

TOP

Dark Triad of Personality at Work Basisrapport

John Doe
ID 69509-1771
Datum 29.03.2023

Inleiding

De TOP is een vragenlijst die werkgerelateerde persoonlijkheidskenmerken van de *dark triad* in kaart brengt (narcisme, machiavellisme, en subklinische psychopathie) aan de hand van elf dimensies, die kunnen worden onderverdeeld in drie overkoepelende factoren. De TOP wordt ingezet om een indicatie te krijgen in hoeverre iemand een bovengemiddelde mate van *dark triad*-persoonlijkheidskenmerken heeft, wat kan leiden tot contraproductief gedrag en verminderde werkprestaties.

In dit rapport worden de *dark triad*-persoonlijkheidskenmerken in kaart gebracht op basis van een zelfrapportage. De antwoorden op de vragenlijst zijn vergeleken met de normgroep: Nederlandse populatie, niet-leidinggevenden.

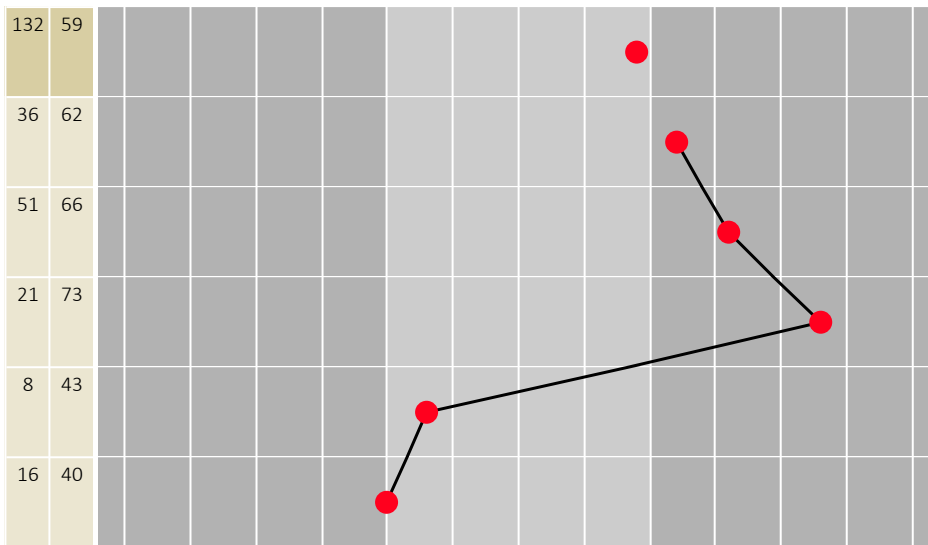
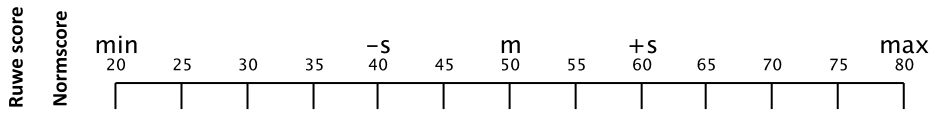
Structuur van dit rapport

- **Profielformulier**
- **Schaalscores**
- **Schaalinformatie**

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.

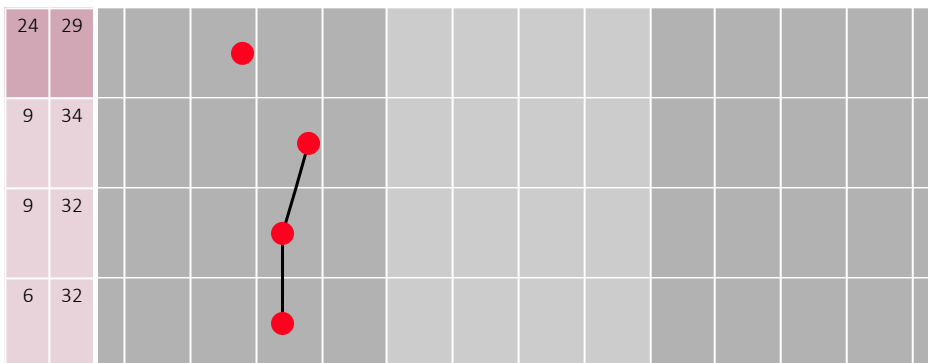
Profielformulier

Dark Triad of Personality at Work · Zelfrapportage
 Nederlandse populatie, niet-leidinggevenden · T-score (50+10z)



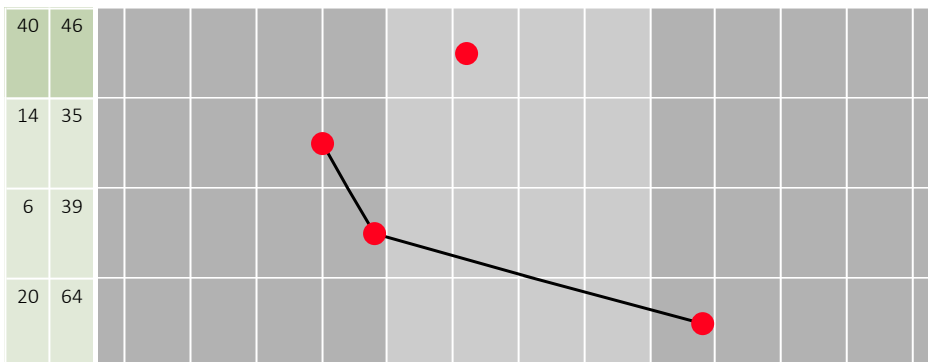
Zelfverzekerde werkhouding

- Zelfverzekerde werkhouding**
Overschatting van de eigen vaardigheden
- Aanspraak op leiderschap**
Overtuigd zijn te beschikken over voortreffelijke leiderschapskwaliteiten
- Sociale invloed**
Overtuigd zijn een grote positieve invloed op collega's te hebben
- Dominantie**
Graag gezag willen uitoefenen over collega's
- Risicobereidheid**
Een voorkeur hebben voor risicovolle taken
- Gevoel van superioriteit**
Overtuigd zijn dat de eigen prestaties superieur zijn ten opzichte van collega's



Resultaatgerichte werkinstelling

- Resultaatgerichte werkinstelling**
Hardvochtige en onverbiddelijke houding
- Ongevoeligheid**
Gebrek aan empathie in een werkgerelateerde context
- Gedrevenheid**
Overtuigd zijn dat emotionele hardheid nodig is om doelen te bereiken
- Scepticisme**
Wantrouwende houding ten opzichte van de intenties van collega's



Non-conformistische werkhouding

- Non-conformistische werkhouding**
Impulsieve en ongestructureerde werkwijze
- Flexibiliteit**
Spontaneïteit en gebrek aan planning bij het uitvoeren van taken
- Emotionele ongeremdheid**
Gebrek aan frustratietolerantie bij tegenslagen
- Raffinement**
Bereid zijn om te liegen of iets te verzwijgen om voordeel te behalen

Schaalscores

Dark Triad of Personality at Work · Zelfrapportage
Nederlandse populatie, niet-leidinggevenden · T-score (50+10z)

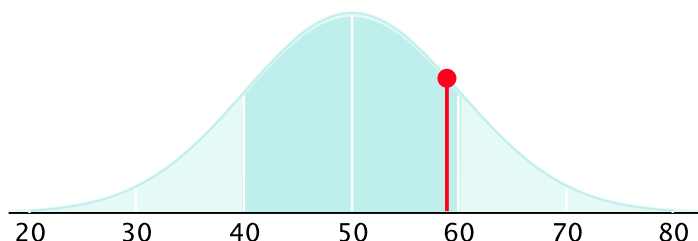
Schaalscores	Ruwe score	Normscore
Zelfverzekerde werkhouding		
Zelfverzekerde werkhouding	132	59
Aanspraak op leiderschap	36	62
Sociale invloed	51	66
Dominantie	21	73
Risicobereidheid	8	43
Gevoel van superioriteit	16	40
Resultaatgerichte werkinstelling		
Resultaatgerichte werkinstelling	24	29
Ongevoeligheid	9	34
Gedrevenheid	9	32
Scepticisme	6	32
Non-conformistische werkstijl		
Non-conformistische werkstijl	40	46
Flexibiliteit	14	35
Emotionele ongeremdheid	6	39
Raffinement	20	64

Schaalinformatie

Zelfverzekerde werkhouding

Nederlandse populatie, niet-leidinggevenden · T-score (50+10z)

Ruwe score	132
Normscore	59
Ontbrekende score	0

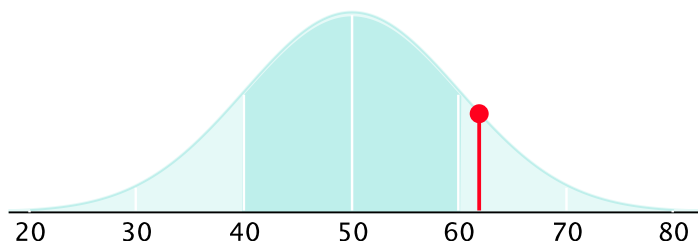


Mensen met een hoge score overschatten hun eigen kwaliteiten met betrekking tot leiderschapsvaardigheden, werkprestaties en invloed op anderen. Deze factor is een samenvattende maat van de schalen Aanspraak op leiderschap, Sociale invloed, Dominantie, Risicobereidheid en Gevoel van superioriteit.

Aanspraak op leiderschap

Nederlandse populatie, niet-leidinggevenden · T-score (50+10z)

Ruwe score	36
Normscore	62
Ontbrekende score	0

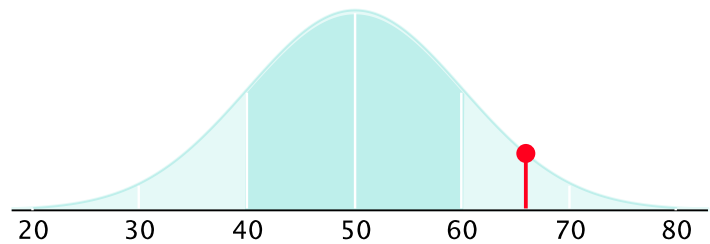


Mensen met een hoge score zijn ervan overtuigd dat zij beschikken over voortreffelijke leiderschapskwaliteiten en vinden het daarom vanzelfsprekend dat zij in een team de leiding nemen.

Sociale invloed

Nederlandse populatie, niet-leidinggevenden · T-score (50+10z)

Ruwe score	51
Normscore	66
Ontbrekende score	0

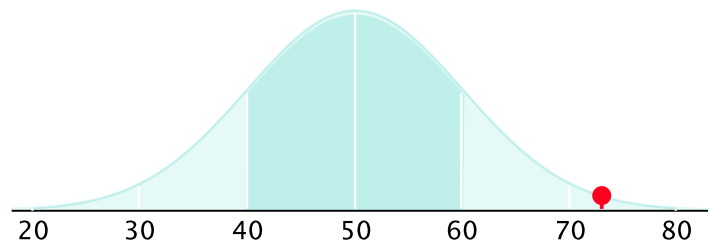


Mensen met een hoge score zijn ervan overtuigd dat zij een grote positieve invloed hebben op collega's en werkrelaties. Zij denken dat anderen snel van hen gecharmeerd zijn en dat zij anderen makkelijk van hun ideeën kunnen overtuigen.

Dominantie

Nederlandse populatie, niet-leidinggevenden · T-score (50+10z)

Ruwe score	21
Normscore	73
Ontbrekende score	0

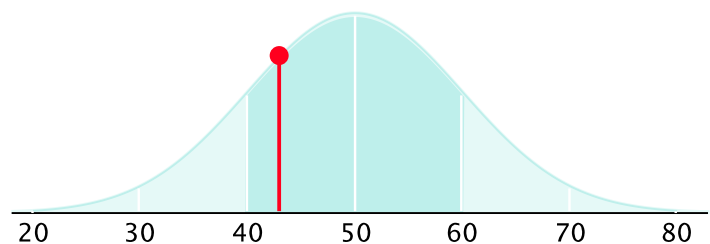


Mensen met een hoge score willen graag gezag uitoefenen over hun collega's. Het geeft hen veel voldoening wanneer zij anderen vertellen wat zij moeten doen en zo invloed op anderen kunnen uitoefenen.

Risicobereidheid

Nederlandse populatie, niet-leidinggevenden · T-score (50+10z)

Ruwe score	8
Normscore	43
Ontbrekende score	0

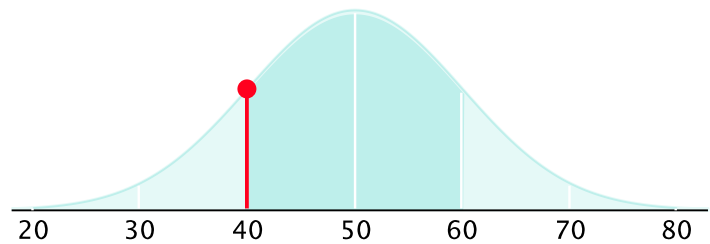


Mensen met een hoge score hebben een voorkeur voor risicovolle taken. Zij hebben een grote prikkelbehoefte en zijn daarom altijd op zoek naar nieuwe uitdagingen, ook als dit risico's met zich meebrengt.

Gevoel van superioriteit

Nederlandse populatie, niet-leidinggevenden · T-score (50+10z)

Ruwe score	16
Normscore	40
Ontbrekende score	0

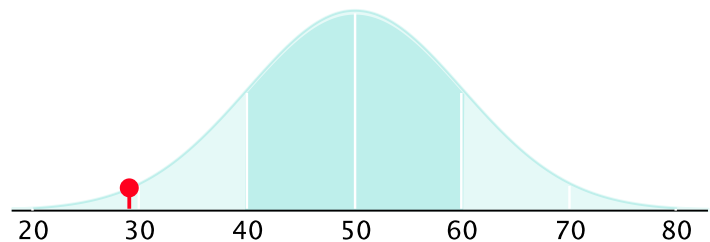


Mensen met een hoge score zijn ervan overtuigd dat hun prestaties superieur zijn ten opzichte van collega's. Zij vinden zichzelf beter of slimmer dan anderen en zijn van mening dat anderen hen niet veel kunnen leren.

Resultaatgerichte werkingstelling

Nederlandse populatie, niet-leidinggevenden · T-score (50+10z)

Ruwe score	24
Normscore	29
Ontbrekende score	0

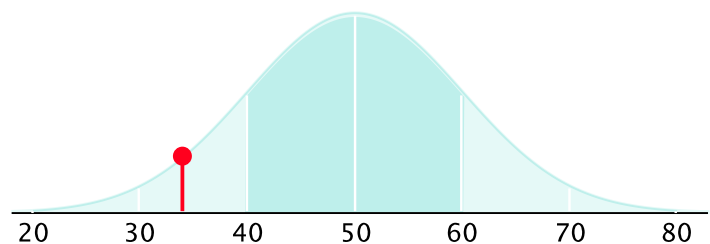


Mensen met een hoge score hebben een hardvochtige en wantrouwende houding tegenover anderen, waarbij emoties moet wijken voor het bereiken van professionele doelen. Deze factor is een samenvattende maat van de schalen Ongevoeligheid, Gedrevenheid en Scepticisme.

Ongevoeligheid

Nederlandse populatie, niet-leidinggevenden · T-score (50+10z)

Ruwe score	9
Normscore	34
Ontbrekende score	0

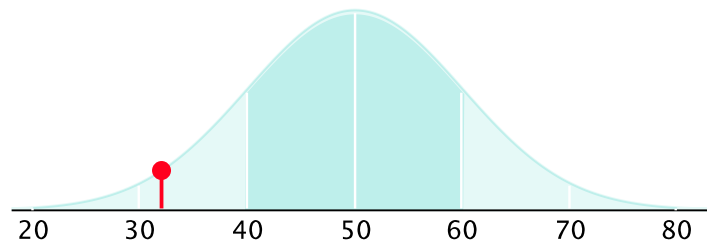


Mensen met een hoge score zijn laten op het werk weinig empathie zien. Zij vinden dat emoties niet op het werk thuishoren en zelfs een belemmering vormen voor het behalen van succes.

Gedrevenheid

Nederlandse populatie, niet-leidinggevenden · T-score (50+10z)

Ruwe score	9
Normscore	32
Ontbrekende score	0

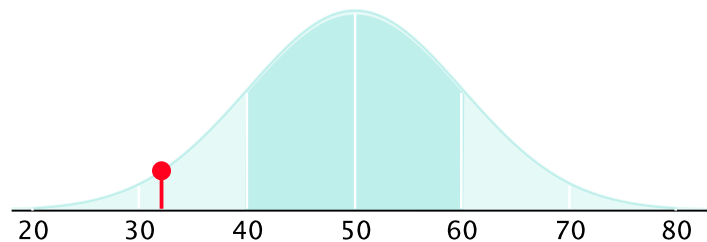


Mensen met een hoge score zijn ervan overtuigd dat emotionele hardheid nodig is om doelen te bereiken. Zij zijn van mening dat je alleen echt succesvol kunt zijn wanneer bereid bent om 'over lijken' te gaan.

Scepticisme

Nederlandse populatie, niet-leidinggevenden · T-score (50+10z)

Ruwe score	6
Normscore	32
Ontbrekende score	0

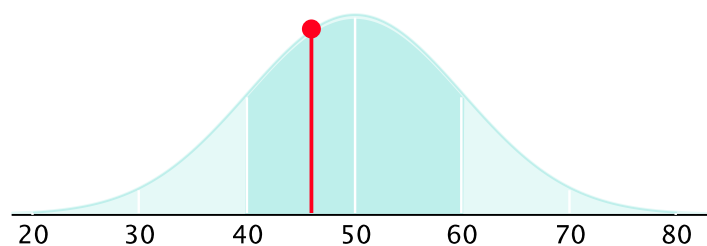


Mensen met een hoge score hebben een wantrouwende houding ten opzichte van de intenties van collega's en zijn daarom geneigd om hun eigen ware bedoelingen niet met anderen te delen.

Non-conformistische werkstijl

Nederlandse populatie, niet-leidinggevenden · T-score (50+10z)

Ruwe score	40
Normscore	46
Ontbrekende score	0

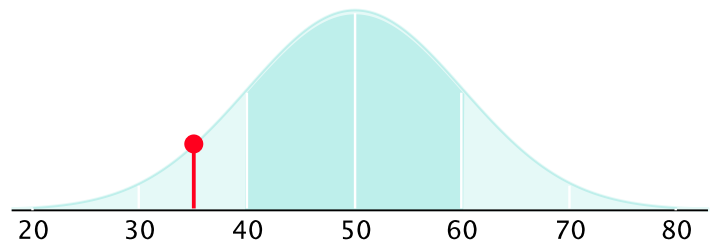


Mensen met een hoge score hebben een impulsieve en ongestructureerde werkwijze, waarbij zij bereid zijn te liegen of de waarheid te verzwijgen om professionele doelen te bereiken. Deze factor is een samenvattende maat van de schalen Flexibiliteit, Emotionele ongeremdheid en Raffinement.

Flexibiliteit

Nederlandse populatie, niet-leidinggevenden · T-score (50+10z)

Ruwe score	14
Normscore	35
Ontbrekende score	0

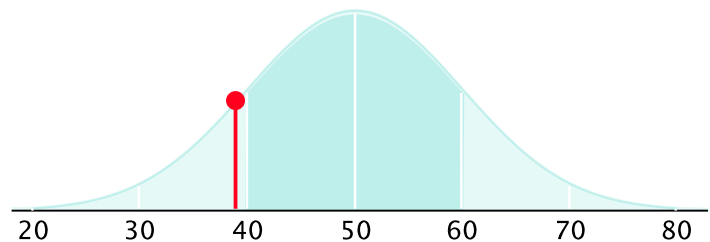


Mensen met een hoge score hebben een gebrek aan planning bij hun manier van werken en kunnen hun ideeën over hoe zij een taak willen uitvoeren soms ineens veranderen.

Emotionele ongeremdheid

Nederlandse populatie, niet-leidinggevenden · T-score (50+10z)

Ruwe score	6
Normscore	39
Ontbrekende score	0

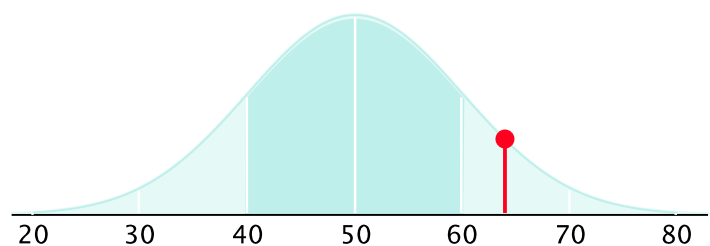


Mensen met een hoge score hebben een gebrek aan frustratietolerantie bij tegenslagen. Zij kunnen snel hun geduld verliezen en zijn opvliegend als iets niet gaat zoals zij willen.

Raffinement

Nederlandse populatie, niet-leidinggevenden · T-score (50+10z)

Ruwe score	20
Normscore	64
Ontbrekende score	0



Mensen met een hoge score zijn bereid om te liegen of iets te verzwijgen om doelen te bereiken. Zij zijn van mening dat leugentjes om bestwil prima zijn om op het werk dingen gedaan te krijgen.