


Three essays on prosociality in strategic decisions

Doctoral Thesis

Author(s):

Deréky, Anna 

Publication date:

2019-12

Permanent link:

<https://doi.org/10.3929/ethz-b-000410442>

DISS. ETH NO. 26160

**THREE ESSAYS ON PROSOCIALITY IN STRATEGIC
DECISIONS**

A thesis submitted to attain the degree of
DOCTOR OF SCIENCES of ETH ZURICH

(Dr. sc. ETH Zurich)

presented by

ANNA LIDIA DERÉKY

MSc, University of Vienna

born on 16.08.1985

citizen of Austria

accepted on the recommendation of

Examiner: Prof. Dr. Stefano Brusoni

Co-Examiners: Prof. Dr. Alfonso Gambardella, Prof. Dr. Todd Hare;

Dr. Daniella Laureiro-Martínez

Zurich, 2019

Abstract

Strategic decisions require commitment of substantial resources towards a goal, and often involve tradeoffs. Analysis of tradeoffs is fundamental to the fields of strategy, economics and neuroscience where it has been noted that strategic decisions involve competing notions of gain. Individuals take account of both economic profit (e.g. monetary gain) and material payoffs to other individuals or to societal wellbeing more generally. Prosocial behavior is an important social preference to consider when trying to balance profit maximizing behavior with social motives. This thesis investigates the role of prosocial behavior in strategic decisions where the decision-maker faces a tradeoff between economic profit and societal gain. In the three essays that constitute this thesis we examine whether and how prosocial behavior considerations influence strategic decisions.

Paper 1 investigates how individuals' contracting behavior changes if the organization has a prosocial mission. The paper studies contracting in a setting where agents can be motivated by both the prosocial mission of their job and social preferences towards the principal. We find that mission motivation has a debiasing role in that the efficiency of wages and effort is increased. We show that agents exhibit social preferences which if correctly predicted by principals will lead to higher levels of efficiency even in a one-shot setting with no reputation effects. These findings add to our understanding of non-monetary incentives and contribute to work on social preferences. Our findings related to the influence of social preferences on contracting decisions raise new questions about belief formation in prosocial contexts.

Paper 2 examines how decisions based on description versus experience, alter prosocial preferences at the behavioral and neurobiological levels. These represent different ways of learning about the value of an alternative. We find that description and experience decisions can lead the same individual to express different prosocial preferences. The behavioral and neuroimaging data indicate that description decisions are based on relative payoffs (i.e. value differences between options), while choices based on experience are driven primarily by chosen outcomes rather than one set of payoffs relative to another. This suggests that the different social preferences revealed by decisions in each condition result from the fact that value information is processed

differently in description versus experience choices. These findings have some potentially important implications for how corporations and universities train future business leaders. Training programs that emphasize theory and conceptual discussion may have a limited impact compared to training which allows acquisition of direct knowledge about the outcomes of decisions. Experiential learning programs could lead the decision maker to considering both the business and the societal dimensions of a decision.

Paper 3 explores the individual level mechanism for prioritizing tradeoffs with both an economic and a societal dimension. We replicate paper 2 with a sample of experienced managers, and evaluate under which conditions for-profit managerial experience or individual values such as the level of prosociality predict economic and social choices. The findings demonstrate that for-profit managerial experience does not predict business profit maximizing choices. However, we observe that individual values such as the level of prosociality are the main predictor of business maximizing choices. Additionally, we show how the level of prosociality can be shaped by how individuals learn about the value of an alternative. If managers process information in a more automatic way, on the basis of learnt task specific patterns, they make less business maximizing choices compared to choices based on the deliberate analysis of all available information. These results add to our understanding of how the specific task-experience leading to automated decisions as opposed to general managerial experience plays an important role: Experiencing the choice options in a specific task might be a powerful way to make business managers consider not only economic but also societal outcomes. For example, making them experience their contribution to society with participation in task relevant volunteering or pro-bono programs.

Overall, the thesis contributes to the interdisciplinary field of decision making through three essays that present a behaviorally plausible explanation of how prosociality shapes strategic decisions. The thesis shows how prosociality can change contracting behavior, how prosociality can be shaped depending on how information is processed by the individual and how managerial experience interacts with prosociality to predict social choices. It provides consistent knowledge related to the basis of cooperation among individuals.

Zusammenfassung

Strategische Entscheidungen stellen wichtige Handlungen in Organisationen dar und bestimmen oftmals ihre Ausrichtung. Sie beinhalten häufig mehrere alternative Wahlmöglichkeiten und sind mit der Abwägung verschiedener Dimensionen, wie Profit oder Wachstum verbunden. Ökonomische und neurowissenschaftliche Forschung hat gezeigt, dass Individuen in ihren Entscheidungen nicht nur wirtschaftlichen Gewinn, sondern auch das Wohl anderer Personen oder der Gesellschaft im Allgemeinen einbeziehen. Prosoziales Verhalten ist eine grundlegende Voraussetzung für Kooperation und ein wichtiger Faktor für Entscheidungen. Diese Dissertation erörtert in drei Aufsätzen die Rolle von prosozialem Verhalten in strategischen Entscheidungen, und wie Individuen die profitorientierten und sozialen Dimensionen ihrer Handlungen abwägen.

Der erste Aufsatz untersucht, wie Individuen (z.B. Arbeitgeber und Arbeitnehmer) Arbeitsverhältnisse eingehen, wenn Organisationen eine prosoziale Mission aufweisen. Das heisst, wenn Arbeitnehmer sowohl durch die prosoziale Mission ihrer Arbeit als auch durch die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit, wie zum Beispiel ihrem Lohn, motiviert werden können. Wir zeigen auf, dass soziale Präferenzen grundlegend eine wichtige Rolle in Organisationen mit sozialer Mission spielen und – wenn von den Arbeitgebern richtig eingeschätzt – zu höherer Effizienz führen können. Unsere Erkenntnisse tragen zum Verständnis der Rolle von sozialen Präferenzen in Vertragsentscheidungen bei.

Der zweite Aufsatz zeigt auf, wie strategische Entscheidungen, die entweder auf wiederholten Erfahrungen oder bewusster Informationsverarbeitung basieren, prosoziales Handeln beeinflussen können. Wir legen mit verhaltensbasierten und neurologischen Daten dar, wie diese zwei unterschiedlichen Arten der Informationsverarbeitung zu verschiedenen prosozialen Präferenzen und Handlungen bei ein und demselben Individuum führen können. Diese Erkenntnisse haben potentielle Auswirkungen darauf, wie Organisationen prosoziales Verhalten fördern und zukünftige Unternehmensverantwortliche ausbilden. Lernprogramme die auf wiederholten Erfahrungen basieren, könnten einen wichtigen Beitrag leisten, dass Individuen eher

imstände sind das Wohl anderer Personen oder der Gesellschaft im Allgemeinen einzubeziehen.

Der dritte Aufsatz repliziert die Ergebnisse der zweiten Studie mit erfahrenen Managern und erläutert in einem angewandten Kontext, wie wirtschaftlicher Gewinn und das Wohl der Gesellschaft in strategischen Entscheidungen priorisiert werden. Zusätzlich zu den prosozialen Präferenzen der Manager beziehen wir auch die Art und Länge ihrer Arbeitserfahrung ein. Wir stellen im Gegensatz zu geläufigen Management-Theorien fest, dass individuelle Werte wie der Grad der Prosozialität und nicht die Arbeitserfahrung der Hauptindikator für die Priorisierung ist. Arbeitserfahrung ist zwar ein bedeutender Faktor in der Voraussage von Entscheidungsverhalten, aber die Ergebnisse von diesem Aufsatz belegen, dass prosoziale Präferenzen die Basis von Entscheidungen bilden.

Übergreifend trägt die Dissertation mit den drei Aufsätzen zum interdisziplinären Feld der sozialen Entscheidungsfindung bei und liefert konkrete Erklärungen dafür, wie und unter welchen Umständen Prosozialität strategische Entscheidungen prägt.