

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
<p>開放性：描述個體對多樣事物的好奇心、接受程度和創造能力，以及對陌生情境的容忍和探索能力（創新+對新事物的接受程度）</p> <p>經驗開放性描述一個人的認知風格。對經驗的開放性被定義為：為了自身的緣故對經驗的前（proactive）尋求和對的理解，以及對陌生情境的容忍和探索。這個維度將那些好奇的、新穎的、非傳統的以及有創造性的個體與那些傳統的、無藝術興趣的、無分析能力的個體做比較</p>	<p>好奇、興趣廣泛、自由有創意，有遠見，追求新奇、注重戰略、喜歡獵奇、好高騖遠、不拘泥、冒險性、創造性、求變性、文化開放、適應性、敏覺性、同理心</p> <p>開放性得分高的人富有想象力和創造力，好奇，欣賞藝術，對美的事物比較敏感。開放性的人偏愛抽象思維，興趣廣泛。開放性的人適合教授等職業。</p>	<p>保守、實際、高效、有知識、深度、實干、目光短淺、缺少美感、粗魯、老練、知識淵博</p> <p>開放性得分低(即封閉性)的人講求實際，偏愛常規，比較傳統和保守。封閉性的人適合警察、銷售、服務性職業等。</p>	<p>1.做事開拓 2.取向折中 3.做事保守</p>
	<p>突破創新高： 強烈的成就動機，樹立較高的職業發展目標，對新事物有強烈的好奇心和求知欲，興趣廣泛，對自己能力充滿自信</p>	<p>突破創新中： 進取心處於中等水平，對自己的職業發展目標有一定要求，希望不斷獲得進步，但也會避免過於挑戰性的目標</p>	<p>突破創新低： 在工作中有些缺乏遠大目標和規劃，更偏愛保守一些的目標，對自己的能力缺乏自信；缺乏求知欲，一般不主動嘗試有風險的新事物</p>
<p>-o1想像力： 指個體在思考和行動中所展現出的創造性和想像能力，主要評估個體是否能夠產生新的，獨特的想法和解決方案，以及是否能夠將這些想法付諸實踐</p>	<p>想像力豐富，豐富多彩，有創造性的，充滿幻想，不切實際</p> <p>高分特點：善於思考和探索，不滿足於現有的知識和經驗，而是不斷尋求新的可能性和挑戰，能夠預測事情的發展趨勢，發現新的機會，並創造出獨特的解決方案</p>	<p>實干的、理性的、不喜歡空想，喜歡思考現實問題，把注意力集中在手頭的任務上</p> <p>低分特點：傾向於傳統的思維方式和解決問題的方法，對新的想法和觀點持懷疑態度，並缺乏創新的動力，可能更注重細節和執行力，重視規則，注重實踐，客觀務實</p> <p>工作中：更注重實際操作和現有經驗的運用，缺乏創新思維和創造力，可能更傾向於遵循傳統的思維模式和解決方法，難以跳出思維定勢。這種缺乏想像力的態度可能會影響工作效率和創新能力</p>	<p>愛幻想</p> <p> </p> <p>愛實際</p>

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
<p>-o2美感：主要評估個體對藝術和美的偏好程度。</p> <p>這一維度關注的是個體在面對各種藝術作品時，是否能夠體驗到其中的美感，並從中汲取靈感</p>	<p>對藝術有自己的理解，欣賞自然和藝術中的美，重視審美經歷</p> <p>高分特點：審美能力出眾，對藝術和美有著敏銳的感知，容易被詩歌，音樂等藝術品所打動，情感共鳴力很強，情感細膩，行為縝密</p>	<p>缺乏美感與藝術感，對藝術不感興趣</p> <p>低分特點：缺乏審美能力，對於美術，音樂之類的藝術缺乏興趣和了解，覺得這些東西對自己來說並不重要，更重視生活當中實際的，看得見摸得著的事物，或是對自己有用的東西</p> <p>工作中：可能更注重實用性和功能性，而忽視產品或服務的美觀性和用戶體驗，可能缺乏創新設計能力和藝術感，難以提供有吸引力的設計方案和用戶體驗，這種缺乏審美能力可能會影響產品或服務的質量和競爭力，同時也會影響個人職業發展和企業的整體績效。</p>	
<p>-o3情緒體驗性：主要評估個體對自己內心感受的接納能力和情緒敏感度。</p> <p>關注的是個體是否能夠深入體驗自己的情感，並對他人的情感變化保持敏感</p>	<p>敏感的，移情的，重視自身感受，強烈的情緒體驗</p> <p>高分特點：對於別人和自己的情緒變化十分敏感，在別人的情緒發生細微變化時，會及時地處理好這些變化，對自己的情緒體驗較深，情感需求強烈</p> <p>工作中：高分者可能會更加關注他人的情感需求，並能夠與之建立良好的情感聯繫。他們能夠更好地理解他人的情感狀態，並提供相應的支持和幫助。這種情感敏感度可以成為他們的獨特優勢，並促進團隊合作和人際關係的和諧發展</p>	<p>情感較遲鈍，混淆不同情緒，易忽略自身感受</p> <p>低分特點：更關注具體事物，對情感需求不敏感，同理心較弱，同時反映在情商方面也可能存在不足，不懂得體察他人的情緒變化</p> <p>工作中：低分者可能更注重邏輯和理性分析，而忽視情感和感受的重要性，可能缺乏情感共鳴，情緒管理，情感表達和自我認知等方面的能力，難以在工作中建立良好的人際關係和應對挑戰。</p>	

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
-o4行動：主要描述個體在行動上的傾向和態度	喜歡接觸新的事物，尋求新異和多樣性，生活方式較豐富	排斥不熟悉的事物，固定不變的生活方式，喜歡熟悉的環境和人	
	<p>高分者更喜歡新奇和多樣性的事物，而不是熟悉和常規的事物。在一段時間內，他可能有一系列不同的愛好</p> <p>高分特點：喜歡接觸新事物，愛好探索外面自己截然未知的事情，給自己的生活注入新鮮體驗，對於生活當中按部就班，缺乏新意的事，往往十分反應，總是在追求新鮮感</p>	<p>低分者發現改變有困難，寧可堅持已嘗試過的、可靠的活動。</p> <p>低分特點：受限於經驗主義，對於自己不熟悉的人，事，環境的態度相對冷漠，只願意經歷和體驗自己曾經做的事，很難做出創新和嘗試</p>	
	<p>u 高分特點：喜歡接觸新的事物，去外面旅行、體驗不同的經驗。感覺千篇一律令人乏味，願意去嘗試新的事物。尋求新異和多樣性、嘗試新的活動。</p>	<p>u 低分特點：對不熟悉的事物感到有些不舒服，喜歡熟悉的環境和人。生活方式固定、喜歡熟悉的事物。</p>	
	<p>工作中：更積極主動地尋求新的項目和機會，願意承擔風險並從中學習和成長。他們能夠快速適應新的工作環境和任務，並以中獲得更多的經驗和技能，這種嘗新精神可以成為他們的獨特優勢，並推動個人和組織的發展和創新</p>	<p>工作中：更傾向於思考和分析，而不是採取實際行動，可能更注重理論研究和計劃制定，但缺乏執行力或冒險精神。</p>	

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
<p>-o5想法： 也稱為求知慾，主要描述個體在思維和創意方面的傾向和特點</p> <p>求知欲是開放性的一個方面，不僅體現在爲了他們自身的緣故而積極追求理智上的興趣，而且表現爲思路開闊、願意思考新的、非常規的觀點</p>	<p>有求知欲，善於分析，理論定向，喜歡思考複雜問題</p> <p>智力興趣和藝術興趣是開放性比較高的人的兩種主要的興趣點：高智力興趣的人喜歡抽象的概念，喜歡討論理論性問題，喜歡解決複雜的智力問題。</p> <p>高分特點：充滿求知欲，在日常生活中，只要遇到難題或理論問題，就會不斷尋求答案，即使面臨巨大的困難，也不輕易放棄，善於分析問題，善於研究理論性的東西</p>	<p>求知慾較低，不喜歡抽象複雜的概念，關注簡單的問題</p> <p>低分者的求知欲有限，如果他們是聰明的，也只是將他們的資源狹窄地集中於有限地幾個主題上。</p> <p>低智力興趣的人則更喜歡和具體的人與事情打交道，而不是抽象的概念和理論，感覺抽象的思考是在浪費時間。</p> <p>低分特點：思考模式相對固定，對於需要抽象思考的問題和理論，往往表現得平靜，無動於衷，不喜歡新的挑戰，思維活躍度較低</p> <p>工作中：更注重實用性和常規思維，缺乏創意和想像力，可能更注重傳統和保守的思維方式，缺乏對新事物的探索和嘗試。</p>	

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
<p>-o6價值：意味著不斷挑戰和檢驗社會價值觀，不願意墨守成規</p> <p>對價值觀念開放意味著不斷檢驗社會的、政治的和宗教的價值觀念。封閉的個體傾向於接受權威，尊重傳統，結果導致不管他屬什麼政治黨派，他都是保守的。</p>	<p>獨特的思考方式，挑戰權威，打破常規，接觸新的價值觀</p> <p>高分特點：喜歡挑戰權威、常規和傳統觀念。在極端狀態下，他們會表現出對現存規則的敵意，同情那些打破現存法律的人喜歡混亂、衝突和無序的狀態。能容忍的、寬宏大量的、不順從的。</p> <p>高分特點：想法活躍，善於挑戰權威，對於生活當中的瑣事和傳統觀念，往往不屑一顧。在一些特定的情況，無論現成的規則正確與否，都要選擇衝破，缺乏規則意識，經常試圖打破舊習</p> <p>工作中：高分者有創造性，在職業崗位中應該根據崗位的性質而定，創造性的崗位對高分者分者更加適配，如：設計，營銷等對個體的創造性要求更高</p>	<p>堅持固有的觀念，遵循過往經驗，追求穩定安全感</p> <p>低分特點：喜歡遵循權威和常規帶來的穩定和安全感，不會去挑戰現有秩序和權威。教條的、保守的、順從的。</p> <p>低分特點：對於傳統的規則，權威，採取默認的態度，認可傳統的事物，以及過去的規則給自己帶來了穩定感 和安全感，形式循規蹈矩，充滿教條主義和保守性。</p> <p>工作中：低分者更適合在常規型崗位上發揮，是忠實的執行者，有良好的道德觀念，重視傳統習慣和慣例</p>	
<p>外傾性：個體在人際互動中的活躍程度，對刺激的需求以及獲得愉悅的能力</p> <p>衡量一個人的外向性能力，可以從人際交往能力和社交水平兩個維度入手；第一維度能評估一個人是否能夠與他人交往；並在集體中展現自信和活力；第二維度能評估一個人在群體中是否能言善辯，充滿自信（社交程度和活動性）</p>	<p>友好、樂群、好社交熱情、活躍、健談、高能量、愛冒險、重感情（高社交性）、熱心腸、十分自信、 -領導性 -企圖心 -影響性 -表現性 -直率性 -活力性</p> <p>外傾性(Extraversion):外向代表了在外界投入的能量。高外向的人喜歡與人接觸，充滿活力，經常感受到積極的情緒。他們熱情，喜歡運動，喜歡刺激冒險。在一個群體當中，他們非常健談，自信，喜歡引起別人的注意。</p>	<p>獨立性強、喜歡獨處、保守、安靜寡言、謹慎、退讓、無精打采、難打交道的（低社交性）、難以被人了解</p> <p>低外向的人比較安靜，謹慎，不喜歡與外界過多接觸。他們不喜歡與人接觸不能被解釋為害羞或者抑郁，這 僅僅是因為比起高外向的人，他們不需要那么多的刺激，因此喜歡一個人獨處。</p> <p>低外向人更關注自己，不願意與外界過多交往，生活相對平淡；有時他們可能會給人一種冷漠感，但實際上他們也可能是和善的，僅僅是不善於表達，偏好於安靜獨處，或對自己缺乏自信等</p>	<p>1.性格外向 2.性格中向 3.性格內向</p>

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
	<p>外傾性高：</p> <p>喜歡與人接觸，充滿活力，更容易感受到積極樂觀的情緒，在一個群體當中，非常健談，喜歡引起別人的注意</p>	<p>外傾性中：</p> <p>性格中內外向兼有，在需要的時候可以非常活躍，喜歡與人接觸，在長時間相處後也願意留出時間自己獨處</p>	<p>外傾性低：</p> <p>安靜，謹慎，不喜歡與外界過多接觸，這更多是因為比起外向的人，不需要那麼多的刺激，因此喜歡一個人獨處</p>
<p>-e1熱情性 (熱情友好)：指一系列和人際親密度相關的問題</p>	<p>好交際，健談的，富有感情，友好，易與人形成親密關係</p> <p>高分特點：充滿熱情，善意關心周圍的人，會向他人展現出自己積極友好的一面，喜歡廣泛交朋友，談天說地，感情真摯</p>	<p>對人疏遠的，不擅長交際，易被認為冷淡，不友好</p> <p>低分特點：相對沉默，更關注自己。他們並不一定是缺乏同情心和不友好，也不意味存在敵意，僅僅是相對高分特徵來說，更為少言寡語，情緒和心性都較為平淡</p> <p>工作中：低分者可能對工作缺乏熱情和動力，缺乏職業認同感和責任感。可能更注重個人利益和工作成果，而忽視團隊的整體利益和目標。這種缺乏熱情的態度可能會影響工作效率和質量，同時也會影響員工在工作中獲得成就感和滿足感</p>	<p>熱情-冷靜</p>
<p>-e2樂群性 (合群共處)：指個體對社交互動和陪伴的偏好程度</p>	<p>喜歡與人相處，偏愛有他人陪伴，喜歡人多熱鬧場合，尋求社會聯繫的</p> <p>高分特點：友善活潑，喜歡與他人產生更多交集，性格開朗，會積極尋求與他人建立關係，廣交朋友</p>	<p>傾向於避開人群，喜歡獨處，不喜歡社交活動，避免人際嘈雜的環境中與他人產生過多交集</p> <p>低分特點：情感相對冷淡，不喜歡人員嘈雜的地方，更專注於自己，追求個人空間，並習慣於一個人獨處，享受安靜</p> <p>工作中：更傾向於獨立工作和完成任務，缺乏社交能力和人際交往技巧。可能難以與同事和客戶建立良好的關係，缺乏有效的溝通，協調和合作能力，這種缺乏樂群精神可能會影響工作效率和團隊合作的效果</p>	<p>喜歡與他人工作—— 喜歡單獨工作</p>

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
-e3獨斷性 (主導掌控) ：指決策和判斷能力的強烈程度。	<p>喜歡處於支配地位，自信心強，自尊心強，喜歡獨立決策和行動，影響別人，自信的，果斷的</p> <p>高分特點：具有領導能力，喜歡成為領導者，指揮，督導或影響他人，行事果斷，擅於判斷分析和做出決策，勇於承擔責任，充滿自信心</p>	<p>謙遜寡言，較少表達自己的見解，讓別人處於主導支配地位</p> <p>低分特點：在群體中表現為沉默寡言，不善於表達，為人謙遜，腼腆，不謀求領導職位，通常處於附屬角色，願意跟隨他人</p> <p>工作中：可能更傾向於依賴他人或團隊來做出決策和解決問題，可能缺乏自信和決策能力，容易受到他人的影響和干擾。這種依賴性可能會影響工作效率和質量，同時也會影響他們在工作中的領導力和影響力。</p>	
-e4活力性：個體在面對生活和挑戰時所展現出的積極性和樂觀態度	<p>充滿活力，精力充沛的，快節奏的，喜歡參與各種活動</p> <p>高分特點：能適應快節奏忙碌的工作，仿佛有用不完的精力。總是願意投入無休止的工作中</p>	<p>緩慢的，悠閒的，從容不逼的，喜歡慢節奏</p> <p>低分特點：慢節奏的，喜歡悠閒的，做事從容淡定，按照自己的節奏推進工作，富有條理性</p> <p>工作中：更容易感到疲倦和厭倦，缺乏工作動力和行動力。可能對工作缺乏熱情和興趣，難以保持高效的工作效率。這種缺乏活力的態度可能會影響工作效率和質量，同時也會影響個人職業發展和企業的整體績效</p>	

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
-e5尋求刺激： 指個體對於新鮮、刺激和冒險體驗的追求程度。	<p>喜歡冒險，尋求刺激，喜歡喧嘩吵鬧，缺少刺激容易感到厭煩</p> <p>高分特點：喜歡給生活注入新鮮感和刺激感，具有強烈的冒險精神。對平淡或重複性事務缺乏興趣，喜歡嘗試新鮮事物，探索解決問題的不同途徑</p>	<p>謹慎的，沉靜的，對刺激不感興趣，喜歡安靜的環境</p> <p>低分特點：不喜歡喧囂和吵鬧，做事講究平穩，有序，性格謹慎，對於刺激太強烈的事情缺乏興趣。願意按部就班，循規蹈矩地開展工作</p> <p>工作中：更傾向於穩定和安全的工作環境，缺乏挑戰精神和冒險精神，可能更注重安全和穩定，不願意主動尋求新的挑戰和機會。這種缺乏尋求刺激的態度可能會影響工作效率和創新能力，同時也會影響個人職業發展和企業的整體績效</p>	
-e6積極情緒（積極樂觀）： 指面對各種情境時，體驗到積極情緒的程度。	<p>情緒高漲，愉悅，樂觀，易興奮，容易感受到各種積極情緒</p> <p>高分特點：感情豐富，情緒高漲，始終充滿愉悅，性格樂觀，容易體驗歡樂，愉悅，興奮等情緒，能經常地保持自信和樂觀</p>	<p>不易興奮，冷淡的，嚴肅的，較少感受到積極情緒</p> <p>低分特點：情感遲鈍，在日常生活中，不易體驗到積極情緒，難以適應高的環境，對生活和未來缺乏信心和樂觀態度</p> <p>工作中：更容易受到消極情緒的影響，對工作缺乏熱情和動力，可能更注重個人利益和工作成果，而忽視團隊的整體利益和目標。</p>	

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
宜人性 ：考察個體對其他人的態度和所持的親社會傾向 指的是一種容易跟人家相處、溝通與合作的人格特質 （合群程度和善良程度）	<p>樂於助人、信任、謙虛、合作坦誠、溫和、不喜沖突、助人、和藹、不嫉妒（高利他性）、不多疑、少私心 -社交性 -互賴性 -合作性 -取悅性</p> <p>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。</p> <p>“宜人性处于中等水平的人会有一定程度的疑心，会悄悄地评估别人，并给予相应的支持和信任，但如果发现别人不可信，支持和信任就会被移除。”</p>	<p>懷疑、競爭、攻擊驕傲、易怒、抗拒任性、嫉妒、自私自利的（低利他性）、愛挑剔，好質問、不願讓卻、爭強好勝、著重一己之利</p> <p>“低宜人性的人比较精明务实、在商言商，能很快抓住机会、利用机会，也能迅速做出决定。有些人会认为他们以自我为中心，没有同情心、太有野心，而且对任何人都不会抱任何幻想。”</p> <p>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。</p>	1.隨聲附和 2.願意協調 3.喜好挑戰
	宜人性高： 脾氣好，有耐心，在工作中重視和他人的和諧相處，能夠站在別人的角度考慮問題，甚至不惜放棄自己的主張和觀點，以避免衝突	宜人性中： 在人際交往中會兼顧自己和他人的立場，不會太過強硬，但並不排斥在一些個人認為重要的事情上變得非常堅持，甚至不惜發生衝突	宜人性低： 脾氣有些急躁，缺乏耐心，在人際交往中更加堅持自己的立場與想法，不太願意妥協，不惜與他人發生爭執與衝突

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
-a1信任： 描述個體在人際關係中的信任傾向和特點	<p>寬恕，信任他人，相信他人是誠實的，對人性報以美好的看法 高分者認為他人是誠實的、是心懷善意的</p> <p>高分特點：性格真誠，能考慮他人的利益，心地善良，充滿正義感，當別人犯錯的時候還會選擇寬恕，心態平和</p> <p>高分特點：相信別人是誠實、可信和有良好動機的。寬恕的、信任他人的、平和的</p> <p>工作中：通常表現中較高的信任度和合作意願，更容易與同事建立互信關係，共同完成任務。能坦誠和開放地與同事溝通，願意分享自己的想法和感受，聽取他人的意見和建議。這種溝通方式有助於建立良好的工作關係，提高工作效率。</p>	<p>為人謹慎，疑心較重，防備心較重，難以信任他人 低分者往往憤世嫉俗、有疑心，認為他人不誠實、是危險的。</p> <p>低分特點：不信任他人，常以惡意揣摩他人，性格敏感多疑，待人缺乏真誠，好猜忌，總擔心別人會侵佔自己的利益，占自己的便宜，性格謹小慎微，充滿悲觀色彩，缺乏同理心。</p> <p>低分特點：認為別人是自私、危險、想占自己便宜。謹慎的、悲觀的、猜忌的、鐵石心腸的。</p> <p>工作中：更傾向於懷疑和猜疑他人，對同事持有不信任的態度，難以建立起互信關係，可能導致團隊合作困難和效率低下，影響工作任務的完成和質量</p>	
-a2坦率： 指個體在人際交往中是否坦率，誠實和真誠	<p>為人坦率，真摯，不掩飾自己，顯得較為老實</p> <p>高分特點：性格坦誠，待人真誠，傾向於認為在人際交往中沒有必要偽裝自己，而是以事實的自我與他人交往，這種真誠和坦率更容易贏得他人的信任</p> <p>工作中：通常表現出較高的責任感和敬業精神。願意主動承擔責任，積極面對挑戰，坦誠地與同事和上級溝通，及時反饋工作進展和存在的問題。遵守職業道德規範，不會為了個人利益而損害團隊或公司的利益。願意與同意分享知識和經驗，積極尋求合作</p>	<p>習慣掩飾自己，保留自己的底牌，防衛心理</p> <p>低分特點：城府深重，善於偽裝。通常不會輕易展示自己的真實想法和感受，而是通過各種手段來保護自己的利益和形象。常常通過阿諛奉承達成自己的目的，深諳人性世故，善於圓滑處世，精於算計，計較得失</p> <p>工作中：更傾向於隱瞞事實，推卸責任或避免溝通，更注重個人利益或形象，而忽視團隊或公司的整體利益</p>	

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
-a3利他性： 主要描述個體在人際交往中的利他傾向和特點	<p>為人熱心，心軟的，主動幫助他人，從助人過程中獲得滿足</p> <p>高分特點：富有同情心和正義感，總是願意伸出援手幫助他人。將助人為樂作為人生信條，並在日常生活中表現出熱心，慷慨和正義感；</p> <p>願意幫助別人，感覺幫助別人是一種樂趣。熱心的、心軟的、溫和的、慷慨的、好心的。</p> <p>工作中：表現出較高的合作精神和團隊意識，願意主動幫助同事，分享知識和經驗，以促進團隊的整體成功，關注團隊成員的需要和感受，並願意為團隊的目標和願景做出貢獻。</p>	<p>憤世嫉俗，冷酷的，較少幫助別人，認為助人是負擔</p> <p>低分特點：更關注自身利益，不願意卷入麻煩中，對於幫助他人，他們往往不屑一顧，認為這是在給自己增加不必要的麻煩。常被視為自私，冷漠無情，缺乏同情心 和正義感的人；</p> <p>不願意幫助別人，感覺幫助別人是一種負擔。自私的、憤世嫉俗的、冷酷的、勢力的。</p> <p>工作中：更注重個人利益和競爭，而忽視團隊合作和他人的需要，這種行為可能導致團隊合作的困難和效率低下，影響工作任務的完成和質量</p>	

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
<p>-a4合作順從：描述個體在人際交往中的順從傾向和特點</p> <p>表示與人際衝突有關的性格</p>	<p>尊重服從他人，好心，溫順，溫和，不喜歡與人發生衝突，傾向於遵循社會規範，尊重權威，傳統和規章制度，高度的紀律性和自我約束能力，較高職業素養和敬業精神</p> <p>高分特點：不喜歡與人發生衝突，爲了與人相處，願意放棄自己的立場或者否定自己的需要。恭順的、有求必應的、好心的</p> <p>高分特點：尊重他人，隱藏自己的攻擊性，性格相對溫和，不易發怒，傾向於避免衝突，注重與他人的和諧共處，有時會為了與他人達成和諧共處，而放棄自己的真實需求，展現出溫順和善意的態度</p> <p>工作中：對於工作表現和團隊合作具有重要影響，高分者通常表現出較高的合作精神和適應性，能夠遵循公司的規定和流程，遵守職業道德和行為準則，尊重他人的意見和決策。注重與同事的溝通和協作，願意為團隊的目標和願景做出貢獻。</p>	<p>富有攻擊性，喜歡競爭而非合作，容易發生衝突</p> <p>低分特點：不介意與人發生衝突，會爲了達到自己的目的去威脅別人。倔強的、有過分要求的、剛愎自用的、鐵石心腸的</p> <p>低分特點：很難控制自己的情緒，容易與他人產生矛盾，頻繁發火，無法保持冷靜，往往為了達成自己的目的而忽略他人的感受和需求，將自己的意願強加給他人。</p> <p>工作中：更注重個人利益和自由，而忽視公司的規定和流程，可能不願意遵守職業道德和行為準則，不尊重他人的意見和決策</p>	
<p>-a5謙遜：描述個體在人際交往中的謙虛傾向和特點。</p>	<p>為人謙遜，不愛出風頭，較少主動誇耀自己</p> <p>高分特點：謙虛低調，為人謹慎，不愛出風頭，也不認為自己比別人高一等，在別人詢問自己事情時，姿態總是放得很低，不會擺架子，待人真誠溫和，謙虛而禮貌</p> <p>工作中：表現出較高的合作精神和職業素養，能夠尊重他人的意見和貢獻，願意與他人合作，共同完成工作任務，不過分追求個人的榮譽和利益，而是更注重團隊的利益和整體的成功。</p>	<p>愛出風頭的高調，自信，主動誇耀自己的成就</p> <p>低分特點：攻擊性強，總喜歡在語言和行為上面挑刺，在得到某種成績時，會經常炫耀，覺得自己了不起，性格傲慢，行為粗魯幼稚</p> <p>工作中：可能更具有自我中心傾向，過分強調個人的能力和成就，過分炫耀自己的優點和成績，可能缺乏合作精神和職業素養，不願意與他人合作，更注重個人的榮譽和利益。</p>	

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
<p>-a6溫暖心： 也叫同情能力，換位思考能力，主要描述個體在人際交往中的情感共鳴和對他人的理解能力</p>	<p>富有同情心，友好，熱心，溫和，容易感受到別人的悲傷</p> <p>高分者為他人的需要所動，強大社會政策中人道的部分</p> <p>高分特點：為人善良，富有同情心，在別人情緒不好時，懂得及時地安慰別人，始終表現出友好，熱情，善良的一面</p> <p>工作中：表現出較高的溝通能力和人際交往能力，能夠理解他人的需求和感受，能與他人建立良好的溝通和合作關係，能更好地理解 and 處理人際衝突，促進團隊的和諧和合作</p>	<p>冷酷，固執己見，關注真實，公平而非仁慈，難以為他人所動</p> <p>低分者更鐵石心腸，很少為懇求所打動而產生憐憫之感。他們將自己視為現實主義者，在冷靜的邏輯推理的基礎上做出理性的決策</p> <p>低分特點：對於別人遭受的苦難和痛苦，缺乏同情心，在自己取得成績中，會止不住地誇耀自己，心胸狹窄，性格固執，只關注自己想要看見的真相</p> <p>工作中：可能缺乏情感共鳴和對他人的理解能力，可能更注重自己的利益和需求，而忽視他人的感受和需要，可能缺乏溝通能力和人際交往能力，難以與他人建立良好的溝通和合作關係。</p>	

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
<p>盡責性：描述細致小心、或按照良心支配自行動的人格特質</p> <p>盡責性指我們控制，管理和調節自身衝動的方式。</p> <p>(責任感和信賴度)</p> <p>反映個體自我控制的程度以及推遲需求滿足的能力</p>	<p>有組織、有抱負、有原則、完美主義、細心、堅韌、謹慎、固執、愛挑剔（高道德感）、可信賴、遵守紀律 -負責任 -秩序性 -循規性 -謹慎性</p> <p>人們一般認為謹慎的人更加聰明和可靠，但是謹慎的人可能是一個完美主義者或者是一個工作狂。極端謹慎的個體讓人覺得單調、乏味、缺少生氣。</p> <p>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。</p> <p>“凡事都要事先做好计划的人，在尽责性上处于比较高的水平。他们有自控能力，喜欢有秩序、有结构、有计划，办事斟酌而稳健，能够未雨绸缪，不断跟进并推动事务的进展，直到实现目标。他们尽责、忠诚、有职业道德，有强烈的责任感，能严守行为准则，会进行建设性的自我批评，坚持以高标准要求自己，人们尽可放心地信任他们会始终如一地履行职责。他们的风险是比较注重权威或规则，甚至只知一味苦干、照章行事，适应变革的速度比较慢，偏于保守。”</p>	<p>自發、無組織、悠閒、舒適、愛玩、不可靠、不謹慎、粗心（低道德感）、感情用事、不在乎期限、願意附和、浮躁、衝動</p> <p>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。</p> <p>“能来一场说走就走旅行的人，往往态度比较悠闲轻松，思想自由、做事方式灵活，秉持今朝有酒今朝醉的生活哲学，一切听其自然，这些都是低尽责性的表现。他们能够灵活地运用规则，乐于挑战现状，很快适应不同的境遇、上手新任务，但有些人可能会认为他们缺乏纪律性、计划性，做事散漫，态度不谨慎，甚至不可靠。”</p>	<p>1.做事刻板 2.不偏不倚 3.做事靈活</p>

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
	<p>盡責可信高： 工作中有較強的責任心和職業道德感，承諾必達，做事細緻認真，富有條理性；審慎，三思而後行</p>	<p>盡責可信中等： 責任心處於中等水平，在工作中，有一定的計劃條理性，做事不會太衝動，也會想辦法勉勵自己做到有始有終“</p> <p>尽责性中等水平的人对于自己在乎的事能够兢兢业业，遵守流程与规则”</p>	<p>盡責可信低： 工作中，有些缺乏責任感，會有不守承諾的行為發生，做事有些衝動，不顧及後果，細致性與條理性都有待進一步加強</p>
<p>-c1勝任感： 描述個體在認知，思維，判斷和解決問題方面的能力水平</p>	<p>高效聰慧，細致認真，判斷準確，處事妥當，自信，做好充足準備</p> <p>高分特點：對自己的能力充滿自信，做事情充滿高效，會堅定不移地將自己認為正確的事，執行到底，懂得深謀遠慮，提前規劃</p> <p>工作中：通常具備較強的工作效率，學習能力，創新能力和解決問題的能力，能高效率地找到解決問題的辦法，提高工作效率，學習能力強，樂於創新，喜歡解決麻煩的問題，對於不同的工作環境適性較高</p>	<p>困惑的，猶豫的，對自己的能力，不自信，難以控制工作和生活</p> <p>低分特點：對自己不夠自信，覺得自己什麼事情都做不好，認為自己不能很好地控制工作進度，充滿困惑，容易忘事，也可能是好高騖遠者但缺乏對應的能力</p> <p>工作中：對於需要不斷學習和高效率配合的崗位，低分者往往難以適應</p>	
<p>-c2計劃條理： 描述個體在組織和規劃方面的能力，以及他們追求整潔和有序的程度</p>	<p>乾淨，整齊，有條理，良好的條理性，傾向按事先制定計劃行動</p> <p>高分特點：做事具備條理性，懂得制定清晰的規劃，嚴格地按照規章制度做事，無論遇到多麼緊急的情況，都始終講究高效，有條不紊地推進工作計劃</p> <p>工作中： 高分者表現出較高的工作效率和準確性，能夠合理安排和計劃自己的時間和任務，確保工作的順利進行，習慣保持整潔和有序的工作環境，以便提高工作效率，但極端高分也並非好事，可能存在強迫型人格特徵，做事僵化，不懂得靈活變通，過於重視規劃和細節，不利於創新和改進</p>	<p>缺少條理性，計劃性，主次不明，目標不清，傾向遇到問題再思考</p> <p>低分特點：做事缺乏條理性，想到什麼事情就馬上去做，不善於計劃，也不習慣提前籌謀，行為較為鬆散，隨求自由隨意和臨時發揮</p> <p>工作中：低分者難以適應規則的束縛，難以從事規律化的工作內容</p>	

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
-c3責任感（誠信可靠）： 描述個體在面對任務和責任時的態度和行為表現	<p>較強烈的責任感，按規矩辦事，可信賴的，有禮貌的</p> <p>從某方面來說，責任心意味著受良心的支配，而那是由盡責這一子維度來評估的。高分者嚴格遵守他們的道德原則，一絲不苟地完成他們的道德義務</p> <p>高分特點：以責任感為出發點來處理各種事務，忠於職守，注重道德規範，能夠嚴格遵守規章制度，做事講究條理性和計劃性，能有條不紊地推進工作事務和計劃，通常是可靠的，值得信賴的</p> <p>高分特點：通常表現出較高的工作質量和效率，能夠認真對待工作任務，投入大量的時間和精力以確保任務的順利完成，能夠自覺遵守公司的規章制度，確保工作的規模性和標準，得分過高往往過於重視規劃，而缺乏創新能力。</p>	<p>言行缺少約束，漫不經心，不可靠的，容易忽略自己的責任</p> <p>低分特點：拘泥於傳統規則，不敢冒險或嘗試新的方法，可能缺乏創新精神，缺乏責任心，行事拖沓，性格散漫，不願意承擔責任，其言行往往不值得信賴</p> <p>低分特點：表現為隨意率性，不願意承擔責任，不謀求領導崗位，希望有輕鬆的工作環境</p>	

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
<p>-c4追求成就： 也叫成就動機，主要描述個體在追求成功和成就方面的動機和態度。</p>	<p>富有進取心的，勤奮的，堅忍不拔的，追求成就和卓越；具備較強的自我驅動力和目標導向性</p> <p>高分特點：懂得制定計劃，能有條不紊地推進工作計劃，有責任心，對自己要求較高，能不斷督促自己進步和提高，有目標有追求，強烈渴望取得成績或成就</p> <p>“有着坚定的信念，一心一意地以目标为导向，往往被认为有支配力和决心，完全投入进去。他们敢于面对问题，有独立的见解并能坚持，即使遭到挑战或反对，也能坚定地走自己的道路。但可能过分地将自己的观点强加给他人，甚至比较专制或咄咄逼人”</p> <p>工作中：有激情有理想，嚴格地推進自己的工作計劃，不遺餘力地付出，工作積極主動，能設定明確的目標，不斷學習新的知識，提高和豐富自己的技能，期望能從工作中獲取到成就感和職業幸福感。</p>	<p>悠閒的，愛空想的，滿足基本的工作，缺乏目標和進取心；低分者沒有明確追求目標，可能是躺平的心態，得過且過，或認為自己能力不足，或是滿足於現狀而失去前進動力</p> <p>低分特點：容易滿足於現狀，在工作和生活中傾向於追求清閒和自我保養，追求生活質量，對自己在職業上沒有過高的期望和目標</p> <p>“反观低进取性的人，他们可能会说：“我暂时还没有想清楚，各位有什么更好的意见？”这类人乐于向他人咨询和请教，而没有什么强烈的观点。他们可能会过分迎合或依赖他人，比较有伸缩性，容易被说服，一旦受到强烈挑战就会摇摆不定、改变意见，倾向于逃避问题”</p> <p>工作中：缺乏進步的動力，與世無爭的心態，可能對自己的能力和潛力缺乏信心，不願意接受挑戰和克服困難。</p> <p>—————</p> <p>中等水平特點：他们能表达自己的观点，并且在自己对某些事情特别熟悉和了解时会变得很坚持。”</p>	

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
-c5自律 （有始有終）： 描述個體在自我控制和自我管理方面的能力	<p>高度自律，精力充沛，能干的，一絲不苟的，能激勵自己盡力完成工作</p> <p>指即使枯燥乏味或有其它干擾，也能執行任務並將其完成。高分者有激勵自己把工作完成的能力</p> <p>高分特點：始終選擇專注自己的任務，努克服困難，做事具有規劃性，組織性，精力充沛，行事高效，勇於承擔責任，有強烈的目標感，有超強的自我控制能力，意志力</p> <p>工作中：通常表達出較高的工作效率和準確性，能夠自我約束，抵制外部誘惑，保持專注和穩定；能有效地管理自己的情緒和壓力，以應對工作中的挑戰和壓力</p>	<p>做事拖延，健忘的，心不在焉的，遇到困難容易退縮</p> <p>低分者拖延例行工作開始的時間，容易喪失信心並放棄。</p> <p>低分特點：做事拖拉，遇到困難則容易產生放棄的想法，自控能力弱，做事難以持之以恆，自律性差，意志薄弱，容易受到外部干擾</p> <p>工作中：低分者往往難以應付壓力和困難，容易產生放棄和逃避心理</p>	
-c6審慎性 （深思熟慮）： 描述個體在決策和行動中的謹慎和審慎程度	<p>三思而後行，謹慎的，不衝動，有邏輯性的，成熟的</p> <p>謹慎的人容易避免麻煩，能够獲得更大的成功</p> <p>高分特點：言行謹慎，懂得三思而後行，能縝密分析問題，考慮周詳後再做行動。懂得克制自己的行為，盡量以穩妥的方式來處理事務</p> <p>工作中：高分者通常表現較高的謹慎心態，能夠在決策和行動前，進行充分的研究和分析，確保合理性和準備性，注重細節和精準度，能夠避免犯錯和疏漏。但極高分也並不是好事，過於的謹慎往往會錯失很多機會，還應該因時因勢而定</p>	<p>不成熟的，草率的，衝破行事，不計後果，做決策前決定慎重的考慮</p> <p>衝動並不一定就是壞事，有時候環境要求我們能够快速決策。衝動的個體常被認為是快樂的、有趣的、很好的玩伴。但是衝動的行為常常會給自己帶來麻煩，雖然會給個體帶來暫時的滿足，但却容易產生長期的不良後果，比如攻擊他人，吸食毒品等等。衝動的個體一般不會獲得很大的成就</p> <p>低分特點：行為草率，隨意性大，匆性做決定，做事三分鐘熱度，想到什麼事情就去做什麼事情，也往往不關注細節，粗心大意。</p> <p>工作中：低分者往往行為衝動，缺乏分析能力，忽視風險，對細節關注不夠，容易造成不良後果。</p>	

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
<p>神經質性： 反映個體情感調節過程的情緒不穩定性以及體驗到消極情緒的傾向</p> <p>情緒性是個體情感調節過程的一種體現，它反映了個體收集情緒和控制情緒的能力。</p> <p>(心理素質：情緒穩定度和抗壓性)</p>	<p>興奮、煩惱、憂鬱、焦慮、高度緊張、不安全感、情緒化（弱適應性）、容易興奮、性情警覺</p> <p>-抗壓性 -堅韌性 -情緒調適 -樂觀性 -順從性</p> <p>神經質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、以及有效应对外部力的能力比较差。</p> <p>高情緒個體通常身心壓力較，經常有不切實際的想法，容易衝動，也更容易變得憤怒，焦慮和抑郁；對外部刺激非常敏感，往往無法很好地控制自己的情緒，思維和決策能力相對較差，應對壓力的能力也較弱</p>	<p>平靜、安全、可控放鬆、理性、感覺遲鈍、無負罪感、不情緒化（強適應性）、不人云亦云</p> <p>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。</p> <p>情緒性得分較低的人性格溫和，很少意氣用事</p>	
<p>五個子特質</p> <p>N 1從容不迫</p> <p>N2承受挫折</p> <p>n4社交自信</p> <p>n3 自我尊重</p> <p>n6抗拒壓力</p>	<p>高分：</p> <p>-在重要場合和關鍵事件發生之前，容易感到憂慮擔心的</p> <p>-----</p> <p>-挫折壓力下需要較長時間從中恢復過來，耐挫能力較弱</p> <p>-----</p> <p>-害羞扭捏，擔心別人對自己的看法，敏感的</p> <p>-----</p> <p>-缺乏自尊心的，對自己評價比較低，不能接納自己</p> <p>-----</p> <p>-抗壓能力強，巨大的壓力和突發緊急事件下容易緊張</p>	<p>低分：</p> <p>-從容鎮定，重大事件之前不會感到憂慮擔心的</p> <p>-----</p> <p>-抗壓耐挫，遇到挫折很快就可以擺脫，有心理韌勁</p> <p>-----</p> <p>-在人群中落落大方的，從容自然，不擔心別人的看法</p> <p>-----</p> <p>-自尊心強，對自己有積極正面評價，相信自己的價值</p> <p>-----</p> <p>-具有較強的抗壓力能力，遇事不亂的，保持冷靜</p>	

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
	<p>高神經：被動應答 對壓力反應強烈，情緒調節能力較差，容易感受到自卑感，抗挫折能力較弱，更容易體驗到諸如焦慮，抑鬱等消極的情緒</p> <p>“如果你非常忐忑不安，心想“领导为什么突然找我谈话？我是不是做错了什么事情？”那么你的情绪性可能较高，比较在乎他人的看法，担心自己出错，也更可能为让自己变得更好而做出改变。情绪性高的人会尝试着理解、同化外部刺激，他们永远不会停止改变，相信自己始终会有进步。当他们情绪上扬的时候会显得有魅力，能使人振奋，但情绪也容易起伏、难以预测、感情用事、心烦意乱。他们更多地感到忧虑，显得过度敏感，对自己缺乏信心，需要别人更多的支持和鼓励。高情绪性有时也会有掩饰性，有些人可能喜怒不形于色，并非说他们真的没有情绪，只是当他们情绪产生时不一定都表现得特别外显、让他人感知到，他们或将情绪进行自我转化，或将其压抑隐藏，这也是为什么有的老实人要么不发怒，要么就大爆发。”</p>	<p>中神經質：主動回應 具有一定情緒的控制能力，面對外界壓力時，不會有特別負面的情緒反應，在巨大的壓力下，需要更加自信，情緒調節能力需進一步加強</p> <p>“当情绪性处于中等水平时，对周围的事物会有所敏感，一些比较特别的事件也许会引发他们的恐惧或者焦虑，但是不会持续很久，因为他们的内心有一部分核心是不会变的。他们对自己比较满意，安于现状，另一方面也能根据环境的改变而尝试新鲜事物。”</p>	<p>低神經質：富有主見 在工作中心態穩定平和，自信，決策果敢，心態成就而穩定，具有較強的抗壓與抗挫折能力，較少情緒化，經常處於積極的情緒狀態</p> <p>“如果你啥都没想就走进了领导的办公室，即使真的受到领导的指责批评也“虚心听取，坚决不改”，做到宠辱不惊，那就显示你的情绪性处于较低水平，当面对压力时不会慌乱和惊恐，一切顺其自然，一般来讲更为自信。低情绪性的人可能会将负面反馈放在一边，从不担心自己是怎样的，走自己的路，因为没有什么方法可以使自己发生改变。在行为上比较稳定和可预测，但也许有些人会认为他们平淡无味、不易被改变。”</p>

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
-n1焦慮 (從容不迫) : 描述個體在面對壓力和不確定時的焦慮和擔憂程度	<p>對壓力反應強烈，情緒調節能力較差，容易感受到自卑感，抗挫折能力較弱，更容易體驗到諸如焦慮，抑鬱等消極的情緒</p> <p>“假定明天要参加一场非常重要的谈判。高焦虑的人总是担心出错，在前一天晚上会在脑海中反复预演明天的情景，考虑谈判中可能出现的各种问题和风险，给自己过大的压力而导致失眠或睡眠质量下降。这类人总是处于精神紧绷、如履薄冰的状态下，尤其是当重要事件临近时容易感到紧张和焦虑。”</p> <p>“高忧虑的人对自己的生活不太满意，持悲观消极的态度，以不太确定的眼光看待事情，有时显得情绪化或过度谨慎。如果有重过人生的机会，他们会想做很多不一样的事情。”</p>	<p>情緒平靜，放鬆，穩定，不容易感到害怕</p> <p>低分特點：心態平和，對他人始終輕鬆愉悅，不會莫名其妙地產生恐懼和害怕感，也不會一直擔憂未來會發生什麼對自己不利的事，情緒層面相對穩定，放鬆</p> <p>在工作中，極端低分者也需要關注可能存在情緒遲鈍，行為和思維緩慢</p> <p>“同样情景，低焦虑的人就会乐于顺其自然，处之泰然，在前一天晚上放松地呼呼大睡。他们觉得没什么可担心的，很少体验到巨大的压力，也容易将压力遗忘，但对各种事情可能不那么积极地反应，对什么都不关心。”</p> <p>“低忧虑的人思想前卫，对自己很满意，不担忧未来，其行为有一贯性、可预期性，但有时会盲目自信、未能预见困难，而忽略了一些风险或可能性”</p>	
-n2憤怒敵意 (承受挫折) 主要描述在個體面對衝突和挑戰時的情緒反應和敵意傾向，在遭受痛苦或挫折時，情緒層面的應對方式	<p>容易發火，感到不公正的待遇後憤怒的，暴躁的，受挫的</p> <p>高分者通常更容易表現出憤怒和敵意的情緒，對於挑戰和衝突更具有攻擊性和敵對態度，可能更容易出現憤怒、不滿、挑釁等情緒，對於他人的批評和指責也更容易產生敵意和抵觸情緒</p> <p>高分特點：很難控制自己的情緒，容易躁動，當他們遭受不公平的對待時，會立刻向他人發火，情緒變得暴躁，他們很難接受挫敗感，畏懼失敗和批評</p> <p>工作中：容易在工作中與他人產生衝突，可能具有競爭意識，也容易情緒爆發，導致人際關係緊張，不利於團隊合作</p>	<p>友好，脾氣隨和，不易動怒，極少有憤怒，急躁等情緒</p> <p>低分者可能更具有平和及寬容的態度，對於挑戰和衝突更具有適應性和耐受性，可能更注重協調合作</p> <p>低分特點：能很好地控制自己的情緒。在面臨挫折或遭受不公正對待時，他們能冷靜地爭取自己的權益，而不是輕易發火或情緒躁動，他們始終表現出友好、和善的一面</p> <p>工作中：能夠冷靜地處理衝突和挑戰，以更建設性的方式與同事合作，並積極尋求解決問題的方法</p>	

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
-n3憂鬱 (自我尊重)： 指人們在遇到抑鬱情感時所表現出的不同傾向	<p>感到沮喪，悲傷，內疚，絕望，郁悶和孤獨，易受打擊，經常情緒低落</p> <p>高分特點：性格沉悶，情緒低落，容易因為別人的些許批評就變得自暴自棄，灰心喪氣。他們時常為自己的行為和話語感到自責和悲傷，內心具有強烈的孤獨感</p> <p>工作中：往往工作動力不足，容易感到疲倦，工作效率低下，情緒狀態多以沮喪，悲觀為主，面臨壓力會產生無助和絕望感。</p>	<p>較少有抑鬱的情緒體驗，情緒比較樂觀，很少產生負罪感或無價值感</p> <p>低分特點：不會自暴自棄，始終保持高昂的情緒，不會自我否定或否認自己的價值</p> <p>工作中：極低分也可能提示受測人盲目樂觀，容易魯莽衝動行事</p>	
-n4自我意識 (人際敏感) 類似害羞和社交焦慮：指關於害羞和尷尬的情緒體驗	<p>太關心別人如何看待自己，害怕別人嘲笑自己，易害羞，焦慮，自卑</p> <p>高分特點：過於關注別人的想法，希望自己在別人心中得到更高的評價。如果別人嘲笑自己，他們會否定自己，產生焦慮感和自卑感，不斷自我否定</p> <p>“高敏感的人对他人的负面评价和反馈异常敏感、耿耿于怀，总觉得自己不够好，所以努力寻求各种机会改变自己，但容易对自己过于苛刻，而且需要较长时间才能从负面反馈中恢复过来”</p> <p>工作中：對自己認知不夠清晰，容易在工作中有盲目性和衝動性，導致工作效果不佳或出現失誤，對自己的情緒控制能力較弱，容易受到外界因素的影響而情緒波動較大，影響工作表現和人際關係；對自己的職業目標和方向不夠明確，容易在工作中有迷茫和焦慮的情緒，影響工作效率和職業發展</p>	<p>靈活適應社交場合，鎮定，自信，落落大方，不容易感到緊張，害羞</p> <p>低分特點：在各種社交場合中始終保持鎮靜，充滿自信，對自己有信心，能很好地在人群中展現出自己優秀、積極的一面</p> <p>“低敏感的人对负面反馈毫不在乎，有时显得过于自满，认为自己无须做任何改变，且无视别人的批评。”</p> <p>低分者不一定有優雅良好的社會技能，他們只是較少被一些難堪的社會情景擾亂</p>	

	高分特徵	低分特徵	從高 分 到 低分
<p>-n5衝動性：個體對衝動和渴望的控制能力；</p>	<p>衝動草率，自我中心，難以抵擋誘惑，追求短時的滿足</p> <p>個體對欲望的覺察太強烈（如對食物、食煙和財產）以致不能抗拒</p> <p>高分特點：面對生活中的誘惑時，缺乏自我控制能力，不考慮行為後果和負面影響，甚至主動尋求誘惑，導致自己經常失敗和淪陷在誘惑中</p> <p>工作中：追求決策速度，往往提高了錯誤的風險；在團隊合作和人際交往中缺乏溝通技巧，往往是直接表達個人看法，而缺乏對他人的尊重；對於衝動特質的人，應該通過提供培訓等方式，幫助提高決策質量和準確性，增強團隊合作和溝通技巧，以及適當控制工作節奏，以更好地適應工作環境並實現個人職業發展</p>	<p>具有自我控制能力，抵禦身邊的誘惑，凡事三思而行</p> <p>低分特點：有出色的分辨能力，能夠理性對待生活中的誘惑，並果斷拒絕那些可能讓自己沉迷的事情</p>	
<p>-n6脆弱性（抗拒壓力）：主要評估個體在面對壓力，挑戰或困難時的適應能力和應對能力</p> <p>關注的是個體是否容易受到外界環境的影響，以及他們如何應對和處理這些影響（抗拒壓力）</p>	<p>容易感到驚慌，無助，容易依賴他人，無法有效應付壓力</p> <p>高分特點：害怕壓力，遇到緊急事情容易慌亂，感到焦慮驚恐，缺乏應對壓力和解決突發問題的能力</p> <p>工作中：可能更容易感到壓力和焦慮，不能有效地應對工作壓力。情緒波動較大，缺乏應對挑戰的信心和能力，容易受到挫敗和失望，在面對工作環境的變化或新的工作工作時，可能更難以適應和調整，對於高分者，應通過提供培訓等方式，來幫助提高抗壓能力，適應能力和情緒管理能力，以更好地適應工作環境並實現個人職業發展</p>	<p>頭腦清醒，適應力強，情緒平穩和自信，抗壓的，勇敢的</p> <p>低分特點：無論遇到多大的麻煩或多麼緊急的事情，能保持鎖定，頭腦清醒，並會積極思考並采取措施應對困難</p>	