

AMI

Prestatiemotivatielijst

Froukje De Groot

ID 69509-1686

Datum 02.02.2023

Standaard

1. Editie

INLEIDING

De leeftijd van de testnemer ligt buiten het leeftijdsbereik van de normgroep (zie de informatie over de normen). Bij het interpreteren van de resultaten dient u hier rekening mee te houden.

Structuur van dit rapport

- Interpretatie
- Profielformulier
- Schaalscores
- Schaalinformatie
- Antwoordstatistieken

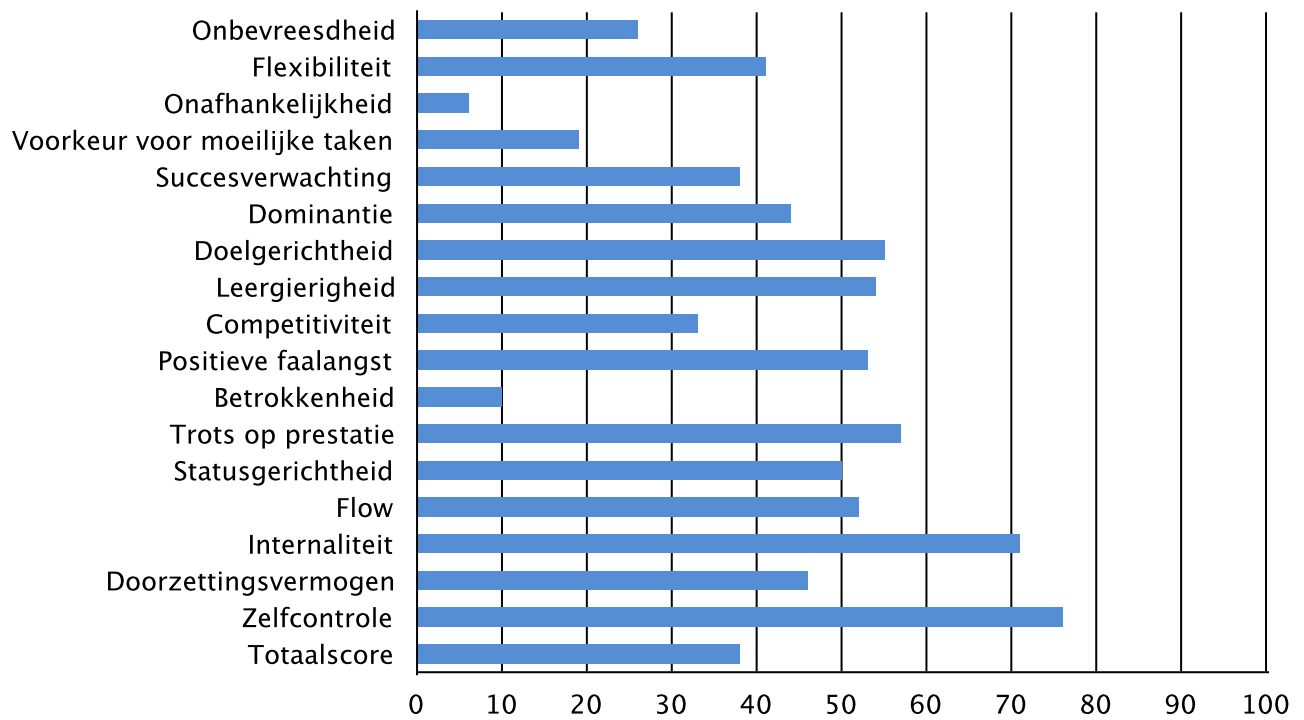
Het interpreteren van testresultaten is voorbehouden aan gekwalificeerde professionals met voldoende kennis van het gebruik en de toepassing van psychologische tests. Volg altijd de richtlijnen van de desbetreffende beroepsvereniging.

AMI - Prestatiemotivatielijst

Aandachtspunten

Dit rapport is gebaseerd op uw antwoorden op de 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 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 is in vergelijking met de referentiegroep gemiddeld. U doet bij het nastreven van persoonlijke en professionele successen waarschijnlijk even veel moeite als de meeste anderen. Uw totaalscore wordt door een combinatie van aspecten bepaald, die de persoonlijke prestatie bevorderen of belemmeren. 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.

U gelooft er meer dan anderen in dat uw succes van uw eigen handelingen en inspanningen afhangt.

Uw persoonlijke georganiseerdheid en zelfdiscipline is bovengemiddeld. U bent waarschijnlijk vaker dan veel andere mensen bereid de bevrediging van andere behoeften uit te stellen om uw werk te kunnen afronden.

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 geeft aan liever van anderen instructies te krijgen of samen met hen beslissingen te nemen dan alleen de verantwoordelijkheid te dragen. In die zin kunt u aarzelen om uit eigen initiatief te handelen. U beschrijft uzelf wat dit betreft als minder onafhankelijk dan anderen.

U maakt zich meer zorgen dan anderen over eventuele mislukkingen of negatieve beoordelingen. Dat kan de kans verhogen dat u angstig wordt wanneer u met belangrijke opdrachten of ingewikkelde situaties, waarin u in het midden van de belangstelling staat, te maken krijgt.

U gaat in vergelijking met anderen minder actief op zoek naar opdrachten die u intellectueel zullen uitdagen, zeker als het risico op mislukking hoog is. U heeft de neiging, de “veilige weg” te kiezen. Dit kan uw mogelijkheden op persoonlijke en professionele groei beperken en u ervan weerhouden zich tegenover uzelf of tegenover anderen te bewijzen.

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 de meeste mensen in de normgroep de prioriteit geeft aan werk boven andere aspecten van het leven.

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.

Geen van de onderzochte aspecten van de dimensie Taakgerelateerde motivatie bleek een negatieve invloed op uw prestatiemotivatie te hebben.

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.

U bent even gemotiveerd als de meeste mensen om te leren en uw kennis uit te breiden, ook als er geen externe beloning tegenover staat.

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

Bij een belangrijke opdracht levert u een even grote inspanning als de meeste mensen om een mislukking te vermijden. In uw geval kan men ervan uitgaan dat u zich voor uitdagende taken even goed voorbereidt als de meeste mensen.

U bent even gemotiveerd als de meeste andere mensen als het gaat om de verbetering van uw prestaties. Het is belangrijk voor u om uw best te doen, maar u raakt niet van slag als blijkt dat u misschien beter uw best had moeten doen.

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.

Wanneer u in een taak geïnteresseerd bent, kunt u zich er volledig op focussen zonder hier dwangmatig mee bezig te zijn. U verdeelt uw aandacht goed over de verschillende zaken die uw aandacht nodig hebben.

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 bent even optimistisch als de meeste mensen over de mogelijkheid dat u alles kunt realiseren wat u van plan bent. Desondanks kiest u liever voor taken en projecten waarbij succes gegarandeerd is dan voor taken die u intellectueel uitdagen. Dit houdt weliswaar uw zelfvertrouwen in stand, maar het betekent ook dat u in uw comfortzone blijft in plaats van op zoek te gaan naar grotere prestaties. Wat u misschien weerhoudt is uw neiging u zorgen te maken dat u door anderen negatief beoordeeld wordt. Situaties waarbij u in het middelpunt staat of waarbij u onder tijdsdruk werkt, kunnen uw optimisme verminderen.

U beschouwt uzelf als even open als de meeste personen in de groep waarmee u vergeleken wordt. U kunt zich even makkelijk als anderen aan nieuwe werksituaties en veranderingen aanpassen.

Wat het beïnvloeden van anderen betreft, bepaalt u in groepen niet wat er gebeurt, maar geeft u wel uw mening. Hoewel u zich bij het nemen van de leiding of het beïnvloeden van discussies net zo prettig voelt als de meeste mensen, wilt u anderen niet met uw eigen ideeën opzadelen. Ook bent u bereid u een ander standpunt eigen te maken als dat wenselijk is. Desondanks staat het u tegen om de absolute verantwoordelijkheid voor beslissingen te krijgen. U vindt het prettiger wanneer iemand anders de algehele leiding heeft of wanneer er consensus over een beslissing is.

UITDAGINGEN AANGAAN EN RESULTATEN BEREIKEN

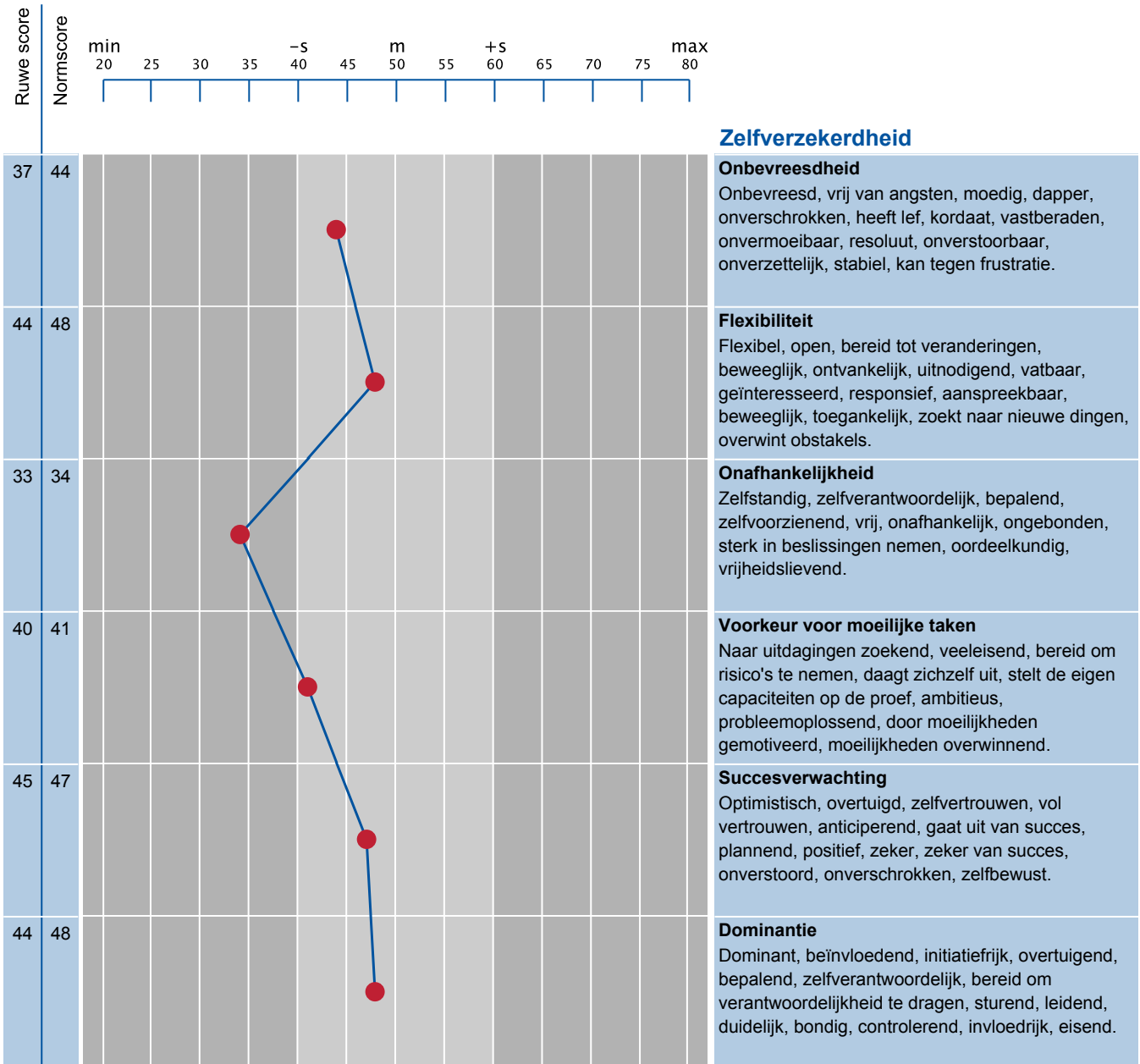
U bent er sterk van overtuigd dat uw succes van uzelf afhangt in plaats van factoren die buiten uw controle liggen. U schrijft uw mislukkingen zelden aan iets anders toe dan aan uw eigen capaciteiten of de inspanningen die u heeft geleverd.

U bent georganiseerd en gedisciplineerd. U bent bereid de bevrediging van andere behoeften uit te stellen wanneer u werkt aan een taak die prioriteit heeft.

Uw antwoorden wijzen op een gemiddeld niveau van vasthoudendheid en energie bij het streven naar het afronden van taken.

PROFIELFORMULIER

Prestatiemotivatielijst | Standaard
 Algemene populatie - T-score (50+10z) (Origineel: Percentielscore)



Zelfverzekerdheid

Onbevoerdheid
 Onbevoerd, vrij van angsten, moedig, dapper, onverschrokken, heeft lef, kordaat, vastberaden, onvermoeibaar, resoluut, onverstoorbaar, onverzettelijk, stabiel, kan tegen frustratie.

Flexibiliteit
 Flexibel, open, bereid tot veranderingen, beweeglijk, ontvankelijk, uitnodigend, vatbaar, geïnteresseerd, responsief, aanspreekbaar, beweeglijk, toegankelijk, zoekt naar nieuwe dingen, overwint obstakels.

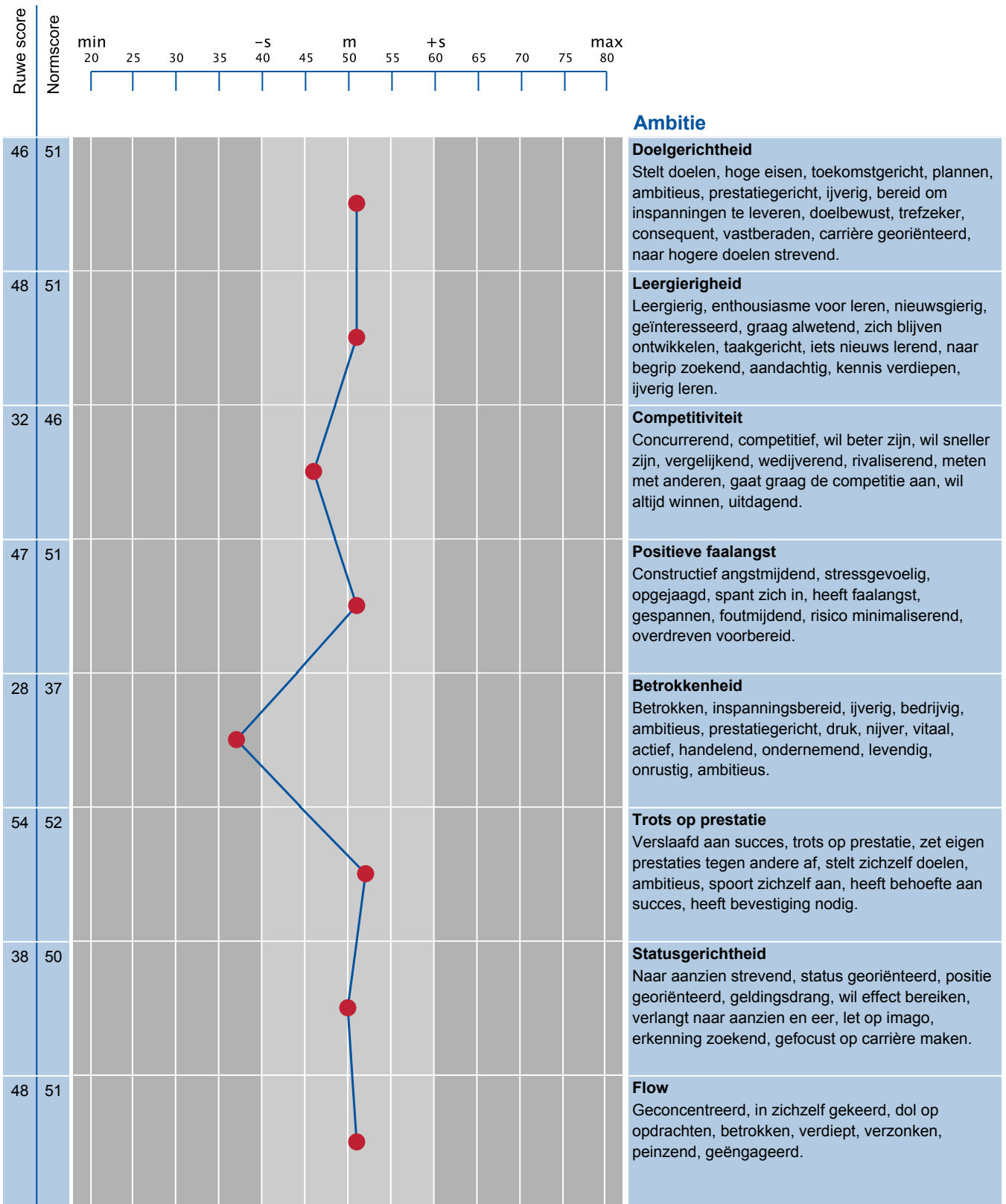
Onafhankelijkheid
 Zelfstandig, zelfverantwoordelijk, bepalend, zelfvoorzienend, vrij, onafhankelijk, ongebonden, sterk in beslissingen nemen, oordeelkundig, vrijheidslievend.

Voorkeur voor moeilijke taken
 Naar uitdagingen zoekend, veeleisend, bereid om risico's te nemen, daagt zichzelf uit, stelt de eigen capaciteiten op de proef, ambitieus, probleemoplossend, door moeilijkheden gemotiveerd, moeilijkheden overwinnend.

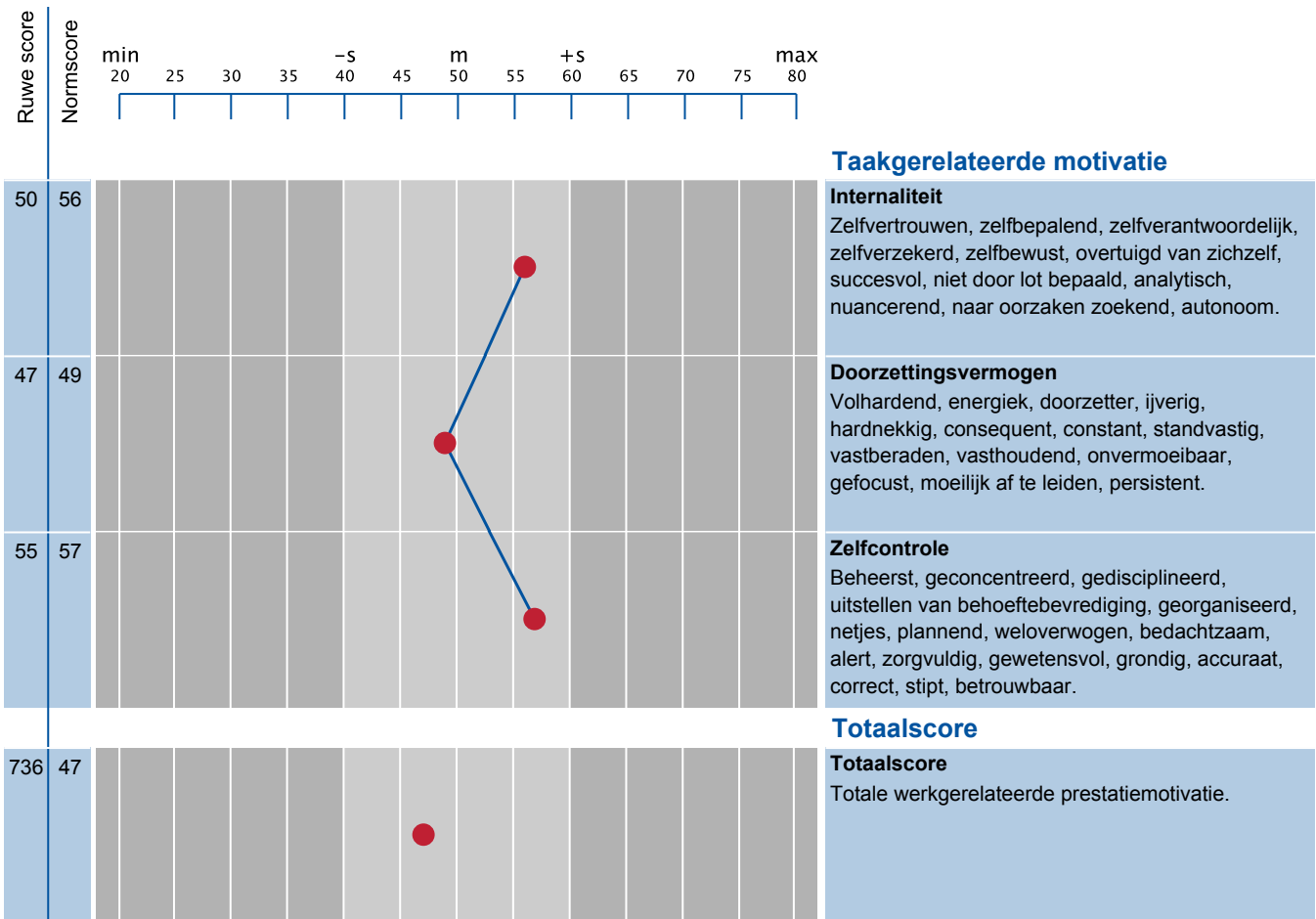
Succesverwachting
 Optimistisch, overtuigd, zelfvertrouwen, vol vertrouwen, anticiperend, gaat uit van succes, plannend, positief, zeker, zeker van succes, onverstoord, onverschrokken, zelfbewust.

Dominantie
 Dominant, beïnvloedend, initiatiefrijk, overtuigend, bepalend, zelfverantwoordelijk, bereid om verantwoordelijkheid te dragen, sturend, leidend, duidelijk, bondig, controlerend, invloedrijk, eisend.

Prestatiemotivatielijst | Standaard
 Algemene populatie - T-score (50+10z) (Origineel: Percentielscore)



Prestatiemotivatielijst | Standaard
 Algemene populatie - T-score (50+10z) (Origineel: Percentielscore)



SCHAALScores

Prestatiemotivatielijst | Standaard
Algemene populatie - T-score (50+10z) (Origineel: Percentielscore)

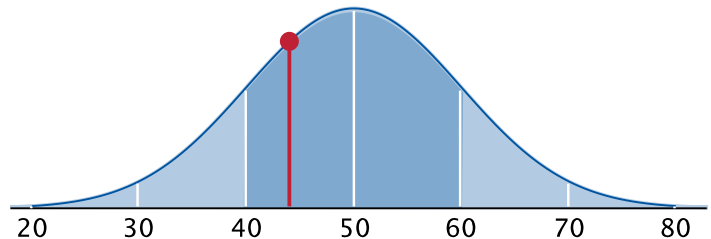
Schaalscores	Ruwe score	Normscore
Zelfverzekerdheid		
Onbevreesdheid	37	44
Flexibiliteit	44	48
Onafhankelijkheid	33	34
Voorkeur voor moeilijke taken	40	41
Succesverwachting	45	47
Dominantie	44	48
Ambitie		
Doelgerichtheid	46	51
Leergierigheid	48	51
Competitiviteit	32	46
Positieve faalangst	47	51
Betrokkenheid	28	37
Trots op prestatie	54	52
Statusgerichtheid	38	50
Flow	48	51
Taakgerelateerde motivatie		
Internaliteit	50	56
Doorzettingsvermogen	47	49
Zelfcontrole	55	57
Totaalscore		
Totaalscore	736	47

SCHAALINFORMATIE

Onbevreesdheid

Algemene populatie - T-score ($50+10z$) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	37
Normscore	44
Ontbrekende score	0

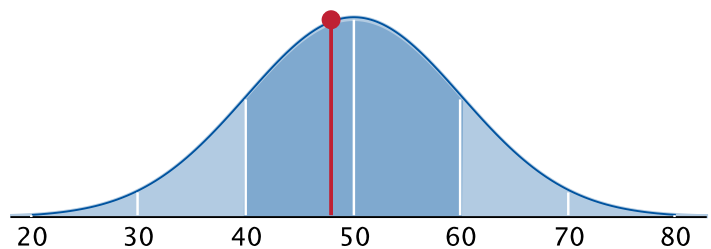


De dimensie Onbevreesdheid speelt bij vele gangbare motivatieconcepten een belangrijke rol, in ieder geval in de vorm van de angst voor mislukking die nauw verwant is met het persoonlijkheidskenmerk Neuroticisme. De dimensie beschrijft de verwachting dat de resultaten van een handeling positief zullen 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 - T-score ($50+10z$) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	44
Normscore	48
Ontbrekende score	0

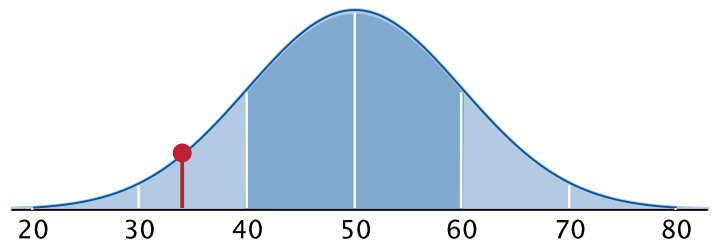


De dimensie Flexibiliteit betreft de wijze van omgaan met nieuwe situaties en opdrachten. Personen met hoge scores zijn ontvankelijk en geïnteresseerd. Ze zijn bereid op diverse omstandigheden op de werkvloer in te spelen. Veranderingen en onduidelijke situaties zijn voor hen niet problematisch. Ze vinden 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 - T-score ($50+10z$) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	33
Normscore	34
Ontbrekende score	0

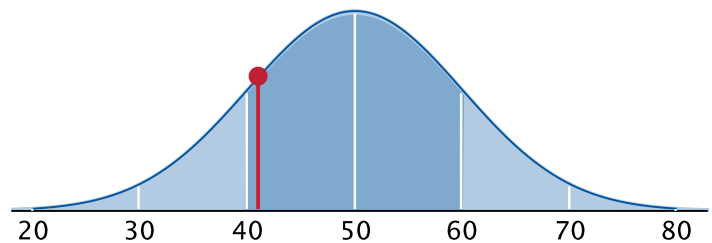


De neiging tot zelfstandig handelen karakteriseert de dimensie Onafhankelijkheid. Personen met hoge waarden zijn voor hun zaken liever zelf verantwoordelijk dan dat ze instructies van anderen accepteren. Ze willen hun werkwijze zelf bepalen en nemen graag zelfstandig beslissingen. Ze laten zich niet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

Voorkeur voor moeilijke taken

Algemene populatie - T-score ($50+10z$) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	40
Normscore	41
Ontbrekende score	0

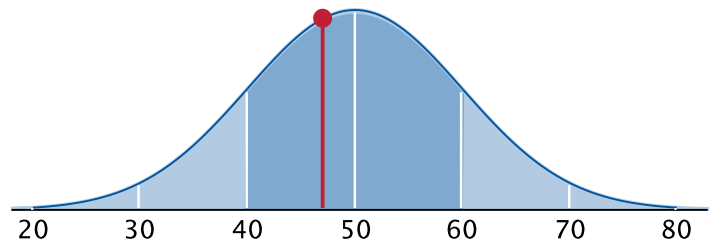


Onder de dimensie Voorkeur voor moeilijke taken wordt de keuze van het moeilijkheidsniveau en risico's bij opdrachten verstaan. Personen met hoge scores hebben de voorkeur voor moeilijke opdrachten en veeleisende probleemstellingen die een hoge mate van handigheid vereisen. Na de succesvolle afronding 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 - T-score ($50+10z$) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	45
Normscore	47
Ontbrekende score	0

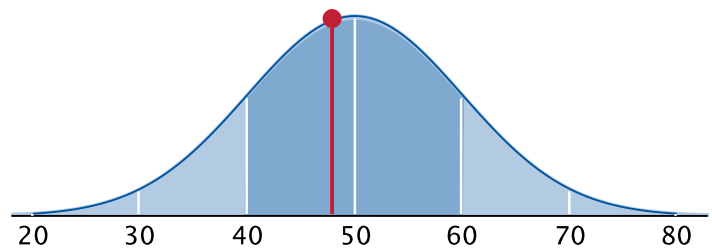


De dimensie Succesverwachting beschrijft de mate van waarschijnlijkheid dat het eigen handelen tot goede resultaten zal leiden. Succesverwachting is nauw verbonden met zelfvertrouwen. Personen met een hoge score rekenen erop dat zij ook bij nieuwe of moeilijke opdrachten hun doel bereiken. Ze handelen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

Dominantie

Algemene populatie - T-score ($50+10z$) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	44
Normscore	48
Ontbrekende score	0

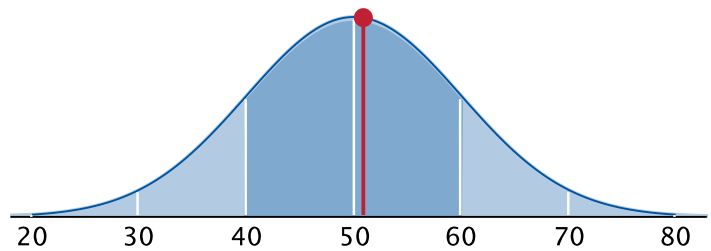


De dimensie Dominantie beschrijft de tendens om macht en invloed op anderen uit te willen oefenen, anderen te willen beïnvloeden en te instrueren. Dominantie bevat ook een uitgesproken vitaliteitscomponent. Het is daarmee verwant aan het persoonlijkheidskenmerk Extraversie en onderscheidt zich hierdoor 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 - T-score ($50+10z$) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	46
Normscore	51
Ontbrekende score	0

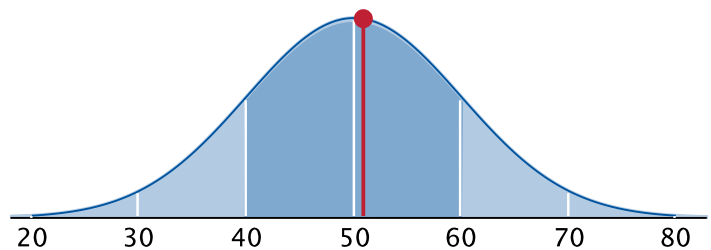


De dimensie Doelgerichtheid heeft betrekking op de toekomst. Personen met een hoge score stellen zichzelf doelen, zijn toekomstgericht en stellen hoge eisen aan wat ze nog willen presteren en bereiken. Ze hebben ideeën over hoe hun oplossingen van opdrachten eruit moeten zien, stippelen langetermijnplannen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

Leergierigheid

Algemene populatie - T-score ($50+10z$) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	48
Normscore	51
Ontbrekende score	0

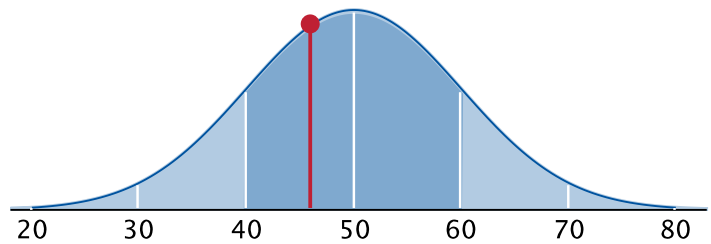


De dimensie Leergierigheid gaat over de inspanning nieuwe kennis te verzamelen en daarmee de eigen kennis uit te breiden. Personen met een hoge score zijn leergierig en geïnteresseerd. Ze investeren uit eigen beweging tijd en moeite om nieuwe dingen te leren en zichzelf op hun eigen vakgebied verder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

Competitiviteit

Algemene populatie - T-score ($50+10z$) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	32
Normscore	46
Ontbrekende score	0

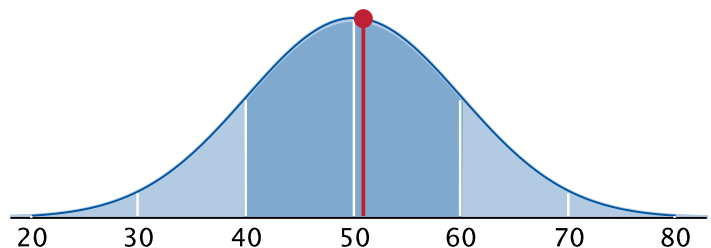


De dimensie Competitiviteit gaat over de tendens om concurrentie als aansporing en motivatie voor professionele prestaties te ervaren. Personen met een hoge score zoeken de competitie en de vergelijking met anderen op. Ze willen beter en sneller zijn dan de rest. Overwinningen vinden ze belangrijk en 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 - T-score ($50+10z$) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	47
Normscore	51
Ontbrekende score	0

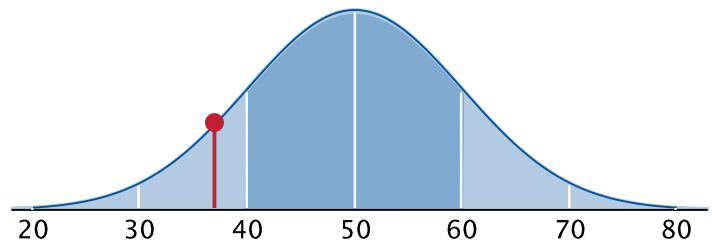


Met de dimensie Positieve faalangst wordt het deel van de persoonlijke inspanning bedoeld dat uit angst voor mislukkingen en faalangst voortkomt. Het gaat om de constructieve beheersing van angst voor mislukking in tegenstelling tot de neiging de eisen te verminderen of zich terug te trekken. Personen 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 - T-score ($50+10z$) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	28
Normscore	37
Ontbrekende score	0

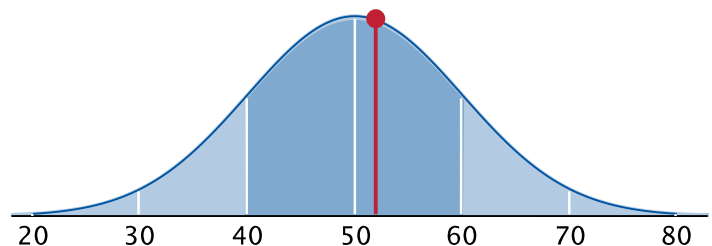


Bij de dimensie Betrokkenheid komen persoonlijke inspanningsbereidheid, de mate van inspanning en de hoeveelheid werk aan bod. Personen met een hoge score zijn tot een hoge mate van (tijdelijke) betrokkenheid bereid. Ze werken veel en voelen zich onrustig als ze niks hoeven te doen. Voor hen is een hoog 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 - T-score ($50+10z$) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	54
Normscore	52
Ontbrekende score	0

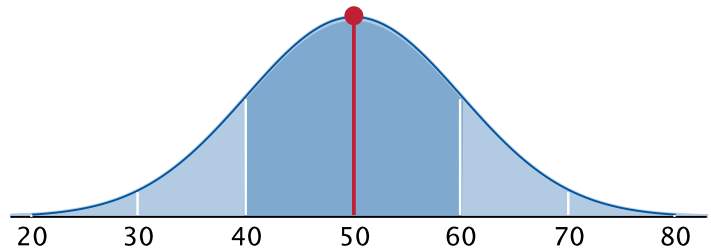


Een bron van motivatie voor professionele prestaties ligt in de behoefte om de met succes verbonden positieve gevoelens opnieuw te beleven. De dimensie Trots op prestatie gaat over de affectieve componenten van prestatiegerelateerde situaties en hoe deze samenhangen met een gevoel van eigenwaarde. Personen 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 - T-score ($50+10z$) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	38
Normscore	50
Ontbrekende score	0

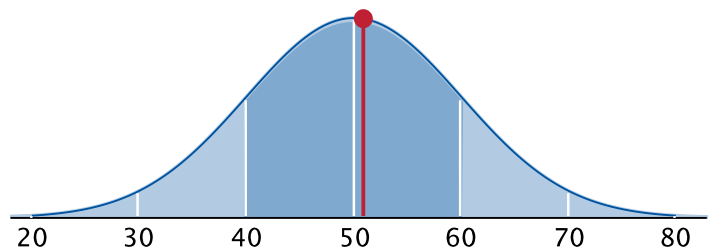


De dimensie Statusgerichtheid beschrijft het streven om een belangrijke rol in een sociale omgeving of om een prominente plaats in de sociale hiërarchie in te nemen. Personen met een hoge score zoeken prestatiegerelateerde sociale erkenning, streven naar verantwoordelijke posities en hebben het doel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

Flow

Algemene populatie - T-score ($50+10z$) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	48
Normscore	51
Ontbrekende score	0

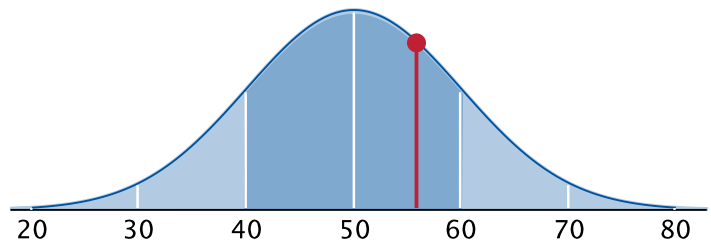


De dimensie Flow beschrijft de tendens om zich intensief, alle afleidingen uitsluitend en met hoge concentratie aan (werkgerelateerde) opdrachten en problemen te wijden. Personen met hoge waarden zijn vaak in zichzelf gekeerd met iets bezig en kunnen daarbij de wereld en al het andere om zich heen vergeten. 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 - T-score ($50+10z$) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	50
Normscore	56
Ontbrekende score	0

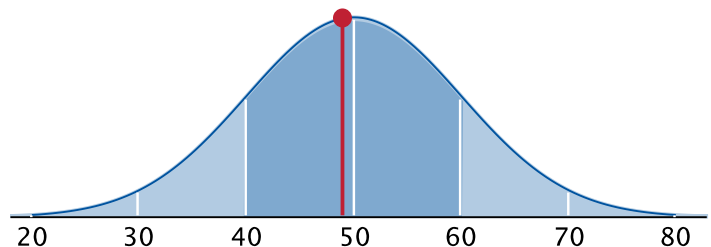


Onder de dimensie Internaliteit wordt de gegeneraliseerde overtuiging verstaan dat men zelf resultaten tot stand brengt. Men neemt zelf verantwoordelijkheid voor resultaten in plaats van deze aan externe oorzaken toe te schrijven. Voor personen met hoge scores is het typerend dat ze de resultaten en 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 - T-score ($50+10z$) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	47
Normscore	49
Ontbrekende score	0

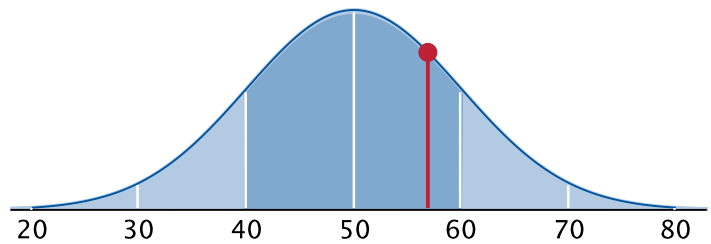


Met de dimensie Doorzettingsvermogen wordt uithoudingsvermogen en het inzetten van de eigen talenten en vaardigheden bij de uitvoering van de door henzelf of door anderen opgelegde opdrachten bedoeld. Voor personen met een hoge score op deze dimensie is het typerend dat zij geconcentreerd met een hoog 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 - T-score ($50+10z$) (Origineel: Percentielscore)

Ruwe score	55
Normscore	57
Ontbrekende score	0

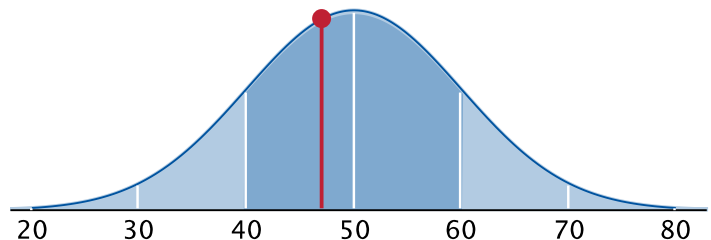


Zelfcontrole heeft te maken met de wijze waarop opdrachten georganiseerd en uitgevoerd worden. Voor personen met een hoge score is het typerend dat ze in het algemeen langdurig goed georganiseerd te werk gaan. Ze stellen het nakomen van de afspraken niet uit. Ze concentreren zich makkelijk op hun opdrachten. 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 - T-score ($50+10z$) (Origineel: Percentielscore)








Ruwe score	736
Normscore	47
Ontbrekende score	0



Totale werkgerelateerde prestatiemotivatie.

ANTWOORDSTATISTIEKEN

Antwoordverdeling

Positie		
1	2 %	
2	8 %	
3	23 %	
4	13 %	
5	41 %	
6	11 %	
7	2 %	

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.