/>				
4: Ich unterhalte mich wirklich gerne mit anderen Menschen.	<input type="radio"/>				
5: Ich bin gerne im Zentrum des Geschehens.	<input type="radio"/>				
6: Ich ziehe es gewöhnlich vor, Dinge allein zu tun.	<input type="radio"/>				
7: Ich habe oft das Gefühl, vor Energie überzuschäumen.	<input type="radio"/>				
8: Ich bin ein fröhlicher, gut gelaunter Mensch.	<input type="radio"/>				
9: Ich bin kein gut gelaunter Optimist.	<input type="radio"/>				
10: Ich führe ein hektisches Leben.	<input type="radio"/>				
11: Ich bin ein sehr aktiver Mensch.	<input type="radio"/>				
12: Lieber würde ich meine eigenen Wege gehen, als eine Gruppe anzuführen.	<input type="radio"/>				

Abbildung A.4: Self-Monitoring-Skala

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Aussagen, wie man sie zum Beispiel bei einer Selbstbeschreibung machen würde. Lesen Sie jeden dieser Sätze durch und überlegen Sie, ob er auf Sie zutrifft oder nicht. Wenn Sie einer Aussage zustimmen oder meinen, dass sie auf Sie zutrifft, kreuzen Sie bitte das Kästchen in der Spalte "Ja" an. Wenn Sie einer Aussage nicht zustimmen oder meinen, dass sie nicht auf Sie zutrifft, kreuzen Sie bitte das Kästchen in der Spalte "Nein" an. Wenn Sie sich nicht ganz sicher sind, kreuzen Sie bitte die Antwort an, die am meisten auf Sie zutrifft! Bitte bearbeiten Sie alle Aussagen zügig, aber sorgfältig, und halten Sie sich nicht zu lange an einzelnen Sätzen auf!

- | | | |
|---|--------------------------|----------------------------|
| 1: Ich kann andere Leute schlecht nachahmen | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
| 2: Ich verhalte mich grundsätzlich so, wie es meinen wahren inneren Gefühlen, Einstellungen und Überzeugungen auch tatsächlich entspricht | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
| 3: Ich rede den Leuten nicht nach dem Mund oder verhalte mich so, wie sie es gerne haben wollen | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
| 4: Ich kann nur für Ideen eintreten, von denen ich wirklich überzeugt bin | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
| 5: Ich kann aus dem Stegreif über Themen reden, von denen ich so gut wie nichts verstehe | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
| 6: Ich wäre wahrscheinlich ein ganz guter Schauspieler | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
| 7: Ich wirke auf andere Leute manchmal so, als ob ich stärkere Gefühle hätte, als ich sie wirklich habe | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
| 8: Ich stehe selten im Mittelpunkt, wenn ich mit mehreren Leuten zusammen bin | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
| 9: Je nach Situation und beteiligten Personen verhalte ich mich oft, als ob ich ein völlig anderer Mensch wäre | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
| 10: Ich schaffe es nicht besonders gut, mich bei anderen Leuten beliebt zu machen | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
| 11: Selbst wenn ich mich nicht amüsiere, tue ich oft so, als ob es mir gefallen würde | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
| 12: Ich bin häufig nicht die Person, die ich vorgebe zu sein | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
| 13: Ich habe manchmal mit dem Gedanken gespielt, Unterhaltungskünstler zu werden | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
| 14: Um beliebt zu sein und gut mit Leuten auszukommen, neige ich dazu, mich eher so zu geben, wie sie es von mir erwarten | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
| 15: Bei Ratespielen oder in Spielen, in denen es auf Improvisation ankommt, war ich noch nie gut | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
| 16: Ich habe Schwierigkeiten, mein Verhalten auf verschiedene Leute und verschiedene Situationen einzustellen | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
| 17: Bei Festen überlasse ich es anderen Leuten, für Stimmung zu sorgen | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
| 18: Es kann sein, dass ich Leute, die ich wirklich nicht mag, täusche, indem ich freundlich zu ihnen bin | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |

weiter

Abbildung A.5: Politische Fertigkeiten



Bei den folgenden Fragen geht es darum, wie Sie sich gegenüber anderen Personen im Berufsleben verhalten.

Bitte verwenden Sie die folgende 7-Punkte-Skala und tragen Sie in jedes freie Feld vor einer Aussage die Zahl ein, die am besten ausdrückt, wie sehr Sie der entsprechenden Aussage über Sie selbst zustimmen.

1 = stimme überhaupt nicht zu
 2 = stimme nicht zu
 3 = stimme eher nicht zu
 4 = neutral

5 = stimme eher zu
 6 = stimme zu
 7 = stimme stark zu
 x = kann ich nicht sagen

- | | |
|--|----------------------|
| 1: Im Arbeitsleben verwende ich viel Zeit und Anstrengung darauf, nützliche Kontakte mit anderen zu knüpfen. | <input type="text"/> |
| 2: Ich kann bewirken, dass sich die meisten Menschen in meiner Gegenwart wohl und ungezwungen fühlen. | <input type="text"/> |
| 3: Ich kann leicht und wirkungsvoll mit anderen kommunizieren. | <input type="text"/> |
| 4: Es fällt mir leicht, zu den meisten Menschen ein gutes Verhältnis aufzubauen. | <input type="text"/> |
| 5: Ich verstehe andere sehr gut. | <input type="text"/> |
| 6: Ich bin gut darin, im Arbeitsleben Beziehungen zu einflussreichen Personen aufzubauen. | <input type="text"/> |
| 7: Ich bin besonders gut darin, die wahren Motive und verborgenen Pläne anderer zu erkennen. | <input type="text"/> |
| 8: In der Kommunikation mit anderen versuche ich, in dem, was ich sage und tue, echt zu wirken. | <input type="text"/> |
| 9: Im Arbeitsleben habe ich mir ein großes Netzwerk von Kollegen und Partnern aufgebaut, die ich um Unterstützung bitten kann, wenn von mir etwas erfolgreich angepackt werden muss. | <input type="text"/> |
| 10: Im Arbeitsleben kenne ich viele wichtige Leute und habe dort gute Beziehungen. | <input type="text"/> |
| 11: Im Arbeitsleben verbringe ich viel Zeit damit, Beziehungen zu anderen zu knüpfen. | <input type="text"/> |
| 12: Ich bin gut darin, andere dazu zu bringen, mich zu mögen. | <input type="text"/> |
| 13: Es ist mir wichtig, dass die Leute glauben, ich sei aufrichtig in dem, was ich sage und tue. | <input type="text"/> |
| 14: Ich versuche, anderen Menschen gegenüber echtes Interesse zu zeigen. | <input type="text"/> |
| 15: Ich bin gut darin, im Arbeitsleben mithilfe meiner Beziehungen und Verbindungen Dinge in die Tat umzusetzen. | <input type="text"/> |
| 16: Ich habe ein gutes Gespür dafür bzw. ich kapiere schnell, wie ich mich anderen gegenüber richtig präsentiere. | <input type="text"/> |
| 17: Ich schein instinktiv immer die richtigen Dinge zu sagen oder zu tun, um andere zu beeinflussen. | <input type="text"/> |
| 18: Ich schenke den Gesichtsausdrücken anderer große Beachtung. | <input type="text"/> |

[weiter](#)

ANHANG B – FREMDBEURTEILUNGEN

In diesem Anhang befinden sich die Screenshots der Fremdbeurteilungen, die durch einen Kollegen der Zielperson vorgenommen wurden. Abbildung B.1 zeigt die Startseite, Abbildung B.2 die Fragen zur Einschätzung der Beziehungsqualität zwischen Zielperson und Kollegen, Abbildung B.3 die erste von zwei Seiten zur Einschätzung von Self-Monitoring, Abbildung B.4 die Fragen zur Extraversion und Abbildung B.5 schließlich den Fragebogen zur Erfassung der Politischen Fertigkeiten.

Abbildung B.1: Startseite Kollege



Studie zur Emotionalen Intelligenz im Beruf

Diese Untersuchung ist Teil eines größeren Forschungsprojektes an der Universität Bonn zum Thema "Emotionale Intelligenz im Beruf". Ziel dieses Fragebogens ist es herauszufinden, wie Kolleginnen / Kollegen einander bei der Arbeit wahrnehmen. Deswegen haben wir berufstätige Personen gebeten, diesen Fragebogen an eine Kollegin / einen Kollegen weiterzuleiten. Die Beantwortung dauert höchstens 10 Minuten.

Alle Ihre Angaben werden vertraulich behandelt. Der Fragebogen wird in anonymisierter Form ausgewertet. Ihre Antworten dienen allein Forschungszwecken und werden der von Ihnen bewerteten Person nicht zurückgemeldet. Alle Angaben unterliegen den Datenschutzrichtlinien.

Wir bitten Sie, den Fragebogen in Bezug auf diese Person, von der Sie den Fragebogen bekommen haben, zu bearbeiten. Wir informieren Sie auf Wunsch gerne über die Ergebnisse der Studie.

Sollten Sie Fragen haben, können Sie uns telefonisch (0228/******) oder per E-Mail (EI@aow-bonn.de) erreichen.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Weiter

Abbildung B.2: Beziehungsvariablen



Wie lange arbeiten Sie schon mit dieser Person zusammen?

Jahre Monate

Wie oft haben Sie Kontakt mit dieser Person?

- mehrmals täglich
- mindestens einmal täglich
- mehrmals wöchentlich
- mindestens einmal in der Woche
- mehrmals im Monat
- mindestens einmal im Monat

Wie ist Ihr Verhältnis zu dieser Person?

- eher persönlich, vertraut
- neutral, gut
- eher formal korrekt
- eher distanziert

Die Person, von der Sie diesen Fragebogen bekommen haben, ist...

- ein/e Kollege/in.
- ein/e Mitarbeiter/in.
- mein/e Vorgesetzte/r.
- sonstiges:

Weiter

Abbildung B.3: Fremdbeurteilung Self-Monitoring-Skala



Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Aussagen, wie man sie zum Beispiel bei einer Selbstbeschreibung machen würde. Lesen Sie jeden dieser Sätze durch und überlegen Sie, ob er auf die zubeurteilende Person zutrifft oder nicht.

Wenn Sie einer Aussage zustimmen oder meinen, dass sie auf die Person zutrifft, kreuzen Sie bitte das Kästchen in der Spalte "RICHTIG" an. Wenn Sie einer Aussage nicht zustimmen oder meinen, dass sie nicht auf die Person zutrifft, kreuzen Sie bitte das Kästchen in der Spalte "FALSCH" an. Wenn Sie sich nicht ganz sicher sind, kreuzen Sie bitte die Antwort an, von der Sie denken, sie treffe am meisten auf die Person zu.

Bitte bearbeiten Sie alle Aussagen zügig, aber sorgfältig, und halten Sie sich nicht zu lange an einzelnen Sätzen auf!

	Richtig	Falsch
Diese Person kann andere Leute schlecht nachahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Person verhält sich grundsätzlich so, wie es ihren wahren inneren Gefühlen, Einstellungen und Überzeugungen auch tatsächlich entspricht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Person redet den Leuten nicht nach dem Mund oder verhält sich so, wie sie es gerne haben wollen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Person kann nur für Ideen eintreten, von denen sie wirklich überzeugt ist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Person kann aus dem Stegreif über Themen reden, von denen sie so gut wie nichts versteht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Person wäre wahrscheinlich ein ganz guter Schauspieler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Person wirkt auf andere Leute manchmal so, als ob sie stärkere Gefühle hätte, als sie sie wirklich hat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Person steht selten im Mittelpunkt, wenn sie mit mehreren Leuten zusammen ist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je nach Situation und beteiligten Personen verhält diese Person sich oft, als ob sie ein völlig anderer Mensch wäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Abbildung B.4: Fremdbeurteilung Extraversion



Im Folgenden finden Sie Aussagen, wie man sie bei der Beschreibung der eigenen Person vielleicht machen würde. Lesen Sie bitte jede Aussage aufmerksam durch und kreuzen Sie an, inwieweit die jeweilige Aussage auf die zu beurteilende Person zutrifft oder nicht.

	völlig unzutreffend	unzutreffend	weder noch	zutreffend	völlig zutreffend
Diese Person hat gerne viele Leute um sich herum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Person ist leicht zum Lachen zu bringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Person hält sich nicht für besonders fröhlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Person unterhält sich wirklich gerne mit anderen Menschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Person ist gerne im Zentrum des Geschehens.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Person zieht es gewöhnlich vor, Dinge allein zu tun.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Person hat oft das Gefühl, vor Energie überzuschäumen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Person ist ein fröhlicher, gut gelaunter Mensch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Person ist kein gut gelaunter Optimist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Person führt ein hektisches Leben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Person ist ein sehr aktiver Mensch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lieber würde diese Person ihre eigenen Wege gehen, als eine Gruppe anzuführen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Abbildung B.5: Fremdbeurteilung Politische Fertigkeiten



Bitte schätzen Sie die folgenden Aussagen dahingehend ein, wie sehr diese auf die von Ihnen zu beurteilende Person zutreffen. Benutzen Sie dafür die untenstehende 7-Punkte-Skala. Die Antwortmöglichkeiten lauten:

stimme überhaupt nicht zu	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	neutral	stimme eher zu	stimme zu	stimme stark zu	kann ich nicht sagen
1	2	3	4	5	6	7	x

- Im Arbeitsleben verwendet diese Person viel Zeit und Anstrengung darauf, nützliche Kontakte mit anderen zu knüpfen.
- Diese Person kann bewirken, dass sich die meisten Menschen in ihrer Gegenwart wohl und ungezwungen fühlen.
- Diese Person kann leicht und wirkungsvoll mit anderen kommunizieren.
- Es fällt dieser Person leicht, zu den meisten Menschen ein gutes Verhältnis aufzubauen.
- Diese Person versteht andere sehr gut.
- Diese Person ist gut darin, im Arbeitsleben Beziehungen zu einflussreichen Personen aufzubauen.
- Diese Person ist besonders gut darin, die wahren Motive und verborgenen Pläne anderer zu erkennen.
- In der Kommunikation mit Anderen versucht diese Person, in dem, was sie sagt und tut, echt zu wirken.
- Im Arbeitsleben hat diese Person sich ein großes Netzwerk von Kollegen und Partnern aufgebaut, die sie um Unterstützung bitten kann, wenn von ihr etwas erfolgreich angepackt werden muss.
- Im Arbeitsleben kennt diese Person viele wichtige Leute und hat dort gute Beziehungen.
- Im Arbeitsleben verbringt diese Person viel Zeit damit, Beziehungen zu anderen zu knüpfen.
- Diese Person ist gut darin, andere dazu zu bringen, sie zu mögen.
- Es ist dieser Person wichtig, dass die Leute glauben, sie sei aufrichtig in dem, was sie sagt und tut.
- Diese Person versucht, anderen Menschen gegenüber echtes Interesse zu zeigen.
- Diese Person ist gut darin, im Arbeitsleben mithilfe ihrer Beziehungen und Verbindungen Dinge in die Tat umzusetzen.
- Diese Person hat ein gutes Gespür dafür bzw. sie kapiert schnell, wie sie sich anderen gegenüber richtig präsentiert.
- Diese Person scheint instinktiv immer die richtigen Dinge zu sagen oder zu tun, um andere zu beeinflussen.
- Diese Person schenkt den Gesichtsausdrücken anderer große Beachtung.
- Diese Person verhält sich im Umgang mit anderen intuitiv sicher und angemessen.
- Es fällt dieser Person schwer, leicht und wirkungsvoll mit anderen zu kommunizieren.
- Diese Person achtet bei anderen immer sehr genau auf den Tonfall von deren Stimme.
- Diese Person achtet sehr genau darauf, was die Körpersprache anderer zum Ausdruck bringt.

Weiter

ANHANG C – ITEMBEISPIELE DANVA2

Anhang C beinhaltet jeweils ein Beispielitem aus dem Warming-Up (Abbildung C.1) und ein Item aus dem DANVA2-Gesichter-Prätest (Abbildung C.2).

Abbildung C.1: Item Warming-Up

Warming Up



GLÜCKLICH

TRAURIG

WÜTEND

ANGSTLICH

Abbildung C.2: Item DANVA2- Gesichter-Prätest

Vortest



GLÜCKLICH

TRAURIG

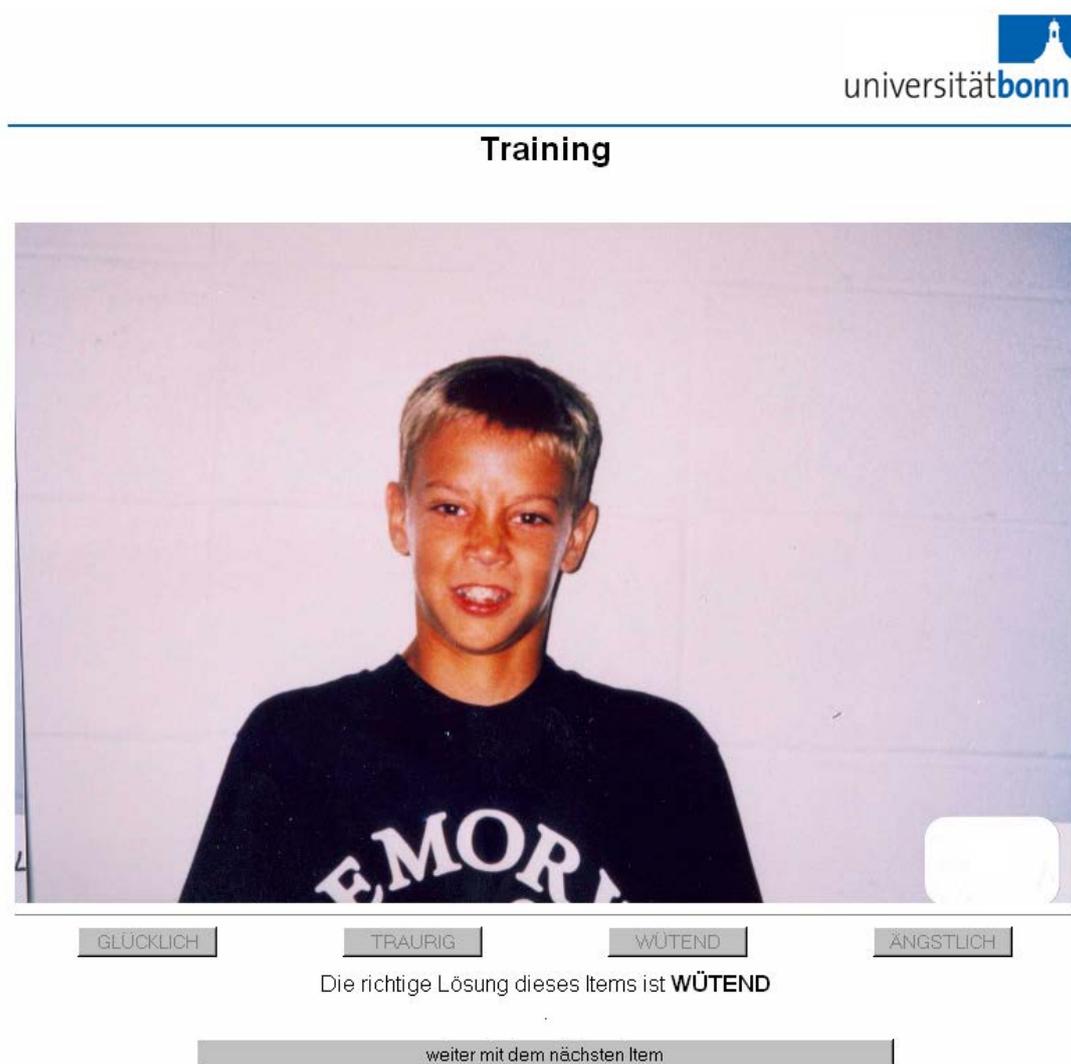
WÜTEND

ÄNGSTLICH

ANHANG D – TRAINING UND PLACEBO

Im Folgenden werden Screenshots aus dem Gesichter- (Abbildung D.1), Stimmen- (Abbildung D.2) und Placebo-Feedbacktraining (Abbildung D.3) gezeigt.

Abbildung D.1: Item Gesichter-Feedbacktraining



universität**bonn**

Training



GLÜCKLICH TRAUIG WÜTEND ÄNGSTLICH

Die richtige Lösung dieses Items ist **WÜTEND**

weiter mit dem nächsten Item

Abbildung D.2: Item Stimmen-Feedbacktraining

universität**bonn**

Training





Sie hören Audiodatei 1

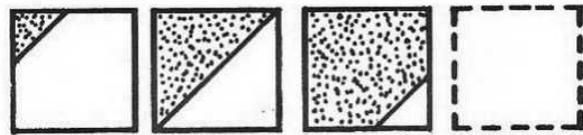
Die richtige Lösung dieses Items ist **GLÜCKLICH**

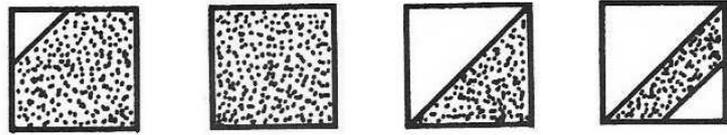
Um sich die Audiodatei noch einmal anzuhören, drücken Sie bitte auf den Button oberhalb der Boxen.

Abbildung D.3: Item Placebo-Feedbacktraining

universität**bonn**

Training





1 2 3 4

Die richtige Lösung dieses Items ist 2