

• 研究方法(Research Method) •

权力操作范式的分析与比较*

魏秋江 段锦云 范庭卫

(苏州大学心理系, 苏州 215123)

摘要 从认知的视角研究权力已是目前权力研究的主流,但权力的认知研究结果和外部效度均受制于其实验操作范式。对国外现有权力操作范式进行分析,可在促进其完善的同时,更对建构适合中国背景下的权力操作方式有一定的借鉴意义。从对现有主流权力操作范式,即奖惩法、回忆法、信息控制法、具体数值法、BATNA法、语义唤起等方法介绍,以及对其实证应用与检验结果中,可以明显对比出各种范式的优势与不足。现有学者较少意识到该点,使用各范式时不加区分,这引起了各范式在适用研究、多等级操作、相关概念操作等方面的混乱。未来研究仍需从角色分配、区分自我权力与他人权力操作、操作检验等角度,改进现有权力操作范式。

关键词 权力;操作;测量;多水平研究;范式

分类号 B849:C91

1 引言

权力是社会交往的基本要素(Poppe, 2003)。心理学主要将权力定义为,对重要资源的不对称控制(Fiske & Dépret, 1996),对他人思想和行为的影响力或影响他人思想和行为结果的能力(Keltner, Gruenfeld, & Anderson, 2003),通过他人实现自我目标的能力(Van Dijke & Poppe, 2004)等。准确地说,心理学中权力的研究对象,并非真实权力(actual power),而是权力感(Perceived power)、权力体验(experienced power)(Schmid Mast, 2010)。权力是抽象的,权力感中介一切客观权力的影响(Anderson & Berdahl, 2002)。近20年,尤以近10年,学者们更多从认知视角探讨权力效应。这不仅反映在2000年后的权力认知研究的大量涌现上(读者可参看,国内学者韦庆旺和俞国良(2009)对权力的社会认知研究的综述,以进一步详细了解权力的认知研究结果),更凸显在权力认知操作方法均在此时期创立上。除社会心理学,

权力也是组织行为学的研究重点。尤其是本世纪初,组织认知研究的兴起,也带动了从认知视角分析各种组织行为和现象,组织中的权力研究也不例外。另外,心理咨询、校园心理(Wilson, Erchul, & Raven, 2008)、医疗(Kerfoot, 1990)等领域,也已关注权力研究,并呈现着重认知研究的趋势。

认知研究直接带动了权力的大量实验室研究的出现。权力感的准确唤起和保持,是相关实验成功的保障。若此处操作不当,研究结果便无价值可谈。而权力的实验室操作的效度问题,也正是该领域研究最受争议之处。可喜的是,国外多年的权力认知研究,为其完善积累了一定的理论基础。相比之下,国内的权力研究寥寥可数,现有文献多为综述,而实证涉及领域更是狭窄(韦庆旺,郑全全,俞国良,2010)。这制约国内权力研究方法发展和对权力本质的认知。我国具有独特的权力(距离)文化,这在带给国内学者研究新契机的同时,也提出了建构适合国内权力认知研究方法的新挑战。本文旨在分析和对比国外现有的权力操作方法,从微观和宏观的视角向读者展示相关研究的分布和趋势,在使我们认清国内外权力研究差异的同时,也能带给国内学者以未来权力研究的新启示。根据研究背景和各種操作范式的特点,

收稿日期: 2011-10-08

* 国家自然科学基金(70902056)和教育部人文社科项目(09YJCZH087)资助。

通讯作者: 段锦云, E-mail: mgjyduan@hotmail.com

本文初步将现有权力操作范式分为适于人际背景和个体背景的研究,并依次进行评述。

2 人际背景中的权力感唤起

权力是关系范畴,是个体在特定情景中的角色及其与其他角色承担者间互动的结果。基于该点,研究者常在实验室中重现真实场景的简版,给参与者分配并令其融入高/低权力角色,以期其表现出研究者所假设的与自变量有关的各种行为。

2.1 奖惩法

目前权力操作多采用 Galinsky, Gruenfeld 和 Magee (2003)基于权力的资源控制理论创立的奖惩法,该方法是对 Anderson 和 Berdahl (2002)方法的改进。后因学者研究需要,对其多加修善。但整体思路不变,即通过操作不同角色扮演者奖励和扣除他人重要资源的能力,来实现其对他人的权力。

2.1.1 操作方法

正式实验时常设在一定的场景或任务,如补偿委员会任务(the compensation committee task) (Anderson & Berdahl, 2002),私人艺术长廊买进艺术品(Hall, Horgan, & Carter, 2002),或用乐高积木搭建名为“Tanagram”的建筑(Galinsky et al., 2003)。实验员要求参与者想象该情境中会有哪些事情发生。正式权力操作前,每个参与者需完成一份问卷,并被告之:实验员将根据他们在问卷上的具体作答和任务需要,分配其以适当角色。不同学者使用的问卷不同,如领导技能问卷(Anderson & Berdahl, 2002)、创造力测验(De Dreu, & van Kleef, 2004)、成就动机量表(Kunstman & Maner, 2011)等。完成问卷后,实验员告知参与者,根据其问卷作答和研究要求,一些人做管理者或领导者(高权力角色),而剩下的则为下属或员工(低权力角色)。实际上,角色的分配是随机的。在接下来的任务中,高权力角色扮演者被告知,他们可评估低权力者行为,分配重要资源,如一定数量的现金、消费券、学分,及趣味性不同的任务(De Dreu & van Kleef, 2004)等。具体选择哪种资源,根据具体实验情景而定,而低权力者看不到这些评估,且不能评估他们;低权力扮演者则被告知,他们将被高权力者评估,且他们看不到

这些评估,也不能评估高权力者。

2.1.2 操作检验

该范式的操作检验,多在整个实验结束后,让参与者在多点量表上评价特定或全部参与者的权力大小或对任务情景负责的程度。如,7点量表,有0=一点也没,6=非常多(Galinsky et al., 2003),或0=我很有权力,6=他(她)很有权力(De Dreu & van Kleef, 2004)。通过检验高/低权力扮演者作答结果的差异性,来判断权力操作是否成功。

2.1.3 评价

丰富的社会信息,使该范式的外部效度较好(Galinsky et al., 2003)。对真实资源的不对称控制,使参与者如临权力所在的真实情景,更易融入角色。然而,该范式仍需完善。首先,多数研究将该方法简单地等同于职位权力或整体权力操作。有以偏概全之嫌,因为该范式更多是对 French 和 Raven (1959)所说的奖赏权和惩罚权的操作(French & Raven, 1959)。其次,资源控制方面。现有操作多将金钱定义为重要资源,后有学者针对学生被试,引入了学分资源。现实中的重要资源除以上提到的硬资源,还有更多的软资源,如口头表扬和赞许等。社会交往中,不同(经济 vs. 社会)交换取向者,希望得的事物不同(Shore, Tetrick, Lynch, & Barksdale, 2006)。资源选择的合理性,仍是该方法的硬伤。未来研究仍需进一步寻求并检验多样性参与者所共同重视的新资源。最后,干扰变量方面。使用该范式的研究显示,团队中的高权力者会积极面对低绩效者,如对其培训(趋近行为);而低权力者会拒绝与其交往(抑制行为)(Ferguson, Ormiston, & Moon, 2010)。而团队中高权力者(领导者)有责任培训低绩效(权力)者,以提高团队绩效。该范式容易混淆职位责任和权力对结果变量的影响,而以上研究未对此加以区分。研究还显示,提高个体权力会提升其求偶动机、对其低权力搭档的性吸引力(Kunstman & Maner, 2011)。这又可能使该范式引入动机变量。

2.2 信息控制法

当今信息社会中的重要资源,除上所列,最令人瞩目的是信息资源。Tjosvold 等(2005)最早将该思想用于权力操作。但该范式未引起太多学者的关注。虽相关研究不多,但其众多优势,必将使其成为以信息加工为核心的权力认知研究中的主流范式。

2.2.1 操作方法

该范式的最初程序是, 实验员将参与者随机分配为经理人(高权力者)或工人(低权力者)。随后, 经理人阅读一段有关其角色(经理人)的描述, 即其特别擅长解决问题, 且要和工人一起解决公司将面临的两个问题, 其解决较难的问题, 如数学问题, 而工人解决较简单的问题。解决问题时, 经理人只能以写纸条(非口语)的方式, 管理与工人交流。工人被告知, 他们需要在经理人的指导下解决问题。两者阅完指导语后, 填写相关问卷, 以确认其是否真的明白自身职责、是否同意该提议、否准备好扮演其角色等。一切就绪后, 实验员给与参与者任务或问题, 实验开始。实际上, 实验员提前告知高权力角色扮演者, 或给其提供更多与实验任务和问题有关的各种暗示或答案(Tjosvold, Sun, & Wan, 2005), 或(且)实验程序和过程中的重要信息、低权力者的个人信息, 使其拥有判断并指导低权力者的能力(Gonzaga, Keltner, & Ward, 2008)。而低权力者则较少或得不到这些信息。

由于研究目的和实验任务或问题场景的不同, 实验员给予高权力者的信息也有较大差异。该范式的关键是, 必须使高权力角色扮演者相信自己拥有的信息, 对于低权力者来说很有价值, 且他们能促进低权力者完成任务; 而低权力角色扮演者认为自己拥有的信息并不足以让其有效地完成任务, 且需依赖高权力者来获得与任务有关的重要信息(Tjosvold et al., 2005)。

2.2.2 操作检验

所有变量操作完成后, 让参与者在多点问卷上自评是否拥有对于对方来说重要的信息, 或解决问题的能力, 例如如“你缺乏能够帮助他人解决问题的信息的程度?”、“你知道的可解决他人问题的线索有多少?”(Tjosvold et al., 2005)。也有分析特定对象的自评和他评问卷的结果(Gonzaga et al., 2008), 来检验权力操作质量。

2.2.3 评价

因向不同参与者提供了不同量和质的信息, 令拥有高质量信息者能更好地把握任务或问题解决过程。这于 French 和 Raven (1959)的专家权力相似。使用该范式的研究显示, 权力会提升个体援助他人的能力和与他人合作的意愿(Tjosvold et al., 2005); 交往中, 高权力者的沟通方式更直接,

更易被他人理解, 而低权力者则更拘束(Gonzaga et al., 2008)。采用该范式, 也令该研究受质疑。这些权力效应可由操作自身引起, 因为实验要求信息控制者指导信息匮乏者; 另外, 该范式将信息权片面的概括为整体权力。该范式尚不完善, 仍需后期改进。

2.3 谈判协议的最佳替代选择法

该方法最早由 Mannix 和 Neale (1993)开始使用, 后经多次改编和完善(Wolfe & McGinn, 2005; van Kleef, De Dreu, Pietroni, & Manstead, 2006)。谈判协议的最佳替代选择(Best Alternative to a Negotiated Agreement, BATNA)由 Fischer 和 Ury (1981)提出, 指谈判者在当前谈判之外的最佳替代选择(引自韦庆旺等, 2010)。BATNA 范式基于该思想, 专门针对谈判情景下的权力效应研究。该范式的具体形式纷杂, 本文在总结现有的使用过该范式的研究的基础上, 将其核心内容归纳如下。

2.3.1 操作方法

参与者两人一组, 分别扮演正在协商某交易的角色 X 和角色 Y。告知 X 扮演者, 除选择与 Y 交易, 获得价值 A_1 外, 其还有更多可替选的与他人交易, 以获得其他价值 A_2 、 A_3 A_{n_1} 等。告知 Y 扮演者, 除选择与 X 交易, 获得价值 B_1 外, 其还有更多可替选的与他人交易, 以获得其他价值 B_2 、 B_3 B_{n_2} 等。其中 A_2 、 A_3 A_{n_1} 和 B_2 、 B_3 B_{n_2} 分别代表具体价值, 该价值的具体单位和数值视具体研究背景而定, 有用“分(point)”作为价值单位(Mannix & Neale, 1993), 也有用币制, 如“美元(\$)” (Wolfe & McGinn, 2005)。 n_1 和 n_2 分别表示高低权力者可替代价值的总数量。为此, 有二种区分高低权力的操作: 一是, 两位参与者均被告知彼此可替代协议数量($n_1 = n_2$), 及 A_2 、 A_3 A_{n_1} 和 B_2 、 B_3 B_{n_2} 的具体数值。若 A_1 并不是 X 最大利益选择, B_1 是 Y 最大利益选择, 且 $A_1 < B_1$, 这说明 X 和 Y 谈判成功时, X 获得价值比 Y 获得价值少, 这意味着 X 可以通过更多的选择第三方而非 Y 来获得更多价值, Y 则较不可能通过替换 X 来获得更多价值, 此时 Y (低权力者)更依赖 X (高权力者), X 较少依赖 Y; 二是, 不告知参与者 A_2 、 A_3 A_{n_1} 和 B_2 、 B_3 B_{n_2} 的具体数值, 仅告知两者彼此可替代选项 n_1 和 n_2 的具体数值($n_1 \neq n_2$)。若 $n_1 > n_2$, 说明 X 有更多的通过与

第三方协商交易的额外机会来获得最大价值,而Y的机会就少的多,这引起了Y(低权力者)依赖于X(高权力者)。在参与者理解以上内容后,操作其他研究变量,或进入实验所设置的谈判情景。

2.3.2 操作检验

操作检验有两种。一是在权力操作结束后,立刻检验,如Wolfe和McGinn(2005),他们要求参与者在0到100(0=我的对手拥有所有权力,50=我和对手的权力相等,100=我拥有所有权力)的量表上标出“你在谈判中讨价还价的权力是多少”的具体数值。二是在全部实验结束后。有两种方法,(1)让被试回忆实验过程中的BATNA的价值,(2)在多点量表上自评。自评权力体验,例项如“我觉得自己在谈判中占据有力的位置”;相对权力感,例项如“你觉得谁在谈判过程中占据最有力的位置”(van Kleef et al., 2006)。比较X和Y回答的差异以判断操作优劣。

2.3.3 评价

该范式基于权力概念,即对资源的不对称控制,内部效度较高。从操作检验可以看出,相比其他范式,BATNA的特点是关注相对权力(relative power)的效应。这令其有研究动态权力的优势。但该范式仍有某些限制。首先,较强的针对性,使该范式常需要架构特定的谈判背景,这极大地制约了其应用领域。其次,干扰变量问题。Hall, Coats和LeBeau(2005)对权力和言语、非言语行为关系进行了元分析,结果即,高权力者在交往中有更多厌恶、瞪眼睛、视线交换、注视对方等表情,较少有恐惧、伤心、回避他人注视等表情。谈判等竞争情景下的双方会有各种情绪,尤其是高权力者常有愤怒情绪。而这会促进高权力者赢得谈判(Overbeck, Neale, & Govan, 2010)。并不关注情绪效应的权力研究采用该范式,将可能忽视情绪的调节作用。也有学者让谈判双方将信息写在剪贴板上,来代替面对面的口语交流(Mannix & Neale, 1993),以此来控制干扰变量,但这影响研究结果的效度。如何合理的控制谈判过程,仍是该范式亟待解决的问题。

2.4 具体数值法

权力效应多由权力差异引起。以上三种方法虽均涉及该点,但只有BATNA明确地予以指出。权力操作中的抽象性,使BATNA难以成为精确高低权力者间权力差异的典范。为此,有学者试

图其他方法,具体化权力差异。Pope(1996)是这方面的突出代表,其赋予各种权力具体的数值,以此来研究相对精确的权力差异的效应(引自Pope, 2003)。

2.4.1 操作方法与检验

该范式要求参与者想象一个有高(H)、中(M)、低(L)权力者的情景,而其为其中一人。这三人同为某大型城市一图书馆某部门的全职雇员。H/M/L三人在年龄、阅历、教育程度上无显著差异。对其所在的工作部门的描述如下:

因为沟通方式、组织规则、管理过程的缘故,在该部门的三个人彼此相互影响。该部门的任意一人对其他任意一人的影响力,可通过“管理工作部门影响力量表(Influence Scale for Administrative Work Units, ISAWU)”的平均数来测得。该量表范围是0(最小影响力)到100点(最大影响力)。每人在该量表上均有一个分值。组织的培训顾问已经给该部门的每个人分配了ISAWU分值。当所有人分值均高时,他们彼此依赖性强。当所有的人分值均低时,他们之间独立性强。人际彼此独立性强的部门功能将会严重低效。如果部门中一人分值高,而其他入分值低,则意味着分值高者,会比分值低者,对该部门的人员拥有更多的影响力。该部门每个人影响力如下,H者为85[65]点,M者为55点,L者为25[45]点。

要求参与者阅读完以上内容,仔细体会其所分配的角色可能拥有的各种体验,并在9点量表上(1=很少影响力,9=很多影响力),回答两个问题,即“相对于M,H能表现出”、“相对于L,M能表现出”,来判定操作质量。

2.4.2 评价

该范式中所涉及的ISAWU并非实际存在,故0~100的分值分配是虚构的。权力的抽象性也使某人权力不可能精确为具体数值。该范式是对权力概念(即,对他人思想和行为的影响能力)的最直观的操作。由于将人们熟知的数字和权力挂钩,符合人们常用数字比较大小的习惯,如高绩效值(Daily & Johnson, 1997)和高决策权重(Dunbar & Abra, 2010)均暗示高权力,令该范式内部效度良好。数字和权力的众多共性,如抽象性和可比性,使得人们反思:权力的心理表征是否真的为数字。Chiao和其同事(2004, 2009)对此进行了探讨(Chiao, Bordeaux, & Ambady, 2004;

Chiao, Harada, Oby, Li, Parrish, & Bridge, 2009)。其早期研究否定了该观点,但后期 fMRI 研究却支持,社会身份等级和数字的心理表征有相同的生理基础,即均应用到了大脑的双边顶内沟(bilateral intraparietal sulci)、下顶叶(inferior parietal cortex)网状物。该结果存有两点疑问,一是研究思路。Chiao 等(2004, 2009)仅关注身份和数字信息加工比较过程所在的脑区,而非两者在大脑中的储存位置。二是可从两个角度解释 Chiao 等(2004, 2009)的研究结论。(1)两者因为心理表征相同而激活同一脑区,(2)两种作为有众多相似点的抽象概念,和其他抽象概念一样,量级比较均发生这些脑区。Chiao 等(2004, 2009)未做相关解释。其结论需再次验证。

3 个体权力感的唤起

应用角色扮演式权力操作时, Galinsky 等(2003)发现,有些被试很难完全融入角色,他们始终清楚地意识到其现有角色是实验分配的,并非真实的。如何准确控制参与者权力感,仍是疑问。学者们也偏向于借助参与者与权力有关的内部信息(如,长时记忆),而非外部信息(如,角色描述),来唤起其权力感。随着研究的深入,个体认知差异和权力的关系吸引了众多学者的注意,关注单一个体的权力操作范式相继出现。

3.1 回忆法

Galinsky 等(2003)基于权力的普遍性,即每人均有一定的权力感知和体验,希望参与者通过回忆生活中与权力有关的事件来再次唤起自己的权力感。

3.1.1 操作方法

具体过程是,先向参与者呈现权力的定义,即“他人有能力控制你想要的事物,或处在一个可以评估你的职位”,再给其一张有 20 行左右的白纸。要求高(低)权力扮演者写出自己对他人(他人对自己)拥有权力的具体事件,在回忆录中要尽可能多的包括事件的各种细节,以及参与者在中的具体感受等。后来该方法得到了一定的改进。如, Lammers 等(2009)根据权力的不同功能,将该方法区分为社会权力和个人权力操作。以高权力者操作为例,即 (1)社会权力感的操作:要求回忆“你对他人拥有权力,控制其他人。你决定他人应该怎么做或获得什么”;(2)个人权力感的操作:要

求回忆“你个人拥有权力,独立于他人的影响。你完全决定自己怎么做(行为)或获得什么”(Lammers, Stoker, & Stapel, 2009)。回收被试的回忆录,继续其他的实验操作或程序。

3.1.2 操作检验

操作检验由不知道实验条件和假设的两位独立编码员,分别对参与者回忆录中所涉及的关系进行分类后(如,经理-下属,老师-学生),在多点量表上,评价参与者叙述中的与权力有关部分体现出的该参与者所报告的自身权力量值。通过信度指标来确定两位编码员对同一参与者的评价是否达标,对于达标的参与者,综合两位编码员的结果,即为其所评参与者的自我权力感量值。但也有研究采用自评问卷,例项如“现在我觉得自己很有权力”(Kraus, Chen, & Keltner, 2011)。

3.1.3 评价

对于参与者,该范式简便易行;对于实验员,该范式有效的控制了干扰变量,如认知负荷差异、职位责任等。然而,该方法也存瑕疵。首先,外部效度。使用该范式的研究显示,高权力者的自我概念一致性较高(Kraus, Chen, & Keltner, 2011)。该点有争议,因为该范式仅操作了特质或属性权力(dispositional power),而根据权力的情境聚焦理论(Situated focus theory)(Guinote, 2007)和 Chen 等(2009)研究认为,只有属性权力和情景权力(situational power)高匹配时,高权力者才会更好地表达自己内部状态(Chen, Langner, & Mendoza-Denton, 2009),言行一致度高,自我概念才能凝聚。该范式显然忽略了情境变量。其次,干扰变量。传统认为,高权力者常刻板地看待事物(Fiske & Dépret, 1996)。该范式给研究引入与权力有关的情绪、态度、动机、价值观等变量(Schmid Mast, Jonas, & Hall, 2009),直接或间接影响结果。Lammers 等(2009)研究显示,唤起高社会权力感者,较少有刻板印象,而唤起高个人权力感者有强烈的刻板印象。这虽在一定程度上指导我们如何减少该范式自身附带的干扰变量,但仍需再探讨如何更严密地控制其他无关变量。

3.2 语义唤起法

该方法最先由 Bargh 等(1995)使用,称之为序列启发范式(sequential priming paradigm),后经 Chen 等(2001)完善,改称为单词搜索任务(word-search task)(Chen, Lee-Chai, & Bargh, 2001),也

称单词完形任务(Word completion task) (Schmid Mast, Jonas, & Hall, 2009)。该方法也建立在个人先前经验的基础上,但在提取与权力有关的信息的方式不同上,与回忆法不同。其与内隐联想测验的思想相似,即暴露在与权力有关的词语前,会在无意间唤起人们的权力概念(Bargh et al., 1995)。

3.2.1 操作方法

具体过程是,实验员要求参与者快速完成一定数量的词干补笔。给高权力者的单词中,有60%与权力有关,如 authority、boss、control、executive、influence、rich; 40%与权力无关,如 clock、house; 给控制者的单词均与权力无关。起初,该范式仅有以上两种操作水平,且题目少,后经学者丰富,如 Galinsky 等(2008)扩充了词量,与权力无关的词,如 automobile、bass、song、envelope、bookmark (Galinsky, Magee, Gruenfeld, Whitson, & Liljenquist, 2008)。

Schmid Mast 等(2009)将该范式扩充为中性、支配者、随从三种水平,每种操作下的参与者需完成 40 个残词补全(如, "po_er", "su_or_inate")。其中 20 个(中性)单词在 3 种条件下都出现。三种条件下其他 20 个启动(prime)单词分别和中性、支配者、顺从者有关。这些唤起单词均选自包含 660 个单词(形容词和名词)组成的原始列表。该 660 个单词经由 2 个评分者,在支配性-顺从性的 7 点量表(-3=顺从者的特征, +3=支配者特征)的前测的基础上建立起来的。前测时,给评分者如下描述支配者:“高身份、高权力或支配力的特征是,即使受到别人的妨碍,也能或希望控制并影响其他人,达到他(她)自己的目标,他们喜欢当领导。”顺从者被描述如下:“低身份、顺从或依赖性的人,即受到他人影响或处在他人控制之下,不优先他(她)自己的目标,不喜欢当领导。”另有两位评分者在七点量表上评价这些单词效价(-3=消极, 0=中性, +3=积极)。实验员为每种操作选择 20 个单词,这些单词在支配性-顺从性维度上的区别明显,但在效价、单词长度、词频、难度等方面相同。其中,支配者(高权力者)条件的启动单词,如 royal、leadership、influential、control 和 dominant。顺从者(低权力者)条件的启动单词,如 obey、subordinate、serve、slave 和 submissive。中性(中等权力者)条件的单词,如 driver、cross、

sprinter 和 exchange。

3.2.2 操作检验

实验结束后,实验员询问参与者是否感到“实验程序有什么特别”、“是否知道实验目的”等问题,以确认其是否发觉权力操作的存在(Chen et al., 2001)。若参与者有“没什么感觉”、“没什么奇怪的”、“正常”之类的回答,且没有谈到与权力有关的词语,则说明其没有意识到权力操作的存在。最后通过自评问卷,来判定其权力感的内隐唤起的程度。

3.2.3 评价

该范式能排除与高低权力位置角色相关的动机因素(Schmid Mast et al., 2009),这优于奖惩法和具体数值法。对单词效价、难度等单词特征的控制,有效避免了相关情绪、态度的唤起,减少干扰变量。但使用该范式的研究结果矛盾,令其缺陷彰显。Schmid Mast 等(2009)研究显示,高权力者的人际敏感性较高,而 Galinsky 等(2008)研究却是,高权力者的态度取决于内部状态,对情景敏感性低。该现象可能源于该范式无法准确控制权力唤起程度,如 Schmid Mast 等(2009)研究中的低权力和控制条件下的人际敏感性无显著差异,也可能是该范式较难控制随权力唤起的具体信息加工方式。具体原因仍需探讨。目前国内尚未开发类似的权力操作。国内外语言和文化差异,使我们并不能对该方法简单翻译使用。但该方法在国外权力研究中的不稳定性,使国内有必要对其正视。在汲取该范式合理思想的同时,设计适于国内权力研究的操作方法,注意排除影响该范式稳定性的因素。

4 权力的其他操作方法

权力操作的外部效度始终是学者质疑的焦点。虽不可能从根本上对此有所改观,但学者们依旧不遗余力的创造新的权力操作方法。主流方法的共同缺陷是其抽象性相对较高,这不仅体现在描述权力概念时,更体现在展示高低权力者之间的关系上。为此,有学者采用一些较直观的方式,补充、支持并强化以上权力操作。

4.1 组织结构图

通过将不同角色参与者的照片、名字或代号等,标记在自上而下排列的组织结构图相应的位置,来简明的表示参与者之间的从属关系,即其

可以影响谁且受谁影响, 组织结构图可谓是最经典的。这不仅简单易行, 其效度更有理论依据。Schubert (2005) 研究显示, 人们用空间的纵向纬度差异来表征权力大小。Giessner 和 Schubert (2007) 进一步论证, 安置不同权力者位置时, 人们倾向于将高权力者放置于组织结构图中的较高位置; 随着组织结构图上纵向距离的加长, 被试会感到领导者的权力增加。Meier 和 Dionne (2009) 从进化心理学的视角对纵向高度和权力的关系进行研究, 也得到类似的研究结果。另外, 也可通过调整结构图中方格和字体的之间相对大小来进一步暗喻权力差异。Schubert, Waldzus 和 Giessner (2009) 使用类 stroop 范式研究显示, 当单词表示高权力且字体较大时, 被试反应更快。这为空间大小表征权力提供了实证支持。目前, Schubert 等 (2009) 研究结论虽未明确应用于实证, 但可依此, 尝试向被试呈现具有特定意义的社会关系图, 以此来其中各人员间的权力关系。

4.2 座位分布

情景模拟实验, 常需给参与者安置座位。有学者受此启示, 通过控制特定场景中的座位分布, 来操作权力。如 Chen 等 (2001) 以教授办公室为研究场景, 让参与者坐在教授桌后的教授的椅子 (高权力者), 或坐在教授桌前的椅子 (低权力者), 利用环境中的各种线索 (如, 座位) 来无意间唤起参与者的权力概念, 区分高低权力角色。该方法得到 Giessner 等 (2007) 研究的支持, 即人们会依据目标权力的不同而对其在团队中的位置进行不同的安置。需要指出的是, 使用该方法时需确保参与者没有明显意识到场景中的各种权力线索, 即确保权力线索是内隐的。因为 Caza 等 (2010) 研究显示, 当权力线索内隐时, 权力感唤起后, 人们会按照权力者固有的刻板印象进行思维和活动; 而当权力线索外显时, 人们则会有与之相反的思维和活动 (Caza, Tiedens, & Lee, 2010)。该研究不仅是对座位分布法的警示, 也是对研究具体如何应用其他权力操作范式的善意提醒。

4.3 决策权重

权力常与最终决策的能力有关。Fiske 等 (1996) 最先以个体在最终决策中的影响力来对其权力进行操作。实际权力操作是根据具体的研究而定的。如 Dunbar 和 Abra (2010) 赋予高权力者最终投票的能力。也有学者, 直接给不同权力者决策结果, 赋

予具体比例的权重。如 Weick 和 Guinote (2010) 赋予高权力者决策占总决策的 50% 的比重, 而告知低权力者或控制条件下的参与者, 他们的意见只对最终决策有较小影响或者没有影响。无论安排高权力角色扮演者, 具体决策权重为何, 其目的均是为了突出高权力角色的影响力差异, 这里表现出了权力的相对性, 该理念和 BATNA 相似。

5 权力操作范式的使用现状评析

前文已初步介绍了各种操作的优缺点, 并对其进行了初步比较。本部分将在其基础上, 从宏观角度, 进一步评价和对比现有权力操作范式的使用现状。

5.1 各范式所适用的研究

权力研究中的一个典型特点就是同时使用多种范式验证同一假设, 意在确保研究结果并非由特定范式自身特点引起, 但少有学者明确说明选用特定范式的原因。这侧面反映出, 研究时, 学者对权力操作范式选取时的盲目性。实际上, 各种范式固有的优缺点, 已决定了其对各种研究的不同适用度。

本文根据各范式操作特点, 将权力操作范式初步区分为适于人际背景 (第 2 部分) 和个体背景 (第 3 部分) 研究, 这有一定的可取之处。以语义唤起法为例, 高低权力感的唤起貌似是独立进行的, 这与权力的关系属性看似矛盾 (Peppe, 2003)。实际上, 该范式中参与者所谓高 (低) 权力感是相对其内隐记忆中低 (高) 权力者而言。但两者权力的参照点不同, 使实验中的高低权力感者并无真实依赖关系, 高低权力假设无法在两者间成立, 令其较难适于权力人际效应研究。但并非所有范式绝对仅适用于一种研究背景。以 BATNA 为例, 其虽针对谈判这一典型人际交往情景, 但仍可用于探讨单个低权力者或高权力者的认知和行为特点。良好的人际互动和丰富的情景信息, 保证了范式内部效度, 若仅用于个体研究会浪费相当程度的研究资源。座位分布法和 BATNA 有着同样的问题。实用经济主义也是决定各种范式所适用的研究的因素之一。

也可以从其他角度分析不同范式的适用研究。如权力的行为或认知视角的研究。虽然权力认知是目前研究的主流, 但最早的权力操作却服务于行为研究。以奖惩法为例, 高权力者有分配

任务、指导任务、评估下属绩效等多种他人可观察行为,方便行为研究中的自评和他评测量。但低权力者毋须进行与这些行为有关的脑智力活动,致使两者认知负荷不同。该范式自身因素便已造成他们认知差异,干扰了权力的认知效应。该方法不适于探讨权力对信息加工方式的影响。而这也正是 Galinsky 等(2003)发明回忆法的直接原因。回忆法的操作结果只是对先前权力记忆的单向提取,在研究个体权力体验对现有认知和行为的影响(如,刻板)较有优势。但缺乏人际交互,故不适于合作性任务(如,谈判)的背景,或探讨不同权力的交互效应。信息控制法也有类似奖惩法的不足,如高权力者需指导低权力者活动,这使其依旧不如回忆法那般适于研究认知;对情景的高度模拟,却又令其在行为研究中优于回忆法。同时,该方法很好的控制了参与者先前经验(Gonzaga et al., 2008),在认知研究强于奖惩法,但高低权力者依赖性方面的操作,不如奖惩法真实有效,又使其在行为研究中逊色于奖惩法。

以上分析不难看出,并没有完全适于所有研究的最佳权力操作范式,各种范式均有优缺点,只是对各种研究的适用度不同,并无硬性标准。学者在具体研究时需酌情选择。

5.2 权力的多等级研究

现有研究为了简便,权力操作多集中在二元权力(Dyadic Power),即高低权力者成对出现。这显然不符合社会和组织实际。其中有三方面问题需重视。第一,现实中的高低权力者是一对多的关系。实验中,高低权力者成对出现,会增强高权力者对低权力者的依赖性,削弱彼此权力差异,降低权力操作有效性。第二,权力的作用方向并不总是自上而下的,也可自下而上,如下属可以通过树立榜样、引导、指导、释意(sensemaking)等四种行为方式影响领导者,尤其是领导者的伦理行为(Hernandez & Sitkin, 2011);也可横向。研究显示,若某群体将另一等权力群体视为群外人,则会努力提升自己权力以增加两者间权力差异;若将另一等权力群体视为群内人,则会与其分享群体成员关系(van Dijke & Poppe, 2004)。该方面研究尚为初级阶段,简单的权力二元操作在很大程度上制约了类似研究的进一步完善。第三,缺乏更多级权力关系探讨。二元权力实则是将权力绝对化为大小两个极端,忽视其相对性。而权力

效应多为相对权力的结果(van Kleef et al., 2006)。如中层管理者,在员工面前是高权力者,而在顶层管理者面前是低权力者。集高低权力为一身,将会带来哪些效应,目前未可知。员工并不只受顶头上司权力的影响,还受到更高层次管理者权力的影响。由于较少接触跨层次领导者,使员工因对其权力的认知更抽象,进而夸大其对高层权力的判断,由此可能带来负面效应,如缺乏建言等组织促进性行为(Detert & Treviño, 2010)。多级权力的独特效应值得重视。以高中低三层权力等级为背景的研究发现,低等权力者最愿增加自身权力。他们希望减少自己和高等权力者间的权力差异,比他希望减少自己和中等权力者间的权力差异,更多。高等权力者更希望增加自己和中等权力者间的权力差异,而不是和低等权力者的差异(Poppe, 2003)。该研究具有创新价值,为以后权力多等级研究提供了理论基础,但该研究只初步探讨了多权力等级对态度的影响,并未涉及具体的认知和行为结果。这也为权力操作范式向多等级研究的转换提供了指引。

5.3 相关概念及操作的区分

除权力操作自身设计问题,其使用问题同样值得思考。众多研究将身份、权威、支配力与权力相混淆。有学者为了简便,常将其并为一谈,如 Hall 等(2005)将它们统称为“垂直关系(vertical relationship)”,Carney 等(2005)将其统称为“社会权力(social power)”(Carney, Hall, & LeBeau, 2005)。而这些变量有明显区别。概念方面,身份是评估可引起差异性尊重和声誉的属性之后的结果,强调名誉、声誉,可以有权力无身份,也可有身份无相关权力;支配力指需要权力来支撑的行为,注重可观察行为,而权力无需通过表现出具体的支配行为来获得;权威是指源自制度性角色或分配的权力,其基础是职位或制度,但权力可在没有正规角色的情况下存在(Keltner et al., 2003)。操作方面,不少研究通过完全照搬或部分改编各种权力操作范式来操作它们。以身份研究最多,如 Lount 和 Pettit (2012)使用省略高权力者实际奖惩行为的“奖惩法”,以及回忆符合身份定义的具体事件的“回忆法”来分别对操作身份。van Dijke 和 Verboon (2010)让参与者用回忆包含大量具体的权威性目标(如警察、政府等)的“回忆法”来操作权威。Schmid Mast 等(2009)使用与 Chen

等(2001)的权力感唤起单词有高度重叠的单词,语义唤起支配力。值得一提的是, Schmid Mast 等(2009)直接引用权力的实证结果做支配力假设的论据。可喜的是,有研究已初步区分了权力与其他概念的效应差异。如,有高权力却低身份者,对搭档有更多贬损行为(Fast et al., 2011)。假设的提出、例证的引用、概念的表述,以及变量操作上的混淆,令研究结果不准确,还引发研究自身的混乱。学者已逐渐注意这些问题,如 Lount 和 Pettit (2012)在研究三对身份进行操作时,着重排除了权力的影响。研究严谨性仍要求在研究中进一步区分这些概念。

6 未来研究展望

我们可以模仿或根据先前的研究,选择相对适于具体研究的操作范式,以减少不必要的偏差。但现有权力操作范式共同拥有的缺陷,却是防不胜防。随着权力研究结论不断更新,这在引领未来权力研究的同时,也将操作范式共有的缺陷逐渐呈现在我们面前,指出未来权力操作范式完善的方向。

6.1 实验中角色分配问题

权力操作之前,常需随机分配参与者的角色,意在防止一般方法论偏差。方法可行,但仍伴有不可忽视的问题。首先,参与者属性权力和角色权力的匹配问题。研究显示,参与者属性权力和角色权力匹配(vs. 冲突)时,会有更多的自我表达(self-expression)。此时,搭档对参与者的情绪辨认和人格特质的评估,和参与者自评结果的一致性更高(Chen et al., 2009)。角色不匹配,制约着高权力者的趋近行为和低权力者的抑制行为。这对权力操作启示很大,如,依据权力的空间纵向维度表征的特点,可将身材高大者分配为高权力者。但以后研究仍需着重探究区分参与者属性权力的方法。其次,随机分配影响参与者对现有权力等级的看法,即权力等级的合法性和稳定性。合法性并不是正式职位的功能,却是管理者实施职位所赋予的权力的重要指示源,能帮其赢得下属对其决策的支持和服从。缺乏合法性,高低权力者间的关系将变得十分脆弱,低权力者会拒绝、抵制高权力者。下属会比管理者有更多的趋近行为,他们会努力改变自己的位置,与管理者竞争(Ford & Johnson, 1998; Lammers, Galinsky, Gordijn, &

Otten, 2008)。另外,权力(位置)稳定性调节权力效应,它使得权力更容易得失,使低权力者有更多的风险决策(Maner, Gailliot, Butz, & Peruche, 2007),使领导者失去对自己和下属交往过程的控制。总之,权力的不稳定性 and 不合法性感知,将给研究带来众多不确定性或干扰性因素。

为此,需要通过各种手段,提高参与者对分配角色权力的真实性和合法性的感知。在奖惩法中,实验员给参与者谎称,其角色分配标准是特定量表的测量结果,就是很好的办法。但较难推广到所有范式中。以后的权力操作研究中仍需进一步关注控制权力合法性和稳定性的方法。

6.2 自我权力和他人权力操作的区分

现有权力操作假设,唤起参与者的权力感,其一定能表现出与其权力相应的心理和行为状态。这集中反映在操作检验广泛采用自评问卷,而非他评问卷等更客观的测量手段或指标。这说明现有的权力操作并没有很好的区分参与者在自我权力和他人权力感知上的差异。识别自我和他人权力不仅可以避免人际冲突(Giessner & Schubert, 2007),使众人保持良好的协作和协调,维护稳定的社会和组织活动秩序(Keltner, van Kleef, Chen, & Kraus, 2008),同时也是自我强化(Magee & Galinsky, 2008)、自我概念(Schubert & Koole, 2010)的需要。另外,他人权力感对自我权力感的形成有着重要的影响(Schmid Mast, 2010)。这充分说明自我权力和他人权力区分的实践意义,以及在排除权力操作过程各种干扰变量时的重要性。有必要明确区分两者的操作。

近期权力线索的研究成果,为现有权力操作范式的完善和新范式的成长提供了沃土。自我权力操作方面,具身研究显示,握紧拳头能提高自我权力感(Schubert & Koole, 2010)。据此,可根据参与者身体条件(如强壮程度)来分配其角色权力。在操作他人权力方面,可通过控制不同参与者之间的非言语行为,来操作对彼此间的权力的感知。Hall 等(2005)和 Carney 等(2005)研究显示,高权力者被感知为有更多凝视、眉毛较少下垂、更多点头、更多的翘起头、头更多朝向他人、更多的摇头,更多的厌恶表情、瞪眼睛、更多的视线交换、更长时间注视对方;较少有恐惧、伤心等表情、更少的回避他人注视;相对多的直立或紧张姿势,更多身体或腿部移动,身体朝向他人、向

他人倾斜。这些均可以作为权力操作和测量的指标,为自我和他人权力的操作提供借鉴。但具体如何应用现有权力线索的研究成果,仍需进一步实证检验。

6.3 权力感测量问题

现有权力操作检验方式,不仅暴露出操作设计思路问题,还显露出测量自身缺陷。首先,权力操作后的测量并没有统一标准和工具。测量的工具多为研究者自编的简易问卷且杂乱繁多,并非正式量表。常有相同操作范式相同而测量问卷却不同的情况。其次,测量方法多为自评,且题目的表面效度较高。这使得研究结果虽好,但只反映出测量或统计层面的优良,而非理论或概念上的优劣。

为应对这些问题,有学者采用 Anderson 等 (2012)编制的,经过多年检验和修订的,具有良好信效度的个人权力感量表(Personal Sense of Power Scale) (Anderson, John, & Keltner, 2012)。这不失为一种应急方案。但该量表是针对一般情景下的自我权力感,在某些对场景有特定要求的操作检验中的适用性有待检验。寻求测量权力的客观标准始终是权力感知测量的热点。近些年,权力的脑神经研究为其测量提供了新思路。研究显示,激发高权力感者,相对于激发低权力感者,在左前额皮质区的 α 波的活动,相对于右前额区域,受到更大的抑制(Boksem, Smolders, & De Cremer, 2009)。脑活动的变化是评价权力感激活的校标。但目前研究依然是以学生为被试,并采用现有主流权力操作,如回忆法。一般方法论偏差在所难免。为此,探求现实场景中真正高低权力者脑活动差异,才是评价权力的真正的脑活动校标。此外,采用多角度,如整合自评、参与实验的他人、非实验参与者的评价结果,来确定权力操作的效果,也需在未来研究中考考虑。操作检验的质量直接影响研究的完整性,以及研究结果信效度。探求更加完善的权力测量方法始终是学者们不遗余力去实现的目标,现有研究中暴露出来的问题,如测量不统一而无法比较结果,又如统一范式却得出相反的结果,令未来研究对此更加重视。

总之,现有的各种权力操作范式依旧需要进一步验证和改进,这不仅体现在这些范式的效度上,更反映在各种范式所基于的前提假设是否正

确。新的权力操作范式仍有待探讨和开发。不仅国外如此,对权力研究相对较少的国内更是应该注重权力研究的方法论问题。

参考文献

- 韦庆旺, 俞国良. (2009). 权力的社会认知研究述评. *心理科学进展*, 17(6), 1336-1343.
- 韦庆旺, 郑全全, 俞国良. (2010). 权力、社会动机和问题对谈判知觉、行为和结果的影响. *应用心理学*, 16(1), 27-34.
- Anderson, C., & Berdahl, J. L. (2002). The experience of power: Examining the effects of power on approach and inhibition tendencies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1362-1377.
- Anderson, C., John, O. P., & Keltner, D. (2012). The personal sense of power. *Journal of Personality*, 80, 313-344.
- Bargh, J. A., Raymond, P., Pryor, J. B., & Strack, F. (1995). Attractiveness of the underling: An automatic power→sex association and its consequences for sexual harassment and aggression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 768-781.
- Boksem, M. A. S., Smolders, R., & De Cremer, D. (2009). Social power and approach-related neural activity. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, doi: 10.1093/scan/nsp006
- Carney, D. R., Hall, J. A., & LeBeau, L. S. (2005). Beliefs about the nonverbal expression of social power. *Journal of Nonverbal Behavior*, 29(2), 105-123.
- Caza, B. B., Tiedens, L., & Lee, F. (2010). Power becomes you: The effects of implicit and explicit power on the self. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 114(1), 15-24.
- Chen, S., Langner, C. A., & Mendoza-Denton, R. (2009). When dispositional and role power fit: Implications for self-expression and self-other congruence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(3), 710-727.
- Chen, S., Lee-Chai, A. Y., & Bargh, J. A. (2001). Relationship orientation as a moderator of the effects of social power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(2), 173-187.
- Chiao, J. Y., Bordeaux, A. R., & Ambady, N. (2004). Mental representations of social status. *Cognition*, 93, B49-B57.
- Chiao, J. Y., Harada, T., Oby, E. R., Li, Z., Parrish, T., & Bridge, D. J. (2009). Neural representations of social status hierarchy in human inferior parietal cortex. *Neuropsychologia*, 47, 354-363.
- Daily, C. M., & Johnson, J. L. (1997). Sources of CEO power and firm financial performance: A longitudinal

- assessment. *Journal of Management*, 23(2), 97–117.
- De Dreu, C. K. W., & van Kleef, G. A. (2004). The influence of power on the information search, impression formation, and demands in negotiation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 303–319.
- Detert, J. R., & Treviño, L. K. (2010). Speaking up to higher-ups: How supervisors and skip-level leaders influence employee voice. *Organization Science*, 21(1), 249–270.
- Dunbar, N. E., & Abra, G. (2010). Observations of dyadic power in interpersonal interaction. *Communication Monographs*, 77(4), 657–684.
- Fast, N. J., Halevy, N., & Galinsky, A. D. (2011). The destructive nature of power without status. *Journal of Experimental Social Psychology*, doi: 10.1016/j.jesp.2011.07.013
- Ferguson, A. J., Ormiston, M. E., & Moon, H. (2010). From approach to inhibition: The influence of power on responses to poor performers. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 305–320.
- Fiske, S. T., & Dépret, E. (1996). Control, Interdependence and power: Understanding social cognition in its social context. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.), *European review of social psychology* (Vol. 7, pp. 31–61). Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Ford, R., & Johnson, C. (1998). The perception of power: Dependence and legitimacy in conflict. *Social Psychology Quarterly*, 61(1), 16–32.
- French, J., & Raven, B. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (pp. 150–165). Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.
- Galinsky, A. D., Gruenfeld, D. H., & Magee, J. C. (2003). From power to action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(3), 453–466.
- Galinsky, A. D., Magee, J. C., Gruenfeld, D. H., Whitson, J. A., & Liljenquist, K. A. (2008). Power reduces the press of the situation: Implications for creativity, conformity, and dissonance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(6), 1450–1466.
- Giessner, S. R., & Schubert, T. W. (2007). High in the hierarchy: How vertical location and judgments of leaders' power are interrelated. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104, 30–44.
- Gonzaga, G. C., Keltner, D., & Ward, D. (2008). Power in mixed-sex stranger interactions. *Cognition and Emotion*, 22(8), 1555–1568.
- Guinote, A. (2007). Behaviour variability and the situated focus theory of power. *European Review of Social Psychology*, 18, 256–295.
- Hall, J. A., Coats, E. J., & LeBeau, L. S. (2005). Nonverbal behavior and the vertical dimension of social relations: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 131, 898–924.
- Hall, J. A., Horgan, T. G., & Carter, J. D. (2002). Assigned and felt status in relation to observer-coded and participant-reported smiling. *Journal of Nonverbal Behavior*, 26, 63–81.
- Hernandez, M., & Sitkin, S. B. (2011). Who is leading the leader? Follower influence on leader ethicality. In D. De Cremer & A. Tenbrunsel (Eds.), *Behavioral business ethics: Shaping an emerging field*. New York: Taylor & Francis.
- Keltner, D., Gruenfeld, D. H., & Anderson, C. (2003). Power, approach, and inhibition. *Psychological Review*, 110, 265–284.
- Keltner, D., van Kleef, G. A., Chen, S., & Kraus, M. W. (2008). A reciprocal influence model of social power: Emerging principles and lines of inquiry. *Advances in Experimental Social Psychology*, 40, 151–192.
- Kerfoot, K. M. (1990). To manage by power or influence: The nurse manager's choice. *Nursing Economics*, 8(2), 117–118.
- Kraus, M. W., Chen, S., & Keltner, D. (2011). The power to be me: Power elevates self-concept consistency and authenticity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47, 974–980.
- Kunzman, J. W., & Maner, J. K. (2011). Sexual Overperception: Power, mating motives, and biases in social judgment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(2), 282–294.
- Lammers, J., Galinsky, A. D., Gordijn, E. H., & Otten, S. (2008). Illegitimacy moderates the effects of power on approach. *Psychological Science*, 19(6), 558–564.
- Lammers, J., Stoker, J. I., & Stapel, D. A. (2009). Differentiating social and personal power: Opposite effects on stereotyping, but parallel effects on behavioral approach tendencies. *Psychological Science*, 20(12), 1543–1559.
- Lount, R. B., Jr., & Pettit, N. C. (2012). The social context of trust: The role of status. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1), 15–23.
- Magee, J. C., & Galinsky, A. D. (2008). Social hierarchy: The self-reinforcing nature of power and status. *Academy of Management Annals*, 2, 351–398.
- Maner, J. K., Gailliot, M. T., Butz, D. A., & Peruche, B. M. (2007). Power, risk, and the status quo: Does power promote riskier or more conservative decision making? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 3, 451–462.
- Mannix, E. A., & Neale, M. A. (1993). Power imbalance and pattern of exchange in dyadic negotiation. *Group Decision and Negotiation*, 2(2), 119–133.

- Meier, B. P., & Dionne, S. (2009). Downright sexy: Verticality, implicit power, and perceived physical attractiveness. *Social Cognition*, 27(6), 883–892.
- Overbeck, J. R., Neale, M. A., & Govan, C. L. (2010). I feel, therefore you act: Intrapersonal and interpersonal effects of emotion on negotiation as a function of social power. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 112, 126–139.
- Poppe, M. (2003). Preferences for changing power positions and power distances: A social value orientations approach. *European Journal of Social Psychology*, 33, 177–193.
- Schmid Mast, M. (2010). Interpersonal behaviour and social perception in a hierarchy: The interpersonal power and behaviour model. *European Review of Social Psychology*, 21, 1–33.
- Schmid Mast, M., Jonas, K., & Hall, J. A. (2009). Give a person power and He or She will show interpersonal sensitivity: The phenomenon and its why and when. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(5), 835–850.
- Schubert, T. W. (2005). Your highness: Vertical positions as perceptual symbols of power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(1), 1–21.
- Schubert, T. W., & Koole, S. L. (2010). The embodied self: Making a fist enhances men's power-related self-conceptions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 828–834.
- Schubert, T. W., Waldzus, S., & Giessner, S. R. (2009). Control over the association of power and size. *Social Cognition*, 27(1), 1–19.
- Shore, L. M., Tetrick, L. E., Lynch, P., & Barksdale, K. (2006). Social and economic exchange: Construct development and validation. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(4), 837–867.
- Tjosvold, D., Sun, H. F., & Wan, P. (2005). An experimental examination of social contexts and the use of power in a Chinese sample. *Journal of Social Psychology*, 145(6), 645–661.
- van Dijke, M., & Poppe, M. (2004). Social comparison of power: Interpersonal versus intergroup effects. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 8(1), 13–26.
- van Dijke, M., & Verboon, P. (2010). Trust in authorities as a boundary condition to procedural fairness effects on tax compliance. *Journal of Economic Psychology*, 31, 80–91.
- van Kleef, G. A., De Dreu, C. K. W., Pietroni, D., & Manstead, A. S. R. (2006). Power and emotion in negotiation: Power moderates the interpersonal effects of anger and happiness on concession making. *European Journal of Social Psychology*, 36(4), 557–581.
- Weick, M., & Guinote, A. (2010). How long will it take? Power biases time predictions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(4), 595–604.
- Wilson, K. E., Erchul, W. P., & Raven, B. H. (2008). The likelihood of use of social power strategies by school psychologists when consulting with teachers. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 18, 101–123.
- Wolfe, R. J., & McGinn, K. L. (2005). Perceived relative power and its influence on negotiations. *Group Decision and Negotiation*, 14(1), 3–20.

The Analysis and Comparison of Power Manipulations

WEI Qiu-Jiang; DUAN Jin-Yun; FAN Ting-Wei

(Department of Psychology, Soochow University, Suzhou 215123, China)

Abstract: The cognitive researches of power are becoming more important than ever, while findings and validity of researches are still constrained by manipulations in experiments. Analysing the main trends of power manipulation abroad, which can not only promote the studying, but also benefit the construction of indigenous power manipulation. After introducing content in detail and comparing empirical results and application of main power manipulations synthetically, including Reward/Punishment, Recalling, Information Controlling, Figuring, Best Alternative to a Negotiated Agreement (BATNA), Semantic Priming etc., obviously, all above have their own advantages, coupling with disadvantages which also ask for necessary consideration. Unfortunately, seldom scholars draw attention about these, leading to some confusion in terms of applicable researches for each paradigm, multi-hierarchy of power and differentiation with similar conceptions. After all, the future research tendencies, including the principles of assigning subject roles, differentiating the manipulation of one's own power from others' and manipulation checking, were discussed as well.

Key words: power; manipulation; measurement; multilevel research; paradigm