

# MBTI第二步解释性报告

原著：[美]Naomi L. Quenk博士和Jean M. Kummerow博士

翻译/改编：才储团队

报告接收人：刘甲锋

2012-11-21

## MBTI性格评估

本报告是对您的性格倾向的深度个性化描述，源出您对MBTI表格R评估工具之答案。这包括您的第一步结果（您的四字母型码），连同您的第二步结果，显示您表达您的第一步类型的一些独特方法。

MBTI评估模型是由Isabel Myers和Katharine Briggs提出，成为荣格心理学类型理论之延伸。这个理论表明，我们拥有相对的方式获得满足感（外向或内向）、收集或了解资讯（感觉或直觉）、就那种资讯做出决定或得出结论（思考或情感）、以及面对我们周围的世界（判断或认知）。

如果您倾向外向，您集中于外部世界，以透过与人相合和/或做事情来获得满足感。	如果您倾向内向，您专注于内心世界，以透过仔细考虑资讯、想法和/或概念来获得满足感。
如果您倾向直觉，您注意并相信人际因素、理论以及未来可能性。	如果您倾向感觉，您注意到并相信事实、细节以及目前的现实。
如果您倾向思考，您使用合乎逻辑的客观分析来作出选择与决定。	如果您倾向情感，您通过应用以人为中心的价值观作出决定来创建和谐。
如果您倾向认知，您会是灵活的和适应性很强，并使您的选项尽可能长地保持开放。	如果您倾向判断，您会有组织和有序地迅速作出选择与决定。

假设您使用这八个个性部分中的每一个，但在每个领域只倾向一个，正如您倾向使用一只手而不是另一只手那样。没有哪种倾向更好或更理想。更大程度反应您的习惯、爱好或更像哪种风格而不是孰优孰劣。

MBTI评估工具亦并非量度您在任何领域之技能或能力。更确切地说，这是一种方法，帮助您了解您的风格，更好地理解 and 体会人们彼此不同的有益方法。

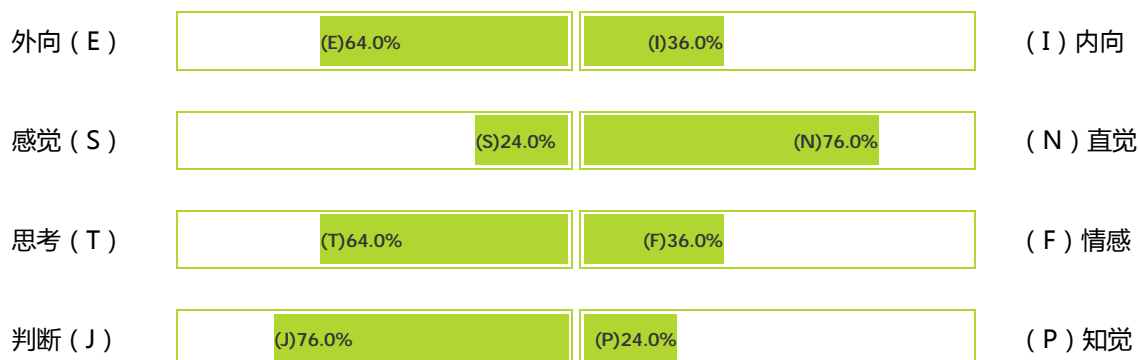
### 您的报告包含

- 您的第一步结果
- 您的第二步子维度结果
- 应用第二步结果进行沟通
- 应用第二步结果做决定
- 应用第二步结果管理变革
- 应用第二步结果管理冲突
- 您的性格的不同部分如何合作
- 合并第一步和第二步资讯
- 使用类型增益理解
- 您的结果的概要

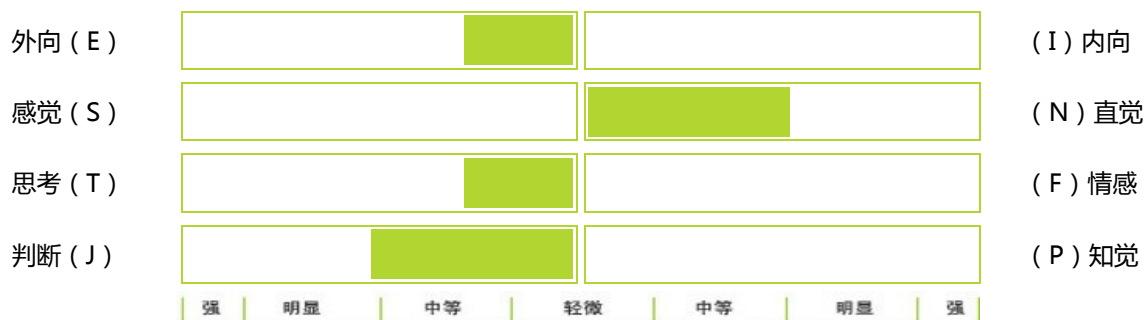
## 您的第一步结果

下面的图表及其后面的几段文字提供您所报告的, 有关您的性格类型的资讯。 您所指示的四种性格倾向中的每一种都用条形图显示在那一边。 条形图越长, 您所表达的那种性格倾向就越明显。

### 原始得分图



### 性格倾向明显程度示意图



## 您的类型显示为ENTJ（外向+直觉+思考+判断）

ENTJ 者坦诚、果断，有天生的领导能力。能很快看到公司/组织程序和政策中的不合理性和低效能性，发展并实施有效和全面的系统来解决问题。善于做长期的计划和目标的设定。通常见多识广，博览群书，喜欢拓广自己的知识面 并将此分享给他人。在陈述自己的想法时非常强而有力。

ENTJ 者是伟大的领导者和决策人。他们能轻易地看出事物具有的可能性，很高兴指导别人，使他们的想象成为现实。他们是头脑灵活的思想家和伟大的长远规划者。

ENTJ 者因为ENTJ型的人很有条理和分析能力，所以他们通常对要求推理和才智的任何事情都很擅长。为了在完成工作中称职，他们通常会很自然地看出所处情况中可能存在的缺陷，并且立刻知道如何改进。他们力求精通整个体系，而不是简单地把它们做为现存的接受而已。

ENTJ 者乐于完成一些需要解决的复杂问题，他们大胆地力求掌握使他们感兴趣的任何事情。

ENTJ 者把事实看得高于一切，只有通过逻辑的推理才会确信。

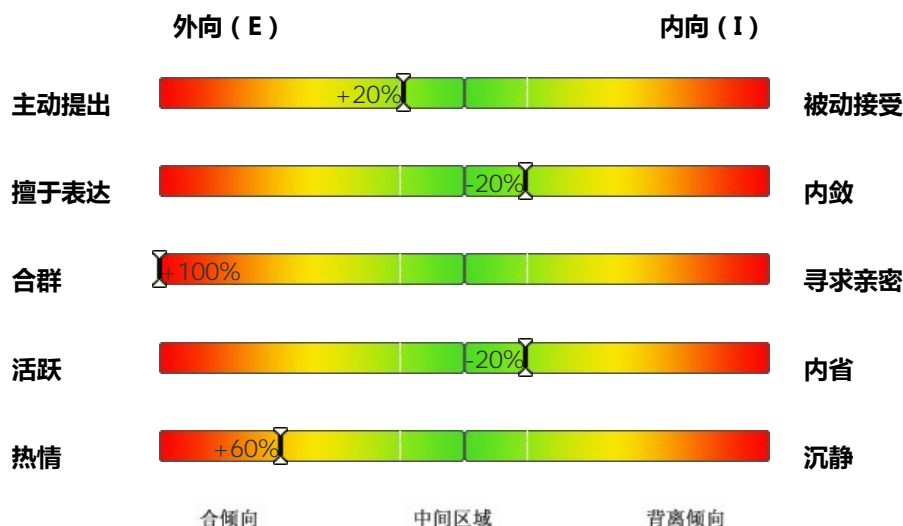
ENTJ 者渴望不断增加自己的知识基础，他们系统地计划和研 究新情况。他们乐于钻研复杂的理论性问题，力求精通任何他们认为有趣的事物。他们对于行为的未来结果更感兴趣，而不是事物现存的状态。

ENTJ 者是热心而真诚的天生的领导者，他们往往能够控制他们所处的任何 环境。因为他们具有预见能力，并且向别人传播他们的观点，所以他们是出色的群众组织者。他们往往按照一套相当严格的规律生活，并且希望别人也是如此。因此他们往往具有挑战性，同样艰难地推动自我和他人前进。

### 这个类型适合您吗？

注意先前描述中适合您的部分以及任何不适合您的部分。在接下来的几页上，您的第二步结果可以助您澄清未能很好地描述您的任何领域。如果您报告的第一步类型不适合，您的第二步结果可以帮助建议一个对您来说更准确的不同类型。

## 扩展1：外向（E）的5个子维度与内向（I）的5个子维度倾向分布：



### 主动提出-被动接受（中间区域）

- 在社交场合中主动和您已经认识的人交谈，或您的角色是召集这次聚会。
- 在熟悉的场合中社交上表现自如，而张罗一个大型社交聚会则显得力不能胜。
- 能介绍人们相互认识，但不情愿这样做。

### 善于表达-内敛（中间区域）

- 和熟悉的人聊得多，相对而言和一般性朋友聊的少。但并不会讷于和陌生人交谈。
- 只有和很熟的人谈及感情。
- 被其他人视为淡定而温和的。
- 不太会频繁交朋友，但并非不易接近的人。
- 和熟悉的人或刚结识不久的人谈及兴趣。

### 合群（合倾向）

- 享受与其他人在一起的乐趣，并不喜欢独处。
- 在社交上对陌生人和朋友都泰然自若。
- 一般性地区别对待朋友和熟人。
- 参加各种组群以享受归属感。
- 觉得受欢迎和被接受很重要。
- 希望被要求参与活动，即使您对他们并不真的感兴趣。
- 有很多熟人。

### 活跃-内省（中间区域）

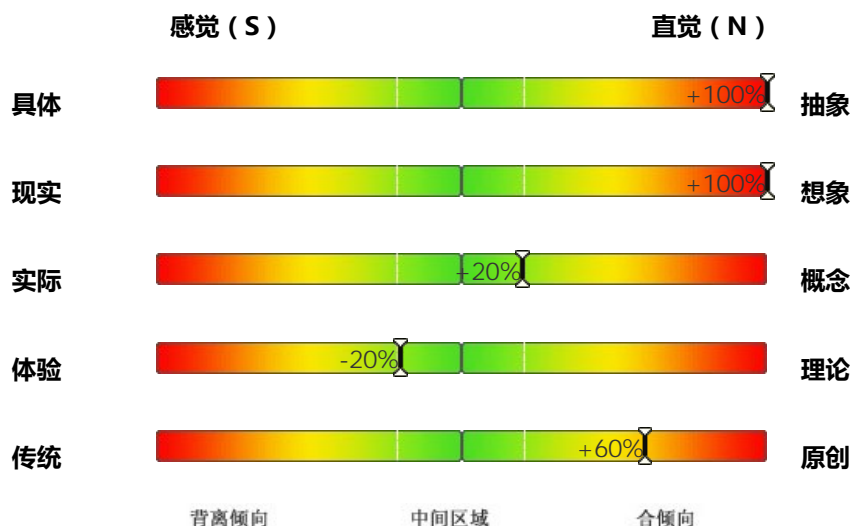
- 常常若有所思。
- 学而时习之，不亦悦乎。
- 能够自如活跃地参与事件或沉静地观察它们。
- 如果希望熟悉某事物，偏好通过网络搜索而不是与朋友沟通来了解更多。

### 热情（合倾向）

- 常常争取成为焦点。
- 当您与其他人谈话时，表现出智慧和幽默。
- 觉得生活就是意味着让人兴奋。

- 系古道热肠之人。
- 无活动就感到无聊，因此您积极促成，并且常常让其他人都参加活动。

## 扩展2：感觉（S）的5个子维度与直觉（N）的5个子维度倾向分布：



### 抽象（合倾向）

- 热衷于发现规律。
- 有很强的总结能力。
- 对于事实，持了解即可的态度。既然是大家都熟知的事实，也许不必过多关注事实本身。
- 不习惯特别详尽地陈述一件事实。
- 遇到革新、变化的环境，感觉如鱼得水。

### 想象（合倾向）

- 浮想联翩。
- 重视对现象的成因探索。
- 欣赏未雨绸缪的人。
- 猎奇、足智多谋。相信对规律的把握有助于提升效率。
- 有较强趋势分析和预测能力。

### 实际 - 概念（中间区域）

- 认为战略和执行同等重要。
- 对于行为结果和行为的内在性质同样关注。
- 既能耐心倾听哪怕是天马行空的猜测，也能耐心观察事实本身。
- 实际但不会抑制自己的好奇心。

### 体验 - 理论（中间区域）

- 好奇与事物之间的因果关系，也乐于观察事物本身。
- 现象与解释都能吸引你的注意。
- 会矛盾于到底选择理论性课程还是实操性课程。
- 不会对纯理论的东西感兴趣，必须紧密联系实际才能提起你真正的兴趣。

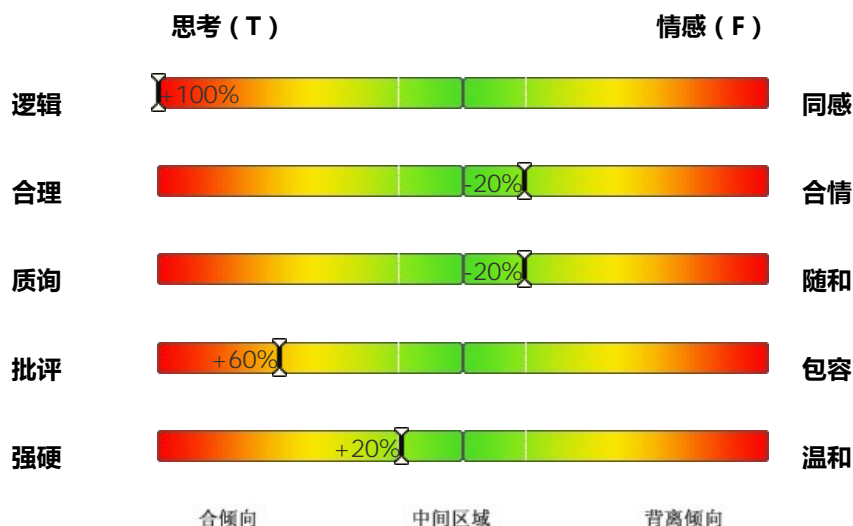
### 原创（合倾向）

- 若被形容为“非主流”会感到满意。
- 与众不同。
- 喜欢打破传统的东西。
- 不走寻常路。

- 无论是工作，还是居家都不愿意遵循老一套的规矩。



### 扩展3：思考（T）的5个子维度与情感（F）的5个子维度倾向分布：



#### 逻辑（合倾向）

- 认为正确的决策一定是基于逻辑因果而非人们的情感诉求。
- 下决心的时候不为情感左右。
- 只关心利弊，很少关注人们的感受。
- 习惯冷静而客观地分析问题。

#### 合理 - 合情（中间区域）

- 根据对其他人的关切和情境的逻辑做决定。
- 有时可能被视为矛盾。
- 决策时可能游移不定，如果使用客观准则就会伤害某个对您很重要的人。

#### 质询 - 随和（中间区域）

- 只聊及感兴趣的领域。
- 以既不对抗也不调和的风格质询和反对。
- 以一种见仁见智的心态去面对他人的质询。
- 当重要价值受到威胁时，变得更加对抗和直接（甚至演变为肢体冲突）。

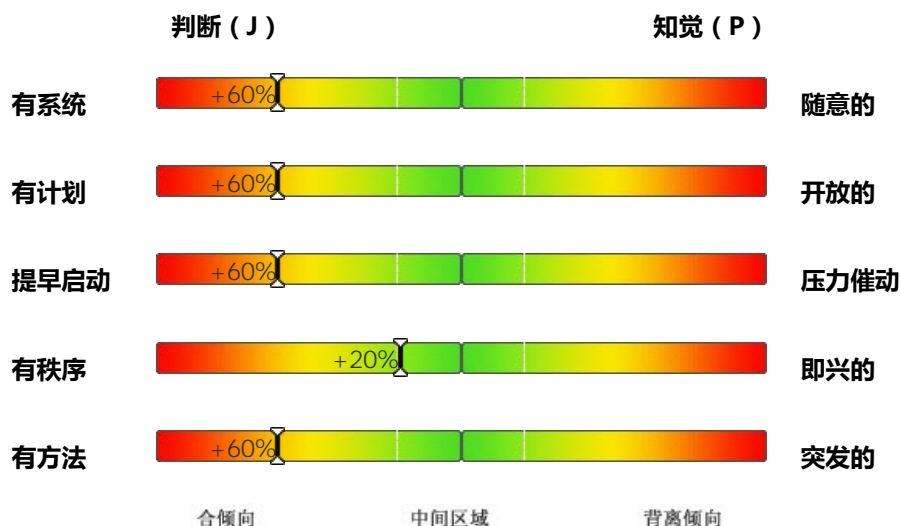
#### 批评（合倾向）

- 爱穷根究理和持怀疑态度。
- 在您的互动中表现为几乎不会感情用事。
- 很少移情他人，而且很少退让。
- 喜欢阐明什么是错，因为人无完人。
- 喜欢批评，而且当其他人不认为批评具有必要性和有帮助时很吃惊。
- 在您状态最好时沉溺于无止境的批判，有时甚至是不近人情和横蛮的。

#### 强硬 - 温和（中间区域）

- 会灵活使用人际关系和理性谋略达到目的。
- 遇到情感问题时，目标会变得模糊。
- 采用“动之以情，晓之以理”的方式达到期望结果。
- 有时候会矛盾与到底是该来软的还是来硬的。
- 大部分时间能很好平衡情绪和理智。

## 扩展4：判断（J）的5个子维度与知觉（P）的5个子维度倾向分布：



### 系统的（合倾向）

- 若没有规划，就觉得很迷茫。
- 习惯把物品整理得有序而干净。
- 在计划行进中不习惯被打断。
- 不容易分心。
- 系统型的个人风格。

### 有计划（合倾向）

- 无论是工作还是生活都常列出备忘List。
- 不习惯兴致突发去做什么事情。
- 以未来为重，提前规划。

### 提早启动（合倾向）

- 不习惯临阵磨枪，提前计划的事情往往会完成得更好。
- 催太急时，大脑会一片空白。
- 不喜欢同时进行多项任务。
- 读书的时候很少会快到开学时才开始做假期作业。
- 习惯按清单做事，否则会感到生活杂乱无章。
- 有时会提前几个星期安排好周末的活动。
- 很少会面临一种“临时抱佛脚”的局面，只有提前计划才能一切尽在掌握。

### 即兴 - 秩序（中间区域）

- 生活中比较保守，但偶尔会向往一些新的体验。
- 有秩序的生活会让你感到安心，但缺乏新意又会让你感到些许遗憾。
- 以一种兼容并包的姿态面对传统保守派合标新立异派。
- 接受常规的传统生活，也接受多元化。
- 认同制度的作用，也相信即兴的构思会带来创造力。

### 有方法的（合倾向）

- 习惯凡事有组织有计划
- 会在计划一些具体方案的时候费尽心思。

- 不习惯临时即兴表演。
- 被认为适应性不强。
- 对疏而不漏的计划感到由衷佩服。

## 应用第二步结果进行沟通

您的类型的所有方面影响您如何沟通，尤其是作为团队的一部分。九个子维度与沟通特别有关。您那九个子维度的倾向与更好沟通提示一起出现在下面。

除了表中的提示外，谨记每种类型的沟通包括：

- 告诉其他人您需要什么种类的资讯。
- 询问其他人他们需要什么。
- 当其他风格占优势时，控制和把握您的急躁。
- 要意识到当其他人使用自己的沟通风格时，他们不是故意惹恼您。

您的子维度结果	沟通风格	有益提示
主动提出-被动接受（中间区域）	乐意引见人们相互认识，如果没有其他人这样做的话。	在决定是否担当主动提出或者被动接受角色方面，对情境要很敏感。
善于表达-内敛（中间区域）	习惯与关系较好的同事沟通。	学会与需要沟通的人直接沟通。
活跃 - 内省（中间区域）	时而活跃，时而沉闷。	注意与您互动的那些人的风格，并尽量匹配那种风格。
热情	乐意对手头的话题表现出热情。	注意不要压倒和凌驾别人；
抽象	高屋建瓴，擅长宏观规划。	需要不时置身于第一线以动态了解最新信息。
质询-随和（中间区域）	舒坦地问一些问题，只要这样不妨碍组群一致。	谨慎地选择您何时需要同意或者何时您需要提问。
批评	自然地几乎所有事情都采取批判立场。	承认其他人可能将您的批评错当成批判，那么如果这不是您的意图的话就要明确。
强硬-温和（中间区域）	在同事身上亟待纠正的错误面前显得词不达意。	学会就事论事。
有方法的	讨论计划中的若干细节问题	增强对突发事件的处理能力，或在团队中引入处理突发事件能力强的个体。

## 应用第二步结果做决定

高效决策要求从种种观点收集资讯并应用评估那种资讯的有效方法。第二步子维度给予我们具体的方法去增强我们的决策，尤其是那些与感觉、直觉、思考以及情感相关的子维度。下面是与那些子维度相关的一般问题。您偏好的子维度极点都用粗体字。如果您处于中间区域，两者的极点都未用粗体。

<b>感觉</b> 具体：我们知道什么？我们如何知道这个？ 现实：真实成本是多少？ 实际：它会运作吗？ 体验：您能给我看看这如何运作吗？ 传统：任何事物都真正需要改变吗？	<b>直觉</b> <b>抽象</b> ：这会意味着其他什么吗？ <b>想像</b> ：我们还能提出别的什么吗？ 概念：有什么其他有趣的想法吗？ 理论：这一切是如何互相联口的？ <b>原创</b> ：这样做的新方法是什么？
<b>思考</b> <b>逻辑</b> ：利弊是什么？ 合理：逻辑因果是什么？ 质询：但对于...？ <b>批评</b> ：这有什么不妥？ 强硬：我们为什么不坚持至今呢？	<b>情感</b> 同感：我们喜欢和讨厌什么？ 合情：这对人们会有什么冲击？ 随和：我们如何使每个人都幸福？ 包容：这其中有什么利益？ 温和：被伤害的人会怎样？

六种不同的资讯评估方式，所谓的决策风格，已经根据思考-情感二分法两个子维度进行了确认：逻辑-同感和合理-同情。

### 您的风格是思考倾向，意味着您可能：

- 当您考虑合实际作决定时，以理性偏好为主，很少感情用事。
- 个人喜好在决策所占的权重远低于基于客观思考的权重。

### 提醒：

#### 1、在个别问题解决中，通过询问上面框中的所有问题来开始。

- 小心地注意答案。与粗体问题相反的问题可能很关键，因为他们代表您不可能考虑的观点。
- 设法通过考虑您的性格较不偏好的部分，来平衡您的决策风格。

#### 2、在组群问题解决中，积极地搜寻具有不同观点的人们。询问他们所关切的事和观点。

- 做最后检查，以确保已问及上面的所有问题，而且不同的决策风格都已包括。
- 如果您错过了一种观点，付出额外的努力去考虑可以添加什么。

## 应用第二步结果管理变革

变革似乎是不可避免，而且以不同的方式影响人们。为了帮助您应对变革，

- 您需明确什么在不断变化而什么保持不变。
- 确认您需要知道什么去理解这种变革，然后再搜寻那种资讯。

为了帮助其他人应对变革，

- 鼓励关于变革的开放讨论；要知道这对一些人来说比其他人更容易。
- 确保逻辑理由和个人或者社会价值观都已考虑到。

您的性格类型还影响您的管理变革的风格，特别是以下九个子维度的结果。检视子维度和增强您应对变革的提示。

您的子维度结果	变革-管理风格	有益提示
善于表达	自由地与其他人分享您关于变革的感觉。	对那些欣赏您的风格的人，减少对他们表达；给予其他人时间考虑事物直到得出结论。
合群	与不同范畴的人讨论变革及其对您的冲击。	要知道人们在其各自的兴趣水平上各异，您必须用什么兴趣水平发言，从而在您说及的人当中有选择性。
抽象	可能对变革的理解过于笼统而忽视关键的执行细节。	“细节决定成败”
想象	停留于变革管理战略及其美好的前景中。	脚踏实地执行变革管理的具体措施，多关注脚下。
理论 - 体验（中间区域）	擅长理论结合实际。	与战略层面的人及执行层面的人多沟通，成为他们的桥梁。
原创	赞赏变革的意识，是变革的忠实拥护者。	创新/变革提出简单，执行难。做好打攻坚战的心理准备。
强硬-温和（中间区域）	能做到不偏不倚，支持变革的措施，但认为不可蛮干。	遇到极端情况，放手让适合的人去执行。
有计划	详细了解有关革新管理的计划。	多问下为什么，将有助于更好理解计划。
突发的 - 有步骤的（中间区域）	不抵制革新，但希望是循序渐进的。	突发问题的解决能力提高有助于应付变革管理中的不可预知因素。

## 应用第二步结果管理冲突

在与其他人一起工作时，冲突不可避免。具有截然不同性格类型的人们可能有分歧，他们定义什么为冲突、他们如何对其做出反映以及他们如何达成决议。尽管有时不愉快，冲突常导致工作环境改善，人际关系增强。

每种类型的部分冲突管理包括

- □ 注意完成工作的同时保持您与相关人员的人际关系。
- □ 认识到所有观点有要补充的地方，但是被用于极端以及排除其对立面的任何观点最终都将妨碍冲突解决。

对您关于六个第二步子维度的结果而言，冲突管理的一些方面可能是独特的。下表解释您关于这些子维度的结果可能如何影响您管理冲突的努力。

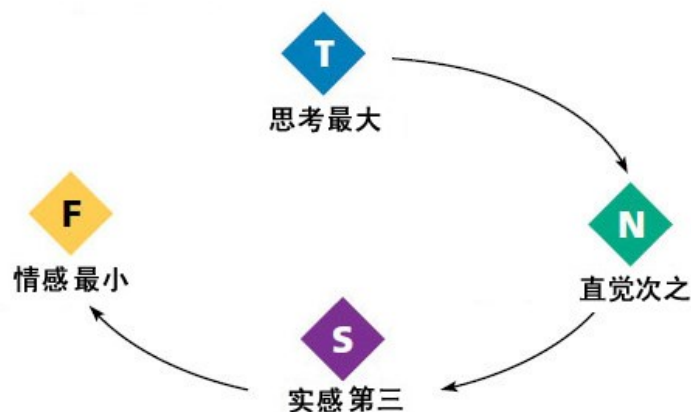
您的子维度结果	冲突-管理风格	有益提示
善于表达 - 内敛（中间区域）	等到适当的时候才讨论冲突及您对冲突的情绪反应。	特殊情况下需要你的立即表达。
合群	使所有相关人员都参与解决冲突，而不只是那些您很了解的人。	尊重一些仍未参与的人的需要，直至他们准备好参与为止。
质询-随和中间区域	在达成协议之前，先提出一些问题进行澄清。	小心您的质询风格未表现出对抗。
批评	指出仍然错误而且需要纠正的一切事物。	意识到您的风格可能使其他人不安，应设法扳回和更多包容。
强硬	立即推动解决冲突以便可以继续取得进展。	意识到执行上的延迟对达成目标可能是必要的。
提早启动	面对冲突，不知所措。	了解计划偏好性格对于冲突处理的盲点。加强锻炼或融入其他互补性团队个体。

除了您的子维度结果以外，您的决策风格（正如早前所解释的那样）影响您如何管理冲突。您的决策风格是中间区域思考。您可能注意情况的逻辑、涉及到的人以及他们的情感。要使您管理冲突的努力更高效，请考虑这些方面，但权衡逻辑方面更为重要，因为您总体上倾向思考。

## 您的性格的不同部分如何合作

类型的本质涉及收集资讯的方式（感觉和直觉）和如何做决定（思考和情感）。每种类型都有做那两种事情的最喜欢方式。您的四字母类型的中间两个字母（S或N和T或F）表示您特别喜欢的程式。他们的对立面，其字母未出现在您的四字母类型中，在对您的类型的重要性方面，列第三和第四。记住—您至少在部分时间使用到您的性格类型的所有部分。

以下是对ENTJ者合适的方式：



## 使用您特别喜欢的程式

外向大都喜欢将其特别喜欢的程式使用于外部世界的人和事物上。为了平衡，他们在其内在世界的想法和印象上使用其第二特别喜欢的程式。内向大都倾向于将其特别喜欢的程式使用于其内在世界，以将此与第二特别喜欢程式在其外部世界的使用进行平衡。

因而ENTJ者

- 主要外在的使用思考，以分析和逻辑性地得出结论。
- 主要内在的使用直觉，以注意到事物发展趋势和内在规律。



## 使用您较不喜欢的程式

当您频繁地使用您性格的较不偏好部分，感觉和情感，记住您正在您的自然舒适地带之外工作。您在这些时候可能觉得尴尬、劳累或者沮丧。作为ENTJ者，您可能过分宏观，对细节不够专注从而导致眼高手低。

要恢复一些平衡，请尝试下列各项：

- 当您正在使用您性格的这些较不熟悉部分—感觉和情感时，在您的活动中需要更多休息。
- 努力抽空做令人愉快之事，涉及使用您特别喜欢的方法—思考和直觉。

## 有效地使用您的类型

ENTJ者的 直觉和逻辑倾向使他们大都有兴趣于

- 使用推断与分析发现规律。
- 得出关于他们的逻辑性结论。

他们通常少有精力投入其性格的较不偏好部分，感觉和逻辑。这些部分可能仍然缺乏经验，而且较不方便用于对他们可能有帮助性的情境之中。

作为ENTJ者，

- 如果您太多依靠您的直觉，您可能习惯性只考虑大局、宏观性的东西而忽视或遗漏细节。
- 如果您专门使用思考倾向作出判断，您就可能在您应该赞美人们时忘记赞美人们。而且忽略您的决定对其他人的冲击。

您的性格类型在您的生命中可能以自然的方式发展。随着人们老去，很多对使用其性格的较不熟悉部分感兴趣。当他们人到中年或更老时，ENTJ者常常发现自己将更多的时间投入到他们年轻时不是很有吸引力的事情上。例如，他们报告在观察细节以及在处理人情世故方面有更大的快乐（注：对不熟悉的偏好感兴趣并非意味着真正下决定的时候一定会改变其原有偏好）。

## 子维度如何能帮助您更高效

有时特别情况需要使用您的性格的较不偏好部分。您的子维度结果能够更容易地让您临时采用较不自然的方法。通过确认哪些子维度相关和哪些极点更适合使用来开始。

- □ 如果您在一个或者多个相关子维度上「背离倾向」，确保专注于使用与那些背离倾向子维度相关的方法和行为。
- □ 如果您处于「中间区域」，决定哪个极点更适合手边的这种情况，并确保您使用与那个极点相关的方法和行为。
- □ 如果您「合倾向」，向处于对立子维度的某人请求使用那种方法方面的帮助或者阅读那个极点的描述，以得到改正您的行为的线索。一旦您拥有了良好的方法，抵制转变回您的舒适地带。

这里有两个如何应用这些建议的例子。

- □ 如果在您处于的情境中，您的事实性资讯（抽象）的意义和蕴涵可能不合适，设法通过考虑您那天然资讯收集风格（感觉）来修改您的具体方案。
- □ 如果在您处于的情境中，您可能需要适应您的把事情做好的方法（判断），设法通过自问在这种特殊的情境中跟从一些灵活和随机应变是否会帮助您取得更好的结果来修改您完成任务的常规（有秩序）的方式。

## 合并第一步和第二步资讯

当您组合您的第一步报告类型和您的第二步背离倾向子维度之时，结果就是您的个性化类型描述：**比较纯粹的ENTJ**

在阅读完本报告中的所有资讯之后，如果您认为您尚未得到准确的描述，不同的四字母类型或者关于子维度的一些变化很可能会更好地适合您。为了帮助您找到您的最适合类型，

- □ 专注于您认为不正确的任何类型字母或者您拥有一些背离倾向或中间区域子维度结果的任何类型二分法。
- □ 阅读您可能所属类型的类型描述，看看您质询的字母或多字母是否为对立倾向。
- □ 自我观察并问其他人他们如何看您。

## 使用类型增益理解

类型的知识能以几种方法丰富您的生活。它可以帮助您

- □ 「更好地理解您自己。」知道您自己的类型帮助您理解您典型反应的益处和负面效应。
- □ 「理解其他人。」了解类型帮助您认识到，其他人可能都不相同。这可以使您能够视那些差异为有用和宽展，而不是令人烦恼和局促。
- □ 「增益视角。」在类型背景中看待自己和其他人能够帮助您领会其他观点的合理性。然后您就可以避免困于认为您的方法是唯一的方法。没有总是正确或总是错误的观点。

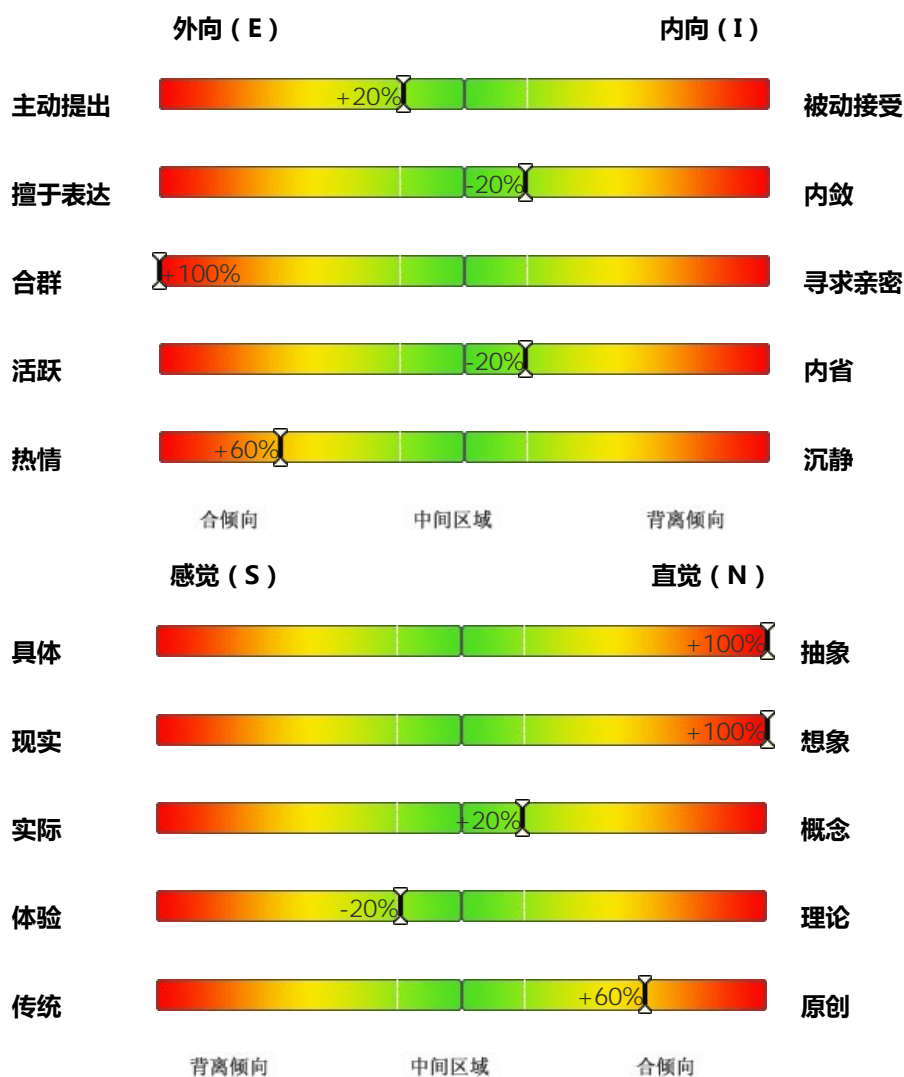
阅读类型并从类型的立场观察自己和其他人会丰富您对性格差异的理解，并鼓励那些差异的建设性使用。

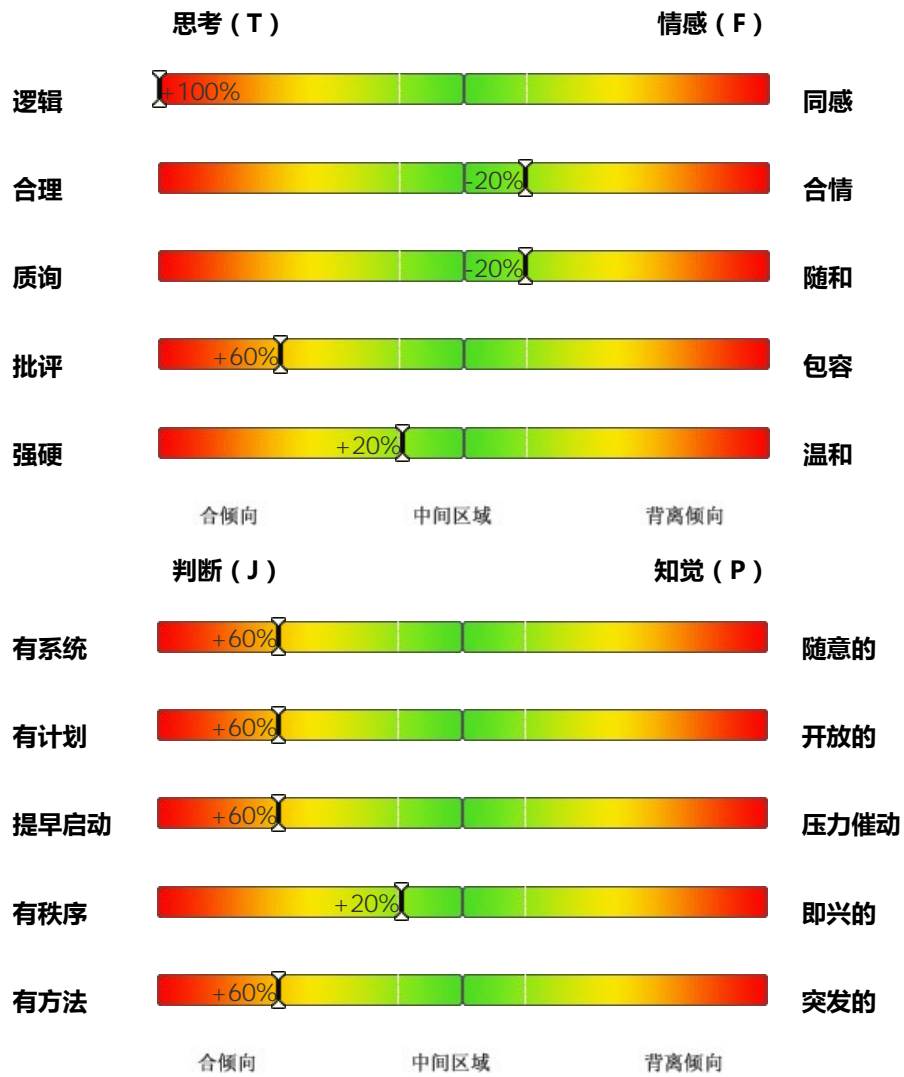
## 您的结果的概要

### 您来自第一步评估工具的四字母类型

ENTJ 者渴望不断增加自己的知识基础，他们系统地计划和研 究新情况。他们乐于钻研复杂的理论性问题，力求精通任何他们认为有趣的事物。他们对于行为的未来结果更感兴趣，而不是事物现存状况。

### 关于您来自第二步评估工具的20个子维度的结果





当您组合您的第一步报告类型和您的第二步背离倾向子维度之时，结果就是您的个性化类型描述：**比较纯粹的ENTJ**

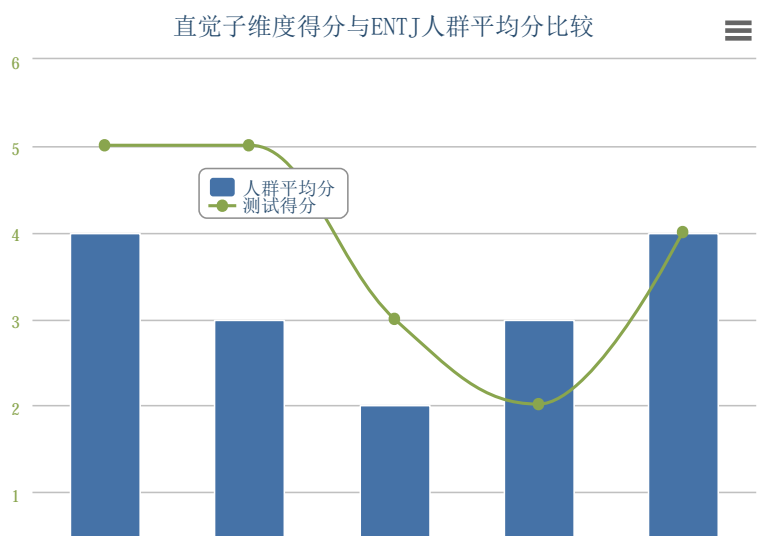
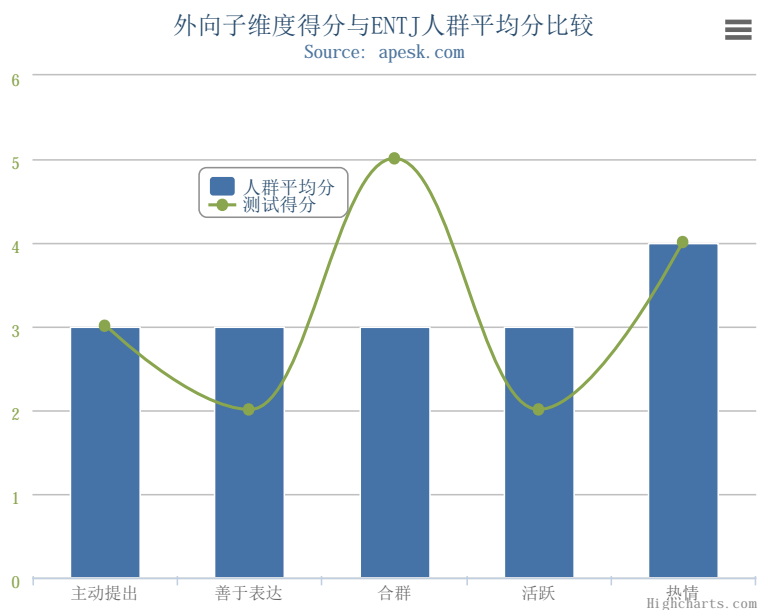
## 解读摘要

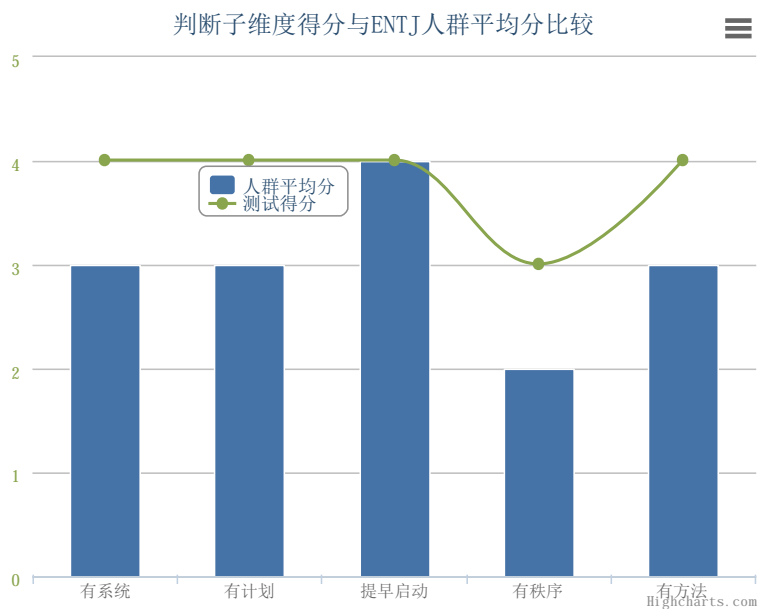
### 报告类型的性格倾向明显程度指标（范围从0到1）：ENTJ

<b>外向:</b> 中等 (.28)	<b>直觉:</b> 明显 (.52)	<b>思考:</b> 中等 (.28)	<b>判断:</b> 明显 (.52)
------------------------	------------------------	------------------------	------------------------

### 与ENTJ人群的子维度平均得分比较

下图上的蓝色柱状图高表示全国抽样中ENTJ人群的平均子维度得分。绿色点状表示测试者的得分与平均分的相对位置。





## 极性指数：75

这种极性指数，范围为从0到100，表示回答者的子维度评分在侧面图之内的一致性。成人的评分大都介于50和65之间，尽管更高的指数也很常见。低于40的指数意味着回答者有很多评分在中间区域里或近旁，或者存在超过标准偏差范围的强背离因子。这可能是由于子维度情境的成熟使用，随机回答问题，或者子维度的正反感情并存性使用。一些这类侧面图可能无效。

---

[Contact us](#) to discuss your advice.

©2013 APESK.COM

