Jane Doe

風格: **挑戰者 (DC)**

DISC Hiring Report

2026年1月2日

介紹

您的報告使用DISC性格系統。 DISC性格系統可被視爲行為的通用語言。 研究表明，行為特徵可分為四組。 類似風格的人往往表現出該風格所共通的特定行為特點。 所有人都擁有這四種風格，但表現強度不同。 DISC是一個縮寫，即以四個字母代表個性風格：

- D = 主導，推動者
- I = 影響，鼓舞
- S = 穩定，穩重
- C = 正確，自覺

透過掌握DISC系統知識，您可深刻瞭解自己、家人、同事和朋友。 瞭解行為方式可幫助您成為更好的溝通者，最大限度地減少或防止衝突，欣賞他人差異，並對週邊人產生積極影響。

日常生活中，您可透過行動來觀察行為風格，因為您每天都在不同程度上與每種風格的人士互動。 想想您的家人、朋友和同事，您會發現不同的個性展現在您眼前。

- 您是否認識自信、中肯並希望守底線的人？

  有些人強勢、直率、意志堅強。

  此乃D風格

- 您是否有朋友善於溝通且對遇見的所有人皆很友好？

  有些人樂觀、友好、健談。

  此乃I風格

- 您是否有哪位家庭成員善於傾聽且具有團隊合作精神？

  有些人沉穩、耐心、忠誠且務實。

  此乃S風格

- 您是否曾和喜歡蒐集事實和細節，並且有始有終完成所有活動的人共事過？

  有些人正統、敏感且善於分析。

  此乃C風格

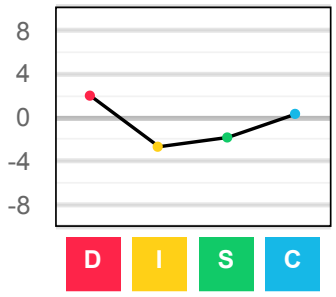
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

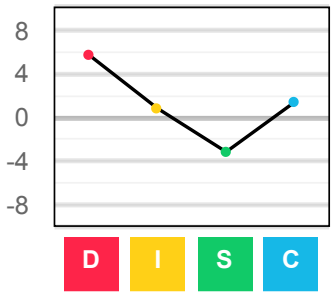
下圖可幫助您深入透析行為的四個維度。

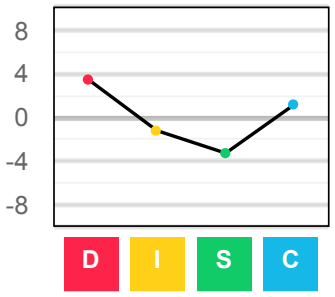
	D = 主導	I = 影響	S = 穩定	C = 自覺
樂於探索	控制性	認可	接受度	準確性
優勢	管理 領導力 決心	喜歡說服他人 熱情 風趣	傾聽 團隊合作 堅持到底	規劃 系統 和諧
挑戰	不耐煩 不夠敏感 不善傾聽	不注重細節 無法長時間集中注意力 很少堅持到底	過於敏感 緩慢地開始行動 不喜歡變化	完美主義者 關鍵性 反應遲鈍
不喜歡	效率低下 優柔寡斷	守規矩 複雜性	遲鈍 無耐心	混亂 不恰當
決定	果決	自發	賦予性	有條不紊

由於人的個性是由表現強度不同的四種行為風格組成，因此利用DISC圖可更為直觀地展示出個性風格。 DISC圖描繪了四種風格的表現強度。 中線以上的所有點均表明特徵強度較高，而中線以下的點則表明DISC特徵強度較低。 透過DISC圖可即刻瞭解一個人的性格和行為特徵。

以下是您的三幅DISC圖，以及圖形之間差異的簡要說明。







DISC圖1代表您的「公我」（面具）

這張圖表反映了你如何看待你所處環境的要求，以及你認為別人期望你如何表現。

DISC圖2代表您的「私我」（核心）

此圖顯示您對壓力的本能反應，即面臨壓力或緊張時您最有可能做何反應。 這是您的本能反應。

DISC圖3代表您的「自觀我」（鏡像）

此圖顯示您感知您典型行為的方式。 這可被稱為您的自我感知。 雖然有時您可能不知道您面對他人時的行為，此圖顯示了您的典型做法。

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

描述

瞭解您的風格

Jane之風格關鍵字為「挑戰者」。

作為一個「挑戰者」風格的人，Jane對問題很敏感，並且在解決問題具有豐富的創造力。由於具有強大決心，「挑戰者」可以在很短的時間內完成重大任務。Jane很有決心，並且可能具有較高的敏銳度與快速反應能力。尋找問題的解決辦法時，「挑戰者」會審查並採取一切可能之途徑。專注於專案時，他們顯示出很強的前瞻性。由於他們注重正確性，會抵消達成有形結果的驅動力。「挑戰者」往往是完美主義者，為找到「最佳選擇」，他們在決策時或會搖擺不定。

「挑戰者」有時會顯得缺乏社交風度，甚至或會被視為過於冷靜和直率。他們更喜歡在自己能夠做主的環境中單獨工作並表現出色。在個人關係中，Jane往往安靜和內斂，不容易信任他人。對於不遵循公認正確做法的人，「挑戰者」通常毫無耐心，因為他們具有實現卓越成果的強烈願望。「挑戰者」往往容易厭倦日常職責，需尋求於新專案中工作的機會。他們往往忽略他人情感，而專注於手頭任務。如他們將在社會關係中給予溫暖視為一項重要任務，則會對他們十分有益。亦強烈建議Jane多加思考開發團隊之價值，並作為堅實團隊的強有力領導者幫助提高生產力。Jane應努力與團隊成員建立更緊密的合作關係，並在考量他人意見和工作風格時多些耐心。

由於以任務為導向並受結果驅動，Jane與人討論問題時往往不投入感情。「挑戰者」具有創造性，總會提前想好將來會做什麼，以及決定或會如何影響未來狀況。Jane很好奇，喜歡瞭解陌生事物的細節和事實。

Jane具有領導團隊，及影響同事和朋友等其他人的能力。此人認真對待領導責任，通常可當機立斷地做出重大決策。Jane充滿自信，而且別人會服從其作為領導者的天生能力。

Jane是一個深思熟慮且有愛心的人，喜歡與週邊人相處，讚賞關係並享受參與社交活動，但通常不在意是否成為關注的焦點。Jane會尋求私人空間與社交活動之間的平衡，喜歡和幾位親密的朋友享受安靜的夜晚，並視之為一種結合私人空間和社交活動的良好環境。

別人認為Jane多才多藝，並依賴他/她打破單調或常規的境況。此人往往較為個人主義，有時更為偏好從事團隊外的工作。Jane甚至或會被視為「不安定」，總會迅速採取行動，從一件事轉至另一件事。

由於Jane整潔有序，別人通常會認為其是一個實在人。此人需足夠的資訊做出決策，並會權衡利弊。Jane或會對批評非常敏感，傾向於將情緒藏於心底。Jane喜歡在實施新專案前闡明預期，並將遵循邏輯性過程以獲得成功結果。

自我意識強
善於分析，有條不紊
善於解決問題
極其以任務為導向

一般特徵

完成工作和專案
擁有設計和實施解決方案的權威
無需參與不必要的應酬或利用政治手腕
獲得實現成功所必要的工具

動力來源

能夠設計和細化
有挑戰性的任務和活動
產生實效的專案
認可其分析能力

我的理想環境

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

溝通

具有挑戰者風格

請記住，「挑戰者」可能想要：

- 有權威，促進成長的任務，堅持「底線」做法，取得進步的機會，能夠獨立工作

最懼怕的事：

- 他人的批評和利用

與「挑戰者」風格的Jane溝通時，務必：

- 簡明扼要，直接，切中要害
- 詢問「什麼」以及「為何」
- 專注於任務和結果
- 就達成結果的方式提出建議，負責，解決問題
- 強調說明特色思路和辦法於邏輯方面的好處，認可其工作品質
- 贊同時同意事實和想法，而非個人

與「挑戰者」風格的Jane溝通時，切勿：

- 絮叨重複自己的觀點
- 專注於問題
- 在關係早期即表現出喜愛社交的一面
- 一概而論，或無法為觀點提供支援性證據

分析資訊時，「挑戰者」風格的Jane或會：

- 希望獨自處理，不願諮詢他人
- 忽視人的因素，以事實為依據做出決定
- 忽視別人的意見
- 提供創新且進步的系統和想法

激勵特徵

- **激勵性目標：**統治，探索獨特的解決方案
- **評價他人的方式：**自己設定的標準、表達或進步思想
- **影響他人的方式：**競爭，在開發體系時設定節奏
- **對團隊的價值：**發起變化和改進，質疑自滿狀態
- **過度使用：**直率和批評
- **對壓力的反應：**暴躁，厭惡常規程序，獨裁，缺乏同情心
- **最懼怕的事：**無影響力，挫敗
- **需改進的方面：**展示溫暖關懷；更注重語言表達和團隊合作；採用「說服而非闡述」的做法

溝通
具有挑戰者風格

擁有知識，但缺乏智慧。

- Alfred Lord Tennyson

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

溝通

具有挑戰者風格

對團隊的價值：

- 有底線的組織者
- 分析能力
- 不怕做出不受歡迎的決定；果決
- 有效地達成結果

「挑戰者」在團隊中擁有以下積極特徵：

- 天生的領導人
- 善於解決危機的專制管理者
- 獨立自主
- 自律
- 創造性地達成結果
- 關注目標
- 細緻且直接
- 克服障礙
- 提供指引和領導
- 身體力行地表現「言出必果」
- 願意表達意見
- 將經驗與實踐知識相結合
- 無懼挑戰
- 可妥善處理繁重工作

「挑戰者」的個人成長空間：

- 努力成為「積極」的傾聽者
- 周到考量其他團隊成員之想法，直至大家達成共識
- 減少統治慾且更平易近人
- 更加欣賞他人的意見、感情和慾望
- 將更多精力投入個人關係中；顯示出對其他團隊成員之支援
- 花時間解釋自己觀點和建議的「原因」

溝通
具有挑戰者風格

您或會有很棒的想法，但如您不能理清思路，則您的想法絕不可能變爲現實。

- Lee Iacocca

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

溝通技巧

與他人相關

您的D和C繪製於中線以上，因此您的風格關鍵字為「挑戰者」。

下一節使用各類形容詞來描述您的DISC風格於圖上大致的繪製位置。該等描述性詞彙與圖上數值大致關聯。

D - 衡量通常情況下您果決、權威和直接的程度。描述您「D」項強度的詞彙包括：

- ***強有力***充滿力量；強大；有力
- ***承擔風險*** 願意冒險
- ***喜愛冒險*** 興奮或危險的舉動
- ***果決*** 處理糾紛、問題等
- ***好奇*** 傾向於詢問很多問題；好奇心旺盛

I - 衡量通常情況下您健談、令人信服和互動的程度。描述您「I」項強度的詞彙包括：

- ***退縮***離群索居；害羞；矜持；抽象
- ***沉默寡言*** 沉默或不願溝通；不願說話；矜持

S - 衡量您對安全及和平的渴望程度以及您參與團隊合作的能力。描述您「S」項強度的詞彙包括：

- ***不安寧*** 不能休息或放鬆；不輕鬆；不安靜
- ***注重改變*** 願意改變；喜歡多樣化
- ***自覺*** 憑自然感覺行動，不自我設限
- ***活躍*** 活動多；感情丰富；忙碌；快速

C - 衡量您對結構、組織和細節的渴望程度。描述您「C」項強度的詞彙包括：

- ***恪守傳統*** 認可習慣，或遵循習慣
- ***客氣*** 有禮貌且慷慨
- ***認真負責*** 一丝不苟；極其努力地確保正确性
- ***高標準*** 擁有強有力的價值體系

溝通技巧
與他人相關

改變的惟一方式是改變理解。

- Anthony De Mello

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

溝通技巧

您如何與人溝通

您如何與人溝通

請返回本報告之「溝通」部份，查閱針對您特定風格的溝通「務必」和「切勿」內容。查閱自己的溝通偏好或會令您大吃一驚，或會確認您已知的事實。無論哪種情況，您皆可以書面形式瞭解您的溝通特徵。在同事、朋友與家人之間共享時，該等資訊非常有用。現在，其他人或能意識到，某些方法對您的風格無效，而其他方法則使您非常受用。同樣重要的是，您現在知道，說話的方式與說話的內容同等重要。遺憾的是，我們通常傾向於以我們願意的方式，而非他人偏好的方式進行溝通。

您的風格主要是「D」風格，意即您喜歡接收告訴您結果之資訊。但是，將同樣的資訊傳送至客戶或同事時，您或需向其提供確切的事實，或僅是最終結果，或告知他們如何參與解決方案，以及我們需要作為一個團隊協同合作。

本報告的下一節討論您的風格如何與其他三項主導風格溝通。有些風格天然地溝通良好，而有些風格則似乎難以相互融合。由於您已擅長說自己的「母語」，因此，我們將會研究如何最好地與使用其他三種主導語言的人溝通。

下一節會對主導「D」風格尤其有用，因爲較之其他人，您在溝通中往往更爲咄咄逼人。

您行為風格的相容性

兩名「D」只要相互尊重，並渴望作爲一個團隊共同實現預先設定之目標，便可相處得很好。必須小心，不要彼此過度競爭或統治慾過強。

「D」喜歡「I」，因為「I」天生是「D」的鼓勵者。有時，「I」在工作中不會像「D」那樣以任務爲導向，除非「D」瞭解「I」在達到最終結果方面的影響力和價值。

「D」和「S」通常能很好地協同工作，因為「S」不會威脅「D」，而且一般會努力達到預期目標。有時「D」的個人關係會很緊張，因為他有時會過於以任務為導向和驅動。

「D」和「C」在一起必須要小心，「D」不能太出風頭，而「C」不能太注重細節。然而，「D」需要「C」對細節的關注，但有時亦很難有效傳達該需要。

溝通
與其他人

言語是心靈的鏡子，人們說話時即在展現自我。

- Publilius Syros

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

溝通技巧

您行為風格的相容性

「D」如何能夠增強與各種風格的互動

D與D

如能相互尊重，您往往會認爲對方有幹勁、富有遠見、積極、有競爭力且樂觀。因此，只要共同商定要實現之目標，雙方便可集中精力且非常有效地處理手頭任務。如互不尊重，則您會傾向於認爲對方愛爭辯、獨裁、傲慢、霸道、緊張和倉促。

處理關係的技巧：雙方均須努力實現相互尊重和溝通，如將此作為待實現之重要目標，會對雙方大有裨益。另外，您須努力瞭解對方權威的領域和邊界，並尊重該等邊界。

D與I

您往往會認爲I以自我為中心、膚淺、過於樂觀、頭腦簡單、過於自信且漫不經心。您不喜歡被I「出賣」。您以任務爲導向，因此I不置可否和一概而論的態度會使您心煩意亂。

處理關係的技巧：您應儘量友好，因為I讚賞個人關係。儘量多多讚美。聽取他們的想法，認可他們的成就。

D與S

您會認为S被動、冷漠、麻木不仁、佔有欲强、自滿且感情不外露。D傾向於認爲S行事緩慢。他們往往會認爲您的方法對抗性強，而具有較強S風格的人很難接受此方法，您快速的行動和思維節奏或會導致对方做出被動且強有力的回應。

處理關係的技巧：避免催促他們；認可具有較強S風格之人所完成的出色工作及其誠意。對其表示友好，他們欣賞關係。應儘量儘力變得更隨和，如能自我調整至穩健節奏，則將在關係中減少不必要的摩擦。

D與C

您傾向於認为C過分依賴、拐弯抹角、防禦心强、太專注於細節、過於謹慎且容易擔憂。D常常認爲具有較強C風格之人過度分析，且容易糾結於細節。

處理關係的技巧：放慢節奏，以明確且詳儘之方式提供資訊，並提供儘可能多的事實。在討論中，應瞭解C或會表達與細節相關的疑惑、憂慮和疑問。消除潛在威脅。在要求C做決定之前，應儘量容許其花時間考量問題和細節。

提高
溝通

溝通僅對真正致力於溝通的人方有效。

- John Powell

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

溝通

工作表

溝通技巧工作表

圖形的變化反映了您的應對方法。 環境的變化會對人的個性產生深遠影響。 通常情況下，因壓力或環境變化，人們從圖一至圖二會發生顯著變化。 透過認識這兩幅圖形之間的差異或變化，我們可瞭解我們本能的應對機制，並指引我們如何於未來更好地適應壓力。
說明： 您的每幅圖形皆展示了您個性的不同方面。 仔細看看其中變化，獲得寶貴見解。 請參考這兩幅圖形（如有必要，將其用作概覽圖中的參考資料）。 比較這兩幅圖形上的D、I、S、和C點。 最後，請閱讀答案分析，並考量您的環境如何影響您的決策、動機、行為和口頭訊息。

D變化:

比較圖1和圖2。 在圖2中，您的「D」點高於還是低於圖1中的「D」點？ 考量字母向高點或低點移動的幅度。 值升高表明在壓力大的情況下，此人希望獲得更多控制權。 如D大幅上升，表示您或會在面臨壓力時要求獲得更多控制權。 值降低表明在壓力大的情況下，此人希望獲得更少控制權。 如D大幅下降，表示您或會希望別人帶領您，而您會服從其領導。

I變化:

比較圖1和圖2。 在圖2中，您的「I」點高於還是低於圖1中的「I」點？ 考量字母向高點或低點移動的幅度。 值升高表明在壓力大的情況下，此人希望獲得更多社會影響力。 如I大幅上升，表示您或會試著使用您的溝通技巧來消除歧見。 值降低表明在壓力大的情況下，此人希望獲得更少社會影響力。 如I大幅下降，表示您較少依賴口頭方式達成決議。

S變化:

比較圖1和圖2。 在圖2中，您的「S」點高於還是低於圖1中的「S」點？ 考量字母向高點或低點移動的幅度。 值升高表明在壓力大的情況下，此人希望獲得更安全的環境。 如S大幅上升，表示您或傾向於避免任何衝突並堅持等待，直至出現更有利之環境再進行任何變動。 值降低表明在壓力大的情況下，此人無需更安全的環境。 如S大幅下降，表示您在決策時更為衝動。

C 變化:

比較圖1和圖2。 在圖2中，您的「C」點高於還是低於圖1中的「C」點？ 考量字母向高點或低點移動的幅度。 值升高表明在壓力大的情況下，此人希望在做出決定前瞭解更多資訊。 如C大幅上升，表示您或希望獲得更多資訊，然後再做決定。 值降低表明在壓力大的情況下，此人在做出決定前無需瞭解更多資訊。 如C大幅下降，表示您或會憑直覺做出決定。

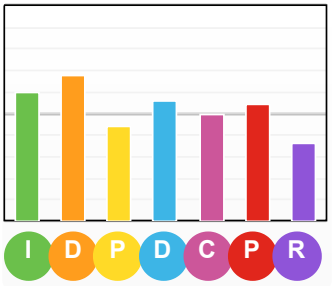
您哪一點的上升或下降幅度最大？ 在您如何應對壓力這一問題上，這説明了什麼？

您的應對方法可幫助您還是阻礙您做出決策？ 在應對壓力時，您如何使用該等資訊來幫助您發現可能存在的盲點？

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

PowerDISC™

您的領導力優勢



爲實現有效領導，發展良好的溝通技巧絕對必要。領導者必須能夠分享知識和想法，並向他人傳達緊迫感和積極性。如領導者不能清楚地獲知訊息並激勵他人采取行動，那麽是否掌握訊息甚至無關緊要。

- Gilbert Amelio

影響 - 高度發達

當需要有人擔任領導時，您即是那個「挺身而出」的人。他人瞭解您的優勢，並且知道您擁有很強的管理能力和洞察力。由於您充滿魅力和熱情，許多人皆願意跟隨您。雖然有時顯得有點咄咄逼人，但您的公平態度和人際交往能力很快使他人瞭解，您希望所有相關人員皆發揮出最佳水平。

指揮 - 高度發達

您可能剛選擇監督另一專案的實施，尤其是時間緊迫的專案。您的團隊重視您的工作操守。有時您或會顯得有點冷漠，但您對細節的關注和您的內在驅動力使別人尊重您，並瞭解您對團隊的巨大價值。試著花些時間去瞭解其他團隊成員，為建立關係所花的時間不會白白浪費。

處理中 - 好

您能夠構思想法或專案，並且從始至終堅持完成。雖然您喜歡不斷變換角色和職責，但會堅持滿足需要所必須的例行程序。

选派 - 高於平均

您有能力以符合邏輯之方式看待實際情況，並重新安排事情使之更高效地運作。您注意最細微的細節，並掌控專案收尾工作。您週邊的環境整潔高效，而且如別人效仿，您會表示欣賞。

建立 - 好

您更願意在您有經驗且獲得切實成果的領域持續工作。有時您喜歡放慢步伐，確保在完成一項專案後再啓動另一項。

堅持 - 高於平均

別人喜歡和您一起工作，因為您做事總會超出份內工作，使整支團隊表現出色。您會堅持採用親力親為的做法，並讓別人明顯看出您是團隊中的一員。

涉及 - 尚可的

有時，開展有意義的對話似乎是例行公事，而您不會讓別人知道您的個人私事。您進行的大多數談話往往是「閒聊」，但您容許自己的生活裡有幾個親近的人。

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

面試問題

標準問題
您如何看待需長時間工作的情況？
在工作緊張的情況下，您會如何處理？
請向我簡要描述一下您的上一任經理或雇主？

公共: 統治性處於範圍內

您或會想要問的問題...

- 依據對您的調查，您渴望變革，但對於例行任務亦可勝任。當您認爲重複任務不再有挑戰性時，您會如何調整以適應情況？
- 在您的職業中，最終結果很重要，但您用於達成結果的方法亦同樣重要。您覺得您的結果與方法相比，是否有一者更為重要？請加以說明。

公共: 影響性處於範圍內

您或會想要問的問題...

- 有些人較其他人更容易取悅。依據對您的調查，您可以很好地應對拒絕和對付難纏的人。在管理衝突和激勵消極人士方面，您的個人策略是什麼？
- 依據對您的調查，您喜歡身處社交環境中，但會有始有終地完成重要任務。您如何確定事情的優先順序，並堅定地朝著您的目標前進？您如何管理拖拉和健談的同事？

公共: 安全性處於範圍內

您或會想要問的問題...

- 依據對您的調查，您更喜歡可預測的環境，但可應付自發且不規律的環境。請講述您在穩定環境中經歷劇烈變化的工作經驗。
- 調查結果顯示，您能有效調和矛盾。您可否舉個例子，說明您如何在兩個敵對方之間創造雙贏局面？

公共: 順從性處於範圍內

您或會想要問的問題...

- 有時，您必須向下屬提供建設性的批評意見。您能描述過去在工作中學習、成長或利用建設性批評增強自身優勢的經驗嗎？
- 一般來說，您會被要求滿足他人為您設定的目標。但有時，您或會被要求承擔領導職責。您能否描述一個您不得不在團隊或組織中承擔更權威角色的情況？

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

私人: 統治性處於範圍內

您或會想要問的問題...
參見上述問題

私人: 影響性處於範圍內

您或會想要問的問題...
參見上述問題

私人: 安全性處於範圍內

您或會想要問的問題...
參見上述問題

私人: 順從性處於範圍內

您或會想要問的問題...
參見上述問題

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

鏡像: 統治性處於範圍內

您或會想要問的問題...
參見上述問題

鏡像: 影響性處於範圍內

您或會想要問的問題...
參見上述問題

鏡像: 安全性處於範圍內

您或會想要問的問題...
參見上述問題

鏡像: 順從性處於範圍內

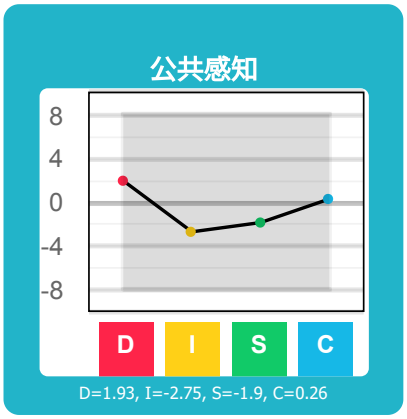
您或會想要問的問題...
參見上述問題

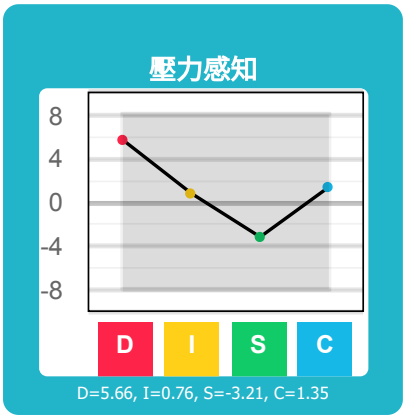
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

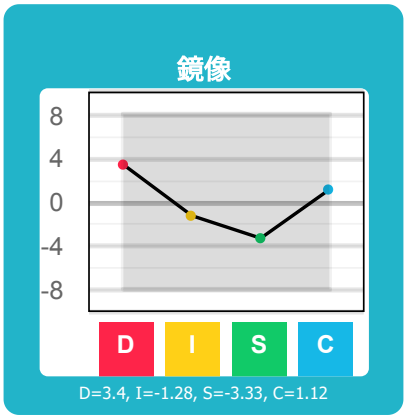
評分資料

圖形頁面

個性風格圖







© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

圖形說明頁

這三幅圖形各自揭示了不同環境條件下行為的不同快照。在既定環境中，圖1顯示「公我」；圖2顯示「私我」；圖3顯示「自觀我」。

這三幅圖形或快照的定義詳述如下。

圖1 -
面具，公我

他人所預期的行為

每個人皆是依據其認爲他人對自己行爲的期望採取行動。此行為是公我，即投射給他人的性格。有時，人們的真我與公我並無區別。然而，公我恰似一個面具，或與「真」人截然不同。圖1是依據性格系統中「最符合」選擇繪製而成，因此改變的可能性最高。

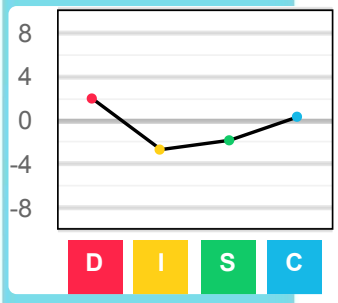


圖2 -
核心，私我

面對壓力做出本能反應

每個人皆從以往經驗中學會如何反應，因此，人們接受與自己相關的行為。在面對壓力或感到緊張時，該等曾經習得的行為會表現得更爲顯著。該等行爲屬於自然且根深蒂固的反應，因此最不可能改變。人們在壓力下的行為或會完全不同於其在圖1和圖3中的行為。圖2是依據性格系統中「最不符合」選擇繪製而成，因此改變的可能性最低。

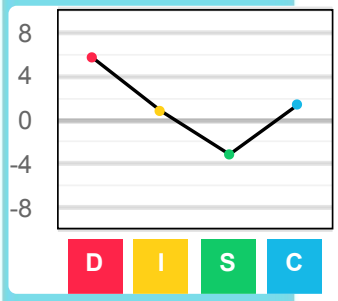
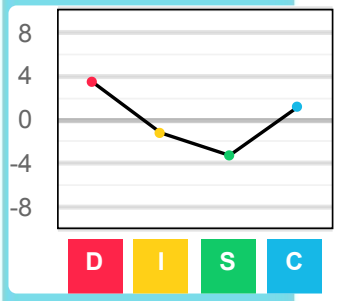


圖3 -
鏡像，自觀我

自我形象，自我認同

每個人皆以特定的方式設想自我。圖3顯示了對於自我、自我形象或自我認同的心理圖形。圖3將人們從以往經驗中學到的回應方式與從環境中汲取的目前預期行為相結合。人們的看法或會發生改變，但通常是在環境要求不斷變化的基礎上漸進發生。圖3依據圖1與圖2之間的差異繪製而成。



© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

圖形說明頁

續

不同的圖形表示改變或轉變

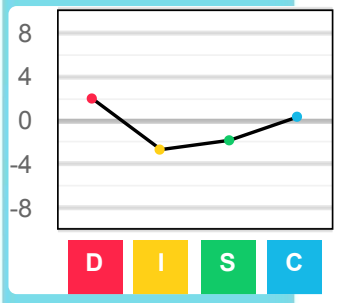
- 如圖1與圖2不同，則表示環境要求迫使此人做出與其本質或本能行為極不相稱的行為。在這種情況下，此人試著修正其行為，以滿足環境要求，且最有可能感到壓力。
- 如圖1與圖2不同，但與圖3類似，則表示此人已能夠在無需改變其核心之前提下成功地改變其行為，以滿足環境要求。此人或會對圖3中所示的行為（自觀我）感到相當自在，而且可能不會感到有壓力。
- 如圖1與圖3不同，則表示此人可能試著改變行爲，以迎合新環境的要求，並且此人處於成長期（會感覺些許不適）。在此調整期間，此人的行為或會產生波動。

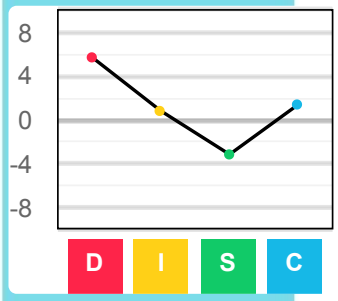
類似的圖形表示要求極少變化

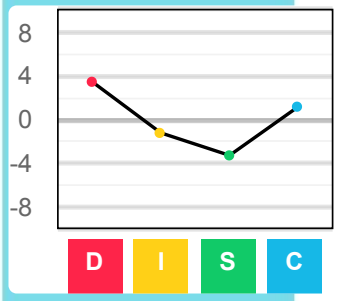
認爲目前環境要求（圖1）與其過去（圖2）要求相似之個人需略微改變其自我認知（圖3）。這或是因爲下列任一因素：

- 目前環境所要求的行為與過去的要求類似。
- 此人控制別人對他/她的要求。
- 目前環境所要求的行為與過去的要求不同。然而，此人未改變行為，而是選擇增加風格。為此，此人選擇與其風格互補之人士交往，從而獲得綜合優勢。

您的風格關鍵字挑戰者 (DC)(DC)和本報告之內容均來自圖3。







© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®