



才储团队[®]人才评估与选拔研讨小组

大五类人格模型测验报告

大五人格他评报告

导出报告

原著：[美]耶鲁大学心理系 / 编译：APESK

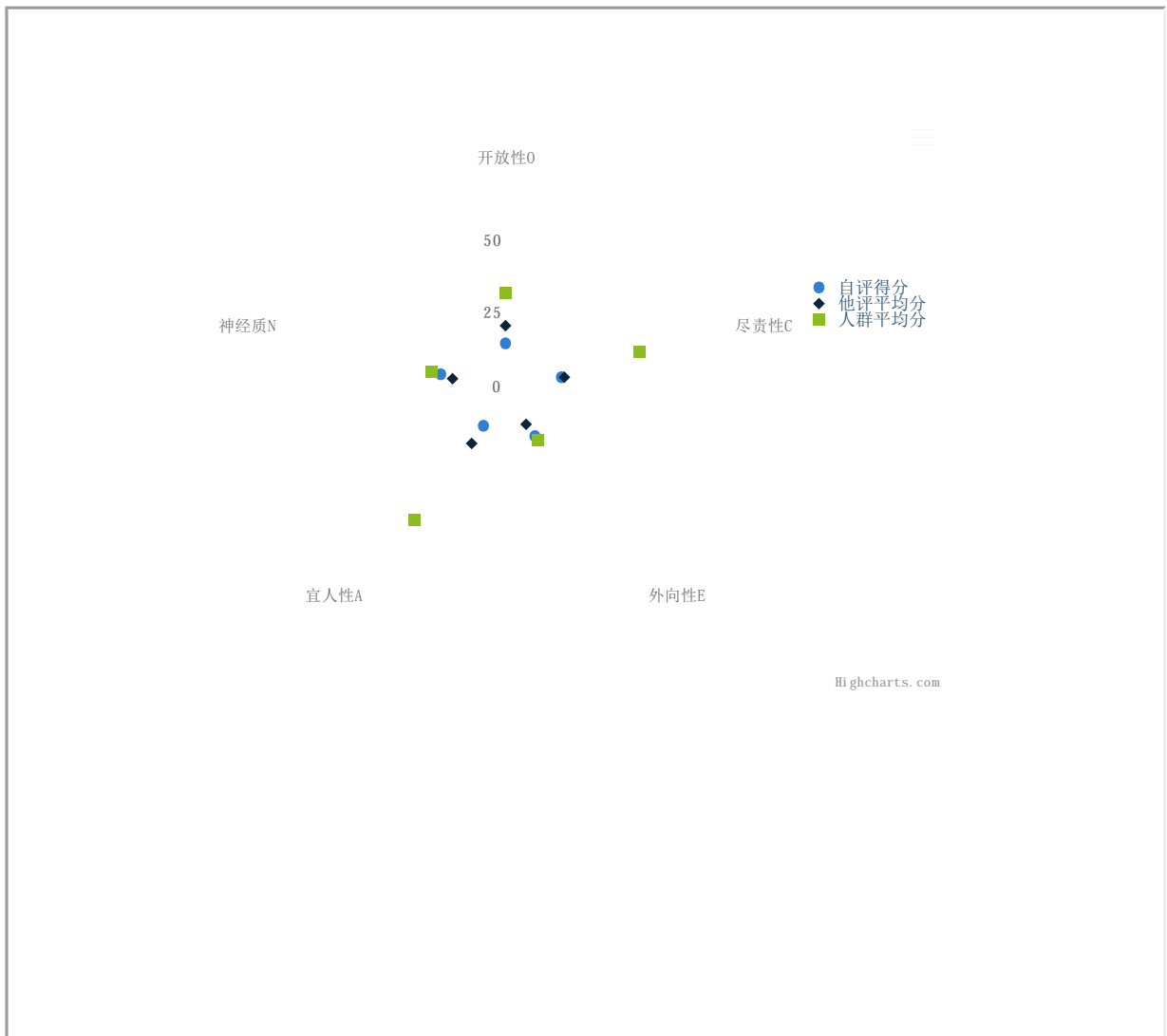
候选人:

完成问卷时间:

目录

BigFive测试结果	1
大五模型	3
五个关键维度	3
人格特质、一贯风格及情境	3
可怕的完美	4
后记	5

大五人格极性图



大五人格自评与他评平均分

韩载锡的BIGFIVE综合评估结果

姓名	关系	开放性得分	尽责性得分	外向性得分	宜人性得分	神经质得分
韩载锡	自己	18	20	17	13	23
韩载锡的他评平均分		24	21	12	20	19
人群平均分		34.8	48.2	19.1	52.8	26.3

Big Five 他评结果

外倾性

您的得分**低于平均水平**，属于**低外向性**。

外倾性(Extraversion)：外向代表了在外界投入的能量。

高外向的人喜欢与人接触，充满活力，经常感受到积极的情绪。他们热情，喜欢运动，喜欢刺激冒险。在一个群体当中，他们非常健谈，自信，喜欢引起别人的注意。

低外向的人比较安静，谨慎，不喜欢与外界过多接触。他们不喜欢与人接触不能被解释为害羞或者抑郁，这仅仅是因为比起高外向的人，他们不需要那么多的刺激，因此喜欢一个人独处。低外向人的这种特点有时会被人误认为是傲慢或者不友好，其实一旦和他接触你经常会发现他是一个非常和善的人。

宜人性

您的得分**低于平均水平**，属于**低宜人性**。

宜人性(Agreeableness)代表了“爱”，对合作和人际和谐是否看重。

宜人性高的人是善解人意的、友好的、慷慨大方的、乐于助人的，愿意为了别人放弃自己的利益。宜人性高的人对人性持乐观的态度，相信人性本善。

宜人性低的人则把自己的利益放在别人的利益之上。本质上，他们不关心别人的利益，因此也不乐意去帮助别人。有时候，他们对别人是非常多疑的，怀疑别人的动机。对于某些职位来说，太高的宜人性是没有必要的，尤其是需要强硬和客观判断的场合，例如科学家、评论家和士兵。

尽责性

您的得分**低于平均水平**，属于**低尽责性**。

尽责性(Conscientiousness)：尽责性指我们控制、管理和调节自身冲动的方式。

高尽责的人容易避免麻烦，能够获得更大的成功。人们一般认为高尽责的人更加聪明和可靠，但是高尽责的人可能是一个完美主义者或者是一个工作狂。极端尽责的个体让人觉得单调、乏味、缺少生气。

冲动并不一定就是坏事，有时候环境要求我们能够快速决策。低尽责性的个体常被认为是快乐的、有趣的、很好的玩伴。但是冲动的行为常常会给自己带来麻烦，虽然会给个体带来暂时的满足，但却容易产生长期的不良后果，比如攻击他人，吸食毒品等等。低尽责性的个体一般不会获得很大的成就。

神经质

您的得分**低于平均水平**，属于**低神经质**。

神经质或情绪稳定性(Neuroticism)：神经质指个体体验消极情绪的倾向。

神经质维度得分高的人更容易体验到诸如愤怒、焦虑、抑郁等消极的情绪。他们对外界刺激反应比一般人强烈，对情绪的调节能力比较差，经常处于一种不良的情绪状态下。并且这些人思维、决策、以及有效应对外部压力的能力比较差。

神经质维度得分低的人较少烦恼，较少情绪化，比较平静，但这并不表明他们经常会有积极的情绪体验，积极情绪体验的频繁程度是外向性的主要内容。

开放性

您的得分**低于**平均水平，属于**低开放性**。

开放性(Openness)：开放性描述一个人的认知风格。

开放性得分高的人富有想象力和创造力，好奇，欣赏艺术，对美的事物比较敏感。开放性的人偏爱抽象思维，兴趣广泛。开放性的人适合教授等职业。

开放性得分低(即封闭性)的人讲求实际，偏爱常规，比较传统和保守。封闭性的人适合警察、销售、服务性职业等。

参见：“大五模型”特质解析表

(低N特质)强适应性 安全的、镇静的、理性的、感觉迟钝的、无负罪感的	活力 敏感 易反应 ◀ ✳ ▶	(高N特质)弱适应性 兴奋的、忧虑的、警觉的、高度紧张的
(低E特质)低社交性的 独立的、保守的、难打交道的、阅读艰难的	内向 中向 外向 ◀ ✳ ▶	(高E特质)高社交性的 确信的、社交性、热情的、乐观的、健谈的
(低O特质)低开放性的 保守的、实践的、有效率的、专业的、有知识深度的	保守 温和 开拓 ◀ ✳ ▶	(高O特质)高开放性的 兴趣广泛的、好奇的、自由的、追求新奇的
(低A特质)低利他性的 怀疑的、攻击性的、坚韧的、自私自利的	挑战 调停 容纳 ◀ ✳ ▶	(高A特质)高利他性的 信任的、谦虚的、合作的、坦白的、不喜冲突的
(低C特质)低道德感的 自发的、无组织的	灵活 平衡 专注 ◀ ✳ ▶	(高C特质)高道德感的 依附的、有组织的、有原则经验的、谨慎的、固执的

大五模型



Noel是一个外向随和，有正义感且情绪稳定、聪明的人。他的兄弟Joel则性格内向、对人不友好、缺乏责任感、情绪反复无常、人亦愚钝。假设要你和另一个人在航天密封舱里待一个星期，你会选择那一个人当自己的同伴呢？答案是不言而喻的。在这个例子中，我们使用了五因素模型的属于对两个人作了描述。可见，人格上的根本差别基本可以体现在这五个维度上。

图2.1列出的五因素模型又被称为“大五模型”，是一种确定5个最基本的人格维度的系统。这是将Cattell的16因素进一步凝练为5个一般因素的尝试。大五模型回答了关于人格最主要问题：人格的本质是什么？

大五类因素包括：严谨性、外向性、开放性、宜人性与神经质人格特质。一般记忆为OCEAN-海洋或NEOAC-独木舟)。O代表Openness to experience（开放性），C代表Conscientiousness（严谨性），E代表Extraversion（外向性），A代表Agreeableness（宜人性），N代表Neuroticism（神经质）。

神经质因素有时被称为——“情绪不稳定极点”。对于如何解释这些因子存在一些争议比如Openness,有时被称为“智力”，而不是“开放性”。每一个因素和人类的相关特质相关联。例如,外向性等相关的素质为寻求gregariousness（群居，聚会）、主张、兴奋、温暖、活动和积极的情感。

大五因素模型是一种描述模型的人格,心理学家们已经开发出一批理论证实大五因素模型。

初始模型的提出者是雷蒙德（于1961年）,但未能达到学术的高度。1990年,他的五因素模型得到最高水平的组织接受(歌德堡,1993)。大五类人格特征被认为是具有心理学量表基本结构的个性特征因素。这五种因素提供了丰富的概念架构，且整合所有的研究成果和人格心理学理论。大五类特点也被叫作“五因素模型”（或FFM科斯塔和McCrae,1992年),以及全球因素(罗素和Karol人格,1994)。

目前至少有四套研究人员各自独立研究这个模型的数据,现已鉴定出同样的五大因素:首先Tupes和Cristal,其次是歌德堡在俄勒冈州研究所、美国伊利诺大学的McCrae科斯塔和美国国家卫生研究院。这四套研究人员使用不同的方法找到五个特点,不过每一组的5个因素有所不同的名字和定义。然而,所有研究的总体因素类型是一致的。

五个关键维度

如果你需要对两个人做人格方面的比较，不妨尝试按照图2.1中的五个维度对他们进行大概的评估，比较一下两个人在这5个维度上的得分。

因素1是外倾性，用于评估一个人是内向还是外向；

因素2是宜人性，得分高者对人友好、有教养且关心他人，得分低者则冷漠、自我中心或对人抱有敌意；

因素3是责任心，责任心强一般自律性也很强，工作努力、认真，而缺乏责任心者往往办事马虎，不可靠；

因素4是情绪稳定性（或称神经过敏倾向），得高分者情绪消极，有神经过敏倾向，多是“坏脾气”；

因素5是开放性，得高分者聪明，不拘泥于过去的经验，对新思想持开放态度，并努力使自己的修养水平不断提高。

这种模型的妙处在于，你所能想的所有特质都与这5个因素中的一种有关。如果你正在雇佣一个职员，这5个方面就能让你完全了解对方。这5种特质能告诉我们一个人在各种环境下将如何表现。例如，责任心强的人在工作上一一般表现不错，学业成绩优秀，而且很少主动犯错。

人格特质、一贯风格及情境

为了预测人们的行为，我们应该关注内在人格特质还是外在的情境呢？事实上，两者都应该考虑。人格特质是相对稳定的，我们已经知道，人格特质能预测如工作表现、危险驾车或成功的职业生涯。但是情境也会显著地影响我们的行为。

举个例子：看电影时跳舞很反常，同样，也没什么人会在溜冰时睡觉，或在葬礼上讲不合适的笑话。尽管如此，你的人格特质还是会预测你到底会去读书还是去参加Party，或参加球赛。简而言之，人格特质和情境的交互作用决定了我们到底如何行动。

现在，很多心理学家都同意这样的观点，即特质和情境之间有着相互作用。特质-情境相互作用决定着人的行为。事实上，外部环境和情境影响着人格特质的表现方式。

为了说明特质-情境的相互作用，让我们举一个例子：请你想象：你先到教堂，又去了学校，之后去一个集会场所或足球赛场。你的行为会发生什么样的变化？随着环境的改变，你说话的声音可能会越来越大，这种变化说明环境影响着人的行为。然而如果你是一个喜欢安静的人，那么，你在喧哗的环境里仍会比那些喜欢热闹的人显得安静，这说明人格特质也在影响你的行为。

可怕的完美

从某一点上来讲，对完美的追求往往能帮助人们取得较高的成就。但是不合实际的高标准以及一种称为“完美主义”的人格特质都会带来消极影响。你可以想象，一个完美主义倾向的大学生总是希望得高分。但是，有些学生过于追求完美导致适应不良，其典型的表现就是学习成绩不好。

具有不良完美主义倾向的人往往给自己设定种种无法达到的高标准。这使他们觉得自己总是失败。完美主义的职员容易批评自己，害怕犯错误、常常陷入重度抑郁。

对许多职员来说，过分的完美主义通常源于上司的严厉管理方式，也和从小父母追求完美的教育风格有关。

中世纪的Navajo人喜欢在错综复杂的地毯上留下一个小小的瑕疵。Navajo织工有意地在每条地毯上都留下错误是为了提醒人们，人类并不完美。这也给我们上了一课：人生没有必要追求完美。经历了一些事以后，你就会对自己的错误感到释然。从长远来看，成功往往基于追求“卓越”而不是“完美”。

后 记

(1)本报告书内容是依当事人的问卷回答产生的结果。其内容的真实性无法保证。而是需要与当事人进一步的沟通。

(2)本内容运用的领域是针对个人的行为、能力、价值及管理发展上，组织管理者不能视此报告 作为唯一的评价依据，且本报告不负任何形式的法律问题。

(3)若您希望更全面了解自己及发展建议，可以继续参与[MBTI第二步测试>>>](#)