

第二章 文獻探討

本章的目的在整理、歸納與本研究主題相關的理論與研究結果，以做為本文的立論基礎。全章共分成五節，第一節探討影響策略的意義及具體分類；第二節探討情境與影響策略間的關係；第三節探討人口變項與影響策略間的關係；第四節探討人格特質與影響策略間的關係；第五節探討學業成就與影響策略間的關係。茲分述如下：

第一節 影響策略的意涵

企業界中的縱向管理，包括向下影響策略(屬於領導管理的範疇)以及部屬對上司的向上影響策略；而橫向管理，則是探討同事間的平行影響。不論是向上、向下或平行影響的運用，其實就是人際關係的運作過程，如何拿捏分寸甚為重要。同儕之間如同企業組織中的成員一樣會相互影響，可相當於員工間的平行影響，由於國內尚無有關同儕間影響策略之研究，因此本研究以過去企業組織、親子間以及教育界的相關研究作為推論國中生對同儕採用的影響策略之依據，以求更瞭解影響策略的全貌。

壹、影響策略的意義

Cialdini (1993)認為所謂發揮影響力，即說服別人同意你的看法，並採行你所建議的行動。Mary Bragg(2000)則指出：影響力的效能是依賴人際關係、社交技能與社會壓力，促使別人自願地改變對人事物的意見、行為及態度，最後決定遵循你的要求，是難以察覺的微妙過程(引自李坤，2001)。因此本研究將影響策略定義為：「影響者使用特定的策略，促使他人遵從你的意願、同意你的看法，並採行你所建議的行動」，並以研究者自編的「國中生對同儕的影響策略量表」作為評量國中生對同儕之平行影響策略的指標。

從過去大部分的研究指出，影響策略的選擇與成功與否和下列因素有關：影響者的心理變項(如人格特質、內外控、自信、成就、自尊)；影響者的人口變項(如性別、年齡、家庭社經地位、性別角色、居住地區)；影響情境(如影響目的、影響對象、影響時間)；影響者所擁有的資源，影響者與被影響者之間的權力關係，以及影響方法是否合理、有效(徐超聖，1988；張金堆，1986；陳秀碧，1993；賴秀鳳，1993；龍炳峰，1999；簡永松，1987)。國中生對同儕的平行影響策略之運用，無非是想要達到預期的目標，在此過程中，勢必會受到影響者自身特質的影響而有其慣用的影響模式，並根據影響情境及影響對象人口變項及心理特質的差異性，進而選擇最有效合理的複合性影響策略，以達到知己知彼，百戰不殆的效果，最後再評估策略的有效性做彈性修正，以提升其影響效果，此效果可能是認同、信任、合作、互惠、支持或服從。據此，研究者參考相關文獻，類推國中生對同儕進行平行影響時的運作過程，如圖 2-1 所示：

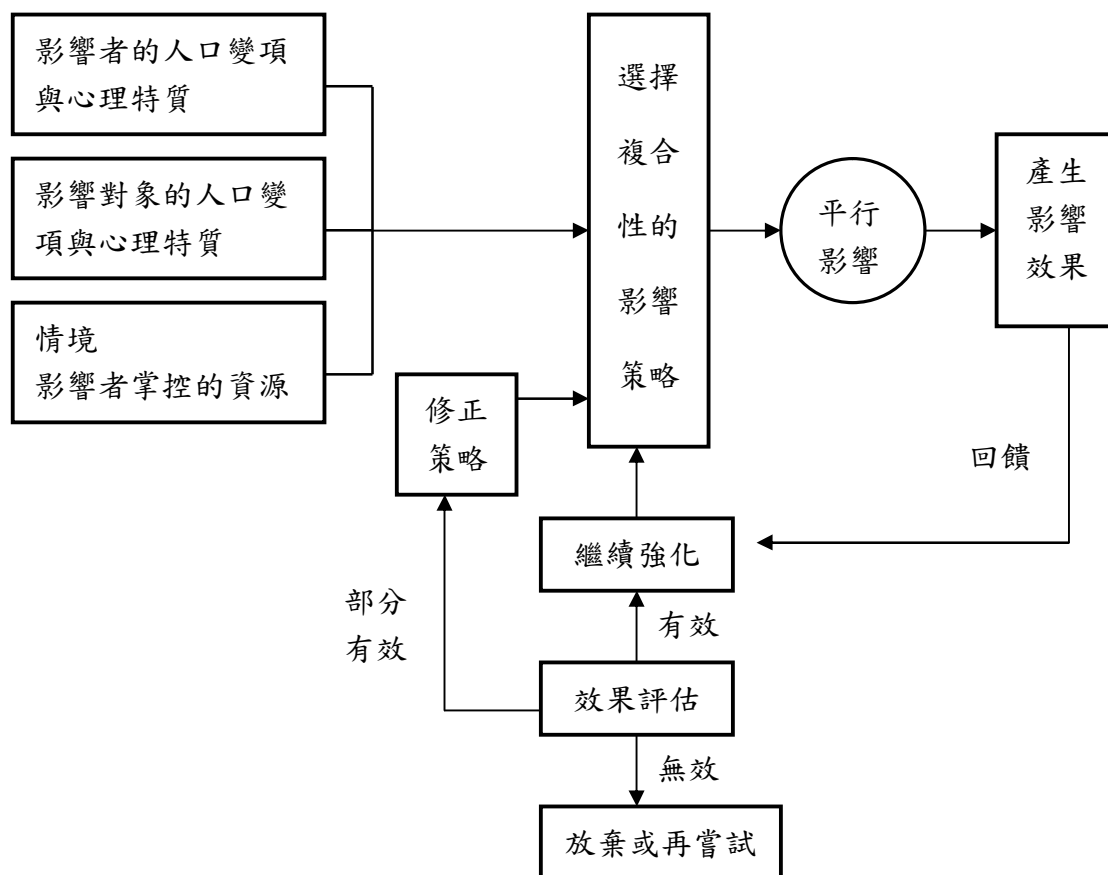


圖 2-1 國中生對同儕採用之影響策略的運作過程

貳、影響策略的分類

美國的企業管理大師史提芬·柯維(Stephen Covey)曾指出關切圈與影響圈的差異性，關切圈(Circle of Concern)是指一切你所關切的事，但你個人卻無能為力，而影響圈(Circle of Influence)是指一切你能改變的事，特別是你的行為(李成嶽譯，2001)。由此觀點出發，當孩子自怨自艾地怪罪他人，抱怨：「我搞不明白，為什麼大家都不肯聽我的？」的同時，我們應該告訴他的是：「一個人最有效的掌控應該是自我掌控，如果你用的方法對某人不管用，就改變作法，可別妄想改變對方！」並且去了解他們用什麼樣的方式去影響他的同儕，同時和孩子討論各種影響策略的利弊得失，教導他靈活運用各種適當的策略。然而此時我們不禁想問，什麼是大家在日常生活中最常運用來影響他人的策略呢？已有多位學者著手進行此方面的研究。

早期的學者如 French 和 Raven、Parsons、Gamson 等人，均是由理論中演繹而將影響策略分類，因此分類往往較少且無法反映真實狀況(Falbo, 1977)，此乃因人們實際進行的影響策略，常與理性下的分類有所差異。近年來學者改以實際的觀察或調查，進行較具實證性的影響策略分類系統分析，採用問卷和統計方法進行歸納分類。中外學者對影響策略的分類各有不同的詮釋方式(見表 2-1)，仔細分析各策略之內涵，名稱雖異卻實有異曲同工之妙，因此研究者將相關文獻中意義相近之策略予以歸納分析後，整理成以下十二種常見的影響策略：理性說服、談判交換、建立關係、援用規範、威脅利誘、強制要求、糾纏堅持、建立聯盟、向外求援友善討好、哀兵求助、操弄。茲分述如下：

1、理性說服

說服是指運用談話或文字試著去影響他人的行動或判斷，是一種互動的溝通行為(雷佩珍譯，1992)。透過邏輯分析的方式，陳述理由、詳細解釋並說明其利弊得失，以說服對方，取得支持，稱為理性說服策略。

2、談判交換

即所謂「互惠原則」。如果只有你得到利益，絕對沒有人會接受你的建議。談判就是透過雙方的互動，降低衝突並滿足各自的需要與利益，目標在於達成協議(戴照煜，1993)。此過程中，需要積極充分的自我表達，作某種程度上的妥協或是以自己掌握的資源來交換，以找到符合彼此利益最合理的平衡點。

3、建立關係

平日就建立友誼關係或良好交情，設身處地為對方著想，有需要時對方當然會義不容辭的給予回饋性的協助。

4、援用規範

引用組織內符合自身利益的制度，或是訴諸社會規範與道德準則，使對方礙於規定或輿論壓力而屈服。

5、威脅利誘

即威之以勢、誘之以利的影響策略，會出現「人在屋簷下，不得不低頭」的情況(范揚松，1987)。例如暴力威脅、斷絕關係、恐嚇欺凌、生氣抱怨、交際應酬、送禮、賄賂等方法。

6、強制要求

利用權威姿態，以命令式的語氣，強硬迫使對方遵守。

7、糾纏堅持

堅定立場，反覆提出要求，不斷糾纏對方，使對方不勝其擾或心軟而改變心意。

8、建立聯盟

當你在某個環境中想發揮影響力時，可以儘可能地製造盟友，運用社會認同與輿論來打造影響力的基礎。最重要的是，讓大家相信你是對的，就可以有許多人為你的想法背書（黃家齊，2000）。影響力是主觀的，當個體與別人有相同的判斷，可以增加其社會認同度以及安全感，因此可運用團體的力量去影響對方。例如可聯合其他人不斷說服或予以抵制，或是用「某某人支持我，所以你也應該支持我」等話術來影響對方。

9、向外求援

運用借力使力的策略，以達到四兩撥千金的效果。當自己的說服力量不足時，藉助關鍵第三者的力量來影響對方，例如越級求援（父母、教師、上司等），尋求團體意見領袖的支持，讓他去影響其他成員的行為及想法，或透過親朋好友傳達等方法。但此種方法應謹慎為之，若處理不當，反而會得罪對方。

10、友善討好

可採取讚美推舉的方式，如公開讚美、私下推崇、迂迴讚美等；或是採取刻意討好奉承的方式，例如讓他吹牛、撒嬌、獻殷勤、幫忙跑腿等方式，此乃因人人都會喜歡那些喜愛自己或對自己持正面看法的人，在對方愉快的情緒下提出要求，較易達到目的。

11、哀兵求助

屬於動之以情的策略，以低姿勢向對方請求，博取其同情，進而伸出援手。

12、操弄

以攻心為上、計畫性的手段來影響對方的判斷與行動，例如給予情緒上的刺激，使用激將法、冷嘲熱諷，或採用虛假欺騙、說出藉口等方法。

表 2-1 影響策略分類之相關研究統整表(依年代順序)

研究者	研究主題	研究對象	研究方法	影響策略分類
Fabro (1977)	如何成功影響他人的方法	141 位修心理學的大學生	問卷調查法	<p>共得 16 種方法，並歸類到「理性—非理性」及「直接—間接」兩個構面：</p> <p>1. 陳述理由 2. 專業知識 3. 談判 4. 遊說 5. 妥協 6. 強制要求 7. 堅持 8. 平鋪直敘 9. 威脅 10. 造成既成事實 11. 逃避 12. 改變對方情緒 13. 欺瞞 14. 改變自己表情 15. 暗示 16. 操弄</p>
Allen, Madison, Porter, Renwick & Mayer (1979)	組織權術運用技巧	87 位管理人員(30 位總裁、28 位高階幕僚經理、29 位領班)	結構式面談	<p>最常用的八類影響方法：</p> <p>1. 攻擊或尋找代罪羔羊 2. 運用資訊 3. 建立良好形象 4. 事前妥善安排 5. 讚美討好 6. 形成聯盟 7. 依附權勢 8. 強迫對方積欠人情</p>
Kipnis, Schmidt, & Wilkinson(1980)	如何成功影響他人的過程	754 個企研所夜間部學生	問卷調查法	<p>共得到八類影響方法：</p> <p>1. 強制要求 2. 友善討好 3. 理性安排 4. 依法獎懲 5. 談判交換 6. 越級求援 7. 抵制抗衡 8. 建立聯盟</p>
Schilit & Locke (1982)	向上影響方法	153 名大學生	文獻探討訪談法	<p>1. 邏輯性表達 2. 非工作性交換 3. 工作性交換 4. 訴求法規 5. 越級求援 6. 威脅或獎懲 7. 操弄 8. 建立聯盟 9. 堅持或斷然要求</p>
Bonoma & Zal tman (1984)	影響方法類別		文獻探討	<p>將社會影響模式分為四類(余振忠譯，1994)</p> <p>1. 強硬的影響模式：威脅、承諾 2. 溫和的影響模式：警告、建議 3. 操弄的模式：生態的控制、迂迴的控制、線索控制 4. 與影響有關的行為：反射性、自我袒露</p>
Kipnis (1984)	影響方法的強弱		文獻探討	<p>依照影響力的強弱將影響方法分為三類：</p> <p>1. 軟性方法：諂媚、巴結、友善 2. 理性方法：解釋、討論、妥協、交換 3. 硬性方法：命令、威脅、生氣</p>

表 2-1 影響策略分類之相關研究統整表(依年代順序)(續)

Rule, Bisanz & Kohn (1985)	大學生的說服策略	74 位修習心理學的大學生	問卷調查法	歸納出 15 種說服策略： 1. 請求 2. 攀拉交情 3. 提出私人理由 4. 賄賂 5. 利益交換 6. 威脅 7. 強迫 8. 為對方著想 9. 訴諸社會規範 10. 訴諸道德準則 11. 訴諸專業知識 12. 討好諂媚 13. 批評責怪 14. 哀兵求助 15. 欺瞞
Howard, Blumstein & Schwartz (1986)	親密關係間的影響技巧	235 對樣本	問卷調查法、訪談法	將親密關係間的影響技巧分為六類： 1. 操縱控制 2. 苦苦哀求 3. 恐嚇欺凌 4. 獨裁專制 5. 斷絕關係 6. 商談協議
Chacko (1988)	上司領導型態與向上影響方法	144 位教育機構行政人員	問卷調查法	共有六類向上影響方法： 1. 理性安排 2. 形成聯盟 3. 越級求援 4. 協議交涉 5. 友善討好 6. 強制要求
Yukl & Falbe (1990)	向上、向下及平行影響策略	197 位 MBA 學生	問卷調查法	1. 強硬施壓 2. 越級求援 3. 談判交換 4. 形成聯盟 5. 友善討好 6. 理性說服 7. 情緒刺激 8. 諮詢指導
余定中 (1985)	組織內員工向上影響方法	333 名從業人員	問卷調查法	大致會運用 14 種不同的方法： 1. 理性安排 2. 交際應酬 3. 擁兵自重 4. 虛假欺騙 5. 討好奉承 6. 婉轉迂迴 7. 援用制度 8. 情緒刺激 9. 威脅利誘 10. 攀拉交情 11. 糾纏堅持 12. 哀兵求助 13. 友善讚美 14. 親密撒嬌
廖瑞星 (1986)	組織內主管向下影響方法	286 位公民營企業的主管人員	問卷調查法	1. 理性說明 2. 攀拉交情 3. 得寸進尺 4. 製造壓力 5. 友善讚美 6. 建立道義感 7. 培養競爭 8. 激將法 9. 援用上級權威 10. 哀兵求助 11. 透過第三者 12. 威脅利誘
張金堆 (1986)	組織內員工平行影響方法	288 位各機關組織內從業人員	問卷調查法	大致可分為 15 種： 1. 威脅利誘 2. 理性安排 3. 刻意討好 4. 讚美推舉 5. 借助親友 6. 建立威信 7. 運用團體壓力 8. 製造罪惡感 9. 援用制度 10. 借助權威 11. 拉近關係 12. 糾纏堅持 13. 工作協助 14. 利益交換 15. 哀兵求助

表 2-1 影響策略分類之相關研究統整表(依年代順序)(續)

吳玉僑 (1987)	男女主管 對部屬的 影響方法 —從員工 角度	315 位公 民營員 工	問卷 調查 法	共得 11 種向下影響方法： 1. 理性說服 2. 威脅利誘 3. 培養競爭 4. 製造壓力 5. 借助權威制度 6. 透過第三者 7. 運用團體壓力 8. 哀兵求助 9. 交際應酬 10. 誘因交換 11. 攀拉交情
簡永松 (1987)	部屬影響 上司方法 —從上司 知覺觀點	168 位公 私立機 構的主 管	問卷 調查 法	共得 12 種向上影響方法： 1. 理性安排 2. 交際應酬 3. 擁兵自重 4. 虛假欺騙 5. 討好奉承 6. 婉轉迂迴 7. 援用制度 8. 情緒刺激 9. 威脅利誘 10. 攀拉交情 11. 糾纏堅持 12. 哀兵求助
徐超聖 (1988)	國中生對 父母提出 要求時使 用的影響 方法	854 名國 中生	問卷 調查 法	共得下列十三種方法： 1. 賭氣冷戰 2. 理性訴求 3. 說出藉口 4. 同儕壓力 5. 學校要求 6. 虛言假意 7. 撒嬌討好 8. 借助他人 9. 趁虛而入 10. 家事交換 11. 功課壓力 12. 成績交換 13. 迂迴要求
陳秀碧 (1993)	建立教師 關係時使 用的向上 影響策略	952 位國 中高中 高職各 年級學 生	問卷 調查 法	一、提出要求使用的策略 1. 間接說服 2. 以退為進 3. 哀兵之計 4. 撒嬌討好 5. 迂迴訴求 6. 條件交換 二、與教師建立良好關係或好印象使用的策略 1. 乖巧盡責 2. 親近關心 3. 認真向上 4. 撒嬌討好 5. 自我表白
賴秀鳳 (1993)	向上影響 的方法與 管道	臺灣五 大產業 裡的 545 位部屬	問卷 調查 法	共得六種向上影響方法： 1. 理性說服 2. 資源運用 3. 逢迎 4. 援引第三勢力 5. 利益交換 6. 非理性施壓
龍炳峰 (1999)	國小教師 向上影響 策略	556 位高 雄市公 立國小 教師	問卷 調查 法	共得七種向上影響策略： 1. 理性說服 2. 友善討好 3. 婉轉訴求 4. 妨害抵制 5. 攀拉交情 6. 越級求援 7. 組織結盟
李坤 (2001)	人力資源 主管的影 響策略	人力資 源主管	焦點 團體 訪談 法	主要有以下六種： 1. 以老闆的支持作後盾 2. 有效的溝通 3. 獲得信賴與信任 4. 以宏觀的格局對組織提出策略性的建議 5. 借力使力 6. 創造優勢

資料來源：研究者自行整理

個體和他人互相影響的方式，與是否能成為一個成功的影響者息息相關。以現今社會組織特質及個人心理對影響力的反應過程而言，雖然使用硬性策略令他人順從最有立竿見影之效，但 Blaine Lee 認為使用操縱、威脅、強制手段得到的是服從；使用談判、交換條件、妥協方法得到的是協議；使用理性說服、尊重、善待他人方法得到的是信任(譚家瑜譯，1998)，由此可知理性及軟性策略因為影響對象心理自發性的認同與內化，應較為有效持久。以企業界的成功經營者為例，美體小舖的創始人及總經理安妮塔·羅迪克，就十分不喜歡以正式、硬性的策略來影響員工，她相信根源於人際溝通的軟性方法，因此她得以進入組織中的非正式網絡。而 IKEA 的創始人 Ingvar Kamprad 同樣也是透過軟性策略影響他人的高手，他喜歡透過人際網路工作多於透過正式系統(黃家齊譯，2000)。

至此，本研究依文獻構念將國中生對同儕的影響策略分為「硬性策略」、「理性策略」、「引進外援策略」、「情感攻勢策略」、「金錢攻勢策略」與「操弄策略」六大類，其中「硬性策略」包括威脅、強制要求、糾纏堅持；「理性策略」包含理性說服、談判交換、建立關係及援用規範；「引進外援策略」則包括建立聯盟與向外求援；「情感攻勢策略」包含友善討好與哀兵求助。

第二節 情境與國中生對同儕的影響策略

過去多篇研究均指出，影響目的、影響對象、影響時間等影響情境的變化皆會左右個體對影響策略的選擇，本研究中筆者最關心的重點在於影響目的與國中生對同儕的影響策略之關聯性，並以「情境」一詞來取代企業界普遍使用的「影響目的」此名詞，認為此更能貼切的描述國中生對同儕採用影響策略的具體情況。以下整理與此變項相關的研究如表 2-2 所示(陳秀碧, 1993; 張金堆, 1986; 廖瑞星, 1986; 簡永松, 1987; Chacko, 1988; Kipnis & Schmidt, 1982; Kipnis、Schmidt & Wilkinson, 1980)。

表 2-2 情境與影響策略之相關研究統整表(依年代順序)

研究者	研究主題	研究結果
Kipnis、Schmidt & Wilkinson(1980)	同事間的平行影響	不同影響目的下，對同事所使用的平行影響方法： 1. 獲得個人工作上的協助：友善討好 2. 指派工作給對方：強制要求 3. 從對方獲取利益：談判交換、抵制抗衡、友善討好 4. 改善對方績效：強制要求、談判交換、建立聯盟、理性安排 5. 促成改革：理性安排、建立聯盟、談判交換
Kipnis & Schmidt (1982)	以 113 位管理人員為對象，探討其向上影響方法	1. 要求個人的利益：建立聯盟、談判交換 2. 給予工作上的協助：強制要求、建立聯盟 3. 改變自己的形象：友善討好(較少使用強制要求及越級求援) 4. 分派工作給上司：越級求援、建立聯盟 5. 要求上司改善其績效：友善討好、強制要求 6. 向上司提出建議：理性安排、建立聯盟
Chacko (1988)	上司領導型態與向上影響方法	部屬希望與上司建立良好關係時，較喜愛且較常使用「理性安排」影響策略
張金堆 (1986)	組織內員工平行影響方法	尋求私人事情協助時，「威脅利誘、借助親友、製造罪惡感、糾纏堅持、哀兵求助」有較佳使用效果

表 2-2 情境與影響策略之相關研究統整表(依年代順序) (續)

研究者	研究主題	研究結果
廖瑞星 (1986)	組織內主管向下影響方法	1. 尋求私事協助時，較常使用威脅利誘、得寸進尺兩方法 2. 尋求工作上的協助時，較常使用且認為較具效果的方法為理性說服
簡永松 (1987)	部屬影響上司方法—從上司知覺觀點	各類影響方法的使用頻率與效果因使用目的之不同而有差異 1. 為私人利益時，多用「虛假欺瞞」、「攀拉交情」和「情緒刺激」，其中「攀拉交情」更具使用效果 2. 為公司利益時，多用「理性安排」方法。
陳秀碧 (1993)	建立教師關係時使用的向上影響策略	1. 中學生向教師提出要求時，會使用間接說服、以退為進、哀兵之計、撒嬌討好、迂迴訴求、以及條件交換等六種向上影響策略。 2. 中學生欲與教師建立良好關係或好印象時，會使用乖巧盡責、親近關心、認真向上、撒嬌討好、自我表白等五種向上影響策略。

任何影響策略的運用，都是為了達到預期目的。綜觀上述研究可以發現，情境會左右影響策略的選擇，但相似的情境下，也可能因為影響對象的不同而選擇不同的影響策略，大致而言，尋求私事協助時，較常採用「威脅利誘」、「談判交換」、「友善討好」、「哀兵之計」或「引進外援」等策略；若是尋求工作上的協助，則多用「理性策略」；建立關係時則傾向使用「友善討好」、「理性安排」策略。Kipnis(1984)指出，影響策略的採用會隨著影響者的特定目的與他對被影響者的控制程度不同而有差異。因此，我們可以推論國中生對同儕進行平行影響時，也會依據情境的不同而選擇不同的影響策略，而其實際情況是否會與企業組織中同事間採用的平行影響策略有所不同呢？此些問題的實際情況為何，乃有待本研究進一步探究。

第三節 人口變項與國中生對同儕的影響策略

國內尚無國中生對同儕影響策略的相關研究，從過去有關影響策略的研究中發現，影響者的人口變項，包括性別、年齡、家庭社經地位、性別角色、居住地區等，皆是左右影響策略選擇的可能因素，而本研究較感興趣的是，不同性別與不同出生序的國中生，對同儕的影響策略是否有差異存在。性別與影響策略的關係在過去研究的發現上尚無定論，而出生序與影響策略的關係則尚無相關研究，故在本研究中亦希冀能針對這些人口變項做進一步探討，以下針對過去相關研究發現分別說明之：

壹、性別與影響策略

不同性別的影響者在影響策略的選擇上是否會有所不同？過去大部分國內外的研究結果都確實發現影響策略的使用上有性別差異(余定中，1985；徐超聖，1988；張金堆，1986；廖瑞星，1986；龍炳峰，1999；Johnson, 1976)，相關研究整理如表 2-3；但有些研究則持不同看法，認為影響者的性別與影響策略的使用無關 (Kipnis, Schmidt, & Wilkinson, 1980；Rule, Bisanz & Kohn, 1985)。

表 2-3 影響者性別與影響策略之相關研究統整表(依年代順序)

研究者	研究主題	研究對象	研究結果
Johnson (1976)			<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性較偏向於間接(indirect)、個人的(personal)、無助的(helpless)的影響模式 2. 男性較偏向直接(direct)、具體(concrete, 如金錢、知識、身體的力量)和能力(competent)的影響模式
余定中 (1985)	組織內員工向上影響方法	333 名從業人員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 男性部屬普遍比女性部屬多使用向上影響方法, 如「理性安排、交際應酬、虛假欺瞞、威脅利誘」等; 但女性多使用「哀兵求助」方法。 2. 男性部屬在使用理性安排、交際應酬、虛假欺瞞、情緒刺激、攀拉交情及糾纏堅持等方法上都比女性部屬有效。 3. 所有影響方法的整體效果亦是男性較佳。
張金堆 (1986)	組織內員工平行影響方法	288 位各機關組織內從業人員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 男性員工比女性員工更常使用各類平行影響方法, 使用頻率達顯著差異的有: 理性安排、讚美推舉、借助親友、建立威信、運用團體壓力、援用制度、借助權威、工作協助和利益交換九種方法。女性唯一較常使用的方法為「糾纏堅持」, 但未達顯著差異水準。 2. 男性顯著比女性員工認為平行影響策略較有效。使用效果達顯著差異的有: 理性安排、讚美推舉、建立威信、工作協助和利益交換等方法。女性唯有認為「糾纏堅持和哀兵求助」較有效, 但未達顯著差異。
廖瑞星 (1986)	組織內主管向下影響方法	286 位公民營企業的主管人員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性主管的影響方法傾向人際導向, 而男性則較常使用理性方法。 2. 女性主管較常使用的方式為「援用權威」、「威脅利誘」、「哀兵求助」, 且認為「威脅利誘」、「透過第三者」、「激將法」較有效。
徐超聖 (1988)	國中生對父母提出要求時使用的影響方法	854 名國中生	<p>女生比男生較常使用以下影響方法且較具效果: 賭氣冷戰、理性訴求、學校要求、撒嬌討好、功課壓力、借助他人及家事交換。此結果顯示國中女生較常用且較有效的方法偏向於間接、個人和無助的影響方法, 可能因性別角色不同之故。</p>

表 2-3 影響者性別與影響策略之相關研究統整表(依年代順序)(續)

研究者	研究主題	研究對象	研究結果
龍炳峰 (1999)	國小教師向上 影響策略	556 位 高雄市 公立國 小教師	男性教師在理性說服、攀拉交情的影響策略上，使用頻率較女性教師為高。

資料來源：研究者自行整理

上述相關研究皆發現，不同性別的影響者在影響策略的選擇上是有差異的，一般認為女性較具人際和親密傾向，多用間接、個人、無助的影響策略；而男性則較偏向於理性、直接、具體的影響策略。

然而 Kipnis、Schmidt 和 Wilkinson(1980)的研究卻有不同發現，認為部屬的性別與影響技巧的選擇無明顯相關，當男女性員工企圖成功影響他人時所選用的影響技巧是相同的。此外，Rule、Bisanz 和 Kohn(1985)研究大學生的說服策略時也發現，男女受試者所列出說服朋友的十五種策略中，其先後順序並無差異，依序為：請求、訴諸專業知識、提出私人理由、討好諂媚、攀拉交情、利益交換、訴諸社會規範、訴諸道德準則、賄賂、哀兵求助、批評責怪、欺瞞、威脅、強迫、為對方著想等策略。

由上述研究結果可知，不同性別的影響者所採用的影響策略是否確實具有差異性，仍存在爭議性，值得再進一步探討與確認。然而根據 Schiamberg(1988)研究指出，女孩比男孩較常以人際的和親密的方式來解決問題，此外，男孩也比女孩尋求自主及保持個人的獨立性，較不依賴父母或老師等權威形象(authority figures)，因此男孩容易發展類似幫派的聯盟。筆者亦認同上述說法，因此假設不同性別的國中生，對同儕採用之影響策略會有顯著差異存在，然而是否真是如此，乃有待本研究進一步

探究。

貳、出生序與影響策略

國內外有關影響策略的研究，皆未涉及出生序與影響策略的關聯性此議題。然研究者認為國中生在班級中影響他人的策略，應會左右其同儕人際關係，而根據國內外針對同儕人際關係的研究結果皆發現，影響同儕人際關係的因素之一即包括出生序此一人口變項(顏裕峰，1993)，李麗日(1986)即指出出生序會造成同儕人際關係的差異，且獨生子女與同儕間的人際關係較良好，因此研究者認為出生序是值得探討的變項之一。研究者擬從出生序、人格特質與影響策略間的關聯性此層面切入，來類推出生序與國中生對同儕採用之影響策略間的關係。

有關出生序與人格特質間之關係方面，根據家庭星座理論，每個孩子的人格特質會因其出生序不同而有所差異，例如：老大較穩重與保守，具強烈的責任感，比次子更適合做為管理與交際的人才；次子則較早熟，會為獲得權力而不斷改變自己的性格，也比較具創造力；老么最容易任性、叛逆，通常以弱者姿態喚起他人的同情；而獨生子女則有兩種可能：一是較世故早熟，常不能與同儕發展良好關係，二則容易學習如何處理成人世界的問題與取悅成人(鍾思嘉，2004)。

另一方面，國內外一些探討影響策略與個人特質關係的研究發現，影響策略與個人特質呈顯著的正相關，具正向人格特質及傾向內控者多使用理性策略，反之，具消極人格特質及傾向外控者使用硬性策略的頻率相對較高(余定中，1985；龍炳峰，1999；Allen et al., 1979；Dockey & Steiner, 1990；Falbo, 1977；Mowday, 1979)。因此出生序的不同可能造就

孩子不同的個人特質，進而使影響者在影響策略的選擇上有所差異，然而現在社會家庭結構改變，子女人數減少，出生序是否具有其時代意義，實際狀況是否如同上述推論結果，乃有待本研究進一步探究。

第四節 人格特質與國中生對同儕的影響策略

壹、五大人格特質與影響策略

一、人格特質的意涵

(一)人格的定義

張春興(2000)將人格定義為：個體在其生活歷程中，對人、對事、對己以至對整個環境適應時，所顯示的獨特特性。此一獨特個性，係由個體在其遺傳、環境、成熟、學習等因素的交互作用下，表現於需求、動機、興趣、能力、性向、態度、氣質、價值觀念、生活習慣以至行動等身心多方面的特質所組成，具有相當的統整性、持久性、複雜性與獨特性。Phares 和 Chaplin (1997) 定義人格是一個人情感及行為的特有模式，他和另一個人的型式不相同，並且在不同時間和情境中維持一致。而 Libert 與 Libert (1998) 則認為人格是一個人生理心理品質的獨特、動態組織，影響其對物理和社會環境的行為及反應。

綜觀上述學者觀點，本研究將人格特質定義為：個體在其生活歷程中，對人、對事、對己以至對整個環境的適應時，所顯示在思想、行為及感受上的獨特特性，而這些特質具有相當的統整性、持久性、複雜性與一致性。

(二)人格五因素模式

人格理論中最具影響力的當推人格特質論，主張「特質」(trait)是人格的基本單位，人有以特定方式反應的內在傾向，Glodberg 即認為所謂的五大特質因素是能擷住人際互動中特別重要的特性，使我們在與他人互動時得以考量、期望彼此的關係與互動方式(洪光遠、鄭慧玲譯，1995)。

此外，Cattell 亦指出人格特質能對一個人在特定情境中的行為有所預測，可知人格特質會引導行為(陳仲庚、張雨新，1990)。

本研究欲探討的影響策略即屬於同儕間的人際互動行為，因此筆者以人格特質論所發展出來的人格五因素模式(Five Factors Model，簡稱 FFM，又稱 Big Five)為依據進行分析。

此論點由兩大研究路線殊途同歸地獲得相似的結論，其一為從日常生活中的語言進行分析，使用通俗的性格形容詞來評定個性(Allport & Odbett, 1936；Goldberg, 1992；Norman, 1963)；另一路線則主要採用 NEO 人格調查問卷進行研究(Costa & McCrae, 1985) (莊耀嘉、李雯娣，2001)。多位學者認為人格特質有其等級次序性，經研究發現人的性格差異主要顯現於五項因素上，包括開放性(O)、嚴謹性(C)、外傾性(E)、友善性(A)、以及神經質(N)，恰可簡寫為「OCEAN」，並以人格五因素作為人格建構的分類依據，此發現已成為跨文化性的共識性觀點，茲將其內涵說明如表 2-4 所示。

表 2-4 人格五因素及各因素說明

高分者特性	特質量尺	低分者特性
	神經質 (N)	
多愁、緊張情緒化、不安全感、自卑感、慮病	對適應良好—情緒不穩定的評量，能鑑定具有心理抑鬱、不切實際的理念、過度欲求和衝動、不健全的因應反應等傾向的人。	安靜、放鬆、不易情緒化、堅強、有安全感、自我滿足
	外傾性 (E)	
主動長於社交、喜歡說話、樂觀熱情	對人際交互作用的量及強度評量。對活動水平、刺激需求，樂觀的能量等評量。	保守、清醒、文靜、冷淡、工作取向、缺少活力、退縮。
	開放性 (O)	
好奇、興趣廣泛、創造性、獨創性、富想像力、非傳統性	對於主動追求經驗和體認經驗的評量。對於陌生事物的容忍和探索能力的評量。	從俗性、重實際、興趣狹窄、缺乏藝術性、缺乏分析傾向
	友善性 (A)	
心地善良、宅心仁厚、可信賴、樂於助人、正直	衡量一個人在思想、情緒和行動上，從同情到反對的連續向度中的人際取向程度。	好批評、粗野、多疑、不合作、具報復心理、殘忍、易於激動、好支使他人
	嚴謹性 (C)	
按部就班、可信賴、努力不懈、自我約束、守時、一丝不苟、整潔、有雄心、有毅力	衡量一個人的組織性、堅韌性、以及目標取向的行為動機。	漫無目的、不可信賴、懶散、不細心、散漫、意志薄弱、好逸樂

(資料來源：黃堅厚譯，1999；頁 268)

二、人格特質的評量

Robert McCrae 和 Paul Costa 根據特質論學者的見解，發展出一套專門用來測量人格五大基本因素的 NEO 人格調查問卷 (NEO Personality Inventory, 簡稱 NEO-PI) (Costa & McCrae, 1985, 1989)。原先他們只著重神經質、外傾性與開放性三個因素，因此問卷名稱為 NEO 人格調查問卷，但因受到其他學者的衝擊，經因素分析結果增添友善性與嚴謹性兩個因素，形成五大因素模式。

然而基於中國人與西方人描述性格時採用的基本向度之不同，西方之量表不一定適用於中國人，因此國內學者以莊耀嘉與李雯娣為首，著手進行人格五因素的本土化檢驗。認為在大部分的語言世界裡，人類都具有共通的個性差異，並可運用精簡的字彙來形容這些差異，因此，在不同的文化裡，也可能具有這些共同的五大因素，且具有泛文化的概推性 (莊耀嘉、李雯娣，2001)。

據此，本研究採用莊耀嘉與李雯娣在 2001 年從基本字彙假說的論點切入，所發展的一套適用於華人之「性格自評量表」來評量國中生的人格特質，共分為五個主要人格向度分量表，分別為：「聰穎開放性」(openness)、「嚴謹自律性」(conscientiousness)、「外傾支配性」(extraversion)、「和善性」(agreeableness) 以及「神經質」(neuroticism)，其中「外傾支配性」又細分為「外向性」及「負向支配性」兩個向度，除五大因素外，「負面支配性」亦被納入。茲將其量尺內涵說明如表 2-5 所示。

表 2-5 「性格自評量表」的五大因素

性格向度		性格意義	性格評定量尺
聰穎開放性(O) Openness		指對新經驗的想像與開放程度	聰明的、好奇的、機智的、腦筋靈活的、有創造力的、會隨機應變的
嚴謹自律性(C) conscientiousness		一個人自我節制的程度	謹慎的、細心的、自動自發的、有恆心的、做事有計畫的、貪玩的*、做事草率的*
外傾支配性(E) extraversion	外向性	人際社會互動的社交性、活動性、自信與競爭力	內向的*、外向的、膽小的*、懦弱的*、畏縮的*、害羞的*、文靜的*、活力充沛的
	負向支配性	不和善地支配他人	霸道的、粗魯的、愛批評別人的、愛指使別人的、愛管閒事的
和善性(A) agreeableness		個體的親和程度，說明個體是否為可信任或願意幫助人的	仁慈的、好相處的、關心別人的、有愛心的、友善的、友愛同學的、愛幫助人的
神經質(N) neuroticism		不安全感與緊張的程度	易擔心的、易激動的、易傷心的、易煩惱的、隱藏心事的、易緊張的、悶悶不樂的

註：形容詞右方標有*者，為該向度的反向詞。

(資料來源：莊耀嘉、李雯娣，2001)

三、人格特質與影響策略之相關研究

以五大人格特質的觀點來探究國中生對同儕採用的影響策略，迄今雖尚無相關研究，然而根據過去國內外以成人為對象，探討人格特質與影響策略之關聯性的研究發現(如表 2-6 所示)，兩者之間確實密切相關(余定中，1985；龍炳峰，1999；Allen et al., 1979；Dockey & Steiner, 1990；Falbo, 1977；Mowday, 1979)。

表 2-6 人格特質與影響策略之相關研究統整表(依年代順序)

研究者	研究主題	研究結果
Falbo (1977)	如何成功影響他人的方法	<p>將九種人格特質與 16 類方法同時納入 MDS 的計算，得到以下結論：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 較能體諒他人、表達能力較佳、友善性較高、較誠實以及受歡迎程度較高的人，多使用理性方法，如專業知識、陳述理由。 2. 社會期許性較高的人，多用間接方式，如暗示、操弄；社會期許性較低的人，多使用直接的方式，如威脅、造成既成事實。 3. 從眾性較高的人，多使用理性和直接的方式，如陳述理由、專業知識、平鋪直敘和堅持；從眾性較低的人，則傾向逃避方式。 4. 馬基維利特性(權術操弄)較強的人，多使用非理性且間接的方式，如改變對方情緒、欺騙、暗示、操弄及改變自己表情等。反之，則多使用平鋪直敘、堅持和斷然要求。
Allen, Madison, Porter, Renwick & Mayer (1979)	組織權術運用技巧	<p>列出成功運用權術的人格特質如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 全體員工觀點：表達清晰、觀察敏銳與擅於交際的人較能成功運用權術 2. 公司總裁觀點：成功的權術運用者，必須是高度敏感的，同時能清晰表達意見，且高度聰慧並以組織為重。 3. 幕僚經理觀點：表達清晰為最重要的特質，其次為擅於交際、雄心萬丈。並與其他兩類持不同觀點，認為邏輯推理是重要的。 4. 領班觀點：積極、受人歡迎、勝任工作及迂迴等特質是重要的，不同於高階主管的看法。
Mowday (1979)	向上影響方法	<p>歸納出威脅、運用法定權威、遊說討論、獎賞、操弄五類向上影響方法。然後以 65 位小學校長為對象，採問卷調查方式測量每個受試者的自信程度、成就動機與權力動機等。計算各變項與各方法使用頻率間的相關係數後，與個人特質相關的結果如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 自信程度和遊說討論及操弄的使用頻率成正相關，但相關係數不夠大，且結果隨影響情境不同而有所差異，因此結論不明確。 2. 自信程度和獎賞及運用法定權威的使用頻率無明顯關係。而在相同自信程度下：成就動機愈強的人，遊說討論的使用頻率愈高。

表 2-6 人格特質與影響策略之相關研究統整表(依年代順序)(續)

研究者	研究主題	研究結果
Mowday (1979)	向上影響方法	權力動機愈高的人，遊說討論和操弄的使用頻率愈高，運用法定權威的頻率愈低。
Dockey & Steiner (1990)	探討上司與部屬談判的品質高低	1. 就上司的觀點而言，部屬的能力是決定高品質談判的要件，且以「理性安排」策略優於友善討好及強制要求 2. 就部屬的觀點而言，認為部屬受喜愛的程度才是決定談判品質的主因，且以「友善討好」策略優於理性安排及強制要求。
余定中 (1985)	組織內員工向上影響方法	向上影響方法的使用頻率與效果和部屬的心理特質密切相關： 權力動機、成就動機或親和動機強的部屬，以及自認為說服能力強、寂寞或被別人認為善於操縱他人的部屬，較常使用各種向上影響方法，使用效果亦較一般人佳
龍炳峰 (1999)	國小教師向上影響策略	教師人格特質愈傾向內控，使用理性策略頻率較高，知覺效果也較好；愈傾向外控，使用越級求援、妨礙抵制、攀拉交情等非理性策略頻率較高，知覺效果也較好。

資料來源：研究者自行整理

上述研究顯示，具正向人格特質及傾向內控者多使用理性策略；反之，具消極人格特質及傾向外控者使用硬性或非理性策略的頻率相對較高，此結果雖確實證明人格特質與影響策略密不可分的關聯性，但仍無法完全套用在國中生對同儕採用的影響策略此議題。

若從另一角度切入，影響過程本身即是一種人際互動程序，因此研究者擬從人格特質與人際行為的關聯性此層面，來探討人格特質與國中生對同儕影響策略的可能關聯。國中階段的學生是否能被隸屬的同儕團體所接納，往往是造成孩子情緒起伏的主因，此又與個人人格特質及其行為模式息息相關。Peplau 與 Perlman(1982)認為負向的個人特質對人際關係的發起、維持及品質會有不利的影響，使其在社會情境中採用不良的因應策略

或對社會關係缺乏反應，因而導致寂寞感(引自胡景雲，1989)。胡景雲(1989)的研究亦指出，競爭的學習環境、不良的人際溝通習慣與青少年的寂寞感成正相關。就五大人格特質而言，McCrae和Costa(1990)以及Pervin(1996)以成人為對象的研究皆發現，五大人格特質與個體的動機和人際行為存有密切的關係。Diane與Jane(1996)更發現人際互動的頻率及品質，與五大人格特質中的外向性存有正相關；與神經質存有負相關(引自李雯娣，2000)。此外，李雯娣(2000)的研究也顯示，和善性和嚴謹自律性的兒童在人際方面易有較多的利社會行為、覺得被社會接納、受同儕歡迎、也較有行為自制力，而且較不會有違犯行為。Robbins(1998)則認為權力的來源之一就是所謂的「個人權」，意指正向的個人特質，如口齒清晰、精明幹練、體格出眾或擁有難以言喻的魅力時，就可以利用這些人格特質使他人順從你的要求(引自賈士蘅譯，1997)。

總之，以成人為研究的結果顯示，具正向人格特質及傾向內控者多使用理性策略；反之，具消極人格特質及傾向外控者使用硬性或非理性策略的頻率相對較高，而國中生社交技巧的發展已漸具雛型，對同儕採用的影響策略是否也會有相同的結果呢？此外，從人際行為的角度而言，不同人格特質的國中生在和他人相處時會展現不同的行為模式，具正向人格特質者，較能採用適當的人際因應策略且較多利社會行為，而影響策略即屬於人際互動的一環，因此人格特質似乎可能左右國中生對同儕採用的影響策略，然而五大不同的人格特質究竟如何左右國中生對同儕的影響策略之選擇，亦為本研究極想一探究竟的重點。

貳、自尊與影響策略

一、自尊的意涵

Maslow 極為推崇自尊的重要性，主張自尊如同氧氣和食物一般不可或缺，是人類的根本心理需求，自尊往往成為人格理論與社會行為相關研究領域的重要變項。張春興(1997)將自尊定義為個體對自身的感受、對自己有價值感、有重要感，因而接納自己、喜歡自己，亦即一個人經由自我評價 (self-evaluation) 之後自我接納 (self-acceptance) 時的自我價值感 (self-worth)。林杏足 (2003) 認為自尊包含個體自我評價 (self-evaluation) 及自我感受 (self-affection)。自我評價屬於自尊的認知成分，指個體對自己的能力、重要性、價值與成敗等方面的主觀判斷；自我感受則是自尊的情感成分，指個體對自我所持正向或負向的感受，它反映個體知覺自己被接受或看重的程度。

自尊的定義看似十分明確，然而分析比較自尊的相關文獻卻發現，自尊與自我概念 (self-concept) 時常被重疊使用，筆者以為兩者實為不同意涵的心理構念。Pope、McHale 和 Craighhead(1988) 即指出自我概念是個人對自己各項特質的描述，而自尊是對自我概念的評價，自尊的形成結合了個體對自我客觀的認知和主觀評價，因此自我概念不應該被指稱具有正向性或負向性的涵義 (King, 1997) 邱連煌(1992) 亦認為自尊、自我 (self) 與自我概念三者的涵義相互關聯重疊，自我是指個人意識中所覺察、體認的自己，是個人的主觀世界，有別於外在的客觀環境。自我包括自我概念及自尊二個主要成分，其中自我概念是個人認為自己所具有的種種特質，諸如美與醜、智與愚、善與惡等，而自尊是個體主觀上對自己所具有特質的評價、感受與態度，而非指特質本身。翁淑緣(1985) 也持相同見解，認為自我概念是自我的認知部分，而自尊則屬於自我的情意部分。

由此可知，自尊與自我概念雖密切相關卻不可等同而論，自尊乃奠基於自我概念之上，自我概念只是對於自我的客觀描述，不涉及價值判斷，而自尊則是對自我概念的主觀評價。換言之，自尊係指個體受到自己的內在標準、重要他人的評價或外在的社會價值觀所影響後逐漸內化，對整體的自我特質予以評價，並由此產生對自己的正向或負向感受。

二、自尊的評量

依據自尊的整體性與情境性雙重本質之不同，目前大致可將自尊的內涵分為單向度與多向度兩個論點，使得自尊的評量更加多元，研究者可依其如何定義自尊、所採行的自尊理論，以及自身的研究目的來選擇適切的自尊測量方式。

單向度的整體自尊內涵以 Rosenberg(1965)為代表，主張自尊乃是繁複的運作過程，個體對自我各個部分的看重程度不同，因此應跳脫出來而作整體性的評價，故其主張自尊乃整體性的概念，採用單向度的觀點來定義自尊。其所編製的自尊量表(Self-Esteem Scale, SES)即是測量整體的自我價值感，且被後續相關研究所廣泛使用。

主張多向度自尊內涵的學者則認為，現今把自尊的研究焦點放在檢視多重向度的自尊上是有必要且適切的，單向度的自尊觀點忽略自尊的情境特性，因此有其限制與不足之處。主張自尊兼俱全面性和情境性的雙重本質，個體的自我評價會隨著所處的不同生活經驗與自身扮演的角色而有所變化，視每個人重視、認定的部分而定，個體對整體自我的評價可能不高，但也許對自己某方面的表現或能力持高評價(Pope et al., 1988; Daniel & King, 1995; Guindon, 2002)。舉例而言，也許一個孩子認為自己的學業成

績不如他人，卻在人際關係上如魚得水，深具群眾魅力。

Pope 等人(1988)認為自尊與生活經驗息息相關，因而發展出 Five-Scale Test of Self-Esteem for children，以社會、學業、家庭、身體意象以及整體性五個生活領域來檢視個體的自尊。其中「社會自尊」指個體對自己和他人的際互動感到滿足的程度，愈是感到自己受他人喜愛、重視、接納、在同儕中具影響力的個體，社會自尊愈高；「學業自尊」指個體依據自己設立的一套標準來評價自己在學業方面的表現，而此標準則是由自己、家人、朋友及老師所形塑；「家庭自尊」指的是個體對於自己身為家庭中一份子的感覺；「身體意象自尊」指個體對自己的外貌是否認同；「整體自尊」則是個體對自己生活各層面整體評價的滿意程度。國內的多向度自尊量表，則以林杏足(2003)編製的「青少年自尊量表」為代表，以「基本內涵」(包含能力感、價值感、控制感與評價取向)和「生活層面」(包含家庭、身體、人際、學業、整體自尊)雙向度的建構形式來評量受試者的自尊狀態。

本研究屬於對「國中生對同儕的影響策略」此議題的初探性研究，因此僅選擇以整體自尊來衡量國中生自尊之高低，探究自尊與同儕影響策略間的關聯性。

三、自尊與影響策略之相關研究

自尊高低是否會左右國中生對同儕的影響策略？國內外相關的實證研究資料極少。研究者擬從國中生對父母的影響方法，以及自尊對人格特質及行為表現之影響的相關研究等層面，來類推自尊與國中生對同儕採用之影響策略間的關聯性。

徐超聖(1988)為了解國中生對父母提出要求時使用的影響方法而進行研究，發現影響方法的頻率與效果，因國中生自尊高低的不同而有顯著差異。高自尊者常用理性訴求、成績交換或以課業為藉口來要求父母；低自尊者則常使用賭氣冷戰、學校要求和虛言假意等非理性的影響方法，且認為賭氣冷戰和虛言假意較有效。此外，Cohen(1964)研究個性與說服之間的關係時，發現低自尊的人較容易受到影響，且較少主動積極去運用影響方法，同時也較易採防衛性的行為或偏差的行為方式。

有關自尊與人格特質及行為表現方面，Hauser(1976)以及 Paul 和 Fischer(1980)指出高自尊可預測重要的性格特徵和社會行為，換言之，高自尊者常有正向的自我形象與正向的心理健康、較成熟的親密能力以及較具主動性。Taylor(1994)及 Tarran 和 Konza(1994)同樣也發現高自尊的孩子具有自信十足、喜歡自己、覺得自己有價值也有能力、願意冒險、不怕面對失敗、能與他人形成正向關係、和善對待他人與接納他人、願意幫助他人及讚美他人、有活力等特質。再者，國內探討青少年自尊的相關研究也獲得相似的結果，朱經明(1982)指出自尊與焦慮、神經質有負相關，與外向性有正相關。一個缺乏自信，有自卑感或自我衰弱的人，常伴有焦慮感和神經質，做人處事易慌亂，不知所措。此外，翁淑緣(1985)亦發現高自尊者的競爭心較高、成績較佳、與父母親的關係較積極、較具內在歸因傾向，而低自尊者則呈現出拒絕自己、缺乏自信、採取防衛性的行為傾向。

綜上所述，以親子為對象的影響策略研究結果顯示，高自尊者使用理性策略的頻率較高，而低自尊者則傾向使用硬性或非理性的方式，然而親子與同儕間的互動模式因角色的不同應會有所差異，國中生對同儕的影響策略是否也會有相同的結果呢？此外，從多位學者的研究中發現，個體的

自尊程度與其人格特質及選擇的行為模式有高相關，高自尊者多具正向的人格特質，低自尊者則多消極的人格特質，而研究發現正向人格特質者多使用理性策略，反之，具消極人格特質者使用硬性策略的頻率相對較高(余定中，1985；龍炳峰，1999；Allen et al. , 1979；Dockey & Steiner, 1990；Falbo, 1977；Mowday, 1979；)，由此，也許我們可以推論高自尊者應較常採用理性的影響策略，而低自尊者因多具有負向的人格特質與消極、防衛的行為，應傾向於使用硬性策略或阿諛諂媚此種特性的情感攻勢。此些問題的實際情況為何，乃有待本研究進一步探究。

第五節 學業成就與國中生對同儕的影響策略

所謂學業成就，係指由學校教學中所獲得的知識或技能，常用測驗分數或教師評定的等第或兼採二者來表示(王鍾和，1993)。學業成就高低是否會影響國中生對同儕的影響策略之選擇？國內外相關的實證研究資料極少，研究者擬從國中生對父母及教師的影響方法，以及學業成就對人格特質與自尊之影響的相關研究等層面，來類推學業成就與國中生對同儕採用之影響策略間的關聯性。

徐超聖(1988)探討子女對父母提出要求時使用的影響方法時發現，高學業成就的學生較常使用且較有效果的影響方法是「理性訴求」與「成績交換」；低學業成就的學生則較常使用「賭氣冷戰」、「虛言假意」、「家事交換」和「迂迴要求」的方法。此外，陳秀碧(1993)以中學生為對象，探討高低學業成就學生向教師提出要求時使用影響策略的差異性時發現，低分組較常使用「撒嬌討好」策略，但在使用效果上並無顯著差異，此乃因高分組與中間組的學生認為此策略無效而不常採用之故。

有關學業成就與人格特質相關方面，林邦傑(1971)指出學業成績與人格適應、社會適應成正相關。學業成就高的國中生常顯露自信光彩，反之，則較退縮、敏感、自我關切，反社會傾向較強，常會威嚇他人。有關學業成就對自尊的影響方面，雖然教育局一再發函各學校禁止公佈學生考試排名，希望各校倡導多元智慧觀點及多元價值理念，勿以學科測驗作為價值判斷及獎勵肯定之唯一規準，以培養學生健全人格，發展多元能力，然而基本學力測驗的推動似乎只是復辟聯考，仍舊無法使莘莘學子脫離升學主義的夢魘，只要考試存在，「書中自有千鍾粟，書中自有黃金屋，書中自有顏如玉」的社會標準就會深植人心。再者，依據 Coolley 的鏡中自我理

論，個體的自尊有相當部分決定於個體所知覺到重要他人對自己的看法，吳怡欣(1999)的研究亦發現青少年常常使用重要他人批評或讚美的言論來作為自我評價的標準。國中生的生活無非是由父母、老師以及同儕所組成的人際網絡，這些極關鍵的重要他人就如同一面鏡子，若皆以學業成就作為衡量個人價值的重要指標，對孩子的自我評價及行為表現將影響甚鉅。此觀點亦有相關研究作為佐證，多數學者皆指出，學業成就佳的學生較低學業成就學生擁有積極的整體自尊(郭生玉，1972；程小蘋，1986；黃淑玲，1995)。此外，吳怡欣(1999)歸納青少年自尊研究的訪談結果發現，自尊與學業成績互為影響，且自尊程度高的受訪者之父母在面對孩子不佳的學業表現時，多以理性討論的方式代替非建設性的責罵或貶抑，並會視孩子的能力來要求。若以社會學習論觀點觀之，高自尊的學生極可能在潛移默化之下，以父母為楷模學習理性的影響方法，進而實際運用到與同儕的互動模式之中。

總而言之，高低學業成就的學生對教師及父母採用的影響策略迥然不同，也許可以推論對同儕的影響策略也會因學業成就的不同而有所差異，只是由於親子、師生與同儕間互動模式的不同，對同儕實際運用的影響策略是否也會有相似的結果呢？另一方面，從探討學業成就與自尊關係的研究發現，學業成就的表現在「萬般皆下品，唯有讀書高」此社會價值標準的影響下，會左右學生對自我的評價，學業成就佳的學生擁有較積極的整體自尊，社會適應良好；反之，低學業成就的學生較具消極性的自我評價，缺乏自信，反社會傾向較強。再者，研究亦發現，高自尊者使用理性策略的頻率較高，而低自尊者則傾向使用硬性或非理性的方式(徐超聖，1988；Cohen, 1964)。由此我們可預期，學業成就會左右學生的自尊程度，進而影響國中生對同儕的影響策略之選擇，此些問題的實際情況為何，乃有待本研究進一步探究。