文化冲突不相容的声誉机制与群体间冲突

作者:Vasiliki Fouka, Alain Schläpfer

在什么情况下，群体间的接触会导致冲突？我们通过强调声誉机制在维持合作中的作用，为这个问题提供了一个新颖的答案。声誉问题可以阻止团队内一次性互动中的叛逃，但声誉的信息内容可能因团队而异。我们考虑两种类型的信息。基于惩罚的声誉（一种“荣誉文化”）代表个人过去的制裁行为，而基于形象评分的声誉则代表过去的合作和不合作行为。尽管这两种类型都能成功地维持团队内的合作，但我们从理论上表明，来自惩罚文化的个人与来自形象评分文化的个人之间的互动会导致广泛的团队间紧张关系。如果两种文化都使用相似的声誉机制，相互合作是更可能的结果。我们在与社会紧张局势的出现相关的现象中发现了对模型预测的实证支持。报复重要性的跨文化差异预测了东道国人口对移民的歧视模式以及各民族之间双边冲突的差异。

**原文链接:**<https://www.nber.org/papers/w30517>