

permOt

Empirische Daten zu Motivation und Persönlichkeit

Albrecht Seiler, Klinik SGM Langenthal
albrecht-seiler@klinik-sgm.ch

Themen

1. Einführung Persönlichkeitstheorien
2. Persönlichkeit im permOt
3. Motivation im permOt

Typologie (a)



Sanguiniker



Choleriker



Melancholiker



Phlegmatiker

Typologie (b)

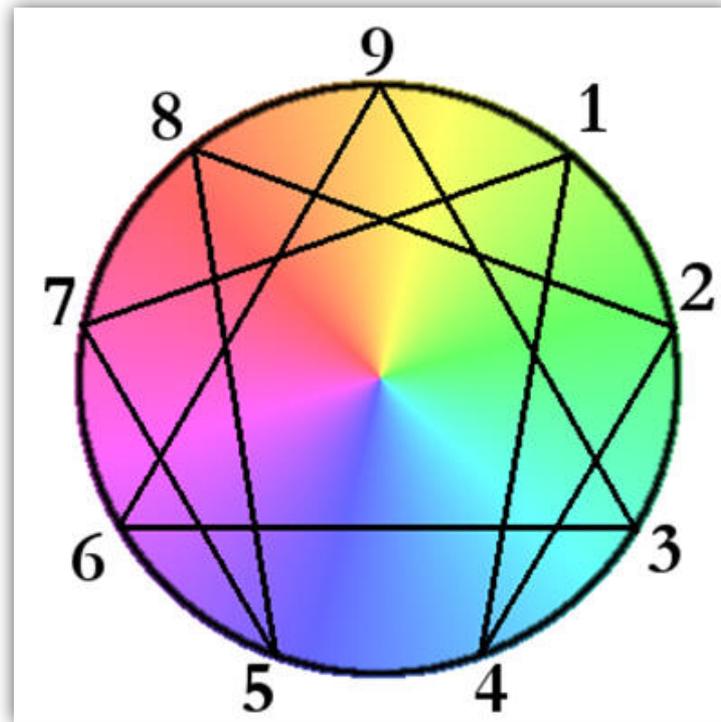
Die 4 DiSG®-Persönlichkeiten



<http://www.disg-test.de/>

Das Enneagramm

Die 9 Gesichter der Seele



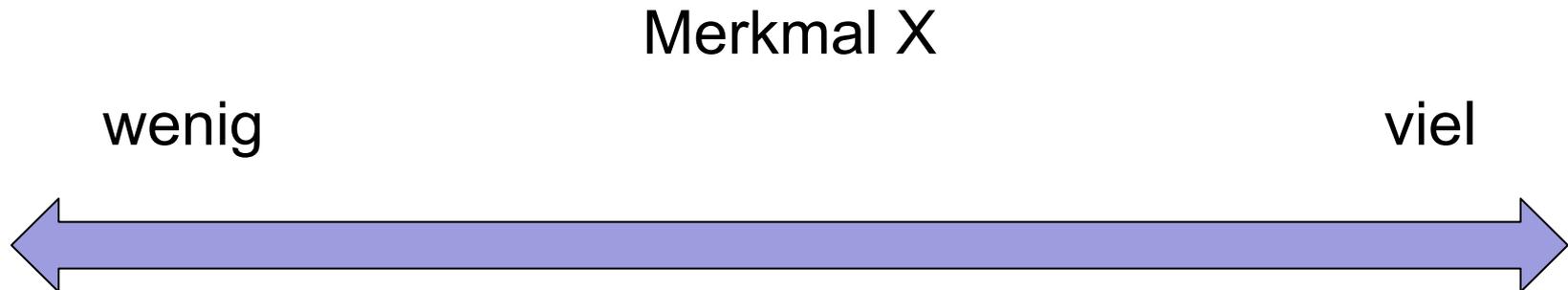
<http://www.enneagramm.de/>

Typologie

= Zusammenfassung und Kategorisierung häufig gemeinsam auftretender Merkmale

Typologie: Ein geeignetes Werkzeug für eine differenzierte Persönlichkeitsdiagnostik?

Persönlichkeit ... zur Psychometrie



Psychometrie

Persönlichkeitssystem n. Hans Jürgen **Eysenck** (1916-1997)

Introversio

Extraversio



Labilität

Stabilität



Persönlichkeitsmerkmal - Trait

„Trait“ ist ein relativ stabiles Muster von Verhalten, Motivation, Emotion und Kognition

Pytlik Zillig L. M., Hemenover S. H., Dienstbier, R. A. (2002). What do we assess when we assess a Big 5 trait? A content analysis of the affective, behavioral and cognitive processes represented in the Big 5 personality inventories. Personality & Social Psychology Bulletin, 28, 847–858.

Psychometrie: Big Five Traits

Psychometrisches Standardmodell

		(-)	(+)
C	Gewissenhaftigkeit	unbekümmert, nachlässig	Bereitschaft zu hoher Leistung, Disziplin und Zuverlässigkeit
A	Verträglichkeit	wettbewerbsorientiert, antagonistisch	Bereitschaft zu Kooperation, Freundlichkeit
N	Neurotizismus	selbstsicher, ruhig	Unsicherheit, Verletzlichkeit, „negative“ Emotionen
O	Offenheit für Erfahrungen	konservativ, vorsichtig	Interesse an intellektuellen Heraus- forderungen und neuen Informationen
E	Extraversion	zurückhaltend, reserviert	Bedürfnis nach Exploration, Aktivität und Umgang mit Menschen

Psychometrie: Metafaktoren

Neurobiologisch orientierte Autoren beschreiben zwei Metafaktoren

- **Stabilität - *stability***

- **Plastizität - *plasticity***

- DeYoung C. G. (2010) *Personality Neuroscience and the Biology of Traits*. *Social and Personality Psychology Compass* 4/12: 1165–1180.
- DeYoung, C. G. (2014) *Cybernetic Big Five Theory*. *Journal of Research in Personality*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2014.07.004>.
- Grossberg, S. (1987). *Competitive learning: From interactive activation to adaptive resonance*. *Cognitive Science*, 11, 23–63.
- Grossberg, S. (2013). *Adaptive Resonance Theory: How a brain learns to consciously attend, learn, and recognize a changing world*. *Neural Networks*, 37, 1–47.
- Hirsh J. B. (2009), Young C. G., Peterson J. B.: *Metatraits of the Big Five differentially predict engagement and restraint of behavior*. *Journal of Personality*, 77/4.

Psychometrie: Metafaktoren

Stabilität

Beschreibt den Umgang mit Faktoren und Umwelteinflüssen, die potentiell störend sein können für eine zielgerichtete Funktionalität.

DeYoung, C. G. (2014) S.15.

Psychometrie: Metafaktoren

Plastizität

Beschreibt das Bedürfnis zu explorieren und Neues dem individuellen Kenntnis- und Erfahrungshorizont hinzuzufügen.

DeYoung, C. G. (2014) S.15.

Psychometrie: Metafaktoren

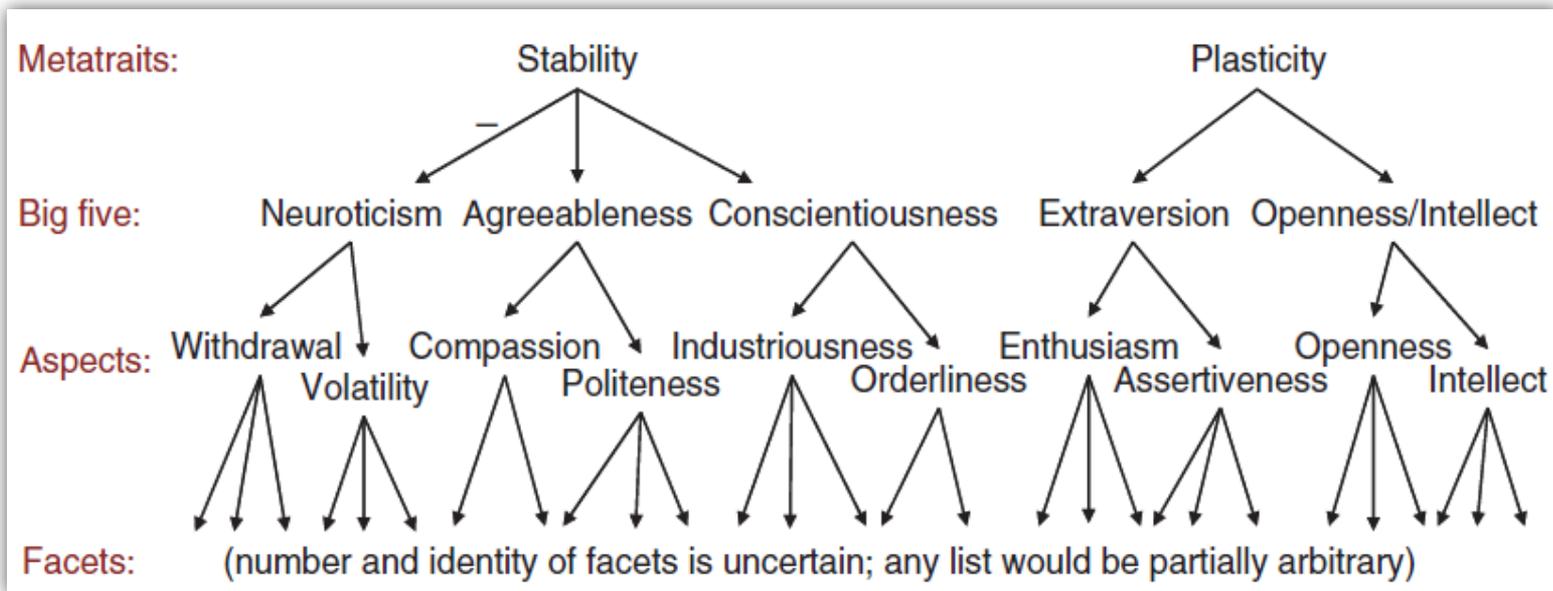
Stabilität und Plastizität sind von einander unabhängige Faktoren.

- Stabilität steht in Verbindung mit der Aktivität des Serotoninsystems.
- Plastizität steht in Verbindung mit der Aktivität des Dopaminsystems.

DeYoung, C. G. (2014) S.15.

Psychometrie: Metafaktoren

Stabilität und Plastizität stehen auf oberster Ebene eines hierarchischen Persönlichkeitsmodells.



DeYoung, C. G. (2010) S.1169.

Persönlichkeitsmodell nach DeYoung

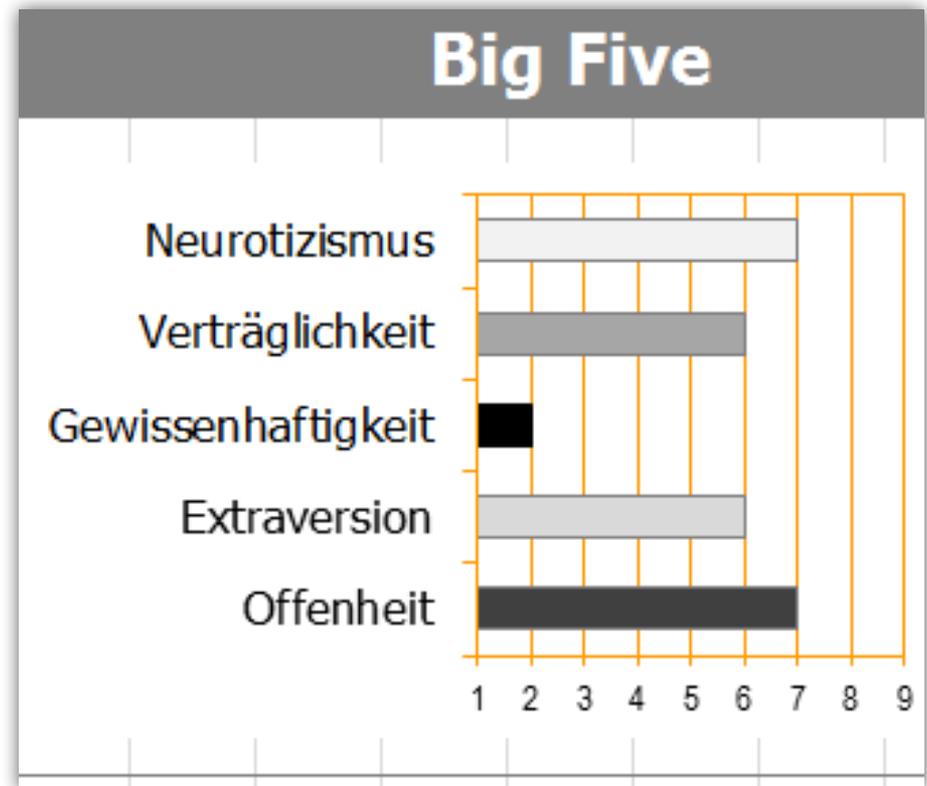
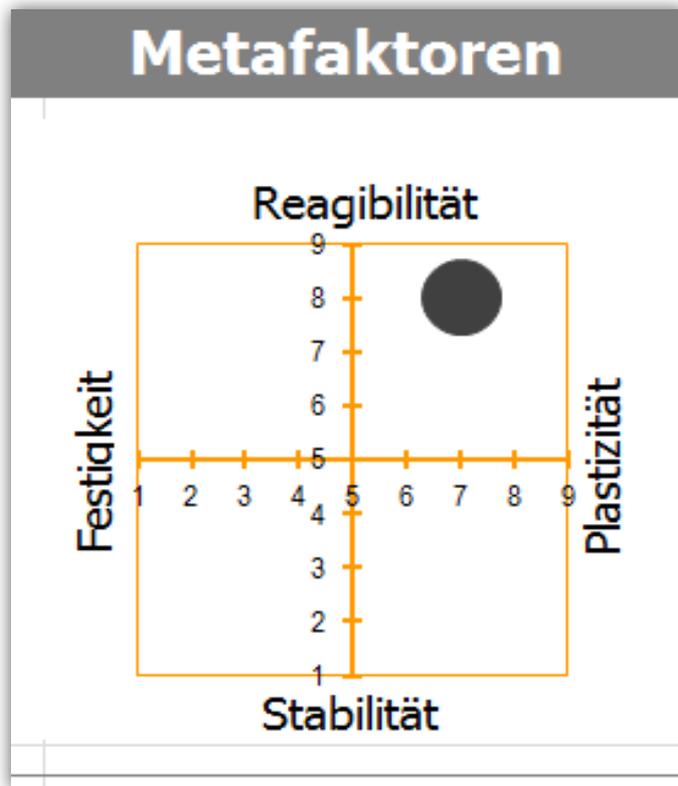
Projekt „permOt“: Entwicklung eines Testverfahrens für den deutschsprachigen Raum mit Darstellung

- Metafaktoren bipolar
 - Stabilität \leftarrow \rightarrow Reagibilität
 - Plastizität \leftarrow \rightarrow Festigkeit
- Big Five monopolar
- 10 „Aspekte“/ Persönlichkeitsfaktoren bipolar

Projekt permOt

- Studie Validierung und Normierung
eines Persönlichkeitsmodells
einschließlich div. Motivationsskalen
N = 287
m = 91, Ø Alter 42,7 J.
w = 197, Ø Alter 38,7 J.
- Zeitraum Juni und Juli 2016
- Testautoren Brigitte Seiler, Laufenburg
Albrecht Seiler, Langenthal

Metafaktoren im permOt



Persönlichkeitsmodell nach DeYoung im permOt

Persönlichkeitsfaktoren										
Emotionale Beweglichkeit	1	2	3	(4)	5	6	7	8	9	Emotionale Stabilität
Selbstunsicherheit	1	2	(3)	4	5	6	7	8	9	Selbstvertrauen
Distanz	1	2	3	4	5	(6)	7	8	9	Einfühlsamkeit
Kompetitive Haltung	1	2	3	4	(5)	6	7	8	9	Kooperative Haltung
Spontanität	(1)	2	3	4	5	6	7	8	9	Selbstkontrolle
Flexibilität	1	2	3	4	(5)	6	7	8	9	Pflichtbewusstsein
Nüchternheit	1	2	3	4	(5)	6	7	8	9	Begeisterungsfähigkeit
Anpassung	1	2	3	4	5	6	(7)	8	9	Selbstbehauptung
Konkretes Denken	1	2	3	4	5	6	(7)	8	9	Intellekt
Pragmatismus	1	2	3	4	5	6	(7)	8	9	Kognitive Exploration

permOt Testentwicklung

Beschreibung von 10 Persönlichkeitsfaktoren (10PF) nach den „aspects“ von DeYoung für den deutschen Sprachraum.

- Entwicklung der Items
- Normierung und Errechnung von Faktorenladungen
- Ableitung der Big-Five Werte
- Ableitung von Plastizität und Stabilität
- Validierung anhand eines IPIP40 Inventars für Big Five

Big Five: permOt und IPIP40

		P10E	P10O	P10G	P10V	P10N	EIPIP	OIPIP	GIPIP	VIPIP	NIPIP
P10E	Korrelation nach Pearson	1	.293	.139	-.018	-.412	.809	.201	.317	.013	-.432
	Signifikanz (2-seitig)		.000	.019	.768	.000	.000	.001	.000	.832	.000
	N	287	287	284	287	287	287	287	287	287	287
P10O	Korrelation nach Pearson										
	Signifikanz (2-seitig)										
	N										
P10G	Korrelation nach Pearson										
	Signifikanz (2-seitig)										
	N										
P10V	Korrelation nach Pearson										
	Signifikanz (2-seitig)										
	N										
P10N	Korrelation nach Pearson										
	Signifikanz (2-seitig)										
	N										
EIPIP	Korrelation nach Pearson										
	Signifikanz (2-seitig)										
	N										
OIPIP	Korrelation nach Pearson										
	Signifikanz (2-seitig)										
	N										
GIPIP	Korrelation nach Pearson										
	Signifikanz (2-seitig)										
	N										
VIPIP	Korrelation nach Pearson										
	Signifikanz (2-seitig)										
	N										
NIPIP	Korrelation nach Pearson										
	Signifikanz (2-seitig)										
	N										

Stabilität

Stabilität

- Besonnenes und überlegtes Handeln.
- Emotional eher kontrolliert und zurückhaltend.
- Hoher Stellenwert von Nachhaltigkeit und Prävention.
- Belastbarkeit in Stresssituationen.

Reagibilität

- Intensives Erleben von Höhen und Tiefen des Alltags.
- Sensible Reaktion auf innere und äußere Impulse.
- Leicht ablenkbar im Denken und Handeln von Möglichkeiten und Bedürfnissen.
- Häufig spontane und intuitive Entscheidungen.

Plastizität

Plastizität

- Große Neugier und Aufgeschlossenheit.
- Aktives Interesse an Menschen und am Lebensraum.
- Überdurchschnittlicher Explorationsdrang.

Festigkeit

- Zurückhaltung und Sachorientierung.
- Wohlfühlen im Vertrauten und Bauen auf das Bewährte.
- Zweckorientierung, überschaubare Aufgaben werden geschätzt.

Stabilität und Plastizität im permOt

n = 287		Plastizität	- Stabilität
Plastizität	Korrelation Pearson Signifikanz		-.236 .000
- Stabilität	Korrelation Pearson Signifikanz	-.236 .000	

>> **Unabhängigkeit von Plastizität und Stabilität**

Motivation im permOt

- **Grundmotive**
- **Leistungsmotivation**
- **Wertschätzung**

Motivation - Grundmotive

nach Fritz Riemann

nach David McClelland



- Leistung
- Macht
- Sozialer Anschluss (Zugehörigkeit)

David McClelland: 1961 und spätere

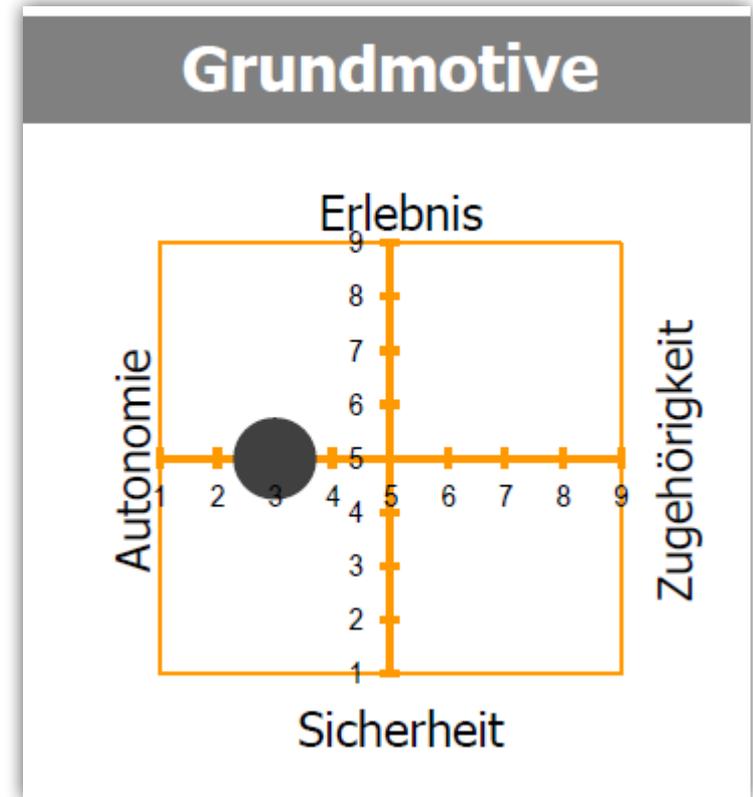
F. Riemann R. Ruthe M. Dieterich

Grundmotive permOt

Darstellung bipolar

a) Autonomie \leftrightarrow Zugehörigkeit

b) Erlebnis \leftrightarrow Sicherheit



Grundmotive

Autonomie

Bedürfnis nach Unabhängigkeit. Eigenständiges Arbeiten und eigenverantwortliche Entscheidungen.

Häufig Interesse an Themen aus Natur oder Technik.

Zugehörigkeit

Bedeutung von Gemeinschaft und Akzeptanz mit Stellenwert von Helfen und Gebraucht werden.

Grundmotive

Erlebnis

Bedürfnis nach Neuem und nach ungewöhnlichen Erfahrungen mit Spannung und Spaß.

Sicherheit

Bedürfnis nach Beständigkeit, Sicherheit und Risikovermeidung.

Grundmotive

N = 287		Grundmotiv Zugehörigkeit
Grundmotiv	Korr. Pearson	-.040
Erlebnis	Signifikanz	.499

Leistungsmotivation

Aufteilung

(nach J.B. Rotter , Locus of Control, 1966)

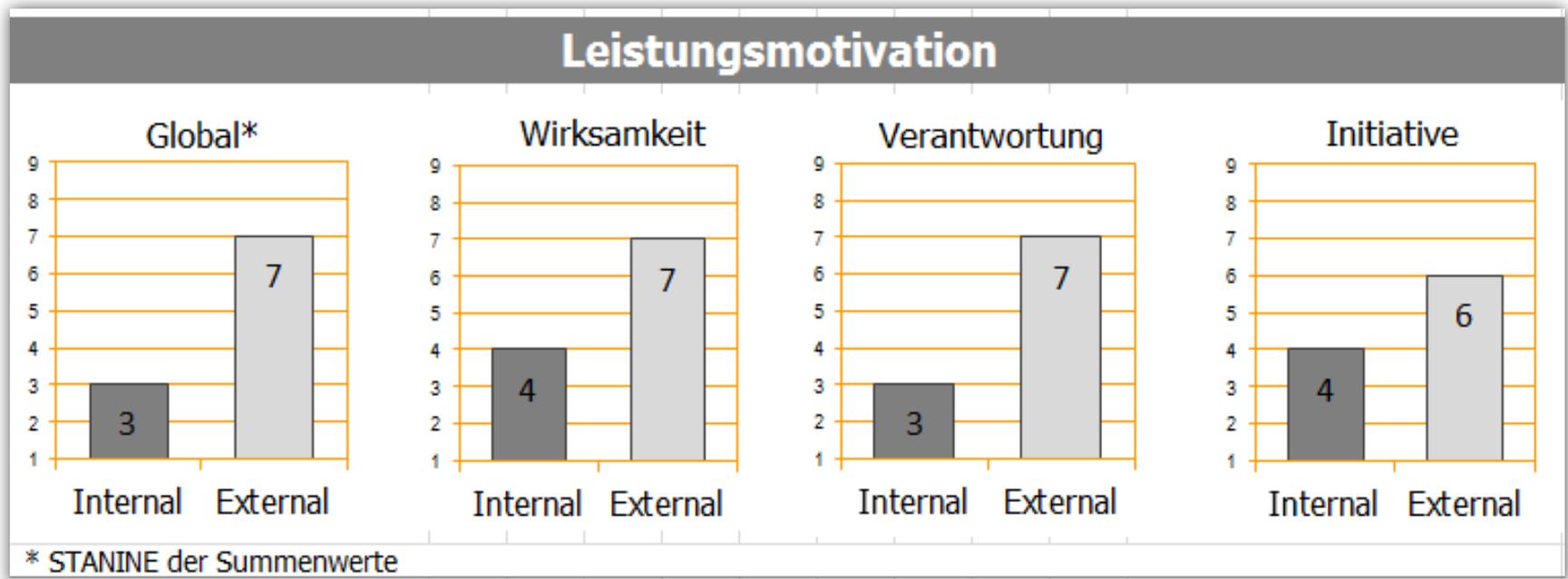
- Internale Aspekte
- Externale Aspekte

Differenzierung der Leistungsmotivation

(nach B. Seiler, 2015)

- Wirksamkeit
- Verantwortung
- Initiative

Leistungsmotivation



Modell differenzierter Leistungsmotivationen B. Seiler 2015

Leistungsmotivation

Wirksamkeit

Internal

Personen mit hoher internaler Wirksamkeitserwartung sehen das Ausmaß von Erfolg in sich selbst begründet.

External

Personen mit hoher externaler Wirksamkeitserwartung sehen das Ausmaß von Erfolg in ihrer Umgebung begründet.

Leistungsmotivation

Verantwortung

Internal

Personen mit hoher internaler Verantwortung sehen in ihrer eigenen Person die Verantwortung für Aufgaben und Veränderungen in ihrer Umgebung.

External

Personen mit hoher externaler Verantwortung erwarten aus ihrer Umgebung Unterstützung für eigene Aufgaben und Veränderungen.

Leistungsmotivation

Initiative

Internal

Personen mit hoher internaler Initiative zeigen ein hohes Maß an Eigeninitiative.

External

Personen mit hoher externaler Initiative erwarten Impulse aus ihrer Umgebung, um aktiv zu werden.

Leistungsmotivation

N = 287		Internal			External		
		Wirksamkeit	Verantwortung	Initiative	Wirksamkeit	Verantwortung	Initiative
Internal	Korr. Pearson	.466	.147	.215	-.440	-.235	-.183
	Signifikanz	.000	.013	.000	.000	.000	.002
External	Korr. Pearson	-.481	-.262	-.329	.666	.480	.377
	Signifikanz	.000	.000	.000	.000	.000	.000

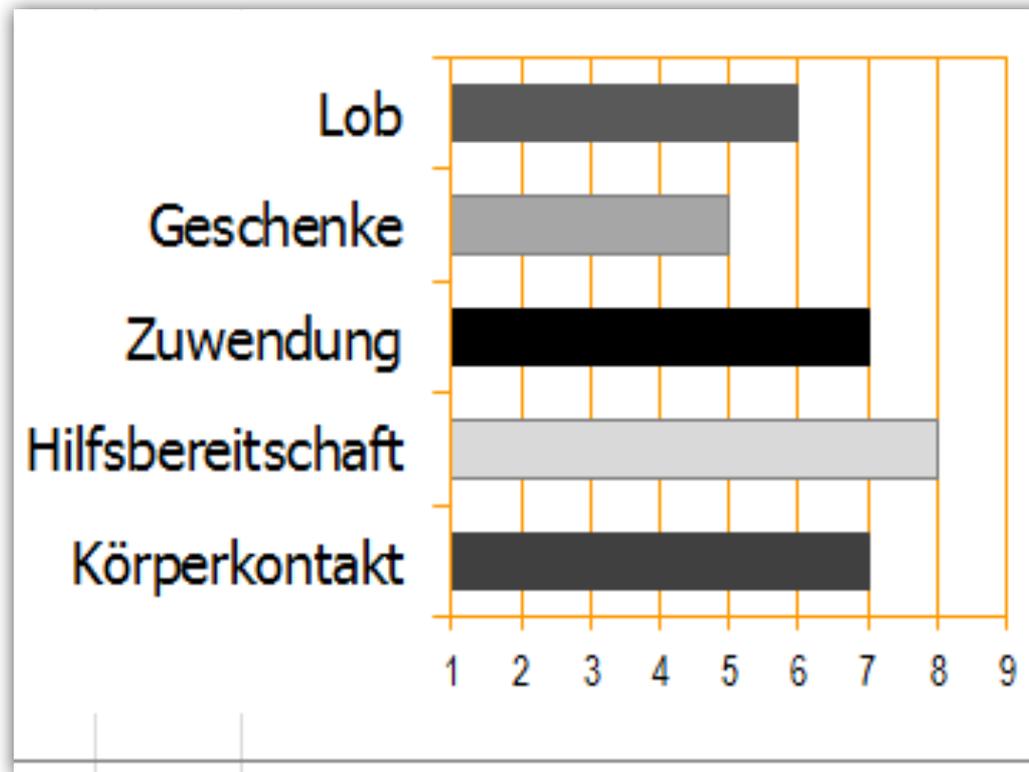
Grundmotive, Leistungsmotivation

N = 287		Externale Leistungsm.	Grundmot. Erlebnis	Grundmot. Zugehörigkeit
Internale Leistungsmotivation	Korr. Pearson	-.745	.245	.022
	Signifikanz	.000	.000	.717
Externale Leistungsmotivation	Korr. Pearson	1	-.189	.022
	Signifikanz		.001	.714

Leistungsmotivation

N = 287			Anpassung	Konkrete Denken	Emotionale Stabilität	Selbstvertrauen	Spontanität	
			(+)					
			(-)	Selbstbehauptung	Intellekt	Emotionale Beweglichkeit	Selbstunsicherheit	Selbstkontrolle
	Internal	Wirksamkeit	Korr. Pearson	-.608	-.506	.588	.733	-.424
		Signifikanz	.000	.000	.000	.000	.000	
Verantwortung		Korr. Pearson	-.544	-.361	.295	.371	-.326	
		Signifikanz	.000	.000	.000	.000	.000	
Initiative		Korr. Pearson	-.295	-.145	.257	.347	-.782	
		Signifikanz	.000	.014	.000	.000	.000	

Wertschätzung



Wertschätzung

Operationalisierung und Normierung des Modells „Fünf Sprachen der Liebe“ nach Gary Chapman.

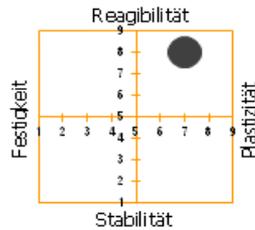
- Geschenke (materielle Wertschätzung)
- Lob/ Anerkennung (verbale Wertschätzung)
- Zuwendung (persönliche Wertschätzung)
- Hilfsbereitschaft (unterstützende Wertschätzung)
- Körperkontakt (spürbare Wertschätzung)

Wertschätzung

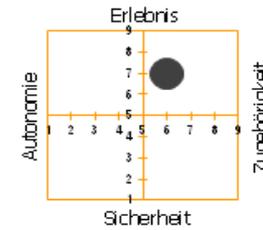
N = 287		Lob, Anerkennung	Zuwendung	Hilfsbereitschaft	Körperkontakt
Geschenke	Korr. Pearson	.329	.400	.441	.309
	Signifikanz	.000	.000	.000	.000
Lob, Anerkennung	Korr. Pearson		.349	.409	.507
	Signifikanz		.000	.000	.000
Zuwendung	Korr. Pearson			.387	.442
	Signifikanz			.000	.000
Hilfsbereitschaft	Korr. Pearson				.421
	Signifikanz				.000

Ergebnisübersicht

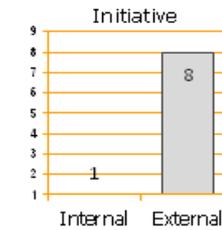
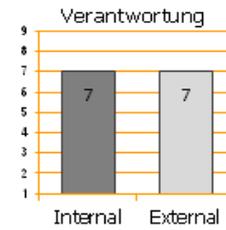
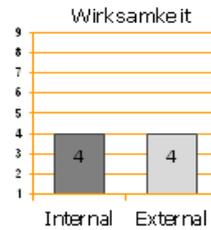
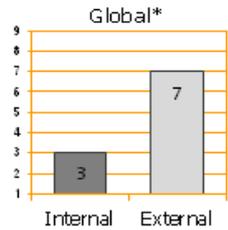
Metafaktoren



Grundmotive



Leistungsmotivation



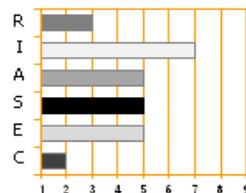
* STANINE der Summenwerte

Persönlichkeitsfaktoren

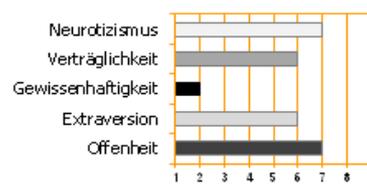
Emotionale Beweglichkeit	1	2	3	(4)	5	6	7	8	9	Emotionale Stabilität
Selbstunsicherheit	1	2	(3)	4	5	6	7	8	9	Selbstvertrauen
Distanz	1	2	3	4	5	(6)	7	8	9	Einfühlsamkeit
Kompetitive Haltung	1	2	3	4	(5)	6	7	8	9	Kooperative Haltung
Spontanität	(1)	2	3	4	5	6	7	8	9	Selbstkontrolle
Flexibilität	1	2	3	4	(5)	6	7	8	9	Pflichtbewusstsein
Nüchternheit	1	2	3	4	(5)	6	7	8	9	Begeisterungsfähigkeit
Anpassung	1	2	3	4	5	6	(7)	8	9	Selbstbehauptung
Konkretes Denken	1	2	3	4	5	6	(7)	8	9	Intellekt
Pragmatismus	1	2	3	4	5	6	(7)	8	9	Kognitive Exploration

geringe Transparenz	1	2	3	4	5	6	7	(8)	9	hohe Transparenz
geringe Auffassung	1	2	3	4	5	6	7	8	(9)	hohe Auffassung

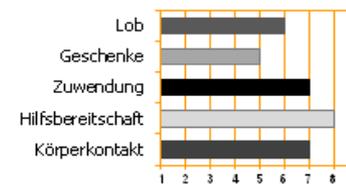
Berufs-Profil



Big Five

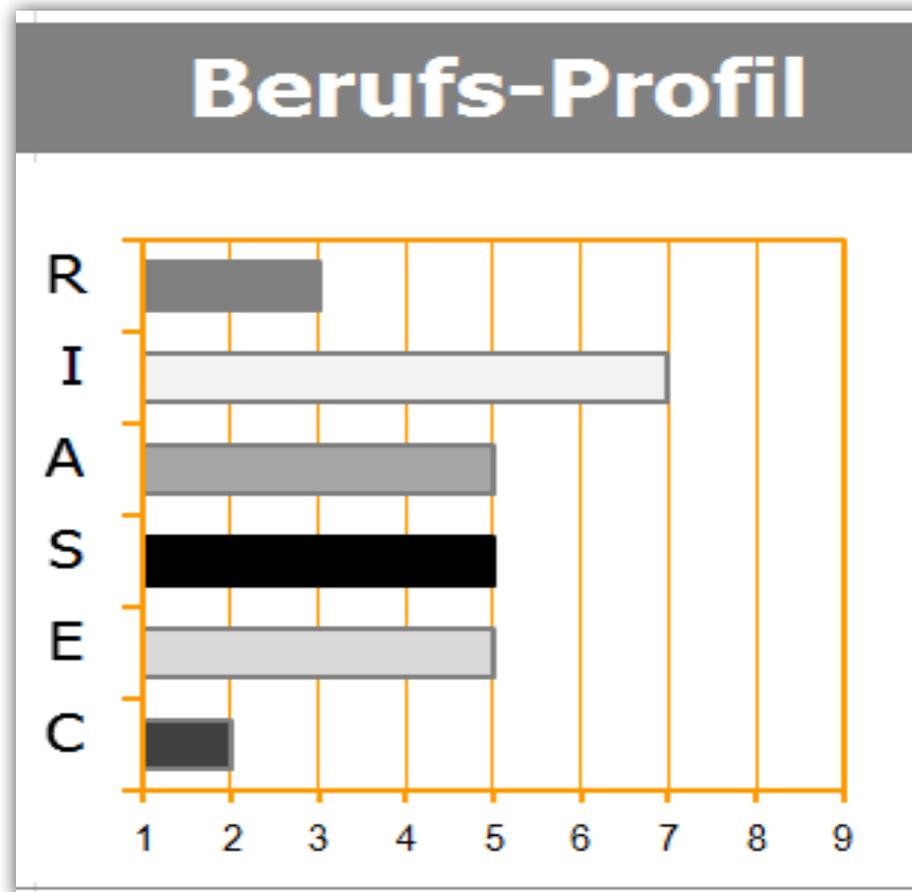


Wertschätzung



www.permot.pro

Berufspotentiale: Holland Code



Berufspotentiale: Holland Code

RIASEC-Code nach John L. Holland (1977)

R (realistic) – der „Praktiker“

I (investigative) – der „Denker“

A (artistic) – der „Kreative“

S (social) – der „Helfer“

E (enterprising) – der "Unternehmer"

C (conventional) – der „Organisator“

- Erstellen eines normierten individuellen Persönlichkeitsprofils
- Verständnis vermitteln für Einzigartigkeit und Andersartigkeit
- Ressourcen aufzeigen mittels Motivationsskalen
- Spannungsfelder identifizieren von situativer Anforderung und Persönlichkeit
- Veränderungspotentiale aufzeigen
- Berufliche Potentiale erfassen