

不同权力者人际敏感性的差异

钟毅平¹, 张珊明^{1,2}, 陈芸¹

(1.湖南师范大学心理系,长沙 410081;2.中南林业科技大学心理健康教育研究中心,长沙 410004)

【摘要】 目的:探讨两种实验条件下不同权力者的人际敏感性差异。方法:实验一采用3(角色扮演启动权力:高权力组/低权力组/控制组)×2(性别:男/女)被试间实验设计对206名大学生进行人际敏感性测验。实验二对某企业91名高、低权力员工进行人际敏感性测验。结果:实验一:角色扮演的主效应显著,高权力组人际敏感性得分显著高于低权力组;性别的主效应、角色扮演和性别的交互效应均不显著。实验二:权力的主效应显著,高权力组人际敏感性得分显著高于低权力组得分;权力和个人权力感的交互作用接近显著,简单主效应显示,高个人权力感的高权力者人际敏感性显著高于高个人权力感的低权力者。结论:在角色扮演任务和实际工作情境中高权力者比低权力者更具有人际敏感性。

【关键词】 权力;人际敏感性;共情精确性

中图分类号: R395.1

文献标识码: A

文章编号: 1005-3611(2013)01-0062-04

Differences of Interpersonal Sensitivity Between High-power People and Low-power People

ZHONG Yi-ping, ZHANG Shan-ming, CHEN Yun

Department of Psychology, Hunan Normal University, Changsha 410081, China

【Abstract】 Objective: To explore the differences of interpersonal sensitivity between high-power people and low-power people in two experimental conditions. **Methods:** In Experiment 1, 1,206 college participants in either a high- or low-power position or control condition interacted; In Experiment 2, 91 enterprise employees was measured by empathic accuracy paradigm. **Results:** In Experiment 1, A 3(leaders, control vs. assistants)×2(male vs. female) ANOVA yielded a significant main effect on interpersonal sensitivity, with high-power people more interpersonally sensitive than low-power people. There was no significant gender main effect, and no significant interaction effect. In Experiment 2, A 2 (high-power vs. low-power)×2(male vs. female)×2(high-personal sense of power vs. low-personal sense of power) ANOVA showed a significant main effect on interpersonal sensitivity, with high-power people more interpersonally sensitive than low-power people. There was edge significant interaction effect between power and personal sense of power. **Conclusion:** High-power individuals are more interpersonally sensitive than low-power individuals in the role-playing and in real life.

【Key words】 Power; Interpersonal sensitivity; Empathic accuracy

人们在日常生活中,需要正确地评价和判断他人,包括人格特征、情绪、思想以及意图等,这种能力即人际敏感性(interpersonal sensitivity)^[1]。在研究早期,很多研究者将人际敏感性看作是人际感知能力,测量所关注的是个体感知标准化测验材料的技能。近二十多年来,研究者关注的是实际互动中的人际敏感性,其概念扩大到精确回忆他人语言或非语言信息、推断他人思想和感受的能力。与此同时,出现三种运用广泛的非标准化测量范式,即人际敏感性范式(interpersonal sensitivity paradigm)^[2]、零相识范式(the zero-acquaintance paradigm)^[3]、共情精确性范式(empathic accuracy measure)^[4]。

作为刻板印象的对立面,人际敏感性常被视为个体职场发展或获取权力的重要影响因素,因此,高、低权力者的人际敏感性差异成为人格和社会心

理学家长期关注的问题之一。研究发现,高权力与更好的人际敏感性相关。Overbeck 和 Park^[5]发现承担高权力角色的被试比承担低权力角色的被试更可能记住低权力互动搭档的信息,Schindl Mast, Jonas 和 Hall^[6]发现高权力者比低权力者在理解他人想法和感受时表现更好。然而, Galinsky 等^[7]、Kenny 等^[8]、台湾学者林怡秀和李怡青^[9]的研究结果却有所不同。这可能是由于实验设计和人际敏感性测量方法的差异所导致。

从认知视角看, Smith 等^[10,11]研究证实权力拥有者更倾向于抽象、整体的信息加工,无权力者倾向于局部认知和加工方式; Guinote^[12]发现高权力者以选择性加工的方式抑制那些无关、次要的信息。已有证据显示,人际解码得益于整体而非局部加工方式,如 Ambady 和 Gray^[13]发现局部加工策略削弱了人际精确性。从情绪视角看, Berdahl 和 Martorana^[14]通过实验验证,领导者体验并表达更多的积极情绪,更少的

【项目基金】 国家自然科学基金项目(31171003);湖南省教育厅重点研究项目(11A076)

消极情绪,下属则相反。研究发现,消极情绪降低人际敏感性。如,Chepenik, Cornew 和 Farah^[15]研究显示,相比较中性情境,悲伤的心情削弱了面部情绪的识别; Ambady 和 Gray^[16]研究则表明,相比较快乐的被试或者中性心情被试,悲伤和抑郁的被试在人际解码任务中成绩更差。根据整体加工促进人际解码和消极情绪削弱精确性的这些证据,本研究预测高权力者比低权力者具有更好的人际敏感性。

本研究中,权力是控制和影响资源及他人的能力。高权力者是对他人施加或能够施加控制和影响的个体,低权力者是受到他人控制或者影响的个体。人际敏感性操作定义为推断他人想法和感受的能力。实验一采用运用最为广泛的权力操作方式——角色扮演任务启动权力;实验二对企业高、低权力的员工进行人际敏感性测验。人际敏感性测验均采用共情精确性范式进行测量。

1 实验一 角色扮演中高、低权力者人际敏感性的差异

1.1 被试和方法

206 名自愿参加实验的大学生,其中男生 121 名。视力或矫正视力正常,平均年龄 19.61 ± 0.60 岁。此前均未参加过类似实验,实验后给予适量报酬。采用 3(角色扮演启动权力:高权力组/低权力组/控制组) \times 2(性别:男/女)被试间实验设计。因变量为人际敏感性得分。

1.2 实验材料和工具

自尊前测采用 10 个条目的 Roseberg 自尊量表 (SES),不计分,作掩蔽用。

权力启动材料为“海上求生游戏”。

操作检测问卷由 5 个条目组成,高权力组和低权力组被试通过从 1(一点也不同意)到 6(非常同意)的 6 点量表,报告在完成“海上求生任务”时的“权力感”、“能力感”以及对权力角色分配的“角色喜好度”。“权力感”由“在任务中我占主导地位”一个条目评估;“能力感”由“任务中我有胜任感”和“任务中我觉得自己很能干”两个条目评估,取平均数 ($r=0.57, P<0.001$);“角色喜好度”由“任务中我觉得我适合于所分配的角色”和“对任务中分配的角色我感觉不自在(反向计分)”两个条目评估,取平均数 ($r=0.52, P<0.001$)。

人际敏感性测验材料采用共情精确范式编制。招募三对自愿参加实验的具有上下属关系的目标对象,并给予适量报酬。其中,第一组是学生会负责老

师(女)和大二学生会干事(男),第二组是学生会负责老师(男)和大二学生会干事(男),第三组为大三学生会主席(男)和大一学生会干事(女)。在每对目标对象解决“海上求生任务”时采用数码相机暗中进行拍摄,三段视频每段 9 分钟。任务结束后,每位目标对象独自观看视频,实验者要求其在观看视频时回忆当时的想法和感受,只要有任何的想法和感受,暂停播放,并在纸上记录暂停的时间和当时想法和感受(实际的想法和感受)。目标对象签订知情同意后,从每段视频中选择了 4 分 30 秒视频作为测验材料,选择标准是目标下属在 4 分 30 秒的时间里报告了 6 次想法或感受。三段测验用的视频共 13 分 30 秒,共 18 次目标下属报告实际的想法和感情。

1.3 实验程序

高、低权力组被试以 22 或者 24 人为一组进行团体施测。到达实验室后,采用 SES 进行测量。然后,主试在实验室外假装进行 SES 统计,时长为 5 分钟。主试回到实验室后,告知被试“根据刚才的测验结果,你们将被分配成两人一组的小团队,其中一人担任领导者(高权力),另一人为助理(低权力)。”实际上,角色是随机分配的。每组被试将在 10 分钟内完成“海上求生游戏”。随后,两组被试在完成权力启动的操作检测问卷后再进行人际敏感性测验,即观看 3 段视频。每次在视频中目标下属报告有想法和感受时,主试暂停播放 30 秒,并要求被试推测目标下属的想法和感受,并在人际敏感任务答卷上写下答案(推理的想法和感受)。控制组被试进行团体施测,到达实验室后,花 1 分钟时间了解问卷上的“海上求生任务”后进行人际敏感性测验;控制组没有接受角色操作启动,故不作操作检测。

人际敏感性是实际与推理的想法和感受之间的相似程度,相似性由两位评分者通过 0(一点儿都不相似)、1(有一些相似)、2(相似)进行分级评定,两位评分者评分的相关系数 $r=0.863$,即评分有效。每位评分者得分等于原始总分除以 18,再除以 2;被试人际敏感性得分是两位评分者的平均得分,值在 0 到 1 之间。分值越高越具有人际敏感性,反之亦然。

1.4 结果

删除在操作检测中表示“非常不适合任务中所分配角色”的非控制组被试 1 名,最后对 205 名被试的数据运用 SPSS16.0 进行统计分析。

1.4.1 权力启动效果检测 独立样本 t 检验结果显示,在“权力感”方面,高权力组 ($\bar{x}=3.54$) 比低权力组 ($\bar{x}=3.10$) 感觉更有权力, $t=2.21, P<0.05$,可见运用角

色扮演来启动权力是有效的。在“能力感”方面不存在显著差异, $t=1.84, P>0.05$, 在“角色喜好度”上也不存在显著差异, $t=1.56, P>0.05$, 可见角色扮演启动权力避免了能力感和对所分配角色偏好这两个因素的影响。

1.4.2 权力启动对人际敏感性的影响 不同实验条件下被试的人际敏感性的平均数和标准差见表1。以人际敏感性为因变量, 对数据结果进行3(角色扮演启动权力) \times 2(性别)方差分析, 角色扮演的主效应显著, $F(2, 199)=34.83, P<0.001$, LSD多重比较发现, 高权力组人际敏感性得分与控制组差异不显著($P>0.316$)、但显著高于低权力组($P<0.001$), 控制组显著高于低权力组($P<0.001$)。性别的主效应不显著, $F(1, 199)=0.58, P>0.05$ 。角色扮演和性别的交互效应不显著, $F(1, 199)=1.37, P>0.05$ 。

表1 不同实验条件下被试人际敏感性差异($\bar{x}\pm s$)

实验条件(角色扮演启动权力)	人际敏感性
高权力组($n=71$)	0.17 ± 0.05
控制组($n=64$)	0.16 ± 0.06
低权力组($n=70$)	0.10 ± 0.05

2 实验二 真实生活中高、低权力者人际敏感性的差异

2.1 被试和方法

对91名(男性为35名)长沙市、珠海市两所大型民营企业员工进行人际敏感性测验, 其中管理层员工(部门经理和高层管理人员)44名, 普通员工47名, 平均年龄 31.80 ± 5.92 岁。视力或矫正视力正常, 此前均未参加过类似实验, 实验后给予适量报酬。采用单因素两水平(高权力组/低权力组)实验设计。因变量为人际敏感性得分。

2.2 实验材料和工具

人际敏感性测验与实验1一样, 采用相同的视频进行测量, 但具体测验内容不同。从三段视频中各选择了4分30秒视频作为测验材料, 选择标准是目标上司和下属在4分30秒时间里各报告了3次想法和感受。三段测验材料时长共13分30秒, 9次目标上司报告的实际想法和感受, 9次目标下属报告的实际想法和感受。采用了单项选择题的方式让被试进行推测, 有A、B、C、D四个选项, 前三个选项中有一个是正确的选项(记2分), 有一个是相似的选项(记1分), 有一个是错误的选项(记0分), D为“其他(请填写)”的选项, 如果被试填写的内容与正确答案相似, 记1分, 否则记0分。

个人权力感问卷(Personal Sense of Power scale)由Anderson和Galinsky编制^[15], 共有8个项目, 旨在测量不同个体的权力特质或对自我权力的感受。采用7点评定(1:完全不一致, 7:完全一致)。得分越高, 个人权力感越高, 反之亦然。刘新丰2010年翻译该问卷并在其硕士毕业论文中使用^[17]。

2.3 实验程序

被试单独在会议室进行实验, 实验期间要求被试对实验内容保密。被试完成人际敏感性测验后, 再完成个人权力感问卷。

2.4 结果

根据以往研究以35分作为个人权力感的划分标准, 高于35的被试为高个人权力感, 共计46人; 低于35的被试为低个人权力感, 共计45人。

以人际敏感性为因变量, 对数据结果进行2(权力) \times 2(个人权力感) \times 2(性别)方差分析, 权力的主效应显著, 高权力组得分显著高于低权力组, $F(1, 89)=13.17, P<0.001$ 。性别的主效应不显著, $F(1, 89)=1.43, P>0.05$ 。个人权力感的主效应不显著, $F(1, 89)=0.10, P>0.05$ 。权力和性别的交互作用不显著, $F(1, 89)=0.53, P>0.05$; 性别和个人权力感的交互作用不显著, $F(1, 89)=0.07, P>0.05$; 权力和个人权力感的交互作用接近显著, $F(1, 89)=3.40, P=0.069$, 简单主效应分析发现, 高个人权力感的高权力者人际敏感性得分显著高于高个人权力感的低权力者, 低个人权力感的高权力者人际敏感性与低个人权力感的低权力者差异不显著, 见表2。性别、权力和个人权力感的交互作用不显著, $F(1, 89)=0.04, P>0.05$ 。

表2 高、低个人权力感对高权力和低权力的人际敏感性差异($\bar{x}\pm s$)

类别	高个人权力感	<i>F</i>	低个人权力感	<i>F</i>
高权力($n=44$)	0.62 ± 0.01	21.14***	0.59 ± 0.02	1.71
低权力($n=47$)	0.52 ± 0.02		0.56 ± 0.01	

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$

3 讨 论

本研究发现, 在角色扮演启动权力、真实生活两种条件下, 高权力者比低权力者在理解他人思想和感受时表现更好, 验证了假设, 与Schindl Mast等^[6]的研究结果一致。中国传统文化提倡“在其位谋其政”, 因此, 高权力者在面对任务时, 更需要尽职尽责, 全力以赴, 这可能导致更好的人际敏感性成绩。Mayer, Salovey和Caruso^[18]指出, 情绪智力包含人际敏感性的各个方面, 是成功领导者的一个核心成分。Byron, Terranova和Nowicki^[19]、Elfenbein等^[20]的研究

均发现,有权力者比无权力者从正确理解他人(更好的人际敏感性)中获益更多,如与他人达成协议、获取相关信息做决策、与潜在的商业伙伴建立新关系等。因此,本研究结论也与现实符合。

实验一发现,高权力组人际敏感性得分与控制组差异不显著,且低权力组得分显著低于高权力组和控制组,这表明相比较控制组,被分配至低权力的被试人际敏感性降低了,从而导致人际敏感性高、低权力的差异,这可能与赋予低权力可能导致的责任意识缺失和消极情绪体验有关。实验二结果显示,高个人权力感的高权力者人际敏感性得分显著高于高个人权力感的低权力者。这与刘新丰^[16]的研究相符合,即当个体本身的特质与情境相匹配时,其自我表现远远好于在特质与情境不匹配的条件下。

不同的人际敏感性测量范式所关注的重点不同。Kenny 等^[7]、台湾学者林怡秀和李怡青^[8]运用 Snodgrass 的人际敏感性范式,均发现下属们能更好地觉察领导者对他们(下属)的看法,然而领导者却对下属们如何觉察他们自己(下属)更具敏感性。这与本研究的结论存在差异,主要原因是测量范式存在差异,共情精确性范式测量的是知觉者对知觉对象想法和感受推理的能力,人际敏感性范式旨在测量知觉者觉察他人和觉察他人的知觉的能力。

参 考 文 献

- 1 张珊明,钟毅平,罗伏生,等. 人际敏感性的概念及其测量. 中国临床心理学杂志,2012,20(5):606-609
- 2 Snodgrass SE. Further effects of role versus gender on interpersonal sensitivity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1992, 62(1): 154-158
- 3 Kenny DA, Horner C, Kashy, DA, et al. Consensus at zero acquaintance: Replication, behavioral cues, and stability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1992, 62(1): 88-97
- 4 Ickes W, Stinson L, Bissonnette V, et al. Naturalistic social cognition: Empathic accuracy in mixed-sex dyads. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1990, 59(4): 730-742
- 5 Overbeck JR, Park B. When power does not corrupt: Superior individuation processes among powerful perceivers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2001, 81(4): 549-565
- 6 Schmid Mast M, Jonas K, Hall JA. 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*, 2009, 97(5): 835-850
- 7 Galinsky AD, Magee JC, Inesi ME, et al. Power and perspectives not taken. *Psychological Science*, 2006, 17(12): 1068-1074
- 8 Kenny DA, Snook A, Boucher EM, et al. Interpersonal sensitivity, status, and stereotype accuracy. *Psychological Science*, 2010, 21(12): 1735-1739
- 9 林怡秀,李怡青. 非语言敏感度:权力差异与不同社会角色期待的效果探讨. *教育与心理研究*,2011,34(1):55-77
- 10 Smith PK, Jostmann NB, Galinsky AD, et al. Lacking power impairs executive functions. *Psychological Science*, 2008, 19(5): 441-447
- 11 Smith PK, Trope Y. You focus on the forest when you're in charge of the trees: Power priming and abstract information processing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2006, 97(5): 578-596
- 12 Guinote A. Power affects basic cognition: Increased attentional inhibition and flexibility. *Journal of Experimental Social Psychology*, 2007, 43(5): 685-697
- 13 Ambady N, Gray HM. On being sad and mistaken: Mood effects on the accuracy of thin-slice judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2002, 83(4): 947-961
- 14 Berdahl JL, Martorana P. Effects of power on emotion and expression during a controversial group discussion. *European Journal of Social Psychology*, 2006, 36(4): 495-509
- 15 Chepenik LG, Cornew LA, Farah MJ. The influence of sad mood on cognition. *Emotion*, 2007, 7(4): 802-811
- 16 Anderson C, Galinsky AD. Power, optimism, and risk-taking. *European Journal of Social Psychology*, 2006, 36(4): 511-536
- 17 刘新丰. 特质—角色权力匹配对自我表现及自评—他评一致性的影响. 西南大学硕士毕业论文,2010
- 18 Mayer JD, Salovey P, Caruso DR. Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 2004, 15(3): 197-215
- 19 Byron K, Terranova S, Nowicki S. Nonverbal emotion recognition and salespersons: Linking ability to perceived and actual success. *Journal of Applied Social Psychology*, 2007, 37(11): 2600-2619
- 20 Elfenbein HA, Foo MD, White J, et al. Reading your counterpart: The benefit of emotion recognition accuracy for effectiveness in negotiation. *Journal of Nonverbal Behavior*, 2007, 31(4): 205-223

(收稿日期:2012-06-21)