

公平偏好对员工努力水平的影响 ——基于行为经济学观点的实证分析

丁超群, 蒲勇健, 郭心毅

(重庆大学 经济与工商管理学院, 重庆 400044)

摘要:行为经济学和行为博弈的一些实验研究显示,对收入公平性的判断是影响参与人的行为和分配偏好的一个重要因素。本文通过对我国不同地区保险代理人的问卷调查结果进行信度分析和回归分析,讨论了公平对待与员工努力水平之间的关系。研究表明,公平对待与员工努力水平之间存在显著的正相关关系,而这一点并不被传统管理者所重视。进一步得出结论,基于公平偏好的激励机制是改善员工的工作努力水平的一个重要手段。

关键词:公平偏好;行为经济学;公平激励

中图分类号:F069.9 **文献标识码:**A **文章编号:**1002-980X(2010)04-0125-04

近年来,行为经济学和行为博弈的研究显示,收入的公平性不仅仅是参与者对于行为或其结果的一个判断,同时这个判断也会影响其对行为和分配的偏好^[1]。公平性是影响员工工作努力水平选择的一个重要因素,薪酬激励和社会福利制度反映了企业对员工的支持、关心和互惠的程度,较高的企业公平和互惠制度能够提高员工对企业感情上的依赖,促使员工和企业的目标保持一致。

为了深入研究公平互惠对员工努力水平的影响,本文采用调查问卷的方式,以保险中介行业中的保险代理人作为对象进行测试,然后利用 SPSS 软件对问卷调查量化结果进行统计分析,深入探讨公平和激励对员工工作态度和努力水平的影响。

1 理论回顾和假设的提出

1.1 公平偏好理论的提出

公平偏好(fairness preference)是行为经济学最基本的假设之一,它认为现代经济中的经济个体存在着一定程度的公平互惠动机,传统的理性偏好假设不能有效地解释现代社会中复杂的经济现象,而随着经济社会的深入发展,公平偏好日益展露其显著的经济学效应。同时,公平性偏好也逐步转换了管理学的视角,使管理者从一个新颖而又现实的角度重新审视经济个体的行为与动机,合理地进行管理行为设计与管理策略选择,从而有效促进企业管

理效率的提高。

Guth 等^[2]设计的最后通牒博弈(ultimatum game, UG)实验的结果使经济学家开始意识到,传统经济学中的自利偏好(self-interested preference)假设存在严重缺陷,人们不仅仅追求自身收益,同时还会关注其他人的收益分配状况或是行为动机等问题。此后,一系列的博弈实验也显示人们在关注收益的同时,也关注公平,如:独裁者博弈(dictator game, DG)中独裁者的慷慨行为^[3],信任博弈(trust game)中回应者的友好行为^[4],公共品博弈(public good game)中的主动投资行为^[5],以及礼物交换博弈(gift exchange game)中的回报行为^[6]等。

这些博弈实验的结果无可辩驳,并促使经济学家试图改进或扩展理论方法,以解释这些违背自利偏好的“反常”现象。其中,以公平偏好为主的社会性偏好理论最成功地解释了上述实验结果和经济现象,许多学者构建了一些新的模型,主要分为关心分配结果的理论模型和互惠意图模型两类,其区别在于是否考虑行为的意图。自 Rabin 教授开始,之后 Dufwenberg 和 Kirchsteiger, Fehr 和 Schmidt, Bolton 和 Ockenfels, Falk 和 Fischbacher 等学者都对社会性偏好理论建模做出了贡献,使得该理论模型可以很好的解释最后通牒博弈、礼物交换博弈和独裁者博弈等的结果^[7]。基于这些理论模型,公平性偏好理论为人劳动力市场运行、公司治理和公共管

收稿日期:2009-02-22

基金项目:国家社会科学基金项目(07BJY017)

作者简介:丁超群(1983—),男,新疆五家渠市人,重庆大学经济与工商管理学院硕士研究生,研究方向:博弈论与信息经济学;蒲勇健(1961—),男,重庆大学经济与工商管理学院副院长,教授,博士生导师,研究方向:博弈论与信息经济学、可持续发展、新经济增长理论;郭心毅(1970—),女,重庆大学经济与工商管理学院博士,研究方向:博弈论与信息经济学。

理等问题的研究提供了新的思路和工具。

1.2 基于公平偏好理论的激励机制研究

以公平偏好为基础,经济学家研究了公平对激励的影响。在假设代理人具有公平偏好的基础上,Itoh^[8]分析了道德风险问题,探讨员工将其收入同老板以及其他相似员工进行比较两种情况,并在员工为风险中性的假设基础上建立模型,结果表明公平偏好改变了最优契约的结构并影响员工的努力水平选择。Englmaier 和 Wambach^[9]则将公平偏好的理论模型引入委托-代理模型中进行,认为最优契约是激励、保险、公平这三个因素的平衡,代理人对公平的关心会导致线性分配,并据此提供了新的激励设计。Robert 和 Amihai^[10]研究了当收入分配不公平,代理人对他的委托人存在妒嫉心理时的利润最大化契约,表明代理人的妒嫉心理会紧缩其参与约束,并要求更高的利润分配。蒲勇健、郭心毅和陈斌^[10]提出了同时考虑物质效用和动机公平的效用函数的委托-代理模型,得到一个代理人表现出互惠性非理性行为的新委托代理模型,研究表明获得“公平”收入的代理人都将提高其努力水平,基于公平偏好的“互惠性”新契约是一种帕累托改进。

另外,Akerlof 和 Yellen^[12]对劳动市场的研究表明,当雇员认为没有获得“公平”的工资收入时,他们会降低努力程度以寻求“公平”。而 Agell 和 Lundborg^[12]通过广泛调查,认为雇员对公平的关注和企业担心受到道德风险的伤害,这种基于双方的互惠自愿合作是造成向下工资刚性的关键原因,所以,在经济衰退期,工资却不下跌。Bewley^[14]的研究也显示确保内部工资结构的公平是保持雇员的斗志至关重要的原因。

1.3 假设条件

综上所述,公平对待是影响员工努力水平选择的重要因素,因此提出下列假设:

假设 1:工资激励对保险代理人努力水平产生正向影响。

假设 2:公平对待对保险代理人努力水平产生正向影响。

假设 3:工作成本对保险代理人努力水平产生负向影响。

2 研究方法

保险代理人的责任是发展保险业务,并为保险公司收取保险费,在我国,保险代理以个人代理为主。而行为经济学和行为博弈实验表明,自然人普遍具有不同程度的公平偏好,在关注自身收入的同时也会关注他人的收入。因此,本项研究以保险代

理人为研究对象。

2.1 调查问卷的设计

研究使用工具为一个包括 18 个问题的针对寿险保险销售人员的调查问卷,问卷分两部分:第一部分是调查对象的个人情况,包括性别、年龄、学历、工龄等描述性信息;第二部分包括有关变量的 18 个问题,运用李克特的七点表对问卷进行设计,每个问题都设 1 到 7 个不同程度递增的选项。

2.2 调查问卷的发放和回收

调查问卷的发放和回收通过两种方式实现:一部分由研究者发放,当场填写并回收;一部分通过 E-Mail 的方式发送和回收。问卷的每一部分都有完整的解释,并明确告知被访者问卷为匿名方式,因而确保被访者可以坦诚回答问题。

2.3 样本情况说明

调查共发放问卷 270 份,受访人员为寿险保险销售人员。调查时间为 2008 年 8 月到 12 月。收回问卷 237 份,问卷回收率为 87%。样本总体在地域上覆盖了京、津、沪、渝、苏、川、闽、粤、甘、青等 10 个省市,基本上涵盖了我国发达和不发达地区。通过删除异常数据,并对缺失数据进行删除或均值替代,得到有效样本 186 份,样本数与指标数之比为 9.8:1,满足结构方程研究中样本数与指标数大于 5:1 的要求。

问卷的第 1 部分是关于被访者的基本描述性信息,通过对这些信息分析初步了解被访人群的合理性,详见表 1。从表 1 可以看出,被访者从事保险代理人的工作时间很短,在问卷中从事 1~2 年保险代理人工作的占 55%,而从事代理工作 5 年以上占 6%,这与我国保险代理人员流动性大,多数寿险公司营销员一年的留存率不足 25%的情况相符^[15]。而且,从事寿险工作的女性多于男性,年龄也高与男性,这与中年女性更具有亲和力,容易得到信赖的职业特征相符。调查中代理人员的月收入平均为 1952 元,略高于保监会公布的 1867 元。另外,调查中保险代理人的学历分别为高中毕业 16.3%,大专毕业 55.2%,本科毕业 28.5%,硕士及以上毕业 0%,从业资格持证率 99.8%,也与保监会的统计数据基本相符^[16]。因此,认为调查问卷的被访人群与保险代理人的实际组成结构基本相同。

表 1 样本基本情况

变量	样本	百分比 (%)	均值
年龄	186	100	34.65
在保险业从业年数	186	100	1.66
男性	85	45.7	33.92
女性	101	54.3	35.27
收入	186	100	1952(月收入)

2.4 变量设定

变量的题目设计以赵曙明^[17]的《人力资源指数问卷》为依据。工作态度(即员工工作努力水平选择)包括保险代理人提供服务、开展新业务状况、维持保单程度等5方面的问题。工资激励设计佣金激励、奖金、再培训及教育机会等5个方面。公平对待涵盖了保险代理人的职业归属感、对工作和薪酬的满意程度以及获得社会福利保障的程度等6方面的问题。而工作成本包含了工作时间、花费成本等3方面的问题。

另外,分别对问卷第二部分中的各个变量进行信度检测(表2),Cronbach Alpha系数均大于0.8,因此调查数据可信度较高。

表2 测量问题的信度

变量	问题	样本	克隆巴赫系数
工作态度	5	186	0.8437
工资激励	5	186	0.8823
公平对待	6	186	0.8679
工作成本	3	186	0.8265

3 研究结果

3.1 变量的总体状况

通过对问卷数据进行处理,将不同变量的各个问题的分数进行汇总,给出各个变量的平均分数(例如,将测量工作变量的5个问题的得分进行平均),得到关于各个变量的最终分数。各个变量的描述统计见表3。

表3 变量描述统计表(N=186)

变量	问题	均值	标准差	均值标准差
工作态度	5	3.4401	1.1457	0.1620
工资激励	5	5.0798	0.9655	0.1365
公平对待	6	2.4397	0.9930	0.1404
工作成本	3	5.1002	0.9529	0.1348

3.2 回归分析

利用得到的变量数据进行回归分析。将工作态度变量(work attitude)作为因变量,工资激励(wage incentive)、公平对待(fair treatment)和工作成本(work cost)作为自变量自变量,即:

$$WA_i = b_0 + b_1 WI_i + b_2 FT_i + b_3 WC_i + \varepsilon$$

这种分析逻辑和前面的假设思路是一致的,也就是在工资激励、公平对待和工作成本的作用下,对工作态度产生影响。为了分析方便,本文采用最小二乘法(OLS)进行线性回归,回归结果见表4。

表4 影响因素系数结果表(N=186)

变量	工资激励	公平对待	工作成本
系数	0.4393	0.3790	-0.2497
标准差	0.1869	0.1560	0.1441
t统计量	1.9905	2.4869	-1.7329
P值	0.0451	0.0107	0.0898

回归结果表明,工资激励、公平对待和工作成本对代理人的工作态度产生显著影响,且工资激励、公平对待与工作态度正相关,工作成本与工作态度负相关,假设1、2、3成立。单独考虑对工作态度的影响因素,发现工资激励对工作态度的影响(0.4393)要高于公平对待对工作态度的影响(0.379),说明工资激励仍然是对于员工工作态度影响最大的因素,但公平性的所带来影响力不可忽视,很显然在工资激励不能有足够提升的情况下(例如一些普遍收入较低的行业中),要保证员工的工作态度,那么公平性应该得到与工资激励相提并论的重视。这个结果支持了理论研究中的激励包括工资激励和公平对待两种激励的结论,通过将工资激励和公平对待相结合的激励,可以产生较高的激励效果。

表5 影响因素系数检验结果表

R平方值	0.525020	应变量均值	3.440130
调整后的R平方值	0.494043	应变量标准差	1.145711
回归标准差	0.814952	赤池信息准则	2.505243
残差	30.55073	西沃兹信息准则	2.658204
似然对数值	-58.63107	f统计量	16.94871
杜宾-瓦特森统计量	1.763762	P值(f统计量)	0.000000

另外,对影响因素系数进行检验(表5)显示,方程的拟合优度 R^2 为0.5250,校正判定系数 $\bar{R}^2$ 为0.4940,联合假设检验F值为16.9487,此时F的p值为0.0000。表明,这三个变量在很大程度上可以对保险代理人工作态度或者工作努力程度进行解释。但是,本文主要针对工资激励、公平对待以及工作态度等三个方面进行分析,实际上影响保险代理人工作态度的因素还有很多,如宏观政策、监管力度、寻租成本及收益等多方面。

4 总结与讨论

回归分析显示,工资激励、公平对待和工作成本对工作态度存在影响,其中工资激励和公平对待与工作态度成正相关关系,工作成本与工作态度成负相关关系。从对我国保险代理人的调查过程中发现,大多数的代理人认为佣金激励水平偏低,而公平对待水平更低,甚至有些人认为在保险代理中根本就不存在公平对待,而保险代理工作压力大,工作时间长,工作所需支付的成本却过高。所以,保险代理人缺乏敬业精神和忠诚度,只考虑如何更好的获得短期利益,而不顾个人信誉和企业目标。

保险代理行业的问题在我国很多行业中都是普遍存在的,尤其在金融危机席卷全球的今天,企业在力图提高员工努力程度和忠诚度的时候,不应仅从工资角度出发,更应关注对待员工的公平性。实际

上,在公平方面,企业所花费的成本要比直接提升工资小得多(同时也要考虑到因为员工的低忠诚度和高流动性而增加的企业运行成本),而得到的回报却是较显著的,正如 Rabin 的基于互惠的理论表明,参与人的行为选择依赖于他们自己被如何对待,以及被对待的意图;而在雇佣双方一系列“以牙还牙(tit-for-tat)”的博弈中,企业在开始选择“合作”亦是达到占优均衡的关键。更重要的是,企业在采取激励机制时也应该充分考虑到互惠机制和公平性效用,一些实验结果表明传统的激励机制(如对员工的怠工实施惩罚和提高个别优秀员工的工资),并不会起到期望的效果,因为这在一定程度上破坏了互惠机制和公平性,从行为博弈观点来看这相当于用更糟糕的办法来代替一个本来很好的解决手段。因此充分考虑将工资激励和公平激励相结合,降低员工的工作成本,充分调动员工的积极性和创造性,促使员工选择有利于企业发展的工作态度和努力水平,才能帮助企业走出困境。此外,以公平措施为手段的激励策略也更能保证激励作用的持续有效性。

当然,研究中也存在一些不足。首先,鉴于资料收集的难度,本文仅做了保险行业一个行业的分析,而且保险代理行业中仅考虑了寿险代理的情况,未考虑财险等其他代理情况。同时,跨文化因素、对公平的态度等变量也可能对研究结果产生影响,将这些变量纳入分析框架得出的结论将对激励实现产生更重要的指导作用,这也是进一步研究的方向。此外,受参与分析变量数量的限制,本文采用了较简单的OLS回归方法。

参考文献

- [1] CAMERER C E. Behavioral game theory: Experiments on strategic interaction[M]. Princeton: Princeton University Press: 32-34, 2002.
- [2] GUTH W, ROLF S, BERND S. An Experimental Analysis of Ultimatum Bargaining[J]. Journal of Economic Behavior and Organization, 1982, 3: 367-388.
- [3] CAMERER C E, Thaler Richard H. Ultimatums, Dictators and Manner[J]. Journal of Economic Perspectives, 1995, 9: 201-219.
- [4] COX J C. Trust and Reciprocity: Implications of Game Triads and Social Contexts[D]. University of Arizona at Tucson, 2000.
- [5] Fehr E, SIMON G. Cooperation and Punishment in Public Goods Experiments[J]. American Economic Review, 2000, 90: 980-994.
- [6] BRANDTS J, GARY C. Gift-Exchange with Excess Supply and Excess Demand[J]. Pompeu Fabra, Barcelona, 2004.
- [7] 阮青松, 黄向晖. 西方公平偏好理论研究综述[J]. 外国经济与管理, 2005, 27: 10-16.
- [8] ITOH H. Moral Hazard and Other-Regarding Preferences[J]. Japanese Economic Review, 2004, 55(1): 18-55.
- [9] ENGLMAIER F, WAMBACH A. Optimal Incentive Contracts Under Inequity Aversion[J]. IZA Discussion Papers, 2005: 16-43.
- [10] ROBERT D, AMIHAI G. Optimal Contracts When a Worker Envis His Boss[J]. Journal of Law, Economics and Organization, 2007, 24(1): 1-19.
- [11] 蒲勇健, 郭心毅, 陈斌. 代理人存在非理性心理的委托-代理模型[J]. 山西财经大学学报, 2008, 12.
- [12] AKERLOF G A, YELLEN J L. The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment[J]. Quarterly Journal of Economics, 1990, 105(2): 255-283.
- [13] AGELL J, LUNDBORG P. Survey Evidence on Wage Rigidity and Unemployment: Sweden in the 1990s[J]. Scandinavian Journal of Economics, 2003, 105(1): 15-29.
- [14] BEWLEY T F. Why Wages Don't Fall During a Recession[M]. Harvard University Press, Cambridge, MA, 1999.
- [15] 张春平, 徐建中. 影响寿险销售员职业选择的因素分析[J]. 保险研究, 2007, 5: 49-52.
- [16] 中国保监会. 2008年保险中介市场发展报告[EB/OL]. [2009-04-05] <http://www.circ.gov.cn/>.
- [17] 赵曙明. 人力资源管理研究[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2002.
- [18] 王映浩. 激励作用的持续有效性分析[J]. 技术经济, 2006, 4: 36-37.

Impact of Fairness Preference on Effort Level: Empirical Study from the View of Behavioral Economics

Ding Chaoqun, Pu Yongjian, Guo Xinyi

(School of Economics and Business Administration, Chong Qing University, Chongqing 400044, China)

Abstract: The experimental research on behavioral economics and behavioral game theory demonstrates that judgment on the fairness of income is an important factor influencing people's behavioral and distribution preference. This paper analyzes the connection between fair treatment and employee's endeavor level by applying Reliability Analysis and Regression Analysis upon the results in the questionnaire surveys from insurance agents in different areas of China. the finding shows that fair treatment and employee's endeavor level has obvious positive correlation, which has not been paid any attention by traditional managers. Therefore this paper comes to an conclusion that the excitation motivation which based on Equity Preference is one significant method to raise employee's endeavor level.

Key words: fairness preference; behavioral economics; fairness incentive