

Jessica Engelhardt

Effekte verschiedener Feedbackformen auf die Leistung am Beispiel eines Knobel- und Geduldsspiels. Ein Experiment

Bachelorarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2022 GRIN Verlag
ISBN: 9783346970831

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/1417606>

Jessica Engelhardt

**Effekte verschiedener Feedbackformen auf die Leistung
am Beispiel eines Knobel- und Geduldsspiels. Ein Experiment**

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

**Effekte verschiedener Feedback-
Interventionen auf die Leistung am Beispiel
eines Knobel- und Geduldsspiels
– ein Experiment**

BACHELORARBEIT

eingereicht von
Jessica Engelhardt
im Studiengang Medien-und Wirtschaftspsychologie

vorgelegt an der
HMKW Frankfurt
Fachbereich Psychologie

Frankfurt am Main, den 21.12.2022

Abstract

Feedback is effective when a positive change in behavior or an increase in performance by the feedback receiver can be induced (Bungard, 2018). However, current research shows the belief in the exclusively positive effect of feedback its limitations (Baumeister et al., 1990; Bangert-Drowns et al., 1991; Goodman, 1998). Kluger and DeNisi (1996) also critically examine the relationship between different types of feedback and performance in their feedback intervention theory. In this paper, the central assumptions of the feedback intervention theory are tested and related to the personality variables self-efficacy expectancy and performance motivation. For this purpose, the effect of corrective and normative feedback on performance in a complex puzzle and patience game task was analyzed within the framework of an experiment in conjunction with a quantitative survey. The assumption that corrective feedback leads to an increase in performance and that normative feedback has a negative effect on performance could be confirmed in this work, but these effects do not seem to operate across the levels of attention postulated by Kluger and DeNisi (1996). Furthermore, the assumption that individuals who receive correct feedback show higher performance motivation compared to individuals who receive normative feedback could not be confirmed in the present work. Nevertheless, positive correlations between performance and self-efficacy expectations, as well as performance motivation, could be found. A summary review of the present work illustrates that the effectiveness of different types of feedback intervention on performance must be viewed as a complex system of effects that includes numerous variables. Which significant effects can be found and motivational processes can be activated, when additional influencing factors are considered, must be analyzed in future studies.

Kurzzusammenfassung

Feedback gilt als effektiv, wenn eine positive Verhaltensänderung beziehungsweise eine Leistungssteigerung seitens des Feedbacknehmers hervorgerufen werden kann (Bungard, 2018). Jedoch zeigt die aktuelle Forschung dem Glauben an die ausschließlich positive Wirkung von Feedback seine Grenzen auf (Baumeister et al., 1990; Bangert-Drowns et al., 1991; Goodman, 1998). Auch Kluger und DeNisi (1996) gehen in ihrer Feedback-Interventions-Theorie (FIT) kritisch auf den Wirkungszusammenhang zwischen verschiedenen Feedbackarten und Leistung ein. In der vorliegenden Arbeit wurden die zentralen Annahmen der FIT geprüft und in Zusammenhang mit den Persönlichkeitsvariablen Selbstwirksamkeitserwartung und Leistungsmotivation gesetzt. Dazu wurde im Rahmen eines Experiments in Verbindung mit einer quantitativen Befragung die Wirkung von korrekтивem und normativem Feedback auf die Leistung in einer komplexen Knobel- und Geduldsspielaufgabe von 60 Versuchspersonen untersucht. Die Annahme, dass korrektives Feedback zu einer Leistungssteigerung führt und normatives Feedback sich negativ auf die Leistung auswirkt, konnte in dieser Arbeit zwar bestätigt werden, jedoch scheinen diese Effekte nicht ausschließlich über die von Kluger und DeNisi (1996) postulierten Aufmerksamkeitsebenen zu wirken. Weiterhin konnte die Annahme, dass Personen, die korrektives Feedback erhalten, eine höhere Leistungsmotivation zeigen, im Vergleich zu Personen, die normatives Feedback erhalten, in der vorliegenden Arbeit nicht bestätigt werden. Dennoch wurden positive Zusammenhänge zwischen der Leistung und der Selbstwirksamkeitserwartung sowie der Leistungsmotivation gefunden. Eine zusammenfassende Betrachtung der vorliegenden Arbeit verdeutlicht, dass die Effektivität verschiedener Feedbackarten auf die Leistung als komplexes, zahlreiche Variablen umfassendes Wirksystem gesehen werden muss. Inwiefern signifikante Effekte gefunden und motivationale Prozesse aktiviert werden können, wenn weitere Einflussfaktoren berücksichtigt werden, könnte in zukünftigen Untersuchungen überprüft werden.

Inhaltsverzeichnis

ABBILDUNGSVERZEICHNIS	6
TABELLENVERZEICHNIS	7
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	8
1 EINLEITUNG	9
2 THEORETISCHER UND EMPIRISCHER HINTERGRUND	12
2.1 Grundlagen des Feedbacks – Begriffserklärungen	12
2.1.1 Das Feedback und seine Funktion	12
2.1.2 Die Feedbackgestaltung	14
2.1.2.1 Formale Facetten der Feedbackgestaltung	14
2.1.2.2 Inhaltliche Facetten der Feedbackgestaltung	16
2.1.2.3 Empirische Befunde zu den Auswirkungen verschiedener Feedbackformen	17
2.1.3 Die Rolle von Persönlichkeitsvariablen im Zusammenhang mit Feedback und Leistung	19
2.1.3.1 Die Selbstwirksamkeitserwartung	19
2.1.3.2 Die Leistungsmotivation	21
2.2 Die Feedback-Interventions-Theorie nach Kluger und DeNisi (1996) ...	24
2.2.1 Grundlegende Annahmen der Feedback-Interventions-Theorie	24
2.2.2 Die Aufmerksamkeitsebenen und ihre Auswirkungen auf die Bearbeitung der Aufgabe	27
2.2.2.1 Die Aufgaben-Motivationsebene	28
2.2.2.2 Die Aufgaben-Lernebene	29
2.2.2.3 Die Meta-Aufgabenebene	30
2.2.3 Der Einfluss verschiedener Feedback-Interventionen auf die Leistung	33
2.2.3.1 Korrekatives Feedback und Leistung	33
2.2.3.2 Normatives Feedback und Leistung	34
2.2.4 Der Einfluss situativer Faktoren auf die Wirkung von Feedback	35
2.3 Überblick über die vorliegende Studie	37
2.4 Hypothesen im Überblick	38
3 METHODE	42
3.1 Geplante Stichprobe und Versuchsplanung	42
3.2 Versuchsablauf	44
3.3 Die Knobel- und Geduldsspielaufgabe „Türme von Hanoi“	46
3.4 Manipulation der unabhängigen Variable: Die Art der Feedback-Intervention	47
3.5 Fragebogenverfahren	48

3.5.1	Messung der Selbstaufmerksamkeit mit der SSAS von Govern & Marsch (2001)	49
3.5.2	Messung der Selbstwirksamkeitserwartung mit der ASKU von Beierlein et al. (2012)	50
3.5.3	Messung der Leistungsmotivation mit der AMS-K von Engeser (2005)	51
4	ERGEBNISSE	53
4.1	Vorbereitende Datenanalyse	53
4.2	Stichprobenbeschreibung	53
4.3	Deskriptive Befunde der Selbstberichtsdaten	55
4.4	Inferenzstatistische Prüfung der Hypothesen	57
4.5	Weiterführende Analysen und Befunde	62
5	DISKUSSION	66
5.1	Zusammenfassung der Kernbefunde	66
5.2	Interpretation und Schlussfolgerung der Ergebnisse	67
5.3	Limitation und Ausblick	72
5.4	Fazit	73
	LITERATUR	76
	ANHANG A: UNTERSUCHUNGSMATERIALIEN	85
	ANHANG B: ERGÄNZENDE ERGEBNISSE	98

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 2.1.</i> Mögliche Auswirkungen von Feedback innerhalb der Aufgaben-Motivationsebene. Eigene Darstellung in Anlehnung an Kluger & DeNisi, 1996, S. 264.	28
<i>Abbildung 2.2.</i> Mögliche Auswirkungen von Feedback innerhalb der Aufgaben-Lernebene. Eigene Darstellung in Anlehnung an Kluger & DeNisi, 1996, S. 264.	29
<i>Abbildung 2.3.</i> Mögliche Auswirkungen von Feedback innerhalb der Meta-Aufgabenebene. Eigene Darstellung in Anlehnung an Kluger & DeNisi, 1996, S. 265.	31
<i>Abbildung 2.4.</i> Wirkmodell zur Veranschaulichung der Hypothesen. Eigene Darstellung.	41
<i>Abbildung 3.1.</i> Versuchsablauf (Erläuterungen im Text). Eigene Darstellung.	45
<i>Abbildung 3.2.</i> Ausgangszustand des in der Forschung verwendeten Spiels „Türme von Hanoi“. Eigene Darstellung.	46
<i>Abbildung 4.1.</i> Altersverteilung der Probanden in Jahren.	54
<i>Abbildung 4.2.</i> Interaktionsmodell: Leistungsänderung in Abhängigkeit zur Art der Feedback-Intervention und dem Geschlecht der Versuchspersonen.	65