



EVERYTHING **DiSC**
A Wiley Brand

研究报告

基于自适应测试技术的测评

WILEY

研究报告概述

此报告的目的是为Everything DiSC®测评和测评报告提供效度研究。第一部分包含测评的背景和研究，尤其是Everything DiSC测评、源自测评信息的DiSC®量表以及模型的环形表达。第二到第六部分提供了Everything DiSC® Management（管理测评），Everything DiSC® Sales（销售测评），Everything DiSC Workplace®（职场测评），Everything DiSC® Productive Conflict（建设性冲突测评）和Everything DiSC® Agile EQ™（敏捷情商测评）这些特定应用模型的研究。第七部分提供了Everything DiSC Work of Leaders®（领导力测评）的18个额外量表的研究。第八部分提供了Everything DiSC® Comparison Report（比较报告）的研究。附录包含更多Everything DiSC测评研究的细节信息。

目录

第一部分: Everything DiSC® 测评研究	4
DiSC® 模型.....	4
测评与计分.....	5
验证过程概述	6
信度.....	7
效度.....	11
验证结果总结	23
第二部分: Everything DiSC® Management（管理测评）研究.....	24
背景.....	24
研究.....	24
验证结果总结	30
第三部分: Everything DiSC® Sales（销售测评）研究.....	31
背景.....	31
研究.....	31
验证结果总结	35
第四部分: Everything DiSC Workplace®（职场测评）研究	36
背景.....	36
研究.....	36
验证结果总结	38
第五部分: Everything DiSC® Productive Conflict（建设性冲突测评）研究	39
背景.....	39

研究.....	39
验证结果总结.....	43
第六部分: Everything DiSC® Agile EQ™ (敏捷情商测评) 研究.....	44
背景.....	44
量表计分.....	44
样本特征.....	46
内部信度.....	48
心态量表之间的相关性.....	49
验证结果总结.....	50
第七部分: Everything DiSC Work of Leaders® (领导力测评) 研究.....	51
背景.....	51
验证过程.....	51
内部信度.....	51
Work of Leaders (领导力测评) 量表间相关性.....	51
Work of Leaders (领导力测评) 量表和DiSC®量表的相关性.....	55
第八部分: Everything DiSC® Comparison Report (比较报告) 研究.....	57
背景.....	57
每份报告中延续线的选择.....	57
延续线的计分.....	58
内部信度.....	59
延续线量表之间的相关性.....	59
验证结果总结.....	60
第九部分: 附录.....	61
附录1. Everything DiSC®测评开发样本的人口统计资料.....	61
附录2. 按性别划分的差异百分比.....	62
附录3. 16PF®和Everything DiSC®测评的相关性.....	63
附录4. NEO-PI-R™和Everything DiSC®的相关性.....	65
附录5. 参考文献.....	67

备注：如果您对DiSC®模型、研究和解读的更深层的概述感兴趣，我们鼓励您阅读 Everything DiSC® Manual — 支持 Everything DiSC 产品线上所有测评的研究的综合指南。手册 (Manual) 可通过 Everything DiSC 授权合作伙伴、亚马逊和Wiley.com购买，这是DiSC解决方案引导人员的基本参考工具。

第一部分： Everything DiSC® 测评研究

DiSC® 模型

DiSC® 的建立第一次是由威廉·马斯顿 (William Moulton Marston) 在他1928年的书《常人的情绪》中提到的。马斯顿确立了他所称的四种“基本情绪”，并把它们和行为反应联系在一起，就是今天我们所说的掌控型 (D)、影响型 (i)、沉稳型 (S) 和严谨型 (C)。从马斯顿时代开始，开发出许多工具用于测量这些属性。而 Everything DiSC® 测评使用如下的圆形图或环形图来直观地展示这个模型。尽管在圆形图里的所有圆点都同样有意义且可解读，DiSC 模型讨论了四种具体的参考圆点。

掌控型: 直率的、固执己见的、言辞强有力的

影响型: 乐于交际的、健谈的、活泼的

沉稳型: 温和的、倾听他人意见的、仁慈的

严谨型: 内向的、善于分析的、有逻辑的

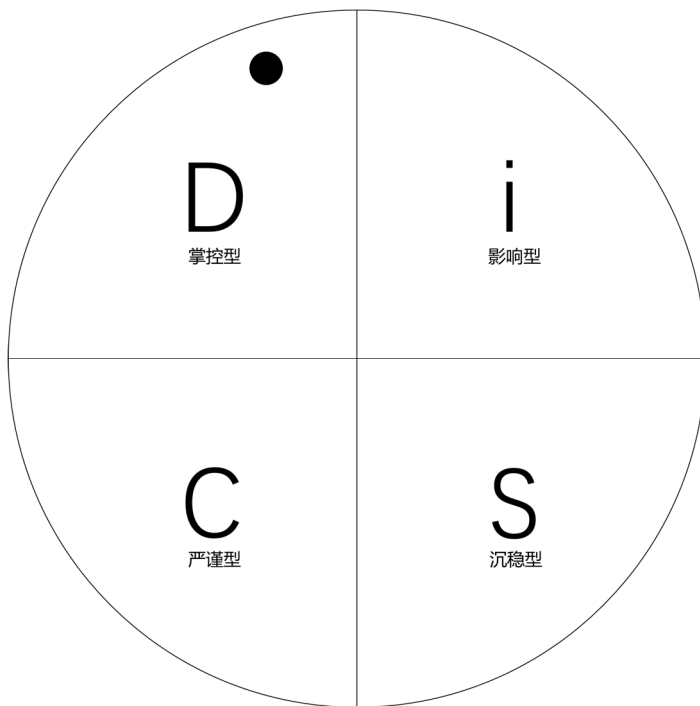


图1. 环状DiSC模型

虽然有些人相等地倾向于所有这些区域，但研究表明，我们大多数人都倾向于一个或两个。每个参加 Everything DiSC® 测评的人都被标注在圆形图上，其也被称为 Everything DiSC 图示。图1中的例子显示，一个人（用圆点代表）倾向于D区域，但也有一些倾向于 i 区域。代表了这是一个 Di 类型。

因此，这个人很可能是特别活跃的、大胆的、直言不讳的、有说服力的，因为这些品质通常描述了同时具备D型和 i 型的人。圆点与圆心的距离也是有意义的。如图1所示，圆点落在圆形图边缘的人，更倾向于他们的DiSC类型，并很可能选择该类型的优先性，而非其他类型的。圆点靠近圆心的人则更少倾向于某一特定类型，且相当容易与其他类型的优先性相关联。

测评与计分

Everything DiSC 测评要求参与者对五点等级反应量表上的陈述做出回答，表明他们对每个陈述的同意程度。这些回答被用来形成围绕DiSC®圆形图的八个量表的分数（标准化后平均值为0，标准差为1），如图2所示。这八个量表如下：

D 测量的是直率的、掌控的性格倾向，使用的形容词如咄咄逼人的、固执己见的、言辞强有力的。

Di 测量的是活跃的、快节奏的性格倾向，使用的形容词如有活力的、勇于冒险的、大胆的。

i 测量的是互动的、有影响的性格倾向，使用的形容词如乐于交际的、活泼的、健谈的。

iS 测量的是和蔼可亲的、友善的性格倾向，使用的形容词如信任他人的、高兴快活的、关心他人的。

S 测量的是倾听他人意见的、沉稳的性格倾向，使用的形容词如体贴的、温和的、仁慈的。

SC 测量的是中等节奏的、谨慎的性格倾向，使用的形容词如谨慎小心的、说话温和的、有自制力的。

C 测量的是内向的、严谨的性格倾向，使用的形容词如善于分析的、矜持、不易动感情的。

CD 测量的是好问的、持怀疑态度的性格倾向，使用的形容词如质疑的、顽固的、挑剔的。

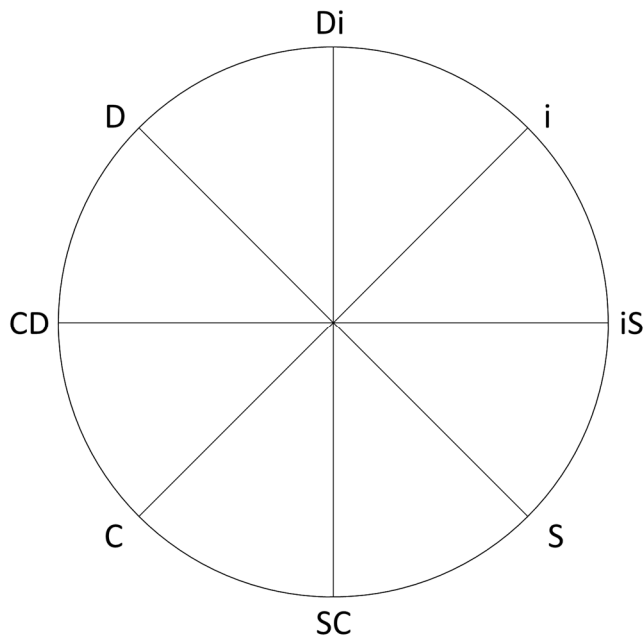


图2. DiSC® 的八个量表

在测评过程中，将计算受测者在八个量表中每个量表的方差。如果某个量表的方差超过了预先确定的分界线，就会向受测者提供该量表的额外项目。通过这种方式，评估可以获得更多关于受测者真实分数的确定性。这个过程反映了在其他自适应测试评估中使用的过程。

接下来，一个人在这八个量表上的得分被用于在Everything DiSC®图示上标注个人，用一个圆点来表示。（请注意，这八个量表的分数没有直接体现在测评报告中。）Everything DiSC®图示分为12个部分，或称类型，每个部分代表圆形图内的30度。报告中的反馈主要是基于圆点所落入的部分。其他因素，如圆点与圆心的距离和个人的优先性，也会反映在报告的反馈中。

验证过程概述

心理学工具被用来测量我们无法触摸或看到的抽象品质。这些是像智力、外向性或诚实等的特征。那么，研究人员如何评价这些工具呢？我们怎么知道这个工具是否真的提供了关于这些特征的准确信息，还是只是产生了听起来很可信的但实际杂乱无章的反馈？简单地说，如果一个工具确实有用且准确，它应该符合科学界制定的各种不同标准。验证（validation）是研究人员根据这些不同的标准测试心理学工具以评估其质量的过程。本文旨在帮助您了解这些不同的标准，并了解Everything DiSC®在测试中的表现。

验证提出了两个基本问题：

1. **该工具的可靠性如何？** 也就是说，研究者会问一个工具是否以一致的和可靠的方式进行测量。如果结果含有大量随机变化，就会被认为不太可靠。
2. **该工具的有效性如何？** 也就是说，研究者会问一个工具是否准确地测量。一个工具越能测量它计划测量的东西，这个工具就越有效。

请注意，没有任何心理测量工具是完全可靠或完全有效的。所有的心理学工具都会受到各种误差来源的影响。可靠性（信度）和有效性（效度）被视为连续尺度下的程度问题，而不是二分法尺度的可靠/不可靠和有效/无效问题。因此，问“这个工具的信度有多少证据？”比问“这个工具是否可靠？”更合适。

信度

当我们谈到如DiSC®测评这样的测评报告的信度时，我们一部分指的是工具的**稳定性**，一部分指的是其**内部一致性**。

稳定性是指工具在一段时间内产生相同测量结果的能力。这通常是通过让同一批人两次完成此工具的问卷，两次测量之间有适当的时间间隔（所谓的重测）来检验的。然后对结果进行比较，以确定它们之间的关系有多强（或相关性）。如果一个人的DiSC®类型保持不变，一个稳定的工具应该在两次不同的测量中产生十分相似的结果。然而，在现实中，在任何复杂的心理测验中获得完美的重测信度是几乎不可能的，即使有关的个人在被测属性上没有变化。这是因为测验结果会受到各种外在因素的影响，而这些因素与测验所要测量的特征无关。例如，一个人在第一次测验中疲惫不堪的人，如果在第二次测验中休息好，她的回答可能会有所不同。同样地，另一个人可能会根据他的心情对测验做出不同的回答。一般来说，两次测验之间的间隔时间越长，这些随机变量人为地降低工具重测信度的机会就越大。换句话说，两次测验之间的时间越长，我们期望的重测信度就越低。

在实践中，DiSC®的稳定性（即重测信度）是通过要求一组受测者参加DiSC测评，然后要求这些受测者在以后的时间里再次参加同样的测评来验证。这种稳定性可以用信度系数（reliability coefficient）的形式来量化，信度系数是通过观察一组人在工具上的初始分数和他们后来的分数之间的数学关系而产生的一种统计数字。信度系数的范围在0和+1之间。相关系数越接近+1，工具就越被认为是稳定的。研究人员一般使用以下准则来帮助他们解释这些重测信度系数：系数高于.70被认为是可以接受的，系数高于.80被认为是非常好。

Everything DiSC®测评的八个量表在两周的时间里进行重测，发现其信度系数如下：

表1. 量表的重测信度

量表	信度
Di	.86
i	.87
iS	.85
S	.86
SC	.88
C	.85
CD	.85
D	.86

N = 599

这些结果表明，Everything DiSC® 测评的结果在一段时间内是相当稳定的。因此，应试者和测验管理者应该期望在不同的时间进行测验时不会有太大的变化。然而，随着两次测验之间时间的延长，这些测验结果的差异将变得越来越明显。

请注意，即使在很短的间隔时间内，工具的结果也会出现微小的变化。事实上，在任何复杂的心理学工具上，两次测验的结果都不可能完全相同。然而，当这种变化在DiSC®中被观察到时，结果的基本解释通常是相同的。

内部一致性评估的是测量同一事物的问题之间的相关性程度。在DiSC模型的八个量表中，每个量表都是由一系列不同的项目来测量的（即以陈述的形式提出问题，例如，我很直率，我倾向于率先行动，我希望事情是精确的，我总是很高兴快活）。研究者认为，如果既定量表的所有项目（例如，D量表）确实是测量了同一事物（即掌控），那么这些项目应该彼此具有一定程度的相关性。换句话说，一个量表上的所有项目应该是相互一致的。一个叫做克隆巴赫 α 系数（Cronbach's alpha）的统计数字通常被认为是评估内部一致性的最佳方法。

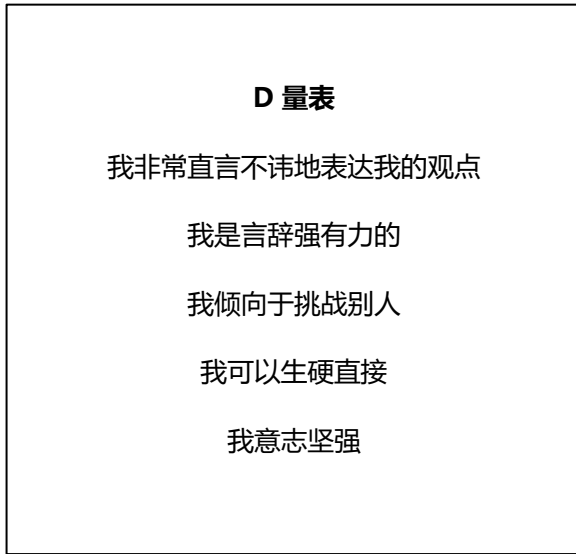


图3. D量表项目

克隆巴赫 α 系数用一个具体的数字来表示相关程度，通常在0.0和1.0之间变化。如果 α 系数为0.0，那么在某一量表的项目/陈述之间就没有关系。另一方面，如果一份问卷中的所有陈述都以相同的方式进行测量，那么 α 系数将是1.0，这表示绝对的内部一致性。测评的八个量表中的每个量表的克隆巴赫 α 系数要单独计算。

以下准则经常被用来评估量表内部信度的质量： α 系数高于.70通常被认为是可以接受和令人满意的， α 系数高于.80通常被认为是相当好的，而 α 系数高于.90则被认为是反映了异常的内部一致性。事实上， α 系数过高可能表明量表上的项目是多余的或过于相似。在这种情况下，这个工具的许多项目可能只提供很少关于受测者的新信息。

α 系数通过对752名受测者样本的计算得出。该样本的人口统计资料包括在附录1中。所有Everything DiSC®工具的量表都表现出优良的内部一致性，如表2所列的 α 系数所示。所有的信度都远远高于.70，中位数为.87。

表2. Everything DiSC®量表的内部一致性

量表	项目数量	克隆巴赫 α 系数
Di	9	.90
i	7	.90
iS	9	.86
S	10	.87
SC	12	.84
C	11	.79
CD	12	.87
D	8	.88
N = 752		

我们还进行了分析，以了解如果一些受访测者因对单一量表项目的回答有很大变异而收到额外的、自适应问题的影响。也就是说，如果受测者对某一量表项目的评分变异超过一定水平，受测者就会得到五到十个额外的项目，继续测量该量表所评估的特质。为方便起见，所有受测者收到的项目将被称为“基本项目”，只有不一致的受测者收到的项目将被称为“额外项目”。

表3显示了对既定量表项目做出最不一致回答的受访者的内部信度，其中回答的不一致性通过高程度的回答变异来衡量。换句话说，这些受测者的量表偏好似乎最不明确。第一列粗体字是那些同时使用基本项目和额外项目的受测者的 α 系数（反映了这些受测者在实际测评中如何被测量）。第二列粗体字是那些只使用基本项目的受测者的 α 系数。只使用基本项目的子样本 α 中位数是.62。包括额外项目时的 α 中位数是.77。通过比较这两列，我们可以看到，当这些不明确的受测者收到额外项目时，他们的内部一致性要高得多。实际上，当正常测评产生不明确或不稳定的结果时，这些额外项目被用来进一步衡量目标特质。最后一列显示了在样本中接受额外项目受测者的百分比。平均而言，有24%的受测者接受了个别量表的额外项目。

表3. 高变异受测者的 α 系数

量表	包含额外项目			不包含额外项目			收到 额外 项目 %
	Alpha	N	# 项目	Alpha	N	# 项目	
Di	.80	170	14	.63	170	9	23
i	.82	105	12	.60	105	7	14
iS	.76	214	14	.58	214	9	28
S	.78	174	15	.64	174	10	23
SC	.76	223	17	.64	223	12	30
C	.78	261	19	.61	261	11	35
CD	.74	188	22	.63	188	12	25
D	.68	116	13	.34	116	8	15

效度

如前所述，有效性表明一个工具在多大程度上测量了它被设计用于测量的东西。评估一个测量抽象品质（如智力、外向或诚实）的心理学工具的效度可能很棘手。然而，这里有一些研究人员用来回答这个问题的基本策略，“这个工具在测量它所说的东西方面有多好？”这里讨论的验证策略属于**结构效度**的范畴。

结构效度

结构效度是在一个高度理论化的层面上考察一个工具的有效性。结构是一种抽象的想法或概念（如智力、掌控性或诚实），它被用来理解我们的经验。例如，Everything DiSC®工具中的Di量表测量了一个特定的结构（即大胆的、勇于冒险和快节奏的倾向）。而这个“大胆的”的结构在理论上又与其他各种结构相关。例如，我们有理由假定，一个非常大胆的人在本质上不会特别谨慎。这样，大胆的倾向和谨慎的倾向在理论上以一种负向的方式联系在一起。因此，如果我们对大胆倾向的测量有很高的效度，在Di量表上得分高的人在测量谨慎的量表上应该得分相对较低，如SC量表。这基本上就是研究人员在研究结构效度时所做的事情。首先，他们指定了一系列的理论关系（例如，大胆的结构在理论上与X、Y和Z结构相关）。然后，他们对这些理论关系进行实证检验，看这些关系是否真的存在。如果提出的关系确实存在，那么该工具就被认为具有更高的效度。

量表间的相关性

正如你所想象的，有各种不同的方法来检验结构效度。首先，我们可以从整体上检验一个工具的效度。像 Everything DiSC®测评工具提出了一个各量表之间有特定关系的底层模型。研究人员检查量表之间的实际关系，看它们是否反映了模型所提出的理论关系。

DiSC®模型提出，相邻的量表（如 Di 和 i）将有中等程度相关性。也就是说，这些相关性应该比单个量表的α信度小得多。例如，Di 和 i 量表之间的相关性（.50）应该大大低于 Di 或 i 量表的α系数（两个都是.90）。另一方面，理论上相反的量表（例如 i 和 C）应该有很强的负相关关系。表4显示了从752名完成DiSC测评的受测者中获得的数据。所有八个量表之间的相关性显示出对该模型的强烈支持。也就是说，相邻的量表之间有中等程度的正相关，相反的量表之间有强的负相关。

表4. 量表间的相关性

量表	D	Di	i	iS	S	SC	C	CD
D	.88							
Di	.46	.90						
i	.14	.50	.90					
iS	-.37	.04	.47	.86				
S	-.69	-.31	.03	.57	.87			
SC	-.62	-.73	-.56	-.13	.34	.84		
C	-.19	-.43	-.70	-.49	-.18	.45	.79	
CD	.42	-.14	-.37	-.68	-.66	-.08	.26	.87

克隆巴赫α信度在对角线上以粗体显示，各量表之间的相关系数在表的主体中显示。相关系数的范围从-1到+1。相关系数为+1表示两个变量完全正相关，当一个变量增加时，另一个变量也按比例增加。相关性为-1表示两个变量是完全负相关的，例如，当一个变量增加时，另一个变量会按比例减少。相关性为0表示两个变量完全不相关；N=752，如附录1所示。

由于DiSC®测评模型提出了八个量表以环形图的方式排列，因此对数据的统计假设要求更加严格。一个给定的量表的相关模式预计将以特定的顺序排列。从表5中可以看出，对于一个给定量表来说，最强的理论相关关系被标为r1。第二强的标示为r2，以此类推。在这种情况下，r4代表与理论上相反量表的相关性。因此，r4应该是一个相当强的负相关关系。对于每个量表，如果量表支持环形结构，我们应该观察到以下关系：r1 > r2 > r3 > r4。

表5. 预期的量表间相关性								
量表	D	Di	i	iS	S	SC	C	CD
D	1.00							
Di	r_1	1.00						
i	r_2	r_1	1.00					
iS	r_3	r_2	r_1	1.00				
S	r_4	r_3	r_2	r_1	1.00			
SC	r_3	r_4	r_3	r_2	r_1	1.00		
C	r_2	r_3	r_4	r_3	r_2	r_1	1.00	
CD	r_1	r_2	r_3	r_4	r_3	r_2	r_1	1.00

看表6，我们事实上确实观察到每个量表的 $r_1 > r_2 > r_3 > r_4$ 模式。此外，我们可以将这些相关性的大小与理论上的预期大小进行比较。如 Wiggins (1995) 所述，表4列出了在环形结构下 r_1 、 r_2 、 r_3 、 r_4 的预测大小。“真实的” r_x 值是给定 r_x 的相关值中位数。虽然实际值和预测值并不完全相同（对于实践的目的来说，这几乎是不可能的标准），但实际值和预测值的大小相当相似，从而为DiSC®环状模型和Everything DiSC®测评衡量这一模型的能力提供了额外的支持。

表6. 实际的和预期的量表关系						
r_1	>	r_2	>	r_3	>	r_4
.45	>	-.11	>	-.46	>	-.69 真实的 (中位数)
.42	>	.03	>	-.36	>	-.73 预期的

DiSC®模型的维度：多维标度 (multidimensional scaling, MDS)

一种被称为多维标度的统计技术也为DiSC®模型作为一个环形图的结构提供了更多支持。这种技术有两个优点。首先，它允许对八个量表之间的关系进行直观的视觉查验。第二，这种技术可以让研究人员同时观察所有的量表。在图4中，距离较近的量表有更强的正向关系。相距较远的量表则相差较大。环状DiSC®模型预测，八个量表将以圆圈的形式排列，间隔相等。

从图4中可以看出，量表的排列方式符合DiSC模型的预期。（请记住，下面介绍的是原始的MDS旋转，这种旋转是任意的。）尽管这八个尺度并没有形成一个完全等距的圆（正如模型所预测的那样），但这种理论上的理想状态在实际数据中几乎不可能得到。然而，尺度之间的实际距离大致相等，为该模型及其评估提供了强有力的支持。

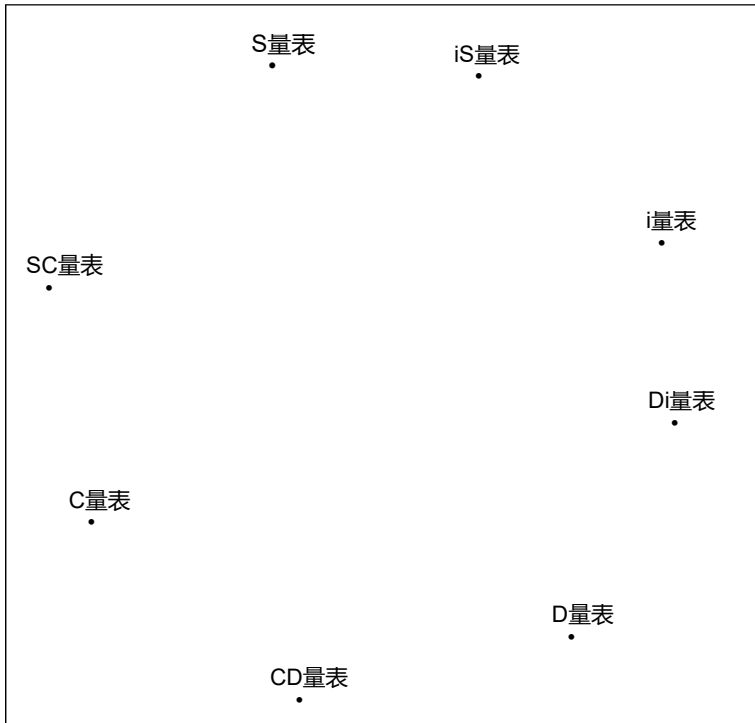


图4. MDS两维解决方案

注：压力系数 = .01326; RSQ = .99825; N = 752

从上面可以看出，所有量表都最接近模型中理论上与之相邻的量表。例如，按照模型的预测，Di 最接近D量表和 i 量表。此外，理论上相反的量表（如 i 和C）一般在图上相距最远。因此，这一分析为二维DiSC®模型和 Everything DiSC® 测评测量这一模型的能力提供了强有力的支持。

此外，该模型的S-压力系数为.01326，RSQ值为.99825。这些数值反映了二维模型拟合数据的能力。较低的S-压力系数值是首选（最小值为0），较高的RSQ值是首选（最大为1）。这两个值在数据中几乎都是理想的，这表明二维DiSC模型对参与者的数据拟合得特别好。

环状DiSC®模型的维度：因子分析

(请注意，本部分可能需要一些统计学背景才能完全理解。)

为了进一步探索模型的维度，我们用正交旋转法对所有八个量表进行了主成分因子分析。如表7所示，特征值明显加固了八个量表的二维结构。只有两个成分的特征值高于1，而且这两个成分都远远高于1。此外，第3至第8成分的特征值都平稳地下降，并且都低于1。因此，无论我们使用Kaiser's标准还是碎石图方法来确定要提取的因子数量，保留的因子数量都是两个，正如模型所预测的。

成分	特征值
1	3.10
2	2.95
3	.60
4	.38
5	.37
6	.31
7	.23
8	.04

N = 752

表8中列出了旋转后的因子载荷。(请注意，这些载荷是经过旋转的，以反映原始的DiSC®旋转。)如“理想载荷”一列，载荷的模式与环状模型的预期一致。也就是说，在环状模型中，我们期望一些量表在一个成分上有很高的载荷，而在另一个成分上的载荷几乎为零(即Di、iS、SC和CD)，一些量表在两个成分上都有中等程度的载荷(如D、i、S和C)。

表8. 八个DiSC®量表的因子载荷

量表	真实载荷		理想载荷	
	垂直维度	水平维度	垂直维度	水平维度
D	.51	-.73	.707	-.707
Di	.83	.09	1.000	.000
i	.56	.67	.707	.707
iS	.06	.88	.000	1.000
S	-.76	.48	-.707	.707
SC	-.90	-.03	-1.000	.000
C	-.61	-.56	-.707	-.707
CD	-.09	-.85	-.000	1.000

此外，负的和正的载荷模式符合预期。例如，i 和C量表没有共同维度，并显示出负载荷（C量表）和正载荷（i 量表）的对立模式。然而D和 i 量表预期会共享一个成分，但在另一个成分上则相反。这就是我们所观察到的，因为这两个量表在成分1上都是负向载荷，但在成分2上的载荷却相反。

表9显示了八个DiSC®量表的理想和实际角度位置。偏差一列表明，实际角度与理想角度非常相似。绝对平均偏差为3.8，比目前许多基于人际关系的工具要低。表9最后一列显示的矢量长度，反映了量表被两个基本维度所代表的程度（Kiesler 等人，1997）。这些值的范围可以从0.0到1.0。 .80的长度被认为是非常好的， .90以上的长度被认为是超常的。平均矢量长度为 .87， 这表明量表与它们所要测量的维度有很强的关系。

表9. 八个DiSC®量表的角度定位

量表	真实角度	理想角度	偏差	矢量长度
D	325	315	10	.89
Di	6	0	6	.83
i	40	45	-5	.87
iS	86	90	-4	.88
S	122	135	-13	.90
SC	182	180	2	.90
C	223	225	-2	.82
CD	276	270	6	.85

与其他性格测评的相关性

另一种提供结构效度的方法是将一个测评与其他备受推崇的类似特质的测评进行关联。为此，一组受测者进行了DiSC®测评和两个成熟的性格测量：NEO®人格量表-修订版（NEO PI-R™）和16人格因素问卷（16PF®）。

NEO PI-R是一个包含240个项目的测评，旨在测量人格的五因素模型：外向性、宜人性、责任心、神经质和经验开放性（McCrae & Costa, 2010）。16PF是一个包含185个项目的测评，旨在测量16个主要的人格特征，以及人格的五因素模型（IPAT, 2009）。该测评还提供了19个附加量表的分数，包括以下方面：自尊和适应、职业兴趣、社会技能、领导力和创造力。

所有DiSC®量表与NEO PI-R和16PF之间的相关关系见附录3和4。出于解释的目的，这里提供一个摘要。对于每个DiSC量表，列出了十个与NEO PI-R或16PF最强的相关关系。

Di 量表。表10中列出的量表反映了Di量表所测量的积极的、有社会影响力的性格。虽然没有在表中列出，但该量表与NEO PI-R™的刺激追寻（ $r=.51$ ）和追求成就（ $r=.48$ ）的量表也表现出高度的相关性。这反映了Di量表的勇于冒险和开拓的一面。

i 量表。表11中列出的量表反映了i量表所测量的外向、活泼的性格，以及社会风度或能力的一些要素。虽然没有在表中列出，但该量表与NEO PI-R的正性情绪（ $r=.50$ ）和自我意识（ $r=-.48$ ）量表也表现出高度的相关性。i量表还与社会型（ $r=.56$ ）和有事业心的（ $r=.53$ ）职业兴趣量表有很高的相关性。

iS 量表。表12中列出的量表反映了iS量表所测量的友善的、认同的和有同理心的性格。虽然没有在表中列出，但iS量表与16PF®的情绪敏感性 ($r=.42$) 量表也有明显的相关性。与愤怒性敌意 ($r=-.46$; NEO PI-R)、紧张性 ($r=-.43$; 16PF) 和焦虑 ($r=-.41$; 16PF) 量表有明显的负相关，反映了iS量表所测量的更加高兴快活的、随和的性格倾向。

表10. Di 量表与NEO PI-R™和16PF®之间的最强相关性

量表	工具	r
独断性	NEO PI-R	.68
创新潜质	16PF	.62
自主性	16PF	.60
活跃性	NEO PI-R	.57
情绪表达	16PF	.56
社会表达	16PF	.55
恃强性	16PF	.54
社会控制	16PF	.53
企业型	16PF	.53
敢为性	16PF	.52

表11. i 量表与NEO PI-R™和16PF®之间的最强相关性

量表	工具	r
社会表达	16PF	.74
外倾性	16PF	.70
恃强性	16PF	.70
外倾性	NEO PI-R	.69
社会调节	16PF	.68
乐群性	NEO PI-R	.65
社会控制	16PF	.62
兴奋性	16PF	.62
热情性	NEO PI-R	.60
领导潜质	16PF	.60

表12. iS 量表与NEO PI-R™和16PF®之间的最强相关性

量表	工具	r
热情性	NEO PI-R	.61
正性情绪	NEO PI-R	.57
同理心	16PF	.56
信任	NEO PI-R	.55
利他性	NEO PI-R	.53
宜人性	NEO PI-R	.52
外倾性	NEO PI-R	.52
外倾性	16PF	.51
乐群性	16PF	.49
顺从性	NEO PI-R	.47

S 量表。表13中列出的量表反映了S量表所测量的和蔼可亲的、平和的和倾听他人意见的性格。S量表最初的概念化还包括一些顺从的倾向，这反映在与顺从性、独立性和恃强性的相关性上。值得注意的是，坦诚量表的设计是为了测量真诚或真挚（而不是直接或直率），这与S的结构是一致的。

SC 量表。表14中所列出的量表反映了SC量表所测量的有自制力的、谨慎和被动的性格。虽然没有在表中列出，但SC量表与一些量表，特别是NEO PI-R™中的量表有明显的正相关关系。其中包括自我意识（ $r=.44$ ）、顺从性（ $r=.41$ ）和谦虚（ $r=.37$ ）。

C 量表。表15中列出的量表反映了C量表所测量的内向和情绪矜持的性格。虽然没有在表中列出，但C量表与自主性（ $r=.51$ ；16PF®）、自我意识（ $r=.41$ ；NEO PI-R）和世故性（ $r=.33$ ；16PF）量表有明显的正相关关系。与条理性（ $r=.07$ ；NEO PI-R）、完美主义（ $r=.15$ ；16PF）和尽责性（ $r=.11$ ；NEO PI-R）量表的相关性显著，但小于预期。值得注意的是，C量表的设计是为了测量一种矜持的、有条不紊的、善于分析的性格倾向，而不是直接测量对条理性的偏好。

表13. S 量表与NEO PI-R™和16PF®之间的最强相关性

量表	工具	r
宜人性	NEO PI-R	.67
顺从性	NEO PI-R	.65
利他	NEO PI-R	.47
信任	NEO PI-R	.39
坦诚	NEO PI-R	.39
创新倾向	16PF	-.32
自主性	16PF	-.40
恃强性	16PF	-.45
紧张性	16PF	-.45
愤怒性敌意	NEO PI-R	-.53

表14. SC 量表与NEO PI-R™和16PF®之间的最强相关性

量表	工具	r
支配性	16PF	-.63
社会调节	16PF	-.64
企业型	16PF	-.65
敢为性	16PF	-.66
社会表达	16PF	-.67
社会控制	16PF	-.67
情绪表达	16PF	-.69
自主性	16PF	-.71
创新倾向	16PF	-.72
独断性	NEO PI-R	-.75

表15. SC 量表与NEO PI-R™和16PF®之间的最强相关性

量表	工具	r
兴奋性	16PF	-.55
热情性	NEO PI-R	-.55
社会型	16PF	-.57
同理心	16PF	-.57
乐群性	NEO PI-R	-.59
敢为性	16PF	-.60
社会调节	16PF	-.60
外倾性	NEO PI-R	-.63
社会表达	16PF	-.66
外倾性	16PF	-.67

CD 量表。表16中列出的量表反映了CD量表所测量的怀疑的和挑战的性格。虽然没有在表中列出，但CD量表与16PF®的怀疑性（ $r=.31$ ；衡量被误解或被利用的预期）和16PF®的独立性量表（ $r=.30$ ；与团队导向相反）。

D 量表。表17中列出的量表反映了D量表所测量的言辞强有力的、直言不讳的性格。虽然没有在表中列出，但D量表与敢为性（ $r=.32$ ；16PF）和活跃性（ $r=.32$ ；NEO PI-R™）量表也有明显的正相关关系。如前所述，NEO PI-R的坦诚量表是用来测量真诚而不是直率的。低分者被描述为更有可能操纵他人或狡猾。

表16. CD 量表与NEO PI-R™和16PF®之间的最强相关性

量表	工具	r
紧张性	16PF	.55
愤怒性敌意	NEO PI-R	.51
焦虑	16PF	.45
正性情绪	NEO PI-R	-.41
利他性	NEO PI-R	-.42
热情性	NEO PI-R	-.43
同理心	16PF	-.44
信任	NEO PI-R	-.47
宜人性	NEO PI-R	-.48
顺从性	NEO PI-R	-.55

表17. D 量表与NEO PI-R™和16PF®之间的最强相关性

量表	工具	r
恃强性	16PF	.63
自主性	16PF	.60
独断性	NEO PI-R	.55
创新倾向	16PF	.51
情绪表达	16PF	.50
企业型	16PF	.44
社会控制	16PF	.35
坦诚	NEO PI-R	-.35
宜人性	NEO PI-R	-.58
顺从性	NEO PI-R	-.63

验证结果总结

对Everything DiSC®测评的评估表明，该工具的信度和效度得到了强有力的支持。分析表明，量表的信度在良好到优秀的范围内， α 系数的中位数为.87，重测信度的中位数为.86。对该工具效度的分析也是非常有利的。根据多维标度、量表间相关关系和因子分析的评估，测评的环形结构很符合预期。八个量表之间的关系高度支持环形结构，并强烈反映了在DiSC®模型下所假设的预期相关模式。DiSC量表与NEO PI-R™和16PF®量表之间的相关性为测评的效度提供了额外支持。

第二部分：Everything DiSC® Management（管理测评）研究

背景

每个Everything DiSC®工具都使用特定的应用模型来为报告的解读提供背景。如图5所示，Everything DiSC® Management（管理测评）报告中的管理模型帮助管理者了解他们如何处理自己的工作。围绕图示的八个词表示不同DiSC®类型管理者的优先性。例如，“S”型管理者的优先性是支持、可靠性和协作。这个模型的开发是基于从管理者和员工两方收集的实证数据。

研究

首先，有管理经验的参与者（N=427）被呈现一系列描述管理任务的陈述，并被要求评价作为管理者工作时每项任务的重要性。例如，参与者被要求对“设定高的期望”的重要性进行五点评分，范围从“不重要”（1）到“非常重要”（5）。陈述被分为代表了上面圆形图上的八个优先性的八类。每个类别包含四到五个陈述。表18中显示了36个人陈述。

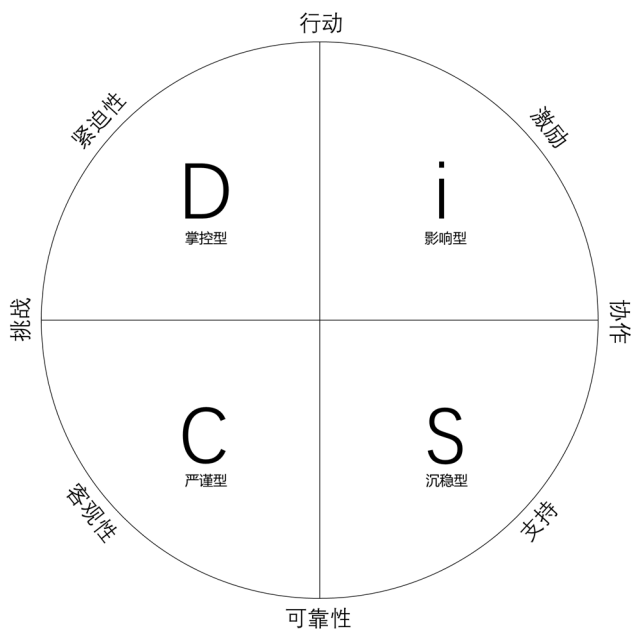


图5. Everything DiSC® Management（管理测评）模型

表18. 用于测量优先性的陈述 - 管理者角度

优先性	陈述
行动	保持你的团队前进的势头 为团队创建鼓舞人心的目标 促使新项目快速开展 鼓励团队保持精力充沛的步调 鼓励大家承担风险
激励	庆祝团体的胜利 为他人的出色工作人称赞他们 让他人知道你对他们的进步持乐观态度 在团队中激发热情
协作	建立协作的意识 鼓励团队合作 以温和和理解的方式提供反馈 确保每个人都能相处融洽
支持	让他人知道只要他们需要，你就会帮助他们 会和他人确认，以确保他们一切正常 花时间倾听他人的担忧和害怕 让他人知道你对他们的错误有耐心
可靠性	创造一个稳定的工作环境 在你的管理工作中保持一致 询问以确保大家有他们需要的资源 给他人适应变化的时间 为人们的工作开展工作的明确的指导方针
客观性	在你的管理决策中保持客观性 确保决策是基于逻辑分析的 强调对高质量工作的需要 将准确性作为首要任务 在做决策时将事实与情绪分开

表18. 续前页

优先性	陈述
挑战	挑战那些在你看来不合理的主意
	当下属的行动看起来不合逻辑时提出质疑
	当他人的表现没有达到你的标准时让他们知道
	质疑没有成效的程序或做法
	为他人提供新的挑战
紧迫性	持续推动自己和他人取得结果
	在团队中创造紧迫的感觉
	获得切实可行且具体的结果
	设定高的期望

在参与者对每个陈述进行评分后，在优先性类别中陈述的平均回答被计算。因此，所有参与者对所有八个优先事项都有一个类别得分。然后，这些类别分数通过减去所有陈述的平均分数而被转换成内部自比式分数。自比式控制了回答的偏差，并确保类别分数反映了八个优先性对特定参与者的相对重要性。

类别得分被提交给多维标度分析。这种分析使研究人员能够观察八个类别之间的关系，并确定这些类别是否以模型所预测的方式相互关联。分析的结果见图6。相距较近的类别有更多的共同点，而相距较远的类别则更不相同。

正如预期的那样，这八个优先性形成了一个圆的形状，优先性的排列与管理模型的预测一致。也就是说，圆形图的顺序排列如下：行动、激励、协作、支持、可靠性、客观性、挑战和紧迫性。尽管这八个量表并没有形成一个完全等距的圆形（如模型所预测的那样），但这种理论上的理想状态在实际数据中几乎不可能得到。

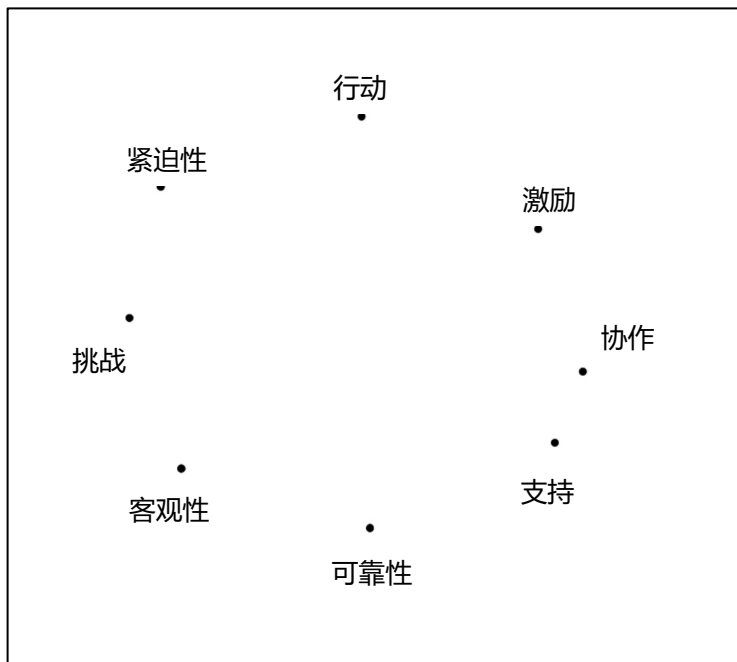


图6. 管理者多维标度结果

为了从员工的角度把握管理优先性，我们进行了第二项研究。在这项研究中，699名参与者被要求回想他们以前向管理者报告的经历。然后向他们展示了一系列的管理任务，并要求他们就每项任务对管理者的重要性进行评分。例如，参与者对“花时间倾听我的担忧和害怕”的重要性进行评分，评分范围从“不重要”（1）到“非常重要”（5）。

同样，陈述被分为八个类别，代表了图5中的八个优先性。每个类别包含三到五个陈述。如前述研究所述，一个优先类别中的陈述评分被平均化，并被进行自比式转化，以得出类别得分。本研究使用的个人陈述见表19。

表19. 用于测量优先性的陈述 - 下属角度	
优先性	陈述
紧迫性	设定高的期望
	在团队中营造紧迫的感觉
	获得快速结果
	持续推动他/她自己和其他人取得结果
行动	保持我们团队前进的势头
	为团队创建鼓舞人心的目标
	鼓励团队保持精力充沛的步调
	鼓励我承担风险
激励	庆祝团体的胜利
	让我知道他/她对我的进步持乐观态度
	在团队中激发热情
协作	以温和和理解的方式提供反馈
	建立协作的意识
	鼓励团队合作
	确保每个人都相处融洽
支持	让我知道只要我需要，他/她就会帮助我
	会和我确认，确保我很好
	花时间倾听我的担忧和害怕
	让我知道他/她对我的错误有耐心
可靠性	创建一个稳定的工作环境
	在他/她的管理工作中保持一致
	询问以确保我拥有需要的资源
	给我时间来适应变化
	为我提供开展工作的明确的指导方针
客观性	强调对高质量工作的需要
	确保决策是基于逻辑分析的
	在他/她的管理决策中保持客观性
	把准确性作为首要任务
	在做决策时把事实和情绪分开

表19. 续前页

优先性	陈述
挑战	挑战那些在他/她看来不合理的主意 当下属的行动看起来不合逻辑时提出质疑 质疑没有成效的程序或做法 为我提供新的挑战

然后，优先性类别分数被提交给多维标度分析。这一分析的结果显示在图7中。

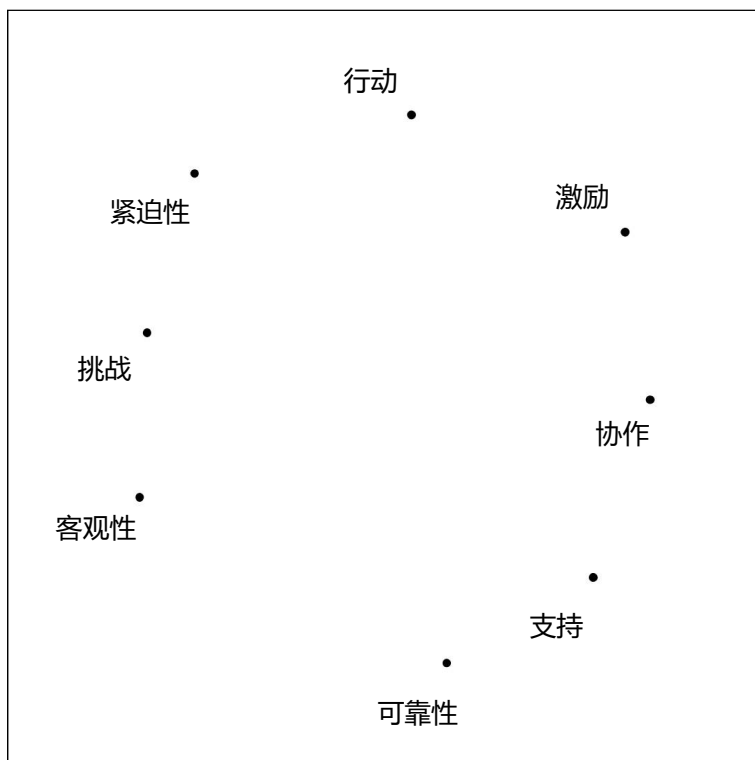


图7. 下属多维标度结果

与管理者的数据一样，优先性类别排列成一个圆形。此外，这些类别是按照预期的顺序排列的：行动、激励、协作、支持、可靠性、客观性、挑战和紧迫性。这些类别的间隔不是完全均匀的，但是，这个标准在真实数据中几乎不可能达到。

验证结果总结

总体来说，这两项研究为Everything DiSC® Management（管理测评）模型提供了强有力的支持。两组独立的数据从管理者和下属的角度探讨了管理的优先性，证实了八个优先性是按照预测的顺序以圆形排列的。这种类型的实证支持可以让管理者相信，Everything DiSC® Management（管理测评）模型准确地反映了现实生活中的管理环境，并有助于理解各种管理方法。

第三部分： Everything DiSC® Sales（销售测评）研究

背景

图8所示的Everything DiSC® Sales Profile（销售测评报告）中使用的特定应用模型，可以帮助销售人员更好地了解自己和客户。在这个模型中，围绕图示的八个词表示不同DiSC®类型的客户和销售人员在销售互动中的优先性。例如，“i”型销售人员和客户的优先性是热情、行动和关系。这个模型的开发基于从客户和销售人员在销售互动中收集的实证数据。

研究

首先，参与者（N=1,047）被呈现一系列陈述，并被要求评价与销售人员在合作时每个陈述的重要性。例如，参与者被要求对“与友好而有个人魅力的销售人员共事”的重要性在一个五点量表上进行评分，评分范围从“不重要”（1）到“非常重要”（5）。陈述被分成代表了图8中圆形图上八个优先性的八类，每个类别包含二到四个陈述。表20显示了每个类别的个人陈述。

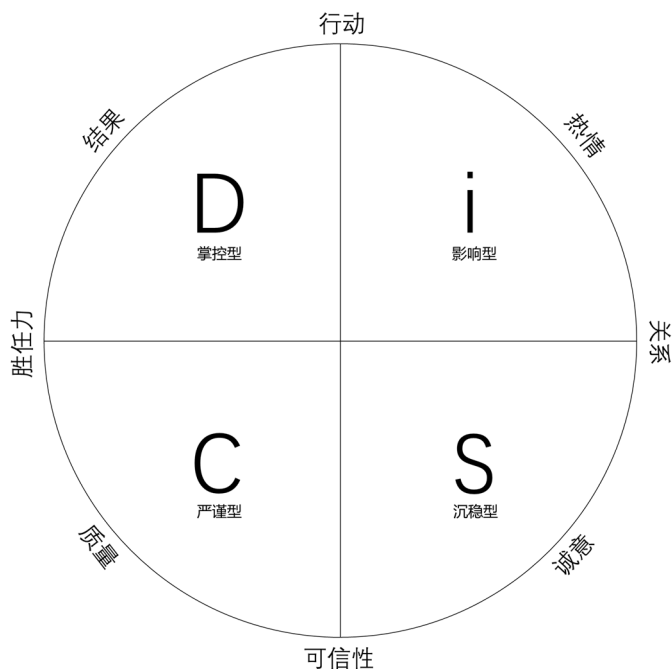


表8. Everything DiSC Sales（销售测评）模型

表20. 用于测量优先性的陈述 - 客户角度

优先性	陈述
行动	能确保一旦我做出决定，事情可以快速轻松地进行 交易后事情可以尽可能早地开展起来
热情	看到让我兴奋的产品/服务 与对产品/服务有热情和激情的销售人员共事
关系	与友好而有个人魅力的销售人员共事 与和我建立起联系的销售人员共事 知道销售人员并不仅把我看作是另一个销售机会 与我喜欢与之交谈的销售人员共事
诚意	与真诚的销售人员共事 与能让我感觉到其真诚地关注我的最大利益的销售人员共事 与看上去真正关心我的需求和担心的销售人员共事 与一个善于倾听的销售人员共事
可信性	确保销售人员是可信赖的 与考虑周全、细心和负责任的销售人员合作
质量	确保我得到最好的质量 看到关于产品/服务质量的展示
胜任力	确保销售人员有能力处理我的业务 与在其领域是专家的销售人员共事
结果	让销售人员向我展示，我如何能够获得直接而切实可行的结果 看到产品/服务如何能对我的成功产生巨大影响 看到产品/服务的直接的好处

在参与者对每个陈述进行评分后，在优先性类别中陈述的平均回答被计算。因此，所有参与者对所有八个优先性都有一个类别得分。然后，这些类别分数通过减去所有陈述的平均分数而被转换成内部自比式分数。自比式控制了回答的偏差，并确保类别分数反映了八个优先性对特定参与者的相对重要性。

类别得分被提交给多维标度分析。这种分析使研究人员能够观察八个类别之间的关系，并确定这些类别是否以模型所预测的方式相互关联。分析的结果见图9。相距较近的类别有更多的共同点，而相距较远的类别则更不相同。

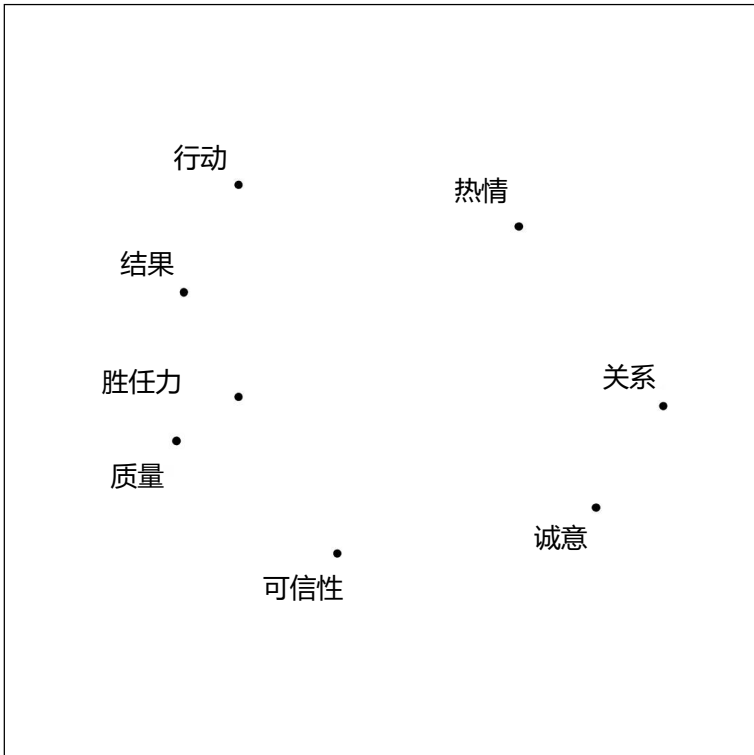


图9. 客户的多维标度结果

正如预期的那样，这八个优先性形成了一个圆的形状，优先性的排列与销售模型的预测一致。也就是说，圆形图的顺序排列如下：行动、热情、关系、诚意、可信性、质量、胜任力和结果。尽管这八个量表并没有形成一个完全等距的圆形（如模型所预测的那样），但这种理论上的理想状态在实际数据中几乎不可能得到。

由于Everything DiSC®销售模型既涉及到销售人员的优先性，也涉及到客户的优先性，因此收集了销售人员的第二个数据样本（N=1,800）。

在这项研究中，向销售人员展示了诸如“向客户表明你是所在领域的专家”这样的销售行为，并要求他们对每项陈述的重要性进行五点评分，范围从“不重要”（1）到“非常重要”（5）。每个类别包含三到五个陈述。每个类别的陈述样本见表21。

表21. 用于测量优先性的陈述 - 销售人员角度

优先性	陈述
行动	向客户展示你可以快速轻松地完成事情 帮助客户看到他们如何能够立刻使用你的产品/服务 你的产品/服务可以立即帮助客户，以此鼓舞他们
热情	使客户对你的产品/服务感到兴奋 使客户产生热情 与客户开心相处
关系	和客户建立一种舒服、友好的关系 与客户建立一种个人联系 表现得友善、热心而有个人魅力 表明你关心的是客户这个人，而不只是一个客户 向客户展示你对他/她的需求和担心有切身体会
诚意	展示出你是真诚的 表明你真诚地关注客户的最大利益 表现出你真正地关心客户的问题
可信性	展示你和你的产品/服务是可信赖的选择 展示在销售后你将会提供支持 展示你是考虑周全的和细心的
质量	解释你的产品/服务的质量 表明你可以用证据来支持你的阐述 确保客户得到他们做出知情决策所需要的所有信息
胜任力	展示你对你所销售的产品/服务的专业知识 向客户表明你是所在领域的专家 向客户展示能够完成事情，而不浪费很多他们的时间 用明确的信息来支持阐述
结果	向客户展示你如何能够使它们获得直接而切实可行的结果 向客户展示你可以对他们的成功产生影响 让客户看到你的产品/服务的好处

如前一项研究所述，一个优先性中的陈述评分被平均并转成内部自比式分数，以得出一个类别得分。然后类别分数被提交给多维标度分析。该分析的结果显示在图10中。

与客户数据一样，优先性形成了一个圆的形状。此外，这些类别是按照预期的顺序排列的：行动、热情、关系、诚意、可信性、质量、胜任力和结果。这些类别的间隔不是完全均匀的，但同样，这个标准在真实的数据中几乎不可能达到。

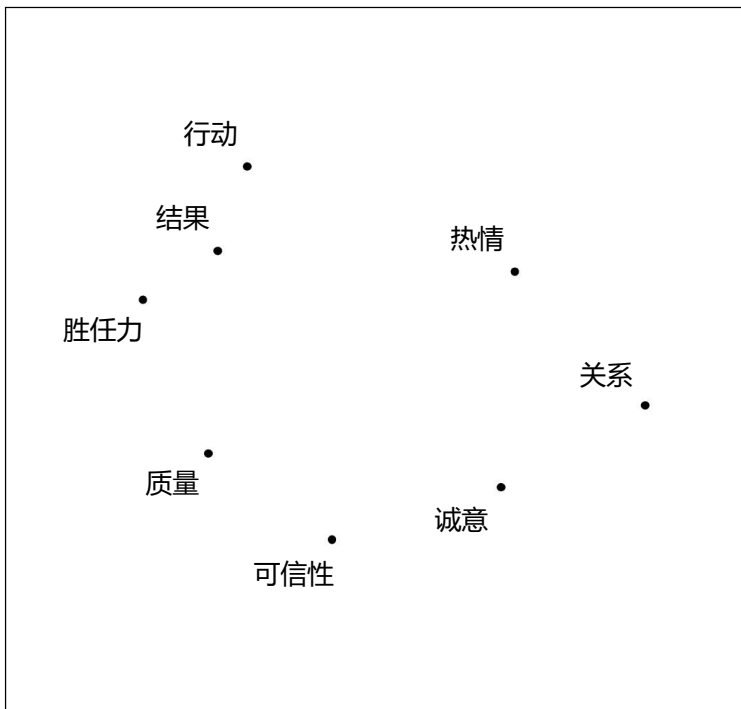


图10. 销售人员的多维标度结果

验证结果总结

总体来说，这两项研究为Everything DiSC® Sales模型提供了强有力的支持。两个独立的数据集分别针对客户和销售人员的优先性，证实了八个优先性是按照预测的顺序以圆形排列的。这种实证支持可以让销售人员相信，Everything DiSC® Sales模型准确地反映了现实生活中的销售环境，对于了解他们自己和他们的客户是非常有用的。

第四部分：Everything DiSC Workplace®（职场测评）研究

背景

图11所示的Everything DiSC Workplace® Profile（职场测评报告）中使用的特定应用模型，可以帮助人们更好地了解如何处理自己的工作。在这个模型中，围绕图示的八个词表示不同DiSC®类型的人的工作优先性。例如，“C”型人的首要优先性是精准、稳定和支撑。这个模型的开发是基于收集自工作人士的实证数据。

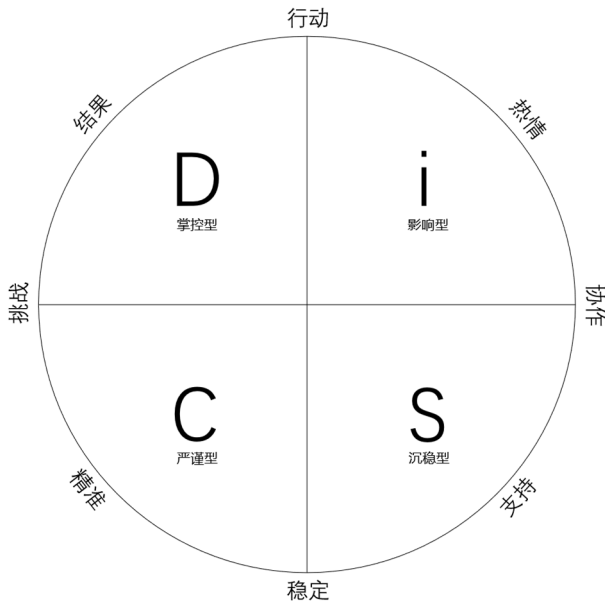


图11. Everything DiSC Workplace（职场测评）模型

研究

首先，参与者（N=427）被呈现一系列描述工作任务的陈述，并被要求对每项任务对工作效率的重要性进行评分。例如，参与者被要求对“直言不讳地谈论问题”的重要性进行五点评分，范围从“不重要”（1）到“非常重要”（5）。陈述被分为代表了上面圆形图上的八个优先性的八类。每个类别包含三个用于形成一个量表的陈述。表22中显示了24个人陈述。

在参与者对每个陈述进行评分后，通过减去所有陈述的平均分，对这些陈述进行自比式分数转换。自比式分数转换控制了回答的偏差，并确保项目评分反映了八个优先性对某一特定参与者的相对重要性。然后计算出一个优先性类别中陈述的平均自比式回答。因此，所有参与者对所有八个优先性都有一个类别得分。

表22. 用于测量八个 Workplace (职场测评) 优先性的陈述

优先性	陈述
行动	保持活跃 总是寻找新的机会 总是愿意承担风险
热情	对你正在进行的项目表现出热情 对你正在做的工作持乐观态度 鼓励他人在工作中享受乐趣
协作	与和你一起工作的人经常地交流 抓住与他人合作的机会 鼓励团队合作
支持	让人们知道，如果他们需要你总是会提供帮助 对于他人的错误保持耐心 以委婉机智的方式提供反馈意见
稳定	以一致的、稳定的步调工作 为项目创建时间计划 遵循既定规则或程序
精准	花费额外的时间来确保质量 基于逻辑做出决定，而不是情感 在做决定前，花时间来深入分析各种选择
挑战	对问题直言不讳 质疑看似不合逻辑的主意 质疑无效的程序或做法
结果	对自己的想法和主意持直截了当的态度 不断地推动自己向新的目标前进 为自己和他人设定高的期望

类别得分被提交给多维标度分析。这种分析使研究人员能够观察八个类别之间的关系，并确定这些类别是否以模型所预测的方式相互关联。分析结果显示在图12中。相距较近的类别有更多的共同点，而相距较远的类别则更不相同。

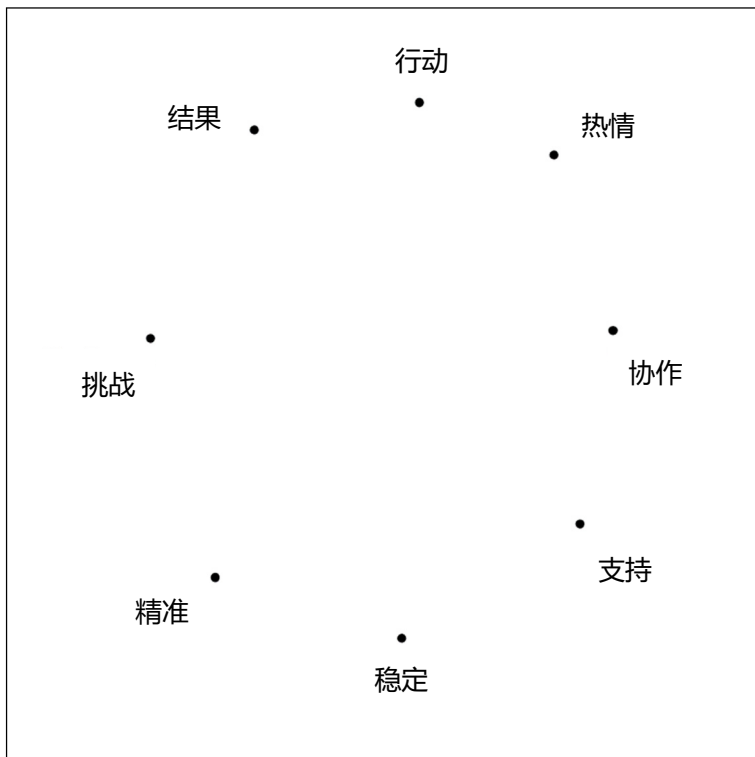


图12. 多维标度结果

正如预期的那样，八个优先性呈圆的形状排列，优先性的排列方式与Everything DiSC Workplace®模型所预测的一样。也就是说，围绕圆形图的排列顺序是：行动、热情、协作、支持、稳定、精准、挑战和结果。虽然这八个优先性量表并没有形成一个完全等距的圆，但这种理论上的理想状态几乎不可能用实际数据来获得。

验证结果总结

总体来说，这项研究为Everything DiSC Workplace®模型提供了强有力的支持。来自大量工作人士的数据表明，八个优先性是按照预测的顺序以圆形形状排列的。这种的实证支持应该给DiSC®的测评参与者带来信心，即Everything DiSC Workplace®模型准确地反映了现实生活中的工作环境，对理解各种工作方法很有帮助。

第五部分: Everything DiSC® Productive Conflict（建设性冲突测评）研究

背景

图13所示的Everything DiSC® Productive Conflict（建设性冲突测评）报告中使用的特定应用模型，可以帮助人们如何处理冲突情况。围绕图示的八个词表示不同DiSC®类型学习者的优先性。例如，“S”型人的首要优先性是和谐、稳定和安慰。这个模型的开发基于实证数据。

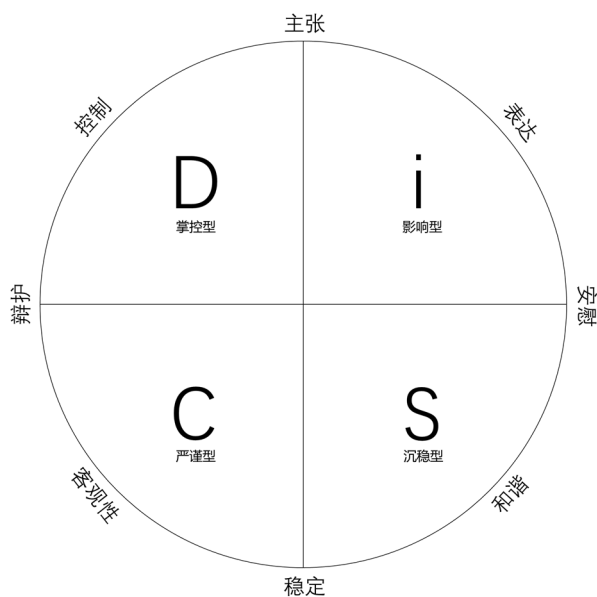


图13. Everything DiSC® Productive Conflict（建设性冲突测评）模型

研究

共有8332名参与者被要求参加 Everything DiSC® Productive Conflict（建设性冲突测评）测评，为即将到来的课堂培训课程做准备。这项测评测量了八个DiSC量表以及八个Productive Conflict（建设性冲突测评）优先性量表。表23显示了这些量表，以及每个量表的样本项目。项目采用五点李克特量表评分，范围从非常不同意到非常同意。建设性冲突的优先性量表被标准化为平均值为0，标准差为1。

表23. Productive Conflict（建设性冲突测评）优先性量表的样本项目

量表	样本项目
主张	冲突中，我会毫不迟疑地直面话题 冲突中，我会正面解决问题
表达	冲突中，我倾向于用语言表达我的情绪 冲突中，我有表达自己感受的强烈需要
安慰	冲突中，我仍然会强烈地（对于对方）感同身受 冲突中，我急于原谅对方（即使我或许不应该这样）
和谐	冲突中，关系中的不和谐真的令我烦恼 冲突中，我尽我所能来平息局势
稳定	冲突中，我的世界缺乏稳定让我非常紧张不安 冲突中，我有时会屈服仅仅是为了让事情重新稳定下来
客观性	冲突中，我会非常自律地跳出自我，客观分析情况 冲突中，我倾向于我们在讨论时不掺杂情绪
辩护	冲突中，我可以很好地迅速为自己的立场进行缜密辩护 冲突中，我很擅长从逻辑上剖析和拆驳对方的论点
控制	冲突中，我确保是我在掌控 冲突中，我经常主导谈话

优先性量表首先被提交给多维标度分析，这使研究人员能够观察八个量表之间的关系，并将其与模型所预测的预期关系进行比较。这一分析的结果在图14中显示。距离较近的量表有更多的共同点，而距离较远的量表则更不相同。

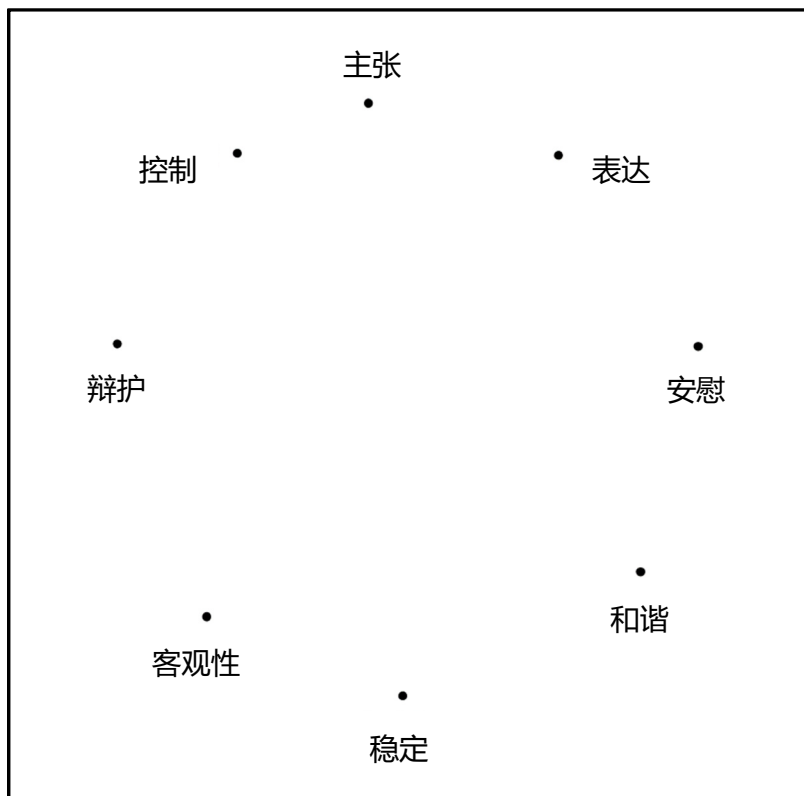


图14. Productive Conflict (建设性冲突测评) 优先性量表的多维标度结果

结果表明，这些量表的关联方式与概念模型一致。也就是说，优先性量表按照预测的顺序排列在一个大致上等距的圆形图中。例如，和谐与安慰和稳定的距离相等，并且介于二者之间。表24显示了各优先性量表之间的相关性。

表24. Productive Conflict (建设性冲突测评) 优先性量表之间的相关性

优先性量表	控制	主张	表达	安慰	和谐	稳定	客观性	辩护
控制	-	.67	-.23	-.34	-.72	-.59	-.19	.47
主张	.67	-	.55	.02	-.50	-.81	-.43	.10
表达	.23	.55	-	.49	-.07	-.58	-.70	-.23
安慰	-.34	.02	.49	-	.53	-.13	-.50	-.63
和谐	-.72	-.50	.53	.53	-	.38	-.06	-.58
稳定	-.59	-.81	-.13	-.13	.38	-	.42	-.11
客观性	-.19	-.43	-.50	-.50	-.06	.42	-	.22
辩护	.47	.10	-.63	-.63	-.58	-.11	.22	-

相关性矩阵进一步表明，各优先性量表之间的关系正如理论模型所预测的那样。也就是说，每个量表与相邻的两个量表有最强的正相关关系。然而，相邻量表之间的相关程度确实比预期的要多。同样，所有的量表都与理论上相反的量表有最强的负相关关系，如灰色阴影框所示。

最后，图15显示了优先性量表和DiSC®量表之间的关系。结果表明，每个优先性量表都与理论模型中指定的DiSC量表有最强的相关性。例如，控制量表与D量表的相关性最强。

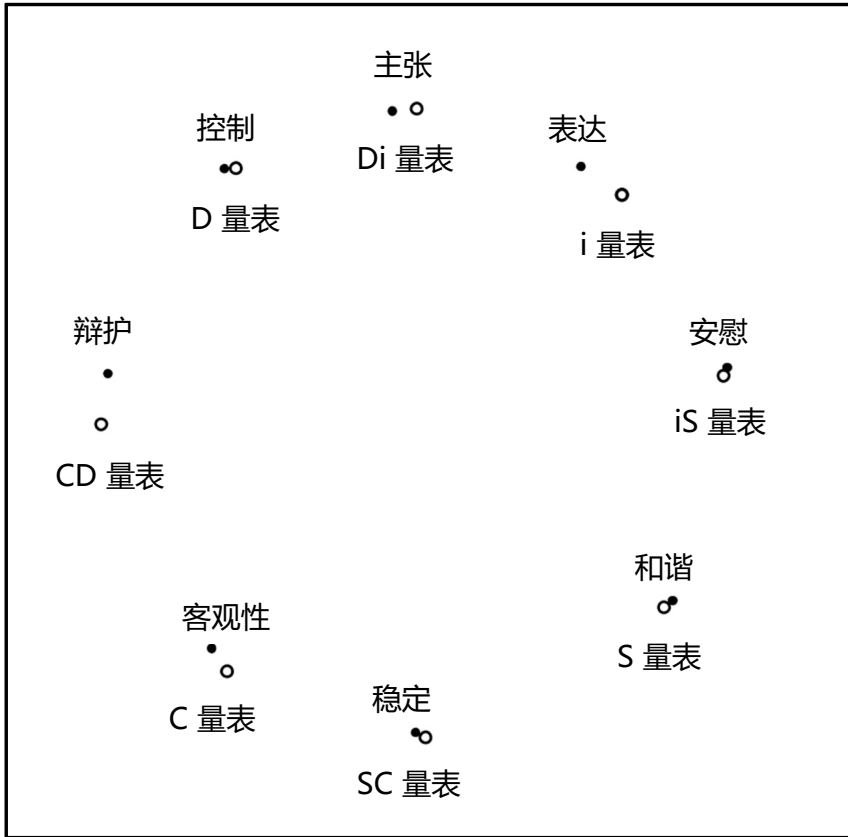


图15. Productive Conflict (建设性冲突测评) 优先性量表与DiSC®量表的多维标度结果

验证结果总结

总体来说，这些结果为Everything DiSC®建设性冲突模型提供了支持。优先性量表与理论模型下的预测模式相关，并且与DiSC®量表有预期的相关性。这种实证性的支持可以让使用者相信，建设性冲突模型准确地反映了现实生活中的冲突方式，对于理解各种冲突方式很有帮助。

第六部分：Everything DiSC® Agile EQ™（敏捷情商测评）研究

背景

每个Everything DiSC®工具都使用一个特定的应用模型来为报告的解释提供背景。Everything DiSC® Agile EQ™（敏捷情商测评）报告中的 Agile EQ™ 模型，如图16所示，帮助学习者了解他们如何更有效地处理人际关系和情绪主导的情境。图示周围的八个词表示具有特定DiSC®类型的人在处理某种情况时可能使用的本能心态（mindset）。所谓心态，代表一个人在社会和情绪的情境下最有可能倾向的反应模式。例如，S类型的人的心态是接受、体谅的和沉着。

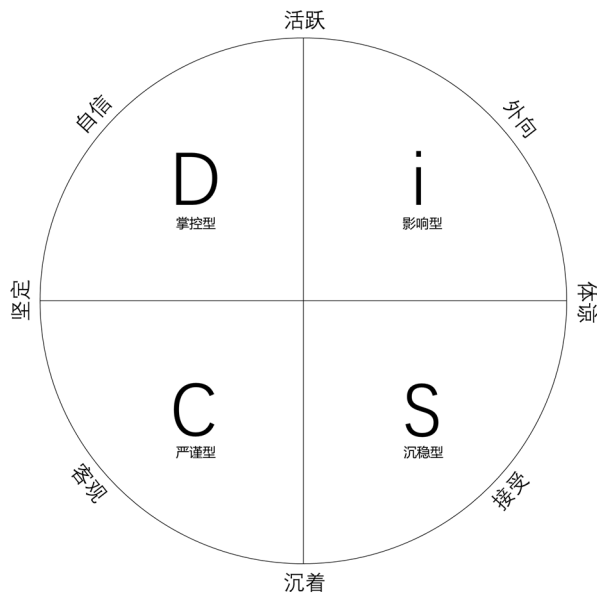


图16. Everything DiSC Agile EQ 模型

量表计分

此测评测量了八个DiSC量表以及八个 Agile EQ 心态量表。表25显示了这些量表以及每个量表中包含的样本项目。受访者被问及：“对你来说，做以下每项时有多容易或多困难？”项目以五点量表来进行评分：非常困难，困难，既不容易也不困难，容易和非常容易。Agile EQ 量表是标准化的，其平均值为0，标准差为1。在 Everything DiSC Agile EQ 报告中，量表结果以努力度仪表的形式呈现给学习者（见图17），其中中间点被设定为0度（竖直情况）；低于1个标准偏差对应于深绿色部分，高于1个标准偏差对应于深红色部分。

表25. 用于测量Agile EQ™心态的样本陈述

心态	陈述
活跃	说服一个团队尝试一个未经验证的方法或方式 当有新的机会出现时，抓住机会
外向	很专业地建立联系 在团队中激发热情
体谅	为正在挣扎的人提供情感支持 帮助同事讨论他们的情绪
接受	当我有强烈的观点时，仍然接受他人的想法 妥协我的做事方式以适应另一个人
沉着	当我真的很生气时，阻止自己说以后会后悔的话 当我感到抓狂时，保持沉着和策略性
客观	当我的兴奋或愤怒可能会影响我的判断力时意识到 在行动前花时间深入思考决定
坚定	在会议中坚持我的立场 在其他人都不同意时，坚定地坚持我的逻辑
自信	在小组辩论中言辞强有力地表达我的观点 挺身面对那些过于咄咄逼人的

**图17. 努力度仪表**

量表分数还被提交到多维标度分析中。这种分析允许研究人员能够观察八类项目之间的关系，并确定这些类别是否以模型预测的方式彼此相关。分析的结果见图18。距离较近类别有更多的共同点，而距离较远的类别则更不相同。

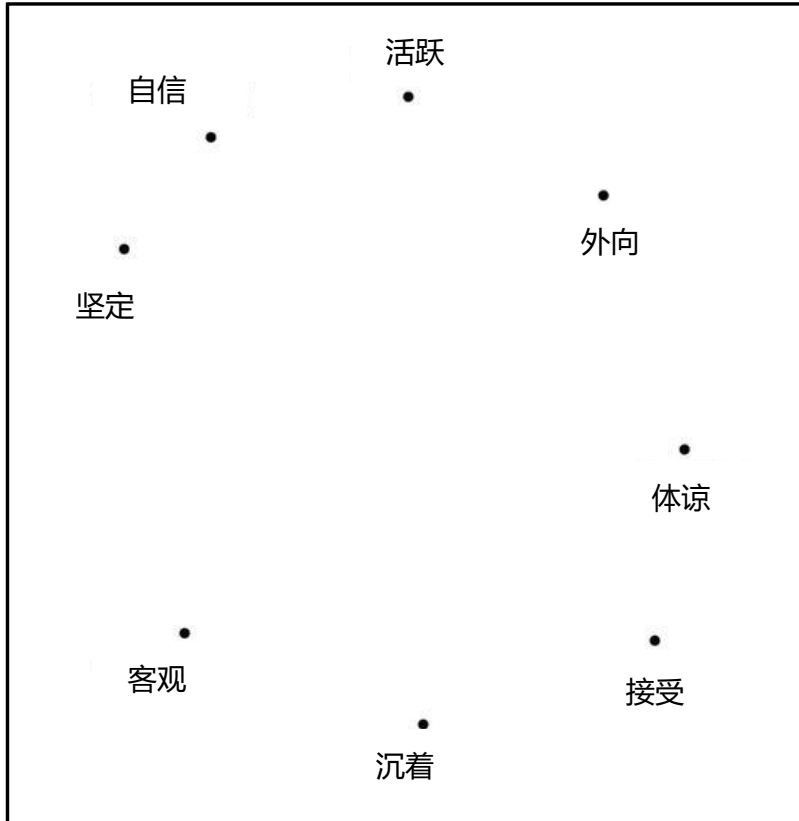


图18. Agile EQ™心态量表的多维标度分析结果

正如预期的那样，这八种心态形成了一个圆形形状，其量表的排列与Agile EQ模型所预测的一样。也就是说，圆形图的顺序排列如下：活跃，外向，体谅，接受，沉着，客观，坚定和自信。虽然这八个量表未能形成一个完全等距的圆（如模型所预测的），但这种理论上的理想化状态在实际数据中几乎不可能得到。

样本特征

在其他 Everything DiSC® 应用工具开发完成后，我们对 Everything DiSC® Agile EQ™进行了详尽评估。因此，我们在表26中描述了1013名参与者的样本人口统计学特征。

表26. Everything DiSC® Agile EQ™ 样本的人口统计资料

性别	男性	50%
	女性	50%
年龄	18-25	6%
	26-35	21%
	36-45	29%
	46-55	27%

	56或以上	17%
教育	相当于高中	1%
	高中毕业	8%
	技术/贸易学校	5%
	相当于大学	24%
	大学毕业	40%
	研究生/专业学位	22%
族裔	非裔美国人/非洲裔	16%
	亚裔美国人/亚洲裔	7%
	西班牙裔	12%
	美国原住民	1%
	太平洋岛民	2%
	白种人	53%
	以上两项或更多	9%
职业	行政人员	5%
	企业主/开发商	3%
	顾问	8%
	工程师	2%
	高管	8%
	金融服务代表	2%
	人力资源	15%
	IT	2%
	市场推广	2%
	中层管理者	10%
	专业人士	5%
	项目经理	2%
	销售	6%
	监督员	6%
	教师/教育人员	3%
	其他	21%
N=1,013		

内部信度

如表27所示，我们使用1,013名参与者的样本，对八个心态量表中的每个量表都计算了 α 内部一致性系数。这些系数从.69到.81不等，中值为.75。因此，这些量表表现出足够到优秀的内部一致性。这一发现表明，这些心态量表的每一个都在测量一个单一的、统一的结构。

表27. Agile EQ™心态量表的 α 系数

量表	项目数量	α 系数
活跃	5	.75
外向	5	.81
体谅	4	.76
接受	7	.69
沉着	4	.75
客观	6	.70
坚定	7	.69
自信	5	.74

虽然表26中显示的性别、年龄和种族比例与附录1中描述的Everything DiSC®总样本相近，但Agile EQ™参与者中拥有研究生/专业学位的比例高于Everything DiSC®总样本。有鉴于此，我们还包含了一项额外的信度研究，将拥有研究生/专业学位的人与其他人的结果进行比较，见表28。此项信度研究结果在研究生/专业学位的教育水平上没有系统性的差异。我们可以得出结论，在不同的教育群体中，教育水平对心态量表的测量稳定性没有系统的影响。

表28. Agile EQ™心态量表在持有研究生/专业学位的人群的 α 系数

量表	项目数量	α 系数	
		(研究生/专业学位, N=222)	(其他人, N=791)
活跃	5	.72	.76
外向	5	.81	.81
体谅	4	.76	.76
接受	7	.68	.70
沉着	4	.75	.75
客观	6	.69	.70
坚定	7	.74	.67
自信	5	.75	.74

除了内部一致性研究外，了解教育水平和报告得分之间的关系也很重要。一项方差分析（ANOVA）在不同教育组之间的八个量表的平均值中进行，以判定是否有任何差异。如表29所示，活跃和客观量表的差异非常小，而所有其他量表则不存在差异。

表29. 研究生/专业学位的差异百分比

量表	百分比
活跃	0.2
外向	0.0
体谅	0.0
接受	0.0
沉着	0.0
客观	0.2
坚定	0.0
自信	0.0
N=1,013	

心态量表之间的相关性

如表30所示，我们还计算了八个心态量表之间的相关性，样本为1,013名参与者。相关系数范围从-.76到.77，中位数为-.03。总体来说，相关系数符合预期。例如，Agile EQ模型假设活跃量表和外向量表之间有高的正相关，体谅量表和坚定量表之间有高的负相关。

表30. Agile EQ™心态量表间的相关性

心态量表	活跃	外向	体谅	接受	沉着	客观	坚定	自信
活跃	-	.65	.01	-.40	-.58	-.47	.30	.64
外向	.65	-	.07	.07	-.39	-.62	-.13	.14
体谅	.01	.49	-	.63	.18	-.35	-.53	-.40
接受	-.40	.07	.62	-	.47	-.06	-.72	-.76
沉着	-.58	-.39	.18	.47	-	.38	-.38	-.52
客观	-.47	-.62	.35	-.06	.38	-	.15	-.13
坚定	.30	-.13	-.53	-.72	-.38	.15	-	.77
自信	.64	.14	-.40	-.76	-.52	-.13	.77	-

验证结果总结

总体来说，这项研究为Everything DiSC® Agile EQ™心态量表提供了有力的支持。来自大量工作人士的数据表明，这些量表具有良好的内部一致性，准确地反映了参与者的自我认知。这种实证支持给DiSC®的参与者带来信心，即Everything DiSC Agile EQ 报告提供了可靠、准确和有用的信息用于说明他们对情绪和社会情境的本能反应，以及如何使他们适应任何环境以获得最佳结果。

第七部分：Everything DiSC Work of Leaders®（领导力测评）研究

背景

Everything DiSC Work of Leaders®（领导力测评）除了基础的Everything DiSC®测评以外，还包含75个项目。这些项目是用来测量Everything DiSC Work of Leaders®报告中的额外18个量表所需的。

这些项目中的每一个都是由位于一个四点延续线两端的两个陈述组成的。评价者被要求在延续线上选择最能描述他或她的那一点。例如，一个延续线的一端是“我是一个乐观主义者”，另一端是“我是一个现实主义者”。每个量表都被标准化，其平均值为0，标准差为1。

验证过程

下面的分析是基于349名参与者的样本。该样本中女性占52%，男性占48%。在这个样本中，90%的参与者年龄在25至60岁之间。大多数参与者（52%）至少有一些大学文凭。族裔背景如下：非裔美国人（6%），亚裔美国人（5%），高加索人（79%），西班牙裔（6%），美洲原住民（1%），以及其他（3%）。

内部信度

如表31所示，这18个量表的内部一致性 α 系数中值为.81。 α 系数范围从.69到.89。这些结果表明，Work of Leaders量表表现出良好到优秀的内部信度。这些结果还表明，这些量表中的每个都是在测量一个单一的、统一的结构。

Work of Leaders（领导力测评）量表间相关性

表32和33显示了18个Work of Leaders（领导力测评）量表之间的相关性，相关系数范围从-.90到.80，中位数为.04。许多较强的相关性是各量表之间项目重叠的结果。例如，测量在工作中给予他人称赞的倾向的称赞量表，与测量给人以温暖和欢迎感觉倾向的接受量表有许多共同项目。

总体来说，相关关系符合预期，没有出现很多意外。例如，我们预计勇于冒险量表和畅所欲言量表之间会有很高的正相关，而我们预计勇于冒险量表和计划性量表之间会有很高的负相关。

表31. Work of Leaders（领导力测评）量表的内部一致性系数

WOL量表	α 系数	项目数量
保持开放	.71	8
优先考虑全局	.69	8
勇于冒险	.75	7
畅所欲言	.85	13
寻求建议	.74	4
寻根究底	.86	9
解释原理	.72	5
结构化信息	.80	5
交流看法	.72	14
善于接受	.89	30
有表现力	.88	14
善于鼓励	.86	12
有紧迫感	.86	19
发起行动	.87	13
提供计划	.74	9
深入分析	.75	9
解决问题	.85	22
给予称赞	.82	11
中位数	.81	10

表32. Work of Leaders（领导力测评）量表之间的相关性

优先考虑全局	保持开放	勇于冒险	畅所欲言	寻求建议	寻根究底	解释原理	结构化信息	交流看法
优先考虑全局	.73	.27	.31	.04	-.42	-.33	-.35	-.05
保持开放	.73	.32	.33	.14	-.43	-.37	-.47	.03
勇于冒险	.27	.32	.66	.02	-.23	.02	-.19	-.29
畅所欲言	.31	.33	.66	.06	-.21	-.03	-.25	-.38
寻求建议	.04	.14	.02	.06	-.02	-.10	-.07	.70
寻根究底	-.42	-.43	-.23	-.21	-.02	.53	.54	.06
解释原理	-.33	-.37	.02	-.03	-.10	.53	.40	-.19
结构化信息	-.35	-.47	-.19	-.25	-.07	.54	.40	.05
交流看法	-.05	-.03	-.29	-.38	.70	.06	-.19	.05
善于接受	-.14	-.09	-.25	-.34	.35	.06	-.21	.08
有表现力	.18	.23	.52	.80	.23	-.15	-.13	-.20
善于鼓励	.12	.18	.10	.19	.44	-.04	-.27	-.04
有紧迫感	.17	.17	.62	.72	-.10	-.17	.08	-.11
发起行动	.31	.37	.72	.76	.11	-.15	.02	-.19
提供计划	-.71	-.90	-.32	-.29	-.13	.64	.42	.57
深入分析	-.01	-.11	.07	.15	-.15	.56	.59	.43
解决问题	.17	.16	.40	.56	-.20	-.07	.23	-.13
给予称赞	-.03	.04	.01	.03	.43	.04	-.17	.04

表33. Work of Leaders (领导力测评) 量表之间的相关性 (续上表)

	善于接受	有表现力	善于鼓励	有紧迫感	发起行动	提供计划	深入分析	解决问题	给予称赞
优先考虑全局	-.14	.18	.12	.17	.31	-.71	-.01	.17	-.30
保持开放	-.09	.23	.18	.17	.37	-.90	-.11	.16	.04
勇于冒险	-.25	.52	.10	.62	.72	-.32	.07	.40	.01
畅所欲言	-.34	.80	.19	.72	.76	-.29	.15	.56	.03
寻求建议	.35	.23	.44	-.10	.11	-.13	-.15	-.20	.43
寻根究底	.06	-.15	-.04	-.17	-.15	.64	.56	-.07	.04
解释原理	-.21	-.13	-.27	.08	.02	.42	.59	.23	-.17
结构化信息	.06	-.20	-.04	-.11	-.19	.57	.43	-.13	-.04
交流看法	.71	-.14	.49	-.56	-.23	-.01	-.23	-.64	.59
善于接受		-.09	.65	-.63	-.20	.10	-.24	-.86	.71
有表现力	-.09		.40	.56	.65	-.17	.04	.34	.29
善于鼓励	.65	.40		-.15	.23	-.12	-.14	-.39	.80
有紧迫感	-.63	.56	-.15		.64	-.16	.19	.71	-.28
发起行动	-.20	.65	.23	.64		-.31	.18	.39	.12
提供计划	.10	-.17	-.12	-.16	-.31		.30	-.14	.01
深入分析	-.24	.04	-.14	.19	.18	.30		.26	-.13
解决问题	-.86	.34	-.39	.71	.39	-.14	.26		-.50
给予称赞	.71	.29	.80	-.28	.12	.01	-.13	-.50	

Work of Leaders（领导力测评）量表和DiSC®量表的相关性

表34中显示了Everything DiSC Work of Leaders®（领导力测评）量表和DiSC®量表之间的相关性。这些相关关系基本上符合预期。每个DiSC量表的 最大正相关关系 如下。Di - 勇于冒险, i - 有表现力, iS - 善于鼓励, S - 善于接受, SC - 交流看法, C - 提供计划, CD - 解决问题, D - 解决问题。大多数 Work of Leaders（领导力测评）量表显示与DiSC的几个量表有明显的相关性。此外，这些相关性的模式与DiSC的环状模型是一致的。也就是说，如果某个Work of Leaders（领导力测评）量表与某个特定的DiSC量表有很高的正相关，那么这个Work of Leaders（领导力测评）量表就与在DiSC®环形图另一端的DiSC量表有很高的负相关。相关性范围从-.85到.87，中位数为.81。

表34. Work of Leaders（领导力测评）量表和DiSC®量表的相关性

Work of Leaders (领导力测评) 量表	DiSC量表							
	Di	i	iS	S	SC	C	CD	D
保持开放	.22	.11	.02	-.14	-.16	-.24	.08	.15
优先考虑全局	.23	.19	.09	-.12	-.22	-.34	.08	.17
勇于冒险	.83	.44	.04	-.27	-.73	-.44	-.03	.46
畅所欲言	.71	.51	.05	-.46	-.85	-.44	.16	.70
寻求建议	.09	.38	.43	.22	-.10	-.46	-.32	-.12
寻根究底	-.13	-.14	-.07	.12	.14	.24	-.10	-.15
解释原理	.05	-.17	-.28	-.11	-.02	.26	.09	.08
结构化信息	-.11	-.17	-.05	.13	.16	.23	-.10	-.17
交流看法	-.26	.18	.57	.67	.31	-.28	-.54	-.65
善于接受	-.21	.25	.75	.78	.23	-.27	-.74	-.65
有表现力	.61	.74	.28	-.29	-.79	-.59	-.02	.52
善于鼓励	.14	.53	.87	.39	-.25	-.52	-.60	-.23
有紧迫感	.64	.27	-.29	-.72	-.71	-.16	.44	.74
发起行动	.83	.50	.09	-.29	-.75	-.44	-.04	.47
提供计划	-.20	-.18	-.07	.14	.17	.34	-.10	-.16
深入分析	.13	-.14	-.23	-.17	-.12	.23	.11	.12
解决问题	.36	.01	-.53	-.76	-.46	.01	.61	.75
给予称赞	.04	.47	.79	.54	-.11	-.43	-.68	-.33

第八部分：Everything DiSC® Comparison Report（比较报告）研究

背景

Everything DiSC® Comparison Report（比较报告）可以让任何两个Everything DiSC测评参与者看到他们在六个方面的相似和不同。该报告包括解释这些相同和不同之处的说明，并引导测评参与者围绕它们进行讨论。总体来说，这份报告的目的是为了提高沟通和效率，同时减少紧张和误解。

Everything DiSC比较报告首先对两个测评参与者的DiSC®类型进行了简单的比较。每个测评参与者的类型都是根据参与者对于DiSC评估的回答计算出来的（在本报告的第一部分已讨论）。本研究报告的重点是Everything DiSC比较报告第二部分中的延续线。图19显示了这样一个延续线的例子。

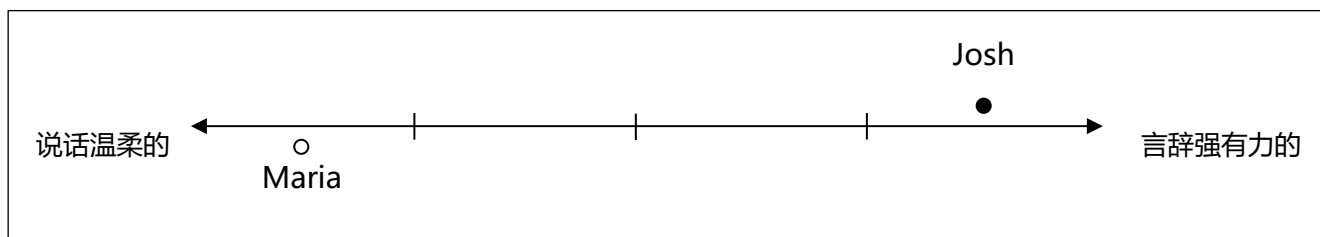


图19. 延续线的示例

每份报告中延续线的选择

对于每份报告，都要计算九个延续线。这些延续线的名称见表35。然而，在比较报告中，只有预计会给测评参与者带来最有意义讨论的六个延续线才会被显示。这可以确保测评参与者不会被信息所淹没，并能更好地将讨论集中在有意义的话题上。

表35. Everything DiSC® Comparison Report（比较报告）延续线

说话温柔的 — 言辞强有力的

勇敢的 — 谨慎小心的

有耐心的 — 有紧迫感的

持怀疑态度的 — 认同的

乐于交际的 — 内向的

委婉的 — 直率的

倾听他人意见的 — 固执己见的

活泼的 — 矜持的

沉着冷静的 — 充满活力的

一个由DiSC®课题专家组成的小组审查了所有九个延续线上的每一个可能的配对，并开发了一种算法，以确定哪六个延续线将在给定的Everything DiSC®比较报告中呈现。在创建该算法时使用的决策规则包括：

- 如果可能的话，至少应展示两个显示相似性的延续线。
- 如果可能的话，至少应展示两个显示差异的延续线。
- 存在较大差异的延续线比存在较小差异的延续线更有可能被显示。
- 在具有非常高的统计相关性或概念重叠的延续线中，只应展示被认为是最有意义的延续线。

尽管在创建这个算法时还使用了其他决策规则，但上面介绍的那些规则代表了主要的标准。在报告中，最大的差异被放在第一位，最小的差异（或最大的相似性）被放在最后。

延续线的计分

九个延续线的计算方法与计算测评参与者的DiSC®类型时使用的是相同的项目回答。虽然用于计算DiSC®类型和延续线分数的项目有很大的重叠，但一个人的延续线分数是与他或她的DiSC类型分开计算的。

因此，有可能出现一个倾向于S类型的人，例如，在这个特定的延续线上，更勇敢而非谨慎小心，尽管这对S类型的人来说是很不典型的。每个延续线的项目数量从4到11个不等，中位数为8个。

内部信度

如表36所示，使用752名参与者的样本，对9个延续线中的每一个都计算了 α 内部一致性系数。这些系数从.74到.88不等，一致性中位值为.78。因此，这些量表表现出充分到优秀的内部一致性。这一发现表明，这些延续线量表中的每一个量表都在测量一个单一的、统一的结构。

表36. 延续线量表的 α 内部一致性系数

量表	项目数量	α 系数
说话温柔的 — 言辞强有力的	13	.85
勇敢的 — 谨慎小心的	7	.75
有耐心的 — 有紧迫感的	10	.74
持怀疑态度的 — 认同的	12	.82
乐于交际的 — 内向的	8	.88
委婉的 — 直率的	8	.75
倾听他人意见的 — 固执己见的	11	.75
活泼的 — 矜持的	12	.85
沉着冷静的 — 充满活力的	11	.78

延续线量表之间的相关性

我们使用752名参与者的样本，计算了延续线量表之间的相关关系。如表37所示，许多量表的相关性相当高，可能是因为这些量表包含重叠的项目。尽管这些量表可能看起来是重复的，但它们被包括在内是因为每个量表都被用来帮助引导参与者之间的一个不一样的讨论。例如，“沉着冷静的 — 充满活力的”量表与“乐于交际的 — 内向的”量表的相关度为 -.63。然而，“沉着冷静的 — 充满活力的”量表被用来引导关于参与者选择完成任务的速度的讨论。另一方面，“乐于交际的 — 内向的”量表用于引导对诸如个人空间需求与互动需求等话题的讨论。

表37. 延续性量表间相关性

	说话温柔的 - 言辞强有力的	勇敢的 - 谨慎小心的	有耐心的 - 有紧迫感的	持怀疑态度的 - 认同的	乐于交际的 - 内向的	委婉的 - 直率的	倾听他人意见的 - 固执己见的	活泼的 - 矜持的	沉着冷静的 - 充满活力的
说话温柔的 - 言辞强有力的		-.59	.62	-.21	-.62	.66	.50	-.75	.64
勇敢的 - 谨慎小心的	-.59		-.74	.01	.50	-.33	-.24	.59	-.69
有耐心的 - 有紧迫感的	.62	-.74		-.07	-.48	.35	.26	-.63	.82
持怀疑态度的 - 认同的	-.21	.01	-.07		-.31	-.58	-.66	-.15	.06
乐于交际的 - 内向的	-.62	.50	-.48	-.31		-.13	.01	.89	-.63
委婉的 - 直率的	.66	-.33	.35	-.58	-.13		.78	-.29	.31
倾听他人意见的 - 固执己见的	.50	-.24	.26	-.66	.01	.78		-.14	.19
活泼的 - 矜持的	-.75	.59	-.63	-.15	.89	-.29	-.14		-.83
沉着冷静的 - 充满活力的	.64	-.69	.82	.06	-.63	.31	.19	-.83	

验证结果总结

总体来说，这项研究为Everything DiSC®比较报告延续线量表提供了强有力的支持。来自大量工作人士的数据表明，这些量表具有良好的内部一致性，并准确反映了参与者的自我认知。这种类型的实证支持应该给DiSC®参与者带来信心，Everything DiSC®比较报告为参与者在更有成效和愉快关系的基础上讨论他们的相似性和差异提供了坚实的基础。

第九部分：附录

附录1. Everything DiSC®测评开发样本的人口统计资料

Everything DiSC® 测评开发样本的人口统计资料		
性别	男性	52%
	女性	48%
年龄	18-25	9%
	26-35	24%
	36-45	21%
	46-55	30%
	56或以上	16%
教育	相当于高中	1%
	高中毕业	16%
	技术/贸易学校	9%
	相当于大学	28%
	大学毕业	32%
	研究生/专业学位	14%
族裔	非裔美国人	5%
	美国原住民	1%
	亚裔美国人	5%
	白人	80%
	西班牙裔	6%
	其他	3%
职业	秘书/文员	7%
	高管	3%
	中层管理	6%
	监督管理	2%
	专业人员	10%
	机械-技术	2%
	客户服务	3%
	销售人员	4%
	医疗卫生工作者	3%
	教师/教育工作者	6%
	技术工人	4%
	学生	2%
	其他	48%
N=752		

附录2. 按性别划分的差异百分比

按性别划分的差异百分比	
量表	百分比
D	5.1
Di	2.3
i	0.1
iS	5.2
S	6.2
SC	0.2
C	2.4
CD	4.2

N = 752

了解性别和报告得分之间的关系是很重要的。不同性别组的八个量表平均值进行了方差分析 (ANOVA) 以确定任何差异。这些差异一般都很小。最大的差异出现在S量表上，其性别导致量表差异的6.2%。女性在 i、iS、S和SC量表上的得分往往较高，而男性在D、Di、C和DC量表上的得分往往较高。尽管在8个量表中的5个上发现了统计学上的显著差异，但从实际情况来看，这些差异并不大。

附录3. 16PF®和Everything DiSC®测评的相关性

Everything DiSC®测评和 16PF®的相关性								
16PF® 量表	DiSC®量表							
	Di	i	iS	S	SC	C	CD	D
乐群性	.15	.45	.49	.25	-.30	-.51	-.31	-.01
聪慧性	-.16	-.24	-.18	-.11	.08	.23	.23	.01
稳定性	.21	.31	.38	.17	-.22	-.31	-.33	-.01
恃强性	.54	.28	-.14	-.45	-.63	-.24	.19	.63
兴奋性	.42	.62	.37	.06	-.45	-.55	-.27	.09
有恒性	-.21	-.03	.18	.23	.11	.07	-.23	-.20
敢为性	.52	.70	.35	-.10	-.66	-.60	-.19	.33
敏感性	-.17	.01	.15	.18	.10	-.05	-.05	.23
怀疑性	.07	-.15	-.33	-.27	-.04	.10	.31	.23
幻想性	.09	-.07	-.21	-.23	-.02	.01	.24	.15
世故性	-.21	-.39	-.31	-.04	.31	.33	.17	-.10
忧虑性	-.29	-.26	-.11	.06	.22	.22	.18	-.21
实验性	.36	.19	.00	-.16	-.38	-.23	.08	.24
独立性	-.25	-.47	-.39	-.17	.28	.51	.30	.01
自律性	.10	.05	.00	.00	-.11	.15	-.12	-.01
紧张性	-.05	-.18	-.43	-.45	-.03	.24	.55	.20
外向性	.41	.70	.51	.12	-.52	-.67	-.34	.12
焦虑性	-.18	-.31	-.41	-.26	.15	.30	.45	.06
刻板性	-.16	-.18	-.12	.02	.23	.26	-.04	-.08
自主性	.60	.42	-.04	-.40	-.71	-.38	.14	.60
自控	-.18	-.12	.07	.18	.11	.23	-.18	-.17
现实型	.22	-.05	-.19	-.19	-.08	.09	.03	.20
研究型	.06	-.23	-.31	-.22	.05	.26	.17	.13

(续上表)								
16PF® 量表	DiSC®量表							
	Di	i	iS	S	SC	C	CD	D
艺术型	.36	.40	.16	-.11	-.45	-.41	.00	.23
社会型	.30	.56	.45	.12	-.49	-.57	-.26	.14
企业型	.53	.53	.21	-.17	-.65	-.50	-.10	.44
传统型	.06	.06	.07	.06	-.08	.08	-.18	-.02
自尊	.39	.52	.40	.07	-.46	-.48	-.32	.17
情绪调节	.24	.32	.33	.15	-.21	-.30	-.36	.04
情绪表达	.51	.68	.38	-.06	-.64	-.60	-.24	.32
情绪敏感性	.27	.45	.42	.14	-.42	-.52	-.23	.10
情绪控制	.01	-.16	-.18	-.10	.07	.13	.07	.09
社会表达	.55	.74	.41	-.04	-.67	-.66	-.24	.27
社会敏感性	-.37	-.26	-.09	.10	.30	.21	.15	-.22
社会控制	.53	.62	.30	-.13	-.67	-.52	-.16	.35
同理心	.37	.60	.56	.22	-.44	-.57	-.44	.05
领导潜质	.47	.60	.40	.04	-.55	-.49	-.33	.20
创新潜质	.62	.51	.07	-.32	-.72	-.41	.02	.51
创新成就	.37	.19	-.09	-.27	-.35	-.11	.12	.26
N=552								

附录4. NEO-PI-R™和Everything DiSC®的相关性

附录4. NEO-PI-R™ 和 Everything DiSC®的相关性								
NEO-PI-R™量表	DiSC®量表							
	Di	i	iS	S	SC	C	CD	D
神经质	-.31	-.29	-.26	-.12	.26	.31	.28	-.10
外倾性	.45	.69	.52	.10	-.57	-.63	-.34	.15
开放性	.27	.10	.06	-.05	-.27	-.10	-.03	.10
宜人性	-.40	-.01	.52	.67	.35	-.05	-.48	-.58
尽责性	.26	.09	.00	-.07	-.27	.11	-.11	.10
焦虑	-.29	-.22	-.18	-.06	.23	.23	.23	-.10
愤怒性敌意	.01	-.13	-.46	-.53	-.04	.17	.51	.30
抑郁	-.30	-.34	-.30	-.08	.32	.30	.27	-.10
自我意识	-.40	-.48	-.27	.00	.44	.41	.23	-.23
冲动性	-.08	-.08	-.21	-.27	-.01	.05	.35	.14
脆弱性	-.35	-.21	-.19	-.04	.34	.18	.21	-.14
热情性	.25	.60	.61	.29	-.41	-.55	-.43	-.03
乐群性	.40	.65	.41	.16	-.42	-.59	-.36	.06
独断性/自我肯定	.68	.49	.11	-.30	-.75	-.41	-.04	.55
活跃性	.57	.47	.12	-.23	-.57	-.33	-.11	.32
刺激追寻	.51	.37	.11	-.09	-.42	-.32	-.13	.19
正性情绪	.25	.50	.57	.21	-.35	-.44	-.41	-.06
幻想	.15	.05	.04	-.04	-.15	-.11	.05	.06
美感	.20	.16	.14	.06	-.17	-.15	-.15	-.02
情感	.14	.23	.22	.02	-.29	-.20	-.07	.09
行动	.43	.34	.16	.01	-.34	-.34	-.16	.09
观念/思辨	.33	.10	-.01	-.15	-.35	-.04	-.01	.23

(续上表)

NEO-PI-R™ 量表	DiSC®量表							
	Di	i	iS	S	SC	C	CD	D
价值观	.08	.01	.02	.00	-.14	-.04	.06	.02
信任	.03	.26	.55	.39	-.08	-.27	-.47	-.21
坦诚	-.28	-.03	.27	.39	.24	.05	-.27	-.35
利他性	.02	.28	.53	.47	-.13	-.27	-.42	-.27
顺从性	-.27	-.01	.47	.65	.41	.00	-.55	-.63
谦虚	-.39	-.21	.09	.31	.37	.16	-.08	-.35
同理心/温存	.00	.16	.37	.27	-.12	-.18	-.28	-.12
胜任感	.33	.19	.16	.05	-.35	-.07	-.21	.08
条理性	.18	.12	.07	.06	-.16	.07	-.17	-.04
责任心	.11	.11	.19	.16	-.17	.00	-.22	-.06
追求成就/事业心	.48	.31	.11	-.11	-.44	-.15	-.19	.20
自律性	.30	.23	.18	.05	-.29	-.11	-.26	.08
审慎性	-.12	-.11	.09	.26	.15	.18	-.22	-.26

附录5. 参考文献

IPAT (2009). 16PF fifth edition questionnaire manual. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.

Kiesler, D.J., Schmidt, J .A., & Wagner, C.C. (1997). A circumplex inventory of impact messages: An operational bridge between emotion and interpersonal behavior. In R. Plutchik & H. Conte (Eds.), Circumplex models of personality and emotions. Washington, DC: American Psychological Association.

McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (2010). NEO inventories: Professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Wiggins, J.S. (1995). Interpersonal adjective scales: Professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.