

在线测评系统

报告编号：2024001047



企业logo图

后台设置上传

天行健（北京）教育咨询有限公司

EPPS

Online Talent Assessment System

姓名：赵万禧

电话：13888888888

日期：2020年05月16日

■ 测试介绍

爱德华个人偏好测验由15个人格“需求”量表组成，共包含229个叙述题，通过迫选的方式得出人的需求和动机，这种迫选的方式使得各个维度之间的对比有了突出的意义。爱德华个人偏好测验已经应用了大约60多年，主要应用的领域有：职业咨询，职业培训和教育，大学生做职业规划，求职应聘，大学选择专业，求职选择岗位，以及职场人士作为参考分析。

■ 阅读建议

- 1、测评报告应该由具备心理学知识的专业人士解读分析，测评结果仅作为了解测试人的辅助材料，仍需结合实际情况再做进一步分析。不可凭借测试结果做出绝对定论。
- 2、测评结果具有一定的时效性，随着时间和、经历和心情的变化，测试结果也会存在差异，测试结果仅能代表当下。

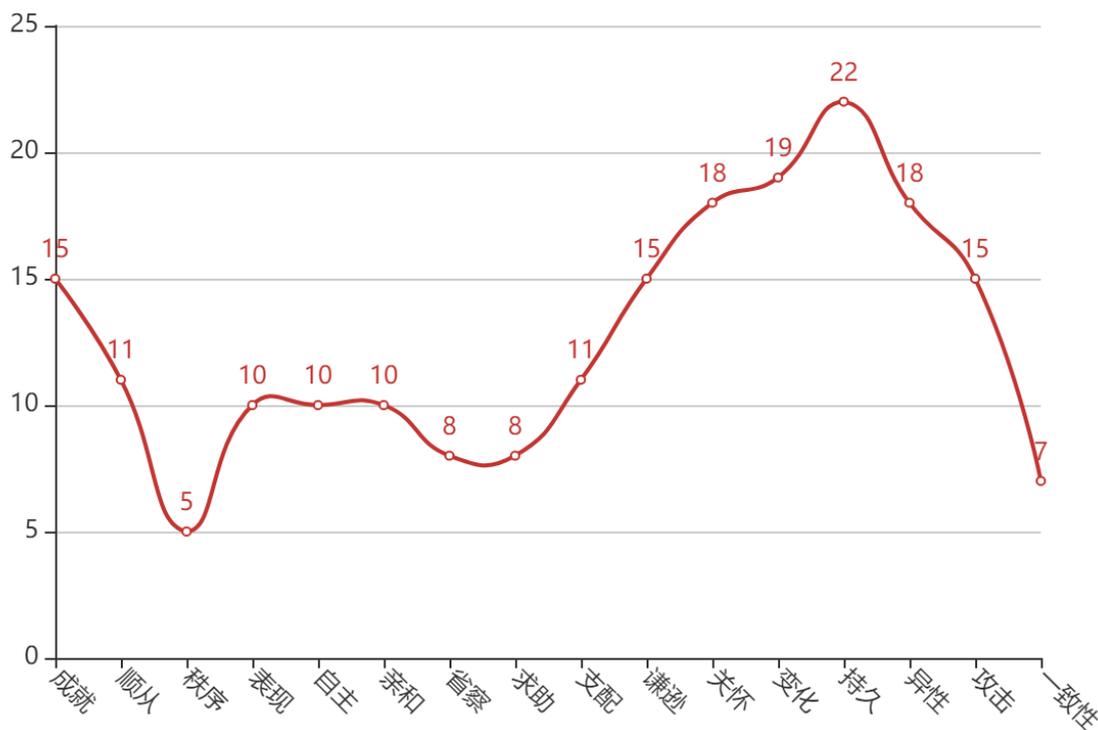
■ 保密声明

- 1、本测试报告包含有测试人的隐私信息，或测试主办方的商业机密，阅读权限仅限于测试人本人和测试主办方，未经测试人和测试主办方的书面许可，不得向第三方透露和传播。
- 2、测试主办方在未获取测试人许可前，不得将该测试报告公开展示，不得上传至互联网（包括但不限于论坛、微博、自媒体、QQ群等）。
- 3、保密声明和本测试报告正文为完整一体，当本测试报告被打印，展示、出具或以其他形式使用，即表明接触者已经审阅、并理解和同意上述所有条款规定。

整体预览

爱德华个人偏好测验的15个因子量表，也叫15种需要，得分高则表示在这方面的需要更为强烈，也叫高分特征。在解读爱德华个人偏好量表时，应该参考各项得分的顺序，优先分析高分项目。

评测折线图



评测得分表

成就	中间	15/28	顺从	中间	11/28
秩序	偏低	5/28	表现	中间	10/28
自主	偏低	10/28	亲和	偏低	10/28
省察	偏低	8/28	求助	中间	8/28
支配	偏低	11/28	谦逊	中间	15/28
关怀	中间	18/28	变化	偏高	19/28
持久	偏高	22/28	异性	偏高	18/28
攻击	中间	15/28	一致性	正常	7/15

成就

中间

15 (满分: 28)

成就 (Achievement) 维度指的是受测人追求成功和成就的需求, 反映了受测人对获取成就的渴望 (包括: 工作、学业等)。成就需求强烈的人会努力追求目标, 寻求挑战性的任务, 并对自己有较高的期望, 渴望得到他人的认可和赞扬, 并会努力展示自己的能力和才华。

以下为针对高分的详细分析。

特征描述

Ø 目标导向

设定并追求具有挑战性的目标, 并倾向于将精力集中在达成目标上。

Ø 自我期望

对自己的工作、学业或其他领域有较高的期望, 并努力达到自己的标准。

Ø 自我提升

寻求学习和成长的机会, 努力提升自己的能力和技能。

Ø 竞争意识

渴望在竞争中获胜或超越他人, 并为此付出努力。

Ø 社会比较

倾向于将自己与他人比较, 寻求他人的认可和赞扬。

成就维度低分者, 可能缺乏对目标的追求或对成功的渴望, 容易满足于现状, 而不是努力追求更高的成就。

行为表现

- ∅ 积极参与竞争性活动，并努力赢得胜利。
- ∅ 投入大量时间和精力以提高技能和知识。
- ∅ 善于规划和组织，以确保任务的有效完成。
- ∅ 对自己的工作成果感到自豪，并寻求反馈以持续改进。
- ∅ 在团队环境中，可能担任领导角色或推动项目进展。

职业倾向

∅ 商业和管理

如创业者、高管、销售人员等，需要达成业绩目标和驱动业务增长。

∅ 科学和技术

如工程师、科研人员、程序员等，需要解决复杂问题和创新。

∅ 专业服务

如律师、医生、咨询顾问等，需要提供高质量的服务并建立专业声誉。

建议

高分者容易感觉到压力大，因为对自己和他人的期望都很高，需要学会平衡工作与生活，以及接受偶尔的失败和挫折，极端高分应该关注其工作压力和焦虑性。在人际关系中，可能期望他人也具有类似的驱动力和标准，然而这往往是徒劳，每个人都自己的行为和价值观，尊重他人方能解放自己。

顺从	中间	11 (满分 : 28)
<p>顺从 (Deference) 维度，指的是受测人顺从他人建议、接受指导、以及完成他人交代事情的倾向，在面对权威和他人意见时，受测人的行为模式和情感反应等。</p> <p>以下为针对高分的详细分析。</p>		

特征描述

∅ 愿意接受指导

愿意接受他人的建议和指导，认为他人的经验和知识是有价值的。

∅ 遵守规则

倾向于遵守社会和组织的规则，认为规则和秩序是必要的。

∅ 合作意愿

愿意与他人合作，认为合作是实现共同目标的关键。

∅ 尊重权威

尊重权威和长辈，认为他们有更高的地位和经验。

∅ 避免冲突

倾向于避免与他人发生冲突和争执，愿意保持和谐的关系。

顺从维度低分者，更倾向于独立思考和自主行动，不太愿意接受他人的指导和限制。可能会时常挑战权威和传统观念，寻求自己的道路和表达自己的观点。

行为表现

∅ 遵守规则和传统，不愿意挑战现状或提出异议。

∅ 在团队中，喜欢跟随他人的领导和决策，不主动提出自己的观点。

∅ 在面对冲突或压力时，可能选择退缩或逃避，而不是直接解决问题。

∅ 在接受反馈或批评时，可能过度自我反省和自责。

∅ 在人际关系中，过于关注别人的感受和需求，忽视自己的权益和需要。

职业倾向

∅ 服务行业

如医疗、教育、客服等，需要与他人合作并满足他们的需求。

∅ 协助和支持

如助理、秘书、行政人员等，需要协助他人完成任务和达成目标。

∅ 团队协作

如项目管理、研发团队等，需要与他人协同工作并遵循团队规则。

建议

高分者可能会过于迎合他人，而忽视自己的需求和权益，务必要学会建立自信，表达自己的观点和边界，理性客观地看待批评和冲突，极端高分可能预示存在讨好型人格，并常伴有焦虑心理。在人际关系中，需要寻找平衡，既保持对他人的尊重，又维护自己的尊严和权益。

秩序

偏低

5 (满分：28)

秩序 (Order) 维度，指的是对组织性、计划性和规律性的需求。评估分析受测人对结构、规则、组织和稳定性的偏好。

以下为针对高分的详细分析。

特征描述

∅ 组织性强

喜欢将事情安排得井井有条，遵循一定的计划和步骤。

∅ 规律性

喜欢遵循一定的规律和模式，不喜欢突然的变化和混乱。

∅ 精确性

追求精确和完美，注重细节和准确性。

∅ 有规律的生活

喜欢有规律的生活和作息时间，认为这有助于提高效率和保持健康。

∅ 细节导向

更关注细节和流程，而不是大局或创新。

低分者更偏好于自由和灵活性，不太喜欢受到过多的组织和限制，会更注重创新和变化，而不是维持现状。

行为表现

∅ 保持整洁和有条理的生活习惯，如定期清理和整理物品。

∅ 在工作中制定详细的计划和流程，并严格遵循它们。

∅ 对新的或未经规划的活动或情况可能感到不适或抗拒。

∅ 在团队环境中，可能担任组织者或协调者的角色，确保任务按计划进行。

∅ 在决策过程中，可能需要收集和分析大量信息，以减少不确定性。

职业倾向

∅ 管理和行政

如项目经理、行政助理、人力资源等，需要组织和协调各项事务。

∅ 科学和工程

如科研人员、工程师、数据分析师等，需要严谨的逻辑和组织能力。

∅ 法律和会计

如律师、会计师、审计师等，需要遵循严格的规则和程序。

∅ 医疗和保健

如医生、护士、医疗管理人员等，需要精确和有序的工作流程。

建议

高分者可能会过于强调规则和流程，而忽视灵活性和创新性，过于重视细节和追求完美，严重的可能会存在强迫型思维（包括强迫症、强迫型人格障碍等），还需要学会适应变化和不确定性，以及在保持秩序的同时，允许一定程度的自由和探索。在人际关系中，需要理解和尊重他人的不同偏好和风格。

表现	中间	10（满分：28）
<p>表现（Exhibition）维度，指的是受测人希望突出自己、吸引别人注意力，分析受测人展示自我的内在驱动力，以及渴望获得赞赏的需要。</p> <p>以下为针对高分的详细分析。</p> <p>特征描述</p> <p>∅ 引人注目 希望成为注意的中心，渴望得到他人的关注和赞扬。</p> <p>∅ 自我展示 喜欢在公共场合展示自己的才能和成就，以吸引他人的注意。</p> <p>∅ 自我中心 习惯以自己为中心，认为自己应该成为他人关注的焦点。</p> <p>∅ 重视形象 注重自己的形象和外表，认为这是吸引他人注意的重要因素。</p> <p>∅ 竞争意识 渴望在竞争中获胜或超越他人，以证明自己的优越性。</p> <p>低分者偏好于低调和谦虚，不太喜欢引起他人的注意，可能更注重自己的内在品质和成就，而不是外在的展示和形象。</p>		

行为表现

- ∅ 主动参与各种活动和事件，以增加自己的曝光度和影响力。
- ∅ 穿着打扮和言行举止都注重形象和吸引力，希望给别人留下深刻印象。
- ∅ 在工作中追求卓越和创新，希望能够获得表彰和晋升的机会。
- ∅ 在团队环境中，可能担任领导或代表角色，代表团队发言或展示成果。
- ∅ 在人际关系中，可能更注重表面的互动和娱乐性，而非深度的情感连接。

职业倾向

∅ 销售和市场营销

如销售代表、公关专家、广告策划等，需要与人打交道并推销产品或服务。

∅ 娱乐和媒体行业

如演员、歌手、主持人、记者等，需要在公众面前展现才华和魅力。

∅ 创意和艺术领域

如设计师、艺术家、作家等，需要通过作品来表达自我和吸引观众。

∅ 商业和创业

如企业家、高管、投资人等，需要建立个人品牌和影响力。

建议

高分者会过分地关注自我，非常在意他人的评价，对外部的影响过于重视，往往导致受测人忽视自己真实的情感和需求，需要学会平衡表现欲望和真诚交往，以及处理批评和失败时的自尊问题。在人际关系中，需要培养深度的倾听和理解能力，以及对他人的尊重和欣赏。极端高分者，可能存在表演型人格的某些特征。

自主 (Autonomy) 维度,指的是受测人对独立自主和摆脱他人控制的内在需求,对独立性、自由性和自我决定的偏好程度。

以下为针对高分的详细分析。

特征描述

∅ 独立性强

喜欢独立思考和行动,不轻易受到他人的影响和控制。

∅ 自我决策

喜欢自己做出决策,而不是依赖他人的意见和建议。

∅ 自由自在

追求自由和独立的生活方式,不愿意受到过多的限制和约束。

∅ 自我发展

注重自我发展和成长,而不是满足于现状或依赖他人的帮助。

∅ 创造性

喜欢创新和创造,而不是遵循传统的思路和做法。

低分者更倾向于依赖他人,或遵循传统的做法和思路,更注重稳定和安全,而不是追求自由和独立。

行为表现

∅ 自主安排时间和活动,不喜欢严格的日程或计划。

∅ 在工作中,寻求创新和独立的工作方式,可能更喜欢自由职业或创业。

∅ 在团队环境中,更愿意担任独立贡献者或顾问的角色,而非紧密协作的成员。

∅ 在决策过程中,需要收集和分析信息,但最终依赖自己的判断和直觉。

∅ 在人际关系中，保持一定的距离和界限，尊重他人的自主性和差异性。

职业倾向

∅ 自由职业或创业

如咨询顾问、艺术家、作家、程序员等，能够自主决定工作内容和时间。

∅ 研究和创新

如科学家、工程师、学者等，需要独立思考和探索新的知识和方法。

∅ 教育和培训

如教师、教练、导师等，能够在教学和指导下发挥自主性和创造性。

∅ 专业服务

如律师、医生、会计师等，需要独立判断和处理复杂的问题和情况。

建议

高分者可能会过于强调独立和自由，从而忽视合作和团队精神，建议在保持自主性的同时，与他人建立有效的关系和合作，在人际关系中，需要尊重他人的观点和需求，以及学会适度地妥协和协商。极端高分者需要格外关注，可能存在某些性格和心理方面的问题，如：边缘性人格、强迫型人格等。

亲和

偏低

10 (满分 : 28)

亲和 (Affiliation) 维度，指的是受测人对建立和保持亲密关系的偏好。反映了受测人对建立和维持亲密关系、归属感和社交互动的内在需求。

以下为针对高分的详细分析。

特征描述

∅ 社交活动

喜欢与他人交往和互动，建立良好的人际关系。

∅ 合作意愿

喜欢与他人合作，共同完成任务，喜欢参与群体活动，而非单独行动。

∅ 同理心

能够理解他人的感受和需求，对他人的情绪有较高的敏感度。

∅ 重视友谊

重视友谊和亲密关系，愿意投入时间和精力来维护和加强这些关系。

低分者更倾向于独立行动和独自思考，不需要与他人建立亲密关系，可能更注重个人成就和自我实现，而不是与他人建立关系。

行为表现

- ∅ 积极参与社交活动和团体组织，寻求与他人的联系和互动。
- ∅ 在工作中，注重团队合作和沟通，可能更喜欢协作和集体决策。
- ∅ 在决策过程中，考虑他人的意见和感受，寻求共识和平衡。
- ∅ 在人际关系中，更注重情感连接和深度交流，而非表面的互动和娱乐。
- ∅ 在面对挑战和困难时，寻求他人的支持和帮助，而不是独自应对。

职业倾向

∅ 社工和咨询行业

如心理服务、社会工作者、咨询顾问等，需要与人建立深度的关系和信任。

∅ 人力资源和管理

如人力资源专员、管理者、培训师等，需要关注员工的需求和满意度。

∅ 教育和培训行业

如教师、教练、讲师等，需要与学生和学员建立积极的关系和互动。

∅ 销售和客户服务行业

如销售代表、客服专员等，需要与客户建立良好的关系和信任。

建议

高分者，可能在某些情况下过于依赖他人的认可和接纳，从而忽视自我价值和独立性，建议在保持亲和力的同时，发展自我主张和边界意识，在人际关系中，需要学会处理冲突和拒绝，以及建立健康的情感界限。

省察

偏低

8 (满分 : 28)

省察 (Intraception) 维度，也称为内省 (Self-Reflection) 或自我觉察 (Self-Awareness) ，它反映了受测人对自我反思、内心体验和深层情感的重视程度。

以下为针对高分的详细分析。

特征描述

∅ 自我反思

喜欢深入思考和反思自己的思想、感受和行为。

∅ 自我理解

对个人成长和自我理解有强烈的兴趣和追求。

∅ 自我探索

在面对挑战和困难时，通过自我反思和探索来寻找答案和解决方案。

∅ 自我认知

注重自我认知，善于理解自己的情绪和动机，并且能够更好地处理和调节自己的情绪。

低分者喜欢外向思考和行动，不关注自己的内在体验和感受，而是更注重外部环境和任务。更倾向于直接行动和应对外部刺激，而不是停下来思考和反思自己的思想和情感。

行为表现

- ∅ 花时间进行独处和反思，如阅读、写作、冥想等。
- ∅ 在工作中，注重个人发展和学习，可能更喜欢需要创新和思考的职位。
- ∅ 在决策过程中，可能依赖内心的直觉和价值观，而非外部的标准和规则。
- ∅ 在人际关系中，可能更注重倾听和理解他人的内心世界，而非表面的互动和娱乐。
- ∅ 在面对冲突和压力时，可能通过自我反思和调整来解决问题和恢复平衡。

职业倾向

∅ 创意和艺术行业

如作家、艺术家、音乐家等，需要深入挖掘和表达个人情感和思想。

∅ 心理健康和咨询行业

如心理咨询师、心理治疗师、生活教练等，需要关注和理解他人的内心世界。

∅ 教育和研究领域

如教师、学者、研究员等，需要深入探究和分享知识和见解。

∅ 人文和社会科学领域

如哲学家、社会学家、人类学家等，需要反思和探讨人类存在的意义和价值。

建议

人际关系和心理适应：高省察动机可能导致受测人在某些情况下过于内向和深思熟虑，忽视现实世界的挑战和需求。他们可能需要学会在保持自我觉察的同时，与他人建立有效的沟通和合作。在人际关系中，他们可能需要学会表达自己的需

求和边界，以及处理他人的期望和反馈。

求助	中间	8 (满分 : 28)
<p>求助 (Succorance) 维度，也称为依赖 (Dependence) 或抚慰寻求 (Nurturance-Seeking)，指的是受测人在面对困难或挑战时，寻求他人帮助和支持的需求和偏好。</p> <p>以下为针对高分的详细分析。</p> <p>特征描述</p> <p>∅ 寻求帮助 喜欢寻求他人的支持和帮助，尤其是在面临困难和压力时。</p> <p>∅ 需要照顾 需要他人的关心和照顾，容易感到孤独和不安。</p> <p>∅ 依赖他人 在面对挑战和决策时，可能更依赖他人的意见和建议。</p> <p>∅ 批评敏感 对他人的批评和拒绝敏感，容易感到受伤和焦虑，在人际关系中，更注重他人的接纳和认可，而非自我主张和独立性。</p> <p>高分者倾向于依靠他人，当遇到困难时，希望寻求他人的帮助和支持，或借助他人的资源和力量来解决问题，愿意接受他人的建议和指导，并认为这是一种学习和成长的方式。</p> <p>低分者倾向于自己独立解决，而非寻求他人的帮助，有自信心来做判断和决策，注重保持自己的独立性和自主性，也可能出于谨慎和怀疑他人的意图，不愿意轻</p>		

易地相信和依靠他人。

行为表现

- ∅ 在遇到问题和困难时，倾向于向他人寻求建议和帮助。
- ∅ 在工作中，喜欢有明确指导和支持的环境，而非独立负责的任务。
- ∅ 在团队环境中，愿意担任辅助和支持的角色，而非主导或领导角色。
- ∅ 在决策过程中，需要他人的反馈和确认，以增强自信心和安全感。
- ∅ 在人际关系中，注重建立和维护亲密和信任的关系，而非广泛的社交网络。

职业倾向

∅ 社工和护理行业

如社会工作者、护士、护工等，需要关注他人的需求和提供关怀和支持。

∅ 教育和培训行业

如教师、辅导员、教练等，需要与学生和学员建立积极的关系和互动。

∅ 人力资源和行政工作

如人力资源专员、行政助理等，需要为员工提供支持和服务。

∅ 销售和客户服务行业

如销售代表、客服专员等，需要关注客户的需求和满意度。

建议

高分者在某些情况下会过于依赖他人的支持和认可，而忽视自我能力和成长，建议在保持求助的同时，也要发展自我独立和解决问题的能力，在人际关系中，需要学会处理冲突和拒绝，以及建立健康的情感界限。极端高分者，有可能属于依赖型人格，建议关注心理问题。

支配 (Dominance) 维度 , 也称为领导力 (Leadership) 或影响力 (Influence) , 它反映了受测人对控制、影响和指导他人的内在需求和偏好。

高分者通常具有较强的领导力和影响力 , 倾向于在团队或组织中扮演主导角色 , 并希望掌控决策权和话语权。可能会用各种手段来维护自己的支配地位 , 如说服、命令等。注重自己的地位和权力 , 喜欢使用权力来影响他人的行为和决策。

以下为针对高分的详细分析。

特征描述

∅ 追求权力

追求权力和影响力 , 喜欢掌控和指导他人 , 在团队中 , 渴望担任领导或决策者的角色。对权力地位有强烈的追求 , 认为这是实现个人价值的关键。

∅ 自信果断

对自己的观点和决策有强烈的自信心 , 在面对挑战和冲突时 , 能采取果断的行动。勇于承担责任 , 在竞争中表现出强烈的求胜欲望 , 愿意超越他人以证明自己。

∅ 目标导向

设立并追求具有挑战性的目标 , 对于实现目标具有高度的决心和毅力 , 对自己有高度的期望和要求 , 追求卓越和完美。

∅ 控制欲强

希望掌控局面 , 对环境和他人的控制有较高的需求 , 擅长影响和说服他人 , 能够激励和指导他人 , 常以自己为中心。

低分者倾向于与他人平等合作 , 尊重他人的意见和权利 , 而不是试图控制或影响他人 , 更注重和谐的人际关系和团队协作 , 而不是个人权力和地位 , 注重他人的感受和需求 , 以及与他人建立互信关系。

行为表现

- ∅ 主动寻求领导和管理的机会，如组织活动、领导团队等。
- ∅ 在工作中，喜欢有决策权和影响力的职位，而非执行任务的角色。
- ∅ 在团队环境中，愿意主导讨论和决策，提出自己的观点和建议。
- ∅ 在决策过程中，依赖自己的判断和经验，而非广泛征求意见。
- ∅ 在人际关系中，注重建立和维护地位和权威，而非平等和合作的关系。

职业倾向

∅ 商业和管理

如企业家、高管、项目经理等，需要领导和管理团队达成目标。

∅ 政治和法律

如政治家、律师、法官等，需要影响和引导公众意见和政策制定。

∅ 教育和培训

如校长、教师、教练等，需要引导和激励学生和学员。

∅ 销售和市场

如销售经理、市场总监等，需要影响和说服客户和合作伙伴。

建议

高分者往往过于强调控制和权威，而忽视他人的感受和需求，建议在保持支配的同时，也要尊重和倾听他人的意见，在人际关系中，要学会处理反对和挑战，以及建立健康的合作和沟通模式。极端高分者，有可能属于控制型人格，应该多关注心理健康方面问题。

谦逊 (Abasement) 维度, 指的是受测人对谦虚、自我克制和低调的心理需求。包括自我贬低、避免冲突和对他人的尊重与服从等。

以下为针对高分的详细分析。

特征描述

∅ 自我否定

对自己的能力和成就进行自我否定, 认为自己不够出色或做得不够好。

∅ 低调行事

倾向于保持低调, 避免引起他人的注意或关注。

∅ 虚心接受

能虚心接受他人的意见和建议, 认为自己还有许多需要改进和学习的地方。

∅ 谦逊低调

不会炫耀自己的成就或能力, 而是倾向于保持谦逊和低调。

低分者倾向于自我肯定、张扬自己的成就和才能, 喜欢展现自己的优越性和自信心, 而不是保持谦虚和低调。

行为表现

∅ 避免表达自己的观点和需求, 以免引起他人的不满或冲突。

∅ 在工作中, 喜欢有明确指导和支持的环境, 而非独立负责的任务。

∅ 在团队环境中, 接受他人的领导和决策, 而非主动提出自己的想法。

∅ 在决策过程中, 依赖他人的意见和建议, 缺乏自信和决断力。

∅ 在人际关系中, 迎合他人, 忽视自己的边界和自尊。

职业倾向

∅ 支持和服务行业

如助理、秘书、客服代表等，需要配合和协助他人完成任务。

∅ 教育和培训行业

如教师助手、教练助手等，需要支持和配合主要的教育者和教练。

∅ 医疗和护理行业

如护士、护工、医疗助理等，需要配合医生和医疗团队提供服务。

∅ 研究和辅助工作

如研究助理、实验室技术员等，需要配合主要的研究人员和科学家。

建议

高分者在某些情况下，可能过于顺从和妥协，而忽视自我价值和权益，建议在保持谦逊的同时，应该建立自信，懂得自我主张，在人际关系中，要学会表达自己的需求和边界，以及处理他人的期望和反馈。极端高分者，可能存在讨好型人格、焦虑抑郁等心理问题。

关怀

中间

18 (满分：28)

关怀 (Nurturance) 维度，指的是受测人对有困难的人进行帮助，理解和关心他人的需求和愿望。

以下为针对高分的详细分析。

特征描述

∅ 乐于助人

有强烈的愿望去帮助那些需要帮助的人，无论是在物质上还是情感上。

∅ 有同情心

对他人的困难和痛苦有高度的同情心，能够感受到他人的情感需求。

∅ 理解他人

理解和关心他人的感受和需求，愿意倾听他人的问题并提供支持和建议。

∅ 社会责任感

认为帮助他人是一种社会责任，并努力实现这种责任。

低分者往往缺乏对他人的关注和关心，而是关注自己的需求和利益，注重个人的成就和成功，而不是帮助他人，可能缺乏社会责任感。

行为表现

∅ 主动提供帮助和支持给他人，如倾听、提供建议、给予鼓励等。

∅ 在工作中，喜欢与人打交道和提供服务的职业，而非技术或分析性工作。

∅ 在团队环境中，愿意关注和满足团队成员的需求和感受，促进团队和谐。

∅ 在决策过程中，考虑他人的利益和需要，寻求平衡和公正的解决方案。

∅ 在人际关系中，注重建立和维护深度的情感联系和信任关系。

职业倾向

∅ 社工和护理行业

如社会工作者、护士护工等，需要关注和满足他人的需求，以及情感支持。

∅ 教育和培训行业

如教师、辅导员、教练等，需要关注学生和学员的成长和发展。

∅ 心理健康和咨询行业

如心理咨询师、治疗师、职业规划师等，需要关注和理解他人的内心世界。

∅ 人力资源和行政工作

如人力资源专员、行政助理等，需要为员工提供支持和服务。

建议

高分者在某些情况下，可能过于关注他人的需求和感受，而忽视自我价值和需求，建议在保持关怀的同时，也要建立理想的边界，提高自我关爱，在人际关系中，需要学会处理过度的责任和期待，以及表达自己的需求和感受。极端高分者，应该积极关注心理健康问题。

变化

偏高

19 (满分 : 28)

变化 (Change) 维度，指的是受测人对适应不同情况和环境的能力，以及对新鲜事物、变化和多样性的需求。

以下为针对高分的详细分析。

特征描述

∅ 冒险精神

喜欢寻求新的体验和冒险，对新鲜事物和变化充满热情。

∅ 乐于尝新

喜欢尝试新的食物、旅行到新的地方、学习新的技能或知识。

∅ 追求多样性

不喜欢重复和单调，而是追求多样性和差异性。

低分者更倾向于稳定和熟悉的环境，更喜欢常规和重复的任务，而不是冒险或尝试新的事物，更注重安全和稳定性，而不是追求多样性和变化性。

行为表现

∅ 对新鲜事物和新的体验有强烈的兴趣，渴望探索和尝试。

- ∅ 愿意承担风险，不害怕未知和不确定性。
- ∅ 善于发现新的可能性，富有创新思维，能够提出独特的解决方案。
- ∅ 能够快速适应变化的环境和情况，不畏惧调整和重新适应。
- ∅ 享受多样性带来的刺激和乐趣，不喜欢单调和重复。

职业倾向

∅ 创新行业

适合从事需要创造力、创新思维和适应性的职业，如设计、艺术、科技等。

∅ 变化快速的环境

能够在不断变化的环境中，迅速适应和成长，适合快节奏、不断变化的工作环境。

∅ 冒险和探索

适合从事需要冒险精神和探索精神的职业，如探险家、投资者等。

建议

高分者在某些情况下，可能过于追求新鲜刺激，过度强调创新创意，从而失去稳定可靠性，在风险和创新之间，应该保持平衡，变化可能带来的不确定性和压力，需要掌握各种应对和排解压力的方法和技巧，保持积极乐观的心态，听取他人的意见和建议，以获得更多的支持和理解。极端高分者，需要更多关注心理健康方面的问题。

持久

偏高

22 (满分：28)

持久 (Endurance) 维度，是指受测人在面对挑战、困难或压力时，能够持续努力和坚持的能力，主要评估人的毅力和耐力，也即是否能够在逆境中保持积极和坚持，以及是否能够长期致力于实现目标。

以下为针对高分的详细分析。

特征描述

∅ 毅力和耐力

即使面对困难和挑战，也能持续努力而不轻言放弃，能长时间专注于任务本身。

∅ 抗压能力

在面对压力和挑战时，能够保持冷静和稳定，不易受情绪波动的影响。

∅ 长期目标导向

愿意为了长期目标而牺牲短期的舒适和便利，对于需要长时间努力和耐心的任务或项目，具有较强的承受能力和毅力。

∅ 自我要求

有较高的自我要求和标准，对自身的表现和成就持有较高的期待，能坚持不懈地追求成就和目标，即使遭遇挫折或失败，也能迅速恢复并继续前进。

低分者往往缺乏毅力和耐力，在遇到困难或挑战时，倾向于放弃，对于需要长时间投入的活动或项目，可能会感到不耐烦；在压力下可能变得不稳定，通常更关注眼前的利益，而不是长期的目标。

行为表现

∅ 在遇到困难时，倾向于寻找解决问题的方法和策略，而非逃避或抱怨。

∅ 在工作中，喜欢需要长期投入和持续努力的职业，如科研、教育、艺术等。

∅ 在团队环境中，愿意承担需要持久专注和耐心的任务，如项目管理、技术研发等。

∅ 在决策过程中，考虑长期的影响和结果，而非只关注短期的收益和满足。

∅ 在人际关系中，注重建立稳定和持久的关系，而非短暂和表面的互动。

职业倾向

∅ 科研和学术行业

如科学研究、技术研发等，需要长期投入和耐心的研究工作。

Ø 教育和培训行业

如教师、教练、导师等，需要持续关注学生和学员的成长和发展。

Ø 创意和艺术行业

如作家、艺术家、音乐家等，需要长时间的创作和打磨作品。

Ø 医疗和健康行业

如医生、护士、治疗师等，需要持续关注患者的需求和进展。

建议

高分者在某些情况下，可能会过于坚持和固执，而忽视变化和灵活性的需要，建议在保持毅力耐力的同时，也要灵活适应环境和情况的变化，在人际关系中，需要学会处理冲突和压力，以及建立健康的应对机制。对于极端高分者，应该更多关注心理健康方面的问题，如：强迫型人格、偏执型人格等。

异性

偏高

18 (满分：28)

异性 (Heterosexuality) 维度，通常用于评估受测人对异性的兴趣，也用于分析性取向或性别认同，以及在与异性互动时的行为和态度。

以下为针对高分的详细分析。

特征描述

Ø 异性兴趣

倾向于对异性产生情感和浪漫的兴趣，倾向于追求与异性的亲密关系。

Ø 社交互动

愿意与异性建立积极的社交关系，表现出与异性的友好和亲近。

∅ 社交开放

倾向于接受和尊重不同的性取向，对性别认同持有开放性态度。

低分者缺乏对异性的情感或浪漫兴趣，不太愿意与异性建立亲密关系，在与异性的社交互动中表现出限制或保守的态度，倾向于限制自己的社交和情感在同性群体。

行为表现

∅ 积极的社交互动，乐于参加社交活动，与异性交流并建立友谊。

∅ 开放的性取向，能接受和尊重不同的性取向，不限制自己的社交和情感生活。

∅ 浪漫的兴趣，对异性产生情感和浪漫的兴趣，愿意追求与异性的亲密关系。

∅ 自信和独立，喜欢自主决策，并对自己的生活 and 情感选择负责。

∅ 同理心和关怀，能关心和体谅他人的感受，包括对异性的理解、支持和照顾。

职业倾向

∅ 社交和沟通

喜欢与不同人群交往，擅长与人建立关系，适合从事需要广泛社交和沟通的职业，如销售、市场营销、公关等。

∅ 团队合作

有良好的人际交往能力，往往在团队中表现出色，能够有效地与不同背景的人合作，团队导向的职业如项目管理、团队管理等也非常适合。

∅ 关心他人

有较强的同理心，适合从事需要关怀和支持他人的职业，如教育、心理咨询、护理等。

∅ 独立和创意

如：自由职业者、独立顾问；以及创意或艺术类，如：设计、写作、音乐等。

建议

高分者认为与异性建立情感关系是非常重要的，但也一定要学会表达自己的情感，并尊重他人的感受；努力与他人建立平等、尊重和互相关怀的关系；发展自己的社交技巧，学习如何与人建立联系、进行有效的沟通，以及处理人际关系中的挑战；努力探索自己的浪漫兴趣，并寻找合适的方式来表达自己的情感。

攻击

中间

15 (满分 : 28)

攻击 (Aggression) 维度，用于评估受测人在面对挑战、困难或压力时，可能采取的攻击性行为、或敌意性行为的倾向。攻击维度主要关注言语或行为攻击，以及这些行为背后的潜在动机和情感状态。

以下为针对高分的详细分析。

特征描述

Ø 攻击性

包括言语或行为上的攻击性，带有敌意或恶意的言语或行为，对他人进行指责、批评或攻击。

Ø 易怒

容易感到愤怒或烦躁，对他人的言行反应过度敏感或挑剔。

Ø 情绪不稳定

情绪波动较大，容易在压力或挑战下表现出攻击性。

Ø 自我中心

倾向于以自我为中心，不考虑他人的感受和需要，只关注自己的利益。

低分者通常表现出友好和温和的态度，避免与他人发生冲突或争吵；能够保持情绪的稳定，不容易受到外界刺激的影响；能关心和体谅他人的感受，愿意与他人建立良好的人际关系，乐于通过合作和沟通解决问题，而不是采取攻击性的方式。

行为表现

∅ 言语攻击性，使用带有敌意或恶意的言语来攻击他人，如：批评、指责或贬低他人，以此来表达自己的不满或愤怒。

∅ 行为攻击性，对他人进行身体上的攻击行为，如推搡、打人或破坏他人的财物等。

∅ 易怒和不耐烦，容易感到愤怒或不满，缺乏耐心，难以控制自己的情绪，经常处于愤怒、易怒或紧张的状态。

∅ 挑战权威和挑战现状，不愿意接受他人的控制或指导。

职业倾向

∅ 挑战性的工作

适合从事具有挑战性和竞争性的职业，如销售、市场营销等。

∅ 决断力和领导力

适合在需要决断力和领导力的领域工作，如管理、领导职位等。

∅ 独立性和自主性

适合从事独立性和自主性较高的工作，如自由职业者、独立顾问等。

建议

高分者应该掌握调节情绪的方法和技巧，避免因情绪波动而产生攻击性行为，学习积极的应对压力和挑战的策略，培养解决问题和沟通的能力，培养同理心和关心他人的能力，学会从他人的角度思考问题，对于极端高分者，应该多关注心理和精神方面的问题。

一致性	正常	7 (满分 : 15)
在7分以上说明回答的前后一致性较差，影响测试结果。		

测评附录

被试信息

姓名	赵万禧	电话	13888888888
日期	2024年1月10日	备注	
中断次数	0	答题用时	0分58秒

免责声明

以下说明和本测试报告正文为完整一体。

本测评报告基于测试人的作答情况而生成，测试数据基于测试人的自我认知来选择，在分析测试数据的时候，建议参考实际访谈来分析，不可作为决策的唯一凭据。

本测试报告为系统根据测试数据自动生成，为可编辑PDF格式文件，我们无法确保你所阅读的当前文件，是否为他人修改后版本。对于本测试报告引起的任何纠纷，在线测评系统不承担任何法律责任，也不充当证人、协调人或其他角色。

本测试报告涉及到测试人的私密信息，除了测评管理人员和测试人外，不得向其他无关人员传播，避免出现权益纠纷。当本测试报告被打印，展示、出具或以其他方式使用，即表明接触者已经审阅，并理解和同意上述条款规定。最终解释权归在线测评系统所有。

-----评测报告结束-----