

Equità o eguaglianza? Tendenze ad auto-favorirsi di individui e gruppi

Cristina Bicchieri

RPS

Il saggio presenta e discute i risultati sperimentali di uno gioco dell'ultimatum in cui gli individui possono scegliere tra distribuzioni di equità o uguaglianza. Le tendenze ad auto-favorirsi sono comuni in tutte le situazioni dove il Proponente pensa di meritare più della Controparte. I criteri basati sul merito sono generalmente accettati, e chiariscono che una distribuzione equa non è così diversa da una eguale. Si nota che quando sono coinvolti gruppi

differenti vi è maggiore diffidenza e antagonismo. In questo caso il criterio meritocratico diviene meno accettabile, a meno che non sia chiaro che entrambi i gruppi vi si atterranno. Questi risultati suggeriscono che nelle situazioni reali di contrattazione, i criteri meritocratici possono risultare accettabili se le regole sono trasparenti e il loro monitoraggio può essere fatto in modo aperto da entrambi i gruppi.

1. Introduzione

Il dibattito che contrappone equità ed eguaglianza è centrale in ogni riflessione sulla giustizia distributiva. Per equità intendiamo, generalmente, una distribuzione/allocazione basata sui bisogni o sul merito; l'eguaglianza, invece, è applicata quando non possiamo, o non vogliamo, fare distinzioni tra gli individui. Se si prova a chiedere, la maggior parte delle persone si trova d'accordo sul fatto che alcuni beni dovrebbero essere distribuiti sulla base del merito, altri sulla base dei bisogni; per altri ancora, una distribuzione egualitaria dovrebbe essere la regola. In genere, ad esempio, siamo d'accordo sul fatto che i dottorati di ricerca (PhD) siano assegnati in base al merito, ma non siamo d'accordo a seguire lo stesso principio quando si tratta di trapianti di reni o della partecipazione a sperimentazioni cliniche. La scelta di criteri meritocratici è comunemente accettata, in determinate aree del mondo, a tal punto che i politici, che invocano un uso massiccio di criteri basati sul merito, sembrano pensare che le considerazioni di efficienza che accompagnano questo tipo di regole siano così ovvie da essere condivise da tutti. C'è però differenza tra l'essere d'accordo in

astratto con un metodo distributivo meritocratico e lo scegliere questo tipo di soluzione in una situazione concreta dove si è il soggetto della distribuzione.

Gli esperimenti di cui tratterò suggeriscono che dovremmo essere più cauti nel presumere che ciò che sceglieremmo per gli altri, o persino sotto un «velo di ignoranza», equivale a ciò che ognuno sceglierebbe per se stesso conoscendo la propria posizione sociale; il discorso si complica ancor di più quando i gruppi, intesi come opposti agli individui, sono coinvolti nella scelta delle regole distributive. I seguenti esperimenti, inoltre, indicano alcuni metodi grazie ai quali i criteri meritocratici possono essere più facilmente accettati da tutte le parti coinvolte.

2. *Ultimatum ed equità*

Nel 1982, Guth, Schmittberger e Schwarze, pubblicarono uno studio fondamentale in cui chiesero ad alcuni soggetti di giocare a quello che oggi si chiama il *Gioco dell'ultimatum*. Il loro obiettivo era quello di verificare le previsioni della teoria dei giochi sull'equilibrio comportamentale. I loro risultati, al contrario, dimostrarono che i soggetti deviavano considerevolmente da quello che la teoria del gioco prevedeva. La struttura del gioco è piuttosto semplice: due persone devono dividersi una determinata somma di denaro (D). Il *Proponente* (P) offre per primo alla *Controparte* (C) una parte di D; questa parte sarà compresa tra zero e D. La Controparte ha di fronte a sé soltanto una scelta binaria: accettare o rifiutare. Se l'offerta viene accettata il Proponente riceve $D-x$ e la Controparte riceve x , dove x corrisponde all'ammontare dell'offerta. Se l'offerta viene rifiutata nessuno dei giocatori riceve alcunché. Se la razionalità è conoscenza comune, il Proponente sa che la Controparte accetterà ogni somma maggiore di zero poiché l'assenso vince sul rifiuto per qualsiasi offerta che sia più grande di zero. Una volta che P abbia offerto il minimo, C lo accetterà. Ad esempio, se $D=10$ dollari e il minimo possibile è 1 centesimo, il Proponente lo potrebbe offrire e l'offerta potrebbe essere accettata lasciando al Proponente 9,99 dollari.

Quando l'esperimento fu condotto, si scoprì che nessuno offriva 1 centesimo, e neppure 1 dollaro. Bisogna mettere in evidenza che questo tipo di esperimenti sono sempre anonimi e si svolgono una volta sola. Vale a dire, i soggetti partecipano al gioco una sola volta con un

partner anonimo e vi è garanzia che le scelte non siano rese note. L'assenza della ripetizione è importante per distinguere tra un comportamento generoso, ma dettato dalla razionalità e dal calcolo, e una generosità genuina. Se il Gioco dell'ultimatum venisse ripetuto con lo stesso partner o se qualcuno sospettasse che il prossimo partner conoscesse il proprio comportamento, potrebbe essere perfettamente razionale, per un giocatore che fosse interessato solo ai propri guadagni (*payoff*) materiali, dare generosamente con l'aspettativa di essere in futuro tra coloro che ricevono. D'altro canto, una Controparte disposta ad accettare il minimo in un gioco che si svolga una volta sola, potrebbe invece rifiutare un'offerta bassa all'inizio di un gioco iterato, nella speranza di convincere i successivi Proponenti ad offrire di più.

Negli Stati Uniti, così come in altri paesi, l'offerta media nei giochi sperimentali che si svolgono una volta sola va dal 40 al 50% dell'ammontare totale e le offerte più basse vanno dal 30 al 40%. Le offerte minori del 20% vengono rifiutate la metà delle volte¹. Questi risultati rimangono pressoché inalterati anche rispetto alla variazione dell'importo e alle differenze culturali (Camerer, 2003). Ad esempio, sappiamo che aumentare i fondi da 10 a 100 dollari non determina una diminuzione della frequenza dei rifiuti ad offerte basse (quelle tra i 10 e i 20 dollari) e che, negli esperimenti condotti in Slovenia, Pittsburgh, Israele e Tokyo, la media delle offerte è sempre tra il 40 e il 50% (Hoffman e al., 1998; Roth e al., 1991).

Se per razionalità intendiamo che i soggetti cerchino di massimizzare l'utilità attesa e siano interessati unicamente ai risultati monetari, allora dobbiamo concludere che un soggetto che rifiuta un'offerta che non sia pari a zero stia agendo irrazionalmente. Tuttavia, il comportamento individuale rilevato nei diversi giochi suggerisce che il denaro non sia l'unica variabile ricercata e che, invece, venga presa in considerazione anche l'equità, almeno nella misura in cui i soggetti si preparano a punire coloro che si comportano in modo iniquo a costo di pagarne essi stessi le conseguenze². L'attenzione all'equità è solo uno

¹ Guth e al. (1982) furono i primi ad osservare che l'offerta più comune tra i Proponenti era quella di dare metà della somma di denaro alla Controparte. L'offerta minima fu del 37% del totale. Replicando il loro esperimento lasciarono ai soggetti una settimana per pensare alla propria decisione. L'offerta minima fu comunque alta, il 32% del totale.

² Sappiamo che le Controparti rifiutano offerte basse anche se equivalgono a tre mesi di stipendio (Cameron, 1995). Inoltre, esperimenti in cui una terza parte aveva la possibilità di punire un Proponente «sleale» a pagare una somma di de-

degli esempi di una realtà più generale circa il comportamento umano: siamo spesso motivati da una serie di fattori tra i quali gli incentivi monetari sono solo uno di essi e, spesso, non il più importante. Agiamo per amore, invidia, dispetto, generosità, desiderio di emulazione, simpatia o odio, per nominare solo alcune delle «passioni» in nome delle quali agiamo. Quando ci confrontiamo con diverse possibilità di distribuzione, di solito, ci preoccupiamo degli effetti sugli altri, di come avviene la distribuzione, di chi la realizza e perché. Esperimento dopo esperimento si è dimostrato che gli individui si preoccupano dei guadagni degli altri, che potrebbero voler spendere le proprie risorse per incrementare o ridurre quei guadagni e che quelle che percepiscono essere le intenzioni (buone o cattive) di coloro con i quali si relazionano pesano sulle loro decisioni.

In un tipico Gioco dell'ultimatum, quindi, le persone tendono a suddividere in maniera egualitaria. Quando osserviamo deviazioni dalla suddivisione egualitaria, queste sono dovute principalmente a (a) la presenza di appropriate e accettabili giustificazioni per prendere più di quanto derivi da una suddivisione equa e/o (b) ad un cambiamento profondo del copione che implichi regole e aspettative differenti. Un esempio di (b) è quando il Proponente è etichettato come «venditore» e la Controparte come «compratore»; in questo caso il Proponente offrirà una somma di denaro più bassa e la Controparte accetterà prontamente (e si aspetterà) meno di quanto sarebbe risultato da una suddivisione egualitaria (Hoffman e al., 1994). In questo caso, infatti, l'interazione è percepita come parte del mercato e, nelle regole di mercato, è ritenuto equo che il venditore guadagni più del compratore. Un esempio di (a), invece, è quando il Proponente ha «guadagnato» il diritto a ricevere quel denaro ottenendo, ad esempio, il punteggio più alto in un quiz di cultura generale (Frey e Bohnet, 1995; Hoffman e Spitzer, 1985). In questo caso, il Proponente ha a disposizione una giustificazione accettabile per prendere di più di quello che gli spetterebbe in una suddivisione egualitaria. Riuscire meglio di qualcun altro in un test è un meccanismo comune e ragionevole per determinare un accesso differenziato a una risorsa comune, almeno nella nostra società. A molti Proponenti, in queste condizioni, sembra, pertanto, appropriato scegliere come criterio l'equità piuttosto che l'eguaglianza, anche se, come vedremo, queste regole volte ad auto-fa-

naro dimostrano, moderatamente, che le punizioni a caro prezzo sono frequenti (Fehr e Gächter, 2000).

vorirsi possono non essere condivise dalla Controparte³. Su questo secondo caso mi concentrerò più avanti.

Un lettore potrebbe adesso osservare che abbiamo condotto gli esperimenti in maniera molto dissimile da ciò che accade nella vita reale. Ci sono, però, buone ragioni per credere che sia altrimenti. Se crediamo ai risultati della psicologia cognitiva, quando affrontiamo una situazione nuova (e un esperimento avviene attraverso la definizione di una situazione «nuova») tendiamo a categorizzarla velocemente come molto simile ad altre situazioni più familiari che abbiamo già incontrato per affrontarla applicando uno schema (o copione) conosciuto (Lamberts e Shanks, 1997; Shank e Abelson, 1977). Questo schema (o copione) è una rozza e semplificata teoria di come ci comportiamo in un certo tipo di situazioni, cosa ci aspettiamo dagli altri e cosa ci si aspetta da noi, cosa si deduce e cosa si genera dalle relazioni causali date, e così via (Bicchieri, 2006). In questo caso, quello che succede nell'esperimento è un buon surrogato di quello che accade nella vita reale e ha il vantaggio degli esperimenti comportamentali, ovvero, che si possono facilmente isolare e manipolare le variabili che abbiamo intenzione di studiare, per vedere cosa turba il comportamento e perché. C'è una continuità tra la vita reale e gli esperimenti che riguardano l'«equità» e l'«aver diritto»; le considerazioni su merito, bisogno o fortuna brutta formano la nostra percezione di ciò che è equo e di quali siano le ragioni che possono rappresentare giustificazioni accettabili per violare le norme di equità. Le culture differiscono nel fare affidamento su regole distributive e allocative diverse, poiché queste regole dipendono a loro volta dalle differenti forme di organizzazione sociale. In una data cultura, ad ogni modo, in genere c'è consenso su come beni e opportunità debbano essere assegnati o distribuiti. Vale a dire, all'interno di una cultura condividiamo tutti i medesimi schemi (copioni) e le norme in essi iscritte.

3. Equità ed eguaglianza nel Gioco dell'ultimatum

Nel contesto del Gioco dell'ultimatum sono stati largamente studiati i *framing effects*, ovvero gli effetti sulla scelta che dipendono da come la

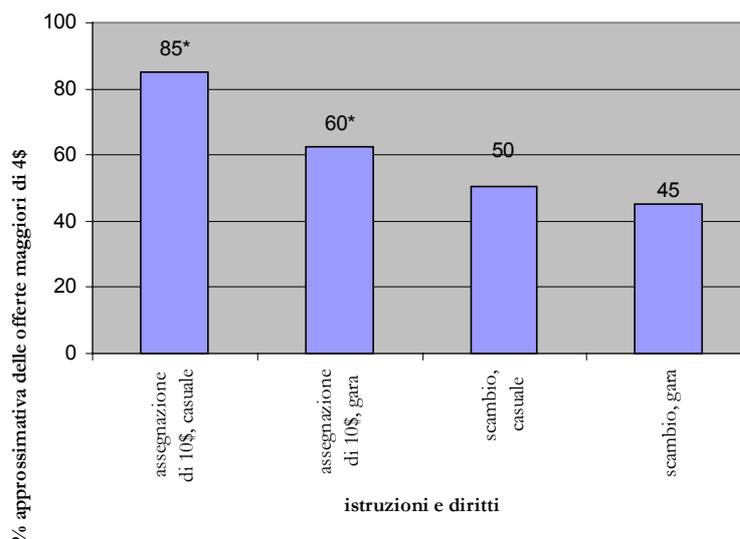
³ Kahneman e al. (1986) descrivono differenti norme di equità, incluse quelle situazioni in cui un comportamento sleale è comunemente accettato e «giustificato».

scelta stessa è posta (o, ancora, in altri termini, dal contesto strutturale della scelta), un *topos* che continua ad interessare gli psicologi e gli scienziati sociali. In particolare, gli esperimenti fatti sono finalizzati a comprendere se la «meritocrazia» sia radicata nelle persone e quale tipo di meccanismo conduca le persone ad abbandonare la predilezione per l'eguaglianza a favore dell'equità, in questo caso intesa come basata sul merito. Hoffman e al. (1994), ad esempio, hanno progettato un Gioco dell'ultimatum in cui gruppi di dodici partecipanti sono posizionati in una graduatoria che va da 1 a 12. La graduatoria può essere stilata in maniera casuale o sulla base della capacità di rispondere ad alcune domande di attualità. Alle prime sei posizioni della graduatoria viene assegnato il ruolo del «venditore», alle rimanenti quello di «acquirente». Gli stessi autori hanno inoltre condotto altri studi con le regole del Gioco dell'ultimatum standard, sia nella variante in cui i ruoli venivano assegnati casualmente, sia in quella in cui il ruolo del Proponente veniva determinato dal contesto. Entrambi i cambiamenti, se paragonati al Gioco dell'ultimatum standard, producevano offerte significativamente più basse senza però generare differenze significative nella percentuale di rifiuti⁴.

La figura 1 dimostra non solo che il «*framing*» dello scambio produce un abbassamento significativo dell'offerta, ma anche che il fatto di essere il vincitore di un Gioco dell'ultimatum tradizionale influenza l'offerta del Proponente. Diversi altri esperimenti hanno costantemente dimostrato che il Proponente, quando è il «vincitore di una gara» (Frey e Bohnet, 1995) o quando si è «guadagnato il diritto» di essere il Proponente (Hoffman e Spitzer, 1985), offre meno rispetto al Gioco dell'ultimatum tradizionale. Come ho accennato prima, in presenza di giustificazioni accettabili per allontanarsi dal principio di eguaglianza, i soggetti in esame sono indotti a seguire un principio di equità, a condizione che questo principio produca dei benefici per loro. Il contesto della scelta, in questo caso, produce chiari segnali che suggeriscono che il principio meritocratico è appropriato alla situazione.

⁴ La percentuale di rifiuti rimane piuttosto bassa: attorno al 10%. Tutti i rifiuti sono sulle offerte di 2 o 3 dollari nel gioco con istruzioni di scambio; non ci sono stati rifiuti nel contesto del diritto/distribuzione di 10 dollari; il 5% dei rifiuti su offerte di 3 o 4 dollari nell'assegnazione/distribuzione casuale di 10 dollari.

Figura 1 - Manipolazione dei diritti e del contesto



* Circa il 50% delle offerte sono di 5\$ se casuale, di 4\$ se con gara.

Come è dimostrato negli esempi già esposti, il contesto di scelta cambia la concezione dei giocatori circa cosa sia equo e cosa non lo sia. Il contesto dello «scambio» tende a comportare un copione di mercato in cui ci si aspetta dal venditore che cerchi di guadagnare il più possibile, mentre il contesto dove si ha diritto a dotazioni fa allontanare i soggetti dall'eguaglianza in favore dell'equità. In entrambi i casi, ciò che è stato manipolato è la percezione della situazione e, quindi, le aspettative dei giocatori. La sensibilità dell'individuo e la sua attenzione per l'equità potrebbe essere rimasta immutata, ma l'importanza delle norme di equità è chiaramente differente dal consueto senso di «equità in termini di eguaglianza».

4. Elusioni e violazioni

I risultati degli esperimenti sui Giochi dell'ultimatum dimostrano l'importanza del contesto di scelta nel determinare cosa venga perce-

pito come «equa» assegnazione; non controllano, tuttavia, le tendenze degli individui (o gruppi) nel decidere cosa significhi «equo» in situazioni in cui è indeterminata la scelta della dimensione rispetto alla quale una equa allocazione o distribuzione dovrebbe essere stabilita. Ad esempio, l'eguaglianza come regola base dell'equità presuppone che tutti gli individui siano uguali in ogni aspetto rilevante e per questo meritino lo stesso risultato; le regole dell'equità invece, richiedono che gli individui ricevano proporzionalmente ai loro contributi o, alternativamente, alle loro necessità. Poiché stiamo discutendo di merito mi concentrerò sull'equità intesa come guidata dal merito. La controversa *azione affermativa* è un esempio della perenne tensione che esiste tra il polo dell'equità e quello dell'eguaglianza. I gruppi svantaggiati, di solito minoranze, tendono a puntare l'attenzione su differenze preesistenti (nei guadagni, nell'accesso all'educazione, ecc.) che favoriscono, in maniera ingiusta, i gruppi già avvantaggiati. L'*azione affermativa* è percepita come un mezzo per avvicinare i gruppi svantaggiati all'eguaglianza. I membri dei gruppi avvantaggiati, invece, tendono a percepire l'*azione affermativa* come un vantaggio ingiusto. In entrambi i casi si possono fornire delle giustificazioni plausibili, ma il peso che i due gruppi attribuiranno a queste giustificazioni sarà differente. In un Gioco dell'ultimatum in cui vanno divisi 10 dollari e i giocatori sono attenti a considerazioni di merito (come quando il Proponente vince una gara) le suddivisioni accettabili possono variare da 5,5 a 7,3 dollari. In questo caso si osserva una deviazione dalla regola basata sull'eguaglianza (5,5); comunque solo una minoranza di Proponenti offre meno di 4 dollari. La mia interpretazione è che il Proponente sarà desideroso di giustificare lo spostamento dal principio di eguaglianza a quello di equità ma bisogna anche notare che la sua giustificazione non avrà altrettanto peso per la Controparte. In questo caso, ovvero nel caso in cui la divisione ricompensa il merito ma non è poi così distante dall'eguaglianza, la più alta probabilità di accettazione sarà 6,4 dollari. Questo comportamento mostra quello che chiamiamo *self-serving bias* (tendenza ad auto-favorirsi o, il che è lo stesso, pregiudizio a favore di sé). Questo significa semplicemente che, quando si interfacciano con differenti interpretazioni di una regola o di una norma (in questo caso la giustizia), gli individui scelgono quella da cui possono trarre più benefici.

Ci sono diversi esempi, nella letteratura degli esperimenti, che dimostrano come, in situazioni ambigue, si attui la tendenza ad auto-favorirsi. È comunque interessante notare come questo tipo di tendenze

sembra mitigarsi attraverso la considerazione delle aspettative della Controparte⁵. Questo comportamento controllato è dovuto alla presenza di norme condivise che permettono ai giocatori di immaginare le aspettative degli altri e che ne condizionano il comportamento (Bicchieri, 2006). Che queste aspettative siano cruciali nel mantenere i giocatori «allineati» può essere testato facilmente: ad esempio sappiamo che, se i soggetti sono resi consapevoli che *nessuno* si aspetta da loro che essi obbediscano ad una particolare norma, possiamo osservare un comportamento che differisce notevolmente dal dettato della norma stessa, a favore di esiti molto più autointeressati (Bicchieri e Xiao, 2008).

Messick e Sentis (1983) riportano i risultati di una serie di esperimenti volti al controllo dell'ipotesi in cui ognuno tende a selezionare la regola di equità a seconda di quello che preferisce. L'esperimento più interessante in tal senso è forse quello del test in doppio cieco di Van Avermaet che mostra come un gruppo di 94 studenti non laureati hanno deciso di dividersi i soldi che avevano «guadagnato» in una sessione di esperimenti. Van Avermaet (1974) aveva manipolato sia la quantità di ore lavorate sia il numero di questionari da completare. Un terzo degli studenti aveva lavorato per 90 minuti compilando una serie di test sulla personalità e ad ognuno di essi fu detto che stava lavorando in maniera indipendente insieme ad un altro studente che stava in un'altra stanza e che non avrebbe mai incontrato. Agli studenti fu riferito che anche l'altro studente aveva lavorato per 90 minuti (90, 90). Un terzo degli studenti aveva lavorato anch'esso per 90 minuti, ma fu loro detto che l'altro studente aveva lavorato solo per 45 minuti (90, 45). L'ultimo gruppo aveva lavorato 45 minuti e gli fu detto che l'altro studente aveva, invece, lavorato 90 minuti (45, 90). Ai soggetti furono dati tre o sei questionari da completare e fu loro fatto credere che l'altro studente aveva riempito tre o sei questionari nel tempo dato. Le combinazioni dei questionari sono (6, 3), (3, 3), (3, 6). Dopo che il test fu completato ad ogni studente furono dati 7 dollari per l'aiuto e ad ognuno fu detto che il suo «partner» era dovuto andare via con urgenza. Ad ogni studente fu anche fatto presente che il suo «partner» non si aspettava un pagamento, ma gli fu comunque data

⁵ Nei Giochi dell'ultimatum i giocatori che, per ragioni di «merito», scelgono un'assegnazione equa (intesa come opposta a quella egualitaria) non si premiano quasi mai con più del 70 o 80% del denaro. Coloro che ricevono l'offerta, invece, rifiutano, sempre, le offerte inferiori al 30%.

una busta da lettera con l'indirizzo dell'altro studente, nel caso decidesse di spedire all'altro una parte del guadagno. Si noti qui che, nonostante sia stato riferito che il «partner» non si aspettasse la condivisione del compenso, il fatto stesso che si sia data una busta con il suo indirizzo, suggerisce fortemente che lo sperimentatore si aspetta dal suo studente che questi doni qualcosa. In altre parole, coloro i quali credo si aspettino da me che io rispetti le norme non sono necessariamente i destinatari di una distribuzione equa; a darmi la motivazione per conformarmi è solo la convinzione che *qualcuno* si aspetti, o preferisca, che io rispetti le norme. I risultati furono che solo due dei 94 studenti non spedirono parte del denaro e che l'ammontare del denaro dato al «partner» era subordinato alla percezione di importanza che ognuno imputava alla relazione con l'altro. Ad esempio, nei casi in cui lo studente aveva lavorato più a lungo (90, 45) e aveva riempito un maggior numero di questionari (6, 3) i soggetti si tennero più della metà del denaro, *indipendentemente dal fatto che, secondo lo stesso criterio, la seconda variabile fosse a favore del loro partner* (ad esempio, una combinazione poteva essere 90, 45 e 3, 6). Quando i soggetti avevano una variabile uguale e una variabile che favoriva l'altro (ad esempio 90, 90 e 3, 6) i soggetti si tennero la metà del denaro. Quando i soggetti si meritavano di meno perché avevano lavorato meno su entrambi i piani, il minimo che tennero per se fu 3,3 dollari, poco meno di una suddivisione equa. Si noti che, uno studente nella situazione opposta (ad esempio 90, 45 e 6, 3), si era tenuto 4,68 dollari. Questi dati sono consistenti con i risultati di diversi altri studi che dimostrano la tendenza tra le persone *lower-input* a preferire una divisione egualitaria dei guadagni del gruppo mentre quelli *higher-input* preferiscono una divisione equa.

Messick e Sentis interpretano questi dati come la dimostrazione che le persone, quando devono affrontare una decisione allocativa, la maggior parte delle volte cercano di raggiungere un difficile equilibrio tra il proprio interesse e l'equità. Nello specifico essi asseriscono che, in situazioni ambigue, le preferenze relative ai risultati determinano l'interpretazione che si adotta dell'equità.

Il processo che descrivono è quello di una «massimizzazione vincolata» delle preferenze: primo, ognuno ordina le opzioni allocative sulla base delle proprie preferenze personali, poi cerca di trovare argomenti plausibili che possano sostenere le proprie pretese di qualcosa che sia più di una divisione egualitaria delle risorse.

Ci sono poche evidenze, ad ogni modo, che suggeriscono che le ten-

denze ad auto-favorirsi facciano parte di un comportamento cosciente, ovvero che gli individui siano consapevoli del processo suddetto. Ci sono certamente circostanze nelle quali ognuno cerca consciamente di trovare un buon argomento per giustificare la propria scelta rispetto ad una data allocazione. Se ci si aspetta che io sia responsabile delle mie scelte, farò uno sforzo maggiore per trovare ragioni buone e convincenti che supportino le mie azioni. Allo stesso modo se mi si contesta una scelta già attuata, cercherò di razionalizzare le mie azioni appellandomi ad una interpretazione di equità che possa giustificare le mie assegnazioni.

Nella maggior parte delle circostanze, ad ogni modo, i pregiudizi tendono a governare le nostre scelte in una o nell'altra direzione, senza troppo pensiero e controllo da parte nostra. Una tendenza ad auto-favorirsi avrà l'effetto di rendere esplicito un particolare schema o di fare focalizzare un soggetto su una specifica interpretazione di giustizia. Quando sono possibili diverse interpretazioni, percepiremo una di queste come fondamentale perché ci favorisce, ma credo che l'intero processo sia per lo più automatico e non riflessivo. Gli interessi personali portano a dare importanza a una regola particolare di equità, così come, in un compito allocativo, le tendenze di gruppo spingono gli individui a favorire il proprio gruppo. In quest'ultimo caso, il fatto che gli allocatori non siano influenzati dalle loro scelte e che, inoltre, non abbiano informazioni sui contributi relativi dei diversi gruppi, dà credibilità all'ipotesi che i pregiudizi svolgano un ruolo saliente in maniera quasi automatica. Se parecchie norme si possono lecitamente applicare ad una situazione, allora le persone sceglieranno quelle che più favoriscono se stesse o il proprio gruppo. In ogni caso, come dimostra il prossimo esperimento illustrato, per altro molto conosciuto, le tendenze ad auto-favorirsi sono sempre stemperate dalla consapevolezza (che non sempre è un processo completamente cosciente) che le aspettative degli altri possono essere differenti dai propri desideri; l'esito finale, così, torna a bilanciarsi tra le preoccupazioni di equità e quelle di uguaglianza.

5. Tendenze a favore del proprio gruppo

Le tendenze a favore del proprio gruppo furono per la prima volta messe in luce dai primi esperimenti di Henry Tajfel sugli effetti di categorizzazioni senza senso sulle discriminazioni tra i gruppi (Tajfel,

1970). Un esperimento tipico inizia con un compito di valutazione visuale, pianificato per dividere i partecipanti in due gruppi, o categorie, su basi arbitrarie: i soggetti devono osservare dei punti su uno schermo cercando di fare una stima sul loro numero. Viene poi detto che le persone hanno la tendenza a sottostimare o sovrastimare il numero dei punti, ma che queste tendenze non sono collegate all'accuratezza e, infine, vengono costruiti dei gruppi sulla base dei risultati ottenuti nella stima dei punti⁶. La seconda parte dell'esperimento consiste in un compito diverso, ossia nell'assegnare denaro ad altri partecipanti identificati solo attraverso la loro etichetta (il gruppo di cui fanno parte) e il loro codice. Ad ogni soggetto vengono date 18 pagine con matrici di assegnazione come quelle qui di seguito:

Assegnazione a:

Soggetto x 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6

Soggetto y 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17

In ogni matrice, ognuna delle coppie verticali di numeri rappresenta un'assegnazione alternativa di denaro, con il numero più in alto che rappresenta ciò che dovrebbe essere corrisposto al soggetto x e quello più in basso che rappresenta ciò che dovrebbe essere corrisposto al soggetto y . I soggetti x e y possono essere entrambi tra coloro che sovrastimano, o tra quelli che sottostimano, o appartenere l'uno alla prima, l'altro alla seconda categoria. Si noti che all'allocatore è già stato fatto presente che sta assegnando denaro ad altri due partecipanti, quindi non dovrebbe avere preferenze, e che sia allocatori che partecipanti sono anonimi; il codice di ogni partecipante mostra semplicemente a quale gruppo appartengono. Date queste condizioni, ci si aspetterebbe che il senso di equità induca ad una assegnazione di denaro più egualitaria possibile. In realtà, quando i soggetti x e y appartengono allo stesso gruppo (ad esempio entrambi sono tra coloro che sovrastimano o tra chi sottostima), la tendenza è quella di assegnare in parti uguali. Nel nostro esempio saranno sia (12, 11) sia (11, 12). Invece, nel caso in cui i due individui appartengono a gruppi differenti, il 90% di coloro che assegnano consegna più denaro al membro del proprio gruppo. Nel nostro esempio, i partecipanti assegnano in me-

⁶ Per controllare l'impatto del giudizio di valore sulle tendenze ad autofavorirsi all'interno del gruppo, ad un altro gruppo di soggetti fu esplicitamente detto che alcuni erano stati più accurati di altri (Tajfel, 1970).

dia 13 ai membri del proprio gruppo e solo 10 ai membri dell'altro gruppo. Non diversamente dagli esperimenti che dimostrano una tendenza ad auto-favorirsi, anche in questo caso, gli individui cercano di raggiungere un equilibrio fra essere equi nei confronti di entrambi i gruppi e favorire il gruppo di appartenenza.

Le tendenze nei confronti del proprio gruppo osservate dagli esperimenti di Tajfel apparentemente non si possono spiegare sulla base di un interesse materiale, in quanto l'anonimo allocatore/assegnatore non è favorito o penalizzato dalla propria scelta, né possono essere razionalizzate sulla base di una abilità relativa, poiché ai soggetti era stato esplicitamente detto che approssimativamente il 50% dei soggetti erano *sottostimatori* e il 50% *sovrastimatori* e che quindi entrambe le tendenze erano ugualmente comuni e le stime conseguenti ugualmente inaccurate. Le conclusioni di Tajfel furono che le discriminazioni gratuite erano semplicemente il risultato dell'aver separato gli individui in due gruppi, nonostante la distinzione fosse completamente arbitraria. Il solo dividere in due categorie, secondo Tajfel, è esso stesso causa di una valutazione favorevole per i membri del proprio gruppo. Questa valutazione, sempre secondo Tajfel, è motivata solo dalla necessità di dare a se stessi una identità sociale positiva, poiché, se uno percepisce il proprio gruppo come «migliore» degli altri, si sente meglio con se stesso (Tajfel, 1982). La connessione tra autostima, giudizio favorevole sul proprio gruppo, e categorizzazione è piuttosto debole. Anche se potessimo dimostrare che esiste una relazione forte tra queste variabili, non ne seguirebbe che la valutazione favorevole al proprio gruppo porta ad una discriminazione in suo favore. «Preferire» non significa necessariamente «favorire». Ci potrebbe essere un'altra spiegazione, più convincente, per favorire il proprio gruppo. Quest'ultima potrebbe essere dovuta al *mutual fate control*, ossia, ad una situazione in cui i guadagni di ogni membro dipendono dalle scelte degli altri membri del gruppo e non dalle proprie scelte (Yamagishi e Cook, 1993). In realtà gli esperimenti di Jin, Yamagishi e al. (1996) dimostrano che c'è differenza tra l'essere fiero del proprio gruppo e il favorirlo. La fierezza sembra essere il risultato della semplice creazione di una categoria, ma questa non è abbastanza, da sola, per produrre favoritismi all'interno del gruppo. Quest'ultima tendenza si manifesta solamente in presenza di un *mutual fate control*. In condizioni di *mutual fate control*, ognuno favorisce i membri del proprio gruppo perché *si aspetta reciprocità*. Poiché questi esperimenti sono stati condotti in anonimato, il favorire i membri del proprio gruppo non

RPS

Cristina Bicchieri

può essere individuato e quindi l'aspettativa di reciprocità non sembra razionale o prodotta dalla natura della relazione⁷. In realtà le aspettative equivalgono a quella che Jin, Yamagishi e al. chiamano «illusione di controllo».

Se consideriamo le aspettative come parte di un copione creato dal come la situazione dell'esperimento viene presentata, allora tutto sembra meno irrazionale e ingiustificato. La mia ipotesi è che l'aspettativa di reciprocità è normativa. Sappiamo che le persone tendono a percepire i membri del proprio gruppo come più onesti, attendibili e cooperativi di quelli che ne sono al di fuori, anche (e specialmente) quando il raggruppamento è arbitrario e anonimo. Abbiamo sviluppato norme generiche di comportamento di gruppo che ci sono state utili da prima che diventassimo *homo sapiens*. Gli individui che vivono in piccole bande o gruppi puniscono i cani sciolti e praticano la reciprocità con il significato della sopravvivenza. Anche se oggi viviamo in unioni meno compatte, ci sono ancora molti gruppi a cui apparteniamo – famiglia, vicinato, gruppo di lavoro – che ci insegnano l'importanza della solidarietà e dell'alleanza di gruppo. Nei grandi gruppi anonimi, o in situazioni di completo anonimato, la solidarietà di gruppo non ha molto senso, ma questo tipo di circostanze sono relativamente «nuove» (parlando di evoluzione) e non sembriamo ancora dotati di meccanismi psicologici che ci permettano di «accordare», tra una situazione e l'altra, le nostre reazioni e i loro cambiamenti. Quello che sto dicendo non implica, ad ogni modo, che aspettative predefinite siano completamente insensibili a informazioni che possono guidarci in altre direzioni. In un contesto di dentro/fuori del gruppo, mi aspetto che le aspettative predefinite possano essere generalizzate nella reciprocità all'interno del gruppo; per questo, ognuno tende a favorire il proprio gruppo allontanandosi da una suddivisione egualitaria.

Che cosa succederebbe se facessimo concentrare gli allocatori sul fatto che chi riceve la loro assegnazione *non sa* se sia membro del gruppo? In questo caso avremmo eliminato la *conoscenza reciproca* di appartenenza al gruppo. La mia previsione è che, anche se la dipen-

⁷ Jin, Yamagishi e al. (1996) diedero ai loro soggetti alcuni questionari da riempire dopo l'esperimento. Il tipo di domanda era: «Pensi che i membri del tuo gruppo ti daranno di più se tu hai dato più soldi ad un membro del tuo gruppo?». Solo coloro che risposero positivamente avevano praticato favoritismi verso i membri del loro gruppo. Vedi anche Yamagishi, Jin e al., 1999.

denza multilaterale fosse *prima facie* assunta dagli allocatori, essa sarebbe irrilevante se la conoscenza reciproca di appartenenza al gruppo fosse assente. In verità, ci sono alcune evidenze sperimentali in cui i soggetti si comportano diversamente a seconda che la conoscenza di appartenenza al gruppo sia unilaterale o reciproca (Yamagishi, 1998). Come in ogni situazione in cui si applicano delle regole, dobbiamo avere corrette aspettative per conformarci ad una norma. Se le aspettative predefinite di una generale reciprocità non vengono rimosse, una norma di giustizia, intesa come equità, verrà giustificata con ragioni accettabili per dare di più al gruppo a cui si appartiene. Si dà di più al proprio gruppo perché ci si aspetta di più da quest'ultimo piuttosto che da coloro che sono fuori del gruppo e si ritiene che tutti i partecipanti al gruppo si aspettino questo comportamento gli uni dagli altri. Ancora, credo che l'aspettativa complementare, ovvero il fatto che coloro che sono al di fuori del gruppo possano ragionare in modo simile e possano manifestare una reciprocità negativa se trattati male, attenui i favoritismi e sia la ragione per cui le deviazioni dall'uguaglianza non sono troppo grandi. In assenza di queste ragioni, dobbiamo aspettarci che sia l'eguaglianza a governare.

6. Conclusioni

Quali sono le conclusioni in termini di politiche che possono essere dedotte da questi esperimenti? Un'allocatione delle risorse basata sul merito è generalmente percepita come accettabile, a condizione che l'allocatione finale non si discosti troppo da quella egualitaria. I soggetti cercano di trovare un equilibrio tra le due e, anche se nel Gioco dell'ultimatum l'onnipresente minaccia del rifiuto è una motivazione potente per comportarsi in maniera controllata, norme largamente condivise permettono al merito di essere un fattore importante nella distribuzione/assegnazione di beni e privilegi. Quando invece le situazioni sono ambigue, come quando sia l'eguaglianza sia la meritocrazia possono essere giustificate come criteri di scelta, possiamo osservare un picco di tendenze ad auto-favorirsi. Come ha dimostrato l'esperimento di Van Avermaet, quando i soggetti sono favoriti solo per un aspetto (poiché l'altro aspetto favorisce la parte avversa), esiste la tendenza a scegliere l'interpretazione di equità che più li favorisce, trascurando i diritti dell'altra parte. Inoltre, se solo un soggetto è favorito (come quando il Proponente «si è guadagnato di diritto» quel ruolo),

sarà il favorito a scegliere regole che si rifanno all'equità se le può interpretare a suo favore, mentre coloro che non sono favoriti useranno l'eguaglianza come criterio di giustizia.

Si noti infine che, in molti esperimenti, non c'è un criterio oggettivo per assegnare i meriti. È sufficiente che il Proponente sia stato etichettato come «meritevole» per avallare una norma di equità basata sul merito. Questo fatto è particolarmente preoccupante perché suggerisce che le persone non solo possono tendere ad auto-favorirsi, ma possono anche attribuire valore a caratteristiche e contesti di scelta che *non hanno nulla a che vedere con misure oggettive di merito*. Quindi, quando si introducono criteri basati sul merito, bisogna fare molta attenzione a specificare cosa significa il merito in un determinato contesto e come si può misurarlo in maniera «obiettiva».

Questi problemi si amplificano quando le scelte sono fatte dai gruppi piuttosto che dagli individui. Quando l'identità di gruppo è stressata, ad esempio quando i sindacati sono contrapposti al management, in ogni gruppo c'è una forte tendenza a: *a)* favorire i membri del proprio gruppo e *b)* trattare con scetticismo le richieste dell'altro gruppo⁸. Questa tendenza, come ho già spiegato, non è necessariamente un malevolo e consapevole tentativo di indebolire gruppi diversi dal proprio; si tratta, al contrario, di una reazione ben radicata e quasi automatica al fatto che l'identità del gruppo è stata resa prioritaria. Quindi, se viene proposto un criterio meritocratico, bisogna chiarire che si applica ad *entrambi* i gruppi; dovrebbe anche essere trasparente in cosa consiste il merito e come verrà misurato. Un movimento unilaterale verso la meritocrazia sarà altrimenti risentito solo dal gruppo a cui è applicato. Un movimento unilaterale, inoltre, potrebbe essere poco saggio anche per un'altra ragione che abbiamo discusso. Poiché abbiamo ogni ragione per aspettarci che i gruppi siano soggetti alle stesse tendenze ad auto-favorirsi degli individui, rischieremo una resistenza, poiché i gruppi più deboli combatteranno per l'eguaglianza anche se il loro più grande interesse fosse quello di combattere per regole basate sull'equità. La meritocrazia può avere molti vantaggi, ma è importante sceglierla come un criterio condiviso che si applica a tutte le parti coinvolte.

⁸ Vedi Jetten, Spears e al. (1996) e Hertel e Kerr (2001).

Riferimenti bibliografici

- Bicchieri C., 2006, *The Grammar of Society: The Nature and Dynamics of Social Norms*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Bicchieri C. e Xiao E., 2008, *Do the Right Thing: But Only if Others Do So*, «Journal of Behavioral Decision Making», (di prossima pubblicazione).
- Blount S., 1995, *When Social Outcomes Aren't Fair: The Effect of Causal Attributions on Preferences*, «Organizational Behavior and Human Decision Processes», n. 63, pp. 131-144.
- Camerer C., 2003, *Behavioral Game Theory: Experiments on Strategic Interaction*, Princeton University Press, Princeton, NJ.
- Cameron L., 1995, *Raising the Stakes in the Ultimatum Game: Experimental Evidence from Indonesia*, Princeton Department of Economics – Industrial Relations Sections, working paper n. 345.
- Fehr E. e Schmidt K., 1999, *A Theory of Fairness, Competition, and Cooperation*, «The Quarterly Journal of Economics», n. 114 (3), pp. 817-868.
- Fehr E. e Gächter S., 2000, *Fairness and Retaliation: The Economics of Reciprocity*, «Journal of Economic Perspectives», n. 14 (3), pp. 159-181.
- Forsythe R., Horowitz J.L. e al., 1994, *Fairness in Simple Bargaining Experiments*, «Games and Economic Behavior», n. 6 (3), pp. 347-369.
- Frey B. e Bohnet I., 1995, *Institutions Affect Fairness: Experimental Investigations*, «Journal of Institutional and Theoretical Economics», n. 151 (2), pp. 286-303.
- Frey B. e Bohnet I., 1997, *Identification in Democratic Society*, «Journal of Socio-Economics», n. XXVI, pp. 25-38.
- Guth W., Schmittberger R. e al., 1982, *An Experimental Analysis of Ultimatum Games*, «Journal of Economic Behavior and Organization», n. 3, pp. 367-388.
- Guth W., 1995, *On Ultimatum Bargaining Experiments: A Personal Review*, «Journal of Economic Behavior and Organization», n. 27, pp. 329-344.
- Hertel G. e Kerr N.L., 2001, *Priming Ingroup Favoritism: The Impact of Normative Scripts in the Minimal Group Paradigm*, «Journal of Experimental Social Psychology», n. 37, pp. 316-324.
- Hoffman E. e Spitzer M., 1985, *Entitlements, Rights, and Fairness: An Experimental Examination of Subjects' Concept of Distributive Justice*, «Journal of Legal Studies», n. 2, pp. 259-297.
- Hoffman E., McCabe K.A. e al., 1994, *Preferences, Property Rights, and Anonymity in Bargaining Games*, «Games and Economic Behavior», n. 7, pp. 346-380.
- Hoffman E., McCabe K.A. e al., 1998, *Behavioral Foundations of Reciprocity: Experimental Economics and Evolutionary Psychology*, «Economic Inquiry», n. 36, pp. 335-352.
- Jetten J., Spears R. e al., 1996, *Intergroup Norms and Intergroup Discrimination: Distinctive Self-Categorization and Social Identity Effects*, «Journal of Personality and Social Psychology», n. 71, pp. 1222-1233.

- Jin N., Yamagishi T. e al., 1996, *Bilateral Dependency and the Minimal Group Paradigm*, «Japanese Journal of Psychology», n. 67, pp. 77-85.
- Kahneman D., Knetsch J. e al., 1986, *Fairness as Constraint on Profit Seeking: Entitlements in the Market*, «American Economic Review», n. 76 (4), pp. 728-741.
- Lamberts K. e Shanks D. (a cura di), 1997, *Knowledge, Concepts, and Categories* Psychology Press, Hove.
- Messick D.M. e Sentis K., 1983, *Psychological and Sociological Perspectives on Distributive Justice: Convergent, Divergent, and Parallel Lines*, in Messick D.M. e Cook K., *Equity Theory: Psychological and Sociological Perspectives*, Praeger, New York, pp. 61-94.
- Roth A.E., Prasnikar V. e al., 1991, *Bargaining and Market Behavior in Jerusalem, Ljubljana, Pittsburgh, and Tokyo: An Experimental Study*, «American Economic Review», n. 81 (5), pp. 1068-1095.
- Schank R. e Abelson R., 1977, *Scripts, Plans, Goals, and Understanding: An Inquiry into Human Knowledge Structures*, Lawrence Erlbaum, Hillsdale, NJ.
- Tajfel H., 1970, *Experiments in Intergroup Discrimination*, «Scientific American», n. 5 (223), pp. 79-97.
- Tajfel H., 1982, *Social Psychology of Intergroup Relations*, «Annual Review of Psychology», n. 33, pp. 1-30.
- Van Avermaet E., 1974, *Equity: A Theoretical and Empirical Analysis*, in *Psychology*, University of California, Santa Barbara.
- Yamagishi T. e Cook K., 1993, *Generalized Exchange and Social Dilemmas*, «Social Psychology Quarterly», n. 56 (4), pp. 235-248.
- Yamagishi T., 1998, *Structure of Trust*, Tokyo University Press, Tokyo.
- Yamagishi T., Jin N. e al., 1999, *Bounded Generalized Reciprocity: In-Group Boasting and In-Group Favoritism*, «Advances in Group Processes», n. 16, pp. 161-197.