



评述与展望

Reviews and Progress

## 分配正义研究的理论、方法与评价

杨晓蕾<sup>✉</sup>, 谢天<sup>✉</sup>

武汉大学哲学学院心理系, 武汉, 430072

<sup>✉</sup> 通讯作者: [thanksky520@126.com](mailto:thanksky520@126.com); <sup>✉</sup> 作者

心理学研究, 2013 年, 第 2 卷, 第 2 篇 doi: 10.5376/pr.cn.2013.02.0002

这是一篇采用 Creative Commons Attribution License 进行授权的开放取阅论文。只要对本原作有恰当的引用, 版权所有人允许并同意第三方无条件的使用与传播。

建议最佳引用格式:

引用格式(中文):

杨晓蕾和谢天, 2013, 分配正义研究的理论、方法与评, 心理学研究(online) Vol.2 No.2 pp.2-10 (doi: 10.5376/pr.cn.2013.02.0002)

引用格式(英文):

Yang X.L., and Tian X., 2013, Theory, Methods and Comments of the Distributive Justice Research, Xinlixue Yanjiu (Online) Vol.2 No.2 pp.2-10 (doi: 10.5376/pr.cn.2013.02.0002)

**摘要** 分配正义一直是社会科学领域研究的核心问题, 具有很重要的现实意义。但数据显示, 分配不公正现象依然普遍存在, 危及了社会和组织的安定, 因此研究者仍需不断探索与分配相关的理论和研究方法, 寻求影响人们分配决定的因素。目前, 在分配中常用的分配正义原则主要有: 公平原则、平等原则、需求原则; 影响分配原则选择的因素主要有: 社会比较、归属需求、贡献量、分配形式等。此外, 本文还总结了在分配方式选择上的文化差异、造成这种差异的原因以及现有的用于分配正义研究的主要方法。评论分析了现有研究的不足, 展望则指出未来研究可以采用群体决策、匿名决策的方式来探寻被试更真实的分配偏好, 在对文化差异的解释方面则应该更多的考虑独立我—相依我造成的影响。此外, 还可以对分配差异的大小与分配原则的选择之间的关系进行研究。

**关键词** 分配正义; 文化差异; 集体主义; 个人主义; 独立我; 相依我

## Theory, Methods and Comments of the Distributive Justice Research

Yang Xiaolei<sup>✉</sup>, Tian Xie<sup>✉</sup>

Department of Psychology, Philosophy School, Wuhan, 430072, P. R. China

<sup>✉</sup> Corresponding author, [thanksky520@126.com](mailto:thanksky520@126.com); <sup>✉</sup> Authors

**Abstract** Distributive justice has always been the leading topic of social researches and it has great practical significance. However, statistics show that distributive injustice remains quite common around the world and has broken the peace and harmony of our society and organizations. Thus, it is necessary for researchers to continue studying on this topic, discussing distributive theories and relevant methods, looking for the factors that influence people's distributive behavior. At present, there are three main principles of distributive justice: equity, equality and need. The main factors that affect distribution are: social comparison, need to belong, contribution, types of transfer, etc. In this paper, we also introduce the cultural differences in preference of distributive principles and the reasons which can account for the differences. Besides, the primary methods are also discussed. In the end, we analyze the limitations existing studies have and put forward some possible directions of future research. For example, researchers can investigate the real distributive preference of people through anonymous group decision. In addition, a research can be done to reveal the relationship between the amount of contribution differences and distributive preference.

**Keywords** Distributive justice; Cultural difference; Collectivism; Individualism; Independent self; Dependent self

收稿日期: 2012 年 11 月 08 日

接受日期: 2012 年 12 月 03 日

发表日期: 2013 年 04 月 25 日

Doi: 10.5376/pr.cn.2013.02.0002

社会科学——即人类学、心理学、社会学、历史学和经济学等, 都在直接或间接地讨论有关“何人在何时通过何种方式得到了何物”这个问题。从这个观点出发来看, 有关利益、地位、优先权等的

分配是否公正以及接受者对分配结果是否公正的知觉都属于社会科学的核心问题, 引起了很多研究者的研究兴趣(Lasswell, 1936)。之所以如此, 是因为分配正义(distributive justice)的研究具有很重要的现实意义。

分配正义是一个历史范畴, 是随着历史的发展而变化的。作为现代社会不可或缺的制度性特质, 分配正义一方面维系着人之为人的基本权利和尊严, 另一方面也是维系社会合作体系的基础。此外, 分配正义的研究在中国也具有很大的现实意义。中国一直致力于构建社会主义和谐社会, 一个和谐的社会是经济繁荣、政治文明、文化健康、人民生活殷实和稳定的前提和基础, 构建社会主义和谐社会, 分配正义是必不可少的。首先, 分配正义是构建社会主义和谐社会的手段之一, 它有利于调动人们的积极性共同投身于社会建设; 其次, 分配正义也是构建社会主义和谐社会的基本目标, 和谐社会应当确保正义分配。第一, 分配正义是建立和谐社会利益协调机制的基础; 第二, 分配正义是和谐社会制度文明的基本特征; 第三, 分配正义是和谐社会中人民安居乐业、社会有序发展的制度保障(Lasswell, 1936)。

在现代社会里, 实现分配正义不仅是必要的, 也是可能的: 人类财富的日益增多使分配正义的实现具有现实的可能性; 现代制度文明也为它的实现提供了制度保障(何建华和马思农, 2010, 伦理学研究, 46(2): 20-24)。

虽然分配正义的重要性已被人们认可, 但分配不公正的现象在很多国家仍现实存在着。基尼系数(Gini Coefficient)为意大利经济学家 Gini 于 1912 年提出的, 定量测定收入分配差异程度。通常把 0.4 作为收入分配差距的“警戒线”, 根据黄金分割律, 其准确值应为 0.382。一般发达国家的基尼指数在 0.24 到 0.36 之间, 美国偏高, 为 0.4。中国大陆基尼系数 2010 年超过 0.5, 已跨入收入差距悬殊行列, 财富分配非常不均, 南非更是成为全球基尼系数最高的国家。

分配不公正现象的存在对于组织和社会而言, 都是不安定因素的导火线。Greenberg (1990; 2002) 用现场实验法研究了组织不公正对偷窃行为的影响, 发现在报酬低于预期的情况下, 员工的偷窃行为会增加。Skarlicki 等(1997)采用问卷调查法研究了组织公正如分配公正、程序公正对报复行为的影响, 发现程序公正能够减少由分配不公正引起的报

复行为, 这也从侧面反映了分配不公正带来的危害。

所以本文通过整理现有与分配正义相关的分配原则、研究方法、文化差异, 分析现有研究的不足, 提出未来可能的研究方向, 从而希望可以为今后的分配正义研究提供一些参考, 为解决现实的社会问题提供理论借鉴。

## 1 分配正义研究中的分配原则概述

现有的关于分配正义的心理学研究主要强调三项分配原则, 分别是公平原则、平等原则和需求原则。此外, 在保障分配正义的同时, 有学者提出了更优的分配原则, 使得在不损伤任何一方利益的基础上, 增加其中一方的所得, 即帕累托改进。下面将具体介绍这几项分配原则。

### 1.1 公平原则

公平原则(equity principle)是有关资源分配的一个经典理论(Adams, 1963)。按照公平原则, 人们在投入(input)和输出(outcome)之间通常会保持一个比例, 并且这个比值基本是固定的。Adams 还提出了自己的比率公式, 即  $\frac{O_A}{I_A} = \frac{O_B}{I_B}$  (其中 I, O 分别代表个体对组织的投入和最终的收获, A, B 则表示接受分配的两位组织成员)。虽然不同的学者建构的公平原则的比率公式各不相同, 但是大家对公平原则的基本内涵形成了共识, 即 O 应该是 I 的递增函数(Harris, 1976)。基于公平原则, 组织的分配者按照成员的投入来决定各自的酬劳, 对组织做出多大的贡献, 相应的就会有报酬或者获得相应量的资源, 这一分配方式可以简单概括为多劳多得。研究者还指出当组织成员获得的资源过多或者过少时, 都会造成心理压力(Adams, 1963; Deutsch, 1975)。

### 1.2 平等原则

到了二十世纪七、八十年代, 很多研究者认为尽管大量的证据显示公平原则在分配中最为常用, 但它只是众多分配正义原则中的其中一项, 未必就是最重要的, 另外两项分配原则也不可忽视, 它们分别是平等原则(equality principle)和需求原则(need rule) (Hochschild, 1981)。分配者有时也会用到平等原则, 即不考虑成员对组织做出的贡献的多少, 每个人获得的酬劳或者资源都是相等的。

### 1.3 需求原则

需求原则很容易理解, 就是分配者在分配资源

或者是酬劳的时候,按照接受者的需求来进行分配。这种分配原则的前提条件是分配者必须具备充足的资源。

在中国传统的农业社会里,农业生产是一般家庭生活资源的主要来源。家长控制了家庭中主要生活资源,家庭中有工作能力的每一个成员,都应当尽己之所能,努力工作,以增加家庭中可用的生活资源,然后再交出由家长视个人的需要统筹分配,这种分配方式便是对需求原则的运用。

#### 1.4 帕累托改进原则

Ohtsubo 和 Kameda (1998)指出,人们在分配的时候总会先为自己选定一个具体的分配原则,例如公平原则或者是平等原则。从帕累托最优(Pareto-optimality)的观点出发来看,这种分配方式虽然使得分配者主观上觉得更公正,但是客观来说分配结果并不是最理想的。Tamura 等(2006)的研究显示,当人们进行群体决策(即分配结果是由一个小组经过讨论后得出的)时,相比于公平原则和平等原则,帕累托改进(Pareto improvement)原则会更受组织的青睐。帕累托改进是经济学的一个概念,是指在不减少一方的福利时,通过改变现有的资源配置而提高另一方的福利。在以帕累托改进原则为标准的分配中,分配者做出的决策看似是不公平的,例如决策者会给予贡献小的成员更多的酬劳。但是,帕累托改进是通过持续改善的方式,不断提高社会的公平与效率,从而使社会和事物发展达到“理想王国”,所以它的根本目与社会公平并不矛盾。

## 2 影响个体分配原则选择的因素

上文中介绍了现有的较为常用的分配原则,很多学者都指出,分配原则的选择与情境有很大关系(Cohen, 1986)。在某种情境下,分配者可能会倾向于用公平原则,而当情境变了之后,平等原则可能会变得更受青睐。Deutsch (1975)尤其指出,当产量或工作表现是一个很重要的指标时,基于公平原则的分配方式会更受欢迎。然而,当分配者更多的考虑如何去维持组织和谐和减少冲突时,那么他们会更倾向于使用平等原则来进行分配。下面我们将介绍现有研究中反映的会影响分配原则选择的情景因素。

### 2.1 社会比较

社会比较理论(social comparison theory)是美国社会心理学家 Leon Festinger 在 1954 年提出来的构

思,是每个个体在缺乏客观的情况下,利用他人作为比较的尺度,来进行自我评价(Festinger, 1954)。在分配中,个体获得的酬劳或者资源的数量是一个相对的概念,对于这个数量多少的衡量很大程度上取决于与同伴收入的对比。在对比过程中如果双方的收入差异与被试的心理预期相差较大,那么他就会产生一种被剥夺感。但是这种社会比较会受到分配双方之间关系的影响,不同程度的亲密关系和实力对比都会使得分配方式发生变化。

#### 2.1.1 关系的亲密程度

Byrne(1971)提出了一个吸引力模型(model of attraction),他认为人们偏爱那些有吸引力、有亲和力、有竞争力并且道德正直的人。该模型认为,积极的人际关系会受到人们较高的评价,从而使人作出亲社会的选择。基于这一模型, Oesch 和 Murnighan (2003)提出假设:人际关系会影响人们的分配行为,促使人们作出更有利于他人的决策。实验结果显示,当分配者分配资源的对象是自己的朋友或者是自己喜爱的人时,相比那些陌生人或者是自己厌恶的人,他们会分配更多的资源给前者,即使他们自身并不承认这种情感偏向所产生的效应(Oesch and Murnighan, 2003)。平等分配会降低破坏积极关系的可能性,这表明当人们分配资源给自己喜爱的人时,更有可能采取平等分配(Loewenstein et al., 1989; Oesch and Murnighan, 2003)。

Utz 和 Sassenberg (2002)研究发现,当人们分配资源给陌生人或者好朋友时,他们对分配原则(fairness rules)的偏好并没有很大差异,但当对方是自己的朋友时,分配者的利己倾向会减弱,并会给予更多的资源给朋友。

#### 2.1.2 双方实力对比产生的影响

当对方是实力相当的人,那么分配者会采取公正的分配策略。反之,如果对方的实力相对较弱,分配者无法期待等值的交换,那么他们会采取利己的分配方式(Greenberg, 1978)。

台湾学者严奇峰根据文献推论和已有实证结果,提出人际间互动平衡理论的观点(严奇峰, 1993, 国民性格与家族企业管理问题研究, 22: 154-164)。他指出,不论个体与他人是处于垂直的上下关系,还是处于水平的交往关系,有利或强势的一方宜倾向采取均等(equality)法则进行互动,而不利或弱势的一方宜倾向采取公平(equity)法则进行互动,这是



双方都能接受的互动模式。

Leung 和 Bond (1984) 在一项研究中探讨了公正的人际交往方式是否会对自利倾向产生影响。实验得出三个重要的结论: (1) 公平的人际交往方式能够产生较小的自利倾向、更快的决定过程以及更少的僵局; (2) 在现实情境中, 公平的人际交往方式与较小的自利倾向相关。当大学生从教师那里接受到更加积极友善的对待时, 与削减教师工资相比, 学生们更愿意接受更高的学费; (3) 当人际间公平的交往方式明显是由外因导致的, 那么它对自利倾向的减弱效应就会消失。

## 2.2 归属需要

人类有一种强烈的归属需要 (need to belong)——与他人建立持续而亲密的关系的需要。这种需要可以在与他人接近的过程中获得, 当我们经常与某些固定的人群交往时, 便很容易产生归属感, 从而促使我们想要维持与这群人的友好关系。更重要的是, 仅仅是对相互交往的期待就可以引发亲近感。由此可以推出, 人们在寻找归属感的诉求的驱使下, 会积极地与他人交往, 所以当未来有合作可能时, 双方之间的关系会变得更友好。因此, 在资源分配中, 分配者对与接受者合作的预期会对分配方式的选择产生很大的影响。当未来的合作是可期待的, 那么分配者展现出来的形象就会显得很重要。因此, 他们会尽量让自己的分配方式得到接受者的认可和支持, 从而促进未来关系的发展。

有研究显示, 高投入的组织成员对于未来合作的预期会影响他们的分配决策, 当未来合作是可期待的时, 那么这些分配者会平均分配酬劳, 如果未来不会再有合作, 那么分配者会利用公平原则来分配。但是那些低投入的组织成员, 无论他们对于未来合作的预期是怎样的, 都统一采用公平原则来进行分配 (Shapiro, 1975)。

不仅对将来合作的预期能够很大程度地影响分配方式, 过去的合作次数也会影响分配者的决策。这也从侧面反映了分配者与接受者之间的关系会影响分配原则的决定, 因为过去的合作次数能够反映双方之间的关系亲密程度 (Zhang, 2001)。

## 2.3 团队成员的贡献量

分配原则的选择还受到团队成员各自的贡献量即投入多少的影响。一些证据表明组织的分配决定较大程度上地反映了贡献量多的员工的愿望, 而

不是贡献量较少的员工的期待。Leventhal 和 Anderson (1970) 等认为当小组成员对工作的贡献量不等时, 被试会不平等地分配酬劳。但也有学者持相反观点, 即使成员的投入不等, 他们也会平等地来分配资源 (Morgan and Sawyer, 1967)。

还有学者对投入高低与对将来合作预期的交互影响做了研究。结果显示, 当高投入的分配者期望将来与接收者能有进一步的合作机会时, 他们会使用平等原则进行分配, 当他们不期待未来的合作时, 则会按照公平原则来进行分配。低投入的分配者则统一使用公平原则来进行分配 (Shapiro, 1975)。

Miller 和 Komorita (1995) 对小组成员贡献量的差异与给予平等和公平原则的权重之间的关系进行了研究。结果显示, 与平等原则相比, 贡献量的差异与公平原则获得的权重之间呈负相关。

## 2.4 投入-输出倾向与分配形式

在有关分配正义的研究中, 对于公平的知觉是由个体通过比较投入与输出是否成比来判断的。但是对于一些比较模糊的工作要素, 例如承担责任、完成复杂的任务、参加培训课程等, 个体对它们的理解和划分是不同的。因此, 研究者将被试划分为两类。一类是投入导向型 (input-oriented), 即倾向于将以上各类工作要素知觉为自己对工作的投入并且关注自己对工作所做的贡献; 另一类是结果导向型 (outcome-oriented), 即倾向于将以上工作要素知觉为工作带来的结果并且关注工作给自己造成的影响。此外, 研究者还将资源分配方式划分为三类, 给予 (giving)、自取 (taking) 和划分 (dividing)。研究结果显示, 当成员对组织的贡献量相当时, 投入导向型被试自取的金钱数目比给予合作伙伴的多。而对于结果导向型被试来说, 当自身贡献较大时, 他们给予合作伙伴的金钱数目与自取的数目相差无几, 当自身贡献较少时, 他们给予合作伙伴的金钱数目远比自取的多 (Syroit and Poppe, 2000)。

## 2.5 其他

研究显示, 分配者的动机也会影响分配原则的选择。当要求被试将生产能力作为首要的考虑因素时, 他们会使用公平原则进行分配; 当要求被试将同事之间的关系作为首要的考虑因素时, 他们进行平等分配 (Stake, 1983)。

此外, 当明确告知分配者他们自利性的分配方式对接受者造成了心理压力时, 这些分配者便不再

表现出自利行为(O'Malley and Becker, 1984)。当实验者要求分配者更多的思考和分析接受者驳斥自己分配决定的论据时,他们的自利倾向也会明显减小(Babcock et al., 1995)。

情绪和社会价值取向也会影响分配方式的选择。与亲社会取向个体相比,亲自我个体分配给他人的金钱数更少,更加关注自我获益;与愤怒情绪个体相比,愉快情绪个体分配给他人的金钱数更多(陈松和方学梅, 2011, 软科学, 25(12): 129-132)。

此外,分配原则还会受到可供分配的资源是否有限等因素的影响。

### 3 在分配方式选择上的文化差异

亚洲是世界上研究分配正义的非英语国家的主要聚集地,仔细比较一下,东西方文化的差异还是非常明显的。首先,与西方相比,东方人总体来说不太倾向于使用比率原则即公平原则,平等原则更受他们的青睐。其次,东方人表现得更为慷慨,他们的分配更多的考虑接受者的利益(Leung and Bond, 1984; Mahler et al., 1981; Murphy-Berman et al., 1984)。除了东西方文化之间存在差异,在西方国家内部,分配方式的选择也大不相同(Fischer et al., 2007)。以下我们将总结在不同的文化环境下人们选择分配方式的差异。

#### 3.1 现有关于文化差异的研究整理

有研究显示,中国的被试更有可能与陌生人平等地分配酬劳,即使是在他们自身的贡献较大的情况下,而当他们自身贡献较小时,他们则会选择按贡献比例来分配酬劳,即遵循公平原则(Chu and Yang, 1976)。这一发现与不少西方研究的结果是相反的:无论是选择公平原则还是平等原则,西方人都会使自己的收益最大化(Austin, 1980)。

在利他倾向上的文化差异还可见于日本与澳大利亚儿童的对比研究,该研究显示,在分配酬劳的时候,日本儿童表现出平等倾向,而澳大利亚的儿童则更多地考虑自身利益(Mann et al., 1985)。

#### 3.2 对分配方式差异的解释

研究者发现在不同的文化中,分配者对于分配方式的选择存在很大的差异。那么究竟是什么因素导致了这种差异?又是什么样的环境和价值观决定了这种分配方式的选择?这些问题引起了各国学者们很大的研究兴趣。

有学者认为,不管是平等主义还是利他倾向,

在某种意义上是一致的,很多研究者用“文化集体主义”来解释这一跨文化差异。例如,Leung 和 Bond(1984)将中国和美国被试在酬劳分配上的差异归因于集体主义价值观在两种文化中盛行程度的差异。他们指出持有集体主义价值观的个体更倾向于使用平等原则来进行分配,并且更乐于优先考虑他人的利益。同样地,Mann 等人认为日本和澳大利亚的儿童之所以会做出不同的分配结果,是因为双方在集体主义这一维度上的得分不同,前者更高(Mann et al., 1985)。

Hui 等人就集体—个人主义这个解释方式进行了进一步的研究。首先,他们指出集体主义和个人主义是一个相对的概念,就同一个个体来说,他在不同的环境中可能表现出不同的集体—个人主义倾向,所以不能笼统的给个体贴上集体主义或是个人主义的标签;其次,他对集体主义进行了重新定义,并从该定义出发得出结论:集体主义并不是通过牺牲个人利益来成全他人,而是基于共享(sharing)的理念与他人祸福同当(Hui et al., 1991)。

还有学者指出,社会和经济背景是解释分配方式文化差异的首要因素,尤其是与公平原则相关的文化差异。他们指出,那些绩效好的组织更有可能按照公平原则来分配酬劳。同样地,与国有性质的企业相比,在私有企业更有可能依靠公平原则来进行分配,因为私有企业更加看重经济效益。此外,Fisher 等还指出宏观经济变量如国家失业率、收入差距等因素也会成为影响分配原则的可能因素。尤其是当收入差距和失业率很高的时候,组织将需求原则作为分配酬劳的标准的可能性更小。研究结果还显示,在讲究等级制度和绝对权力的组织中,公平原则更为常用。而在那些将归属感、从属性作为很重要的价值观的国家,需求原则比较常用(Fischer et al., 2007)。

此后,Markus 和 Kitayama(1991)提出了独立我(independent self)和相依我(dependent self)的概念,从认知、情感和动机三个方面来对比两者的差异。独立我关注自身、独立自主、更多的考虑自身的利益,相依我受情境影响较大、关注他人感受、充分考虑集体利益。在此概念提出后,便有学者尝试用此来解释在分配中出现的文化差异,该研究探讨了日本、韩国以及中国香港的员工在资源分配偏好以及对分配公平的感知上的差异,结果显示,韩国和香港的被试认为公正的资源分配应该体现在对维

护(maintenance)的投入, 而日本被试则认为应该更多的投入项目(task)。研究者认为导致这种差异的原因在于, 与韩国和香港地区的被试相比, 日本被试的独立我成分更高, 更加关注个人的成功, 因此他们希望公司在注重绩效的工作项目上投入更多, 那么当他们在工作上有优异的表现时, 就能获得让人满意的酬劳, 从而提升对分配公正的感知(Kim et al., 2010)。

#### 4 分配正义的研究方法

现有关于分配正义的研究多采用情景模拟的方法来实施。首先, 在分配中设计到的金钱基本都是概念上的金钱, 而不是金钱实体。其次, 研究者通常采用角色扮演的方式来推动被试表现出分配偏好。再有就是关于贡献量的问题, 一般是由研究者事先设定好不同的比例, 然后在实验过程中告知被试, 作为其对组织的贡献量。

例如, Hui 等(1991)的研究, 研究者首先向被试呈现一个情境, 实验中, 主试要求被试想象在某个周末, 自己被召集去完成一些行政工作。在高贡献量的情况下, 被试被要求想象自己辛勤的投入了一整天的工作时间, 一个人独自完成了整项任务的80%, 剩余的20%的工作任务则是由和自己要好的朋友来完成。交代完情境之后, 主试首先询问被试: 在对酬劳数目没有限制的前提下, 你认为自己和朋友分别应该得到多少钱作为报酬? 被试作答完毕之后, 主试继续提问: 如果现在给你们俩共150港币的酬劳并由你来分配, 那么你认为你们各自应该分得多少钱呢?

Syroit 和 Poppe (2000)的研究也是采用情景模拟的方法来研究投入-结果导向和分配方式对分配公正的影响。自变量分别为投入-结果导向、贡献量、分配方式(包括拿取、给予和划分)。实验开始后, 研究者给被试一个小册子, 其中描述了一个假设的工作情景: 被试刚和另一位同性伙伴完成了一项工作任务, 并且自己投入的工作时间比同伴多(贡献量多和贡献量少两种情况各一半, 册子随机发给被试), 工作所得酬劳将在第二天发放。在描述中还向被试强调在此次合作之后, 双方不再有合作的可能。情境描述之后, 是三个问题: 1)你在去领钱的路上遇见了自己的合作伙伴, 他得到的酬劳是60元, 请问你心目中预期的酬劳(不超过100元)是多少? 2)领钱的时候你的合作伙伴去晚了, 你被分得60元, 那你觉得你的合作伙伴应该获得多少酬劳(不超过

100元)才算是合理的? 3)你的合作伙伴临时说有事, 无法去领钱, 所以现在有160元的酬劳需要你分配, 你认为如何分配比较合适?

在另一项有关分配正义的研究中, 被试是香港中文大学发展心理学专业的学生, 导师要求这些学生自行分组(每组不超过六人), 然后在七周之内合作完成一篇文献综述和一项实证研究。任务完成之后, 根据口头和书面表达情况, 每组都将获得一个分数。在这之后, 导师召集所有的学生, 告诉大家为了公平起见, 每个人都需要对本组的所有成员进行打分, 该分数不能超过本组得分的 $\pm 15\%$ , 并且对某一成员来说, 他为每位成员打的分数与该组得分的差相加必须为零。用公式表示即为:  $\sum_{i=1}^n (g_n - G) = 0$  (其中  $n$  表示小组中的第  $n$  位成员,  $n \leq 6$ ,  $g_n$  表示评分者给该成员打的分数,  $G$  则表示该组的实际得分)。每个成员得到的  $n$  个分数的平均数将作为他个人的最终得分。在小组进行口头报告之前, 被试们首先需要完成一份关于各成员贡献等级评估的问卷。在报告之后便是上述的打分环节。紧接着是一个五点量表, 分为从非常公平到非常不公平五个等级, 题目为: 如果给每一位小组成员的打分都是相同的, 这种方式你觉得公平吗? 此后又是一个五点量表, 要求被试对小组的合作情况进行评定。最后是一个六点量表, 要求被试对小组合作的重要性程度进行评定。

在儿童对分配正义的感知的研究中, 研究者采用了洋娃娃、积木和动物玩具作为道具来构建实验情境。实验分为两部分, 第一部分是由主试进行分配, 然后询问儿童对这种分配方式的意见, 即公正与否; 第二种是由儿童自己来分配, 分配的同时并阐述自己如此分配的理由。在主试或者儿童作出分配决定的同时, 主试会对积木和动物玩具的归属权进行相应的调整, 以保持与分配结果的一致(Wong and Nunes, 2003)。

#### 5 评论

现有的分配正义的研究多采用情景模拟的方式, 这种方法确实能够较为有效的反应被试的分配偏好, 提供有关人们分配行为的很有价值的信息(Oesch and Murnighan, 2003)。但是, 这种研究方法依然存在一些不足。预测式的分配方式和概念上的金钱在一定程度上会影响被试的分配结果, 因为在进行分配的过程中, 被试会联想到自己的决定并不会实际生效, 分配双方都不会有实际收益, 所以即



使分配更多的酬劳或是资源给对方,自己也不会有实际的损失,缺乏“现世实在性”(mundane realism)。例如,在 Oesch 和 Murnighan(2003)的研究中,研究者要求被试根据自己的判断来设定自己和同事的工资,但在现实生活中,员工自身基本是无权决定自己和他人的收入的,所以在实验中即使将同事的工资设置的高一些也不会有实际影响。此外,对金钱价值的判断是相对的。在完成的任务、贡献量和其他因素相同的情况下,不同的金钱数可能会导致不同的分配结果。例如,当酬劳是 1 000 元时,被试不同的分配方式造成的数量差异最多是几百元,但当酬劳是 100 000 元时,不同的分配方式带来的可能的收入差异则变成了几万元,在这种情况下被试的分配方式很有可能会发生变化。此外,情景模拟中假设的贡献也太过抽象,被试无法亲身感受在完成的任务过程中自己努力的过程,对贡献量的感知不够深刻,贡献量的对比更多的是两个单薄的数字之间的大小关系。比如,主试告诉被试他与同伴的贡献量或者工作时间对比是 8:2,这确实能够对被试的分配产生影响。但是如果能够让被试亲身完成一项任务,让他经历在做任务过程中所遇到的困难、疲倦、压力等现实体验,那么被试对于贡献的感知会更加真切,在这种情况下作出的分配结果也会更真实。

有关贡献量对分配的影响的研究也存在不足。有研究显示,当组织成员的贡献差异很大时,平等原则更受青睐;当组织成员的贡献差异较小时,公平原则更受青睐(Miller and Komorita, 1995),学者由此推出了贡献量差异与分配方式选择之间的关系。但是,他们忽略了贡献量和对未来合作预期的交互作用。因为当贡献量差异很大时,如果贡献较高的被试依然选择公平原则,那么势必会影响他们将来的合作,这种顾虑对分配结果也会产生影响,在这种情况下采用按比例分配的方式很有可能是贡献量和对未来合作预期交互作用产生的结果。此外,在现有研究中,主试通常会用百分比或者投入时间比来表示贡献量的差异,但当比例设置不同时,可能会得出不一样的结论。例如 Mikula (1972)的实验结论与上述实验的就有差异,他得出的结论是:不管组织成员之间贡献量的差异是大还是小,只要是低贡献量的人便会采取公平原则,只要是高贡献量的人便会采取平等原则。这两个研究的结论之所以不一样,部分原因便是贡献量差异的比值相差较大。

## 6 展望

本文阐述了分配正义的研究意义和现状,介绍了常用的分配原则、研究方法以及东西方的文化差异问题,揭示了与西方人相比,东方人更加慷慨,虽然对于分配方式的选择会随着情境的不同而发生变化,但是总体来说,在分配过程中还是表现出较强的利他倾向,更有可能与陌生人平等地分配酬劳,即使是在他们自身的贡献较大的情况下,而当他们自身贡献较小时,他们则会选择按贡献比例来分配酬劳,即遵循公平原则(Chu and Yang, 1976)。但是从现实社会来看,中国人并没有研究显示的那么利他。首先,从以营利为目的的企业来说,获益最多的永远是公司的管理者,普通员工一直是被剥削的对象,收益远远低于工作投入的产值;再如分蛋糕实验,如果切蛋糕的人必须等他人挑完之后才能得到蛋糕,并且是没有选择的接受最后一块蛋糕,那么他会尽自己最大的可能将蛋糕切的大小一致,只有这样自己才不会吃亏。

种种现象表明,中国人并非像研究显示的那般利他和公正。那么究竟是什么原因会使得研究结果和社会现实不那么相符呢?现有的研究大多从集体主义—个人主义的角度解释分配的文化差异,我们也从这个角度出发来寻找缘由。在集体主义文化中,人们很重视他人的感受,希望与他人保持和谐的关系,这既有利于自我形象的维护,让别人对自己留下一个积极正面的印象,同时也能够促进日后双方关系的发展。此外,当个体对他人产生愧疚的情绪时,他们会积极地采取措施去弥补(Markus and Kitayama, 1991)。这就让我们不禁联想到中国人的面子心理。中国人向来注重人情关系和面子,朱真茹和杨国枢所做的一项有关分配行为的实验显示:台湾学生倾向于给同伴或者实验者留下一个能获得社会赞许的印象,即便这种努力会让自己的一部分利益受到损失。例如,当被试的表现比同伴差时,他们倾向于使用公平分配方式;而当他们自身的表现更佳时,他们则倾向于使用平均分配的方式来保障同伴利益。由此可见,对中国人而言,保障团体内的和谐与团结似乎比确保分配正义更为重要(黄光国和胡先缙, 2010, 中国人民大学出版社, pp.1-288)。因此,我们至少可以说中国人的利他倾向是由诸如重视人情、面子等价值观等促成的一种理性行为,而最初或是自发的行为也许是利己的。社会心理学家指出,在群体决策的时候,个体会强

化自己对最初的、自发的观点的坚持。因此, 在今后的研究中, 我们可以尝试采用群体决策的方式, 即由大于等于两位被试共同协商得出分配结果, 来研究中国人的分配倾向。此外, 采用匿名决策的方式也是克服面子心理的另外一种方式。社会心理学有研究显示, 当人们必须面对他人做反应时, 会比私下里回答问题展现出更大的社会称许性。也就是说, 如果人们能够以匿名的方式来进行分配决策, 那么他们因为面子上过不去才选择分配更多资源或酬劳给合作者的可能性就会大大减小。

目前, 很多学者都从集体—个人主义的角度出发解释分配中出现的文化差异。但正如上文所说, 集体主义和个人主义是一个相对的概念, 个体在不同的情境下会表现出不同的倾向。在 Markus 和 Kitayama (1991)提出了独立我和相依我的概念之后, 已有学者开始从这一角度出发去解释文化差异, 但是并不多。在今后的研究中, 各学者也可以尝试多从这一角度去分析和解释。此外, 在上文中提到了有关贡献量的比例设置问题, 即当贡献量差异的大小不同时, 被试作出的分配结果是不一样的。在今后, 研究者可以尝试探讨贡献量差异的大小与分配原则之间的关系。

### 作者贡献

作者杨晓蕾主要负责前期文献搜集和阅读、论文题目的选定、文章架构的建立以及参考文献的整理。谢天主要负责论文思路的指导以及修改意见。

### 参考文献

- Adams J.S., 1963, Towards an understanding of inequity, *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5): 422-443  
<http://dx.doi.org/10.1037/h0040968>
- Austin W., 1980, Friendship and fairness effects of type of relationship and task performance on choice of distribution rules, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 6(3): 402-408  
<http://dx.doi.org/10.1177/014616728063011>
- Babcock L., Loewenstein G., Issacharoff S., and Camerer C., 1995, Biased judgments of fairness in bargaining, *The American Economic Review*, 85(5): 1337-1343
- Byrne D.E., 1971, *The attraction paradigm*, Academic Press, New York
- Chu J.L., and Yang K.S., 1976, The effects of relative performance and individual modernity on distributive behavior among Chinese college students, *Bulletin of the Institute of Ethnology, Academia Sinica*, 41: 79-95
- Cohen J., R.L., 1986, Power and justice in intergroup relations, In: Bierhoff H.W., Cohen R.L., and Greenberg J. (eds.), *Justice in Social Relations*, New York, pp.65-84
- Deutsch M., 1975, Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31(3): 137-149  
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1975.tb01000.x>
- Festinger L., 1954, A theory of social comparison processes, *Human Relations*, 7(2): 117-140  
<http://dx.doi.org/10.1177/001872675400700202>
- Fischer R., Smith P.B., Richey B., Ferreira M.C., Assmar E.M.L., Maes J., and Stumpf S., 2007, How do organizations allocate rewards? The predictive validity of national values, economic and organizational factors across six nations, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38(1): 3-18  
<http://dx.doi.org/10.1177/0022022106295437>
- Greenberg J., 1978, Effects of reward value and retaliative power on allocation decisions: Justice, generosity, or greed? *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(4): 367-379  
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.36.4.367>
- Greenberg J., 1990, Employee theft as a reaction to underpayment inequity: the hidden cost of pay cuts, *J. Appl. Psychol.*, 75(5): 561-568  
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.75.5.561>
- Greenberg J., 2002, Who stole the money, and when? Individual and situational determinants of employee theft, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1): 985-1003  
[http://dx.doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00039-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00039-0)
- Harris R.J., 1976, Handling negative inputs: On the plausible equity formulae, *Journal of Experimental Social Psychology*, 12(2): 194-209  
[http://dx.doi.org/10.1016/0022-1031\(76\)90070-6](http://dx.doi.org/10.1016/0022-1031(76)90070-6)
- Hochschild J.L., ed., 1981, *What's fair: American beliefs about distributive justice*, Harvard University Press, Cambridge, MA, pp.345
- Hui C.H., Triandis H.C., and Yee C., 1991, Cultural differences in reward allocation: is collectivism the explanation? *British Journal of Social Psychology*, 30(2): 145-157  
<http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8309.1991.tb00931.x>
- Kim T.Y., Weber T.J., Leung K., and Muramoto Y., 2010, Perceived fairness of pay: The importance of task versus maintenance inputs in Japan, South Korea, and Hong Kong, *Management and Organization Review*, 6(1): 31-54  
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1740-8784.2009.00173.x>



- Lasswell H.D., ed., 1936, *Politics: Who gets what, when, how*, Whittlesey House, UM, pp.1-264
- Leung K., and Bond M.H., 1984, The impact of cultural collectivism on reward allocation, *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(4): 793-804  
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.47.4.793>
- Leventhal G.S., and Anderson D., 1970, Self-interest and the maintenance of equity, *Journal of Personality and Social Psychology*, 15(1): 57-62  
<http://dx.doi.org/10.1037/h0029173>
- Loewenstein G.F., Thompson L., and Bazerman M.H., 1989, Social utility and decision making in interpersonal contexts, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(3): 426-441  
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.57.3.426>
- Mahler I., Greenberg L., and Hayashi H., 1981, A comparative study of rules of justice: Japanese versus American, *Psychologia: An International Journal of Psychology in the Orient*, 24(1): 1-8
- Mann L., Radford M., and Kanagawa C., 1985, Cross-cultural differences in children's use of decision rules: A comparison between Japan and Australia, *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(6): 1557-1564  
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.49.6.1557>
- Markus H.R., and Kitayama S., 1991, Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation, *Psychological Review*, 98(2): 224-253  
<http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.98.2.224>
- Mikula G., 1972, Gewinnaufteilungsverhalten in gleichgeschlechtlichen dyaden: eine vergleichsstudie osterreichischer und amerikanischer studenten, *Psychologie und Praxis*, 16: 97-106
- Miller C.E., and Komorita S.S., 1995, Reward allocation in task-performing groups, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(1): 80-90  
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.1.80>
- Morgan W.R., and Sawyer J., 1967, Bargaining, expectations, and the preference for equality over equity, *Journal of Personality and Social Psychology*, 6(2): 139-149  
<http://dx.doi.org/10.1037/h0024644>  
PMid:6035305
- Murphy-Berman V., Berman J.J., Singh P., Pachauri A., and Kumar P., 1984, Factors affecting allocation to needy and meritorious recipients: a cross-cultural comparison, *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(6): 1267  
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.46.6.1267>
- Oesch J.M., and Murnighan J.K., 2003, Egocentric perceptions of relationships, competence, and trustworthiness in salary allocation choices, *Social Justice Research*, 16(1): 53-78  
<http://dx.doi.org/10.1023/A:1022926111093>
- Ohtsubo Y., and Kameda T., 1998, The Function of Equality Heuristic in Distributive Bargaining: Negotiated Allocation of Costs and Benefits in a Demand Revelation Context, *Journal of Experimental Social Psychology*, 34(1): 90-108  
<http://dx.doi.org/10.1006/jesp.1997.1340>
- O'Malley M.N., and Becker L.A., 1984, Removing the egocentric bias: the relevance of distress cues to evaluation of fairness, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 10(2): 235-242  
<http://dx.doi.org/10.1177/0146167284102009>
- Shapiro E.G., 1975, Effect of expectations of future interaction on reward allocations in dyads: equity or equality, *Journal of Personality and Social Psychology*, 31(5): 873-880  
<http://dx.doi.org/10.1037/h0076703>
- Skarlicki D.P., Daniel P., and Folger R., 1997, Retaliation in the workplace: the roles of distributive, procedural, and interactional justice, *Journal of Applied Psychology*, 82(3): 434-443  
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.434>
- Stake J.E., 1983, Factors in reward distribution: allocator motive, gender, and Protestant ethic endorsement, *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(2): 410-418  
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.44.2.410>
- Syroit J., and Poppe M., 2000, Equity: Effects of input and outcome orientation on taking, giving, and dividing money, *Social Justice Research*, 13(1): 41-54  
<http://dx.doi.org/10.1023/A:1007575819035>
- Tamura R., Kameda T., and Fukano H., 2006, The robustness of Pareto-optimality in group decision-making: Do people pursue distributive justice over social efficiency?(II), *Japanese Journal of Social Psychology*, 21(3): 233-240
- Utz S., and Sassenberg K., 2002, Distributive justice in common-bond and common-identity groups, *Group Processes & Intergroup Relations*, 5(2): 151-162  
<http://dx.doi.org/10.1177/1368430202005002542>
- Wong M., and Nunes T., 2003, Hong Kong children's concept of distributive justice, *Early Child Development and Care*, 173(1): 119-129  
<http://dx.doi.org/10.1080/0300443022000022477>
- Zhang Z.X., 2001, The effects of frequency of social interaction and relationship closeness on reward allocation, *The Journal of Psychology*, 135(2): 154-164  
<http://dx.doi.org/10.1080/00223980109603687>  
PMid:11403338