

從星象探討傳播科系學生之人格特質與衝突 管理模式

Personality Types and Conflict Management of Mass Communication Majored Students: From the Perspective of the Four Elements 1 Signs

楊慕理¹

陳明鎮²

摘要

本研究試圖從西洋水、火、土、風四類星象來探討傳播科系學生之人格特質與衝突管理模式。研究結果對於重視衝突管理人才的傳播業界，在使用人格特質測驗來徵試適合組織的衝突管理人才時，將會是項有意義的參考。

基於研究結果可作為傳播組織徵才與用人之參考，本研究採立意取樣，取七所中南部大學之大四傳播科系學生作為樣本母群，發放問卷1000份，回收有效問卷706份，有效問卷回收率為70.6%。

本研究問題分別以人格特質為控制變項，衝突管理模式為效標變項，進行典型相關分析，確認各變項間之關聯性。結果顯示，傳播科系學生當中，四類星象具不同人格特質者，得以預測因應衝突時所採取的差異性策略。

關鍵字：西洋星象、人格特質、衝突管理、傳播業、典型相關

¹ 作者為長榮大學大眾傳播學系教授

² 作者為長榮大學大眾傳播學系助理教授



Abstract

This study tries to understand the conflict management styles of the university students majored in media and communications, based on their personality traits according to the four elements (Water, Fire, Earth, and Air) of astrological signs. A purposive sample of 1,000 university students majored in mass communication from nine universities in Taiwan was conducted. There were a total of 706 responses, yielding a 70.6% valid response rate. Through canonical correlation analyses, the relations between personality traits and conflict management styles from the perspective of the four elements of astrological signs were examined.

This study found that conflict management styles can be predicted based on a person's personality type using the four astrological elements of Water, Fire, Earth, and Air. Therefore, the data presented in this work is very useful for organizations in the fields of communications and media, those often deal with conflicts, in order to recruit specialists in conflict management.

Keywords: Astrological signs; Four elements of astrological signs; Personality types; Conflict management; Canonical correlation analysis

一、研究動機與目的

(一) 研究動機與背景

為因應目前多變與衝突頻繁的環境，許多組織與公司都希望能找到符合組織特性並具備良好EQ之人才，尤其是相當重視衝突管理的傳播單位或組織，然而一般的徵才往往只能透過人力仲介的引薦、個人準備的履歷，或是企業界滿意度不高(38%)的人格測試(104 Group, 2000)來瞭解，對於應試者個人之處世應對及衝突溝通與管理如此重要的徵才條件，反而很難在當下或短期內作出有效的判斷。是以，若能找出一項由應徵者之生日星座來進行人格測試，便能聯結人格特質與個人衝突管理的預測模式，即可作為更有效率的徵才或用人參考。

星座算命網站十分熱門(郭貞, 2005)，星座亦常被用來探討人格特質，然其往往只被當作一種統計的參考數據或說法，未能被社會接納



為一門主流學科，更遑論正式用來作為選才或用人的工具。甚至曾有幾位科學家，包括 Jean- Claude Pecker（天文學家，同時也是法國科學資訊協會會長）和四位法國諾貝爾科學獎得主計畫寫信給教育部長，表示反對法國巴黎 Sorbonne 大學頒發社會學博士學位予占星家 Elizabeth Teissier，擔心 Elizabeth Teissier（前總統密特朗的占星顧問）會利用她所獲得的學位去支持大學承認占星學為一個正式的學術領域（Nature 2001），儘管 Teissier 的指導教授 Michel Maffesoli 認為有創意的課題可以帶來一些新氣象（瞿海源，2003）。儘管如此，從蔡建中（2003）於創市際的分析資料中顯示，曾經造訪過星座/算命類別網站網友的教育程度，大專程度造訪者佔 50%，高中/職程度佔 30%，國中程度佔 12%，發現教育程度越高，造訪比率越高，這與一般傳統印象中認為學歷越高者較不相信星座算命之說大相逕庭。基於相信星象為古代科學及其統計上的高準確度，這些支持者不只認為星座之說並非全屬的迷信，甚至相信星座得以有效預測一些社會行為。

目前有關星座的書籍、研究與論文，多探討人格特質部份，對於進一步探討衝突溝通與管理的學術研究較少，未能將星座與實務管理作科學性的驗證也是讓這門科學無法在學術上獲得認同的主要原因之一。因此，本研究試圖從不同星象（水、火、土、風星象）者探討其人格特質與衝突管理模式，研究結果可作為傳播業界徵才或用人之參考。

為從水、火、土、風星象分別探討傳播科系學生之人格特質與衝突管理模式間之關係，本文研究問題如下：

1.研究問題 1：傳播科系學生具水象星座之人格特質與其衝突管理模式間之關係為何？

2.研究問題 2：傳播科系學生具火象星座之人格特質與其衝突管理模式間之關係為何？

3.研究問題 3：傳播科系學生具土象星座之人格特質與其衝突管理模式間之關係為何？

4.研究問題 4：傳播科系學生具風象星座之人格特質與其衝突管理模式間之關係為何？

二、文獻探討

（一）星座與星象之人格特質

儘管占星學在學術上一直無法被認同，一些研究也指出人格特質與



星座間無相關存在，例如陶聖屏、游筱燕、陳竹梅 (2008)、Hartmann, Reuter, & Nyborg (2006)等。然而，Eysenck & Nias (1988) 卻也指出星座與人格特質間具有顯著的關聯性的。陳輝樺 (2005)則提及占星學主張一個人出生時屬於哪個星座，將會影響到個人的個性、特質，甚至整個未來。葉君毅 (2005)甚至發現人格特質會因星座的不同而有所差異，而人格特質也會與從業職別有所關聯，且不同星座特質人員擔任不同職別時，其工作滿意度也會有所差異。王培倫 (2004)也表示，星座不僅對於人格特質，對於購物傾向亦具顯著的影響力，甚且，星座對於人格特質和購物傾向之影響力，並不在於星座的自我歸因，而是星座本身就具有預測的效益。

由於本文著重於預測星座在工作職場的表現，因此在星座的人格特質部份乃針對工作態度與應對面向進行分析。星座專家 Tang (2013)及 Astrology.com.au. (2013) 剖析每一個星座對於工作的期待時，除了以觀看人格特質的太陽星座外，也加入了占星學上的第六宮，也就是工作宮作為分析的參考基礎，得出一個對 12 星座工作態度更精準的觀察與預測。以下為 12 星座工作態度之剖析：

1. 摩羯座 Capricorn (12 月 22 日-01 月 19 日) 人格特質是刻苦耐勞，但工作宮在善變的雙子座，工作必須是有趣的、變化多端的、可見到不同的人事物、不呆板，最好有部下可差遣。魔羯座不挑產業別，能接受各種挑戰，透過學習而變得稱職。所以，在任何行業中，都可很快的表現出專業的樣子，雖看起來值得信任，但內在卻是不定的。

2. 水瓶座 Aquarius (01 月 20 日-02 月 18 日) 人格特質較特別、古怪，常常是潮流的先驅者，但所創造的潮流不是那麼具市場性。工作宮在巨蟹座，懶得換工作，一個工作會做很久。水瓶座喜歡手工的感覺、在沒壓力、沒時間規定下，用自己的方式慢慢把事情做好，也不喜歡爾虞我詐的工作環境。

3. 雙魚座 Pisces (02 月 19 日-03 月 20 日) 雙魚座浪漫的人格特質，搭配工作宮在獅子座，非常需要一個可以表現自我、對外演出的舞台，雙魚座必須被重視、被看見，不會扮演默默無聲的小螺絲釘角色。雙魚座會試圖成為他所從事行業中的精英，若無法達成則會轉業。

4. 牡羊座 Aries (03 月 21 日~04 月 19 日) 牡羊座加上工作宮處女座，是一個很忠於自我的星座，工作對他而言就只是工作，傾向工作一做完便離開公司，很難加班，若是一般上班族很可能就會要死不活，但若為自己理想打拼或創業，即使加班、拼命也在所不辭。



5.金牛座 Taurus (04月20日-05月20日) 金牛座加上工作宮天秤座，在工作表現上，會傾向只做現在想要做的工作，金牛座工作會很稱職，但並不想要做得太辛苦，除非他想要升官。

6.雙子座 Gemini (05月21日-06月21日) 雙子座是一個興趣很廣泛、愛學習的星座，加上工作宮是天蠍座，所以在工作上會選擇在他有興趣的地方鑽研，雙子座也喜歡在能讓他成為第一號人物的地方。

7.巨蟹座 Cancer (06月22日-07月22日) 巨蟹座喜歡待在有安全感的地方，但工作宮在射手座，希望追求工作上的自由。所以巨蟹座在工作表現上，喜歡很低調、不被注目、不被規範的，在他能力所及的範圍內，完成他能夠輕易完成的工作。巨蟹座喜歡做少少的事情但產值很高，就可以過他要的生活。

8.獅子座 Leo (07月23日-08月22日) 獅子座很有責任感，會為他份內該做的事情賣命。加上工作宮在魔羯座刻苦耐勞的工作天性，會讓獅子座盡力完成老闆的使命。為了回報老闆的賞識，會用時間、健康在壓力下完成老闆的指令。

9.處女座 Virgo (08月23日-09月23日) 個性比較像遊俠，工作宮是水瓶座，對工作除了抱持理想性格外，也喜歡從事有奇特挑戰性的工作。在個性上不適合作決策，但適合具個人色彩的工作，是很稱職的副手，可以和主管搭配，提供忠言。

10.天秤座 Libra (09月24日-10月23日) 工作宮屬於雙魚座，不知道自己要做什麼，別人覺得他適合什麼工作，天秤座就會盡力嘗試，可塑性非常高，也很認命，天秤座工作必須具有藝術性、美感，可以做很用腦力的工作，但發揮空間必須很大。工作與生活分很開。

11.天蠍座 Scorpio (10月24日-11月21日) 人格特質有野心、愛掌控、能挖掘，加上工作宮在牡羊座，有衝勁。凡事講求互惠，但會以企業為首要考量，認為幫助公司茁壯，就能從工作獲得好回饋。天蠍座會在大公司過的很好，能在肯定他能力與價值的環境裡為工作賣命，創造一個良性循環。

12.射手座 Sagittarius (11月22日-12月21日) 雖追求自由，但工作宮在金牛座，對於工作的期待是非常務實的。對射手座而言，金牛座的務實讓他願意為了高薪而犧牲興趣，也不擅長完成過於抽象的目標，加上個性較易緊張，工作目標的設定要非常具體。

此外，根據占星術的傳說，十二星座又可歸類為四個象限，分別為



水象、火象、土象、風象。水、火、土、風乃為四大自然元素，分別代表四時順序的意象。風象星座包括水瓶、雙子、天秤；火象星座包含牡羊、獅子、射手；水象星座包括雙魚、巨蟹、天蠍；土象星座則包含魔羯、金牛、處女。一般而言，風象與火象星座與外向有關，水象、土象則與內向有關。四種星象之人格特質分述如下 (Phillabuster.org, 2012; Astrodienst, 2013)：

1. 水象星座象徵春天，重情感：水相星座的人溫柔寧靜、感情細膩，對事物的洞察力極強，直覺也很敏感，但有時想法不切實際且喜憑感情用事。

2. 火象星座象徵夏天，重行為火相星座：火相星座的人精力充沛，感情奔放激烈，有十足的行動力，但來的快去的也快，有時較草率和粗心。

3. 土象星座象徵秋天，代表務實、穩重：土相星座的人慎重、冷靜，對待感情真誠持久，做事也腳踏實地，但有時過於保守和自信心不強。

4. 風象星座象徵冬天，重智慧與溝通：風相星座的人思維發達，想像力豐富，有思想家的傾向，擅長社交，語言表達能力強，但性格變化多端，有喜新厭舊和情緒化的毛病。

(二) 人格特質

Pervin (1993) 指出，人格是個人在遺傳、環境、成熟、學習等因素交互作用下的獨特個性，具有統整性與持久性。又人格是一系列的人格特質所組成，特質是人格構成的要素，會影響人類的外顯行為。因此了解一個人的人格特質，便可預測他的行為反應。Anastasi & Urbina (2006) 也提到，人格測驗是測量情緒、動機、人際關係和態度等特徵的工具，是屬於心理測驗的一種，而美國國家科學院(National Academy of Science) 亦支持表示：「心理測驗是最佳、最公平、以及最經濟的獲取有用資訊的方法，可以協助個人做出合理的決策」。是以，全球各企業在人事甄選時，使用人格測驗的情況已相當普遍，尤其是澳洲、紐西蘭和歐洲等企業 (陳皎眉、胡悅倫、洪光宗，2010)。目前最常被引用的人格特質理論之一為 McCrae & Costa (1987) 提出的五大人格特質理論 (Big Five)，將人格特質分成五大構面：外向性 (extraversion)、開放性 (openness to experience)、友善性 (agreeableness)、嚴謹性 (conscientiousness)、神經質 (neuroticism)，分述如下 (Mount and Barrick, 1995)：



1.外向性(extraversion)

指一個人對於他人的關係感到舒適之程度，也是衡量一個人在人際互動上的強度，包括對刺激的需求、歡樂的能量等評量。正向的特徵除了自信、主動活躍、喜歡表現，尚有喜歡交朋友、愛參與熱鬧場合、活潑外向等。因此，若一個人與他人之間舒適的關係越高或是越多，表示越外向。反之則越保守。工作上則是表現較為冷漠、缺少活力。

2.開放性(openness to experience)

指一個人興趣之多寡及深度。衡量一個人對不熟悉的事物之容忍度與探索性，若一個人興趣越多樣化，其開放性越高，其正向特徵具有開闊心胸、富有想像力、好奇心、喜歡思考及求新求變，善於主動追求經驗和體認經驗。反之，開放性越低者則較為實際、興趣狹隘、藝術性相對也比較低。

3.友善性(agreeableness)

指一個人對於他人所定下之規範的遵循程度。若對主管、配偶等人規範之遵循度越高，則其親和性的程度越高。其特徵為有禮貌、別人信賴、待人友善、容易相處、樂於助人，但也比較容易受騙。反之，友善性取向低者則是好批評、多疑、粗魯、易怒、支配心較強。

4.嚴謹性(conscientiousness)

指一個人對追求目標之專心、集中程度。若一個人目標越少、越專心致力於其上，則其認真盡責程度越高。其特徵有努力工作、成就導向、不屈不撓，此外也意涵負責、守紀律、循規蹈矩、謹慎、有責任感。嚴謹性低者則可能表現出漫無目的、不可信賴、懶散、粗心、意志薄弱、享樂主意等傾向。因此，嚴謹性也可衡量一個人的組織性、持續性，以及目標取向行為的動機強度。

5.神經質(neuroticism)

一個人能承受負面情感刺激的能力，也就是一個人的情緒穩定度。神經質也可鑑定人是否具有不切實際的理想、心理憂鬱、過度欲求和衝動的特質。它是一種經歷消極情緒狀態的持久傾向。當一個人所能接受的刺激越少，其情緒敏感性越高。神經質傾向越高者越容易產生多慮、緊張、自卑、情緒化等特性，反之，神經質傾向越低者則具有鎮靜、放鬆、不情緒化、自我滿足等特質。



(三) 衝突管理模式

以往衝突被認為是破壞性和應盡量避免之事，但自 60 年代以後，人們開始注意到衝突所具有的影響性和不可避免性，在公共關係與人力資源領域也視適當的衝突對組織績效有正向的影響，因此，近年來衝突的處理與態度也逐漸由「衝突解決」轉向「衝突管理」(Jameson, 1999; Rahim, 2001, 2002, Wall & Callister, 1995)。

Rahim (1983)衝突管理模式之理論概念乃源自 Blake, Mouton, Barnes, & Greiner (1964)與 Thomas (1976)對人際衝突的詮釋。Rahim (1983)將關心的重點放在關心自己(concern for self)及關心別人(concern for others)兩個軸面上，並依兩面向的程度高低分為：整合(integrating)、順應(obliging)、逃避(avoiding)、支配(dominating)、妥協(compromising)等五種衝突因應策略。「整合」是一種藉由滿足雙方需求而產生的衝突管理模式，雙方會著眼於問題的解決，澄清彼此的相異及相同之處，而非順應對方的觀點，企圖找出雙贏的解決方案；「順應」則是一種為了維持和鞏固雙方關係穩定、願意放棄、犧牲自我、並將對方利益置於自己利益之上，使對方可以達成目標，是為一種我輸你贏的解決方案；「逃避」是一種既不關心自己利益，也不在乎對方反應，傾向否認衝突存在或對衝突視而不見，採取退縮或壓抑的衝突管理方式；「支配」是一個人為了達到自己的目標，不惜犧牲他人，將衝突視為非贏不可的競賽，與他人衝突時會用自己的權力取得優勢，偏好此模式者通常獨斷獨行，不喜與他人合作，會為了成功使用命令及威脅的手段；「妥協」是一種彼此犧牲、滿足雙方部份利益的方法，利益的結果是公平的分配，妥協產生的解決的方法通常是雙方都可以接受的次要方案 (Ejaz, Iqbal & Ara, 2012)。

(四) 人格特質與衝突管理模式

一些(Robbins, Judge, & Sanghi, 2009; McCrae & Costa, 1987; Frederickson, 1997; Antonioni, 1998; Basim, Cetin, & Tabak, 2009; Wood & Bell, 2008; Ahmed, Nawaz, Shaukat, & Usman, 2010) 研究發現，人格特質會影響到個人對於衝突的因應策略。在外向性人格特質部份，Park & Antonioni (2007)指出，外向性人格與衝突管理模式間有顯著的關係。Frederickson (1997)又提到，外向性低者通常會對很多事顯現出退縮，因此在面對衝突時，常會以逃避的方式處理。McCrae & Costa (1987)則指出，高外向性者喜好社交，交際手腕較好，因此在面對衝突時傾向採用妥協的方式處理。在開放性人格特質部份，Antonioni (1998)發現，開放性人格特質與整合性的衝突處理策略呈現出正向關係，也就是一個人



興趣越多樣化、富有想像力、好奇心、喜歡思考及求新求變等，在因應衝突時傾向採用整合的衝突處理模式。

友善人格特質部份，Antonioni (1998)顯示友善性與整合衝突處理方式呈現正相關。沈煌寶 (2001)與詹惠茹 (2007)皆支持這項研究發現，認為友善性較高者，在人際互動上傾向避免衝突與競爭，視和諧為行為的準則，較可能採取整合性的衝突處理模式。而 Wood & Bell (2008)研究 Colorado State University 288 位學生發現，友善性與外向性人格可以有效預測四項衝突處理方式。Basin, Cetin, & Tabak, (2009)則發現，開放性與友善性人格對於 Rahim (1983)五項衝突管理方式均呈現出相關性，此外，外向性與嚴謹性人格在衝突處理過程中亦扮演著重要的角色。

於嚴謹性人格特質部份，McCrae & Costa (1987)提到，嚴謹性可衡量一個人的組織性、持續性，以及目標取向行為的動機強度，嚴謹性高者具成就導向、不屈不撓、謹慎、有責任感，因此，嚴謹性者會偏好選擇妥協與整合的衝突管理方式(Frederickson, 1997)。Antonioni (1998)研究亦指出嚴謹性與整合衝突處理方式間呈現正向關係。於神經性人格特質部份，McCrae & Costa (1987)指出，神經質傾向越高者越容易產生多慮、緊張、自卑、情緒化等特性，被認為較無法控制衝動與抗壓性較低，因此，神經性人格特質較高者被發現傾向以逃避方式處理衝突，與逃避之衝突處理方式呈現正相關，但與支配性之衝突處理方式呈現負相關(Antonioni, 1998)。而台灣沈煌寶 (2001)卻發現神經質傾向高者在面對衝突時，容易急躁生氣，也比較情緒化，因此會採取支配和競爭之衝突處理方式，此論點與 Antonioni (1998)迥異。Basin, Cetin, & Tabak, (2009)卻指出，神經性人格特質與衝突管理並無任何相關。

三、研究設計

(一) 研究樣本

基於研究結果可作為傳播組織徵才與用人之參考工具，因此，本研究採立意取樣，選擇即將踏入就業市場的大四傳播科系學生作為樣本母群，並基於方便性，抽取中南部七所大學之傳播科系大四生，於必修課時進行問卷發放共計 1000 份。回收後之有效問卷計 706 份，有效問卷回收率為 70.6%。

本研究樣本共計 706 人，其中男生 276 人 (39.1%)、女生 430 人 (60.9%)。依據樣本之出生日期得知屬土象星座者為 186 位 (26.3%)、風象星座者為 171 位 (24.2%)、水象星座者為 189 位 (26.8%)、火象星座者為 160 位 (22.7%)。



(二) 研究工具

本研究問卷共分成兩大部分，包括人格特質量表、衝突管理量表，以下就各量表之來源、記分方式、信效度考驗予以說明：

1. 人格特質量表

本研究使用 McCrae & Costa (1987) 提出的五大人格特質理論 (Big Five)，將人格特質分成五大構面：外向性 (extraversion)、開放性 (openness to experience)、友善性 (agreeableness)、嚴謹性 (conscientiousness)、神經質 (neuroticism)。此量表原計 30 題，經因素及信度分析修訂後，刪除 5 題 (第 1、7、16、23、29)，剩計 25 題。「外向性」由 6 道題目 (第 13、14、15、18、19、24 題) 來衡量；「開放性」由 6 道題目 (第 3、5、11、12、21、27 題) 來衡量；「友善性」由 4 道題目 (第 2、6、20、26 題) 來衡量；「嚴謹性」由 5 道題目 (第 4、8、9、17、30 題) 來衡量；「神經質」由 4 道題目 (第 10、22、25、28 題) 來衡量。在記分方式上採用六點量尺度，以「非常同意」、「同意」、「有點同意」、「不太同意」、「不同意」、「非常不同意」分別給予六至一的分數。

以因素分析法考驗量表之建構效度，並以斜交轉軸抽取特徵值在 1 以上之五個因素分別為：「外向型」，其特徵值為 3.131，解釋量為 52.185%，經保留因素負荷量大於 .617 的題目，得試題 6 題；「開放型」，其特徵值為 2.747，解釋量為 45.782%，經保留因素負荷量大於 .544 的題目，得試題 6 題；「神經質」，其特徵值為 1.926，解釋量為 48.138%，經保留因素負荷量大於 .585 的題目，得試題 4 題；「嚴謹型」的特徵值為 2.653，解釋量為 53.051%，經保留因素負荷量大於 .566 的題目，得試題 5 題；「友善型」的特徵值為 2.093，解釋量為 52.332%，經保留因素負荷量大於 .682 的題目，得試題 4 題。在信度方面，總量表之內部一致性係數得 α 值為 .788，其題目之內部一致性亦甚良好 (請參閱表 1)。

2. 衝突管理模式量表

本研究採用 Rahim (1983) 衝突管理量表，將關心的重點放在關心自己 (concern for self) 及關心別人 (concern for others) 兩個軸面上，並依兩面向的程度高低分為：整合 (integrating)、順應 (obliging)、逃避 (avoiding)、支配 (dominating)、妥協 (compromising) 等五種衝突因應策略。此量表原計 35 題，經因素及信度分析修訂後，刪除第 33 題，剩計 34 題。「順應型」由 7 道題目 (第 32、42、43、46、47、55、60 題) 來衡量；「整合型」由 9 道題目 (第 31、34、39、45、50、51、58、59、65 題) 來衡量；「逃避型」由 5 道題目 (第 37、52、53、62、64 題) 來衡量；



「妥協型」由 6 道題目(第 35、36、44、49、56、63 題)來衡量；「支配型」由 7 道題目(第 38、40、41、48、54、57、61 題)來衡量。在記分方式上採用六點量尺度，以「非常同意」、「同意」、「有點同意」、「不太同意」、「不同意」、「非常不同意」分別給予六至一的分數。

以因素分析法考驗量表之建構效度，並以斜交轉軸抽取特徵值在 1 以上之五個因素分別為：「順應型」，其特徵值為 3.402，解釋量為 48.602%，經保留因素負荷量大於 .551 的題目，得試題 7 題；「整合型」，其特徵值為 4.956，解釋量為 55.064%，經保留因素負荷量大於 .637 的題目，得試題 9 題；「逃避型」，其特徵值為 2.377，解釋量為 47.549%，經保留因素負荷量大於 .615 的題目，得試題 5 題；「妥協型」的特徵值為 2.593，解釋量為 43.222%，經保留因素負荷量大於 .568 的題目，得試題 6 題；「支配型」的特徵值為 2.927，解釋量為 41.814%，經保留因素負荷量大於 .515 的題目，得試題 7 題。在信度方面，總量表之內部一致性係數得 α 值為 .898，其題目之內部一致性亦甚良好(請參閱表 2)。

(三) 統計分析方法

本研究使用因素分析檢測量表之建構效度，並以 Cronbach's α 確認量表信度。為瞭解水、火、土、風四類星象者其人格特質(外向性、開放性、神經質、嚴謹性、友善性)與衝突管理模式(順應型、整合型、逃避型、妥協型、支配型)之關係，本研究問題 1、2、3、4，以人格特質為控制變項，衝突管理模式為效標變項，分別進行典型相關分析，以確認各變項間之關聯性。

四、研究結果

(一) 研究問題 1：傳播科系學生具水象星座之人格特質與其衝突管理模式間之關係為何？

水象星座之人格特質與其衝突管理模式之典型相關分析結果如表 3 及表 4：

1. 由表 3 得知兩變項間具有兩條典型相關係數達顯著水準。

2. 由表 4 得知，兩組典型相關係數分別為 .737 與 .520。其中第三組與第四組典型相關之效標變項(Y)，透過典型相關係數三與四，被 X 變項解釋的變異百分比(重疊量)分別為 1.4 與 0.2，顯然偏低，意義不大，故不予討論。

3. 從第一組典型相關來看，典型相關係數為 .737，顯示 X 控制變



項解釋 Y 效標變項之變異量（抽出變異數百分比）為 36.7%，而在各 X 變項之因素負荷量中，開放性 (.675)、嚴謹性 (.623)、及外向性 (.534)，透過第一組典型相關，是影響 Y 變項之整合型 (.979) 與妥協型 (.817) 之主要因素。換言之，從第一組典型相關得知，水象星座具開放性、嚴謹性、外向性人格者在面對衝突時，傾向採以整合型與妥協型模式來處理。

4. 從第二組典型相關來看，典型相關係數為 .520，顯示 X 控制變項解釋 Y 效標變項之變異量（抽出變異數百分比）為 25%，而在各 X 變項之因素負荷量中，神經質 (.376) 透過第二組典型相關，是影響 Y 變項之支配型 (.812) 與順應型 (.594) 之主要因素。換言之，從第二組典型相關得知，水象星座具神經質人格者在面對衝突時，傾向採取支配型與順應型方式來應對。

5. 從整體來看，顯示控制變項（人格特質）透過兩組典型相關影響效標變項（衝突管理模式）之解釋變異量為 61.7% (36.7%+25%)，其重疊量為 26.6% (19.9%+6.7%)。

(二) 研究問題 2：傳播科系學生具火象星座之人格特質與其衝突管理模式間之關係為何？

火象星座之人格特質與其衝突管理模式之典型相關分析結果如表 3 及表 4：

1. 由表 3 得知兩變項間具有三條典型相關係數達顯著水準。

2. 由表 4 得知，三組典型相關係數分別為 .712、.592、.378。然第三與第四組之效標變項(Y)透過典型相關係數三與四，被 X 變項解釋的變異百分比（重疊量）分別為 3.1 與 0.1，該數據偏低，故不予以討論。

3. 從第一組典型相關來看，典型相關係數為 .712，顯示 X 控制變項解釋 Y 效標變項之變異量（抽出變異數百分比）為 38.8%，而在各 X 變項之因素負荷量中，嚴謹性 (-.824)、開放性 (-.780)、外向性 (-.676)，透過第一組典型相關，是影響 Y 變項之整合型 (-.864) 與妥協型 (-.700) 之主要因素。換言之，由第一組典型相關得知，火象星座具嚴謹性、開放性、外向性人格者在面對衝突時，傾向採取整合型與妥協型模式來處理。

4. 從第二組典型相關來看，典型相關係數為 .592，顯示 X 控制變項解釋 Y 效標變項之變異量（抽出變異數百分比）為 20.6%，而在各 X



變項之因素負荷量中，友善性(.757)與神經質(.733)透過第二組典型相關，是影響Y變項之支配型(.557)與順應型(.537)之主要因素。換言之，從第二組典型相關得知，火象星座具友善性與神經質人格者，在面對衝突時傾向採取支配型與順應型方式來應對。

5.從整體來看，顯示控制變項(人格特質)透過兩組典型相關影響效標變項(衝突管理模式)之解釋變異量為59.4%(38.8%+20.6%)，其重疊量為26.9%(19.7%+7.2%)。

(三)研究問題3：傳播科系學生具土象星座之人格特質與其衝突管理模式間之關係為何？

土象星座之人格特質與其衝突管理模式之典型相關分析結果如表3及表5：

1.由表3得知兩變項間具有三條典型相關係數達顯著水準。

2.由表5得知，三組典型相關係數分別為.681、.552、.282。其中第三組典型相關係數為.282，其相關係數平方(典型根)分別為.080，未達.10，而且效標變項(Y)透過典型相關係數三(.282)，被X變項解釋的變異百分比(重疊量)分別為.08，未達1.0，顯然偏低，意義不大，故不予討論。

3.從第一組典型相關來看，典型相關係數為.681，顯示X控制變項解釋Y效標變項之變異量(抽出變異數百分比)為48%，而在各X變項之因素負荷量中，友善性(-.614)、開放性(-.604)及神經質(-.604)，透過第一組典型相關，是影響Y變項之支配型(-.776)、妥協型(-.763)及順應型(-.716)之主要因素。換言之，從第一組典型相關得知，土象星座具友善性、開放性、神經質人格者在面對衝突時，傾向採以支配型、妥協型、順應型模式來處理。

4.從第二組典型相關來看，典型相關係數為.552，顯示X控制變項解釋Y效標變項之變異量(抽出變異數百分比)為21.9%，而在各X變項之因素負荷量中，開放性(.692)、嚴謹性(.649)、神經質(-.641)，以及友善性(-.582)，透過第二組典型相關，是影響Y變項之整合型(.789)與妥協型(.496)之主要因素。換言之，從第二組典型相關得知，土象星座具開放性、嚴謹性、神經質，以及友善性人格者，在面對衝突時，傾向採取整合型與妥協型方式來應對。

5.從整體來看，顯示控制變項(人格特質)透過兩組典型相關影響效標變項(衝突管理模式)之解釋變異量為69.9%(48%+21.9%)，其



重疊量為 29% (22.3%+6.7%)。

(四) 研究問題 4：傳播科系學生具風象星座之人格特質與其衝突管理模式間之關係為何？

風象星座之人格特質與其衝突管理模式之典型相關分析結果如表 3 及表 5：

1. 由表 3 得知兩變項間具有三條典型相關係數達顯著水準。

2. 由表 5 得知，三組典型相關係數分別為 .764、.503、.404。其中第三、第四組典型之效標變項(Y)透過典型相關係數三與四，被 X 變項解釋的變異百分比(重疊量)分別為 3.0 與 0.1，顯然偏低，意義不大，故不予討論。

3. 從第一組典型相關來看，典型相關係數為 .764，顯示 X 控制變項解釋 Y 效標變項之變異量(抽出變異數百分比)為 37.6%，而在各 X 變項之因素負荷量中，嚴謹性(-.885)、開放性(-.861)、及外向性(-.716)，透過第一組典型相關，是影響 Y 變項之整合型(-.976)與妥協型(-.762)之主要因素。換言之，從第一組典型相關得知，風象星座具嚴謹性、開放性、外向性人格者在面對衝突時，傾向採以整合型與妥協型模式來處理。

4. 從第二組典型相關來看，典型相關係數為 .503，顯示 X 控制變項解釋 Y 效標變項之變異量(抽出變異數百分比)為 25.5%，而在各 X 變項之因素負荷量中，神經質(.725)與友善性(.640)，透過第二組典型相關，是影響 Y 變項之順應型(.720)與支配型(.704)之主要因素。換言之，由第二組典型相關得知，風象星座具神經質與友善性人格者，在面對衝突時，傾向採取順應型與支配型方式來應對。

5. 從整體來看，顯示控制變項(人格特質)透過兩組典型相關影響效標變項(衝突管理模式)之解釋變異量為 63.1% (37.6%+25.5%)，其重疊量為 28.4% (22%+6.4%)。

五、討論與結論

許多研究提到星座與人格特質間並無顯著關係，例如陶聖屏、游筱燕、陳竹梅(2008)、Hartmann, Reuter, Nyborg(2006)等。然而，Eysenck & Nias(1988)、陳輝樺(2005)、葉君毅(2005)、王培倫(2004)卻也指出星座與人格特質間具有相關，星座可以發揮預測人格特質的功能。



一些(McCrae & Costa, 1987; Frederickson, 1997; Antonioni, 1998; Basin, Cetin, & Tabak, 2009; Wood & Bell, 2008) 研究進一步發現，人格特質會影響到個人對於衝突的因應策略。本研究在四種星象當中也發現，具不同人格特質之傳播科系學生，在衝突管理模式上有顯著的差異表現（請參閱表 3 至表 5），其中，水象星座具開放性、嚴謹性、外向性人格者，傾向採以整合型與妥協型模式在面對衝突。而該星座具神經質人格者在面對衝突時，傾向採取支配型與順應型方式來應對。火象星座之傳播科系學生中具嚴謹性、開放性、外向性人格者在面對衝突時，則偏向採取整合型與妥協型模式來處理。而該星座具友善性與神經質人格者，在面對衝突時傾向採取支配型與順應型方式來應對。土象星座之傳播科系學生中具友善性、開放性、神經質人格者，在面對衝突時，傾向採用支配型、妥協型、順應型與整合型模式來處理。而該星座具嚴謹性人格者在面對衝突時，傾向採取整合型與妥協型方式來應對。風象星座之傳播科系學生中具嚴謹性、開放性、外向性人格者在面對衝突時，傾向採以整合型與妥協型模式來處理。而該星座具神經質與友善性人格者，在面對衝突時，傾向採取順應型與支配型方式來應對。

不過整體來看，水、火、風象星座具嚴謹性、開放性、外向性人格者在面對衝突時，多傾向採以整合型與妥協型模式來處理。再者，本研究亦發現風、火象星座具友善性與神經質人格者，多傾向採以順應型與支配型模式來面對衝突。而水象星座屬於友善型性格者與土象星座屬於外向性格者，在面對衝突時，皆無顯著的差異性行為。更有趣的是，本研究四種星象之傳播科系學生中，無論是屬於何種性格者，在應對衝突時，沒有任何顯著傾向採取逃避型的方式來處理。

為更清楚瞭解不同星象之傳播科系學生，是如何透過不同人格特質來發展出差異性的衝突管理模式，以下便從各項人格特質分別作進一步的討論：

(一) 外向性人格

McCrae & Costa (1987)指出，高外向性者喜好社交，交際手腕較好，因此在面對衝突時傾向採用妥協的方式處理。本研究進一步發現水、火、風三類星象具外向性人格者，在面對衝突時皆傾向採取妥協型與整合型的方式來應對。僅有土象星座具外向性人格者，在衝突管理模式上未有顯著的差異性行為，這也可能與前述所提及土象星座者較為內向、慎重、冷靜，做事腳踏實地，並有過於保守的傾向有關(Phillabuster.org, 2012)，因此在外向性人格特質的表現上較不彰顯。就此觀點，本文進一步推論，個性較為外向的星座，例如風象（水瓶、雙子、天秤）與火象（牡羊、獅子、射手）星座者(Phillabuster.org., 2012)，在應對衝突時，可能較傾



向於採取妥協型與整合型的模式處理。

(二) 開放性人格

Antonioni (1998)指出，開放性人格特質與整合性的衝突處理策略呈現出正向關係，也就是一個人興趣越多樣化、富有想像力、好奇心、喜歡思考及求新求變等，在因應衝突時偏向採取整合型的處理模式。本研究進一步發現到，無論是水、火、土、風四類星象具開放性人格者，在面對衝突時皆有採取妥協型與整合型應對方式的傾向。由此推論，無論是何種星象的人，只要是具有開放性人格特質，在面對衝突時，便會因其開闊心胸、富有想像力、好奇心、喜歡思考、求新求變，善於主動追求經驗和體認經驗等特質，較易傾向於採取妥協與整合型的應對方式。

(三) 友善性人格

僅管Basin, Cetin, & Tabak, (2009)指出友善性人格對於Rahim (1983)五項衝突管理方式呈現相關性，Antonioni (1998)卻只發現友善性人格與整合衝突處理方式呈現正相關。沈煌寶 (2001)與詹惠茹 (2007)亦支持這項研究結果，認為友善性較高者，在人際互動上傾向避免衝突與競爭，視和諧為行為的準則，較可能採取整合性的衝突處理模式。本研究卻與上述結果迥異，發現火、土、風三類星象具友善性人格者，在面對衝突時，顯著地傾向採取兩種較為極端的方式來應對：支配型與順應型。友善性人格者在面對衝突時，因其喜歡和平、和諧的本性，易傾向採取順應型的因應策略。不過，當遇到無法取得共識的激烈衝突下，友善性人格者通常會被同儕視為能替大家做出較為公正或友善性的決定，進而被推舉出來以「支配型」的方式來解決衝突。

(四) 嚴謹性人格

Antonioni (1998)指出嚴謹性與整合衝突處理方式間呈現正向關係。McCrae & Costa (1987)亦提到，嚴謹性可衡量一個人的組織性、持續性，以及目標取向行為的動機強度，嚴謹性高者具成就導向、不屈不撓、謹慎、有責任感，因此，嚴謹性者會偏好選擇妥協與整合的衝突管理方式(Frederickson, 1997)。本研究亦支持 McCrae & Costa (1987)與 Antonioni (1998)兩者之研究結果，並進一步發現，無論是水、火、土、風四類星象之嚴謹性人格者，在面對衝突時亦皆偏向採取妥協型與整合型的方式來應對。由此推論，在傳播科系學生中，無論是何種星象的人，只要是具有嚴謹性人格，在面對衝突時，便會因其努力工作、成就導向、不屈不撓，負責、守紀律、循規蹈矩、謹慎、有責任感等的特質，而傾向採取妥協與整合型的應對方式。



(五) 神經質人格

McCrae & Costa (1987)指出，神經質傾向越高者越容易產生多慮、緊張、自卑、情緒化等特性，被認為較無法控制衝動與抗壓性較低，因此，神經性人格特質較高者被發現傾向以逃避方式處理衝突，與逃避之衝突處理方式呈現正相關，但與支配性之衝突處理方式呈現負相關 (Antonioni, 1998)。而沈煌寶 (2001)卻提到神經質傾向高者在面對衝突時，容易急躁生氣，也比較情緒化，因此會採取支配和競爭之衝突處理方式，此論點與 Antonioni (1998)迥異。本研究則進一步發現，無論是水、火、土、風四類星象具神經質人格者，在面對衝突時，皆偏向採取支配型與順應型的方式來應對。但土象星座具神經質人格者，除了逃避型，在其他四項衝突管理模式上（支配型、妥協型、整合型、順應型），皆有顯著的差異性行為，此一部份則與 McCrae & Costa (1987)及 Basin, Cetin, & Tabak, (2009)的論點迥異。

從本研究結果與討論中有趣地瞭解到不同星象的傳播科系學生，透過其差異性的人格特質，得以預測其在面對衝突時會傾向採取何種特定的衝突管理模式，這對於職場上較為重視衝突管理人才的傳播組織，在徵試人才上，將會是項有意義的參考。然而，基於星座與人格特質，以及星座與衝突管理模式間關係的文獻探討相當有限，使得本文於此部份的討論受到限制。為進一步探討在各種產業中，不同星象者之人格特質與衝突管理模式間的關係，建議未來研究可先針對星座與人格特質，以及星座與衝突管理模式間的關係作進一步的考驗。



參考文獻

- 王培倫 (2004)。星座對於消費者在購物傾向上之影響—以大台北地區大學生為例。國立政治大學廣告研究所碩士論文。台北市。
- 沈煌寶 (2001)。國小教師社會態度、人格特質與衝突因應方式之相關研究。屏東師範學院教育心理與輔導所碩士論文，屏東。
- 郭貞 (2005)。影響網路算命行為因素與動機之探討：找尋網路算命行為之動力心理模式。新聞學研究，85，141-182。
- 陳皎眉、胡悅倫、洪光宗 (2010)。人格測驗在國家選才上之使用與發展。國家菁英，6(4)，1-12。
- 陳輝樺 (2005)。主題介紹—黃道十二宮。2011年7月5日取自 AEEA 天文教育資訊網 http://aeec.nmns.edu.tw/aeec/contents_list/ecliptic_12.html
- 陶聖屏、游筱燕、陳竹梅 (2008)。星星知我心？星座、人格特質、廣告態度之初探性實證研究。復興崗學報，92，27-54。
- 葉君毅 (2005)。星座對人格特質及工作滿意度之關聯性研究—以資訊從業人員為例。輔仁大學資訊管理學系碩士論文。新北市。
- 詹惠茹 (2007)。華人主管人格特質與衝突因應之研究。交通大學傳播研究所碩士論文，新竹。
- 蔡建中 (2013)。當科技遇上了星座命理。INSIGHTXPLORER。創市際市場研究顧問。
http://www.insightexplorer.com/epaper/epaper_200309_4.html
- 瞿海源 (2003)。星座流行的分析—非理性文化的批判。暨大電子雜誌，25，701-703。
- 104 Group. (2000). *A survey report on corporations' competence requirement and channels of employee recruitment*. Retrieved September 9, 2013, from http://www.104ehr.com.tw/VIP_review.html



- Ahmed, I., Nawaz, M. M., Shaukat, M. Z. & Usman, A. (2010). Personality does affect conflict handling style: Study of future managers. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 1 (3), 268-270.
- Anastasi, A. & Urbina, S. (2006). *Psychological testing*. Academic Internet Publishers.
- Antonioni, D. (1998). Relationship between the big five personality factors and conflict. *International Journal of Conflict Management*, 9(4), 336-356.
- Astrodienst. (2013). *The four elements and the signs*. Retrieved September 15, 2013, from http://www.astro.com/astrology/in_elements_e.htm
- Astrology.com.au. (2013). *12 signs of the Zodiac*. Retrieved September 15, 2013, from <http://www.astrology.com.au/astrology/12-signs-of-the-zodiac/>
- Basim, H.N., Cetin, F., & Tabak, A. (2009). The relationship between Big Five personality characteristics and conflict resolution approaches. *Turk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 20-37.
- Blake, R.R., Mouton, J.S., Barnes, L.B, & Greiner, L.E. (1964). Breakthrough in organization development, *Harvard Business Review*, 42(6), 133- 155.
- Ejaz, S. S., Iqbal, F., & Ara, A. (2012). Relationship among personality traits and conflict handling styles of call center representatives and appraisal of existing service model. *International Journal of Psychological Studies*, 4 (4), 27-36.
- Eysenck, H. J. & Nias, D. B. (1988). *Astrology: Science or superstition?*. London: Pelican.
- Frederickson, J. D. (1997). *Assessing the validity of the Rahim Organizational Conflict Inventory-II (ROCI-II)*. Doctoral dissertation, University of Minnesota, USA.



- Hartmann, P., Reuter, M., & Nyborg, H. (2006). The relationship between date of birth and individual differences in personality and general intelligence: A large scale study. *Personality and Individual Differences, 40*, 1349-1362
- Jameson, J. K. (1999). Toward a comprehensive model for the assessment and management of intra-organizational conflict: Developing the framework. *International Journal of Conflict Management, 10*, 268-294.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. Jr. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology, 52* (1), 81-90.
- Mount, M. K. & Barrick, M. R. (1995). The big five personality dimension: Implications for research and practice in human resources management. *Research in Personnel and Human Resources Management, 13*, 153-200.
- Nature. (2001, May 24). News in brief. *Nature, 411*, 406-407. Retrieved October 15, 2013, from <http://www.nature.com/nature/journal/v411/n6836/full/411406a0.html>
- Park, H. & Antonioni, D. (2007). Personality, reciprocity, and strength of conflict resolution strategy, *Journal of Research in Personality, 1* (41), 110-125.
- Pervin, L. A. (1993). *Personality: Theory and research*. (6th ed.), New York: John Wiley & Sons.
- Phillabuster.org. (2012). *The four elements of astrology: Water, Fire, Earth, and Air*. Retrieved September 15, 2013, from <http://phillabuster.org/topic/%E4%BD%95%E8%AC%82%E5%9B%9B%E5%88%86%E6%B3%95.html>
- Rahim, M. A. (1983). A measure of styles of handling interpersonal conflict. *The Academy of Management Journal, 26* (2), 368-376.
- Rahim, M. A. (2001). *Managing conflict in organizations*. Westport, Conn.:



Quorum Books.

- Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *The International Journal of Conflict Management*, 13 (3), 206-235.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sanghi, S. (2009). *Organizational Behavior* (12th ed.).
- Tang, L. C. (2013). *Work attitude for 12 astrological signs*. Retrieved September 25, 2013, from, <http://www.ithome.com.tw/itadm/article.php?c=51342&s=10>
- Thomas, K.W. (1976). Conflict and conflict management. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 889-935). Chicago: Rand McNally.
- Wall, J. A., & Callister, R. R. (1995). Conflict and its management. *Journal of Management*, 21 (3), 515-558.
- Wood, V. F., & Bell, P. A. (2008). Predicting interpersonal conflict resolution styles from personality characteristics. *Personality and Individual Differences*, 45 (2), 126-131.



表 1. 人格特質量表試題信度與效度分析

人格特質面向	試題題號	r 值	特徵值	變異數%	因素負荷量	量表信度
外向型 (6 題)	13	.660	3.131	52.185	.617	.807
	14	.794			.811	
	15	.728			.732	
	18	.808			.837	
	19	.668			.649	
	24	.648			.659	
開放型 (6 題)	3	.585	2.747	45.782	.544	.756
	5	.706			.724	
	11	.743			.768	
	12	.713			.742	
	21	.675			.678	
	27	.614			.572	
友善型 (4 題)	2	.659	2.093	52.332		.696
	6	.656			.728	
	20	.618			.784	
	26	.607			.661	
嚴謹型 (5 題)	4	.661	2.653	53.051	.717	.769
	8	.682			.813	
	9	.715			.850	
	17	.624			.660	
	30	.568			.566	
神經質 (4 題)	10	.585	1.926	48.138	.682	.635
	22	.740			.687	
	25	.721			.759	
	28	.610			.761	
總量表						.788

*N = 706

*原人格特質量表共 30 題，經試題分析後，刪除第 1、7、16、23、29 等 5 題後，剩計 25 題。



表 2. 衝突管理模式量表試題信度與效度分析

衝突管理模式	試題題號	r 值	特徵值	變異數%	因素負荷量	量表信度
順應型 (7 題)	32	.638	3.402	48.602	.625	.820
	42	.768			.774	
	43	.703			.698	
	46	.667			.674	
	47	.764			.783	
	55	.737			.746	
	60	.575			.551	
整合型 (9 題)	31	.724	4.956	55.064	.717	.896
	34	.663			.637	
	39	.717			.713	
	45	.787			.790	
	50	.725			.726	
	51	.748			.754	
	58	.768			.780	
	59	.785			.798	
	65	.750			.750	
逃避型 (5 題)	37	.640	2.377	47.549	.615	.723
	52	.719			.726	
	53	.657			.663	
	62	.736			.745	
	64	.690			.691	
妥協型 (6 題)	35	.653	2.593	43.222	.681	.725
	36	.717			.768	
	44	.627			.568	
	49	.673			.708	
	56	.626			.589	
	63	.627			.608	
支配型 (7 題)	38	.694	2.927	41.814	.704	.761
	40	.672			.689	
	41	.615			.627	
	48	.678			.693	
	54	.654			.533	
	57	.770			.730	
	61	.578			.515	
總量表						.898

*N=706

*原衝突管理模式量表共 35 題，經試題分析後，刪除第 33 題，剩計 34 題。



表 3. 星座人格特質與衝突管理模式之典型相關

星座	典型相關係數	Wilk's	Chi-SQ 值	DF	Sig.
水象	.737	.306	213.983	25	.000
	.520	.668	72.823	16	.000
	.242	.915	15.998	9	.067
	.166	.972	5.145	4	.273
	.023	.999	.098	1	.754
火象	.712	.272	194.444	25	.000
	.592	.552	88.777	16	.000
	.378	.850	24.316	9	.004
	.093	.991	1.295	4	.862
	.001	1.000	.000	1	.991
土象	.681	.335	195.335	25	.000
	.552	.624	84.120	16	.000
	.282	.898	19.276	9	.023
	.150	.975	4.535	4	.338
	.052	.997	.480	1	.488
風象	.764	.257	221.900	25	.000
	.503	.618	78.653	16	.000
	.404	.827	31.032	9	.000
	.106	.989	1.849	4	.763
	.008	1.000	.012	1	.914

*N=706



表 4. 水象與火象星座人格特質與衝突管理模式之典型相關分析摘要表

星象	控制變項 (X 變數)	X 典型變項				效標變項 (Y 變數)	Y 典型變項			
		χ_1	χ_2	χ_3	χ_4		η_1	η_2	η_3	η_4
水象 星座	外向性	.53	.20	-.13	-.00	順應型	-.0	.59	.770	-.032
		4	2	7	9		11	4		
	開放性	.67	.00	.04	.04	整合型	.9	-.12	.135	-.044
		5	3	2	4		79	2		
	神經質	-.3	.37	.10	-.02	逃避型	.21	.45	.617	.430
		42	6	1	5		1	2		
	嚴謹性	.62	.00	.01	-.07	妥協型	.8	.13	.145	.418
		3	4	8	5		17	7		
	友善性	-.0	.23	.10	0.9	支配型	.4	.81	-.414	-.030
		95	7	2	5		07	2		
	抽出變異 數百分比	46.	17.	14.	12.	抽出變異 數百分比	36	25.	23.7	7.3
		2	7	2	6		.7	0		
	重疊百分 比	25.	4.8	.8	.3	重疊百分 比	19	6.7	1.4	.2
		1					.9			
						典型相關 係數	.7	.52	.242	.166
							37	0		
						相關係數 平方	.5	.27	.059	.028
							43	0		
星象	控制變項 (X 變數)	χ_1	χ_2	χ_3	χ_4	效標變項 (Y 變數)	η_1	η_2	η_3	η_4
火象 星座	外向性	-.6	-.05	.55	.47	順應型	-.4	.53	-.479	.464
		76	6	2	9		27	7		
	開放性	-.7	-.46	.03	-.01	整合型	-.8	-.46	.108	.083
		80	3	5	7		64	3		
	神經質	-.1	.73	-.63	.19	逃避型	-.5	.40	-.670	-.046
		28	3	5	7		17	8		
	嚴謹性	-.8	-.26	.13	-.18	妥協型	-.7	-.22	.070	.643
		24	9	0	7		00	5		
	友善性	-.1	.75	.16	-.55	支配型	-.5	.55	.620	-.088
		19	7	3	3		04	7		
	抽出變異 數百分比	35.	28	15	12.	抽出變異 數百分比	38	20.	21.6	12.9
		5			2		.8	6		
	重疊百分 比	18	9.8	2.1	.1	重疊百分 比	19	7.2	3.1	.1
							.7			
						典型相關 係數	.7	.59	.378	.093
							12	2		
						相關係數 平方	.5	.35	.143	.009
							07	0		

*N=706



表 5. 土象與風象星座人格特質與衝突管理模式之典型相關分析摘要表

星象	控制變項 (X 變數)	X 典型變項				效標變項 (Y 變數)	Y 典型變項			
		χ^1	χ^2	χ^3	χ^4		η^1	η^2	η^3	η^4
土象 星座	外向性	-4.61	.414	-.70	-.33	順應型	-.71	-.35	.253	-.536
	開放性	-6.04	.692	.251	.012	整合型	-.59	.789	-.110	-.006
	神經質	-6.04	-.64	-.09	-.46	逃避型	-.59	-.27	.506	-.052
	嚴謹性	-4.97	.649	-.21	-.01	妥協型	-.76	.496	.239	.242
	友善性	-6.14	-.58	.360	.313	支配型	-.77	-.15	-.490	.357
	抽出變異數百分比	31.3	36.4	14.8	8.5	抽出變異數百分比	48	21.9	12.6	9.5
	重疊百分比	14.5	11.1	1.2	0.2	重疊百分比	22.3	6.7	1	0.2
					典型相關係數	.68	.552	.282	.150	
					相關係數平方	.46	.305	.080	.023	
風象 星座	外向性	-7.16	.374	.031	-.56	順應型	-.26	.720	-.641	.004
	開放性	-8.61	.067	-.32	.055	整合型	-.97	-.13	-.164	-.016
	神經質	.39	.725	-.51	.218	逃避型	-.23	.493	-.408	.533
	嚴謹性	-8.85	-.00	-.10	-.02	妥協型	-.76	.026	-.225	.496
	友善性	-0.21	.640	.408	.651	支配型	-.47	.704	.519	.082
	抽出變異數百分比	43.8	21.6	10.9	15.8	抽出變異數百分比	37.6	25.5	18.5	10.7
	重疊百分比	25.6	5.5	1.8	.2	重疊百分比	22.0	6.4	3.0	0.1
					典型相關係數	.76	.503	.404	.106	
					相關係數平方	.58	.253	.163	.011	

*N=706

