

DataTalk

据 说

# 大五人格探索™

## 职场版报告

葛驰 先生

测试账号：EB6844025

测试时间：2024年07月15日

测试项目：大五数据导入试测



## 报告前言

“性格即命运”，性格与您的职业成功、幸福的生活密切相关。基于此，我们开发了大五人格探索™（Big-Five Profile Exploration，BPE-5™）测验工具，它根据目前国际上性格领域最权威的大五人格因素模型研究成果开发而成，该模型认为，性格虽然千差万别，但都可以归结为以下五大方面因素：



- **情绪性**：我们应对压力方面的差异，是更易感还是更稳定？
- **外向性**：我们在外部交往主动性方面的差异，是乐群主动还是偏爱自处？
- **创新性**：我们在面对新事物方面的差异，是更开放创新，还是更保守务实？
- **宜人性**：我们在外部交往顺应性方面的差异，是更强势自我还是更顾及他人？
- **执着性**：我们在追求与实现目标方面的差异，是更专注自律还是更灵活自发？

大五人格探索™测试从五个方面，全面测量与您的职业成功紧密相关的个性特质。通过本测试，可以帮助您：

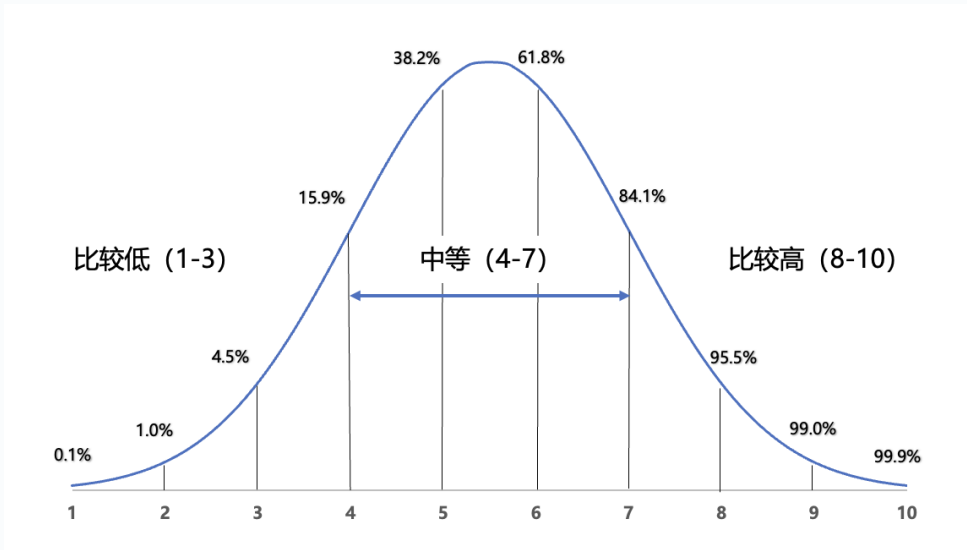
- **选择合适的职业发展方向**。您是更适合做管理，还是走技术路线呢？性格与职位之间存在着紧密的联系，不同的职业方向需要不同的性格特点来胜任。因此，只有当我们渴望有所建树的职业发展方向与我们的性格特点很好匹配的时候，才能让自己的自然行为方式更加匹配职位的要求，更好地发挥出您的潜能，我们才会避免内耗，感到舒适、快乐和满足。
- **发挥自己优势**。每个人都有独特的性格优势，充分展现它们是我们未来职业中取得成功的关键。虽然，有时候我们也需要挑战自己的性格短板，但相对于逆自己天性而上，那些利用自己性格优势顺势而为的人才会事半功倍，从而获得更多的机会和成功。
- **更好地与他人合作**。世界上没有完全相同的两片叶子，也没有完全相同的两个人，每个人都是独一无二的。因此，在职场中，我们需要学会尊重大家的性格差异，这是我们未来获

得职业成功的关键所在。为了提升人际沟通的效果，需要了解影响沟通的重要因素之一——人际沟通风格。不同的人说同样的事会用不同的方式，原因是人们拥有不同的人际沟通风格。因此，通过系统地了解自己的性格与沟通风格，可以助力您更好应对今后职业中可能遇到的各种挑战，实现个人的潜力与目标。

## 报告说明

在阅读报告时，您需要明确以下问题：

- **职业发展场合。**大五人格探索™测试应用于职业发展场合，而非招聘场合，请确保您在完全坦诚的情况完成本测试，这样才能您的测试结果的有效性。
- **主特质与子特质。**大五人格探索™测试共测量五个方面的性格，在心理学中，这被称为主特质。当然，这并不意味着大五人格探索™只测量五个性格特质，其实，在每项主特质上包括若干子特质。例如，外向性主特质下面包括四项子特质：热情友好、合群共处、主导掌控与积极活跃。事实上，除了五个主特质，大五人格探索™共测量十七项子特质，通过子特质，我们可以对性格有一个更加深入地了解。
- **性格得分等级含义。**您的性格维度并非是非黑即白的，例如您不是内向者就是个外向者，而是从非常内向到非常外向的一个连续体。在本测验中，您在某个性格维度上的得分会从1到10分，它是一个如下的连续体：



我们会根据您的得分高低，将每项特质的得分分成三个等级：低分（1-3分）、中等（4-7分）、高分（8-10分）。如上图所示，以外向性为例，就像我们的身高分布一样，大多数人在外向性的得分等级在中等，例如上图所示，有超过2/3的人在外向性上的得分在4-7分之间，这就是中等范围，而特别内向与特别外向的人数比例都相对较少：各有15.9%的分数在低分（1-3分）和高分（8-10分）。

- **报告时限。**虽然性格具有相对稳定性，但会随着经历发生变化，因此本报告的建议有效时限为 18 个月，超过这个时限后，建议您再重新做本测试。

报告内容

您的性格概览	1
五项主特质得分	1
全部子维度得分	2
您的性格详情	3
情绪性 ( Neuroticism )	3
外向性 ( Extraversion )	5
创新性 ( Originality )	7
宜人性 ( Agreeableness )	8
执着性 ( Conscientiousness )	10
适合的职业环境	13
人际风格与职场相处	15
附录：人际风格	18
答题过程数据	18

# 您的性格概览

## 五项主特质得分

根据您在大五人格探索™测试的五项主特质的得分高低，可以分为三种类型，会在相应区域变成蓝色，从而可以对您的性格做一个快速了解：

情绪性	情绪性体现了人们在压力场景下的不同情绪反应方式		
	<div>放松型</div> <div>低分（1-3）</div> <div>压力下心态平静、放松、自信、保持理性，善于处理压力，快速进入问题解决模式</div>	<div>平稳型</div> <div>中等（4-7）</div> <div>通常表现情绪稳定、平静，但高压下有时候会陷入情绪中</div>	<div>紧张型</div> <div>高分（8-10）</div> <div>易受压力影响，容易陷入焦虑、紧张、担心、不安等情绪中，需要更多的时间来消除挫败感</div>
外向性	外向性体现了人们在外外部社交场合主动性方面的差异		
	<div>社恐型</div> <div>低分（1-3）</div> <div>保持私密、喜欢独处、独立做事、偏爱安静、为人低调</div>	<div>居中型</div> <div>中等（4-7）</div> <div>性格居中，享受独处与社会交往的平衡，既能适应与他人一起做事，也能适应单独做事的环境</div>	<div>社牛型</div> <div>高分（8-10）</div> <div>喜欢交朋友，活跃、健谈、热情、愿意承担领导角色</div>
创新性	创新性体现了人们在面对新事物方面的不同处理方式		
	<div>务实型</div> <div>低分（1-3）</div> <div>实用、高效、注重战术、实干、活在当下、偏保守</div>	<div>中庸型</div> <div>中等（4-7）</div> <div>崇尚中庸之道，在创新与实用之间保持平衡，在创造性工作和重复性任务之间进行切换</div>	<div>创造型</div> <div>高分（8-10）</div> <div>好奇心强、有创新、有艺术美感、求知欲强、着眼未来</div>
宜人性	宜人性体现了人们在外外部交往合作性方面的差异		
	<div>强势型</div> <div>低分（1-3）</div> <div>保持警惕、更关心现实与公平、敢于表达、态度强硬、性格急躁、敢于维护自己的观点</div>	<div>协商型</div> <div>中等（4-7）</div> <div>兼顾自己与他人的视角，可以表现出强硬的一面，但需要的时候也可以做出必要的妥协</div>	<div>支持型</div> <div>高分（8-10）</div> <div>宽容、谦虚、接纳他人、追求和谐、脾气温和、乐于助人、谦逊有礼并且富有团队精神</div>
执着性	执着性体现了人们在追求与实现目标方面的风格差异		
	<div>灵活型</div> <div>低分（1-3）</div> <div>做事灵活、随遇而安、以一种轻松、自发、开放的方式来实现目标，同时应对好几项任务</div>	<div>平衡型</div> <div>中等（4-7）</div> <div>注重平衡、兼顾工作任务和个人的需求。做事三思而后行、有时候也有冲动的一面</div>	<div>专注型</div> <div>高分（8-10）</div> <div>专注、勤勉、自律、有较强的成功欲，以一种有序的、富有条理的方式做事情</div>

全部子维度得分





# 您的性格详情

## 情绪性 (Neuroticism)

我们应对压力方面的差异，是更易感还是更稳定？



### 维度含义

情绪性体现了人们在压力场景下的不同情绪反应方式。在这个维度得分偏高的人比大多数人更容易感受到压力的影响，对外界刺激反应比一般人强烈，会更经常体验到诸如紧张、尴尬、担心等情绪。此维度得分低的人在压力下更趋向于较少情绪化，以更加平静的方式应对压力。

### 您的表现

您的情绪性维度得分程度为中等水平，属于**平稳型**。在面对压力场景时，例如困难挫折、人际冲突或者突发事件，您更倾向于以沉稳、稳健的方式处理压力。基本上，您能够适度地处理压力，不太会高估压力场景，即使深陷压力中，您也更倾向于相信自己可以处理好这些压力。然而，在面对突发事件、困难场景或压力较大的情况下，有时您也会表现出担心、沮丧或其他类型的压力反应。当困难出现时，您可能需要一点时间走出来，以重新开始一些日常工作活动或进入问题解决模式。

### 子特质得分

您在大五探索测试中的情绪性主特质的得分都是根据子特质得分计算而来，子特质的得分可以使您对自己的性格有一个更准确地了解。

### N1：忧虑担心 (Worry)

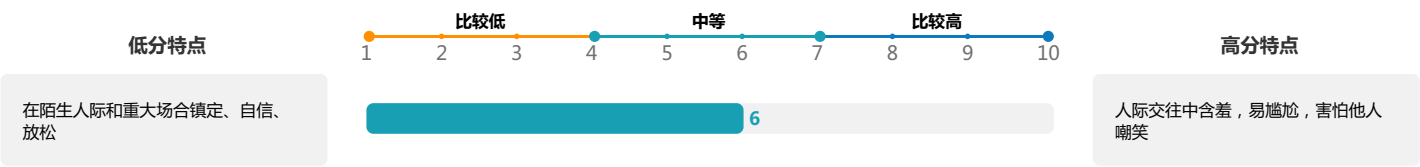
忧虑担心子特质与对自身非常重要的事情的担忧程度相关。高分者会保持一种紧张的状态，尤其是当结果存在不确定性时，担心是常态，不管是害怕坏信息，还是担心别人会不理解自己。低分人员则在面临重大事件、重要场合和一些压力情景时可以保持平常心、平静而放松，不会过分担心事情。



您的得分居中，与多数人一样，遇事一般可以保持比较冷静的心态，不会过分紧张忧虑。

N2：人际焦虑 ( Self-Consciousness )

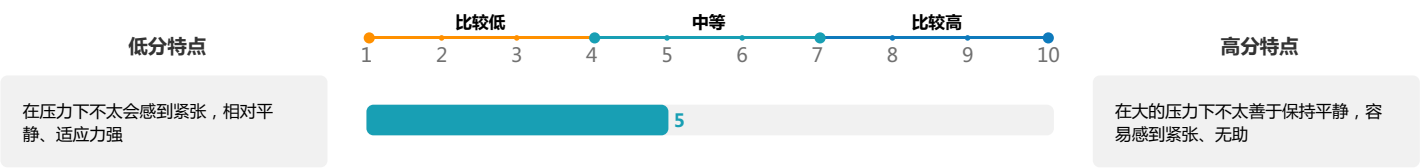
人际焦虑子特质的核心在于公众场合害羞和尴尬的情绪体验。高分者在社交场合容易感到害羞，非常在意别人的看法，对别人的批评也会非常认真地对待，害怕别人嘲笑自己。低分者很少被一些难堪的社会情景所扰乱，在社交场合平静自信，较少感受到那些过分害羞和尴尬的情绪体验。



一般情况下，您在社交场合比较自如，不会感到太紧张害羞。

N3：压力易感 ( Vulnerability )

压力易感子特质的核心在于遭受压力时的脆弱性。高分者在面对压力与紧急情况时，会不太冷静，容易变得惊慌失措，不能冷静理性的分析问题。低分者在面临巨大压力时表现出镇定、自信的一面，相信自己应对压力的能力，会选择各种理性的方式管理压力。

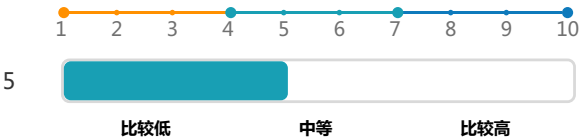


与多数人一样，您具有一定的抗压能力，能够较好地应对工作与生活中的一般压力。



外向性 ( Extraversion )

我们在外部交往主动性方面的差异，是乐群主动还是偏爱自处？



维度含义

外向性体现了人们在外社交场合主动性方面的差异。在这个维度得分偏高的人更喜欢与人相处，在人群中往往成为主导者，喜欢参加各种活动且非常活跃。此维度得分低的人则通常更喜欢安静独处的场景，回避各种热闹的社会交往活动。

您的表现

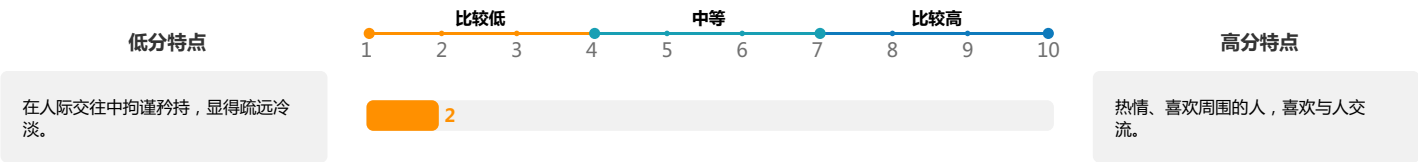
您的外向性维度得分程度为中等水平，属于**居中型**。您既能适应单独做事的环境，也能适应与其他人一起做事。事实上，在别人眼中，您能在这两种环境进行不断的切换。如果您不得不一直处在不断与他人打交道的环境中，或者一直处在单独工作的环境中，您会发现哪个极端都不适合您。虽然您喜欢社会交往，但一段时间后您通常会感到厌倦，并且试图摆脱它。如果遇到非常外向的朋友，您就更像一个内向者；相反，如果遇到一个非常内向的朋友，您看起来更像一个外向者。

子维度得分

您在大五探索测试中的外向性主特质的得分都是根据子特质得分计算而来，子特质的得分可以使您对自己的性格有一个更准确地了解。

E1：热情友好 ( Warmth )

热情友好子特质与人际亲密问题最相关。高分者相对于低分者更倾向于向他人表达积极情感，更容易认同赞美他人，善于与人交谈，与他人分享很多私人信息。低分人员虽然并不意味着冷淡、不友好，但通常会被别人认为是对人疏远的。



在人际交往中，您往往守口如瓶，不太喜欢向别人袒露个人的想法。相对来说，您比较拘谨矜持，在他人看来总是喜怒不形于色，缺乏热情，无论从言语上还是行为上都很难看出您的所思所想。

## E2：合群共处 (Gregariousness)

合群共处子特质反映了我们在多大程度上喜欢与他人共事。高分者喜欢与人相处，喜欢人多热闹的场所，他们往往性格开朗、有许多朋友的，因此，高分者往往更喜欢与他人协同进行的工作；低分者希望有更多的时间独处，有自己的个人空间，因此他们更喜欢相对独立的工作方式。



您的人际互动偏好程度处于中等水平。因此，您会觉得一直独处或者与人相处都不适合自己，而是希望能够在两种模式之间不断切换，如与人相处一段时间后，也希望有自己独处的空间。

## E3：主导掌控 (Dominance)

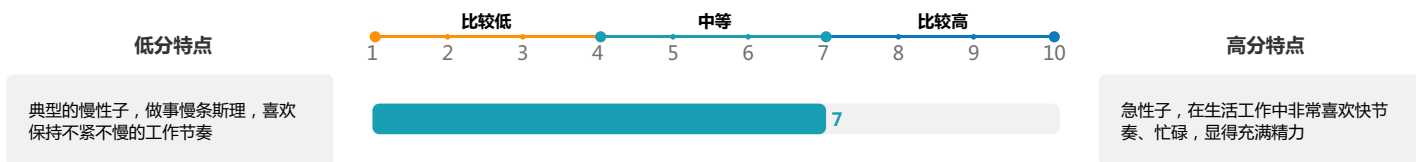
主导掌控子特质的核心在于我们在多大程度上愿意承担指导、控制、辅导、授权和安排其他人员工作任务的责任。高分者会积极寻找领导和指导他人的机会，而低分者则秉承“不干涉主义”，他们不一定是追随者，因为他们中的一些人更喜欢独立工作而不受他人干涉。



您的支配性处于中等水平。需要的时候，您既能够做配角，也能够人群中承担领导他人的角色。

## E4：积极活跃 (Activity)

积极活跃子特质的核心在于精力分配方式的差异。高分者需要不断地活动，喜欢参与很多事情，显得精力旺盛。而低分者更悠闲和放松，但不一定懒惰或行动迟缓。他们只是会觉得静坐不动的工作更适合自己的。低分者与高分者都可以长时间工作，只不过他们的方式不同罢了。



您在活力维度得分处于中等水平，您可能会偏爱在忙碌与安静之间保持平衡的状态，在某些时候保持忙碌，剩下时间可以处于相对平稳的工作步调中。

## 创新性 ( Originality )

我们在面对新事物方面的差异，是更开放创新，还是更保守务实？



### 维度含义

创新性体现了人们在面对新事物方面的不同处理方式。在这个维度得分偏高的人欣赏自然和艺术中的美，偏爱抽象思维，兴趣广泛，感觉千篇一律令人乏味，愿意去尝试新的事物。此维度得分低的人则是理性的、现实的，他们对艺术和美不感兴趣，更喜欢和具体的人与事情打交道，而不是抽象的概念和理论，对不熟悉的事物感到有些不舒服，更喜欢熟悉的环境和人。

### 您的表现

您的创新性维度得分程度为中等偏低，属于**中庸型**。在对待创新方面，您可能更崇尚中庸之道，更多时候关注落地执行，但如果充分证据的话，您也会接受采用新的方法来做某些事情。您既看重创新也注重落地，有时候，您会从他人身上吸收新奇的想法并且加以完善。

### 子维度得分

您在大五探索测试中的创新性主特质的得分都是根据子特质得分计算而来，子特质的得分可以使您对自己的性格有一个更准确地了解。

## O1：艺术美感 ( Aesthetics )

艺术美感子特质反映了我们对艺术和美的感受差异性。高分者对艺术和美有很深刻的理解，被诗歌感动、陶醉于音乐之中，为艺术所触动。低分者对美缺乏敏感性，对艺术不感兴趣。对艺术不敏感、不理解。

低分特点

对美基本没有什么敏感性，对艺术不感兴趣。



高分特点

对艺术和美有很深的鉴赏力，对艺术有强烈的兴趣。

您对美和艺术的兴趣和敏感度得分居中。对艺术和美的态度不冷漠，但也不会有超出常人的鉴赏力。

## O2：思辨求知 ( Ideas )

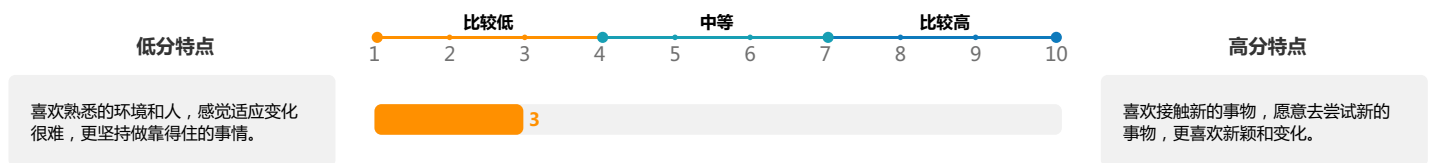
如果艺术美感子特质反映了我们对“美”的感受程度差异，那么思辨求知子特质则反映了我们对“真”的追求差异性。高分者喜欢抽象的概念，喜欢讨论理论性问题，喜欢解决复杂的问题。而低分者则更喜欢和具体的人与事情打交道，而不是抽象的概念和理论。



您对思想的开放性处于中等水平。您对新的想法和概念有一定好奇心，但并不热衷于解决复杂的抽象思考问题。在面对问题时，您会尝试在简化与复杂之间达成平衡。

## O3：求变尝新 ( Innovativeness )

求变尝新子特质的核心在于我们对变化和创新的热衷程度。高分者喜欢接触新的事物，体验不同的经验，愿意去尝试新的事物，寻求新异和多样性、尝试新的活动。低分者对不熟悉的事物感到有些不舒服，生活方式固定、喜欢熟悉的环境、事物和人。



在一个组织中，您是那种具有务实思维的人，更关注如何做好眼前的事情。对您来说，您更偏爱熟悉的环境与事物，毕竟过往经历过的事情已经被验证过，萧规曹随，这样下去会更加安全。因此，您对新不熟悉的事情感到不怎么舒服，感觉变化很难，更坚持做靠得住的事情。这在有些时候会使您被善于创新的人视为眼光短浅。

## 宜人性 ( Agreeableness )

我们在外部交往顺应性方面的差异，是更强势自我还是更顾及他人？



### 维度含义

宜人性体现了人们在外外部交往合作性方面的差异。在这个维度得分偏高的人比大多数人更加注重与他人和谐相处，他们信任他人，乐于帮助他人，脾气温和，为避免冲突甚至愿意委屈自己。此维度得分低的人则在交往中更加理性，不轻易向他人透露自己的底牌，同时脾气急躁，面对冲突会全力维

护自己的立场，不轻易妥协。

## 您的表现

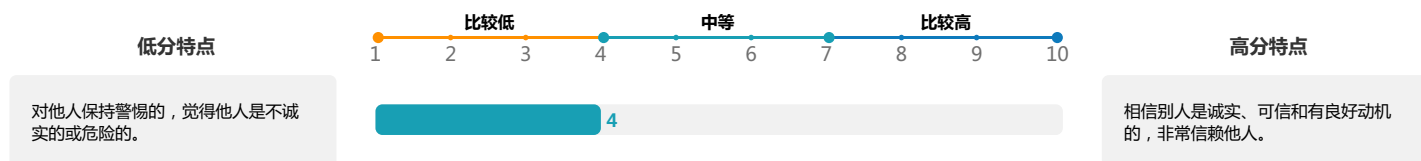
您的宜人性维度得分程度为中等水平，属于**协商型**。在与人相处中，能够在竞争与合作之间进行转换，可以表现出强硬的一面，但需要的时候您也可以做出必要的妥协。在互相针锋相对的意见分歧时，您会抱中立观望态度，因为您希望让这两种针锋相对的意见双方能够相互妥协或合作。

## 子维度得分

您在大五探索测试中的宜人性主特质的得分都是根据子特质得分计算而来，子特质的得分可以使您对自己的性格有一个更准确地了解。

### A1：人际信任 ( Trust )

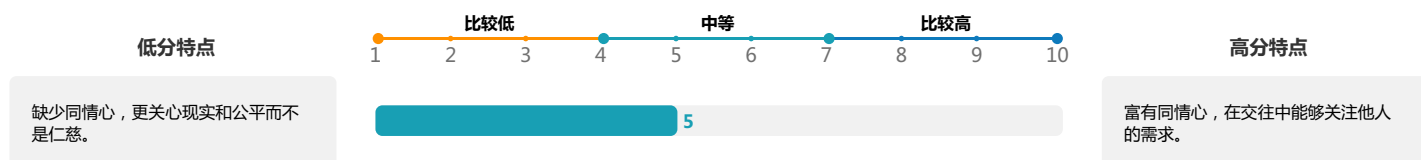
人际信任子特质是我们能多快地信任他人。高分者认为他人是诚实的、是心怀善意的，他们更容易信任他人，而得分较低的人往往更怀疑他人。



您的人际信任感处于中等水平，一般情况下认为他人是诚实可信的，但在遭受欺骗的情况下，您也会收回您的信任，对他人保持警惕态度。

### A2：乐于助人 ( Altruism )

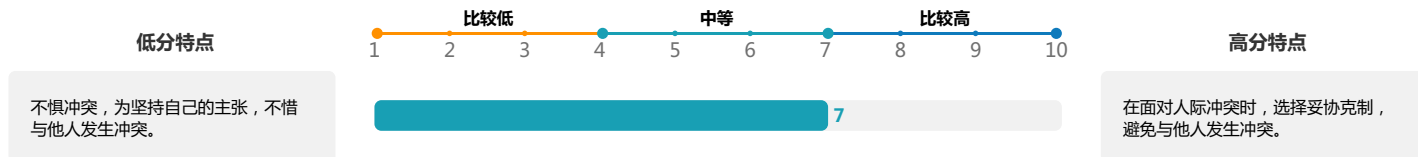
乐于助人子特质反映了我们在多大程度上照顾别人的需求。高分者更主动关心别人，对他人慷慨关心，在别人需要帮助时愿意提供帮助。低分者则以自己的需求为重，不太愿意帮助别人，感觉帮助别人是一种负担。



您的得分处于中等水平，会同时兼顾自己和他人的需求。因此，在别人遇到需要帮助的时候，在力所能及且不伤害个人利益的前提条件下，您都能够感受到别人的不幸并及时伸以援手。

### A3 : 妥协忍让 ( Compliance )

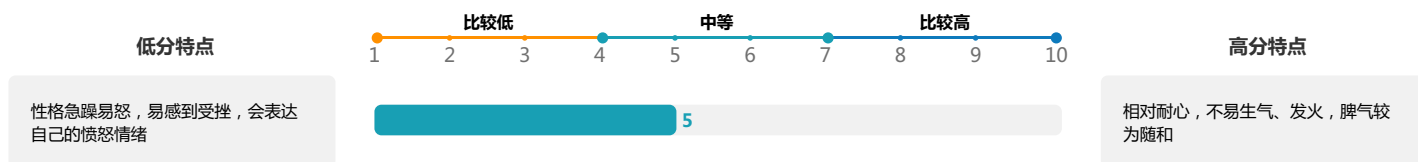
妥协忍让子特质的核心在于我们应对冲突的不同方式。高分者不喜欢与人发生冲突，为了与人相处，愿意放弃自己的立场或者否定自己的需要。低分者不介意与人发生冲突，会为了达到自己的目的去攻击别人，坚持自己的意见。



在工作中，您有一定的主见，不轻易放弃自己的意见与立场。此外，您一定程度上关注人际和谐，能够同时关注自己与他人的立场，希望寻求双赢的方式解决冲突。

### A4 : 耐心随和 ( Easy-going )

耐心随和子特质的核心在于控制脾气方式的差异。高分者是好脾气的，他们待人友好、脾气随和，不易动怒。低分者则易发火，在感到自己受到不公正的待遇后会充满愤怒。



您在此维度得分居中，通常情况下脾气较为平和，不会轻易被激怒，但有时也会因感到自己受到较大的不公正待遇而生气、发火。

## 执着性 ( Conscientiousness )

我们在追求与实现目标方面的差异，是更专注自律还是更灵活自发？



### 维度含义

执着性体现了人们在追求与实现目标方面的风格差异。在这个维度得分偏高的人追求成功和卓越，通常有目标感，甚至会被别人当做工作狂。他们做事三思而后行，专注于自己的任务，具有良好的条理性，喜欢制定计划，尽力完成工作和任务。在这个维度上得分偏低的人则更喜欢随性、轻松、自发的做事方式，在别人眼中看着有些缺乏条理，也显得缺乏雄心。

### 您的表现



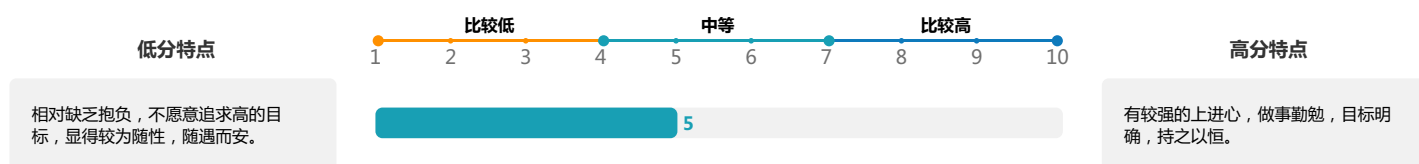
您的执着性维度得分程度为中等水平，属于**平衡型**。您是一个注重平衡的人，会兼顾工作任务和个人的需求，能够完美地平衡目标和各种职场角色之间的关系。您的大脑就像一个平行处理器，能够在不同任务之间切换，有时候又像一个序列处理器，能够专注于一个领域做事。比起此项得分偏低的人，您可能显得更有野心，比起得分更高的人，您更加懂得如何享受丰富多彩的生活。您会时不时用各种消遣来调节自己的工作。您可能是一个做事三思而后行、做事谨慎的人，有时候也有冲动的一面；您有时候有条理，做事很有计划性，但也会偶尔自发地做事。

## 子维度得分

您在大五探索测试中的执着性主特质的得分都是根据子特质得分计算而来，子特质的得分可以使您对自己的性格有一个更准确地了解。

### C1：成就驱动 ( Achievement Striving )

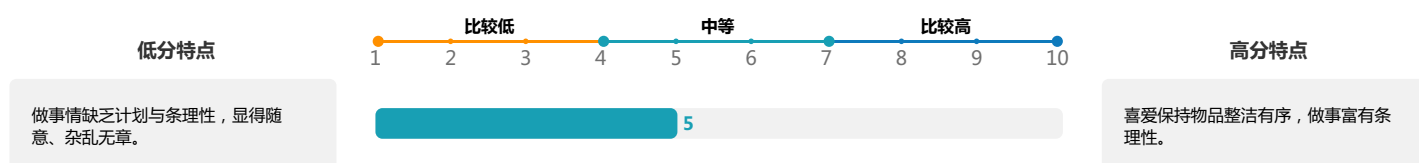
成就驱动子特质反映了我们不断设立高目标并不断达成目标的意愿。高分者追求成功和卓越，通常有目标感的，甚至会被别人当作工作狂。低分者满足于完成基本的工作，对于设定高目标不太感兴趣。



您有一定的上进心，会为自己树立职业目标，并会为实现自己的目标而付诸必要的努力。

### C2：计划条理 ( Order )

计划条理子特质则反映了我们保持条理性的程度。高分者喜欢做计划，追求整齐、整洁、组织得很有条理，他们总是把东西摆放在恰当的地方。低分者则不太喜欢做详细的计划，也不能很好地组织，条理性方面也稍显不足。



您在此维度得分居中，可以在一些地方保持条理，而在其他地方则不会，例如把办公桌安排地非常整洁，却有一个非常混乱的居住环境。与此维度的低分者相比，您会更高频率地做出事先的计划，保持物品的整洁，但与高分者相比，无论计划还是物品整洁度，都有进一步提升的空间。

C3：深思熟虑 ( Deliberation )

深思熟虑子特质的核心评估我们在行动前是否仔细考虑的倾向。高分者三思而后行，做事不冲动、谨慎。低分者则比较草率、说话做事不计后果。



您在此维度得分居中，通常情况下谨慎从事，会三思而后行，但在计划之外的情况出现时，您也会表现出更加灵活自发的一面。

## 适合的职业环境

性格与职位之间存在着紧密的联系。只有当我们的职业与工作内容与我们的性格特点很好匹配的时候，我们才会感到舒适，才能更好地发挥自己的优势，激发您的潜能。因为，每个人都有独特的性格，充分展现它们是我们职业中取得成功的关键。相对于逆自己天性而上，那些利用自己性格顺势而为的人才会事半功倍，从而获得更多的机会和成功。

### 情绪性与职业环境

- 您具有一定的抗压能力，因此除了过高的压力环境，您可以适应大多数的职场环境要求；
- 一次接一次的突发状况，或者总是被时间表追着跑，这会让您觉得不爽，而且长期这样的话，对您的健康也不利。因此，长期来看，您需要寻求一个压力与舒缓并存的工作环境，例如压力与平静的环境不断切换或压力适度的情况。

### 外向性与职业环境

- 您的性格介于内向与外向之间，因此，最好不要让您长时间陷入喧闹和安静的环境中，而是可以让您在喧闹和安静的环境进行切换。比如，早上安排一些安静的书面工作，下午安排参加一个研讨会；
- 您既不喜欢人群亦不喜欢孤独，因此，工作中处于一个小的团队中会是更适合的场景。

### 创新性与职业环境

- 在工作中，您更适应创造性工作与重复性任务不断切换的环境，比如在上半天的谈话中讨论未来战略，而下午则进行文件校对工作；
- 您更适合对创造性要求居中的工作任务，它既不需要特别的创造性，又避免过分重复。

### 宜人性与职业环境

- 您更适合在一个竞争性适中的组织中工作，同时，您是个很好的协调者，您会自发地观察、倾听和理解一个问题的两面，因此，您往往被视为和平制造者和协商者，您一个人通过努力实现双赢结果，使所有人的需要得到满足。

### 执着性与职业环境

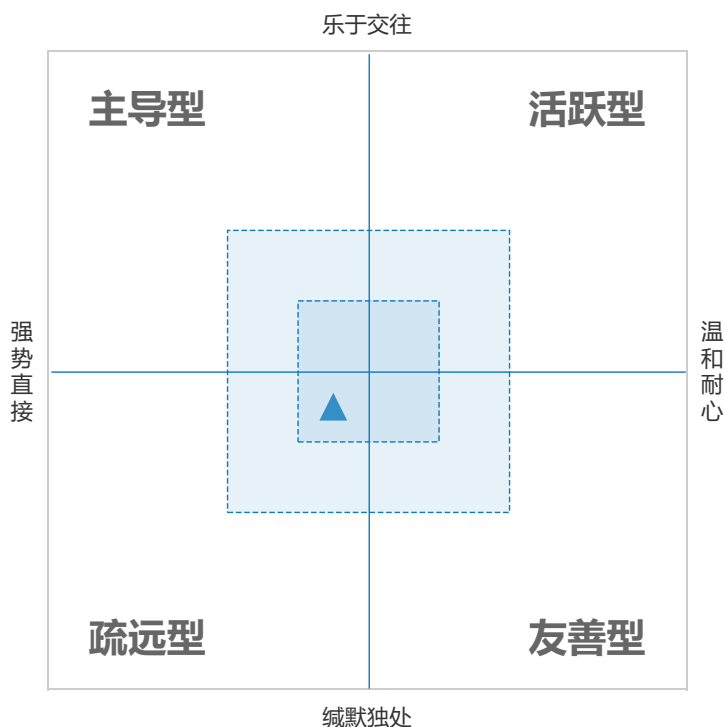
- 您注重平衡，您注重平衡，因此，在选择职业环境时，您需要兼顾工作任务和个人的需求，避免过分结果导向的职业角色；

- 管理角色是一个您未来可以考虑的发展方向，但只有在非工作狂文化中才更为可行。在一个高度目标驱动的环境中，您很可能会感到有压力，您不得不经常加班，这会破坏您工作和生活的平衡感。

## 人际风格与职场相处

大五人格中的外向性与宜人性是主要影响人际沟通风格的因素，从两个维度的组合，可以将人际沟通风格简化为四种类型：主导型、活跃型、友善型、疏远型，每种风格的具体特点请参考附录。四种风格有各自的表现特征，了解自己及他人在工作生活中的人际沟通风格，有益于找出与他人和谐相处的方式。

根据您在两个主特质的得分（宜人性 X 轴与外向性 Y 轴），可以计算您在人际风格图中的位置，下图中蓝色三角▲位置。该点位置距离中心越远，代表您的偏好会越清晰，即在四种人际风格中有更明显的偏好；相反，如果您的得分越接近中心，代表您的偏好会越不清晰，您没有明显的人际风格偏好。根据您在宜人性与外向性特质的得分情况，您的人际风格为：**居中类型**，如下图所示：



### 您的人际风格

- 既能适应单独做事的环境，也能适应与人共同做事的场合；
- 可以在喧闹与安静的环境之间进行切换；
- 更偏爱小团队的环境；
- 能在竞争与合作之间保持平衡，可以表现出强硬的一面，但需要的时候您也可以做出必要的妥协；
- 兼顾现实客观与他人的需求，追求双赢——妥协或“我赢你赢”的双赢解决方案。

### 职场相处之道

- 您在外向性方面的得分居中，如果您的同事或上级在此维度上得分比较高，此时，为了保持良好的工作关系，您需要理解他们在沟通方式上与您存在的一些差异。您要理解他们对于社交活动比你更加热衷，也更多依靠当面沟通来解决工作中的问题，他们在交往中会更加热情，有时候甚至显得过于缺乏距离感；
- 相反，如果您的上级与同事偏内向的话，您也需要理解他们可能比您更需要安静处理问题的空间，有时您可以采用书面的方式，给他们时间去思考并组织这个话题，让他们在与您会面之前将他们的想法写在纸上，避免为了希望得到快速的回答或者进行一次讨论而不期而至地跑到其办公室；
- 如果您的同事宜人性比较高，要多花些时间了解他们真正在想什么，否则，随着时间的推移，他们会逐渐累计不满情绪。如果您觉得他们缺乏主心骨，但务必相信，他们是有主见的，即使他们不会在口头上直接表达出来。如果主持或引导会议，而同事宜人性得分偏高的话，了解大家意见的一个简单方法就是把话题或问题写在白板上。把所有参与者分成若干小组，每组 3-4 人，要求他们选择一个发言人来阐述他们的想法与建议。在发言人分享各组的结果之前，请让各小组能进行充分沟通和交流；
- 如果您的同事或领导比较强势，您可能不太容易实现自己的想法。花点时间和精力来把您的想法和需求写下来，使用您的笔来表达自己的诉求。在讨论前写下您的立场和观点，将帮助您更好地使用措辞和例子来表达和解释您的立场，不准备而直接发言的话通常会很失败。同时，要明白他们更相信“我赢你输”的立场，因此如果您不与他们经过严肃甚至激烈的辩论，他们可能不会把您的意见当回事或者尊重您。

除了外向性与宜人性，大五剩余的三个维度也会对我们更好地与人相处产生影响：

### 情绪性与职场相处之道

- 您在情绪性方面的得分居中，如果您的同事或上级在此维度上得分比较高，此时，为了保持良好的工作关系，您需要更认真地对待他们所关心的东西。如果您表现得不太放在心上，您可能会惊讶地发现在您的绩效评估表中出现“缺乏责任心、缺乏担当意识”的评语；
- 相反，如果您的上级与同事情绪性得分比较低的话，在您收到的绩效评价中会出现“需要更冷静、放松、少过分担忧”等字眼。他们会告诉您，您对某些问题有点太严肃，觉得您有点喜欢抱怨，而您则认为自己是提醒人们有潜在问题发生的可能性。

### 创新性与职场相处之道

- 您在创新性维度得分居中，您可能也会和那些在创新性方面居中的同事和上级感到更加投缘，在创建和实施新想法方面会觉得比较舒适。然而，如果您需要一些真正跳出常规思维的想法和



复杂性思考时，您需要那些创新者加入进来；

- 相反，如果您需要做一些非常冗长、重复性的细节工作，或需要找一个简化复杂流程的方法时，此时，您可以让那些保守者加入进来。通过让不同的人员加入进来，您可以避免“团队迷思”倾向。

### 执着性与职场相处之道

- 如果遇到做事比较灵活的同事或上级，您需要理解他们在做事的专注性水平比您低，所以他们会时常需要您在专注性方面的相互优势。您可以帮助他们将工作做得更有条理性、更有效率与质量，在这个过程中，您对团队的贡献也将得到回报；
- 相反，如果遇到专注性更高的上级或同事，不要抱怨他们的专注与自律，而要好好的依靠他们，他们就是使您更有条理性和计划性的资源。当您每天被许多任务压制到不堪重负的时候，与他们坐下来，并要求他们帮助您设定优先目标。而对他们来说，您的灵活性与自发性也是他们可以依靠的资源，以帮助他们实现目标。

# 附录：人际风格

人际风格	具体解释
主导型	强势型+社牛型。外向、自信、具有掌控力 沟通风格直接、不太顾及他人感受
活跃型	支持型+社牛型。外向、乐观、热心、自信 具有亲和力，团队中的活跃分子
友善型	支持型+社恐型。内向友善，有良好的合作意识，合群 低调耐心，是一个很好的团队成员
疏远型	强势型+社恐型。内向，人际中希望保持距离 理性客观，习惯于在某一特定专业领域独自工作

答题过程数据

正常异常

作答指标		参考标准	作答数据	有效性判定
作答时间		不低于 5 分钟	无测试时间	正常
选项分布	任意选项不高于 80% 以上		A：9%	正常
			B：29%	
			C：10%	
			D：34%	
			E：18%	

结论：从参测者的作答情况来看，各项作答数据都在正常范围，测试结果正常。



**大五人格探索™** 由 **北师大人事与组织心理实验室** 提供专业人才测验技术支持。



请在具有心理学学历背景或者受过心理测验相关培训认证的专业人士指导下使用。



未经授权许可，其他任何个人或机构不得以任何形式使用本测验报告，包括但不限于：剽窃题目或报告、擅自复印题目或报告、非法使用、擅自许可他人使用或擅自转让。以上行为都违反《中华人民共和国著作权法》，一经发现，我们将保留追求法律责任的权利。