

一、SI鑒診綜合報告說明

1.人格特質分析之源起

出生於瑞士的精神病學家C.G.容格（特質分析之始祖）提出：人類行為並不是散漫無章的，而是可以判斷，因之也可以分類的思想。這些行為選擇，或牽涉到人們早年接觸外面的經驗，而後形成個性的基礎。生命爾後的發展，都是結合著我們每一基本個性特點，而轉變成的結果。

2.報告目的

透過「SI全方位智慧鑒診系統」，彙整施做人員報告之交叉與統計結果，希望能協助達到以下目的與影響：

- 以雙向的努力達成最佳互動及高效能溝通。
- 解決爭端、引導互相尊重，改善群我社交為目的。
- 允許他人保留個人特點的充分空間，創造每一個都是贏家的團隊！
- 落實從瞭解→諒解→包容→欣賞→協助，進而創造和諧。

3.報告預期給組織之功效

根據多項客觀的SI鑒診評量所呈現成員的報告內容預期帶給的功效：

- 形成一種不導致心理負擔、以及壓力的心理鑒定體系，與解釋正常心理的方法。性格類型無所謂的「好」或「壞」，而只有不同。
- 使我們客觀持平地檢驗人們的行為，而不致流為個人主觀的偏見。
- 把人們引向積極健康的活動，並將潛力發展出來，不僅在家庭中融洽和諧，而且在工作/社會場所也合作愉快。
- 客觀瞭解性格模式傾向（群體DNA），從中瞭解優秀的DNA組成，進而提升群體積極效能。
- 「預防勝於治療」，有效篩選出需要協助的人員主動關懷；「情緒穩定才有好的表現」、「壓力轉化為學習與成長動力」的觀念深入認知中。

4.落實企業應用：知己知彼、適才適任

「SI全方位智慧鑒診系統」系透過評量、課程與諮詢等服務混成各項提供給企業所需的解決方案：

適性鑒診—使企業內人才與工作搭配得宜，適才適任，落實人力資源發展、人才招聘、職位異動、教育訓練及留任發展，以提高員工工作意願與學習動機，降低人員流動比率，提升團隊績效。

諮詢輔導—提供個別諮詢，使高階主管能充分掌握識人、用人的能力，發揮情境領導特質與領導魅力；協助員工自我察覺，使其在組織中發揮優勢潛能，並引導彼此間相互瞭解及尊重，減少不必要的誤解與衝突，讓團隊更具凝聚力。

組織發展—透過完整的適性鑒診及諮詢輔導，協助企業高層洞悉組織發展現況及團隊組合之優勢與弱勢，作為訂定組織長遠計畫、職位異動、員工協助方案及適性教育訓練之參考。

文化塑造—因著組織成員間的相互瞭解與諒解，推動經營團隊及各部門間的融合發展，建構客觀且高效能的溝通平臺，使組織成員間建立共有的核心價值觀，形成企業內部行為的規範與準則，塑造優質文化，提升企業競爭優勢。

教育訓練—員工藉由自我瞭解，訂定正確的學習目標，提升自我效能；企業則藉由對組織成員的全方位瞭解，施以適才適性的訓練及發展規劃，創造由各級員工自動自發的「由下而上的學習文化」，使教育訓練資源發揮最大的效能。

5.SI鑒診評量施測項目

SI鑒診評量就像自我內心的鏡子，以「問卷式」的測驗來評量外顯行為與自我意識之領域；以「投射式」的測驗來反應當下潛意識中，認知、情緒、價值觀等的隱含表徵：

- 性格傾向評量→人格特質分析，採直覺式的問卷設計，作為衡量工作、學習及人際互動之指標。
- 彩跡→偵測潛意識中人生劇本的優缺點記錄，瞭解個案對周遭各種情境的動態適應度，與解決問題的基本準備度。
- 圖跡→偵測潛意識中之認知與感受紀錄。

6.運用「SI全方位智慧鑒診系統」進行公司人力盤點之前，必須先討論三個基本問題：

- 公司的事業目標是什麼？策略運作、公司導向與定位？
 - * 先擬定依任務計畫書，並將每項任務都列舉清楚。
 - * 留意這個團隊成員是否能保證完成任務計畫書中所提到的各項計畫。
- 何種人格特質最符合你任務計畫書的需求？
 - * 需要直接了當、快刀斬亂麻的完成任務？
 - * 需要講究時效、有領導能力的人去完成任務？
 - * 需與重要客戶聯繫，需要通曉人情世故、擅於體貼客戶的雇員？
 - * 清楚知道已有多少產品在製造中？計畫完成多少？實際能完成多少？

二、整體性格模式分析

1. 整體性格、潛意識現況彙整分析

透過組織性格與潛意識現況分析，得以客觀、全面性瞭解成員的行為模式，進而探知群體現況之優勢及盲點，再針對目標等需求，提供調整與改善建議及後續協助方案。

表1 整體性格落點分析

實感型		直覺型	
快速進展型	速戰速決型	積極行動型	積極敏感型
率直情感型	開朗活潑型	謹慎小心型	外向敏銳型
共計1人 130500543[130500543]	共計19人 130500510[130500510]B3;A4;A6; 130500511[130500511]B4;B9;A1; 130500514[130500514]B3;B8; 130500517[130500517]B3;B8;A7; 130500519[130500519]B4;B5;A2; 130500521[130500521]B4;B5;A4; 130500522[130500522]A6;A7; 130500527[130500527]B2;B4;B5;B8; 130500531[130500531]B3; 130500536[130500536]B5;B8;A2; 130500539[130500539]B7;A4; 130500540[130500540]B4;B9; 130500542[130500542]B4;B8;A1; 130500544[130500544]B1;B3;B9;A1; 130500546[130500546]B4;B7;A4; 130500548[130500548]B8; 130500550[130500550]B1;B3;B5;B8; 130500551[130500551]B5; 130500554[130500554]B5;B9;	共計16人 130500512[130500512]B9;A2;A7; 130500513[130500513]B1;B4;B9;A1; 130500515[130500515]B5;B8;A7; 130500523[130500523]B5;A4; 130500524[130500524]B2;B4; 130500525[130500525] 130500526[130500526] 130500529[130500529] 130500530[130500530]B1;B2;B4;B5;A3; 130500532[130500532]B2;B3; 130500534[130500534]B2;B7;A1; 130500537[130500537]B8; 130500541[130500541]A7; 130500547[130500547]B7;B9; 130500552[130500552]B2;B8;A4; 130500558[130500558]B3;	共計1人 130500520[130500520]B4;B8;
穩重執著型	沉着冷靜型	深思熟慮型	細膩敏銳型
	共計6人 130500516[130500516]B1;B9;A7; 130500518[130500518]B2;B3;B8; 130500533[130500533]B1;B4; 130500535[130500535]A7; 130500549[130500549]A1;A7; 130500553[130500553]B7;B8;A4;	共計7人 130500528[130500528]B3;A1;A7; 130500538[130500538]B2;B6;A4; 130500545[130500545]B3;A6; 130500555[130500555]B4; 130500556[130500556]B6; 130500557[130500557]A7; 130500559[130500559]B3;B5;A4;	
內向執著型	內向謹慎型	溫和小心型	敏銳執著型

註：英文字母A代表圖跡報告中所顯示之現象；B代表彩跡報告中所顯示之現象。紅色/藍色英文字母標識為彩跡、圖跡亟需關切項目。

A1. 經常為過去或往事所困擾，心理上常有負向感受而呈現焦慮。

A2. 被愛與被關懷的心理基本需求呈現欠佳狀況，導致安全感不夠，自信心不足；處於這種狀態下，容易因自我價值感低落、適應度欠佳，易形成自我保護。

A3. 由於心理基本需求呈現欠佳狀態，容易因自我價值感低落，而產生自信心不足的現象，雖然呈現事事關心，卻容易改變自己的原則及立場。

A4：容易因挫折而呈現焦慮不安，心理上對現實情境存有較大的不安感與壓迫感。

A5：安全感不佳，內心較不安定，性格亦較謹慎及倔強。

A6：人際互動中好惡分明，對於自己喜歡的人，會展現熱情，反之則不想理會，容易於人際互動中產生誤解。

A7：心理基本需求呈現欠佳狀況，導致安全感不夠，自信心不足，形成自我保護。

B1. 堅持度高，只要是認為對的事情就會毫不考慮的去做。但因不擅於用中庸、平和的方式處理事物，容易非黑即白，所以這段時間儘量避免做重大決策，以免在考慮不夠縝密的情況下衝動為之，而產生後遺症。

B2. 目前正處於混亂動搖的狀態，內心感到焦慮，需要他人的理解與接納，以重新調適。

B3. 常因設定超乎自己能力的目標，在無法實現的情況下，容易引發內心的自卑感，對自己失去信心，甚至想放棄一切。

B4. 處於困難、挫折或糾紛的不安狀態中，需要得到某些協助。OR正處於難以解決的麻煩事物之中，因此身心俱疲。

B5. 較重視面子，希望在大眾面前成為形象好且體面的人，過著成功、豐富的人生。因此較不能忍受自我的尊嚴受損，而容易形成自我壓力。

B6. 較能夠壓抑自己憤怒的情緒，希望與身邊的人維持穩定和諧的互動關係。但有時會因為敢怒不敢言，內心充滿矛盾、焦慮、不安的感覺。

B7. 內心雖然憤怒，但較不會反抗，只將委屈與不滿潛藏於心中。但也會因此責備自己無力反擊而悶悶不樂。

B8. 會採取較為強烈的方式處理困難問題，以期脫離困境；當個人無法解決時，雖會尋求他人之協助，但卻容易因責備他人，使對方退縮而讓自己陷入困境。

B9. 堅持度高，想親自掌握自己的命運。但有時會因堅持自己的想法，在遇到問題時，常以自己認定的方式解決，較容易將自己陷入孤立的狀態，甚至採取不明智的行動。

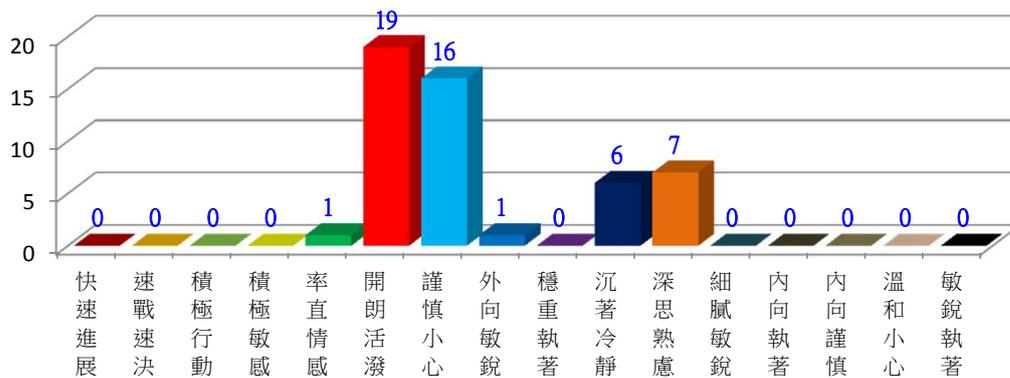
2. 整體性格類型統計分析

經統計分析結果得知，本次主要受測人員性格特質主要落點在6種類型，其人數、比例與圖餅圖分別如表2所示；從統計分析表中得知，主要以「開朗活潑型」居多，合計人數各佔了總人數38%。（各類型特徵說明請參閱附件二）

表2 性格特質統計分析表

型態	快速進展型 E-S-T-J	速戰速決型 E-S-F-J	積極行動型 E-N-F-J	積極敏感型 E-N-T-J	名單人數：70
人數	0	0	0	0	施做人數：50
施做百分比	0%	0%	0%	0%	施做百分比：71%
型態	率直情感型 E-S-T-P	開朗活潑型 E-S-F-P	謹慎小心型 E-N-F-P	外向敏銳型 E-N-T-P	
人數	1	19	16	1	E型：37
施做百分比	2%	38%	32%	2%	I型：13
型態	穩重執著型 I-S-T-P	沉著冷靜型 I-S-F-P	深思熟慮型 I-N-F-P	細膩敏銳型 I-N-T-P	S型：26
人數	0	6	7	0	N型：24
施做百分比	0%	12%	14%	0%	F型：48
型態	內向執著型 I-S-T-J	內向謹慎型 I-S-F-J	溫和小心型 I-N-F-J	敏銳執著型 I-N-T-J	T型：2
人數	0	0	0	0	P型：50
施做百分比	0%	0%	0%	0%	J型：0

整體性格特質類型柱狀圖



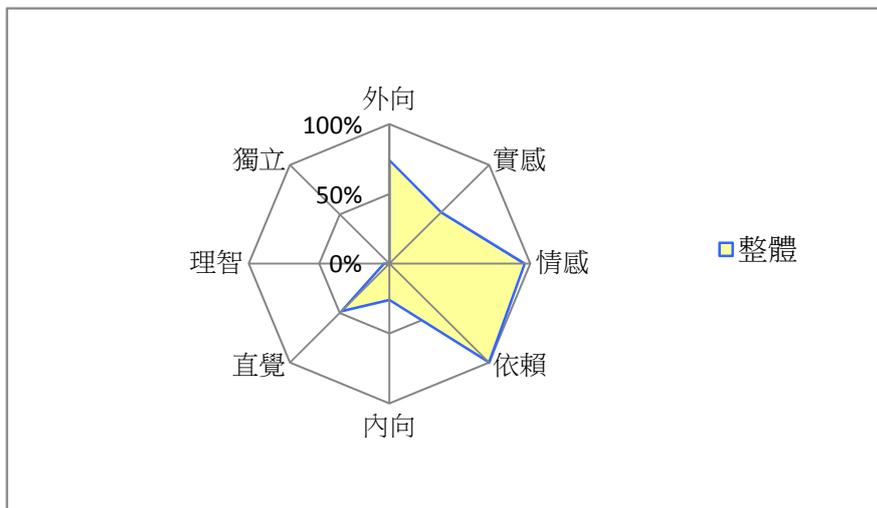
3. 整體性格特質傾向分佈情況

根據容格的四對性格特質類型，統計分析整體性格特質傾向，歸納而得整體性格傾向為「外向 實感/直覺 情感 依賴」等類型，各項特質比例請參閱表3所示。

表3 整體性格特質傾向歸納分析

性格特質	人數	比例	性格特質	人數	比例
<input checked="" type="checkbox"/> 外向	37	74%	<input type="checkbox"/> 內向	13	26%
<input checked="" type="checkbox"/> 實感	26	52%	<input type="checkbox"/> 直覺	24	48%
<input checked="" type="checkbox"/> 情感	48	96%	<input type="checkbox"/> 理智	2	4%
<input checked="" type="checkbox"/> 依賴	50	100%	<input type="checkbox"/> 獨立	0	0%

整體性格特質雷達圖



三、組織行為彙整分析與建議方案

前言：組織行為整體模式分析

- (1)個體層次:背景特徵(性別、婚姻)、性格特質、價值觀、能力、知覺、學習、動機、個體決策等。
- (2)群體層次:團體結構、團際關係、團體決策、權力與政治行為、衝突、溝通、領導等。
- (3)組織層次:組織結構、組織文化、工作壓力、HR政策與實務等。

1.組織性格優勢分析

綜合上表(表1、表2及表3)之分析顯示，單位成員中有26%成員屬內向型性格，74%屬外向，以性格分佈而言，團隊性格偏於外向性格，會呈現活潑的團隊氣氛，團隊成員間喜歡共同討論與互動交流。

2.組織性格盲點分析

(1)透過潛意識現況彙整分析(表1)顯示，目前有些成員處於負向的情緒，易產生自信心不足、安全感不夠及情境適應度欠佳等現象，高階主管可透過個別式的關懷與晤談，瞭解負向情緒產生的原因，再給予適性的輔導，將有助於消除負向感受而增強正向能量。

(2)部門96%的成員皆屬情感類型，4%的成員皆屬理智類型，團隊帶有較濃厚之自我色彩，為得到他人的認同，常會過於滿足他人之需求，因此容易受情緒因素而影響對事情判斷，或因不懂該如何拒絕他人的要求，而延宕自己該處理的事情，造成結果不甚滿意。在分析和風險規避上，情感類型應多參考理智類型的客觀分析。要注意發掘以往經驗及成功經驗。

(3)從表3之歸納分析中，整體組織性格偏向於 外向 實感/直覺 情感 依賴 之性格特徵。此群體特徵：

對新鮮事物充滿好奇心易於產生對外在新事物的好奇心，利於對新想法與事物的介入，然而引起對新刺激的追尋，會導致持久力的缺乏，很容易受新刺激的干擾，同時傾向於在工作崗位上『團體』運作，如不能很好把握時間與目標關聯，容易增加自我或他人無形時間成本。

團隊可以充分利用對『當下』與『未來』結合，讓工作策略與執行可以有效貫徹，應注意小範圍溝通時，陷於“細節陷阱”或是“空架子”怪圈，引起溝通雙方的不滿，乃至影響工作規劃進程。但遇有爭端時，喜歡運用『轉移策略』來防避衝突，因此對事情的判讀處理有時會較欠缺深刻性、明析性及果斷性。

團隊間目標管理及時間管理的共識不易具體形成，而易造成集體工作效能及情緒的內耗。

3.組織整體調整建議

(1)強化自我認知→讓每個成員透過評量分析結果，客觀的瞭解自己性格中的優勢、盲點及情緒現況，再透過課程的引導(職能性向與自我探索)，找到適合自己的解決方案，強化優勢、提升弱勢，願意打開學習心窗，以行動創造自我存在價值，提升自信與成就。

(2)提升專業技能→職場壓力與焦慮的來源，大部分來自於對職場專業知識及技能的不足所導致，加上性格特質的因素(外向型者注重廣度，遇到困難較易以逃避的方式面對，不求甚解；內向型者易鑽研於事件本身，有時無法全面性的思考)，建議在企業內部建構知識平臺，培訓內部講師，讓每個人將自己的專長發揮出來，這樣不但可以將知識與經驗傳承，根留企業，亦可讓學習者在學習過程中不斷的與自己的經驗核對，在沒有威脅的情況下反省自己吸收新知；教學者也可透過講授的機會，將自己的經驗架構系統化的整合，貢獻所學，在彼此互學互長的過程中，提升整體工作效率與效能。

(3)訂定明確的工作職掌與時間表→以下針對貴公司組織性格之強勢特徵 外向 實感/直覺 情感 依賴 做詳細的說明及提出建議方案：

	特質	改善建議
外向型	慣用『討論』的方式決定事情，邊說邊修正，造成決議後仍需大幅度修改的現象，導致效率不彰；或事情在『決議』後亦減少將目標、時間表以書面的方式紀錄下來，並進行『跟催』，容易造成目標延遲或事到臨頭而匆匆為之。	「書面化」作業，並以簡單容易執行的作業流程（制度）規範，主要目的是讓「書面化」內容得以被貫徹執行，而「書面化」格式內容必須明確要求必填的欄位專案（例如可執行目標、預計完成時間、負責人員等專案），但內容應簡潔扼要，較能符合外向型容易執行的個性。
實感型	容易將焦點放在『事實』及『細節』上，較執著於事情的表面，而無法深究或顧及全面性的發展，易造成事件與事件間之相互連結性不足，或團隊成員間每個人在各自的崗位上努力，卻無法發揮團隊的績效。	傳達明確及具體可行的目標、執行步驟及時間表，讓執行者清楚了解達成的範圍，所涉及到其他相關部門、人員或廠商等，一方面從中訓練人員思考的廣度，二方面讓員工瞭解工作不再是自己的事，還會影響到其他人。另外，處理事情的方式也很重要，主管必須適時修正調整，避免人員陷入單一細節上，而忽略整體的考量。
直覺型	傾向於同時想著數件事情，喜歡找出大部分事情的關連性、內在相互關係，而不接受其表面價值。當遇到爭端時，總喜歡牽扯到全面事宜，很可能會把事情複雜化，反而使矛盾不能解決。因此，在工作職場上較容易將困難點放大，或希望收集到更多、更好的資訊而失去最佳的決策時間點。	所謂『坐而言不如起而行』，在職場上除了需具備敏銳的市場觀察力和策劃能力之外，還需要加強對具體事務的執行能力，從實務運作中累積經驗，邊做邊修正，而不是停留在『想』的階段。因此，需鼓勵並培養當機立斷及做決策的習慣與能力，將工作目標細緻化、明確化，並訂定明確的時間表及進度檢核表，以確保工作完成的績效。
情感型	常過於滿足他人之需求，因此容易受情緒因素而影響對事情判斷，或因不懂該如何拒絕他人的要求，而延宕自己該處理的事情，造成結果不甚滿意，若能掌握事情之要點，並循其輕重緩急，將有助於效能及效率之提升。	引導養成「工作列表」的習慣，每一項工作，不論是自己例行性工作，還是別人交付委託，列表後，立即標示「重要，立即要做」、「重要，在時限前完成即可」、「要做，有時間限制」、「要做，在時限前完成即可」、「可做，在時限前完成即可」、「不用立即性處理」等專案。依據總列表，以半天或一天安排工作的優先順序，藉此自我訓練，提升工作效能與效率。
依賴型	習慣於不斷考慮新訊息，亦容易為其他的事情分心，習慣從一個項目跳到另一個項目，對於落實公司政令之時效性、工作效能及效率較不易具體掌握；在面對爭端時，容易人云亦云，而失去應有的堅持與立場。	建立「工作日誌」的機制，以強化自我訓練與規範，這樣不僅可以確認自己今日完成多少事，更重要的是讓自己清楚明天預計要做哪些事？將目標明確化，並清楚標示執行步驟及時間表，如此有助於掌握進度，完成公司交辦的任務。當遇到爭端時，須表明並堅定自己的立場，避免落入雙方的爭議中。

(4)未來人力招募：建議建立公司之職能模型，找到適合的人，期能適才適所，以維持員工之工作穩定度，減低人員流失。運用「SI全方位智慧鑒診系統」協助貴公司在進行人員招募時，不僅提供主管瞭解人員性格基調，更可清楚洞悉其潛在性格，有效支持新進員工快速適應組織文化、縮短工作磨合期，可有效降低企業選才的時間成本、資金成本、人力成本，提升經營效益。

整體而言，建議提升策略規畫、目標管理、時間管理、溝通表達及系統化之識人技巧，適時適地去發現人才、培養人才，如此將有助於凝聚團隊共識，提升企業競爭優勢。

四、員工情緒預防協助

1.彩跡調查情況及建議解決方案

(1)調查情況

「彩跡」是偵測潛意識中人生劇本的優缺點記錄，瞭解員工對周遭各種情境的動態適應度與解決問題的基本準備度。在彩跡報告的顯示面向中，如果有出現「B1.堅持度高，只要是認為對的事情就會毫不考慮的去做。但因不擅於用中庸、平和的方式處理事物，容易非黑即白，所以這段時間儘量避免做重大決策，以免在考慮不夠縝密的情況下衝動為之，而產生後遺症。」、「B2.目前正處於混亂動搖的狀態，內心感到焦慮，需要他人的理解與接納，以重新調適。」、「B4.處於困難、挫折或糾紛的不安狀態中，需要得到某些協助OR正處於難以解決的麻煩事物之中，因此身心俱疲」、「B9.堅持度高，想親自掌握自己的命運。但有時會因堅持自己的想法，在遇到問題時，常以自己認定的方式解決，較容易將自己陷入孤立的狀態，甚至採取不明智的行動。」根據調查名單結果分析，貴公司應特別關注有紅黃燈、紅燈這些顯示的員工，最重要的是主管的鼓勵與同事的包容，貴公司另外也可以透過講座課程、團體諮詢或是個別諮詢的方式，深層協助員工客觀釐清目前所處狀況與解決情境中所遭遇的問題。

出現項目	人數	出現項目	人數
紅燈	2	黃綠燈	17
紅黃燈	5	綠燈	9
黃燈	17	未施做	20
		總人數	70

※彩跡燈號解釋說明：

彩跡燈號是顯示彩跡報告結果中，有B1、B2、B3、B4、B5、B6、B7、B8、B9等項目出現（各項目意義請參閱「整體性格落點分析」附註說明）是需要特別關懷提醒的，各燈號定義如下～

紅燈：B1、B2、B4、B9任何三項或全部同時出現。

紅黃燈：B1、B2、B4、B9任何兩項皆出現。

黃燈：出現B1、B2、B4、B9任何一個單項

黃綠燈：B3、B5、B6、B7、B8中任何一個單項。

綠燈：沒有出現上述各項目。

彩跡各燈號項目出現的人數與圓餅圖如上表和圖4所示，同時出現紅燈與紅黃燈名單者，建議優先列為主動關懷與定期追蹤的人員，再依序安排出現黃燈與黃綠燈名單的人員進行教育輔導：

各燈號名單：

●第一優先關懷名單，出現「紅燈」者：

共計2人130500513-130500513[B1;B4;B9;]130500530-130500530[B1;B2;B4;B5;]

●第二優先關懷名單，出現「紅黃燈」者：

共計5人130500511-130500511[B4;B9;]130500524-130500524[B2;B4;]130500527-130500527[B2;B4;B5;B8;]130500533-130500533[B1;B4;]130500540-130500540[B4;B9;]

●第三優先關懷名單，出現「黃燈」者：

共計17人130500512-130500512[B9;]130500516-130500516[B1;B9;]130500518-130500518[B2;B3;B8;]130500519-130500519[B4;B5;]130500520-130500520[B4;B8;]130500521-130500521[B4;B5;]130500532-130500532[B2;B3;]130500534-130500534[B2;B7;]130500538-130500538[B2;B6;]130500542-130500542[B4;B8;]130500544-130500544[B1;B3;B9;]130500546-130500546[B4;B7;]130500547-130500547[B7;B9;]130500550-130500550[B1;B3;B5;B8;]130500552-130500552[B2;B8;]130500554-130500554[B5;B9;]130500555-130500555[B4;]

●第三優先關懷名單，出現「黃綠燈」者：

共計17人130500510-130500510[B3;]130500514-130500514[B3;B8;]130500515-130500515[B5;B8;]130500517-130500517[B3;B8;]130500523-130500523[B5;]130500528-130500528[B3;]130500531-130500531[B3;]130500536-130500536[B5;B8;]130500537-130500537[B8;]130500539-130500539[B7;]130500545-130500545[B3;]130500548-130500548[B8;]130500551-130500551[B5;]130500553-130500553[B7;B8;]130500556-130500556[B6;]130500558-130500558[B3;]130500559-130500559[B3;B5;]

(2)彩跡建議解決方案

以下為出現B1、B2、B4、B9等項目特徵時，說明建議與名單，提供給主管與人資單位參考，以進行相關的關懷協助措施：

特別需要關切協助的項目	彩跡建議方案提示
<p>B1.堅持度高，只要是認為對的事情就會毫不考慮的去做。但因不擅於用中庸、平和的方式處理事物，容易非黑即白，所以這段時間儘量避免做重大決策，以免在考慮不夠縝密的情況下衝動為之，而產生後遺症。</p>	<p>說明：此個性特徵，容易排除新的選擇和可行方法而自信自己是正確的。</p> <p>建議：在遇到不熟悉或較棘手的問題，或需做重大決定時，能提醒自己多思考，並向身邊的朋友、專家請益，從不同的角度加以分析，經思考統整後再行決定，讓事情能更周詳圓滿。</p>
<p>出現該項人員：</p>	
<p>共計6人130500513-[130500513]130500516-[130500516]130500530-[130500530]130500533-[130500533]130500544-[130500544]130500550-[130500550]</p>	
<p>B2.目前正處於混亂動搖的狀態，內心感到焦慮，需要他人的理解與接納，以重新調適。</p>	<p>說明：員工若處於這種情況，容易因缺乏安全感與自信心，而造成性格上無法冷靜理智的處理事物，甚至容易將旁人的建議變批評。</p> <p>建議：在這種情況下，不要做任何重大決定，而是先將心情平靜下來，善用身邊的資源，支持多向旁人請益，吸取經驗從客觀的角度看事件并接納，提升調適自我的能力，并協助員工時以信任及委婉的態度支持員工先行厘清問題根源，把想法及現況厘清，找到未來努力的方向及目標，並進一步訂定學習計畫，以積極開放的心態接受挑戰，一步一步的往目標方向前進。</p>
<p>出現該項人員：</p>	
<p>共計8人130500518-[130500518]130500524-[130500524]130500527-[130500527]130500530-[130500530]130500532-[130500532]130500534-[130500534]130500538-[130500538]130500552-[130500552]</p>	
<p>B4.處於困難、挫折或糾紛的不安狀態中，需要得到某些協助OR正處於難以解決的麻煩事物之中，因此身心俱疲處於困難、挫折等不安狀態。</p>	<p>說明：員工若處於這種情況，容易因缺乏安全感與自信心，而造成性格上無法冷靜理智的處理事物，甚至容易將旁人的建議變批評。</p> <p>建議：協助員工先找到問題根源並書面化，鼓勵尋求正向朋友及同仁的協助，逐一探討問題解決方案，找到突破的契機。鼓勵從事適度的休閒活動，以調整身心狀態。</p>
<p>出現該項人員：</p>	

共計13人130500511-[130500511]130500513-[130500513]130500519-[130500519]130500520-[130500520]130500521-[130500521]130500524-[130500524]130500527-[130500527]130500530-[130500530]130500533-[130500533]130500540-[130500540]130500542-[130500542]130500546-[130500546]130500555-[130500555]

<p>B9.堅持度高，想親自掌握自己的命運。但有時會因堅持自己的想法，在遇到問題時，常以自己認定的方式解決，較容易將自己陷入孤立的狀態，甚至採取不明智的行動。</p>	<p>說明：堅持度高，想親自掌握自己的命運。但有時會因堅持自己的想法，在遇到問題時，常以自己認定的方式解決，較容易將自己陷入孤立的狀態，甚至採取不明智的行動。</p> <p>建議：先釐清事情的真相，試著傾聽他人的意見，切莫一意孤行，而失去與他人共同討論及學習的機會點。在遇有重大決定時，多參考他人意見，以理性分析感性處理原則，共同分析利弊得失，讓事情處理更加圓融。</p>
--	--

出現該項人員：

共計8人130500511-[130500511]130500512-[130500512]130500513-[130500513]130500516-[130500516]130500540-[130500540]130500544-[130500544]130500547-[130500547]130500554-[130500554]

下列人員無「彩跡」報告，無法獲知內容結果：

無

2.圖跡調查情況及建議解決方案

(1)調查情況

「圖跡」是偵測潛意識中與外在情境互動之潛在性格的『動態』紀錄，也是潛意識中之認知與感受紀錄。在圖跡報告的顯示面向中，如果有出現「A1：經常為往事所困擾，心理經常有負向的感受而呈現自我焦慮」、「A2：被愛與被關懷的心理基本需求呈現欠佳狀況，導致安全感不夠，自信心不足；處於這種狀態下，容易因自我價值感低落、適應度欠佳，易形成自我保護。」與「A3：由於心理基本需求呈現欠佳狀態，容易因自我價值感低落，而產生自信心不足的現象，雖然呈現事事關心，卻容易改變自己的原則及立場。」、「A7：心理基本需求呈現欠佳狀況，導致安全感不夠，自信心不足，形成自我保護」時，表示目前時期員工正處於負向、缺乏安全感的情境中。根據調查名單結果分析，貴公司應特別關注有這些顯示的員工，特別是出現紅黃燈、紅燈的員工，需要特別的協助。同樣地，主管的引導與同事的激勵對員工有很大的幫助，貴公司另外也可以透過講座課程、團體諮詢或是個別諮詢的方式，深層協助員工客觀釐清目前所處狀況與解決情境中所遭遇的問題。

出現項目	人數	出現項目	人數
紅燈一	2	黃綠燈	10
紅燈二	0	綠燈	22
紅黃燈一	5	未施做	20
紅黃燈二	1		
黃燈	10	總人數	70

※圖跡燈號解釋說明：

圖跡燈號是顯示圖跡報告結果中，有A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7等項目出現（各項目意義請參閱「整體性格落點分析」附註說明）是需要特別關懷提醒的，各燈號定義如下～

紅燈一：A1與An (n=2,3,5,7)任何一項同時出現。

紅燈二：A2、A3、A5、A7任何三項或全部同時出現。

紅黃燈一：出現 A1單項。

紅黃燈二：A2、A3、A5、A7任何兩項皆出現。

黃燈：出現A2、A3、A5、A7任何一個單項。

黃綠燈：出現A4、A6中任何一個單項。

綠燈：沒有出現上述各項目。

圖跡各燈號項目出現的人數與圖餅圖如上表和圖5所示，同時出現紅燈與紅黃燈名單者，建議優先列為主動關懷與定期追蹤的人員，再依序安排出現黃燈與紅綠燈名單的人員進行教育輔導：

●第一優先關懷名單，出現「紅燈一」者： 共計2人130500528-130500528[A1;A7;]130500549-130500549[A1;A7;]
●第一優先關懷名單，出現「紅燈二」者： 無
●第二優先關懷名單，出現「紅黃燈一」者： 共計5人130500511-130500511[A1;]130500513-130500513[A1;]130500534-130500534[A1;]130500542-130500542[A1;]130500544-130500544[A1;]
●第二優先關懷名單，出現「紅黃燈二」者： 共計1人130500512-130500512[A2;A7;]
●第三優先關懷名單，出現「黃燈」者： 共計10人130500515-130500515[A7;]130500516-130500516[A7;]130500517-130500517[A7;]130500519-130500519[A2;]130500522-130500522[A6;A7;]130500530-130500530[A3;]130500535-130500535[A7;]130500536-130500536[A2;]130500541-130500541[A7;]130500557-130500557[A7;]
●第三優先關懷名單，出現「黃綠燈」者： 共計10人130500510-130500510[A4;A6;]130500521-130500521[A4;]130500523-130500523[A4;]130500538-130500538[A4;]130500539-130500539[A4;]130500545-130500545[A6;]130500546-130500546[A4;]130500552-130500552[A4;]130500553-130500553[A4;]130500559-130500559[A4;]

(2)圖跡建議解決方案

以下為出現A1、A2、A3、A7等項目特徵時，說明建議與名單，提供給主管與人資單位參考，以進行相關的關懷協助措施：

特別需要關切協助的項目	圖跡建議方案提示
A1.經常為往事所困擾，心理經常有負向的感受而呈現焦慮。	<p>說明：產生負向感受乃因員工長期處於心理基本需求無法被滿足的情況下；處於此種狀況時，對周遭的人、事、物容易出現負面的看法。</p> <p>建議：先瞭解員工之內心需求，再給予相關的輔導與關懷；並支持員工，若面臨重大決策時，請多參考他人的意見，並撥出充裕的時間反覆思考，以厘清事情的真相，做客觀的處理。</p>
出現該項人員：	共計7人130500511-[130500511]130500513-[130500513]130500528-[130500528]130500534-[130500534]130500542-[130500542]130500544-[130500544]130500549-[130500549]

<p>A2.被愛與被關懷的心理基本需求呈現欠佳狀況，導致安全感不夠，自信心不足；處於這種狀態下，容易因自我價值感低落、適應度欠佳，易形成自我保護。</p>	<p>說明：被愛與被關懷缺乏之員工，容易因安全感不足及對他人之信賴感不夠，而造成情境適應困難（無法聽從他人的指導及指示），自我價值及自尊心脆弱，而導致人際關係不良。</p> <p>建議：協助員工從自己最能感受的被接納及尊重的物件上建立彼此都滿意又穩固之互動關係，由此建立「自我價值」之肯定，進一步產生自我「安全感」及對他人之「信賴感」。鼓勵員工處於此種狀況下，若要做重大決策時，要多參考他人的意見，並強化專業能力。</p>
<p>出現該項人員：</p> <p>共計3人130500512-[130500512]130500519-[130500519]130500536-[130500536]</p>	
<p>A3.由於心理基本需求呈現欠佳狀態，容易因自我價值感低落，而產生自信心不足的現象，雖然呈現事事關心，卻容易改變自己的原則及立場。</p>	<p>說明：由於心理基本需求呈現欠佳狀態，容易因自我價值感低落，而產生自信心不足的現象，雖然呈現事事關心，卻容易改變自己的原則及立場。</p> <p>建議：厘清適應度欠佳及造成不安的原因，可能是受過往經驗，或是本身性格特質因素的影響；若能先從自己最拿手的方面著手，讓自己從執行過程中獲得成就感，然後將每個小成就轉換成學習的動機及持續的動力，提升自我能力，增強自信心，藉以提高對他人之信賴感與安全感，進一步與他人建立信賴和諧的關係。</p>
<p>出現該項人員：</p> <p>共計1人130500530-[130500530]</p>	
<p>A7.心理基本需求呈現欠佳狀況，導致安全感不夠，自信心不足，形成自我保護。</p>	<p>說明：由於心理基本需求呈現欠佳狀態，容易產生安全感不足，進而引發自信心不足的現象，採用習慣自我防禦機制或自我封閉。</p> <p>建議：先瞭解性格特質入手，厘清適應度欠佳及造成不安的原因（可能是受過往經驗或是本身性格特質因素的影響），予以適才適性的引導；主管應多關心員工，建立良好的依附關係及客觀的溝通平臺，給予尊重與支持，仔細觀察並傾聽員工內心真實的需求，讓員工感受到被瞭解、被接納；給予適度的肯定與鼓勵，以提升其自我價值，建立自信。</p>
<p>出現該項人員：</p> <p>共計10人130500512-[130500512]130500515-[130500515]130500516-[130500516]130500517-[130500517]130500522-[130500522]130500528-[130500528]130500535-[130500535]130500541-[130500541]130500549-[130500549]130500557-[130500557]</p>	

下列人員無「圖跡」報告，無法獲知內容結果：

無

理想的公司組合成員須有足夠相近的性格類型，這樣才可以穩定和睦，
但也要有充分的『異己』以容納挑戰和激勵。

SI引導人我關係因善解而寬容；帶動豁達的學習心態；
 提升理性思考、感性處理的圓融態度。

~~~因了解，而不是放棄，讓我們的人生因此不同。~~~