

**Lehrstuhl für Wirtschaftspsychologie und Führungsethik**  
**Prof. Dr. Carmen Tanner**

Voraussetzung für die Betreuung: Teilnahme an einem Kurs des Lehrstuhls

**Themen für Bachelor-, Masterarbeiten, Humboldt- und Forschungsarbeiten**  
(aktualisiert Juli 2020)

I. Themen für Bachelor- und Masterarbeiten (primär theoretische Arbeiten)

**a) *Wie verändert sich Ehrlichkeit in einer digitalen Welt?***

Digitalisierung verändert Organisationen und nimmt z.B. auf Führung, Teamarbeit oder Verkäufer-Kunden-Interaktionen Einfluss. Dadurch verändern sich vermutlich auch zwischenmenschliche Beziehungen und Kooperationen. Ehrlichkeit gilt als wichtiger Baustein für gute Beziehungen und stabile Systeme. Verändert sich Ehrlichkeit durch Digitalisierung?

**b) *Big Data in Organisation zur Überwachung von Fehlverhalten und Dishonesty – Vor- und Nachteile?***

Big Data und andere digitale Tools ermöglichen eine moderne Form der Überwachung von Mitarbeitenden. Damit verknüpfen Firmen die Hoffnung, Fehlverhalten in der Organisation rasch aufdecken und effizient auf Fehlverhalten reagieren zu können. Welche Vor- und Nachteile entstehen dadurch?

**c) *Sind digitale Tools taugliche Hilfsmittel zur Korruptionsbekämpfung?***

Digitale Informations- und Kommunikationstechnologien werden in zunehmendem Maße auch zur Kontrolle und Eindämmung von Korruption eingesetzt. Welche Tools gibt es? Und wie nützlich sind sie für die Prävention von Korruption?

**d) *Wie können Games zur Entwicklung von Personal Integrity (Moral Intelligence) beitragen? Was begünstigt den Transfer in die Praxis?***

Mit Moral Intelligence ist ein Set von motivationalen, wahrnehmungs-, entscheidungs- und verhaltensbezogenen psychologischen Kompetenzen gemeint, die es für die Umsetzung von ethischen Werten in die Praxis braucht. Wie für alle Kompetenzen gilt: Sie müssen trainiert werden. Neben klassischen Trainingsmethoden (im Unterricht) werden vermehrt auch digitale Tools (wie u.a. Serious Games, Videoausschnitte, oder andere Varianten von game-based tools) eingesetzt. Verschiedenste Fragen drängen sich in diesem Zusammenhang auf: U.a. Bringt der Einsatz von digitalen Tools als Lehr- und Lernmittel wirklich einen Mehrwert? Welche gezielten game-based learning Tools könnte man sich zur Förderung der einzelnen Personal Integrity Fazetten (Moral Sensitivity, Moral Commitment, Moral Problem Solving, Moral Resoluteness) vorstellen? Was müsste beachtet werden, um den Transfer in die Praxis zu fördern?

## **e) *Workplace Courage: Why does it matter? How to enhance it?***

Moral oder Workplace Courage – die Fähigkeit auch bei Gegenwind und trotz Risiken für seine Werte einzustehen – wird sowohl in Forschung als auch in der Praxis als eine wichtige Kompetenz gesehen. Dies betrifft Führungskräfte oder Mitarbeitende. Unter Courage lassen sich dabei verschiedenste Verhaltenweisen subsumieren, wie z.B. eigene Fehler eingestehen, auf beobachtetes Fehlverhalten reagieren, Aufforderung zu fragwürdigem Verhalten verweigern oder positive Aktionen initiieren. In diesem Zusammenhang stellen sich wichtige Fragen: (1) Why does courage matter? Wir wissen wenig darüber, welche Konsequenzen mutiges Engagement z.B. für die eigene Person haben kann (z.B. erhöht es das Wohlbefinden, die wahrgenommene Selbstwirksamkeit?) oder das Umfeld (z.B. eine mutige Führungskraft – hat dies Effekte auf Vertrauen, Image, Investitionsbereitschaft, organizational Commitment, performance?). – (2) How to enhance it? Wie kann man Mut als Kompetenz fördern? – (3) In welcher Weise können Organisationsstrukturen mutiges Verhalten blockieren oder ebenfalls unterstützen?

## **f) *Weiblicher Führungskräfte mangel – Auch eine Frage ethischer Werthaltungen?***

Zur Frage warum es so wenige Frauen in der Führungsetage gibt, existieren zahlreiche Erklärungsansätze. Neuere Ansätze werfen die Frage auf, ob hierbei unterschiedliche ethische Werthaltungen ebenfalls eine Rolle spielen könnten. Was sagt die empirische Forschung? Und welche Implikationen hätte dies für die Gender-Diskussion?

## **g) *Welchen Einfluss hat eine ethische Unternehmenskultur auf Motivation, Affekt und Verhalten von Mitarbeitenden?***

Die Unternehmenskultur spielt eine wichtige Rolle für das Verständnis von Motivation, Affekt und Verhalten am Arbeitsplatz. Um herauszufinden, wie man Kultur als Werkzeug verwenden kann, um ethisches Verhalten in Unternehmen zu fördern, gilt es folgende Fragen zu beantworten: In welcher Weise kann Unternehmenskultur Einfluss darauf nehmen, ob Mitarbeitende unethisches Verhalten vermeiden oder ethisches Verhalten anstreben? Welche Strategien sind dabei besonders wirksam?

## **II. Themen für Humboldt- und Forschungsarbeiten (Empirische Arbeiten):**

### **a) *PLLOB - Einfache Entscheidungshilfen für Führungskräfte und Mitarbeitende zur Unterstützung von Compliance und Integrity. Wie nützlich ist PLLOB?***

In einem Umfeld von Komplexität und Ungewissheit sind Entscheidungsträger im Berufsalltag oft unsicher darüber, welches „gute“ oder „richtige“ Entscheidungen sind. Diese Unsicherheit kann belastend sein, zu Stress und zu Vermeidung von Entscheidungen beitragen. Gibt es eine Möglichkeit die Entscheidungsfähigkeit von Führungskräften und Mitarbeitenden zu unterstützen? Vielleicht PLLOB! – PLLOB ist die Abkürzung für eine *einfache Entscheidungsheuristik*, die Führungskräften und Mitarbeitenden im Berufsalltag Leitlinien für «richtiges» Entscheiden (gute Compliance) in die Hand geben soll. Unser Anliegen ist genauer zu untersuchen, wie effektiv und hilfreich PLLOB im Berufsalltag ist.

## **b) Corporate Compliance und Integrity – Wie beeinflussen sie die motivationale Selbstregulation und das ethische Verhalten von Individuen?**

Aus der psychologischen Forschung ist bekannt, dass Individuen ihr Handeln entweder stärker auf die *Vermeidung von Fehlern* (Präventionsfokus) oder *Erreichung von Idealen* (Promotionsfokus) ausrichten. Diese unterschiedlichen Foki gehen entsprechend auch mit unterschiedlichen motivationalen, emotionalen und verhaltensbezogenen Konsequenzen einher. Im Vermeidungs-Modus wird das Verhalten z.B. darauf ausgerichtet, Angst zu minimieren; im Annäherungsmodus wird versucht, Freude und Happiness zu maximieren. – Eine wichtige Frage, die sich aufdrängt: Werden solche psychologischen Prozesse auf individueller Ebene auch durch organisationsbezogene Strukturen wie z.B. eine compliance- oder integrity-orientierte Unternehmenskulturen beeinflusst? Compliance-orientierte Unternehmenskulturen sind darauf ausgerichtet, illegales und unethisches Verhalten durch Kontrolle, Sanktionierung und Überwachung zu *vermeiden*. Demgegenüber sind integrity-orientierte Unternehmenskulturen darauf ausgerichtet, ethisches Verhalten durch Unterstützung von Eigenverantwortung und intrinsische Motivation zu *fördern*. In welchem Masse beeinflussen solche unterschiedlichen Corporate Governance Strategien auch psychologische Prozesse?

## **c) Implikationen von Moral Sensitivity auf Entscheiden und Verhalten?**

Mit Moral Sensitivity (oder Moral Awareness) ist die Fähigkeit gemeint, moralische Aspekte und Implikationen (wie z.B. Konsequenzen des Handelns für andere; Verletzungen von ethischen Werten und Regeln) im Berufsalltag überhaupt zu erkennen. Moral Sensitivity (MS) wird als eine wichtige Voraussetzung für die Vermeidung von Fehlverhalten in Organisationen angesehen. Die Argumentation: Wenn man Verletzungen von Werten und Regeln im Alltag nicht realisiert, dann sind solche Aspekte auch nicht Teil von weiteren Überlegungen und Entscheidungen. Die Forschung zeigt, dass sich Individuen darin unterscheiden, in welchem Masse man ethische Dimensionen auf dem „Radar“ hat. Wir haben ein *vignetten-basiertes Messinstrument* entwickelt und getestet, welches die individuelle Sensibilität für moralisch-ethische und/oder business-bezogene Werte erfassen soll. Mit diesem Instrument sollen nun empirisch verschiedenste Fragestellungen untersucht werden. U.a. Unterscheidet sich MS in Abhängigkeit vom Berufszweig, Position in einer Organisation? Wie verändert sich MS im Verlaufe der Sozialisation in Unternehmen? Führt ein hohes Ausmass an MS zu mehr Stress und Belastung? Und vieles mehr...