

**Fakultät für Psychologie  
Ruhr-Universität Bochum**

**Zur Kongruenz von Selbst- und Fremdbild hinsichtlich  
berufsbezogener Persönlichkeitseigenschaften**

Diplomarbeit  
vorgelegt dem Ausschuß  
für die Diplom-Prüfung der Psychologen

von

**Britta Külpmann  
Oktober 1997**

1. Gutachter: Prof. Dr. Heinrich Wottawa
2. Gutachter: Dr. Rüdiger Hossiep

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 EINLEITUNG.....</b>	<b>8</b>
1.1 ZIELSTELLUNGEN DER VORLIEGENDEN ARBEIT .....	9
<b>2 DAS SELBSTBILD.....</b>	<b>11</b>
2.1 DIE BEZIEHUNG VON SELBSTBILD, SELBSTKONZEPT UND IDENTITÄT.....	12
2.2 DER EINFLUSS DES SELBSTKONZEPTES AUF DIE BERUFSAUFWAHL.....	15
2.3 DAS SELBSTBILD UND SEINE EINFLUSSFAKTOREN.....	16
2.3.1 <i>Subjektivität und Objektivität in der Selbstwahrnehmung</i> .....	16
2.3.2 <i>Der Einfluß kognitiver Effekte</i> .....	18
2.3.3 <i>Effekte der sozialen Interaktion</i> .....	20
2.4 DIE DARSTELLUNG DES SELBST IN DER SOZIALEN INTERAKTION .....	25
2.4.1 <i>Kontrolle des Ausdrucksverhaltens - Self-Monitoring</i> .....	25
2.4.2 <i>Aktives Gestalten der Außenwirkung - Impression-Management</i> .....	25
2.5 VORGEHENSWEISEN UND METHODEN DER SELBSTBILDERFASSUNG.....	30
<b>3 ZUM KONZEPT DES FREMDBILDES .....</b>	<b>33</b>
3.1 DETERMINANTEN DES FREMDBILDES .....	34
3.1.1 <i>Der erste Eindruck und die Einflüsse der äußeren Personenmerkmale</i> .....	34
3.1.2 <i>Der erste Eindruck und die Einflüsse der Beobachtermerkmale</i> .....	36
3.1.3 <i>Vom ersten Eindruck zum Gesamtbild - die Eindrucksbildung</i> .....	38
3.1.4 <i>Die kognitive Verarbeitung personenbezogener Merkmale</i> .....	39
3.1.5 <i>Attributionstheoretische Erklärungsmodelle</i> .....	40
3.1.6 <i>Zusammenfassende Darstellung</i> .....	44
3.1.7 <i>Konsequenzen für den diagnostischen Prozeß</i> .....	46
3.2 ZUR ERFASSUNG DES FREMDBILDES .....	47
3.3 EINIGE EMPIRISCHE BEFUNDE ZU ÜBEREINSTIMMUNGEN UND ABWEICHUNGEN ZWISCHEN SELBST- UND FREMDBILD.....	49
3.3.1 <i>Der Einfluß des Bekanntheitsgrades auf die Kongruenz von Selbst- und Fremdbild</i> .....	49
3.3.2 <i>Die Beobachtbarkeit von Eigenschaften</i> .....	51
3.3.3 <i>Die Einschätzbarkeit der handelnden Person</i> .....	53
<b>4 DER EINSATZ VON SELBST- UND FREMDBILDVERGLEICHEN IN DER PRAXIS DER     PERSONALARBEIT .....</b>	<b>55</b>
4.1 EINSTELLUNGSINTERVIEW .....	55
4.2 ASSESSMENT CENTER .....	56
4.3 360°-FEEDBACK .....	58
4.3.1 <i>Die Funktionen und Ziele des 360°-Feedbacks</i> .....	60
4.3.2 <i>360°-Feedback - Ein Vergleich der wissenschaftlichen und             anwendungsbezogenen Perspektive</i> .....	62
4.3.3 <i>Vorüberlegungen und Vorbereitungen im Zusammenhang mit             einer 360°-Feedback-Maßnahme</i> .....	65
4.3.4 <i>Voraussetzungen für eine erfolgreiche Durchführung der Feedback-Maßnahme</i> .....	67
4.3.5 <i>Der Feedbackprozeß</i> .....	67
4.3.6 <i>Zur Frage der Effektivität von 360°-Feedback-Maßnahmen als             Instrument der Führungskräfteentwicklung</i> .....	69
4.3.7 <i>Einflußfaktoren der Wirksamkeit des 360°-Feedbacks</i> .....	70
4.3.8 <i>Other Peoples Expectations - Ein Ansatz zur Verbesserung der             Aussagekraft von 360°-Feedback-Maßnahmen</i> .....	74
4.3.9 <i>Ausblick</i> .....	75
<b>5 VERGLEICHE ZWISCHEN SELBST- UND FREMDBILD HINSICHTLICH     BERUFSBEZOGENER PERSÖNLICHKEITSEIGENSCHAFTEN .....</b>	<b>77</b>
5.1 DIE INSTRUMENTE.....	77
5.1.1 <i>Der Beschreibungsbogen zur Erfassung des Fremdbildes</i> .....	77

5.1.2 Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP).....	80
5.2 DIE STICHPROBE.....	83
5.2.1 Altersverteilung.....	83
5.2.2 Verteilung der Geschlechter.....	84
5.2.3 Verteilung der Teilnehmer innerhalb der hierarchischen Positionen.....	85
5.3 ANALYSE DER DATEN.....	87
5.3.1 Skalenreliabilität.....	87
5.3.2 Validitäten der Skalen.....	90
5.3.3 Übereinstimmung zwischen Selbst- und Fremdbild in Abhängigkeit vom Kontext der Bekanntschaft.....	91
5.3.4 Übereinstimmung zwischen Selbst- und Fremdbild in Abhängigkeit von der Güte der Bekanntschaft.....	95
5.3.5 Zur Übereinstimmung zwischen Selbst- und Fremdbild in Abhängigkeit vom Geschlecht der beschriebenen Personen.....	97
5.3.6 Zur Übereinstimmung zwischen Selbst- und Fremdbild - ein Vergleich zwischen Berufsanfängern und Berufstätigen.....	98
5.3.7 Zur Übereinstimmung zwischen Selbst- und Fremdbild - ein Vergleich der verschiedenen hierarchischen Positionen.....	100
5.4 ZUSAMMENFASSENDE ÜBERLEGUNGEN ZU DEN DARGESTELLTEN BEFUNDEN UND WEITEREN FORSCHUNGSBEMÜHUNGEN.....	102
<b>6 ÜBERLEGUNGEN ZUM ZUKÜNFTIGEN EINSATZ DER INSTRUMENTE.....</b>	<b>104</b>
6.1 ZUM EINSATZ DER INSTRUMENTE IN DER BERUFLICHEN EIGNUNGSDIAGNOSTIK.....	104
6.2 ZUM EINSATZ DER INSTRUMENTE IN DER BERUFS- UND KARRIEREBERATUNG.....	105
6.3 ZUM EINSATZ DER INSTRUMENTE IN DER PERSONALENTWICKLUNG.....	105
6.4 AUSBLICK.....	107
<b>7 LITERATUR.....</b>	<b>108</b>
<b>8 ANHANG.....</b>	<b>124</b>