

童軍教育教師之人格型態與領導行為之研究

李 義 男

國立台灣師範大學公民訓育學系

摘 要

童軍教育教師除擔任正規課程教學外，通常均兼任戶外教育活動之領導、童軍團務行政、或學校訓輔工作。為加強師資培育功能，使學員成為有效率的領導者，從事童軍教育工作者的人格和專業經驗應予鑑定。本研究的目的在於了解學員在專業教育過程中的人格型態、職業興趣和童軍教育專業經驗，作為提昇教師的教學與領導知能之依據。

歷經二年時間，共有一百七十七名公訓系學生和五十七名童軍教育短期研習班之現職教師參加測試。研究包括四方面的評量：(1)童軍教育專業知能問卷，(2)人格型態評量，(3)職業興趣，和(4)有效領導行為評量。所有評量工具均由作者自製或修訂，並由前後測和相關量表對照而知信度。所有資料由個人電腦軟體SPSS處理，並將重要結果列表予以討論。本研究發現：人格型態不受性別影響，但各組群有顯著的人格型態、職業興趣，和領導知能上的偏好。除建議適當的教育模式和有效的教學方法外，本研究並敦促各界重視教師的專業態度和人格型態有分離的傾向。

Scout Educators' Psychological Type and Their Leader Behaviors

Yih-Nan Lee

Department of Civic and Moral Education
National Taiwan Normal University

Abstract

Research on leadership has found that the personal characteristics are related to leadership outcome only in the context of specific situations. And more recent studies emphasized on some basic considerations of personality constraints. Since educators in scout education usually assume the leadership in outdoor education, scout troop activities, and student development within the school system, it is important to assess their personal and professional characteristics to facilitate the effectiveness of the leadership. It is the purpose of the study to identify the professional groups' psychological type, vocational interest and motivation, and their professional experience in scouting leadership for better teacher-leader programming.

The study, taken in last two years, has involved 177 college students with scout education major and 57 teachers in short-term scouting courses. Four areas of measurement were included: (1) scout leader's professional experiences (2) psychological type inventory, (3) vocational interest inventory, and (4) effective leader's behavior. All these materials were either made or modified by this author. All measurements were administered to the sample in class hours. Reliability was tested with a combination of test-retest and parallel-forms methods. The data were processed through SPSS PC; the procedures included distribution, t-test, chi square, correlation, and factor analysis. Important findings were presented in tables and further discussed in the article.

Major findings indicated that there was no significant difference between male and female groups in psychological type, but groups with dif-

ferent class levels did show special preferences in types, leader's attitudes and behaviors. The psychological types were correlated with types of vocational interest in the student group. The discrepancy between the professional attitudes and psychological types also existed in teacher groups. Based on the findings, the study presents the effective leader training methods for the groups and suggests more sensor training and outdoor adventure programs be provided for the professional who articulates the active and reflective experiences of leadership.

壹、緒論

童軍教育教師必須擔任青少年戶外教育活動之領導、童軍團務行政與訓練，並且負責學校的訓導工作；面對這項廣泛而複雜的人、事經理和領導工作，師資的培育應在課程方面不斷充實改善，也應了解教師各階段發展上的特性，俾便提供適當的協助，使成為勝任愉快的教師。蓋人格型態是與工作性質有關，職業興趣與工作的滿足有關，而領導知能是與工作效益有關；因此，本研究針對這三項重點，應用適當評量工具，對童軍教師在各階段的發展情形進行研究。

一、研究動機

自七〇年代以來，心理學家尤恩(C.G. Jung)的人格型態理論廣受重視。雖然其於二〇年代即倡導此理論架構，但是得力於邁爾布里格(Myers and Brigg)母女經過廿年的實證研究而製訂型態量表(Myers-Briggs Type Indicator)，促使型態理論流行於教育和訓練工作界。最為廣泛應用的是工商界之經理和領導人才，以及教育輔導者的培育和發展。由於童軍教育教師兼具經理與領導角色，故以型態理論來了解其人格型態，以為協助與發展的依據。但是人格型態的研究在國內尚在起步階段，而荷倫(J. Holland)的職業探討理論在國內已非常普遍，而且兩者有理論上的共通性，故本研究兩者兼用，以便比較和了解。

同時廿年來美國的創造性領導中心(Center for Creative Leadership)不斷研究領導者的知能，以創造更美好的社會。其不斷實際調查研究並修訂各種評量工具，已提供豐富的領導者資訊。本研究之領導行為評量即採自其中資料，針對實際從事領導工作的現職教師進行研究。另一方面由於社會進步、人民生活水準提高，並且重視環保工作，於是各國對戶外教育活動的品質要求也提昇。美國野外教育學會近廿年來致力於訓練能勝任戶外領導工作和環保功能的野外領導者。由於童軍教育具有戶外領導者

的內涵，故擬發展與此相關的童軍教育專業知能評量工作，以提昇國內戶外領導者的專業水準。

本研究綜合人格型態、職業興趣和領導知能三方面，依童軍組訓知能、人格型態、職業興趣和領導行為等四部份，對兩年來修讀童軍教育相關課程學生和現職教師進修學員，所進行之評量和問卷調查，依研究結果和理論分析，以便各界人士了解現況，作為未來發展之依據。

二、研究目的

本研究在於了解童軍教育教師自入門教育至在職進修等不同階段的組群人的人格型態、職業興趣和領導知能的發展情形。研究問題包括：

- 1.現職教師與師範生在童軍組訓知能方面是否有差異？
- 2.現職教師與師範生人格型態上是否有差異？
- 3.現職教師的職業興趣與動機如何？
- 4.師範生的職業興趣如何？
- 5.師範生的職業興趣與人格型態是否有關？
- 6.現職教師的領導行為如何？

根據上述問題之探討，本研究的目的有下列各項。

- 1.鑑定男女教師與不同年級男女學生在童軍組訓知能方面的自我評量
- 2.確定性別是否造成人格型態上的差異
- 3.鑑定男女教師與不同年級男女學生在人格型態上的傾向
- 4.鑑定影響童軍教育教師的人格型態的各項因素
- 5.確定現職教師的職業興趣與動機
- 6.確定人格型態評量的信度
- 7.鑑定學生人格型態與職業型態之相關性
- 8.鑑定教師的領導行為

本研究認為：(1)人格型態不受性別和發展階段之影響，(2)童軍組訓知能不因性別和發展階段而有差異。研究過程在於澄清上述各項問題和達成研究目的的定論，並提示現作為發展的依據。

三、文獻探討

有關職業和領導的理論和研究文獻非常豐富，但是在人格型態方面國內並不多見，因此本研究文獻僅列舉與主題有關之主要來源及重要理論依據，並分成下列三方面敘述：(1)人格型態理論，(2)人格與領導，和(3)戶外領導理論。茲概述如下。

(一)人格型態理論

根據McCullough(1993)之分析，瑞士心理學家Carl G.Jung(1875-1961)的型態論目前廣受矚目。有學會專門研究人的動機和神秘性。一般大眾化的心理健康書籍也受其影響。Jung學會在美國主要城市設立，許多小團體研究也在各地展開。人的基本型態、非意識和中老年危機等問題激發人們長久不注意的思想。了解非意識可導致內部的轉變；探討和解釋基本型態的心理想像可以促進個人的成長和完整；主張分析人的夢與相關事物，應用積極的想像和藝術去完成分析。最近學者們應用此理論去探討人的精神和意識，就像宗教般的神秘和吸引人。Jung的思想有助於整合各種精神路徑和了解心理學。因為人的深度需要可用簡單的方法予以了解，並且可以深入有意義的了解人。人格型態是結合心意、體能和精神。

同時，Dilley(1987)指出：人格型態的評量和論點已有效地應用於婚姻諮商、生涯諮商、個別諮商和工商界人際關係之教育與訓練。它探討人生發展的基本心理過程有相當穩定的喜好型態。每一型態有不同動機、價值、處理資訊的方式。教育的目的即是型態的發展，使個人充分應用判斷和觀感的過程，去處理人生的問題。各人喜好應用的型態應被視為特點而非缺點，教師不要直接糾正學生的型態，而是幫助他們充分發展自己的型態和了解自己的型態。

有多位學者，Fourgureau、Meisgeier、and Swank(1990)歸納七〇年代應用人格

型態於中學生，發現學習活動與人格型態有關：

外向型喜歡團體合作、口頭報告和社會接觸。

內向型並不明顯喜歡那一種學習活動

感官型喜歡影片、視聽教具和一套程序的活動

直覺型喜歡自己主動、額外讀物，並且不善於安排時間

思考型喜歡一系列商業性的方法，樂於講演方式

感覺型喜歡團體活動、非科技題材

判斷型喜歡安排、計劃自己的工作，樂於作功課

觀感型不善於安排時間，傾向於延誤時間以完成工作

他們在八〇年代作類似的研究也證實學習與人格型態有關。其結果列舉如下。

外向型喜歡同伴教學、活動設計、模擬、彈性

內向型喜歡演講、視聽教具呈現、單獨學習

判斷型喜歡有架構的環境、有動機、練習和背誦、遊戲教學、獨立研究

觀感型喜歡無架構的、吵雜環境、實作的練習

對人格型態的綜合分析，Kroeger and Thuesen(1988)歸納人格型態為下列四種相對的不同類型：

搜集資訊功能：

感官者(Sensors)對直覺者(Intuitives)

決策功能：

思考者(Thinkers)對感覺者(Feelers)

能力來源：

外向者(Extraverts)對內向者(Introverts)

生活方式：

判斷者(Judgers)對觀感者(Perceivers)

歷經廿年的實證研究，Tieger and Barron-Tieger(1992)證實人格型態與職業興趣

有關。其論點概述如下。

感官主控型：ISTJ, ISFJ, ESTP, ESFP

直覺主控型：INTJ, INFJ, ENTP, ENFP

思考主控型：INTP, ISTP, ENTJ, ESTJ

感覺主控型：ISFP, INFP, ESFJ, ENFJ

雖然各類型人在各種行業裡都有成功例子，但是每一種類型有其特別的生涯滿足範圍。

ISTJ：依照自己的進度把事情做好。這些人大致是中學校長、數理工藝科教師、教育行政者、公務員、軍人、主計人員、銀行員等。

ISFJ：以個人榮耀盡責做事。醫護人員、小學教師、諮商人員、社會工作者、教育行政者、秘書、人事人員、室內設計、守衛等。

ESTP：享受忙碌的工作。警察、飛行員、調查員、銀保業、運動與娛樂界、農業、建築、工商業者等。

ESFP：不要操心，保持快樂。小學教師、育幼人員、體育教練、保健與社會工作者、休閒娛樂界、房地產業、餐飲服務員等。

INTJ：尋求勝任、獨立、完美。科技人員、大學教師、教育行政者、醫療人員、律師、法官、工程師、文藝創作者等。

INFJ：鼓勵積極的改變。生涯諮商、心理學家、藝文科教師、宗教工作者、作家、社會科學家、醫護行政者、人力資源經理等。

ENTP：生活的企業家。政治家、社會科學家、發明設計師、市場研究、公關人員、新聞界、演員、店東等。

ENFP：相信任何事都有可能。文藝創作者、廣告業、研究開發工作、幼教和特教教師、心療和諮商人員、工商界諮詢顧問等。

INTP：真實解決問題。電子科技業者、計劃和研究者、藥劑師、化學家、物理學家、律師、經濟學家、財務規劃、心理學家、學術界人士、藝文創作業者等。

ISTP：盡能力把事情做得最好。警察、飛行員、情報員、統帥、獵人、醫學科技、電腦設計、財經專業人員、商業貿易業者等。

ENTJ：由我掌握一切會美好。商業經理、行政人員、財經人士、訓練和諮詢人士、法律界、心理學家、科學方面教師等。

ESTJ：專心仔細做事。警政人員、軍人、工商科教師、公務員、建築業者、醫學科技人員、行政經理人員、醫師、法官、工藝教師等。

ISFP：體諒是最有意義。精細設計工作、工藝創作者、舞蹈家、醫護人員、森林保育工作、小學教師、作家、美容師、文書工作者等。

INFP：冷靜才能深度考慮。文藝作家、人文科大學教師、心理學家、諮商師、教育諮商顧問、宗教傳教士、人力資源發展專家、社會科學家等。

ESFJ：能替他人做什麼。醫護人員、特教和小學教師、育幼人員、教練、社會工作者、商業服務界人士等。

ENFJ：公共關係專家。各類溝通媒體工作者、心理學家、諮商人員、傳教士、健康和文藝科教師、訓導人員、宿舍管理員、旅遊業者、商業經營者等。

(二)人格與領導

美國創造性領導中心致力於運用型態論於全世界領導者的發展工作，學者Clark and Clark(1990)指出：自一九六九佛羅里達大學成立人格型態應用中心，其邁爾紀念館保存現今最豐富的型態研究資料，包括全世界約五十萬筆的研究資料，其中有關領導者的資料從數十人至七千多人的樣本，提供政府、教育和工商機構發展的重要資料。

依據Eron and Burke(1992)研究，證實領導者需要溝通，社交和行動等外向之傾向，然而清楚的思考和擬具觀念的內向性格也是有效力的領導者必備的條件。直覺功能創造和擬具激發員工動機的看法，因此它比感官功能更有利於領導者。領導者重視思考，但也要觀察能力，因而兩者對領導者效力的影響並沒有顯著的差別。而且具備改變和容忍含糊情況的觀察能力，比較有利於領導。另外有Wilson(1992)等人的研究

證明在經理策略上的領導能力，判斷功能對工作計劃、協調工作和回饋等有利。

不同人群和不同研究方法也造成不同的結果，Roush(1992)研究美國海軍官校二千多名學員，以領導者自評和隊員評量領導者，發現：較高評價的領導者是外向和感覺型，其次是感官和觀感型。在高等教育方面，Weddle(1992)研究男女性行政領導者的性格，發現女性較高直覺和觀感，而男性較強於思考和感官。惟對參加暑期課程女性領導者的研究，卻發現她們注重直覺和思考型。雖然內外向沒有顯著影響，但大多數參加者屬於外向型。

對管理與權力的看法與領導行為有關，Lowman(1993)發現：優秀的監督者可以因人因地採取彈性策略，但是領導者的人格和能力明顯地影響其監督的行為。對任何人來說行為應用的範圍並不很大。若監督者沒有廣大上進動力的目標，不適應和衝突情況就可能發生。協助領導者鑑定人格問題就特別重要。在教育與輔導上，我們不能影響組織機構去順應個人，但我們可以影響個人去配合真實的情況，和發展有利的工作環境。Lowman(1991)的另一個研究指出：經理和領導的型態與荷倫(J.L. Holland)的職業興趣型態有關；尤其與企業型傾向的相關更為顯著。但在同行業中因公司或政府部門不同，發展方向也有差異。領導性向具有理想、高度冒險、敏銳觀察和複雜個性；而經理人才較傾向於公司人或機構人、技術員和規矩性格。又發現：以氣質導向的領導是內向、融合、肯定和被動，具有激發他人的能力。以認同導向的領導是外向、重視過去表現、協調性格。企業型傾向較具成功領導者的能力；例如：組織和經理技能、社會和人際技能，以及適應、智慧、勇氣、自制、堅忍的人格因素。

(三)戶外領導理論

在戶外領導方面，Knapp(1993)指出：以活動為主的經驗教育重視學習者的實作；戶外教育領導者應訂定活動目標，計劃策略，使參加者反應得到的經驗，以改變個人的生活行為。因此，使學員有效的溝通，適當的表達感覺，傾聽自己和他人意見，作決定、合作和信任團體是經驗教育者必備的知能。Petzoldt and Ringholz(1984)證實戶外活動領導者必須有能力計劃和執行安全和愉快的活動，並且保護自然環境。為

了達成這項任務，勝任的戶外活動領導者必須對自己忠實，能迅速判斷和作決定，並且有效率地執行活動策略。同時，Cockrell(1991)要求戶外領導者必須精確；做好六項對的決定：選擇對的人，帶領對的人，在對的地方、時間、應用對的知識，和應用對的裝備。野外教育(Wilderness Education Association)將健全的判斷和聰明的擇定列為戶外領導者首要的核心課程。

根據The Boy Scout of America(1976)，童軍領導者除了熟悉野外活動知能外，在領導者訓練上強調領導理論、輔導知能、經理知能。依Peterson(1979)的分析，本章訓練主要是訓練童軍服務員，其訓練內容包括：野外生活技能之教學、小隊制度的運用、團務行政、協助個人發展技能。而在領導方面的訓練包括下列項目：

(1)領導理論。了解團員的個性和需要，以及如何學習和經理。

(2)領導技能。戶外生活之領導方法，包括諮商輔導、繩結、方位、地圖研判、星象觀察等個人專長和負責的項目。

(3)會議技能。小隊會議、團務會議、研討會議等之計劃和執行，以及檢討改進技能。

童軍領導者的特性在各國童軍團長手冊均有說明。由於所負責訓練的階段和文化背景不同，領導者的任務必須調適。例如：歐洲地區對童軍運動在1989年的調查結果，要求領袖們加強公共關係活動。在第七屆世界大露營中的童軍領袖會議，強調環境意識、自然活動和主動的遊戲活動。美國第十二屆全國大露營中，布希總統指出：童軍是美國的未來；並發起禁毒運動。由此可見童軍領導者應具備挑戰性向，不斷調適和發展自己，並具前瞻性的社會看法。

貳、研究方法

本研究的對象包括自民國八十年八月至八十二年十二月止的公訓系學生一百七十七名，和現職教師參加童軍教育研習班學員五十七名。各組群人數和性別分佈如下。

公訓系一年級學生	男18名	女65名
公訓系二年級學生	男21名	女38名
公訓系四年級學生	男12名	女23名
一般教師	男 9名	女20名
本系畢業教師	男 8名	女20名

研究工具包括下列各項量表和問卷。內容說明於后。

(1)人際關係技能評量表

係以Shields(1984)之AGAPE量表中譯本為基礎，七年來由筆者在國內搜集大專生樣本建立常模。評量項目是：支持系統、愛護自己、外向友善、諒察、關愛等六十八個項目。

(2)童軍組織與訓練知能調查問卷

此問卷包括兩個部份：童軍組訓之經驗和團體領導之能力。共計五十個題目，包括童軍團務、野外生活經驗、領導知能和團體領導能力等相關問題。由筆者自行設計。

(3)人格型態評量甲表

根據Kroeger and Thuesen(1988)之論著為基礎，由筆者編製。此量表是以Myers-Briggs Type Indicator的理論架構為依據。共分內向、外向、感官、直覺、思考、感覺、判斷和觀感等八類型，共計六十個題目。

(4)職業興趣與動機評量表

係簡化Geist(1968)之The Geist Picture Interest Inventory，而以文字列表。並以優先次序計算動機，代替原來的公式化統計方式，再核對常模決定百位數。其理由是國內常模尚待建立，故以測試兼討論方式來解釋結果。

(5)職業探討評量表

是以Holland(1974)之自我探討量表為基礎，由筆者編訂中文量表。依職業興趣、喜歡工作和個人能力來鑑定在真實、探討、藝術、社會、企業、保守型態之傾向。

(6)人格型態評量乙表

根據Tieger and Barron-Tieger(1992)的論著，由筆者自行製定之量表。此表與甲表的理論基礎相同，惟其重視人格型態在生涯發展上的應用。本表作為人格型態評量之後測應用，並與職業探討互相印證。內容分成三大項目，包括喜歡的工作環境、工作項目和工作的性質。依照感官、直覺、思考、感覺四種學習功能來鑑定各人之人格型態之主控類型，並進一步評定各類型傾向。共計一百個明細項目。

(7)領導行為評量表

係以Javidan(1991)研究結果之有效經理與領導行為，由筆者製定量表。量表分成五大類：動機、外交、毅力、監督、奉獻等；動機部份又分：部屬的承認和發展、關心、支持、坦誠、教導等五方面。共計六十二個項目，以五等級評量個人應用程度。

實施過程按下列步驟依次進行：

- (1)學生參加人際關係技能評量
- (2)教師和學生作童軍組訓知能評量
- (3)教師和學生參加人格型態甲表前測
- (4)教師作職業興趣和動機評量
- (5)學生作職業探討評量
- (6)學生參加人格型態乙表評量為後測
- (7)教師參與領導行為問卷調查

研究方法採用下列不同架構進行：

- (1)同一組群人應用不同量表測試
- (2)同一組群人在不同時間測試
- (3)不同組群人使用同一量表
- (4)不同組群人使用同屬性的不同量表

採用此方式的理由是：(1)可以得知信度，(2)比較分析可以得知效度，(3)使用適合

不同組群人之量表測試，以得知其特性。

所有評量和調查結果資料均以個人電腦軟體SPSS統計分析。所使用之程序包括：平均數、標準差、百分比、T-test、One-Way、Chi-square，以及相關係數和因素分析等。研究結果擇採重要發現部份列表說明。同時針對結果作重點提示，作為未來研究改進之依據。

參、研究結果

本研究之結果按照各項實施步驟依次列表和說明於后。

一、人際關係技能

公訓系一、二年級學生在人際關係技能上，在所有項目包括：支持系統、愛護自己、外向友善、諒察、關愛、以及整體評量，雖均低於美國大專生男女之平均數，但均高於國內同年齡之大專生。只有男生在外向友善方面的平均數(6.30)低於國內大專生(6.61)。

二、童軍組織與訓練知能

從教師和二、四年級學生之評量結果得知：性別並不影響各組群在童軍組訓方面的知能。但是不同組群在童軍組訓知能上有若干顯著差異；故不同發展階段不致影響童軍組訓知能的假設應予拒絕。

列表一列舉全體參加評量者在童軍組訓知能之分析。以了解童軍運動背景、小隊露營經驗和參加童軍團之經驗為較高的人數百分比項目，而以經常登山習慣、三人以下露營經驗為較低之人數百分比。而獨自野外露營經驗最低僅有百分之四的人具備。

在童軍組訓的領導方面，經因素分析後可以歸納出師生的領導能力和態度如下：

領導能力包括：團體經理能力、肯定和注意聽能力、體力、意志力、經理事物能

力和負責任。

領導態度包括：熱誠、耐心、學習、為人謀福利、主持團體、好動、外向、大方、表現、自制、思考和喜與青少年為伍。

在男性方面教師在領導青少年比學生較有熱誠與耐心 ($P < .01$)。教師和四年級學生比低年級學生不會在大眾面前害羞 ($P < .01$)。但是在擔任團體代言人為團體謀福利上，教師和四年級學生比低年級學生意願低 ($P < .05$)。而且應用思考發掘事物原理上，教師和四年級學生也比二年級學生低 ($P < .01$)。

在女性方面，由活動中學習的態度上教師比學生較不確定 ($P < .05$)。而且應用思考發掘事物原理上，教師和四年級學生也比二年級學生不確定 ($P < .01$)。

表一：全體師生童軍專業經驗之分佈

項 目	人數	百分比
1. 參加童軍團之經驗	99	72
2. 無參加童軍團之經驗	38	28
3. 修畢童軍基本技能課程	83	60
4. 了解童軍運動背景	103	75
5. 能背誦童軍誓詞、規律、銘言	50	36
6. 有經常登山習慣	23	17
7. 有三人以下露營經驗	23	17
8. 獨自野外露營經驗	6	4
9. 童軍團組織的知能	75	54
10. 具有領導角色經驗	51	37
11. 小隊露營經驗	101	74
12. 長途旅行經驗	71	52
註：總人數137名		
男性32名		
女性105名		

三、人格型態評量前測

全體教師和一、二、四年級學生參加入格型態量表(甲)的測試發現：性別在人格型態上並無顯著差異；本研究認為人格型態不因性別而有顯著差異可以確定。但是各群人在人格型態上之外向、內向、判斷、觀感和感官型態上有顯著差異，故人格型態不受發展階段之影響的說法應予拒絕。詳表二。

本研究進一步以細項目對師生人格型態之傾向進行分析。在男性方面教師比二年級學生滿足於作決定的判斷 ($P < .05$)。其餘均無顯著差別。女性方面差異較廣，茲列舉如下：

1. 女性教師在成為群眾注目焦點的意願比一、二年級學生低 ($P < .001$)。而且女教師比較喜歡獨處，熱衷於內心溝通、較慎思而後反應、注重隱私 ($P < .05$)。女性教師較傾向於內向型。

2. 女教師比一年級學生喜歡有彈性的選擇，較傾向於觀感型 ($P < .05$)。

3. 四年級女生比二年級學生內向，較避免成為群眾注目焦點；四年級女生也比一年女生傾向於判斷型的設立目標並準時完成 (均為 $P < .05$)。

4. 二年級女生比一、四年級女生外向，先行動再思考；也比一年級女生喜歡擔負任務，較外向 ($P < .05$)。

性別在各類型傾向上並無顯著差異 (見表二)，惟在各類型項目上仍有內、外向各一項上有差異。女性比男性喜與人為伍，與人在一起很有精神 (外向)；而男性比女性注重隱私，僅與少數人談論個人資訊 (內向)。女性顯著比男性外向 ($P < .05$)。

影響童軍教育教師人格型態的各項因素，經因素分析得到下列結果：

在基本型態方面 (內向、外向、判斷、觀感) 分析出十一個因素，各項因素的內容依次是：

1. 熱衷與人溝通，談論個人資訊

表二：人格型態之性別與組群之分析

人格型態	男性	女性	性別差異	組群差異
外向	25.80	26.92	無	有
	4.24	4.41		
內向	28.58	28.66	無	有
	4.34	4.70		
判斷	24.23	25.13	無	有
	4.60	3.62		
觀感	19.25	19.70	無	有
	4.60	3.65		
感官	23.97	24.54	無	有
	3.87	3.13		
直覺	21.92	21.79	無	無
	3.96	3.54		
思考	21.21	21.93	無	無
	3.84	3.02		
感覺	22.42	22.17	無	無
	3.54	3.05		

註：數字在各型態上行是平均數，下行是標準差。整體評量上性別在各型態上並無差異，但細項目分析時，在內外向型中各有一個項目有顯著差異，詳次頁說明。

- 2.高興下決定，完成任務，看到結果，並嚴格限時完成工作
- 3.喜歡獨處，自己內心溝通，彈性選擇，並以過程為導向
- 4.喜歡成為群眾注目焦點，吸收資訊而改善目標。
- 5.喜歡自己用腦思考，再行動。
- 6.彈性的調整完成工作的時間。
- 7.以結果為導向，滿足於完成工作
- 8.廣博興趣比精通重要
- 9.慎思再作反應

10.談多聽少

11.喜歡新環境，以開始工作為滿足

在學習功能方面（感官、直覺、思考、感覺）也分析出十個因素，依次排列如下：

- 1.相信具體的事物、實用的意見，要求公正、合乎邏輯，並以完成工作的成就為滿足。
- 2.喜歡啟發，推敲新意見，喜歡想像，以未來為導向
- 3.相信感情的效力
- 4.按步就班的呈現資訊，希望受感激而得到鼓勵
- 5.重視信任的效率，以感情主導用事
- 6.表達感激和體諒他人，富於想像
- 7.以未來為導向
- 8.應用特別的意義和文字的說明
- 9.容易感覺枯燥，尋求變化
- 10.滿足完成工作的成就感，應用技能，把握重點，並以未來為導向

四、教師的職業興趣與動機

依五十份有效量表統計結果，教師之職業興趣和擇業動機列於表三。男性教師最優先的興趣是音樂，其次是科學，第三是算術。而其低興趣是機械、其次是業務，第二低是藝術方面。女性教師職業興趣最高是音樂，其次是社會服務，再次是文學。而最低興趣是業務和戶外。在擇業動機方面以人格內在動機為絕大多數，其次是因資訊不足不能做選擇。而沒有人因家庭而影響擇業。

五、學生的職業探討

一年級學生在六種職業興趣型態上的分佈詳表四。男生比女生傾向於真實型

($t=3.34, P<.01$)。其餘的五種型態上男女性並無顯著差異。男生在社會型和真實型的高傾向者(百分位數在七十五以上)稍多。而女生在社會和藝術型的高傾向者稍多。

表三：教師的職業興趣與擇業動機

項 目	職業興趣						擇業動機		
	男性			女性			項目	次序	%
	次序	高%	低%	次序	高%	低%			
勸 說	8	43	21	6	31	33	家 庭	7	0
業 務	10	29	50	11	42	58	名 望	3	28
機 械	11	36	36	9	25	36	財 政	5	5
音 樂	1	43	22	1	44	36	人 格	1	94
科 學	2	36	57	7	47	36	環 境	4	20
戶 外	4	36	36	11	50	50	經 驗	6	2
文 學	5	36	44	3	31	28	資 訊 不 足	2	48
算 術	3	29	39	8	47	28	總人數50人 %百分比 高：75百分位數以上 低：25百分位數以下 個人服務僅限於女性		
藝 術	9	29	37	3	39	28			
社會服務	5	43	50	2	31	44			
戲 劇	7	36	29	5	33	28			
個人服務				10	53	47			

六、人格型態評量後測

全體一年級學生參加人格型態評量乙表測試，並與人格型態評量甲表前測相比較：雖然兩表理論基礎相同，但實際上是不同量表，可是前後測試結果，各人的人格型

態相符程度達 $\gamma = .67$ 。由於乙表是以學習功能之感官、直覺、思考、感覺四類統計分析，故表五所列後測只有四項目，而前測有八項。表五中除前測觀感與後測各項目無顯著相關外，餘均有顯著水準的相關。尤其直覺、思考、感覺三項的前後測有直接的顯著相關。而感官與思考相關；但感官之前後測並無直接顯著的相關。其餘外向與感覺，內向與思考也符合，有顯著相關；而判斷與感官和思考有顯著水準相關。

表四：學生的職業興趣型態分佈

型 態	男生	女生
真 實	21.67	13.13
	10.25	6.68
	28	27
研 究	25.94	22.88
	10.75	8.02
	22	25
藝 術	22.61	23.34
	7.28	9.34
	22	30
社 會	29.28	30.03
	8.27	6.98
	33	30
企 業	20.61	18.45
	9.54	8.02
	22	27
保 守	20.50	20.03
	10.92	8.64
	22	27

註：各型態第一行是平均數，第二行是標準差，第三行是高傾向者之百分比（百分位數在75以上）

以職業興趣型態為主，其與人格型態相關情形如下：

職業興趣型態	人格型態
研究 有關於	直覺
藝術 有關於	直覺、思考
社會 有關於	思考、感覺
企業 有關於	思考
保守 有關於	直覺、思考

各型態之相關程度詳見表六

八、教師的領導行為

本系畢業童軍教育教師評量其領導行為的結果，在動機項目中部屬的承認和發展以及奉獻項目中對組織的奉獻兩部份上，男女教師並無顯著差異。其餘在下列項目上男性教師的領導行為均較女性教師為高（ $P < .05$ 以下）：

- 1.對部屬與學生需要的敏感
- 2.會迎接學生的來臨
- 3.創造積極的學習氣氛
- 4.幫助學生使工作變成有趣
- 5.教學上提供學生回饋
- 6.了解本組織的成就和服務
- 7.了解自己的優缺點
- 8.對要做的事堅持到底

這些男女性教師有顯著差異的領導行為是屬於外交、毅力、監督等項目。

分析全部教師的評量結果，發現共同通用的領導行為是：鼓勵自制、公開表揚主動創新者（這些項目的平均數高於經常使用）。而教師較少用的領導行為是：暫時凍結規則，為達成心願即使失去身份也願意（平均數低於普通程度）。

女性教師較常用的領導行為是：期望部屬或學生遵守規則和程序，其較少用者是：注意本機構的歷史和政治運作情形。

男性教師較常用的領導行為是：普及表達熱誠，隨時可接見學生。而其較少用的是：喜歡改變，不保護學生的失敗（其反意是男教師不喜歡改變，並採取保護學生的措施）。

肆、討論

根據本研究結果，將重要發現部份，參照文獻之相關理論和研究報告，提出下列予以討論。

1.公訓系男生在人際關係技能的評量，在外向友善項目上稍低於國內外大專生。該項目的內容包括表達友善、感情、主動找朋友等。而童軍組訓知能的調查結果，童軍的領導注重團體經理能力，並具熱誠、耐心、好動、外向、大方和喜與青少年為伍等特性。這些特性與一般戶外領導者的要求相符合。童軍教育的訓練課程加強戶外領導者教育應屬適當。

2.師生在童軍組訓知能上較高的經驗是了解童軍運動背景和參加童軍團以及小隊露營，較少的經驗是三人以下或單獨露營，以及經常登山的習慣。這些童軍教育教師和師範生所較缺乏的經驗係屬野外教育所強調戶外領導者的核心訓練。故宜加強戶外領導者培育課程又一明證。

3.本研究證實人格型態在性別上並無顯著差異。而在各不同組群之間屬於基本型態上之能力來源和生活方式上的外向、內向、判斷、觀感均有顯著差異；但在學習功能上之搜集資訊和決策功能只有感官一項有顯著差異。茲證實人格型態理論可靠，各群人有不同的人格型態傾向，但同一職業的人群宜有相近的學習功能傾向。又由人格型態前後測的結果比較相當符合，可見人格型態評量之可信度高。

4.從人格型態評量結果可見男性在各階段發展的人群間顯著差異較少，女性方面

差異較多。男性的差異在於判斷項目上，而女性在觀感項目上差異較大。研究結果也發現男性比女性傾向於內向型態；同時女性隨發展階段上升，也愈趨內向型態。

5.影響人格型態的因素可達十項以上。顯示一群專業人員仍具有許多不同人格型態。此印證領導者並非僅限於某種人格型態的人，而是訓練和學習而成的說法。若要以較優先的因素加予考量，則童軍教育人員的較多具備外向、判斷、感官、直覺和感覺的人格因素。其與戶外活動領導者的特性相當符合。

6.教師的職業興趣以音樂方面為高，可以理解音樂在童軍教育上的重要性。惟男教師在機械方面的興趣較低可能不利於著重實體操作和工具應用方面的童軍活動教學。而女性教師對業務和戶外興趣的偏低，也可能影響學生戶外教育活動的籌劃和執行工作。同時男性教師的業務方面的興趣也偏低；因此童軍團務行政工作的推展，應注意這方面的改善措施。至於教師的擇業動機絕大多數以內發的人格主導，也顯示人格與職業的關係密切。

7.學生的人格型態與職業興趣型態也有顯著的相關，除感官型未有明顯職業興趣型態相關外，其餘的相關項目在理論上均為符合。惟以職業興趣型態來看，真實型與感官型沒有明顯相關，而研究型與思考型也沒有顯著相關，這與理論不符。可以解釋的是：男女生在真實型方面有顯著差異，女生這方面的興趣稍低。而研究型也有跟直覺型相關顯著，而直覺型重視創新的特性，此頗為符合理論。

8.綜合教師的領導行為評量和童軍組織知能的研究結果，發現男性教師比學生更具熱誠、耐心、大方，且男教師在許多項目上均比女性教師更具領導能力；然而以人格型態之評量結果相比較和分析，男性比女性傾向於內向型，而且女性方面也隨著發展階段升高而趨內向。這明顯指出童軍教育人員的專業領導特性，正與人格型態傾向呈現相反的發展方向。這種人格與專業發展的分離現象值得重視。

伍、結論與建議

依據前述之研究結果和討論要點，本研究宜作下列各項結論：

1.童軍教育教師及公訓系學生應重視戶外教育活動領導知能，以充實團體領導與戶外生活經驗。

2.人格型態在內向、外向、判斷、觀感等個人能力來源和生活方式上，不因性別而有顯著差異，但是不同發展階段的組群人間均有顯著差異存在。此證實人格型態理論可以採信。

3.人格型態在感官、直覺、思考、感覺等搜集資訊和決策功能上，除感官項目外，研究結果並無顯著差異於各不同發展階段組群人之間；此證實童軍教育教師和師範生在這些學習功能方面頗為相近。

4.教師的人格型態比學生傾向於內向。男性教師較重視判斷，女性教師較重視觀感。學生的人格型態也隨年級升高也傾向於內向。雖然影響童軍教育教師和公訓系學生的人格型態因素很多，但是可以歸納出其較多傾向於外向、判斷、感官、直覺和感覺方面的因素。

5.童軍教育教師的領導行為和童軍組織與訓練知能上顯示其具有外向領導團體的能力；尤其男性教師比女性教師的領導能力評估較高，但在人格型態上比女教師傾向於內向型；又從女性教師比公訓系女生較趨於內向，可見教師的童軍教育專業發展與其人型態趨於分離事實。

6.本研究發現師生的職業興趣在真實型和機械興趣的顯著差異和低落，在理論上是與童軍技能訓練不符合。童軍教育教師對業務方面的興趣偏低，這也不利於童軍團務工作之實施。而女性教師對戶外興趣之偏低，也與童軍教育的戶外活動相背離。

7.教師的擇業動機絕大多數是以內發的人格因素為主，而且學生的人格型態與職業興趣型態的相關顯著，證實人格與職業有密切關係。

本研究對未來發展，提出下列建議事項。

1.童軍教育之師資培育和在職業教育應加強童軍戶外活動技能和戶外生活經驗，以提昇童軍教育教師在戶外教育活動的勝任與滿足。

2.提供人際關係技能訓練，以彌補人格與專業發展上的背離傾向；使個人與職業生涯的發展得以調和一致。

3.為了解個體在不同階段發展的情形，更進一步作同一組群的長期研究是必要的研究工作；可改善本研究以不同人群比較不同階段發展之不足。

4.童軍教育之師資培養課程宜確立進階課程，以適應不同人格和興趣需要的學員修習；使各種評量和鑑定工作實際發揮效益，對健全師資工作才有實際作用。

參考文獻

Clark, K. E. & Clark, M. (1990). *Measures of Leadership*. Greensboro. North Carolina: Center for Creative Leadership.

Cockrell, D.(1991). *The Wilderness Educator*. Merrillville, Indiana: ICS Books.

Dilley, J. (198的). Appliactions of Jungian type theory to counseling education. *Counselor Education and Supervision*, 26, 44-51.

Fourqurean, J.M.(1990). The link between learning style and Jungian psychological type: a finding of two bipolar preference dimension. *Journal of Experimental Education*, 58, 225-237.

Geist. H. (1968). *The Geist Picture Interest Inventory*. Los Angeles, CA: Western Psychological Services.

Holland, J. (1974). *The Self Directed Search*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Javidan, M.(1991). Managers on leaders: developing a profile of effective leadership in top management. In *Impact of Leadership*. Ed. Clark, Clark, & Campell. Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership. 47-58.

Knapp, C. E. (1993). Desining processing questions to meet specific objectives. In *his Adventure Therapy*. Dubuque, Iowa: Kendall/Hunt, 239.

Kroeger, O. & Thuesen, J.M.(1988). *Type Talk*. New York: Dull.23-33.

Lowman, R.L.(1993). *Work Dysfunctions*. Washington, D.C.: American Psychological Association.

Lowman, R.L.(1991). *Career Assessment*. Washington, D.C.:American Psychological Association.

McCullough, L.(1993).Interest in Carl Jung's ideas is gorwing. *Guidepost*. 36, no. 1, 1-12.

- Peterson, B.(1979). Update on scouter training. Scouting. North Brunswick, NJ: The Boy Scout of American.
- Petzoldt, P.(1984). The New Wilderness Handbook. New York: W.W. Norton. 39-48.
- Roush, P.E.(1992). The Myers-Briggs Type Indicator, subordinate feedback, and perceptions of leadership effectiveness. In Impact of Leadership. Ed. Clark, Clark, and Campbell. Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership. 537.
- Shield, D. (1984). AGAPE Skills Inventory. Ventura, CA: AGAPE Center.
- The Boy Scout of America(1976). Exploring Program. North Brunswick, NJ: BSA.
- Tieger, P.D.& Barron-Tiger, B.(1992). Do What You Are. Boston: Little & Brown.
- Weddle, C.J.(1992). Leadership style of successful women administrators in higher education. In Impact of Leadership. Ed. Clark, Clark, & Campbell. Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership. 524.
- Wilson, C.L. and others(1992). The impact of personality, gender, and international location on multilevel management ratings. In Impact of Leadership. Ed. Clark, Clark, & Campbell. Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership. 348.
- Van Eron, A.M. & Burke, W.(1992). The transformational/transactional leadership model: a study of critical components. In Impact of Leadership. Ed. Clark, Clark, & Campbell. Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership. 152-153.