

AMII

Uitgebreide prestatie-motivatielijst



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

Nederlandse bewerking door Paul Oosterveld

Inhoudsopgave

In deze digitale handleiding heeft u de mogelijkheid 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.

1 Theorie en achtergrond	3
Meetpretentie	6
Doel en doelgroep	10
Toepassingen	10
2 Afname van de digitale versie	11
Klaarzetten van een testafname	11
Afnemen van de AMI	11
Scoring van de AMI	13
Opvragen van de uitslag	13
Kiezen van de rapportinhoud	14
3 Interpretatie	15
De scores van de AMI	15
Het rapport	16
Voorbeeldcasussen	16
4 Ontwikkeling en psychometrische gegevens	26
Ontwikkeling van de oorspronkelijke en Nederlandstalige versie	26
Ontwikkeling van de Nederlandse versie	26
Normering	28
Betrouwbaarheid	28
Interne consistentie	28
Stabiliteit	30
Validiteit	32
Structuur en invariantie	33
Equivalentie met anderstalige versies	37
Referenties	38

1 Theorie en achtergrond

Na cognitieve vaardigheden wordt prestatie-motivatie beschouwd als het op een na invloedrijkste kenmerk voor succes in een professionele setting (Eckardt & Schuler, 1992). Soms wordt prestatie-motivatie zelfs als de belangrijkste oorzaak gezien van de variantie in werkprestaties (Atkinson, 1978). Hier past waarschijnlijk enige nuancering, maar deze hypothese wordt in de literatuur nergens nadrukkelijk ontkracht. De *Achievement Motivation Inventory* (AMI) is een uitgebreide persoonlijkheidsvragenlijst voor prestatie-motivatie in werkgerelateerde situaties. De vragenlijst is een Nederlandstalige bewerking van de oorspronkelijk in Duitsland ontwikkelde *Leistungsmotivationsinventar* (LMI) die een gedifferentieerde dekking van het prestatie-motivatiedomein beoogt te geven (Schuler & Prochaska, 2001).

Prestatie-motivatie heeft als verklarend concept voor gedragsverschillen op veel gebieden in het dagelijks leven een toepassing gevonden – op scholen, in de sport en niet op de laatste plaats in het bedrijfsleven. Ook in de wetenschap is veel aandacht besteed aan deze drijfveer, wat heeft geresulteerd in een enorme hoeveelheid empirisch onderzoek met betrekking tot de talrijke aspecten en toepassingsgebieden van prestatie-motivatie: de ontwikkeling van prestatiegedrag vanaf de vroege kindheid, hoe dit proces in de loop van het leven verder gaat, de implicaties ervan voor de prestaties op tal van gebieden in het leven, de ontwikkeling van en het voortbouwen op theoretische modellen, de stabiliteit en variabiliteit daarvan, de meetbaarheid, de correlatie met alle andere mogelijke variabelen. Met deze overvloed en de veelheid aan inzichten is het zelfs voor mensen die zich al lange tijd bezighouden met dit onderwerp moeilijk om overzicht te bewaren.

Het formuleren van een nieuwe prestatie-motivatietheorie was geen expliciet doel voor het AMI-ontwikkelingsproject. Maar aangezien er naar een theoretisch verantwoord instrument werd gestreefd, was een uitgebreide domeinanalyse de start. Daarmee kan onduidelijkheid worden weggenomen over wat er onder het begrip prestatie-motivatie verstaan wordt. Hoewel prestatie-motivatie 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 prestatie-motivatie ontstaan. De vele onderlinge verbanden met andere persoonlijkheidskenmerken 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.

In dat kader is ook de AMI zeer breed opgesteld, en omvat deze een reeks dimensies die volgens de gangbare conventies niet tot het construct prestatie-motivatie worden gerekend. De mogelijkheid die openblijft om een totaalplaatje te vormen of juist genuanceerd de verschillende facetten te differentiëren biedt iedere gebruiker de ruimte om ofwel onze insteek te volgen, of zich juist specifiek te richten op de aspecten die volgens zijn nauwere definitie van het construct tot het onderzoeksgebied behoren.

Lange tijd werd het prestatie-motivatietoetsonderzoek gedomineerd door het werk van McClelland, Atkinson en Heckhausen-Schule (Heckhausen, 1989). Hun insteek is dat prestatie-motivatie de resulterende tendens is van een gevoelsconflict tussen de hoofdtendensen toenadering (hoop op succes) en vermijding (angst voor mislukking). Met deze uitgangspunten en het *risk preference model* van Atkinson zijn ook meteen de belangrijkste termen van dit gebied genoemd. Overige gerelateerde parameters zijn doelgerichtheid, de kans op succes en voorkeur voor moeilijke (respectievelijk makkelijke) taken.

Bovengenoemde en hierop lijkende begrippen spelen een rol in allerlei theorievarianten. In de sociaalpsychologisch-cognitivistische context zijn ze ingebed in variabelen die met het zelfbeeld, gevoel van eigen identiteit en met de attributie van resultaten van handelingen te maken hebben (Kuhl, 1983; Weiner, 1985). Vasthoudendheid, of doorzettingsvermogen, en krachtinspanning staan centraal in een reeks van uitgangspunten. Ook in Murrays behoefte-theorie wordt een fundamentele prestatiebehoefte beschreven. In Murrays beschrijving zijn al veel elementen te herkennen die in latere theorieën een rol zullen spelen:

“To accomplish something difficult. To master, manipulate or organize physical objects, human beings, or ideas. To do this as rapidly, and as independently as possible. To overcome obstacles and attain a high standard. To excel one’s self. To rival and surpass others. To increase self-regard by the successful exercise of talent”
(Murray, 1938, p. 164).

Hier komt het element activiteit naar voren, te vergelijken met de later beschreven *effectance motive* (White, 1959). Daarnaast worden de snelheid van de actie en onafhankelijkheid van handelen genoemd. De term *standards* verwijst naar de factor streefniveau dat samen met doelstelling en moeilijkheid van de taak geoperationaliseerd kan worden (zie bijvoorbeeld Atkinson & Feather, 1966). ‘Moeilijkheden overwinnen’ is een mogelijke parafrase voor de inspanning of vasthoudendheid die overeind blijft bij tegenstand. Met ‘zichzelf overtreffen’ wordt bedoeld op een groeimoment; met ‘anderen overtreffen’ de ook in latere conceptualisering vaak behandelde competitiviteit (McClelland, 1985, e.a.). Ten slotte onderscheiden we nog – hier genoemd als functie van het prestatie-motief – de vergroting van het gevoel van eigenwaarde, of het ervaren van trots op productiviteit bij succesvolle inzet van de eigen talenten.

Veel andere prestatie-motivatietheorieën bestaan weer uit iets andere elementen. Deze kunnen hier niet stuk voor stuk uitvoerig besproken worden, maar een voorbeeld dat tot enkele opvallende bijzonderheden heeft geleid is de insteek van Cassidy en Lynn (1989). Hun lijst van motivatie-aspecten omvat arbeidsmoraal, streven naar winst, dominantie, streven naar perfectie, competitiviteit, statusgerichtheid en streven naar competentie. Opvallend lijken in deze lijst vooral de componenten dominantie en statusgerichtheid.

Met het opnemen van een dominantiebehoefte in de reeks prestatie-motieven staan Cassidy en Lynn lijnrecht tegenover McClelland, die van het machtsmotief een tweede grote werkgerelateerde behoefte maakte, onafhankelijk van prestatie-motivatie. Tegen deze afkadering van McClelland kan echter worden ingebracht dat juist in het voorbeeld van de door hem zo uitgelichte figuur van de ondernemer het overlappen van prestatie- en machts-motieven duidelijk wordt. Het beïnvloeden van anderen als deel van de werkzaamheden van ondernemers kan ook worden geïnterpreteerd als middel om hoge prestatiedoelen te bereiken. Statusgerichtheid kan ook tot op zekere hoogte een verlengde zijn van de competitiviteit in het behalen van resultaten; competitie met anderen heeft ook eerder statusgevolgen dan gewoon goede relaties onderhouden. Aan de andere kant moet status ook wel met dominantie te maken hebben, omdat het legitimiteit verleent om anderen structureel te domineren.

Wat ook ongewoon aandoet is het streven naar winst dat door Cassidy en Lynn wordt voorgesteld, en waarvan de invloed zich volgens de aanwezige definitie beperkt tot de context van betaalde werkactiviteiten. We kunnen daaraan toevoegen dat de lijst van Cassidy en Lynn alleen in beperkte zin een theorie genoemd kan worden, en dat er eigenlijk alleen een lijst wordt voorgesteld van te testen kenmerken. Hetzelfde geldt ook voor een reeks andere operationalisering voor tests, waarbij in enkele gevallen het construct prestatie-motivatie als homogeen wordt opgevat (Mehrabian, 1969; Mikula, Uray & Schwinger, 1976).

Een voorbeeld van differentialisering is de prestatie-motivatietest (PMT) van Hermans (1976, 2004). Deze is op het model van McClelland en Heckhausen geënt en onderscheidt met prestatie-motief, negatieve faalangst en positieve faalangst drie factoren. De schaal Negatieve Faalangst toont inhoudelijke overlap met de Big Five-dimensie emotionele (in)stabiliteit. Echter, geldt dat gebrek aan conceptuele afbakening niet voor het construct in zijn geheel? Is het prestatie-motief iets op zichzelf staands, of laat het zich tot op zekere hoogte ook uitleggen via algemene persoonlijkheidskenmerken? Uit een meta-analyse kwam naar voren dat prestatie-motivatie duidelijk sterker correleert met de totale uitkomst van een assessment dan elk van de *Big Five* persoonlijkheidsdimensies (Scholz & Schuler, 1993). Dit kan komen doordat prestatie-motivatie iets anders is en voor de werkcontext relevanter dan de

Big Five persoonlijkheidsdimensies, maar ook doordat prestatiemotivatie tot op zekere hoogte haaks staat op de bekende kenmerken, en mogelijk zelfs daarbij de werkrelevante facetten er steeds uitpikt.

Ten slotte is het ook voorstelbaar dat prestatiemotivatie een soort superfactor vormt, op dezelfde manier als de Schmidt-Hunter-groep indertijd het construct integriteit voorstelde – als een factor die emotionele (in)stabiliteit, zorgvuldigheid en service-gerichtheid in zich verenigt (Ones, 1993). Misschien is prestatiemotivatie zelfs gerelateerd aan dit construct integriteit, aangezien is gebleken dat integriteit niet alleen contraproductief gedrag op de werkplek zou kunnen voorspellen, maar de te verwachten prestaties als geheel (Marcus, Funke & Schuler, 1997).

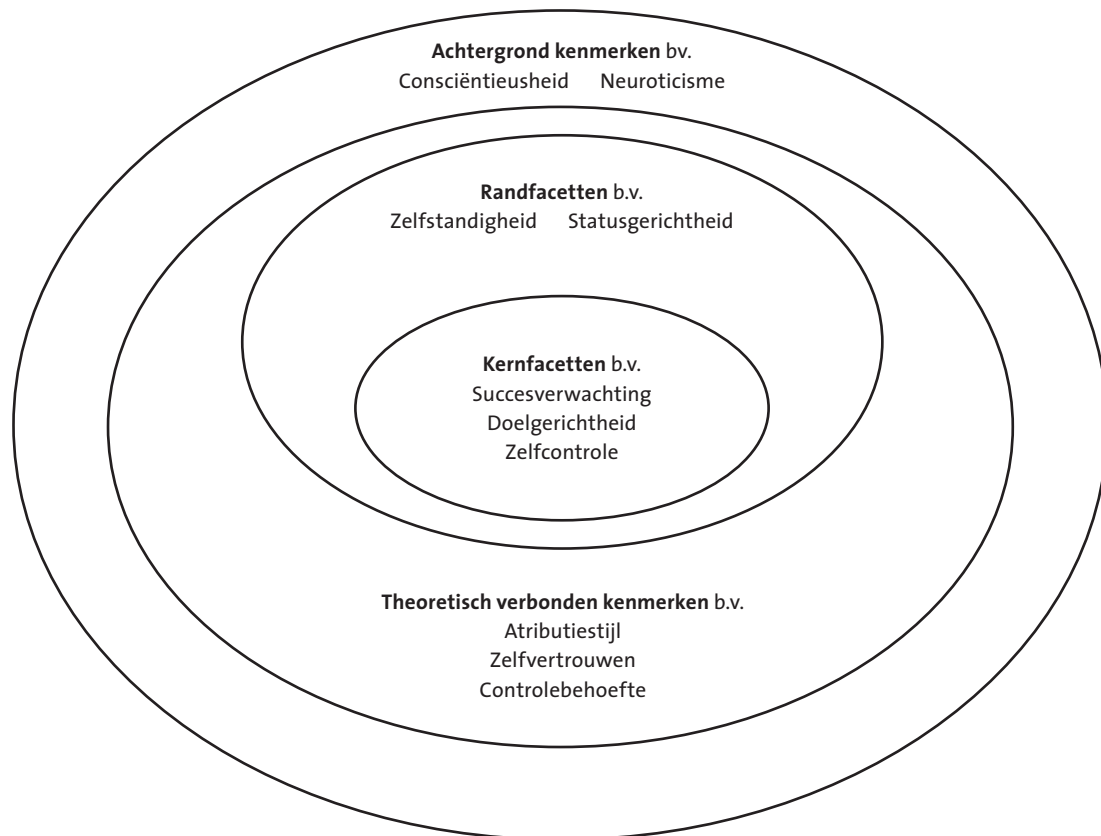
De kwestie rondom de validiteit van dit construct is dus, ondanks tientallen jaren aan onderzoek op het gebied van prestatiemotivatie, nog maar weinig opgehelderd (Prochaska, 1998). De conclusie is dan ook dat er tal van conceptualisaties zijn van prestatiemotivatie zonder een duidelijke consensus. Een ding is echter duidelijk: *“although differences in outlook exist, all multivariate conceptualizations of the achievement motive agree that it is composed of distinct and relatively independent components”* (Sagie, Elizur & Yamauchi, 1996).

Omdat bij het opzetten van een nieuw instrument het niet alleen belangrijk is om de relevante theoretische ideeën te kennen, maar ook de tot dan toe beschikbare instrumenten te raadplegen, zijn de beschikbare prestatie-motivatietests allemaal bekeken, 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 prestatie-motivatie moeten worden gerekend. Een voorbeeld hiervan is attributie. Zo wordt in sociaalpsychologisch onderzoek op het gebied van attributie (Weiner & Kukla, 1970) geponeerd dat succesgerichte personen andere attributies gebruiken dan faalangstige. In enkele andere theoretische initiatieven (Campbell & Pritchard, 1976) wordt het weer met andere kenmerken vervlochten, zoals bijvoorbeeld *locus of control*.

Tot slot, alle algemene persoonlijkheidskenmerken moeten in overweging worden genomen. Deze kunnen op allerlei manieren samenhangen met de kernaspecten van prestatiemotivatie: misschien als net iets afwijkende term voor (deels) dezelfde gedragsfenomenen, als een soort context voor prestatiemotivatie, of ze zouden facetten kunnen bevatten die relevant zijn voor het prestatiemotief. Een voorbeeld van een van die facetten is plichtsgevoel uit de dimensie zorgvuldigheid. Of dominantie die voortkomt uit extraversie.

Zoals in figuur 1 wordt geschetst, kan prestatiemotivatie dus voorgesteld worden als uitvloeisel van lagen die in meer of mindere mate bij de kern van het construct horen – in een huis-, tuin- en keukenmetafoor – als uimodel. Wat minder makkelijk in te delen zijn de mogelijke facetten van het construct die niet in bestaande prestatie-motivatiedmodellen voorkomen, maar goed ermee in verband kunnen worden gezien, zoals de eigenschap flexibiliteit of de toestand flow. Over het algemeen worden in prestatie-motivatietheorieën (of in quasi-theorieën, te reconstrueren vanuit de testdimensies of de factoren) opvallend weinig uitspraken gedaan over de verhouding tussen dit kenmerk en andere, meer algemene persoonlijkheidsmodellen.



Figuur 1 Uimodel van prestatie-motivatie (Schuler, 1998)

Meetpretentie

De AMI bestaat uit zeventien schalen gegroepeerd in drie hoofddimensies en een totaalscore. Tabel 1 geeft een overzicht van de schalen en de hoofddimensies. Voor de hoofddimensies worden overigens geen scores berekend, deze zijn voornamelijk bedoeld om het narratieve rapport te structureren. Hier volgt een beschrijving van de dimensies zoals geoperationaliseerd in de AMI.

Tabel 1 De schalen van de AMI

		Zelfverzekerdheid	Ambitie	Taakgerelateerde motivatie
Doorzettingsvermogen	DV			x
Dominantie	DO	x	x	
Betrokkenheid	BT		x	
Succesverwachting	SV	x		
Flexibiliteit	FX	x		
Flow	FL		x	
Onbevreesdheid	ON	x		
Internaliteit	IN			x
Positieve faalangst	PF		x	
Trots op prestatie	TR		x	
Leergierigheid	LG	x	x	
Voorkeur voor moeilijke taken	VM	x		
Onafhankelijkheid	OA	x		
Zelfcontrole	ZC			x
Statusgerichtheid	SG		x	
Competitiviteit	CO		x	
Doelgerichtheid	DG		x	

Doorzettingsvermogen (DV)

Doorzettingsvermogen staat hier voor vasthoudendheid ten aanzien van voltooiing van zelfopgelegde of van buitenaf opgedragen taken. Al in de vroege vormen van prestatie-motivatietoerzoek wordt dit aspect genoemd (bijvoorbeeld Murray, 1938). Mensen die hoog scoren op deze dimensie worden erdoor gekenmerkt dat ze geconcentreerd en met een niet-aflatend energieniveau aan hun taken werken.

Bij problemen kunnen ze veel kracht in zichzelf oproepen en verhoogde inspanningen leveren. Ze zijn in staat om hun volle aandacht op hun werk te richten en ze laten zich er niet makkelijk van afbrengen hun belangrijke taken af te ronden volgens plan.

Dominantie (DO)

Dominantie staat hier voor de tendens om macht en invloed op anderen uit te oefenen, anderen te beïnvloeden en te sturen. In sommige theoretische inzichten veronderstelt men een positieve correlatie van dominantie met prestatie-motivatietoerzoek (bijvoorbeeld Cassidy & Lynn, 1989), terwijl de samenhang met machts-motivatietoerzoek in de zin van McClelland (1978) voor de hand ligt. Dominantie heeft ook een duidelijke vitaliteitscomponent. Ook heeft dominantie sterke overeenkomsten met de Big Five-dimensie extraversie. Bij samenwerking met collega's zijn mensen die hoog scoren op Dominantie sterk op anderen gericht. Ze nemen het initiatief en nemen dingen graag in eigen hand. Ze zijn overtuigend in hun optreden en bereid om verantwoordelijkheid voor anderen op zich te nemen. In een werkomgeving hebben ze graag een leidinggevende functie. Ze hebben de neiging om anderen voor hun karretje te spannen.

Betrokkenheid (BE)

Betrokkenheid gaat over de persoonlijke inspanningsbereidheid, mate van inspanning en hoeveelheid werk die wordt geaccepteerd. Mensen die hoog scoren op deze dimensie zetten zich langdurig in. Ze werken veel en voelen zich onprettig als ze niets te doen hebben. Ook na bijzonder zware periodes hebben ze niet lang nodig om bij te komen. Ze zijn uit zichzelf erg actief. Er wordt tijd ingeruimd, mogelijk ten koste van andere gebieden, om prioriteit te geven aan het werk. Onder bepaalde omstandigheden verwaarlozen ze belangrijke dingen in het leven en in extreme gevallen worden ze door anderen gezien als workaholics. In tegenstelling tot werkverslaving volgens de gebruikelijke definitie (Poppelreuter, 1998) wordt betrokkenheid echter doorgaans niet negatief beleefd.

Succesverwachting (SV)

Succesverwachting is vertrouwen op een goede afloop; ervan uitgaan dat de dingen die aangegaan worden zullen slagen – en vooruitlopen op dit succes. Dit prestatie-optimisme heeft veel te maken met het algehele zelfvertrouwen, en staat als concept dicht bij de motivatiedimensie 'hoop op succes' van Heckhausen (1963). Mensen die hoog scoren gaan ervan uit dat ze ook bij nieuwe of moeilijke uitdagingen hun doel zullen bereiken. Ze handelen met de verwachting hun capaciteiten, vaardigheden en kennis met succes te kunnen inzetten, ook bij moeilijkheden of concurrentie.

Flexibiliteit (FX)

Flexibiliteit betreft de manier waarop wordt omgegaan met nieuwe situaties en taken. Mensen die hoog scoren op dit gebied hebben een open karakter, zijn geïnteresseerd en zijn bereid zich op wisselende werkomstandigheden in te stellen. Veranderingen en open situaties zijn voor hen niet beangstigend. Ze houden van de opwindende van iets nieuws en hebben een voorkeur voor situaties waarin ze dat meemaken, maar waar het risico op mislukking aanwezig is. Flexibiliteit duidt ook op een bereidheid om te veranderen en een behoefte aan afwisseling. Daarbij is een conceptuele verwantschap met de dimensies extraversie, en (in mindere mate) ook met openheid uit de Big Five aanwezig (Costa & McCrae, 1992).

Flow (FL)

Flow staat voor de tendens om zich met opperste concentratie te wijden aan (werkgerelateerde) opgaven en problemen, gefocust, intensief en diep verzonken, waarbij alle afleidingen even worden buitengesloten. Het concept is bedacht door Csikszentmihalyi (1992) en is tot nu toe niet met prestatie-motivatietoerzoek in verband gebracht. Mensen

die hoog scoren op dit vlak zijn vaak diep in gedachten met iets bezig en kunnen daarbij de wereld om zich heen helemaal vergeten. Hieruit blijkt de conceptuele verwantschap met doorzettingsvermogen. Bij Csikszentmihalyi is flow echter niet, zoals hier, primair een overheersende eigenschap of gedragstendens, maar eerder een toestand. In de flow-toestand wordt werk gewoonlijk beleefd als iets positiefs. Een mogelijke verklaring daarvoor is dat men zich minder van zichzelf bewust is, iets wat vaak als negatief wordt ervaren (Duval & Wicklund, 1972; Frey, Wicklund & Scheier, 1978).

Onbevreesdheid (OB)

Onbevreesdheid speelt in veel concepten rondom motivatie een belangrijke rol – tenminste, in de negatieve uitingsvorm: die van de angst voor mislukking (bijvoorbeeld Heckhausen, 1963; Hermans, 1967). Daarmee komt het dicht in de buurt van de Big Five-persoonlijkheidsdimensie emotionele (in)stabiliteit. Onbevreesdheid is de positieve vorm en typerend is het vooruitlopen op de resultaten van handelingen, vooral wat betreft de mogelijkheid tot mislukking en tegenvallende resultaten. Mensen die hoog scoren zijn niet bang om te falen of om door anderen negatief te worden beoordeeld.

Hun stressgevoel voor belangrijke opgaven en situaties is niet zo groot dat hierdoor het resultaat negatief beïnvloed wordt. Denken aan prestatiesituaties leidt bij hen doorgaans niet tot negatieve gevoelens. Ze zijn emotioneel stabiel en kunnen zonder problemen taken op zich nemen. Frustratie bij mislukking veroorzaakt bij hen geen blijvende schade of stress. Ze vinden in de openbaarheid treden, nieuwe takenpakketten of tijdsdruk niet problematisch en presteren even goed; ook zullen ze er niet snel toe neigen dit soort taken uit de weg te gaan.

Internaliteit (IN)

Volgens het tot Rotter (1966) terug te voeren concept locus of control (beheersingsoriëntatie) wordt onder internaliteit verstaan dat personen de resultaten van hun handelingen eerder beleven als iets wat zichzelf veroorzaakt hebben en hun verantwoordelijkheid is, in plaats van ze aan externe oorzaken toe te schrijven (of te wijten). Internaliteit toont sterke overeenkomst met attributie in de zin van Weiner en Kukla (1970). Mensen die hoog scoren kenmerken zich daardoor dat ze resultaten en consequenties van hun gedrag terugbrengen tot interne oorzaken. Ze geloven dat het meeste in het leven door henzelf, hun eigen gedrag en inzet gestuurd wordt. Succes op hun werk is voor hen geen kwestie van geluk en voor mislukkingen en mindere prestaties voelen ze zichzelf verantwoordelijk.

Positieve faalangst (PF)

Positieve faalangst betreft het deel van de totale inzet dat voortkomt uit angst voor mislukking, tekortschieten en voor compenserende inspanning. Het gaat om de constructieve verwerking van angst voor mislukking – ten opzichte van de neiging eisen naar beneden bij te stellen of geheel op te geven zoals in de motivatietheorie van Heckhausen (1963) wordt beschreven. Mensen die hoog scoren hebben de neiging om naar verhouding veel inspanning en moeite te investeren om maar niet te falen. In werkgerelateerde prestatiesituaties komt het vaak voor dat ze overdreven voorbereid zijn. Een hoge score voor Positieve faalangst is vooral relevant wanneer er ook grote angst voor mislukking (lage score voor Onbevreesdheid) wordt aangetroffen.

Trots op prestatie (TP)

Een bron van motivatie voor werkprestaties ligt in de behoefte om vaak de positieve gevoelens te ervaren die gekoppeld zijn aan successen. Bij deze trots op prestatie neemt men de affectieve consequenties van prestatiesituaties in zich op en volgt er verdere gevoelsmatige verwerking met betrekking tot het gevoel van eigenwaarde. De affectieve component ligt aan de kern van de motivatietheorie van McClelland (McClelland, Atkinson, Clark & Lowell, 1953). Trots bij prestaties is ook verwant aan het streven van Lersch “om met de prestaties het prestige van het individu zelf te vergroten” (Lersch, 1964, p. 192) Personen die hoog scoren zijn tevreden wanneer ze hun best hebben gedaan. Ze ervaren voldoening als ze hun eigen prestaties kunnen verbeteren, zijn vaak op eerzucht te betrappen en maken hun oordeel over zichzelf afhankelijk van hun prestaties.

Leergierigheid (LG)

Leergierigheid betreft de moeite die gedaan wordt om nieuwe informatie op te nemen, dus om de kennis te vergroten. Als motivatie voor het leren speelt de leergierigheid in de pedagogische psychologie een grote rol (bijvoorbeeld Rheinberg, 1998). Mensen die hoog scoren zijn leergierig en in van alles geïnteresseerd. Ze investeren uit eigen beweging tijd en moeite om nieuwe dingen erbij te leren en zich in hun eigen vakgebied verder te ontwikkelen. Ze hechten waarde aan de kennis die ze opbouwen, ook zonder dat daarmee direct een doel verbonden moet zijn.

Voorkeur voor moeilijke taken (VM)

Met de voorkeur voor moeilijke dan wel makkelijke taken gaat het om keuzes waarbij eisen en risico's een belangrijke rol spelen. Het is een concept dat in veel literatuur over motivatie te vinden is (bijvoorbeeld Atkinson 1978; Heckhausen, 1963) en dat onderzoekers blijvend heeft beziggehouden. Mensen die hoog scoren op dit punt hebben een voorkeur voor moeilijke opgaven en uitdagende problemen die grote bekwaamheid vergen. Na succesvolle afronding van een opdracht leggen ze hun lat hoger. Een bijzondere uitdaging zijn taken waarbij de mogelijkheid tot falen aanwezig is; problemen die daarbij optreden moedigen eerder aan dan dat ze een obstakel vormen.

Onafhankelijkheid (OA)

Onafhankelijkheid is de neiging tot zelfstandig handelen. Mensen die hoog scoren op dit gebied dragen het liefst zelf de verantwoordelijkheid voor hun daden, in plaats van instructies van anderen op te volgen. Ze willen hun werkwijze zelf bepalen en nemen graag zelfstandig beslissingen. Onafhankelijkheid is tot nu toe in theorieën en meetmethodes voor prestatiemotivatie niet in overweging genomen, maar wel in andere contexten van de persoonlijkheidsdiagnostiek (Gough, 1982).

Zelfcontrole (ZC)

Zelfcontrole heeft betrekking tot de manier waarop taken worden georganiseerd en uitgevoerd. Mensen die hoog scoren kunnen doorgaans hun werkzaamheden op de lange termijn goed organiseren; ze schuiven het vervullen van hun plichten niet van zich af. Zich concentreren op hun taken gaat ze makkelijk af. Ze zijn in staat zich ertoe te zetten om gedisciplineerd en geconcentreerd te werken. Ze nemen daarbij ook de negatieve bijeffecten op te koop toe, zolang de langetermijndoelen maar worden gehaald (uitstelling van beloning). De dimensie zorgvuldigheid in het Big Five-persoonlijkheidsmodel is sterk verwant (Costa & McCrae, 1992).

Statusgerichtheid (SG)

Statusgerichtheid is het nastreven van een belangrijke rol in de sociale omgeving en het willen innemen van een vooraanstaande plek in de sociale hiërarchie. Mensen die hoog scoren op deze eigenschap zoeken prestatiegerelateerde sociale erkenning, streven posities na met veel verantwoordelijkheid en houden zich bezig met hun carrièrekansen. Het vooruitzicht op een goede carrière is voor hen een belangrijke motiverende factor voor prestaties op werkgebied. Terwijl statusgerichtheid bij McClelland (1985) onder machtsmotivatie wordt gegroepeerd, is dit domein voor het eerst door Cassidy en Lynn (1989) ingedeeld als een factor van prestatiemotivatie.

Competitiviteit (CO)

Competitiviteit omvat de tendens om concurrentie te zien als aanmoediging en motivatie voor prestaties op werkgebied. Mensen die hoog scoren zoeken de concurrentiestrijd op en moedigen ook de vergelijking met anderen aan. Ze willen beter en sneller zijn dan anderen. Winnen is belangrijk voor ze en alle moeite waard. Competitiviteit als concept komt voort uit verschillende initiatieven tot studies naar prestatiemotivatie, die soms weliswaar eerder betrekking hadden tot de innerlijke competitie (van iemand zelf) in plaats van onderling met concurrenten (bijvoorbeeld McClelland, 1985; Cassidy & Lynn, 1989).

Doelgerichtheid (DG)

Doelgerichtheid stelt de visie op de toekomst centraal (hoe ver vooruit wordt gekeken wisselt). Mensen die hoog scoren op dit vlak stellen zichzelf duidelijke doelen, zijn toekomstgericht en stellen hoge eisen aan wat ze nog

willen presteren en bereiken. Ze hebben een duidelijke voorstelling van hoe ze hun taken gaan aanvliegen, maken langetermijnplannen en weten in welke richting ze zich nog verder willen ontwikkelen en waarin ze willen uitblinken. Doelgerichtheid is een beproefd concept dat bijvoorbeeld in het *risk preference*-model van Atkinson een grote rol speelt, en in de organisatiepsychologische, prestatiegerelateerde theorie niet minder (Kleinbeck, 1991; Locke & Latham, 1984).

Doel en doelgroep

De AMI kan individueel of groepsgewijs worden afgenomen bij werkende mensen van 21 jaar en ouder met een opleiding op hbo-niveau of hoger. De AMI is primair ontwikkeld voor selectieprocedures voor personeel. De AMI maakt een goed gefundeerd oordeel mogelijk over alle belangrijke aspecten van werkgerelateerde prestatie-motivatie.

Toepassingen

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

Personeelselectie

Hier kan de AMI zich bewijzen als instrument met incrementele validiteit, als het wordt ingezet in aanvulling op gebruikelijk onderzoek naar vaardigheden of geschiktheid, bijvoorbeeld assessment centers, sollicitatiegesprekken, biografische vragenlijsten en prestatietests. In alle gevallen maakt het een goed gefundeerd oordeel mogelijk over alle belangrijke aspecten van werkgerelateerde prestatie-motivatie. Het maken van een profiel zorgt er bovendien voor dat specifieke motivatiegerelateerde zwaartepunten worden weergegeven.

Voor zelfrapportagevragenlijsten als de AMI geldt dat de uitkomsten mogelijk gevoelig zijn voor sociaal wenselijke antwoordtendenties. Om dan maar 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 de context weliswaar invloed uitoefent op de testresultaten (Prochaska, 1998); het effect op de validiteit is echter gering (Ones, Viswesvaran & Reiss, 1996), waarschijnlijk omdat het effect bij alle kandidaten in *grosso modo* dezelfde mate optreedt. Om dit te ondervangen wordt de Nederlandse uitgave van de AMI voorzien van selectienormen.

Training, ontwikkeling en begeleiding

Ook in het toepassingsgebied van personeel en ontwikkeling kan de AMI met succes worden ingezet. De ontwikkeling van medewerkers van een bedrijf wordt ondersteund middels een aanbod van vakoverstijgende trainingen en kwalificaties, vaak erop gericht om medewerkers te trainen op persoonlijke, sociale, methodische en cognitieve competenties die passen bij de functie. In de eerste stap 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 met gebruikmaking van de AMI – juist erg interessant op het terrein van personeel en ontwikkeling. In de tweede stap worden passende maatregelen gekozen om de gewenste veranderingen in werking te zetten.

Overige toepassingen

De AMI kan ook worden ingezet voor selectie en coaching voor studie- en beroepskeuze en algemene differentiaalpsychologische persoonlijkheidsdiagnostiek. Ook is de AMI met succes ingezet op het gebied van de sportpsychologie. Ook is de AMI, gezien de brede operationalisering van het construct inzetbaar bij wetenschappelijk onderzoek naar prestatie-motivatie.