

# AMII-S

Prestatiemotivatielijst



**Heinz Schuler**  
**George C. Thornton III**  
**Andreas Frintrup**  
**M. Prochaska**

Nederlandse bewerking door Paul Oosterveld

# Inhoudsopgave

In deze digitale handleiding heeft u de mogelijkheid om snel naar de informatie te gaan die u nodig heeft. Zo komt u door op een van de onderwerpen in de onderstaande inhoudsopgave te klikken, of op een van de bookmarks links, gelijk op de desbetreffende pagina.  
Ook vindt u in hoofdstuk 2 en 3 diverse links naar gebruiksinformatie over ons testsysteem.

<b>1</b>	<b>Inleiding en theoretische achtergrond</b>	<b>3</b>
1.1	Meetpretentie	4
1.2	Doel en doelgroep	5
1.3	Toepassingen	5
<b>2</b>	<b>Afname en scoring</b>	<b>7</b>
2.1	Materialen en gebruik	7
2.2	Digitale afname	7
2.3	Digitale scoring en rapportage	9
2.4	Groepen, herhaalde afnames en rangschikken	9
<b>3</b>	<b>Interpretatie</b>	<b>10</b>
3.1	De normgroepen en normscores van de AMI-S	10
3.2	De uitkomsten van de AMI-S	11
3.3	Het digitale rapport	14
3.4	Voorbeeldcasus	14
<b>4</b>	<b>Ontwikkeling en psychometrische gegevens</b>	<b>16</b>
4.1	Ontwikkeling van de AMI en AMI-S	16
4.2	Normering	19
4.3	Betrouwbaarheid	20
4.4	Validiteit	22
	<b>Literatuur</b>	<b>26</b>
	<b>Bijlage A Factorladingen van de AMI</b>	<b>27</b>

# 1 Inleiding en theoretische achtergrond

De 'AMI-S Prestatiemotivatielijst' (*Achievement Motivation Inventory – Short version*) is een beknopte versie van de 'AMI Uitgebreide prestatiemotivatielijst' (*Achievement Motivation Inventory*). De AMI is een persoonlijkheidsvragenlijst voor prestatiemotivatie in werkgerelateerde situaties. De vragenlijst is een Nederlandstalige bewerking van de oorspronkelijk in Duitsland ontwikkelde LMI (*Leistungsmotivationsinventar*) die een gedifferentieerde dekking van het prestatiemotivatiedomein beoogt te geven (Schuler & Prochaska, 2001). Voor een volledige theoretische onderbouwing van het concept prestatiemotivatie, wordt verwezen naar de handleiding van de AMI (Schuler et al., 2017). Hieronder volgt een uiteenzetting van de kern van deze onderbouwing.

Prestatiemotivatie heeft als verklarend concept voor gedragsverschillen een toepassing gevonden op veel gebieden in het dagelijks leven: op scholen, in sport en in het bedrijfsleven. Na cognitieve vaardigheden wordt prestatiemotivatie beschouwd als het op een na invloedrijkste kenmerk voor succes in een professionele setting (Eckardt & Schuler, 1992). Ook in de wetenschap is veel aandacht besteed aan prestatiemotivatie als drijfveer, wat heeft geresulteerd in een enorme hoeveelheid empirisch onderzoek met betrekking tot de talrijke aspecten en toepassingsgebieden van prestatiemotivatie: de ontwikkeling, stabiliteit en variabiliteit van prestatiegedrag vanaf de vroege kindheid tot in het verdere leven, de implicaties ervan voor de prestaties op tal van gebieden in het leven, maar ook onderzoek naar de ontwikkeling van en het voortbouwen op theoretische modellen, de meetbaarheid van het construct en de correlatie met andere variabelen.

De kwestie rondom de validiteit van prestatiemotivatie als construct is, ondanks tientallen jaren aan onderzoek op het gebied van prestatiemotivatie, nog maar weinig opgehelderd (Prochaska, 1998). De conclusie is dan ook dat er tal van conceptualisaties zijn van prestatiemotivatie zonder een duidelijke consensus, met vele verschillende facetten en deelconstructen. Omdat bij het opzetten van een nieuw instrument zoals de AMI het niet alleen belangrijk is geweest om de relevante theoretische ideeën te kennen maar ook de tot dan toe beschikbare instrumenten te raadplegen, zijn de beschikbare prestatiemotivatietests bekeken, en de deelconstructen op een rij gezet en vergeleken.

Een aantal facetten en deelconstructen duikt meermaals of zelfs vaak op en andere weer zelden of zelfs maar een enkele keer. Samen loopt het aantal woordelijk te onderscheiden facetten op tot ongeveer 100, waarbij natuurlijk veel overlappende of zelfs synonieme beschrijvingen zijn aangetroffen. Tot de vaak genoemde dimensies van prestatiemotivatie behoren doelgerichtheid, gedrevenheid, vasthoudendheid, kans op of verwachting van succes en angst voor mislukking of faalangst. Andere gedragstendensen worden minder vaak genoemd, zoals onafhankelijkheid en statusgerichtheid, maar passen theoretisch wel bij een breed construct voor prestatiemotivatie. Een derde groep kan nog onderscheiden worden, met het soort kenmerken dat zo sterk vertegenwoordigd is in de theorie dat er automatisch een soort wisselwerking mee ontstaat, wellicht ook op deelaspecten van prestatiemotivatie, en zonder dat ze dan meteen tot de theoretische kern van prestatiemotivatie moeten worden gerekend. Zo kan prestatiemotivatie dus voorgesteld worden als ui-model, bestaande uit verschillende lagen die in meer of mindere mate bij de kern van het construct horen.

Hoewel prestatiemotivatie volgens de dominante opvattingen en meetmethodes wordt opgevat als een relatief nauw te definiëren, goed af te kaderen kenmerk, is er gedurende de ontwikkeling van de AMI een andere opvatting over prestatiemotivatie ontstaan. De vele onderlinge verbanden met andere persoonlijk-

heidskenmerken en het feit dat er hooguit accenten kunnen worden gelegd en een duidelijke afbakening niet mogelijk is op dit gebied, hebben er toe geleid dat we prestatie-motivatie hebben leren begrijpen als een richting, die zo niet de gehele persoonlijkheid, dan toch wel een groot aandeel daarvan vertegenwoordigt. Daarom is in de ontwikkeling van de AMI, waaruit de AMI-S is afgeleid, niet alleen gekozen voor een strenge, formeel-theoretische benadering, maar ook voor een aanpak waarin uiteenlopende empirische resultaten uit zowel toepassingsgerelateerde als onderzoeksgelateerde context geïntegreerd werden. Beide dragen bij aan het formuleren van een breed concept van werkgerelateerde prestatie-motivatie. De uitkomst was een lijst met meer dan honderd verschillende deelconstructen, concepten en facetten gerelateerd aan prestatie-motivatie. Op basis daarvan zijn items voor de AMI geformuleerd. De AMI is vervolgens ingekort tot de AMI-S, waarbij de belangrijkste items en hoofddimensies zijn behouden. Dit proces wordt verder toegelicht in de AMI-handleiding (Schuler et al., 2017) en in hoofdstuk 4 van deze handleiding.

## 1.1 Meetpretentie

Het is van toegevoegde waarde om de prestatie-motivatie in kaart te brengen in een werkgerelateerde context, als aanvulling op algemene persoonlijkheidsvragenlijsten. Mensen hebben dominante gedragskenmerken (algemene persoonlijkheid), maar kunnen in specifieke contexten bepaalde gedragstendenzen prioriteit geven. Met de AMI-S kunnen bepaalde persoonlijkheidskenmerken in beeld worden gebracht, specifiek zoals deze in een werkgerelateerde context naar voren komen.

Met de AMI-S wordt beoordeeld in hoeverre iemand gemotiveerd is om uitdagende persoonlijke en professionele doelen te bereiken. De mate van deze motivatie wordt door de volgende algemene factoren beïnvloed:

- Zelfverzekerdheid: betreft het zelfvertrouwen van een persoon, met betrekking tot zijn/haar werkzaamheden,
- Ambitie: de behoefte van een persoon om uitdagende doelen te stellen en daarnaartoe te werken,
- Taakgerelateerde motivatie: betreft het vermogen om zich continu in te spannen voor het gestelde doel.

### 1.1.1 Zelfverzekerdheid

De schaal Zelfverzekerdheid brengt het vertrouwen dat iemand in zichzelf heeft met betrekking tot de eigen capaciteiten, waarden en werkzaamheden in kaart. Mensen met een hoge mate van zelfverzekerdheid geloven dat ze in staat zijn doelen te behalen, passen zich gemakkelijk aan, zijn nieuwsgierig, omarmen uitdagingen, nemen graag zelfstandig beslissingen, en zijn bereid risico's te nemen en kansen te verkennen.

### 1.1.2 Ambitie

De schaal Ambitie reflecteert de wens om te excelleren. Mensen met een hoog ambitieniveau zijn gedreven om uitdagende doelen te stellen en deze met vastberadenheid na te streven. Ze tonen een sterke drang naar succes en zijn trots op hun prestaties en de status die daarmee gepaard gaat. Deze individuen zijn bereid om zich intensief en langdurig in te zetten voor taken, zelfs als dit ten koste gaat van andere aspecten van hun leven of relaties met anderen. Twijfel aan succes drijft hen tot inspanning om falen te voorkomen, en ze tonen een drang om anderen te willen overtreffen. Het stellen van duidelijke toekomstige doelen is een integraal onderdeel van hun ambitie, wat hen motiveert om voortdurend te streven naar succes en persoonlijke groei.

### 1.1.3 Taakgerelateerde motivatie

De schaal Taakgerelateerde motivatie brengt de bereidheid van een individu om zich te engageren en te investeren in taken en activiteiten die gerelateerd zijn aan specifieke doelen, projecten of verantwoordelijkheden in kaart. Mensen die hoog scoren op deze schaal vertonen een opmerkelijk vermogen om zich gedurig in te zetten voor hun doelen. Ze tonen een consistente concentratie en een hoog energieniveau in hun werk. Deze individuen zijn in staat om zichzelf te motiveren en extra inspanningen te leveren, vooral bij

uitdagingen. Ze zijn gedisciplineerd en gefocust, zelfs als dit betekent dat ze directe beloningen uitstellen voor een groter doel op de lange termijn. Deze motivatie wordt vaak gekoppeld aan het concept van internaliteit (*locus of control*), waarbij individuen geneigd zijn om de resultaten van hun acties toe te schrijven aan interne oorzaken, zoals hun eigen inspanningen en gedrag.

#### 1.1.4 Totaalscore

De Totaalscore van de AMI-S weerspiegelt de overkoepelende prestatiemotivatie, die individuen ertoe aanzet om doelen te stellen en te bereiken, prestaties te leveren en hun vaardigheden te verbeteren. Deze vorm van motivatie is een cruciale factor in hoe mensen streven naar succes en uitmuntendheid in verschillende aspecten van hun leven, waaronder op het werk. Mensen met een hoge mate van prestatiemotivatie zijn vaak doelgericht en vastberaden. Ze stellen zichzelf ambitieuze, maar haalbare doelen en hebben de neiging om veerkrachtig te zijn bij tegenslagen. Ze zoeken actief naar feedback om zichzelf te verbeteren en houden ervan om te concurreren, met anderen en met zichzelf, door steeds hogere standaarden te stellen.

De AMI-S bestaat uit 30 items, gegroepeerd in bovengenoemde drie schalen en totaalscore. Tabel 1.1 geeft een overzicht van de indeling van de items in de schalen. Contra-indicatieve items (items die automatisch worden omgescoord) zijn gemarkeerd met een \*.

**Tabel 1.1** De schalen van de AMI-S

Schalen	Items
Zelfverzekerdheid	1*; 3; 11*; 15*; 17; 18; 22; 27; 29; 30
Ambitie	6; 8; 10; 16; 20; 21; 23; 24; 25; 26
Taakgerelateerde motivatie	2*; 4*; 5*; 7*; 9*; 12*; 13; 14*; 19*; 28
Totaalscore	1 t/m 30

## 1.2 Doel en doelgroep

Het doel van de AMI-S is het meetbaar maken van de belangrijkste aspecten van prestatiemotivatie in werkgerelateerde context, aan de hand van een beknopte vragenlijst. De AMI-S is primair ontwikkeld voor selectieprocedures voor personeel, maar kan ook ingezet worden op het toepassingsgebied van coaching en ontwikkeling. De AMI-S richt zich op volwassenen vanaf 21 jaar, met een hoger opleidingsniveau (hbo/wo). Hoewel de normgroep van de AMI-S bestaat uit personen met een theoretisch opleidingsniveau, kan de AMI-S ook ingezet worden bij mensen met een praktisch opleidingsniveau. Indien de AMI-S bij iemand met een praktisch opleidingsniveau wordt afgenomen, is het aan de testafnemer om daar bij het afnemen en interpreteren van de resultaten rekening mee te houden. De vragenlijst kan individueel of groepsgewijs worden afgenomen.

## 1.3 Toepassingen

De AMI-S kan door HR-professionals zowel in een gecontroleerde assessmentomgeving als *unproctored* worden afgenomen. Het instrument kan met name worden gebruikt voor personeelselectie, training, ontwikkeling en begeleiding.

### 1.3.1 Personeelselectie

De AMI-S kan goed worden ingezet in trajecten van personeelselectie. Hier kan de AMI-S zich bewijzen als instrument met aanvullende validiteit, als het wordt ingezet in aanvulling op gebruikelijk onderzoek naar vaardigheden of geschiktheid. In alle gevallen maakt het een goed gefundeerd oordeel mogelijk over alle belangrijke aspecten van werkgerelateerde prestatiemotivatie.

Voor zelfrapportagevragenlijsten als de AMI-S geldt dat de uitkomsten mogelijk gevoelig zijn voor sociaal wenselijke antwoordtendenties, wanneer een persoon daar baat bij heeft. Dit kan vooral het geval zijn in een traject van personeelsselectie. Om daarom geheel af te zien van gebruik in een context waar geschiktheid bepaald wordt, zou een voorbarige reactie zijn. De literatuur op dit gebied toont namelijk aan dat alhoewel de afname-context invloed uitoefent op de testresultaten (Prochaska, 1998), het effect op de validiteit van de resultaten gering blijkt (Ones et al., 1996). Dit wordt mogelijk verklaard doordat het effect bij alle kandidaten in min of meer gelijke mate optreedt. Vanuit die gedachte is de Nederlandse uitgave van de AMI-S voorzien van selectienormen (normgegevens verzameld in personeelsselectietrajecten). Meer informatie over de selectienormen is beschikbaar in hoofdstukken 3 en 4 van deze handleiding.

### **1.3.2 Training, ontwikkeling en begeleiding**

Ook in het toepassingsgebied van personeel en ontwikkeling kan de AMI-S met succes worden ingezet. De ontwikkeling van medewerkers van een organisatie wordt ondersteund middels een aanbod van vakoverstijgende trainingen en kwalificaties, vaak bedoeld om medewerkers te trainen op persoonlijke, sociale, methodische en cognitieve competenties die passen bij de functie die zij vervullen. Als eerste wordt hiervoor veelal een behoefteanalyse uitgevoerd, om zo het persoonlijke en prestatiepotentieel van medewerkers te bepalen. Naast andere bronnen voor deze informatie, zoals leidinggevenden, collega's of medewerkers, zijn de eigen inschattingen van de medewerker – bijvoorbeeld vastgesteld met de AMI-S – heel interessant. Als vervolgstap worden dan passende maatregelen (zoals training of ondersteuning) gekozen om gewenste veranderingen in werking te zetten.

### **1.3.3 Overige toepassingen**

De AMI-S kan ook worden ingezet voor coaching voor studie- en beroepskeuze en algemene differentiaalpsychologische persoonlijkheidsdiagnostiek. Ook is de AMI-S met succes ingezet op het gebied van de sportpsychologie, waar prestatiemotivatie een belangrijke rol speelt. Tot slot is de AMI-S, gezien de brede operationalisering van het construct en de korte afnametijd, goed inzetbaar bij wetenschappelijk onderzoek naar prestatiemotivatie.