

DER LINC PERSONALITY PROFILER

Wissenschaftliche
Hintergründe zum
Persönlichkeitsanalysetool

LINC GmbH
eine Ausgründung der
Leuphana Universität Lüneburg

www.linc-institute.de
info@linc-institute.de

LINC PERSONALITY PROFILER WISSENSCHAFTLICHE HINTERGRÜNDE

Der LINC PERSONALITY PROFILER (LPP) ist ein Instrument zur Analyse und Beschreibung der Persönlichkeit. Er kombiniert eine sehr hohe Praxistauglichkeit und Nutzerfreundlichkeit mit einer hervorragenden wissenschaftlichen Fundierung. Der vorliegende Überblick zu den wissenschaftlichen Hintergründen des LPP dient Ihnen dazu, einen Eindruck von dieser Fundierung zu gewinnen.

Wir freuen uns, dass Sie mehr über die Hintergründe des LPP erfahren möchten.

Der LPP zielt darauf ab, ein **ganzheitliches Bild der Persönlichkeit** zu zeichnen. Er erfasst daher:

- **Charakter (Big Five):** Wie verhalte ich mich?
- **Motive:** Was treibt mich an?
- **Kompetenzen:** Welche Fähigkeiten liegen mir?

In der modernen Psychologie gelten diese drei Bereiche als wesentliche Bausteine der menschlichen Persönlichkeit (Asendorpf, 2015).

DER CHARAKTER

Im Zentrum des LPP steht das **Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit („Big Five-Modell“)** – das anerkannteste und am besten erforschte Persönlichkeitsmodell der modernen Persönlichkeitspsychologie (Asendorpf & Neyer, 2012; Digman, 1990; Kanning, 2014). Zahllose Studien bestätigen immer wieder die hohe Güte und Stabilität dieses Modells (z.B. Benet-Martinez & John, 1998; Specht, Egloff & Schmukle, 2011; Vedel, 2016; Zhao & Seibert, 2006).

Das Big Five-Modell unterteilt die Persönlichkeit in fünf übergreifende, voneinander unabhängige Dimensionen (McCrae & Costa, 1987). Diese setzen sich wiederum aus jeweils sechs Facetten zusammen, aus denen sich auf Verhaltenspräferenzen schließen lässt (Ostendorf & Angleitner, 2004). So gelingt dem LPP eine **differenzierte Betrachtung** der Persönlichkeit.



Abb. 1: Die Bidimensional Big Five des LPP

Psychometrische Kennwerte:

- Erfassung durch 180 Items (36 Items je Big Five-Dimension)
- **Geringe Verfälschbarkeit** durch ipsatives („forced choice“) Antwortformat (z.B. Bartram, 2007)
- **Sehr gute Skalenreliabilität** der Big Five-Dimensionen von \emptyset .80 (N = 3498)
- **Sehr gute Konstruktvalidität:** konvergente Validität nachgewiesen durch Korrelationen mit NEO-FFI-30 von \emptyset .62 sowie diskriminante Validität; Faktorenanalyse bestätigte bipolare Fünf-Faktoren-Struktur; Hauptkomponentenanalyse klärte über 75% der Gesamtvarianz auf (N = 281)
- **Normierung** anhand einer großen, für die Zielgruppe des LPP repräsentativen Stichprobe (N=3498)

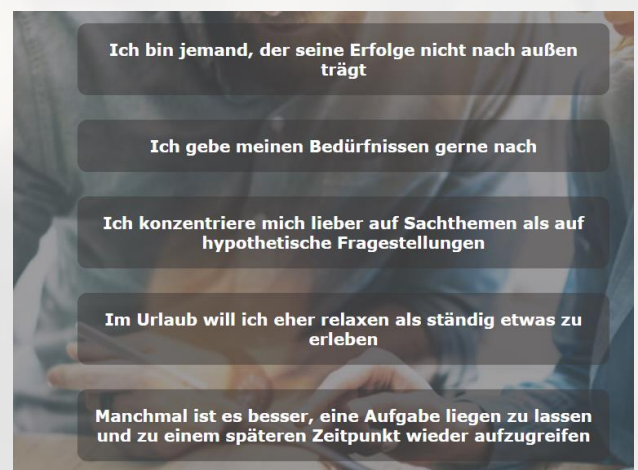


Abb. 2: Beispielitems des LPP zu den Big Five

LINC PERSONALITY PROFILER

WISSENSCHAFTLICHE HINTERGRÜNDE

DIE MOTIVE

Als wertvolle Ergänzung zu den Big Five erfasst der LPP **9 Grundmotive**, die uns als Triebkräfte dazu antreiben, bestimmte Ziele zu erreichen. Angelehnt an das **Motivmodell von McClelland** (1961), das drei Motivklassen unterscheidet, bildet der LPP einen Querschnitt gängiger Motivmodelle bzw. Motivtests ab (z.B. Consiglio, Cenciotti, Borgogni & Alessandri, 2016; Kanning, 2016):

Anschluss- / Zugehörigkeitsmotive:
Beziehungs-, Wert- / Sinn-, Lebensstilmotiv
Leistungs- / Erfolgsmotive:
Leistungs-, Wachstums-, Kreativitätsmotiv
Einfluss- / Kontrollmotive:
Einfluss-, Unabhängigkeits-, Sicherheitsmotiv

Psychometrische Kennwerte:

- Erfassung durch 45 Items (5 Items je Motiv)
- **Geringe Verfälschbarkeit** durch ipsatives („forced choice“) Antwortformat
- **Akzeptable Skalenreliabilität** (gemessen an der Kürze der Skalen) von \emptyset .55 (N=3498)
- **Gute Konstruktvalidität**: Faktorenanalyse bestätigte neundimensionale Motivstruktur; Hauptkomponentenanalyse klärte über 69% der Gesamtvarianz auf (N = 281)
- **Normierung** anhand einer großen, für die Zielgruppe repräsentativen Stichprobe (N=3498)

Literatur (Auszüge)

Asendorpf, J. B. (2015). *Persönlichkeitspsychologie für Bachelor*. Springer: Berlin.
Asendorpf, J. B., & Neyer, F. J. (2012). *Psychologie der Persönlichkeit*. Springer: Berlin.
Bartram, D. (2007). Increasing Validity with Forced-Choice Criterion Measurement Formats. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(3), 263-272.
Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
Benet-Martínez, V., & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729.
Consiglio, C., Alessandri, G., Borgogni, L., & Piccolo, R. F. (2013). Framing work competencies through personality traits: The Big Five competencies grid. *European Journal of Psychological Assessment*, 29(3), 162.
Consiglio, C., Cenciotti, R., Borgogni, L., Alessandri, G., & Schwartz, S. H. (2016). The WVal: A new measure of work values. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 405-422.
Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual review of psychology*, 41(1), 417-440.
George, J. M., & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 513.
Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.

DIE KOMPETENZEN

Zudem erfasst der LPP **25 Kompetenzen**, die jeweils als ein Bündel von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissensselementen zu verstehen sind, das ein Individuum zur Lösung eines komplexen Problems befähigt und erlernbar ist. Es wurden Kompetenzen ausgewählt, die sowohl über eine **breite praktische Akzeptanz** (in zahlreichen in der Praxis genutzten Kompetenzmodellen wiederzufinden) als auch über einen **empirischen Zusammenhang mit den Big Five** verfügen.

Weil der LPP als Persönlichkeitsanalyseinstrument auf der Selbstausskunft der Anwender*innen beruht, erfolgt keine objektive Messung der Kompetenzen. Dafür wäre ein Leistungstest – eine andere Klasse psychometrischer Testverfahren – notwendig. Der LPP weist hingegen zwei ebenfalls sehr aufschlussreiche Kompetenz-Informationen aus:

- **Selbsteingeschätzte Kompetenzausprägung** (basierend auf der Selbsteinschätzung der Anwender*innen)
- **Typische Kompetenzausprägung bei Personen mit einem sehr ähnlichen Big Five-Profil**, die angibt, wie leicht bzw. schwer es Menschen mit einem sehr ähnlichen Profil normalerweise fällt, diese Kompetenz auf- oder auszubauen (basierend auf einer systematischen Analyse zahlreicher empirischer Studien zum Zusammenhang zwischen Kompetenzen und Big Five; z.B. Barrick & Mount, 1991; Consiglio, Alessandri, Borgogni & Piccolo, 2013; George & Zhou, 2001; Judge, Bono, Ilies & Gerhardt, 2002)

Kanning, U.P. (2014). Prozess und Methoden der Personalentwicklung. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3., überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 501-562). Göttingen: Hogrefe.
Kanning, U. P. (2016). *IEA - Inventar zur Erfassung von Arbeitsmotiven (IEA-K; IEA-A-K)*.
McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
Ostendorf, F., & Angleitner, A. (2004). *Neo-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae: Neo-PI-R; Manual*.
McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81.
Specht, J., Egloff, B., & Schmukle, S. C. (2011). Stability and change of personality across the life course: The impact of age and major life events on mean-level and rank-order stability of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101, 862-882.
Vedel, A. (2016). Big Five personality group differences across academic majors: A systematic review. *Personality and Individual Differences*, 92, 1-10.
Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The Big Five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of applied psychology*, 91(2), 259.

Sie möchten mehr zu den Hintergründen des LPP erfahren? Sprechen Sie uns gerne an.

Wer wir sind: Die LINC GmbH

Die LINC GmbH ist eine Ausgründung aus der Leuphana Universität Lüneburg.

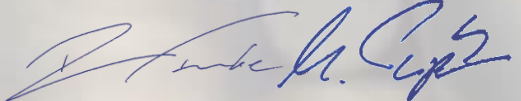
LINC **konzipiert und erstellt digitale Instrumente zur Erfassung, Darstellung und Entwicklung von Persönlichkeit** für den Einsatz in Personalentwicklungs-, Personalauswahl- sowie Coaching- und Beratungsprozessen. Darüber hinaus bietet LINC **Zertifizierungen und Weiterbildungen** für die konzipierten Tools an, in denen sich vor allem Trainer*innen und Coaches für die Tools zertifizieren lassen können.

Namhafte Großkunden wie z.B. die Daimler AG, die XING AG oder die Bertelsmann AG sowie zahlreiche weitere Großunternehmen und Mittelständler vertrauen auf die Dienstleistungen von LINC.

Zudem verfügt LINC über einen der am schnellsten wachsenden Pools von Coaches, Trainern und Beratern im deutschsprachigen Raum mit zurzeit ca. 700 Personen, die die Tools von LINC nutzen.

Ziel des Unternehmens ist der **Brückenschlag zwischen Wissenschaft und Praxis**, um einen signifikanten Beitrag zur **Professionalisierung im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung** zu leisten.

Wir haben Ihr Interesse geweckt? Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.linc-institute.de. Sprechen Sie uns gerne an.



Dr. Ronald Franke Prof. Dr. Martin Puppatz

Wir freuen uns auf die
Zusammenarbeit mit Ihnen!

LINC GmbH

Grapengießerstraße 16
21335 Lüneburg

+49 4131 227 070 0

info@linc-institute.de
www.linc-institute.de