

社会认同与歧视的实验经济学研究进展^{*}

王春超 孙曙涛

摘要:社会认同理论从个体对群体认同的角度解释了内群体偏袒和外群体歧视现象。实验经济学则为社会认同理论的研究提供了分析工具,开拓了新领域。本文集中梳理了最近文献中有关内群体偏袒和外群体歧视的实验设计,然后从最简群体认同与歧视、种族认同与歧视、宗教认同与歧视、性别认同与歧视四个方面对近年来的文献进行了回顾、梳理和分析。最后基于现有研究提出了未来可能的研究方向,以便为从实验经济学角度拓展群体歧视行为研究提供思路。

关键词:实验经济学 社会认同 歧视

随着全球化的深入发展,不同群体的文化、价值观相互碰撞,进而可能引发群体之间的冲突和矛盾,乃至产生各类歧视现象。但是由于歧视容易被隐藏且数据较难获得,因此很难对歧视现象进行标准的量化分析。但是在过去的几十年里,经济学、社会学以及心理学采用实验的方法证明了歧视的存在,并结合社会认同理论对歧视在现实生活中的表现进行了研究。

Bertrand & Duflo(2017)认为歧视是指在类似的情况下,与具有其他相同特征的多数群体的成员相比,少数群体的成员受到区别对待。歧视现象更多地体现为群体之间的歧视,社会认同理论从群体身份认同的角度解释合作、歧视等群体行为,将群体的属性、特点、价值观都考虑进来。Akerlof & Kranton(2000)通过研究劳动力市场上的性别歧视问题,将社会认同理论系统地引入到经济学领域。此后,经济学和社会学学者对社会认同导致的歧视现象以及后果进行了大量的实验研究(Ke, 2018; Saleem et al, 2018; Vazquez & Cortina, 2018)。

实验经济学因其工具性特点受到越来越多学者的青睐(Davis & Holt, 1993)。它为社会认同和歧视研究提供了强有力的分析工具,并逐步拓展和深化了社会认同理论。本文基于实验经济学的角度,梳理了社会认同与歧视领域的经典文献以及最新研究,并从最简群体认同、种族认同^①、宗教认同和性别认同四个方面对以往文献进行了归纳、梳理和分析。然后,本文从群际接触、决策者的多样化和技术性措施三个方面梳理了消除歧视的相关研究。最后,本文提出未来研究可以从群际接触、外部有效性、内生群体结构以及社会认同的演变和长期发展四个方面进行深化和拓展。

一、社会认同与歧视研究的发展脉络

目前经济学与社会心理学都对歧视问题进行了深入研究,图1展示了经济学和心理学关于歧视研究的发展脉络。社会学家 Allport(1954)在其著作中对偏见的本质和定义进行了讨论^②,认为偏见

^{*} 王春超,暨南大学经济学院、暨南大学伯明翰大学联合学院,邮政编码:510632,电子邮箱:twangcc@jnu.edu.cn;孙曙涛,暨南大学经济学院,邮政编码:510632,电子邮箱:sunshutao999@gmail.com。基金项目:国家社科基金重大项目(18ZDA081);暨南大学科研培育与创新基金(人文社科)项目(19JNKY06)。作者感谢匿名审稿人的修改意见,文责自负。

^①部分文献使用“种族—民族认同”,为简化起见,本文使用“种族认同”。

^②偏见是一种预先判定的结果,一种先入为主而非基于理性或亲身经历的观点。歧视的本质是一种行为,偏见更多的是一种观念和态度。歧视能被消除,但是偏见不一定。例如黑人虽然享受到了平等的权利,但是偏见依然存在(Fiske, 1998)。

给人一种虚假的认同感和自我价值感。歧视源于偏见,一个人可能会歧视别人,使自己感到更强大,增强自己的自尊。20世纪70年代,Tajfel & Turner(1979)提出了社会认同理论,认为社会认同即“个人从他所属的群体中获得的自我形象以及作为成员的情感和价值体验”。该理论认为个体对群体的认同是群体行为的基础。群体中的个体通过自我分类,对群体产生认同并从群体中获得情感和价值体验,积极地使自己的行为符合群体规范以增强自尊和获得尊重,并且通过同其他群体进行比较来突出本群体的优势特征,进而引起群体歧视。

歧视会对经济行为产生重要的影响。经济学家贝克尔(Becker, 1957)提出了“基于偏好的歧视理论”。该理论认为,个体存在一种对歧视的偏好,歧视行为基于该偏好而产生。经济学家阿罗(Arrow, 1971)也提出了“统计歧视理论”。该理论认为由于存在信息不对称,人们无法获得关于群体中每个人的真实特征,因此倾向于根据群体的整体特征推断个体特征。但是这两种传统经济学的观点无法解释诸多的歧视现象。如根据“基于偏好的歧视理论”预测,市场竞争会消除歧视,且可以增加雇用黑人的比例并提高其工资水平,但是现实中黑人的工资水平只有白人的75.3%。此外根据“统计歧视理论”,黑人不能从技能投资中获得与白人同等的回报,因此黑人减少对自身技能的投资是对雇主歧视的理性回应。但是近几十年来没有证据表明,黑人从技能投资中获得回报确实比白人低(Neal, 2006)。

因此,Akerlof & Kranton(2000)将社会认同理论引入到经济学分析中,形成了“身份经济学”,他们从社会身份认同和规范的角度解释歧视现象。身份经济学理论模型包括三个要素:社会身份类型、规范和身份效用。社会身份类型指个体给自己的定位;规范指的是不同类型的人应当有不同的行为方式,这些行为方式构成了规范;身份效用指的是个人行为与规范相一致时带来的效用。该理论认为人们的行为取决于他对自身身份的认同和认知,个体从所认同的身份规范中获得效用(心理学中称为自尊心的满足和个人价值的提高)。规范给不同的群体贴上了标签,如女性适合家务劳动,男性适合外出工作,突破标签进入职场的女性可能就会受到歧视。此外,该理论对美国黑人和白人种族隔离和歧视加剧的现象提供了解释,白人和黑人这两个不同的群体拥有不同的社会规范,黑人在努力工作和遵从黑人规范中获得效用。而近年来随着黑人和白人工资差距日益拉大,努力工作带来的效用越来越低,黑人选择更多地遵从黑人规范以获得更高的效用,即身份效用,由此加剧了两个种族之间的隔离和歧视。

传统经济学研究歧视问题主要采用两种方法:一是基于回归分解的方法,即调查发生歧视的两个群体之间的原始工资或收入差异是否实际上可归因于其他与生产率有关的因素。二是利用企业层面的数据估计边际生产率和工资差异。随着社会身份认同理论和经济学的结合,实验经济学和博弈论方法被大量用于研究歧视问题,这些方法可以分为三种:实验室实验、田野实验以及“启动方法”(priming method)。经济学实验方法不仅克服了社会身份认同难以量化的问题,以及传统回归方法中存在的不可观测变量的问题,而且还能够通过控制外生因素更加精准地研究社会身份认同对歧视的影响及其后果。

社会身份认同与歧视的实验研究主要分为四个方面:最简群体中的歧视、种族歧视、宗教歧视和性别歧视。其中种族歧视和性别歧视的关注程度最高。最简群体中的歧视始于Tajfel & Turner(1979)提出的“最简群体实验范式”,他们探讨了群体认同产生的最小条件,在实验中只对实验对象随机分组,不做任何互动。研究发现,被试者会给同群体的成员分配更多,这种现象被称之为“内群体偏袒”和“外群体歧视”。这类研究的社会认同是在实验室中由设计者人为操作形成的,而种族歧视、宗教歧视和性别歧视分别是基于种族身份认同、宗教身份认同和性别认同而产生的,这三种社会认同具有自然属性,即人生而有之或者难以改变的。不同的社会认同类型所产生的歧视程度存在差异,在实验室中人为诱导的群体认同比将研究对象按种族或国籍划分时更强烈。Lane(2016)对此从两个方面给出了解释:一是因为实验室中人工诱导形成的认同要强于种族和国籍的自然身份认同;二是由于种族主义在世界上不被认同,因此在种族和国家身份认同实验中,被试者羞于展示自己的歧视行为。我们将在下文具体回顾和分析这四种歧视类型。

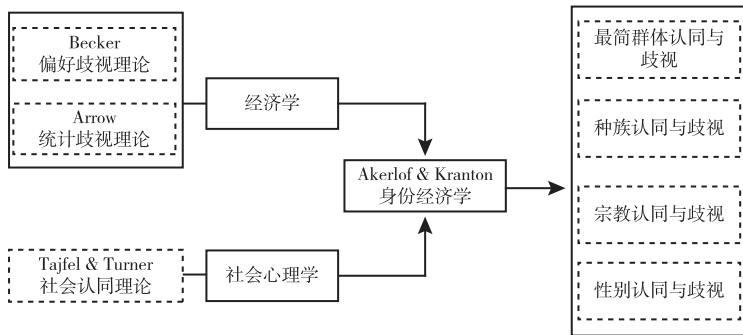


图1 社会认同与歧视发展脉络

二、社会认同与歧视实验机制设计

经济学关于社会认同研究的实验设计可以分为三类:一是在实验室中使用“最简群体实验范式”^①将社会认同理论运用于性别、族裔或种族歧视的研究(Chen & Mengel, 2016);二是实施田野实验;三是“启动方法”。实验室实验的设计主要涉及博弈论中的独裁者博弈、信任博弈。田野实验的实验设计比较灵活,既与博弈实验相结合,也可以根据具体环境设计非博弈实验,且实验对象更加广泛。“启动方法”源于心理学,其作用是在实验中诱导和增强实验参与对象的身份认同。

(一) 实验室实验方法

Tajfel 及其合作者首先引进了“最简群体实验范式”,并在 20 世纪 70 年代初发表了一系列研究成果。他们根据随机性分组原则将参与者分组(Hornsey, 2008),如参与者被告知实验人员将根据其对页面上点数的估计^②将其划分为“高估者”和“低估者”两个小组(Tajfel, 1970; Tajfel et al, 1971; Billig & Tajfel, 1973),或者是根据掷硬币进行分组(Billig & Tajfel, 1973)。分组之后, Tajfel 要求两个小组进行资源分配游戏。实验结果证明,虽然各组成员没有进行社交互动,成员们也不能从他们的决定中获得收益,但参与者仍然倾向于分配给组内成员更多的资源。

实验经济学将经典博弈游戏引入到“最简群体实验范式”中研究社会认同与歧视问题。其中应用最多的是独裁者博弈和信任博弈。在独裁者博弈中,两人进行一项分配游戏,一人提出方案(提议者),另一人选择是否接受该方案(回应者)。回应者没有拒绝提议者所提方案的权力,即在独裁者博弈中回应者没有任何策略选择,不会对博弈产生任何影响。在实验中研究者对其进行了扩展:一是在随机分组赋予不同身份后,将提议者分配给回应者的金额扩大 3 倍或者更高倍数再转移给回应者,观察在提供刺激的情况下独裁者转移金额的变化以及歧视水平的变化(Fershtman & Gneezy, 2001; Chen & Li, 2009; Gupta et al, 2018);二是将第三方纳入实验中形成三人独裁者实验,第三方作为惩罚力量对提议者的行为产生威胁,从而可能减少歧视现象(Bernhard et al, 2006; Jordan et al, 2016)。相较于传统的独裁者实验,扩展后的独裁者实验为分析社会身份认同与歧视问题提供了更强的解释力。

信任博弈由 Berg et al(1995)设计,通常用来研究个体和群体的信任程度和可信任程度。信任博弈是实验经济学研究中使用广泛的博弈之一,也是研究社会认同、信任和歧视问题应用最广的博弈之一(Fershtman & Gneezy, 2001; Cox, 2004; Gupta et al, 2018)。信任博弈与独裁者博弈非常类似。所不同的是,在信任博弈中,回应者得到的分配结果是提议者分配方案的 3 倍,并且在接受之

①最简群体实验范式的特征包括:实验对象之间没有发生社会交往和互动;决策任务要求选择者的选择与本身利益无关;群体成员都是匿名的;基于一些无经济含义的准则对实验对象进行非重叠随机分组。这种研究范式的优势在于,减少了刻板印象或偏见以及参与者可能具有特定身份的可能性,例如性别、种族或宗教在实验中被触发进而影响实验结果(Tajfel & Turner, 1986)。

②在实验中,实验参与者面对着一个闪烁着 40 簇不同数量的点的屏幕,他们需要估计每一簇点的数量。

后,回应者需要向提议者返还所接受分配的一部分。在实际应用中,研究者根据研究内容对此博弈也进行了改进和扩展:一是考虑信息获取的成本。在传统的信任博弈中,提议者可以免费获取回应者的群体属性等信息,如在雇佣关系中雇主给予雇员工资,雇员选择努力程度回馈雇主。在这个过程中,雇主获取雇员的个人特征和能力是需要付出成本的,传统的信任博弈忽略了信息搜集成本的问题。Chuah et al(2016)在实验设计中增加了提议者支付额外的成本以确认回应者的属性这一步骤。实验中存在四种类型的宗教认同群体,被试者做决策之前可以付出一部分禀赋以便了解其同伴的宗教认同类型。该研究发现,宗教信仰增强了人们对相同信仰者的群体内偏袒和群体外歧视。信息获取成本的考虑使得对社会认同与群体行为的研究更加细致、更加贴近现实。二是强调内生分组。传统的实验室实验强调分组的随机性,但是现实中很多团体都是基于信念、兴趣等相同偏好建立起来的。基于参与者的偏好进行分组研究内生群体结构下的信任博弈行为引起了不少学者的兴趣(Grimm & Mengel,2009; Ahn et al,2009; Currarini & Mengel,2016)。由于内生群体中的成员具有同样的偏好,因此对本群体的社会认同更强,研究这类群体的认同对其行为的影响更具有现实意义。

(二)田野实验方法

田野实验(field experiment)也是被广泛用于研究社会认同与歧视的方法之一。相较于实验室实验,田野实验具有三个特点:一是具备真实的情景,即实验过程贴近真实世界,实验的被试人员都是生活在自然环境中具备不同社会身份的个体;二是集中研究劳动力市场上的歧视,即不同种族、不同性别和不同宗教信仰人群在市场招聘和竞争中的歧视;三是实验机制较为灵活,既有基于标准博弈论实验开展的研究,也有采取其他非博弈实验的研究。

田野实验设计的基本方法是,从真实的自然环境中随机招募被试人员,如通过邮箱邮寄问卷,张贴海报等方式(Li et al, 2017)。然后按照被试者的不同身份进行分组,如黑人和白人,并采用两种不同的方法开展研究。其一,将不同社会身份信息的被试者随机分为处理组和控制组,然后基于博弈论游戏设计田野实验,如独裁者博弈(Friesen et al, 2012)、信任博弈(Falk & Zehnder, 2013; Gupta et al, 2018)、公共物品博弈(Li et al, 2017)等。其二,利用真实的劳动力市场(Wright et al, 2015),线上或者线下交易市场(Doleac & Stein, 2013)研究不同社会身份的群体在市场上的工资、工作机会等方面的差异。田野实验的主要弱点是实验的可复制性以及实验过程难以控制,而互联网的普及和发展为田野实验的开展提供了一种更好的方法(罗俊等, 2015)。基于互联网环境设计实验的优点是可控性强,可复制性强,以及对被试者行为的全面捕获。Chen et al(2010)在美国的MovieLens网络社区开展了一项基于互联网环境的田野实验。他们从互联网社区中招募参与人员,通过电子邮件和互联网平台发送问卷链接开展实验。实验中他们给处理组提供了额外的社会信息,研究在提供信息干预后处理组和控制组对公共产品贡献度的差异。Acquisti & Fong(2015)在传统的投递虚拟简历设计的基础上,在网络上给每位申请者定制设计了不同宗教身份的个人信息主页,研究在互联网普及的环境下额外的信息获取渠道在宗教认同与歧视关系中的作用。

(三)“启动身份认同”方法

Daskalova(2018)和Chen & Chen(2011)质疑了Tajfel等在实验室中进行的最简群体实验的实验设计。他们认为在小组随机分配后,如果不对小组施加干预,单纯地指定小组名称或者标签并不能使小组产生身份认同。因此他们主张使用“启动身份认同”,施加干预创造共同的小组经历从而使小组产生身份认同。“启动身份认同”方法是指,在实验过程中通过设计任务或者游戏等方法激发和增强个体对身份及其相应规范的认知。被试者在被“启动”方法诱导和凸显身份认同之后,在实验过程中会倾向于表现出符合群体规范的行为并做出相应的决策。

在社会认同与歧视研究相关的实验设计中主要存在三种“启动”方法。一是设计任务增强群体之间的互动。Daskalova(2018)在正式实验开始前,要求处理组的被试者共同完成一项“观察和讨论绘画作品”的任务,以此创建和增强小组的身份认同。二是通过外生干预进行刺激。Vazquez &

Cortina(2018)在实验中给实验组的成员观察具有浅色皮肤的公众人物图像。因为不同的肤色代表着不同人种,所以作者能够以此激发和增强被试者的种族身份认同及其规范。Benjamin et al(2016)采用了一项“句子整理”任务,即给被试提供一组被打乱顺序的宗教性语句,要求将其组合成句子,以此增强参与者的宗教身份认同。三是采用问卷调查方法。Li et al(2017)在实验中设计了“身份启动问卷”,问卷的问题主要涉及被试者在所生活社区内的生活经历和体验,作者试图通过问卷唤起被试者对社区的记忆和经历,以此激发被试者对社区的认同。Afridi et al(2015)也采用了类似的“身份启动问卷”增强被试者的身份认同来研究中国户口制度形成的社会认同问题。Benjamin et al(2010)和 Chen et al(2014)等也采用类似“背景问卷”的方式凸显身份认同。

三、社会认同与歧视的分类研究概览

(一)最简群体与歧视

Tajfel & Turner(1979, 1986)在理论上提出“群体通常在评价和行为上存在着偏向于内部群体而非外部群体的倾向”。然后,以 Tajfel 和 Turner 为代表的社会心理学家利用“最简群体实验范式”开创了社会认同实验研究的先河。Tajfel 等发现参与者对组内成员的评价要高于组外成员,并给予组内成员更多的实验币,Tajfel 称这种现象为“内群体偏袒”和“外群体歧视”。在 Tajfel 和 Turner 的基础上,经济学家将博弈论逐渐引入到“最简群体实验范式”中研究社会身份认同与歧视问题(Güth et al,1982; Berg et al,1995; Gupta et al,2018)。

“最简群体实验范式”的不足之处是没有对被试者身份认同施加任何干预,这可能导致实验中不存在群体认同,进而观察不到歧视的产生(Charness et al, 2007)。因此一批学者主张必须采取办法诱导和增强群体认同,如 Chen & Chen(2011)研究发现,只有允许处理组的被试者之间进行沟通交流以增强群体认同,才能观察到处理组和控制组之间存在显著性的歧视差异。Ioannou et al(2015)认为仅仅将受试者分组不足以引发群体内偏袒,群体内偏袒在群体收益被突出显示时才会出现。他们在实验中通过在实验组突出展示群体收益情况发现,群体收益是一种信号,可以增强群体的身份认同,导致群体内偏袒出现。Kranton et al(2016)对此提供了一种解释,认为个体的社会偏好、群体倾向以及对群体的依附程度存在差异。他们将被试者分为“群体型”和“非群体型”,发现群体型个体对群体依附程度较强,在最简群体实验中表现出外群体歧视;非群体型个体对群体依附程度低,在最简群体实验中没有表现出外群体歧视。该实验证明了个体对群体的偏好存在差异,因此在实验中针对类似“非群体型”实验对象施加干预增强群体认同是非常必要的。

“启动”方法被社会心理学和经济学家用来在实验中诱导和激发群体身份认同。Chen & Li(2009)设计了一项实验室实验用以检验群体认同对社会偏好的影响。该实验有五个实验组和一个对照组。虽然他们没有改变随机分组原则,但是在随机分组后引入了“集体在线聊天解决问题阶段”。在这个阶段,他们给每个小组分配一项任务,要求各组通过集体交流解决问题,其目的是通过加强小组沟通和交流使各成员产生小组身份认同。集体任务完成后,作者利用分配实验币游戏、独裁者博弈和信任博弈研究了群体的行为。研究结果表明,参与者对组内群体的利他性更强,对组外参与者存在歧视行为。此外,Chen & Chen(2011)在实验中让被试者通过交流确定不同绘画作品的作者以增强群体认同;Ioannou et al(2015)通过显示每个群体的实验收益强化群体身份认同;Kranton et al(2018)通过让实验者自我报告自己的政治倾向和所属党派强化群体身份认同。

传统的理论模型和实验设计大都集中研究群体中个人做出决策情况下的歧视行为,但是现实生活中存在大量的团队决策,如公司招聘面试官、公司董事会、考试委员会等。Daskalova(2018)设计了一项联合决策招聘的实验室实验,他将被试者分为处理组和控制组,对处理组施加诱导以产生群体认同。在实验中,每个被试者都必须做出两项决策:个人决策和联合决策。研究发现,个人决策情况下存在对组外人员的歧视,但是联合决策情况下的歧视出现与否则取决于共同决策者的身份。当

决策者与与自己同组的人联合决策时,会倾向于支持与自己同组的候选人;当决策者与不同组的人联合决策时,决策者在支持本组和另一组候选人之间没有差异。Bagues et al(2017)研究发现,在招聘决策团队中,加入女性决策者并不会提高女性应聘成功的可能性。这可能是因为参与决策的个体会在意别人眼中的公平性评价,因此在决策时倾向于做出不歧视的选择。个人决策和联合决策中歧视的差异还可能受到个体对联合决策者的信念以及高阶信念的影响。决策者不仅要考虑到自己的决策行为,还必须考虑到联合决策者的行为,实验中决策者都存在着偏袒同组的信念,但是歧视行为是违背社会规范的。因此,在联合决策中与不同组的人共同决策时,不歧视成为决策者共同的最优选择。

(二)种族认同与歧视

随着经济全球化的发展,人力资本的配置和交换逐渐扩展到全球,世界各国特别是西方发达国家的民族构成越来越多样化。而国家内部民族的多样化使得多种文化和价值观不断地产生冲突和碰撞。占据优势地位的移民流入国的本土居民往往对本族有着极强的正向身份认同,因而可能存在歧视移民种族的文化和价值观。这种歧视行为表现在工资待遇、受教育机会甚至政治权利的不平等,如美国驱逐墨西哥移民和对黑人的歧视问题;北非移民在欧洲等国生活、工作中也经常受到歧视。虽然过去近30年美国社会为消除歧视做了种种努力,但美国本土居民对非裔美国人的歧视程度没有任何变化(Quillian et al, 2017)。

在传统的歧视经济学中,“基于偏好的歧视理论”认为,白人雇主可能不喜欢雇用黑人,雇用黑人导致其“身心不悦”,从而增加了雇用黑人的心理成本,因此雇主要么减少雇用黑人的数量,要么给予黑人较低的工资才可能最大化其效用。“统计性歧视理论”认为,由于存在信息不对称,雇主无法获得每个黑人的劳动能力,因此只能依靠整体均值推断个体。即平均而言,黑人的技能水平较低,不论他们做什么,都被认为是低技能的。Akerlof & Kranton(2000)将社会身份认同理论引入到经济学中,为解释歧视现象提供了新的视角。他们认为对于工作中的黑人,存在两种身份规范:一是公司制定的努力工作的规范;二是黑人群体的社会规范。当黑人遵从努力工作的规范却被白人排斥时(因为这违背了白人的理想种族身份),他的身份效用便会损失。因此他只能通过不与白人一起工作,遵从黑人的身份规范增加身份效用,黑人由被歧视到内心主动疏远白人的转变导致恶性循环,拉大了黑人和白人之间的差距。

在实验经济学的框架下,诸多文献研究了社会身份规范与种族歧视的关系。Vazquez & Cortina(2018)在实验室实验中利用肤色作为切入点,研究激发个体对所属群体的认同如何影响年轻的墨西哥黑人的未来期望和表现。该实验分为三个实验组和一个控制组。实验组1的成员观察12张具有浅色皮肤的公众人物图像,实验组2的成员利用调色板自我评估肤色,实验组3接受实验组1和2的所有干预。在接受干预之后,每个学生都必须完成一项认知测试和一份关于未来愿望的调查问卷。研究结果表明,接受干预的三个处理组人群对未来的期望水平低于对照组。这说明实验组在接受干预后激发了个体所属群体的认同,即黑人普遍受到歧视因此难以成功,导致实验组的个体对未来期望偏低。

Arnold et al(2018)在一项法院保释判决的田野实验中研究发现,不仅白人歧视黑人,黑人也歧视黑人。因此,种族歧视不是由固有的种族偏见驱动的,而是由种族身份规范引起的。他们通过随机匹配不同肤色的法官和黑人、白人被告,发现黑人法官和白人法官都歧视黑人。之所以黑人法官也歧视黑人,可能是因为歧视不是由固有的种族偏见驱动的,而是由带有种族偏见的预判犯罪可能性误差^①,即由黑人犯罪率高的社会身份规范驱动的。法庭保释是检验种族歧视是否存在的一个理想方法,因为法庭的保释条件以及开庭辩论目标明确,且大多数未经训练的法官必须基于有限的信息当场做出决断,因此降低了同被告互动以引起偏袒的可能性以及其他因素的干扰。

^①法官在保释判决中,会预判保释后被告的犯罪可能性,根据再次犯罪的可能性做出是否准许保释的判决。

种族认同导致的歧视除了体现在社会身份规范的影响外,还体现在各类交易市场上。传统实验方法一般直接匹配黑人、白人代理人,但这种设计由于直接揭示了黑人和白人的身份,给予参与者的信号太过强烈,因此只能识别明显存在的歧视(Arnold et al, 2017; List, 2004)。而最近的实验则是利用姓名、肤色等较为隐蔽的特征来设计实验,以便能够识别潜在的由身份认同导致的种族歧视。Edelman et al(2017)利用非裔美国人和白人的姓名设计田野实验研究了美国 Airbnb 房屋短租平台存在的歧视现象。他们为实验参与者在短租平台上创建了姓名不同但是其他个人信息均相同的账户,姓名都是根据非裔和白人的习惯拟定的,因此房屋出租人可以通过这些名字区分他们。研究结果发现,人们普遍歧视非裔美国人。大约 42% 的非裔美国人得到了准许入住的回复,而白人得到肯定回复的比例约为 50%。Doleac & Stein(2013)利用肤色设计田野试验研究了网络广告上存在的歧视。他们设计了三类售卖 iPod 的广告,第一类是黑色手掌握住商品,第二类是白色手掌握住商品,第三类是手腕上有文身的白色手掌握住商品。他们将这些广告投放到美国各大在线广告网站,研究结果发现,在线广告市场存在对黑人的歧视,第二类和第三类广告收到的订单报价少于第一类广告。

(三)宗教认同与歧视

芝加哥大学主导的一项全国性教会调查^①发现,美国分别存在着以白人为主、以西班牙裔为主和以黑人为主的教会。虽然近年来西班牙人、黑人以及亚洲人参与白人宗教集会的人数在逐步增加,但是在美国仍然存在着以种族为基础的宗教割裂现象。美国宗教之间的割裂导致了种族隔离,进而引起了普遍的歧视。加之由于不同宗教坚守不同的信仰和教义,宗教之间的歧视现象也反过来影响着社会的和谐和稳定。但是,基于宗教认同的歧视现象得到的学术关注度远远少于种族和性别认同歧视(Wright et al, 2013)。传统的“基于偏好的歧视理论”和“统计歧视理论”并未对宗教歧视进行分析。社会认同理论从宗教认同的角度为歧视的产生提供了理论基础。不同的宗教群体拥有不同的教义和信仰,这些教义和信仰构成了宗教成员的身份规范。宗教成员必须使自己的言行与规范保持一致,才能从宗教群体中获得内心的满足和尊重,提高自己从宗教群体中获得的效用,并且通过与其他宗教群体对比来突出自身规范的优势特征,从而在宗教团体之间、宗教与非宗教团体之间产生歧视。

虚拟投递简历的方法被大量文献采用以研究不同宗教身份的人在劳动力市场上遭受歧视的情况(Jolson, 1974; Drydakis, 2010; Wallace et al, 2014)。Wright et al(2013)和 Wallace et al(2014)在一项田野实验中虚构了七种宗教类型的简历,分别投递给美国东部新英格兰地区的招聘广告。他们发现,提到任何宗教信仰的简历收到的录用电话都比对照组少 1/4,其中穆斯林申请者从雇主那里收到的电话或电子邮件回复要比对照组少 1/3。

传统的简历投递在网络社交媒体兴起的背景下越来越不适用,个人在互联网社交媒体上的额外个人信息会被雇主轻易地检索到,这为雇主提供了额外的渠道了解申请人,也为他做出雇佣决策提供了更多依据。Acquisti & Fong(2015)设计了一项田野实验研究网络社交媒体的额外信息对雇主雇佣决策的影响。除了为每位申请者设计一份简历之外,他们还在领英和 Facebook 上分别为求职者创建了侧重个人职业和社会网络的个人资料页面,页面上提供关于申请者宗教信仰(基督徒与穆斯林)、个人照片与个人爱好等信息。然后他们向 4000 多家雇主提交了求职申请。研究结果表明,穆斯林申请人的回复率比基督徒申请人低 13%。这种通过提供在线社交信息来拓展传统投递简历的实验方法能更好地捕捉雇主真实的决策行为,为互联网时代研究宗教身份对歧视的影响提供了新的方法。

宗教歧视除了体现在劳动力市场上,还体现在不同宗教身份之间的信任和合作程度存在明

^①该调查的英文名为 the National Congregations Study,是一项正在进行的全国性调查,旨在收集有关美国教会基本特征的信息,由芝加哥大学负责数据的收集。

显的差异。Chuah et al(2016)在实验室实验中利用扩展的信任博弈,在诺丁汉大学的中国、马来西亚和英国校区进行了跨国比较研究。该实验区分了四种不同的宗教认同类型,研究发现,属于同一种宗教信仰的人更容易被信任,且在不同的宗教信仰者之间会存在一种宗教上的亲密关系。Lavy et al(2018)基于现实中真实的环境发现了宗教信仰者之间的信任关系。他们利用以色列国家大学录取考试制度来研究宗教歧视问题。研究发现,在以色列国家大学录取考试评分中,相同宗教信仰者之间的信任程度更强,具有宗教信仰的主考官给予具有宗教信仰的考生100分的可能性要高6%~10%,而世俗主考官给具有信仰宗教的学生100分的可能性要低1%~3%。

虽然拥有共同的宗教信仰能够增强信任和合作行为,但是这种关系在单一宗教群体和多样化的宗教群体中是存在异质性的。Chakravarty et al(2016)在一项田野实验中分析了单一宗教村庄和多样化宗教村庄中信任和合作行为的差异。他们分别在印度教信仰者占主导、穆斯林信仰者占主导和混合宗教类型的村庄开展实验。研究发现,相较于同质性强的村庄,在异质性较强的村庄中的居民更愿意合作,且主要表现为与同宗教人的合作。这是因为在异质性较强的村庄,群体可以更好地监督个体对规范的遵守情况,并且惩罚机制更容易发挥作用,群体社会认同通过机制被加强,从而增强了合作。

(四)性别认同与歧视

性别认同是社会身份认同的一种,不同于生理意义上的性别意识,性别认同是一种社会上的性别文化观念。Kagan(1964)将性别认同定义为个体感知到自己符合群体固定文化的程度,获得社会对男性或者女性价值观、动机、行为态度和性格特征,并倾向于同群体表现出一致的行为模式。

性别歧视往往表现在各个领域,如劳动力市场、教育获得和学术领域等。随着社会的发展,女性获得了越来越多参与社会经济发展和建设的机会,同时也发挥着越来越重要的作用,但是性别歧视这一现象却一直存在。陈旧的观念制约了女性获得公平的待遇,也阻碍了女性获得公平的机会来展现自己的才能。

传统的“基于偏好的歧视理论”认为性别歧视来源于两个方面:一是雇主讨厌雇用女性的偏好导致歧视;二是男性和女性对工作有不同的偏好,女性较低依附于劳动力市场,从而她们在教育 and 技能方面投资较少,就只能从事某些固定类别的工作,职业隔离由此产生。“统计歧视理论”认为雇主往往无法评估单个工人的技能,他们根据全体人员的平均技能做出招聘决策,当女性被认定为具有更低的平均技能时,雇主会以更低的工资雇用更少的女性。社会身份认同理论扩展了经济学家对歧视的认识,Akerlof & Kranton(2010)将该理论用于解释性别歧视。首先,既有的性别规范规定了男性和女性的适当行为,女性在规范的影响下,为获得适合其就业技能进行了相应的投资,如偏好于选择教育,在家看孩子等。其次,规范规定了男性和女性的工作类别,因此在市场激烈竞争的情况下仍然存在歧视和职业隔离。

实验室实验和田野实验被广泛用于研究性别歧视问题,其主要的研究方向有两个:一是性别认同规范对歧视的影响;二是性别歧视在劳动力市场上的表现。性别认同规范是社会认同理论解释性别歧视的重要机制。Gangadharan et al(2016)在印度61个村庄开展了公共产品博弈的田野实验,检验了性别规范对歧视行为的影响。实验中以两名男性和两名女性为一组进行公共产品博弈,每个小组被指定一名男性或者女性作为组长。组长首先提出一种分配方案,然后小组每个人进行个人分配决策。研究发现,当女性被分配到小组领导岗位时,那些自己认为性别认同受到侵犯的男性对公共账户的贡献就会降低,以此来缓解自我形象下降的问题,这也表明女性作为领导违反了传统社会规范,遭到了男性的强烈反对。此外,“厌恶竞争”也是女性的标签之一,这种规范在工作竞争中也会导致女性受到歧视。Heinz et al(2016)在实验室开展的独裁者实验中发现,女性对工作竞争程度的选择也会引起工资差异。他们在实验中设计了非竞争性薪酬和竞争性薪酬两种制度,研究发现,选择非竞争性薪酬计划的女性获得的工资要更低,而选择竞争性薪

酬计划的女性获得的工资与男性无差异。究其原因,缺乏竞争性一直是女性的标签,这种规范影响着女性的教育投资和行为决策。实验中雇主对选择非竞争性薪酬计划的女性给予低工资相当于一种惩罚机制。

此外,这种性别规范除了影响自身之外,还会遗传给子女。Kleven et al(2018)基于事件研究法和回归分析发现,妇女对家庭和职业的偏好是可以代际传递的。具体来说,女性性别认同是童年时期根据父母在家庭中扮演的性别角色形成的。在传统的男性承担养家糊口任务,女性承担抚养工作的家庭中成长的女性,在成年后会倾向于产生同其母亲相似的社会认同。这种传递在一定程度上解释了女性一直备受歧视、在家庭和工作选择中偏向于家庭的现象。

女性在劳动力市场准入、工资待遇方面一直备受歧视,性别歧视在劳动力市场上的表现一直是学者研究的焦点。但是现有研究没有形成一致性的结论,在以男性为主导的领域、高薪岗位以及部门中的高级职位均发现了对女性的歧视,同样在以女性为主导的领域,如会计、秘书岗位也发现了对男性的歧视(Neumark, 2018)。

Bertrand et al(2015)认为,由于“女性工资要比男性低”这一社会认同规范的存在,一旦女性行为偏离既定的行为模式,她们就要付出高昂的成本。他们发现潜力高于女性的女性更不可能进入劳动力市场;即使进入劳动力市场,她所获得的实际工资也远低于其潜在工资。Krawczyk & Smyk(2016)在实验室实验中研究了科学成果评价和发表方面存在的性别歧视。在实验中,他们分别将论文作者标注为不同的性别,然后交给实验参与者审阅。研究结果发现,女性经济学家的论文所获得的评分低于男性,且论文的发表概率也低于男性。Chuang et al(2018)进一步对不同行业间的女性工资进行对比分析发现,金融业是对女性最有利的行业,但其平均工资水平仍比男性低3%~20%。

在秘书、市场营销等女性占主导地位的岗位,男性受到的歧视比较严重。周翔翼和宋雪涛(2016)为此进行了田野实验,他们将职位分为高和低两个等级,然后将虚构的简历投向不同的岗位。研究结果发现,在营销岗位、高级会计师岗位以及秘书岗位上,男性都受到了歧视。Albert et al(2011)在一项田野实验中利用发送虚拟简历的方法研究了性别歧视在不同行业存在的异质性。实验中,他们将简历投递给会计、行政助理、市场及秘书四个职业类型,通过对比雇主的回复率发现,会计、市场销售和销售代表职位的男女回复率差别不大,但在秘书和行政助理岗位上,发现男性受到显著的歧视。

四、消除歧视的研究

歧视影响着个体或群体获得公平的机会从而实现自我价值,严重地阻碍了社会经济的发展。各个国家和国际组织一直在不遗余力地通过制定法规政策、提供援助等消除歧视。经济学关于消除歧视的实验研究较为零散,没有得到应有的重视。在实验设计中,消除歧视的实验一般都是作为整体实验的一小部分,而非整个实验的重点。如Zussman(2013)在田野实验中重点研究了种族歧视的来源和程度,然后研究了在市场上受歧视的阿拉伯人能否通过操纵自己的身份信息来减少歧视的不利影响。通过在实验中设置带有阿拉伯人姓名的二手车广告进行研究发现,当阿拉伯人去掉留在售卖二手车广告上的姓名^①时,这些广告的点击量得到了很大程度的提高。整体来看,目前关于消除歧视的实验以及相关的理论研究可以分为三个方面:群际接触理论和相关实验、决策者的多样化和技术性措施^②。

①通过姓名可以辨别出阿拉伯人的身份。

②技术性措施包括:一是通过在现实中设置第三方机构或在实验中引入第三方群体,保障各个群体在生活中、获得教育中以及劳动力市场上机会平等,不受歧视。如现实中保障黑人、妇女等权利的机构、法律法规等。二是人为隐藏群体某些属性信号的措施,这些信息容易被人用以识别其身份,进而进行歧视。如在投递简历实验中,实验设计者故意隐藏申请者的种族,使得雇主无法判断申请人的身份,进而减少歧视。

Allport(1954)提出,如果群体间的接触具有以下四个特征,那么群体间的接触将会减少偏见:群体间的平等地位、共同的目标、群体间的合作以及法律或习俗的支持。在满足以上条件下,不同群体之间的接触能够增进彼此的理解和欣赏,从而减少歧视的发生。群体间的接触和社会认同对于促进群体间信任具有重要意义。程淑华等(2017)探讨了群体间接触如何通过影响外部群体的信任进而消除歧视。研究发现,群体认同在消除歧视中具有中介效应,群体接触通过内部群体认同对外部信任产生了稳定的间接影响。

此外,许多干预实验验证了 Allport 的理论,Paluck et al(2018)对 27 篇研究群体接触的田野试验进行了 Meta 分析。27 项实验中的 24 项实验研究结果表明,群体间接触可以降低 0.39 个标准差的歧视。Corno et al(2019)在南非开普敦大学开展了一项随机干预实验,他们将不同种族的学生随机分配到两人间宿舍中,研究不同种族间的互动能否减少歧视以及改善学业表现。研究发现,与不同种族的室友居住可以减少白人学生对黑人的负面刻板印象。还有研究利用干预实验增加男性和女性的接触来研究如何消除歧视(Finseraas et al,2016;Gangadharan et al,2016)。传统文献集中于研究群体间的直接接触,Dovidio et al(2017)认为增加接触不应该仅仅局限于面对面的形式,还应该利用扩展的、间接的、想象的和虚拟的方式增加接触,以适应网络社交媒体快速发展中人与人之间间接接触的实际环境。

当决策权集中在“多数人”群体中时更容易产生歧视,Bertrand & Duflo(2017)研究发现,如果大多数决策人员是男性,他们会倾向于雇用与他们更加相似的男性。决策者具有相互偏爱自己群体的期望,在多样性比较低的决策团队中,一个决策者相信其他身份相同的决策者会偏袒与自己相同身份的个体,或者如果他相信其他决策者相信他会偏袒与自己相同身份的个体,那么雇用与自己相同身份候选人的决议就会达成,因此这种期望具有自我实现的特征。而在多样化较高的决策团队中,以消极的方式对待与自己身份不同的个体,违背了实验参与者共同知晓的社会规范,因此决策者倾向于做出趋近于社会规范的决策,而不再是依赖于对共同决策者的期望,有助于减少歧视现象的发生。Daskalova(2018)最新的研究发现,在群体决策中,当一个群体的内部多样性程度越高,越有助于减少组间歧视程度。Chmura et al(2016)和 Mobius et al(2016)在实验室实验中发现,增加民族多样性能够减少不同民族之间工资的差异以及歧视的发生。

技术性措施的采用也可以减少歧视的发生,对技术性措施的研究和应用受到了政策制定者和研究者的广泛关注。引入第三方机构是政策制定者广泛采用的技术性措施。如美国全国黑人大会、联合国妇女大会等。Bernhard et al(2006)利用一项田野试验研究了第三方机构能否减少歧视。他们设计了一项三人独裁者田野实验,除了提议者和回应者之外,还引入了第三方,其作用是对独裁者的行为施加惩罚以使整个实验的分配更加公平。研究发现,由于第三方的存在,平均来看独裁者会把一半的财富转移给接受者。特别地,如果接受者与第三方同属一个群体,那么独裁者将受到更多的惩罚。隐藏群体特有属性的技术性措施也得到了广泛的研究和应用。Krause et al(2012)利用德国联邦反歧视机构开展的一项随机实验,研究了隐藏申请者个人信息是否可以减少雇主对少数民族群体的歧视。该实验由企业自愿选择是否加入,然后随机将匿名和非匿名的个人简历投递给企业,匿名简历隐藏了申请者的申请人姓名、性别、国籍、出生日期及地点、残疾、婚姻状况及照片等信息。研究发现,与非匿名申请者相比,匿名少数民族申请者的雇佣率更高,即隐藏个人信息降低了雇主对少数民族申请者的歧视。

五、总结和展望

本文对近年来有关社会认同与歧视的文献进行了回顾、综述和分析。社会认同理论从 20 世纪 70 年代形成以来,为解释群体行为提供了重要的分析框架。经济学将社会认同引入研究,并将其和实验经济学结合起来,扩大了社会认同对社会现象的解释范围,增强了对社会现实的解释力度。

社会认同增强了群体行为,导致个体表现出与群体理念和价值观相符合的行为,进而影响着个

体的行为和决策。其中,群体组内偏袒和组间歧视是社会认同研究最为重要的话题。歧视问题普遍存在于各个国家、各个行业、各个种族,无论在基于自然属性的群体还是社会属性群体,歧视现象都不能被忽略。本文首先厘清了社会认同的研究脉络,然后将社会认同与歧视的研究范围分为四个部分进行文献梳理和综述,分别是最简群体认同与歧视、种族认同与歧视、宗教认同与歧视、性别认同与歧视,之后梳理和分析了如何消除歧视的研究。

虽然现有研究已经较为丰富,但是这一领域的研究仍具有较大的拓展空间和发展潜力。未来在以下方面的深入研究将会推动社会认同与歧视研究的进一步发展。

1. 群际接触与消除歧视。现有文献较多地集中于探讨面对面的直接接触是如何减少歧视的,如 Lavy et al(2018)研究发现,居住在宗教构成成分复杂以及接触不同宗教更为便利的主考官不存在对不同宗教信仰考生的歧视;Dahl et al(2018)则开展了干预实验,把女性分配到队伍中来增加男性和女性的接触机会,研究结果发现,增加同女性的接触可以明显减少男性对女性的歧视。

然而在互联网时代,群体对个体的影响以及个体对群体认同的形成往往在虚拟的网络中发生,如 Facebook、微信等社交聊天工具。因此,一些传统上能够增强群体认同的面对面的沟通交流活动被微信群聊、群视频等方式取代,这使得个体与群体的接触更加频繁,同时群体对个体的影响以及个体对群体认同的形成趋向于间接化。虽然近年来关于间接触理论和实证的研究逐渐受到重视(Hewstone & Swart,2011;White et al,2014;Kim & Wojcieszak,2018),但是仍然较少。因此,群体间接接触理论和实证研究是未来进一步研究的方向之一。

2. 外部有效性。实验经济学通过控制实验环境,较好地解决了科学研究的内部有效性问题。但由于它对实验环境进行了控制,学界一直质疑其实验结论的外部有效性。社会认同与歧视研究中的实验室实验大多都是建立在经典的博弈模型之上。标准的博弈模型将个体和群体的行为从复杂的环境中抽象出来进行标准化和理论化,因此基于这些模型的社会认同研究的结论满足了内部有效性,但是脱离真实环境的结论在多大程度上可以外推到其他环境中,需要学界认真研究。

目前有少量研究专门在实验设计中考虑提高外部有效性的方法。Krawczyk & Smyk(2016)在实验室实验中通过给予参与者审阅论文补贴、给予其足够长的论文评阅时间来提高结论的外部性。他们的方法着重于完善实验设计,在不影响内部有效性的前提下,使实验环境尽可能接近现实环境。周晔馨等(2014)将实验室实验和田野实验结合起来研究了不同群体之间的合作行为。他们在实验中先进行了实验室实验,然后在工厂中进行了田野实验,以此在满足内部有效性的同时兼顾外部有效性。

实验的外部有效性关系到其结论能否被推广和应用。因此,在关于社会认同与歧视的研究中,如何在实验设计阶段、实验实施过程中或其他方面着重提高外部有效性是推进该领域研究的重要课题。

3. 内生群体结构。“最简群体实验范式”建立在随机分组和不加干预的原则下。但在实验设计中,如果打破随机分组原则,在一定程度上允许参与者基于共同的偏好组成群体,引入内生偏好因素,就会形成内生群体。相较于随机分组形成的群体,内生群体的同质性更强,现实中各种机构和团队都是在共同偏好基础上形成的内生群体。在 Currarini & Mengel(2016)的研究中,他们基于参与者对颜色的偏好对实验对象分组,将内生偏好因素引入到社会认同对歧视影响的研究中。研究结果发现,内生偏好分组增强了组内的同质性,进而增强了组内的规范以及对成员的约束力,降低了组外歧视程度。但是目前内生偏好问题,特别是内生偏好影响群体行为的机制仍然没有引起足够的重视,未来对这一问题的深入研究将有助于我们理解内生群组的歧视行为。

4. 社会认同的演变和长期研究。个人对群体的认同随着群体之间相对力量或相对优势以及所处环境等其他因素的变化而变化。Yip(2018)认为种族认同的形成和发展是在歧视和外界压力的背景下进行的,随着环境的变化而变化。但是现有研究都是基于一期实验研究社会认同与歧视问题,并没有考虑到时间和环境变化带来的影响。因此只有动态地研究社会认同的发展和决定因素,才能

把握社会认同对群体行为产生的影响,更加科学地解释群体行为并做出经济决策(Bertrand et al, 2015)。更进一步,未来对所研究的个体和群体开展跟踪研究,将有助于我们更细致地认识社会认同对歧视以及其他群体行为的影响。

参考文献:

- 程淑华 李欣 韩毅初,2017:《群际接触对外群体信任的影响:内群体认同的中介效应》,《心理学探新》第1期。
- 罗俊 汪丁丁 叶航 陈叶烽,2015:《走向真实世界的实验经济学——田野实验研究综述》,《经济学(季刊)》第3期。
- 周翔翼 宋雪涛,2016:《招聘市场上的性别歧视——来自中国19130份简历的证据》,《中国工业经济》第8期。
- 周晔馨 涂勤 胡必亮,2014:《惩罚、社会资本与条件合作——基于传统实验和人为田野实验的对比研究》,《经济研究》第10期。
- Acquisti, A. & F. Christina(2015), “An experiment in hiring discrimination via online social networks”, *Social Science Research Network*, No. 2031979.
- Afridi, F. et al(2015), “Social identity and inequality: The impact of China’s *Hukou* system”, *Journal of Public Economics* 123:17–29.
- Ahn, T. K. et al(2009), “Coming and going: Experiments on endogenous group sizes for excludable public goods”, *Journal of Public Economics* 93(1):336–351.
- Akerlof, G. A. & R. E. Kranton(2000), “Economics and identity”, *Quarterly Journal of Economics* 115(3):715–753.
- Akerlof, G. A. & R. E. Kranton(2010), “Identity economics”, *Economists’ Voice* 7(2).
- Albert, R. et al(2011), “A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market”, *International Journal of Human Resource Management* 22(2):351–375.
- Allport, G. W. (1954), *The Nature of Prejudice*, Addison-Wesley Publishing Company.
- Arnold, D. et al(2018), “Racial bias in bail decisions”, *Quarterly Journal of Economics* 133(4):1885–1932.
- Arrow, K. J. (1971), “Some models of racial discrimination in the labor market”, Rand Corporation.
- Bagues, M. et al(2017), “Does the gender composition of scientific committees matter?”, *American Economic Review* 107(4):1207–1238.
- Becker, G. S. (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press.
- Benjamin, D. J. et al(2016), “Religious identity and economic behavior”, *Review of Economics and Statistics* 98(4):617–637.
- Benjamin, D. J. et al(2010), “Social identity and preferences”, *American Economic Review* 100(4):1913–1928.
- Berg, J. et al(1995), “Trust, reciprocity, and social history”, *Games and Economic Behavior* 10(1):122–142.
- Berger, C. R. & R. J. Calabrese(1974), “Some explorations in initial interaction and beyond: Toward a developmental theory of interpersonal communication”, *Human Communication Research* 1(2):99–112.
- Bernhard, H. et al(2006), “Group affiliation and altruistic norm enforcement”, *American Economic Review* 96(2):217–221.
- Bertrand, M. et al(2015), “Gender identity and relative income within households”, *Quarterly Journal of Economics* 130(2):571–614.
- Bertrand, M. & E. Duflo(2017), “Field experiments on discrimination”, in: E. Duflo & A. Banerjee(eds), *Handbook of Economic Field Experiments*, Elsevier.
- Billig, M. & H. Tajfel(1973), “Social categorization and similarity in intergroup behaviour”, *European Journal of Social Psychology* 3(1):27–52.
- Chakravarty, S. et al(2016), “Religious fragmentation, social identity and cooperation: Evidence from an artefactual field experiment in India”, *European Economic Review* 90:265–279.
- Charness, G. et al(2007), “Individual behavior and group membership”, *American Economic Review* 97(4):1340–1352.
- Chen, R. & Y. Chen(2011), “The potential of social identity for equilibrium selection”, *American Economic Review* 101(6):2562–2589.
- Chen, Y. & F. Mengel(2016), “Social identity and discrimination: Introduction to the Special Issue”, *European Economic Review* 90:1–3.
- Chen, Y. & S. X. Li(2009), “Group identity and social preferences”, *American Economic Review* 99(1):431–457.

- Chen, Y. et al(2010), “Social comparisons and contributions to online communities: A field experiment on MovieLens”, *American Economic Review* 100(4):1358—1398.
- Chen, Y. et al(2014), “Which hat to wear? Impact of natural identities on coordination and cooperation”, *Games and Economic Behavior* 84:58—86.
- Chmura, T. et al(2016), “Natural groups and economic characteristics as driving forces of wage discrimination”, *European Economic Review* 90:178—200.
- Chuah, S. et al(2016), “Religion, discrimination and trust across three cultures”, *European Economic Review* 90:280—301.
- Chuang, H. L. et al(2018), “The gender wage gap in the financial industry: Evidence from the interindustry ranking”, *International Review of Economics & Finance* 55:246—258.
- Coate, S. & G. C. Loury(1993), “Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes?”, *American Economic Review* 83(5):1220—1240.
- Corno, L. et al(2019), “Interaction, stereotypes and performance: Evidence from South Africa”, Institute of Fiscal Studies Working Papers, No. W19/03.
- Cox, J. C. (2004), “How to identify trust and reciprocity”, *Games and Economic Behavior* 46(2):260—281.
- Currarini, S. & F. Mengel(2016), “Identity, homophily and in-group bias”, *European Economic Review* 90:40—55.
- Dahl, G. et al(2018), “Does integration change gender attitudes the effect of randomly assigning women to traditionally male teams”, NBER Working Paper, No. 24351.
- Daskalova, V. (2018), “Discrimination, social identity, and coordination: An experiment”, *Games and Economic Behavior* 107:238—252.
- Davis, D. D. & C. A. Holt(1993), *Experimental Economics*, Princeton University Press.
- Doleac, J. L. & L. C. Stein(2013), “The visible hand: Race and online market outcomes”, *Economic Journal* 123(572):F469—F492.
- Dovidio, J. F. et al(2017), “Reducing intergroup bias through intergroup contact: Twenty years of progress and future directions”, *Group Processes & Intergroup Relations* 20(5):606—620.
- Drydakis, N. (2010), “Religious affiliation and employment bias in the labor market”, *Journal for the Scientific Study of Religion* 49(3):477—493.
- Eckel, C. C. & P. Grossman(2005), “Managing diversity by creating team identity”, *Journal of Economic Behavior* 58(3):371—392.
- Edelman, B. et al(2017), “Racial discrimination in the sharing economy: Evidence from a field experiment”, *American Economic Journal: Applied Economics* 9(2):1—22.
- Falk, A. & C. Zehnder(2013), “A city-wide experiment on trust discrimination”, *Journal of Public Economics* 100:15—27.
- Fershtman, C. & U. Gneezy(2001), “Discrimination in a segmented society: An experimental approach”, *Quarterly Journal of Economics* 116(1):351—377.
- Finseraas, H. et al(2016), “Exposure to female colleagues breaks the glass ceiling: Evidence from a combined vignette and field experiment”, *European Economic Review* 90:363—374.
- Fiske, S. T. (1998), “Stereotyping, prejudice and discrimination”, in: D. T. Gilbert et al(eds), *The Handbook of Social Psychology*, McGraw—Hill.
- Friesen, J. et al(2012), “Ethnic identity and discrimination among children”, *Journal of Economic Psychology* 33(6):1156—1169.
- Gangadharan, L. et al(2016), “Social identity and governance: The behavioral response to female leaders”, *European Economic Review* 90:302—325.
- Grimm, V. & F. Mengel(2009), “Cooperation in viscous populations: Experimental evidence”, *Games and Economic Behavior* 66(1):202—220.
- Gupta, G. et al(2018), “Religion, minority status, and trust: Evidence from a field experiment”, *Journal of Economic Behavior & Organization* 146:180—205.
- Güth, W. et al(1982), “An experimental analysis of ultimatum bargaining”, *Journal of Economic Behavior & Or-*

- ganization 3(4):367—388.
- Hanson, A. et al(2016), “Discrimination in mortgage lending: Evidence from a correspondence experiment”, *Journal of Urban Economics* 92:48—65.
- Hewstone, M. & H. Swart(2011), “Fifty-odd years of inter-group contact: From hypothesis to integrated theory”, *British Journal of Social Psychology* 50(3):374—386.
- Heinz, M. et al(2016), “How competitiveness may cause a gender wage gap: Experimental evidence”, *European Economic Review* 90:336—349.
- Hornsey, M. J. (2008), “Social identity theory and self-categorization theory: A historical review”, *Social and Personality Psychology Compass* 2(1):204—222.
- Ioannou, C. A. et al(2015), “Group payoffs as public signals”, *Journal of Economic Psychology* 48:89—105.
- Jolson, M. A. (1974), “Employment barriers in marketing: How do employers react to the race or religion of an applicant for a marketing position?”, *Journal of Marketing* 38(2):67—69.
- Jordan, J. et al(2016), “The effects of endowment size and strategy method on third party punishment”, *Experimental Economics* 19(4):741—763.
- Kagan, J. (1964), “Acquisition and significance of sex typing and sex role identity”, in: L. W. Hoffman & M. L. Hoffman(eds), *Review of Child Development Research*, Russell Sage Foundation.
- Ke, D. (2018), “Cross-country differences in household stock market participation: The role of gender norms”, *American Economic Review: Papers and Proceedings* 108:159—162.
- Kim, N. & M. Wojcieszak(2018), “Intergroup contact through online comments: Effects of direct and extended contact on outgroup attitudes”, *Computers in Human Behavior* 81:63—72.
- Kleven, H. et al(2018), “Children and gender inequality evidence from Denmark”, NBER Working Paper, No. 24219.
- Krawczyk, M. & M. Smyk(2016), “Author’s gender affects rating of academic articles: Evidence from an incentivized, deception-free laboratory experiment”, *European Economic Review* 90:326—335.
- Kranton, R. E. (2016), “Identity economics 2016: Where do social distinctions and norms come from?”, *American Economic Review* 106(5):405—09.
- Kranton, R. E. et al(2018), “Groupy and not groupy behavior: Deconstructing bias in social preferences”, Duke University Working Paper.
- Krause, A. et al(2012), “Anonymous job applications in Europe”, *IZA Journal of European Labor Studies* 1(5):1—20.
- Lane, T. (2016), “Discrimination in the laboratory: A meta-analysis of economics experiments”, *European Economic Review* 90:375—402.
- Lavy, V. et al(2018), “Charity begins at home (and at school) effects of religion-based discrimination in education”, NBER Working Paper, No. 24922.
- Li, S. X. et al(2017), “Common identity and the voluntary provision of public goods: An experimental investigation”, *Journal of Economic Behavior & Organization* 142:32—46.
- List, J. A. (2004), “The nature and extent of discrimination in the marketplace: Evidence from the field”, *Quarterly Journal of Economics* 119(1):49—89.
- Mobius, M. et al(2016), “Ethnic discrimination: Evidence from China”, *European Economic Review* 90:165—177.
- Neal, D. (2006), “Why has black-white skill convergence stopped?” in: E. A. Hanushek & F. Welch(eds), *Handbook of the Economics of Education*, Elsevier.
- Neumark, D. (2018), “Experimental research on labor market discrimination”, *Journal of Economic Literature* 56(3):799—866.
- Paluck, E. et al(2018), “The contact hypothesis re-evaluated”, *Behavioural Public Policy* 2(2):1—30.
- Quillian, L. et al(2017), “Meta-analysis of field experiments shows no change in racial discrimination in hiring over time”, *Proceedings of the National Academy of Sciences* 114(41):10870—10875.
- Saleem, M. et al(2018), “Perceived discrimination and intergroup behaviors: The role of Muslim and American identity integration”, *Journal of Cross-Cultural Psychology* 49(4):602—617.
- Tajfel, H. (1970), “Experiments in intergroup discrimination”, *Scientific American* 223(5):96—103.
- Tajfel, H. et al(1971), “Social categorization and intergroup behaviour”, *European Journal of Social Psychology* 1

(2):149—178.

- Tajfel, H. & J. Turner(1979), “An integrative theory of intergroup conflict”, in: M. J. Hatch & M. Schultz(eds), *Organizational Identity: A Reader*, Oxford University Press.
- Tajfel, H. & J. C. Turner(1986), “The social identity theory of inter-group behavior”, *Psychology of Intergroup Relations* 13(3):7—24.
- Thomas, H. (2006), “Obesity prevention programs for children and youth: Why are their results so modest?”, *Health Education Research* 21(6):783—795.
- Vazquez, R. M. C. & E. M. M. Cortina(2018), “Social identity and stereotypes by skin color: Aspirations and performance in young Mexicans”, *Trimestre Economico* 85(337):53—79.
- Wallace, M. et al(2014), “Religious affiliation and hiring discrimination in the American South: A field experiment”, *Social Currents* 1(2):189—207.
- White, F. A. et al(2014), “Achieving twelve-months of intergroup bias reduction: The dual identity-electronic contact (DIEC) experiment”, *International Journal of Intercultural Relations* 38:158—163.
- Wright, B. R. E. et al(2013), “Religious affiliation and hiring discrimination in New England: A field experiment”, *Research in Social Stratification and Mobility* 34:111—126.
- Wright, B. R. E. et al(2015), “Religion, race, and discrimination: A field experiment of how American churches welcome newcomers”, *Journal for the Scientific Study of Religion* 54(2):185—204.
- Yip, T. (2018), “Ethnic/racial identity—A double-edged sword? Associations with discrimination and psychological outcomes”, *Current Directions in Psychological Science* 27(3):170—175.
- Zussman, A. (2013), “Ethnic discrimination: Lessons from the Israeli online market for used cars”, *Economic Journal* 123(572): F433—F468.

Research Progress on Social Identity and Discrimination with Experimental Economics

WANG Chunchao SUN Shutao
(Jinan University, Guangzhou, China)

Abstract: Social identity theory explains the phenomenon of in-group favoritism and out-group derogation from the perspective of individual identity. Experimental economics provides an analytical tool for the study of social identity theory and opens a new field. This study investigates the experimental design of in-group favoritism and out-group derogation in recent literature and reviews recent literature from four aspects: minimal group identity and discrimination, ethnic identity and discrimination, religious identity and discrimination, and gender identity and discrimination. Finally, potential future research directions are proposed based on the existing research, in the hope of providing thought-provoking ideas for expanding research on group discrimination behavior from the perspective of experimental economics.

Keywords: Experimental Economics; Social Identity; Discrimination

(责任编辑:刘洪愧)

(校对:刘新波)