Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 15

I. THEORETISCHER TEIL

2 Das Selbstkonzept 19

2.1 Der Begriff des Selbstkonzepts und die Abgrenzung zu verwandten Begriffen 19
2.2 Historischer Abriss 21
2.3 Definitionen des Begriffs 24
2.4 Die Entwicklung des Selbstkonzepts 27
2.5 Kulturelle Einflüsse auf das Selbstkonzept 31
2.6 Überblick über ausgewählte Theorien zum Selbstkonzept 35
2.6.1. Sozial-kognitive Theorien 35
2.6.1.1 Selbst als Inhalt 36
2.6.1.2 Selbst als Prozess 40
2.6.1.3 Selbst als Inhalt und Prozess 41
2.6.1.3.1 Theorie der Selbstwirksamkeit 42
2.6.1.3.2 Persönlichkeits-System-Interaktionen Theorie 43
2.6.1.3.3.1 Handlungs- und Lageorientierung 45
2.6.1.3.3.2 Selbstzugang 47
2.6.2 Motivationale Theorien 49
2.6.2.1 Selbstkonsistenztheorien 49
2.6.2.1.1 Theorie der Selbstkonsistenz 49
2.6.2.1.2 Theorie der Selbstdiskrepanz 50
2.6.2.2 Selbstdarstellungstheorien 51
2.6.2.2.1 Theorie der Selbstpräsentation 52
2.6.2.2.2 Impression Management 54
2.7 Struktur des Selbst-Konzeptes 55
2.8 Anzahl der Selbst-Konzepte 59
2.9 Zeitliche Stabilität des Selbst-Konzepts 61
2.10 Instrumente zur Erfassung des Selbstkonzepts 66
2.11 Zusammenfassung Selbstkonzept 71

3 Selbstreflexion 73

3.1 Definition 73

3.2 Der Begriff der ergebnisorientierten Problem- und Selbstreflexion 74
3.3 Ähnliche und verwandte Begriffe 76
3.4 Selbstaufmerksamkeit als Vorläufer der Selbstreflexion 77
3.5 Selbstreflexion als Grundlage für Veränderung 82
3.6 Auslöser der Selbstreflexion 84
3.7 Ausmaß der Selbstreflexion 86
3.8 Das Fehlen von Selbstreflexion 88
3.9 Selbstreflexion als stabile Persönlichkeitseigenschaft versus situationsbezogene Kompetenz 89
3.10 Instrumente zur Erfassung der Selbstreflexion 91
3.10.1 Fragebogen zur ergebnisorientierten Selbstreflexion (FePS) von Greif, Berg & Röhrs (2006) 93
3.11 Zusammenfassung Selbstreflexion 95

4 Zielsetzung 97

4.1 Zielsetzung und Selbstreflexion 100

5 Das Multidirektionale Feedback als Interventionsmethode 105

5.1 Definition des Begriffs und verwandte Begrifflichkeiten 105
5.2 Historie der Feedback-Systeme 106
5.3 Psychometrische Eigenschaften des Instruments 107
5.4 Verwendung und Ziele des Multidirektionalen Feedback 112
5.5 Multidirektionales Feedback und seine Auswirkungen auf Motivation 113
5.6 Multidirektionales Feedback und seine Auswirkungen auf Leistung 115
5.7 Reaktionen auf Feedback 117
5.8 Faktoren, die die Reaktion auf Feedback beeinflussen 120
5.8.1 Art des Ergebnisses 121
5.8.1.1 Fehlende Übereinstimmung zwischen Fremdeinschätzungen 122
5.8.1.2 Fehlende Übereinstimmung zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung 122
5.8.1.3 Übereinstimmung zwischen Selbst- und Fremdeinschätzungen 124
5.8.2 Umgang mit dem Ergebnis des Feedbacks 127
5.8.3 Person 129
5.8.3.1 Persönlichkeit 129
5.8.3.2 Einstellung gegenüber Feedbackprozess und Unternehmen 131

5.8.3.3 Zielorientierung 131
5.8.3.4 Selbstreflexion 132
5.9 Zusammenfassung und kritische Betrachtung des Multidirektionalen Feedback 134

6 Coaching 137

6.1 Definition des Coachingbegriffs 137
6.2 Formen des Coaching 139
6.3 Anlässe für ein Coaching 140
6.4 Ziele eines Coaching 142
6.5 Ablauf eines Einzel-Coachings 143
6.6 Coaching und Selbstreflexion 145
6.7 Evaluation von Coaching 147
6.7.1 Strukturmodell der Wirkungen 148
6.7.1.1 Voraussetzungen 149
6.7.1.2 Erfolgsfaktoren 153
6.7.1.3 Spezifische Ergebnisse 155
6.7.1.4 Allgemeine Ergebnisse 157
6.8 Kombination von Coaching und Multidirektionalem Feedback 161
6.9 Zusammenfassung Coaching 164
6.10 Zusammenfassung Theoretischer Teil 165

II. EMPIRISCHER TEIL

7 Ziele der Untersuchung 167

8 Forschungsfragen und Hypothesen 169

8.1 Haupthypothesen 169
8.1.1 Forschungsfrage 1: Wie verändert sich die ergebnisorientierte Problem- und Selbstreflexion in den unterschiedlichen Untersuchungsgruppen? 169
8.1.2 Forschungsfrage 2: Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Handlungs- und Lageorientierung und der ergebnisorientierten Problem- und Selbstreflexion? 170
8.1.3 Forschungsfrage 3: Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Selbstzugang und (der Zunahme) der Selbstreflexion? 171
8.1.4 Forschungsfrage 4: Inwieweit verändert sich die

Befindlichkeit der Probanden positiv? 171
8.1.5 Forschungsfrage 5: Inwieweit verändern sich verschiedene Zielparameter bei den Probanden, die multidirektionales Feedback erhalten? Kommen Personen ihren Zielen mit Hilfe von MDF näher oder kommen jene ihren Zielen mit MDF und Coaching näher? 172
8.1.6 Forschungsfrage 6: Inwiefern führt die Kombination aus multidirektionalem Feedback und Coaching zu einer Leistungssteigerung? 177
8.2 Folgehypothesen 177
8.2.1 Forschungsfrage 7: Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem MDF-Profil und der Stärke der spezifischen Selbstreflexion? 178
8.2.2 Forschungsfrage 8: Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Zunahme der Selbstreflexion und einer Leistungssteigerung? 179
8.2.3 Forschungsfrage 9: Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Differenziertheit des Selbstkonzepts und dem Prozess der ergebnisorientierten Problem- und Selbstreflexion? 179
8.2.4 Forschungsfrage 10: Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Ergebnis im MDF-Profil und bestimmten Persönlichkeitseigenschaften? 180

9 Das Untersuchungsdesign 183

10 Beschreibung der Stichprobe 185

11 Instrumente 187

11.1 Neo-FFI 187
11.2 Impression Management Skala 187
11.3 HAKEMP-90 188
11.4 Selbstzugangsskala 189
11.5 BEF-4r 190
11.6 Twenty Statements Test 190
11.7 FePS 191
11.8 Ziel-Bogen 192
11.9 Fragebögen zur Ermittlung der Zufriedenheit CEK, MEK, EK-WG 193
11.10 Multidirektionales Feedback (MDF) 193
11.11 Coaching 194
11.12 Leittext zum Präsentieren 195

12 Datenerhebung und Vorgehensweise 197

13 Statistik 199

14 Ergebnisdarstellung 201

14.1 Ergebnisse der Haupthypothesen 201
14.1.1 Fragebogen zur ergebnisorientierten Problem- und Selbstreflexion (FePS) 201
14.1.2 Ergebnisse der Forschungsfrage 1: Ergebnisorientierte Problem- und Selbstreflexion in den unterschiedlichen Untersuchungsgruppen 202
14.1.3 Ergebnisse der Forschungsfrage 2: Handlungs- und Lageorientierung und ergebnisorientierte Problem- und Selbstreflexion 216
14.1.4 Ergebnisse der Forschungsfrage 3: Selbstzugang und ergebnisorientierte Problem- und Selbstreflexion 221
14.1.5 Ergebnisse der Forschungsfrage 4: Befindlichkeit und MDF 223
14.1.6 Ergebnisse der Forschungsfrage 5: Zielerreichung bei Probanden, die MDF erhalten und jenen, die MDF und Coaching erhalten 230
14.1.7 Güte des Multidirektionalen Feedbackinstruments (MDF) 257
14.1.8 Ergebnisse der Forschungsfrage 6: Leistungssteigerung nach MDF und Coaching 258
14.2 Ergebnisse der Folgehypothesen 259
14.2.1 Ergebnisse der Forschungsfrage 7: MDF-Profil und ergebnisorientierte Problem- und Selbstreflexion 260
14.2.2 Ergebnisse der Forschungsfrage 8: Leistungssteigerung und ergebnisorientierte Problem- und Selbstreflexion 262
14.2.3 Ergebnisse der Forschungsfrage 9: Selbstkonzept und ergebnisorientierte Problem- und Selbstreflexion 264
14.2.4 Ergebnisse der Forschungsfrage 10: Persönlichkeit und MDF 266
14.3 Ergebnisse der explorativen Untersuchungen 267
14.3.1 Ergebnisorientierte Problem- und Selbstreflexion 267
14.3.1.1 Veränderung der ergebnisorientierten Problem- und Selbstreflexion in den drei Untersuchungsgruppen 267
14.3.1.2 Zusammenhang mit Selbstzugang 269
14.3.1.3 Zusammenhang mit Befindlichkeit 270

14.3.1.4 Zusammenhang mit Handlungs-/Lageorientierung 271
14.3.2 Multidirektionales Feedback 274
14.3.2.1 Leistungsveränderungen in allen drei Untersuchungsgruppen 274
14.3.2.2 Leistungsveränderungen der Gruppe, die Feedback erhalten hat versus Kontrollgruppe 274
14.3.2.3 Zusammenhänge mit ergebnisorientierter Selbstreflexion, Handlungs-/ Lageorientierung, Selbstzugang und Befindlichkeit je Gruppe 276
14.3.2.4 Zusammenhänge der Differenzen Selbst- und Fremdeinschätzung mit Selbstreflexion, Handlungs-/ Lageorientierung, Selbstzugang und Befindlichkeit 278
14.3.2.5 Zusammenhänge der Verbesserer mit Selbstzugang, Handlungs-/ Lageorientierung und Befindlichkeit 279
14.3.2.6. Zusammenhang Leistungsveränderung und ergebnisorientierte Problem- und Selbstreflexion 281
14.3.3 Zufriedenheit in den drei Untersuchungsgruppen 283
14.3.4 Zusammenfassung explorative Untersuchungen 284
14.4 Ergebniszusammenfassung 284

15 Inhaltliche und methodische Diskussion 287

15.1 Bewertung der Haupthypothesen 287
15.1.1 Wo zeigen sich Unterschiede der drei Untersuchungsgruppen? 287
15.1.1.1 Ergebnisorientierte Problem- und Selbstreflexion 287
15.1.1.2 Ergebnisorientierte Problem- und Selbstreflexion und Handlungsorientierung 291
15.1.1.3 Ergebnisorientierte Problem- und Selbstreflexion und Selbstzugang 293
15.1.1.4 Befindlichkeit 294
15.1.1.5 Zielverfolgung 297
15.1.1.6 Leistungssteigerung im Multidirektionalen Feedback 301
15.2 Bewertung der Folgehypothesen 302
15.2.1 Profil im multidirektionalen Feedback 302
15.2.2 Leistungssteigerung in Abhängigkeit von ergebnisorientierter Problem- und Selbstreflexion 305

15.2.3 Zusammenhänge der ergebnisorientierten Problem- und Selbstreflexion mit anderen Konstrukten 305
15.3 Bewertung der explorativen Untersuchungen 306
15.3.1 Ergebnisorientierte Problem- und Selbstreflexion 307
15.3.2 Multidirektionales Feedback 308
15.3.3 Zufriedenheit in den drei Untersuchungsgruppen 311
15.4 Bewertung des methodischen Vorgehens 312
15.4.1 Das Untersuchungsdesign 312
15.4.2 Die Erhebungsinstrumente 314
15.5 Zusammenfassende Diskussion 315

16 Ausblick aus Sicht der Wissenschaft 317

16.1 Konsequenzen für die zukünftige Forschung 317
16.2 Konsequenzen für die Praxis 318

17 Zusammenfassung 321

18 Literaturverzeichnis 323

19 Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen 359

20 Anhang A und B 365