



# WORKPLACE

BIG FIVE PROFILE™

## Narrator Report

Sample Person

日期： 06/21/2017

Pierce J. Howard, PhD

Jane Mitchell Howard, MBA

©2017 Paradigm Personality Labs. All Rights Reserved



# 第一部分：

基于28个特质分

## N：稳定性

当工作中出现危机、紧急情况、干扰或者其他潜在的压力源时，你通常能够以一种冷静、沉着和稳妥的方式处理这些情况。事实上，你似乎能比职场中三分之二的人承受更多的压力。对其他很多人来说有压力的事情，你总是能够从容地处理，将其对你个人效率的影响降至最低。

### N1：焦虑

你的许多同事可能都知道你是一个不论结果如何都冷静等待而不焦虑的人。你常常是沉着、冷静、泰然自若的。偶尔，也会有一些情形引起你的焦虑。

### N2：紧张度

通常你的同事很少见到你有强烈情绪的征兆。但这并不是说你不会偶尔地有些生气或者心烦。你比一些人容易愤怒，比另一些人更少愤怒。

### N3：解释方式

此外，你比工作中的大多数人都要更乐观。你自信许多情况都会有好的结果，因为你倾向于觉得事情在自己的掌控中，你可以影响结果。

### N4：恢复时间

一旦挫折或者是危机过去了，相较其他大多数人，你只需要花少量的时间来恢复。在你花少量时间来自我恢复并将事情处理有序后，你可以重新开始并继续向前。

## E：外向性

你通常避免过于安静和吵闹的环境，你更愿意呆在活动水平适中的环境下。

### E1：热情度

你喜欢少量地与同事闲谈，在工作中有少数人和你相对亲密。一般来说，和其他同事相比，你的同事从你这里获得的个人信息要少于其他同事，并且他们很少看见你在日常事件里情绪上的反应。

### E2：社交性

在与人相处时，你往往会避免独处或待在人群中，你更喜欢和一小部分人在一起，比如家人、朋友或者是工作中的同事。大型集会例如贸易展销会和大会会让你感觉不舒服，过于孤独的环境也会让你不舒服。

### E3：活力

你的能量似乎是一阵一阵爆发出来的，以致于在一小段时间里你可以全速前进，然后就是一段速度更慢、更少身体投入的时间。

### E4：支配性

一般来说，承担指导或者是协调他人工作的责任让你感觉很舒适，你大部分同事认为你是“支配型”的人。领导力对你来说是一种很自然的流露。

### E5：信任他人

当你的同事许做出许诺或承诺时，有时你会怀疑，认为他们可能承诺过头或者是没有诚意，可能需要你后续跟进来确保他们贯彻始终。

### E6：世故性

你通常善于处理人际关系，方法之一是恰当地“修饰”一下那些否则会有伤害或争斗性质的事情。

## 0: 创新性

通常你对理论或者抽象的工作感觉惬意，你欣然接受不确定的和未知的东西。尽管你未必会为了变化而改变，但你无疑愿意将新的想法和建议放在台面上供参考。

### 01: 想象力

你的同事可能知道你是一个具有适度想象力的人——比一些同事更有远见更有想法，但不如另外一些同事有远见充满想法。

### 02: 复杂性

你的兴趣可能广泛分布在不同的领域，你有些不愿意仅仅专注于一个特定领域——人们可能觉得你是通才而不是专家。

### 03: 变化性

人们不会认为你是一个墨守成规的人，相反他们会觉得你是一个不论在社交还是工作流程上都喜欢探索新的、不同的东西的人。尽管你不一定会为了变化而喜欢变化，你对大多数合理的变化还是很适应的。

### 04: 注意风格

你对有适量细节性的工作会比较满意，你的一些同事比你更喜欢花时间处理细节问题，而另外一些更喜欢针对大局来思考和工作。

## A： 顺应性

你的同事大概认为你是一个会在日常工作平衡“予”和“取”的人：在一些事情上你喜欢赢，但也允许他人赢得他们的那份。

### A1： 顾及他人

你对组织中权力的看法表明你重视同事的付出、观点和需求，你真正希望他们的需求有机会得到满足，就像你的需求得到满足一样。

### A2： 宜人性

你对获胜有一种适中的需求，通常会为此做出不受欢迎的决定。你积极地卷入竞争或者冲突，享受着劝服或者说服他人的角色，通常不会在争论中后退。你也许是或者以前也许是一个反叛或者不从众的人。

### A3： 谦逊性

当得到赞誉或者表扬时，你会感觉不自在。有时你可能会接受表扬，但是接着你甚至会觉得不舒服——你的谦卑使你向表扬指向那些值得同样甚至更多赞誉的人。

### A4： 保留性

当有机会表达你的真实观点时，你可能会把它们表达到一个适中的程度。所以，当你的感觉很强烈，你所表现出的感觉并没有那么强烈。有时你的同事不会意识到你对一个问题的感觉有多强烈。

## C: 执着性

你工作的整体风格其特征可以归结为专注于目标、有条理、自律、有雄心。你的同事可能认为你是一个“串行处理器”，更喜欢专注于最重要的事。一般来说，你觉得自己能控制事情的发展（被认为是内控者）。

### C1: 完美主义

另外，你往往有几分完美主义的味道，希望在多数努力上有完美的结果。

### C2: 系统性

你的同事可能觉得你是爱整洁的人，喜欢把每样物品都归位，通常在开始任务前就做好了准备。

### C3: 内驱力

你对你所选择的事情有适中的抱负，这标志着你是这样一个人：你希望平衡生活中的方方面面。

### C4: 专注性

关于你对当前任务的专注程度，你能自然而然地集中注意力，不允许自己分心（即有超强的冲动控制能力），你喜欢也觉得更自然的是专注在一个任务上直到完成。

### C5: 计划性

最后，你比绝大部分的人都更有条不紊，喜欢坚持按一个方法或计划行事，而不是让自己自发响应当下的需求、兴趣或者当务之急。

# 第二部分：

“这一部分将被分为以下几个主题：事业、情商、独立、领导力、个人特质、人际关系、安全与健康、价值观、以及工作习惯。如果在一个或更多的主题领域中，你获得了一系列特定的分数，我们将会看到一个用来指导这些分数的解读说明，在每一部分的大标题下面，你将会看到所呈现的解读内容。当然，你也可能无法看到呈现的解读内容。如果没有在特定的标题下看到应该呈现的解读内容，这并不意味着你在这个特定领域的表现为零，这仅仅意味着目前我们还没有研究能够准确地得出在该领域中你的特定得分所代表的行为解读。例如，如果你在“价值观”标题下并没有看到解读的内容，这并不意味着你没有价值观！这仅仅意味着，到目前为止，我们的研究还没有发现与你特定的人格模式所联系的价值观。”

这里大多数的解释都基于各种特质的混合（两种或两种以上的特质相互作用从而产生某种行为）。然而，有些解读是基于单一特质的，它们被安排在本部分（没有安排在第一部分，尽管第一部分是对单一特质的解读）是因为它们与本部分所描述的特定主题相关。”

## 职业

“你沉着、好奇、自律的天性使你很可能在海外工作中获得成功。当你被分配异国任职的时候，你比其他人更可能真正地完成任务，这大多是出于对未知的好奇心。你对事业的追求很可能是持久的，你往往很坚持、有决心、不知疲倦并且精力充沛。”

## 情绪智力

“你在稳定性上的低分说明即便压力很大，你仍会表现良好，可以很快从逆境或危机中恢复，能轻松地掌控自己的消极情绪。另一方面，你可能在在出现问题时反应不够强烈，让人感觉你似乎没有意识到存在问题。你外向性上居中的得分表明你积极情绪的表露与情境有关，在某些情境中你会更热情和亲切，而在另一些情境下则不然。你表现出适度的自我关注，不会过于乐观或悲观，是个现实的人。你在创新性上的得分偏高，表明你灵活、倾向于问题解决和乐观，你强烈的好奇心让你可以自在地面对新异和未知的东西。你在顺应性上的中等得分表明在协商、谈判、讨论或其他复杂的人际互动过程中你可以自在地扮演协调者的角色。你在执着性上较高的得分表明你倾向于进行问题解决，在追求目标时坚持不懈，具有较强的冲动控制能力。”

## 独立性

“你在稳定性上得分较低，这意味着你的独立性较强，因为你通常沉着冷静，较少需要他人的呵护和其它社交资源。你外向性上得分居中，表明你对于独立性的需要是情境化的，在一些情境下需要独立，在另外一些情境下则不然。你在创新性上较高的得分表明你是一个独立的思考者，喜欢跟随自己的好奇心去探索未知、不同或复杂的事物。你在顺应性上得分居中，说明你在人际关系里的独立性是情境化的，在一些情况下顺从他人，在另一些情况下则会比较独立。你在执着性上得分较高，表明你会排除干扰而专注于目标达成，从这个角度讲你是独立的，但这并不意味着这个结果是你独立思考得来的。另一方面，你可能非常依赖于你的目标追求，因为这些目标给你的生活带来意义。”

## 领导力

### 稳定性领导力特征

“作为一个领导者，在需要的时候你沉着、冷静、镇定，可以很快从危机中恢复过来。这可以激发下属对你的信心，相信你是有韧性的并且会成功。”

## 外向性领导力特征

“内外向居中的领导者有两种类型：一种是“纯粹的中向”，既不喜欢独处也不喜欢人太多，而是喜欢在这两者之间，比如和家人、朋友或同事在一起；另一种是“两极化的中向”，既喜欢独处，又喜欢很多人和大量的活动。你似乎更像前者，喜欢和一小群人在一起，而不是在后者的两个极端之间转换。你可能在文化不是非常外向的工作场所中脱颖而出。换句话说，从事销售或培训工作以及太过热情的企业文化可能都会给你带来困扰，因为它们要求你从事的社交活动量、热度和活动水平超过了你觉得自在舒适的程度。”

## 创新性领导力特征

“你拥有适合预测未来需求和专注战略的想象力。你可以舒适自在的处理与领导者必须处理的难题相关的理论、复杂性和不确定性。当环境需要的时候，你会欣然接受变化。”

## 顺应性领导力特征

“作为一个领导者，在处理关于支配权的挑战时，你往往会视情况而定；在一些情况下，你遵从他人，在另一些情况下，你对抗他人；有时强硬，有时温和；有时骄傲，有时谦虚；有时富有竞争性，有时又顺从。”

## 执着性领导力特征

“作为一个领导者，你可以轻而易举地保持条理性；自律、有雄心、很自然地专注目前以及长期的优先事项和目标；在做决定时保持适度的谨慎；对自己和他人有很高的要求；在事业与个人生活中可能会轻微地偏向事业。”

## 其他领导力特征

“倾向于作出迅速的决策，尤其是能够看到最重要的方面并在此基础上进行决策。你可能会表现出杰出的所谓的“执行能力”：包括计划、组织、决定以及解决问题。”

## 个人特征

“像你一样冷静、理性、自律、专注的人往往是所谓的“早晨型的人”，通常比别人早起。不过，这不是绝对的。有些情况会影响你使你晚点起。你冷静和好奇的本性往往使你成为冒险家一样的人，具有喜欢冒险的名声。你创新性得分越高，一般来说你的词汇量就越大，你接受的（或者想追求的）教育年限就越高。你会自然地去了解各种各样的知识并且喜欢尝试整合多样的信息来满足你的求知欲。”

## 人际关系

“你在稳定性上得分较低，表明你在人际关系中较少感受到消极情绪，表达出来的则更少。因此，要经常了解一下自己的内在感受，避免给他人造成冷漠的感觉，这一点非常重要。你内外向居中的得分表明你对独处和与他人共处的需要是情境化的，通常你会将时间平均分配给两者。你在创新上得分较高，说明你在人际关系中需要持续的新鲜感与探索欲，否则你就会在其它人际关系中寻找。尽管与创新性得分较低的人相处时你可能会感到厌倦，但与此同时你也会从他们的脚踏实地中获益。你在顺应性上得分居中，说明你在一些情境下顺从你的伙伴，而另一些情境中会与其对立。总而言之，你比较喜欢在各种人际关系中通过协商达到双赢。你在执着性上得分较高，表明你整洁、守时、有序、专注于目标，这些特点也是你与比较随性的人相处容易对彼此不满的原因。对于你的重要他人，你应该花时间去理解、接受他们，并明确你对他们的期望。”

## 安全与健康

“你在稳定性上得分较低，表明你很少做危害健康与安全的事情，因为即使面对压力你仍然可以保持理性。你外向性上居中的得分表明你在健康与安全方面的风险行为是情境化的，因为一些情境会激发你的兴奋性与冲动性，而另一些情境则不然。你在创新性上得分较高，说明你比较好奇、具有探索与冒险精神，这些特点会让你做一些有健康与安全风险的事情。你在顺应性上得分居中，表明你在健康与安全方面的风险行为是情境化的，在一些情境下你较容易遵守规则，表现出顺从。而在另一些情境你却比较叛逆，会无视规则的存在。你在执着性上较高的得分表明你有自律能力、做事有计划和条理、比较专注，所有这些都使你规避那些危害健康与安全的行为。”



## 价值观

和你的特质匹配的价值观：

## 利他

“关注他人的需要，从欣赏他人的特别之处，到为他人提供所需的金钱、时间与精力。试图尽可能地包容他人，并为被孤立的人架设与外界联接的桥梁。看重社会责任。具备以下特点的人推崇这项价值观：既关注自己也关注他人的需要，中等自信，对成为第一名不太感兴趣。”

## 审美

“喜欢各种形式的美：伟大的绘画、文笔细腻的文学作品、优雅舞蹈、原生态的自然环境、精深的古典音乐。艺术在这类人的生命中占主导地位，他们也喜欢各种类型的博物馆。较内向、热情度不高、中等顺应性的人推崇这项价值观。”

## 活力

“保持忙碌、避免枯燥与闲散是这项价值观的核心。推崇这项价值观的人总是在做一件事情的时候已经向往着做时间表里接下来的另一件事情了。有很多事情在进行中对他们来说是至关重要的。喜欢支配、有抱负、具有中等条理性的人推崇这项价值观。”

## 竞争

“胜利就是一切——要比他人做得更快、更好，尽一切努力永远不做第二名。占主导地位非常关键，包括反击对方甚至拉自己后腿的人。具备以下特点的人推崇这项价值观：喜欢支配、多疑、有中等创新性和开放性、有中等想象力、喜欢质疑与竞争、完美主义、充满抱负、专注并有中等条理性。”

## 稳定性

“看重工作与家庭生活之间的平衡。追求财富的增长让位于成为志同道合的团体中的一员、可靠、以自己的过去与传统为荣的人。具备以下特点的人推崇这项价值观：冷静、不易怒、中等活跃、中等支配性、中度或高度关注他人需要。”

## 工作习惯

“你更可能一贯地按计划或者某些步骤完成工作，因此很少可能延迟递交工作成果，除非计划本身有变。你可能是这样一种人，会付出很大努力来实现有挑战性的、不能很快实现的目标；在这个过程中，你往往会竞争做出恰当的反应。在试图解决问题时，你可能会尝试通过某种实验来判断你对原因和解决办法的分析是否准确。”