

國立臺灣師範大學特殊教育學系、特殊教育中心
特殊教育研究學刊，民89，18期，237—255頁

人事智能的理念與衡鑑*

吳武典 簡茂發

國立臺灣師範大學

本研究以Gardner (1983, 1993) 的多元智能模式之人事智能(含知己與知人兩種)為主要依據,並加以擴充(增加「人我互動」一項),建立「人事智能」的理念與評量架構,然後研擬「人事能量表」,分選擇式與開放式兩種。

經文獻分析,本研究將人事智能定義為「係指在知己、知人和人我互動等三方面的能力表現」:

- 1.知己方面的能力:係指個人在自知、自省、自尊和自適等方面有良好的表現。
- 2.知人方面的能力:係指個人在同理、尊重、親和和引導等方面有良好的表現。
- 3.人我方面的能力:係指個人具有幽默、包容、適分和化解衝突等方面有良好的表現。

「人事能量表」在預試、定稿後,以臺北地區十二所國小五、六年級資優生與普通生共620名為樣本進行衡鑑與分析。信、效度考驗尚令人滿意,但稍為微受到社會期許的影響。施測結果顯示,資優生在「知人」(尤其「引導」)能力方面優於普通生;女生在「知己」(尤其「反省」)和「知人」(尤其「尊重」和「親和」)能力方面優於男生,男生則僅在「人我」的「幽默」方面優於女生。

關鍵詞:多元智能、人事智能、知己能力、知人能力、人我能力、衡鑑

緒論—人事智能的概念

新近對於智力的建構有若干突破性的理論,其中以H. Gardner的多元智能說(Theory

of Multiple Intelligence) (Gardner, 1983, 1993) 最為典型,在教育上的應用也最廣。Gardner (1983) 提出了七種智能,包括語言能力、音樂能力、邏輯數學能力、空間能力、身

* (1)本論文為國科會補助專題研究計畫「人事智能之衡鑑與實驗研究(I)」(計畫編號: NSC-87-2511-S-003-035) 成果報告之節本。本研究承臺北市立國語實小輔導室徐麗嘉主任及劉佳蕙、簡明建、張靖卿與蔡明富四位臺灣師範大學特殊教育系博士班同學及研究助理陳嘉桓小姐協助資料蒐集或統計,特此致謝。(2)本論文曾在第四屆海峽兩岸心理與教育測驗學術研討會(浙江杭州, 1999年10月21至24日)上宣讀。

體動覺能力、知己能力 (intrapersonal intelligence, 取其意) 和知人能力 (interpersonal intelligence, 取其意), 後兩者合稱為人事智能 (personal intelligence, 取其意)。新近, Gardner 提出了第八種智能—自然智能 (naturalist intelligence), 或可稱之為「知天」能力 (取其意), 乃是了解自然環境並與之和諧相處的能力 (Glock, Wertz, & Meyer, 1999)。哈佛大學另一位心理學家 Coles (1997) 提出道德智能 (moral intelligence), 乃是做公平道德判斷的能力, 把智能的內涵更擴大了。

其實, Gardner 提出的知己及知人能力, 即是早期 Thorndike (1920) 構念的社會智能 (social intelligence) 或新近 Salovey & Mayer (1990) 與 Goleman (1995) 所提出的情緒智能 (emotional intelligence, 俗稱 EQ), 它們同樣是處理人事的能力, 而不是處理物事的能力, 其通用的定義是: 「了解人 (包括自己與他人) 的情感、思想與行為並作適當行動的能力」 (Marlowe, 1986)。因此, 它其實包括「了解」(社會認知, social cognition) 與「行動」(行為實踐, behavioral performance) 兩部分; 後者頗類似 Sternberg & Wagner (1986) 所提的實用智能 (practical intelligence)。擁有知己與知人這兩種智能的人較能自我省察與自我肯定, 也較易與人建立良好的關係, 適應社會群體生活, 也較易於在社會上嶄露頭角。許多論著與研究皆強調其在成功人生上的重要性 (如 Goleman, 1995; Jones & Day, 1997)。

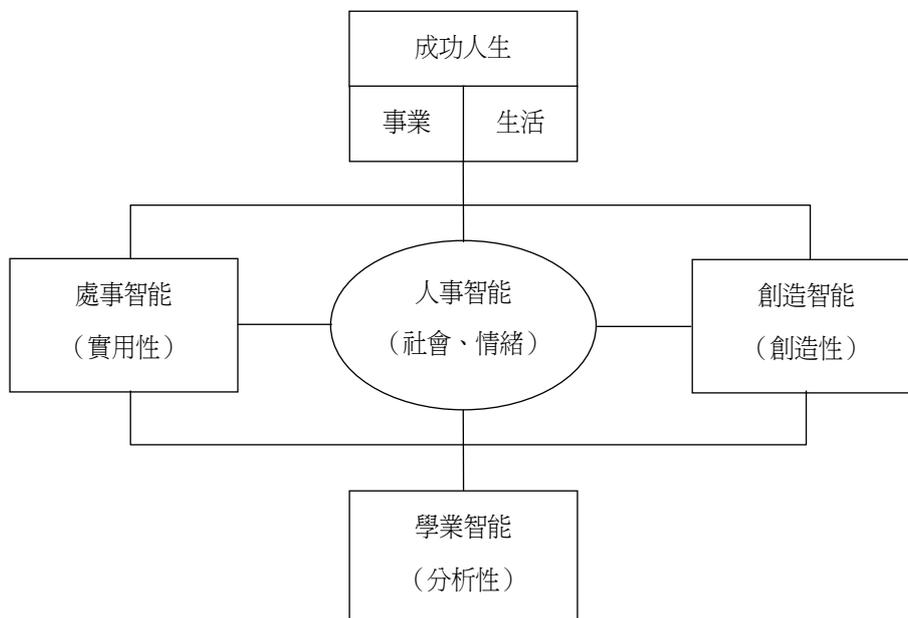
語文能力、邏輯數學能力與空間能力可說是老生常談 (語、數、形三者是許多智力測驗編製的依據)。饒富新意的是 Gardner 把音樂能力、身體動覺能力、人事能力和自然能力也當作是智能的成分, 可以單獨發展, 也可以與其他能力互相融合。其中又以人事智能最特別, 這一項在西方社會向例是屬於「做人」(人格), 而不屬於「做事」(能力)。研究

者一方面欣賞他的卓見—知己知人、愛己愛人, 不祇是一種情操, 也是一種能力; 一方面覺得這種說法很有「中國味」, 它似乎老早就在中國儒家哲學裡了。古書有云: 「世事洞明皆學問, 人情練達即文章。」(見「茶根譚」與「紅樓夢」)。言下之意, 何謂學問? 何謂文章? 不過「通情達理」罷了。「通情達理」不就是「人事智能」嗎? 具有通情達理的人事智能, 知識才能提昇為智慧 (wisdom)。筆者深深覺得資優教育的重點應非灌輸知識, 而是提昇智慧 (吳武典, 1994)。知識要變成智慧, 必須「加工」, 在這方面, Gardner 的見解提供了很好的指引。最近, 情緒智能 (EQ) 引起大家廣泛的重視, 一時洛陽紙貴。在臺灣, 該書中譯本 (張美惠譯, 1996), 曾長期高踞暢銷書排行榜之首; 在香港、中國大陸、新加坡等華人社會, 也同樣造成轟動。事實上, 情緒智能的概念與 Gardner 的人事智能說或早期 Thorndike (1920) 的社會智能說相通之處甚多。可惜這種中國儒家文化中原有的思想和功夫, 在今日中國現實社會中似乎被忽視了 (見 Goleman 致中文版讀者序, 張美惠譯, 1996; Wei, 1991)。

吳武典 (1997) 綜合 Gardner (1983) 多元智能與 Sternberg (1996) 成功智能的理念, 認為成功的人生 (事業成功、生活圓滿) 需要下列四種智能的平衡發展: 學業 (分析) 智能、人事智能、處事 (實用) 智能與創造智能。其中, 人事智能可說是成功人生的核心條件, 也是其他三種智能的催化劑。如圖一所示。

圖一的意義如下:

1. 成功的人生 (事業成功、生活圓滿) 需要下列四種智能的平衡發展: 學業智能、人事智能、處事智能與創造智能。
2. 學業智能是成功人生的基本條件, 但不是充分條件。在學業智能的基礎上, 須發展人



圖一 四種智能與成功人生的關係

事（情意）智能、處事（實用）智能與創造智能，才能保證事業成功。

3.人事（情意）智能可說是成功人生的核心條件，也是其他三種智能的催化劑。

基於人事智能有我國儒家思想的根，在今日社會裡，其重要性與日俱增，而中外實徵研究貧乏，研究者（吳武典、簡茂發，1997, 1999）乃試圖在這一尙待開拓的學術園地，作實徵性的探索，以中小學學生為對象，建立人事智能衡鑑模式與方略，並設計人事智能教育方案，進行實驗研究，試探提昇人事智能的途徑。

本研究的基本假設是：

1.人事智能是極有價值的個人特質，對資優學生的生涯發展，有關鍵性的影響。

2.人事智能是可以衡鑑的，但其衡鑑方法有別於傳統的智慧測驗。

3.人事智能是可以改變與提昇的，但需要有具體的教育方案。

基於上述研究動機，本研究旨在根據中國文化背景與社會環境，以中小學資優學生與普通學生為對象，對人事智能的衡鑑作實徵性的研究，初步以小學生為對象，再逐步擴大範圍。具體目的如下：

1.界定人事智能的定義與內涵。

2.界定人事智能衡鑑的模式，並編製衡鑑的工具。

3.評估人事智能衡鑑模式與工具的信效度並作相關性研究。

在本研究中，人事智能概念源自於Gardner（1983, 1993）的知己與知人兩種智能，其意義為：「了解自己與他人的情感、思想與行為並作適當行動的能力」（Marlowe, 1986）。在操作上，包括對自己（intra-personal）、對他人（inter-personal）與人我互動（interactional）三方面的語言、行為或情境之覺察及反應。因此，本研究所指稱的人事智能在內涵上包括了「知己」、「知人」和「人我」三向

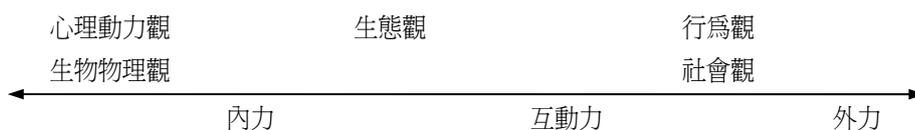
度，比Gardner（1983）的人事智能概念多了「人我互動」這一向度。研究者以為這樣的人事內涵比較完整，其立論基礎有二：

（一）從助人專業的觀點，任何人際關係均包括對人、對己及人我互動三方面。Belkin（1976）曾將有效諮商員的品質根據「了解他人」、「人我交往」與「了解自己」，歸為三大項：

1. 了解他人：包括開放性、敏覺性、同理心、客觀性等四項。
2. 人我交往：包括真誠性、不專斷、積極關注、溝通技巧等四項。
3. 了解自己：包括安全感、信任感、諮商勇氣等三項。

吳武典（1987）曾列舉三項輔導教師必備的素養：安全感、敏感性和客觀性。其中安全感涉及了解自己，敏感性涉及了解他人，客觀性則涉及人我交往。從對人、對己及人我互動中去推想諮商輔導人員的優良品質，當可獲得較清楚的概念。事實上，諮商情境涉及的關係也不外乎這三種，任何人際關係亦不外乎如是。

（二）從生態心理學的觀點，影響個人行為的因素不祇是內在因（自我）與外在因（環境），更包括內外因素的互動與平衡（吳武典，1999；Gordon, 1982; Lewin, 1951），如圖二所示。



圖二 行為生態觀與內外導向模式之比較

（資料來源：Conoley & Haynes, 1992, p. 179; 轉引自吳武典，1999，頁247）

以心理困擾或偏異行為而言，可視為系統中的失調（discordance）。「失調」意為個人與環境配合的失敗—個人能力與環境的要求或期待不一致。因此，人我互動乃是人際關係中不可忽視的要素，甚至是最重要的要素。

人事智能的衡鑑

雖然不少學者對於一般社會智能量表的信度及效度抱持著質疑的態度，但也有一些研究肯定社會智能量表能有效的評估出一個人的社會適應力。例如，田納西人格量表（Tennessee Personality Inventory）主要的目的雖然在於評估一個人的人格特質、自我肯定及自我的形象，而不是評估一個人的社會智能，但 Ford &

Miura（1983）的研究發現自我肯定的程度與社會智能有很顯著正相關，自我形象較好的人對社會的參與力及適應力較強；而擁有負面自我形象的人往往是學校輔導老師需特別關懷的對象（引自魏美惠，1996）。

一般說來，社會智能的評量有兩個主要的方向，其中之一是針對社會成熟特質進行評估，例如：自我肯定、自我認同、社會道德觀、合群性、同情心等社會行為的特質進行評估。很多的人格量表可以有效的預測出一個人的社會智能，前面所提的田納西人格量表即是。Ochse & Plug（1986）曾依據F. Erikson的理論發展出一份「自我認同感量表」（A Sense of Personal Identity），這是一種自我評定量表，包括「我覺得我的生活方式適合我」、「我常改變自己的人生計畫」、「當我離開自

己熟識的人之後，我更能擁有真正的自我」之類的題目，主要的目的在評量自我認同的程度（引自魏美惠，1996）。

評量社會智能的另一個方向，則側重於個人外在行為的評估，而不著重於內在成熟特質的評量。其基本假設是：一個人所做的比一個人所想的更重要、更能評估一個人的社會智能（Sternberg, 1985）。

評量一個人社會行為的智力量表甚多，例如：極負盛名的「喬治華盛頓社會智能量表」（George Washington Social Intelligence Test）（Moss, Hunt, Omwake, & Woodward, 1949），主要內容包括對不同社會情境的判斷力、洞察說話者的真正含意、記取不同面孔及名字的能力、對人的觀察力及幽默感的接受度等。其他如「社會洞察力測驗」（Social Insight Test）（Chapin, 1967），在受試者唸完一段虛設困境的陳述之後，受試者必須將自己置身於那個情境中，然後再應用不同的策略去解決困難的問題。O'Sullivan, Guilford, & Demille（1965）曾根據 Guilford 的智能建構模式（Structure of Intellect）設計十一種圖形測驗（選擇式）來評量高中學生的認知性社會智能，發現了六個與「成果」（products）相呼應的因素：單位（units）、類別（classes）、關係（relations）、系統（systems）、轉換（transformations）、含義（implications）。這些測驗主要是讓受試者從幾張有不同臉部表情的圖卡中，去判斷那兩個人的心境最相同，或是從聽錄音帶中去判斷故事中所陳述的是圖卡中的那一個人。

Gardner（1993）認為傳統的智力評量方法應加以改進，他指出改進的方法為：(1)強調評估（assessment）而不是測驗（testing）；(2)在簡單、自然、日常的情境中評估；(3)著重生態效度（ecological validity）；(4)評估工具要不受傳統智力（語文、邏輯數學）的影響；(5)使

用多種評量工具（不只是憑 IQ 分數）；(6)考量學生個別差異、發展水準及專長型態；(7)使用能激發學生興趣與動機的材料；(8)評估結果能用於幫助學生。他並試圖發展一套較公平且能評估不同向度智力的工具。他曾和 H. Feldman 共同進行一項以學前兒童（四歲）為對象的光譜方案（Spectrum）研究（Feldman & Gardner, 1989）。他們相信每一位兒童都會有個別差異及擁有不同向度智力的潛能。他們應用的評量工具是兒童日常生活中常有機會接觸到的教具或玩具，這種評估方法和傳統評估方法不一樣的是：在整個評量過程中，研究者儘量提供豐裕的學習環境去激發孩子內在的潛能，然後再從多種角度去評量小孩子在不同向度的智能表現。整個評量的過程歷時一年，評量活動主要包括了十五種涵蓋各種不同能力的活動。活動的內容有屬於結構性較強的活動，例如在數學與音樂這兩大領域的評量；有些是較沒有結構性的自然觀察評量，例如，在科學及社會這兩大領域。整體活動的設計是以 Gardner（1983）的七大智能向度為依據。在這項評量活動裡有兩大重點：第一是從這十五項活動中去評量兒童在七大智能領域的學習認知能力，第二是評估兒童的學習態度及解題方式。換言之，他們試圖了解兒童是否運用不同的策略去解決不同的問題。

以「社會」領域而言，使用兩種評估方式（Gardner, 1993）：

1. 教室內的活動：評估兒童在教室內觀察和分析社會工作的能力。

2. 同儕互動檢核表：設計一種行為檢核表，評估兒童與同儕相處情形，不同的行為模式會導致不同的社會角色，如催化員或領袖。

綜上所述，人事智能的衡鑑，應不同於傳統的測驗方式，應採用多元、動態、自然、有趣的方式，避免學業智能（語文、邏輯數學等）的影響，且要考慮到不同的文化背景與個

別反應類型。論及觀人之術，孔子曾說：「視其所以，觀其所由，察其所安」（論語）。所謂「視」，係指觀察具體的表現，亦即「知其然」。所謂「觀」，係指了解其所表現的心理機轉與趨向為何，亦即「知其所以然」。所謂「察」，係指探究其表現背後的承諾（可視為心理深層結構中的信念與情感），目的在找出個人「信其然」的理由層次。類似孔子這樣的人事智慧之言，散見於中華文化古籍之中，不勝枚舉，以今日人事智能的概念來看，確實有許多發人深省之處。本研究人事智能的評量工具之設計便採用情境式（語言覺察-反應，行為覺察-反應，情境覺察-反應），以學生日常中具體而有趣的問題情境，測試學生的反應。回答方式有兩種：選擇式和開放式（類似語句完成）。

表一 本研究樣本分配表

	資優學生			普通學生			合計		
	五年級	六年級	合計	五年級	六年級	合計	五年級	六年級	合計
男	104	100	204	104	100	204	208	200	408
女	59	47	106	59	47	106	118	94	212
合計	163	147	310	163	147	310	326	294	620

二、研究工具

根據前述人事智能的操作性定義及內涵，本諸多元、自然、有趣的原則，經擬題、專家討論，編製完成「人事智能量表」，依 Likert 式四點量表計分，回答方式分甲（選擇）、乙（開放）二式，其內容皆包括知己、知人與人我三大部份，採 Likert 式四點量表計分，其評量標準如表二。

問題的設計採情境式（語言覺察－反應，行為覺察－反應，情境覺察－反應），回答方式有兩種：(1) 甲式－選擇式（四選一），(2) 乙式－開放式反應（類似語句完成）。

選擇式例題如下：

研究方法

一、研究對象

首先以臺北市立國語實小和劍潭國小五、六年級學生共519名及臺北市金華國中和臺北縣義學國中二年級學生共109名為預試樣本，再以1997～98學年度就讀於臺北地區公立國小五、六年級學生為正式研究對象，採分層（年級及學校所屬行政區）立意取樣（先選取資優生，再抽取同額之同班、同性別、同社經地位之普通生）的方式，就臺北市、縣設有一般能力資優資源班的學校中選取十二校進行試探性研究，計有資優生與普通生各310名，共620名。正式研究樣本之人數分配如下（表一）：

如果同學罵你「豬八戒」時，你最可能怎樣反應？（本題測「幽默感」）

「真的嗎？我有豬八戒這麼可愛嗎？」（4分）

「你怎麼可以罵人！」（2分）

「你才是豬八戒！」（1分）

「豬八戒也不錯啊！」（3分）

開放式則只提示問題，不提示答案。如上述例題，開放式問題為：

如果同學罵你「豬八戒」時，你最可能的反應是什麼？

開放式反應的評分係依回答的內容（錄音下來），根據評分標準加以評定。

本量表首先依前述人事智能概念架構編製選擇式題目，連同邱金滿（1998）原來的「社會智能量表」三十六個題目（主要評量「知人」能力部分），共編製九十四題（按，本量表之共同編製者為吳武典、簡茂發、邱金滿），得分愈高，表示人事智能愈佳。根據國

中、小預試樣本作項目分析，選題標準為：(1)CR值達.01顯著水準；(2)與總分的相關在.15以上者；(3)刪題（CR值未達.01顯著水準者）後之 α 值在.80以上者；(4)各分量表題數相等。最後選取72題（每個分量表各6題，分量表分數範圍為6~24；三大向度之分數範圍各為24~96），如表三所示。

表二 人事智能評定標準

		4分	3分	2分	1分
(A) 知己方面	自 知 之 明 a	具體了解自己的優點、弱點和特點。	概括性了解自己的優點、弱點和特點。	不知自己的優點、弱點和特點。	對自己有錯誤認知，而和事實有很大的差距。
	自 我 反 省 b	自發性的自我檢討，且能檢查自己的言行是否合宜。	他人提示或自我要求下才自我檢討。	從未或很少自我檢討。	總是責備別人，拒絕改變。
	自 尊 c	喜歡自己、珍惜自己、肯定自我、並能自我期許	有自我價值感，雖然有缺點，但還能自我接納	不知自己的價值或懷疑自己價值	自我貶抑的、自我否定的
	自 適 d	能調適自己的心情去適應不同的情境；隨遇而安。	尚可接受不舒服的情境或挫折。	在不舒服的情境中壓抑自己，久久無法平復。	在不舒服或意外的情境中手足無措、無所適從，或有生氣、抱怨或攻擊的反應。
(B) 知人方面	同 理 a	能敏覺對方原本沒有感覺到的深層情感。	能感受到對方所表達的及了解到的情感。	只感受到對方所表達的情感的一部份或表面的部份。	沒有感受到對方所表達的情感，並做出不相關或傷害性的回應。
	尊 重 b	給予對方表現真正的自由和空間，接受彼此的差異，並願意彼此了解。	承認彼此有差異，互不侵犯彼此的自由及空間。	保留的、抑制的	強制的、專斷的、貶抑的
	親 和 c	溫暖的、可親的；主動而善意的表達	社交的、被動的、回應式的表達親切感	冷淡的、冷漠的	敵意的、不友善
	引 導 d	因勢利導，激發其主動、創新的思考。	指引方向，帶動其思考。	忽視對方想法或一味地提供建議。	強制地、命令地要求對方依循自己的指示行動。

表二 人事智能評定標準 (續)

		4分	3分	2分	1分
(C) 人 我 方 面	幽 默 a	以自我解嘲或趣味的方式化解尷尬或對立的情形。	不計較的、灑脫的、放得開的。	隱忍不發的	嚴肅的、無趣的、反擊的。
	包 容 b	無條件的接納	消極的接受	忍耐的、壓抑的	不滿的、苛責的
	適 分 c	發揮自己的角色功能以促進團體的發展。	言行得體，群己關係和諧。	越俎代庖或推卸責任。	言行表現唐突，不符合場合需求，使人覺得難堪。
	化 解 衝 突 d	了解問題所在，冷靜地以有效的方法化解問題。	坦然面對問題，順其自然發展，或求助他人。	忽視或避免，採取防衛方式以求自保。	不當處理問題，而使問題更家惡化

表三 「人事智能量表 (甲式)」 預試題目之項目分析

原題號	正式題號	國小 (N=519)			國中 (N=108)		
		CR	與總分的相關	刪題後 α 值	CR	與總分的相關	刪題後 α 值
1.	1	7.98 **	.3549	.9519	4.33**	.4350	.9246
2.	2	12.26 **	.4803	.9515	4.89**	.4714	.9242
3.	3	5.32 **	.1869	.9523	.94	.0318	.9265
4.	刪除	-2.39 *	-.0858	.9529	.46	.0696	.9263
5.	刪除	10.61 **	.4934	.9516	3.73**	.3712	.9250
6.	刪除	16.59 **	.6223	.9511	6.35**	.4664	.9243
7.	4	20.70 **	.5993	.9511	9.00**	.5355	.9237
8.	5	8.91 **	.3646	.9519	8.35**	.5569	.9238
9.	刪除	10.69 **	.4445	.9517	3.34**	.2820	.9253
10.	6	9.75 **	.5321	.9515	3.88**	.3750	.9250
11.	7	15.97 **	.5691	.9513	7.15**	.6007	.9238
12.	8	9.57 **	.4860	.9516	3.84**	.3587	.9250
13.	9	8.91 **	.4225	.9517	4.58**	.3806	.9249
14.	10	10.84 **	.4964	.9515	4.06**	.3200	.9251
15.	11	10.25 **	.4926	.9530	4.01**	.3046	.9268
16.	刪除	.71	-.0087	.9531	-.821	-.1146	.9273
17.	12	11.85 **	.4769	.9516	5.73**	.4247	.9246
18.	13	7.80 **	.4629	.9517	6.70**	.5388	.9240
19.	14	11.78 **	.4588	.9516	3.42**	.3387	.9250
20.	15	11.57 **	.4368	.9517	5.47**	.3974	.9247
21.	刪除	.52	.0168	.9527	-.90	-.1066	.9271
22.	16	7.23 **	.2831	.9523	2.65**	.3199	.9252
23.	17	19.17 **	.5699	.9512	4.25**	.3533	.9250

表三 「人事智能量表（甲式）」預試題目之項目分析（續）

原題號	正式題號	國小 (N=519)			國中 (N=108)		
		CR	與總分的相關	刪題後 α 值	CR	與總分的相關	刪題後 α 值
24.	18	19.40 **	.5961	.9511	5.36**	.4105	.9246
25.	刪除	8.72 **	.4745	.9517	3.33**	.3506	.9251
26.	19	14.25 **	.5713	.9513	5.34**	.4803	.9243
27.	20	7.30 **	.3927	.9518	3.49**	.2368	.9255
28.	21	11.05 **	.4836	.9515	5.51**	.4246	.9246
29.	22	11.73 **	.4841	.9515	5.16**	.4182	.9246
30.	23	10.86 **	.4808	.9516	4.74**	.4134	.9247
31.	24	7.02 **	.3357	.9520	2.85**	.3221	.9252
32.	刪除	7.42 **	.4779	.9517	2.88**	.3523	.9251
33.	刪除	10.13 **	.4520	.9517	6.25**	.4622	.9244
34.	刪除	8.18 **	.4229	.9517	4.52**	.4202	.9247
35.	25	4.68 **	.1543	.9525	2.52*	.2366	.9255
36.	26	11.35 **	.5289	.9515	2.69**	.3690	.9250
37.	27	13.35 **	.5836	.9512	3.36**	.3247	.9251
38.	28	11.89 **	.4891	.9515	5.90**	.4347	.9245
39.	刪除	2.93 **	.1427	.9524	.38	.1053	.9260
40.	29	16.03 **	.5860	.9512	4.87**	.3959	.9247
41.	30	10.90 **	.4824	.9516	4.16**	.3716	.9250
42.	31	8.97 **	.3352	.9520	1.14	.1383	.9260
43.	32	4.88 **	.2826	.9521	2.06*	.1215	.9260
44.	33	9.16 **	.4630	.9516	2.20*	.2301	.9256
45.	34	14.83 **	.5078	.9515	2.40*	.3100	.9252
46.	刪除	11.01 **	.5444	.9514	3.17**	.3061	.9252
47.	35	6.56 **	.2901	.9521	5.44**	.4748	.9243
48.	36	7.92 **	.3289	.9520	4.54**	.3709	.9249
49.	37	13.46 **	.5009	.9515	6.74**	.5691	.9239
50.	38	11.87 **	.4958	.9516	2.66**	.2404	.9255
51.	39	13.28 **	.4974	.9515	4.10	.3158	.9252
52.	刪除	14.58 **	.5513	.9513	9.19	.6155	.9234
53.	40	16.90 **	.5967	.9512	6.03	.4000	.9247
54.	刪除	6.37 **	.3061	.9521	.47	.0592	.9263
55.	刪除	8.88 **	.4333	.9517	2.58*	.3433	.9250
56.	41	10.55 **	.4303	.9517	2.52*	.2757	.9254
57.	42	14.48 **	.5107	.9514	8.23**	.5548	.9237

表三 「人事智能量表(甲式)」預試題目之項目分析(續)

原題號	正式題號	國小(N=519)			國中(N=108)		
		CR	與總分的相關	刪題後 α 值	CR	與總分的相關	刪題後 α 值
58.	43	8.45 **	.4074	.9518	3.03**	.3443	.9251
59.	刪除	4.17 **	.2415	.9522	1.81	.1490	.9260
60.	44	14.64 **	.4942	.9515	6.69**	.4718	.9242
61.	45	14.06 **	.5399	.9513	5.61**	.4098	.9246
62.	46	8.60 **	.3739	.9519	2.58*	.1868	.9259
63.	刪除	6.19 **	.3145	.9520	1.91	.2514	.9254
64.	47	8.73 **	.3605	.9519	2.90**	.3183	.9251
65.	48	7.29 **	.3940	.9518	2.79**	.2688	.9254
66.	49	17.30 **	.5570	.9513	7.25**	.5611	.9237
67.	50	6.13 **	.2745	.9521	3.41**	.3594	.9250
68.	51	7.73 **	.2683	.9523	.73	.0801	.9262
69.	刪除	-1.86	-.0984	.9533	-1.75	-.1655	.9279
70.	52	8.72 **	.3718	.9519	3.67**	.3062	.9252
71.	53	22.35 **	.6734	.9509	7.09**	.5919	.9236
72.	54	5.35 **	.2451	.9522	2.71**	.3424	.9250
73.	55	7.67 **	.3579	.9519	2.07*	.1119	.9259
74.	56	13.47 **	.5209	.9514	5.32**	.3194	.9251
75.	57	8.02 **	.3950	.9518	3.19**	.2574	.9254
76.	58	5.13 **	.1800	.9524	2.79**	.2828	.9253
77.	59	8.70 **	.3678	.9519	4.24**	.3712	.9249
78.	刪除	-.78	-.0868	.9534	-2.38*	-.2205	.9281
79.	刪除	8.14 **	.4092	.9518	2.84**	.3494	.9250
80.	60	10.44 **	.4779	.9516	4.77**	.5673	.9242
81.	61	8.50 **	.4037	.9518	4.74**	.4363	.9245
82.	62	13.49 **	.5337	.9514	4.95**	.5096	.9241
83.	刪除	5.15**	.2120	.9523	.59	.1445	.9260
84.	63	9.39 **	.4763	.9516	1.75	.1847	.9257
85.	64	11.79 **	.5337	.9514	6.46**	.5969	.9238
86.	刪除	7.83 **	.3326	.9520	1.15	.1221	.9260
84.	65	-5.46 **	.4423	.9517	2.87**	.2524	.9255
88.	66	10.54 **	.3837	.9519	2.95**	.3013	.9252
89.	67	13.87 **	.4745	.9516	4.61**	.4195	.9246
90.	68	12.77 **	.4621	.9517	5.16**	.5015	.9244

表三 「人事智能量表（甲式）」預試題目之項目分析（續）

原題號	正式題號	國小 (N=519)			國中 (N=108)		
		CR	與總分的相關	刪題後 α 值	CR	與總分的相關	刪題後 α 值
91.	刪除	12.43 **	.6116	.9513	2.43*	.3381	.9250
92.	69	15.08 **	.5138	.9514	4.04**	.3327	.9251
93.	70	10.80 **	.4618	.9516	3.82**	.3456	.9250
94.	71	7.76 **	.3263	.9520	4.21**	.3816	.9248
95.	72	8.82 **	.4107	.9518	4.18**	.4361	.9245
96.	刪除	5.75 **	.3012	.9521	1.34	.2415	.9256

研究結果

一、信、效度分析

(一) 信度

根據預試樣本之分析，人事智能量表之重測、評分者間及複本信度考驗結果如表四所示。

1. 甲式（選擇式）相隔二週之重測信度，除親和分量表外，皆達 .01 顯著水準，各分量表

為 .34 至 .69，三大向度則分別為 .66、.61 與 .75，全量表為 .80。一般而言，尚可滿意。乙式（開放式）相隔二週之重測信度，除自省與包容分量表外，皆達 .05 顯著水準，各分量表為 .31 至 .62，三大向度則分別為 .52、.57 與 .56，全量表為 .65，一般而言，低於甲式，可能係開放性之回應，變異性較大之故。

表四 「人事智能量表」信度分析

分量表		甲式－選擇式 (重測) (n=56)	乙式－開放式 (重測) (n=62)	乙式－開放式 (評分者間) (n=38)	甲、乙式 相關 (n=62)
知己	自知之明	.42**	.40**	.27	.40**
	自我反省	.68**	.21	.54**	.21
	自尊	.34**	.32**	.64**	.32**
	自適	.38**	.31**	.83**	.31**
	知己總分	.66**	.52**	.72**	.52**
知人	同理	.39**	.28*	.19	.28**
	尊重	.46**	.42**	.80**	.42**
	親和	.20	.38**	.74**	.38**
	引導	.48**	.46**	.71**	.46**
	知人總分	.61**	.57**	.70**	.57**

表四 「人事智能量表」信度分析（續）

分量表		甲式－選擇式 (重測) (n=56)	乙式－開放式 (重測) (n=62)	乙式－開放式 (評分者間) (n=38)	甲、乙式 相關 (n=62)
人我	幽默	.69**	.62**	.67**	.62**
	包容	.62**	.31*	.61**	.31**
	適分	.53**	.02	.41**	.02
	化解衝突	.67**	.48**	.71**	.48**
	人我總分	.75**	.56**	.78**	.56**
全量表		.80**	.65**	.81**	.65**

*p<.05 **p<.01

註：(1)重測信度係間隔二週。

(2)評分者間信度係根據錄音帶由教師先評，再由特教系博士班學生複評，兩者均事先經過講習。

2.乙式（開放式）之評分者間信度（由輔導老師與特研所博士班學生分別根據錄音帶評分），除自知、同理。包容三分量表外，皆達 .05顯著水準，各分量表為 .54至 .83，三大向度則分別為 .72，.70與 .78，全量表為 .81。一般而言，尚可滿意。

3.甲式－乙式之相關，除自省與適分二分量表外，皆達 .01顯著水準，各分量表為 .28至 .62，三大向度則分別為 .52，.57與 .56，全量表為 .65。就準複本信度而言，尚令人滿意（兩者之概念與向度相同，惟作答方式不同，類似複本，又不全像）。惟因皆屬中、低程度相關，甲、乙二式雖衡鑑相同特質，仍具有相當的獨立性。

至於內部一致性，以「人事智能量表（甲式）」進行考驗，以國小519名受試為樣本，結果如表五所示。

1.三大向度之 Cronbach α 值皆在 .83以上，全量表高達 .95，顯示高度內部一致性。三大向度交互相關為 .82~.86，三大向度與全量表之相關分別為 .93，.94，.96，均屬高度相關，顯示三大向度同質性甚高，故亦可以量表總分代表人事智能。

2.三大向度之內部一致性，以 Cronbach α 為指標，知己為 .43~.71，知人為 .58~.65，人我為 .58~.75，顯示內部一致性頗高。至於各大向度內各分量表之交互相關，均達 .01顯著水準，且均屬高度相關：「知己」各分量表之交互相關為 .75~.87，與總分之相關為 .76~.86；「知人」各分量表之交互相關為 .77~.85，與總分之相關為 .76~.84；「人我」各分量表之交互相關為 .74~.88，與總分之相關為 .82~.89。本量表之內部一致性，令人滿意；然而，各分量表似仍具有相當之獨立性。

表五 「人事智能量表（甲式）」 α 值及交互相關

(一) 三大向度及全量表之 α 值及交互相關 (n = 519)

	α 值	知己	知人	人我
知己	.8415	—		
知人	.8395	.82**	-	
人我	.8846	.83**	.86**	-
全量表	.9468	.93**	.94**	.96**

**p<.01

(二) 各分量表之 α 值及其和各大向度總分之相關 (n = 519)

分量表	α 值	知己 總分	知人 總分	人我 總分
知己 自知之明	.4290	.81**		
自我反省	.7125	.85**		
自尊	.4516	.76**		
自適	.6434	.86**		
知人 同理	.5839		.84**	
尊重	.6456		.84**	
親和	.6285		.82**	
引導	.4021		.76**	
人我 幽默	.6779			.82**
包容	.6796			.85**
適分	.5814			.82**
化解衝突	.7543			.89**

** $p < .01$

註：各大向度內各分量表之交互相關，「知己」部分為.75~.87，「知人」部分為.77~.85，「人我」部分為.74~.88。

(二) 效度

以建構效度及內容效度為主，首先邀請五位心理與教育學者檢驗本量表之建構，在預試結果分析之後，又邀請十六位資優教育、心理與輔導領域的專家學者及國小資深教師進行量表內容的評鑑，參照預試結果之分析，對本量表正式題本作最後的審定。

此外，以臺北市國語實小五年級兩班學生為樣本，求本量表甲式與社會期許量表（楊瑞珠，1977）分數之相關，結果（表六）顯示：就全量表而言，兩者有顯著相關（.29, $p < .05$ ），三大向度中之「知己」與「人我」亦然，惟亦均屬低度相關（分別為 .36與 .38, $p < .01$ ），即均可能稍為受到社會期許的影響；就十二個分量表而言，有四個（自知、自尊、適分與化解衝突）與社會期許有顯著相關（ $p < .05$ 或 $p < .01$ ），填答本量表時，可能略受社會期許的影響。

表六 「人事智能量表（甲式）」與社會期許量表之相關 (n = 56)

	分量表	社會期許分數
知己	自知之明	.33*
	自我反省	.21
	自尊	.34*
	自適	.26
	知己總分	.36**
知人	同理	.09
	尊重	.23
	親和	.01
	引導	.10
	知人總分	.15
人我	幽默	.15
	包容	.07
	適分	.27*
	化解衝突	.40**
	人我總分	.28*
全量表		.29*

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

二、不同性別資優生與普通生的比較

表七為不同性別資優生與普通生在「人事智能量表（甲式）」十二個分量表上的二因子變項變異數分析摘要。結果顯示：性別與組別之主效果顯著，兩者間則無顯著交互作用。進一步作單變項變異數分析，結果如表八、表九所示。

表七 不同性別資優生與普通生在「人事智能量表（甲式）」上的多變項變異數分析摘要

變異來源	自由度	Λ	1- Λ
組別	1	.946**	.054
性別	1	.932**	.068
組別×性別	1	.981	.019

n = 620 ** $p < .01$

表八 優生與普通生在「人事智能量表（甲式）」上的平均數、標準差與變異數分析摘要

		資優生		普通生		變異數分析摘要	
		M	SD	M	SD	MS	F
知己	自知	18.75	3.00	18.72	2.75	.10	.01
	自省	18.86	3.48	19.11	3.00	9.07	.86
	自尊	19.42	2.83	19.39	2.77	.20	.03
	自適	19.24	3.04	18.99	3.36	10.07	.98
	知己總分	76.24	12.35	76.71	11.88	.51	.06
知人	同理	17.93	3.74	17.71	3.55	2.78	.21
	尊重	20.27	3.20	19.85	3.25	1.01	.11
	親和	19.08	3.07	19.16	3.07	27.68	2.67
	引導	17.75	3.07	16.72	2.76	163.10	19.10**
	知人總分	75.03	13.08	73.44	12.63	65.07	7.62*
人我	幽默	15.88	3.39	15.38	3.13	38.75	3.65
	包容	18.06	3.42	17.99	3.33	.00	.00
	適分	19.16	3.04	19.04	2.93	2.09	.24
	化解衝突	17.45	3.94	17.85	3.88	25.61	1.67
	人我總分	70.50	13.79	70.26	13.27	.17	.02
全量表		221.80	39.22	220.41	37.78	43.72	5.12*

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

表九 男生與女生在「人事智能量表（甲式）」上的平均數、標準差與變異數分析摘要

		男生		女生		變異數分析摘要	
		M	SD	M	SD	MS	F
知己	自知	18.71	2.89	18.77	2.85	.55	.07
	自省	18.66	3.28	19.61	3.11	125.04	12.05**
	自尊	19.32	2.64	19.58	3.06	10.45	1.34
	自適	19.01	3.15	19.31	3.29	11.89	1.61
	知己總分	75.69	11.96	77.27	12.31	47.86	6.48*
知人	同理	17.64	3.56	18.17	3.78	37.79	2.86
	尊重	19.83	3.30	20.49	3.05	59.40	5.75*
	親和	18.94	3.15	19.48	2.88	40.70	4.36*
	引導	17.08	2.85	17.54	3.16	29.43	3.36
	知人總分	73.49	12.86	75.68	12.87	36.35	4.15*
人我	幽默	15.86	3.20	15.20	3.35	59.86	5.65*
	包容	17.94	3.39	18.11	3.34	3.91	.34
	適分	18.96	3.04	19.37	2.86	23.95	2.70
	化解衝突	17.53	3.95	17.94	3.92	26.55	1.74
	人我總分	70.29	13.58	70.62	3.47	11.90	.78
全量表		219.47	38.40	223.57	38.65	75.21	6.54*

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

綜合而言，可見：

1.就組別而言，整體上資優生的人事智能優於普通學生 ($F=6054, p<.05$)，惟進一步分析，此種優勢僅在於三大向度中的知人能力 ($F=7.62, p<.05$)，尤以引導能力為然 ($F=19.10, p<.01$)。即資優生對他人較能因勢利導，激發其作主動或創新的思考，或指引以方向、帶動其思考。

2.就性別而言，整體上女生之人事智能優於男生 ($F=6.54, p<.05$)，但亦互有長短。女生在知己與知人能力方面均優於男生 ($F=6.48, F=4.15, p<.05$)，尤以自省能力、尊重他人及親和表現為然 (分別為 $F=12.05, p<.01$ ； $F=5.75, F=4.36, p<.05$)；男生則僅在人我互動能力之幽默一項上優於女生 ($F=5.65, p<.05$)。

討論與建議

一、人事智能的向度問題

社會智能或人事智能究為單因素或多因素的能力，尚未有定論。如前所述，O'Sullivan, et al. (1965) 研究社會智能，發現了與Guilford智能建構模式「成果」(products)相呼應的六個因素。Gardner (1983) 多元智能說中的人事智能，顯然包括知己和知人二向度。惟Romney & Pyryt (1999) 驗證O'Sullivan, et al. (1965) 的社會智能量表，卻認為單一因素模式 (single-factor model) 較為適切。人事智能的向度之實徵研究則尚闕如。

本研究嘗試將人事智能擴為三大向度 (加「人我」向度)，並進一步界定各向度之內涵，發現無論三大向度間或各大向度內分量表間均有高度之相關，看來三大向度很難嚴格區分，其間可能有相當重疊 (尤以「同理」為然)。另一方面，從資優生與普通學生之比較、男生與女生之比較看來，各大向度與分量

表之差異情形並不一致，似又顯示人事智能有其區分性。因此，人事智能究為單因素或多因素的能力，恐需繼續探討。在應用上似可以總分代表人事智能，惟在概念上無妨保留三大向度及+二分量表之內涵，以便於教育規畫及作進一步向度考驗。本研究將人事智能的內涵增列「人我」一向度，似屬可行，惟也需繼續驗證。此外，「自勵」似為「知己」之重要變項，「關懷」為「知人」之重要變項，「坦誠」為「人我」之重要變項，在本研究或因在專家討論時併入他項，或因在項目分析時結果不理想而刪除。仍有待進一步探究，以使「人事智能」之架構更臻完整。

二、本量表信效度方面

「人事智能量表 (甲式) (乙式)」之信度方面無論重測信度或評分者間信度，尚令人滿意。效度方面仍有待實徵性之考驗，包括特定情境之效標關連效度。另亦可嘗試作驗證性之因素分析及配合實際觀察，以了解其「知行合一」情形。誠如 Sternberg (1985) 所云：一個人所做的比一個人所想的更重要、更能評估一個人的社會智能。孔子的觀人術：「視其所由，觀其所安」(論語)，極具卓見，似也可作為重要的效標。惟「視」、「觀」、「察」之功夫如何融入人事智能之衡鑑，仍有待繼續探討。

三、本量表之範例與計分方面

學生填答本量表均興趣濃厚，回答開放性之問題 (乙式) 尤其喜歡。惟開放性之回答似與學生語言表達能力有關，如何避免語言表達能力之影響，值得注意。開放式之回答似頗具投射作用，而較少提示，故較能測出真正反應。惟記錄與計分較為繁瑣，信度也較低，此為其限制。

四、本量表的適用範圍

本量表預試樣本雖包括國中學生，惟此次試探性研究僅施於國小五年級學生，應可擴大

樣本，施測於國小五至國中三年級之學生；亦可考慮試用於各類特殊教育需求學生（如視障生、聽障生、肢障生、智障生）。

五、資優學生的人事智能

本研究發現，資優學生僅在引導表現優於普通學生，而在其它方面與普通學生沒有顯著差異，資優學生在人事智能的表現似乎並未如他們在認知方面的表現。許多研究發現資優學生在認知發展的優勢，未必有助其社會適應或人際關係的發展。Clark（1983）即指出資優生在社會方面可能產生無法同理他人感受等潛在問題。這可能與目前資優教育偏重認知，而未加強情意教育有關。蔣明珊（1996）曾對臺北市資優資源班課程實施調查，發現資優班在基本學科的比重偏高，然而情意課程的比例卻有限。資優教育的課程實在需要加強知人與知己智能的課程（蔡明富，1998）。由此看來，資優學生人事智能的發展仍有極大的空間，資優教育的課程內容應增加情意課程的比例，並設計增進人事智能的相關教材。

六、人事智能的性別差異

本研究發現，就性別而言，整體土女生之人事智能優於男生，但亦互有長短。女生在知己與知人能力方面均優於男生，尤以自省能力、尊重他人及親和表現為然；男生則僅在人我互動能力之幽默一項上優於女生。此研究發現與陳幼君（1994）、陳玉統（1987）、邱金滿（1998）等人的研究結果相似，均顯示女生在社會智能或情緒智能上優於男生。Gilligan也曾提到兩性主要差異在於女生自認為自己是群體的一環，而男生則以堅毅自主與獨立為傲；許多研究結果亦顯示，女生善於判讀語言和非語言的情感訊息，較懂得自我感受的表達與溝通，而男生則力求減低脆弱、愧疚、恐懼、受傷等情緒（引自魏美惠，1996）。但是男生在幽默的得分是優於女生，可能與男生較坦率、活潑、心情較放得開有關。

七、人事智能之實驗研究方面

本專案研究之第二年重點在人事智能課程發展與實驗。第一年之經驗顯示：「人事智能量表」仍須繼續檢驗，第二年之實驗可定位為試探性之實驗。將來似可規畫更長期之實驗與追蹤研究計畫，並擴大研究對象。

參考文獻

一、中文部份

- 吳武典（1994）：資優教育的研究與課題。在於國立臺灣師範大學與中華民國特殊教育會編印：**開創資優教育的新世紀**，1-16頁。
- 吳武典（1997）：Gardner與Sternberg智能建構模式的整合及人事智能之探討。**資優教育季刊**，65期，1-7頁。
- 吳武典（1999）：老觀念、新思潮—談輔導的生態觀。載於中國輔導學會主編：**輔導學大趨勢**。臺北：心理出版社。
- 吳武典、簡茂發（1998）：**人事智能的衡鑑與實驗研究(一)**。國科會補助專題研究報告（計畫編號：NSC 87-2511-S-003-035）（未發表）。
- 吳武典、簡茂發（1999）：**中小學學生人事智能之發掘與評量研究計畫**。國科會核定專題研究計畫（計畫編號：NSC 89-2514-S-003-005）。
- 邱金滿（1998）：**國小資優學生的社會智能及其相關因素之研究**。國立臺灣師範大學特殊教育系碩士論文。（未發表）
- 張美惠譯，D. Goleman原著（1995）：**EQ**。臺北，時報出版公司。
- 陳玉統（1997）：**多維智力理論模式的檢驗與國小學生多維智力成份之研究**。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。（未發表）

- 陳幼君 (1994) : 臺北市民生國小資優生與普通生社會性發展之比較研究。 *資優教育季刊*, 52期, 36-37頁。
- 楊瑞珠 (1977) : 兒童生活事件之歸因研究。國立臺灣大學心理研究所碩士論文。(未發表)
- 蔡明富 (1998) : 多元智能理論在資優教育的啓示。 *資優教育季刊*, 68期, 9-15頁。
- 蔣明珊 (1996) : 臺北市民生國小資優資源班課程實施狀況之調查分析。國立臺灣師範大學特殊教育系碩士論文。(未發表)
- 魏美惠 (1996) : 智力新探。臺北, 心理出版社。
- 二、英文部份
- Belkin, G. S. (1976). *Practical counseling in the schools*. Dubuque, Iowa: Willam C. Brown.
- Chapin, F. S. (1967). *The social insight test*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Clark, B. (1983). *Growing up gifted: Developing the potential of children at home and at school*. Ohio: Charles & Merrill.
- Coles, R. (1997). *The moral intelligence of children*. New York: Simon & Schuster.
- Conoley, J.C., & Haynes, G. (1992). An ecological approach to intervention. In D'Amato & B. A. Rothlisley (Eds.), *Psychological perspectives on intervention*. New York: Longman.
- Epstein, S., & Brodsky, A. (1993). *You've smarter than you think*. New York: Simon & Schuster.
- Feldman, D. H., & Gardner, H. (1989). *Project Spectrum: July 1987 - June 1989* (Final Report to the Spencer Foundation).
- Ford, M.E., & Miura, I. (1983). Children's and adults' conceptions of social competence. Paper presented at the annual meeting of the American Psychological Association, Anaheim, California.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Gardner H. (1993). *Multiple intelligences: The theory in practice*. New York: Basic Books.
- Glock, J., Wertz, S., & Meyer, M. (1999). *Discovering the naturalist intelligence: Science in the school yard*. Tucson, AZ: Zephyr.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Gordon, E. W. (1982). Human ecology and the mental health profession. *American Journal of Orthopsychiatry*, 52, 109-110.
- Jones, K., & Day, J. D. (1997). Discriminations of two aspects of cognitive-social intelligence from academic intelligence. *Journal of Educational Psychology*, 89, 486-497.
- Lewin, K. (1951). *Field theory and social science*. New York: Harper & Row.
- Marlowe, H. A., Jr. (1986). Social intelligence: Evidence for multidimensionality and construct independence. *Journal of Educational Psychology*, 78, 52-58.
- Moss, F. A., Hunt, T., Omwake, K. T., & Woodward, L. G. (1949). *Social Intelligence Test*. George Washington University Series. Washington, D. C.:

- Center for Psychological Service.
- Ochse, R., & Plug, C. (1986). Cross-cultural investigation of the validity of Erikson's theory of personality development. *Journal of Personality and Social Psychology, 50*, 1240-1252.
- O'Sullivan, M., Guilford, J. P., Demille, R. (1965). *The measurement of social intelligence* (Psychological Laboratory Report No. 34). Los Angeles, CA: University of Southern California.
- Perkins, D. (1995). *Outsmarting IQ: the emerging science of learnable intelligence*. New York: The Free Press.
- Romney, D. M., Pyryt, M.C. (1999). Guilford's concept of social intelligence revised. *High Ability Studies, 10*(1), 137-142.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. Imagination, *Cognition, and Personality, 9*, 185-211.
- Sternberg, R. J. (1985). *Beyond IQ*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J. (1996). *Successful intelligence: How practical and creative intelligence determine success in life*. New York: Simon & Schuster.
- Sternberg, R. J., & Wagner, R. K. (Eds), (1986). *Practical intelligence: Nature and origins of competence in the everyday world*. New York: Cambridge University Press.
- Strang, R. (1930). Measures of social intelligence. *American Journal of Sociology, 36*, 263-269.
- Thorndike, R. L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine, 140*, 227-235.
- Wei, M. H. (1991). *A cross-cultural study on people's perspectives of intelligence*. Unpublished doctoral dissertation, University of Virginia.

Bulletin of Special Education 2000, 18, 237—255
National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan, R.O.C.

CONCEPTION AND APPRAISAL OF PERSONAL INTELLIGENCE

Wu-Tien Wu Mau-Fa Chien

National Taiwan Normal University

ABSTRACT

Based on Gardner's (1983, 1993) theory of multiple intelligences and Chinese philosophy of education, the conception of personal intelligence was redefined and the "Personal Intelligence Inventory" (PII) was developed. In the pilot study, the subjects comprised of 620 gifted and regular 5th and 6th grade students in the Taipei area.

According to the literature review, personal intelligence was defined as "intrapersonal, interpersonal and interactive abilities".

1. Intrapersonal ability: This is an ability to self-aware, self-examine, self-regard and self-adapt.

2. Interpersonal ability: This is an ability to be empathic to, respectful to, amiable to, and guiding others.

3. Interactive ability: This is an ability to be humorous, tolerate, appropriate role-playing, and conflict-solving.

The reliability and validity of the PII were quite satisfying. It is somewhat affected by "social desirability". It was found that gifted students' interpersonal ("guiding others", in particular) ability was better than regular ones; girls' intrapersonal ("self-examination", in particular) and interpersonal ("being respectful" and "being amiable to", in particular) abilities surpassed boys', while boys only showed better than girls in "being humorous" in the interactive dimension.

Key words: Multiple intelligence, personal intelligence, intrapersonal ability, interpersonal ability, interactive ability, appraisal