



persolog[®] Persönlichkeits- Report

Verteilung der Verhaltensstile

September 2014 - November 2016

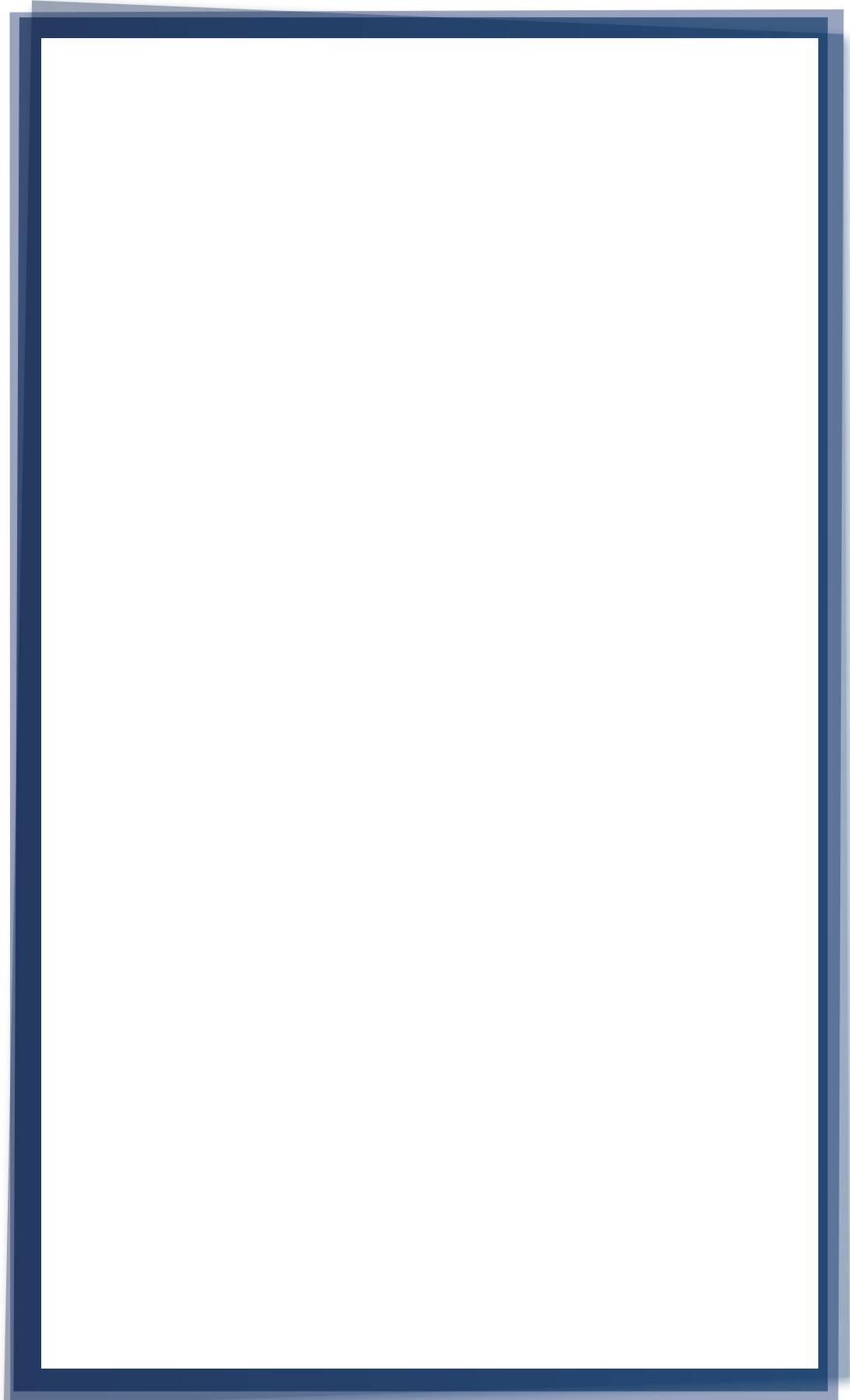
persolog[®]

Das Werk einschließlich all seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwendung ist nur mit Zustimmung der persolog GmbH zulässig. Das gilt auch
für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und
Verarbeitung in elektronischen Systemen.

© 2017 persolog GmbH Remchingen. Alle Rechte vorbehalten.

Inhalt

1.	Vorwort	5
1.1	Das persolog® Persönlichkeits-Modell	5
1.2	Vorgehensweise.....	7
2.	Verteilung der Verhaltensstile in Deutschland, Österreich und der Schweiz.....	8 - 29
2.1	Die vier Haupttendenzen	8
2.2	Die 20 Verhaltenstendenzen.....	10
2.3	Geschlecht.....	12 - 14
	2.3.1 Frauen.....	12
	2.3.2 Männer.....	14
2.4	Branchen.....	16 - 29
	2.4.1 Finanzen/Banken/Versicherungen	16
	2.4.2 Verarbeitende Industrie	18
	2.4.3 Dienstleistung.....	20
	2.4.4 Groß- und Einzelhandel.....	22
	2.4.5 Transport und Verkehr.....	24
	2.4.6 Gesundheit und Soziales	26
	2.4.7 Branchen im Vergleich.....	28
3.	Zusammenfassung	30



1. Vorwort

Wir von persolog® werden oft gefragt, wie die Verhaltenstendenzen des persolog® Persönlichkeits-Modells verteilt sind. Welche Thesen lassen sich zu der Verteilung der Verhaltenstendenzen in Bezug auf Geschlecht, Herkunft und Berufsumfeld bilden? Diesen Fragen ist der erste Teil dieser Studie geschuldet. Ein zweiter Teil wird u.a. die Korrelationen in Bezug auf Alter und Führung behandeln.

1.1 Das persolog® Persönlich- keits-Modell

Das Persönlichkeits-Modell entstand 1970-1972 an der Universität von Minneapolis. Zwei medizinische Fakultäten sollten zu einer Fakultät zusammengeführt werden. Aus diesem Grund erhielt Professor Dr. John G. Geier den Auftrag, ein Instrument zu entwickeln, anhand dessen ein Mensch seine Verhaltensweisen im Berufsumfeld erkennen und beschreiben kann. Der an dieser Universität entwickelte MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory, Hathaway & Mc Kinley, 1951) war dafür nur bedingt geeignet, da es sich hierbei um ein klinisches Messinstrument handelte. Um das Verständnis der Mitarbeiter füreinander zu stärken, entwickelte Professor Geier sein neues Modell zur Selbsterkenntnis in einem nicht-klinischen Kontext.

Er baute auf seiner Dissertation auf, in der er Führungsverhalten untersucht hatte. Hierzu verwendete er verschiedene Theorien, u.a. die Wahrnehmungstheorie von Prof. William Moulton Marston. Aus den Beschreibungen entwickelte er ein Modell und einen standardisierten Fragebogen mit 24 Wortgruppen. Professor Geier ging davon aus, dass das menschliche Verhalten einerseits durch die Wahrnehmung seines Umfeldes geprägt ist, andererseits dadurch, wie er auf sein Umfeld reagiert.

Faktorenanalytisch überprüfte er die vier Grunddimensionen Dominant, Influencing, Steady und Cautious (D, I, S und C) und erforschte die zugehörigen Items. In den Anfangszeiten der 70er Jahre stellte sein Profil eine Revolution der Lehre dar. Es war das erste Instrument seiner Art, das vom Probanden selbst ausgefüllt und selbst ausgewertet werden konnte. Hinzu kam, dass die Interpretationen vom Probanden selbst verifiziert wurden. Professor Geiers Theorie wird bis heute weltweit eingesetzt. Mit der Zeit erkannte er die Grenzen der Nutzbarkeit und die statistischen Probleme des damals vorhandenen Instrumentes sowie die einseitige Fokussierung auf den Arbeitsplatz. Dies veranlasste Prof. Dr. Geier 1990 zur Weiterentwicklung seiner Persönlichkeits-Profile. Er erarbeitete eine ganze Reihe von neuen Bewertungsinstrumenten auf der Basis der vier Verhaltensdimensionen Dominant, Initiativ, Stetig und Gewissenshaft und fügte dem Modell zusätzlich deskriptive, präskriptive und prädikative Faktoren hinzu.

Im Jahre 2004 übertrug Geier Learning Systems die Rechte seiner neuen Konzepte und Produkte an die persolog GmbH, die diese weltweit vermarktet. Als Wissenschaftler und Psychologe hat Prof. Dr. John G. Geier das persolog® Persönlichkeits-Modell als das zentrale Werk seiner zahlreichen Bewertungsinstrumente etabliert.

Zusammengefasst beschreibt das persolog® Persönlichkeits-Modell menschliches Verhalten anhand von vier Verhaltensdimensionen – mit dem Ziel, eigene Bedürfnisse und die anderer besser zu verstehen:

Menschen mit **dominantem Verhaltensstil (D)** sind motiviert, Probleme zu lösen und schnelle Ergebnisse zu erreichen.

Menschen mit **initiativem Verhaltensstil (I)** sind motiviert, andere zu überzeugen und zu beeinflussen. Sie sind offen und drücken ihre Gedanken und Gefühle meist optimistisch aus.

Menschen mit **stetigem Verhaltensstil (S)** sind motiviert, ein berechenbares Umfeld zu schaffen. Sie sind geduldig und gute Zuhörer.

Menschen mit **gewissenhaftem Verhaltensstil (G)** sind motiviert, hohe Standards zu erreichen. Weil diese Personen Ärger vermeiden möchten, achten sie auf Präzision und Genauigkeit.

Das Profil ist sowohl als Online-Version, als auch als Papier-Fragebogen erhältlich.



1.2 Vorgehens- weise

Der hier vorgelegte Bericht bezieht sich auf die Daten der Online-Profil-Nutzer im Zeitraum von September 2014 bis November 2016.

Die Studie gibt einen Überblick über die anonymisierten Daten von befragten Personen und deren Verhaltensstilen im Zusammenhang mit ihren demografischen Daten. Alle hier zitierten Daten beziehen sich ausschließlich auf Online-Nutzer des persolog® Persönlichkeits-Fragebogens.

Die befragten Personen konnten fakultativ Angaben über Geschlecht, Alter, Bildung, Beruf, Führungsverantwortung, Branche und Herkunft machen. Es war möglich, nur einzelne Felder auszufüllen. Aus diesem Grund sind die Stichprobengrößen von Alter und Geschlecht nicht zwangsläufig identisch.

Die Ermittlung des Verhaltens war in der Regel auf das Verhalten im beruflichen Umfeld bezogen. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass einzelne Antworten durch (vermeintliche) Erwünschtheit beeinflusst waren: Befragte Personen könnten beispielsweise Durchsetzungsfähigkeit oder Leistungsstreben als erwünschte Verhaltensweisen betrachtet und dementsprechend geantwortet haben. Darüber hinaus verhalten wir uns im Berufsumfeld häufig anders als privat. Deswegen können aus den Daten keine verallgemeinernden Schlüsse auf die Persönlichkeit der Befragten gezogen werden.

2. Verteilung der Verhaltens- stile in Deutschland, Österreich und der Schweiz

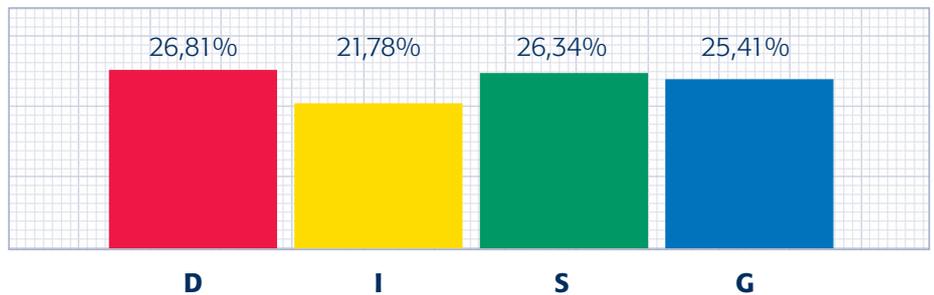
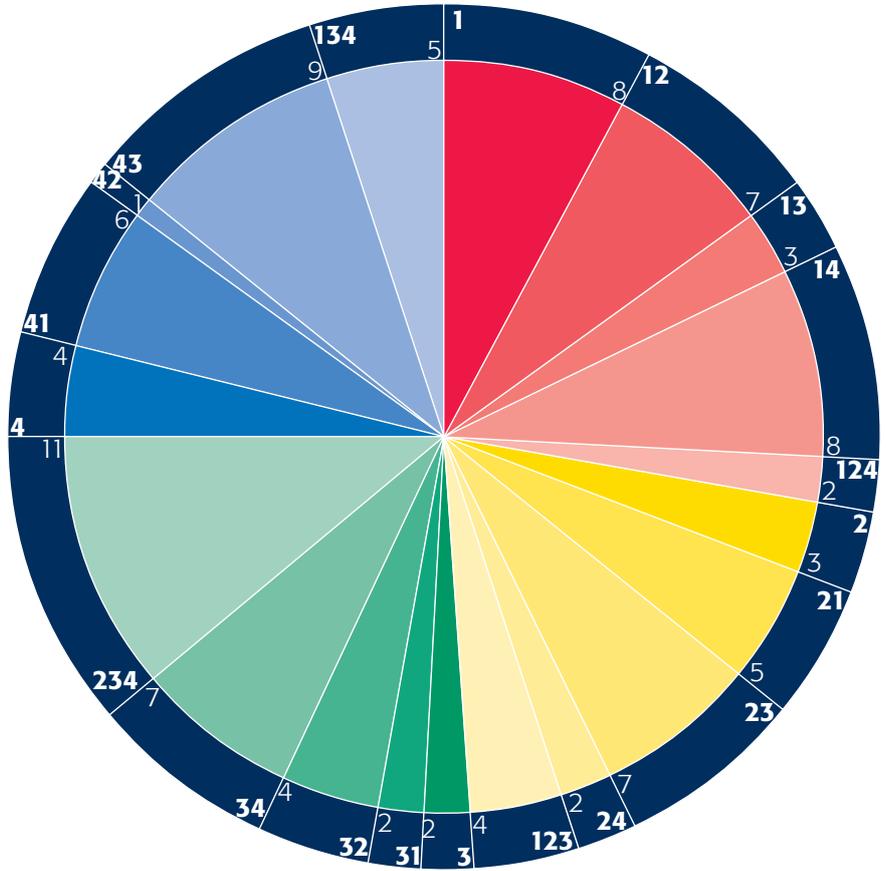
2.1 Die vier Haupt- tendenzen D, I, S und G

Den vier Verhaltensdimensionen des persolog® Persönlichkeits-Modells – also D, I, S und G – werden je fünf der 20 Verhaltensstilkombinationen zugeordnet.

Die Zusammenfassung der vier Grundtendenzen dient der schnellen Übersicht. Die Kombinationen der einzelnen Verhaltensstile werden in 2.2 näher beschrieben.

Die Stichprobe zeigt eine relative Gleichverteilung der vier Verhaltensdimensionen der befragten Nutzer im deutschsprachigen Raum (DACH) auf. Beachtenswert ist, dass nur 16,1% eine einstellige Kennzahl aufzeigen, also vor allem einen reinen Verhaltensstil (D, I, S, oder G) zeigen. Die verbleibenden 83,9% der Befragten zeigen kombinierte Verhaltensstile.

Verteilung der Verhaltensstile in DACH (n = 13.018)



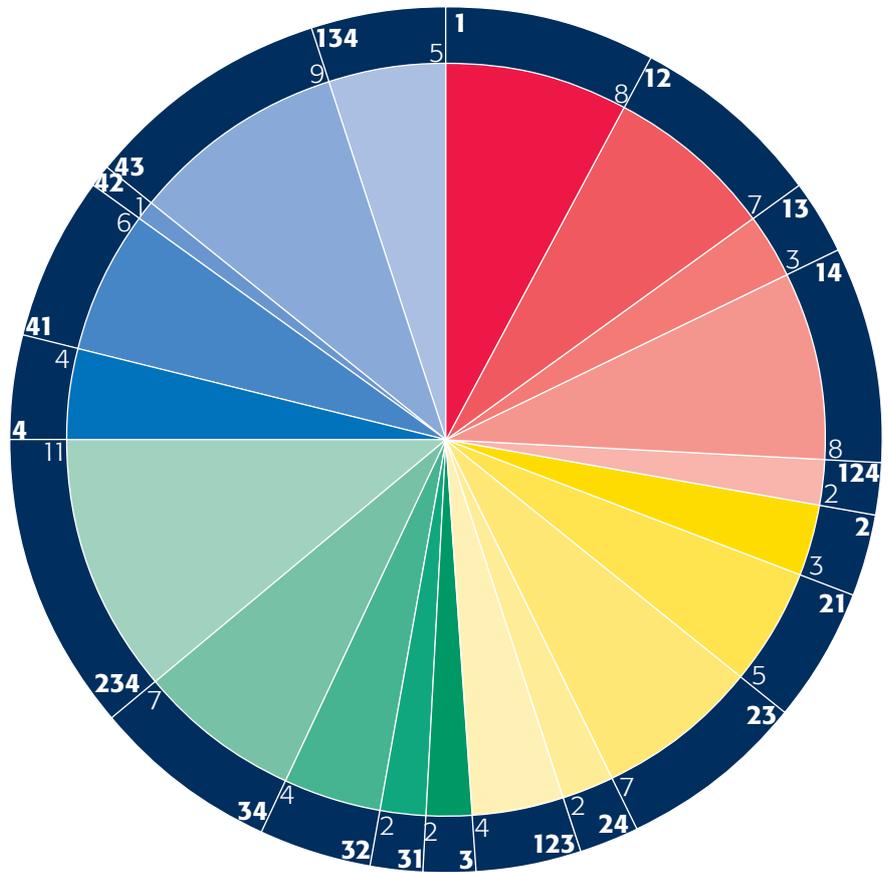
2.2 Die 20 Verhaltensstile

Kombinierte Verhaltensstile setzen sich aus zwei oder drei Verhaltensstilen zusammen, die in der gewählten Situation an einer Person beobachtbar sind. In der Kombination findet eine Abstufung statt: beispielsweise zeigt sich eine Person mit der Verhaltenstendenz 14 primär dominant und sekundär gewissenhaft. Diese Abstufung wird aus den Diagrammen des Fragebogens gewonnen.

Die Auswertung der Persönlichkeits-Fragebogen hat gezeigt, dass die Befragten in den beschriebenen Situationen mit 11,3% am häufigsten die Verhaltenstendenz 234 (ISG) zeigten. Eine dreidimensionale Verhaltenstendenz deutet auf ein vielseitig eingesetztes Verhaltensrepertoire hin. Dem Nutzer ist es möglich, sich Anforderungen anzupassen und entsprechend zu reagieren. Insgesamt legen die erhobenen Daten nahe, dass viele Befragte in ihrem Berufsumfeld kein initiatives Verhalten zeigen. Dafür wird anscheinend mehr Wert auf dominante, stetige und gewissenhafte Arbeitsweisen gelegt.

Die Ausprägung des dominanten Verhaltens (D) lässt auf eine verstärkte Notwendigkeit von Aktivität und Verantwortungsübernahme sowie einen Wettbewerbscharakter im Arbeitsleben schließen. In bestimmten Situationen, wie zum Beispiel der Übernahme von Führungsverantwortung, nimmt diese Verhaltenstendenz noch zu.

Verteilung der Verhaltensstile in DACH (n = 13.018)



234 ISG
eher stetig

43 GS
eher gewissenhaft

1 D
dominant

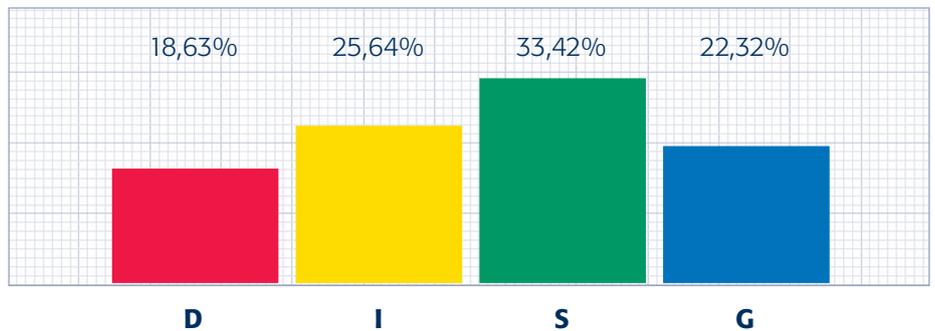
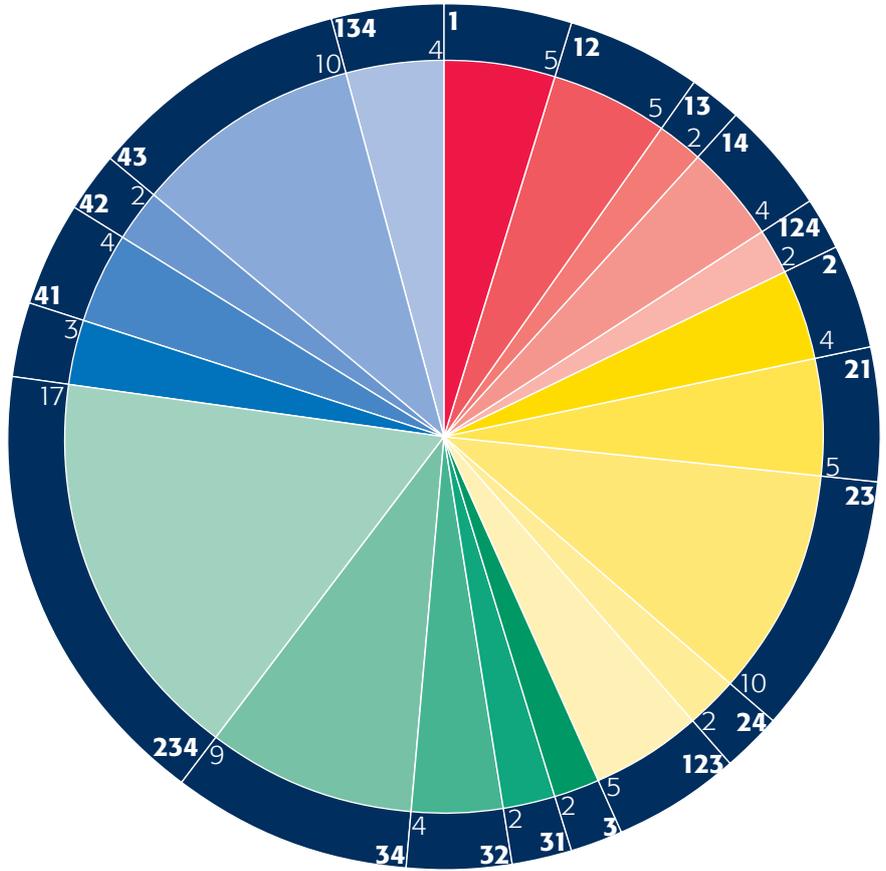
2.3 Geschlecht

2.3.1 Frauen

Wie eingangs beschrieben, wurden nicht bei allen Personen alle demografischen Angaben erfasst, sodass die Stichprobengruppe mit Geschlechtsangabe bei 12.378 gegenüber der Gesamtstichprobe von 13.018 gesamt liegt.

Bei den befragten Frauen lässt sich mit 33,42% das stetige Verhalten als am häufigsten beobachten. Demgegenüber stellt die Dominanz mit 18,63% die am seltensten vertretene Verhaltensdimension dar. Dies steht in Kontrast zum häufig gezeigten dominanten Verhalten in der Gesamtstichprobe. Es lässt sich vermuten, dass dominantes Verhalten bei Frauen sozial weniger erwünscht ist und deshalb in dieser Teilstichprobe weniger häufig gezeigt wird. Soziale Interaktion und Entgegenkommen, also Initiative und Stetigkeit, werden den Frauen von der Gesellschaft zugeschrieben. Diese Erwartungshaltung spiegeln Frauen in ihrem Arbeitsumfeld. Das korreliert mit dem häufig zitierten Problem von Frauen in Führungsverantwortung: Wenn in Deutschland Führungsverantwortung mit dominanten Verhaltensstilen verbunden wird, haben Frauen mit stetigen Verhaltenstendenzen weniger Chancen als Führungskraft ernst genommen zu werden. Frauen, die stetiges Verhalten in nicht-Führungspositionen zeigen, werden als weniger geeignet wahrgenommen, zukünftig Führungsaufgaben zu übernehmen.

Verteilung der Verhaltensstile Frauen DACH (n = 4691)

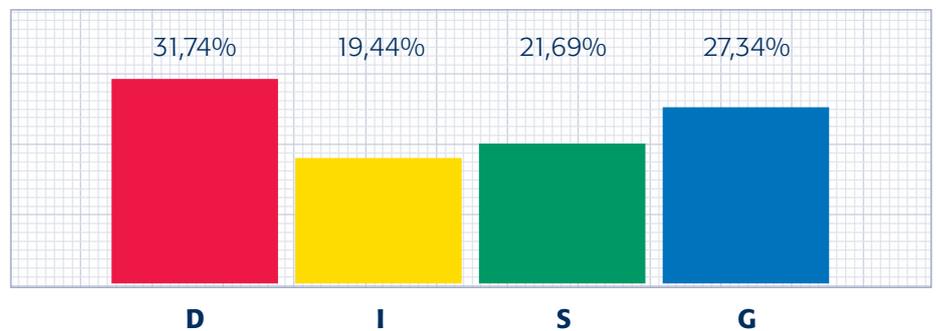
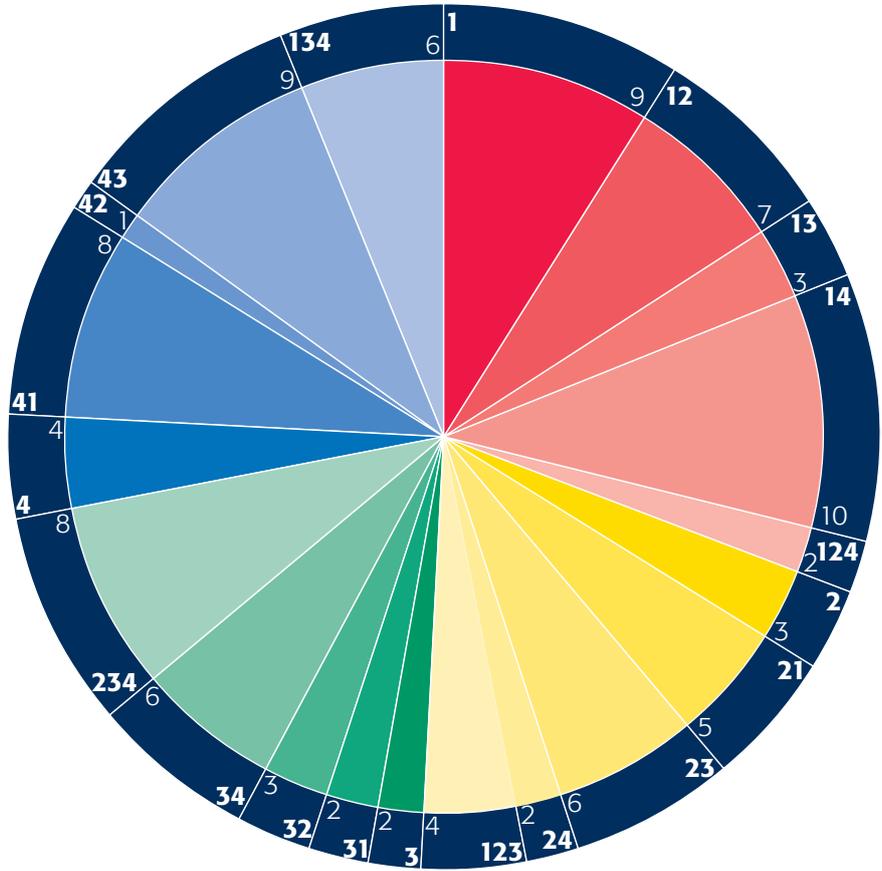


2.3.2 Männer

Die männlichen Befragten zeigen das umgekehrte Bild der Ergebnisse der Frauen: Ihre primäre Verhaltenstendenz findet sich mit 31,74% im dominanten Bereich wieder, wobei der am schwächsten ausgeprägte Verhaltensstil mit 19,44% die Initiative (I) ist.

Auch dies bestätigt bisherige Studien zur Geschlechterverteilung: dominantes Verhalten bei Männern – besonders im Berufsleben – ist akzeptierter als bei Frauen. Die gezeigten Verhaltenstendenzen laufen also häufig parallel zum erwarteten und sozial erwünschten Verhalten.

Verteilung der Verhaltensstile Männer DACH (n = 7687)



2.4 Branchen

2.4.1 Finanzen/ Banken/ Versicherungen

Die Mitarbeiter in der Finanzbranche zeigen sich – im Unterschied zur Gesamtstichprobe – primär initiativ (28,93%) und dominant (25,71%). Der Anteil der gewissenhaften Verhaltensstile ist demgegenüber mit 19,76% eher gering.

Anhand der Branchen lohnt es sich, die Bedeutung einiger der 20 Verhaltenskombinationen zu betrachten:

Die Verhaltenstendenz 234 (ISG) liegt – wie in der Gesamtstichprobe – mit 11,20% bei Arbeitnehmern aus der Finanzbranche vorne. Diese Verhaltenstendenz findet sich meist bei Personen, die Planung und Ordnung unterstützen und sachkundig und freundlich sind. Sie mögen eine positive Arbeitsatmosphäre, die Zusammenarbeit ermöglicht, analysieren Probleme und übernehmen Verantwortungsbereiche, die andere zu belasten scheinen. Die Personen sind eher kompromissbereit, arbeiten am Aufbau von Vertrauen und sorgen sich um die Zukunft. Als Führungskraft sind sie meist arbeitsam, zielorientiert und qualitätsbewusst. Als Teammitglied entwickeln Personen mit der Verhaltenstendenz ISG einen bequemen aber produktiven Arbeitsablauf für sich selbst und andere. Sie vermeiden Missgeschicke und teure Fehler durch eine schrittweise Vorgehensweise. Bevorzugte Aufgaben und Funktionen sind:

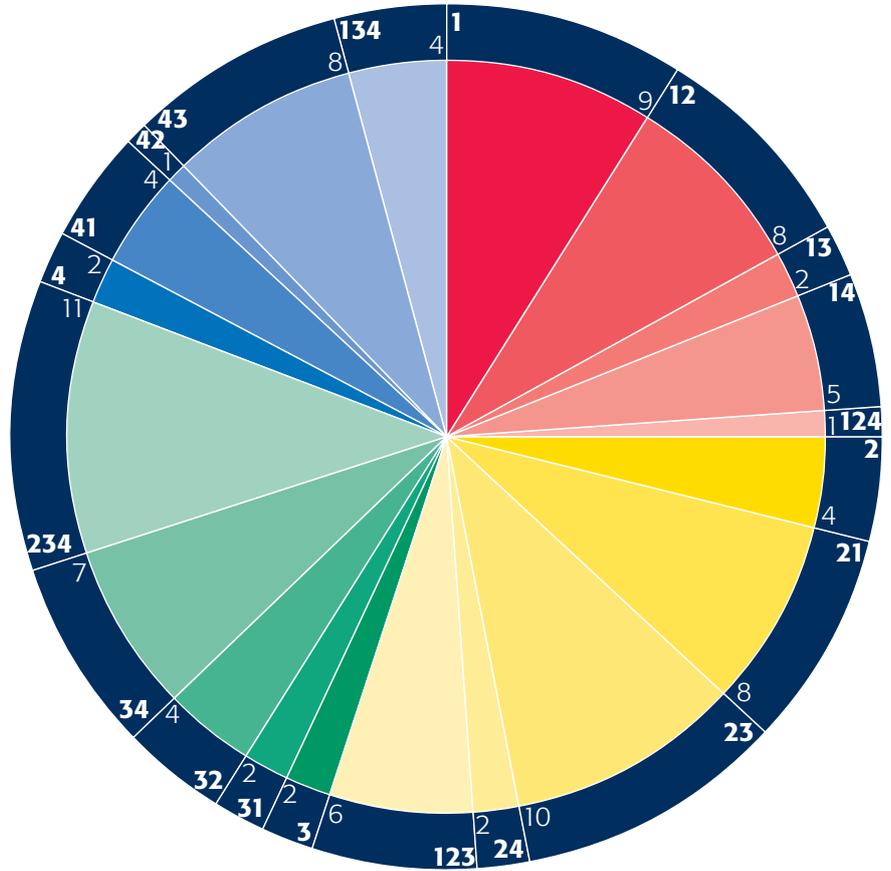
- Organisieren & Planen
- Die Wünsche anderer genau erkennen
- Mit Sprache umgehen, anleiten und lehren

Die Verhaltenstendenz 23 (IS) ist mit 10% an zweiter Stelle vertreten. Diese Personen legen Wert auf einen freundschaftlichen Umgang und Harmonie in der Zusammenarbeit. Sie haben ein Bedürfnis nach Akzeptanz, Loyalität und Vertrauen. Sie bauen Brücken zwischen Menschen und binden andere in die Entscheidungsfindung mit ein. Personen mit dieser Verhaltenstendenz schließen Kompromisse, behalten aber gleichzeitig die persönlichen Ziele im Auge. Sie gehen Konflikten eher aus dem Weg und suchen nach Sicherheit. Als Teamleiter geben sie dem Team Rückhalt und neigen dazu, eher indirekte Anweisungen zu geben. Als Teammitglied räumen sie Hindernisse aus dem Weg und vermitteln. Ihre bevorzugten Aufgaben und Funktionen sind:

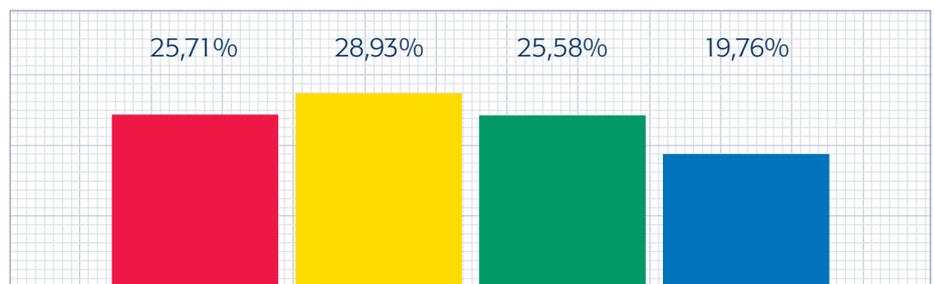
- Kompromisse eingehen, für Ausgleich sorgen
- Anleiten, Trainieren & Beraten
- Vorhandene Mittel nutzen

Diese Ergebnisse spiegeln die Notwendigkeit von Serviceorientierung in der Finanzbranche wieder.

Verteilung der Verhaltensstile in Banken DACH (n = 1381)



234 ISG eher stetig **23 IS** eher initiativ **1 D** dominant



D **I** **S** **G**

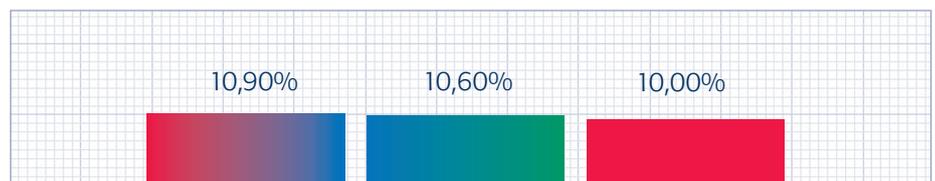
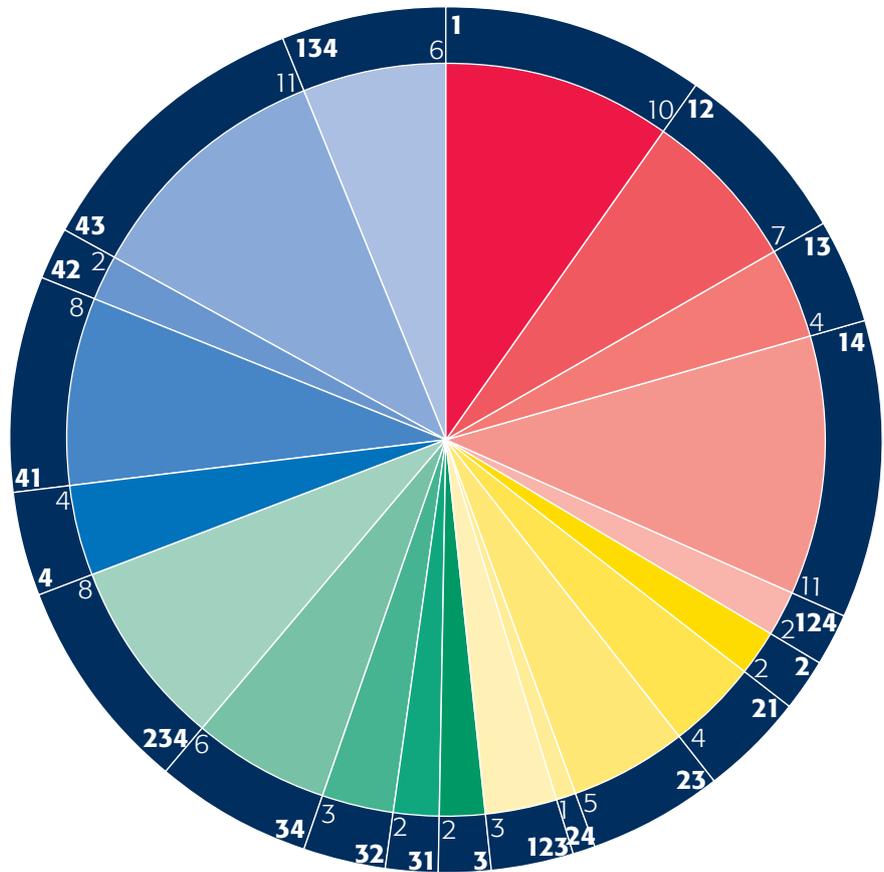
2.4.2 Verarbeitende Industrie

Betrachtet man die Verteilung der 20 Verhaltenstendenzen in der verarbeitenden Industrie, erweisen sich drei Verhaltensstile als besonders ausgeprägt: 14 (DG) mit 10,9% der Gesamtnutzer, 43 (SG) mit 10,6% der Nutzer und 1 (D) mit 10% der Nutzer.

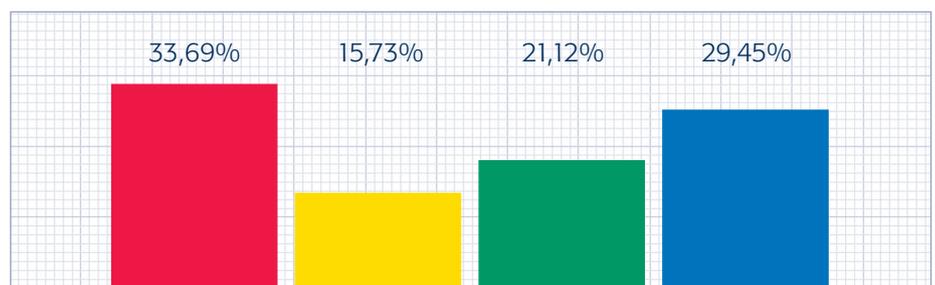
Der initiale Anteil der Verhaltensstile fällt dagegen eher gering aus. Die Hypothese liegt nahe, dass in dieser Branche extrovertiertes Verhalten wie Geselligkeit, Gefühle und Fantasie nicht so stark gefordert werden. Stattdessen liegt der Fokus auf Zielstrebigkeit und qualitätsorientiertem Verhalten.

Diese Branche ist männlich geprägt und spiegelt daher die Ergebnisse aus 2.2 wider.

Verteilung der Verhaltensstile in der verarbeitenden Industrie DACH (n = 1297)



14 DG eher dominant
43 GS eher gewissenhaft
1 D dominant



D **I** **S** **G**

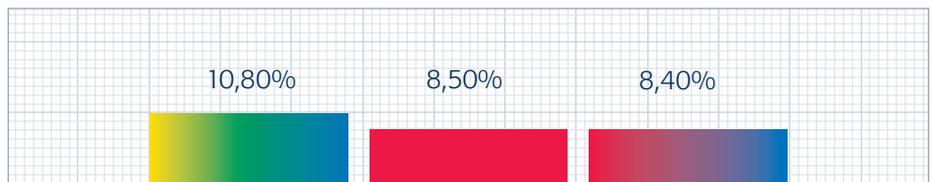
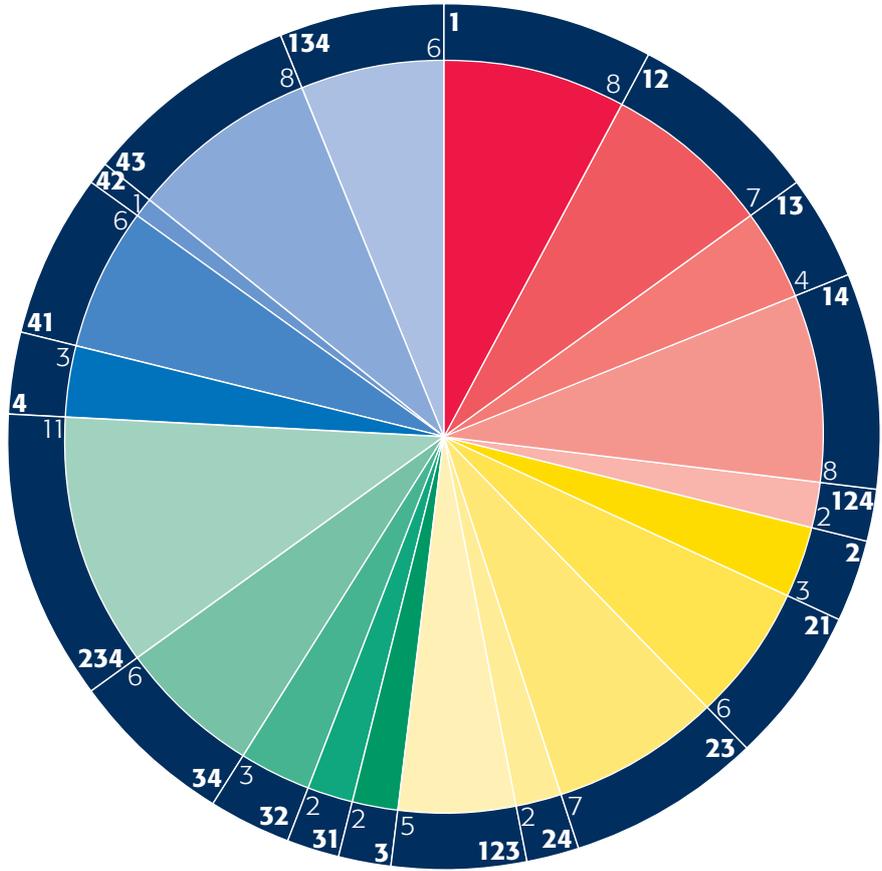
2.4.3 Dienstleistung

Bei den Arbeitnehmern aus der Dienstleistungsbranche liegt die Verhaltenstendenz 234 (ISG) mit 10,8% vorne. Wie bereits bei der Finanzbranche (siehe 2.4.1) beschrieben, zeichnen sich Personen mit dieser Verhaltenstendenz meist durch Planung und Organisation aus. Sie verstehen es, die Wünsche anderer zu erkennen, und legen Wert auf Anerkennung und eine gute Atmosphäre.

Dennoch zeigt sich in der Betrachtung der vier Verhaltensdimensionen eine leichte Tendenz zu dominantem Verhalten (29,80 % dominant vs. 24,54% stetiges Verhalten). Dominantes (1) und dominant-gewissenhaftes Verhalten (14) sind die am zweit- und dritthäufigsten gezeigten Verhaltensstile.

Personen mit dominantem Verhaltensstil (1) arbeiten gut in einem Umfeld, das sich ständig verändert. Sie haben das Bedürfnis, Chancen zu nutzen, und arbeiten eigenständig und entschlossen. Personen mit einem dominant-gewissenhaften Verhaltensstil (14) zeichnen sich durch ihre Lösungsorientierung und Zielstrebigkeit aus. Sie finden Lösungen für komplexe Probleme und setzen Ideen eigenständig um.

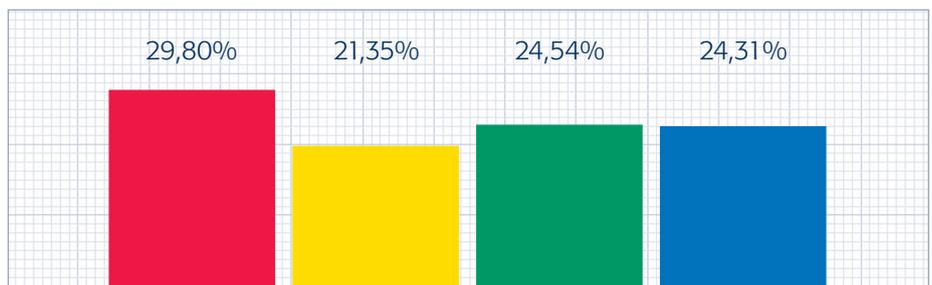
Verteilung der Verhaltensstile Dienstleistung DACH (n = 1275)



234 ISG
eher stetig

1 D
dominant

14 DG
eher dominant



D

I

S

G

2.4.4 Groß- und Einzelhandel

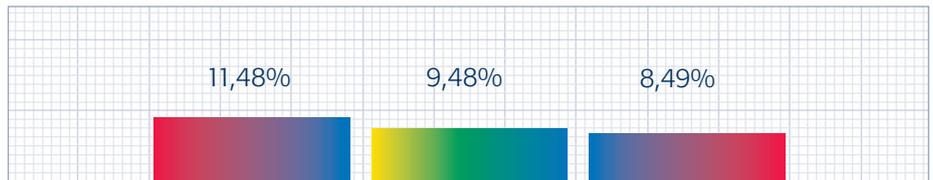
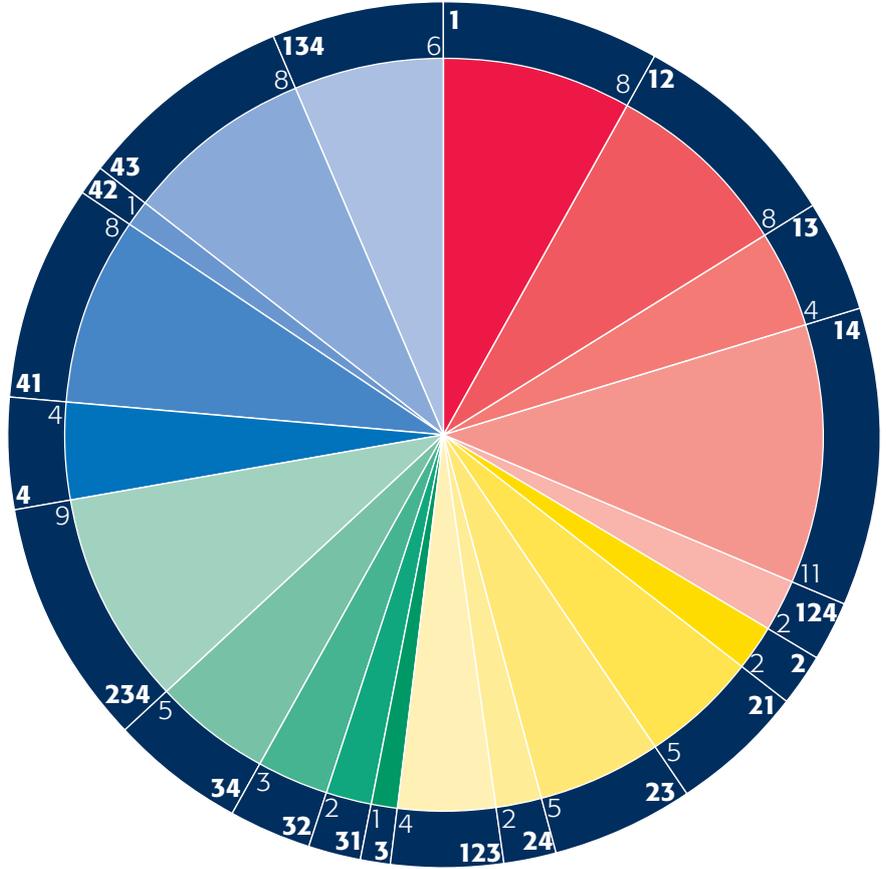
In der Branche des Groß- und Einzelhandels wird eher dominantes und gewissenhaftes Verhalten gezeigt. Initiatives oder stetiges Verhalten findet sich seltener.

Am stärksten ist der Verhaltensstil dominant-gewissenhaft (14) mit 11,5% vertreten. Personen mit diesem Verhaltensstil bevorzugen es, alleine zu arbeiten. Dabei handeln sie praxisorientiert und finden Lösungen für bestehende Probleme, die sie eigenständig umsetzen (siehe auch 2.4.3).

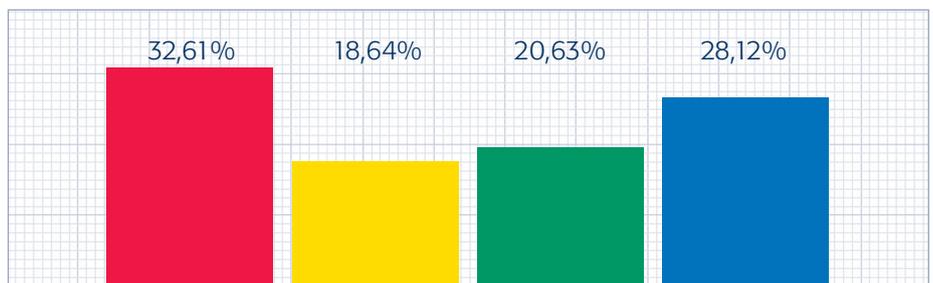
Mit etwa 9,5% ist der eher stetige Verhaltensstil 234 (initiativ-stetig-gewissenhaft) am zweithäufigsten vertreten. Wie bereits im Bereich der Finanzbranche (siehe 2.4.1) beschrieben, schätzen Personen mit diesem Verhaltensstil harmonische Beziehungen zu ihren Mitmenschen und legen großen Wert auf Anerkennung. Meist zeichnen sich Personen mit diesem Verhaltensstil durch Planung und Organisation aus.

Den gewissenhaft-dominanten Verhaltensstil (41) zeigen 8,5% der befragten Personen. Personen mit dieser Verhaltenstendenz haben einen hohen Qualitätsanspruch und suchen praktischen Problemlösungen.

Verteilung der Verhaltensstile Groß- und Einzelhandel DACH (n = 601)



14 DG eher dominant **234 ISG** eher stetig **41 GD** eher gewissenhaft



D **I** **S** **G**

2.4.5 Transport und Verkehr

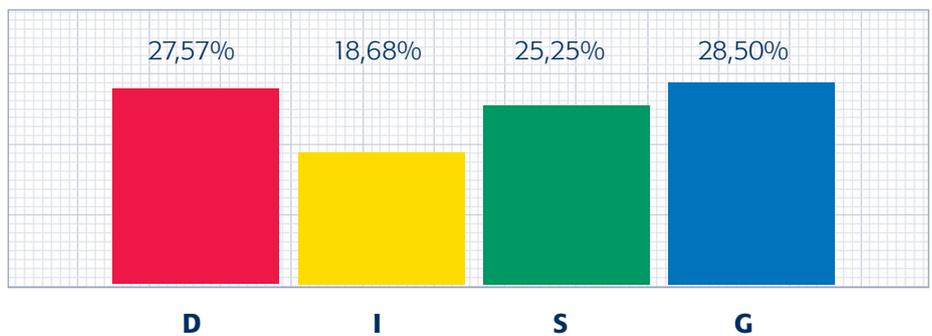
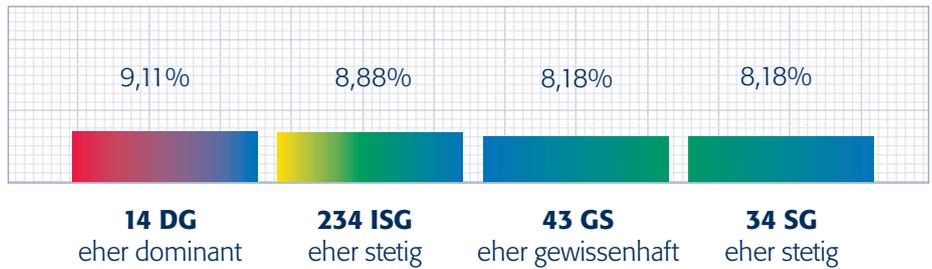
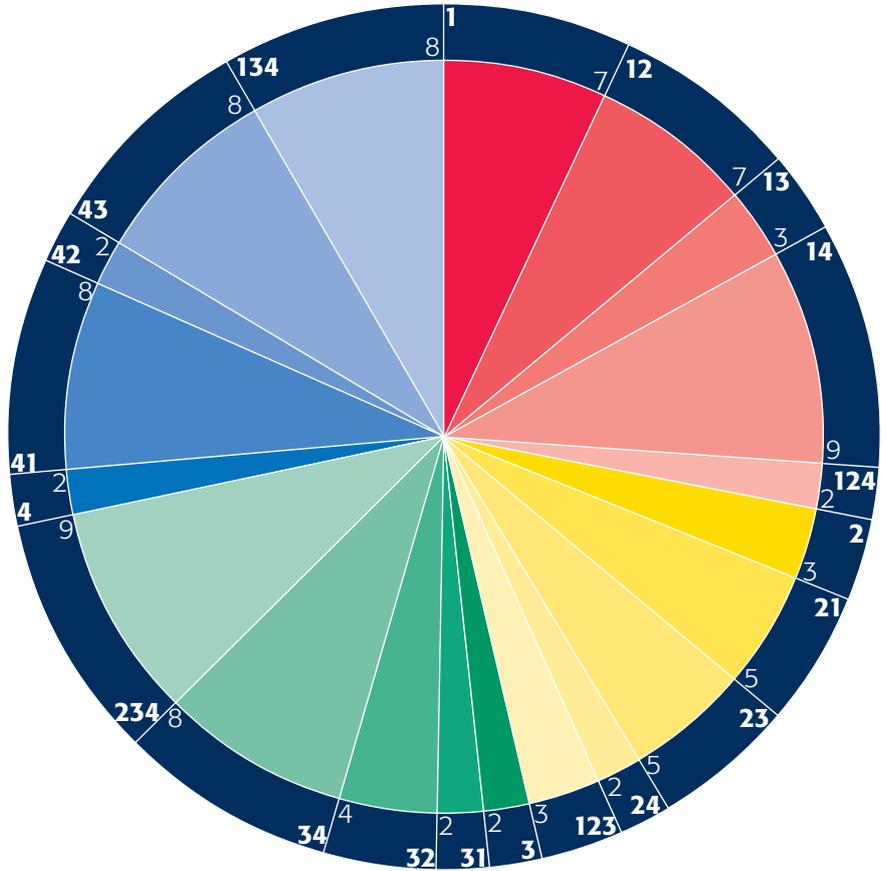
Betrachtet man die Verteilung der Verhaltensstile im Bereich Transport und Verkehr, so wird eher dominantes, stetiges und gewissenhaftes Verhalten gezeigt. Initiatives Verhalten findet sich nicht so oft.

Am stärksten ist der Verhaltensstil dominant-gewissenhaft (14) mit 9,1% vertreten. Personen mit diesem Verhaltensstil bevorzugen es, alleine zu arbeiten. Dabei handeln sie praxisorientiert und finden Lösungen für bestehende Probleme, die sie eigenständig umsetzen (siehe auch 2.4.3).

Annähernd genauso häufig wird mit 8,9% der Verhaltensstil 234 (initiativ-stetig-gewissenhaft) gezeigt. Wie bereits im Bereich der Finanzbranche (siehe 2.4.1) beschrieben, schätzen Personen mit diesem Verhaltensstil harmonische Beziehungen zu ihren Mitmenschen und legen großen Wert auf Anerkennung. Meist zeichnen sich Personen mit diesem Verhaltensstil durch Planung und Organisation aus.

Platz 3 mit je 8,2 % teilen sich der stetig-gewissenhafte Verhaltensstil (34) und der gewissenhaft-stetige Verhaltensstil (43). Personen mit diesen Verhaltenstendenzen eint ein hoher Qualitätsanspruch.

Verteilung der Verhaltensstile Transport und Verkehr DACH (n = 428)



2.4.6 Gesundheit und Soziales

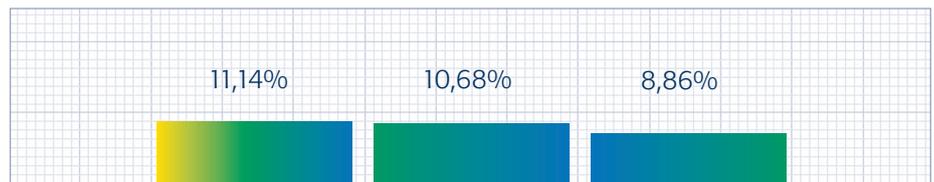
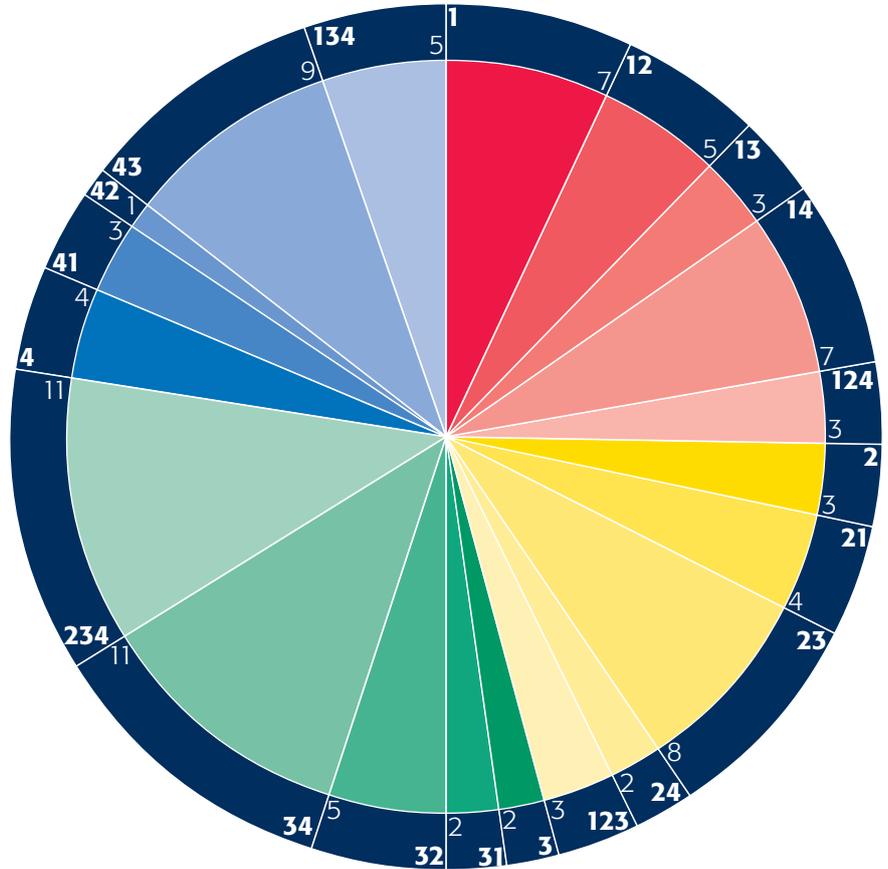
Personen, die im Bereich Gesundheit und Soziales tätig sind, zeigen am häufigsten einen stetigen Verhaltensstil (fast 31%). Menschen mit stetiger Verhaltenstendenz arbeiten gerne mit anderen Menschen zusammen, um Ziele zu erreichen, und legen Wert auf harmonische Beziehungen.

Am stärksten ist der Verhaltensstil stetig-gewissenhaft (34) mit 11,1% vertreten. Personen mit diesem Verhaltensstil bevorzugen es, Aufgaben gemeinsam zu bewältigen. Dabei nutzen sie ihren gesunden Menschenverstand und verwenden praktische Methoden. Sie sind am Gesamtergebnis interessiert (siehe auch 2.4.3).

Am zweithäufigsten wird mit etwa 10,7% der Verhaltensstil 234 (initiativ-stetig-gewissenhaft) gezeigt. Wie bereits in der Finanzbranche (siehe 2.4.1) beschrieben, schätzen Personen mit diesem Verhaltensstil harmonische Beziehungen zu ihren Mitmenschen und legen großen Wert auf Anerkennung. Meist zeichnen sich Personen mit diesem Verhaltensstil durch Planung und Organisation aus.

Platz 3 mit 8,9 % belegt der gewissenhaft-stetige Verhaltensstil (43). Personen mit diesen Verhaltenstendenzen haben einen hohen Qualitätsanspruch und bevorzugen Stabilität, um Aufgaben auszuführen.

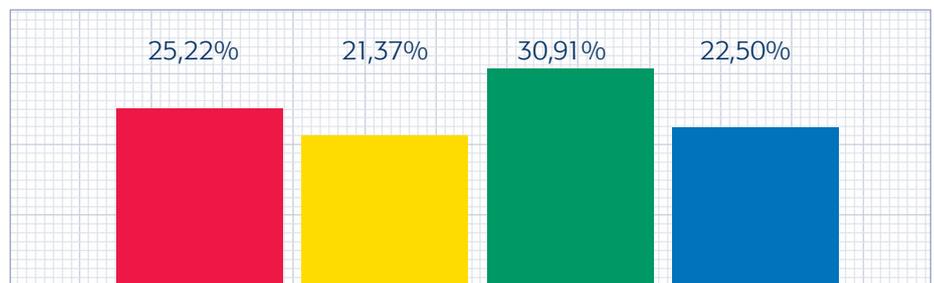
**Verteilung der Verhaltensstile Gesundheit und Soziales
DACH (n = 440)**



234 ISG
eher stetig

34 SG
eher stetig

43 GS
eher gewissenhaft



D

I

S

G

2.4.7 Branchen im Vergleich

Banken

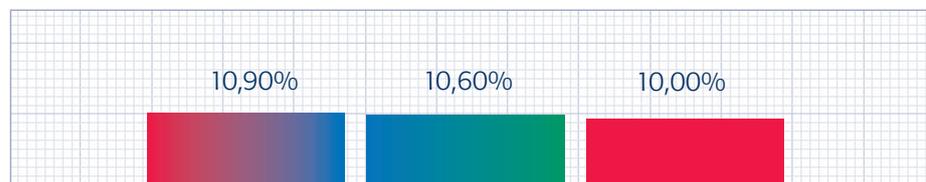


234 ISG
eher stetig

23 IS
eher initiativ

1 D
dominant

Verarbeitende Industrie



14 DG
eher dominant

43 GS
eher gewissenhaft

1 D
dominant

Dienstleistung



234 ISG
eher stetig

1 D
dominant

14 DG
eher dominant

Groß- und Einzelhandel

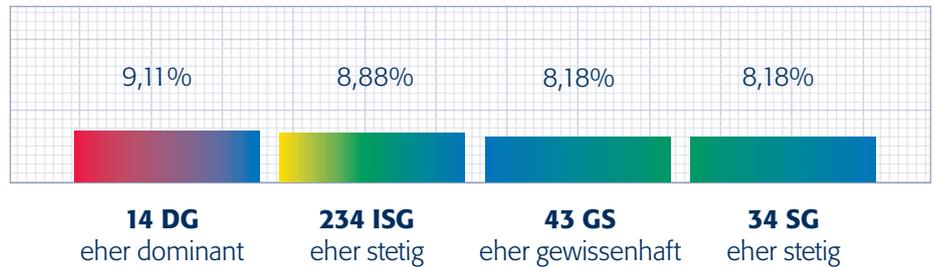


14 DG
eher dominant

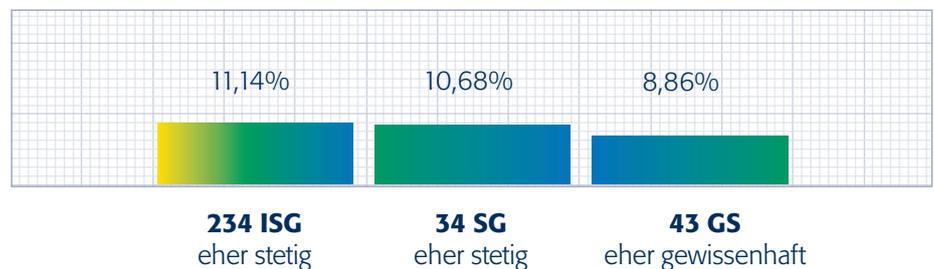
234 ISG
eher stetig

41 GD
eher gewissenhaft

Transport und Verkehr



Gesundheit und Soziales



Vergleicht man die einzelnen Ergebnisse, fällt auf, dass in fünf der sechs betrachteten Branchen ISG zu den am häufigsten gezeigten Verhaltenstendenzen gehört. In der Finanz- und Dienstleistungsbranche ist ISG der am häufigsten gezeigte Verhaltensstil. Dies könnte dadurch erklärt werden, dass Mitarbeiter in Banken häufig Dienstleistungsaufgaben wahrnehmen. Auch im Bereich Gesundheit und Soziales wird dieser unterstützende Verhaltensstil am häufigsten gezeigt. Bei der verarbeitenden Industrie, dem Groß- und Einzelhandel sowie dem Transport und Verkehrswesen ist dies eher weniger der Fall. Betrachtet man die Verteilung der Verhaltensstile bei Männern (S. 15), dann scheint das wenig überraschend: Diese Bereiche sind sehr männlich geprägt. Dominanz und Gewissenhaftigkeit werden dementsprechend vermehrt gezeigt. Bemerkenswert ist auch, dass in allen untersuchten Branchen – abgesehen vom Bereich Gesundheit und Soziales – dominantes Verhalten (D) zu den am häufigsten gezeigten Verhaltensstilen gehört.

3. Zusammenfassung

In Deutschland, Österreich und der Schweiz ist eine relative Gleichverteilung der Verhaltensdimensionen D, I, S und G festzustellen. Bei den Verhaltenskombinationen kristallisieren sich 234 (ISG) und 1 (D) als besonders häufig gezeigte Verhaltenstendenzen heraus.

Obwohl die stetige Verhaltenstendenz ISG in den meisten Fällen der am häufigsten auftretende Verhaltensstil ist, werden insgesamt dominante Verhaltensstile am häufigsten gezeigt.

Darüber hinaus zeichnen sich in der Betrachtung der Verhaltensstile von Männern und Frauen bereits bekannte Muster ab: Frauen bewerten ihr Verhalten häufiger als stetig und initiativ, wohingegen Männer mehr Wert auf einen dominanten Verhaltensstil legen.

Dies setzt sich in der Branchenbetrachtung fort: männlich geprägte Branchen, zum Beispiel die verarbeitende Industrie, weisen verstärkt dominante Verhaltenstendenzen auf, wohingegen die Dienstleistungs- und Finanzbranche vermehrt initiativ und stetige Muster zeigen.

Der Überblick über die Verteilung der Verhaltensstile des persolog® Persönlichkeits-Modells hat viele Vermutungen bestätigt.

Auch bei der Betrachtung der Geschlechter und Branchen scheinen erneut Klischees bestätigt – was zum Nachdenken anregt. Besonders auffällig ist, dass von Frauen gezeigte, meist stetige Verhaltenstendenzen in einigen Positionen und Branchen immer noch unerwünscht zu sein scheinen.

Die Hypothesen, warum das so ist, werden fortlaufend untersucht. Wir sind gespannt auf weitere Ergebnisse.



persolog GmbH

Königsbacher Straße 21
D-75196 Remchingen
Telefon +49 (0) 7232 3699-0
Telefax +49 (0) 7232 3699-44
mail@persolog.com
www.persolog.de

persolog austria Ltd.

Technologiepark 17
A-4320 Perg
Telefon +43 (0) 699 11337761
service@persologaustria.com
www.persolog.com

KAIROS PARTNER AG

Bälliz 59
CH-3600 Thun
Telefon +41 (0) 33 334 20-34
Telefax +41 (0) 33 334 20-39
info@kairospartner.ch
www.kairospartner.ch

Herausgeber

persolog GmbH
Verlag für Lerninstrumente,
Remchingen, Deutschland

© 2017 persolog GmbH

Bilder: www.istockphoto.com

Alle Rechte vorbehalten.
Reproduktion in jeglicher Form,
im Ganzen oder in Teilen, ist verboten.