

TOP

Dark Triad of Personality at Work Kandidatenrapport

John Doe

ID 69509-1771

Datum 29.03.2023

Introductie

De TOP is een vragenlijst die werkgerelateerde persoonlijkheidskenmerken van de *dark triad* in kaart brengt aan de hand van elf dimensies, die kunnen worden onderverdeeld in drie overkoepelende factoren.

Alle mensen hebben in meer of mindere mate *dark triad*-persoonlijkheidskenmerken, die beïnvloed kunnen worden door een specifieke werkomgeving en de positie die iemand op het werk heeft. Over het algemeen wordt aangenomen dat mensen met een leidinggevende positie succesvoller zijn als zij een aantal van deze kenmerken hebben. 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 werkgedrag en verminderde werkprestaties.

Uw resultaten

Dit rapport geeft informatie over uw antwoorden op de TOP, die zijn vergeleken met de referentiegroep: 'Nederlandse populatie, niet-leidinggevenden'. Bij de interpretatie worden uw antwoorden vergeleken met deze groep mensen.

De interpretatie van uw scores wordt weergegeven aan de hand van vijf categorieën. Voor elke dimensie wordt een beschrijving gegeven die kenmerkend is voor mensen met een score in het bereik van deze categorie. U kunt uw eigen gedrag vergelijken met deze beschrijvingen, om na te gaan in hoeverre u zichzelf herkent in de uitslag en uw gedrag op het werk adequaat wordt beschreven.

De vijf categorieën zijn:

- Zeer laag: ongeveer 2-3% van de referentiegroep heeft een score in dit bereik
- Laag: ongeveer 13-14% van de referentiegroep heeft een score in dit bereik
- Gemiddeld: ongeveer 68% van de referentiegroep heeft een score in dit bereik
- Hoog: ongeveer 13-14% van de referentiegroep heeft een score in dit bereik
- Zeer hoog: ongeveer 2-3% van de referentiegroep heeft een score in dit bereik

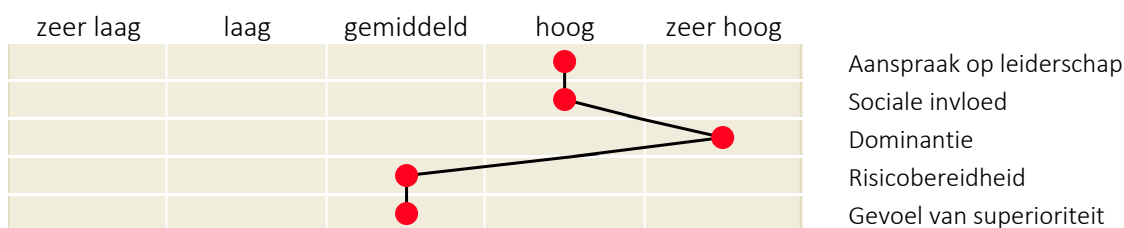
Zelfverzekerde werkhouding

Deze factor heeft betrekking op de mate waarin mensen geneigd zijn om in een werkomgeving gedrag te vertonen dat door anderen mogelijk als egocentrisch wordt gezien. Dit kan betekenen dat iemand voornamelijk op zichzelf gericht is of dat iemand gevoelens van superioriteit heeft met betrekking tot zijn/haar eigen prestaties. Het kan ook betekenen dat iemand geneigd is om gezag uit te oefenen over anderen en leiding te geven binnen een team.

Personen die hoog scoren op deze factor ervaren (en uiten) een bovenmatig gevoel van eigenwaarde met betrekking tot hun eigen functioneren, hun leiderschapsvaardigheden en de invloed die zij denken te hebben op anderen. Mensen met een hoge score ervaren doorgaans voldoening wanneer zij gezag over anderen kunnen uitoefenen en wanneer zij op het werk risico's kunnen nemen.



Voor de factor Zelfverzekerde werkhouding heeft u een score u in het 'gemiddelde' bereik. Dit wijst erop dat u een realistisch en evenwichtig gevoel van eigenwaarde heeft, wat uw werkprestaties ten goede komt. Scores binnen dit bereik wijzen erop dat u zichzelf ziet als vergelijkbaar en gelijkwaardig aan uw collega's. U heeft daarbij een gezonde mate van zelfverzekerdheid in het presenteren van uw werkresultaten aan anderen.



Aanspraak op leiderschap – Overtuigd zijn te beschikken over voortreffelijke leiderschapskwaliteiten

Uit uw antwoorden blijkt dat u zichzelf ziet als een geloofwaardige leider, waarbij u de overtuiging heeft dat ook degenen aan wie u leiding geeft u zo zien. Scores in dit bereik wijzen erop dat u een sterk vertrouwen hebt in uw vermogen om leiding te geven aan anderen.

Sociale invloed – Overtuigd zijn een grote positieve invloed op collega's te hebben

Het lijkt erop dat u regelmatig uw charme gebruikt om collega's te beïnvloeden en te overtuigen bij het nastreven van doelen op het werk. Hoewel dit u goed van pas kan komen bij het uitvoeren van uw plannen en het bereiken van uw doelen, kan deze stijl als manipulatief worden ervaren door degenen met wie u samenwerkt.

Dominantie – Graag gezag willen uitoefenen over collega's

U lijkt op het werk actief te zoeken naar posities waarin u gezag en invloed kunt uitoefenen op anderen en u voelt zich daar erg prettig bij. U streeft ernaar om in invloedrijke posities te komen, waarin u leiding kunt geven aan anderen en controle kunt uitoefenen over werknemers.

Risicobereidheid – Een voorkeur hebben voor risicovolle taken

U gaat graag op zoek naar nieuwe kansen en lijkt zich comfortabel te voelen bij uitdagende taken. U lijkt hier verstandig mee om te gaan en neemt geen risico's die te groot zijn.

Gevoel van superioriteit – Overtuigd zijn dat de eigen prestaties superieur zijn ten opzichte van collega's

Uit uw antwoorden blijkt dat u zichzelf bekwaam vindt als het gaat om uw eigen vaardigheden en prestaties, en dat u zichzelf niet meer of minder voelt dan uw collega's. Scores binnen dit bereik wijzen erop dat u overtuigd bent dat u succesvol kunt concurreren op het werk.

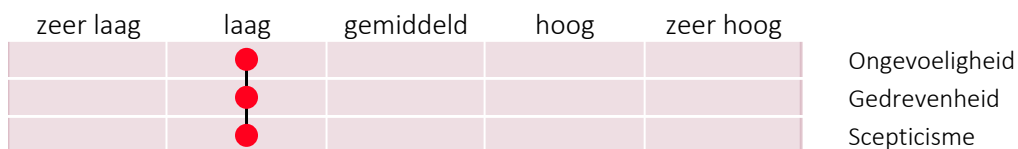
Resultaatgerichte werkinstelling

Deze factor heeft betrekking op de mate waarin mensen blij geven van emotionele hardheid en een wantrouwende houding ten opzichte van collega's, wat betekent dat iemand op het werk gezien wordt als een geduchte kracht. Dit kan veroorzaakt worden door het grote vertrouwen dat iemand heeft in zijn/haar eigen vermogen om op het werk resultaten te boeken, en het geloof dat een zekere gedrevenheid en assertiviteit noodzakelijk is om op het werk bepaalde doelen te bereiken.

Personen die hoog scoren op deze factor zijn zeer sceptisch ten opzichte van anderen en tonen weinig medeleven en begrip voor collega's. Zij zijn eerder overtuigd van het belang om kracht en gedrevenheid te tonen om succesvol te kunnen zijn op het werk.



Voor de factor Resultaatgerichte werkinstelling heeft u een score u in het 'zeer lage' bereik. Dit wijst erop dat u zeer empathisch bent en een positief beeld heeft van uw collega's, klanten en werkrelaties. Mogelijk stelt u zelfs blindelings uw vertrouwen in anderen, wat leidt tot voorzichtiger gedrag en minder gedrevenheid in hoe u uw werk uitvoert.



Ongevoeligheid – Gebrek aan empathie in een werkgerelateerde context

Uit uw antwoorden blijkt dat u een empathisch persoon bent, die zich er bewust is van hoe anderen op het werk beïnvloed kunnen worden door sterke emoties.

Gedrevenheid – Overtuigd zijn dat emotionele hardheid nodig is om doelen te bereiken

U lijkt eerlijk gedrag belangrijk te vinden, waarbij u de waarde van altruïsme en empathie op de werkplek waardeert. Voor het bereiken van professionele doelen vindt u het belangrijk dat de regels worden nageleefd.

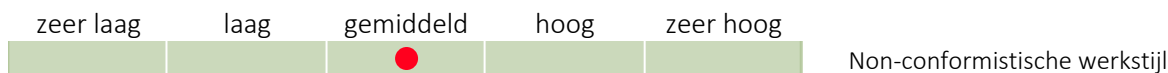
Scepticisme – Wantrouwende houding ten opzichte van de intenties van collega's

Het lijkt erop dat u over het algemeen vertrouwen hebt in uw collega's en uit gaat van hun oprechtheid en goede bedoelingen. U geeft er de voorkeur aan om open en transparant met anderen samen te werken.

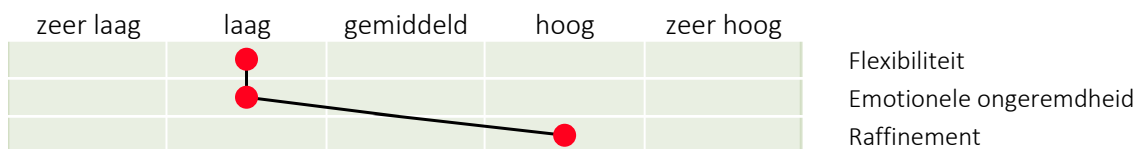
Non-conformistische werkstijl

Deze factor heeft betrekking op de mate waarin mensen een ongestructureerde werkstijl laten zien, die mogelijk verband houdt met onbetrouwbaar en overhaast handelen. Daarnaast laat deze factor zien in hoeverre iemand bereid is om regels te negeren of de waarheid te verzwijgen om professionele doelen te bereiken.

Personen die hoog scoren op deze factor handelen impulsief en hebben een zeer flexibele aanpak van werktaken, die door anderen als onverantwoordelijk kan worden gezien. Zij zijn geneigd de bestaande regels en praktijken te negeren of opzettelijk te overtreden, en kunnen oneerlijk en berekenend zijn wanneer zij onder druk worden gezet om op het werk succes te behalen.



Voor de factor Non-conformistische werkstijl heeft u een score u in het 'gemiddelde' bereik. Dit wijst erop dat u uw werk met een gezonde mate van planmatigheid uitvoert en dat u een goede balans weet te vinden tussen het strikt houden aan regels en het soepel omgaan met bepaalde richtlijnen. U laat zich niet overmatig beperken door routines en u benadert uw werk op een eerlijke manier.



Flexibiliteit – Spontaniteit en gebrek aan planning bij het uitvoeren van taken

U gaat bij voorkeur systematisch te werk en u hebt een weloverwogen aanpak die aansluit bij uw werkstrategie. U bent niet geneigd om onnodig van taak te wisselen of routines te veranderen.

Emotionele ongeremdheid – Gebrek aan frustratietolerantie bij tegenslagen

U heeft de neiging om beheerst te zijn op het werk en u bent over het algemeen emotioneel terughoudend, wat u zelfs kunt volhouden in stressvolle situaties of bij het werken onder druk.

Raffinement – Bereid zijn om te liegen of iets te verzwijgen om voordeel te behalen

Het lijkt erop dat u het makkelijk vindt om in bepaalde situaties op het werk te rechtvaardigen dat u niet de hele waarheid vertelt. U kunt zich er comfortabel bij voelen om de waarheid te verzwijgen als dat u een bepaald voordeel oplevert.