

Atferdsøkonomi

Emnekode: E-MBA200_1, 10

Tilbys av: Handelshøgskolen ved UiS, Handelshøgskolen ved UiS

Semester undervisningsstart og varighet: Høst, 1 semestre

Semester eksamen/vurdering: Høst

Undervisningsspråk: Norsk

Fagpersoner

-Ingeborg Caroline Foldøy Solli (Faglærer)

-Ola Kvaløy (Emneansvarlig)

-Mari Rege (Faglærer)

Introduksjon

I kontrast til standard økonomisk teori viser nyere forskning at vi ofte går i mentale feller når vi gjør økonomiske beslutninger. Vi kan være forutinntatte og kortsiktige. Vi kan bomme på tilsynelatende enkel sannsynlighetsregning, og vi kan tilegne oss ny informasjon på feil måte.

Nyere forskning viser også at vi ofte drives av andre forhold enn de rent økonomiske. Vi motiveres av anerkjennelse og oppmerksomhet, vi misliker ulikhet, og vi lar noen ganger økonomiske incentiver stå i veien for gode løsninger.

Emnet i atferdsøkonomi anvender ny innsikt til å belyse viktige problemstillinger innen finans og HR. Hvordan tar vi økonomiske beslutninger? Hva motiverer oss? Disse to spørsmålene danner utgangspunkt for emnet.

Læringsutbytte

Etter fullført emne i atferdsøkonomi skal deltakerne:

- Ha et bedre grunnlag for å ta økonomiske beslutninger.
- Forstå samspillet mellom økonomiske incentiver og andre motivasjonsfaktorer.
- Forstå hvordan samspillet mellom psykologiske og økonomiske faktorer kan forklare atferd på arbeidsplassen og i markedene.

Innhold

Først gis en innføring i sentrale atferdsøkonomiske begrep og emner. Deltakerne vil bli introdusert for økonomiske eksperimenter som viser på hvilken måte vi avviker fra rasjonell atferd og snever økonomisk egeninteresse. Deretter vises anvendelser innen HR, strategisk interaksjon og finans. Problemstillinger knyttet til ledelse, insentiver, motivasjon og prestasjonsevaluering vil bli belyst ved hjelp av nyere atferdsøkonomisk forskning. Deltakerne får også innsikt i hvordan psykologiske mekanismer påvirker strategiske beslutninger, investeringsbeslutninger, risikoavveninger og adferd i finansmarkedene.

Arbeidsformer

Samlingsbaserte forelesninger med 3 samlinger á 2 dager. I emnet vil det veksles mellom forelesninger og diskusjoner av case i plenum.

Forkunnskapskrav

Emnet er på mastergradsnivå og er åpent for studenter med bachelorutdanning eller tilsvarende treårig høyskole-/universitetsutdanning, og minimum to års relevant yrkeserfaring. Realkompetanse kan kompensere for manglende studiekompetanse. Dette vurderes av Opptaksnemnda. Utenlandske søkere må dokumentere norskkunnskaper i henhold til NOKUT sitt regelverk.

Eksamen/Vurdering

	Vekt	Varighet	Karakter	Hjelpemidler
Hjemmeeksamen og gruppeoppgave				
Hjemmeeksamen	4/5	14 Dager	A - F	
Gruppeoppgave med presentasjon	1/5		A - F	

Gruppeoppgaven blir utdelt i første/andre samling og skal presenteres på siste samling.

Åpen for

Executive Master of Business Administration

Emneevaluering

Emnet vil følge studentevalueringprosedyrer fastlagt av UiS EVU.

Litteratur

Bøker:

Wilkinson, Nick and Matthias Klaes. 2018. *An Introduction to Behavioral Economics*. Palgrave Macmillan (3rd edition)

Kahneman, Daniel. 2011. *Thinking, fast and slow*. Allen Lane

Artikler: (Med forbehold om endringer)

Ariely and Wertenbroch, 2002, "Procrastination, deadlines and performance: Self-control by precommitment", *Psychological Science* 13(3).

Azmat, G., & Iriberry, N. (2010). The importance of relative performance feedback information: Evidence from a natural experiment using high school students. *Journal of Public Economics*.

Bandiera, O., Barankay, I., & Rasul, I. (2013). Team Incentives: Evidence from a Firm Level Experiment. *Journal of the European Economic Association*, 11: 1079–1114

Barber, Brad and Terrance Odean. 2001. "Boys will be Boys: Gender, Overconfidence, and Common Stock Investment" *Quarterly Journal of Economics*, 116: 261-292.

Barber, Brad and Terrance Odean. 2008. "All that Glitters: The Effect of Attention and News on the Buying Behavior of Individual and Institutional Investors" *Review of Financial Studies*, 785-818.

Blanes I Vidal, J., & Nossol, M. 2011. Tournaments Without Prizes: Evidence from Personnel Records. *Management Science*.

Cadena, Schoar, Cristea and Delgado-Medrano. 2011. "Fighting Procrastination in the Workplace: An Experiment", NBER Working Paper 16944.

Cappelen, Alexander W., Astri Drange Hole, Erik Ø Sørensen, and Bertil Tungodden. 2007. "The Pluralism of Fairness Ideals: An Experimental Approach." *American Economic Review*, 97(3): 818-827.

Card, Mas, Moretti, and Saez. 2012. "Inequality at Work: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction", *The American Economic Review*, 102(6), 2981-3003

- Charness, G., Masclet, D., & Villeval, M. C. 2013. The dark side of competition for status. Working Paper. *Management Science*, 60(1), 38-55.
- Cohn, Fehr, Herrmann and Schneider. 2014. "Social Comparison and Effort Provision: Evidence from a Field Experiment" *Journal of the European Economic Association*, 12(4), 877-898.
- Eriksen KW, O Kvaløy. 2010. Myopic Investment Management. *Review of Finance* 14 (3), 521-542
- Eriksen KW, O Kvaløy. 2017. No guts, no glory: An experiment on Excessive Risk-taking. *Review of Finance* 21:, 1327-1351
- Falk, A., & Ichino, A., 2006, "Clean Evidence on Peer Effects". *Journal of Labor Economics*, 24(1), 39-57.
- Fehr, E. and A. Falk, 2002, "Psychological foundations of incentives", *European Economic Review* 46.
- Gneezy, Meier and Rey-Biel, 2011, "When and Why Incentives (Don't) Work to Modify behavior", *Journal of Economic Perspectives* 25(4).
- Gneezy, Niederle and Rustichini, 2003, "Performance in Competitive Environments: Gender Differences", *The Quarterly Journal of Economics*, 118(3).
- Gneezy, Leonard, and List, 2009, "Gender differences in competition: Evidence from a matrilineal and a patriarchal society". *Econometrica*, 77(5).
- Heslin, P. A., Latham, G. P., & VandeWalle, D. (2005). The effect of implicit person theory on performance appraisals. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 842.
- Heslin, P. A., Vandewalle, D., & Latham, G. P. (2006). Keen to Help? Managers' Implicit Person Theories and Their Subsequent Employee Coaching. *Personnel Psychology*, 59(4), 871-902.
- Kvaløy, O., P. Nieken and A. Schöttner, 2015, "Hidden Benefits of Reward: A Field Experiment on Motivation and Monetary Incentives", *European Economic Review*, vol. 76, 188-199
- Kvaløy, Ola and Miguel Luzuriaga. 2014. Playing the trust game with other people's money, *Experimental Economics*, 17:, 615-630
- Lazear, 2000, "Performance Pay and Productivity" *American Economic Review* 90(5).
- Lazear and Shaw, 2007, "Personnel Economics: The Economist's View of Human Resources", *Journal of Economic Perspectives*, 21(4).
- Mas, Alexandre, and Enrico Moretti, 2009, "Peers at Work." *American Economic Review*, 99(1): 112-45.
- Niederle and Vesterlund, 2007, "Do women shy away from competition? Do men compete too much?" *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3).
- Niederle, Muriel, Carmit Segal, and Lise Vesterlund. 2013. "How Costly is Diversity? Affirmative Action in Light of Gender Differences in Competitiveness" *Management Science*, Vol 59, No. 1, 1-16
- Odean, Terry. 1998. "Are Investors Reluctant to Realize Their Losses?" *Journal of Finance*, Vol. LIII, No. 5, 1775-1798
- Palan, Stefan. 2013. A Review of bubbles and crashes in experimental asset markets. *Journal of*

Economic Surveys, Vol. 27, No. 3, pp. 570–588

Rege and Solli, 2013, "Lagging Behind the Joneses: The Impact of Relative Earnings on Job Separations", working paper UiS.

Strahilevitz Michal, Terrance Odean and Brad Barber. 2011. Once Burned, Twice Shy: How Naïve Learning, Counterfactuals, and Regret Affect the Repurchase of Stocks Previously, *Journal of Marketing Research*, 102-120.

Yeager, D. S., and C. S. Dweck . 2012. "Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed." *Educational Psychologist* 47(4).