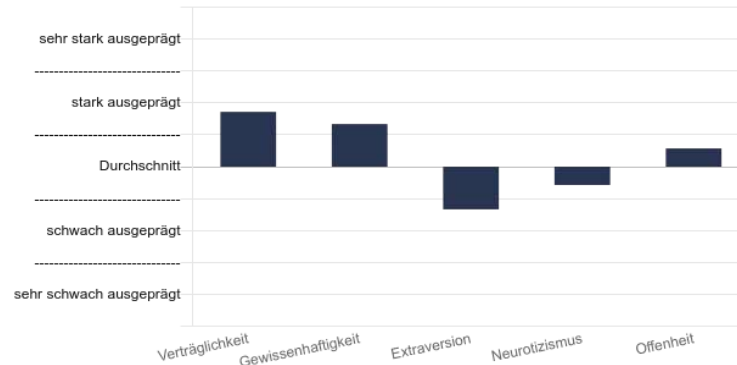


Persönlichkeitstest Gerhard (Software Developer)

Zusammenfassung

Das Persönlichkeitsprofil der Person stimmt nicht gut mit dem gewählten Stellenprofil überein. Es gibt einige Diskrepanzen. Bitte prüfen Sie die detaillierten Ergebnisse.



Der Durchschnitt bezieht sich auf den Vergleich mit der Normstichprobe desselben Alters und Geschlechts. Alter (30) und Geschlecht (M) wurden vom Kandidaten angegeben. Die Bearbeitungszeit des Fragebogens betrug 0:28:11.

Details

Soziale Erwünschtheit

Es ist eine Tendenz zu sozial erwünschtem Antwortverhalten erkennbar. Dementsprechend könnten die Antworten der Person leicht verzerrt sein, was die Aussagekraft der Ergebnisse etwas einschränkt. Wir empfehlen, dass sie die Expertenuntersuchung anzufordern, um eine aussagekräftige Beurteilung zu erhalten.

Fremdtäuschung

Fremdtäuschung erfasst ein Verhalten, bei dem sich Personen an soziale Normen und Erwartungen anpassen, weil sie andere beeindrucken wollen.

Selbsttäuschung

Die Selbsttäuschung erfasst ein Reaktionsverhalten, bei dem Individuen dazu neigen, sich selbst positiver wahrzunehmen, um sich zu schützen. Es beschreibt also den weniger bewussten Versuch, vor sich selbst gut dazustehen.

Verträglichkeit

Verträglichkeit ist, nach den Angaben der Person, **stark** in ihrer Persönlichkeit ausgeprägt. Personen mit einer stärkeren Verträglichkeit schätzen ein kooperatives und unterstützendes organisationales Klima. Sie versuchen Konflikte zu vermeiden und sind i.d.R. vertrauensvoll, warmherzig und hilfsbereit. Verträglichkeit beschreibt, ob und wie intensiv Personen nach Kooperation und Harmonie in sozialen Beziehungen streben.

Aufrichtigkeit

Diese Person neigt dazu, ihre Ansichten offen und ehrlich gegenüber anderen zu äußern. Durch dieses Verhalten wird sie als aufrichtig empfunden.

Vertrauen

Die Person scheint anderen gegenüber sehr vertrauensvoll zu sein und neigt dazu, die Menschen so zu nehmen, wie sie ihr begegnen.

Kooperation

Die Person neigt dazu, nach Kooperation zu streben und anderen entgegenzukommen. Sie ist nicht darauf aus, einen Streit zu provozieren. Jedoch wird sie vermutlich für ihre Position kämpfen, wenn es ihr wichtig ist.

Altruismus

Die Person hat ein durchschnittliches Interesse am Wohlergehen anderer und neigt dazu, Hilfe anzubieten, wenn es ihr möglich ist.

Bescheidenheit

Die Person beschreibt sich als durchschnittlich bescheiden. Sie scheint demnach in der Lage zu sein, angemessen über ihre bisherigen Leistungen und Erfolge zu sprechen, ohne diese zu über- oder unterschätzen.

Gewissenhaftigkeit

Gewissenhaftigkeit ist, nach den Angaben der Person, **stark** in ihrer Persönlichkeit ausgeprägt.

Menschen mit einer höheren Ausprägung zeichnen sich durch eine ehrgeizige, organisierte und produktive Arbeitsweise aus. Sie werden von anderen als zuverlässig und verantwortungsbewusst erlebt. Gewissenhafte Personen präferieren zumeist eine strukturierte und leistungsorientierte Organisationskultur.

Gewissenhaftigkeit beschreibt, wie systematisch eine Person Aufgaben angeht und wie zielstrebig sie diese bearbeitet. Da Gewissenhaftigkeit den Willen und den Glauben daran, erfolgreich zu sein mit einschließt, kann es den Unterschied zwischen Leistungspotenzial und tatsächlicher Leistung erklären.

Voraussicht



Die Person neigt dazu, Ergebnisse und Folgen sehr genau zu durchdenken bevor sie eine Entscheidung trifft. Allerdings besteht dadurch die Gefahr, günstige Gelegenheiten zu verpassen.

Selbstdisziplin



Die Person gibt an, sehr diszipliniert zu sein. Ihr fällt es leicht, sich zu motivieren und trotz Ablenkungen bei einer Aufgabe zu bleiben und diese zu erledigen.

Pflichtbewusstsein



Die Person gibt an, so pflichtbewusst und zuverlässig wie die meisten Menschen zu arbeiten.

Leistungsstreben



Die Person scheint durchschnittlich leistungsorientiert zu sein. Sie ist fleißig und motiviert, die eigenen Ziele zu erreichen. Ihr ist aber auch die Balance zu anderen Lebensbereichen sehr wichtig.

Extraversion

Extraversion ist, nach den Angaben der Person, **schwach** in ihrer Persönlichkeit ausgeprägt.

Personen mit einer schwächeren Extraversion beschreiben sich allgemein als ruhiger und zurückhaltender. Sie präferieren es, in kleineren Teams oder allein zu arbeiten. Darüber hinaus besitzen sie ein eher geringeres unternehmerisches Interesse und sind weniger bereit, Führungstätigkeiten zu übernehmen.

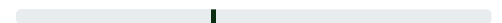
Extraversion ist die aktive Suche nach Aufregung, Aktivität, Geselligkeit und sozialen Kontakten. Ihr wird der größte Einfluss auf unser alltägliches Verhalten zugeschrieben. Extrovertierte Menschen zeigen positive Gefühle deutlich und leben sie auch aus. Im Gegenzug dazu sind introvertierte Menschen auch deswegen zurückhaltender, da bei ihnen der Drang nach den durch Geselligkeit ausgelösten, positiven Gefühlen nicht so stark ausgeprägt ist. Introvertiertheit bedeutet also nicht automatisch Schüchternheit oder Unsicherheit.

Freundlichkeit



Die Person beschreibt ein durchschnittliches Interesse an anderen Menschen. Sie erscheint anderen wahrscheinlich so freundlich und aufmerksam, wie die meisten Menschen.

Durchsetzungsvermögen



Die Person scheint ihre Ansichten eher für sich zu behalten und andere reden zu lassen. Sie neigt eher dazu, anderen die Leitung in Gruppen zu überlassen.

Neurotizismus

Neurotizismus ist, nach den Angaben der Person, **Durchschnitt** in ihrer Persönlichkeit ausgeprägt.

Personen mit durchschnittlichem Neurotizismus (d.h. durchschnittlicher emotionaler Stabilität) haben i.d.R. keine größeren Schwierigkeiten im Umgang mit plötzlichen Veränderungen, Unklarheiten oder Stress. Sie können gut mit den eigenen Gefühlen umgehen und beschreiben sich eher als ausgeglichen. Aber auch sie erleben manchmal stressige Situationen und kämpfen mit Gefühlen von Niedergeschlagenheit oder Ärger.

Neurotizismus beschreibt die Empfindlichkeit gegenüber negativen Einflüssen, Emotionen und Gedanken. Hierbei geht es um die emotionale Stabilität. Empfindliche Menschen reagieren schneller und stärker auf Stress, Probleme, Gefahren und negative Gefühle. Emotional stabile Menschen dagegen haben, symbolisch gesagt, eine „dicke Haut“ und werden von negativen Einflüssen daher weit weniger beeinflusst und sind widerstandsfähiger.

Stressempfindlichkeit



Die Person hat Schwierigkeiten mit Stress umzugehen und auch unter Druck einen kühlen Kopf zu bewahren.

Offenheit

Offenheit ist, nach den Angaben der Person, **Durchschnitt** in ihrer Persönlichkeit ausgeprägt.

Personen mit einer durchschnittlichen Offenheit denken oft eher praktisch und konventionell. Sie sind zufrieden, wenn sich ihre Arbeit an Regeln und Routinen orientiert. Sie sind aber auch offen für neue Vorgehensweisen und Ideen. Eine durchschnittlich offene Person wird selbst weniger

kreative Vorschläge machen, kann dafür aber gut zwischen Kollegen mit stärkerer und schwächerer Offenheit vermitteln und so die Umsetzung neuer Ideen fördern. Diese Personen bevorzugen demnach ein partizipatives Organisationsklima.

Offenheit für Erfahrung beschreibt, wie groß das Interesse und das Engagement einer Person ist, sich mit neuen Perspektiven und Erlebnissen auseinanderzusetzen.

Liberalität

Die Person ist toleranter in Bezug auf verschiedene Werte und weniger "schwarz/weiß" in ihrem Denken, als die meisten Menschen. Sie ist vermutlich eher bereit, die eigenen Werte und die von anderen zu hinterfragen.

Abenteuerlust

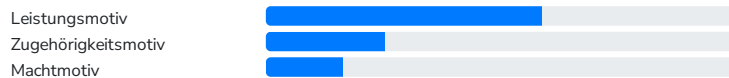
Die Offenheit der Person gegenüber neuen Erfahrungen und Veränderungen scheint ähnlich groß, wie bei den meisten Menschen. Im Arbeitsumfeld zeigt sich das in einer Wertschätzung gegenüber Routine, aber auch in einer Neugier für neue Vorgehensweisen.

Intellekt

Die Person besitzt eine durchschnittliche intellektuelle Neugier. Demnach scheint die Person zum einen an der Theorie interessiert zu sein, wie z.B. an abstrakten Diskussionen oder der Arbeit mit ungewöhnlichen Ideen. Zum anderen präferiert sie aber auch die praktische Arbeit mit Produkten oder Menschen.

Motiv

Neben den Fähigkeiten tragen die Motive zur Arbeitsleistung einer Person bei. Sie sind zeitlich stabile, dauerhafte Treiber für das Verhalten einer Person. Nach der Motivtheorie von McClelland gibt es drei dominante Grundmotive, die unsere Motivation und damit unsere Leistung bestimmen: Leistung, Zugehörigkeit und Macht. Die meisten Faktoren, die einen Menschen motivieren, lassen sich auf diese drei Grundmotive zurückführen. Jeder Mensch hat alle drei Motive in sich, aber eines ist in der Regel am stärksten ausgeprägt und hat einen großen Einfluss auf sein Verhalten.



Leistungsmotiv

- Personen mit einem hohen Leistungsmotiv möchten Dinge selbst tun oder sich verbessern. Personen mit einem hohen Leistungsmotiv möchten Dinge selbst tun oder sich verbessern.
- Sie sind bestrebt sich anspruchsvolle Ziele zu setzen, Aufgaben besonders gut zu meistern oder sich im Wettbewerb mit anderen zu beweisen. Der Anreiz für dieses Verhalten liegt ausschließlich in der Tätigkeit selbst und nicht darin eine materielle Belohnung zu erhalten oder andere beeindrucken zu können.
- Aus diesem Grund bevorzugen leistungsmotivierte Personen Arbeitstätigkeiten und Bedingungen mit hoher Eigenverantwortung, persönlichem Einfluss auf das Arbeitsergebnis, schnellem Feedback und sie wünschen Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Menschen.
- Falls eine Stelle genau diese Eigenschaften besitzt, sollte unbedingt eine Person mit hoher Leistungsmotivation eingestellt werden. Unter entgegengesetzten Bedingungen (z.B. Stelle mit wenig Eigenverantwortung) könnte diese Person allerdings eine schlechtere Leistung zeigen, weil sie durch die Bedingungen der Tätigkeit frustriert wäre.
- Leistungsmotivierte sind nicht unbedingt bessere Führungskräfte, da sie eher Aufgaben als Personen orientiert sind. Zudem lässt das eigene Leistungsstreben nicht darauf schließen, ob Personen auch andere zu einer besseren Leistung motivieren können.

Das Leistungsmotiv beschreibt den Wunsch, besser oder effektiver zu sein als andere Menschen, Probleme zu lösen und schwierige Aufgaben zu meistern.