

社会规范研究综述

郑晓明 方俐洛 凌文铨

中国科学院心理研究所(北京 100012)

[摘要]本文主要从四个方面系统地回顾了社会规范的研究成果: 关于社会规范概念的界定及理论学派; 关于社会规范的形成、类型与结构的研究; 社会规范与管理行为、价值观等因素关系的研究; 有关社会规范的跨文化组织行为学的研究。指出, 由于跨国商业经营的普遍, 社会和组织心理学的跨文化研究正日益受到重视。因此, 进行社会规范的跨文化比较研究, 不仅有助于各种国际交流活动, 而且更有助于揭示文化因素对管理的影响, 以利形成具有本国特色的管理模式。

关键词 社会规范, 群体规范, 管理模式, 跨文化心理学

社会规范是哲学、社会学、心理学等学科研究的重要内容。社会规范是整个社会和各个社会团体及其成员应有的行为准则, 是确定与调整人们共同活动及其相互关系的基本原则。它的形成是人们在社会化过程中, 通过社会学习逐渐实现的。所以, 社会规范是社会文明进步的一个重要标志。它越完善, 越充分, 就越有利于维护社会秩序, 促进社会的发展。

1 关于社会规范概念的界定及理论学派

规范(Nom), 来源于拉丁文“nom a”, 本义指木匠手中的“规尺”, 后哲学家和行为科学家用它来研究人的社会行为, 用它作为人的行为标准, 故它便作为一个特定的概念——社会规范(social nom s)固定下来。然而, 关于社会规范概念的定义、本质, 却众说纷纭, 通过文献分析, 有四种代表性观点:

1.1 概念的界定

(1) 哲学家的观点(P. Edwards, 1967; 冯铿, 1991): 规范, 即范式(美国哲学家 Th. 库恩用语), 指科学共同体成员共有的一整套规定, 它决定着共同体成员的共有信念和价值标准, 即他们的自然观、世界观及价值观。^[1]

(2) 社会学家的观点(F. Magill, 1995): 社会规范是历史形成或规定的行为与活动的标准。社会规范执行一系列的功能, 调节的、选择的、系统的、评价的、稳定的与过滤的功能。社会规范限定着人与人之间的关系。^[2]

本文于 1997 年 3 月 26 日收到。

(3)行为科学家的观点(R. Gwin & P. Norton, 1993): 社会规范指一个社会诸成员共有的行为规则和标准。规范可以内化成个人意识, 即使没有外来的奖励他也会遵从; 规范也可以因外部的正面裁决或反面裁决而发生作用。规范比价值或理想更具体。诚实是一种普遍的价值, 而在特定的情况下确定诚实行为的各项标准就是规范。所以, 规范是针对实际行为而不是对预期行为而言。^[3]

(4)心理学家的观点(R. Corsin, 1994); 社会规范是一种社会行为规则, 它是组成社会群体成员可接受或不可接受行为的各项文化价值标准。^[4]

1.2 理论学派

关于社会规范的本质及人们为什么要遵循社会规范的问题, 还存在着两个学派。^[5](E. Durkheim, 1960; T. Parsons, 1937) 功能主义学派(the school of functionalist)。该学派认为社会规范反映了一种共同意见, 即一个在社会化过程中发展起来的共同的价值体系, 而所谓社会化过程, 就成为每个人学习他所在群体的文化的过程。规范对社会系统的功能起作用, 以适应社会系统某种所谓的“需要”。冲突主义学派(the school of conflict)。冲突论者认为, 社会规范是处理循环往复出现的社会问题的一种机制, 主张规范反映社会一部分人管理其它各部分人的权力, 而以强制和裁决维护这些准则。规范被认为是一个阶级或等级统治、剥削其它阶级的手段。

综上所述, 哲学、社会学多从社会规范的起源、发展及存在形式等角度来研究, 而心理学则研究人们在社会生活中使用了哪些社会规范去规范自己的行为, 以及由此表现出来的行为方式及行为特点。因此, 广义来说, 社会规范指整个社会和各个社会团体及其成员应有的行为准则、规章制度、风俗习惯、道德法律和价值标准。它的形成是以社会文化为基础, 人们对社会规范的了解和掌握, 是在社会化过程中, 通过社会学习逐渐实现。狭义来说, 社会规范指群体规范(A. Reber, 1985), 即指为保障群体目标的实现和群体活动的一致性, 建立起的约束群体成员共有的行为规则与标准。它或是由群体的领导定出的正式规范, 比如, 各种规章制度和奖惩办法, 或是成员之间受模仿、暗示、顺从等心理因素的制约下自然而然形成。

2 关于社会规范的形成、类型与结构的研究

2.1 社会规范形成的理论

(1)M. sherif(1936)的“游动现象”的经典实验^[6]。第一次用实验研究了社会规范的形成过程是美国著名的社会心理学家谢里夫。他在1936年写的《社会规范心理学》一书中记载了这个实验。实验过程如下: 在一间暗室里, 在屏幕上呈现一个光点, 要求判断光点移动的方向与距离的大小, 被试分成两组, 第一组被试先单个一一判断, 误差较大, 后集体判断, 判断趋于接近; 第二组被试, 先集体判断, 判断趋于一致, 后单独一一判断, 结果仍较一致。该实验表明, 当社会群体未产生共同的规范时, 他们各有自己的反应模式, 但一旦建立起规范, 判断趋于一致。其理论依据是社会规范是社会成员在共同活动(互动)中形成, 一经形成便是一种公认的社会力量, 当它内化为个体的心理尺度和自觉行动内部观念时, 实际上就完成了个体社会化的过程。谢里夫的实验为社会心理的某些重要现象的心理学基础提供了某种说明。从心理学角度看, 刻板现象、时髦与时尚、习惯、传统以及态度, 都是由社会决定规范和价值观的例证, 他们可以作为人们行动的参照系。一旦这种参照系得以建立并为个体所内化, 以后

当个体单独面对情境—社会情境和非社会情境时,尤其是在刺激领域没有完成结构的情况下,它们就会成为决定或修正他对情境反应的重要因素。

(2)凯尔曼(H. Kelman, 1973)的研究。凯尔曼研究认为,规范的形成,一般是通过暗示、相互模仿、顺从后逐步形成。一般有三个阶段:第一阶段是顺从,个体只是在表面上按社会规范群体规范;第二阶段是同化,经过长期的影响,个体自觉地用群体的行为和认知的准则约束自己;第三阶段是内化,个体把社会规范视为自己行为和认知的准则。^[7]

(3)Feldman (1984)^[8]认为,社会群体的内在行为模式常常固化为规范。规范可从周围的社会环境中导入,但往往由领导人来决定,同时社会群体内发生的重大事件也会产生某种规范。而Opp (1982)^[9]认为规范的产生往往通过制度的,自愿的和进化的过程产生。制度规范往往由领导人或外在权威来制定,自愿的规范往往是所有成员协商的结果,而渐进的规范是良好的行为被强化,互相学习的结果。Bettenhausen & Murnighan (1985)认为规范的产生是认知过程的结果,规范对类似认知情景会产生泛化的影响。

2.2 有关社会规范分类的研究

(1)Pepper (1960)^[10]认为,存在着数种本质不同的规范,它们往往根据人们活动和经历的不同而变化。技术规范(Technical norms)往往与达成特定目标的有效活动有关。比如,当人们的目标是为了个人的愉悦与情感时,这种规范称为享乐规范,但当个人的目标与满足情感相矛盾时,这时人格整合规范(Personality-integrative norms)便产生。然而,主导人们大部分行为规范为制度规范(Institutional norms),它往往由法律、权威、社会习惯所决定,并且在个人的早期生活时就已渗透到个人的社会意识中去。J. March (1954)还建议,有三种基础的规范形式:优先价值规范(Preferred-Value norms),不能实现的理想规范(Natural-ideal norms),可实现的理想规范(Attainable norms)。

(2)在实验室中对社会规范类型研究较多的有:Komorita (1984) & Miller (1989)^[11]研究。他们认为,一般的社会规范包括 a) 社会成员共享报酬与代价的规范; b) 防止成员之间冲突的规范; c) 调节与外部联系的规范; d) 表达一个社会群体中心价值观的规范。而 P. S. Goodman & E. C. Radin (1989)则认为存在着与工作成就、外表因素、正式的社会安置、资源的分配等相关的社会规范。

(3)利他行为的规范化理论。舒瓦茨(Schwartz, 1977)和波科维茨(Berkowitz, 1972)^[12]等认为,利他行为是在社会化过程中,作为一种行为规范(social norms)内化到自己的行为模式中,它是社会规范(规则)行为的一部分。研究表明,对于利他行为,存在着三种特别重要的社会规范: a) 社会责任规范(social responsibility norm),指人们有责任去帮助那些依赖于自己的人。T. Moriarty (1975) & Maruyama (1982)等实验表明,社会责任规范一旦被激活,个人就会产生个人责任感,从而作出利他行为。由于责任的实现,满足或喜悦心情起内在奖赏作用。 b) 回报的规范(norm of reciprocity),这一规范是指接受过帮助的人有义务去回报提供帮助的人。有不少研究说明了这一规范在利他行为中的作用(Goranson & Berkowitz, 1966; Kishnan & Camment, 1979; Stapleton, Naai & Tedeschi, 1973)。 c) 社会公平规范(norm of social justice)。这一规范假设,人们是该奖或该罚取决于他们的所做所为,即人们所得到的与他们所付出的成比例关系。否则人们总是试图通过重新分配资源与报酬来恢复平等。研究发现,当一个队的成员得到的钱比其同伴多时,他往往会给同伴一些钱使他得到

奖赏平等。另外,但被过分奖赏的同伙确信选择另一种游戏得到的报偿会更公平时,他往往选择这种游戏,以避免不平等情境。

2.3 社会规范的结构特征的研究

(1) J. M. Jackson (1966) 的 RPM 模型(The Return Potential Model), 即“潜在收敛曲线”。^[13] 杰克逊认为社会规范对成员的约束力取决于多数成员对规范的评价。人们在社会生活中采取的所有行为都贯穿着某种规范, 因此可以通过人们的行为表现来测定某种规范的妥当性, 通过评价活动来考察某种规范被人们接受的程度。根据杰克逊对规范的研究, 这个约束力应该在由社会群体行为和群体评价曲线相交的一定领域里, 杰克逊用“规范潜在收敛模式”来表示。该模式由两个基本维度构成: 行为和评价。纵轴为评价维度, 对某种行为赞成或不赞成或中立, 尺度从-4至+4。横轴是行为维度, 尺度从0至8, 杰克逊把成员评价程度和行为表现对照起来描绘成一条曲线, 叫“潜在收敛曲线”。他认为, 规范表现为大家共有的评价中, 一种行为能在大多数范围内被群体所允许, 即在此范围内, 某种行为规范具有约束力大小, 为成员所接受。

(2) 近年来, 为了更清晰社会规范的角色与结构, R. B. Cialdin, C. Kallgren & K. K. Reno (1991) 又提出了“规范行为的焦点理论”(A focus theory of normative conduct)^[14]。他们认为社会规范的内部结构由两部分组成, 一是描述性规范(descriptive norms)。它是指典型的, 大多数人在一定情境中认为有效的, 正确的自发性形成的行为规范。比如消费中从众现象就是受这种规范的驱使。二是命令性规范(injunctive norms), 它指社会、组织、制度、道德所规定的规范。它反映了大多数人的赞同或不赞同的意见。它通过社会惩罚来强化, 来驱使个人的行为。然而, 关于命令性规范对解释或预期大部分人们行为是否有效, Cialdin (Cialdin et al 1991) 认为: 人们行为规范的程度是依赖人们对该规范的聚焦程度, 即注意程度。也就是说, 即命令型规范无处不在, 无时不有, 可它们也并非随时对人们行为起作用的。这仅仅当该规范在个人的意识中被激活(例如, 变得突出或清楚), 它才能强有力地引导个人的行为(L. E. Miller, L. E. and J. E. Gnach, 1986; G. K. Rutkowski et al 1983)。尔后 Reno, Cialdin & Kallgren (1983) 通过二个“垃圾与清洁环境”的实验, 进一步比较了这两种规范的作用以及验证了“规范行为焦点理论”与“社会称许性行为”的关系。

3 社会规范与管理行为、价值观等因素关系的研究

人们的任何行为都是贯穿着某种规范, 总是受到某种文化下的社会规范的制约(S. M. Jackson, 1966)。自70年代以来, 很多心理学家从事社会规范与管理行为、工作行为、价值观等因素关系的研究。

行为科学家认为(A. Zander 1977), 规范影响员工工作行为及群体绩效始于1927至1932年的霍桑实验。群体的规范、标准是决定工人生产量更重要的激励因素。有些研究还建议(Argete, 1989; O'Reilly & Caldwell, 1985), 群体规范的强度、在群体成员中规范的一致性水平及群体的内聚力对生产来说, 都是同样重要的因素。S. H. Schwartz (1970) 的决策理论也认为, 特定的社会规范应用于具体的情景时, 人们是否根据规范来行动, 取决于现有的条件(内在或外在)是否从心理上激活了这些规范。Allen & Silverzw eig (1976) 还具体地讨论了社会群体规范对管理培训效果的影响。而皮尔尼克(S. Pilnick, 1968) 为了改变社会群体

行为,提高群体工作效果,提出了著名的“规范分析法”。其主要内容有三项:明确规范内容;制定规范剖面图,找出规范差距;进行改革。改革从最上层的群体开始逐渐向下,确定优先改革的规范项目以及根据规范标准制定改革方案,包括管理部门可责任、信息交流、反馈奖励和招收新的职工。近年来,从工作意义的角度来研究社会规范的文献逐渐增多,这些研究多探讨员工的权力与义务和组织的关系,并且还进行了跨文化的国际比较研究(G. W. England, 1987; 王二平, 1991)。^[15]

台湾学者文崇一(1989)^[16]认为,社会规范可以叫做“礼”,礼是用来节制个人和群体行为的工具。价值与规范形成一种互动的关系,价值的另一方面就是价值观。许多为大众所接收的价值取向,也往往从社会规范上表现出来。当人们将社会规范与准则内化为指导自己行为的方向时,价值取向就形成了(章志光, 1990)。L. A. Pervin(1986)的一项研究也表明,内化的社会规范、信念以及对他人需要进行的移情性反应都是影响他人的价值取向。而G. Hofstede(1984)^[17]关于个人主义-集体主义价值取向的研究证实:在行为上,集体主义者更强调应与群体保持一致,遵守社会群体规范,而个人主义者则强调行为只对个人负责,不考虑别人,不遵守行为规范。

4 有关社会规范的跨文化组织行为学的研究

90年代以来,组织管理心理学的研究重点已逐渐从个体研究向整个社会组织研究扩展(R. A. Katzell & J. T. Austin, 1992),由于跨国商业经营的普遍,社会和组织心理学的跨文化研究正日益受到重视(M. H. Bond & P. B. Smith, 1996)^[18]。进行社会规范的跨文化比较研究也成为热门研究领域之一。

早在50年代末,心理学家J. French & R. Zajonc(1957)就开展了一项跨文化中规范冲突的实验研究,结果表明:美国学生与印度学生在显示尊重教师等方面存在显著的行为规范冲突。布朗(Bulan, 1965)则认为:人际关系的亲密与疏远,取决与双方存在的一致性规范。一致性规范指双方对社会规范的认同、类似性、共同的经验与体验。双方的一致性因素越多,人际吸引力越大,人际关系越亲密。S. Lindsley & B. Raithwaite(1993)的一项研究也认为,在国际管理中管理者要充分注意到文化之间与文化之内的社会规范的差异。而另一项在156名日本与美国研究生之间的社会赞许性行为的跨文化研究(I. O. samu, 1991)证明,日本人在遵循社会规范的大部分项目上比美国人要强,日本人更显得遵循社会秩序。而Robert A. Cooke and J. Szumal(1993)的一项关于组织文化量表的研究中,得出了组织行为起主导作用的三种社会文化规范:建设性规范(constructive norms),指增进人员满意行为规范,包括成就、自我实现、人道主义、亲和等维度;被动防御规范(passive-defensive norms),指增进人员安全行为的规范,包括赞同、传统规章、依赖性、逃避性等维度;主动防御性规范(active-defensive norms),指增进人员任务实现的规范,包括对抗性、权力、竞争性、完美性等维度。

5 简评

迄今为止,对社会规范的研究,不仅有实验室的探讨,也有不少自然条件下的调查研究,这些研究从不同角度揭示了社会规范的成因、本质、类型和结构等基本问题。但也存在不少

问题。第一,关于社会规范结构的研究,多是静态的,表面地分类,缺乏深层次的,多维度的研究。第二,对与工作行为,管理行为有影响的社会规范结构缺乏分析。第三,关于性别、年龄、受教育程度、职业、社经地位等个人变量与社会规范的关系,缺乏深入的相关分析,对影响社会规范的因素亦缺乏探讨。第四,在对社会规范的跨文化比较研究中,国外多从国民性的角度进行调查,多采用单纯的关键词来说明各国之间的文化差异,缺乏对社会规范的系统分析,忽视了对社会规范结构的共性与特性的研究。因此,进行异文化圈社会规范研究不仅要注意到同质性与异质性,更要注意社会规范的相融性,从而为建立新的管理模式提供理论依据。

参考文献

- [1]Eduards P. The Encyclopedia of Philosophy New York:Macmillan Inc.,1967,382- 329
- [2]Magill F.N. International Encyclopedia of Sociology. Salem Press Inc.,1995,1328- 1329
- [3]Gwin R.P., Norton P.B. The New Encyclopedia Britannica Encyclopedia Britannica Inc.,1993,765
- [4]Corsini R.J. Encyclopedia of psychology. John Wiley & Sons Inc.,1994,287.
- [5]Silis D.L. International Encyclopedia of the Social Sciences Macmillan Press,1968,211
- [6]Sherif M. The Psychology of Social Norms New York:Harper & Row Publishers,1966
- [7]Kelman H.C. The Small Group Research. Annual Review of Psychology,1990,41,585- 634
- [8]Feldman D.C. The Development and Enforcement of Group Norms Academy of Management of Review,1984,9,947- 953
- [9]Opp K.D. The Evolutionary Emergence of Norms British Journal of social Psychology,1982,21,139- 49
- [10]Silis D.L. International Encyclopedia of the Social Sciences Macmillan Press,1968,206- 207.
- [11]Komotita, Miller L.E. The Role of Justice and Power in Reward Allocation Progress in Applied Social Psychology,1984,2,185,206
- [12]Berkowitz L. Social Norms, Feelings, and Other Factors Affecting Helping and Altruism. Advances in Experimental Social Psychology,1972,6
- [13]Jackson J. Structural Characteristics of Norms Current Studies in Social Psychology. New York: Holt,1965,301-309
- [14]Reno R.R., Cialdini R.B., Kallgren C.A. The Transsituational Influence of Social Norms Journal of Personality and Social Psychology,1993,64,104- 112
- [15]王二平. 工作社会规范观念的心理学研究与跨文化比较 博士论文,1991.
- [16]文崇一. 中国人的价值观 台湾: 东大图书公司,1989
- [17]Hofstede G. Hofstede's Culture Dimensions Journal of Cross- Cultural Psychology,1984,15,417- 413
- [18]Bond M.H., Smith P.B. Cross- Cultural Social and Organizational Psychology. Annual Review of Psychology,1996,47,205- 235
- [19]French J., Zajonc R. An Experiment Study of Cross- Cultural Norms Conflict Abnormal Social Psychology,1957,54,218- 224
- [20]Cooke R.A., Szumal J.L. Measuring Normative Beliefs and Shared Behavioral Expectations in Organizations: the Reliability and Validity of the Organizational Culture Inventory. Psychology Reports,1993,72,1299- 1330