

# 五大人格特質量表中文版之信效度研究

王秀美\* 李長燦\*\*

## 摘要

本研究目的在於測試 Lewis R. Goldberg 發展的五大人格量表在我國的適用性，藉由此量表中文版的信效度之確立，作為未來探討我國人格特質的基礎。研究對象係以從事社會工作為其專業的人員，在地區方面涵蓋高高屏、台南、雲林、花蓮與台東等縣市。在機構類別方面，則包括學校、醫院、監獄、社服團體、慈善社團與養護機構等，有效資料為 393 份。在信效度的檢驗方面，經過因素分析後發現五大人格因素縮減為外向開放性、神經質、友善性與審慎性等四大人格特質，量表具有良好的信度。在背景變項的比較方面，女性在神經質、友善性與審慎性等三個人格特質的平均數較男性為高；主管在外向開放、友善性與審慎性等人格特質的平均數均顯著高於非主管的平均數，至於神經質的分數則是非主管顯著高於主管；學歷越高，其外向開放性、友善性與審慎性等三個人格特質的得分越高，神經質得分則越低；年資越深，其神經質的平均數越低。

---

\* 美和科技大學社會工作系助理教授

\*\*美和科技大學社會工作系助理教授

## 壹、前言

人格特質 (personality trait) 對認知與行為有絕對的影響，是建構人格的基本磚塊，也是決定人類外顯行為的基礎作用。由於人格特質常被用來預測行為，所以在各領域人格特質均受到相當的重視，甚至成為預測學業、職業表現，以及臨床評估心理疾病的指標 (謝秀芬, 2006; Dwig, Cummings & Glenar, 1998; Pervin, 1994)。

關於人格特質的研究可追溯自 Allport 和 Odbert (1936)。他們當時從字典中找出約 1000 多個表示特徵的字詞，擁有人格特質並適合作評估，但是，由於其數量過於龐大，無法用於學術研究。於是 Norman (1963) 以因素分析法分析出五種人格因素，之後 Lewis R. Goldberg 於 1981 年正式命名為五大 (Big Five) 人格因素，經過許多學者的多年研究，成為心理學家所接受的人格五因素論，此五大人格特質為經驗開放性 (Openness)；勤勉審慎性 (Conscientiousness)；外向性 (Extraversion)；友善性 (Agreeableness) 與神經質 (Neuroticism)。

Goldberg 在 1992 年以形容詞為主來衡量人格特質，發展出 35 題兩極 (bipolar rating) 和 100 單一形容詞的人格量表 (Smith & Snell, 1996)。其中 100 單一形容詞 (unipolar format) 的人格量表有五大人格因素，每個因素有二十題，且 alpha 信度從 .82 - .97，讓五大因素結構更加堅實，比兩極的還要好 (Goldberg, 1992)。不過，Saucier (1994) 認為 100 題太長，參與者要花 10 到 15 分中的時間，若要教導，要花更多時間，且容易倦怠，他認為建構良好 (well-constructed) 短一點的量表，可以排除這兩個問題，因此修正 Goldberg (1992) 的單一形容詞的人格量表成為 40 題的簡要的 Goldberg 的五大因素人格量表 (Mini-Marker)。為使學術的研究與臨床的應用更為準確與省時，近來相繼發展出精簡的五大因素量表，並有不錯的信效度。

有鑒於目前國內之人格量表題目過多，施測耗時，讓被施測者易生疲憊之心 (Saucier, 1994)，如中文基本人格量表共 150 題 (吳武典等, 1997)，賴氏人格量表有 150 題 (賴保禎、賴美玲, 2003)，及大專人格測驗共 352 題 (林邦傑、翁淑緣, 1990)。為了精簡施測時間，又不失信效度，實有發展精簡人格量表之需要，Goldberg 的五大因素人格量表 (精簡版) 是不錯的選擇。不過，將外國的測驗工具移至國內使用，由於文化、環境等因素，均會影響工具的適用性。因此，在使用之前除翻譯成中文之外，還必須應用因素分析、信度分析等方法來探討人格量表之信效度，以作為未來國內人格量表之施測工具。

綜合上述，本研究目的在於測試 Lewis R. Goldberg 發展的量表在我國的適用性，藉由此量表中文版的信效度之確立，作為未來探討我國人格特質的基礎。本研究待答問題為：(1) 本量表的中文版其建構效度與信度為何？(2) 本量表的中文版與其背景變項的關連性為何？

## 貳、文獻探討

### 一、人格

#### (一) 人格的定義

在心理學的領域裡，定義人格是一件令人抗拒和複雜的事情 (Barone, Hersen, & Van Hasselt, 1998; Reber, 1985)，因為人格是假設性的概念 (construct)，缺乏客觀的指引參考 (objective referent) (Ross, 1987)。Hergenhann (1984) 指出人格 (personality) 由拉丁文所衍生而來，原意指戲劇演員所使用的面具 (mask)，

係指能讓周遭的人可以看見的部份，換句話說，也就是他人眼中的個人特性，有些學者則定義人格為一個人的作為就是他的人格（Hergenhann, 1984）。

Peterson (1992) 主張人格是個人的品質 (asset)，Derlega、John 和 Winstead (1991) 則認為人格是持續控制一個人行為的內在特質，Phares (1988) 指出人格區別每個人的想法、感覺和行為型態，且是在不同空間和時間持續存在。張春興 (1998) 則認為，個體的人格是對人、對己及一切環境中的事物適應時，所顯示異於別人的特質，具有一定的統合性與持久性。由此可見不同的學者對於人格有其不同的定義。

## (二) 人格特質理論

由於人格是一個籠統的概念，為了顯示人與人之間人格的差異，就有人格特質的理論。John (1990) 指出特質理論企圖認定基本的特質，並依其不同向面來描述個體與他人的不同處，而外表、知性能力、認知型態、和社會角色都可能助長特質傾向 (Mischel, 1968)。例如 Eysenck (1967) 就把人們分為兩種人格特質：(一) 內向—外向 (introversion-extraversion)；和 (二) 神經質—情緒穩定 (neuroticism-emotional stability)。Reber (1985) 指出內向—外向是一元的兩個極端，內向是轉向裡面，而外在則轉向外面；神經質—情緒穩定的範圍則包含從極端的情緒困擾到令一端的情緒很穩定。

Reber (1985) 指稱特質理論家認為人格依賴特質 (traits)，或依賴行為、思想、感覺和反應等的特質 (characteristics)。Gordon Allport 則認為特質是神經精神的結構 (neuropsychic) (Ross, 1987)。Barone、Hersen 和 Van Hasselt (1998) 指出從特質的觀點，人格傾向雖在不同的情境中，卻有同樣的行為表現，而行為不一致是因為當事人企圖掩飾真正的自我 (Hayden & Mischel, 1976)。

## (三) 人格特質理論的目的及其在學術與臨床應用上的重要性

由於人格特質 (personality trait) 是建構人格的基本磚塊，也是決定人類外顯行為的基礎作用，對認知與行為有絕對的影響，因而被用來預測行為 (謝秀芬, 2006; Pervin, 1994; Reber, 1985)。例如 Robden (1993) 指稱有自我反省人格特質者比較能檢討自己的思想、感覺、觀念和動機。Ryckman、Libby、Borne、Gold 與 Lindner (1997) 則發現有不服輸人格特質者是比較屬於成就取向的。Cattell (1990) 認為人格建構有 16 個因素，並發展出 the *Sixteen Personality Factor Questionnaire* (16PF) 來測量每個因素，Cattell 和 Barton (1973) 並以 16PF 來探討人格因素和婚姻的關係，他們發現丈夫和太太的人格因素能預測自己和伴侶的婚姻面向。由於人格特質常被用來預測行為，所以在各領域人格特質均受到相當的重視，甚至成為預測學業、職業表現，以及臨床評估心理疾病的指標 (謝秀芬, 2006; Dwig, Cummings & Glenar, 1998; Pervin, 1994)。

就學業方面而言，Furnham、Monsen 與 Ahmetoglu (2009) 指出勤勉審慎性的人格特質和學業成就有正向顯著關係，Richardson 與 Abraham (2009) 也發現勤勉審慎性和成就動機與學業成就有關係。而神經質則與期末考有負向顯著關係，至於經驗開放性則只與學業成就方面相關 (Furnham et al., 2009)。Tok 與 Morali (2009) 應用五大人格特質預測體育系老師候選人學業能成功完成的特質，發現成績分數與經驗開放性和勤勉審慎性正相關，而與神經質負相關。

職業方面，Moscoso 與 Iglesias (2009) 指出工作表現與勤勉審慎性和情緒穩定有關，訓練成功則與外向性、開放性和勤勉審慎性有關，輪班方面則與情緒穩定、外向性、友善性和勤勉審慎性有關，至於領導方面則與情緒穩定、外向性、開放性和勤勉審慎性有關。Thoresen、Bradley、Bliese 與 Thoresen (2004) 指稱

在專業成長方面與勤勉審慎性有關聯。相對的，Moscoso 與 Iglesias (2009) 研究發現，職業經驗和勤勉審慎性、外向性與情緒穩定性無關。

在臨床方面，Steunenbergh、Braam、Beekman、Deeg 與 Kerkhof (2009) 研究憂鬱症患者病癒後的再復發率，發現神經質對老年人憂鬱症再復發率有顯著關聯。Muris (2006) 指出青少年適應不良是由於神經質和父母錯誤的教養貫注給孩子錯誤認知所形成。其他心理專業人士也會利用人格特質量表來診斷精神方面疾病，如 *Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI)* 是由 Hathaway 與 McKinley 在 1943 所研發，專為診斷臨床精神疾病而設計的人格特質量表，從上述可見人格特質在學術與臨床應用上的重要性(Duckworth & Anderson, 1986)。

## 二、人格量表

### (一) 評估目的與準則

根據 Hood 和 Johnson (1997) 和 Ysseldyke (1998)，為了便於做決策，一般的方法是以量表來測量，以評估人們的能力。評估的目的有六：1、描述；2、解釋；3、預測；4、診斷；5、確認；和 6、安置和選擇個人，例如應用成就量表來測量學生技術的精熟，做為診斷學生能力不足的部份，以便安置學生在特殊的課程，使學生能提高學習成就等 (Drummond, 1996; Harsh & Schrickel, 1950; Hood & Johnson, 1997)。Ysseldyke (1998) 和 Drummond (1996) 指出因為利用量表做評估，以作為決策的基礎，就會影響人們的命運，因此評估中所獲得的資訊必須具有相關性和正確性。Gall、Borg、和 Gall (1996) 就提出五個準則來檢視一個量表的好壞，即：1、客觀；2、標準化程序；3、基準數據被包含；4、信度及 5、效度被驗證。

針對上述五個準則，Grossarth-Maticek、Boyle 與 Eysenck (1995) 認為由於人格量表是處理假設性的概念，所以在效度方面，較令人憂慮。Reber (1985) 認為概念效度牽涉到一個量表對它企圖測試的假設性概念的測試的程度。Gall, Borg 和 Gall (1996) 解釋說概念 (construct) 是代表無法觀察的行為的理論概念 (theoretic concept)，例如人格特質、動機、或自我概念等都是屬於概念。Ysseldyke (1998) 指稱評估企圖連結假設性概念到實證的指示物，因此量表的理論取向和實證證據必須被考慮。由於本研究調查五大人格特質量表的信效度，以下探討五大人格特質量表理論的概念和實證證據 (theoretic constructs)。

### (二) 五大人格特質量表的理論概念和實證證據

#### 1、理論的概念—五大人格特質的成型

在人格特質理論領域裡，人格五大特質 (Big Five; Five-Factor Model; or OCEAN) 分類的起源甚早，最先是來自於 Francis Galton，他是心理測驗的先驅者 (Feshbach & Weiner, 1986)，他認為知性特質 (intellectual traits) 是遺傳的 (引自 Irvine, 1986)，並首創人格量表來測量心像 (mental imagery) (Freeman, 1926)。接著 Allport 和 Odbert (1936) 翻遍 *Webster's New International Dictionary* (1925)，找出 4,500 個描述人格特質的字詞，然後將 4,500 特質分成四大類，發現只有第一類約 1000 多個表示特徵的字詞，擁有人格特質並適合作評估，但是，由於其數量過於龐大，在研究上是無法負擔的沉重 (John, 1990)。Norman (1963) 於是以 Allport 等學者提出的向度為主軸，以因素分析統計方法分析出五種人格因素，並在 1981 年由 Goldberg 正式命名五人格因素為「Big Five」。而 Costa 和

McCrea 加以彙整這人格特質為五個向度，這就是為近年來廣為心理學家所接受的人格五因素論（five-factor model of personality, OCEAN）（Costa & McCrea, 1986），此五大人格特質為：（1）經驗開放性（Openness）：心胸寬大、大膽的、冒險的、不喜歡熟悉或例行公事；（2）勤勉審慎性（Conscientiousness）：包含謹慎、小心、思慮週到、負責、有組織、有計畫、勤奮、和成就取向；（3）外向性（Extraversion）：包括善交際的、群居性的、愛說話的、和活躍的；（4）友善性（Agreeableness）：指禮貌、可彈性、信任的、和藹的、合作、寬恕和心腸軟（Schreurs, Druart, Proost, & Witte, 2009）；和（5）神經質（Neuroticism）：低自尊、容易緊張、過分擔心、缺乏安全感、較不擅長控制自己情緒、憂鬱、挫折、罪惡感、並有非理性的想法，身心困擾及無效的行為因應（Tok & Morali, 2009）。

根據Schreurs、Druart、Proost、和Witte（2009），過去這十年來，這人格五因素論已經被證明是相當健全的（robust），這五大人格面向確實被認定應用在不同的工具（instruments），不同的文化，和不同的課程。更進一步，這五大（Big Five）被認為捕捉到大部分人格的差異性。

## 2、實證證據－五大人格特質量表

這五大人格特質面向，即經驗開放性、勤勉審慎性、外向性、友善性和神經質，是經過重複的因素分析、同儕和自我評量、客觀施測、以及觀察者報告而產生，是相當經得起考驗的（Tokar, Fischer, Snell, & Harik-Williams, 1999），許多學者就以這五大人格特質發展出很多的研究量表，如 Costa 和 McCrae（1985）發展出 NEO-PI（NEO Five-Factor Inventory）及簡式的 NEO-FFI，後來內容又再修訂為 NEO-PIR（NEO personality Inventory-Revised），此份問卷遂成為使用五因素模型的標準範本（McCrae & John, 1992）。後來 Howard 與 Howard（1995）再修訂成工作職場五大人格特質模型（Professional Development Version of the Five-Factor Model, WB5P），它適合超過 17 歲民眾使用，幫助了解個人特質，或是臨床心理師幫助病患作心理評估時的輔助工具，其準確性已經受到世界各國研究者的認同，除原來的英文版本外，已譯有包括中文等數十種的文字，由於具有全球性認可的理論基礎，加上人格特質已普遍運用在實務界，此問卷已成為公司招募、留任與晉升人才等各方面的參考標準（林財丁與林瑞發, 2007）。

此外，Goldberg 在 1992 年以形容詞為主來衡量人格特質，發展出 35 題兩極（bipolar rating）和 100 單一形容詞的人格量表（Smith & Snell, 1996）。其中 100 單一形容詞（unipolar format）的人格量表有五大人格因素，每個因素有二十題，且 alpha 信度從 .82 - .97，讓五大因素結構更加堅實，比兩極的還要好（Goldberg, 1992）。Saucier（1994）認為 100 題太長，參與者要花 10 到 15 分中的時間，若要教導，要花更多時間，且容易倦怠，他認為建構良好（well-constructed）短一點的量表，可以排除這兩個問題，因此修正 Goldberg（1992）的單一形容詞的人格量表成為 40 題的簡要的 Goldberg 的五大因素人格量表（Mini-Marker）。

目前國內之人格量表題目過多，施測耗時，讓被施測者易生疲憊之心（Saucier, 1994），如中文基本人格量表共 150 題（吳武典等, 1997），賴氏人格量表有 150 題（賴保禎、賴美玲, 2003），及大專人格測驗共 352 題（林邦傑、

翁淑緣，1990)。爲了精簡施測時間，又不失信效度，實有發展精簡人格量表之需要，Goldberg 的五大因素人格量表是不錯的選擇。不過，將外國的測驗工具移至國內使用，由於文化、環境等因素，均會影響工具的適用性，因此，在使用之前必須探討其信效度並嚴謹的進行修正，以符合國內需求。

### 三、五大人格量表的相關研究

人格發展的研究有兩個策略，即變項取向和個人取向。變項取向強調長時期測量群體時，單一變項上的變化和相關性。個人取向則強調個人在人格上的變化（Van Lieshout, 1995）。現就文獻上來了解文化時代、年齡、性別、行業對人格發展的影響。

1、就文化時代而言，Fung與Ng（2006）探討年紀對加拿大人和香港人在人際相關方面人格特質的變化，結果發現對香港人而言，年齡不同在人際方面的人格上是有所不同，但是加拿大人則還是一樣，可見文化不同，對某些人格特質是會有所差異。Doddema-Winsemius與De Raad（1993）應用Hey與Wiersma八十年前收集的3860位青少年資料，用現在的標準來分析，發現只具有五大人格特質的兩個因素，即：（1）智力與勤勉審慎性，和（2）外向性。

#### 2、就年齡而言，分爲橫切面和縱向研究

（1）橫切面的研究，Mervielde、Buyst與De Fruyt（1995）從224位老師對4-6歲孩童評估等級中，只分析出四個因素結構，其中勤勉審慎性和智力是結合在一起，但是7-12歲孩童則是具有五大人格特質。Mervielde與De Fruyt（2000）探討在國小8到12歲孩童的人格結構，透過同儕提名方式，共有890人參加，只分析出三種人格因素，即外向性和情緒穩定結合；友善性；勤勉審慎性與和智力/想像結合。相對的，Goldberg（2001）應用M. Digman從1959到1967在兩個夏威夷島所收集的小學校孩童資料，共有88位老師描述2572位學生，結果分析出五大人格特質。

（2）縱向的研究，Lamb、Chuang、Wessels、Broberg與Huang（2002）探討從長期觀察2.3歲至15.2歲孩童在人格上的變化，發現大部份的孩童人格因素是相當穩定，隨這年齡的增長，會減少外向性，但增加友善性和勤勉審慎性。Rantanen、Metsapelto、Feldt、Pulkkinen與Kokko（2007）探討年齡層從33歲到42歲之間五大人格的變化，結果發現隨著年齡的增加，神經質減輕，而經驗開放性、勤勉審慎性、外向性與友善性增加。Allemand、Zimprich與Hertzog（2007）以橫切面和縱貫面探討中年和老年人格的變化，發現隨這年齡的增加，神經質卻是明顯的降低。

3、在性別方面，Rantanen 及其他研究者（2007）指出五大人格在次序穩定性上是男女有別的，男性是神經質與外向性比女性穩定；而女性則是經驗開放性、友善性與勤勉審慎性比男性穩定。至於兩性同樣穩定最高的是經驗開放性，而最低的是勤勉審慎性。Lochbaum 及其他研究者（2010）探討運動人格和性別的相關性，結果發現運動和外向、勤勉審慎性人格特質有關，卻與性別是無關的。Denissen、Geenen、van Aken、Gosling 和 Potter（2008）的研究發現女性在神經

質、友善性等人格特質的平均數較男性為高。

4、在行業方面，Stevens與Macintosh探討選擇進入業務推銷員的人格特質，發現具有外向性、經驗開放性、友善性與勤勉審慎性等人格特質者較易被吸引進入銷售員的行業，其中外向性則與被銷售所吸引、受訓、徵募和娛樂活動正相關，與規矩工作方式負相關。經驗開放性則與外出旅遊活動正相關，也與規矩工作方式負相關。Van Der Molen、Schmidt與Kruisman（2007）探討工程師的人格特質，與全國性的樣本比較之下，發現這些工程師在友善性比較低，可是在外向性、勤勉審慎性、情緒穩定及主動性上則相對的高。年紀越大的工程師比年紀輕的更具勤勉審慎性與主動性。至於學歷上，學歷較低的工程師則比較高者更具勤勉審慎性。Lounsbery、Smith、Levy、Leong與Gibson（2009）探討大學主修商業學生的人格特質，發現這些學生在勤勉審慎性、情緒穩定、外向性分數比非商業主修者高，而友善性和經驗開放性則分數較低。

## 參、研究方法

### 一、量表之編製

本研究依據榮泰生（2008）編譯的 32 題人格特質量表（包括經驗開放性 8 題、勤勉審慎性 8 題、外向性 8 題和友善性 8 題），以及 Auke Tellegen 在 1992 年發展的 Brief Manual for the Differential Personality Questionnaire 的負面情緒（神經質）8 題加起來，成為 40 題的人格特質量表作為施測工具。各題目皆以 Likert 五點量表計分，分成同意、同意、普通、不同意、非常不同意，計分依次為 5、4、3、2、1，其中有 5 題（每個人格特質皆有 1 題）為反向題，採負向計分。

### 二、研究對象與施測流程

本研究的研究對象係以從事社會工作為其專業的人員，在地區方面涵蓋高高屏、台南、雲林、花蓮與台東等縣市。在機構類別方面，則包括學校、醫院、監獄、社服團體、慈善社團與養護機構等。自 2011 年 7 月 1 日至 2011 年 9 月 30 日止，以郵寄的方式發出 500 份量表，回收 408 份，回收率為 81.6%。經剔除填答不完整的量表，得到有效資料 393 份。表 1 呈現的是研究對象的背景資料分析，包含性別、職務、學歷、年資與機構性質的人數及百分比。

### 三、資料分析

研究者使用 SPSS10.0 版統計軟體進行資料分析。首先以次數分配與百分比等描述統計分析研究對象之背景資料；其次，採主軸法的直交轉軸進行量表的因素分析，以探討本量表的建構效度；待因素結構確定後，再以內部一致性（Cronbach  $\alpha$ ）檢定量表的信度。最後，以獨立樣本 t 檢定比較性別、職位的人格特質差異，以單因子變異數分析法比較學歷、年資的人格特質差異。

## 肆、研究結果

### 一、效度與信度分析

研究者以因素分析法探討本量表的建構效度。有效樣本為 393 人，KMO 的值为 .906，Bartlett 球面性檢定值為 5658.345，自由度為 595，達顯著水準，顯示本資料適合進行因素分析。研究者根據理論架構，先以 5 因素進行分析，發現神經質的題目歸為一個因素，其它因素的題目歸類均與理論架構有出入，例如第 2 題應屬開放性，卻歸到友善性；第 12、31、34 題應屬友善性，卻與第 30、32 題（開放性）與第 35 題（審慎性）合併成一個因素，還有反向題也歸為同一個

因素。因此，研究者刪除 5 題反向題。

研究者再以 6 因素進行分析，發現第 6 個因素的因素負荷量極低，可見不適合以 6 因素分析。因此，研究者接著以 4 因素分析，發現因素結構較為穩定，題目敘述的歸類較符合研究者預期，惟開放性與外向性無論是以 4 因素或 5 因素分析，總是合併為一個因素，雖然與理論架構不符合，然而，研究者認為或許是文化差異的影響，使我國的受試者傾向於把外向性與開放性的語句敘述視為相同所造成。因此，最後決定將外向性與開放性合併為同一個因素，以 4 因素為架構進行敘述的刪減。

在題目的刪減方面，第 14 題原屬外向性，結果歸為審慎性，研究者認為其敘述：「我不會把事情搞得亂七八糟」的意義與審慎性較符合，因此，決定保留第 14 題，並將它歸屬於審慎性。第 30 題「我常使用較艱澀的字眼說話」原屬開放性，結果歸為神經質，此外，研究者發現該題在外向開放性、神經質與友善性等 3 個因素皆有大於.3 以上的負荷量，因此，決定將它刪除。第 12 題「我不會侮辱別人」原屬友善性，結果在審慎性和友善性皆有大於.3 以上的負荷量，因此，研究者決定刪除。

刪除第 12 題與第 30 題之後，本量表總共有 33 題，研究者重新以 4 因素進行分析，結果顯示因素結構穩定，4 個因素解釋的變異量為 49.52%。根據上述研究結果，研究者本量表修改為「四大人格特質量表」，分別為外向開放性（有 13 題）、神經質（7 題）、友善性（6 題）與審慎性（7 題）等特質。其因素名稱、題目與因素負荷量整理如表 2：

其次，在信度方面，本量表包括外向開放性、神經質、友善性與審慎性等四大人格特質，其中外向開放性有 13 題，其內部一致性係數為.69；神經質有 7 題，其內部一致性係數為.87；友善性有 6 題，其內部一致性係數為.80；審慎性有 7 題，其內部一致性係數為.81，整體的內部一致性係數為.83，證明本量表具有良好的信度。

表 1 研究對象之背景變項分析

背景變項	人數	百分比
性別		
男	61	15.5
女	332	84.5
職務		
主管	55	14.0
非主管	338	86.0
學歷		
專科	98	24.9
大學	279	71.0
研究所	16	4.1
年資		
未滿 3 年	209	53.2
3-9 年	149	37.9
10 年以上	35	8.9
機構性質		
私立	145	36.9
公立	79	20.1
基金會	169	43.0

表 2 人格特質量表之題目與因素負荷量摘要表 (n=393)

題目	外向開放	神經質	友善性	審慎性
6.宴會時我是出風頭的人物	-.73			
27.宴會中我會和不同身份的人交談	.68			
19.我具有好點子，創意無限	.66			
33.不介意成為眾人目光的焦點	.61			
11.我的想像力很豐富	.59			
20.我會主動找人交談	.56			
9.我喜歡與人談話	.56			
13.在人群中我感覺很自在	.54			
2.我說話時使用豐富的字彙	.53			
18.我不習慣做幕後人物	.52			
7.了解抽象的觀念對我而言並無困難	.50			
4.對許多事物我都感到興趣	.48			
28.我很快能掌握情況，了解事情	.44			
22.有時候我會繃緊神經為緊張所苦		.83		
23.莫名其妙覺得「生命很悲慘」，心情起伏不定		.80		
21.瑣碎的事常把我搞得心煩意亂		.78		
16.我的情感很容易受到傷害		.75		
24.我常不知為何而有強烈情緒(焦慮、憤怒)反應		.74		
15.我常杞人憂天，因憂慮而失眠		.72		
29.突如其來的事常讓我吃驚、混亂		.56		
31.我能感受到他人的情緒			.65	
8.我很有惻隱之心			.63	
32.我願意花時間檢討事情			.62	
25.我會挪出時間幫助他人			.60	
1.我總是關心他人			.51	
34.我能讓人感覺很自在			.50	
17.我會馬上處理瑣事不習慣拖延				.72
3.凡事我能事先準備好				.70
26.我習慣照表行事，喜歡凡事有秩序				.63
14.我不會把事情搞得亂七八糟				.58
5.離開時我會把場地收拾妥當				.58
35.對工作我能自我要求而不逃避責任				.55
10.凡事我會注意細節				.48
特徵值 (轉軸前)	8.57	4.09	2.29	1.39
解釋變異量百分比	14.82%	12.46%	11.60%	10.64%
解釋變異量累積百分比	14.82%	27.29%	38.89%	49.52%

## 二、背景變項之分析

### (一) 不同性別的人格特質差異比較

表 3 是不同性別在四個人格特質的差異比較。結果顯示女性在神經質、友善性與審慎性等三個人格特質的平均數較男性為高，尤其在審慎性方面更達到差異的顯著性。

表 3 不同性別的人格特質差異考驗

人格特質	性別	人數	平均數	標準差	t 值
外向開放	男	61	19.60	2.94	.47
	女	332	19.82	3.44	
神經質	男	61	13.80	3.44	1.01
	女	332	14.34	3.83	
友善性	男	61	12.89	2.05	1.76
	女	332	13.33	1.77	
審慎性	男	61	14.77	2.45	3.03**
	女	332	15.75	2.27	

\*\* $p < .01$  \* $p < .05$

### (二) 不同職位的人格特質差異比較

表 4 呈現不同職位在四個人格特質的差異比較。從表中可發現在外向開放、友善性與審慎性等人格特質上，主管的平均數均高於非主管的平均數，而且達到顯著差異。至於神經質則是非主管分數高於主管，且達到顯著差異。

表 4 不同職位的人格特質差異考驗

人格特質	職位	人數	平均數	標準差	t 值
外向開放	主管	55	20.90	3.70	2.68**
	非主管	338	19.60	3.27	
神經質	主管	55	13.23	3.90	2.19*
	非主管	338	14.42	3.73	
友善性	主管	55	13.74	1.98	2.12*
	非主管	338	13.12	1.78	
審慎性	主管	55	16.59	6.04	3.46**
	非主管	338	15.43	2.33	

\*\* $p < .01$  \* $p < .05$

### (三) 不同學歷的人格特質差異比較

表 5 呈現不同學歷在四個人格特質的差異比較。結果顯示學歷越高，在外向開放性、友善性與審慎性等三個人格特質的平均數就越高，惟未達顯著。神經質則相反，學歷越高，其平均數越低，且經檢定後達到顯著水準。事後比較發現專科學歷的神經質平均數分別高於大學學歷與研究所學歷的神經質平均數。

表 5 不同學歷的人格特質變異數分析

人格特質	學歷	人數	平均數	標準差	F 值	Scheffe 法事後比較
外向開放	專科	98	19.54	3.12	1.92	
	大學	279	19.78	3.43		
	研究所	16	21.31	3.28		
神經質	專科	98	15.30	3.18	6.94**	專科>大學 專科>研究所
	大學	279	14.00	3.88		
	研究所	16	12.21	3.84		
友善性	專科	98	12.89	1.82	3.59*	
	大學	279	13.36	1.80		
	研究所	16	13.95	1.84		
審慎性	專科	98	15.26	2.38	2.35	
	大學	279	15.66	2.28		
	研究所	16	16.51	2.61		

\*\* $p < .01$  \* $p < .05$

#### (四) 不同年資的人格特質差異比較

表 5 呈現不同學歷在四個人格特質的差異比較。結果顯示在神經質方面，年資越深，其平均數越低，且其差異達顯著水準。經事後比較發現年資未滿 3 年者的平均數顯著高於年資 10 年以上者的平均數。其次，年資 10 年以上者在外向開放、友善性與審慎性等人格特質的平均數略高於年資未滿 3 年者的平均數，惟未達顯著水準。

表 6 不同年資的人格特質變異數分析

人格特質	年資	人數	平均數	標準差	F 值	Scheffe 法事後比較
外向開放	未滿 3 年	209	19.73	3.24	.68	
	3 至 9 年	149	19.71	3.55		
	10 年以上	35	20.42	3.28		
神經質	未滿 3 年	209	14.59	3.71	4.76**	未滿 3 年> 10 年以上
	3 至 9 年	149	14.20	3.93		
	10 年以上	35	12.49	2.92		
友善性	未滿 3 年	209	13.34	1.82	1.36	
	3 至 9 年	149	13.09	1.78		
	10 年以上	35	13.58	1.97		
審慎性	未滿 3 年	209	15.49	2.32	1.92	
	3 至 9 年	149	15.57	2.38		
	10 年以上	35	16.32	2.06		

\*\* $p < .01$  \* $p < .05$

## 伍、綜合討論

Schreurs、Druart、Proost和Witte（2009）認為過去這十年來，人格五因素論已經被證明是相當健全的，荷蘭版量表的研究也證實其因素結構與英文版量表相符（Denissen, Geenen, van Aken, Gosling, & Potter, 2008）。然而，本研究的結果卻發現開放性與外向性兩者合併為一個因素，與理論架構不符合。過去的研究也曾發現因素數目少於五個的情況，不過，大都是針對兒童的研究，例如 Mervielde、Buyst與De Fruyt（1995）從224位老師對4-6歲孩童評估等級中，只分析出四個因素結構，其中勤勉審慎性和智力是結合在一起，但是7-12歲孩童則是具有五大人格特質。Mervielde與De Fruyt（2000）探討在國小8到12歲孩童的人格結構，透過同儕提名方式，共有890人參加，只分析出三種人格因素，即外向性和情緒穩定結合；友善性；勤勉審慎性與和智力/想像結合。經檢視語意的敘述，研究者認為或許是文化差異的影響，使我國的受試者傾向於把外向性與開放性的語句敘述視為相同所造成。或者是我國受試者的人格結構未明顯分化為五個因素，有待進一步探討。研究者將外向性與開放性合併為同一個因素，成為外向開放、神經質、友善性與審慎性等四個因素，進行信度檢驗，其內部一致性係數從.69至.87，顯示具有良好的信度。

其次，在不同背景變項的差異比較方面，本研究發現女性在神經質、友善性與審慎性等三個人格特質的平均數較男性為高，尤其在審慎性更達到差異的顯著性。其中神經質與友善性兩者的結果與 Denissen、Geenen、van Aken、Gosling 和 Potter（2008）的研究符合，但是，審慎性的結果則不符合。就不同的職位來說，本研究發現主管在外向開放、友善性與審慎性等人格特質的平均數均顯著高於非主管的平均數，至於神經質的分數則是非主管顯著高於主管。雖未有相關文獻做不同職位的比較，不過，主管基於其工作需要，應具有外向開放、友善性與審慎性等正向特質，避免神經質的負向人格特質，仍符合一般人的經驗。在學歷方面，本研究發現學歷越高，其外向開放性、友善性與審慎性等三個人格特質的得分越高，惟未達顯著，神經質則剛好相反，學歷越高，其平均數越低，且經檢定後達到顯著水準。先前的研究（Denissen, Geenen, van Aken, Gosling, & Potter, 2008; Paunonen, 2003）也顯示開放性、審慎性與學歷有正向的關聯，審慎性與學歷有關聯的原因在於目標設定與堅持度。神經質的結果則與 Denissen、Geenen、van Aken、Gosling 和 Potter（2008）的研究符合，或許此因素與低學業成就有關。在年資方面，本研究發現年資越深，其神經質的平均數越低，且其差異達顯著水準。先前並未有年資的研究，不過，根據 Rantanen、Metsapelto、Feldt、Pulkkinen 與 Kokko（2007）以及 Allemant、Zimprich 與 Hertzog（2007）以年齡為變項做的研究，發現年齡越大，神經質的平均數越低，這樣的結果可類推至年資。

## 陸、結論與建議

### 一、結論

（一）中文版量表僅分析出四因素，與理論不符

本研究的結果發現開放性與外向性兩者合併為一個因素，成為外向開放、神經質、友善性與審慎性等四個因素，研究者認為或許是文化差異的影響，有待進一步探討。在信度檢驗方面，結果顯示中文版量表具有良好的信度。

（二）背景變項的差異比較與文獻部分相符

1. 女性在神經質、友善性與審慎性等三個人格特質的平均數較男性為高，其中神經質與友善性兩者的結果與文獻相符。

2. 主管在外向開放、友善性與審慎性等人格特質的平均數均顯著高於非主管

的平均數，至於神經質的分數則是非主管顯著高於主管。

3. 學歷越高，其外向開放性、友善性與審慎性等三個人格特質的得分越高，神經質得分則越低，其中外向開放性、審慎性與神經質的結果與文獻相符。

4. 年資越深，其神經質的平均數越低，與年齡的研究結果相符。

## 二、建議

1. 量表的翻譯應以雙重翻譯（double translation）確保語意的一致性

具體做法為請兩位研究者分別將英語的敘述翻譯為中文，再由 3 位專家比較判斷後進行選擇，接著再由兩位通曉中英文的人士將中文版翻回英文，檢視與原版英文的差異性後再做修改。

2. 比較不同行業的人格特質差異

除性別、年齡、學歷等變項的比較之外，研究者認為還可以行業為變項進行比較，以瞭解不同行業的人格特質差異，作為驗證效度的基礎。

## 參考文獻

- 榮泰生譯（2008）。G. Jones & J. George 著。《當代管理學》。台北：麥格羅希爾台灣分公司
- 吳武典、林幸台、王振德、郭靜姿（1997）。《基本人格量表》。台北：心理。
- 林邦傑、翁淑緣（1990）。《大專人格測驗》。台北：教育部。
- 賴保禎、賴美玲（2003）。《賴氏人格測驗》。台北：千華。
- Allemand, M., Zimprich, D., & Hertzog, C. (2007). Cross-sectional age differences and longitudinal age changes of personality in middle adulthood and old age. *Journal of Personality, 75*(2), 323-358.
- Allport, G. W. & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs, 47*. (No. 211).
- Denissen, J. J. A., Geenen, R., van Aken, M. A. G., Gosling, S. D., & Potter, J. (2008). Development and validation of a Dutch translation of the Big Five Inventory (BFI). *Journal of Personality Assessment, 90*(2), 152-157.
- Doddema-Winsemius, M. & De Raad, B. (1993). Factors in Teachers' ratings of schoolchildren: Heymans' data reconstructed by modern standards. *European Journal of personality, 7*, 283-298.
- Duckworth, J. C. & Anderson, W. P. (1986). *MMPI interpretation manual for counselors and clinicians* (3<sup>rd</sup> Ed.). Muncie, IN: Accelerated Development.
- Dwigh, S. A., Cummings, K. M., & Glenar, J. L. (1998). Comparison of criterion-related validity coefficients for the mini-markers and Goldberg's markers of the big five personality factors. *Journal of Personality Assessment, 70*(3), 541-550.
- Fung, H. H. & Ng, S. K. (2006). Age differences in the sixth personality factor: Age differences in interpersonal relatedness among Canadians and Hong Kong Chinese. *Psychology & Aging, 21*(4), 810-814.
- Furnham, A., Monsen, J., & Ahmetoglu, G. (2009). Typical intellectual engagement,

- Big Five personality traits, approaches to learning and cognitive ability predictors of academic performance. *British Journal of Educational Psychology* (2009). 79, 769-782
- Goldberg, L. R. (1992) The development of markers of the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Goldberg, L. R. (2001). Analyses of Digman's child-personality data: Derivation of big-five factor scores from each of six samples. *Journal of Personality*, October, 69(5), 709-743.
- Hathaway, S. R. & McKinley, J. C. (1943). *The Minnesota Multiphasic Personality Inventory*. New York: Psychological Corporation.
- Jackson, D. N. (1996). *The Basic personality inventory: BPI manual (2<sup>nd</sup> Ed.)*. Port Huron, MI: Sigma Assessment Systems.
- Lamb, M. E., Chuang, S. S., Wessels, H., Broberg, A. G., Huang, C. P. (2002). Emergence and construct validation of the big five factors in early childhood: A longitudinal analysis of their ontogeny in Sweden. *Child Development*, September/October, 73(3), 1517-1524.
- Lochbaum, M. R., Rhodes, R. E., Stevenson, S. J., Surlsd, J., Stevens, T., & Wang, C. K. J. (2010). Does gender moderate the exercising personality? An examination of continuous and stage-based exercise. *Psychology, Health & Medicine*, January, 15(1), 50–60.
- Lounsbery, J. W., Smith, R. M., Levy, J. J., Leong, F. T., & Gibson, L. W. (2009). Personality characteristics of business majors as defined by the big five and narrow personality traits. *Journal of Education for Business*, Mar/Apr, 84(4), 200-205.
- Mervielde, I., Buyst, V., & De Fruyt, F. (1995). The validity of the Big-Five as a model for teachers' ratings of individual differences among children aged 4–12 years. *Personality and Individual Differences*, **18**, 525–534.
- Mervielde, I. & De Fruyt, F. (2000). The big five personality factors as a model for the structure of children's peer nominations. *European Journal of Personality*, 14, 91-106.
- Moscoso, S. & Iglesias, M. (2009). Job experience and big five personality dimensions. *International Journal of Selection and Assessment*, June, 17 (2), 239-242
- Muris, P. (2006). Maladaptive schemas in non-clinical adolescents: relations to perceived parental rearing behaviours, big five personality factors and psychopathological symptoms. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 13, 405–413

- Paunonen, S. V. (2003). Big Five factors of personality and replicated predictions of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 411-422.
- Rantanen, J., Metsäpelto, R.-L., Feldt, T., Pulkkinen, L. & Kokko, K. (2007). Long-term stability in the Big Five personality traits in adulthood. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 511–518.
- Richardson, M. & Abraham, C. (2009). Conscientiousness and achievement motivation predict performance. *European Journal of Personality*, 23, 589–605
- Robden, K. L. (1993). Increasing the predictive validity of personality tests: Private self-consciousness and priming of trait-relevant knowledge. *Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association* (101<sup>st</sup>, Ontario, Canada, August 20-24, 1993).
- Ryckman, R. M., Libby, C. R., Borne, B. V. D., Gold, J. A., & Lindner, M. A. (1997). Values of hypercompetitive and personal development competitive individuals. *Journal of Personality Assessment*, 69(2), 271-283.
- Saucier, G. (1994). Mini-markers: A brief version of Goldberg's unipolar Big-Five markers. *Journal of Personality Assessment*, 63(3), 506-616.
- Stevens, C. D. & Macintosh, G. (2002-2003). Personality and attractiveness of activities within sales jobs. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Winter,2002-2003, 23 (1), p23-37.
- Steunenberg, B., Braam, A. W., Beekman, A. T. F., Deeg, D. J. H., Kerkhof, J. F. M. (2009). Evidence for an association of the big five personality factors with recurrence of depressive symptoms in later life. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 24, 1470–1477.
- Thoresen, C. J., Bradley, J. C., Bliese, P. D., & Thoresen, J. D. (2004). The big five personality traits and individual job performance growth trajectories in maintenance and transitional job stages. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 835–853.
- Tok, S. & Morali, S. L. (2009). Trait emotional intelligence, the big five personality dimensions and academic success in physical education teacher candidates. *Social Behavior and Personality*, 37(7), 921-932.
- Van Der Molen, H. T., Schmidt, H. G., & Kruisman, G. (2007). Personality characteristics of engineers. *European Journal of Engineering Education*, October, 32(5), 495–501.
- Van Lieshout (1995). Personality development in middle childhood. Paper presented at the biennial meeting of the Society for Research in Child Development (61<sup>st</sup>, Indianapolis, in March 30-April 2). (ED381271)..