

# 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

## 大五人格分析报告

[生成/下载报告PDF](#)

原著：[美]耶鲁大学心理系 / 编译：APESK

---

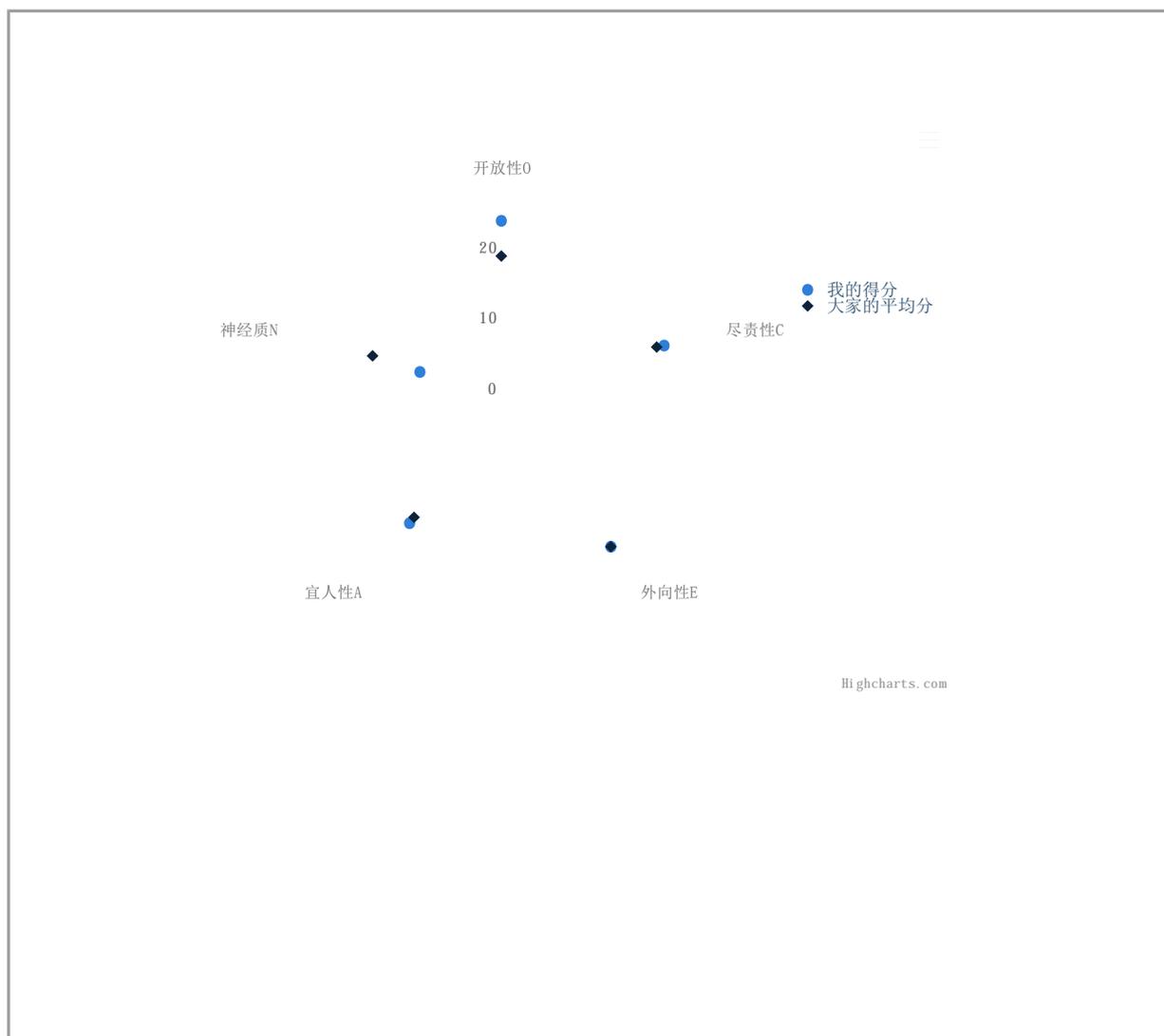
候选人: 才储BigFive  
成员3009

完成问卷时间: 2013-07-10

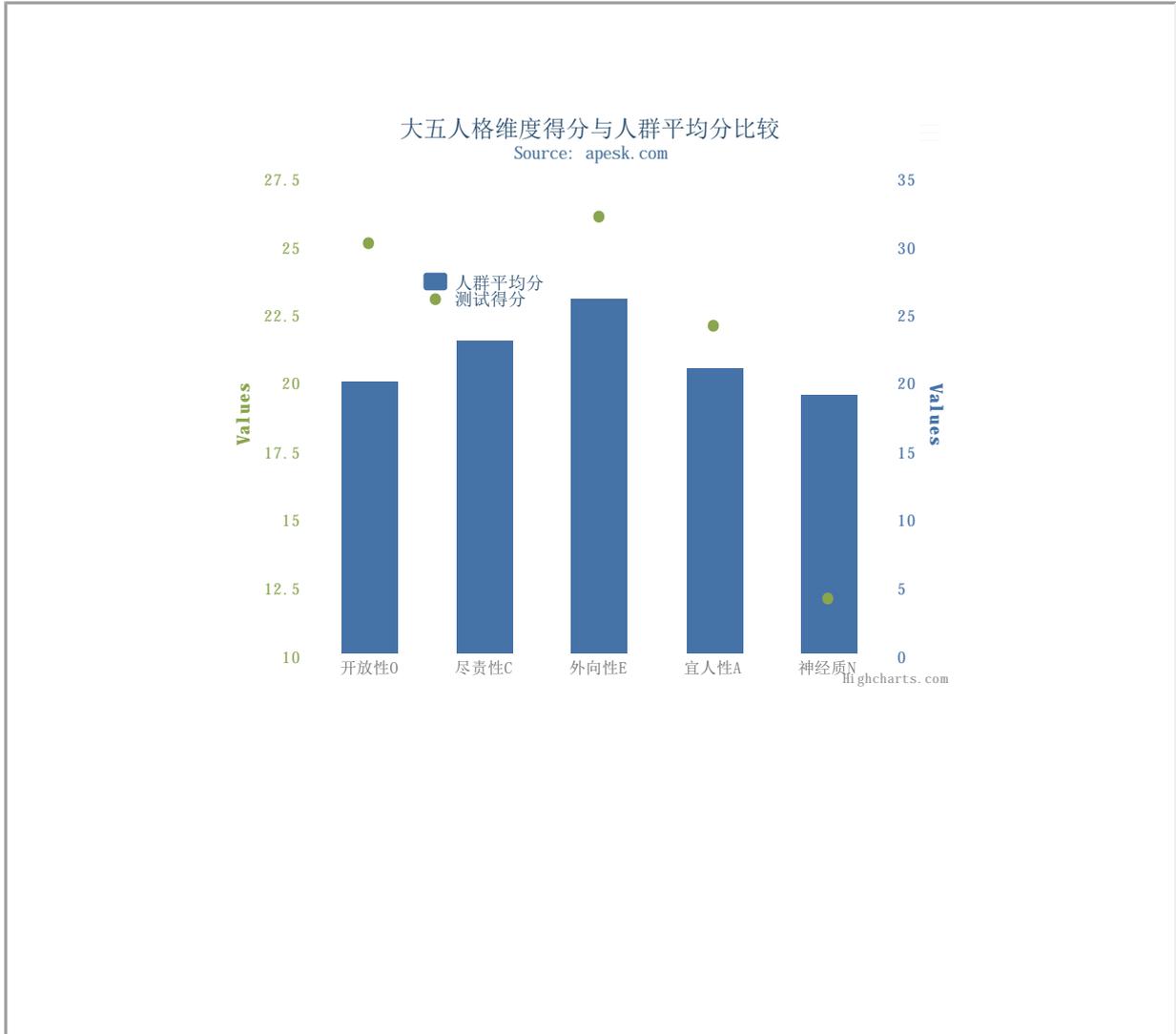
# 目录

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



# 大五人格柱状图



# Big Five 测试结果

## 外倾性

您的得分**高于**平均水平，属于**高外向性**。

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**高于**平均水平，属于**高宜人性**。

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**高于**平均水平，属于**高尽责性**。

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

您的得分高于平均水平，属于**高开放性**。

开放性(Openness)：开放性描述一个人的认知风格。

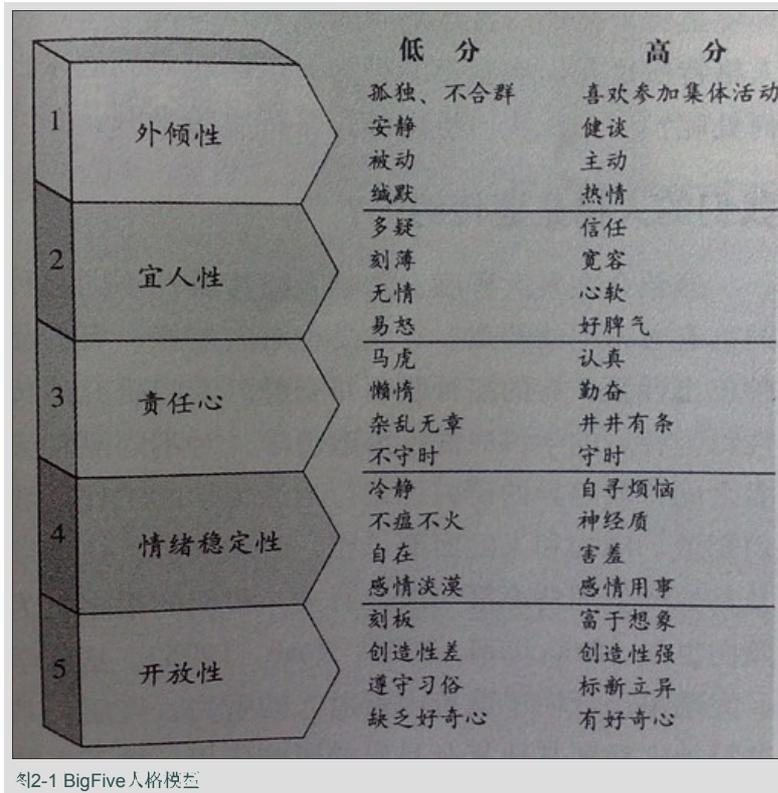
开放性得分高的人富有想象力和创造力，好奇，欣赏艺术，对美的事物比较敏感。开放性的人偏爱抽象思维，兴趣广泛。开放性的人适合教授等职业。

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

<b>(低N特质)强适应性</b> 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 ◀    ✳    ▶	<b>(高N特质)弱适应性</b> 兴奋的、忧虑的、警觉的、高度紧张的
<b>(低E特质)低社交性的</b> 独立的、保守的、难打交道的、阅读艰难的	内向    中向    外向 ◀    ✳    ▶	<b>(高E特质)高社交性的</b> 确信的、社交性、热情的、乐观的、健谈的
<b>(低O特质)低开放性的</b> 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 ◀    ✳    ▶	<b>(高O特质)高开放性的</b> 兴趣广泛的、好奇的、自由的、追求新奇的
<b>(低A特质)低利他性的</b> 怀疑的、攻击性的、坚韧的、自私自利的	挑战    调停    容纳 ◀    ✳    ▶	<b>(高A特质)高利他性的</b> 信任的、谦虚的、合作的、坦白的、不喜冲突的
<b>(低C特质)低道德感的</b> 自发的、无组织的	灵活    平衡    专注 ◀    ✳    ▶	<b>(高C特质)高道德感的</b> 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>>>>](#)

©2013 APESK.COM