

AMITM

Achievement Motivation Inventory

DEZVOLTAT DE SCHULER, THORNTON & FRINTRUP

RAPORT PREGATIT PENTRU:
JOHN SAMPLE

Sex: MASCULIN

Varsta: 29

Ocupatie: PSIHOLOG

CHESTIONAR APLICAT SUB LICENTA DE:

Psiholog: DRAGOS ILIESCU

Data aplicarii: 2007/07/27

Raport generat la data/ora: 02.10.2007 / 12:19:35

Identificator/serie: XXXXXXXX



INTERPRETAREA RAPORTULUI

SCOP

Acest raport ajuta la înțelegerea mai buna a persoanei evaluate în ceea ce priveste orientarea sa spre performanta si felul in care motivatia sa este articulata.

Raportul este creat pentru utilizarea în cadrul muncii lor cu clientii, de catre psihologi, consilieri ori alti profesionisti specializati.

UTILIZARE

Desi formulat ca un raport de-sine-statator, care, mai ales în a doua sectiune (raportul detaliat), poate fi cu destul de multa usurinta înțeles si de persoane nespécializate în utilizarea testelor psihologice, acest raport a fost proiectat si dezvoltat în asa fel încât sa ofere asistenta profesionistului care interpreteaza rezultatele testului.

Aceste rezultate ar trebui luate în considerare doar împreuna cu opinia profesionala a specialistului si doar dupa coroborarea datelor rezultate din acest test cu rezultatele unui interviu ori a altor posibile instrumente psihometrice. Rezultatele continute în acest raport pot fi supuse unor alterari si unor sublinieri speciale ca functie a unor astfel de coroborari facute de profesionisti specializati.

FUNDAMENT

Acest raport este bazat pe AMI, un instrument psihometric care a fost validat într-o mare varietate de programe de cercetare.

Inventarul Motivatiei pentru Performanta (AMI) este o masura structurata, nonverbală, omnibus, a unor coordonate de personalitate si a unor preferinte comportamentale, care a fost construita pentru a masura felul in care se articuleaza motivatia, in mod special motivatia pentru performanta. Chestionarul consta din 170 de itemi, grupati în 17 scale structurale, precum si într-un indice motivational global.

CE INFORMATII POT FI REGASITE IN ACEST RAPORT?

Pe langa sectiunea introductiva, raportul contine doua mari sectiuni:

1. Profilul AMI,
2. Raportul detaliat.

1. Profilul AMI

GRAFICE

Sectiunea care contine profilul AMI cuprinde grafice ale scorurilor caracteristice pentru persoana evaluata pe cele 17 scale ale AMI. Cele 17 scale sunt grupate în grafic de sus in jos, fiind insotite atat de prelucrarea numerica a scorurilor, cat si de o reprezentare grafica a acestora si de unele descrieri minime ale semnificatiilor scorurilor.

REPREZENTAREA GRAFICA A SCALELOR

Toate cele 17 scale ale AMI sunt reprezentate în graficul intitulat 'Profilul AMI LINIAR' în așa fel încât scorurile mari să fie plasate în partea dreaptă a graficului, iar scorurile mici în partea stângă. Aceasta este o procedură generală a reprezentării scorurilor pentru AMI și pentru alte teste care raportează scorurile standardizate în stanine.

STANINE

Scorurile pentru cele 17 scale ale AMI sunt reprezentate în stanine. Staninele sunt o categorie a claselor normalizate. Există un număr de 9 stanine, prin convenție prima cuprinde scorurile cele mai mici și a noua cuprinde scorurile cele mai mari. Staninele cuprind volume inegale ale variantei subiecților esanționului normativ, pe scala respectivă. Staninele acestui raport sunt calculate pe baza unui esanțion normativ românesc, reprezentativ la nivel național de $N=3600$ de subiecți (1800 de bărbați și 1800 de femei).

SCORURI STANDARD

Cele 17 scale ale AMI sunt de asemenea reprezentate într-un grafic intitulat 'Profilul AMI CIRCULAR', într-o figură sub formă de panză de păianjen. În acest grafic scalele sunt vizualizate sub formă de scoruri standard (SW, Standardwert), care sunt scoruri normalizate, cu o medie de 100 și o abatere standard de 10.

2. Raportul detaliat

SCOP

Raportul detaliat oferă o detaliere verbală a caracteristicilor motivationale stabilite pe baza AMI și prezentate și în prima secțiune, cea a profilului AMI. Graficele și comentariile prezentate în aceasta a doua secțiune sunt bazate pe etalonul combinat.

Această secțiune a fost dezvoltată de psihologi în așa fel încât să ofere asistența specialiștilor care interpretează rezultatele și pentru a minimiza apelul acestora la manualul testului.

Această secțiune poate fi de asemenea citită de persoana evaluată ca parte a unei discuții structurate cu psihologul ori ca parte a unui program de dezvoltare personală în care aceasta persoana este parte. Este important, totuși, ca rezultatele acestui raport să fie luate în considerare numai după discutarea lor cu un profesionist specializat.

SEMNIFICATIE

Secțiunea detaliată conține pentru fiecare dintre cele 17 scale ale AMI un grafic, care vizualizează atât staninele (în partea din mijloc) cât și procente din varianta acoperite (în partea de jos), cu un marcaj special acolo unde se plasează scorul persoanei evaluate. De asemenea, sub fiecare grafic se poate citi o descriere detaliată a comportamentelor tipice pentru persoanele cu scoruri mari și pentru cele cu scoruri mici, iar deasupra graficului este dată o scurtă descriere a obiectivelor scalei, pentru a fixa cadrul interpretativ.

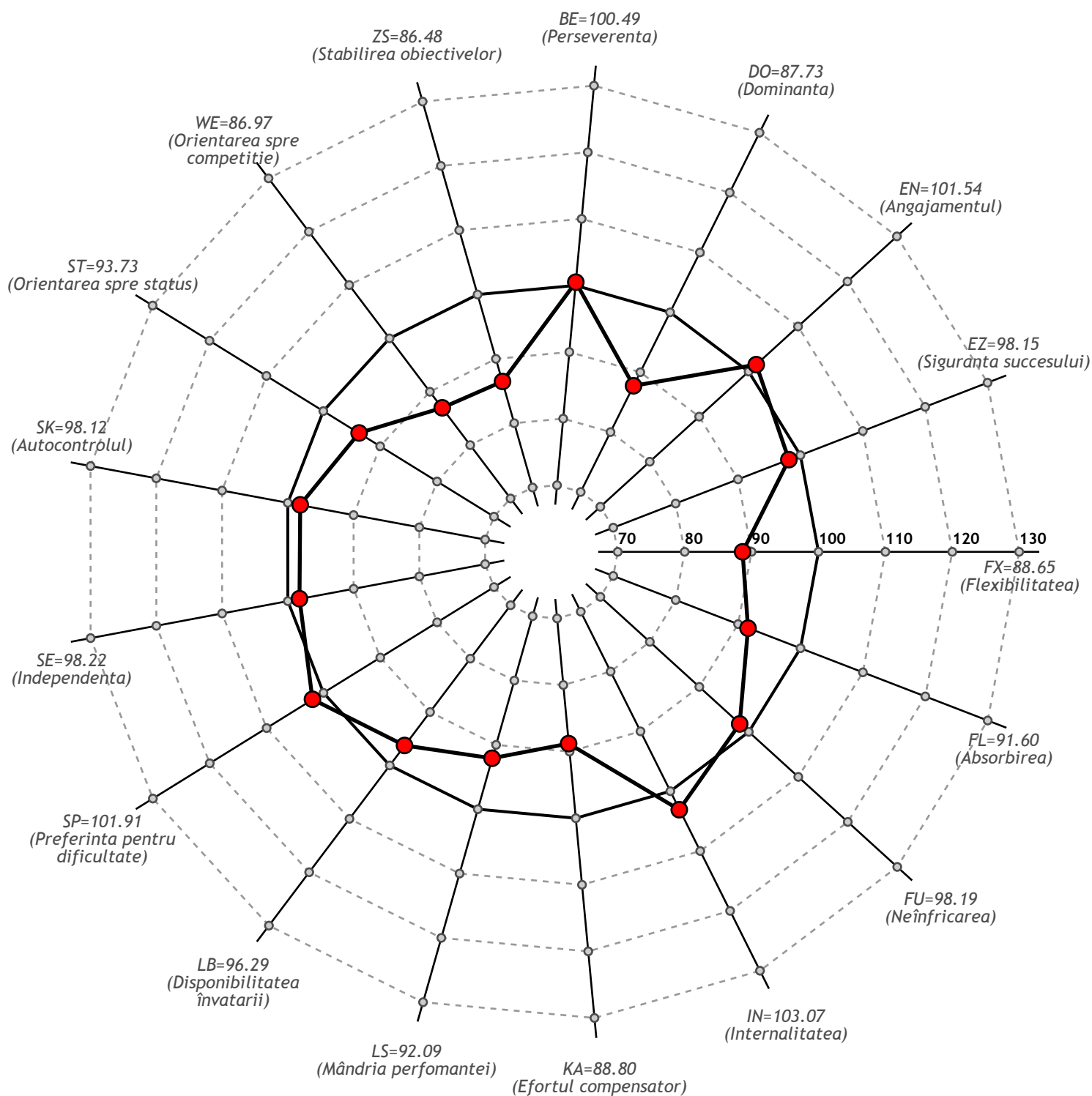
PROFIL AMI LINIAR (STANINE)

Scorare bazata pe: ETALONUL INTERNATIONAL STANDARD COMBINAT (N=3660ss)



PROFIL AMI CIRCULAR (SCORURI STANDARD / SW)

Scorare bazata pe: ETALONUL INTERNATIONAL STANDARD COMBINAT (N=3660ss)



RAPORT DETALIAT

* Acest raport detaliat se bazeaza pe etalonul COMBINAT.

** Pentru folosirea optima a acestui raport detaliat, va rugam sa luati in considerare descrierea continuta in textul introductiv la acest fisier.

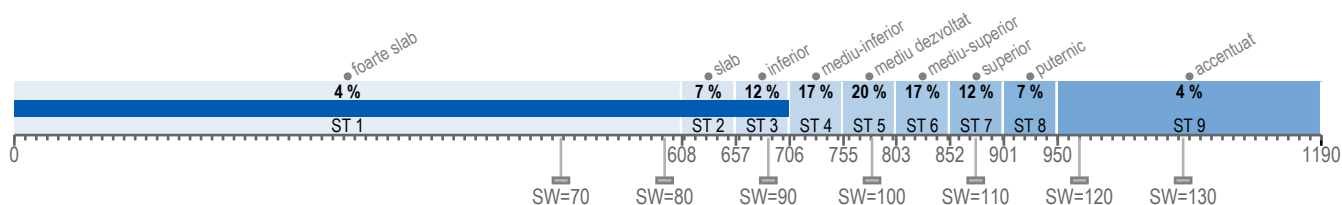
INDICELE MOTIVATIONAL GENERAL

AMI: INDICE MOTIVATIONAL GENERAL / MOTIVATIONELLER GESAMTWERT

SCOR BRUT = 705, STANINA = 3, SCOR STANDARD = 91.96

Indicele motivational general este o suma aritmetica simpla, neponderata, a celor 17 scale structurale ale AMI. Scorul motivational general, adica valoarea totala a AMI, poate fi interpretat ca masura globala a motivatiei pentru performanta în profesie. Acest scor arata gradul in care persoana evaluata este, in general, motivata sa reuseasca in profesie. Pentru scopuri diferentiale grosiere, aceasta valoare este de foarte multe ori suficienta, cel putin pentru a identifica diferente majore între diferite persoane.

Motivatia in profesie este desigur o realitate cu multe fatete si dimensiuni. Acest lucru se reflecta in AMI printr-un numar de 17 scale structurale. Chiar daca scalele individuale demonstreaza corelatii uneori considerabile unele cu celelalte, se recomanda cu putere interpretarea profilului AMI si nu doar a valorii globale rezultate din test. Interpretarea profilului în întregul sau permite descrierea diferentiata a specificitatilor intra-individuale si a aspectelor parțiale ale motivatiei pentru performanta. Interpretarea profilului AMI duce la o descriere mult mai coerenta si mai detaliata si în consecinta la o predictie mai buna cu privire la caracteristicile personale ale persoanei evaluate.



Persoanele cu scoruri mari la indicele motivational general sunt persoane hotarâte si motivate. Adeseori ele se remarca prin perseverenta, disponibilitate personala de a depune efort, putere de munca si o convingere generalizata privind faptul ca propriul efort si propriile aptitudini sunt generatoare de rezultate si nu norocul sau sansa.

Uneori aceste persoane sunt extrem de încrezatoare în propriile forte si în propriul succes si resimt mândrie în fata propriilor realizari, iar acest lucru le impulsioneaza sa munceasca si le orienteaza spre sarcini dificile. Alteori, ele se tem de înfrângere si de insuccese, iar acest lucru le motiveaza suplimentar. Unele din aceste persoane doresc sa acceada la status, altele doresc doar apreciere iar din nou altele sunt orientate pur si simplu spre competitie. Toate aceste trasaturi sunt fatete ale motivatiei care articuleaza comportamentul specific al acestor persoane.

Felul în care sunt structurate aceste fatete la persoana evaluata trebuie stabilit prin luarea în considerare a scalelor structurale.

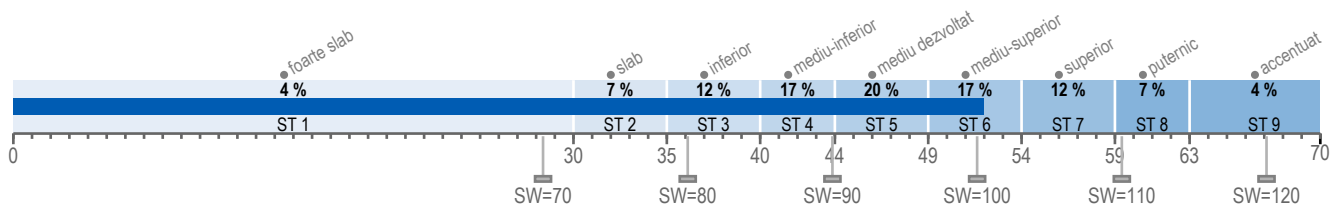
Un individ cu scor mare la scala generala de motivatie este descris drept motivat, bataios, concentrat, perseverent, încrezator in sine, exigent, luptator, decis, implicat, sarguincios.

SCALELE STRUCTURALE ALE AMI

BE: PERSEVERENTA / BEHARRLICHKEIT

SCOR BRUT = 52, STANINA = 6, SCOR STANDARD (SW) = 100.49

Perseverenta masoara persistenta si efortul depus în vederea solutionarii sarcinilor profesionale. Persoanele cu valori ridicate se caracterizeaza prin faptul ca lucreaza energic si perseverent în sarcinile pe care le au. Ele înfrunta dificultatile si obstacolele prin depunerea unui efort mare si prin perseverenta marita. Sunt în stare sa isi orienteze întreaga atentie asupra evenimentului si nu se lasa usor convinse în a nu rezolva o sarcina importanta.



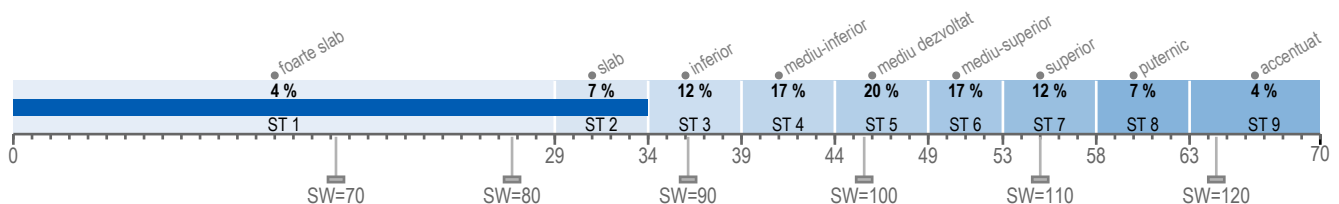
Prin perseverenta se înțelege persistenta si efortul depus în vederea solutionarii sarcinilor proprii sau a celor solicitate de altii. Aceasta fateta poate fi întâlnita deja în cadrul conceptelor timpurii studiate în legatura cu motivatia pentru performanta (de exemplu Murray, 1938). Persoanele cu valori ridicate se caracterizeaza prin faptul ca ele lucreaza concentrate si cu mentinerea unui nivel suficient de energie, în sarcinile pe care le au. Ele înfrunta dificultatile aparute, prin faptul ca depun un efort mare si prin faptul ca au o staruinta marita. Ele sunt în stare sa își orienteze întreaga atentie asupra a ceea ce se întâmpla si nu se lasa usor convinse sa renunte la rezolvarea unei sarcini importante.

Un individ cu scor mare la scala BE este descris drept persistent, energic, perseverent, vointa de fier, rezistent, decis, harnic, tenace, consecvent, constant, statornic, stabil, hotarât, îndarâtnic, neobosit, concentrat, greu de distras, persistent.

DO: DOMINANTA / DOMINANZ

SCOR BRUT = 34, STANINA = 3, SCOR STANDARD (SW) = 87.73

Dominanta descrie tendinta de a exercita putere si influenta asupra altora. Persoanele cu valori ridicate sunt puternic orientate spre colaborarea cu cei din jurul lor. Ele preiau initiativa si iau cu placere problemele în propriile mâini. De asemenea, conving prin prezenta si sunt gata sa preia responsabilitatea pentru altii. În cadrul unui grup de lucru, le place sa joace un rol de conducere. Aceste persoane îi capateaza pe cei din jurul lor, coordonându-i pentru propriul succes.



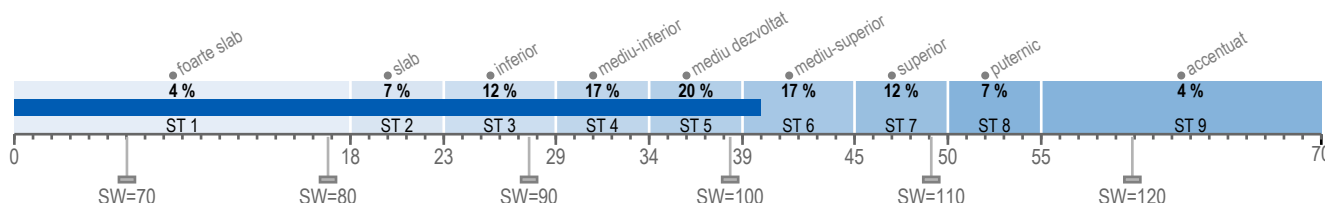
Dominanta descrie tendinta de a exercita putere si influenta asupra altora, de a-i influenta si ghida. Corelatia pozitiva cu motivatia pentru performanta este tematizata în putine conceptii teoretice (de exemplu Cassidy & Lynn, 1989), în timp ce este sugerata corelatia cu nevoia de putere (McClelland, 1978). Analizele datelor colectate cu AMI arata însa în mod clar legaturi ridicate cu domenii-nucleu ale motivatiei pentru performanta. Dominanta contine si o componenta pronuntata de vitalitate. Datorita acestei componente, precum si datorita capacitatii de impunere a propriei opinii si a propriilor interese, dominanta se gaseste în relatie cu trasatura globala de personalitate numita extraversiune. În ceea ce priveste colaborarea, persoanele cu valori ridicate sunt puternic orientate spre ceilalti. Ele preiau initiativa si iau cu placere problemele în propriile mâini. Ele conving prin prezenta si sunt gata sa preia responsabilitatea pentru alte persoane. În cadrul unui grup de lucru, le place sa joace un rol de conducere. Ele au tendinta sa îi anime pe altii si sa îi orienteze în modalitati relevante pentru propriul succes.

Un individ cu scor mare la scala DO este descris drept dominant, influentator, cu initiativa, convingator, autoresponsabil, gata sa preia raspunderea, conducator, puternic, clar, coerent, controleaza, cu pretentii.

EN: ANGAJAMENTUL / ENGAGEMENT

SCOR BRUT = 40, STANINA = 6, SCOR STANDARD (SW) = 101.54

Angajamentul tematizeaza disponibilitatea personala de a depune efort, nivelul efortului personal si volumul de lucru personal. Persoanele cu valori ridicate sunt foarte angajate in munca lor, careia ii aloca foarte mult timp. Ele lucreaza mult si nu se simt bine atunci când nu au nimic de facut. Sunt caracterizate de un nivel intens de activitate si, dintre toate domeniile de activitate, acorda prioritate muncii. Este posibil ca aceste persoane sa negligeze alte laturi importante ale vietii si, în cazuri extreme, sunt privite de ceilalti ca fiind împatimite de munca lor si lipsindu-le controlul si echilibrul în viata ("workaholic").



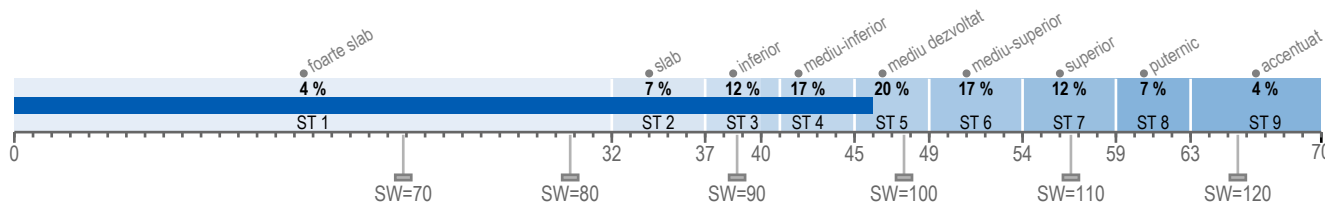
Angajamentul descrie disponibilitatea personala de a depune efort, nivelul efortului personal si volumul de lucru personal. Persoanele cu valori ridicate sunt foarte angajate din punctul de vedere al timpului. Ele lucreaza mult si nu se simt bine atunci când nu au nimic de facut. Chiar si dupa faze deosebit de obositoare, ele nu au nevoie de perioade lungi de refacere. Ele sunt caracterizate de un nivel mare al activitatii, acorda prioritate muncii si nu altor domenii de activitate. Este posibil sa negligeze alte laturi importante ale vietii si, în cazuri extreme, aceste persoane sunt privite de ceilalti ca fiind împatimite de munca ("workaholic"). Dar, spre deosebire de acceptiunea obisnuita a obsesiei pentru munca (Poppelreuter, 1998), angajamentul nu este caracterizat de o traire negativa.

Un individ cu scor mare la scala EN este descris drept angajat, dornic de lucru, silitor, ocupat, harnic, ambionat, doritor de performanta, dinamic, sârguincios, vital, activ, orientat spre actiune, antreprenorial, asiduu, stradalnic, agil, nelinistit, ambitios.

EZ: SIGURANTA SUCCESULUI / ERFOLGSZUVERSICHT

SCOR BRUT = 46, STANINA = 5, SCOR STANDARD (SW) = 98.15

Siguranta succesului descrie la nivel rational anticiparea reusitei si a unor rezultate pozitive ale propriilor actiuni. Succesul este perceput în astfel de cazuri ca fiind cel mai probabil rezultat al actiunii. Persoanele cu valori ridicate se asteapta sa-si atinga scopul, inclusiv în cazul sarcinilor noi sau dificile. Ele actioneaza, asteptându-se sa fie capabile sa repurteze succes prin aptitudinile, deprinderile si cunostintele lor, inclusiv atunci când apar dificultati, obstacole sau concurenta.



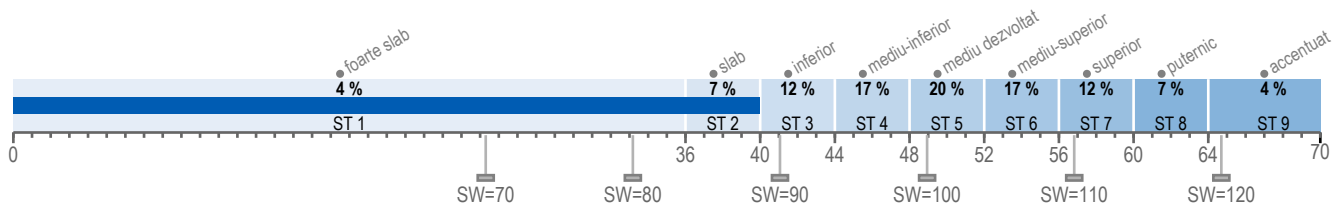
Siguranta succesului descrie anticiparea rezultatelor actiunii si se refera de buna seama la anticiparea unor rezultate pozitive. Siguranta succesului este strâns legata de încrederea generala în sine si este strâns înrudita, din punct de vedere conceptual, cu componenta motivationala numita de Heckhausen (1963) "speranta în succes" ("Hoffnung auf Erfolg"). Ea se exprima prin faptul ca succesul este considerat a fi rezultatul probabil al actiunii. Persoanele cu valori ridicate se asteapta sa isi atinga scopul si în cazul sarcinilor noi sau dificile. Ele actioneaza asteptându-se sa fie capabile de repurtarea succeselor prin aptitudinile, deprinderile si cunostintele lor, inclusiv atunci când survin dificultati sau când se manifesta concurenta.

Un individ cu scor mare la scala EZ este descris drept încrezator în propriile forte, convins, încrezator în sine, plin de speranta, plin de încredere, anticipând succesul, planificator, pozitiv, sigur, optimist, plin de speranta, încrezator în victorie, asiduu, neînfricat, cu aplomb.

FX: FLEXIBILITATEA / FLEXIBILITÄT

SCOR BRUT = 40, STANINA = 3, SCOR STANDARD (SW) = 88.65

Flexibilitatea se refera la modalitatea de confruntare cu situatiile si sarcinile de tip nou. Persoanele cu valori ridicate sunt deschise si interesate de multe aspecte. Ele iubesc farmecul noului si prefera situatiile în care pot afla si trai lucruri noi, chiar daca pentru aceasta trebuie sa accepte neplaceri si exista riscul esecului. Flexibilitatea inseamna si disponibilitatea pentru schimbare.



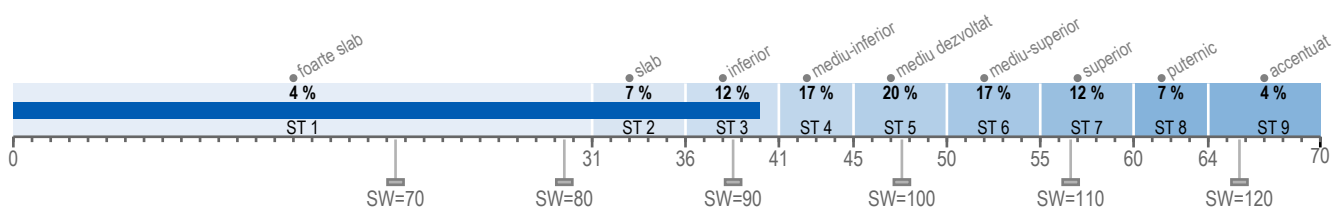
Flexibilitatea se refera la modalitatea de confruntare cu situatiile si sarcinile de tip nou. Persoanele cu valori ridicate sunt deschise si interesate; ele sunt dispuse a se adapta diferitelor conditii profesionale. Schimbarile si situatiile deschise nu genereaza teama acestor persoane. Ele iubesc noutatea, se simt chiar atrase de noutate si prefera situatiile în care pot afla si trai lucruri noi, chiar daca pentru aceasta ele trebuie sa accepte unele neplaceri si chiar daca exista un risc de esec. Flexibilitatea descrie si disponibilitatea acestor persoane de a se schimba si chiar nevoia de schimbare. Prin aceasta, se poate recunoaste o înrudire conceptuala cu extraversiunea si, partial, si cu factorul Deschiderea catre experiente din modelul Big Five al personalitatii (Costa & McCrae, 1992). În ciuda relatiei strânse cu alte fatete-nucleu ale motivatiei pentru performanta, pâna în momentul de fata flexibilitatea nu a fost privita ca o componenta partiala a acestui construct.

Un individ cu scor mare la scala FX este descris drept flexibil, deschis, gata de schimbare, agil, sincer, receptiv, sensibil, interesat, capabil de adaptare, abordabil, agil, accesibil, în cautarea noului, surmonteaza obstacole.

FL: ABSORBIREA / FLOW

SCOR BRUT = 40, STANINA = 3, SCOR STANDARD (SW) = 91.60

Absorbirea desemneaza tendinta de a se dedica intensiv sarcinilor si problemelor, prin eliminarea tuturor distractorilor si cu o mare putere de concentrare. Persoanele cu valori ridicate se ocupa deseori cu o activitate, uitând complet de ele însele, de lume si de restul lucrurilor înconjuratoare. Ele pot sa fie complet absorbite de o activitate. Ca stare, absorbirea este de regula perceputa ca fiind pozitiva.



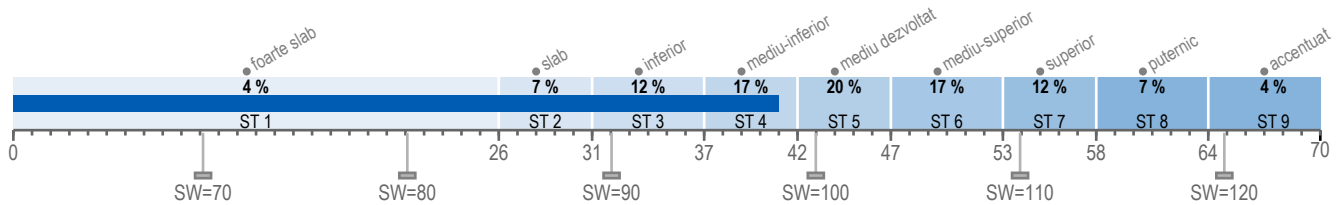
Absorbirea desemneaza tendinta de a se dedica intensiv sarcinilor si problemelor, prin eliminarea tuturor distractorilor si cu o mare concentrare (profesionala). Conceptul a fost derivat de la Csikszentmihályi (1992) si nu a fost, pâna acum, atribuit motivatiei pentru performanta. Persoanele cu valori ridicate se dedica deseori unei activitati în asa fel încât uita complet de ele însele, de lume si de restul lucrurilor înconjuratoare. Aici devine clara înrudirea conceptuala cu "tendinta perseverentei" ("Perseverationstendenz"). La Csikszentmihályi, însa, ce-i drept, Absorbirea nu desemneaza, în mod primar, asa cum este cazul aici, o calitate sau o tendinta comportamentala de supradurata, ci o stare. În starea de Absorbire, munca este, de regula, traita ca ceva pozitiv. Fundalul posibil este evitarea atentiei de sine, care este frecvent perceputa ca fiind negativa (Duval & Wicklund, 1972; Frey, Wicklund & Scheier, 1978).

Un individ cu scor mare la scala FL este descris drept concentrat, uita de sine, îndragostit de sarcini, participativ, adâncit în munca, gânditor, angajat, implicat, perseverent.

FU: NEÎNFRICAREA / FURCHTLOSIGKEIT

SCOR BRUT = 41, STANINA = 4, SCOR STANDARD (SW) = 98.19

Neînfricarea descrie anticiparea rezultatelor acțiunilor, în mod special cu trimitere la posibilitatea insuccesului și a esuarii. Persoanele cu valori ridicate nu se tem de insucces și nu se tem de a fi evaluate de către alții. Puse în fața sarcinilor și situațiilor importante, încordarea lor nu este atât de ridicată încât, datorită acestui lucru, rezultatul să fie influențat negativ. Ele nu devin nervoase în public și nu sunt surescitate nici din cauza noutății sarcinilor sau a presiunii timpului. Astfel, nu le este perturbată capacitatea de performanță; nu au nici tendința de a da bir cu fugiții când sunt puse în fața sarcinilor dificile și nici tendința de a-și scădea nivelul exigentelor pentru a compensa teama de insucces.



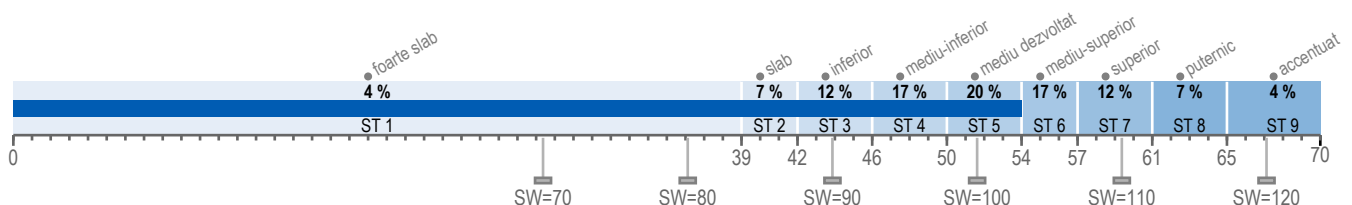
Neînfricarea joacă un rol important în multe concepții curente ale motivației, însă este înțeleasă de cele mai multe ori într-o formă negativă, a fricii față de insucces (de exemplu Heckhausen, 1963; Hermans, Petermann & Zielinski, 1978), care este mai degrabă apropiată de acea caracteristică generală a personalității cunoscută sub denumirea de nevrotism. Fateta descrie, în forma ei pozitivă, anticiparea rezultatelor acțiunii, și anume, o anticipare în ceea ce privește posibilitatea insuccesului și a esecului. Persoanele cu valori ridicate nu se tem de posibilitatea de a esua și de a fi apreciate negativ de către alții. Încordarea resimțită de aceste persoane atunci când sunt puse în fața unor sarcini, activități sau situații importante, nu este atât de ridicată, încât, datorită acestui lucru, rezultatul să fie influențat negativ. Eventualele gânduri referitoare la situațiile în care se cere de la ele performanță nu declanșează în aceste persoane sentimente negative. Ele sunt stabile din punct de vedere emoțional și capabile să lucreze sub presiune. Frustrările rezultate din insuccese nu au ca efect perturbări de durată. Aceste persoane nu devin nervoase în public, datorită noutății sarcinilor și a presiunii timpului, și nu sunt perturbate în capacitatea lor de performanță; ele nu au nici tendința de "a parasi terenul" și de a evita sarcinile stresante.

Un individ cu scor mare la scala FU este descris drept netemător, fără frică, curajos, viteaz, neînfricat, vioi, care se aventurează, plin de curaj, înimos, vajnic, asiduu, neînspăimântat, decis, îndrăznet, neclintit, rezolut, care nu ezită, imperturbabil, stabil, care tolerează frustrările.

IN: INTERNALITATEA / INTERNALITÄT

SCOR BRUT = 54, STANINA = 6, SCOR STANDARD (SW) = 103.07

Internalitatea desemnează modalitatea în care sunt explicate rezultatele acțiunilor. Persoanele cu valori ridicate atribuie rezultatele și consecințele comportamentului lor unor cauze interne. Ele sunt convinse de faptul că cele mai multe lucruri în viața depind de ele însele, de comportamentul propriu și de efortul personal depus. Pentru ele, succesul profesional nu este o chestiune de noroc, ele simțindu-se personal responsabile pentru insuccese și performanțe scăzute, dar și pentru succese și performanțe ridicate.



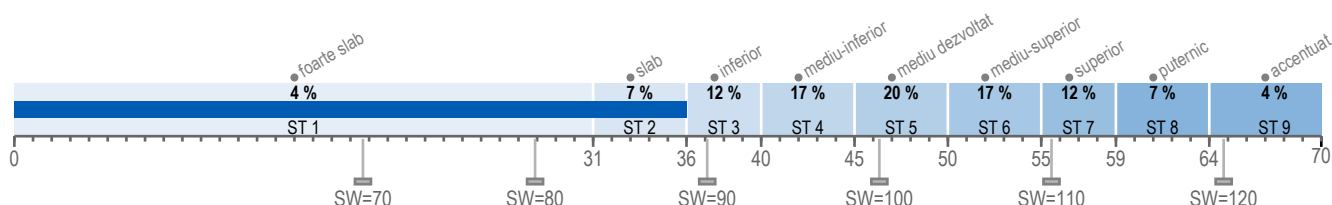
Potrivit conceptului atribuit lui Rotter (1966), locus of control (în germană Kontrollüberzeugung, vezi Krampen, 1991), prin internalitate se înțelege convingerea generalizată a faptului că rezultatele acțiunii sunt percepute ca fiind mai degrabă autocauzate, generate, influențate și responsabile de acțiunea personală, în loc să fie atribuite unor cauze externe. În urma analizelor scalelor, internalitatea coincide cu stilul atribuirii, așa cum a fost acest concept descris de Weiner și Kula (1970). Persoanele cu valori ridicate sunt caracterizate de faptul că atribuie rezultatele și consecințele comportamentului lor unor cauze interne. Ele sunt convinse de faptul că cele mai multe lucruri în viața depind de ele însele, de comportamentul lor propriu și de efortul depus de ele. Pentru ele, succesul profesional nu este o chestiune de noroc, ele se simt personal responsabile pentru insuccese și performanțe scăzute.

Un individ cu scor mare la scala IN este descris drept încrezător în sine, autoresponsabil, sigur de sine, convins de propria valoare, sigur de reușita, analitic, autonom.

KA: EFORTUL COMPENSATOR / KOMPENSATORISCHE ANSTRENGUNG

SCOR BRUT = 36, STANINA = 3, SCOR STANDARD (SW) = 88.80

Efortul compensator desemnează acea parte a efortului personal și a investiției personale de energie, care rezultă din teama de a eșua. Efortul compensator este o reacție constructivă la frica de insucces. Persoanele cu valori ridicate investesc multă muncă și efort, pentru a evita eșecurile. Ele reduc de exemplu frica față de examen prin pregătire intensivă. În cadrul situațiilor legate de performanță în profesie, se întâmplă frecvent ca ele să fie suprapregătite sau supramotivate.



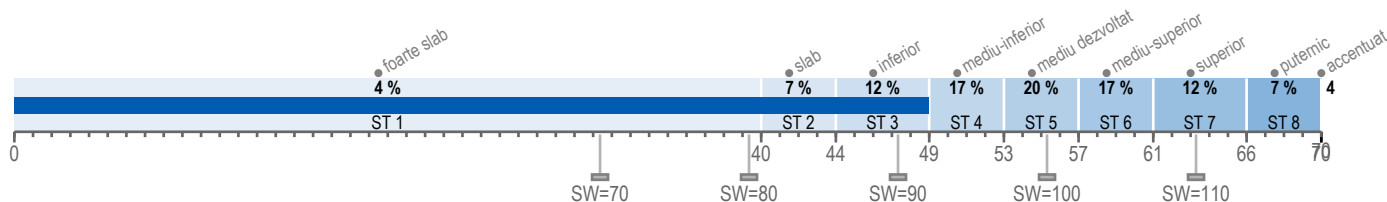
Efortul compensator a fost ales ca o componentă a testului pentru că desemnează acea parte a efortului personal și a investiției personale de energie, care rezultă din frica de insucces și din frica de a eșua. În anumite măsuri, este vorba despre învingerea constructivă a fricii de insucces, spre deosebire de tendința de a scădea nivelul exigențelor sau de a se retrage, tendința descrisă în teoria motivației a lui Heckhausen (1963). Persoanele cu valori ridicate la această scală au tendința de a investi multă muncă și efort personal pentru a evita înșelăciunile. În cadrul situațiilor de performanță profesională, se întâmplă deseori ca ele să fie supramotivate. În psihodiagnostic, accentuarea tendinței comportamentale de efort compensator prezintă interes mai ales atunci când există o teamă mare de insucces (respectiv un nivel scăzut de neînfricare).

Un individ cu scor mare la scala KA este descris drept încordat, evită teama în mod constructiv, reacționează la stres, stimulat, se străduiește, compensează teama, se teme să nu eșueze, evită greselile, minimizează riscul, suprapregătit, supramotivat.

LS: MÂNDRIA PERFORMANȚEI / LEISTUNGSSTOLZ

SCOR BRUT = 49, STANINA = 4, SCOR STANDARD (SW) = 92.09

O sursă a motivației pentru performanța profesională se găsește în necesitatea de a trăi, în mod repetat, stările emoționale pozitive, legate de succese. Mândria performanței desemnează o stare emoțională pozitivă, ea fiind privită ca o consecință a performanței atribuite propriei persoane. Persoanele cu valori ridicate sunt mulțumite atunci când au dat tot ce au mai bun. Ele trăiesc împlinirea când își pot îmbunătăți propria performanță, pot fi ușor ambițioase și, în ceea ce privește respectul față de sine, depind de performanța lor.



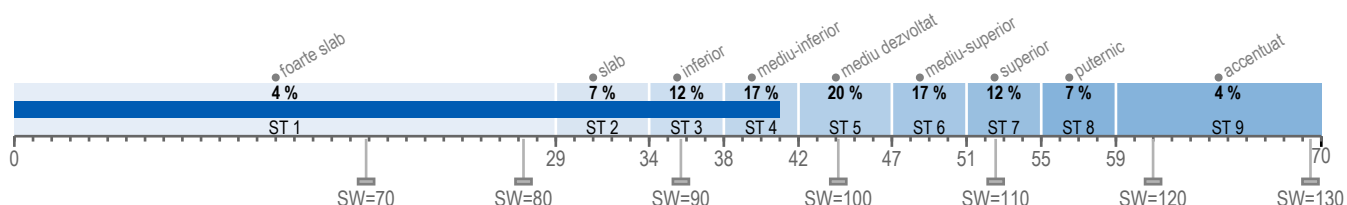
O sursă a motivației pentru performanța profesională se regăsește în necesitatea de a trăi, în mod repetat, stările emoționale pozitive legate de succesul. Mândria performanței reflectă consecințele afective ale situațiilor de performanță și prelucrarea intuitivă a acestora, care duc la integrarea lor cu sentimentul propriei valori. Componenta afectivă a motivației este inclusă chiar în nucleul teoriei motivației, expuse de McClelland (McClelland, Atkinson, Clark & Lowell, 1953). Mândria performanței este înrudită și cu efortul "de a crește, prin performanță, valoarea prestigiului personal" (Lersch, 1964, p. 192). Persoanele cu valori ridicate sunt mulțumite atunci când au dat tot ce au mai bun. Ele trăiesc împlinirea atunci când își pot crește propria performanță, pot fi ambițioase cu ușurință și depind, în ceea ce privește respectul față de sine, de performanța lor.

Un individ cu scor mare la scala LS este descris drept dependent de reușită, mândru de performanță, trăiește în funcție de propria performanță, se autoobligă, ambițios, are nevoie de reușită, dependent de reușită.

LB: DISPONIBILITATEA ÎNVĂȚĂRII / LERNBEREITSCHAFT

SCOR BRUT = 41, STANINA = 4, SCOR STANDARD (SW) = 96.29

Disponibilitatea învățării caracterizează deschiderea spre depunere efort pentru însușirea de cunoștințe noi, respectiv pentru lărgirea orizontului de cunoștințe. Persoanele cu valori ridicate sunt însetate de cunoaștere, curioase, interesate de lucruri încă necunoscute și se bucură să învețe. Ele investesc, din proprie inițiativă, timp și efort, pentru a învăța lucruri noi și pentru a se dezvolta în continuare, în propriul lor domeniu de specialitate. Ele apreciază acumularea de noi cunoștințe, chiar și fără ca acestea să fie legate de un folos nemijlocit.



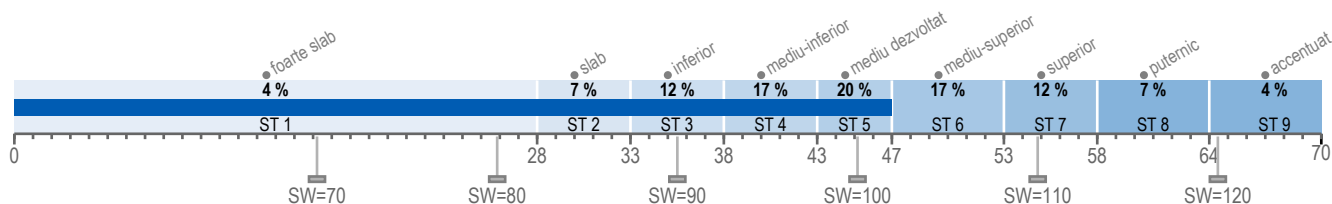
Disponibilitatea învățării caracterizează deschiderea personală spre a întreprinde un efort de însușire de cunoștințe noi, respectiv de lărgire a orizontului de cunoștințe. În mod corespunzător, disponibilitatea învățării, ca motivație a învățării, joacă un rol important în psihologia pedagogică (de exemplu Rheinberg, 1998). Persoanele cu valori ridicate sunt însetate de cunoaștere și interesate. Ele investesc, din proprie inițiativă, timp și efort pentru a învăța lucruri noi și pentru a se dezvolta în continuare, în propriul lor domeniu de specialitate. De asemenea, apreciază acumularea de cunoștințe noi, chiar și în lipsa unui folos nemijlocit, legat de acestea. În cadrul motivației pentru performanță, disponibilitatea învățării a fost luată în considerare, de exemplu, de Mehrabian (1969).

Un individ cu scor mare la scala LB este descris drept dornic de cunoaștere, curios, însetat de cunoaștere, care se dezvoltă în continuare, învață lucruri noi, caută să înțeleagă, atent, își extinde cunoștințele, asiduu în a învăța, ambițios din punct de vedere intelectual.

SP: PREFERINȚA PENTRU DIFICULTATE / SCHWIERIGKEITSPRÄFERENZ

SCOR BRUT = 47, STANINA = 6, SCOR STANDARD (SW) = 101.91

Preferința pentru dificultate se referă la alegerea nivelului exigentelor și a riscurilor în ceea ce privește sarcinile. Persoanele cu valori ridicate preferă sarcinile dificile și problemele exigente, care necesită un nivel înalt de pricepere. După soluționarea cu succes a sarcinilor, ele își măresc nivelul exigentelor. O provocare deosebită pentru ele o reprezintă sarcinile în cazul cărora există posibilitatea eșecului; problemele survenite sunt mai degrabă stimulente decât obstacole.



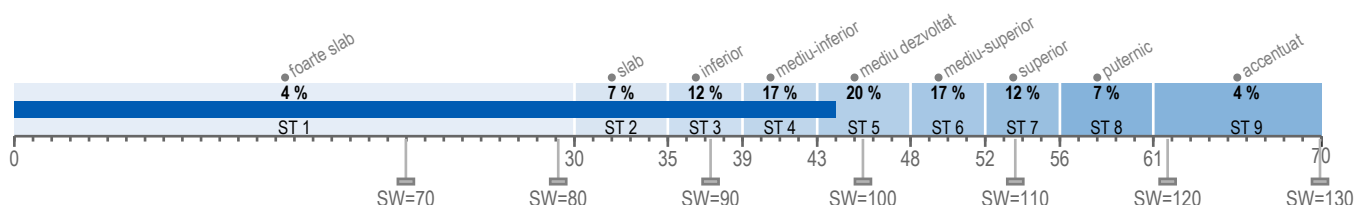
Prin preferința pentru dificultate se înțelege alegerea nivelului exigentelor și a riscurilor sarcinilor. Este un concept care se regăsește în multe teorii ale motivației (de exemplu, Atkinson 1978; Heckhausen, 1963) și de care cercetarea s-a ocupat timp îndelungat. Persoanele cu valori ridicate preferă sarcini dificile și probleme pretentioase, care necesită un nivel înalt de pricepere. După soluționarea cu succes a sarcinilor, ele își măresc nivelul exigentelor. O provocare deosebită pentru ele o reprezintă sarcinile în cazul cărora există posibilitatea eșecului; problemele survenite în astfel de situații sunt mai degrabă stimulatoare decât inhibitoare.

Un individ cu scor mare la scala SP este descris drept ambițios, caută provocări, gata de risc, se solicită pe sine, dorește să dovedească propriile abilități, ambițios, soluționează problemele, stimulat de obstacole, își testează propriile limite, surmontează obstacolele.

SE: INDEPENDENTA / SELBSTSTÄNDIGKEIT

SCOR BRUT = 44, STANINA = 5, SCOR STANDARD (SW) = 98.22

Independenta tematizeaza dimensiunea actiunii libere de vointa celorlalti. Persoanele cu valori ridicate prefera mai degraba sa fie ele însele responsabile pentru problemele lor, decât sa accepte indicatiile altora. Ele vor sa hotarasca singure asupra modului lor de lucru si iau cu placere decizii în mod independent. Nu le place sa fie controlate.



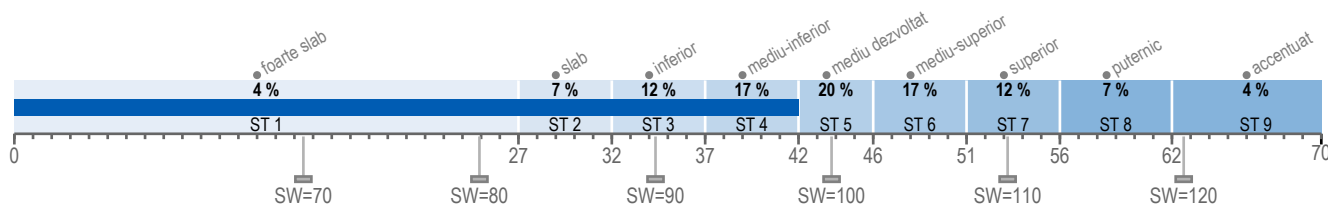
Independenta caracterizeaza tendinta spre o actiune de sine statatoare. Persoanele cu valori ridicate prefera sa fie, mai degraba, ele însele responsabile pentru problemele lor, decât sa accepte indicatiile altora. Ele vor sa hotarasca singure asupra modului lor de lucru si le place sa ia decizii în mod independent. Dimensiunea independenta nu a fost luata în considerare, pâna acum, în cadrul teoriilor si metodelor de masurare a motivatiei pentru performanta, dar s-a tinut seama de ea în alte contexte de diagnosticare a personalitatii (Gough, 1982).

Un individ cu scor mare la scala SE este descris drept de sine statator, independent, raspunzator pentru sine, autonom, liber, fara obligatii, puternic în luarea deciziilor, sigur în decizii.

SK: AUTOCONTROLUL / SELBSTKONTROLLE

SCOR BRUT = 42, STANINA = 5, SCOR STANDARD (SW) = 98.12

Autocontrolul se refera la felul organizarii si efectuarii sarcinilor. Persoanele cu valori ridicate sunt caracterizate de faptul ca se organizeaza bine si isi organizeaza bine munca. Ele nu amâna rezolvarea obligatiilor lor si le este usor sa se concentreze asupra sarcinilor. Sunt în stare sa se oblige pe ele însele la efectuarea unei munci disciplinate si concentrate; accepta si privarile, pentru a atinge scopuri pe termen lung (amânarea recompensei).



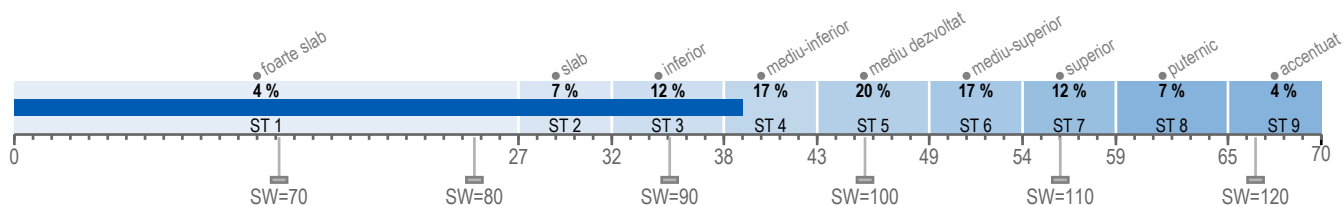
Autocontrolul se refera la felul organizarii si rezolvarii sarcinilor. Persoanele cu valori ridicate sunt caracterizate de faptul ca, în general, pe termen lung, se organizeaza bine; ele nu amâna rezolvarea obligatiilor personale si le este usor sa se concentreze asupra sarcinilor lor. Ele sunt în stare sa se oblige pe ele însele la efectuarea unei munci disciplinate si concentrate. Aceste persoane accepta si privarile, pentru a atinge scopurile trasate pe termen lung, fiind asadar în stare manifeste ceea ce uzul este numit amânarea recompensei. Înrudita cu aceasta fateta a motivatiei pentru performanta este factorul Constiinciozitate, din cadrul modelului Big Five al personalitatii (Costa & McCrae, 1992).

Un individ cu scor mare la scala SK este descris drept controlat, concentrat, disciplinat, amâna satisfacerea dorintelor, organizat, orientat spre fapte, stapânit, ordonat, prevazator, calculat, prudent, atent, constiincios, temeinic, precis, corect, punctual, de încredere, pe care te poti baza.

ST: ORIENTAREA SPRE STATUS / STATUSORIENTIERUNG

SCOR BRUT = 39, STANINA = 4, SCOR STANDARD (SW) = 93.73

Orientarea spre status descrie efortul depus pentru a ocupa un rol important în câmpul social și un loc de frunte în ierarhia socială. Persoanele cu valori ridicate caută recunoașterea performanțelor lor de către ceilalți. Ele doresc să ocupe funcții importante și sunt interesate de promovarea lor profesională. Perspectivele de creștere în cariera sunt, pentru ele, motivatori importanți ai performanței profesionale.



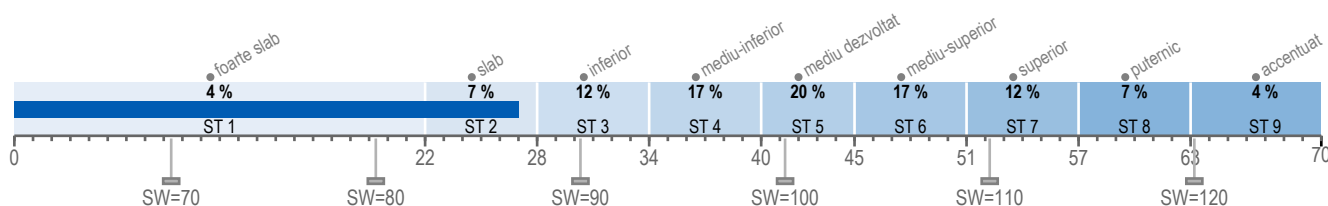
Orientarea spre status descrie efortul de a ocupa un rol important în câmpul social și un loc de frunte în ierarhia socială. Persoanele cu valori ridicate caută să obțină recunoașterea socială a performanțelor lor, aspiră să ocupe funcții de răspundere și au întotdeauna în vedere promovarea lor profesională. Perspectiva pe care o au în cariera este, pentru ele, un motivator important al performanței profesionale. În timp ce orientarea spre status la McClelland (1985) reprezintă un element al nevoii de putere, ea a fost discutată pentru prima oară de către Cassidy & Lynn (1989) și în contextul motivației pentru performanță.

Un individ cu scor mare la scala ST este descris drept orientat spre status, caută apreciere, orientat spre poziție, interesat de simboluri, caută prestigiu, dornic de apreciere, dornic de respect, se gândeste la propria imagine, caută recunoaștere, dornic de prestigiu, orientat spre avansare.

WE: ORIENTAREA SPRE COMPETITIE / WETTBEWERBSORIENTIERUNG

SCOR BRUT = 27, STANINA = 2, SCOR STANDARD (SW) = 86.97

Orientarea spre competiție măsoară tendința de a trăi concurența ca stimulent și ca motivatie pentru performanța profesională. Persoanele cu valori ridicate caută competiția și comparația cu ceilalți. Ele se lasă ușor provocate, vor să fie mai bune și mai rapide decât alții. Este important pentru ele să câștige. Câștigul le întărește în efortul lor.



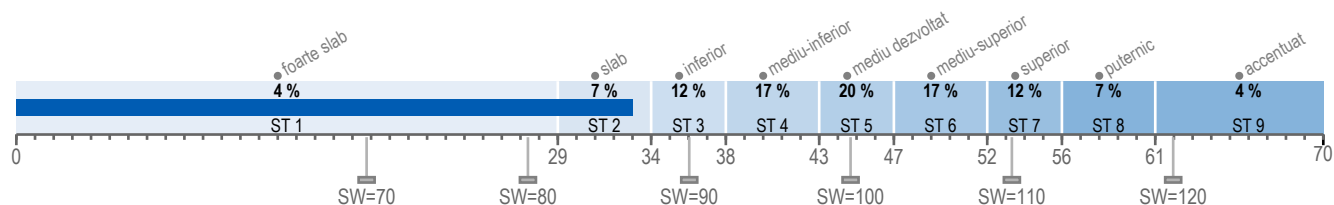
Orientarea spre competiție măsoară tendința de a trăi concurența ca pe un stimulent și ca pe o motivatie pentru performanța profesională. Persoanele cu valori ridicate caută competiția și comparația cu ceilalți. Ele vor să fie mai bune și mai rapide decât alții. Este important pentru ele să câștige, iar acest lucru le întărește în efortul depus. Orientarea spre competiție deriva din punct de vedere conceptual din mai multe abordări și teorii ale motivației pentru performanță, însă de cele mai multe ori ea este relacionată cu o dispută, competiție sau concurența cu sine însuși și cu propriile limite și nu, ca în cazul nostru, în disputa cu alți concurenți (de exemplu McClelland, 1985; Cassidy & Lynn, 1989).

Un individ cu scor mare la scala WE este descris drept orientat spre a concura, intră în competiție, vrea să fie mai bun, vrea să fie mai rapid, se compară cu cei din jur, caută să întrecă, rivalizează, se măsoară pe sine, luptă pentru prioritate, vrea să câștige, provocator, luptător.

ZS: STABILIREA OBIECTIVELOR / ZIELSETZUNG

SCOR BRUT = 33, STANINA = 2, SCOR STANDARD (SW) = 86.48

Stabilirea obiectivelor tine de orizontul temporal al actiunilor. Persoanele cu valori ridicate isi fixeaza scopuri clare, atât pentru sarcini pe termen scurt, cât si pentru proiecte pe termen lung. Ele sunt orientate spre viitor si au asteptari mari de la ceea ce mai vor sa realizeze si sa obtina. Ele doresc mai mult, au planuri pe termen lung si stiu în ce directie mai vor sa se dezvolte, din punct de vedere personal.



Stabilirea obiectivelor da unei persoane o referinta clara si operationala la viitor, acesta din urma fiind desigur imaginat cu un orizont variabil. Persoanele cu valori ridicate la aceasta scala isi fixeaza scopuri, sunt orientate spre viitor si au exigente mari pentru ceea ce vor sa mai realizeze si sa obtina. Ele au o imagine asupra felului în care trebuie sa arate solutiile în sarcinile pe care le întreprind, alcatuiesc planuri pe o perioada îndelungata si stiu în ce directie mai vor sa se dezvolte si sa progreseze din punct de vedere personal. Stabilirea obiectivelor este un concept consacrat, care joaca un rol important, de exemplu, în modelul lui Atkinson, de alegere a riscului, si, de asemenea, în teoria organizational-psihologica a performantei (Kleinbeck, 1991; Locke & Latham, 1984).

Un individ cu scor mare la scala ZS este descris drept orientat spre obiective, își fixeaza teluri, creste nivelul exigentelor fata de sine însusi, orientat spre viitor, planificator, ambitios, doritor de performanta, straduitor, gata de efort, constient de propriile scopuri, consecvent, decis, orientat spre cariera, doritor de progres, harnic, autostimulant, își doreste mai mult.

© 2001,2004, Hogrefe Verlag, GmbH. Toate drepturile sunt rezervate, asupra testului si a tuturor accesoriilor.

Nici o parte a acestui test, foi de raspuns, caiet de testare sau raport asociat nu poate fi tiparita sau reprodusa prin orice forma, electronic, mecanic sau fotografic, nu poate fi tradusa si nu poate fi inclusa în vreun sistem de stocare a informatiei sau folosit pentru a tipari sau reproduce o interpretare electronica, fara permisiunea prealabila si expresa în scris a autorului sau a distribuitorului national autorizat.



Hogrefe, Verlag fur Psychologie, GmbH
Rohnsweg 25, D-37085
Gottingen, Germany
<http://www.hogrefe.com>

Publicat si distribuit în România sub licenta de D&D Consultants Grup, SRL.



D&D Consultants Grup, SRL
Strada Zambilelor nr. 41, Sector 2, Bucuresti, ZIP 023782
Tel/Fax (+4) 021 242 8963

Acest test nu poate fi revândut, sublicentiat, redistribuit sau în orice alt mod transferat sau folosit în orice modalitate de orice alta parte decât persoana sau entitatea careia i-a fost licentiat. Orice violare a acestei prevederi va duce la anularea automata a licentei si va pune partile implicate în culpa în conformitate cu legea drepturilor de autor.