

社会偏好视角下 企业劳动关系构建的微观机制研究

李攀艺 著

▲
人力资源管理论丛



武汉大学出版社
WUHAN UNIVERSITY PRESS

本研究得到教育部人文社科项目

「社会偏好视角下和谐劳动关系构建的微观机制研究」(12YJC790097)的支持

社会偏好视角下 企业劳动关系构建的微观机制研究

李攀艺 著

人力资源管理理论丛



武汉大学出版社
WUHAN UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

社会偏好视角下企业劳动关系构建的微观机制研究/李攀艺著.
—武汉:武汉大学出版社,2017.3

人力资源管理论丛

ISBN 978-7-307-14101-8

I. 社… II. 李… III. 企业—劳动关系—研究—中国
IV. F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 039899 号

责任编辑:唐 伟

责任校对:李孟潇

版式设计:马 佳

出版发行:武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件: cbs22@whu.edu.cn 网址: www.wdp.com.cn)

印刷:虎彩印艺股份有限公司

开本: 720 × 1000 1/16 印张:13 字数:181 千字 插页:1

版次:2017 年 3 月第 1 版 2017 年 3 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-14101-8 定价:35.00 元

版权所有,不得翻印;凡购我社的图书,如有质量问题,请与当地图书销售部门联系调换。

前 言

劳动关系是生产关系的重要组成部分，是最基本、最重要的社会关系之一。劳动关系是否和谐，事关广大职工和企业的切身利益，事关经济发展与社会和谐。

当前，我国正处于经济社会转型时期，劳动关系的主体及其利益诉求越来越多元化，劳动关系矛盾已进入凸显期和多发期，劳动争议案件居高不下，拖欠农民工工资等损害职工利益的现象仍较突出，集体停工和群体性事件时有发生，构建中国特色和谐劳动关系任务艰巨。

从契约理论的角度来看，微观层面的企业劳动关系双方在本质上构成了一种基于委托代理的契约关系。但是传统契约理论沿袭了传统经济学的“理性经济人”前提，强调经济行为主体单纯追求个人利益最大化，这在一定程度上强化了劳动关系双方的矛盾和冲突，不利于和谐劳动关系的构建。建立在行为经济学基础上的社会偏好理论，强调了有限理性的经济行为主体之间的公平、互惠与合作，这正是构建和谐劳动关系的内在要求。因此，社会偏好理论为构建和谐劳动关系提供了微观经济理论基础。鉴于此，本书的研究运用行为博弈论、行为契约理论等前沿理论，将社会偏好引入劳动关系双方的策略互动过程，进而探究企业和谐劳动关系构建的微观机制问题。

第一，作为深入理论分析的前提，从现实出发，通过对我国劳动关系的整体状况及存在的问题的全面分析，客观揭示出目前我国企业劳动关系中存在的一些不和谐因素；理论方面，归纳总结了劳动关系相关理

论及社会偏好的经济学研究。

第二，将互惠偏好和公平偏好两种社会偏好引入劳动关系双方博弈中，构建了基于社会偏好的激励行为分析框架，重点从劳动报酬的角度分析不同的社会偏好对于劳动关系的微观效应，揭示出以雇员的某些社会偏好为基点，构建劳动关系治理机制的重要性。研究结果证明，关注公平、互惠等社会偏好的内生性报酬契约会因为充分利用了社会性偏好的治理作用而表现良好，而那些只关注效率的显性报酬契约却往往会因为挤出了社会性偏好的激励效应而表现糟糕。

第三，以行为契约理论为工具，通过将公平偏好这一最常见、最普遍的社会性偏好引入委托代理分析框架，针对企业面临识别公平偏好强弱逆向选择问题和道德风险两个方面，分别分析公平偏好下的薪酬契约治理特征与最优契约设计。理论研究发现，当企业面临识别员工公平偏好的逆向选择情形时，企业作为委托人在信息租金、公平租金与配置效率的冲突权衡中形成次优契约；而且当代理人同时拥有能力水平和偏好特征的私有信息时，委托人只能通过契约设计甄别不同能力的代理人，但不能区分能力相同、心理偏好不同的代理人，因而最优契约是“部分混同”的；当企业面临道德风险时，公平偏好会改变激励合约的结构，而最优激励合约形式是在选择相对业绩评价以实现风险分担和提供激励，与选择团队业绩评价以降低收入差距之间综合权衡的结果。与标准契约理论的研究结论不同的是，当代理人的公平心理倾向强烈时，团队业绩合约而非相对业绩评价是最优合约形式，这一研究发现在一定程度上为“相对业绩评价之谜”提供了新的理论解释，也为企业如何有效使用相对业绩评价提供了重要启示。

第四，建立结构方程模型，通过经验性研究揭示出社会偏好促进劳动关系和谐化的内在机制及路径，发现企业互惠性文化的渲染与互惠性行为的实施，显著地提高了员工心理契约的稳定性；进而有利于企业激励机制的实施。此外，员工追求公平的动机和“公平性”行为也有利于心理契约的稳定性，改进劳动关系。

第五,运用行为博弈论,研究了考虑互惠偏好的劳动关系的纠纷化解机制,发现当存在某种客观决策程序时,互惠参与者的行为将发生重大改变,消极互惠行为在一定条件下可以被削弱甚至规避,这对于形成和睦、有序的公司氛围,培养良性公司文化具有一定的参考价值,同时也为我国和谐社会的纠纷化解机制研究提供了新的思路与视角。

本书的研究从社会偏好理论的研究视角出发,对和谐劳动关系进行微观机制的构建,研究视角具有新颖性。这种研究既融合了经济学和组织行为学不同学科的不同研究假设和研究范式,也有利于采用博弈论等经济学方法研究更多的劳动关系问题,进而丰富和推动劳动关系领域的研究。

现实方面,当前我国面临收入差距扩大、分配格局严重失衡,强资弱劳失衡格局下劳资矛盾增多、冲突升级等现实问题,与传统文化强调的“中庸”、“不患寡而患不均”、“饮水思源,投桃报李”等价值观思想形成了巨大的矛盾。本书的研究围绕企业劳动关系中“社会偏好”这一合作要素,探究微观层面上有利于劳动关系和谐化的企业人力资源管理制度设计,对有效缓解劳资矛盾及利益冲突等具有现实指导意义。

目 录

第1章 导论	1
1.1 问题的提出	1
1.2 研究意义	10
1.3 本书的逻辑思路和分析框架	12
1.4 研究方法	14
第2章 劳动关系的实践与理论	16
2.1 当前我国劳动关系现状及存在问题	16
2.2 劳动关系理论	32
第3章 社会偏好理论——“和谐”思想的经济理论基础	45
3.1 行为经济学——“和谐”思想的理论渊源	45
3.2 基于行为经济学的社会偏好理论	48
3.3 社会偏好理论的应用研究	61
第4章 社会偏好对劳动关系的微观作用机制	65
4.1 引言	65
4.2 互惠偏好对劳动关系的微观效应分析	67
4.3 公平偏好对劳动关系的微观激励效应分析	79
4.4 小结	91

第5章 纳入社会偏好的劳动报酬契约设计	93
5.1 概述	93
5.2 考虑逆向选择的报酬契约设计	95
5.3 考虑道德风险的劳动报酬契约设计	108
第6章 社会偏好促进劳动关系和谐化的路径分析	125
6.1 理论框架	126
6.2 互惠性偏好对劳动关系和谐化的作用路径分析	130
6.3 公平偏好对劳动关系和谐化的作用路径分析	144
6.4 本章小结	151
第7章 社会偏好视角下的劳资纠纷化解机制	153
7.1 传统劳资纠纷化解方式	153
7.2 社会偏好理论对劳资纠纷化解的启示	155
7.3 植入第三方参与者的互惠模型刻画	156
7.4 消极互惠行为的弱化	161
7.5 关于劳资纠纷化解机制的启示	170
第8章 结论与展望	173
8.1 研究结论	173
8.2 研究的实践启示	175
8.3 本研究的不足之处及研究展望	177
参考文献	180
附录 调查问卷	196
问卷1 互惠偏好、心理契约与劳动关系调查问卷	196
问卷2 公平偏好、心理契约与劳动关系调查问卷	200

第1章 导 论

1.1 问题的提出

劳动关系是在市场经济条件下,劳动与资本为实现劳动过程所形成的权利与义务关系,是生产关系的重要组成部分,是最基本、最重要的社会关系之一。劳动关系是否和谐,事关广大职工和企业的切身利益,事关经济发展与社会和谐。为此,党和国家在十六届六中全会首次指出“社会和谐是中国特色社会主义的本质属性,是人民幸福、民族振兴、国家富强的重要保障”,强调“要发展和谐劳动关系”。一系列法律法规和政策措施的出台,总体保持了全国劳动关系和谐稳定。但是,现阶段我国正处于经济社会转型时期,中国经济呈现出以中高速、优结构、新动力为主要特征的新常态,与之相对应的就是,经济制度、产权制度和分配制度改革深化,使传统的利益格局逐渐发生变化,新的利益分配格局尚未形成,社会、集体及个别劳动关系均逐渐呈现出复杂化、动态化趋势^[1]。企业和劳动者之间的利益分化趋势明显,以致劳资矛盾不断激化,由劳动报酬、经济补偿金、工伤保险赔偿等因素引起的劳动争议案件居高不下,一些群体性劳资冲突事件呈集中爆发趋势,出现了东航飞行员“集体返航”等事件,构建和谐劳动关系的必要性与紧迫性日益突出。

在这种背景下，党的十八大明确提出要构建和谐劳动关系，2015年出台的《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》，提出了要建立“规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系”，成为指导新时期劳动关系工作的纲领性文件。在新的历史条件下，作为建设社会主义和谐社会的重要基础，构建中国特色和谐劳动关系将成为今后较长时期内的一项紧迫任务。

从微观层面来看，劳动关系本质上是一种契约关系，是一种建立在劳动契约基础上的社会关系。从现代契约理论的视角，劳动关系双方形成了一种委托代理关系，其中作为委托人的资方追求利润最大化，作为雇员的劳方追求工资报酬最大化，在劳动契约不完全性使其无法事先详细、准确地约定具体工作内容以及努力程度的前提下，劳资双方很难在目标上达成一致，关于交换公平上的认知冲突难以避免。从本质上来看，现代契约理论沿袭了传统经济学的“理性经济人”前提：在偏好上假定经济行为主体只看重绝对数量的物质利益，在动机上假设人们总是设法并且因其“理性”而能够最大化其物质利益。在这一假设前提下，劳方个体的偏好被假定为只关注劳动报酬的高低，并不关心劳动报酬之外的其他利益，劳动个体的偏好与其所处社会的文化、价值观等并没有关系；而且，无论是资方还是劳方，他们总是能根据自身利益理智行动，在其可行的一切机会和手段选择中趋利避害，实现自身效用最大化。现实中，他们追求各自利益的自利行为不可避免地会产生一定的矛盾和冲突；而企业纯粹基于劳动者“理性经济人”的管理制度设计，也很可能会造成集体上访、罢工等显性劳资冲突和矛盾，或劳动者的工作倦怠等隐性劳资冲突矛盾，而这些矛盾和冲突，必然导致劳动关系的不和谐。因此，从本质来说，建立在理性经济人假定之上的传统经济学，在一定程度上为不利于劳动关系和谐的劳资矛盾、冲突提供了理论支持。

近年来大行其道的行为经济学对传统经济学的“理性经济人”发起了强有力的挑战。一方面，行为经济学的研究发现，社会文化和价值观

会影响人的认知,进而塑造出个体的多元化偏好,并最终影响到个体的效用函数^[2]。比如,人们常常基于物质利益偏好假说认为雇员加入工会是为了提高工资水平和增强集体谈判能力,而最近研究却发现,隐藏在表象下的另一个真相是雇员没有获得应有的尊重和满足,雇员也有自己的社会需要。再比如,在经历 30 余年的时代变迁后,中国新生代农民工^①已经基本实现从“农民”到“工人”的临时身份转变,但与父辈们“打工挣钱、补贴家用”的朴素经济需求不同,他们不再单纯追求经济收入,而更关注来自社会其他群体的尊重与社会认同等^[3]。行为经济学家们对于这种超越经济人假设的偏好的系统性研究,促使了社会偏好 (social preferences) 理论的诞生^②。该理论旗帜鲜明地表达了与自利偏好对立的立场:人们不仅关心自身的物质收益,也会关心他人的利益。同时,在社会偏好理论看来,经济行为个体偏好的社会性,使得劳动者个体的效用绝不局限于劳动报酬,引入某些情感因素来重新理解“效用”的概念是非常必要的,因为效用不仅受物质利益影响,也受文化、心理等因素影响,因而效用最大化,应当是包含某些社会性动机如公平的效用最大化。的确,不少实验研究,如最后通牒实验和独裁者实验都发现,公平感会促使人们牺牲部分既得利益去换取公平,以抵消不公平

① 新生代农民工是指出生于 20 世纪 80 年代后的农民工。2010 年 1 月 31 日国务院发布的中央一号文件《关于加大统筹城乡力度,进一步夯实农业农村发展基础的若干意见》中,首次使用了“新生代农民工”提法,并要求各级政府采取有针对性的措施,着力解决新生代农民工问题,让新生代农民工市民化。

② 现有的相关文献常用“涉他偏好”(other-regarding preferences)、“亲社会性偏好”(prosocial preferences)及“互动偏好”(interdependent preferences)三个术语来表达与社会偏好相近的含义,但这几个术语在内涵上与社会偏好存在程度不一的差别:涉他偏好与社会偏好在内涵上最为接近;“亲社会性偏好”更强调社会偏好正面积积极的重要含义,社会偏好中的纯粹利他偏好、积极互惠偏好等都反映了人亲社会性的一面,但消极互惠偏好则与所谓的“亲社会性”的原意背道而驰;有些学者如 Sobel (2005) 则喜欢称社会偏好为“互动偏好”(interdependent preference)来强调社会偏好体现参与人与他人和社会互动的特性^[4]。

感带来的负效用。对于劳动关系双方来说,公平动机尤其是劳动者的公平动机不可忽视,这可能是我们理解劳资冲突等现象的关键。

和谐劳动关系的关键是劳动关系双方的合作,而社会偏好的存在强调将个人效用与他人的收益相联系,蕴含着更多的“人文关怀”色彩,这与提倡“以人为本”、“和而不同”的“和谐”理念不谋而合。本书的研究正是以建立在行为经济学基础上的社会偏好理论为出发点与理论前提的。

1.1.1 劳动关系对立统一的理论渊源

全国乃至全球范围内频发的劳动关系冲突,促使我们反思这些现象背后的根源,并为劳动关系的和谐确立理论依据。

(1) 劳资关系对立的理论之源——“经济人”思想。

理性经济人假设是西方主流经济学的核心思想,该假设认为,每个经济行为主体都是追求利益最大化的理性经济人,也就是说每个人都追求约束条件下的个人效用最大化。理性经济人假设包括:第一,自利假设,即经济行为主体的行为动机是追求自身利益,斯密在其经典巨著《国富论》中的名言“我们每天所需要的食物和饮料,不是出自屠户、酿酒师或面包师的恩惠,而是出于他们自利的打算”形象地说明了这一点^[5];第二,理性假设,即经济行为主体的行为目标是追求自身利益的最大化;第三,在良好的社会秩序下,个人追求自身利益最大化的自由行为会无意识地 and 有效地增进社会公共利益。如同亚当·斯密所说,“他追求自己的利益,往往使他能比在真正出于本意的情况下更有效地促进社会的利益”。

传统经济学之所以作出这种基本假定,有其社会学和哲学基础。首先,传统经济学认为,在一定的自然环境和社会环境中,生存是人类一切行为的根本出发点。离开了生存,人类的其他任何行为都无从谈起。同时,资源是稀缺的,因此人类要在资源稀缺的约束下生存下去,理性

经济人就成为人类的一种本能，自利就成为决定人类经济行为的最重要因素，因而建立在资源稀缺性和理性经济人假设之上的自由经济就成为一种必然的制度选择。其次，基于科学主义的基础，传统经济学舍弃了人类行为的复杂性和社会性等特征，抽象出人类行为的经济性和理性，形成了理性经济人假设，从而建立了对人类行为进行科学研究的基础，并可以运用数量方法对人的经济行为进行确定性分析，使传统经济学的理论体系在其自身框架下日益完美和精确。这充分显示了理性经济人假定的科学主义哲学特征。

如果换个角度重新审视传统经济学的理性经济人假定，那么这个假定意味着人的行为动机是利己的，因而在一定程度上为经济活动中的唯利是图提供了理论基础。尽管斯密指出，在一定的制度安排下，“看不见的手”会引导理性经济人的自利行为，从而促进社会福利。但问题的关键是，当这种制度安排尚未完善的情况下，理性经济人的这种自利行为能够在多大程度上促进社会福利，值得我们思考^[6]。

在现实的劳动关系中，劳动关系双方追求各自利益的自利行为不可避免地会产生一定的矛盾和冲突。如果雇员的目标被理解为追求个人效用最大化，而雇主的目标是利润最大化，那么此时劳动者就被视作一种与其他生产资料同质的商品，只是因有怠工偷懒倾向而需要经济性激励。如果劳动力市场是完全竞争的，那么工资、薪水、福利和其他雇佣条款和条件就由劳动力市场决定，而不是由个体的雇员、雇主和国家决定。同样的，劳动关系双方的冲突可以在市场中得到解决，但前提是雇员和雇主在经济力量、法律专业知识和法律保护以及政治影响等方面是平等的。遗憾的是，雇员和雇主在上述各个方面往往是不平等的，因此，劳动关系中的矛盾和冲突不可避免。可以说，这种矛盾与冲突的根源，就是制度不完善情况下传统经济学的理性经济人假设。因此，在传统经济学看来，这种劳动关系的对立似乎是完全可以理解的。

同时，按照传统经济理论，劳动关系双方也存在合作，但这种合作是比较被动、消极的，主要表现在以下方面。一是劳动关系的合作依靠

法律调整。在市场经济中,劳动、资本和技术是市场的三大基本要素,因而调整劳动关系及与劳动关系有密切联系的劳动法律成为市场经济中的重要法律制度,为劳动关系双方依法维权提供了法律依据。但是法律毕竟是以事后惩罚为主,完全依靠法律法规来促进劳动关系和谐,存在一定的局限性,尤其是在当前法制不健全的情况下。第二,道德约束。不可否认在现实中,劳动关系双方的合作离不开伦理道德的软约束,即双方尤其是资方在追求利益最大化的同时也要兼顾道德维度。但是作为一种社会意识,道德受到社会关系特别是经济关系的制约。在当前我国市场经济不完善的情况下,以信用为核心的道德建设也显得相对滞后,因而道德约束的作用有限。第三,舆论监督。伴随社会的进步网络舆情传播工具越来越普遍,舆论监督所发挥的作用也越来越大,这无论是对于促进社会的和谐与文明,还是对于促进劳动关系的和谐都发挥了重要作用。但是,舆论监督也不同程度地遇到了一些人为的障碍和压力,这本身又反映出社会不和谐的一面。四是惩罚机制。随着博弈论在经济学中的成功运用,传统经济学中的合作行为在博弈论的视角中被刻画为完全信息无限次重复博弈,或者是不完全信息有限次重复博弈,即声誉模型。这些博弈模型建立了在自利基础上对不合作行为的惩罚机制,通过这种潜在的惩罚机制,迫使自利的经济行为主体出于自身利益的考虑而采取必要的合作行为。

然而,在传统经济理论中,上述解决矛盾和冲突的方式都不同程度地存在一定的局限性。按博弈论的观点,经济博弈中的纳什均衡都是非合作均衡,或者说是低效率均衡,因此不合作是自然的常态,而合作则被解释为被迫的。从一定意义上说,传统经济学的理性经济人假定在某种程度上导致并支持了社会经济中包括劳资关系在内的矛盾和冲突,而解决这些矛盾和冲突的方式又具有一定的局限性。所以,在劳动关系双方利益互动的过程中产生各种不和谐现象是不可避免的。

(2) 劳动关系统一的理论之源——“社会人”思想。

在经济人假设的背景中,劳动关系的对立与冲突始终得不到根本

性的纾解,寻求劳动关系的持久协调与统一需要在理论上另辟蹊径。我们首先可从马克思那里获得启示,现实中的人不是彼此孤立而毫无关联的,人是一切社会关系的总和,也就是说人的任何动机及行为都离不开他所处的社会条件。以梅奥为代表的行为科学家认为,人们除了从事利己的经济行为,还具有源于责任感、光荣感、怜悯仁慈之心、对亲族之爱或单纯由于习俗的行为,这些行为是单纯用经济人假设无法解释的。

从“社会人”的假设出发理解劳动关系,劳方被视作社会人或情感人,这意味着劳动者生产积极性的影响因素,不仅仅是物质方面,还有社会和心理因素。也就是说,人不但追求较高的收入以便改善经济条件、谋求较高的生活水准,尊重、地位及自我实现等社会需求也会成为工作动机,这种需求的满足程度越高,劳动者的生产积极性就越高,生产效率也就越高。

“社会人”的思想立场,使我们把劳动关系从主流的经济学的狭窄视阈中解放出来,突破劳动双方仅仅是单纯的商品化关系的传统思维盲点,将双方赤裸裸的交换关系复原为哈贝马斯意义上的交往关系,将片面的经济问题转化为全面的社会问题。没有这一理论视角的切换,劳动关系的分析就不能走出“从对立到缓和,到冲突、再到平息”的循环怪圈^[7]。事实上,劳资关系确实并非只是经济学意义上作为要素所有者的劳方与资方的利益交换关系,或者作为雇主与雇工的雇佣关系。从管理学的角度看,劳动关系是管理层与员工层的互动关系;从社会学的角度看,劳动关系是强势群体与弱势群体的交往关系;从政治学的角度看,劳动关系是以资产和管理收入为主的富人阶层与以体力劳动和简单劳动为主的工薪阶层之间的利益关系。在这些关系中,虽然双方有着不同的角色和身份,但双方都是平等的伦理主体。在遵循相应的职业伦理、契约伦理和社会规范条件下,劳方与资方都将循其位而行,其关系必然是合作性的、建设性的。

(3) 劳资关系对立与统一的相对性和绝对性——两种思想比较。

劳动关系从根本上讲是“资方”(管理方)与“劳方”(员工个人及员工团体)等各利益相关者之间的权利与义务安排,以及由利益引起的合作与冲突的总和。因此,研究劳动关系的微观机制需要从微观层面上关注涉及劳动关系的各利益主体之间的互动关系。博弈论作为研究经济个体之间互动的分析工具,是分析劳动关系各方利益互动的理论工具。但是经典博弈论的思想是存在利益冲突的各方各怀自利的行为动机,博弈中存在着一种使各方利益最大化的均衡状态。该范式的分析表明,劳动关系双方作为企业的两个基本利益主体,始终处在一种对抗的过程中,双方的利益既冲突又统一,而冲突是绝对的,统一是相对的,双方在争取和维护自身利益的角逐中分别采取策略性行动,从而达到各个利益主体都接受的均衡,该状态是各方暂时的妥协,当某方主体采取新的行动和策略来提高自身利益时就必然打破旧有的均衡,如此不断推动企业提高效率、优化结构,使各方利益得以增长。该过程简言之即在冲突中合作,在斗争中增长。

社会人抽象下的理论分析则表明,在企业的利益共同体中,劳动关系双方的利益虽既有统一又有冲突,但双方的统一与合作是绝对的,对立与冲突是相对的。合作是企业产生的逻辑前提,没有这一前提,劳动关系双方不可能作为两种生产要素的所有者走到一起,结合成为一个特定的企业组织,合作对于劳资关系的形成是第一要因。劳动关系双方因为合作而产生企业,如合作良好则效率会提高,如合作程度递减而冲突程度递增,则生产效率下降乃至企业解体,劳动关系终结。这种合作的良好程度取决于双方伦理意识的强弱及企业管理制度的完善与否。

由此可见,在“理性经济人”思想指导下,劳动关系双方会矛盾重重,其合作只是“工具理性”意义上的相互利用与妥协的合作;而在“社会人”思想的指导下,其合作则是“价值理性”意义上的相互尊重、彼此负责的合作,故具有根本性、持久性和稳定性。追求合作中的冲突最小化与谋取冲突中的合作最大化相比较,两者有着截然不同的思维模式,因此是不等价的,自然会产生不同的实践效果。

1.1.2 社会偏好理论——和谐劳动关系构建的微观经济理论基础

在劳动关系中,劳动契约是调节双方关系的纽带,其核心问题在于激励。然而,传统经济学从理性经济人这一假设出发,其关于个体的激励理念是非常狭窄的。近十几年来迅速发展的行为经济学和实验经济学的一个重要发现是,现实中塑造人类行为的不仅仅经济动机,公平、互惠、利他等非经济激励也能塑造人类行为。譬如,礼物交换博弈中,按照传统经济理论的预测,作为理性经济人的雇主会提供保留工资,工人选择最低努力水平,但博弈实验结果(Fehr等,1993)却发现,雇主提供高工资和雇员提供高努力程度的互惠行为广泛存在^[8]。

事实上,最近二十多年来实验经济学的一系列博弈实验都无一例外地发现,人们不仅关心自己的利益,还会关心他人的利益,这种超越自利偏好假设的偏好被称为社会偏好。现实生活中,社会偏好主要包括公平(fairness,又称差异厌恶,inequity aversion)、互惠(reciprocity)以及利他等偏好。譬如,所谓公平偏好或差异厌恶是指,当人们面临劣势和优势的收入分配不平等时,均会遭受效用损失,而且处于劣势不平等时的效用损失大于处于优势不平等时的损失;存在互惠偏好的人的表现就是,尽管需要付出一定的成本,人们却会以善报善,以恶惩恶;而利他偏好是指人们的效用函数中他人的利益与自身的效用正相关,与前两种相比,利他偏好是一种无条件的社会偏好。

将公平、互惠等社会心理因素纳入效用函数中从而修正自利偏好假设,并以博弈论为基本的分析工具构建新的博弈均衡以解释更多的经济现象,形成了社会偏好理论。该理论的出现,为有效解决斯密问题提供了新的理论分析工具。斯密问题认为斯密是伦理学上的利他主义者和经济学上的利己主义者,他“没有能够把经济世界和道德世界联系起来”。社会偏好理论对于公平、互惠等社会性情感的考虑,为有效地解决亚当·斯密的伦理道德思想与经济思想之间的矛盾提供了新的视角。