

Sektor-spezifische Präferenz für Intuition und Deliberation in Entscheidungsprozessen

Bianca Steffen^a, Frithiof Svenson^{bc}, Christian Harteis^a und Markus A. Launer^b

^a Universität Paderborn, ^b Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften, ^c Hochschule Osnabrück

Theoretische Verortung

Bower (1977) propagiert Unterschiede im Entscheidungsspielraum zwischen öffentlichen und privaten Angestellten. Empirische Untersuchungen zeigen uneindeutige Ergebnisse (Andersen, 2010). Vermutete Ursachen sind die (vermeintlich) geringere Entscheidungsautonomie und *discretion to act* im öffentlichen Dienst. Präferenzen für einen Entscheidungsstil (intuitiv vs. rational/deliberate, Evans, 2011) können aussagekräftig sein. Bislang gibt es wenige quantitative Untersuchungen zu den Unterschieden in der Entscheidungspräferenz von Beschäftigten im öffentlichen und privaten Sektor (z.B. Svenson, Steffen, Harteis & Launer, 2021).

Forschungsfrage: Unterscheiden sich Beschäftigte im öffentlichen und privaten Sektor hinsichtlich Ihrer Entscheidungspräferenz?

Methodischer Zugang

- Digitaler Fragebogen (August-März 2020)
- 791 deutsche Beschäftigte (weiblich = 244, LGBTQ = 11) im öffentlichen und privaten Sektor ($n_{\text{öffentlich}} = 212$; $n_{\text{privat}} = 430$)
- Adaptierte Form des PID (Betsch, 2006): Messung der Präferenz für
 - rationales (5 Items; CA = ,882) und
 - intuitives (6 Items; CA = ,869) Entscheiden.
- Mann-Whitney-U-Test zur Überprüfung der Unterschiedshypothese.

Ergebnisse

- Die Analysen zeigen keine signifikanten Unterschiede zwischen privatem und öffentlichen Sektor ($p_{\text{rational}} = ,711$; $p_{\text{intuitiv}} = ,291$).
- Auffällig ist dennoch, dass Beschäftigte im privaten Sektor sich auf beiden Skalen höher einschätzen als Angestellte im öffentlichen Dienst. Ebenso stechen die deutlich geringeren Std.-Abweichungen auf der Skala "Präferenz für intuitives Entscheiden" hervor.

Deskriptive Werte.

	MW	Std.- Abweichung
PID rational Privat	2,8749	1,00241
Öffentlich	2,8057	1,09092
PID intuitiv Privat	2,3126	,87653
Öffentlich	2,2282	,91161

Mann-Whitney-U-Test.

	Rational	Intuitiv
Mann-Whitney-U	44770,000	40328,000
Wilcoxon-W	67348,000	61034,000
Z	-,370	-1,056
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,711	,291

Fazit

Ein **Interpretationsansatz** könnte sein, dass Privatbeschäftigte sich ihrer Entscheidungen bewusster sind und die eigene *discretion to act* als vergleichsweise groß wahrnehmen. Dies führt zu dem Desiderat, öffentlichen und privaten Bereich hinsichtlich lernförderlicher Arbeitsplatzmerkmale (Rausch, 2015) zu vergleichen, insbesondere im Hinblick auf Entscheidungsautonomie. Denn unklar bleibt, wie weit der Entscheidungs- und Handlungsspielraum in den jeweiligen Sektoren von den Beschäftigten wahrgenommen wird.

In der Auswertung von 1392 Beschäftigten aus insgesamt 36 Nationen zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen öffentlichen und privaten Beschäftigten in der Entscheidungspräferenz. Hier ist zu **diskutieren**, warum sich diese Unterschiede im deutschen Raum nicht feststellen lassen.

Als **praktische Implikation** können Beschäftigte in der bewussten Wahrnehmung ihrer Entscheidungen unterstützt werden, bspw. durch mentale Simulation, um insbesondere intuitives Entscheiden zu fördern (Steffen, Goller & Harteis, 2020).

Literatur

Andersen, J. A. (2010). Public versus Private Managers. How Public and Private Managers Differ in Leadership Behavior. *Public Administration Review*, 70(1), 131–141. | Betsch, C. (2006). Präferenz für Intuition und Deliberation. Messung und Konsequenzen von affekt- und kognitionsbasiertem Entscheiden. Heidelberg University Library. <https://doi.org/10.11588/heidok.00006228> | Bower, J. L. (1977). Effective Public Management. *Harvard Business Review*. | Dreyfus, S. E. (2004). The Five-Stage Model of Adult Skill Acquisition. *Bulletin of Science, Technology & Society*, 24(3), 177–181. <https://doi.org/10.1177/0270467604264992> | Evans, J. S. (2011). Dual-Process Theories of Reasoning. *Contemporary Issues and Developmental Applications*. *Developmental Review*, 31(2-3), 86–102. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2011.07.007> | Rausch, A. (2015). Skalen zu erlebens- und lernförderlichen Merkmalen der Arbeitsaufgabe (ELMA). <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1339.5682> | Steffen, B., Goller, M. & Harteis, C. (2020). The Contribution of Mental Simulation to the Development of Intuition. In M. Sinclair (Hrsg.), *Handbook of Intuition Research as Practice (Handbooks of Business and Management Research As Practice)*, S. 241–254. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. | Svenson, F., Steffen, B., Harteis, C. & Launer, M. (eingereicht). Before Virtuous Practice. Sector-specific preferences for intuition and deliberation in decision-making, preprint.