

Universität Passau

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Wirtschaftstheorie

Dozent: Dr. Manuel Schubert

Seminar: Verhaltensorientierte Spieltheorie und die sieben Todsünden

Sommersemester 2018



Overconfidence – Die Quellen des Hochmuts

Simon Kick
simonkick@yahoo.de
B.Sc. Business Administration and Economics

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Definition: <i>overconfidence</i>	1
3	<i>Miscalibrated assessment</i>	2
4	Das Urteilsvermögen bei Prognosen	3
4.1	<i>Self-prediction</i>	3
4.2	<i>Biased-perception</i>	3
5	Darstellung des Forschungsstandes	4
5.1	<i>Unskilled and optimistic</i>	4
5.2	<i>Unskilled and Unaware of it</i>	5
5.3	<i>Overconfident Predictions of Future Actions</i>	6
5.4	<i>The Trouble with Overconfidence</i>	6
5.5	<i>Unskilled but aware</i>	7
5.6	<i>Overconfidence and Excess Entry</i>	8
6	Diskussion	9
7	Fazit	10
8	Literaturverzeichnis:	11

1 Einleitung

Overconfidence ist ein sehr vielseitiger Begriff, ein Phänomen, das in der Medizin, der Psychologie aber auch in der Verhaltenstheorie behandelt wird. Als Gegenstand zahlreicher Diskussionspapiere kaum mehr zu durchblicken, ist der inhaltliche Kern kurz formuliert die systematische Selbstüberschätzung von Individuen.

Große Entscheidungen werden getroffen, nachdem der Sachverhalt geklärt, Alternativen verglichen und die möglichen Ergebnisse bewertet werden. Dies soll versichern, dass keine irrationalen Entscheidungen getroffen werden. Doch inwieweit ist das möglich? Können Individuen genug wissen um rationale Entscheidungen zu treffen oder liegt es in ihrer Natur, sich zu überschätzen?

Diese Arbeit soll erörtern zu welchem Ausmaß mangelhaftes und fehlerhaftes Wissen Grundlage von Entscheidungen und Handlungen sind, die als deutlich schlüssiger, zielführender und vorteilhafter wahrgenommen werden als sie tatsächlich sind. Des Weiteren wird beleuchtet, inwiefern Individuen in der Lage sind, hinreichend gute Prognosen zu treffen.

2 Definition: *overconfidence*

Overconfidence beschreibt die Überschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit (DellaVigna, 2009), d.h. den Optimismus bezüglich relativer Fähigkeiten (Camerer & Lovallo, 1999).

Overconfidence ist jedoch nicht als singuläres Phänomen zu verstehen. Es sind drei Subkategorien zu unterscheiden. So gibt es *overestimation*, also die Überschätzung der tatsächlichen *performance*¹, *overplacement*, als die Einschätzung der eigene Leistung als überdurchschnittlich gut in Relation zu der Leistung anderer und *overprecision*, welche eine übermäßige Gewissheit bezüglich der Richtigkeit der eigenen Überzeugungen beschreibt (Moore & Healy, 2008).

Darüber hinaus wird *overconfidence* wie folgt unterschieden: *Functional overconfidence*, d.h. die eigene Einschätzung der Leistung ist deutlich besser, als die tatsächliche Leistung dies

¹ Alternativ kann sich dies auch auf Größen wie Erfolgchancen beziehen

rechtfertigen würde. *Subjective overconfidence*, also eine übermäßige Selbstsicherheit hinsichtlich der Richtigkeit der Vorhersage (Miller & Geraci, 2011).

3 *Miscalibrated assessment*

Kalibrierung ist dann gegeben, wenn objektive Bewertungen zur Gültigkeit von Informationen nicht im Widerspruch zu subjektiven Einschätzungen und Überzeugungen stehen. Fehlkalibrierung entsteht dann, wenn die subjektive Wahrnehmung verzerrt ist. Mögliche Gründe hierfür werden im Folgenden erörtert (Alba & Hutchinson, 2000).

Im weiteren Verlauf werden Individuen, die in einem gegebenen Fachgebiet relativ zu anderen Personen größere Defizite aufweisen als „inkompetent“ bezeichnet. Jene, die relativ zu anderen mehr wissen, werden als „kompetent“ bezeichnet.

Für *overconfidence* ist nicht nur entscheidend, was Individuen wissen, sondern v.a. ob sie sich ihrer Unzulänglichkeiten bewusst sind. Oft ist dies nämlich nicht der Fall, was auf mangelnde Metakognition² zurückzuführen ist. Metakognition beschreibt die Fähigkeit die Richtigkeit und Fehlerhaftigkeit des Urteilens und somit die eigenen Defizite zu erkennen. Folglich werden Einschätzungen dann fehlkalibriert, wenn Individuen sich überschätzen, weil sie ihre Inkompetenz nicht erkennen (Dunning, 2011).

Es ergibt sich v.a. für Inkompetente eine Doppelbelastung³, da sie sich selbst überschätzen und dabei ihre Vorhersage nicht anzweifeln. Allgemein angenommen wird hierbei, dass Fähigkeiten nur dann eingeschätzt werden können, wenn diese auch beherrscht werden⁴. Inkompetenz verursacht grundsätzlich also nicht nur schlechte Leistung, sondern auch die Unfähigkeit diese als schlecht zu erkennen, daher überschätzen sie sich am deutlichsten. Weiterhin lässt sich der *false-consensus* Effekt bei Kompetenten nachweisen. Diese schließen von ihrer guten Leistung darauf, dass ihre Konkurrenten wohl vergleichbar gut waren. Folglich schätzen sie ihre eigene relative Leistung zu schlecht ein, jedoch nicht ihre absolute Leistung. Es entsteht der Dunning-Kruger Effekt (Kruger & Dunning, 1999).

Overconfidence ist also schon in der Unzulänglichkeit der Befähigung, der Kalibrierung und der Fremd- und Selbsteinschätzung manifestiert (Simons, 2013).

² Hierbei: Metakognition als Dachbegriff, auf eine genauere Auseinandersetzung wird verzichtet, ebenfalls relevant: *metamemory*, *metacomprehension* und *self monitoring skills* (Kruger & Dunning, 1999)

³ (engl.: *dual burden*)

⁴ Dies ist nicht immer der Fall, jedoch hinreichend oft und illustriert das Paradoxon

Der Durchschnitt denkt überdurchschnittlich zu sein: Eine Aussage, die die Irrationalität von *overconfidence* und den *above-average* Effekt beschreibt. Diese Irrationalität ist dabei auf metakognitive Defizite der Inkompetenten zurückzuführen. Individuen denken grundsätzlich sie seien vernünftig und trafen optimale Entscheidungen. Der Effekt entsteht also durch die Fehlkalibrierung, die auf mangelnde metakognitive Befähigung zurückzuführen ist (Kruger & Dunning, 1999).

4 Das Urteilsvermögen bei Prognosen

4.1 *Self-prediction*

Selbst unter der Voraussetzung, dass sämtliche relevanten Informationen zur Verfügung stehen, ist noch immer nicht von einer rationalen, nicht-overconfident Entscheidung auszugehen. Vergangene Leistungen eignen sich nicht für das Treffen von Prognosen, da Vorhersagen nur implizit abgeleitet werden können. In einem Zwischenschritt wird zunächst eine Selbsteinschätzung basierend auf diesen Leistungen getroffen (Simons, 2013). Rückschlüsse können hierbei sehr stark von der Persönlichkeit beeinflusst werden oder ihnen wird zu viel Aussagekraft bei der Vorhersage des Verhaltens anderer und von sich selbst zugeteilt. Grundsätzlich wird die Unsicherheit von zukünftigen Ereignissen unterschätzt. So räumen Individuen beim Ableiten zukünftiger Ereignisse durch vergangene Ergebnisse zu wenig Spielraum für fehlerhafte Schlussfolgerungen und Unvorhergesehenes ein (Vallone, Griffin, Lin & Ross, 1990). Stattdessen sind oft persönliche Bestreben die Grundlage von Prognosen, da diese weniger implizit wirken (Simons, 2013). Das Urteil darüber, wie gut man sein wird, resultiert nicht aus der Beobachtung und Erfahrungen (*bottom-up* Vorgehen). Ausgehend von den selbst wahrgenommenen Überzeugungen über die eigenen Fähigkeiten wird auf zukünftige Leistungen geschlossen (*top-down*) (Dunning, Kerri, Ehrlinger & Kruger, 2003).

4.2 *Biased-perception*

Auf einzelne Verzerrungen, die bei Prognosen auftreten können wird nun eingegangen. So z.B. der *learning bias*⁵. Demnach fallen Erfolge besonders stark ins Gewicht, während

⁵ auch *self-serving attribution bias*

Niederlagen weniger stark gewertet werden und die Verantwortung des eigenen Scheiterns bei anderen Personen gesucht wird. Für Erfolge hingegen, wird oft mehr Verantwortung übernommen, als gerechtfertigt wäre. Folglich ist die von dieser Wahrnehmung abgeleitete Leistung und somit auch die Prognose verzerrt (Gervais & Odean, 2001).

Auch der *reference group neglect* verhindert eine adäquate Einschätzung zukünftiger Ereignisse. Dabei wird von Personen die Kompetenz der Konkurrenz nicht hinreichend beachtet, weshalb keine angemessenen Anpassungen auf ein sich veränderndes Umfeld stattfinden. Die eigene Leistung wird nicht – wie eigentlich nötig – in Relation zu der Leistung anderer betrachtet. (Camerer & Lovallo, 1999).

Da Personen einen *competitive blind spot* aufweisen, haben diese womöglich zwar Kenntnisse über ihre eigenen Fähigkeiten, sind aber nicht in der Lage die der Konkurrenz in ihrer Quantität und Kompetenz hinreichend gut einzuschätzen (Camerer & Lovallo, 1999).

5 Darstellung des Forschungsstandes

Im Folgenden werden sechs experimentelle Studien mit Hinblick auf ihren Erklärungsgehalt zu den Quellen der *overconfidence* vorgestellt.

5.1 *Unskilled and optimistic*

Simons (2009) untersuchte 165 professionelle Bridgespieler. Der Fokus der Studie lag jedoch auf den 50 Spielern, die 5 Vorhersagen oder mehr über ihre *scores* trafen. Zur Einschätzung von Fähigkeit und Erfahrung der Spieler diente die Angabe ihrer *Master-points*⁶.

Die Spieler wurden dazu aufgefordert ihren endgültigen prozentualen *score* am Ende des Spieltags einzuschätzen, wobei darauf hingewiesen wurde, dass Über- und Unterschätzungen gleich zu behandeln sind. Nach jedem *match* fand ein objektives *feedback* der relativen Leistung statt. Daher können diese sich selbst besser einschätzen. Ihre Prognosen sollten demnach besser kalibriert sein.

⁶ Bewertung von Bridge-Spielern. Im weitesten Sinne als „*Handicap*“ zu verstehen. Mitunter relevant ist die Anzahl gespielter Spiele

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass sich *overconfidence* entsprechend des Dunning-Kruger Effekts nachweisen ließ: Je höher der durchschnittliche score eines Spielers war, desto geringer fiel die jeweilige *overconfidence* aus. 39 der 50 Spieler waren *overconfident*. Tatsächlich zeigte sich, dass die Gruppe vergangene Leistungen richtig in Erinnerung behielt.⁷ Es ließ sich kein Zusammenhang zwischen Fähigkeit und *learning bias* erkennen. Dies bedeutet, dass die Beziehung zwischen Kompetenz und *overconfidence* nicht dadurch erklärt werden kann. Da die Prognosen über die Vielzahl von Runden und *feedbacks* hinweg nicht weniger *overconfident* wurden, lässt sich auch schließen, dass Fehlkalibrierung *overconfidence* nicht ganzheitlich erklären kann.

5.2 Unskilled and Unaware of it

Kruger und Dunning (1999) untersuchten in drei Studien, wie gut Personen ihren Humor, ihr logisches Denken und ihre Grammatikkenntnisse einschätzen können. Darüber hinaus wurde die tatsächliche Befähigung im Vergleich zur subjektiven Einschätzung der Probanden erhoben.

Im Ergebnis manifestierte sich, dass Inkompetente sich für überdurchschnittlich hielten und sich stärker überschätzen als kompetente Studienteilnehmer, aber auch im Allgemeinen überschätzten sich die Probanden. Kompetente Studienteilnehmer unterschätzten sich im Durchschnitt. Erweiternd waren Einschätzungen darüber abzugeben, wie viele Antworten des Logik- bzw. des Grammatiktests richtig waren. Diese Einschätzungen waren bei Inkompetenten *overestimated* und bei Kompetenten *underestimated*. Nach Beendigung der Grammatiktests wurde den Teilnehmern die Gelegenheit zum Vergleich gegeben. Sie sollten die Tests fünf anderer Probanden bewerten und anschließend nochmals ihre eigene Leistung einschätzen. Diesbezüglich lässt sich festhalten, Inkompetente waren schlechter darin, richtige Antworten zu erkennen. Außerdem korrigierten diese ihre Einschätzungen nicht signifikant. Der *false-consensus* Effekt bestätigte sich: Kompetente korrigieren ihre relativen Einschätzungen nach oben. Absolute Einschätzungen waren nach wie vor sehr genau. Der Vergleich hat für Inkompetente keinen Nutzen. Die Hälfte der Probanden bei den Grammatiktests durchlief nach der Bearbeitung ein Training. Hierbei zeigte sich, dass die Inkompetenten durch das Training ausreichend metakognitive Fähigkeiten erwarben, um ihre zuvor mangelhafte Leistung nach dem Training auch als solches zu erkennen. Der

⁷ Keine systematische Verzerrung, kein *learning bias*

auftretende Dunning-Kruger Effekt lässt sich somit klar von einem bloßen Regressionseffekt⁸ abgrenzen, da die Manipulation der Kompetenzen einen Effekt auf die Selbsteinschätzung hat. Die Einschätzung der eigenen Antworten als richtig oder falsch war deutlich genauer. Bei der relativen Beurteilung war immer noch *overconfidence* zu beobachten, jedoch deutlich besser kalibriert. Anzumerken ist an dieser Stelle das offensichtliche Paradoxon: Durch das Training werden Inkompetente zu Kompetenten und erkennen nur so ihre bis dato vorliegende Inkompetenz, was die Fehlkalibrierung reduziert.

5.3 *Overconfident Predictions of Future Actions*

Vallone et al. (1990) beobachteten die Selbsteinschätzungen von 98 Studenten, sowie die Selbst- und Fremdeinschätzungen von weiteren 92 Studierenden. Dabei wurden Fragen mit disjunkten Antwortmöglichkeiten gestellt. Einzuschätzen war, wie sich einzelne allgegenwärtige Sachverhalte innerhalb des aktuellen Semesters oder des kommenden Jahres verändern würden. Darüber hinaus war anzugeben, wie sicher sich die Individuen bei ihrer Angabe sind. Es zeigt sich eine große Differenz zwischen der durchschnittlichen Zuversicht der Probanden und der tatsächlichen, durchschnittlichen objektiven Genauigkeit. Selbsteinschätzungen sind hierbei nur geringfügig genauer, als Fremdeinschätzungen. Unterschiede zwischen verschiedenen vorherzusagenden Ereignissen sind stärker ausgeprägt. Extensives Wissen in Form von Selbsterkenntnis hat folglich keinen Einfluss auf das Ausmaß der *overconfidence*, da dieses hier in Form von impliziten Ableitungen von vergangenen Leistungen vorliegt und für Individuen keinen Vorhersagewert hat.

5.4 *The Trouble with Overconfidence*

In der Studie von Moore & Healy (2008) wurden 82 Studenten gebeten, 18 Mal 10 Trivia Fragen zu beantworten. Diese waren von unterschiedlicher Schwierigkeit. Vor und nach jeder Runde war eine Vorhersage zu treffen, wie wahrscheinlich welche Punktzahl erreicht werden würde. Darüber hinaus sollte eine Vorhersage über den score eines zufälligen Mitspielers getroffen werden. Anschließend wurden die richtigen Antworten offengelegt und

⁸ Da Prädiktor und Zielvariable niemals perfekt korreliert sind, ist die Varianz der Vorhersage grundsätzlich kleiner als die der tatsächlichen Zielvariable. So entsteht zwangsläufig die Überschätzung der Inkompetenten und die Unterschätzung der Kompetenten (Krueger & Mueller, 2002)

die Teilnehmer aufgefordert, ihre Beantwortung und den *score* eines anderen Teilnehmers ein drittes Mal einzuschätzen.

Es zeigte sich, dass Teilnehmer die unterschiedlichen Schwierigkeitsgrade der Fragen wahrgenommen haben. Die *overestimation* hat über die Runden hinweg Bestand⁹, es zeigen sich keine Lerneffekte. Über die Fragen hinweg sind *overestimation* und *overplacement* signifikant negativ korreliert, was untermauert, dass diese Effekte gegensätzlich zueinander bei den verschiedenen Schwierigkeitsstufen auftreten. *Overprecision* lässt sich deutlich nachweisen: Die Teilnehmer fühlten sich deutlich sicherer in ihrer Einschätzung als dies objektiv zu rechtfertigen ist¹⁰. Außerdem lässt sich die moderierende Wirkung des Wissens über das Themengebiet auf die *overprecision* erkennen: Am höchsten waren die Werte bei der ersten Vorhersage vor dem Test und nahmen dann stetig ab. Je mehr die Teilnehmer wussten, desto geringer war sowohl die *overprecision* als auch die *overestimation* und folglich das Ausmaß der *overconfidence*.

Durch die Abfrage und die Rückmeldungen wurden optimale Bedingungen für die Einschätzung der subjektiven Wahrscheinlichkeitsverteilung geschaffen. Der Rückschluss: Durch die Informationen und das implizierte Hinterfragen werden Einschätzungen fundierter.

5.5 *Unskilled but aware*

Miller und Geraci (2011) untersuchten im Rahmen zweier Studien Studenten, die einschätzen sollten, wie sie in ihrem bevorstehenden Test abschließen würden und wie sicher sie sich bei dieser Einschätzung sind.¹¹

Diese Vorhersagen waren für die 90 Probanden der ersten Studie in Buchstabennoten¹² zu treffen. In der zweiten Studie schätzten die 113 Studenten ihre Notenvorhersagen in Prozentwerten ein. Es waren zwei Noten vorherzusagen, wobei die Einschätzung nach der zweiten Prüfung zu korrigieren war. Durch diese zwei Abschätzungen ließen sich *functional* und *subjective overconfidence* voneinander abgrenzen. Es zeichnete sich der Dunning-Kruger Effekt ab, wonach Inkompetente stärker *overconfident* sind. Subjektiv waren

⁹ Entsprechend Theorie: *overestimation* bei schweren, *underestimation* bei leichten Aufgaben

¹⁰ Gemeint ist hier: 90%-Konfidenzintervalle der Individuen deckten nur in 73.1% der Fälle das tatsächliche Ergebnis ab

¹¹ Als Grundlage: 5-stufige Likert-Skala von „1 = *low confidence*“ bis „5 = *high confidence*“

¹² Hier liegt die Standard-Benotungsskala zugrunde: A = 90%–100%, B = 80%–90%, usw.

Inkompetente weniger *overconfident*¹³ als Kompetente, es zeigte sich nur der Effekt von *functional overconfidence*.

Aus beiden Studien ist ersichtlich, dass die *overconfidence* bei schlechteren Performern stärker ausgeprägt ist, und Kompetente besser kalibriert sind. Overconfidence hatte trotz der Vertrautheit mit dem Kursmaterial und der Erfahrung mit der Testsituation Bestand. Das Vertrauen in die Genauigkeit der Einschätzungen war zwar nach dem Test geringer, dies war jedoch unabhängig vom Leistungsniveau der Probanden der Fall. Da sich Inkompetente unsicher in ihren hohen Prognosen sind, lässt sich gemäß Geraci & Miller (2011) folgern, dass diese durchaus metakognitives Bewusstsein aufweisen und sich ihrer Unzulänglichkeiten bewusst sind. Dies könnte laut den Autoren darauf zurückzuführen sein, dass die Überschätzung auf Regressionseffekten basiert oder, dass sich die Inkompetenten an einer fundierten Vermutung versuchen und dabei scheitern.

5.6 *Overconfidence and Excess Entry*

Camerer und Lovallo (1999) untersuchten, inwiefern *overconfidence* zu exzessivem Markteintritt führt. Dabei sollten die Studienteilnehmer entscheiden, ob sie auf einen Markt, dessen Kapazität eingeschränkt ist, eintreten wollen. Die Probanden wurden entweder zufällig oder via *self-selection*¹⁴ rekrutiert. Geld, welches den Markteintritt lukrativ machen sollte und Marktbedingungen modellieren sollte,¹⁵ wurde in Abhängigkeit von vergebenen Rängen ausbezahlt. Diese Ränge wurden entweder zufällig zugeteilt (*random-rank condition*)¹⁶ oder stellten die Ergebnisse eines Trivia-Quizes dar (*skill-ranked condition*). In zwei Sequenzen à zwölf Runden mit verschiedenen Marktkapazitäten sollten die Probanden die Anzahl der Marktteilnehmer einschätzen und über ihren eigenen Eintritt entscheiden.

Es zeigte sich, dass in der *skill-ranked condition* deutlich mehr Personen eintraten als der Markt erlauben würde und als dies in der *random-rank condition* der Fall war, v.a. unter der *self-selection* Bedingung. Dies geschah, obwohl sie wussten, dass ihre Konkurrenten sich auch für überaus fähig halten. Dabei ließ sich nachweisen, dass dies nicht auf die Unterschätzung der Konkurrenz (*competitive blind spot*) zurückzuführen ist¹⁷. Stattdessen

¹³ Gemeint ist *subjective overconfidence*

¹⁴ Individuen wussten hierbei, ihr *payoff* würde von ihrer *performance* relativ zu der ihrer Konkurrenten abhängen

¹⁵ So gab es auch Probanden, die ihre sichere Auszahlung verloren

¹⁶ Vergleichsgröße: Normalfall

¹⁷ Hierbei hätte sich Folgendes gezeigt: Studienteilnehmer erwarten weniger Eintritte in der *skill-rank condition*, da sie womöglich erwarten ihre Mitsstreiter würden sich für konkurrenzunfähig halten

erwarteten die in den Markt eingetretenen Personen größere Konkurrenz als in der *random-rank condition*. Wie die *self-select skill-rank*¹⁸ Durchgänge zeigen, erwarteten dies 94% der Studienteilnehmer, 85% der Probanden erwarten sogar Konkurrenz, die dem Markt schadet¹⁹. Schlussfolgernd ist festzuhalten, dass das durchschnittliche Individuum erwartet, dass der durchschnittliche Marktteilnehmer verliert, gesteht sich selbst aber zu überdurchschnittlich gut zu sein und daher selbst zu profitieren.

Anzumerken ist weiterhin die Rationalität der von den Teilnehmern getroffenen Prognosen, welche zeigt, dass der übermäßige Markteintritt nicht durch Fehlprognosen, sondern tatsächlich durch *overconfidence* hinsichtlich der relativen Fähigkeiten zu rechtfertigen ist.

6 Diskussion

Der Effekt der *overconfidence* erweist sich insgesamt als überaus robust. Der Kern jeder vorgestellten Studie repliziert im Allgemeinen die Existenz des Phänomens. Die soeben dargestellten Ergebnisse sind dennoch zu relativieren, da einzelne Teilaspekte nicht klar abgesteckt werden konnten oder sich widersprechen.

So kommt Simons (2009) zu anderen Ergebnissen, wie Moore und Healy (2008). Auffällig ist, dass bei Simons (2009) professionelle Spieler beobachtet werden, die *feedback* gewöhnt sind und immer wieder die gleiche Tätigkeit ausführen. Es liegt also die Vermutung nah, dass eben diese Eigenschaften für den Ausbleibenden Rückgang der *overconfidence* verantwortlich sind. Außerdem ist die Vorhersage eines Spielergebnisses deutlich weniger implizit als die Prognose einmaliger, zukünftiger Ereignisse und das Ergebnis neben den Fähigkeiten auch von Glück abhängig zu machen.

Anzumerken ist außerdem, dass für Probanden in den meisten der vorgestellten Studien der nötige Anreiz fehlte ihre Antworten tatsächlich zu durchdenken. So ist es denkbar, dass sie stattdessen Antworten abgaben, die vom Experimentator erwünscht waren, oder solche, die Probanden ermöglichen sich als kompetent darzustellen. Diesen Gedanken unterstützt auch die Untersuchung von Ehrlinger, Johnson, Banner und Kruger (2008). Der Hälfte der Probanden wurde gesagt sie müssten ihre Antwort gegenüber einer Autoritätsperson rechtfertigen. Das Ergebnis spricht gegen die Notwendigkeit von Anreizen, da es zu überlegteren, jedoch nicht zu genaueren oder weniger *overconfident* Aussagen kam.

¹⁸ Auf die Erörterung der Variante ohne *self-select* wird an dieser Stelle verzichtet, da hierbei ähnliche und weniger deutliche Ergebnisse vorliegen

¹⁹ Schädliche Konkurrenz bedeutet, der durchschnittliche Marktteilnehmer verliert

Des Weiteren sind Probanden im Allgemeinen sehr gebildete Individuen, v.a. bei Geraci, Miller (2011) zeigt sich dies deutlich. Hier werden Studenten des Fachgebiets Psychologie befragt. Das dem Experiment zugrundeliegende Themengebiet der Metakognition dürfte ihnen bekannt sein. So ließe sich das metakognitive Bewusstsein bei den weniger Kompetenten, die bei anderen Vergleichspersonen durchaus kompetent wären, vielmehr als Wissen erklären. Rückschlüsse auf die Bevölkerung sind also nur begrenzt und unter Berücksichtigung dieser Tatsache zu empfehlen. Was durchaus bedeuten kann, dass diese Erkenntnisse von Relevanz für die unternehmerische Entscheidungsfindung sind, da hier davon auszugehen ist, dass die hier auftretende Konkurrenz die kompetentesten²⁰ Individuen darstellt. Die vorgestellten Ergebnisse reichen jedoch nicht aus, dies zu untermauern.

7 Fazit

Zusammenfassend ist also anzumerken, dass Individuen weniger *overconfident* Vorhersagen treffen, wenn ihnen mehr Informationen über Umstände zur Verfügung stehen (Moore & Healy, 2008). Dabei scheint es aber eine Schwelle zu geben, jenseits welcher weiteres *feedback* über die eigene Leistung keinen weiteren Nutzen hat Simons (2009). Die Studie von Vallone et al. (1990) lässt zwar vermuten, dass extensives Wissen über vergangene Leistungen keinen Einfluss auf die *overconfidence* von Prognosen hat, jedoch blieb dabei ungeklärt, inwiefern dies auf die Einmaligkeit der Ereignisse zurückzuführen ist, welche die Fragestellungen dieser Studie charakterisiert. So wäre in Zukunft zu beleuchten inwiefern objektives *feedback* und Wissen zu perfekt kalibrierten Einschätzungen führen kann, bzw. unter welchen Umständen Kalibrierung ausbleibt.

Auch lässt sich festhalten, dass Erinnerungen an vergangene Leistungen unverzerrt zu sein scheinen (Simons, 2009). Vielmehr sei die *overconfidence* darauf zurückzuführen, dass Individuen Prognosen nicht auf Grundlage dieser vergangenen Leistungen treffen, sondern sich dabei auf ihr Wunschdenken stützen (Vallone et al 1990).

Darüber hinaus lässt sich der Dunning-Kruger Effekt mehrfach beweisen und somit bestätigen, dass Unzulänglichkeiten von Inkompetenten nicht erkannt werden, weil es diesen an metakognitiven Fähigkeiten mangelt (Kruger & Dunning, 1999; Simons & 2009).

Abschließend zeigt sich, dass *overconfident* v.a. unter Vernachlässigung der Kompetenz von Mitstreitern auftritt. So zeigte sich, eingebunden in unternehmerische Rahmenbedingungen, dass sich Individuen bei ihren Entscheidungen nicht an ihr Umfeld anpassen. Fraglich bleibt

²⁰ Erinnerung: relativer Begriff, nur auf vorliegendes Fachgebiet bezogen

in diesem Fall jedoch, worauf die *overconfidence*, abgesehen vom *reference group neglect*, zurückzuführen ist. Unklar bleibt, ob dies eher auf die Selbsteinschätzung oder das Urteilsvermögen bei Prognosen zurückzuführen ist. So gibt es z.B. In der Studie von Camerer und Lovallo (1999) kein *feedback* zur Leistung oder zum Abschneiden, noch lässt sich nachverfolgen wie Prognosen getroffen wurden. Zukünftige Untersuchungen sollten dies näher beleuchten.

8 Literaturverzeichnis:

- Alba, J. W.; Hutchinson, J.W. (2000): Knowledge Calibration: What Consumers Know and What They Think They Know. In *Journal of Consumer Research* 27(2), pp.123-156, ISSN: 0093-5301.
- Bernardo, A. E.; Welch, I. (2001): On the Evolution of Overconfidence and Entrepreneurs. In *Journal of Economics & Management Strategy* 10(3), pp.301-330, **DOI:** 10.1111/j.1430-9134.2001.00301.x.
- Camerer, C.; Lovallo, D. (1999): Overconfidence and Excess Entry: An Experimental Approach. In *The American Economic Review* 89(1), pp.306-318, **DOI:** 10.1257/aer.89.1.306.
- DellaVigna, S. (2009): Psychology and Economics: Evidence from the Field. In *Journal of Economic Literature* 47(2), pp.315-372.
- Dunning, D. (2011): The Dunning-Kruger Effect: On Being Ignorant of One's Own Ignorance. In *Advances in Experimental Social Psychology* 44, pp.247-296, **DOI:** 10.1016/B978-0-12-385522-0.00005-6.
- Dunning, D.; Johnson, K.; Ehrlinger, J.; Kruger, J. (2003): Why People Fail to Recognize Their Own Incompetence. In *Current Directions in Psychological Science* 12(3), pp.83-87, **DOI:** 10.1111/1467-8721.01235.
- Gervais, S.; Odean, Terrance (2001): Learning to Be Overconfident. In *The Review of Financial Studies* 14(1), pp.1-27.
- Kruger, J.; Dunning, D. (1999): Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments. In *Journal of Personality and Social Psychology* 77 (6), pp.1121-1134, **DOI:** 10.1037/0022-3514.77.6.1121.
- Moore, D. A.; Healy, P. J. (2008): The Trouble with Overconfidence. In *Psychological Review* 115(2), pp.502-517, **DOI:** 10.1037/0033-295X.115.2.502.
- Miller, T. M.; Geraci, L. (2011): Unskilled but Aware: Interpreting Overconfidence in Low-Performing Students. In *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition* 37(2), pp.502-506, **DOI:** 10.1037/a0021802.

Simons, D. J. (2013): Unskilled and optimistic: Overconfident predictions despite calibrated knowledge of relative skill. In *Psychonomic Bulletin & Review* 20(3), pp.601-607, **DOI:** 10.3758/s13423-013-0379-2.

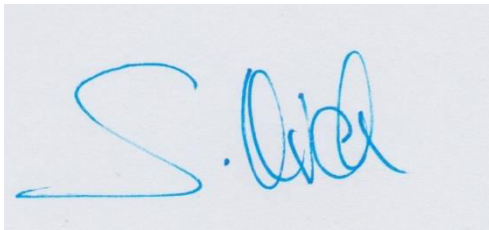
Vallone, R. P.; Griffin, D. W.; Lin, S.; Ross, L. (1990): Overconfident Predictions of Future Actions and Outcomes by Self and Others. In *Journal of Personality and Social Psychology* 58(4), pp.582- 592, **DOI:** 10.1037/0022-3514.58.4.582.

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich an Eides Statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Zuhilfenahme der ausgewiesenen Hilfsmittel angefertigt habe.

Sämtliche Stellen der Arbeit, die im Wortlaut oder im Sinn nach anderen gedruckten oder im Internet verfügbaren Werken entnommen sind, habe ich durch genaue Quellenangabe kenntlich gemacht.

Passau, den 15.09.2018

A photograph of a handwritten signature in blue ink on a light-colored surface. The signature is written in a cursive style and appears to read "S. Kick".

Simon Kick