

# Der Einfluss von Feedback zu berufsbezogenen Kompetenzen auf eine veränderte Selbstwahrnehmung mit erweitertem Fokus auf potenzielle Zusammenhänge der Akzeptanz sowie des Verständnisses der Feedbackergebnisse

Leonie Siemes (2021)

## Hintergrund:

Der Einfluss immer komplexer werdender und schwerer vorhersehbarer Bedingungen der wirtschaftlichen Umwelt fordert eine Weiterentwicklung der persönlichen und beruflichen Kompetenzen (Erpenbeck, von Rosenstiel, Grote & Sauter, 2017). In diesem Prozess wird oftmals Feedback (FB) eine bedeutende Rolle zugesprochen. Es soll zur Reflexion von Schwächen und Stärken anregen und somit eine Weiterentwicklung der Kompetenzen erzielen (Scherm, 2014). FB treibt die Selbstentwicklung voran, indem es auf blinde Flecken in der Selbstwahrnehmung hinweist (Luft & Ingham, 1995; Scherm & Sarges, 2002; Gunkel, 2014). Die Verbesserung der Selbstwahrnehmung ist eines der elementaren Entwicklungsziele eines FB-Prozesses. Damit Personen FB in ihr Selbstbild integrieren, ist sowohl das FB-Verständnis als auch die FB-Akzeptanz relevant (Ilgen, Fisher & Taylor, 1979; London & Smither, 2002). Denn wenn bereits eines der beiden nicht gegeben ist, kann ein FB auch nicht die gewünschten entwicklungsfördernden Effekte nach sich ziehen (Gunkel, 2014).

## Fragestellung & Hypothesen:

Die zentrale Forschungsfrage: „Welchen Einfluss hat Feedback zu berufsbezogenen Kompetenzen auf eine veränderte Selbstwahrnehmung?“ wurde anhand der folgenden Hypothesen untersucht:

H1: Die objektive Veränderung der Selbstwahrnehmung der Experimentalgruppe (EG) ist größer als die der Kontrollgruppe (KG):  $D_{EG} > D_{KG}$

H2: Die Verbesserung der Selbstwahrnehmung, sprich die Angleichung an die Ergebnisse des BIP-6F, der EG ist größer als die der KG:  $D_{EG} < D_{KG}$

H3: Ein hohes Verständnis der Feedbackergebnisse geht mit einer hohen, subjektiv, wahrgenommenen Veränderung der Selbstwahrnehmung einher:  $r > 0$

H4: Eine hohe Akzeptanz der Feedbackergebnisse geht mit einer hohen, subjektiv wahrgenommenen Veränderung der Selbstwahrnehmung einher:  $r < 0$

## Methodik:

Anhand eines Laborexperiments (EG  $H_{56} = 28$  und KG:  $H_{56} = 28$ ) wurde der Einfluss von FB zu berufsbezogenen Kompetenzen auf eine veränderte Selbstwahrnehmung mit insgesamt 56 Studierenden, die ein Mindestmaß an beruflicher Erfahrung mitbrachten, untersucht. Ein erweiterter Fokus wird dabei auf Zusammenhänge zwischen der Akzeptanz und dem Verständnis der FB-Ergebnisse auf eine veränderte Selbstwahrnehmung gelegt. Die Basis des Feedbacks bildet das *BIP-6F* von Hossiep und Krüger (2012). Um die Veränderung zu operationalisieren wurde mit Pre- und Post-Messungen der Selbstwahrnehmung gearbeitet und zur Erfassung von Feedback-Verständnis und -Akzeptanz fand der *360eval-Survey* von Richter und van den Woldenberg (persönliche Kommunikation, September 2020).

## Ergebnisse:

Die statistische Analyse zeigt, dass FB zu Kompetenzen des BIP-6F keinen signifikanten Einfluss auf eine veränderte Selbstwahrnehmung hat. Ebenso ist keine signifikante Verbesserung, sprich die Angleichung an die Ergebnisse des *BIP-6F*, auf den Erhalt eines Feedbacks als Ursache zurückzuführen. Hingegen konnte ein moderater bis starker, statistisch signifikanter positiver Zusammenhang zwischen dem Feedback-Verständnis ( $r(26) = 0,359, p = 0,03$ ) und der subjektiv empfundenen Veränderung der Selbstwahrnehmung festgestellt werden, dasselbe gilt für die Feedback-Akzeptanz  $r(26) = 0,454, p = 0,00$ .

## Praktische Relevanz & Ausblick:

Limitationen der Studie sind mögliche Positionseffekte und die kurze Zeitspanne zwischen dem Erhalt des FB und der Post-Messung, sowie die Stichprobe an Studierenden. Weiterführende Forschungen könnten den Fokus auf die Zusammenhänge weiterer psychologischer Prozessvariablen mit einer veränderten Selbstwahrnehmung legen, sowie eine Stichprobe an Personen, mit mehrjähriger Berufserfahrung, wäre vorstellbar.

# Der Einfluss von Feedback zu berufsbezogenen Kompetenzen auf eine veränderte Selbstwahrnehmung mit erweitertem Fokus auf potenzielle Zusammenhänge der Akzeptanz sowie des Verständnisses der Feedbackergebnisse

Leonie Siemes (2021)

## Literatur:

- Erpenbeck, J., von Rosenstiel, L., Grote, S. & Sauter, W. (2017). *Handbuch Kompetenzmessung: Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. 3. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Pöschel Verlag.
- Gunkel, L. (2014). *Akzeptanz und Wirkung von Feedback in Potenzialanalysen: Eine Untersuchung zur Auswahl von Führungsnachwuchs*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hossiep, R. & Krüger, C. (2012). *BIP-6F: Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - 6 Faktoren* (1.Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Ilgen, D., Fischer, C. & Taylor, S. (1979). Consequences of individual feedback on behavior in organizations. *Journal of Applied Psychology* 64, 349-371.
- London, M. & Smither, J. (1995). Can multi-source feedback change perceptions of goal accomplishment, self-evaluations, and performance-related outcomes? Theory-based applications and directions for research. *Personnel Psychology*, 48, 803-839.
- Luft, J. & Ingham, H. (1955). *The Johari window: a graphic model of interpersonal relations*. University of California: Western Training Lab.
- Moser, M. (2018). *Bedeutung von Soft Skills in einer sich wandelnden Unternehmenswelt*. Eine Studie zu dem besonderen Stellenwert von Kompetenzen im Personalmanagement. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Scherm, M. & Sarges, W. (2002). *360-Grad-Feedback*. Göttingen: Hogrefe.
- Scherm, M. (2014). *Kompetenzfeedbacks: Selbst- und Fremdbeurteilung beruflichen Verhaltens*. Hogrefe.