

Sosie

2nd Generation

Auteur: L.V. Gordon

ALWAYS LEARNING

PEARSON

Sosie scores

Persoonlijkheidskenmerken

Dimensies	Ruwe score	Percentielen
		0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
1. Dominantie	21	
2. Verantwoordelijkheid	23	
3. Stressbestendigheid	28	
4. Sociabiliteit	18	
5. Voorzichtigheid	19	
6. Origineel denken	27	
7. Persoonlijke relaties	22	
8. Vitaliteit	24	
		Laag Midden Hoog

Interpersoonlijke waarden

Dimensies	Ruwe score	Percentielen
		0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
9. Sociale steun	11	
10. Conformiteit	4	
11. Erkenning	6	
12. Onafhankelijkheid	20	
13. Altruïsme	17	
14. Macht	14	
		Laag Midden Hoog

Persoonlijke waarden

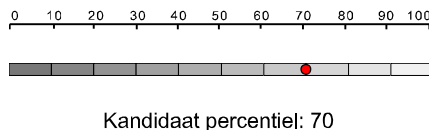
Dimensies	Ruwe score	Percentielen
		0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
15. Materialisme	4	
16. Prestatiemotivatie	18	
17. Variëteit	5	
18. Overtuigen	17	
19. Orde en Netheid	9	
20. Doelgerichtheid	22	
		Laag Midden Hoog

Geraadpleegde normgroep voor dit rapport: SOSIE - Totaal (N = 867)

Persoonlijkheidskenmerken

1. Dominantie

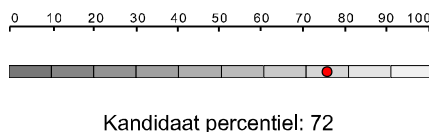
Deze personen houden meer van luisteren dan van praten en zij laten zich snel leiden door de meningen en suggesties van anderen, zonder het nodig te vinden dat hun eigen standpunt geaccepteerd wordt. Zij geven er eerder de voorkeur aan dat een ander de leiding neemt.



Deze personen zijn vaak zelfverzekerd in hun relaties met anderen. Zij nemen een actieve rol aan in een groep en proberen de leiding te nemen over de planning. Deze personen zijn zelfverzekerd bij het overtuigen van anderen.

2. Verantwoordelijkheid

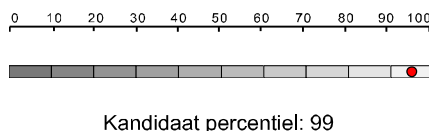
Deze personen kunnen flexibel reageren op taken waarin zij geïnteresseerd zijn, maar zij kunnen moeite hebben om aan een strak rooster vast te houden en aan de verwachtingen van anderen tegemoet te komen. Zij zijn minder geneigd om met een taak door te gaan wanneer zij obstakels tegenkomen.



Deze personen zijn volhardend in het afronden van hun taken, zelfs wanneer zij obstakels tegenkomen of als het werk niet tot hun hoofdinteresse behoort; zij doen dingen meestal grondig en men kan doorgaans op hen vertrouwen wanneer hen gevraagd wordt iets te doen.

3. Stressbestendigheid

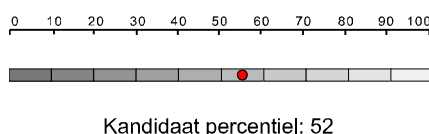
Deze personen zijn vaak nerveus en kunnen niet goed omgaan met frustraties; zij kunnen problemen hebben met het beheersen van hun emoties en met het omgaan met veranderingen. In een voorspelbare omgeving hoeft dit echter niet per definitie invloed te hebben op hun werk. Zij kunnen gevoelig zijn voor de sociale en emotionele aspecten van hun omgeving.



Deze personen zijn over het algemeen zorgeloos, kunnen goed met verandering omgaan en blijven kalm, zelfs wanneer een situatie bij de meeste mensen een emotionelere reactie op zou roepen.

4. Sociabiliteit

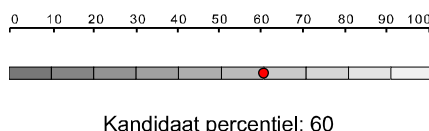
Deze personen vinden het prettig om alleen te werken of met weinig sociaal contact voor langere tijd. Zij geven er de voorkeur aan om alleen te werken en omdat zij het moeilijk vinden om continu in groepsverband te werken, vinden zij het prettig om met maar een beperkt aantal mensen te maken te hebben.



Deze personen zijn graag in de buurt van andere mensen en werken graag met anderen samen. Zij vinden het makkelijk om nieuwe mensen te leren kennen en kunnen goed met anderen opschieten.

5. Voorzichtigheid

Deze personen handelen vaak spontaan, zij kunnen impulsief zijn en houden ervan risico's te nemen. Zij kunnen waarschijnlijk snel beslissingen nemen, maar zien niet altijd de consequenties in van hun acties.



Deze personen overwegen zaken nauwkeurig voordat zij een beslissing nemen of actie ondernemen en vermijden over het algemeen het nemen van risico's. Ze zijn geneigd om risico's te vermijden, maar kunnen kansen missen die of voortvloeien uit snelle besluitvorming of uit het grijpen van kansen.

6. Origineel denken

Deze personen voelen zich op hun gemak wanneer zij kunnen werken aan heldere, praktische opdrachten en wanneer zij binnen hun eigen kennisgebied kunnen blijven. Zij kunnen onwillig zijn in het aanpakken van problemen waarbij 'origineel denken' of nieuwe kennis vereist is.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Kandidaat percentiel: 93

Deze personen voelen zich in het algemeen op hun gemak bij het werken aan complexe problemen; zij zijn intellectueel nieuwsgierig en genieten van uitdagende discussies over theoretische en denkbeeldige kwesties. Zij zijn minder geneigd om praktische zaken op te pakken.

7. Persoonlijke relaties

Deze personen zijn geneigd om vragen te stellen en hebben niet snel vertrouwen in anderen. Zij kunnen nogal kritisch tegenover anderen zijn, maar vinden het zelf moeilijk om kritiek te ontvangen. Deze personen zijn alert op mogelijke misleiding en gaan snel de strijd aan met anderen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Kandidaat percentiel: 79

Deze personen hebben vaak vertrouwen en geloof in mensen en staan open voor kritiek en feedback van anderen. Zij zijn doorgaans tolerant, geduldig en verdraagzaam. Hierdoor nemen zij zaken soms voor waar aan zonder dit te controleren. Soms zijn ze onvoldoende kritisch en scherp.

8. Vitaliteit

Deze personen geven de voorkeur aan een langzamer tempo en lijken vaak minder gedreven en energiek. Zij voelen zich op hun gemak in een relaxte omgeving zonder strakke deadlines.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



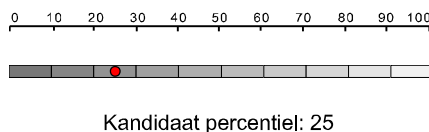
Kandidaat percentiel: 75

Deze personen zijn gedreven en energiek; zij werken graag in een hoog tempo en laten zelden vermoeidheid zien.

Interpersoonlijke waarden

9. Sociale steun

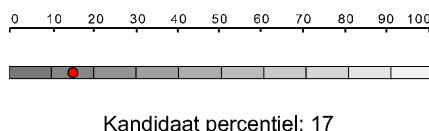
Deze personen zien niet noodzakelijkerwijs de waarde in van hulp, motivatie of aanmoediging door anderen.



Deze personen zullen gemotiveerd raken door vriendelijkheid, aandacht, aanmoediging en begrip van anderen.

10. Conformiteit

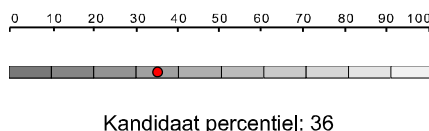
Deze personen zien niet noodzakelijkerwijs de waarde in van sociale regels, gebruiken en gewoontes.



Deze personen hechten doorgaans waarde aan sociale regels, gebruiken en gewoontes. Zij halen hun motivatie uit situaties die gepast en sociaal aanvaard gedrag van hen vragen.

11. Erkenning

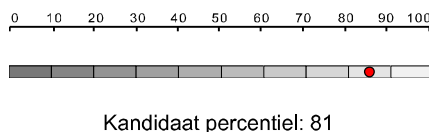
Deze personen hechten meestal weinig waarde aan complimenten, bewondering en achting van andere mensen. Ze blijven doorwerken als zij deze niet ontvangen. Deze personen vinden hun eigen status in het algemeen niet belangrijk.



Deze personen hechten doorgaans veel belang aan de complimenten en bewondering die zij ontvangen van anderen. Zij waarderen het om opgemerkt te worden en om achting en status van anderen te krijgen.

12. Onafhankelijkheid

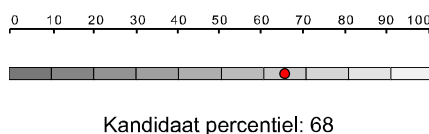
Deze personen kunnen regels en beperkingen binnen het team accepteren, die door anderen zijn opgelegd voor de manier waarop zij werken of zich dienen te gedragen. Zij geven persoonlijke onafhankelijkheid meestal weinig prioriteit. Meestal waarderen zij begeleiding en advies van anderen.



Deze personen vinden persoonlijke onafhankelijkheid belangrijk; zij gaan eventueel op zoek naar manieren om de dingen die zij willen doen op hun eigen manier te kunnen doen en maken hun eigen keuzes. Zij zijn graag vrij van het volgen van regels en aanwijzingen van anderen.

13. Altruïsme

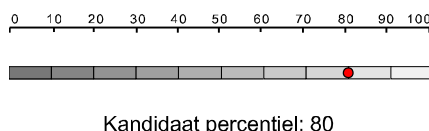
Deze personen geven doorgaans weinig prioriteit aan de behoeften en problemen van andere mensen en hechten weinig waarde aan het helpen van anderen of aan liefdadigheid.



Deze personen waarderen vrijgevig gedrag, het bieden van hulp aan anderen en het delen met anderen.

14. Macht

Deze personen vinden het in het algemeen minder belangrijk om leiding te geven aan anderen en macht over hen te hebben. Zij zijn meestal weinig gemotiveerd andere mensen aan te sturen of autoriteit over hen uit te oefenen.

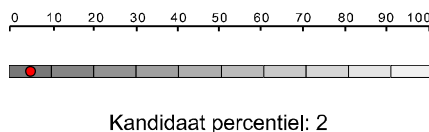


Deze personen hechten waarde aan functies en gelegenheden waarbij zij anderen kunnen beïnvloeden, aansturen of leiden. Zij zoeken eventueel naar situaties waarin zij hun eigen macht en leiderschap kunnen vestigen of bevestigen.

Persoonlijke waarden

15. Materialisme

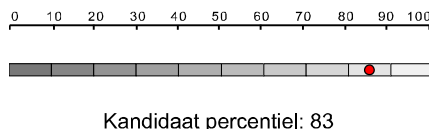
Deze personen kunnen vaak goed zonder tastbare of directe resultaten werken en hechten weinig waarde aan bezittingen, economisch voordeel en andere praktische resultaten.



Deze personen hechten waarschijnlijk veel waarde aan materiële bezittingen en geven er de voorkeur aan dingen te doen die praktisch zijn, meteen resultaat opleveren en economisch voordelig zijn.

16. Prestatiemotivatie

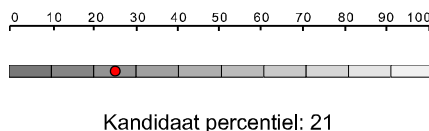
Deze personen worden doorgaans niet gemotiveerd in taken of werk door uitdagingen, het belang van een taak of het nastreven van hoge kwaliteits-normen.



Deze personen hechten waarde aan prestaties. Zij houden van uitdagend werk, vooral het soort werk waarbij eigen initiatief komt kijken en waarbij persoonlijke inspanning beloond wordt.

17. Variëteit

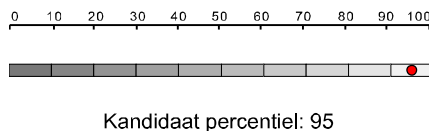
Deze personen kunnen minder waarde hechten aan het ervaren van nieuwe of wisselende situaties.



Deze personen hechten waarde aan nieuwe ervaringen en confrontaties met nieuwe, wisselende en zelfs riskante situaties. Zij raken gemotiveerd door werk dat niet routinematig of voorspelbaar wordt.

18. Overtuigen

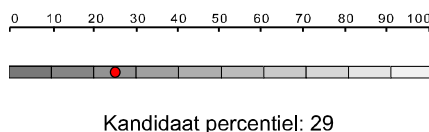
Deze personen geven doorgaans weinig prioriteit aan taken en situaties die vragen om belangrijke beslissingen, en aan taken waarbij zij hun eigen mening moeten verdedigen.



Deze personen kunnen waarde hechten aan situaties en taken waarbij zij belangrijke beslissingen kunnen nemen en hun mening en overtuiging kunnen verdedigen.

19. Orde en Netheid

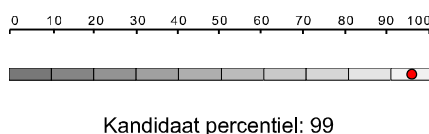
Deze personen geven doorgaans minder prioriteit aan planning en organisatie en vinden een gestructureerde werkomgeving minder motiverend.



Deze personen kunnen waarde hechten aan een georganiseerde en systematische werkomgeving en werken het liefst op een methodologische en gestructureerde manier.

20. Doelgerichtheid

Deze personen geven er weinig voorkeur aan om te werken aan taken met een vastomlijnd kader en expliciete doelstellingen.



Deze personen raken waarschijnlijk gemotiveerd door taken met specifieke en vastomlijnde kaders en doelstellingen.