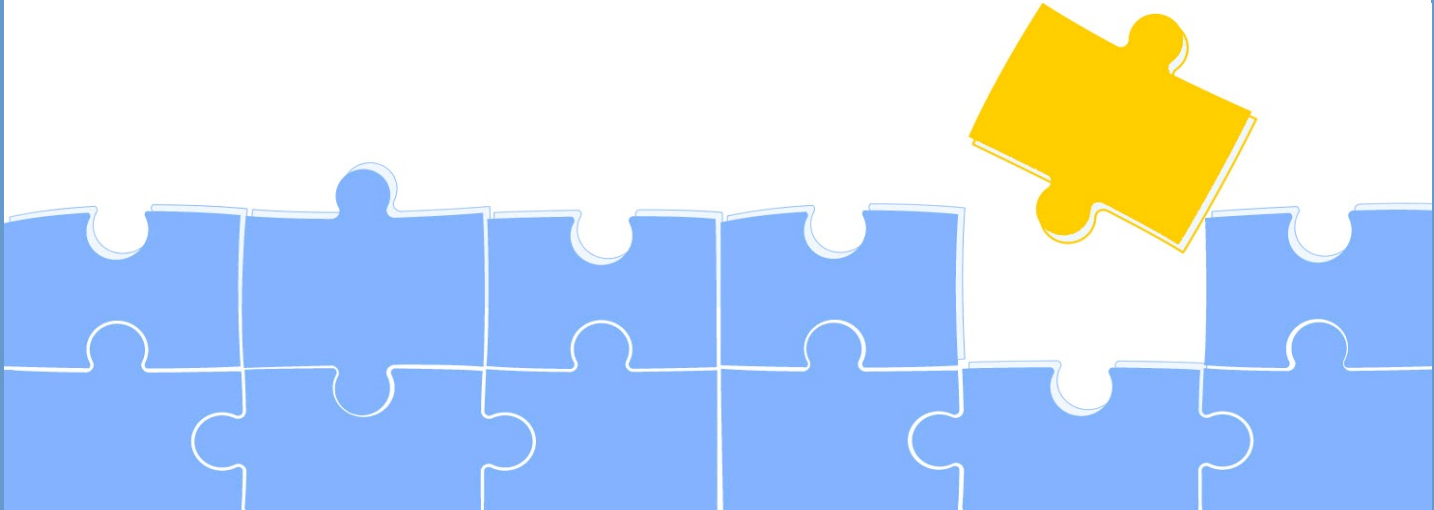


成就动机测评报告
Report of the Achievement Motivation Test
动机系列测评产品

被测者/ Respondent : 田燕滨
企业用户/Client: 测试总公司
应聘职位/Job Applied: 2012年校园招聘面试
测试日期/Test Date: 2012-05-30
测试有效性/Profile Validity: 比较可信



1 测验介绍

1.1 测验简介

对于成就动机的研究最早可以追溯到默里1938年提出的成就需要，默里将成就需要视为人类的20种基本需要之一。1953年麦克利兰和阿特金森发表了《成就动机》一书，使用实验的方法来研究成就动机并建立起相关理论，从此确立了人类成就动机在科学研究领域的重要地位。

成就动机通常被界定为“在具有某种优胜标准的竞争中对成功的关注”，是一种稳定的人格特质或内在的心理倾向。当个体用比较高的社会标准来评价自己行为的成败时，所表现出来的就是成就动机。

1.2 维度介绍

成就动机包括追求成功的动机（**Motivation of Success**）和避免失败的动机（**Motivation of Avoiding Failure**）这两个维度。如果一个人追求成功的动机高于避免失败的动机，那么这个人便将努力去追求特定的目标。如果一个人避免失败的动机强于追求成功的动机，那么这个人就有可能选择减少失败机会的目标。也就是说，对于失败的恐惧将改变人们对一个目标的追求。

追求成功

个体在从事某项任务时，以追求该任务获得最终成功为导向，在此过程中表现出来的争取成功的内驱力，如因成功而体验到的自豪感。

避免失败

个体在从事某项任务时，以避免该任务导致最终失败为导向，在此过程中表现出来的避免失败的内驱力，如因失败而体验到的羞耻感。

个人成就倾向是追求成功的趋力和避免失败的趋力的合力，我们称为合成动机，合成动机在个体身上存在着差异，当追求成功的动机大于避免失败的动机时，合成动机得分较高，这类人的行为主要受追求成功动机的支配；当避免失败的动机大于追求成功的动机时，合成动机得分较低，这类人的行为主要受避免失败动机的支配。一般而言，高成就动机者更容易取得事业上的成功。但也需要注意，有些人的工作性质要求他们具有其他个性特点而不是成就感，因而在这些领域取得巨大成就的人未必成就动机都非常高。例如，军队将领和政治家必须更关切权力关系，而不能过分计较个人成绩；科学家必须从长远研究利益出发而不能过分计较当前成果等。

2 使用说明

1. 测试者在测验中是否认真回答题目，直接影响到测验结果的有效性。所以在阅读报告内容时，需要保证被测评者作答的有效性。

2. 用人单位在评估测试者时，最好结合其他测评的结果。建议将本测验和其他测验，如性格测验，职业倾向测验等测验的结果或面试结果结合起来使用，以达到科学、全面地认识和评价被测评者的目的。

3. 本测评报告是对测试者的成就动机水平（追求成功和避免失败）进行测评的结果，可作为了解测试者和进行人事决策的参考，但绝不是唯一的决策依据。建议企业用开放的眼光对待测验的结果，而不是把测验结果作为企业人事决策的限制条件。

4. 本测验同时也为测试者加深自我认识提供的参考，可以作为职业生涯规划 and 培训的依据之一。

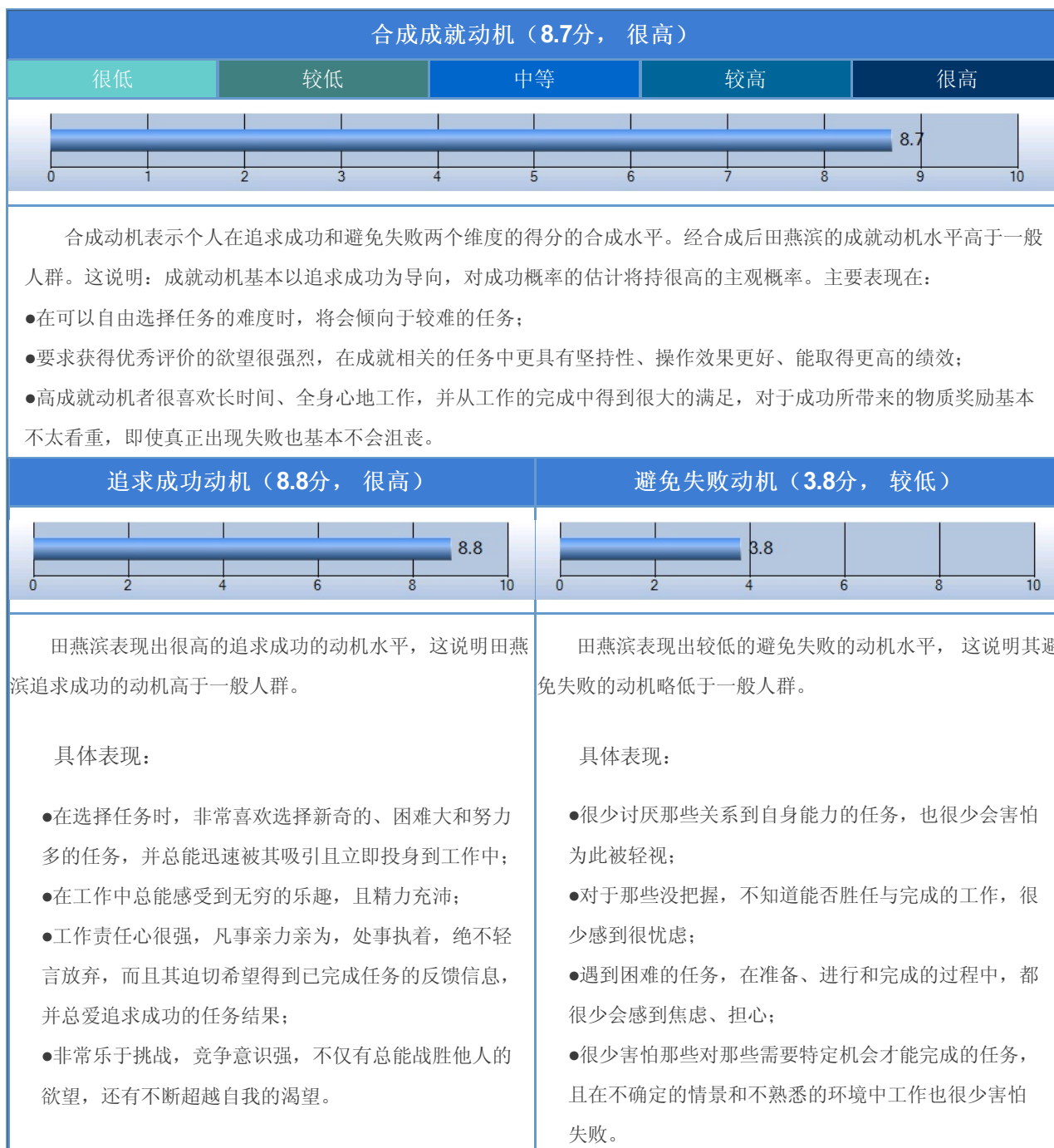
5. 初次阅读此类报告的人，请在专业人士的指导下阅读。对于报告中不理解的地方，请专业人士进行解释，以避免产生不误解。

6. 本测评结果是个人测评报告，内容涉及个人隐私，请注意保密，只供公司领导、人力资源部负责人或测评者本人阅读。

7. 本测评结果不得用于非法目的，测评中心不承担任何由此而发生或可能产生的法律责任。

3 测评结果

通过对田燕滨选择进行统计，得出其在成就动机各个维度及总分的结果如下：



4 指导建议

鉴于田燕滨测试结果，可提出以下建议：

田燕滨对工作的胜任感和成功有强烈的要求，具有奋发进取的倾向，但应当注意吸取和借鉴他人的意见和建议，需要冷静的分析和头脑灵活性来保证正确的前进方向。建议今后需注意：对有可能的失败，做好充足的心理准备和更积极的措施应对；劳逸结合，确保生活和工作的平衡关系。