



Eva-Maria Aulich (Autor)

Zusammenhang zwischen Überkonfidenz und Beförderung

Eva-Maria Aulich

Zusammenhang zwischen Überkonfidenz und Beförderung



Cuvillier Verlag Göttingen
Internationaler wissenschaftlicher Fachverlag

<https://cuvillier.de/de/shop/publications/179>

Copyright:

Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentzsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen, Germany
Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: info@cuvillier.de, Website: <https://cuvillier.de>

1 Einleitung

Täglich treffen Menschen bedeutende wie auch weniger bedeutende Entscheidungen unter Unsicherheit: Familien entscheiden, wohin sie in den Urlaub fahren, Berufstätige machen sich mit einer Geschäftsidee selbständig, Wissenschaftler kündigen eine Umweltkatastrophe an, der UN-Sicherheitsrat stimmt über die Verhängung eines Embargos ab, ein Vorstand beschliesst die Übernahme eines Unternehmens – diese Liste könnte endlos fortgesetzt werden. Was Menschen trotz der bestehenden Unsicherheit zu einer Entscheidung veranlasst, ist ihre Zuversicht bzw. ihre Konfidenz, dass ihr Entscheid richtig ist (Rittmayer, 2005; Brenner, Koehler, Libermann & Tversky, 1996). Doch inwiefern ist diese Zuversicht gerechtfertigt? Sie allein garantiert nicht, dass eine Entscheidung auch tatsächlich richtig ist, wie zahlreiche Studien belegen (Fox & Walters, 1986; Bornstein & Zickafoose, 1999; Deffenbacher, 1980). Entscheidend dafür, ob die Konfidenz ein geeigneter Indikator für die Entscheidungsqualität ist, ist, wie gut eine Person kalibriert ist, d.h. wie gut das, was sie zu wissen oder zu können glaubt, übereinstimmt mit dem, was sie tatsächlich weiss oder kann. Im Zentrum steht folglich die dem Primärwissen übergeordnete Ebene des Metawissens¹. Ein unzulängliches Metawissen schlägt sich in einer schlechten Kalibrierung des eigenen Urteilsvermögens und im Falle einer Überschätzung des Primärwissens in einem ungerechtfertigten Glauben an das eigene Wissen und/oder Können nieder – im Folgenden wird dafür der Begriff Überkonfidenz verwendet.

Überkonfidenz gilt als weit verbreitetes Verhaltensmuster. „Perhaps the most robust finding in the psychology of judgement is that people are overconfident” (DeBondt & Thaler, 1995, S. 389). Welch katastrophale Auswirkungen überkonfidentes Verhalten nach sich ziehen kann, wird deutlich, wenn man sich die eingangs genannten Entscheidungssituationen in Erinnerung ruft. Zwar führt Überkonfidenz nicht zwangsläufig zu Fehlentschei-

¹„Metaknowledge concerns (...) understanding the nature, scope, and limits of our basic, or primary knowledge. Metaknowledge includes the uncertainty of our estimates and predictions, and the ambiguity inherent in our premises and world views“ (Russo & Schoemaker, 1992, S. 8).

dungen, sie erhöht jedoch die Wahrscheinlichkeit des Auftretens dieser (Rittmayer, 2005; Doukas & Petmezas, 2007; Busenitz & Barney, 1997; Sivanathan & Galinsky, 2007; Plous, 1993; Miller, 1999; Barber & Odean, 2001 Griffin & Tversky, 1992; Yates, Lee & Shinotsuka, 1996; Fenton-O'Creedy et al., 2003; Koellinger, Minniti & Schade, 2007). Plous meint gar: „No problem in judgment and decision making is more prevalent and more potentially catastrophic than overconfidence" (Plous, 1993, S. 217). Dies rechtfertigt ein generelles Forschungsinteresse an dem Phänomen Überkonfidenz.

Gegeben, dass Überkonfidenz gravierend negative Folgen haben kann, ist es aus Unternehmenssicht entscheidend zu wissen, in welchen Situationen Überkonfidenz auftreten kann und wie Überkonfidenz Unternehmensentscheidungen beeinflussen kann. Allein das Wissen um potentiell Überkonfidenz erhöhende oder gar auslösende Faktoren und potentiell von Überkonfidenz betroffene Situationen ermöglicht ein frühzeitiges Gegensteuern und kann die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Fehlentscheidungen reduzieren.

Verschiedene Studien finden, dass insbesondere Manager auf Unternehmensleitungsebene häufig überkonfident sind (Malmendier & Tate, 2007a; Malmendier & Tate, 2007b; Malmendier & Moretti, 2007; Malmendier & Tate, 2004; Hayward & Hambrick, 1997; Zajac & Bazerman, 1991; Larwood & Whittaker, 1977; Kidd, 1970). Gerade Fehlentscheidungen auf Unternehmensleitungsebene können jedoch besonders weit reichende negative Konsequenzen haben. Goel & Thakor (2008) vermuten darüber hinaus, dass das Auftreten von überkonfidenten Managern auf höheren Hierarchiestufen wahrscheinlicher ist als auf unteren Hierarchieebenen. Ob Manager auf niedrigeren Hierarchiestufen tatsächlich weniger häufig überkonfident sind, wurde bislang nicht untersucht. Unterschieden sich Manager auf unterschiedlichen Hierarchiestufen hinsichtlich ihres Ausmasses an Überkonfidenz, so könnte dies diverse Ursachen haben: Erstens könnte dies darin begründet sein, dass mit steigender Hierarchiestufe typischerweise eine höhere berufliche Expertise einhergeht, welche wiederum unter bestimmten Bedingungen nachweislich zu Überkonfidenz führt (Lichtenstein, Fischhoff & Phillips, 1982; Cesarini, Sandewall & Johannesson, 2006). Zweitens ist der Arbeitsalltag auf höheren Hierarchieebenen typischerweise durch komplexe Entscheidungssituationen und wenig präzises Feedback über getroffene Entscheidungen gekennzeichnet, was ebenso ursächlich für das Auftreten von Überkonfidenz sein kann (Ronis & Yates, 1987; Heath & Tversky, 1991). Drittens könnten – wie bereits theoretisch erforscht – überkonfidente Menschen bevorzugt befördert werden und daher mit einer höheren Wahrscheinlichkeit auf eine höhere Hierarchieebene gelangen (Han, Hirshleifer

& Persons, 2005; Goel & Thakor, 2008). Eine vierte Erklärungshypothese ergibt sich aus der Überlegung, dass Überkonfidenz durch eine Beförderung ausgelöst oder verstärkt werden könnte. So ist eine Person, die bspw. die zweite Hierarchiestufe erlangt hat, zuvor wahrscheinlich zumindest einer potentiell Überkonfidenz verstärkenden Beförderung mehr ausgesetzt worden als eine Person auf der ersten Hierarchiestufe.

Sowohl die dritte als auch die vierte Erklärungshypothese nutzen den Zusammenhang zwischen Überkonfidenz und Beförderungen als Explanans – jedoch jeweils mit einer anderen Richtung des kausalen Zusammenhangs: So könnten Beförderungen einerseits Auslöser von Überkonfidenz sein, andererseits könnten aber auch Beförderungsentscheidungen selbst durch Überkonfidenz seitens der Beförderungskandidaten verzerrt sein.

Der Zusammenhang zwischen Überkonfidenz und Beförderung ist bereits Inhalt wissenschaftlicher Analysen – bislang stand ausschliesslich die Wirkung von Überkonfidenz seitens der Beförderungskandidaten auf die Beförderungswahrscheinlichkeit im Fokus *theoretischer* Analysen (Han, Hirshleifer & Persons, 2005; Goel & Thakor, 2008). Daher mangelt es nicht nur an empirischer Evidenz hinsichtlich dieser Wirkungsrichtung; gänzlich unerforscht ist darüber hinaus die entgegengesetzte Wirkungsrichtung: Inwiefern eine Beförderung Einfluss auf das individuelle Ausmass der Überkonfidenz hat.

Ziel dieser Arbeit ist es, die diesbezüglich bestehenden Forschungslücken zu schliessen. Erstens soll die Frage, ob überkonfidente Menschen eher befördert werden, auch empirisch beantwortet werden. In dieser ersten Teilstudie wird Überkonfidenz demnach als Explanans herangezogen. Die zweite und dritte Teilstudie zielen im Gegensatz dazu darauf ab, das individuelle Ausmass der Überkonfidenz zu erklären: Überkonfidenz steht dabei jeweils als Explanandum im Mittelpunkt des Interesses. Zum einen soll geklärt werden, ob eine Beförderung einen Einfluss auf das Ausmass der Überkonfidenz des Beförderten hat. Da nicht jeder, der ein Beförderungsangebot erhält, dieses auch annimmt, ist es zum anderen das Ziel herauszufinden, ob und inwieweit Beförderungsangebote einen Einfluss auf die Überkonfidenz haben.

Die drei Teilstudien sind sowohl auf inhaltlicher als auch auf methodischer Ebene miteinander verbunden. Inhaltlich verbindend ist, dass die Konstrukte Überkonfidenz und Beförderung im Fokus stehen. Methodisch gemein ist den drei Teilstudien, dass die empirischen Analysen auf derselben feldexperimentell erhobenen Datenbasis beruhen.

Die Arbeit ist im Weiteren wie folgt aufgebaut: Um ein grundlegendes Verständnis für die beiden zentralen Begriffe zu schaffen, erfolgt in Kapitel 2 eine Einführung der beiden Konstrukte Überkonfidenz und Beförderung. Die Einführung in das Konstrukt Überkonfidenz umfasst eine definitorische Abgrenzung sowie eine Darstellung des aktuellen Forschungsstandes bzgl. der Ursachen und Einflussfaktoren von Überkonfidenz. Aufgrund des besonders hohen Grades der Differenziertheit der definitorischen Abgrenzung leistet diese Arbeit zusätzlich einen wissenschaftlichen Beitrag. Die Einführung in das Konstrukt Beförderung beinhaltet eine Begriffsklärung, eine Übersicht des aktuellen Forschungsstands über die Auswirkungen von Beförderungen im Allgemeinen sowie einen Überblick über die bislang von der Forschung identifizierten Determinanten des Erhalts eines Beförderungsangebotes.

Das die drei Teilstudien verbindende empirische Analyseinstrument wird in Kapitel drei präsentiert. Da die drei Teilstudien unterschiedliche Foki haben, unterscheiden sich zwar die jeweils zur empirischen Analyse genutzten Datenausschnitte und die verwendeten ökonometrischen Methoden zur Schätzung der interessierenden Effekte, um unnötige Wiederholungen zu vermeiden, wird das Grundmuster des empirischen Analyseinstruments jedoch in Kapitel 3 bereits vorweg im Detail dargelegt.

Das vierte Kapitel stellt die erste Teilstudie dieser Dissertation dar und beschäftigt sich mit der ersten Forschungsfrage: Beeinflusst die Überkonfidenz von Beförderungskandidaten deren Chance, ein Beförderungsangebot zu erhalten? Theoretische Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, dass Überkonfidentere unter bestimmten Bedingungen eher befördert werden. Erstmals soll mit dieser Arbeit eine empirisch gestützte Antwort auf diese Frage gegeben werden. Da Beförderungen vor allem eine Fähigkeitsselektionsfunktion erfüllen sollen, wäre ein positiver Befund ein Indiz für mangelnde Effektivität von Beförderungen – falls die Überkonfidentesten nicht zugleich auch die Fähigsten sind. Besondere Brisanz erhält diese Forschungsfrage zusätzlich durch die Betrachtung zwei aktueller Studien: die Studie von Ludwig und Nafziger (2010), welche zeigt, dass überkonfidente Menschen von anderen als kompetenter erachtet werden, als sie es tatsächlich sind, und die Studie von Guinote und Phillips (2010), welche nachweist, dass Führungskräfte bei Personalauswahlentscheidungen zu Stereotypisierung neigen. Beide Befunde lassen einen positiven Effekt von Überkonfidenz auf die Beförderungswahrscheinlichkeit erwarten. Die vorliegende Arbeit liefert empirische Evidenz für eine die Beförderungswahrscheinlichkeit positiv beeinflussende Wirkung von Überkonfidenz.

In der Realität haben Individuen nur eine ungefähre Ahnung von ihren Fähigkeiten. Insbesondere erlebte Erfolge und Misserfolge helfen, den Informationsstand über die eigenen Fähigkeiten zu aktualisieren und prägen somit die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten. Unterliegt ein Individuum einer Selbstattributionstendenz, so verwertet es neu hinzukommende Informationen nicht neutral, sondern verzerrt zu seinen Gunsten. Die empirische Forschung zeigt, dass Erfolge bei solchen die Realität verzerrt wahrnehmenden Individuen zu Überkonfidenz führen. Ob diese Überkonfidenz erhöhende Wirkung auch bei beruflichen Erfolgen eintritt, untersucht Kapitel fünf. Da bereits das Angebot einer Beförderung als beruflicher Erfolg gewertet werden kann, steht der Effekt eines Beförderungsangebotes auf das Ausmass von verzerrt Erfolge attribuierenden Individuen im Mittelpunkt der zweiten Teilstudie.

Im sechsten Kapitel wird der Fokus auf die Situation *nach* einer Beförderung verlagert. Überkonfidenz stellt in diesem Kapitel – wie bereits im vorausgehenden Kapitel – das Explanandum dar. Es soll geklärt werden, ob und inwieweit Beförderungen einen Einfluss auf das Ausmass der Überkonfidenz haben. Während ökonomische Studien sich meist mit den ex ante von Beförderungen ausgehenden Anreizen beschäftigen, fragt die dritte Teilstudie nach den ex post von Beförderungen ausgehenden Wirkungen. Die Frage, ob sich das Ausmass der Überkonfidenz durch eine Beförderung verändert, ist betriebswirtschaftlich relevant: Galt ein Mitarbeiter z.B. als ein Entscheider mit einer gut kalibrierten Urteilsfähigkeit – konnte man demnach seine Konfidenz als Indikator für die Akkuratessse seiner Urteile verwenden –, ist es aus Unternehmenssicht entscheidend zu wissen, ob durch das vom Unternehmen beobachtbare Ereignis einer Beförderung seine Urteilsfähigkeit systematisch verzerrt werden könnte und in Folge dessen die Gefahr von Fehlentscheidungen steigt. Eine auf Theorien der Soziologie, der Psychologie und der Ökonomie sowie auf empirischen Studien basierende theoretische Analyse prognostiziert einen Anstieg der Überkonfidenz durch eine Beförderung. Die empirische Evidenz bestätigt diese Erwartung nicht. Überraschenderweise wird der gegenteilige Effekt festgestellt: Die Überkonfidenz sinkt.

In der Schlussbetrachtung werden in Kapitel sieben die Erkenntnisse dieser Dissertation zusammengefasst und daraus Gestaltungsempfehlungen für die betriebliche Praxis abgeleitet. Weiter wird eine kritische Würdigung der Forschungskonzeption vorgenommen und zukünftiger Forschungsbedarf offengelegt.

Abbildung 1.1 illustriert schematisch den Aufbau dieser Dissertation.

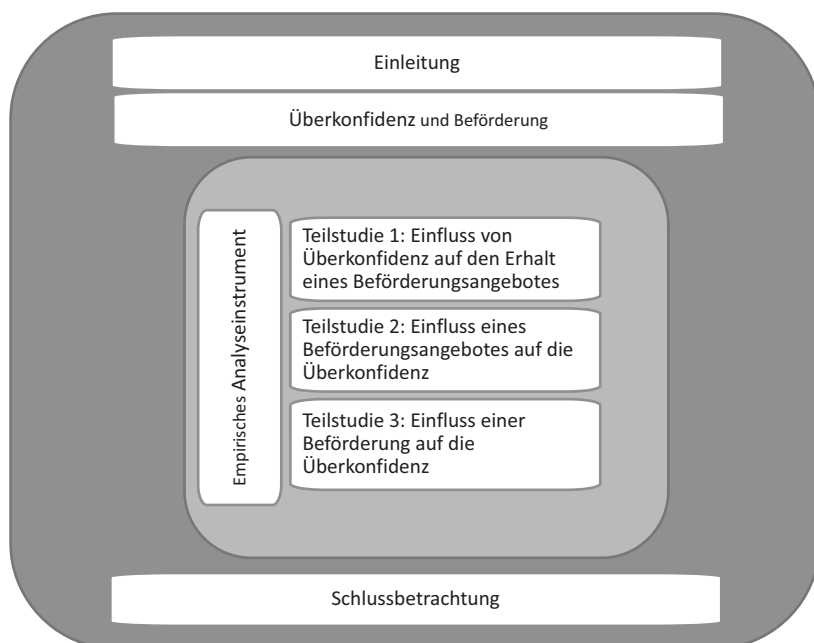


Abbildung 1.1: Aufbau der Dissertation