

INSENTIVER OG INNSATS F



ALEXANDER W. CAPPELEN er professor ved Institutt for samfunnsøkonomi på Norges Handelshøyskole, og leder for Senter for etikk og økonomi. Han var en av initiativtakerne til etableringen av The Choice Lab, og leder forskningsprogrammet Etikk og Styring ved SNF. Cappelen har forsket på problemstillinger innenfor adferdsøkonomi, offentlig økonomi og politisk teori. Han har publisert i ledende internasjonale tidsskrift, og er fagredaktør for Magma 0512.



BERTIL TUNGODDEN er professor ved Institutt for samfunnsøkonomi på Norges Handelshøyskole og forsker ved Chr. Michelsen Institutt. Tungodden har forsket på problemstillinger innenfor adferdsøkonomi, utviklingsøkonomi, velferdsøkonomi og politisk filosofi, og har publisert i ledende internasjonale tidsskrift. Han er redaktør i Management Science og Social Choice and Welfare. Han er fagredaktør for Magma 0512.

1. INNLEDNING

En grunnleggende antakelse i standard økonomisk teori er at folk primært er motivert av sin egeninteresse, spesielt sin økonomiske egeninteresse. Denne antakelsen har hatt viktige implikasjoner for hvordan økonomer har tenkt om utforming av lønnsystemer og mer generelt om utforming av belønningsstrukturer som tar sikte på å øke folks arbeidsinnsats. I denne artikkelen presenterer vi innsikter fra nyere forskning innen adferdsøkonomi og eksperimentell økonomi som har dokumentert at forholdet mellom økonomiske insentiver og innsats er mer kompleks enn det økonomisk teori tradisjonelt har antatt.

Vi skal spesielt fokusere på tre typer resultater fra denne forskningen. Den første typen resultater er at man har dokumentert at andre motiver enn økonomisk egeninteresse er viktige for innsats, og at mange ønsker å gjøre en innsats uavhengig av noen form for økonomiske belønning. Noen vil muligens si «velkommen etter» til økonomene siden dette ikke er noen ny innsikt for de fleste ikke-økonomer. Adferdsøkonomiens bidrag er imidlertid at den studerer den relative

styrken ved ulike motiver og kan si noe om i hvilken type sammenhenger ulike motiver er spesielt viktige.

Den andre typen resultat er at man har dokumentert samspillet mellom økonomiske insentiver og ikke-økonomisk motivasjon. Et spesielt viktig resultat er at man har vist hvordan introduksjon av svake økonomiske insentiver kan fortrenge sterke moralske og sosiale motiver. Dette er et resultat som har hatt stor betydning for utviklingen av økonomisk teori, fordi resultatet viser at introduksjon av økonomiske insentiver paradoksalt nok kan svekke motivasjonen til å yte innsats.

En siste type resultater er knyttet til den effekten økonomiske insentiver har på andre enn dem som direkte står overfor insentivene. Disse resultatene viser at folk blir påvirket av hvordan andre enn dem selv blir avlønnet. Dette er ikke minst viktig for utforming av lederlønninger og for hvordan man tenker omkring lønnsdifferensiering internt i en virksomhet.

I resten av artikkelen går vi nærmere inn på forskningen som ligger bak disse resultatene, hvor vi legger spesielt vekt på hvordan eksperimentell metode kan benyttes til å belyse disse problemstillingene.

2. INDRE MOTIVASJON

Økonomer har tradisjonelt fokusert på økonomiske insentiver og på individers ønske om å få økonomisk belønning. Dette fokuset har viktige implikasjoner for hvordan økonomer tenker på forholdet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, som ofte karakteriseres som et eksempel på det som kalles en prinsippal-agent-situasjon. Denne typen situasjoner er generelt kjennetegnet ved at en prinsippal ønsker at en agent skal gjøre en jobb, men hvor det er umulig å skrive en komplett kontrakt som kan håndheves, fordi det ikke er mulig å verifisere hvor mye innsats agenten yter. I slike situasjoner antar standard økonomisk teori at agenten ønsker å gjøre minst mulig innsats. Løsningen på prinsippal-agent-problemet blir derfor å utarbeide en insentivstruktur slik at det blir i agentens egeninteresse å yte innsats. Dette gir en teoretisk begrunnelse for innføring av prestasjonsbasert lønn og bonusordninger i arbeidsmarkedet, fordi slike ordninger fører til at de økonomiske interessene til arbeidstaker (agenten) i større grad sammenfaller med arbeidsgivers (prinsippalens) mål enn ved fastlønn.

Men er økonomisk egeninteresse det eneste som kan få en arbeidstaker til å jobbe? Hva motiverer for eksempel de personene som har utviklet teorien om at folk bare er motivert av økonomisk egeninteresse, det vil si professorer i økonomi ved universiteter og høyskoler? En professor har i svært liten grad en prestasjonsbasert lønn, og det finnes knapt et eneste eksempel på en professor som har mistet jobben fordi han eller hun publiserer for lite. På tross av dette jobber mange professorer veldig mye. Det virker med andre ord som om adferden til professorer i begrenset grad kan forklares med den teorien de selv har utviklet. Det er derfor naturlig å spørre hva det er som motiverer professorenes arbeidsinnsats: er det interesse for arbeidsoppgavene, ønske om respekt eller moralske betraktninger som motiverer dem? Og hva er den relative betydningen av de ulike motivene?

Økonomiske eksperimenter, hvor deltakerne typisk er fullkomment anonyme og tar reelle økonomiske valg, er gode virkemidler for å besvare denne typen spørsmål.¹ En av fordelene med bruk av økonomiske eksperimenter, spesielt når de blir gjennomført i et laboratorium,

.....

1. Se artikkelen «Adferdsøkonomi og eksperimentell økonomi» for en grundigere beskrivelse av eksperimentell metode.

SAMMENDRAG

I denne artikkelen presenterer vi innsikter fra nyere forskning innen adferdsøkonomi og eksperimentelle økonomi som har dokumentert at forholdet mellom økonomiske insentiver og innsats er mer komplekst enn det økonomisk teori tradisjonelt har antatt. Vi fokuserer på tre typer resultater fra denne typen forskning, som viser at: økonomiske insentiver ikke er det eneste som motiverer innsats, økonomiske insentiver kan svekke moralske og sosiale motiver for innsats, og økonomiske insentiver kan ha effekter på andre enn de som står direkte overfor insentivene. Vi viser også hvordan eksperimentell metode kan benyttes til å belyse disse problemstillingene.

er at man kan kontrollere omgivelsene og dermed fokusere på én forklaringsfaktor om gangen. I en serie med økonomiske eksperimenter har Ernst Fehr og medforfattere studert hva som motiverer arbeidstakere i enkle arbeidsmarkeder (Fehr mfl. 1997, Fehr og Gächter 2000, Falk og Fehr 2003).

Grunnstrukturen i disse eksperimentene er at noen deltakere, som alle befinner seg i en pc-lab, tilfeldig tildeles rollen som arbeidsgivere og noen tilfeldig tildeles rollen som arbeidstakere. Arbeidsgiverne kan tilby arbeidstakerne kontrakter som inneholder et tilbud om en fastlønn og et krav til innsats. Arbeidstakerne tar deretter stilling til om de ønsker å takke ja til kontrakten eller ikke. Dersom de takker ja, får de lønnen fra arbeidsgiver, men de står fritt til å bestemme hvor mye innsats de vil yte utover et minimumsnivå. Kontrakter som krever et innsatsnivå utover minimumsnivået, kan med andre ord ikke håndheves.

Standard økonomisk teori har en klar prediksjon om hva arbeidstakerne vil gjøre i en slik prinsippal-agent-situasjon: Dersom de aksepterer kontrakten, vil de velge å yte minimumsnivået av innsats uavhengig av hvilket krav til innsats som er spesifisert i kontrakten, og hvilken fastlønn arbeidsgiver betaler. Rasjonelle arbeidsgiverne vil forutse dette og derfor tilby en fastlønn som er slik at arbeidstakerne akkurat er villige til å akseptere kontrakten, gitt at de yter det minimale innsatsnivået. Fehr og medforfattere finner at disse prediksjonene

fra standard økonomisk teori feiler i laboratoriet. For det første finner de at arbeidsgiverne i snitt tilbyr en fastlønn som er vesentlig høyere enn det som er nødvendig for å få arbeidstakere til å akseptere jobbtilbudet. Og arbeidsgiverne har en god grunn til å gjøre nettopp dette, for arbeidstakere som får en høy fastlønn, velger ikke minimumsinnsatsen, men responder med å yte en høyere innsats for arbeidsgiver jo høyere fastlønn de har blitt tilbudt. Det synes med andre ord å være et viktig element av gavebytte eller resiprositet i relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Et tidlig felteksperiment, gjennomført i 1987 av Berry og Kanouse, illustrer det samme poenget utenfor laboratoriet (Berry og Kanouse 1987). For å studere hva som motiverte leger (agentene i dette tilfellet) til å fylle ut spørreskjemaer for et forskerteam (prinsipalen), delte forskerne en stor gruppe leger tilfeldig opp i en kontrollgruppe og en treatmentgruppe. Kontrollgruppen fikk tilsendt spørreskjemaet og et brev som forklarte at de ville motta en sjekk på 20 dollar dersom de sendte inn et utfylt skjema. Deltakerne i treatmentgruppen fikk tilsendt det samme spørreskjemaet og en sjekk på 20 dollar. I brevet som fulgte med, ble legene forklart at de kunne beholde de 20 dollarene uansett om de fylte ut skjemaet eller ikke. Prediksjonen fra standard økonomisk teori er at legene i treatmentgruppen ville heve sjekken, men kaste spørreskjemaet i søpla fordi de ikke lenger hadde noe økonomisk insentiv for å fylle ut skjemaet. Hva skjedde? Berry og Kanouse fant at en signifikant større andel av legene som mottok pengene uten noen betingelser, fylte ut skjemaet – og nesten ingen av dem som ikke fylte ut skjemaet, hevet sjekken. I dette tilfellet jobber legene ikke for å få en økonomisk belønning, men fordi de ønsket å returnere en gave eller tjeneste til dem som hadde vist dem tillit.

Hva forteller denne typen eksperimenter oss? De forteller oss at moralsk motivasjon, det vil si ønsket om å gjøre det man oppfatter som moralsk riktig, kan være avgjørende når vi bestemmer hvor mye innsats vi ønsker å yte i en arbeidssituasjon. Dette er en svært viktig innsikt dersom man ønsker å forstå hvordan prinsipal-agent-situasjoner kan håndteres i arbeidsmarkedet. Mer generelt viser resultatene fra denne litteraturen at moralsk motivasjon kan bidra til å redusere problemet med å få implementert kontrakter som er vanskelig å håndheve, ved at folk vil ha en indre motivasjon for å etterleve kontraktene de har inngått.

En type moralsk motivasjon som er viktig i mange økonomiske sammenhenger, er ønsket om å unngå det man oppfatter som urettferdig. Vår egen forskning har fokusert på nettopp det motivet og dokumentert store forskjeller i hva folk oppfatter som en rettferdig fordeling av goder. Et hovedresultat er at folk oppfatter noen ulikheter som rettferdige og andre ulikheter som urettferdige. I de fleste av våre studier finner vi at et stort flertall oppfatter ulikheter som skyldes forskjeller i innsats som rettferdige, mens ulikheter som skyldes tilfeldigheter utenfor folks kontroll, oppfattes som urettferdige (Cappelen mfl. 2007, Almås mfl. 2010, Cappelen mfl. 2010, Cappelen mfl. 2011). Dette er resultater som gir viktig innsikt for utformingen av lønnsystemer, fordi de viser at det kan være en konflikt mellom hva som gir sterkest økonomiske insentiver, og hva som oppfattes som rettferdig.

Men det er også viktig å understreke hva denne typen resultater *ikke* forteller oss. Spesielt forteller de oss ikke at økonomiske insentiver er uviktige. Svært få mennesker er upåvirket av økonomiske insentiver, og de fleste synes å gjøre en avveining mellom økonomisk egeninteresse og ønsket om å gjøre det de oppfatter som moralsk riktig.

3. FORTRENGING OG FORSTERKNING AV INSENTIVER

Det har utvilsomt beriket økonomifaget at økonomer i økende grad inkluderer andre typer motivasjon i sine analyser. Dette har dessuten vært en innsikt som det har vært relativt enkelt å inkorporere i eksisterende modeller, fordi det faktum at vi bryr oss om andre ting enn penger, ikke er uforenlig med prinsippet om at økonomiske insentiver gir økt motivasjon. En mer fundamental utfordring for standardteorien er muligheten for at det er et samspill mellom økonomiske insentiver og andre former for motivasjon, hvor økonomiske insentiver kan fortrenge indre motivasjon og potensielt svekke folks vilje til å yte innsats. Denne tanken er relativt gammel, og allerede for førti år siden hevdet Titmuss at betaling av blodgivere førte til fortrenning av moralsk motivasjon og redusert vilje til å gi blod (Titmuss 1970).

På tross av at Titmuss ikke hadde data som gjorde det mulig å avkrefte eller bekrefte hans hypotese, fikk hypotesen mye oppmerksomhet. Det siste tiåret har en rekke økonomiske eksperimenter kunnet dokumentere

at det er et samspill mellom økonomiske insentiver og indre motivasjon. Ikke minst er det påvist at økonomiske insentiver og andre former for målstyring kan fortrenge indre motivasjon. To fasinerende felteksperiment ble utført av Gneezy og Rustichini (2000a), hvor de studerte hvordan prestasjonsbasert betaling påvirker innsats hos deltakere som tok en IQ-test, og hos bøssebærere i en innsamlingsaksjon. Både det å ta en IQ-test og det å samle inn penger til et veldedig formål er aktiviteter hvor mange har en sterk motivasjon til å gjøre en innsats uavhengig av noen som helst form for økonomisk belønning. Det var også det Gneezy og Rustichini fant da de studerte adferden til kontrollgruppene som ikke fikk noen prestasjonsbasert betaling; de fleste gjorde en stor innsats selv om betalingen ikke var avhengig av hvor mye de samlet inn. Men hva skjedde da man innførte prestasjonsbasert avlønning? Prediksjonen fra standard økonomisk teori er klar: Innsatsen skal være minst like god før man innfører det økonomiske insentivet. Svake økonomiske insentiver kan muligens ha liten eller ingen effekt, men det er ingenting i standardteorien som åpner opp for at økonomiske insentiver kan ha en negativ effekt på innsats. Det er imidlertid nettopp det Gneezy og Rustichini finner. Når de sammenlikner prestasjonene på IQ-testen i kontrollgruppen (som ikke er insentivert) og den gruppen som ble gitt et svakt økonomisk insentiv, finner de at IQ-scoren faller! Siden det er tilfeldig hvem som er i kontrollgruppen og treatmentgruppen, skal det i utgangspunktet ikke være systematiske forskjeller i IQ hos deltakerne i de ulike gruppene. Den nærliggende tolkningen av resultatene er derfor at innsatsen deltakerne har lagt i å gjøre det godt på IQ-testen, er lavere når deltakerne får et svakt økonomisk insentiv, enn det er når deltakerne ikke insentiveres.

Forklaringen på dette fenomenet er trolig at introduksjonen av et økonomisk insentiv endrer hvordan deltakerne i eksperimentet oppfatter oppgaven de har blitt satt til å utføre: Oppgaven betraktes nå som en dårlig betalt jobb snarere enn som en test på intelligens. Den sterke indre motivasjonen deltakerne har for å yte på en test av intelligens, blir dermed erstattet av et svakt økonomisk insentiv for å yte en innsats i en dårlig betalt jobb. Men igjen, dette betyr ikke at økonomiske insentiver aldri virker positivt. I samme studie sammenlikner man også kontrollgruppen med treatmentgrupper hvor deltakerne fikk en høy betaling,

og man observerer at innsatsen da er høyere enn uten betaling. Et liknende bilde finner de når de studerer effekten av å betale bøssebærere: Innsatsen faller når man introduserer et svakt økonomisk insentiv, men øker igjen når styrken i de økonomiske insentivene øker. Konklusjonen til Gneezy og Rustichini er derfor: *Pay enough or don't pay at all.*

Denne innsikten er spesielt viktig for å forstå samspillet mellom indre og ytre motivasjon når man skal utforme lønssystemer for yrkesgrupper som i utgangspunktet har en sterk indre motivasjon for å gjøre en stor innsats på jobben. Hva kan man for eksempel forvente vil skje med innsatsen hos lærere og sykepleiere (og kanskje professorer) dersom man gjør en liten del av lønnen avhengig av prestasjoner? Den nyere litteraturen om indre motivasjon forteller oss at det potensielt kan være en svært farlig strategi, fordi svake økonomiske insentiver kan fortrenge den sterke indre motivasjonen mange lærere og sykepleiere har i jobben sin. Resultatet kan derfor være svekket motivasjon samlet sett og redusert innsats.

Samspillet mellom indre og ytre motivasjon kan også være viktig i mange andre situasjoner hvor man ønsker å motivere folk til å øke innsatsen. Ta for eksempel deltakelse på dugnad i borettslaget (eller på jobben), hvor det ofte er slik at noen er gratispassasjerer og ikke deltar.

Økonomenes standardløsning på et slikt problem er å gi et lite økonomisk insentiv for å delta, for eksempel ved å bøtelegge dem som ikke deltar. Men nyere forskning viser at denne typen tiltak fort kan føre til at færre velger å stille på dugnaden, fordi de nå kan droppe den uten dårlig samvittighet (Brekke mfl. 2003). Den indre moralske motivasjonen for å delta er blitt fortrent av et økonomisk insentiv som sveikes mot dine personlige kostnader knyttet til å delta. Liknende funn er etablert for henting av barn i barnehagen, hvor introduksjonen av en liten bot til foreldre som hentet barna for sent, førte til en dramatisk økning i antall foreldre som kom for sent (Gneezy og Rustichini 2000b).

Selv om det finnes mange eksempler på at introduksjon av økonomiske insentiver kan svekke indre motivasjon, er det viktig å understreke at det ikke nødvendigvis er tilfellet. I enkelte situasjoner kan økonomiske insentiver forsterke andre typer motivasjon. Dette synes for eksempel å være tilfellet i virksomheter hvor den relative plasseringen i lønshierarkiet er veldig viktig i seg selv. For eksempel kan statusen til et

idrettsarrangement, og dermed den statusdrevne indre motivasjonen til å vinne, bli forsterket av at premien som gis til vinneren, er høy.

4. EKSTERNE EFFEKTER AV INSENTIVER

I henhold til standard økonomisk teori skal belønning av innsats bare påvirke dem som blir insentivert, og ikke påvirke innsatsen til noen andre. Det er imidlertid mye som tyder på at folk blir påvirket av hva andre får betalt. Få ting ser for eksempel ut til å sette sinnene i kok på samme måte som det som oppfattes som urimelige bonuser til toppledere, og det er mye anekdotisk evidens for at arbeidstakere som oppfatter lønnsystemet som urettferdig, blir mindre motivert til å gjøre en god innsats. Det er imidlertid lite forskning som har lyktes i å teste dette direkte.

Et unntak er en fersk studie som har brukt tyske data til å studere hva som skjer med ansattes motivasjon når de oppfatter lederes kompensasjon som urimelig (Cornelißen mfl. 2011). Konkret ser de på sammenhengen mellom fravær på jobben og hvordan man vurderer lederes lønn. De finner at arbeidstakere som oppfatter at lønnsnivået til toppledere er urimelig, har en vesenlig høyere sannsynlighet for å være borte fra jobben, selv når man kontrollerer for helse og en lang rekke andre personlige kjennetegn. En tolkning av dette funnet er at den viser at motivasjonen til å gå på jobb svekkes dersom man oppfatter lønnsstrukturen i bedriften som urettferdig.

Folk er ikke bare påvirket av hva andre får betalt, men også av hva andre gjør. Et viktig eksempel er knyttet til folks vilje til å bidra til produksjon av såkalte fellesgoder, det vil si goder som alle nyter godt av uansett hvor mye de selv har bidratt. Ofte vil det være gunstig for fellesskapet at slike goder produseres, selv om det er i den enkeltes interesse å være gratispassasjer. Dette gjelder i alt fra spørsmålet om å bidra aktivt til et godt arbeidsmiljø på jobben til bekjempelse av globale miljøproblemer. Situasjoner med en slik struktur, såkalte fellesgodespill, har blitt grundig studert i økonomiske eksperimenter (for et nylig bidrag, se Fischbacher og Gächter 2010). En velkjent versjon innebærer at deltakerne i et eksperiment gis en sum penger og deretter kobles anonymt sammen i grupper på fire deltakere. De blir deretter spurt om hvor mye av pengene de ønsker å bidra med til en felleskonto. Pengene som plasseres i felleskontoen, dobles i verdi, men må deles likt mellom

alle fire deltakerne. Pengene som beholdes, gir ingen avkastning, men de må heller ikke deles med noen av de andre deltakerne. Standardteori predikerer at ingen vil bidra til fellesgodet, siden dette lønner seg privat-økonomisk. Men igjen bommer standardteorien. Det man vanligvis observerer i slike eksperimenter, er at det store flertallet bidrar med et positivt beløp, og den viktigste forklaringsfaktoren for hvor mye de bidrar med, er hvor mye de tror andre vil bidra med. Folk flest er med andre ord betingede bidragsyttere, de bidrar dersom de tror andre bidrar.

Siden folk er motivert av hva andre gjør, kan eksemplets makt være viktig i mange sammenhenger hvor folk gjør en innsats for å skape fellesgoder, for eksempel når folk gjør en dugnad i borettslaget eller stiller opp for den lokale idrettsklubben. Ofte kan det imidlertid være vanskelig å få noen til å ta en lederrolle i disse sammenhengene, og det kan derfor virke som en god idé å gi dem en økonomisk kompensasjon. Igjen er det imidlertid viktig å stille spørsmålet om bruken av økonomiske insentiver i en sann sammenheng kan ha utilsiktede effekter. Hvordan påvirker insentivering av ledere deres evne til å fungere som rollemodeller og inspirere andre til innsats gjennom å sette et godt eksempel?

For å studere dette spørsmålet utførte vår forskergruppe en versjon av det såkalte fellesgodespillet (Cappelen mfl. 2012). Nesten 300 deltakere ble anonymt koblet sammen i grupper på fire og bedt om å bestemme hvor mye penger de ønsket å bidra med til et fellesgode. Før de bestemte hvor mye de ville bidra med, ble deltakerne gitt muligheten til å være en «tidlig bidragsyter» som kunne annonsere hvor mye de bidro med, før de andre bestemte hvor mye de skulle bidra med. Som forventet fant vi at høye bidrag hos en tidlig bidragsyter, eller «leder», førte til høye bidrag hos de øvrige deltakerne i gruppen.

I to treatments ga vi dem som var tidlige bidragsyttere, en økonomisk kompensasjon. Dette hadde den forventede effekten på viljen til å være en tidlig bidragsyter: Flere ønsket å være leder desto høyere kompensasjonen var. Men kompensasjonen påvirket også effekten av lederens bidrag. De øvrige medlemmene i gruppen brydde seg mindre om «lederens» bidrag når lederen fikk en økonomisk kompensasjon. Dette var spesielt merkbart når kompensasjonen var høy. Resultatet var at samlede bidrag til fellesgodet var vesentlig lavere når kompensasjonen var høy, enn når den var moderat.

Dette resultatet indikerer at man ved utforming av kompensasjon til ledere kan stå overfor et dilemma. Kompensasjon kan være nødvendig for å tiltrekke seg ledere, samtidig kan en høy kompensasjon undergrave den motiverende funksjonen til en leder. En godt utformet kompensasjon må finne balansen mellom disse hensynene.

5. AVSLUTNING

Standard økonomisk teori har fokusert på et motiv som utvilsomt er viktig når folk bestemmer seg for hvor mye innsats de ønsker å yte: ønsket om å tjene penger. Innsikter fra adferdsøkonomi og eksperimentell økonomi har imidlertid vist at menneskelig motivasjon er mye mer kompleks. I denne artikkelen har vi fokusert på moralsk motivasjon, men ønsket om sosial status og en genuin interesse for den jobben man utfører, kan også være viktige ikke-økonomiske motiver. Dette er viktig å forstå fordi det gir arbeidsgivere en alternativ strategi for å motivere sine ansatte, men også fordi effektene av økonomiske insentiver kan være motsatt av hva standardteorien predikerer.

Noen vil kanskje hevde at disse innsiktene er selvfølgelig, og at alle bortsett fra økonomer lenge har skjønnet betydningen av ikke-økonomisk motivasjon og samspillet mellom ulike typer motivasjon. Dette er bare delvis riktig. Det er definitivt riktig, og viktig, at andre fagdisipliner og «mannen i gata» har vært klar over at vi også bryr oss om moral og om sosial status, men det er et langt steg fra å innse dette til å utvikle metoder for å måle mer presist hvor viktig denne typen motiver er i forhold til andre motiver. Økonomiske eksperimenter gir oss også muligheten til å teste i hvilken grad folk innser samspillet mellom økonomiske og ikke-økonomiske motiver. I eksperimentet til Gneezy og Rustichini (2000a) som ble diskutert ovenfor, lot de en gruppe av deltakerne (prinsipalen) få tjene penger avhengig

av hvor godt andre deltakere (agenter) presterte (det vil si hvor høy IQ-score han fikk, eller hvor mye penger han samlet inn som bøssebærer). Prinsipalene fikk bestemme om de ville at det skulle innføres et svakt økonomisk insentiv eller ikke for agentene som utførte jobben. Det store flertallet valgte å innføre et svakt økonomisk insentiv, selv om det, som vi har sett, førte til svekket motivasjon hos dem som skal utføre jobben. Dette viser at det ikke er trivielt å vurdere styrken i ulike insentiver, og at man selv i enkle situasjoner kan ta feil i valg av virkemidler.

Til slutt vil vi understreke at fokuset i denne artikkelen har vært på forholdet mellom økonomiske insentiver og innsats. Et spørsmål som vi har latt ligge, er forholdet mellom innsats og prestasjoner. Tradisjonelt har økonomer tenkt at det nødvendigvis er en positiv sammenheng mellom innsats og prestasjoner – det vil si at økt innsats alltid fører til bedre prestasjoner. I mange sammenhenger virker dette som en rimelig antakelse – for eksempel fører det å jobbe flere timer som regel til at man presterer mer. Men er det alltid sånn? Alle har erfart at de kan få problemer med å yte gode resultater i situasjoner hvor veldig mye står på spill. Kan liknende fenomen være viktige også i økonomiske sammenhenger? I et omdiskutert, men utvilsomt interessant eksperiment studerer Ariely mfl. (2009) effekten av ekstremt sterke insentiver overfor fattige deltakere i India. Deres studie viser at selv antakelsen om at økt innsats fører til økte prestasjoner, ikke alltid holder. Dersom de økonomiske insentivene blir for kraftige, klarer ikke deltakerne å fokusere på arbeidsoppgaven, og som en konsekvens presterer de dårligere enn deltakere som er moderat insentivert. Mer forskning er imidlertid nødvendig for å etablere hvor allmenngyldig dette oppsiktsvekkende funnet er, så siste ord er ikke sagt i dialogen mellom standard økonomisk teori og adferdsforskningen. M

REFERANSER

Almås, Ingvild, Alexander W. Cappelen, Erik Ø. Sørensen og Bertil Tungodden. 2010. Fairness and the development of inequality acceptance. *Science*, 328(5982): 176–1178.

Ariely, Dan, Uri Gneezy, George Loewenstein og Nina Mazar. 2009. Large stakes and big mistakes. *Review of Economics Studies*, 76:451–469.

Berry, S.H. og D.E. Kanouse. 1987. Physician response to a mailed survey: An experiment in timing of payment. *Public Opinion Quarterly*, 51:102–116.

Cappelen, Alexander W., Astri Drange Hole, Erik Ø. Sørensen og Bertil Tungodden. 2007. The pluralism of fairness ideals: An experimental approach. *American Economic Review*, 97(3):818–827.

- Cappelen, Alexander W., Erik Ø. Sørensen og Bertil Tungodden. 2010. Responsibility for what? Fairness and individual responsibility. *European Economic Review*, 54(3):429–441.
- Cappelen, Alexander W., James Konow, Erik Ø. Sørensen og Bertil Tungodden. 2011. Just Luck – An Experimental Study of Risk Taking and Fairness. forthcoming in *American Economic Review*.
- Cappelen, Alexander W., Bjørn Atle Reme, Erik Ø. Sørensen og Bertil Tungodden. 2012. Leadership compensation and followers motivation. (Upublisert manuskript). NHH.
- Falk, Armin, Ernst Fehr og Urs Fischbacher. 2003. On the nature of fair behavior. *Economic Inquiry*, 41:20–26.
- Fehr, Ernst og Simon Gächter. 2000. Fairness and retaliation: The economics of reciprocity. *Journal of Economic Perspectives*, 14(3):159–181.
- Fehr, Ernst, Simon Gächter og Georg Kirchsteiger. 1997. Reciprocity as a contract enforcement device: Experimental evidence. *Econometrica*, 65(4):833–860.
- Fischbacher, Urs og Simon Gächter. 2010. Social preferences, beliefs, and the dynamics of free riding in public goods experiments. *American Economic Review*, 100(1):541–556.
- Gneezy, Uri og Aldo Rustichini. 2000. A fine is a price. *Journal of Legal Studies*, 29:1–17.

Hans Olav Melberg og Lars Erik Kjekshus (red.) FREMTIDENS HELSE-NORGE

Det er knyttet store økonomiske utfordringer til fremtidens helsevesen, men andre problemstillinger vil også stå sentralt i tiden som kommer: demografiske og epidemiologiske endringer, teknologiske nyvinninger og organisatoriske forandringer. I tillegg vil vi bli utfordret i forhold til rolleforståelse og kulturelle endringer.

Boken *Fremtidens Helse-Norge* understreker bredden i fremtidige utfordringer ved å gi plass til ulike faglige perspektiver og tilnærminger. Forfatterne har invitert med fagpersoner som alle er spesialister på sitt felt. Målet med boken er å få frem morgendagens helseutfordringer – både på system- og individnivå.

ISBN 978-82-450-1208-8 | 292 sider | Kr 348,- | Fagbokforlaget 2012



FAGBOKFORLAGET

www.fagbokforlaget.no > e-post: ordre@fagbokforlaget.no > ordretelefon: 55 38 88 38