

Equality or Equity? Distributive Justice Perceptions in Different Work Contexts

Qian Sun, Changquan Long, Antao Chen

Faculty of Psychology, Southwest University, Chongqing
Email: 931386588@qq.com, lcq@swu.edu.cn

Received: Aug. 4th, 2016; accepted: Aug. 21st, 2016; published: Aug. 24th, 2016

Copyright © 2016 by authors and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

Distributive justice is considered as an important pursuit in human social life, including two main theories: equity theory and equality theory. Proponents of the equity theory argue that it is not fair to distribute the income unequally, whereas supporters of the equality theory claim that income inequalities can be fair if they reflect relevant differences, such as workload and work effort. Based on these two theories, the domestic and foreign scholars have carried on a long-term discussion and the researches. However, those studies still have some disputes and the distributive justice perceptions in different work contexts remains unclear. Therefore, a two-person co-operative task was designed to further investigate humans' distributive justice perceptions. In our adopted task, there are two work roles. One is the translator (the people with high workload), and another is the checker (the people with low workload). The ratio of their workload was fixed. To be more specifically, the translator's workload was triple than the checker's. And they both have no power to decide how to divide the earned money. And after they are familiar with the whole situation, they both are required to rate three allocations (3:1, 1:1, and 1:3) on a scale that ranged from very unfair (-3) to very fair (+3). At the same time, the same work-type situation was designed as a baseline. It displayed that they tend to judge the distribution which matches the workload fairer in same work-type situation, while they tend to judge the equal allocation fairer in different work-type situation. Moreover, when the work context transitioned from same work-type situation to different work-type situation, their subjective ratings for 3:1 dropped significantly, and the ratings for the other offers increased significantly. These findings suggest that work context can influence individuals' distributive justice perceptions. In fact, some researches pointed out that people are averse to deviations from an income distribution in proportion to their contribution. Therefore, experiment 2 was conducted to test the relationship between participants' self-contribution to the income and their distributive justice perceptions. In experiment 2, participants not only need to evaluate the fairness of the three allocations in each of two situations, but also need to rate their self-contribution from 0% to 100%. The results replicated our findings in experiment 1. In addition, their self-contribution had no significant differences with the proportion of their workload when their work types were the same. But when their work types were different from each other, they judged the equal allocation fairer. And their contributions had no sig-

nificant difference with 50%. These results demonstrate that peoples' self-contribution perceptions are consistent with their distributive perceptions. The present findings, to our knowledge, provide further behavioral evidence for equity theory.

Keywords

Distributive Justice Perceptions, Work Contexts, Equality, Equity, Self-Contribution

平均还是平等？不同工作情境下的分配公平感知

孙倩, 龙长权, 陈安涛

西南大学心理学部, 重庆

Email: 931386588@qq.com, lcq@swu.edu.cn

收稿日期: 2016年8月4日; 录用日期: 2016年8月21日; 发布日期: 2016年8月24日

摘要

分配公平是人类社会生活的重要追求, 主要包括两个理论: 平均理论与平等理论。平均理论的拥护者认为只要收入不均便为不公平, 而平等理论的支持者则认为如果不均的收入可以反映工作量、努力程度等方面的差异, 那么收入也可视为公平。基于这两个理论, 国内外大量的研究者进行了讨论和研究, 但是还存在一些争议, 并且不同工作情境下的分配公平感知也尚不清楚。因此, 该研究通过双方合作任务, 进一步考察了人们的分配公平感知。该任务包括两个角色: 翻译员(高工作量者)与校对员(低工作量者)。二者的工作量之比是固定的, 具体来说, 翻译员的工作量是校对员的三倍。并且二者均没有决定如何分配报酬的权力。在熟悉了工作情境后, 二者需要对三种分配方案(3:1, 1:1和1:3)进行公平评级(-3到+3)。同时设计了工作类型相同的任务为基线。结果发现, 工作类型相同的情境下, 二者均认为与工作量匹配的分配方案更公平; 工作类型不同的情境下, 二者则倾向于平均分配。并且, 当工作类型由相同变为不同时, 二者对3:1分配方案的公平评级明显降低, 对其他两种方案的评级明显增加。这表明工作情境会影响人们的分配公平感知。已有研究表明人们厌恶偏离自我贡献的分配方案, 因此实验二考察了人们对于收入的自我贡献和其分配公平感知的关系。实验二让二者同时评定了不同工作情境下的分配方案的公平性和自我贡献的程度(0%~100%), 结果重复了实验1的结果。除此之外, 还发现工作类型相同时, 人们的自我贡献评级与工作量之比无显著差异, 工作类型不同时人们的自我贡献评级则与50%无显著差异。这表明人们的自我贡献认知与分配公平感知一致, 进一步支持了平等理论。

关键词

分配公平感知, 工作情境, 平等, 平均, 自我贡献

1. 问题提出

人类的决策行为在很大程度上源自于公平考虑(Corradi-Dell'Acqua, Civai, Rumiati, & Fink, 2013; Pe-

dersen, Kurzban, & McCullough, 2013)。如何分配才公平？平均理论认为收入不均便为不公平(综述见罗艺, 封春亮, 古若雷, 吴婷婷, 罗跃嘉, 2013)。平等理论则认为若不均的收入可以反映人们在工作量、努力程度等方面的差异, 那么也可视为公平(Cappelen & Tungodden, 2011, 综述见周晓林, 胡捷, 彭璐, 2015)。

大量的实证研究倾向于支持平等理论(Almas, Cappelen, Sørensen, & Tungodden, 2010; Gaertner & Schwettmann, 2007; Cappelen, Hole, Sørensen, & Tungodden, 2007; Oxoby & Spraggon, 2008)。例如, Cappelen 等(2014)随机安排被试做一定时间的信封密封工作, 时间匹配有 30:90, 60:60, 90:30 三种, 总工资为 1000 挪威克朗, 被试对分配方案的好坏进行评级, 发现被试能够接受不均等的分配(Cappelen et al., 2014)。

在 Cappelen 等(2014)的研究中, 被试的工作类型是相同的(同为装信封)。DeScioli, Massenkoff, Shaw, Petersen 和 Kurzban(2014)则进一步研究了工作类型不同时的分配公平感知。他们的实验包括两种工作: 打字与校对。打字员转录三段文章, 校对员则从三段文章中随机选取一段进行转录, 并以其转录的内容为标准, 来校对打字员的准确性。有两种分配报酬的方案: 按工作量分配, 即打字员获得 75% 的报酬, 校对员获得 25% 的报酬; 平均分配, 即两人各获得 50% 的报酬。结果发现, 打字员追求平等分配, 校对员则追求平均分配。然而, 他们只赋予了打字员选择方案的权力, 并且让被试评定打字员选出的方案的公平性。以往研究表明决定权能影响人们的公平感知(Rode & Menestrel, 2011; Swope, Cadigan, Schmitt, & Shupp, 2008), 因此 DeScioli 等(2014)的研究结果很可能受到了决定权的污染。

为此, 实验一在 DeScioli 等(2014)的基础上, 取消了打字员的决定权, 进一步研究了人们在不同工作类型下的分配公平感知。与他们的实验任务类似: 有翻译和审核两种工作, 翻译者与审核者的工作量之比固定为 3:1。被试需评估 3:1、1:1 和 1:3 三种分配方案的公平性。同时, 设计了同为翻译的工作情境作为基线任务。

根据以往的研究, 人们倾向于认为贡献最大的人得到最大份额的报酬是公平的(综述见 Fotopoulos, 2005)。Guo 等(2014)的研究也发现人们倾向于认为与贡献匹配的分配方案是公平的(Guo et al., 2014)。Cappelen 等(2014)同样指出人们在进行公平判断时会考虑彼此对于最终报酬的自我贡献, 但他们进行的是好坏评级, 能否反映贡献对分配公平的感知有待进一步的商榷。为此, 实验二进一步让被试评定了自己对于总报酬的贡献, 以期明确不同工作情境下自我贡献与公平评级的关系。

根据 Cappelen 等(2014), 工作类型相同时, 被试会降低偏离双方工作量比值的分配方案的好坏评级。因此实验一预期工作类型相同时, 按工作量分配是公平的。根据 DeScioli 等(2014), 工作类型不同时, 无决定权的校对员认为平均分配才公平。因此预期工作类型不同时, 排除了决定权后, 双方均认为平均分配最公平。以往研究发现人们倾向于与自我贡献匹配的分配方案, 因此, 实验二预期, 人们对分配方案公平性的判断与他们的自我贡献评价一致。

2. 方法

2.1. 实验一

基于 DeScioli 等(2014)的研究, 实验一分别从高工作量者和低工作量者两个角度, 研究了人们在不同工作情境下的分配公平感知。同时, 预测当工作类型相同时, 被试倾向于认为与工作量匹配的分配方案是公平的; 当工作类型不同时, 在控制了权力的影响后, 被试倾向于认为平均分配最公平。

2.1.1. 被试

92 名在校本科生(女生 43 名), 平均年龄为 20 岁($SD = 1.52$), 身心均健康, 右利手, 视力或矫正视力正常。40 名被试(女生 19 名)为高工作量者, 52 名被试(女生 24 名)为低工作量者。

2.1.2. 实验设计、材料与程序

实验采用 2(工作量) × 2(工作情境) × 3(分配方案)混合设计。工作类型相同的情境：高工作量者翻译 3 段文章，低工作量者翻译 1 段。工作类型不同的情境：高工作量者(翻译者)翻译 3 段文章，低工作量者(审核者)则从这 3 段文章中随机选取 1 段来翻译，并以他的翻译内容为标准，来审核翻译者的准确性。

实验前随机为被试分配角色。实验时向被试强调分配方案以高工作量者报酬：低工作量者报酬的形式呈现，总报酬有四种：40 元，80 元，120 元和 160 元，报酬分配有三种：3:1，1:1，1:3，被试需要对分配方案的公平性进行-3(非常不公平)到+3(非常公平)的评价。

图 1 为单次实验流程。实验时，首先屏幕中央会呈现一个“+”注视点，持续 500 ms。然后呈现总报酬，总报酬有四种：40 元，80 元，120 元和 160 元，1000 ms 后呈现分配方案及-3 到+3 的评价数轴(-3 = “非常不公平”，+3 = “非常公平”)，被试需要在 2 s 内按键反应。注视点的出现表示下一次评级开始。被试共进行 24 次评级。工作情境及分配方案的呈现顺序随机。正式实验开始前，被试进行 3 次评级练习，以熟悉实验流程和按键操作。

2.1.3. 结果

表 1 为两组被试在不同工作情境下对三种分配方案的公平评级。初步分析显示总报酬金额大小对公平判断不存在显著的影响，因此，将被试对每类分配方案的四次评级加总，并求取平均值，代表被试对三种分配方案的公平评级。

以工作量为组间变量，工作情境、分配方案为组内变量，对公平评级进行重复测量的方差分析。结

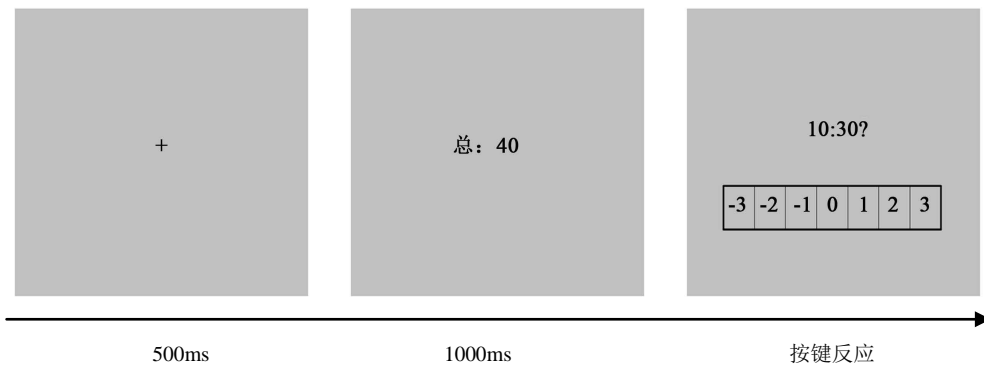


Figure 1. One single flow chart of the experiment

图 1. 单次实验流程图

Table 1. The fairness ratings of participants in different conditions

表1. 不同情况下被试的公平评级状况

条件	工作类型相同		工作类型不同		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
高工作量者	3:1	2.55	.56	-0.05	1.58
	1:1	-1.34	1.05	1.26	.90
	1:3	-2.85	.38	-1.34	.83
低工作量者	3:1	2.19	.90	-1.24	1.42
	1:1	-1.13	1.03	1.23	1.37
	1:3	-2.32	.81	-1.07	1.75

果发现：工作量、工作情境和分配方案的三重交互作用不显著， $F(2, 180) = .87, P = .42$ ，但工作量与工作情境的交互作用显著， $F(1, 90) = 9.36, P < .01, \eta_p^2 = .09$ ，工作量与分配方案的交互作用显著， $F(2, 180) = 11.04, P < .001, \eta_p^2 = .11$ ，工作情境与分配方案的交互作用显著， $F(2, 180) = 265.35, P < .001, \eta_p^2 = .75$ 。

进一步的简单效应检验发现，工作类型相同时，二者对 3:1 的方案公平评级均显著高于 1:1 和 1:3 的方案，对 1:1 的方案评级均显著高于 1:3 的方案(高工作量者： $F(2, 78) = 568.27, P < .001, \eta_p^2 = .94$ ；低工作量者： $F(2, 102) = 299.52, P < .001, \eta_p^2 = .86$)。工作类型不同时，二者对 1:1 的方案评级显著高于 3:1 和 1:3 的方案，但高工作量者对 3:1 的方案评级显著高于 1:3 的方案，低工作量者则对 1:3 的方案评级显著高于 3:1 的方案($F(2, 78) = 49.38, P < .001, \eta_p^2 = .56$ ； $F(2, 102) = 35.22, P < .001, \eta_p^2 = .41$)。同时，工作类型由相同变为不同时，二者对 1:3 和 1:1 的方案评级显著增加，对 3:1 的方案评级显著降低(高工作量者：3:1 的方案 $F(1, 39) = 101.55, P < .001, \eta_p^2 = .72$ ，1:1 的方案 $F(1, 39) = 137.22, P < .001, \eta_p^2 = .78$ ，1:3 的方案 $F(1, 39) = 119.48, P < .001, \eta_p^2 = .75$ ；低工作量者：3:1 的方案 $F(1, 51) = 221.14, P < .001, \eta_p^2 = .81$ ，1:1 的方案 $F(1, 51) = 97.59, P < .001, \eta_p^2 = .66$ ，1:3 的方案 $F(1, 51) = 26.06, P < .001, \eta_p^2 = .34$)。

对公平评级与随机水平进行单样本 t 检验，结果表明：工作类型相同时，二者均认为 3:1 的方案显著公平，1:3 和 3:1 的方案显著不公平(高工作量者：3:1 的方案 $t(39) = 28.75, P < .001, d = 2.55$ ，1:1 的方案 $t(39) = -8.07, P < .001, d = -1.34$ ，1:3 的方案 $t(39) = -47.05, P < .001, d = -2.85$ ；低工作量者：3:1 的方案 $t(51) = 17.60, P < .001, d = 2.19$ ，1:1 的方案 $t(51) = -7.90, P < .001, d = -1.13$ ，1:3 的方案 $t(51) = -20.725, P < .001, d = -2.32$)。工作类型不同时，二者均认为 1:1 的方案公平，1:3 和 3:1 的方案不公平，但高工作量者对 3:1 的方案评级未达到显著性水平，(高工作量者：3:1 的方案 $t(39) = -.20, P > .05, d = -.05$ ，1:1 的方案 $t(39) = 8.83, P < .001, d = 1.26$ ，1:3 的方案 $t(39) = -10.15, P < .001, d = -1.34$ ；低工作量者：3:1 的方案 $t(51) = -6.31, P < .001, d = -1.24$ ，1:1 的方案 $t(51) = 6.47, P < .001, d = 1.23$ ，1:3 的方案 $t(51) = -4.43, P < .001, d = -1.07$)。

2.1.4. 分析

结果显示，工作类型相同时，双方均认为 3:1 的分配最公平，1:1 的分配次之，1:3 的分配最不公平，且对 3:1 的方案评级显著高于随机水平，对 1:1 和 1:3 的方案评级显著低于随机水平。与本研究结果类似，Cappelen 等(2014)发现工作类型相同时，被试降低偏离工作量之比的分配方案的评级。

结果也显示，工作类型不同时，二者均认为 1:1 的分配方案最公平。DeScioli 等(2014)的研究发现，工作类型不同时，低工作量者认为 1:1 的分配最公平，这与本实验结果一致。但是他们发现高工作量者认为 3:1 的分配最公平，可能的原因是他们赋予了高工作量者决定权。

本实验还发现，工作情境的改变会影响人们的分配公平感知，当工作类型由相同变为不同时，二者对 3:1 的方案公平评级显著降低，对 1:1 的方案公平评级显著增加。Cappelen 等(2014)和 Guo 等(2014)认为自我贡献的主观认知会影响人们的分配公平感知。因此，实验一中工作情境的改变对分配公平感知的影响，可能是因为人们的主观自我贡献认知发生了改变。

2.2. 实验二

实验二让被试分别评定了不同工作情境下的自我贡献率，并与相应的分配方案进行比较，以检验自我贡献评价与分配公平感知的关系。

2.2.1. 被试

60 名在校大学生(女生 30 名)，年龄为 18 岁~24 岁($M = 22.50, SD = 1.73$)。30 名被试(女生 15 名)为高工作量者，30 名被试(女生 15 名)为低工作量者。

2.2.2. 实验设计、材料与程序

与实验一类似，但被试同时需要基于工作情境评定自我贡献(0%~100%)。

2.2.3. 结果与分析

以工作量为组间变量，工作情境、分配方案为组内变量，对公平评级进行重复测量的方差分析。结果发现：工作量、工作情境和分配方案的三重交互作用显著， $F(2, 116) = 4.26, P < .05, \eta_p^2 = .07$ ，工作量与分配方案的交互作用显著， $F(2, 116) = 7.30, P < .01, \eta_p^2 = .11$ ，工作情境与分配方案的交互作用显著， $F(2, 180) = 226.31, P < .001, \eta_p^2 = .83$ ，但工作量与工作情境的交互作用不显著， $F(2, 116) = 1.79, P = .19$ 。

进一步的简单效应检验发现，工作类型相同时，二者均认为 1:3 的分配方案最公平；工作类型不同时，二者均认为 1:1 的分配方案最公平。这表明，工作类型相同时，人们认为与工作量匹配的方案是公平的，但工作类型不同时，人们认为 1:1 的分配是公平的，再次印证了实验一的结果。具体见图 2 与图 3。

表 2 为两组被试在两种工作情境下的自我贡献评级。为了更好地探明不同工作情境下自我贡献感知与分配公平感知的关系，结合实验一的结果，在工作类型相同时，将被试的贡献评级与自我工作量进行单样本 t 检验，结果表明：高工作量者感知的自我贡献率与 75% 无显著差异， $t(29) = -1.76, P = .09$ ，低工作量者感知的自我贡献率与 25% 无显著差异， $t(29) = 1.14, P = .26$ 。工作类型不同时，将被试的评级

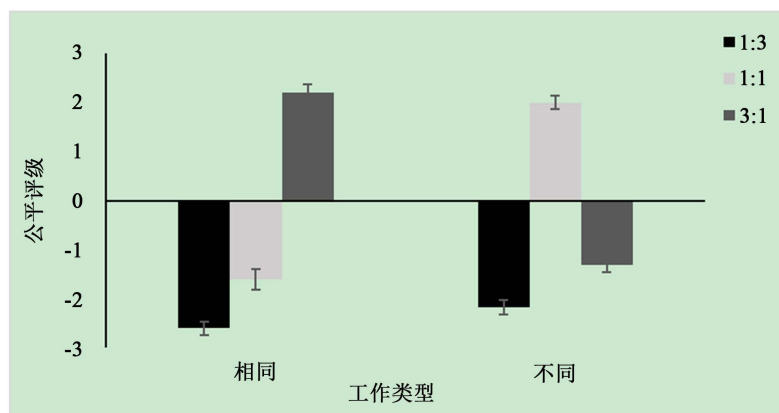


Figure 2. The fairness ratings of high workload participants
图 2. 高工作量者在不同情况下的公平评级

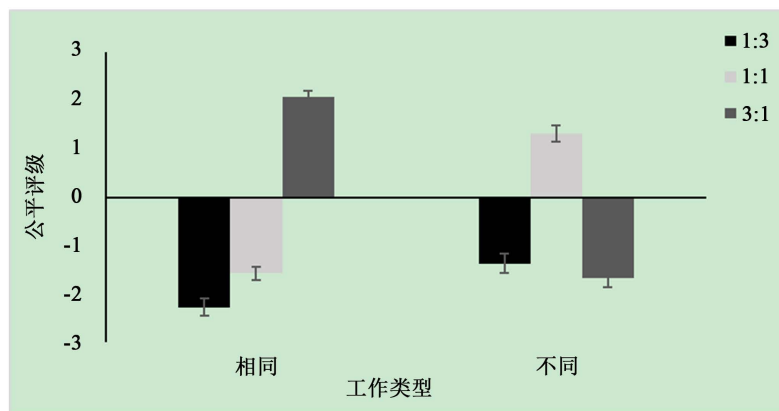


Figure 3. The fairness ratings of low workload participants
图 3. 低工作量者在不同工作情况下的公平评级

Table 2. The self-contribution ratings of participants in different work contexts
表2. 不同工作情境下的自我贡献评级

条件	工作类型相同		工作类型不同	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
高工作量者	73.8%	.04	50.83%	.03
低工作量者	25.5%	.02	49.33%	.05

与 50% 进行单样本 *t* 检验, 结果发现: 高工作量者感知的自我贡献率与 50% 无显著差异, $t(29) = 1.41, P = .17$, 低工作量者感知的自我贡献率与 50% 无显著差异, $t(29) = -.70, P = .49$ 。这表明人们的分配公平感知与自我贡献评价是一致的。

3. 总体讨论

本研究在 Cappelen 等(2014)及 DeScioli 等(2014)的实验基础上, 探讨了人们在不同工作情境中的分配公平感知, 并对比了人们分配公平感知与自我贡献的关系。结果发现, 工作类型相同时, 人们认为与工作量匹配的分配方案是公平的; 工作类型不同时, 平均分配的分配方案是公平的。并且, 人们的分配公平感知与其自我贡献感知是一致的。

3.1. 工作情境对分配公平感知的影响

实验一发现, 工作类型相同时, 高、低工作量者均认为 3:1 的分配方案显著公平, 1:1 和 1:3 的分配方案显著不公平, 并且 3:1 的分配方案的公平性显著高于 1:1 的分配方案和 1:3 的分配方案的公平性, 1:1 的分配方案的公平性显著高于 1:3 的分配方案的公平性。这说明, 工作类型相同时, 人们追求平等, 即认为按工作量分配的方案是公平的, 偏离工作量比例的分配方案是不公平的(Dawes, Fowler, Johnson, McElreath, & Smirnov, 2007; Fehr & Gächter, 2000)。同样的结果也在 Cappelen 等(2014)的研究中得到了证实, 但 Cappelen 等(2014)的研究要求被试对分配方案进行好坏评级, 好坏评级并不等同于公平评级, 因此, 本研究在一定程度上拓展了 Cappelen 等(2014)的研究。

已有研究发现, 权力对人们的公平感知有很重要的影响, 当人们有权力时, 人们会期待自己活得更多的报酬, 并认为自己得较多的报酬是公平的(Rode & Menestrel, 2011; Swope, Cadigan, Schmitt, & Shupp, 2008)。在本研究中, 工作类型不同时, 双方均认为 1:1 的分配方案最公平, 这与 DeScioli 等(2014)的研究结果不一致, 可能的原因是 DeScioli 等(2014)的实验任务中赋予了高工作量者(打字员)决定权。本研究还发现, 工作类型不同时, 高工作量者对 3:1 的分配方案的公平评级与随机水平没有显著差异, 并且认为 3:1 的分配方案的不公平程度要显著低于 1:3 的分配方案, 但低工作量者则认为 1:3 的分配方案的不公平程度要显著低于 3:1 的分配方案。这说明, 尽管 1:3 和 3:1 的分配方案均不公平, 但人们仍然认为自己多分得一些报酬比较公平。这在一定程度上体现了人们本身存在一定的自利倾向(Ubeda, 2013)。

同时, 本研究还发现, 当工作情境发生改变, 即工作类型由相同变为不同时, 高工作量者和低工作量者均对 1:3 和 1:1 的分配方案的公平评级显著增加, 对 3:1 的分配方案的公平评级显著降低。这说明, 人们的分配公平感知受到了工作情境的影响, 工作情境发生改变时, 人们的分配公平感知同样会发生显著的变化。

3.2. 自我贡献及公平感知的关系

以往的研究指出, 当人们对于最终的报酬有较重要的贡献作用时, 人们会更多拒绝不公平的分配方案, 并且给予其较低的公平评级(Guo et al., 2014)。实验二重复了实验一的结果, 并且发现, 工作类型相

同时,高、低工作量者感知的自我贡献与二者 3:1 的工作量相匹配;工作类型不同时,二者感知的贡献与 50%无显著差异。由此可知,人们的自我贡献感知与分配公平感知是一致的。也就是说,在双方合作过程中,如果处于彼此工作类型相同的工作情境,人们认为自我贡献体现在彼此的工作量上,进而认为按劳分配的方案是公平的;如果处于彼此工作类型不同的工作情境,人们则认为彼此对于整个合作任务具有同等的贡献作用,进而认为平均分配的方案是公平的。

3.3. 平均与平等

研究指出,自我贡献较大的人们会更多拒绝不公平的分配(例如, Guo et al., 2014)。实验二发现,工作类型相同时,双方感知的自我贡献与二者 3:1 的工作量相匹配;工作类型不同时,双方感知的贡献与 50%无显著差异。结合实验一,人们的自我贡献感知与分配公平感知是一致的:工作类型相同时,人们认为与工作量匹配的分配方案最公平,且自我贡献与工作量匹配,说明此时人们追求平等;工作类型不同时人们认为平均分配最公平,并认为自我贡献与 50%无显著差异,说明此时人们表面上追求的是平均,实际上追求的是收入与贡献的匹配,进一步支持了平等理论。

3.4. 研究局限

已有的研究表明,当不平均的分配源于人们的能力、贡献或者运气时,人们会认为此时的不平均是公平的(Cappelen, Konow, Sørensen, & Tungodden, 2013; Mollerstrom, Reme, & Sørensen, 2015)。在本研究中,当工作类型由相同变为不同时,高工作量者对 1:3 的分配方案的公平评级显著增加,这可能是由于本研究中,低工作量者负责审核,而日常经验暗示了能力高者负责审核的含义,使得人们认为低工作量的审核者获得高于其贡献的报酬是合理的。然而,实验也发现二者并没有认为 1:1 和 1:3 的分配方案是公平的,说明能力对本实验结果的影响是非常有限的。

4. 结论

人们对分配公平的感知,与工作类型有关。工作类型相同时,人们追求平等分配(按工作量分配);工作类型不同时,人们则追求平均分配。进一步的分析发现人们对分配公平的感知与他们对自我贡献的评定一致,表明表面的平均分配实际上是基于平等,支持了平等理论。

参考文献 (References)

- 罗艺,封春亮,古若雷,吴婷婷,罗跃嘉(2013). 社会决策中的公平准则及其神经机制. *心理科学进展*, 21(2), 300-308.
- 周晓林,胡捷,彭璐(2015). 社会决策中的公平准则及其神经机制. *心理与行为研究*, 13(5), 591-598.
- Almas, I., Cappelen, A. W., Sørensen, E. Ø., & Tungodden, B. (2010). Fairness and the Development of Inequality Acceptance. *Science*, 328, 1176-1178. <http://dx.doi.org/10.1126/science.1187300>
- Cappelen, A. W., Hole, A. D., Sørensen, E. Ø., & Tungodden, B. (2007). The Pluralism of Fairness Ideals: An Experimental Approach. *American Economic Review*, 97, 818-827. <http://dx.doi.org/10.1257/aer.97.3.818>
- Cappelen, A. W. & Tungodden, B. (2011). Distributive Interdependencies in Liberal Egalitarianism. *Social Choice and Welfare*, 46, 35-47. <http://dx.doi.org/10.1007/s00355-010-0463-8>
- Cappelen, A. W., Konow, J., Sørensen, E. Ø., & Tungodden, B. (2013). Just Luck: An Experimental Study of Risk Taking and Fairness. *American Economic Review*, 103, 1398-1413. <http://dx.doi.org/10.1257/aer.103.4.1398>
- Cappelen, A. W., Eichele, T., Hugdahl, K. et al. (2014). Equity Theory and Fair Inequality: A Neuroeconomic Study. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 111, 15368-15372. <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.1414602111>
- Corradi-Dell'Acqua, C., Civai, C., Rumiati, R. I., & Fink, G. R. (2013). Disentangling Self- and Fairness-Related Neural Mechanisms Involved in the Ultimatum Game: An fMRI Study. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 8, 424-431. <http://dx.doi.org/10.1093/scan/nss014>

- Dawes, C. T., Fowler, J. H., Johnson, T., McElreath, R., & Smirnov, O. (2007). Egalitarian Motives in Humans. *Nature*, 446, 794-796. <http://dx.doi.org/10.1038/nature05651>
- DeScioli, P., Massenkoff, M., Shaw, A., Petersen, M. B., & Kurzban, R. (2014). Equity or Equality? Moral Judgments Follow the Money. *Proceedings of the Royal Society of London B: Biological Sciences*, 281, 20142112. <http://dx.doi.org/10.1098/rspb.2014.2112>
- Fehr, E., & Gächter, S. (2000). Fairness and Retaliation: The Economics of Reciprocity. *Journal of Economic Perspectives*, 14, 159-181. <http://dx.doi.org/10.1257/jep.14.3.159>
- Gaertner, W., & Schwetmann, L. (2007). Equity, Responsibility and the Cultural Dimension. *Economica*, 74, 627-649. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0335.2006.00563.x>
- Guo, X., Zheng, L., Cheng, X., Cheng, X., Chen, M., Zhu, L., Li, J., Chen, L., & Yang, Z. (2014). Neural Response to Unfairness and Fairness Depend on Self-Contribution to the Income. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 77, 246-253.
- Mollerstrom, J., Reme, B., & Sørensen, E. Ø. (2015). Luck, Choice and Responsibility—An Experimental Study of Fairness Views. *Journal of Public Economics*, 131, 33-40. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2015.08.010>
- Oxoby, R. J., & Spraggon, J. (2008). Mine and Yours: Property Rights in Dictator Games. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 65, 703-713. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jebo.2005.12.006>
- Pedersen, E. J., Kurzban, R., & McCullough, M. E. (2013). Do Humans Really Punish Altruistically? A Closer Look. *Proceedings of the Royal Society B*, 99, 771-784. <http://dx.doi.org/10.1098/rspb.2012.2723>
- Rode, J., & Menestrel, M. L. (2011). The Influence of Decision Power on Distributive Fairness. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 79, 246-255. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jebo.2011.02.003>
- Swope, K. J., Cadigan, J., Schmitt, P. M., & Shupp, R. (2008). Personality Preferences in Laboratory Economics Experiments. *The Journal of Socio-Economics*, 37, 998-1009. <http://dx.doi.org/10.1016/j.socec.2006.12.065>
- Ubeda, P. (2013). The Consistency of Fairness Rules: An Experimental Study. *Journal of Economic Psychology*, 41, 88-100. <http://dx.doi.org/10.1016/j.joep.2012.12.007>

期刊投稿者将享受如下服务:

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24 小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>