

AMII

Uitgebreide prestatie-motivatielijst

John Doe

ID 23158-42

Datum 12.06.2024

Zelfrapportage

1. Editie

INLEIDING

Structuur van dit rapport

- Interpretatie
- Profielformulier
- Schaalscores
- Schaalinformatie
- Antwoordstatistieken

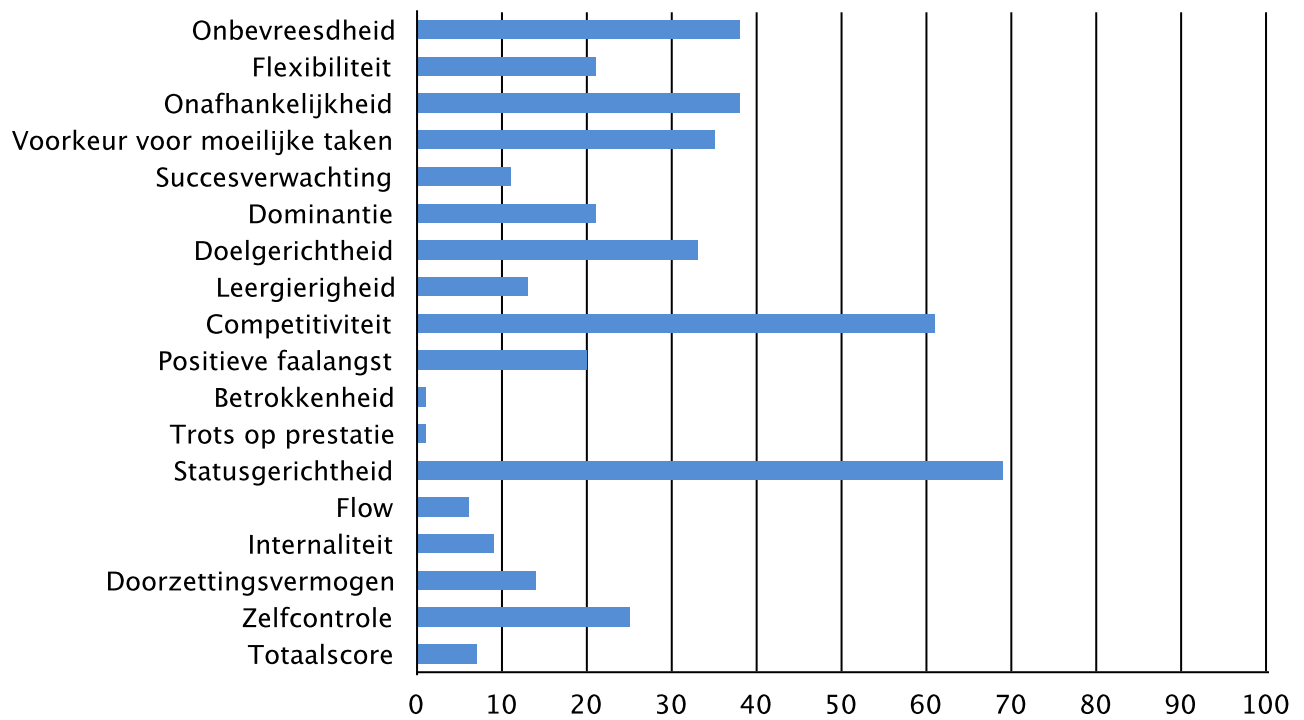
Het interpreteren van testresultaten is voorbehouden aan gekwalificeerde professionals met voldoende kennis van het gebruik en de toepassing van psychologische tests. Volg altijd de richtlijnen van de desbetreffende beroepsvereniging.

AMI - Uitgebreide prestatiemotivatielijst

Aandachtspunten

Dit rapport is gebaseerd op uw antwoorden op de uitgebreide prestatiemotivatielijst AMI. Bij het lezen van uw rapport, is het goed om de volgende punten mee te nemen:

1. Met de AMI wordt beoordeeld in welke mate u gemotiveerd bent om uitdagende persoonlijke en professionele doelen te bereiken. De mate van deze motivatie wordt door de volgende algemene factoren beïnvloed:
 - Uw zelfvertrouwen met betrekking tot uw werkzaamheden (Zelfverzekerdheid)
 - Uw behoefte om uitdagende doelen te stellen en daar naar toe te werken (Ambitie)
 - Uw vermogen om u continu in te spannen voor het gestelde doel (Taakgerelateerde motivatie)Elke van de genoemde drie factoren wordt weer door een aantal aspecten van uw persoonlijkheid beïnvloed. In dit rapport onderzoeken wij hoe deze aspecten van uw persoonlijkheid uw prestatiemotivatie verhogen of verminderen.
2. Uw scores op de uitgebreide prestatiemotivatielijst AMI worden geïnterpreteerd door deze te vergelijken met de scores van een referentiegroep. In dit geval: Hoogopgeleide werkenden in Nederland. Als er een andere referentie gekozen wordt, zullen uw scores mogelijk op een andere manier worden geïnterpreteerd. Bijvoorbeeld, u zou net zo zelfverzekerd kunnen zijn als de meeste hoogopgeleide werkenden, maar minder zelfverzekerd dan de meeste leidinggevende managers. Daarom is het belangrijk om de gebruikte referentiegroep in acht te nemen wanneer u dit rapport leest.
3. De resultaten in dit rapport zijn gebaseerd op de antwoorden die u zelf op de stellingen van de AMI hebt gegeven. Toch kan het voorkomen dat u het niet met alles eens bent. Het kan ook zijn dat u soms niet teruggekoppeld krijgt wat u graag had willen horen. Als u twijfelt aan uw resultaten of het met bepaalde delen van het rapport niet eens bent, dan kan het helpen om over deze aspecten na te denken. Probeer uzelf voor te stellen in verschillende situaties, zowel werkgerelateerd als privé, en vraag mensen die u vertrouwt om feedback om zo meer inzicht in uw resultaten te krijgen.



PRESTATIEMOTIVATIE

AMI Totaalscore

Uw totaalscore voor prestatiemotivatie wijst erop dat uw persoonlijke prestatie een minder belangrijke stimulator voor u is dan voor de meeste personen in de referentiegroep. Het kan zijn dat andere dingen voor u belangrijker zijn dan persoonlijk of professioneel succes. Of het kan zijn dat bepaalde aspecten van uw karakter u ervan weerhouden uitdagende persoonlijke of professionele doelen te stellen en te bereiken. Uw totaalscore wordt door een combinatie van aspecten bepaald. Het patroon van uw scores op deze aspecten levert gedetailleerde informatie op over uw prestatiemotivatie en over de voor u typerende aanpak van uitdagingen. Het onderstaande overzicht geeft de belangrijkste aspecten van uw motivatie op drie hoofddomeinen weer: ambitie, zelfverzekerdheid en taakgerelateerde motivatie.

ASPECTEN DIE UW PRESTATIEMOTIVATIE STERK BEVORDEREN

Zelfverzekerdheid

De volgende aspecten dragen op een positieve manier bij aan hoe zelfverzekerd u veeleisende opdrachten en situaties tegemoet treedt.

Geen van de onderzochte aspecten van de dimensie Zelfverzekerdheid springt er in uw profiel duidelijk uit.

Ambitie

Op het gebied van ambitie blijken de volgende aspecten bij te dragen aan uw neiging uitdagende doelen te stellen en naar deze doelen toe te werken.

Geen van de in de vragenlijst onderzochte aspecten van de dimensie Ambitie springt er in uw profiel duidelijk uit.

Taakgerelateerde motivatie

Op het gebied van Taakgerelateerde motivatie blijken de volgende aspecten bij te dragen aan uw vermogen u op het bereiken van uw doelen te focussen.

Geen van de in de vragenlijst onderzochte aspecten van de dimensie Taakgerichte motivatie springt er in uw profiel duidelijk uit.

ASPECTEN DIE UW PRESTATIEMOTIVATIE BELEMMEREN

Zelfverzekerdheid

De volgende aspecten dragen op een negatieve manier bij aan hoe zelfverzekerd u veeleisende opdrachten en situaties tegemoet treedt.

U beschrijft uzelf als iemand die voorzichtiger is dan de meeste mensen als het op het uitproberen van nieuwe dingen aankomt. Dit betekent dat u soms kansen misloopt op persoonlijk succes. Omdat u de neiging heeft veranderingen en nieuwe situaties uit de weg te gaan, loopt u mogelijkheden mis om zaken te bespoedigen of doelen te bereiken.

In vergelijking met anderen heeft u de neiging om pessimistisch te zijn over uw kansen op succes, vooral als er obstakels te overwinnen zijn. Deze houding kan een zelfvervullende voorspelling worden en uw kansen verkleinen op het bereiken wat u van plan was.

U geeft aan in verhouding tot anderen minder geneigd te zijn om de controle over te nemen om zo de resultaten van een team te beïnvloeden. U heeft de neiging de leidinggevende rol aan anderen over te laten.

Ambitie

Op het gebied van ambitie blijken de volgende aspecten van negatieve invloed te zijn op het stellen van relevante doelen en het proberen te halen van deze doelen.

U beschrijft uzelf als iemand die minder vaak dan anderen prioriteit geeft aan werkgerelateerde zaken dan aan andere aspecten van het leven.

Uw antwoorden wijzen erop dat uw persoonlijke prestaties niet belangrijk voor u zijn. U beschrijft uzelf als iemand die veel minder dan de meeste mensen door de "competitie met zichzelf" gemotiveerd wordt om de eigen prestaties telkens te verbeteren.

U gaat veel minder vaak dan de meeste mensen volledig op in uw werk. Het positieve eraan is dat u met vele dingen tegelijkertijd bezig kunt zijn. Een mogelijk nadeel is dat u makkelijk afgeleid kunt worden en niet volledig geconcentreerd aan het werk kunt zijn.

Uw antwoorden wijzen erop dat u in vergelijking met anderen minder interesse heeft in het uitbreiden van uw kennis als dit niet verplicht is of extern beloond wordt. Dit betekent niet dat u zich niet zou inspannen als dit voor het afronden van een taak nodig is. Maar het opdoen van nieuwe kennis zonder externe redenen, werkt voor u beslist niet als een grote stimulans.

Wanneer u te maken krijgt met een uitdagende taak waarbij de kans op mislukking groot is, kan het erg helpen veel energie in de voorbereiding te steken. Uw antwoorden wijzen erop dat u deze strategie minder vaak volgt dan de meeste andere personen van de groep waarmee u vergeleken wordt.

Taakgerelateerde motivatie

Met betrekking tot uw Taakgerelateerde motivatie bleken de volgende aspecten een negatieve invloed te hebben op uw vermogen om u op het bereiken van uw doelen te concentreren.

U gelooft erin dat uw eigen handelen slechts een geringe invloed heeft op de resultaten die u wilt behalen. Succes hangt voor u af van zaken waarop u nauwelijks invloed kunt uitoefenen. Deze

overtuiging kan een negatief effect hebben op de inspanning die u levert om successen te behalen.

Uw antwoorden wijzen erop dat u misschien de neiging heeft te snel op te geven als de dingen niet volgens plan verlopen. Vergeleken met anderen omschrijft u uzelf als minder vasthoudend in uw streven een taak af te ronden.

U beschrijft uzelf als iemand die een minder georganiseerde en gedisciplineerde werkwijze hanteert dan de meeste mensen in de groep waarmee u vergeleken wordt. U vindt het soms lastig de bevrediging van andere behoeften uit te stellen zodat u uw werk kunt afronden.



FACTOREN DIE UW AMBITIE BEÏNVLOEDEN

U bent net zo toekomstgericht als de meeste mensen in de groep waarmee u vergeleken wordt. U stelt uzelf doelen en u maakt langetermijnplannen om deze doelen te realiseren. Als u uw doelen duidelijk formuleert en een weg uitstippelt om deze doelen daadwerkelijk te bereiken verhoogt u hiermee de kans op succes.

Uw antwoorden wijzen op een gemiddeld niveau van competitiviteit. Hoewel u niet tegen concurrentie opziet, is competitie geen grote bron van motivatie voor u.

U heeft een gemiddeld sterke wens hoger op de carrièreladder te klimmen en om uw prestaties bewonderd te worden. Dit wijst erop dat u even gemotiveerd bent als de meesten om de kans te pakken een hogere status te bereiken. Maar status is geen belangrijke motivator voor u.

U beschrijft uzelf als een persoon die niet de neiging heeft zijn kennis uit te breiden als er geen externe beloning tegenover staat. Nieuwe dingen leren is geen belangrijk bron van motivatie voor u.

U extra inspanssen om mislukkingen te voorkomen is in uw werk niet een strategie die u standaard toepast. Dat zou kunnen betekenen dat u zich bij uitdagende taken soms minder goed voorbereid voelt dan de meeste andere mensen.

U beschrijft uzelf als iemand die in vergelijking met anderen minder prioriteit aan werk geeft. U hecht veel waarde aan een goede privé-werk balans.

VEELEISENDE DOELEN STELLEN EN REALISEREN

U maakt zich in het algemeen niet meer zorgen dan de meeste mensen dat u door anderen negatief beoordeeld wordt of publiekelijk zal falen. U wordt dan ook niet onrustig van situaties waarin u in het middelpunt van de belangstelling staat of waarbij u onder tijdsdruk moet werken. U wilt in uw werk graag een evenwicht bereiken tussen taken die u makkelijk vindt en taken die u intellectueel uitdagen. Desondanks bent u minder optimistisch dan de meeste mensen over uw kans op een succesvol resultaat. In de beginfase van projecten kunt u best wel pessimistisch zijn over de kans op succes. Dit schijnt u niet te weerhouden om een uitdaging aan te gaan, maar het zou kunnen verklaren waarom u een voorkeur heeft voor een evenwicht tussen veeleisende taken en taken waarbij u meer zekerheid heeft over het succes.

U ziet uzelf als iemand die veel waarde hecht aan traditionele gewoonten en bestaande ideeën. Het is voor u lastig om veranderingen te accepteren, zich aan nieuwe gewoonten aan te passen of nieuwe ideeën over te nemen.

U bent net zo bereid als de meeste mensen om zelfstandig te werken, uw eigen beslissingen te nemen en daar zelf verantwoordelijkheid voor te dragen. U accepteert de instructies van anderen als dit wenselijk is en u hoeft niet constant de controle over bepaalde zaken te hebben. U heeft de neiging de leiding aan anderen over te laten en u zadelt anderen minder vaak dan de meeste mensen op met uw ideeën.

UITDAGINGEN AANGAAN EN RESULTATEN BEREIKEN

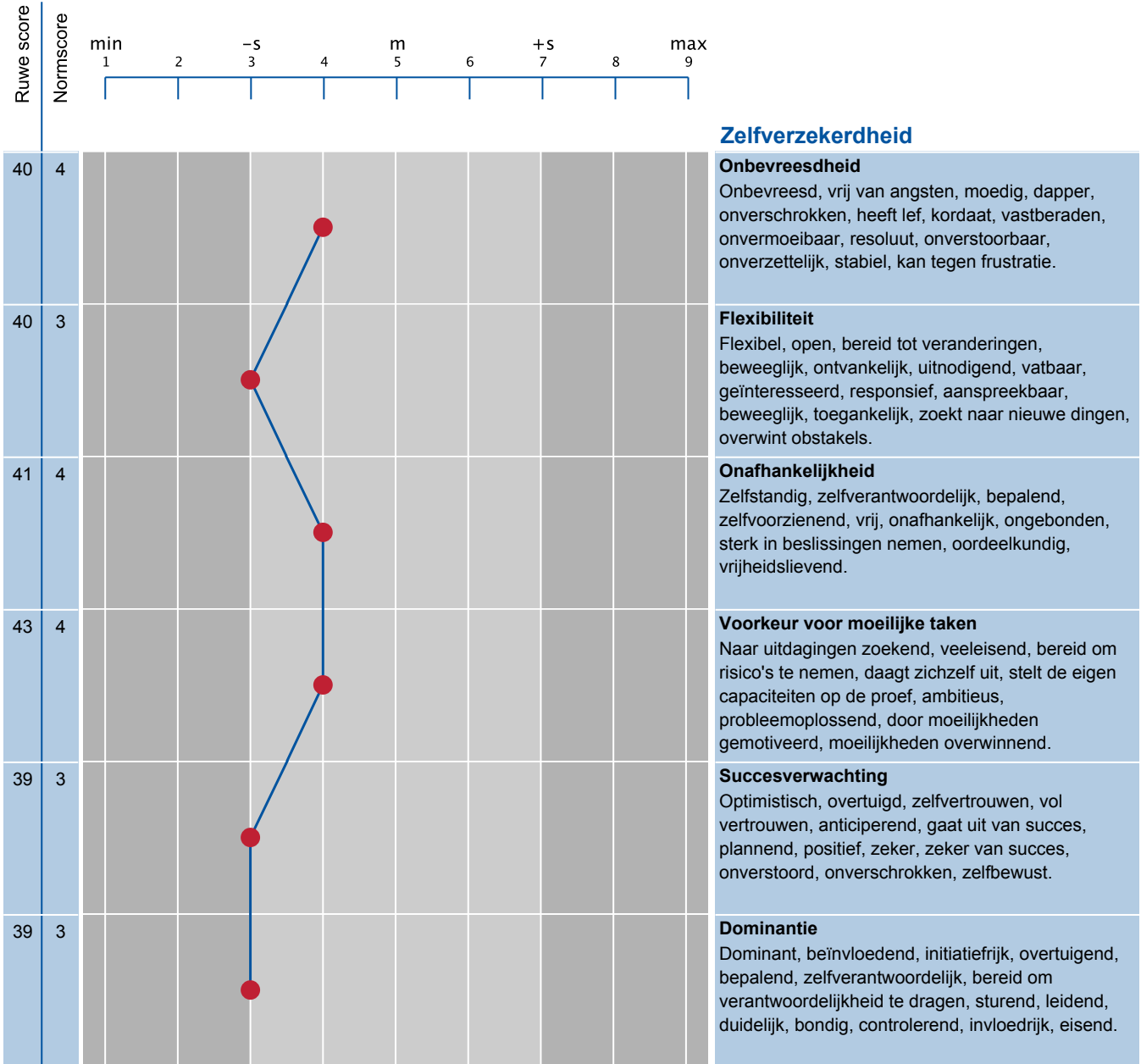
U heeft de neiging resultaten aan factoren toe te schrijven die buiten uw controle liggen in plaats van aan uw eigen inspanningen of capaciteiten. Deze neiging kan er toe leiden dat uw zich minder inspent om een goed resultaat te realiseren. Het lijkt er op dat u zich niet capabel genoeg voelt om resultaten positief te kunnen beïnvloeden.

U beschrijft uzelf als weinig vasthoudend of energiek als het op het bereiken van de beoogde resultaten neerkomt. Waarschijnlijk geeft u het te makkelijk op.

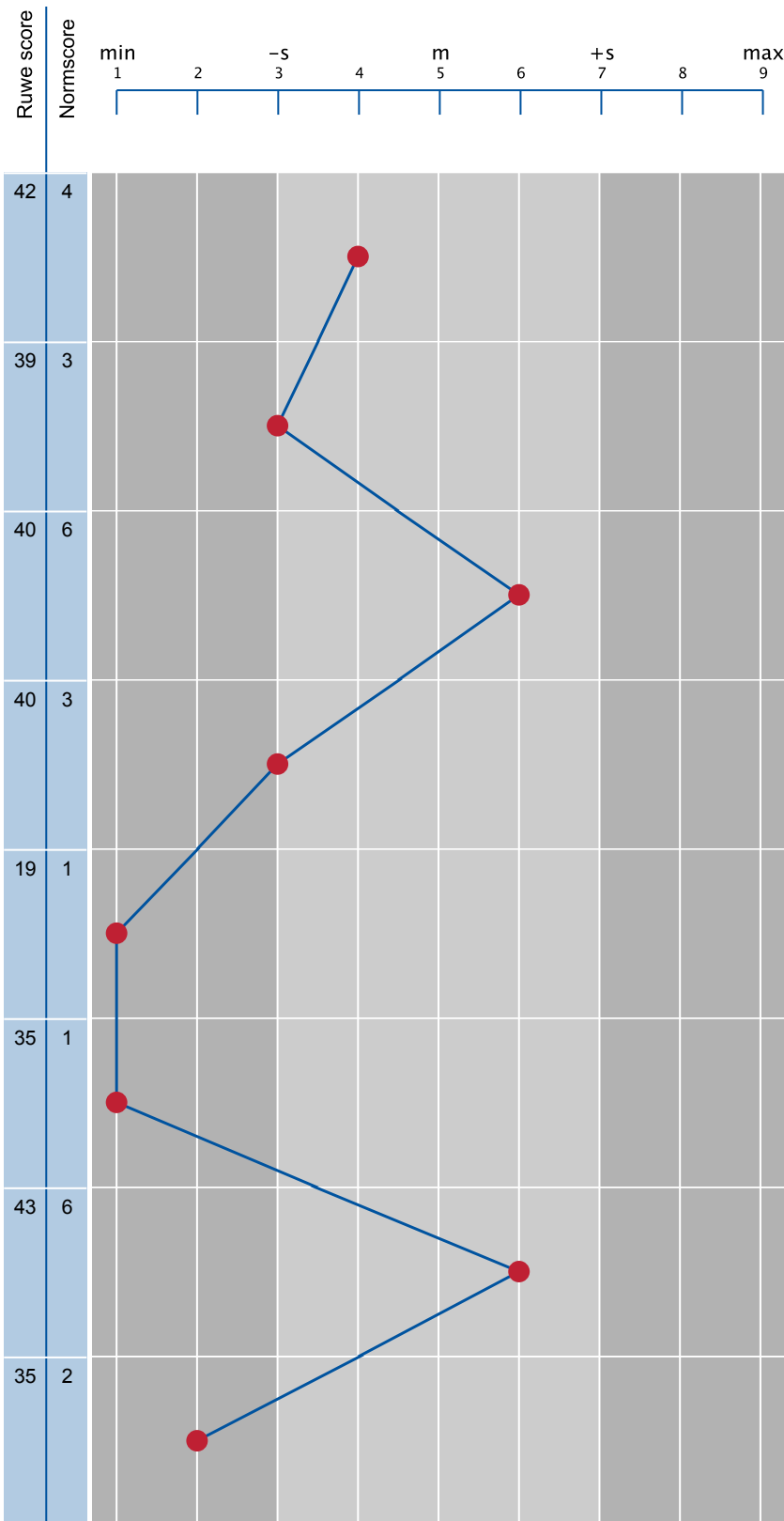
Uw antwoorden wijzen erop dat persoonlijke georganiseerdheid en discipline geen sterke punten van u zijn. Het kan zijn dat andere behoeften die uw aandacht opeisen u van het afronden van taken afleiden.

PROFIELFORMULIER

Uitgebreide prestatiemotivatielijst | Zelfrapportage
 Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)



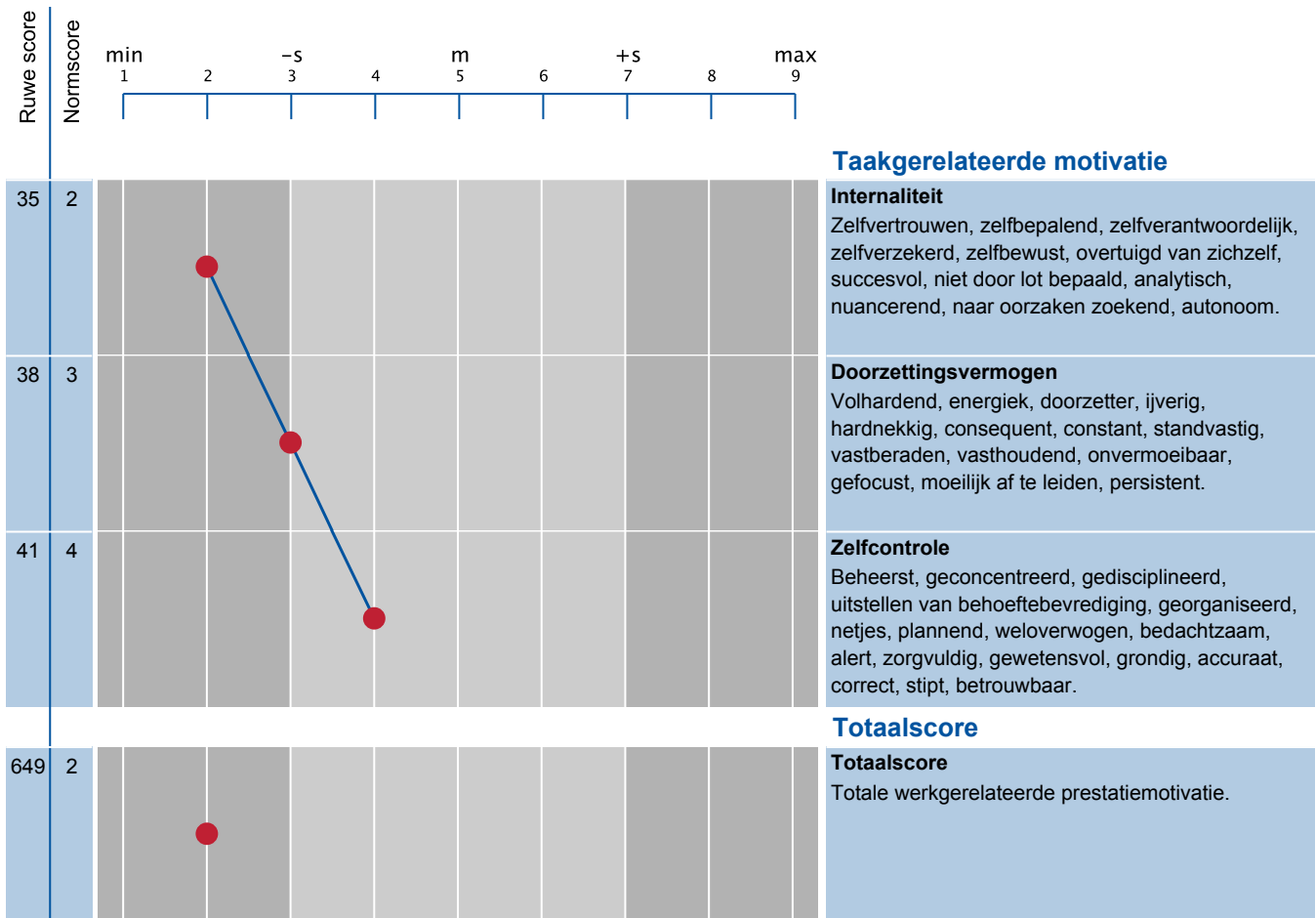
Uitgebreide prestatiemotivatielijst | Zelfrapportage
 Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)



Ambitie

- Doelgerichtheid**
 Stelt doelen, hoge eisen, toekomstgericht, plannen, ambitieus, prestatiegericht, ijverig, bereid om inspanningen te leveren, doelbewust, trefzeker, consequent, vastberaden, carrière georiënteerd, naar hogere doelen strevend.
- Leergierigheid**
 Leergierig, enthousiasme voor leren, nieuwsgierig, geïnteresseerd, graag alwetend, zich blijven ontwikkelen, taakgericht, iets nieuws lerend, naar begrip zoekend, aandachtig, kennis verdiepen, ijverig leren.
- Competitiviteit**
 Concurrerend, competitief, wil beter zijn, wil sneller zijn, vergelijkend, wedijverend, rivaliserend, meten met anderen, gaat graag de competitie aan, wil altijd winnen, uitdagend.
- Positieve faalangst**
 Constructief angstmijdend, stressgevoelig, opgejaagd, spant zich in, heeft faalangst, gespannen, foutmijdend, risico minimaliserend, overdreven voorbereid.
- Betrokkenheid**
 Betrokken, inspanningsbereid, ijverig, bedrijvig, ambitieus, prestatiegericht, druk, nijver, vitaal, actief, handelend, ondernemend, levendig, onrustig, ambitieus.
- Trots op prestatie**
 Verslaafd aan succes, trots op prestatie, zet eigen prestaties tegen andere af, stelt zichzelf doelen, ambitieus, spoort zichzelf aan, heeft behoefte aan succes, heeft bevestiging nodig.
- Statusgerichtheid**
 Naar aanzien strevend, status georiënteerd, positie georiënteerd, geldsdrang, wil effect bereiken, verlangt naar aanzien en eer, let op imago, erkenning zoekend, gefocust op carrière maken.
- Flow**
 Geconcentreerd, in zichzelf gekeerd, dol op opdrachten, betrokken, verdiept, verzonken, peinzend, geëngageerd.

Uitgebreide prestatie-motivatielijst | Zelfrapportage
 Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)



SCHAALScores

Uitgebreide prestatiemotivatielijst | Zelfrapportage
Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)

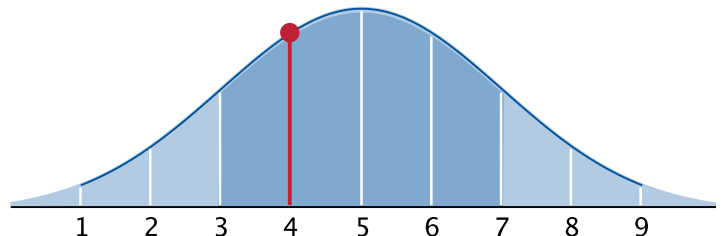
Schaalscores	Ruwe score	Normscore
Zelfverzekerdheid		
Onbevreesdheid	40	4
Flexibiliteit	40	3
Onafhankelijkheid	41	4
Voorkeur voor moeilijke taken	43	4
Succesverwachting	39	3
Dominantie	39	3
Ambitie		
Doelgerichtheid	42	4
Leergierigheid	39	3
Competitiviteit	40	6
Positieve faalangst	40	3
Betrokkenheid	19	1
Trots op prestatie	35	1
Statusgerichtheid	43	6
Flow	35	2
Taakgerelateerde motivatie		
Internaliteit	35	2
Doorzettingsvermogen	38	3
Zelfcontrole	41	4
Totaalscore		
Totaalscore	649	2

SCHAALINFORMATIE

Onbevreesdheid

Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	40
Normscore	4
Ontbrekende score	0

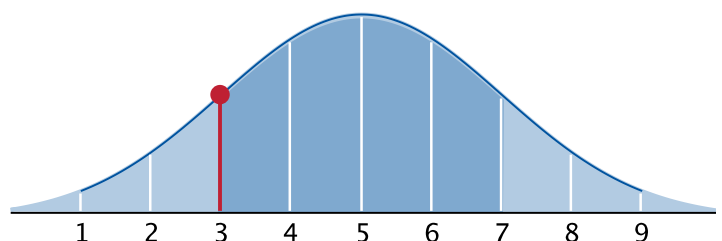


De dimensie Onbevreesdheid speelt bij vele gangbare motivatieconcepten een belangrijke rol, in ieder geval in de vorm van de angst voor mislukking die nauw verwant is met het persoonlijkheidskenmerk Neuroticisme. De dimensie beschrijft de verwachting dat de resultaten van een handeling positief zullen zijn. Personen met hoge scores hebben geen angst voor falen en voor een negatieve beoordeling door anderen. Gedachten over situaties waarin zij moeten presteren, wekken geen negatieve gevoelens bij hen op. Ze zijn emotioneel stabiel en belastbaar. Frustraties voortvloeiend uit mislukkingen hebben bij hen geen blijvende gevolgen. Ze worden van volledig nieuwe opdrachten of van tijdsdruk niet zenuwachtig en ook hun prestatievermogen wordt hier niet door aangetast. Ze hebben dan ook niet de neiging zich terug te trekken om dergelijke opdrachten te vermijden.

Flexibiliteit

Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	40
Normscore	3
Ontbrekende score	0

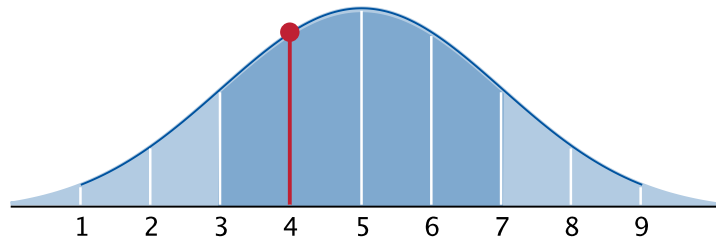


De dimensie Flexibiliteit betreft de wijze van omgaan met nieuwe situaties en opdrachten. Personen met hoge scores zijn ontvankelijk en geïnteresseerd. Ze zijn bereid op diverse omstandigheden op de werkvloer in te spelen. Veranderingen en onduidelijke situaties zijn voor hen niet problematisch. Ze vinden nieuwe dingen aantrekkelijk. Ze hebben een voorkeur voor situaties waarin ze iets nieuws kunnen ervaren en beleven ook wanneer het afbreukrisico groot is. Flexibiliteit betekent ook de bereidheid tot verandering en de behoefte aan afwisseling. Er is een conceptuele verwantschap met de persoonlijkheidseigenschappen extravertie en voor een deel ook met de openheid voor ervaring van het Vijf factoren model van de persoonlijkheid.

Onafhankelijkheid

Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	41
Normscore	4
Ontbrekende score	0

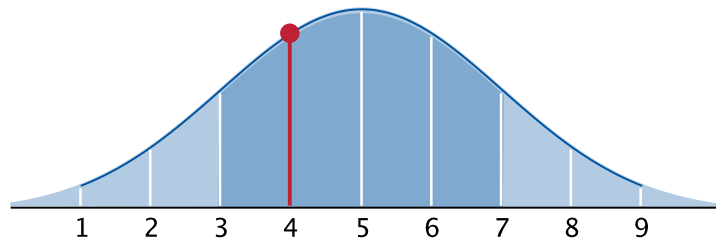


De neiging tot zelfstandig handelen karakteriseert de dimensie Onafhankelijkheid. Personen met hoge waarden zijn voor hun zaken liever zelf verantwoordelijk dan dat ze instructies van anderen accepteren. Ze willen hun werkwijze zelf bepalen en nemen graag zelfstandig beslissingen. Ze laten zich niet graag controleren. Onafhankelijkheid werd tot voor kort niet in acht genomen in prestatiemotivatietheorieën, maar is al langer een belangrijk onderwerp in de persoonlijkheidsleer.

Voorkeur voor moeilijke taken

Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	43
Normscore	4
Ontbrekende score	0

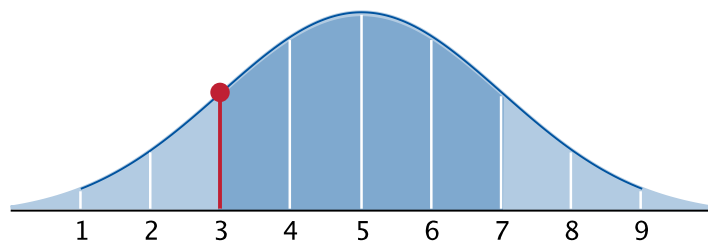


Onder de dimensie Voorkeur voor moeilijke taken wordt de keuze van het moeilijkheidsniveau en risico's bij opdrachten verstaan. Personen met hoge scores hebben de voorkeur voor moeilijke opdrachten en veeleisende probleemstellingen die een hoge mate van handigheid vereisen. Na de succesvolle afronding van een opdracht verhogen ze zelf hun eisen. Een opdracht waarbij er een aanzienlijke kans op falen bestaat vormt voor hen een bijzondere uitdaging. Ontstane problemen zijn eerder aansporingen dan belemmeringen voor mensen die hoog scoren op deze dimensie.

Succesverwachting

Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	39
Normscore	3
Ontbrekende score	0

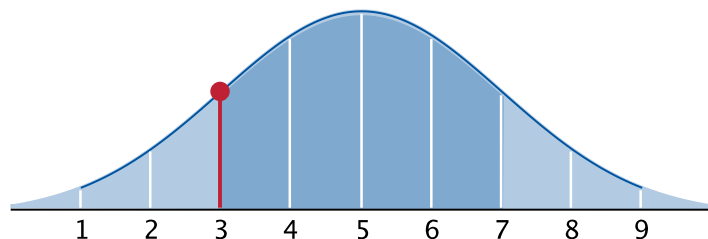


De dimensie Succesverwachting beschrijft de mate van waarschijnlijkheid dat het eigen handelen tot goede resultaten zal leiden. Succesverwachting is nauw verbonden met zelfvertrouwen. Personen met een hoge score rekenen erop dat zij ook bij nieuwe of moeilijke opdrachten hun doel bereiken. Ze handelen met de verwachting dat ze hun vaardigheden, competenties en kennis ook bij problemen of competitie succesvol kunnen inzetten.

Dominantie

Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	39
Normscore	3
Ontbrekende score	0

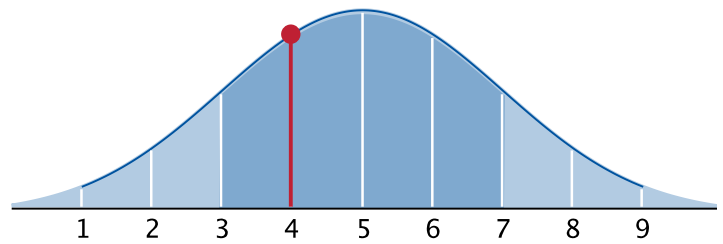


De dimensie Dominantie beschrijft de tendens om macht en invloed op anderen uit te willen oefenen, anderen te willen beïnvloeden en te instrueren. Dominantie bevat ook een uitgesproken vitaliteitscomponent. Het is daarmee verwant aan het persoonlijkheidskenmerk Extraversie en onderscheidt zich hierdoor van de dimensie Doorzettingsvermogen. Personen met een hoge score op dominantie zijn in de samenwerking sterk op anderen gericht. Ze nemen het initiatief en hebben graag de dingen in eigen hand. Ze overtuigen door hun optreden en ze zijn bereid de verantwoordelijkheid voor anderen op zich te nemen. In een groep spelen ze graag een dominante rol. Ze hebben de neiging om anderen voor hun eigen succes in te zetten.

Doelgerichtheid

Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	42
Normscore	4
Ontbrekende score	0

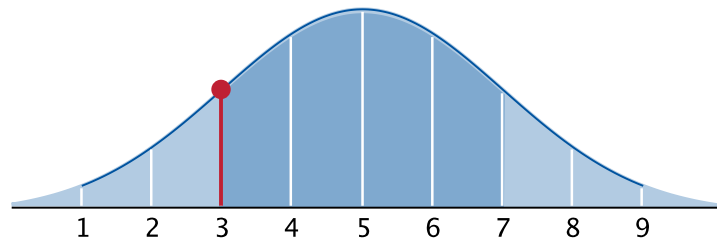


De dimensie Doelgerichtheid heeft betrekking op de toekomst. Personen met een hoge score stellen zichzelf doelen, zijn toekomstgericht en stellen hoge eisen aan wat ze nog willen presteren en bereiken. Ze hebben ideeën over hoe hun oplossingen van opdrachten eruit moeten zien, stippelen langetermijnplannen uit en ze weten in welke richting zij zich persoonlijk verder willen ontwikkelen en wat voor vooruitgang zij willen boeken.

Leergierigheid

Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	39
Normscore	3
Ontbrekende score	0

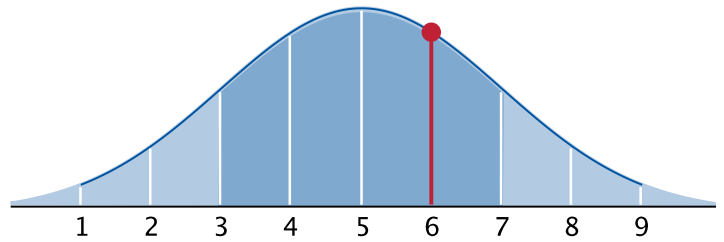


De dimensie Leergierigheid gaat over de inspanning nieuwe kennis te verzamelen en daarmee de eigen kennis uit te breiden. Personen met een hoge score zijn leergierig en geïnteresseerd. Ze investeren uit eigen beweging tijd en moeite om nieuwe dingen te leren en zichzelf op hun eigen vakgebied verder te ontwikkelen. Ze waarderen de extra kennis ook als deze niet direct nuttig lijkt.

Competitiviteit

Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	40
Normscore	6
Ontbrekende score	0

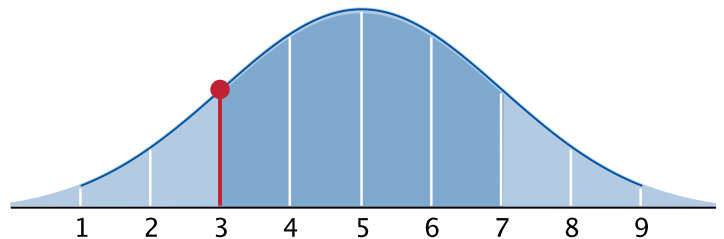


De dimensie Competitiviteit gaat over de tendens om concurrentie als aansporing en motivatie voor professionele prestaties te ervaren. Personen met een hoge score zoeken de competitie en de vergelijking met anderen op. Ze willen beter en sneller zijn dan de rest. Overwinningen vinden ze belangrijk en daar spannen zij zich voor in. In sommige gevallen gaat men de competitie met zichzelf aan in plaats van met anderen.

Positieve faalangst

Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	40
Normscore	3
Ontbrekende score	0

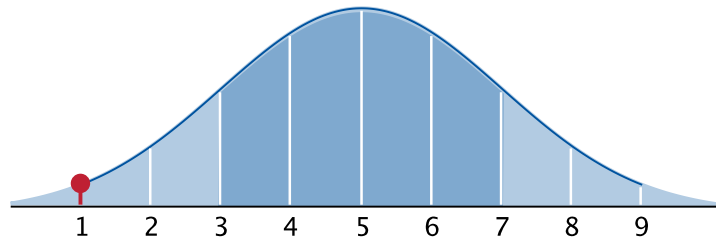


Met de dimensie Positieve faalangst wordt het deel van de persoonlijke inspanning bedoeld dat uit angst voor mislukkingen en faalangst voortkomt. Het gaat om de constructieve beheersing van angst voor mislukking in tegenstelling tot de neiging de eisen te verminderen of zich terug te trekken. Personen met hoge scores hebben de neiging veel moeite te doen om mislukkingen te vermijden. In professionele prestatiesituaties komt het vaak voor dat ze zich overmatig voorbereiden. De gedragstendens positieve faalangst is met name interessant in combinatie met een geringe onbevreesdheid, of wel als er sprake is van een grote angst voor mislukking.

Betrokkenheid

Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	19
Normscore	1
Ontbrekende score	0

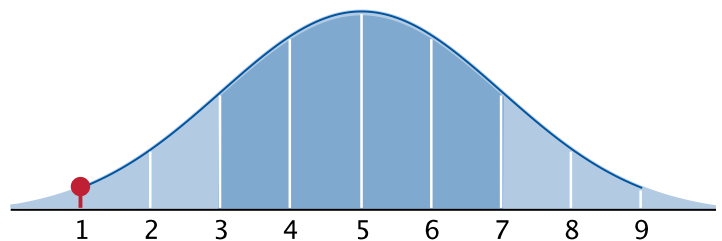


Bij de dimensie Betrokkenheid komen persoonlijke inspanningsbereidheid, de mate van inspanning en de hoeveelheid werk aan bod. Personen met een hoge score zijn tot een hoge mate van (tijdelijke) betrokkenheid bereid. Ze werken veel en voelen zich onrustig als ze niks hoeven te doen. Voor hen is een hoog activiteitsniveau kenmerkend. Onder bepaalde omstandigheden verwaarlozen ze andere belangrijke facetten van het leven. In extreme gevallen worden ze door anderen als workaholic beschouwd. Betrokkenheid wordt door henzelf echter niet als iets negatiefs ervaren.

Trots op prestatie

Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	35
Normscore	1
Ontbrekende score	0

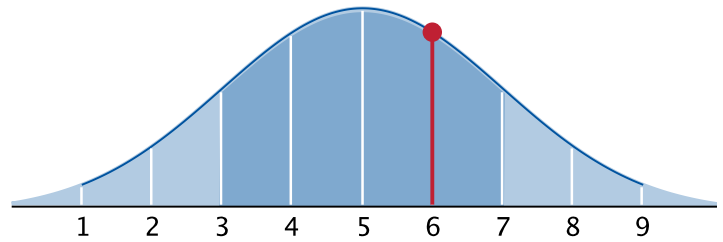


Een bron van motivatie voor professionele prestaties ligt in de behoefte om de met succes verbonden positieve gevoelens opnieuw te beleven. De dimensie Trots op prestatie gaat over de affectieve componenten van prestatiegerelateerde situaties en hoe deze samenhangen met een gevoel van eigenwaarde. Personen met hoge scores zijn tevreden als ze hun best hebben gedaan. Ze krijgen voldoening van de verbetering van hun eigen prestatie, ze hebben een hoge mate van ambitie en hun zelfbeeld is afhankelijk van hun prestaties.

Statusgerichtheid

Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	43
Normscore	6
Ontbrekende score	0

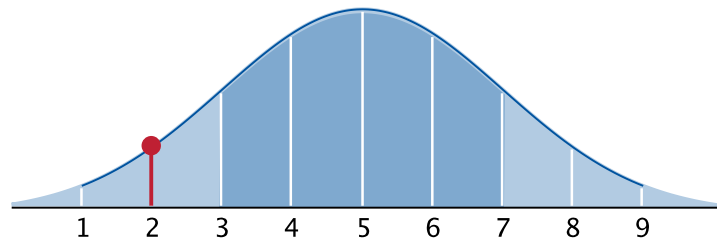


De dimensie Statusgerichtheid beschrijft het streven om een belangrijke rol in een sociale omgeving of om een prominente plaats in de sociale hiërarchie in te nemen. Personen met een hoge score zoeken prestatiegerelateerde sociale erkenning, streven naar verantwoordelijke posities en hebben het doel hoger op de carrièreladder te klimmen. Een uitzicht op een carrière is voor hen een belangrijke motivatie voor werkgerelateerde prestaties.

Flow

Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	35
Normscore	2
Ontbrekende score	0

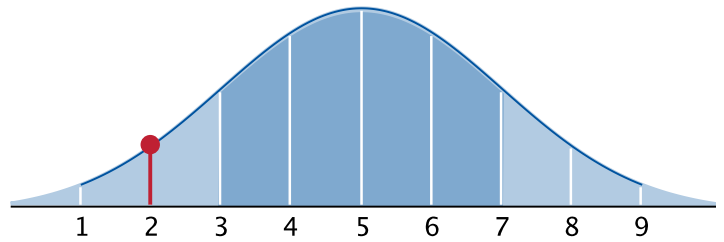


De dimensie Flow beschrijft de tendens om zich intensief, alle afleidingen uitsluitend en met hoge concentratie aan (werkgerelateerde) opdrachten en problemen te wijden. Personen met hoge waarden zijn vaak in zichzelf gekeerd met iets bezig en kunnen daarbij de wereld en al het andere om zich heen vergeten. Flow is meer een toestand dan een persoonlijkheidseigenschap of karakteristieke gedragstendens. In een flow toestand wordt werken normaal gesproken als iets positiefs ervaren.

Internaliteit

Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	35
Normscore	2
Ontbrekende score	0

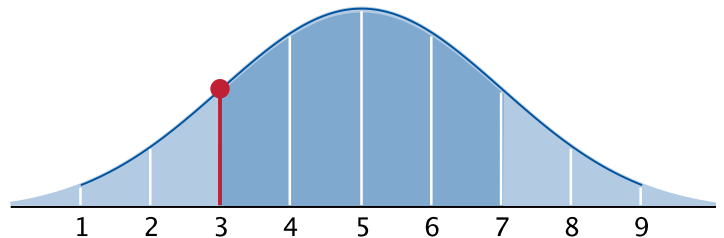


Onder de dimensie Internaliteit wordt de gegeneraliseerde overtuiging verstaan dat men zelf resultaten tot stand brengt. Men neemt zelf verantwoordelijkheid voor resultaten in plaats van deze aan externe oorzaken toe te schrijven. Voor personen met hoge scores is het typerend dat ze de resultaten en consequenties van hun gedrag op interne oorzaken terugvoeren. Ze zijn ervan overtuigd dat de meeste dingen in hun leven van hen zelf, van hun eigen gedrag en hun eigen inspanningen afhangen. Succes op de werkvloer is geen kwestie van geluk voor hen. Voor mislukkingen en mindere prestatie voelen ze zich zelf verantwoordelijk.

Doorzettingsvermogen

Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	38
Normscore	3
Ontbrekende score	0

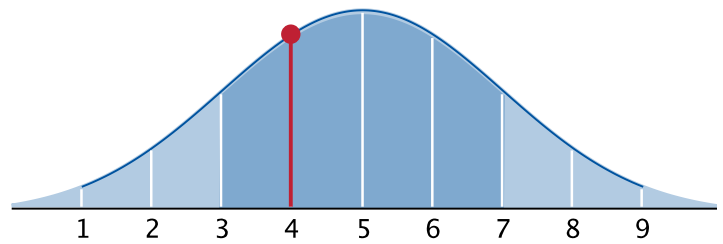


Met de dimensie Doorzettingsvermogen wordt uithoudingsvermogen en het inzetten van de eigen talenten en vaardigheden bij de uitvoering van de door henzelf of door anderen opgelegde opdrachten bedoeld. Voor personen met een hoge score op deze dimensie is het typerend dat zij geconcentreerd met een hoog energieniveau en met grote vastberadenheid aan hun opdrachten werken. Bij problemen en uitdagingen spannen zij zich extra in en zetten alles op alles om aan deze problemen het hoofd te bieden. Ze werken met volle aandacht aan hun activiteiten en zijn niet makkelijk van de uitvoering van belangrijke opdrachten af te leiden.

Zelfcontrole

Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	41
Normscore	4
Ontbrekende score	0

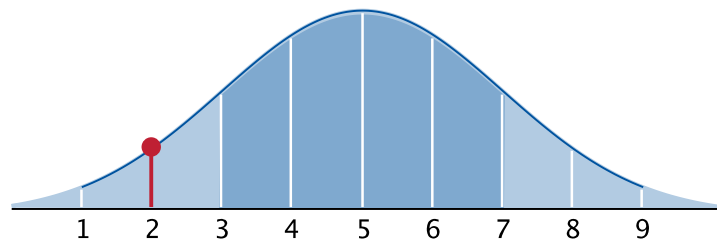


Zelfcontrole heeft te maken met de wijze waarop opdrachten georganiseerd en uitgevoerd worden. Voor personen met een hoge score is het typerend dat ze in het algemeen langdurig goed georganiseerd te werk gaan. Ze stellen het nakomen van de afspraken niet uit. Ze concentreren zich makkelijk op hun opdrachten. Ze zijn in staat zelf gedisciplineerd en geconcentreerd aan het werk te gaan. Ze accepteren de ontberingen die nodig zijn om langetermijndoelen te bereiken. De dimensie Zelfcontrole van prestatiemotivatie is verwant met het persoonlijkheidskenmerk Consciëntieusheid uit het Vijf factoren model van de persoonlijkheid.

Totaalscore

Algemene populatie - Stanine-score (5+2z) (Origineel: Percentielscore)







Ruwe score	649
Normscore	2
Ontbrekende score	0



Totale werkgerelateerde prestatiemotivatie.

ANTWOORDSTATISTIEKEN

Antwoordverdeling

Positie		
1	2 %	
2	2 %	
3	25 %	
4	47 %	
5	24 %	
6	1 %	
7	0 %	

Schermgedrag

Er is geen informatie over schermgedrag beschikbaar.

Schermgedrag geeft inzicht in welke mate de testnemer tijdens een testsessie van het testscherm wisselt naar andere schermen.