



assessment
associates
international

工作行为问卷

一个基于“大五”的性格测试

反馈报告

Sam Sample

ID: 4PCP06VR

2017-04-26



简介

报告的作用

无论是在选择职业、进入人才市场、跳槽、提高自我技能、或者是在选择自己适合的工作环境时，充分了解自己的工作行为都是非常重要的。工作行为问卷（WBI）及其报告正是为您提供关于您个人工作行为风格的信息，从而帮助您更好地了解您的个人特长 以及与工作环境的匹配程度。

此报告总结了您在工作行为问卷中所呈现的个性化结果。为了帮助您更好的理解，我们将把您的回答与那些在相同环境中完成问卷的专业人士和经理人员的结果进行比较。

您可以通过此报告来：

- 帮助和指导自我主导支配性的发展。
- 找到那些能够促进自己职业发展的特长。
- 确定需要加强培训和提高技能的特定领域。
- 鉴别出最有可能使您成功的工作环境。
- 帮助指导职业选择以及做出职业转换的决定。

报告的内容

您的工作风格由以下维度呈现：

性格

根据公认的人格五大维度模型，我们将与工作相关的性格分为以下五类：

- 外向性
- 亲和力
- 经验的开放性
- 认真负责性
- 情绪稳定性

领导风格

确定您在两个领导维度上的评分。这两个维度反过来又可以确定您在四种领导风格上的定位：

- 维度：任务/结果导向；人际导向
- 领导风格：放权型、指令型、参与型、顾问型

推销和说服影响风格

确认您更倾向于使用何种推销和说服影响风格：

- 魅力型
- 分析型
- 关系型

行为发展潜力和情商

确定您的行事风格在多大程度上与那些在职业发展上积极进取，并获任更高职位的人士相似。确定您的情商在常模人群中的相对水平。

职业匹配度

根据您的工作风格，阐明您与特定职业领域和工作环境的匹配程度：

- 客户服务
- 销售
- 领导
- 创业

回答的准确度

基于他人的回答，衡量您在回答问题时的一致性：

- 自我认知的准确度
- 自我阐述的真实度
- 回答的不一致性



简介

报告的形式

为了便于您阅读，这份报告由以下三个部分组成：

报告摘要（第4—5页）：

图形显示帮助您清晰地看到以下各维度的结果：

- 性格
- 领导风格
- 推销和说服影响风格
- 行为发展潜力和情商
- 职业匹配度
- 回答准确度

本报告对每个维度的特征提供简短的描述：

- 对分数高于50%的描述
- 对分数低于50%的描述

对于每个维度，您的评分如果越接近左端或右端，则其相应的描述越接近您的特征。

对您评分的解释（第6—14页）：

在以下方面对您的评分结果进行详细的描述：

- 对您评级分数的解释。
- 为实现进一步成功而能够利用的潜在优势。
- 为实现进一步发展而可能需要警示的方面。

采取行动（第15页）：

练习和建议部分。能够帮助您充分利用本报告的结果实现您的职业发展。

解释您的报告

您的评分是以您相对于一个广泛而多样化的经理及专业人士的大样本的百分位数来表示的。例如，40分表示在某一特质上，您比40%的经理和专业人士表现得更加明显。

您在读报告的时候，切记高分与低分无好坏之分。要根据具体情况来决定是优势还是劣势。某个职位或某个公司所重视的特征并不一定被其他职位或组织所重视。您的测试结果是独特的；没有任何两个人的结果是完全相同的。您的特征和工作风格应该被合理利用，从而帮助您实现未来的成功。

潜在优势和潜在警告

“潜在优势”描述一项在特定工作环境中通常属于优势的行为倾向。比如，社交性可以成为对许多客户服务职位来说具有潜在优势的行为倾向，因为这些职位倾向于要求担任该职位的人员有外向性、能够轻松与人交往的特征。反过来，“潜在警告”描述一项在特定工作环境中需要特殊努力而避免其成为阻碍因素的行为倾向性。比如，社交性可能成为对某些需要集中精力的技术性的或实验室的职位构成阻碍因素的行为倾向性。

对您评分结果的使用

本报告在您所得评分的基础上为您列出了潜在优势和潜在警告。在阅读此报告时，请参照您所感兴趣的工作类型。在仔细阅读潜在优势和潜在警告的同时，不断向自己发问“这对我来说意味着什么？”



报告摘要

得分低于50%的特征描述	百分位数	得分高于50%的特征描述
内向		外向
内敛 - 安静、内敛、含蓄；不喜欢主动与陌生人进行交谈，进入新的社交情境时比较慢热	1. 社交性 56	喜欢社交 - 外向、健谈、容易认识他人和结交新朋友
低调、不喜张扬 - 不喜欢掌权和将指示强加于人；更愿意追随，而不是领导他人	2. 主导支配性 39	强势、领导欲强 - 自信果断，积极寻求领导管理和激励他人的机会
说服影响低 - 不喜欢主动劝说他人、推销自己的观点、参与辩论或谈判	3. 说服影响 16	说服影响高 - 喜欢劝说、说服和影响他人，喜欢推销自己的观点；喜欢谈判和讨价还价
悠然 - 喜欢寻求平缓、从容的节奏；不喜欢急急忙忙的状态；不喜欢被催促和打断	4. 精力 61	精力充沛 - 积极、充满活力，喜欢快节奏；参加许多活动
个人主义		亲和力
个人性强 - 个人导向，喜欢独立工作；不愿与自己不喜欢的人合作和相处；较少协助团队成员	5. 合作性 6	合作性强 - 集体导向，有亲和力，喜欢与他人合作；努力跟所有人都处好关系
同理心低 - 不太关注他人的感受，不太愿意帮助陌生人或弱势群体，但可能会出于功利目的帮助圈内人	6. 关心他人 16	富有同情心 - 热切希望帮助他人，对他人的感受较为敏感；对陌生人、弱势群体都会展示出关爱
直接 - 坦率直白、中肯；对待自己不喜欢的人很难做到彬彬有礼	7. 交际圆融性 16	圆融得体 - 尊重他人，有礼貌，显得善解人意；尽量避免得罪他人
传统		开放
喜欢稳定 - 偏好可预测性和固定结构或程式；喜欢回避不确定和不断变化的情境	8. 适应性 40	喜欢变化 - 寻求多样性，容易适应变化，不确定或新的情况
传统性强 - 喜欢遵循传统的做事方式；喜欢依靠直觉来判断；不太提得出独特的想法	9. 创新性 4	创新性高 - 有丰富的想象力，善于发现不同想法之间的联系
基本分析 - 偏好具体而不是抽象的思维方式；喜欢分析解决简单、明确的问题	10. 分析性思维 49	深入分析 - 喜欢分析复杂问题；运用逻辑和深入分析来找出解决方案
集体决策 - 喜欢别人给予明确的指导，喜欢集体决策；不愿意独自承担决策的后果	11. 独立性 11	独立决策 - 相信自己的判断力；喜欢根据具体情况独立地做决策，愿意承担决策的后果
随意		认真负责
进取心一般 - 偏好享受当下的生活，设定只需适度努力即可达成的目标	12. 成就动机 80	目标导向 - 设立高难度目标并为之倾注全力；考虑问题比较周全；努力工作以寻求职业发展
搁置推迟 - 对于自己不喜欢的任务有搁置一旁的倾向；不到万不得已不主动承担额外工作	13. 主动性 56	积极主动 - 无需他人要求便主动开始行动；乐意承担新的职责
坚韧性弱 - 容易在面临困难时失去动力，退缩；容易分心，不能长时间专注工作	14. 坚韧性 0	坚韧性强 - 持续努力工作以克服困难；不会中途放弃未完成的项目
忽视细节 - 避免对细节要求高的工作任务，不愿意反复检查以确保准确性	15. 关注细节 52	细致 - 喜欢规划并反复检查工作的准确性；喜欢仔细检查，以发现小错误为乐
不可预测性高 - 不总能做到在规定期限内完成工作项目；不总能兑现工作中作出的承诺	16. 可靠性 12	可靠性强 - 踏实可靠，总能在规定期限内完成工作任务
灵活履约 - 为了完成工作任务愿意灵活地解释，变通地处理规则、规定和制度	17. 遵从规则 29	遵从规则 - 小心谨慎地遵守所有规则、规定和制度；严肃地对待是非对错
情绪冲动		情绪稳定
情绪外露 - 公开表达自己的情绪，高兴和沮丧时都表现出很强的情绪	18. 自我控制 41	情绪自控力强 - 能很好地控制情绪，反应镇定，喜怒不露于色
受压力影响 - 在面临压力时失去韧性；会发愁或变得焦虑	19. 压力容忍度 49	不受压力影响 - 在压力之下也能很好地完成工作；能从挫折中快速恢复过来
缺乏信心 - 在获得负面反馈之后变得气馁；需要较长时间来恢复信心	20. 自信 58	高度自信 - 在遭遇失败或获得负面反馈之后仍然保持高信心
对自己的情绪缺乏认知 - 不了解自己的情绪及其起因	21. 情绪的自我感知 39	对自己的情绪有充分认知 - 了解自己各种情绪及其起因



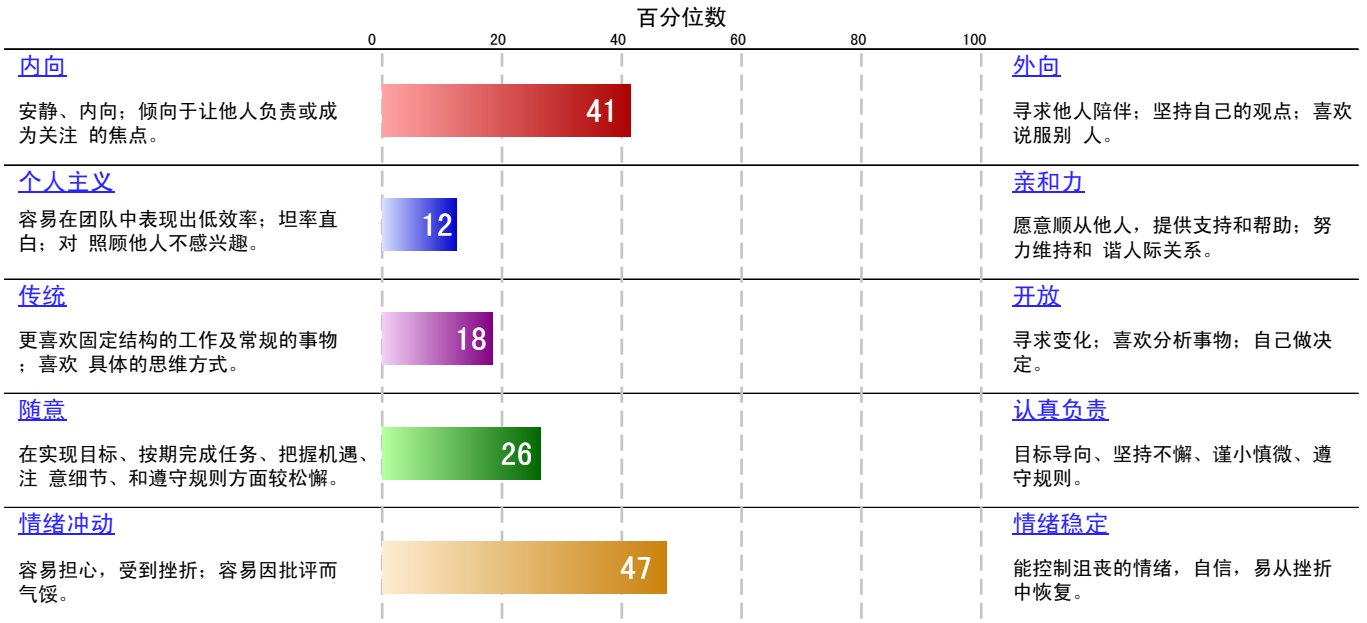
报告摘要





性格的五大维度

性格的五大维度模型是在描述性格方面最全面的、且被实验验证了的模型。充分的研究表明，全世界人类行为可以归纳描述为以下五大维度：外向性, 亲和力, 经验的开放性, 认真负责性, 和情绪稳定性。如第四、第五页所示，五大维度中的每个维度都可以进一步细分为若干子维度。根据五大维度及其相关的行为特征，本报告对您的工作风格做出如下描述。



外向性

其特征为稳重而有活力，乐于社交和影响他人。那些高外向性的人通常与他们周围的世界十分协调。他们喜欢与人相处，通常被视为精力十分旺盛。他们倾向于对那些让人兴奋的机遇充满热情。在群体当中，他们健谈、自信，容易吸引别人的注意力，并且乐于说服别人。

亲和力

其特征为与他人合作的热情与愿望。那些高亲和力的人通常重视与他人的和睦相处。他们可能很细心、友善、乐于助人，并愿意让步。高亲和力的人同时喜欢在团队环境中工作。

经验的开放性

其特征为对不同的文化、不同的思想和各种不同经历持有广泛的接受态度。那些在经验的开放性上得分高的人通常对知识有好奇心、对新事物有适应能力，有创新精神和分析能力，而且有抽象思维能力。他们对不同的思想、新理论、不同的文化及不同的价值体系持开放态度。他们喜欢学习新事物并开发新技能。

认真负责性

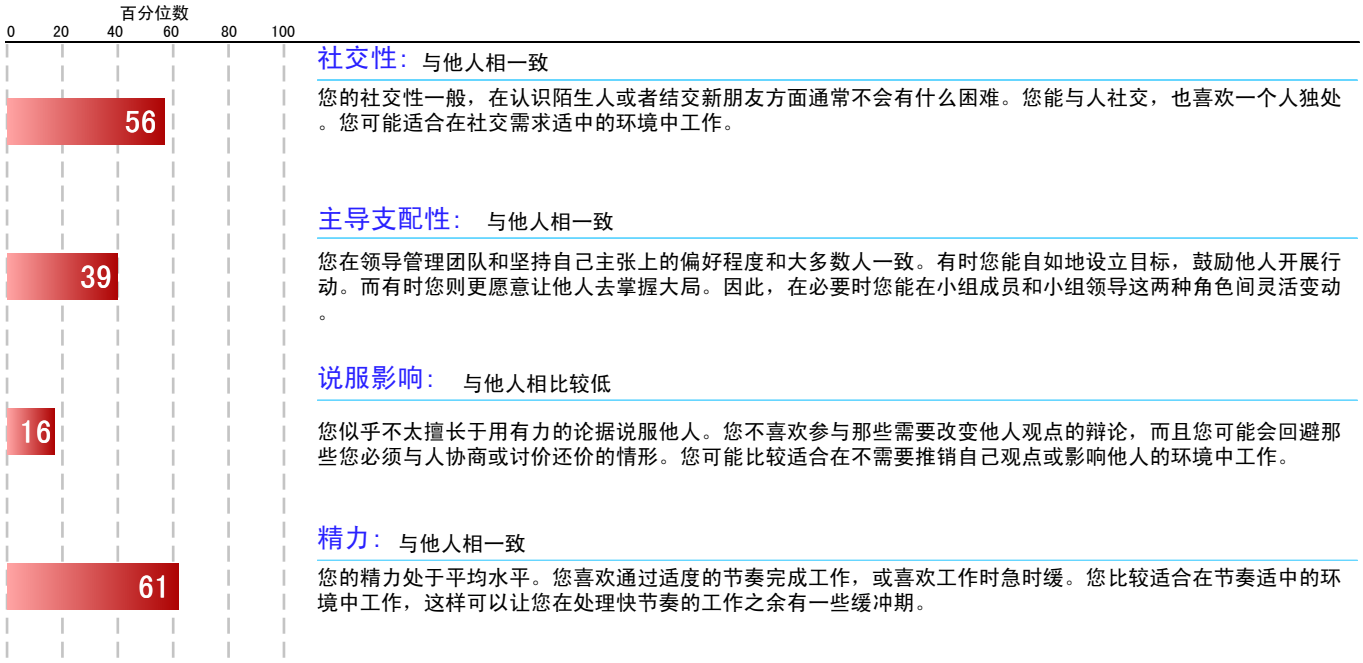
其特征为设定并竭尽全力实现具有挑战性的目标、独立、遵从规则、并且关注细节。那些高责任心的人通常喜欢有计划的做事，不喜欢非筹划的安排。他们通常喜欢与标准绩效比较，努力实现职业发展，做事主动并有恒心，为得到高质量的结果竭尽全力，并且做事独立。

情绪稳定性

其特征为情感顺应性及对自己的情绪反应的认知和管理。那些在情绪稳定性上得分高的人能够控制他们的情绪反应，包括在压力下保持冷静，以及控制愤怒和生气等冲动。他们不会经常感到担忧，对未来持乐观态度，并且了解自己的感觉和情绪。



外向性之子维度



以上分数代表您在标准大样本中所处的百分位数。如果您在某一维度上的得分较低（1-30%）、较高（70-90%）、或非常高（91-100%），则您有如下潜在优势和潜在警告。如果您在某一维度上的得分与他人一致（31-69%），则无明显的潜在优势和警告。

潜在优势

由于您在说服影响性上的得分与他人相比较低

- 别人可能会觉得您听得进他人的意见和建议；您愿意让别人去代表团队出面。
- 您不会将自己的观点强加于人。

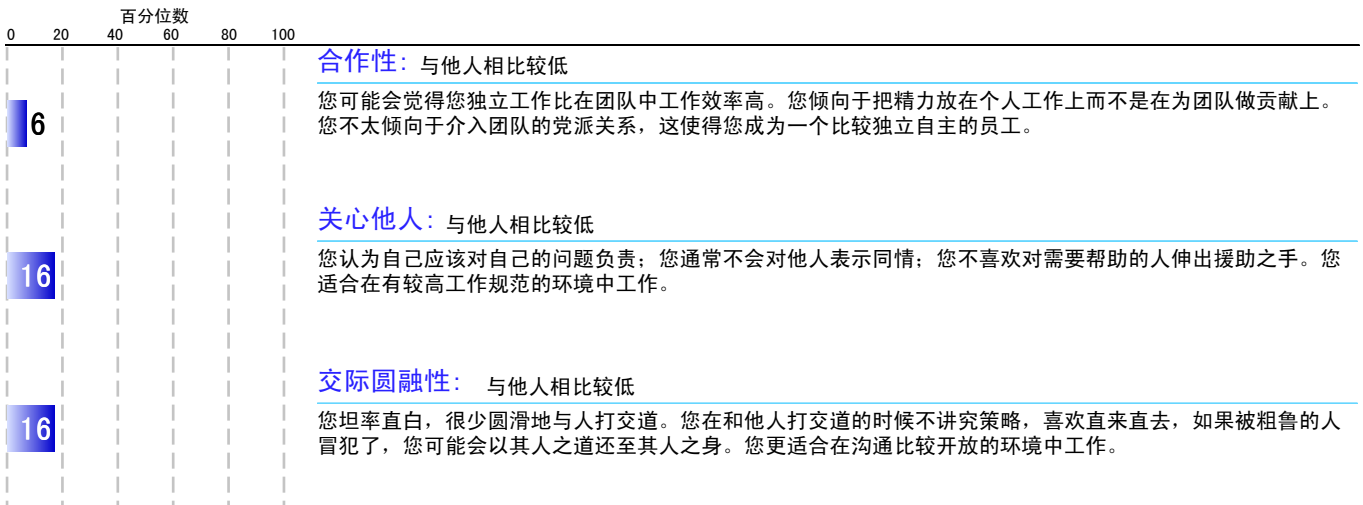
潜在警告

由于您在说服影响性上的得分与他人相比较低

- 您可能会觉得难以阐明自己的观点或为这些观点赢取他人支持；您可能不喜欢推销自己的观点。
- 由于您对辩论和推销自己观点不感兴趣，您的某些想法可能会被团队所忽视。



亲和力之子维度



以上分数代表您在标准大样本中所处的百分位数。如果您在某一维度上的得分较低（1-30%）、较高（70-90%）、或非常高（91-100%），则您有如下潜在优势和潜在警告。如果您在某一维度上的得分与他人一致（31-69%），则无明显的潜在优势和警告。

潜在优势

由于您在合作性上的得分与他人相比较低

- 您不介意独自工作；您不愿意卷入团队政治中。
- 您总是严格遵守您自己的原则，从不向团队意志屈服。

由于您在关心他人上的得分与他人相比较低

- 您能将精力集中在手头的工作上，不会因他人需要帮助而分心。
- 您适合在需要做涉及他人的、困难并且不偏不倚的决定的环境中工作（比如：军队）。

由于您在交际手腕上的得分与他人相比较低

- 您对他人诚实坦白，不会只讲一些别人想听的内容。
- 由于您坦白诚实，别人很少利用您；您能很鲜明地表明您在各种问题上的立场。

潜在警告

由于您在合作性上的得分与他人相比较低

- 即便手头的工作在团队合作下会更有效率，您还是喜欢独自工作。
- 您可能会被视为只关心自己的目标而不关心团队目标；别人可能认为您不愿意参与团队工作。

由于您在关心他人上的得分与他人相比较低

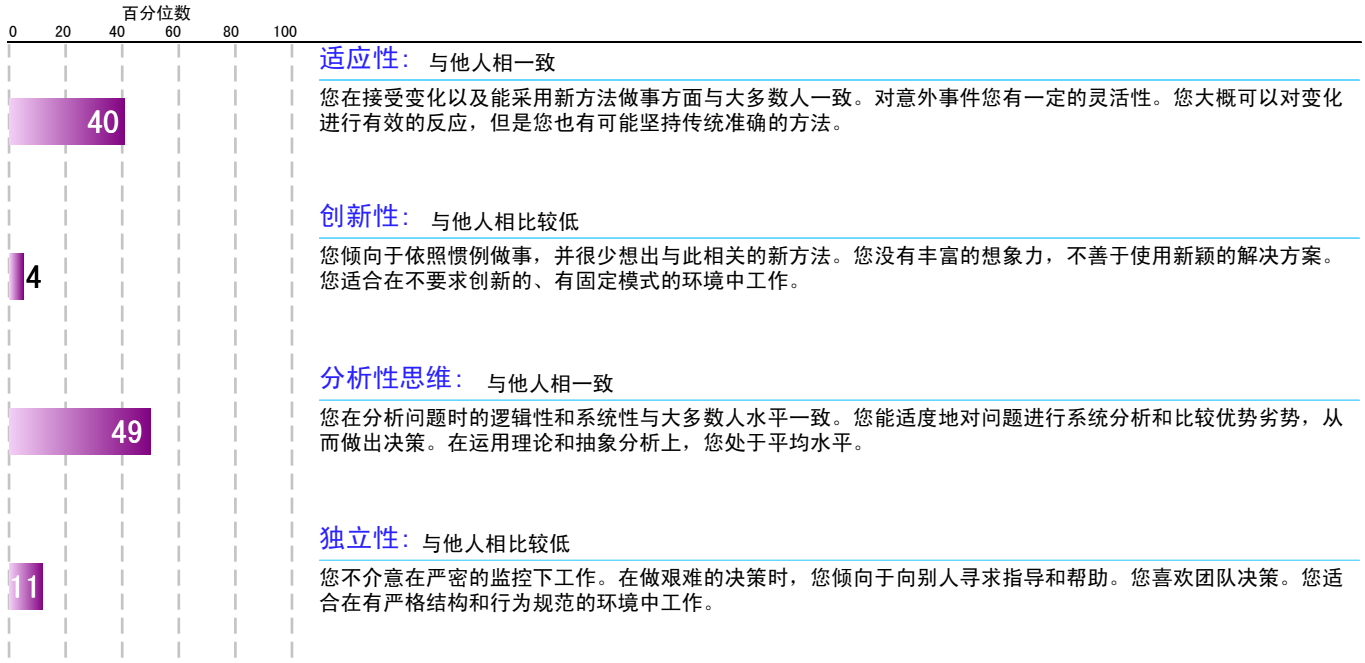
- 您可能会忽略帮助他人的机会；您偶尔会伤害他人的感情；您可能会被视为对人漠不关心。
- 您很难表现对他人的同情；您可能被视为挑起冲突的人。

由于您在交际手腕上的得分与他人相比较低

- 您可能会觉得很难信任陌生人；在客户服务的角色中，您很难保持愉快的心情。
- 有人可能认为您不顾及他人感受，行为不够得体；您可能会挑起团队冲突。



经验的开放性之子维度



以上分数代表您在标准大样本中所处的百分位数。如果您在某一维度上的得分较低（1-30%）、较高（70-90%）、或非常高（91-100%），则您有如下潜在优势和潜在警告。如果您在某一维度上的得分与他人一致（31-69%），则无明显的潜在优势和警告。

潜在优势

由于您在创新性上的得分与他人相比较低

- 您在一个不太要求创新的环境中会表现出色。
- 您更适合重视传统程序的工作环境，您不太会质疑传统的工作方法。

由于您在独立性上的得分与他人相比较低

- 为了降低决策的风险，您在独立行动前总会向他人咨询。
- 在做决策时，您愿意听取小组成员的意见；你可能会相信他人的判断，并让他人做决策。

潜在警告

由于您在创新性上的得分与他人相比较低

- 您在要求创造性的工作环境中可能不会成功；您的同事可能认为您不能提供独到的想法。
- 您可能会用并不能令人满意的但是可靠正确的方法来解决；您不太会创造新的方法。

由于您在独立性上的得分与他人相比较低

- 您在做棘手的决策时可能过于依赖他人；他人可能因为您的依赖而感到失望和浪费时间。
- 即使您有更好的主意，您也可能遵从他人的决策；他人可能认为您过分逃避风险。



认真负责性之子维度



以上分数代表您在标准大样本中所处的百分位数。如果您在某一维度上的得分较低（1-30%）、较高（70-90%）、或非常高（91-100%），则您有如下潜在优势和潜在警告。如果您在某一维度上的得分与他人一致（31-69%），则无明显的潜在优势和警告。

潜在优势

由于您在成就动机上的得分与他人相比较高

- 您在创业型的企业或是按结果和绩效付酬的环境中非常成功。
- 为了达到挑战性的目标，您愿意冒可预计和评估的风险；您会在职业发展上花费大量的努力。

由于您在坚韧性上的得分与他人相比较低

- 您让事情顺其自然地发展，特别是在事情没有进展的时候。
- 您做事从不过火；您的从容不迫的风格不会让别人感到压力。

由于您在可靠性上的得分与他人相比较低

- 您会欣然接受灵活的工作时间。
- 由于您不会强求自己按时完成工作，您在工作中的压力比别人小。

由于您在遵从规则上的得分与他人相比较低

- 您会为了达到目标而扭曲规则；如果您不同意规则，您就有可能试图打破它。
- 您可能会质疑那些不必要的规则。

潜在警告

由于您在成就动机上的得分与他人相比较高

- 您可能会以个人目标为中心并且利用别人来获取成功；他人可能认为您太有野心。
- 您渴望成为胜者的心态可能让人感觉您太有竞争意识。

由于您在坚韧性上的得分与他人相比较低

- 您被认为太容易放弃努力；您很难持续关注困难的项目，直至结束。
- 由于您无法坚持到底，您工作的质量可能会打折扣。

由于您在可靠性上的得分与他人相比较低

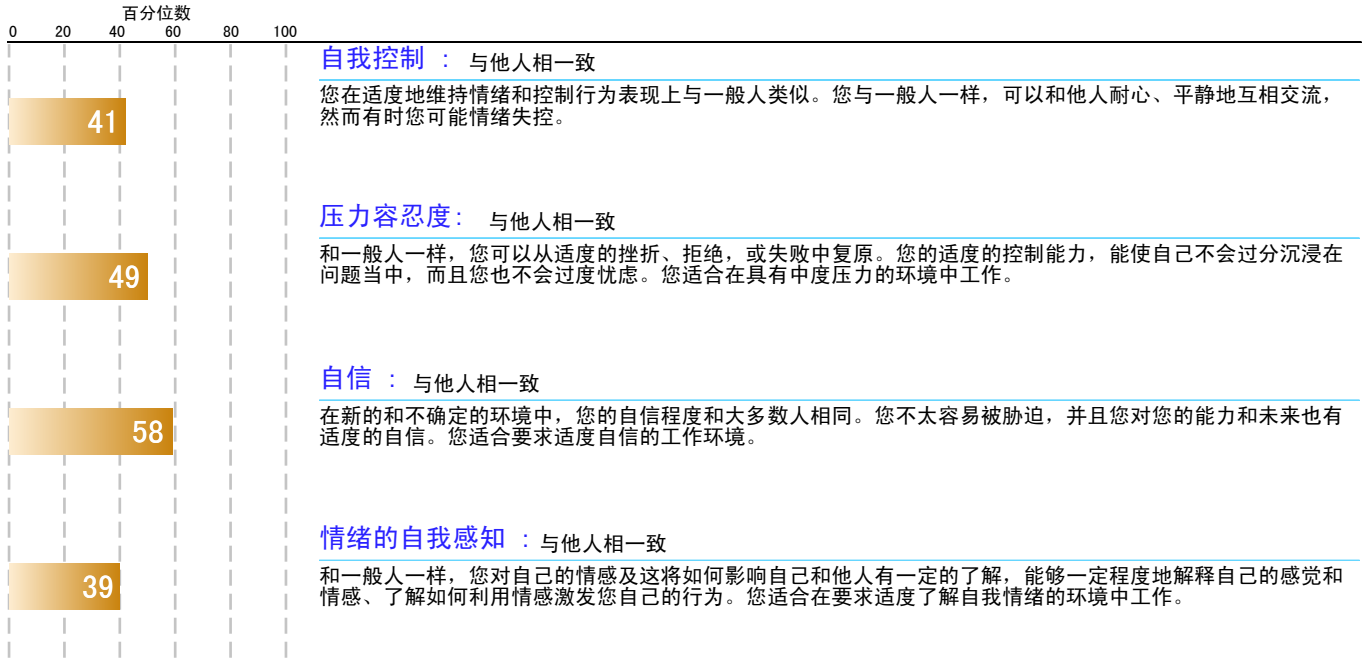
- 因为您会把事情拖到最后一刻，或者直到紧急关头才做事情，所以您有可能会逾期完成任务。
- 由于您工作拖沓或是逾期的原因，您会给您的同事造成不便；您会因为缺勤、潜在事故或受伤等而感到事情进展困难。

由于您在遵从规则上的得分与他人相比较低

- 因为您为达目的随意曲解规则，您很难得到他人的信任。
- 您可能为了完成工作而无视规则；因为您不愿严格遵守规则，您可能在工作中发生更多的事故。



情绪稳定性之子维度



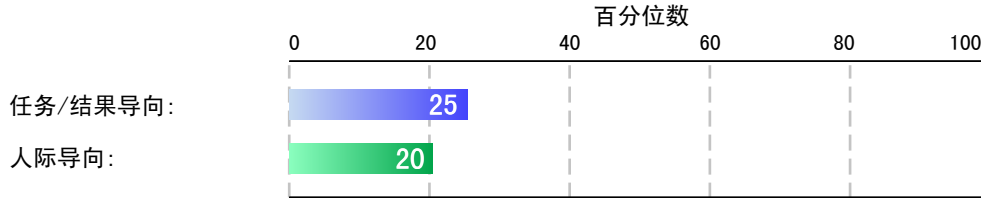
以上分数代表您在标准大样本中所处的百分位数。如果您在某一维度上的得分较低（1-30%）、较高（70-90%）、或非常高（91-100%），则您有如下潜在优势和潜在警告。如果您在某一维度上的得分与他人一致（31-69%），则无明显的潜在优势和警告。



领导风格

了解您的领导风格

在“领导风格”部分呈现的是您主要的，或最自然的领导风格，并不是指您在所有领导情境下的行为风格。在下面的领导风格方格图中，每个象限代表了任务/结果导向和人际导向这两个维度的典型组合。领导们通常会根据他们所面临的具体情境，比如任务的性质，下属的特点，和时间压力等因素使用不同的领导风格。当您处在必须快速反应的情境下，您最有可能使用的是您的主要领导风格，也就是本报告所呈现的领导风格。



对四种领导风格的描述

根据这两方面得分的不同，产生了如右图所示的领导风格。领导风格包括：

- 任务/结果导向
- 人际导向

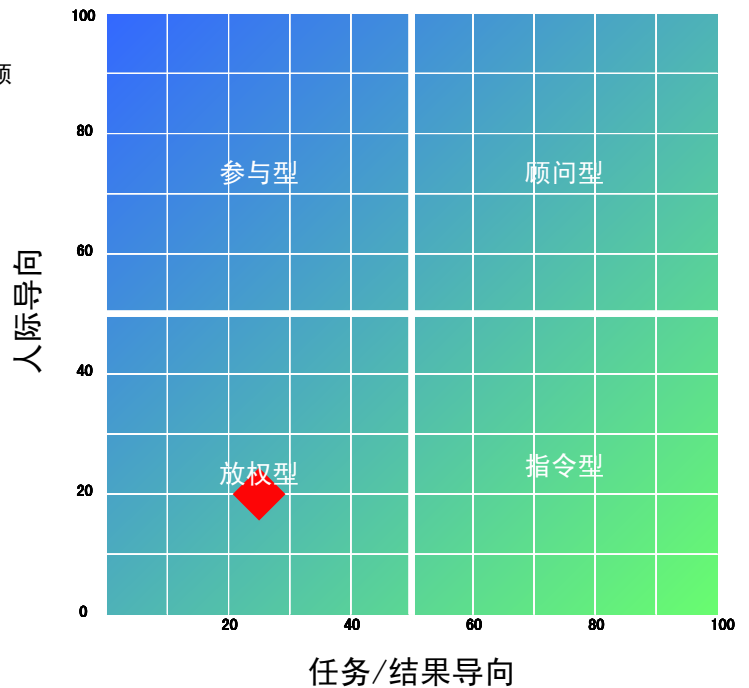
领导风格包括：

放权型 — 在“人际导向”和“任务/结果导向”得分均较低。倾向于信任他人能够完成工作，同时不给人过多的指导和监督。

指令型 — 在“任务/结果导向”分数较高，在“人际导向”分数较低。指令型领导倾向于明确地告诉他们的下属哪些事情需要完成以及如何完成，并监督其结果。

参与型 — 在“任务/结果导向”分数较低，在“人际导向”分数较高。倾向于促进员工的互动和参与，但在某种程度上不关心结果。

顾问型 — 在“任务/结果导向”和“人际导向”得分均较高。在努力实现组织目标的同时，倾向于体谅员工并鼓励员工积极参与决策。



您的主要领导风格 放权型

您的领导风格是放权型。您在领导他人的时候很有可能使用放权的方式。您倾向于信任您的下属，并让他们去定义自己的工作；您不太可能向他人寻求意见或鼓励他人的广泛参与。您可能觉得您不需要跟踪您下属的日常活动，而更愿意让他们在有问题的时候向您询问。

您可能在以下情形中表现出色：

当您的下属能独立自主工作，不喜欢严密的监督时（如，科学家，大学教授，和研发人员）。

当工作是高度主观的，创新的和不断变化的，可以通过很多途径顺利完成的时候。

当您的下属技术熟练，有动力工作，表现良好并愿为自己的发展和进步努力时。

您不太可能在以下情形中表现出色：

当下属缺乏经验、技能和工作动力时。

当处于需要不断反馈和监管从而避免严重后果的严格组织框架中（如，军队）。

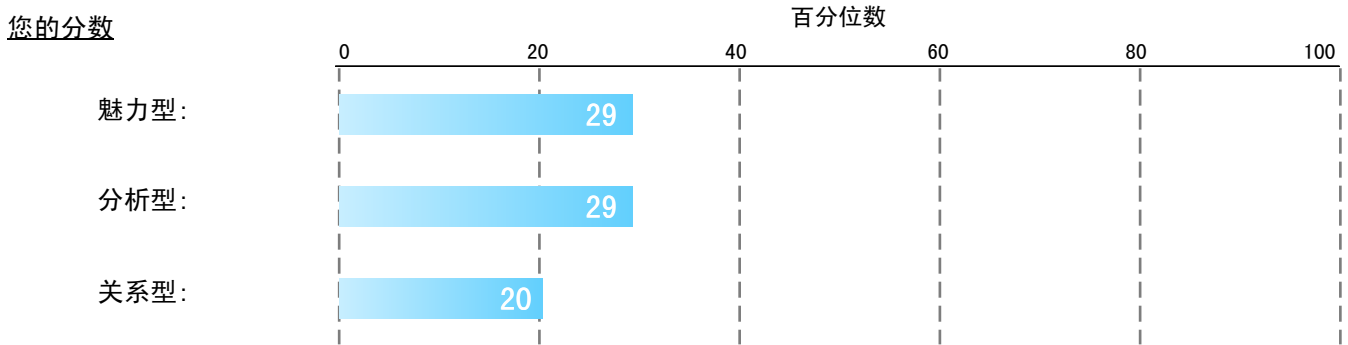
当管理者需要辅导下属和开发下属技能时，或当员工更喜欢绩效的持续反馈时。



推销和说服影响风格

三种推销和影响风格

人们在与别人沟通，施加影响，推销自己的观点或产品时通常会使用下面三种推销和影响风格中的一种或是几种的混合。这些分数反映了您在推销和影响别人过程的主要行为特点。了解这些特点可以使您更加有效地跟别人进行沟通和施加影响。第一种风格是魅力型，该类型的人的特点是在与人沟通时主动、热情、充满活力和进取精神。第二种风格是分析型，该类型的人的特点是在与人沟通时喜欢使用事实、数据、和逻辑分析。第三种风格是关系型，该类型的人的特点是在与人沟通时喜欢先和对方建立友谊，并得到对方的信任，然后再施加影响。个人在这些风格上的得分越高，则越表现出与相应风格相符合的行为特点。



主导的或混合的推销方式：魅力型

您在推销角色上非常不喜欢采用主动、热情和有活力的风格。相反，您会选择其他的途径推销。

您的推销和说服影响风格在以下方面可能最有效：

- 当主动和坚持是开发客户的必要要求时。
- 当面临挑战性的销售目标时，和在按绩效付酬的体制下。
- 当面对快速决策者时。

您的推销和说服影响风格在以下方面可能失效：

- 当客户不喜欢过于热情的推销员时。
- 当客户更喜欢人际关系导向的销售方式时。
- 当客户已经打定主意只想订购某种产品/服务，而不需要过多的产品介绍和营销时。

该候选人的次要的推销和影响风格是：分析型

您在扮演销售人员角色时非常不愿意采用分析的、逻辑的和以事实为基础的风格。您不喜欢用事实和分析使他人信服。您在使人信服时会采用其他的手段。您可能用其它方式推销，有时甚至拒绝推销。

您的推销和说服影响风格在以下方面可能最有效：

- 当面对关注产品技术信息并愿意比较产品的客户时。
- 当客户要求个性化解决方案时。
- 当市场上有和您的销售类似的竞争性的产品/服务时。

您的推销和说服影响风格在以下方面可能失效：

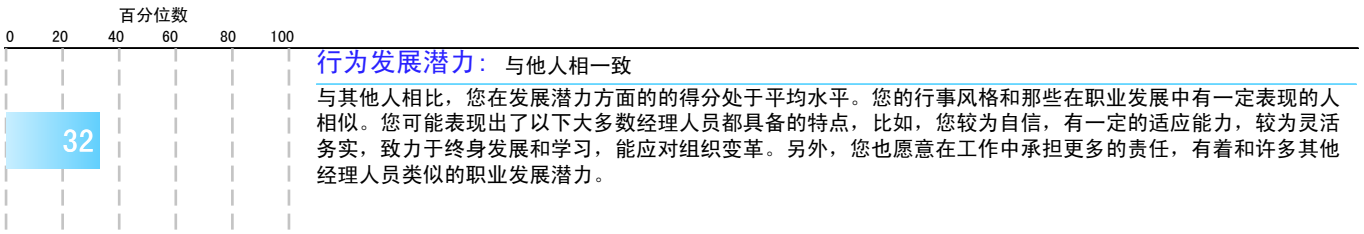
- 当客户对事实不感兴趣并很容易凭直觉购买产品时。
- 当销售的产品/服务没有特殊优势时。



行为发展潜力

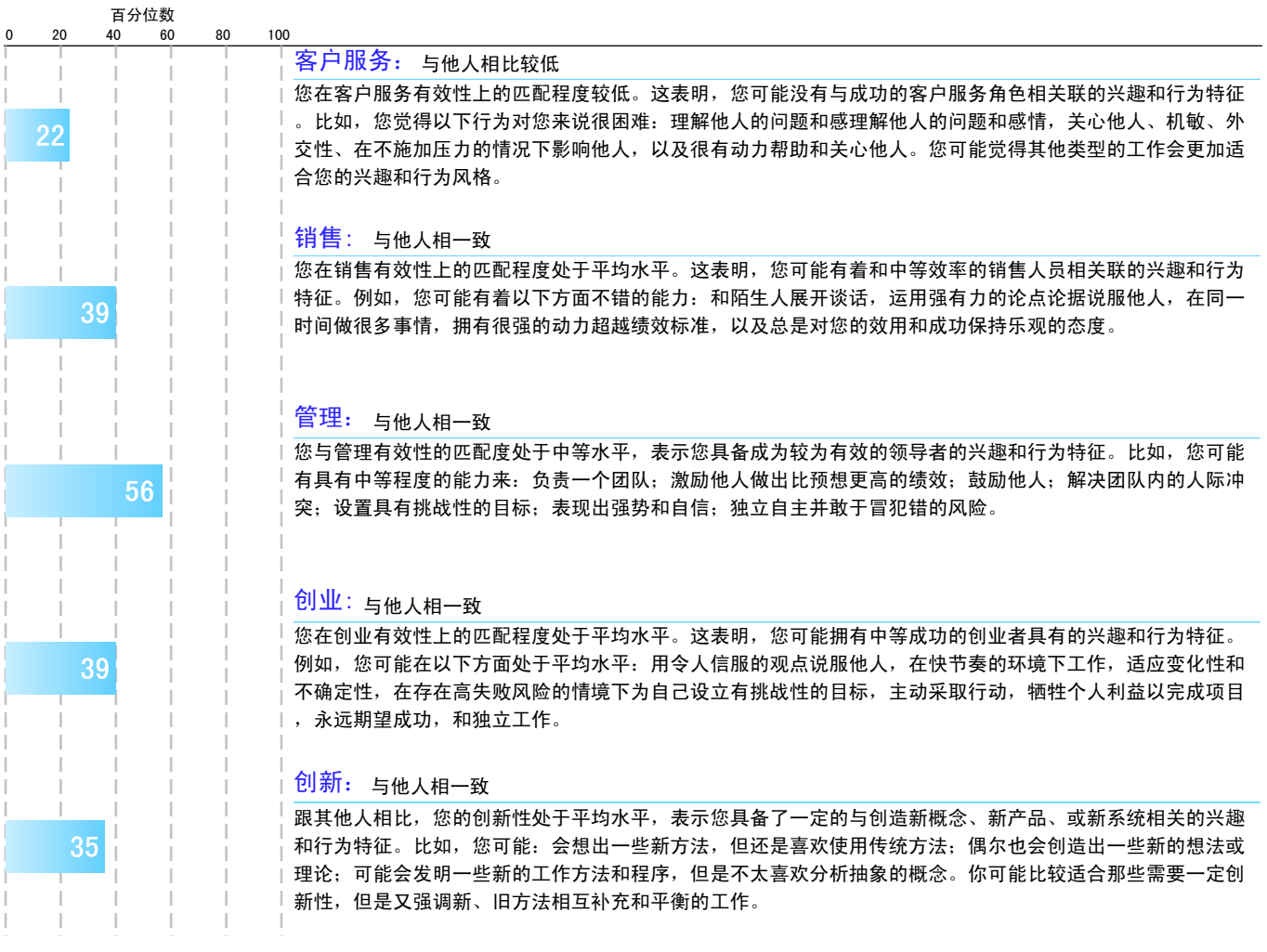
行为发展潜力的定义：

展现出专业发展和职业进取的潜力。这包括了一下行为：在深度和广度上不断发展与自身职业有关的各种能力，承担更多的工作职责或者显示出愿意在将来承担更多责任的动机。展现了致力于终身发展和学习的意愿，能很好地应对组织变革，成就动机强，在职业发展过程中积极主动，有自信心和主导支配性。



职业匹配度

以下维度的得分表明您的工作风格与不同职业或工作环境的匹配程度。





采取行动

自我认知练习

了解您真实的优点和缺点对您极其重要。了解您的可发展空间可以帮助您合理利用您的优势，进一步提高能力，充分挖掘您的职业潜力。

下面的小练习可以帮助您结合本报告的信息确定对该报告内容的理解。请阅览本报告所列出的您的“潜在优势”，并找出对您和您的工作最重要的六项，将它们写在“优势”标题下。

优势

1.	4.
2.	5.
3.	6.

下一步，阅览本报告列出的“潜在警告。”在“警告”标题下写出您觉得与您的工作和职业最相关的六项。

警告

1.	4.
2.	5.
3.	6.

对于您的“优势”，您需要考虑的问题：

- 您的优势项的共同点是什么？
- 它们和您的目标如何关联？
- 您如何利用这些“优势”？

对于您的“警告”，您需要考虑的问题：

- 您的警告项的共同点是什么？
- 它们和您的发展目标如何关联？
- 哪些警告项会阻碍您职业的成功？

下一步

您现在应该已经了解了自己的工作风格。为了更好地领会您和您的职位及工作环境的匹配程度，您应该：

- 根据以上练习，回顾您的得分结果。
- 考虑一下您在您的组织中扮演的角色、您的组织文化，以及您的同事和他们的工作风格。什么样的工作行为能成为您的优势？什么样的工作行为可能给您带来麻烦？
- 考虑您如何进一步发挥自己的优势。
- 确定您欲采取的具体行动。