

说话之道:数字优势框架对公平感的影响

张慧¹, 马红宇¹, 刘燕君², 徐富明³, 史燕伟¹

(1. 青少年网络心理与行为教育部重点实验室; 华中师范大学心理学院
暨湖北省人的发展与心理健康重点实验室, 武汉 430079; 2. 中国人民大
学劳动人事学院, 北京 100872; 3. 江西师范大学心理学院, 南昌 330022)

【摘要】 目的:探讨数字优势框架对公平感的影响, 以及表现评估和对分配结果的预期在其中的序列中介作用。
方法:两个实验采用不同的情境, 分别以大学生和企业员工为被试, 采用单因素(框架: 自我优势框架, 他人优势框架)被试间设计。
结果:①相比于他人优势框架, 在自我优势框架下, 个体的不公平感更高; ②数字优势框架依次通过表现评估和预期对公平感产生间接作用。
结论:数字优势框架通过自我表现评估和对分配结果的预期的序列中介来影响个体公平感。

【关键词】 数字框架; 公平感; 预期理论; 表现评估; 自我预期

中图分类号: R395.1

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2017.06.014

The Effects of Numerical Framing in Favor-self and Favor-other on the Perceived Fairness

ZHANG Hui¹, MA Hong-yu¹, LIU Yan-jun², XU Fu-ming³, SHI Yan-wei¹

¹Key Laboratory of Adolescent Cyberpsychology and Behavior, Ministry of Education(CCNU); School of Psychology, Central China Normal University, Key Laboratory of Human Development and Mental Health of Hubei Province, Wuhan 430079, China; ²School of Labor and Human Resources, Renmin University of China, Beijing 100872, China; ³School of Psychology, Jiangxi Normal University, Nanchang 330022, China

【Abstract】 Objective: To explore the effects of numerical framing in favor-self and favor-other on perceived fairness.
Methods: Experiment 1 and 2 used a numerical framing (favor-self vs. favor-other) between subject design, respectively. Sixty college students were recruited in experiment 1 to examine the effect of numerical framing on perceived fairness. Sixty nine employees were examined in experiment 2 to explore the mediating effect of perceived performance and expectation of their fair share of reward. **Results:** ①Comparing with the favor-other framing, participants in favor-self framing condition scored more unfairness; ②Perceived performance and expectation served as mediators between numerical framing in favor-self and favor-other and perceived fairness. **Conclusion:** Numerical framing in favor-self and favor-other presentation, perceived performance and expectation fit a serial multi-variable mediation model to affect perceived fairness.

【Key words】 Numerical framing; Fairness; Prospect theory; Perceived performance; Exceptions

当今社会,资源分配公平性是一个备受关注的话题^[1],公平感对员工态度和行为都有重要影响^[2]。组织公平分配对组织凝聚力、群体氛围、合作态度都有积极影响^[3],而不公平感则会降低员工的组织认同、组织凝聚力^[4]、增加员工的反生产行为^[5]等,对组织发展产生很多负面影响。因此,如何降低员工的不公平感是每个组织都要解决的一个基本问题,目前,很多研究都致力于探索缓解不公平的因素^[6]。

随着行为决策研究的兴起,研究者发现数字框架,即相同的信息通过不同的数字表达方式(小与大

的数字),也会对人们的公平感产生影响,并将这一现象称为公平判断中的数字框架效应^[7,8]。这为缓解个体不公平感提供了一个很好的途径,例如,在根据个体表现进行分配时,当个体与他人的出勤率被描述为小数字框架(如20%和10%的缺勤率)或大数字框架(如80%和90%的出勤率)时,面对相同的分配结果(3:7),虽然不同数字框架下信息表达的意义相同,但相比于小数字框架,大数字框架下,个体的不公平感更高^[7]。目前,在传统数字框架研究的基础上,Kwong和Wong^[9]将个体表现从描述单方面工作内容拓展为描述两方面的工作内容,形成数字优势框架。即将个体比他人表现更好的工作内容用小数字描述,表现比他人差的工作内容用大数字描述,形成自我优势框架;相应的形成他人优势框架,即他人比个体表现更好的工作内容用小数字描述,表现

【基金项目】 国家自然科学基金青年项目(31200795),华中师范大学中央高校基本科研业务费项目(CCNU14Z02015),国家自然科学基金面上项目(71571083),2016年华中师范大学优秀博士学位论文培育计划(2016YBZZ120)资助。

通讯作者:马红宇, E-mail: mahy@mail.ccnu.edu.cn

比个体差的工作内容用大数字描述。因为在现实组织管理中,个体表现可能包含很多方面,这种两方面工作内容结果描述,在一定程度上控制了二者客观表现差异对公平感的影响,也更加符合现实。另外,当个体与他人表现相当,比如一方面A比B表现好,另一方面B比A表现好,当采用不同的数字框架时,管理者的分配方案和员工的公平感都可能受到影响。因此,本研究将以数字框架效应为基础,探讨自我-他人数字优势框架对公平感的影响及其作用机制。

在公平研究领域,以往研究主要围绕公平理论和社会比较理论探讨了投入——产出间的客观经济效益比较对公平感的作用,认为“按劳分配”、“多劳多得”是人们对自己付出与获得进行横向与纵向比较的客观标准^[10]。当个体投入大于产出或自我投入/产出比大于他人时,个体就会感到不公平。对于公平判断中的数字框架效应,经典的公平理论忽视了个体主观表现评估和分配结果预期对公平判断的影响,不能很好地解释这一现象^[9],因此,需要引入新的理论视角对这一现象的心理机制进行解释。

与公平理论关注结果不同,预期理论对公平感的研究中以判断过程为基础,认为公平判断不仅会受到他人参照的作用,也会受到对分配结果预期的影响。人们会将现状或预期作为参照点,在决策时将结果与现状或预期作比较,从而表现出参照依赖行为^[11]。根据预期理论中的参照依赖,人们将大于参照点认为是收益,而将小于参照点认为是损失,主要揭示了风险决策的机制。随着行为决策研究的发展,研究者逐渐开始关注个体自我参照,如预期与现状在公平判断中的作用。例如,D'Addario, Pancani, Cappellett 和 Greco^[12]的研究认为预期与现状的差别是影响人们公平判断的重要因素,在最后通牒博弈(Ultimatum game, UG)中,被试作为接收者,当其预期低于提议者的分配时,被试将接受提议者的分配方案,相反,当预期高于提议者的分配时,被试将拒绝提议。Sawaoka, Hughes 和 Ambaby^[13]也认为权力之所以会影响公平感,是因为权力会影响人的预期,高权力者预期得到更多的分配。因此,个体将预期作为个体公平判断的参照点,当结果超过预期时,个体会认为公平,反之,认为不公平^[14-16]。数字框架影响公平感的原因可能是不同数字框架改变了个体的预期参照,进而影响个体的公平感。个体预期与分配结果差距越大,其不公平感越高。基于此,本研究将从预期理论中参照点的视角探讨数字优势框架对

公平感的影响。

数字框架影响个体预期的原因,可能是由于数字框架影响了个体对自我表现的评估。根据预期理论中的价值函数,当出勤率用大数字框架(90%和80%)呈现时,由于效用的差别主要体现在价值函数的平坦部分,因此他们的心理效用差距较小。相反,当缺勤用小数字框架(10%和20%)呈现时,虽然都是相差10%,但因为它们落在价值函数的陡峭部分,其心理效用差距较大。也就是说小数字框架会扩大两个人之间的差异感知,而大数字框架会减少这些差异。因此,自我优势框架下,个体自我优势部分被小数字框架放大,而劣势部分被大数字缩小,相比于他人优势框架,在自我优势框架下,个体对自我表现评估更高。我们认为相比于他人优势框架,在自我优势框架下,个体对自我表现评估更高,导致个体对分配结果的预期更高,因此,即使面对相同的分配结果,自我优势框架下,个体不公平感更高。

本研究将通过两个情境实验探讨数字优势框架对公平感的影响及其作用机制。在实验1中,采用社团基金分配情境,以大学生作为被试,探讨数字优势框架对公平感的影响;在实验2中,采用奖金分配情境,以企业员工作为被试,探讨数字优势框架影响公平感过程中的表现评估和对分配结果预期的序列中介效应。

1 实验1 数字优势框架对公平感的影响

1.1 被试

以湖北某高校60名大学生为被试,进行现场施测,被试随机平均分为两组,他人优势框架组30人(男生11人,平均年龄 22.27 ± 2.92 岁),自我优势框架组30人(男生14人,平均年龄 22.90 ± 3.27 岁)。

1.2 实验材料

采用改编自Kwong和Wong^[9]的社团基金分配情境。在实验情境中,根据两队在校内和校外的表现进行分配,且校内外表现同等重要。校内表现以训练时的出勤率为标准,校外表现以进入各类比赛决赛的情况为标准。被试作为A队队长,自我优势框架描述为“A队学生在训练过程中缺勤率为4%,B队学生在训练过程中缺勤率为8%;A队最终进入各类校际乐团比赛决赛的比例为92%,B队为96%”;相应的,他人优势框架描述为“A队出勤率96%,B队92%,未进入比赛决赛的比例为A队8%,B队4%”。

公平感测量采用Colquitt^[17]编制的4条目问卷测量分配公平,例如“在多大程度上你认为你得到的结

果在你努力的基础上是公平的?”采用Likert 7点计分,1为非常不公平,7为非常公平。

1.3 实验设计与程序

采用单因素(框架:自我优势框架 vs 他人优势框架)被试间设计,因变量为个体的公平感。实验中,将被试随机分配到各情境下。要求被试认真阅读情境材料,并尽力对情境进行想象。在阅读完相关材料后,给被试呈现分配结果,A队3000元,B队7000元,最后让被试完成公平感评估。

1.4 实验结果

以框架为自变量,以公平感为因变量进行独立样本 t 检验。结果发现,相比于他人优势框架($M=4.05$, $SD=0.86$),在自我优势框架下($M=3.15$, $SD=1.42$)个体的不公平感更高($t=3.01$, $P=0.004$, $d=0.77$),结果表明,面对不公平分配,相比于他人优势框架,自我优势框架下个体不公平感更高。这一结果说明,在分配结果一定的条件下,相比于自我优势框架,他人优势框架能缓解个体的不公平感。

2 实验2 表现评估和预期的序列中介作用

为了进一步探讨数字优势框架影响公平感的机制,检验表现评估和对分配结果预期的序列中介效应,在实验2采用企业员工作为被试,进一步在管理实践中检验数字框架对公平感的作用。同时,为了排除数字本身的影响,在实验1中,积极表现(进入决赛)用大数字,消极表现(缺勤率)用小数字,在实验2中,积极表现(工作不需要咨询他人)用小数字,消极表现(工作需要进一步修改)用大数字。

2.1 被试

从湖北地区收集情境实验问卷72份,有效数据69份,有效率为95.83%。工作单位主要涉及IT、销售、服务等行业。他人优势框架组36人(男生15人,平均年龄 28.53 ± 7.15 岁),自我优势框架组33人(男性13人,平均年龄 28.76 ± 6.75 岁)。

2.2 实验材料

采用改编自Kwong和Wong^[10]的员工奖金分配情境。在实验情境中,个体表现主要包括两个同样重要的标准:理解公司工作流程和工作技能。理解公司工作流程指完成工作不需要咨询他人的比例;工作技能指完成工作不需要进一步修改的比例。自我优势框架描述为“你工作中不咨询他人就能完成的比

修改的比例是91%”;相应的,他人优势框架描述为“你工作中需要咨询他人才能完成的比

例是80%,小张工作中咨询他人才能完成的比

例是89%。你在工作中完成工作不需要进一步修改的比

例是3%,小张在工作中完成工作不需要进一步修改的比

例是9%”。在阅读完材料后,给被试呈现分配结果,根据你们的表现,你们的上级决定给你奖励3000元,给小张奖励7000元。表现评估采用Likert 7点计分(1=非常差,7=非常好),让被试对自我和他人的表现分别进行评估。用一道题目测量个体对分配结果的预期“你认为在最公平的分配方案中,你预期你应该得到多少奖金”^[10]。公平感测量同实验1。

2.3 实验设计与程序

采用单因素(框架:自我优势框架 vs 他人优势框架)被试间设计。因变量为个体的公平感。实验中,将被试随机分配到各情境下。要求被试认真阅读情境材料,并尽力对情境进行想象。为了减少测量顺序带来的误差,在阅读完相关材料后,实验中一半被试按照表现评估、预期和公平感评估的顺序完成实验;一半被试按照公平感评估、预期、表现评估的顺序完成实验。

2.4 研究结果

为了检验数字框架对公平感影响的序列中介效应,本研究采用Hayes编写的PROCESS来进行序列中介效应分析^[18],序列中介效应分析中回归系数显著性检验采用了Bootstrap方法,通过5000次样本抽样估计中介效应95%置信区间的方法进行中介效应检验。首先,依次回归检验的结果见表1,结果表明:数字优势框架能显著负向预测公平感,即相比于他人优势框架,在自我优势下,个体公平感更低;数字优势框架能显著正向预测表现评估,即相比于他人优势框架,在自我优势下,个体表现评估更高;当数字优势框架和表现评估同时预测预期时,只有表现评估的负向预测作用显著,而数字优势框架却没有显著的预测作用;当数字优势框架、表现评估和预期同时进入回归方程时,只有预期对公平感有显著的预测作用,而数字优势框架和表现评估对公平感的直接预测作用不显著。这表明表现评估和预期在数字优势框架对公平感的影响中的中介作用显著。

其次,对中介效应直接检验的结果表明由数字优势框架→表现评估→公平感的间接路径不显著($B=0.33$, $SE=0.31$, $CI=[-0.28, 0.96]$),由数字优势框架→表现评估→预期→公平感的序列中介路径显著($B=-0.58$, $SE=0.28$, $CI=[-1.18, -0.086]$),由数字优

势框架→预期→公平感的间接路径不显著($B=0.14$, $SE=0.34$, $CI=[-0.61, 0.73]$)。结果说明,数字优势框架对公平感的影响是通过表现评估和预期的序列中

介作用。即相比于他人优势框架,自我优势框架下,个体的表现评估更高,自我预期更高,进而在分配时不公平感更高。

表1 变量关系的回归分析

回归方程		整体拟合指数		回归系数显著性			
结果变量	预测变量	R	R ²	β	Bootstrap 下限	Bootstrap 上限	t
公平感	数字优势框架	0.30	0.09	-0.30*	-1.52	-0.24	-2.61
表现评估	数字优势框架	0.77	0.59	0.77*	1.22	1.84	9.99
预期	数字优势框架	0.36	0.13	-0.078	-0.87	0.58	-0.43
	表现评估			0.42*	0.056	0.90	2.33
公平感	数字优势框架	0.68	0.46	-0.26	-1.55	-0.013	-1.83
	表现评估			0.15	-0.19	0.57	1.02
	预期			-0.64*	-1.18	-0.64	-6.58

3 讨 论

本研究发现相比于自我优势框架,他人优势框架下,个体的不公平更低,这与 Kwong 和 Wong^[10]的研究结果一致。本研究中两个不同的样本同时说明数字优势框架可以缓解个体的不公平感,这在一定程度上也体现了数字框架对公平感影响的稳健性。数字优势框架之所以能影响个体公平感是由于自我优势框架下,个体对自我表现评估更高,从而对分配的预期更高,面对同样的分配,个体感知到的差距更大,从而导致不公平感更高。

本文主要基于预期理论对数字优势框架对公平感的影响进行了解释。与公平理论强调客观分配结果不同,在相同的分配结果下,个体对自我表现的主观评估受到数字优势框架的影响,从而影响个体对分配结果的预期,影响个体公平感。根据预期理论的价值函数,大数字框架下,效用差别主要体现在价值函数的平坦部分,心理效用接近。相反,小数字框架下,效用差别主要体现在陡峭部分,其心理效用差距较大。因此,小数字框架会扩大两个人之间的差异感知,而大数字框架会减少这些差异。在自我优势框架下,个体在比他人表现好的部分被小数字放大,使个体认为这一方面的自我表现比他人好更多,而个体在比他人表现差的部分被大数字缩小,使个体认为这一方面的自我表现与他人相差不多。因此,相比于他人优势框架,在自我优势框架下,个体对自我表现评估更高。在自我表现评估更高时,个体对分配结果产生了更高预期。当分配结果与个体预期相差越多时,个体将产生更强烈的不公平感^[12]。三参照点理论(Tri-Reference Point Theory)也认为个体的公平感并非受到个人投入产出比绝对值的影响,而是根据三个参照点进行分段评估,与参照点

相比较所产生的差距才是影响个体公平感的主要因素^[19,20]。熊冠星,李爱梅和王晓田^[21]的研究发现薪酬目标与现状的差距正向预测离职决策,预期薪酬目标与现状之间的差距让人们感觉更不公平,从而增加离职倾向,在一定程度上来说,与本研究的发现也有一致之处。

本研究具有重要的理论和实践意义。首先,本研究以预期理论为基础从主观表现评估和对分配结果预期的角度说明了数字优势框架对公平感的影响,拓展了前人从客观分配的角度探讨公平感的研究。同时,也进一步完整和丰富了预期理论的内容,将预期理论从风险决策领域引入到社会决策领域。其次,本研究选取不同被试群体,同时验证了数字框架对公平感的影响,体现了这一现象的稳健性。在不改变分配结果的条件下,通过改变信息的表达方式可以减少个体的不公平感,具有较强的实践价值和深远的指导意义。尤其是在当前环境中,很多组织都不可避免地需要向员工传达一些负面的消息:裁员、降薪、升职失败等,这个过程中选择合适的表达方式不仅能减少员工的不公平感,还能减少由不公平感引起的负面情绪^[6]。那么,在组织管理中,领导更应该学会这种“说话之道”,在一些负性事件中,利用他人优势框架来减少负面影响。最后,这也是行为决策研究结果运用到管理实践中的一个良好开端,架起了行为决策与组织管理间的桥梁^[22]。

但是本研究也存在一些不足:第一,实验材料本身可能会给被试带来影响。材料中两个方面的表现虽然已经强调同等重要,但不同被试之间可能存在不同的权重,从而影响对自我和他人的评估和预期。第二,在双重数字框架下形成的自我优势框架和他人优势框架,对于一些人来说可能并没有差异。模糊痕迹理论(Fuzzy Trace Theory)认为个体是

根据要点(gist),而非完整的细节信息做出决策,即个体决策时更偏向于运用直觉的方式而非逻辑的方式^[23]。那么不论在自我优势框架还是他人优势框架下,个体都表征为一方面你比我做得好,一方面我比你做得好,那么面对同样的分配,个体的公平感知可能是相同的。因此,未来研究可在以下几个方面进行改进:第一,为排除材料本身带来的影响,更好控制无关变量的干扰,未来研究可以从表现维度上进行控制,选择权重对等的两个表现方面。第二,进一步探索其边界条件,找到更容易受到数字框架影响的群体^[24]。

参 考 文 献

- 1 钟罗金, 范梦, 陈琳, 等. 资源的交换价值和工资性质对其分配公平感的影响. 心理学报, 2014, 9: 1392-1399
- 2 Boivie S, Bednar MK, Barker SB. Social comparison and reciprocity in director compensation. *Journal of Management: Official Journal of the Southern Management Association*, 2015, 41(6): 1578-1603
- 3 容琰, 隋杨, 杨百寅. 领导情绪智力对团队绩效和员工态度的影响——公平氛围和权力距离的作用. 心理学报, 2015, 47(9): 1152-1161
- 4 汪纯孝, 伍晓奕, 张秀娟. 企业薪酬管理公平性对员工工作态度和行为的影响. 南开管理评论, 2006, 9(6): 5-12
- 5 王宇清, 龙立荣, 周浩. 消极情绪在程序和互动不公正感与员工偏离行为间的中介作用: 传统性的调节机制. 心理学报, 2012, 44(12): 1663-1676
- 6 Richter M, König CJ, Koppermann C, et al. Displaying fairness while delivering bad news: Testing the effectiveness of organizational bad news training in the layoff context. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 6: 779-792
- 7 Kwong J, Wong K. The role of ratio differences in the framing of numerical information. *International Journal of Research in Marketing*, 2006, 23(4): 385-394
- 8 Wong KFE, Kwong JYY. Between-Individual Comparisons in Performance Evaluation: A Perspective From Prospect Theory. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90(2): 284-294
- 9 Kwong JYY, Wong KFE. Fair or not fair? The effects of numerical framing on the perceived justice of outcomes. *Journal of Management: Official Journal of the Southern Management Association*, 2014, 40(6): 1558-1582
- 10 Adams JS. Inequity In Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 1965, 2(4): 267-299
- 11 Tversky A, Kahneman D. The framing of decisions and the psychology of choice. *Science*, 1981, 211(4481): 453-458
- 12 D'Addario M, Pancani L, Cappelletti ER, et al. The hidden side of the Ultimatum Game: The role of motivations and mind-reading in a two-level one-shot Ultimatum Game. *Journal of Cognitive Psychology*, 2015, 27(7): 98-907
- 13 Sawaoka T, Hughes BL, Ambady N. Power Heightens Sensitivity to Unfairness Against the Self. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2015, 41(8): 1023-1034
- 14 Kees VDB, Wilke HAM, Lind EA, et al. Evaluating outcomes by means of the fair process effect: Evidence for different processes in fairness and satisfaction judgments. *Journal of Personality & Social Psychology*, 1998, 74(6): 1493-1503
- 15 Johnson MD, Ilies R, Boles TL. Alternative reference points and outcome evaluation: The influence of affect. *Journal of Applied Psychology*, 2011, 97(1): 33-45
- 16 Kőszegi B, Rabin M. Reference-Dependent Risk Attitudes. *American Economic Review*, 2007, 97(4): 1047-1073
- 17 Colquitt JA. On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(3): 386-400
- 18 Hayes AF. PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling. 2012
- 19 Wang XT. Risk communication and risky choice in context: ambiguity and ambivalence hypothesis. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 2008, 1128(1): 78-89
- 20 Wang XT, Johnson JG. A tri-reference point theory of decision making under risk. *Journal of Experimental Psychology General*, 2012, 141(4): 743-756
- 21 熊冠星, 李爱梅, 王晓田. 基于三参照点理论的薪酬差距与离职决策的分析. 心理科学进展, 2014, 22(9): 1363-1371
- 22 Bonaccio S, Dalal RS, Highhouse S, et al. Taking Workplace Decisions Seriously: This Conversation Has Been Fruitful. *Industrial and Organizational Psychology*, 2010, 3(4): 455-464
- 23 Reyna VF, Brainerd CJ. Fuzzy-trace theory and children's acquisition of mathematical and scientific concepts. *Learning & Individual Differences*, 1991, 3(1): 27-59
- 24 张凤华, 方侠辉, 刘书培. 决策框架和调节定向对模糊规避的影响. 中国临床心理学杂志, 2015, 23(6): 963-967

(收稿日期:2017-03-27)