

Korruption

Einfluss von organisationalem Zynismus und
emotionaler Kompetenz auf die Korruptionsbewertung

Frank Heber

2012

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|------------|
| Abbildungsverzeichnis | III |
| Tabellenverzeichnis | IV |
| Kurzfassung | V |
| Abstract | VI |
| 1 Einführung | 1 |
| 1.1 Problemstellung | 1 |
| 1.2 Zielsetzung..... | 2 |
| 1.3 Vorgehensweise..... | 2 |
| 2 Theorie | 3 |
| 2.1 Definition Korruption..... | 3 |
| 2.2 Erscheinungsformen von Korruption | 9 |
| 2.3 Auswirkungen von Korruption | 21 |
| 2.4 Korruptionsprävention | 27 |
| 2.5 Personenfaktoren | 35 |
| 2.5.1 Organisationaler Zynismus..... | 39 |
| 2.5.2 Organisationaler Zynismus und Korruption | 42 |
| 2.5.3 Emotionale Kompetenz | 45 |
| 2.5.4 Emotionale Kompetenz und Korruption..... | 47 |
| 2.6 Situationsfaktoren..... | 51 |
| 3 Methodik | 54 |
| 3.1 Vortest..... | 54 |
| 3.2 Stichprobe | 55 |
| 3.3 Durchführung | 58 |
| 3.4 Operationalisierung | 61 |
| 3.5 Hypothesen | 65 |
| 4 Ergebnisse | 70 |
| 4.1 Qualitative Inhaltsanalyse - Exploration | 70 |
| 4.2 Quantitative Analyse - Deskription | 74 |
| 4.3 Quantitative Analyse - Induktion..... | 81 |

| | | |
|----------|-----------------------------------|------------|
| 5 | Diskussion | 90 |
| 5.1 | Bewertung | 90 |
| 5.2 | Limitation | 100 |
| 5.3 | Ausblick | 105 |
| | Anhang | 111 |
| A | | 112 |
| B | | 116 |
| | Literaturverzeichnis | 120 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abbildung 1: Phänomenologie der Korruptionsstrukturen | 15 |
| Abbildung 2: Typologie korruptiver Beziehungen | 16 |
| Abbildung 3: Zielsetzung organisatorischer Grundprinzipien der Transparenz | 32 |
| Abbildung 4: Die drei Dimensionen des organisationalen Zynismus | 41 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|---|----|
| Tabelle 1: Fallzahlen und Schadenssummen von Wirtschaftskriminalität | 10 |
| Tabelle 2: Stichprobenbeschreibung Teil 1 | 56 |
| Tabelle 3: Stichprobenbeschreibung Teil 2 | 58 |
| Tabelle 4: Versuchsdesign. | 60 |
| Tabelle 5: Variation Textbaustein Situationsfaktor. | 62 |
| Tabelle 6: Variation Textbaustein Lösung der Situation. | 62 |
| Tabelle 7: Beispielantworten persönliche Notlage (krankes Kind)..... | 71 |
| Tabelle 8: Beispielantworten keine persönliche Notlage (arbeitslose Ehefrau).72 | |
| Tabelle 9: Kategoriensystem Annahmeentscheidung. | 73 |
| Tabelle 10: Antworten mit Doppelzuordnungen..... | 74 |
| Tabelle 11: Situationsfaktoren, Maße der zentralen Tendenz. | 77 |
| Tabelle 12: Organisationaler Zynismus, Maße der zentralen Tendenz. | 79 |
| Tabelle 13: Emotionale Kompetenz, Maße der zentralen Tendenz..... | 80 |
| Tabelle 14: Hypothesenprüfung Annahmeverhalten. | 83 |
| Tabelle 15: Hypothesenprüfung Entscheidungsfindung. | 84 |
| Tabelle 16: Hypothesenprüfung Angebotshäufigkeit. | 84 |
| Tabelle 17: Hypothesenprüfung Entdeckungswahrscheinlichkeit..... | 85 |
| Tabelle 18: Hypothesenprüfung Meldeverhalten. | 86 |
| Tabelle 19: Hypothesenprüfung Personenfaktoren I. | 86 |
| Tabelle 20: Hypothesenprüfung Personenfaktoren II. | 88 |

Kurzfassung

Die vorliegende Arbeit ist der empirischen Untersuchung der Deliktart *Korruption* gewidmet. Mittels vignettenbasierter Befragung unter 89 Studierenden der Betriebswirtschaft und 74 Studierenden der Wirtschaftsinformatik wurde deren Korruptionsbewertung erforscht. Einbezogen wurden dabei neben soziodemografischen Merkmalen, sowohl Personenfaktoren, in Form des *organisationalen Zynismus* (Abhari, 2007) und der *emotionalen Kompetenz* (Rindermann, 2008), als auch der Situationsfaktor *persönliche Notlage* (krankes Kind) versus *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau). Diese Ausarbeitung ist eine überarbeitete Version der Bachelorarbeit gleichen Titels, die im März 2012 an der Hochschule Hannover, Fakultät Wirtschaft und Informatik, Abteilung Betriebswirtschaft abgegeben wurde. Die Arbeit wurde von Sina Maffenbeier und Sven Litzcke betreut.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich *ehrenamtliches Engagement* positiv und hoher *organisationaler Zynismus* negativ auf die *Meldebereitschaft* hinsichtlich korrupter Handlungen auswirken. Aufgrund fehlender anzeigebereiter Opfer stellt die *Meldebereitschaft* eine wichtige Komponente bei der Aufklärung von Korruptionsdelikten dar. Zudem wird gezeigt, dass hoher *organisationaler Zynismus* die Entscheidungsfindung für oder gegen Korruption erschwert und hohe *emotionale Kompetenz* sie erleichtert. Mit steigender *emotionaler Kompetenz* nimmt zudem das subjektive Empfinden zur *Angebotshäufigkeit* korrupter Offerten zu. Des Weiteren zeigen die Ergebnisse in Bezug auf den Situationsfaktor *persönliche Notlage* (krankes Kind), dass den Teilnehmern die *Entscheidungsfindung* schwerer fällt als bei *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau). Die Teilnehmer haben zudem mehr Verständnis für eine korrupte Handlung im Fall *persönliche Notlage* (krankes Kind).

Abstract

The present work investigates on an empirical basis the criminal offence of corruption. Using a vignette-based survey 89 students of business administration and 74 of information systems have been examined about their evaluation of corruption. In addition to socio-demographic variables, the survey also includes the personal factors of *organizational cynicism* (Abhari, 2007) and *emotional competence* (Rindermann, 2008) as well as the situational factor of *personal distress* (sick child) versus *non-personal distress* (unemployed wife). This document is a revised version of the original bachelor thesis, which was issued in March 2012 with the same title at the *Hochschule Hannover*, faculty of economics and computer science, department of business administration. The work was supervised by Sina Maffenbeier and Sven Litzcke.

The results show that *volunteering* has a positive effect of the willingness to report corrupt actions whereas high *organizational cynicism* has the opposite effect. Due to the fact that there are no direct victims, the *willingness to report* corruption is an important factor in fighting the crime. The results also show that high *organizational cynicism* leads to a more difficult decision making process for or against corruption and high *emotional competence* simplifies the decision making process. On top of that the subjective perception about the frequency of corrupt offers increases in the case of high *emotional competence*. Furthermore the results show that the decision making process is more difficult for people in the situation of a *personal distress* (sick child) than in the situation of a *non-personal distress* (unemployed wife). People also have more sympathy for corrupt actions in the situation of a *personal distress* (sick child).

1 Einführung

In diesem Kapitel wird die Problemstellung erläutert, die Zielsetzung aufgeführt und die Vorgehensweise dargestellt. Die Motivation für die Studie wird erläutert.

1.1 Problemstellung

Korruption galt lange als ein Delikt, das vermehrt außerhalb der Bundesrepublik Deutschland anzutreffen ist und gegen das sich die deutsche Gesellschaft als immun erweist (Bannenberg/Schaupensteiner, 2007). Spätestens mit der detaillierten Darstellung der sogenannten Korruptionsaffäre der Siemens AG in den Medien, des Schiedsrichterskandals im deutschen Fußball oder den Ermittlungen gegen den ehemaligen Bundespräsidenten Christian Wulff, begann die Öffentlichkeit Korruption als ernst zu nehmendes Problem wahrzunehmen, das sich durch alle gesellschaftlichen Ebenen zieht. Dafür spricht auch das wachsende Interesse global agierender Organisationen, die es sich zur Aufgabe gemacht haben für eine zunehmende Sensibilisierung und Bekämpfung zu sorgen (Schwitzgebel/Vollet, 2006; Zeit Online, 2012). Erschwert wird die Aufklärung korrupter Handlungen für die Strafverfolgungsbehörden dadurch, dass die Tatbeteiligten ein hohes Interesse an der Verheimlichung ihrer Tat haben, da bei Aufdeckung mit strafrechtlichen Konsequenzen für alle Beteiligten zu rechnen ist. Personifizierte Opfer, wie bei Gewaltdelikten, sind nicht oder nur indirekt vorhanden und somit liegt auch nur eine geringe Anzeigebereitschaft vor. Korruption ist demnach durch ein hohes Dunkelfeld gekennzeichnet, da nur vereinzelt Fälle an die Öffentlichkeit gelangen (Alemann, 2005; Höffling, 2002). Im Falle der Aufdeckung ziehen Korruptionshandlungen weitreichende Konsequenzen nach sich: Imageschädigungen, Reputationsverlust oder die Beeinträchtigungen der Geschäftsbeziehungen sind nur einige der Folgen, die für Organisationen auftreten können (Bannenberg/Schaupensteiner, 2007; PricewaterhouseCoopers, 2010). Darüber hinaus kann Korruption auch ganze Länder erfassen und deren gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Entwicklung hemmen (Pies et al., 2005). Korruption Einhalt zu gebieten ist daher als gesamtgesellschaftliche Herausforderung zu verstehen.

1.2 Zielsetzung

Das zentrale Anliegen dieser Arbeit ist die Messung des Einflusses der beiden Personenfaktoren *organisationaler Zynismus* (Abhari, 2007) und *emotionale Kompetenz* (Rindermann, 2008) auf die Korruptionsbewertung. Zusätzlich werden der Einfluss des Situationsfaktors (persönliche Notlage versus keine persönliche Notlage) und eine Reihe weiterer Variablen untersucht. So etwa die Auswirkungen geschlechtsspezifischer Unterschiede oder von ehrenamtlichem Engagement. Ziel dieser Arbeit ist die Verkleinerung der Forschungslücke zu den Einflussfaktoren der Person und der Situation auf Korruption. Mithilfe der Studienergebnisse soll es leichtert werden, fokussierte Präventionsmechanismen zu entwickeln und Korruption effektiv zu bekämpfen.

1.3 Vorgehensweise

Gegliedert ist die Arbeit in vier Teile. Der erste Teil gibt dabei Einblick in das theoretische Fundament, welches für das Verständnis der empirischen Darstellung benötigt wird. Im zweiten Teil wird die angewandte Methodik und im dritten Teil werden die aus der Erhebung resultierenden Ergebnisse geschildert. Abschließend werden im Diskussionsteil die Ergebnisse interpretiert und kritisch gewürdigt.

2 Theorie

Neben der Begriffsklärung und den Erscheinungsformen von Korruption werden nachfolgend auch die Auswirkungen von Korruption und mögliche Präventionsmaßnahmen gegen Korruption erläutert. Zudem werden Personenfaktoren dargestellt, die in Verbindung zu Korruption stehen. Der Fokus liegt dabei auf den nachfolgend untersuchten Konstrukten *organisationaler Zynismus* (Abhari, 2007) und *emotionale Kompetenz* (Rindermann, 2008). Den Abschluss des Theorieteils bildet eine Erläuterung des Einflusses möglicher Situationsfaktoren.

2.1 Definition Korruption

In Bezug auf eine umfassende Definition eines allgemein akzeptierten Korruptionsbegriffs ist man sich nur darin einig, dass keine Einigkeit besteht. Was fehlt, ist eine disziplin-übergreifende Definition. So finden sich neben wirtschaftswissenschaftlichen, strafrechtlichen oder theologischen, auch sozialpsychologische, sozialwissenschaftliche und politikwissenschaftliche Ansätze der Begriffsklärung (Bannenberg/Schaupensteiner, 2007). Eine weitläufige Definition, die von der Weltbank und der Nichtregierungsorganisation Transparency International verwendet wird, beschreibt Korruption als „*abuse of public office for private gain*“ (World Bank, 2007: 3) beziehungsweise „*abuse of entrusted power for private gain*“ (Transparency International, 2010: 4). Nach eigener Übersetzung ist Korruption demnach definiert als *Missbrauch öffentlicher Macht zum privaten Nutzen*. Inwieweit eine solch breitgefaste Definition zur wissenschaftlichen Anwendung geeignet ist, bleibt fraglich. Würde doch beispielsweise demnach auch das Fälschen eigener Fahrtkostenabrechnungen eines Staatsdieners als Korruption gelten. Je breiter eine Definition formuliert wird, desto größer wird auch der Interpretationsspielraum. Für den wissenschaftlichen Diskurs erscheint somit eine engere Bezeichnung sinnvoll, um die Deliktart der Korruption schärfer gegenüber anderen Deliktarten abzugrenzen und Ungenauigkeiten zu vermeiden.

Eine etwas spezifischere Definition liefern Bannenberg und Schaupensteiner (2007). Sie sehen Korruption als „*Missbrauch von Macht, und zwar als Missbrauch eines öffentlichen Amtes oder Mandates zu privaten wie parteipolitischen Zwecken durch die Verletzung von Rechtsnormen*“ (Bannen-

berg/Schaupensteiner, 2007: 27). Völkel, Stark und Chwoyka (2011: 16) nutzen ebenfalls diese Definition, geben aber ergänzend noch den Zusatz des *firmeneigenen Zwecks* an. Da allerdings auch diese Definitionen noch sehr weitläufig sind, überrascht es, dass sie wissenschaftlich so häufig Anwendung gefunden haben. Alemann (2005) bemängelt speziell die Schwäche, wonach Korruption lediglich als *Missbrauch durch Macht* definiert ist und diese auf vielfältigste Weise ausgenutzt werden kann, ohne dass es sich zwingend um Korruption handeln muss.

Dölling (2007) wird bei seinem Versuch, die unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen zu vereinen, konkreter und umschreibt, dass es sich bei Korruption in seiner grundlegenden Art darum handelt, dass „*eine Person, die bestimmte Aufgaben zu erfüllen hat, im Zuge dieser, unrechtmäßige Vorteile erlangt, die durch Unterlassen oder aktives Handeln*“ (Dölling, 2007: 3ff.) der Person erreicht werden. Dabei spielt es nach Dölling (2007) keine Rolle, ob die Aufgabenerfüllung in einer öffentlich-rechtlichen oder einer privatrechtlichen Organisation vollzogen wird. Kennzeichnend ist darüber hinaus die Unterteilung in *Vorteilsgeber* und *Vorteilsnehmer*, welche sich in einem wechselseitigen Verhältnis befinden, das oft als Abhängigkeitsverhältnis beschrieben wird (Staffhorst, 2010). Ein Vorteilsgeber wird zur Erlangung seiner Interessen regelmäßig versuchen, die Aufgabenerfüllung eines Vorteilsnehmers zu seinen Gunsten zu beeinflussen. Demnach generiert ein Vorteilsnehmer aufgrund seiner Position unrechtmäßige Vorteile. Als Folge dessen leidet die eigentliche Aufgabenerfüllung eines Vorteilsnehmers, da dieser seiner Tätigkeit nicht mehr oder nur noch eingeschränkt nachkommt, wodurch wiederum negative Folgen für seine Organisation entstehen und schlimmstenfalls auch gesellschaftliche Konsequenzen drohen. So zum Beispiel wenn die Organisation im öffentlichen Auftrag handelt (Dölling, 2007). Mustergültig für die beschriebenen Merkmale wäre beispielsweise das Anbieten von Vorteilen durch einen Rettungsdienstbeauftragten (Vorteilsgeber), an eine mit der öffentlichen Ausschreibung des Rettungsdienstes vertraute Person (Vorteilsnehmer). Die daraus resultierende gezielte Einflussnahme des Vorteilsgebers, zu seinen Gunsten, beeinträchtigt als Folge dessen auch die Aufgabenerfüllung des Vorteilsnehmers, wenn dieser seiner Funktion

als unabhängige Instanz nicht länger nachkommt (vergleiche *Anhang A* Seite 113 und *Anhang B* Seite 117).

Als weiteres Indiz für korrupte Handlungen wird regelmäßig die Ausübung der Absprachen im Verborgenen genannt. Ein eingängiges Beispiel dafür liefert Giesers (2011). So bezeichnet er Korruption als ein *Hase-Igel Spiel*. Er vergleicht Korruption demnach mit der Fabel der Gebrüder Grimm, in der ein Igel den Wettlauf mit einem Hasen durch trügerische Absprachen für sich entscheidet und überträgt diese Fabel auf die Realität. Würde der Hase (geschädigter Dritter) aufgrund seiner Überlegenheit den fairen Wettbewerb jederzeit für sich entscheiden, unterliegt er dem Igel und seiner Frau, sobald diese unter Zuhilfenahme unfairer Mittel agieren. In der Geschichte aus dem Kinderbuch unterliegt der Hase somit aufgrund der Absprachen der Igel, welche im Verborgenen stattfinden. Wären die Absprachen hingegen öffentlich und für den Hasen erkennbar, würde dieser seinen Nachteil vermutlich nicht hinnehmen und sich wehren. Auf die Deliktart Korruption übertragen wären die rechtliche Konsequenzen, die bei Entdeckung der Tat auf Vorteilsgeber und Vorteilsnehmer zukämen (Dölling, 2007). Auch de Nève (2011) geht auf diese Art der Geheimhaltung ein und definiert Korruption als „*eine geheime und freiwillige Tauschbeziehung zwischen mindestens zwei Akteuren, zur Erlangung von Vorteilen durch Verletzung bestehender Normen und Regeln unter Eintritt eines Schadens für Dritte oder für das Allgemeinwohl*“ (de Nève, 2011: 131-132). Bei genauer Betrachtung fällt jedoch auch hier auf, dass die Definition Schwächen in sich birgt. Korruption muss nicht zwangsweise auf Freiwilligkeit beruhen, sondern kann auch unter Zwang geschehen. Beispielsweise, wenn die Aufrechterhaltung einer korrupten Beziehung durch Androhung der Bekanntmachung, in der Öffentlichkeit, geschieht. Pies (2008) unterscheidet die Begrifflichkeit der *Korruption* daher noch in *Belastungskorruption* und *Entlastungskorruption*. Kennzeichnend für die Belastungskorruption ist dabei ihre Nähe zur Erpressung, da aufgrund von Machtungleichgewichten das jeweilige Gegenüber zu devianten Handlungen motiviert oder genötigt wird. Den Gegenpol dazu bildet die Entlastungskorruption, welche sich durch eine Win-win-Situation auszeichnet, in der beide Akteure (Vorteilsgeber/Vorteilsnehmer) mithilfe eines Tauschgeschäftes einen Vorteil für sich erzielen. Des Weiteren können beide Korruptionsarten

noch hinsichtlich ihrer Erscheinungsstruktur unterschieden werden. Belastungskorruption tritt demnach häufiger in Entwicklungsländern und Schwellenländern (Transformationsgesellschaften) auf, wohingegen die Entlastungskorruption überwiegend in entwickelten Rechtsstaaten zu finden ist. Bei beiden Arten von Korruption tritt eine schädigende Wirkung für die Wirtschaftsordnung ein. Da sich diese Arbeit im Folgenden auf Korruption in der Bundesrepublik Deutschland bezieht, wird die Entlastungskorruption im Mittelpunkt dieser Arbeit stehen, welcher Pies (2008) auch eine schädigende Wirkung auf das vertragliche Vertrauensverhältnis zuschreibt. Gekennzeichnet ist Entlastungskorruption durch die Hintergehung Dritter. Als Beispiel führt Pies (2008) die Auftragsvergabe an, für die ein korrupt Handelnder (Vorteilsnehmer) eine Extravergütung von seinem Gegenüber (Vorteilsgeber) erhält und damit seinen Auftraggeber hintergeht. Ähnlich wie in den Vignetten der vorliegenden Arbeit (vergleiche *Anhang A* Seite 113 und *Anhang B* Seite 117). Das zuvor erwähnte Merkmal der Win-win-Situation ist Hauptursache dafür, dass es im Vergleich zu anderen Deliktarten, wie zum Beispiel Gewaltverbrechen, keine anzeigebereite Opfer gibt. Zudem haben privatwirtschaftliche Organisationen häufig ein eher geringes Interesse am Bekanntwerden von Korruptionsstraftaten in ihrem Hause. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass mit Aufdeckung etwaiger krimineller Machenschaften oftmals der Verdacht einhergeht, dass Fehler in der Unternehmensorganisation vorliegen, was wiederum eine rufschädigende Wirkung in der Öffentlichkeit und bei Geschäftspartnern haben kann (Dölling, 2007).

Andere Definitionsansätze versuchen die bisher genannten Schwächen durch zusätzliche Benennung der Deliktarten zu korrigieren. Im Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen wird Korruption definiert als *“the misuse of public power, office or authority for private benefit – through bribery, extortion, influence peddling, nepotism, fraud, speed money or embezzlement”* (UNDP, 2004: 2). Zu kritisieren ist hier die Fokussierung auf einen privaten Nutzen, denn nicht in allen Fällen muss Korruption primär dem eigenen Vorteil dienen. Vorstellbar ist, dass korrupte Handlungen einer Führungskraft aus Verbundenheit zu den eigenen Mitarbeitern oder zu der eigenen Organisation durchgeführt werden. So beispielsweise wenn Arbeitsplätze der Mitarbeiter oder die Existenz der Organisation bedroht sind. Zwar ließe sich auch daraus ein persönlicher Nutzen

ableiten aber vorstellbar bleibt ebenfalls eine eher altruistisch als egoistisch motivierte Tat. Zwar wird mithilfe dieser Definition (UNDP, 2004) der Versuch unternommen, durch Benennung klarer Tatbestandsmerkmale, die Lücke zum strafrechtlichen Diskurs zu schließen, aber aufgrund der bloßen Benennung des privaten Nutzens eignet sich die Definition nur bedingt für diese Arbeit. Auch in der Bundesrepublik Deutschland wurde versäumt, mit dem *Gesetzes zur Bekämpfung von Korruption* im Jahre 1997 zugleich eine Legaldefinition von Korruption einzufügen. Vielmehr wurden die Amtsdelikte der *Vorteilsannahme* und *Vorteilsgewährung* sowie der *Bestechung* und *Bestechlichkeit* geregelt, wonach bereits das Anbieten von Vorteilen für die Dienstausbübung unter Strafe gestellt wird. Abgegrenzt davon werden lediglich die als sozial und gesellschaftlich anerkannten Zuwendungen, die im Rahmen von Dienstjubiläen oder Geburtstagen gewährt werden, sofern diese nicht die Erwartung an eine unlautere Gegenleistung beinhalten. Sachzuwendungen gelten bis zu einer Grenze von zehn Euro als grundsätzlich nicht zu beanstanden (Bannenber/Schaupensteiner, 2007). Die folgenden Stichpunkte dienen der Übersicht über die umschriebenen Begrifflichkeiten des deutschen Strafrechts, welche mit Erlass des *Gesetzes zur Bekämpfung von Korruption* verabschiedet wurden. Für *Amtsträger* gelten demnach insbesondere die folgenden Vorschriften und Begriffe (in Anlehnung an Bundeskriminalamt, 2010a; Kochen/Marnitz, 2011; Steßl, 2011a).

- Vorteilsannahme (§ 331 StGB)
- Bestechlichkeit (§ 332 StGB)
- Vorteilsgewährung (§ 333 StGB)
- Bestechung (§ 334 StGB)

Für Akteure des *Wirtschaftslebens* hingegen werden im Gesetz die folgenden Begriffe und Vorschriften genannt (in Anlehnung an Bundeskriminalamt, 2010a; Kochen/Marnitz, 2011; Steßl, 2011a).

- Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr (§ 299 StGB)
- Besonders schwere Fälle der Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr (§ 300 StGB)

Um die Übersicht zu vervollständigen sei zudem auf die Paragrafen der Abgeordnetenbestechung (§ 108e StGB) und Wählerbestechung (§ 108b StGB) verwiesen (Bundeskriminalamt, 2010a).

Die unterschiedliche Behandlung von Amtsträgern und Akteuren des Wirtschaftslebens ist unter anderem den unterschiedlichen Konsequenzen bei Aufdeckung korrupter Handlungen geschuldet. Aufgrund der Erfüllung ihrer Vorbildfunktion können die Verfehlungen von Amtsträgern weitreichende Folgen haben. So beispielsweise wenn korrupte Handlungen zu sinkendem Vertrauen in staatliche Organe führen und Korruption in der Öffentlichkeit als systemimmanentes Problem wahrgenommen wird. Wie gering dabei mitunter die Grenzen zwischen legalem und illegalem Handeln sein können, soll ein Beispiel verdeutlichen, welches Stark (2011) schildert. Nach Stark (2011) gibt es Kommunen, in denen den Müllmännern der Stadt zur Weihnachtszeit ein kleiner Obolus, in Form eines Geldscheins, durch die Bürger gewährt wird. Die Müllmänner erhalten den Geldschein im Gegenzug für ihre *Weihnachtswünsche*, die sie den Bürgern an der Tür überbringen. Bei dieser scheinbar harmlosen Geste handelt es sich allerdings bereits um die Delikte der Vorteilsgewährung (§ 333 StGB) und Vorteilsannahme (§ 331 StGB). Noch problematischer wird es, wenn die so beschenkten Müllmänner die Mülltonnen gelegentlich aus ihren Verschlägen holen. Diese Handlung gehört nicht zu ihrer eigentlichen Leistungserfüllung. Denn letztlich ist das Entsorgen des Mülls nur vorgesehen, wenn er sich am Straßenrand befindet. Man kann nun auf die Idee kommen, dass sich die Müllmänner mit ihrem weihnachtlichen Obolus für diese zusätzliche außerdienstliche Gefälligkeit bezahlen lassen. Aufgrund dieser Erweiterung des Beispiels ist auch der Tatbestand der Bestechlichkeit (§ 332 StGB) erfüllt, da die Müllmänner, während ihres Dienstes auch nicht-dienstliche Tätigkeiten durchführen.

Die vorangegangenen Erläuterungen machen deutlich, weshalb eine einheitliche und anerkannte Begriffsbestimmung nur schwer zu kreieren ist. Hinzu kommt, dass es auch länderabhängig ist, wo die Grenze zwischen Erlaubtem und Verbotenem gezogen wird (Pech, 2009). In Südkorea und Taiwan gilt Korruption beispielsweise als Rückfluss privater Einnahmen an staatliche Offizielle für die Schaffung der Rahmenbedingungen, welche die Einnahmen überhaupt erst ermöglicht haben (Pech, 2009; Wedeman, 1997). Anhand dieses Beispiels

wird deutlich, dass je tieferreichender und gesellschaftlich verwurzelter Korruption ist, umso schwieriger dagegen vorgegangen werden kann.

Als Arbeitsdefinition für diese Arbeit dient eine modifizierte Form der Definition des Bundeskriminalamtes (2010a: 4), die sich an an der Definition von Vahlenkamp und Knauß (1995: 20) orientiert. Demnach wird Korruption definiert als *Missbrauch eines öffentlichen Amtes, einer Funktion in der Wirtschaft oder eines politischen Mandates, auf Veranlassung eines Anderen oder Eigeninitiative, zur Erlangung eines Vorteils für sich oder eines Dritten/mehrere Dritte, unter Missachtung geltender Regeln und Normen und Eintritt eines Schadens.*

Diese Definition ist prägnant und praktikabel. Zwar sollten Definitionen möglichst allumfassend sein, jedoch nicht zulasten der Übersichtlichkeit und Praktikabilität. Die Definition des Bundeskriminalamtes (2010a) wurde daher im Interesse einer besseren Übersichtlichkeit leicht modifiziert.

2.2 Erscheinungsformen von Korruption

Betrachtet man Korruption und das Umfeld, in dem sich Korruptionsbeteiligten bewegen, wird klar, dass es sich um ein organisationales Delikt handelt und demnach der Wirtschaftskriminalität zuzuordnen ist (Odenthal, 2009). Mit rund 103.000 registrierten Fällen erreichte die Wirtschaftskriminalität im Jahr 2010 einen erneuten Höchststand in der polizeilichen Kriminalstatistik. Damit wurden die Rückgänge aus den Jahren 2007 und 2008 zum zweiten Mal in Folge durch Anstiege egalisiert (Bundeskriminalamt, 2011a). Obwohl diese Steigerung im Vergleich zum Vorjahr gering ausfiel, fand bei der Gesamtschadenssumme mit 4,7 Milliarden Euro ein Anstieg um rund 38 Prozent statt. Gleiches galt für den Anteil an der Gesamtschadenssumme aller polizeilich registrierten Straftaten. Bewegte sich dieser bei der Wirtschaftskriminalität in 2009 noch bei 48 Prozent, so betrug er 2010 bereits mehr als die Hälfte (55 Prozent) und macht einmal mehr deutlich, wie wichtig es ist, der Verbreitung von Wirtschaftskriminalität präventiv entgegen zu wirken (Bundeskriminalamt, 2011a; Bundeskriminalamt, 2010b). Tabelle 1 stellt neben den registrierten Fallzahlen und der Gesamtschadenssumme der Jahre 2009 und 2010 auch die durchschnittlichen Zahlen der Jahre 2006 bis 2010 dar. Der Durchschnitt über den Zeitraum von 2006 bis 2010 wurde gebildet, um Ausreißerjahren mit besonders hohen oder niedrigen

Fallzahlen zu begegnen. Alle ausgewiesenen Zahlen wurden kaufmännisch gerundet.

| | <i>Jahr 2009</i> | <i>Jahr 2010</i> | <i>Durchschnitt der Jahre 2006-2010</i> |
|---------------------|------------------|------------------|---|
| Registrierte Fälle | 101.500 | 103.000 | 94.500 |
| Gesamtschadenssumme | 3,4 Mrd. Euro | 4,7 Mrd. Euro | 4 Mrd. Euro |

Tabelle 1: Fallzahlen und Schadenssummen von Wirtschaftskriminalität

Quelle: Bundeskriminalamt, 2011a: 6.

Korruption kann als ein Teilgebiet von Wirtschaftskriminalität betrachtet werden. Tivig und Maurer (2006) geben an, dass Korruption aber darüber hinaus auch unterstützend in der organisierten Kriminalität, des Menschen-, Waffen- und Drogenschmuggels, der Geldwäsche sowie dem Terrorismus zu finden ist. Bannenberg (2002) bemerkt allerdings, dass Korruption in der organisierten Kriminalität eine eher untergeordnete Rolle spielt, die Zuordnung jedoch erfüllt, wenn unter bestimmten Voraussetzungen die gezielte Einflussnahme zur Durchsetzung solch krimineller Interessen dient. Für polizeilich registrierte Korruptionsstraftaten ergab sich in 2010 ein Anstieg um 248 Prozent auf rund 15.700 Delikte. Im Jahr 2009 waren es noch rund 6.400 registrierte Straftaten gewesen. Zwar ragt dieser Wert im Mehrjahresvergleich deutlich über allen anderen hervor, allerdings lässt sich keine valide Tendenz daraus ableiten, da ein Großteil des Anstiegs zwei komplexen Ermittlungsverfahren in Bayern und Nordrhein-Westfalen geschuldet ist (Bundeskriminalamt, 2011b).

Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit vertreten in Bezug auf Korruption die Ansicht, dass diese die beunruhigendste Form der Wirtschaftskriminalität darstellt (Pies et al., 2005). In einer Studie, die von der Europäischen Kommission in Auftrag gegeben wurde, stimmten mehr als drei Viertel (78 Prozent) der befragten Bürger europäischer Mitgliedstaaten zu, dass Korruption ein großes Problem in ihrem Land sei. Mehr als die Hälfte war zudem der Ansicht, dass Korruption unter Politikern und Beamten, die mit der Auftragsvergabe und Bauvergabe betraut sind, weit verbreitet ist (TNS Opinion & Social, 2009). Ähnliche Werte wurden in einer Untersuchung (Corporate Trust, 2009) innerhalb des deutschen Mittelstandes ermittelt, bei der 456 Unternehmer befragt wurden.

Demnach liegt Korruption bei der inländischen Wirtschaftskriminalität auf Platz 2 und bei der ausländischen Wirtschaftskriminalität auf Platz 1. Die Vertreter von mittelständischen Unternehmen sehen in Korruption die Deliktart, von der die größte Gefahr ausgeht. Andere Wirtschaftsdelikte, wie Produktpiraterie und Markenpiraterie oder Industriespionage, werden als weniger gefährlich eingeschätzt (Corporate Trust, 2009). In einer neueren Studie, durchgeführt durch das Marktforschungsunternehmen Ipsos (2011), in der weltweit rund 19.000 Personen befragt wurden, gaben 20 Prozent der in Deutschland Befragten an, dass Korruption, sowie finanzielle und politische Skandale, ihnen Sorgen bereite. Im weltweiten Mittel waren es 33 Prozent, wobei in einigen Ländern wie Ungarn (58 Prozent), Indien (65 Prozent) und Indonesien (72 Prozent) sehr hohe Werte erreicht wurden. Ein vergleichbares Bild liefert der jährlich erscheinende *Korruptionswahrnehmungsindex* von Transparency International. Ziel dieses Index ist die Zusammenführung verschiedener Untersuchungen und die Darstellung der Ergebnisse in einem Bericht. Als Ergebnis wird ein Ranking der untersuchten Länder nach ihrem wahrgenommenen Grad an Korruption im öffentlichen Sektor erstellt. Hier schneidet die Bundesrepublik Deutschland in 2011 mit einem 14. Platz im internationalen Umfeld zwar recht gut ab, kann allerdings weder den Abstand zu Europas Vorzeigeländern, wie Dänemark, Finnland, Schweden und Norwegen verringern, noch das europäische Mittelfeld verlassen (Transparency International, 2011a; Transparency International, 2010). Allerdings muss der *Korruptionswahrnehmungsindex* auch kritisch betrachtet werden. So wäre beispielsweise denkbar, dass in Ländern, in denen unterschiedliche Freiheitsgrade in Bezug auf die mediale Berichterstattung herrschen, auch veränderte Wahrnehmungen auftreten können. In Ländern mit großer Freiheit können etwaige aufgedeckte Fälle bis ins Kleinste seziert und für jeden zugänglich gemacht werden, wohingegen in Ländern mit eingeschränkter Freiheit diese Möglichkeit nicht gegeben ist und auftretende Fälle im schlimmsten Fall nicht oder nur spärlich aufgedeckt werden. Sung (2002) konnte in dem Zusammenhang unter anderem nachweisen, dass zwischen dem Niveau der Pressefreiheit und der Verbreitung von Korruption eine negative Korrelation besteht. Allen voran bei der Bekämpfung von politischer Korruption sei die Presse ein geeignetes Werkzeug. Diese Ergebnisse bestätigen die Vermutung, wonach vermehrte mediale Berichterstattung auch die Wahrnehmung

beeinflussen kann. Galtung (2006) identifiziert zudem weitere Kritikpunkte an dem von Transparency International verwendeten *Korruptionswahrnehmungsindex*. Nach eigener Übersetzung nennt Galtung (2006) folgende Kritikpunkte:

- Lediglich berücksichtigt werden Vorteilsnehmer, nicht aber Vorteilsgeber
- Erschwerte Gesamtbetrachtung aufgrund fehlender Länder
- Kulturelle Verzerrtheit
- Ungenaue Quellen
- Zu enge und unpräzise Definition von Korruption
- Keine Messung von Trends
- Prangerfunktion für Länder mit schlechter Bewertung

Lambsdorff (2007) und Transparency International definieren als Ziel des *Korruptionswahrnehmungsindex* jedoch lediglich das bessere Verständnis des tatsächlichen Ausmaßes von Korruption und deren länderübergreifender Unterschiede. Lambsdorff (2007) und Transparency International sind sich demnach bewusst, bislang kein zufriedenstellendes Werkzeug entwickelt zu haben. Fraglich bleibt allerdings, weshalb ein unzufriedenstellendes Zahlenwerk in der medialen Berichterstattung so große Beachtung erfährt. Es besteht die Gefahr, dass diese Zahlen, so unpräzise sie sind, faktische Wirkung entwickeln können. Um zukünftig wenigstens einen Teil der Kritikpunkte zu entkräften und unter anderem Trendmessungen und länderübergreifende Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wird der *Korruptionswahrnehmungsindex* ab 2012 mit modifizierter Methodik erstellt (Transparency International, 2012).

Ein weiteres, ebenfalls von Transparency International (2011b) veröffentlichtes Instrument, ist der *Bestechungszahlerindex*. Dieser drückt auf einer Skala von Null (sehr gering) bis Zehn (sehr hoch) die Bereitschaft von Unternehmen aus, im Ausland Bestechungsgelder zu zahlen. Deutschland landete 2011 mit einem Wert von 8,6 auf einem guten vierten Platz. Besser waren lediglich Belgien (8,7), die Schweiz (8,8) und die Niederlande (8,8). Beide Indizes, der *Korruptionswahrnehmungsindex* und der *Bestechungszahlerindex*, korrelieren hoch miteinander ($r = .85$, $p < .001$). Demnach sind Organisationen in Ländern, in

denen die wahrgenommene Korruption im öffentlichen Sektor geringer ist, auch weniger bereit, Bestechungsgelder zu zahlen.

Als Gemeinsamkeit der verschiedenen Indizes, Untersuchungen und Lagebilder lässt sich festhalten, dass sie unter Unsicherheit erstellt werden. Verantwortlich ist dafür zum einen die Tatsache, dass viele der Daten auf subjektiven Einschätzungen der Befragten beruhen und objektive Indikatoren, wie entdeckte Korruptionsfälle und deren Aufklärungsquote, nur bedingt verwendbar sind. Allen voran sind hier die kulturellen Unterschiede dessen, was unter Korruption verstanden wird und die unterschiedliche justizielle Effizienz der Ermittlungsbehörden zu nennen (Vehrkamp, 2005). Zum anderen zeichnet sich Korruption durch ein hohes Dunkelfeld aus. Entdeckte Fälle bilden oftmals nur die Spitze des Eisbergs und eventuelle Gründe für Anstiege oder Rückgänge der Entdeckungshäufigkeiten lassen sich nicht abschließend klären. Hauptursache für diese Unsicherheit ist, dass Korruption ein opferloses Delikt ist, dessen Entdeckungswahrscheinlichkeit eng mit dem Kontrollaufkommen korreliert. Das heißt, je mehr kontrolliert wird, desto mehr Delikte werden entdeckt. Ein personifiziertes Opfer, wie es bei Raubdelikten oder Gewaltdelikten der Fall ist, scheint nicht erkennbar. Korruption stellt demnach kein Täter-Opfer-Delikt dar, sondern vielmehr ein Täter-Täter-Delikt (Alemann, 2005). Zudem liegt den Beteiligten viel daran, ihre Delikte zu verschleiern. Sowohl im Vorfeld der Begehung als auch im Anschluss daran und selbst bei Entdeckung der Tat, sodass nur bei intensiven Kontrollen und Ermittlungen mit tatsächlicher Aufklärung zu rechnen ist (Bannenberg/Schaupensteiner, 2007). Hohe Fallzahlen können daher sowohl auf eine große Verbreitung von Korruption hindeuten, wie auch auf eine effiziente Korruptionsbekämpfung.

Bannenberg und Schaupensteiner (2007) nennen zudem verschiedene Arten von Korruptionsformen: Politische, private und öffentliche Korruption und darüber hinaus die Bestechung von Selbstständigen sowie Korruption im Sport und der medialen Berichterstattung. Konkret werden dabei drei klassische Ausprägungen unterschieden. *Situative*, *strukturelle* und *systemische* Korruption. Handelt es sich um das spontane Ausnutzen einer Gelegenheit, wird von *situativer* Korruption gesprochen, welche zumeist dadurch gekennzeichnet ist, dass sich die Beteiligten untereinander unbekannt sind und die Korruption sich auf wenige

Personen beschränkt. Weitere Merkmale für diese Art der Korruption sind zudem die Einmaligkeit der Handlung sowie das planlose Vorgehen und die häufig geringen Werte, um die es sich handelt (Bannenberg/Schaupensteiner, 2007; Dölling, 2007). Beispielhaft für situative Korruption wäre ein beim Schwarzfahren erwischter Bahnfahrer, welcher durch Anbieten eines geringwertigen Geldscheins versucht, einer härteren Bestrafung zu entkommen. Dölling (2007) verweist an der Stelle darauf, dass diese Art der Korruption häufig durch Anzeige bekannt wird.

Handelt es sich hingegen um langfristig gewachsene Beziehungen, so spricht man von *struktureller* Korruption. Auffällig hierbei ist im Vergleich zur situativen Korruption, dass die Taten geplant und in der Regel auf Wiederholung angelegt sind. Im Gegensatz zu Korruptionskartellen, welche ebenfalls zur strukturellen Korruption gezählt werden, ergibt sich bei den gewachsenen Beziehungen eine räumliche und personelle Begrenzung, wohingegen bei den Kartellen von einer Vielzahl von Personen, auf Vorteilsgeberseite und Vorteilsnehmerseite, ausgegangen werden kann. Korruptionskartelle können bereits zur organisierten Kriminalität gezählt werden. Als dritte Untergruppe der strukturellen Korruption wird die organisierte Nicht-Wirtschaftskriminalität genannt. Darunter fallen all jene Organisationen, welche im Gegensatz zu den Korruptionskartellen nicht grundsätzlich illegal handeln, aber dennoch versuchen, ihre Interessen in Politik, Justiz und Verwaltung, durch die gezielte Dosierung von korrupten Handlungen, zu ihren Gunsten durchzusetzen (Bannenberg/Schaupensteiner, 2007; Dölling, 2007).

Sofern durch Korruptionsstrukturen das politische System und die innere Sicherheit eines Landes gefährdet sind, spricht man von *systemischer* Korruption. Kennzeichnend für diese Form ist die umfassende Einflussnahme der organisierten Kriminalität auf Politik und Verwaltung, was letzten Endes in einem Rückgang des Vertrauens sowie einer zynischen Einstellung gegenüber der Politik münden kann (Claussen/Ostendorf, 2002; Dölling, 2007).

Abbildung 1 stellt die unterschiedliche Klassifizierung der Korruptionsformen übersichtlich dar. Demnach wird deutlich, dass die Reflektiertheit, Organisiertheit und zeitliche Ausdehnung der Handlung, die Stabilität des Beziehungssystems der Akteure sowie die Möglichkeit der Wiederholbarkeit relevant für die

Klassifizierung sind (Höffling, 2002). Davon ausgehend, dass systemische Korruption in der Bundesrepublik Deutschland keine Rolle spielt, ergibt sich aus den Angaben des Bundeskriminalamts (2011b) die Verteilung, wonach 13 Prozent der entdeckten Fälle der situativen Korruption und 87 Prozent der entdeckten Fälle der strukturellen Korruption zugeschrieben werden können.

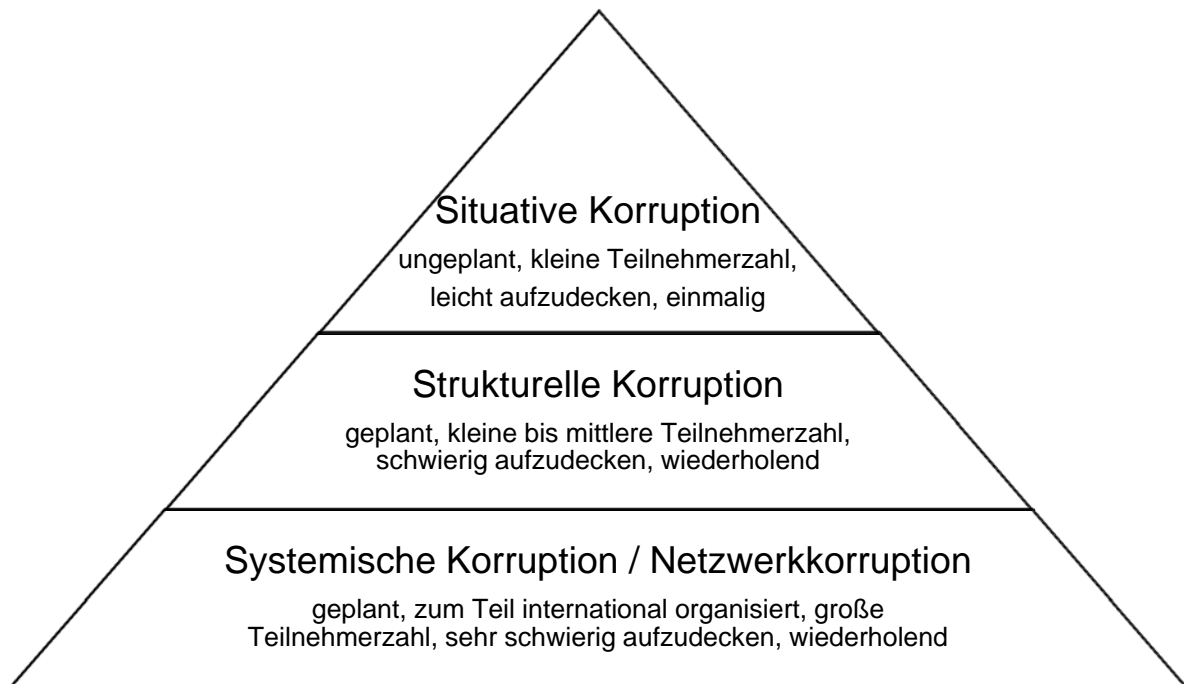


Abbildung 1: Phänomenologie der Korruptionsstrukturen

Quelle: eigene Darstellung nach Bannenberg/Schaupensteiner, 2007: 33-34; Claussen, 2002: 17; Dölling, 2007: 16-17.

Löst man sich von der phänomenologischen Betrachtung des Korruptionsbegriffes und bezieht den *normativen* Rahmen, in dem sich die Handelnden bewegen, mit ein, erweitert man die bloße Darstellung von Beziehungsstrukturen und es ergibt sich eine weitere Klassifizierung korruptiver Beziehungen. Höffling (2002) unterscheidet zwischen den Variablen *Institutionalisierung* und *Beziehungsstabilität*. Nach Höffling (2002) erweitert diese Darstellung den Erklärungshorizont und ermöglicht die theoretische Deutung der unterschiedlichen Erscheinungsformen. Höffling (2002) unterscheidet dabei die Dimensionen zwi-

schen flüchtiger und auf Wiederholung angelegter Korruption sowie deren Einstufung als abweichendes und normkonformes Verhalten (Abbildung 2).

| | | | |
|---|--|---|--|
| Grad der Institutionalisierung von Korruption | | Beziehungsstabilität | |
| | | Gering | Hoch |
| | | Korruption als flüchtige Interaktion (<i>situative Korruption</i>) | Korruption als auf Dauer gestelltes Beziehungssystem (<i>strukturelle Korruption</i>) |
| Gering | Korruption als abweichendes Verhalten (<i>isolierte Korruption</i>) | Riskante Korruption | Intime Korruption |
| Hoch | Korruption als konformes Verhalten (<i>systemische Korruption</i>) | Alltägliche Korruption | Expansive Korruption |

Abbildung 2: Typologie korruptiver Beziehungen

Quelle: Höffling, 2002: 78.

Als *riskante Korruption* gilt demnach die Interaktion von sich nur flüchtig kennenden Personen, die im Rahmen der moralischen Nicht-Akzeptiertheit korrupter Handlungen agieren. Das Risiko des Vorteilsgebers ist hoch, vom möglichen Vorteilsnehmer abgewiesen und anschließend strafrechtlich sanktioniert zu werden (Höffling, 2002). Beispielhaft wäre hierbei der Korrumpierungsversuch eines Beamten, der dem Versuch des Vorteilsgebers widersteht und Sanktionsmaßnahmen in die Wege leitet.

Unter den Begriff der *intimen Korruption* fällt die Handlung von zwei Beteiligten, die ihr Tun durch Heimlichkeit nach außen abschotten. Sie bewegen sich in einem Umfeld, dem der Nährboden für korruptes Handeln ebenfalls entzogen ist und die aufgrund dessen zur Verschleierung gezwungen sind. Kennzeichnend hierfür ist ein häufig langwieriger Prozess des Sondierens geeigneter korrumpierbarer Partner, da wie schon bei der *riskanten Korruption* strafrechtliche Sanktionen erwartbar sind (Höffling, 2002). Beispielhaft für die *intime Korruption* wäre die längere Suche eines potenziell korrumpierbaren Beamten und dessen Empfänglichkeit für den Korrumpierungsversuch. Sowohl Vorteilsgeber als auch

Vorteilsnehmer ist im Anschluss, bei dauerhafter Aufrechterhaltung ihrer Beziehung, daran gelegen, ihre Taten möglichst gut nach außen abzuschotten.

Anders dagegen verhält es sich bei der *expansiven Korruption*. Kennzeichnend hierfür sind die allgemeine Akzeptanz und oftmals sogar die Förderung korrupter Aktivitäten. Korrupte Handlungen werden erwartet und gelten als sozial akzeptiert. Im Gegensatz zu den beiden Arten mit geringem Institutionalierungsgrad werden sich regelkonform verhaltende Personen abgestraft und müssen mit Nachteilen rechnen. Auf dieser Grundlage neigt das System zur weiteren Verbreitung von Korruption, da stetig neue Teilnehmer rekrutiert werden und die Verbreitung expansiv vonstattengeht. Beispielhaft hierfür sind netzwerkartige Strukturen, wie sie etwa Korruptionskartelle aufweisen (Höffling, 2002).

Der vierte Typus, *alltägliche Korruption* genannt, stellt eine gesellschaftliche Entwicklung dar, in der Korruption ein Alltagsphänomen ist und korrupte Handlungen lediglich aus Willkür sanktioniert werden. Eine Transaktion kann hierbei planlos und grundsätzlich mit jedem vollzogen werden. Beispielhaft hierfür wäre das Korumpieren eines Beamten, ohne dass eine Sondierungsphase vorgegangen ist, da die korrupte Handlung im gesamtgesellschaftlichen Rahmen Akzeptanz findet (Höffling, 2002).

Anhand der Erläuterungen sollte deutlich werden, dass die *riskante* und *intime* Korruption am ehesten auf die Situation in der Bundesrepublik Deutschland übertragen werden können. Dies ist nicht zuletzt dem geringen Grad der Akzeptanz von Korruption geschuldet. Dagegen können die *expansive* und *alltägliche* Korruption eher auf Transformationsgesellschaften übertragen werden, in denen Korruption als Phänomen weiter verbreitet ist (Transparency International, 2011a). Höfflings (2002) Modell wirft aber die Frage auf, ob die Grenzen zwischen *expansiver* und *alltäglicher* Korruption nicht vielleicht fließend sein können. Denn ein System, welches sich expansiv verbreitet, öffnet irgendwann auch die Tore zur alltäglichen Korruption. Nämlich dann, wenn es nicht länger eine Subkultur bleibt, sondern vielmehr zur bestimmenden (Leit)Kultur geworden ist.

Noch einmal zurück zur Phänomenologie der Korruptionsstrukturen (Abbildung 1). Die Tatmodalitäten können hierbei vor allem bei der *strukturellen* Kor-

ruption sehr facettenreich sein und reichen von der Reaktivierung alter Schul- freunde und Studienfreunde bis hin zu Vereinskameraden oder Sportkamera- den. Kennzeichnend für die meisten Arten des *Anbahnens* ist dabei die Ver- schiebung des persönlichen Beziehungsmusters hin zu einem *Abhängigkeits- verhältnis* (Sprafke, 2010; Vahlenkamp, 1997). Der Vorgang des *Anbahnens* wird auch als *initiierende* Korruption bezeichnet und verfolgt das Ziel, konkrete Diensthandlungen als Gegenleistung zu erlangen (Claussen/Ostendorf, 2002). Ein Prinzip, das dabei sehr häufig Anwendung findet und welches sich mitunter über Jahre erstreckt, ist das sogenannte *Anfüttern*. Dies kann auf unterschiedli- che Weise erfolgen. Zu Beginn unverfänglich wirkende Einladungen zum Essen oder zu anderen außerberuflichen Veranstaltungen werden unter dem Deck- mantel des freundschaftlichen Verhältnisses im Zeitverlauf dazu genutzt, beifäl- lig Wünsche zu äußern, die auf Basis des Vertrauensverhältnisses möglicher- weise Gehör finden (Sprafke, 2010; Dölling, 2000). Ebenso kann mittels des *Gießkannenprinzips* und einer weitreichenden Verteilung erster kleiner Ge- schenke ein Anbahnen und Ausloten der bestehenden Grenzen erfolgen. Kennzeichnend hierfür ist, dass ein häufig größerer Personenkreis mit Auf- merksamkeiten, die knapp oberhalb der Grenze von sozialüblichen Zuwendun- gen liegen, angesprochen wird. Als Ziel wird das Aufspüren von potenziell kor- rumptierbaren Personen verfolgt. Werden dabei im Verlauf empfängliche Ziel- personen ausfindig gemacht, so wird die Höhe der Zuwendungen sukzessive gesteigert, um deren Hemmschwelle stetig sinken zu lassen und das Abhängig- keitsverhältnis zu begründen (Bannenberg/Schaupensteiner, 2007; Sprafke, 2010; Vahlenkamp, 1997). Wie wichtig diese teils aufwendige Suche nach ge- eigneten Partnern ist, zeigen die Angaben zur Dauer der korrupten Verbindun- gen des Bundeskriminalamtes (2011b). Der größte Teil bewegt sich dabei in einem mehrjährigen Vertrauensverhältnis.

Stark (2011) präzisiert den Begriff des *Anfütterns* und kann auf Basis der so- zialwissenschaftlichen Forschung fünf mikropolitische Verhaltensweisen aus- machen, die allesamt das Ziel verfolgen, einen integren Mitarbeiter korrupt agie- ren zu lassen. Als erste Form nennt er das *Schuldigmachen*. Mittels Manipula- tion wird versucht, den Amtsträger zu ersten kleineren Regelverstößen oder Pflichtverletzungen zu bewegen, um ihn erpressbar und somit angreifbar zu

machen. Die zweite Form stellt das *Don-Corleone-Prinzip* dar, was dem klassischen Anfüttern wohl am nächsten kommt und welches bereits erläutert wurde (Stark, 2011). *Die Einbeziehung von Dritten* ist eine weitere Spielart, um seinen Gegenüber zu manipulieren. Mittels Gefälligkeiten und Zuwendungen wird versucht, die zu korrumpierende Person gefügig zu machen. Ein Beispiel hierfür wäre das Fördern eines Nachfolgers durch eine Führungskraft über einen längeren Zeitraum hinweg. Ziel ist es, den Geförderten so sehr in Dankbarkeit und Abhängigkeit zu führen, dass er etwaige korrupte Vorgehensweisen bei Entdeckung ebenfalls verheimlicht oder gar bei Beerbung seines Mentors als neuer Part in der korrupten Beziehung fungiert (Stark, 2011). Als vierte Form identifiziert Stark (2011) das *Identitätsspiel*, wodurch bei der zu korrumpierenden Person der Wunsch erzeugt werden soll, zu einem bestimmtem sozialen Umfeld dazugehören zu wollen. Es wird der Versuch unternommen, die eigene bestehende Identität ins Wanken zu bringen. Die letzte Erscheinung der mikropolitischen Spielformen ist die *Affektualisierung*. Dabei wird versucht, die zu korrumpierende Person mithilfe großer Zuwendungen und sehr geringer Bedenkzeit hinsichtlich der Annahmeentscheidung, zu deviantem Verhalten zu verleiten. Beispielhaft wäre das Überreichen eines Geldkoffers mit dem Hinweis, dass dies ein einmaliges Angebot sei, über das ad hoc entschieden werden muss. Ebenso wäre eine Zuwendung vorstellbar, die der Empfänger überraschend auf seinem Schreibtisch findet, nachdem der Vorteilsgeber den Raum bereits verlassen hat (Stark, 2011).

Bezüglich der Täterstrukturen bei Korruptionsdelikten lassen sich nur bedingt verlässliche Aussagen treffen, da diese lediglich auf bekannt gewordenen Helfelddelikten oder auf subjektiven Theorien von Befragten fußen. Über den Großteil der Delikte, die sich im Dunkelfeld abspielen, können nur vage Vermutungen angestellt werden. Eine Studie von PricewaterhouseCoopers (2010), in der auf subjektive Theorien der Befragten zurückgegriffen wird, kommt zu dem Ergebnis, dass Privatpersonen weitaus weniger Korruptionsversuche begehen als Unternehmensvertreter. Als möglicher Grund dafür kommt neben der höheren monetären Einflussmöglichkeit durch Unternehmensvertreter, sicherlich auch der verstärkte Hang zur Interessendurchsetzung seitens der Unternehmensvertreter in Betracht. Anders als die meisten Privatpersonen sollten Unterneh-

mensvertreter eher über die monetären Mittel verfügen, um mittels unlauterer Methoden, gezielten Einfluss auszuüben. Mit hoher Wahrscheinlichkeit sehen sich Unternehmensvertreter der Wettbewerbssituation auch subjektiv stärker ausgesetzt, als dies Privatpersonen tun. Demnach hätten Unternehmensvertreter neben den monetären Möglichkeiten auch ein gesteigertes Verlangen, was die Durchsetzung ihrer Interessen und die Schaffung eines Wettbewerbsvorteils gegenüber der Konkurrenz angeht. Erschwerend kommt hinzu, dass kaum mehr als ein Drittel der deutschen Großunternehmen entschieden genug gegen Korruption vorgehen und dadurch Handlungsspielraum für Korruption entstehen lassen (PricewaterhouseCoopers, 2009a). Ein gezieltes Vorgehen gegen Korruption könnte auf potenzielle Täter abschreckend wirken, da die Entdeckungswahrscheinlichkeit erhöht würde. Auf die Bedeutung der Entdeckungswahrscheinlichkeit wird im Folgenden noch detaillierter eingegangen (vergleiche 2.4 *Korruptionsprävention*).

Im Bundeslagebild *Korruption* des Bundeskriminalamtes (2011b) wird in Bezug auf die typische Erscheinungsform der Täter ausschließlich auf Hellfelddaten zurückgegriffen. Demnach befindet sich der Großteil der *Vorteilsnehmer* in Privatorganisationen sowie den kommunalen Behörden wieder und ist dort in überwiegend mehrjähriger Sachbearbeiterposition tätig. Demgegenüber ist der typische *Vorteilsgeber* eine Privatperson oder der Baubranche angehörig, bekleidet dort eine Leitungsfunktion und verfolgt als Ziel die Erlangung von Aufträgen und Genehmigungen (Bundeskriminalamt, 2011b). Bezüglich des Auftretens eines Vorteilsgebers als Privatperson widersprechen sich der Bericht von PricewaterhouseCoopers (2010) und der Bericht des Bundeskriminalamtes (2011). Gehen die Befragten der Studie von PricewaterhouseCoopers (2010) aufgrund ihrer subjektiven Einschätzungen noch davon aus, dass Privatpersonen weitaus weniger Korruptionsversuche unternehmen als Unternehmensvertreter, zeigen die Daten des Hellfeldes (Bundeskriminalamt, 2011b) ein leicht verändertes Bild. Von größerer Relevanz für den Korruptionsdiskurs sollten jedoch die Daten des Bundeskriminalamtes (2011b) sein, da hierbei auf tatsächlich registrierte Straftaten zurückgegriffen wird und nicht die Gefahr subjektiver Verzerrtheit besteht. Zwar besteht die Gefahr der Verzerrtheit durch die bloße Hellfeldebetrachtung aber anders als Beratungsgesellschaften verfolgt das Bun-

deskriminalamt keine eigenen Geschäftsinteressen. Es besteht bei den Daten des Bundeskriminalamtes somit nicht die Gefahr, dass „auffälliges“ Zahlenmaterial die Erlangung von Beratungsaufträgen zur Folge hat.

Nachdem verschiedene Formen des Korruptionsphänomens dargestellt wurden, wird im Folgenden mit der Darstellung der Auswirkungen von Korruption fortgefahren.

2.3 Auswirkungen von Korruption

Nach der bereits gegebenen Erläuterung zur definitorischen Begriffsklärung, der Verbindung zwischen Wirtschaftskriminalität und Korruption sowie der Funktion des Anfütterns, sollen im Folgenden die Auswirkungen von Korruption betrachtet werden. Die Auswirkungen können dabei je nach Größe und Verbreitung des Phänomens unterschiedlich sein. Gesichert scheint allerdings, dass Korruption zulasten der Gesellschaft geht (Bannenberg/Schaupensteiner, 2007). Im Interesse einer übersichtlichen Darstellung wird mit der Erläuterung der makroökonomischen Folgen begonnen. Anschließend werden die mikroökonomischen Folgen dargestellt. Dabei werden *gesellschaftliche*, *wirtschaftliche* und *organisationale* Folgen von Korruption berücksichtigt.

Die gesellschaftlichen Auswirkungen von Korruption stellen erhebliche Folgen für die Allgemeinheit dar. Anders als bei wirtschaftlichen oder organisationalen Folgen sind bei den gesellschaftlichen Folgen alle Einwohner eines Landes betroffen und nicht nur einzelne Personen oder Gruppen. Allen voran die Aushebelung demokratischer Grundprinzipien betrifft alle Gesellschaftsteile gleichermaßen und gilt besonders, wenn Amtsträger aus Politik oder der öffentlichen Verwaltung ihre Tätigkeit näher am persönlichen Vorteil ausrichten als an bestehendem Recht. Bei Entdeckung kann der damit einhergehende Vertrauensverlust der Bürger in die Unkäuflichkeit und Sittlichkeit öffentlicher Ämter, weitere negative Entwicklungen nach sich ziehen. Nämlich dann, wenn die Bürger das Verhalten der öffentlichen Vorbilder als Rationalisierungstechnik und Neutralisierungstechnik für eigenes Vergehen nutzen und beginnen ihre Interessen in gleicher Weise durchzusetzen (Dölling, 2007). Bannenberg und Schaupensteiner (2007) nennen hierbei bereits den bloßen Verdacht als auslösendes Ereignis. So zum Beispiel, wenn Personen aus öffentlichen Ämtern

zeitgleich auf Gehaltslisten privater Firmen stehen und für schwer nachvollziehbare „Beratertätigkeiten“ entlohnt werden.

Weitere Auswirkungen können resultieren, wenn sich in der Öffentlichkeit die Wahrnehmung durchsetzt, Korruption könne der Wirtschaft helfen. Zwar konnten empirische Studien diese Vermutung widerlegen (Mauro, 2005; Méon/Sekkat, 2005), allerdings kann bei Manifestierung dieser Denkweise eine gesellschaftliche Dilemmasituation eintreten. Nämlich dann, wenn Marktteilnehmer sich so verhalten, wie sie es von ihrem Gegenüber vermuten und der Glaube entsteht, dass derjenige, der sich normkonform verhält, nicht erfolgreich am Markt bestehen könne. Dem sollte durch Aufklärung präventiv entgegen gewirkt werden (Pies et al., 2005). Wird diese Aufklärung dauerhaft versäumt, besteht die Gefahr, dass Rationalisierungstechniken und Neutralisierungstechniken, wie beim Volksdelikt Steuerhinterziehung, Anwendung finden. Verharmlosungen wie „*Das macht doch jeder*“ oder „*Wer es nicht macht, ist der Dumme*“ führen dazu, dass man eigene Vergehen verharmlost und eine Spirale in Gang setzt, die nur schwer aufzuhalten ist. Verinnerlichen mehr und mehr Personen eine solche Einstellung, so wird sie sich zur selbst erfüllenden Prophezeiung entwickeln. Der Theorie nach verhalten sich Personen dann unbewusst so, dass die Prophezeiung eintritt. Claussens (2002) Argumentation zielt in eine ähnliche Richtung und folgerichtig sieht er allen voran durch die strukturelle Korruption Probleme für legal agierende Organisationen. Integre Marktteilnehmer würden dazu verleitet, sich ebenfalls kriminell zu verhalten, um dauerhaft bestehen zu können. Daraus resultiert neben einer negativen gesellschaftlichen Entwicklung auch eine Erschütterung marktwirtschaftlicher Grundprinzipien. So beispielhaft durch Wettbewerbsverzerrung oder erhöhte Preise für die Verbraucher (Graeff, 2002). Gleiches nennt Pies (2008) sowohl für die *Belastungskorruption* als auch die *Entlastungskorruption*. Während die *Belastungskorruption* für den Korruptierten eine Art zusätzliche Steuer darstellt, die die volkswirtschaftliche Allokation beeinträchtigt, übt die *Entlastungskorruption* zusätzlich eine schädigende Wirkung auf die Marktwirtschaft aus. Aufgrund der Ergebnisse einer Untersuchung kommt Pies (2008) zu dem Schluss, dass Korruption auf gesellschaftlicher Ebene negativen Einfluss auf die Produktivität, das Bruttoinlandsprodukt, das Wirtschaftswachstum, die Lücke zwischen Arm und Reich

sowie das Gesundheitsniveau und Bildungsniveau hat. Zu Produktivitätseinbußen kann es kommen, wenn Organisationen durch korrupte Machenschaften vom Markt gedrängt werden, was wiederum negativ auf die Investitionsbereitschaft und das Innovationspotenzial wirkt und somit hemmend auf das Wirtschaftswachstum (Schneider, 2011). Pies et al. (2005) sehen diese Problematik auch im Zusammenhang mit Transformationsgesellschaften und deren Wachstumsprozessen. Korruption hemmt Wachstumsprozesse und wirkt abschreckend für potenzielle Investitionsgeber und Geldgeber aus dem Inland und Ausland. Davon ausgehend, dass korrupte Handlungen allen voran von Personen in Machtpositionen zur Erlangung persönlicher Vorteile durchgeführt werden, kann es zu vermehrten Ungleichgewichten in der Einkommensverteilung kommen. Vehrkamp (2005) verweist aber zurecht darauf hin, dass neben den vermehrten Ungleichgewichten durch Korruption auch erst die vermehrten Ungleichgewichte der Auslöser für Korruption sein können. Demnach stünden Korruption und Ungleichgewichte in der Einkommensverteilung in positiver Korrelation zueinander. Der durch Dölling (2007) erwähnte Verlust des Sozialstaatsprinzips bei Unterschlagung von sozialstaatlich vorgesehenen Mitteln, lässt sich problemlos auf das von Pies (2008) beschriebene Gesundheitsniveau, als Teil des Sozialstaates, übertragen. Demnach sind seriös geführte Regierungen besser darin, die Schwachen in der Gesellschaft zu unterstützen (Cremer, 2008) und auch Kaufmann et al. (2000) konnten anhand verschiedener Wahrnehmungsindizes nachweisen, dass mit der Qualität der Regierungsführung die Entwicklung eines Landes positiv korreliert. Der von Transparency International erstellte Korruptionswahrnehmungsindex stellte unter anderem einen der verwendeten Indizes dar. Demnach deutete sich an, dass die Kindersterblichkeit und die Analphabetisierung in seriös geführten Ländern niedriger waren als in Ländern, in denen schlechtere Bedingungen für die Gesellschaft herrschten. Schneider (2011) und Lambsdorff (2002) nennen zudem die Abwanderung von hoch qualifizierten und gut ausgebildeten Arbeitskräften als Problem, wenn unzufriedenstellende Arbeitsbedingungen vorliegen. Darüber hinaus gibt die Europäische Kommission (2011a) eine Behinderung des Binnenmarktes, die Vergeudung von öffentlichen Geldern sowie die Mehrung sozialer Probleme an, wenn Korruption genutzt wird, um andere Straftaten der organisierten Kriminalität zu ermöglichen.

Zusätzlich können auch negative Auswirkungen auf die Umwelt auftreten, da implementierte Schutzmechanismen ausgehebelt werden. So zum Beispiel, wenn die Umsetzung von überdimensionierten und zum Teil unnötigen Projekten gefördert wird, da diese den Vorteil der Unübersichtlichkeit verstärken und etwaige Bestechungszahlungen oder *Kick-Backs* einfacher zu verschleiern sind. Unter *Kick-Backs* werden überhöhte in Rechnung gestellte Preise verstanden, deren Differenz zum üblichen Marktpreis nach Begleichung, ganz oder teilweise, an den Absender zurückfließt. Je größer dabei die durchgeführten Projekte, desto schwieriger die Nachverfolgung und geringer die Entdeckungswahrscheinlichkeit. Gleichmaßen steigt mit der Größe eines unnötig durchgeführten Projektes auch dessen mögliche schädigende Wirkung auf die Umwelt (Eigen, 2004; Lambsdorff, 2002).

Da die Grenzen zwischen *gesellschaftlichen* und *wirtschaftlichen* Auswirkungen mitunter fließend sind, ist es schwierig, eine klare Abgrenzung der Korruptionsfolgen vorzunehmen. So zum Beispiel wenn durch Korruption die marktwirtschaftlichen Grundprinzipien ausgehebelt werden. Zum einen ergeben sich daraus wirtschaftliche Folgen für Organisationen, welche mit ihren Produkten und Dienstleistungen womöglich nicht länger am Markt bestehen können sowie eventuell überhöhte Preise für die Verbraucher. Zum anderen kann dies zu einer verringerten Produktivität und vermindertem wirtschaftlichem Wachstum führen, was der Gesellschaft als Ganzes schadet. Um einer Überlappung der beiden Auswirkungen in ihrer Erläuterung vorzubeugen, wird im Folgenden der Fokus auf die monetären *wirtschaftlichen* Folgen gelegt.

Den volkswirtschaftlichen Gesamtschaden, der durch Korruption entsteht, definiert Schneider (2011) als die Verminderung des Bruttoinlandsproduktes. Für das Jahr 2009 wies Schneider (2011) dabei für die Bundesrepublik Deutschland eine Gesamtsumme von 270 Milliarden Euro aus. Diesen Berechnungen nach hätte das Bruttoinlandsprodukt im Jahre 2009 anstelle von rund 2.400 Milliarden Euro (Statistisches Bundesamt, 2010) rein rechnerisch auch 2.670 Milliarden Euro betragen können, wenn völliges Nicht-Vorhandensein von Korruption vorgelegen hätte. Als Berechnungsgrundlage wird ein Bargeldansatz in Verbindung mit dem MIMIC-Verfahren (MIMIC = Multiple Indicators Multiple Causes) verwendet. Mithilfe des Bargeldansatzes und einer Bargeldnachfragefunktion

wird der Versuch unternommen, die üblicherweise bar entlohten Zahlungen der Schattenwirtschaft zu berechnen. Das MIMIC-Verfahren hingegen versucht mittels quantitativ erfassbarer Ursachen und Indikatoren, die Aktivitäten der Schattenwirtschaft zu ermitteln. Es wird somit der Versuch unternommen, den durch Korruption entstandenen Schaden in monetären Größen messbar zu machen (Schneider, 2011). Inwieweit diese Zahlen das tatsächliche Ausmaß widerspiegeln, ist umstritten. So gibt beispielsweise das Bundeskriminalamt (2011b) an, dass der monetäre Gesamtschaden durch Korruption in 2010 auf 176 Millionen Euro taxiert wird, verweist aber sogleich darauf hin, dass die Erlangung von Vorteilen nur schwer in monetären Zahlen darstellbar ist. Die unterschiedliche Höhe des MIMIC-Verfahrens (Schneider, 2011) (270 Milliarden Euro) und der Angaben des Bundeskriminalamtes (2011b) (176 Millionen Euro) ist hierbei der verschiedenen Herangehensweise und Betrachtungsweise geschuldet. Während Schneiders (2011) Versuch darauf abzielt, das Dunkelfeld mithilfe statistischer Berechnungen zu beleuchten, fußt das Modell des Bundeskriminalamtes (2011b) auf den tatsächlich entdeckten Fällen und betrachtet somit nur das Hellfeld.

Als weiteren wirtschaftlichen Schaden von Korruption nennt Lambsdorff (2002) den Rückgang der Nettokapitalimporte eines Landes. Seinen Berechnungen nach führt eine Verbesserung um einen Punkt im Ranking des Korruptionswahrnehmungsindex zu einer Mehrung der jährlichen Kapitalzuflüsse um 0,5 Prozent im Verhältnis des Bruttoinlandsproduktes. Als Grund dafür nennt er den Rückgang an unkalkulierbaren Risiken für potenzielle Investitionsgeber, die sich bei weiter Verbreitung von Korruption abgeschreckt sehen. Ebenso konnte er einen hohen negativen Zusammenhang zwischen dem Korruptionsgrad eines Landes und der Produktivität feststellen. Seinen Ausführungen nach könnte eine Verbesserung im Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International um fünf bis sechs Punkte, zu einer Erhöhung der Produktivität um zehn Prozent führen. Gemessen am Bruttoinlandsprodukt entspräche dies einem Zuwachs von 20 Prozent. Da, wie im Vorfeld erläutert, die Erstellung der Korruptionsindizes unter Unsicherheit erfolgt, sind jedoch auch diese Ausführungen, die am Korruptionswahrnehmungsindex ansetzen, mit Vorsicht zu interpretieren. Die genaue Höhe der Auswirkungen bleibt daher ungewiss. Als

empirisch gesichert gilt jedoch die Annahme, dass ein negativer Zusammenhang zwischen Korruption und den Investitionsraten, dem Bruttoinlandsprodukt sowie den Wachstumsraten eines Landes besteht (Mauro, 2005). Ungesichert scheint hierbei allerdings die Kausalität. Zwar liegt die Vermutung nahe, dass Korruption Determinante eines geringeren Wohlstandsniveaus ist, denkbar wäre aber auch, dass Korruption aus geringem Wohlstandsniveau resultiert (Vehrkamp, 2005). In einer Studie konnten Méon und Sekkat (2005) nachweisen, dass eine schwache Regierungsführung und ein instabiles Rechtssystem den negativen Effekt durch Korruption auf die Investitionsbereitschaft verstärken und dadurch Wachstumsprozesse in der Wirtschaft bremsen können. Diese Beispiele zeigen erneut, wie eng verwoben *gesellschaftliche* und *wirtschaftliche* Folgen, hier auf Makroebene diskutiert, durch Korruption sind. Oftmals lässt sich nur schwer abgrenzen, welchem Bereich die Folgen eher zuzuordnen sind, da *gesellschaftliche* und *wirtschaftliche Folgen* einander bedingen.

Zusätzlich zu den Folgen durch Korruption im Makrobereich entstehen aber auch Folgen für den Mikrobereich. Die folgende Betrachtung konzentriert sich dabei auf den *organisationalen* Rahmen. Neben den bereits im Vorfeld erläuterten Konsequenzen, wie der Gefährdung von Geschäftsmoral und einem nur eingeschränkt freien Leistungswettbewerb unter den einzelnen Marktteilnehmern, ergeben sich weitere Konsequenzen. So droht beispielsweise der Verlust der eigenen Reputation (Schaupensteiner, 1999). Bei Entdeckung kann Korruption eine schwerwiegende Imageschädigung für alle Involvierten bedeuten (Bannenberg/Schaupensteiner, 2007). Eine Studie im öffentlichen Sektor (PricewaterhouseCoopers, 2010) konnte dabei weitere indirekte Schadensfolgen durch Korruption aufdecken. Demnach können neben dem Reputationsverlust auch Zeitaufwendungen, politischer Druck sowie die Beeinträchtigung der Beziehungen zu Aufsichtsbehörden die Folge sein. Zwar beziehen sich diese Ergebnisse auf den öffentlichen Sektor, allerdings ist denkbar, dass die Ergebnisse auch für die Privatwirtschaft gelten. Dafür muss man sich nur vor Augen halten, welche Ressourcenbündelung interne Aufklärungsuntersuchungen oder die Errichtung von Präventionsmechanismen für eine Privatorganisation bedeuten können. Ebenso folgenreich wäre die Beeinträchtigung der Beziehungen zu Aufsichtsbehörden. Im Korruptionsskandal der Siemens AG hätte eine Aufnah-

me auf die US amerikanische *Blacklist* bedeutet, von allen öffentlichen Ausschreibungen ausgeschlossen zu werden. Dieser Ausschluss wäre eine schlimmere Sekundärfolgen gewesen, als die monetäre Strafzahlung als Primärfolge (Staffhorst, 2010).

Alles in allem sollte deutlich geworden sein, welche weitreichenden Folgen eine hohe Verbreitung von Korruption mit sich bringen kann und das sowohl auf gesellschaftlicher, als auch auf organisationaler Ebene ein Anreiz besteht, gegen Korruption vorzugehen. Auf welchen Wegen ein solches Vorgehen erfolgen kann, soll im nächsten Abschnitt erläutert werden.

2.4 Korruptionsprävention

Dass Korruption kein Delikt ist, dem die potenziell Betroffenen schutzlos ausgeliefert sind und dass es eine Reihe geeigneter Präventionsmaßnahmen gibt, soll im Folgenden gezeigt werden. Um das Aufkommen korrupter Handlungen bereits frühzeitig zu stören, nennen Pies et al. (2005), unabhängig von ihrer jeweiligen Effektivität, neben der *Stärkung von Moral und Wertvorstellungen* sowie einer *Erhöhung der Strafen*, auch den *Ansatz zur Selbststeuerung*. Unter Selbststeuerung wird dabei das proaktive Vorgehen, gegen Korruption aus Eigeninteressen heraus verstanden. Beispielhaft hierfür wäre das freiwillige Einhalten von Regeln, wie sie etwa der *Integritätspakt von Transparency International* vorgibt, ohne dass bei Unterlassen ein Verstoß gegen die gültige Rechtslage besteht oder Sanktionen zu erwarten sind. Die Diskussion um Erhöhung der Strafen muss grundsätzlich aber auch kritisch betrachtet werden. Bewertet man die *erwartete Strafe* als Produkt von *Strafhöhe* und *Strafwahrscheinlichkeit* wird ersichtlich, dass eine Abschreckungswirkung nur erzielt wird, solange keiner der beiden Faktoren Null ist. Einer Erhöhung des Strafmaßes und sei es ins Unendliche, kann somit keine/kaum präventive Wirkung zugeschrieben werden, solange die *Entdeckungswahrscheinlichkeit* nicht oder nur geringfügig gegeben ist. Der Gegenfall tritt ein, wenn mit einem geringen Strafmaß eine hohe *Entdeckungswahrscheinlichkeit* einhergeht und dadurch die Abschreckungsfunktion gewährleistet wird. Für potenziell straffällige Individuen lohnt sich die Begehung einer Straftat demnach nur, solange der *Gewinn* aus der Begehung der Straftat die *Kosten* einer möglichen Strafe übersteigt. Um die

Kosten aus *Strafhöhe* und *Entdeckungswahrscheinlichkeit* gegenüber dem *Gewinn* zu erhöhen, eignet sich unter ökonomischen Gesichtspunkten insbesondere eine Anpassung der *Strafhöhe*. Im Gegensatz zur Erhöhung der *Entdeckungswahrscheinlichkeit* lässt sich die *Strafhöhe* kostengünstig durch die Gesetzgebung verändern, wohingegen die *Entdeckungswahrscheinlichkeit* kostenintensiv durch verstärkte Kontrollmaßnahmen erhöht werden muss (Antony/Entorf, 2003). Die kriminologische Forschung allerdings hat gezeigt, dass nicht die bloße *Erhöhung der Strafe* entscheidend zur Abschreckung beiträgt, sondern die subjektiv empfundene *Entdeckungswahrscheinlichkeit* (Eisenberg, 2005; PricewaterhouseCoopers, 2009a). Gleiches konnten Azfar und Nelson (2007) in ihrer Studie unter Verwendung eines Spieldesigns mit 8 Teilnehmern nachweisen. Danach handelten die Versuchspersonen bei steigender Transparenz weniger korrupt. Da steigende Transparenz die Chance der *Entdeckungswahrscheinlichkeit* erhöht, könnte ein Zusammenhang zwischen Korruptionsbereitschaft und *Entdeckungswahrscheinlichkeit* vorliegen. Auf dem gleichen Design basierend führten Barr et al. (2004) eine Untersuchung unter angehenden Krankenschwestern in Äthiopien durch, mit dem Ergebnis, dass auch hier das korrupte Verhalten negativ mit der *Entdeckungswahrscheinlichkeit* korrelierte. Allerdings zeigt Schön (2011) auf Grundlage eines quasi-experimentellen Ansatzes gegensätzliche Ergebnisse und kann für die *Entdeckungswahrscheinlichkeit* keinen signifikanten Effekt feststellen. Schulze und Frank (2003) können anhand der Ergebnisse ihrer Untersuchung nachweisen, dass bei steigender *Entdeckungswahrscheinlichkeit* weniger Teilnehmer bereit waren ein maximales Schmiergeld anzunehmen. Bereits das Andeuten der steigenden *Entdeckungswahrscheinlichkeit* sorgte demnach für eine verminderte Annahmefähigkeit sehr hoher Schmiergelder. Überraschenderweise konnte jedoch zusätzlich nachgewiesen werden, dass die mittleren angenommenen Schmiergelder, in der Experimentalgruppe bei gegebener *Entdeckungswahrscheinlichkeit* über den mittleren angenommenen Schmiergeldern bei nicht gegebener *Entdeckungswahrscheinlichkeit* (Kontrollgruppe) lagen. Schön (2011) äußert in dem Zusammenhang die Annahme, dass Menschen bei gegebener *Entdeckungswahrscheinlichkeit* Kosten und Nutzen abzuwägen scheinen und sich demnach ganz im Sinne der klassischen *Theorie der rationalen Entscheidungen* verhalten. Im Gegensatz zur Erhöhung der *Entdeckungswahrscheinlichkeit*, die rein theore-

tisch durch Kontrollen beliebig angehoben werden kann, sind der *Strafhöhe* zudem Grenzen gesetzt. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass die *Strafhöhe*, im Rahmen ihrer Verhältnismäßigkeit zu anderen Straftaten, nicht beliebig verändert werden kann (Pies et al., 2005). Präventive Wirkung kann darüber hinaus auch durch die Stigmatisierung im privaten oder öffentlichen Umfeld erfolgen und muss nicht zwangsweise nur von der *Strafhöhe* und der *Entdeckungswahrscheinlichkeit* abhängen (Antony/Entorf, 2003).

Schneider (2011) führt zudem wirtschaftspolitische Einflussfaktoren im Zusammenhang mit Korruptionsprävention auf. Er geht davon aus, dass Wirtschaftskrisen, Rückgänge bei den Erwerbstätigenzahlen und Zunahmen bei den Lohnnebenkosten zu einer Erhöhung des Korruptionsniveaus beitragen. Demnach könnte nach Schneider (2011) eine Senkung der Lohnnebenkosten sowie eine Erhöhung der steuerlichen Absetzbarkeit von privaten Haushaltsaufwendungen, präventive Wirkung erzielen. In anderen Worten: Durch steigende Nettohaushaltseinkommen ließe sich das Korruptionsniveau senken.

Um die Korruptionsbekämpfung grenzübergreifend innerhalb der Europäischen Union zu verbessern, ist geplant, dass geltende Rechtsvorschriften, die in Teilen der Mitgliedsländer nicht oder nur teilweise umgesetzt worden sind, mittels Einführung eines *Korruptionsbekämpfungsberichts* voranzutreiben. Erstmals soll dadurch ab 2013 jedem einzelnen Mitgliedsstaat ein Überblick über die eigenen Leistungen im Rahmen der Korruptionsbekämpfung gewährt und Schwächen aufgezeigt werden. Zudem geht die Europäische Union der Empfehlung nach, künftig unterstützend in der *Group of States against Corruption* tätig zu sein (Europäische Kommission, 2011a; Europäische Kommission, 2011b). Neben diesen makropolitischen Präventionsansätzen gibt es aber auch eine Reihe mikropolitischer Präventionsmaßnahmen, die im Folgenden näher erläutert werden. Allen voran der organisationale Handlungsrahmen steht dabei im Mittelpunkt der Ausführungen.

Benz et al. (2007) nennen im Rahmen mikropolitischer Präventionsmaßnahmen die Erhöhung der *Transparenz* und die Einführung von *Kontrollen*. Eine transparente Organisation geht ihrer Ansicht nach einher mit der Einhaltung gewisser Grundprinzipien. Als Erstes ist hierbei die Einhaltung des *Vier-Augen-Prinzips* zu nennen, welches sich mit relativ leichtem Aufwand in Organisationen imple-

mentieren lässt. So sollte beispielsweise bei Unterschriftenregelungen oder Stellenbesetzungen darauf geachtet werden, dass sich verantwortliche Personen wechselseitig kontrollieren und nicht nur eine Person die Entscheidungsbezugnis innehält, ohne dabei kontrolliert zu werden. Zur Einhaltung eines Mindeststandards sollte zudem Wert darauf gelegt werden, dass der Kontrollierende über die benötigten Fachkenntnisse verfügt, um eine Kontrolltätigkeit adäquat umzusetzen. Als Folge dieser Maßnahme resultiert für etwaige korrupte Personen eine erschwerte Geheimhaltung, was das Risiko der *Entdeckungswahrscheinlichkeit* erhöht (Benz et al., 2007; Stark, 2011). Als Zweites, eng verflochten mit dem *Vier-Augen-Prinzip*, ist die Einhaltung der *Funktionstrennung* aufzuführen (Benz et al., 2007). So sollte zum Beispiel der Einkauf einer Organisation nicht zeitgleich mit der Auszahlung der entstehenden Beträge vertraut sein, sondern zumindest von der Finanzbuchhaltung kontrolliert werden. Als Drittes kann das *Need-to-know-Prinzip* Anwendung finden, welches sich im Kern mit der Begrenzung des Wissens der Mitarbeiter beschäftigt. Hintergrund ist, dass ein Mitarbeiter nicht über mehr Wissen verfügen muss, als für die Ausführung seiner ihm aufgetragenen Pflichten benötigt wird (Benz et al., 2007). Stellt man sich hierunter beispielsweise eine Unternehmenssoftware wie SAP R/3 vor, so ist es zwar sinnvoll, den Mitarbeitern einer bestimmten Abteilung Zugang zu ihrem Bereich zu erlauben, allerdings ist es nicht notwendig, jedem Mitarbeiter Zugang zu allen Organisationsbereichen zu gestatten, da dies die Gefahr der Manipulation in sich birgt. So sollte ein Sachbearbeiter der Kreditorenbuchhaltung zwar in der Lage sein, eingehende Rechnungen zu buchen und bei Fälligkeit zu begleichen. Allerdings muss der Sachbearbeiter nicht berechtigt sein, in die Kostenstellenplanung Einsicht nehmen zu können, da dies in den Bereich des Kostenstellenverantwortlichen fällt und Manipulationspotenzial bieten würde. Mit dem Prinzip der *Job-Rotation* versucht man, mittels Wechsel der Mitarbeiter in den einzelnen Aufgabenbereichen, Korruption zu erschweren. Hierfür sind korruptionsgefährdete Positionen zu identifizieren, um in vorher definierten Zeitabständen neu besetzt zu werden. Ziel ist es, einen langfristigen Beziehungsaufbau zwischen Vorteilsnehmer und Vorteilsgeber zu erschweren (Benz et al., 2007). Kritiker erwidern bei diesem Vorgehen allerdings, dass schlimmstenfalls auch die Korruption mit dem Amtsträger durch die Organisation rotieren kann oder bisher integre Mitarbeiter auf neuen Stellen korrumpiert

werden (Stark, 2011). Abbink (2004) konnte allerdings mithilfe einer Spielsimulation nachweisen, dass Rotation zu einem signifikanten Rückgang von Bestechungszahlungen und zu einem Rückgang der Bereitschaft zur Korruptionsannahme führte. Es darf hierbei allerdings nicht vergessen werden, dass diese Maßnahme auch mit Rotationskosten verbunden ist und eine Organisation neben der Bereitschaft zur Implementierung auch über die finanziellen Mittel verfügen muss, um diese Maßnahme tragen zu können. Selbst bei detaillierten Prozessbeschreibungen der jeweiligen Tätigkeit sollte mit Einarbeitungsphasen kalkuliert werden. Um mögliche Kosten zu minimieren und das Risiko der Korrumpierbarkeit einer Person bereits im Vorfeld der Einstellung abzuschätzen, eignen sich zudem Maßnahmen, die die Integrität einer Person messen. Hier ist speziell an eignungsdiagnostische Verfahren zu denken, welche im Rahmen der Personalauswahl Anwendung finden. Unterschieden wird hierbei in persönlichkeitsorientierte und einstellungsorientierte Verfahren (Rietiker, 2006). Ziel dieser Tests ist die Unterscheidung von integren und möglicherweise nicht-integren Personen bei der Besetzung vakanter Positionen (Steßl, 2011a). Interessanterweise zeigt eine Metaanalyse (Ones et al., 1993), dass Integritätstest neben der Vorhersage zur Integrität einer Person, auch für die allgemeine berufliche Leistung valide Vorhersagen treffen können.

Letztlich verfolgen die meisten Präventionsmaßnahmen das Ziel der Erhöhung von *Transaktionskosten*, von an *Korruptionshandlungen Beteiligten* sowie der *Abhängigkeitskosten* um Korruption Einhalt zu gebieten (Benz et al., 2007). *Transaktionskosten* können dabei sehr unterschiedlich sein und richten sich je nach Phase des Korruptionsdeliktes. Als vorbereitende *Transaktionskosten* können Such- und Informationskosten für die Recherche nach einer korrumpierbaren Person sowie deren Anfütterungskosten oder etwaige Sanktionskosten genannt werden. Sanktionskosten würden entstehen, falls in diesem frühen Stadium bereits strafrechtliche Konsequenzen durch die Suche auftreten. Gesenkt werden können *Transaktionskosten* unter anderem durch die Vertrautheit in der die Akteure zueinanderstehen, da bei steigender Vertrautheit die Suchkosten und Anfütterungskosten minimiert oder ganz vermieden werden (Pech, 2009). Auch Lambsdorff und Frank (2007) weisen als Ergebnis einer Untersuchung darauf hin, dass auf Wiederholung angelegte Handlungen das Risiko für

die Teilnehmer, von ihrem Gegenüber betrogen zu werden, minimieren. Kommt es dann zur korrupten Handlung, entstehen weitere *Transaktionskosten*, wie etwa zur Geheimhaltung der Tat oder zur Durchsetzung der vereinbarten Details. Zu guter Letzt kommen noch *Abhängigkeitskosten* zum Tragen. Diese *Abhängigkeitskosten* resultieren aus dem Wissen der Akteure, von der jeweils kriminellen Handlung des Anderen (Achathaler et al., 2011; Lambsdorff, 1999) Abbildung 3 veranschaulicht das Beschriebene und stellt die Maßnahmen und Ziele organisatorischer Grundprinzipien der Transparenz dar.

| | |
|------------------------|---|
| <i>Grundprinzipien</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Vier-Augen-Prinzip • Prinzip der Funktionstrennung • Need-to-know-Prinzip • Job Rotation |
| <i>Ziele</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Zunahme von Transaktionskosten • Zunahme von beteiligten Personen • Zunahme von Abhängigkeitskosten |

Abbildung 3: Zielsetzung organisatorischer Grundprinzipien der Transparenz
Quelle: eigene Darstellung nach Benz et al., 2007: 49ff.

Eine Maßnahme, die sich aus den Zielsetzungen der Abbildung 3 ableiten lässt, ist das *Arbeiten in Teams*. Allen voran eine Erhöhung der Transaktionskosten kann damit angestrebt werden. Zudem kann das Gruppenzugehörigkeitsgefühl bei integer agierenden Teams das Verhalten etwaiger korrupter Personen beeinflussen, da mit Sanktionsmaßnahmen des Teams bei Verstoß gegen die geltenden Regeln zu rechnen ist (Steißl, 2011a). Andererseits können durch sozialen Druck auch integre Mitarbeiter dazu verleitet werden korrupt zu agieren, nämlich dann, wenn sie von nicht-integren Gruppenmitgliedern zum Mitmachen oder Schweigen genötigt werden. Ähnliches geben auch Morrison und Milliken (2003) an, wonach potenzielle *interne Hinweisgeber* (Whistleblower) aus Angst vor Repressalien vorziehen zu schweigen, anstatt das Fehlverhalten anderer Personen zu melden. Erschwerend kommt hinzu, dass *Whistleblower* ihre Meldung oftmals nur unzureichend gewürdigt sehen. Einer US amerikanischen

Studie (Van Scotter et al., 2005) zufolge gaben lediglich 10 Prozent der *Whistleblower* an, dass ihr Fall erfolgreich gelöst wurde. 11 Prozent hatten das Gefühl, dass sich die Situation verschlechtert hatte und mehr als die Hälfte (54 Prozent) sah das Problem weiterhin existent. 16 Prozent sahen es nur teilweise gelöst und 10 Prozent ihren Fall als noch unerledigt an. Darüber hinaus tragen *Whistleblower* in der Bundesrepublik Deutschland weiterhin das Risiko des Arbeitsplatzverlustes und der Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zu ihrem Arbeitgeber (Berthold, 2010). Aufgrund der Ausführungen wird deutlich, dass für potenzielle *Whistleblower* oftmals nur ein geringer Anreiz besteht, ihr Wissen zu teilen. Um Problemen dieser Art zukünftig besser zu begegnen, prüft die Europäische Kommission (2011a) eine Erhöhung des Schutzes und eine Verbesserung der zum Teil unterschiedlichen nationalen Schutzmechanismen für *Whistleblower*.

Als weitere Maßnahme zur Eindämmung von Korruption nennen Benz et al. (2007) die *Implementierung von Kontrollen*. Dabei unterscheiden sie zwischen *vorgelagerten* und *nachgelagerten* Kontrollen. *Vorgelagerte* Kontrollen richten sich dabei an die klassischen Stakeholdergruppen der Mitarbeiter und Lieferanten. Benz et al. (2007) konzentrieren sich insbesondere auf diese beiden Akteure, da hier ein andauernder monetärer Leistungsaustausch stattfindet, welcher die Grundlage für korruptes Verhalten bilden kann. Neben den Möglichkeiten der gezielten Nachforschung bei Einstellungen von Mitarbeitern, wie etwa der Vorlage von beglaubigten Zeugniskopien, der Einholung von Auskünften durch die Schufa oder polizeilichen Führungszeugnissen, wird auch die Lohnpolitik und Weiterbildungspolitik als adäquates Mittel genannt. Allen voran durch eine faire Lohnpolitik und Weiterbildungspolitik lassen sich die *moralischen Transaktionskosten* erhöhen. Darüber hinaus sollten Sanktionsmaßnahmen offen kommuniziert und für eine Sensibilisierung in der Belegschaft genutzt werden. Verhaltenskodizes oder Schulungen stellen eine weitere Möglichkeit dar. Zudem sollten Mitarbeiteraustrittsgespräche geführt werden, da an dieser Stelle am ehesten mit unverfälschten Antworten zu rechnen ist und mögliche potenzielle Gefahrenquellen oder Missstände in der Organisation benannt werden.

Im reziproken Verhältnis zwischen Organisation und Lieferant sollten ebenfalls bereits vor Aufnahme der Geschäftsbeziehungen detaillierte Informationen über

die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des möglichen Partners eingeholt werden, um etwaige Schwachstellen und Notsituationen frühzeitig aufzudecken. Gleiches gilt ebenso für bestehende Lieferantenbeziehungen. Das regelmäßige Einholen und Prüfen von Informationen sollte zu den fortlaufend eingesetzten Methoden gehören, um Veränderungen frühzeitig wahrzunehmen (Benz et al., 2007). In einer durchgeführten Befragung (Corporate Trust, 2009) gaben allerdings nur etwa 10 Prozent der Unternehmen an, einen sogenannten *Background-Check* bei ausländischen Partnern durchzuführen und sich detaillierte Informationen über deren Seriosität, finanzielle Verhältnisse und etwaige Firmenbeteiligungen einzuholen.

Zu den *nachgelagerten* Kontrollmechanismen zählen Benz et al. (2007) Institutionen mit Überwachungsfunktion, wie sie die Geschäftsleitung, der Controllingbereich, der Aufsichtsrat, aber auch die interne und externe Revision innehaben. Allerdings können Geschäftsleitung und Aufsichtsrat in ihrer täglichen Arbeit nur bedingt die Anforderungen an eine Kontrollinstitution erfüllen. Vielmehr sind sie verantwortlich, für die Umsetzung von Kontrollen zu sorgen, weniger jedoch für die Überwachung im operativen Geschäft. Die externe Revision hingegen unterliegt zwar einer grundsätzlich kritischen Einstellung und umgeht die Gefahr der Betriebsblindheit, geht jedoch allgemein von der Richtigkeit der ihr vorliegenden Belege aus und führt keine Prüfung unter kriminologisch relevanten Gesichtspunkten durch. Eine kriminologische Betrachtungsweise wäre aber notwendig, um aufwendig verschleierte Vorgehensweisen aufzudecken. Demnach trägt die interne Revision im Alltag wohl am ehesten zur Aufklärung von korrupten Handlungen bei. Aufgrund ihrer weitgehenden Unabhängigkeit, hierarchischen Zuordnung sowie ihrer Vertrautheit mit internen Unternehmensabläufen eignet sich die interne Revision im Vergleich zu den anderen Institutionen besser zur Aufdeckung konkreter Korruptionshandlungen. Darüber hinaus sprechen ihre vergangenheitsorientierte Betrachtungsweise der Vorgänge, die Spezialkompetenz der Mitarbeiter sowie ihre ständige Verfügbarkeit, für die interne Revision. Wuttke (2010) fügt ergänzend zu Benz et al. (2007) Nennungen noch den Werkschutz auf, verweist aber zugleich darauf, dass dieser nur im weiteren Sinne der Korruptionsprävention zuzuordnen ist und primär andere Unternehmensrisiken zu minimieren versucht. Eine weitere Möglichkeit, die seit

Bekanntwerden des Korruptionsskandals der Siemens AG vermehrt von größeren Organisationen eingesetzt wird, ist die Einführung von Compliance-Abteilungen. Compliance-Abteilungen verfolgen als Ziel die Einhaltung gesetzlicher Auflagen und unternehmensinterner Vorgaben, wie sie etwa Verhaltenskodizes oder Dienstanweisungen vorgeben und stellen einen weiteren Baustein der Korruptionsprävention dar (Steißl, 2011b).

Um den Überblick abzurunden, sollen im folgenden Abschnitt die Einflussfaktoren der Person und der Situation auf korrupte Handlungen erläutert und die dieser Arbeit zugrunde liegenden Konstrukte beschrieben werden.

2.5 Personenfaktoren

Um eine umfassende Analyse der Korruptionsbewertung zu ermöglichen, scheint es unerlässlich, sich mit den Determinanten menschlichen Verhaltens auseinanderzusetzen. Das Verhalten wird dabei sowohl von der Persönlichkeit einer Person als auch vom situativen Kontext, indem sich die Person bewegt, geprägt (Asendorpf, 2009). Personenfaktoren und ihr Einfluss auf die Korruptionsbereitschaft sind empirisch nur wenig untersucht. Häufig steht der situative Kontext von Korruption im Fokus einschlägiger Studien (Schön, 2011). Um diese Forschungslücke zu verkleinern, wird in dieser Arbeit ein Ansatz der *differentiellen Psychologie* verfolgt. Anders als die *allgemeine Psychologie*, die sich der Erforschung der Gesetzmäßigkeiten aller Individuen widmet, zielt die *differentielle Psychologie* auf die Erklärung interindividueller Unterschiede im Verhalten ab (Asendorpf, 2009; Stemmler et al., 2011). Die *differentielle Psychologie* ermöglicht es Erklärungsansätze zu finden, weshalb sich Personen unterscheiden. Auf diese Arbeit übertragen, weshalb manche Personen korrupte Handlungen eher legitimieren oder weniger meldebereit agieren als andere. Dabei unterscheiden sich die Ansätze der *differentiellen Psychologie* von denen der *Persönlichkeitspsychologie* dadurch, dass kein Rückschluss auf die Erklärung einer Handlung ziehbar ist (Stemmler et al., 2011). Es kann demnach nicht geschlossen werden, weshalb eine Person ein bestimmtes Verhalten zeigt.

Die in dieser Arbeit untersuchten Konstrukte sind *organisationaler Zynismus* (Abhari, 2007) und *emotionale Kompetenz* (Rindermann, 2008). Bevor diese beiden Konstrukte in den folgenden Abschnitten genauer erläutert werden, soll

im Vorfeld noch auf eine Reihe weiterer, für den Korruptionsdiskurs grundsätzlich ebenfalls relevante Konstrukte eingegangen werden.

Aufgrund der Annahme, dass Korruption eine Deliktart sei, die besonders häufig in Führungsebenen in Erscheinung tritt (Wiehen, 2004), eignen sich Konstrukte zur Untersuchung, deren Auftreten bei Führungspersonen am ehesten zu erwarten ist. In dem Zusammenhang zu nennen ist der Persönlichkeitsfaktor der *Integrität*, welcher maßgeblichen Einfluss auf die Vermeidung kontraproduktiven Verhaltens und die Vorhersage beruflicher Leistung hat (Asendorpf, 2009; Ones et al., 1993). Dabei scheint ohne Zweifel, dass positiven Vorgesetztenurteilen über die zukünftige Leistungsfähigkeit eines Mitarbeiters, eine Schlüsselrolle im innerbetrieblichen Aufstiegsprozess zukommt. Auch erweist sich das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit als relevant für weitere Untersuchungen (Hülshager/Maier, 2008). Hierzu gehören die Konstrukte Neurotizismus, Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit und Offenheit für Neues (Borkenau/Ostendorf, 2007). Artverwandte Eigenschaften zur *Integrität* besitzt dabei die Dimension der *Gewissenhaftigkeit* und stellt einen validen Prädiktor zur Bestimmung von Führungsqualität, Teamfähigkeit und beruflichem Erfolg dar (Asendorpf, 2009; Barrick et al., 2001). Schön (2011) konnte zudem einen negativen Zusammenhang zwischen *Gewissenhaftigkeit* und den Einschätzungen zur *Wahrscheinlichkeit* und *Vertretbarkeit* von Korruption nachweisen. Ähnliche Ergebnisse lieferten auch Collins und Schmidt (1993). In einer Studie unter straffälligen Tätern aus dem Bereich Wirtschaftskriminalität konnten sie einen Zusammenhang zwischen niedrigen Gewissenhaftigkeitswerten und Wirtschaftskriminalität nachweisen. Personen mit ausgeprägten *Integritätswerten* und hoher *Gewissenhaftigkeit* gelten daher als vertrauenswürdig und pflichtbewusst bei der Erledigung ihrer Aufgaben und eignen sich besonders für die Arbeit in sicherheitsrelevanten Bereichen (Asendorpf, 2009; Bracket und Mayer, 2003). Allerdings muss angemerkt werden, dass Blickle et al. (2006) inverse Effekte berichten. In der Untersuchung von Blickle et al. (2006) wiesen straffällige Wirtschaftskriminelle höhere Gewissenhaftigkeitswerte auf als die Vergleichsgruppe der nicht straffällig in Erscheinung getretenen Führungskräfte. Nichtsdestotrotz konnte eine Metastudie (Barrick et al., 2001) zweiter Ordnung belegen, dass neben der *Gewissenhaftigkeit*, auch der *emotionalen Stabilität*

eine tragende Rolle bei der Teamfähigkeit und Leistungsfähigkeit im beruflichen Alltag zukommt. Dies unterstützt die These, wonach gewissenhafte Persönlichkeiten vermutlich häufiger in Führungspositionen zu finden sind und das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit für den Korruptionsdiskurs relevant erscheint, speziell die Dimension Gewissenhaftigkeit.

Psychopathie, verstanden als Persönlichkeitseigenschaft und nicht als Persönlichkeitsstörung, kann ein weiteres zu untersuchendes Konstrukt darstellen. Untersuchungen legen die Annahme nahe, wonach die Ausprägung der *Psychopathie* Einfluss auf den beruflichen Erfolg einer Person haben kann. Psychopathische Persönlichkeiten sind demnach besser darin, andere Personen zu ihren Vorteilen zu manipulieren und Wohlgesonnenheit zu ihren Gunsten auszunutzen (Babiak et al., 2010; Babiak/Hare, 2007; Litzcke et al., 2010; Litzcke et al., 2009). Relevant für das Führungsverhalten oder den Umgang mit Personen zeigt sich das Konstrukt bei Betrachtung zwischenmenschlicher Aspekte. Sowohl Cleckley (1976) als auch Babiak und Hare (2007) identifizieren hierfür das oberflächlich charmante Auftreten, antisoziales Verhalten, Unaufrichtigkeit und Emotionslosigkeit sowie nicht vorhandene Reuegefühle bei psychopathischen Persönlichkeiten. Anders als straffällig in Erscheinung getretene Kriminelle, agieren psychopathische Führungskräfte erfolgreich inmitten der Gesellschaft.

Intelligenz als Persönlichkeitsmerkmal einer Person erscheint ein weiteres interessantes Konstrukt für den Korruptionsdiskurs. Es ist davon auszugehen, dass Personen in Führungspositionen, im Mittel einen überdurchschnittlichen Intelligenzquotienten im Vergleich zu Personen aus Nicht-Führungspositionen, aufweisen. Diese Annahme leitet sich aus den Ergebnissen ab, wonach *Intelligenz* ein verlässlicher Prädiktor für beruflichen Erfolg ist (Hunter/Hunter, 1984; Salgado et al., 2003; Schmidt & Hunter, 1998). Dies bestätigt auch eine von Litzcke et al. (2010) durchgeführte Untersuchung, in der sich Führungskräfte signifikant intelligenter erwiesen als die Vergleichsgruppe von Studierenden. Dies verwundert insofern nicht, da sich die Führungskräfte im chronologischen Karriereverlauf vor den Studierenden befanden und sich im selektiven Wettbewerb bereits häufiger gegen Mitkonkurrenten durchgesetzt haben. Für den Erfolg im beruflichen Alltag scheinen die Fähigkeiten, sich schnell spezifisches Wissen

und Fertigkeiten anzueignen sowie Probleme zu lösen und logische Schlussfolgerungen zu ziehen, essenziell. *Intelligenz* stellt in dem Zusammenhang die notwendige Determinante zur Ausübung dieser Fähigkeiten dar (Friedmann & Schustack, 2004). Überdurchschnittliche Intelligenzfähigkeiten können aber auch kontraproduktive Folgen mit sich bringen. Nämlich dann, wenn die Fähigkeiten zur geschickten Verschleierung einer korrupten Handlung verwendet werden (Hofmann, 1997) und dadurch die Entdeckungswahrscheinlichkeit der Tat gesenkt wird. Dass die subjektiv empfundene Entdeckungswahrscheinlichkeit beeinflussend auf die Begehung einer korrupten Tat wirken kann, wurde in Kapitel 2.4 *Korruptionsprävention* beschrieben. Den Ausführungen nach könnten intelligentere Persönlichkeiten und damit einhergehend Personen, die meist hochrangige berufliche Stellung inne haben, somit empfänglicher für korrupte Offerten sein, da diese sich eher dazu in der Lage sehen, ihre Taten geschickt zu verschleiern. Maffenbeier (2011) konnte jedoch in ihrer Arbeit nachweisen, dass mit Zunahme der Intelligenz moralisch-ethischer gehandelt wurde. Demnach ginge von intelligenten Persönlichkeiten kein gesteigertes Risiko einer korrupten Handlung aus, sondern lediglich das Risiko der verbesserten Verschleierung, falls eine intelligente Persönlichkeit korrupten Offerten unterliegt.

Für die Korruptionsprävention bieten Personenfaktoren somit weiteres Zugangspotenzial, wenn beispielsweise mittels Persönlichkeitstests ein individuelles Gefährdungspotenzial einer Person erstellt werden kann. Um in Zukunft solche Maßnahmen zu ermöglichen, sind jedoch weitere Forschungsbemühungen notwendig, da der derzeitige Forschungsstand noch zu ungenügend ist, um eine allgemeingültige Theorie abzuleiten. Jedoch ist es an der Stelle wichtig zu erwähnen, dass zwischen Prognose und Wirklichkeit differenziert werden muss (Mischkowitz/Bruhn, 2000). Egal wie genau Vorhersagen schlussendlich auch sein mögen, in Bezug auf das Verhalten einer konkreten Person in einer konkreten Situation greift auch immer deren freier Wille und Kritiker mögen daher eine Selektion auf Basis von Personenfaktoren, im Einzelfall auch immer als ungerecht empfinden.

Im Folgenden wird auf die in dieser Arbeit verwendeten Konstrukte *organisationaler Zynismus* (Abhari, 2007) und *emotionale Kompetenz* (Rindermann, 2008) eingegangen. Dazu erfolgt zunächst die Skizzierung des jeweiligen Konstrukts

und im Anschluss daran die Darstellung seiner Relevanz für den Korruptionsdiskurs.

2.5.1 Organisationaler Zynismus

Organisationaler Zynismus scheint weit verbreitet und ein neues Merkmal im Beziehungsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu sein (Feldman, 2000). Kouzes und Posner (1993) wiesen in den neunziger Jahren darauf hin, dass der weltweite Anteil an Mitarbeitern, die den Glauben und das Vertrauen in das jeweilige Management ihrer Organisation verloren hatten, bei mehr als 60 Prozent lag. In der zweiten Ausgabe ihres Buches verweisen sie darauf, dass nach einer zwischenzeitlichen Verbesserung der Situation erneut ein Vertrauensrückgang zu beobachten ist. Als Gründe führen sie bekannt gewordene Skandale auf, die ausführlich in der Öffentlichkeit seziert wurden. Einen der größten Skandale stellt *Enron* dar, ein einst führender amerikanischer Energiekonzern, der infolge massiver Bilanzverfälschungen in Schwierigkeiten geriet und bei dessen Niedergang Vorwürfe laut wurden, wonach sich führende Mitarbeiter am Untergang der Organisation bereichert hätten (Fischermann, 2002; Kouzes/Posner, 2011). Vergleichbare Fälle gab es auch in der Bundesrepublik Deutschland. Allen voran über die Korruptionsaffäre der Siemens AG oder den Schiedsrichterskandal um Robert Hoyzer wurde hierzulande ausgiebig berichtet und auch Kouzes und Posner (2005) beschreiben die Situation in Deutschland als vergleichbar schlecht wie in den Vereinigten Staaten. Ähnliches spiegeln auch Ergebnisse einer durchgeführten Umfrage (Edelman, 2012) wider, wonach 2012 lediglich 34 Prozent der befragten Personen angaben, dass sie der Wirtschaft vertrauten. Im Vorjahr (2011) waren es noch 52 Prozent gewesen. Als mögliche Gründe für den Rückgang kommen sowohl die weltweite Finanzkrise als auch die europäische Staatsschuldenkrise in Betracht. Wurden zuletzt Banken und Staaten als *too big to fail* bezeichnet und mussten gerettet werden, sah sich hierzulande der einzelne Arbeitnehmer, im Zuge der Globalisierung, zusehends einer wachsenden Konkurrenz aus Asien und Osteuropa gegenüber. Das Credo bei der Erhaltung von Arbeitsplätzen könnte daher eher als *too small to safe* beschrieben werden, da vermehrt Arbeitsplätze ins Ausland verlagert wurden (Sinn, 2004). Der Mensch als Produktionsfaktor wurde mehr und mehr zum substituierbaren Gut und alte *psychologische Ver-*

träge wurden aufgekündigt. Waren früher Arbeitnehmer-Arbeitgeber Beziehungen häufig dadurch gekennzeichnet, dass Mitarbeiter für einen sehr guten Beitrag zur Zielerreichung unter anderem mit Arbeitsplatzsicherheit belohnt wurden, zeichnen sich neuere Beziehungen durch einen Bruch dieser Erwartungen aus (Feldman, 2000). So beispielsweise wenn Topmanager erfolgsabhängige Bonuszahlungen oder Gehaltserhöhungen bekommen, während sich die Belegschaft Massenentlassungen gegenüber sieht (Reichers et al., 1997). Phänomene, wie sie in mehreren entwickelten Ländern zu beobachten sind (Brost, 2005) und die Widersprüche darstellen. Dass solche Umstände Zynismus fördern können, konnten Andersson und Bateman (1997) in einer Untersuchung unter amerikanischen Führungskräften nachweisen. Aus psychologischer Mitarbeitersicht birgt das Vertrauen in die Handlungen der Organisationsleitung auch immer das Risiko des Enttäuschtwerdens, wenn gemachte Aussagen und Versprechen nicht eingehalten werden. So zum Beispiel durch schlecht umgesetzte Leitbilder oder nicht gelebte Verhaltensstandards (Tønnesen, 2006). Eine verstärkt zynische Haltung gegenüber der Organisationsleitung kann in dem Zusammenhang eine Möglichkeit des Selbstschutzes darstellen, um zukünftigen Enttäuschungen vorzubeugen (Wagner, 2011). Auch Abhari (2007) konnte in ihrer Arbeit bestätigen, dass das Vertrauen eines Mitarbeiters in die Organisationsleitung negativ mit der Ausprägung von *organisationalem Zynismus* korrelierte. Zudem minderte hoher *organisationaler Zynismus* die affektive Bindung der Mitarbeiter an ihre Organisation. Wie wichtig die Vermeidung von hohem *organisationalem Zynismus* für die Organisationen ist, unterstreichen Ashforth und Humphrey (1995), die der affektiven Ebene den höchsten Erreichungsgrad an Verbundenheit eines Mitarbeiter gegenüber seiner Organisation zuweisen.

Das dieser Arbeit zugrunde liegende Konstrukt des *organisationalen Zynismus* (Abhari, 2007) betrachtet dabei die Einstellung einer Person gegenüber seiner Organisation als einen Zustand, der mitunter Veränderungen unterworfen ist. Der *organisationale Zynismus* stellt somit keinen persistenten Personenfaktor dar, sondern ist vielmehr ein Zustand, der Schwankungen unterworfen ist (Dean et al., 1998). *Organisationaler Zynismus* resultiert aus den Erfahrungen und Beurteilungen einer Person, die diese im Rahmen ihrer Organisationszugehörigkeit(en) gemacht hat. Um jedoch die empirische Untersuchung zu ermögli-

chen, folgt diese Arbeit der Argumentation von Abhari (2007), wonach der Zustand zwar beeinflussbar, aber keinesfalls täglichen Schwankungen unterworfen ist und somit als zeitstabil bezeichnet werden kann. Dies bedeutet, dass eine organisational zynische Haltung auch bei Organisationswechsel aufrechterhalten bleibt und nicht etwa, gänzlich unvoreingenommen, auf neutral zurück gesetzt wird.

Dean et al. (1998) zeigen verschiedene durch die Forschung hervorgebrachte Konstrukte hinsichtlich des Versuchs zur Erfassung von Zynismus gegenüber der eigenen Organisation auf. Der Einfachheit halber wird im Folgenden explizit von *organisationalem Zynismus* gesprochen, wenn dieser auch gemeint ist und alle anderen Konstrukte werden lediglich mit *Zynismus* bezeichnet. Dean et al. (1998) unternehmen mit ihrem Konstrukt des *organisationalen Zynismus* den Versuch, eine Abstraktionsebene höher anzusetzen und eine 360 Grad Betrachtung, unter Berücksichtigung aller Konstrukte, zu ermöglichen. Definiert ist *organisationaler Zynismus* wie folgt: *Organizational cynicism is a negative attitude toward one's employing organization, comprising three dimensions: (1) a **belief** that the organization lacks integrity; (2) negative **affect** toward the organization; and (3) tendencies to disparaging and critical **behaviors** toward the organization that are consistent with these beliefs and affect* (Dean et al., 1998: 345). Abbildung 4 stellt die drei Dimensionen des *organisationalen Zynismus* bildlich dar.

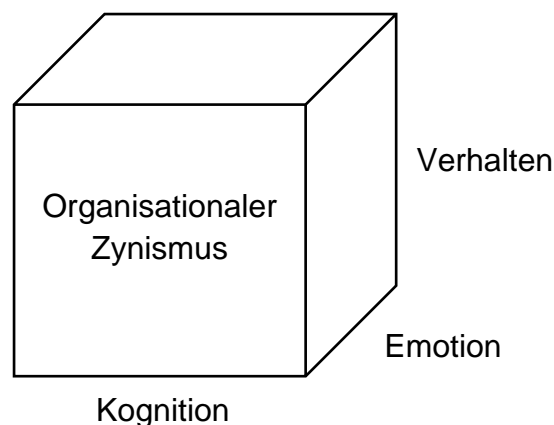


Abbildung 4: Die drei Dimensionen des *organisationalen Zynismus*
Quelle: Abhari, 2007: 29 ff.; Dean/Brandes/Dharwadkar, 1998: 345.

Die Ebene der *Kognition* ist hinsichtlich organisational zynischer Mitarbeiter gekennzeichnet als eine Verletzung grundlegender Prinzipien wie Ehrlichkeit, Fairness und Aufrichtigkeit vermutet wird. Oftmals werden zudem persönliche Bereicherungsabsichten oder versteckte Absichten innerhalb der Organisation vermutet. Für die *Emotionsebene* gilt, dass organisationale Zyniker beispielsweise Verachtung und Zorn für oder gegen ihre Organisation verspüren. Ebenso sind aber auch Empörung, Schamgefühle oder Erhabenheit denkbar. Die Ebene des *Verhaltens* stellt schlussendlich die finale Dimension dar, in der organisational zynisch eingestellte Mitarbeiter ihre Einstellung durch verbales oder nonverbales Verhalten zum Ausdruck bringen. Die Möglichkeiten dafür sind vielfältig und reichen vom Augenrollen, wenn Ankündigungen gemacht werden, über negative Vorhersagen bis hin zu abfälligen Bemerkungen innerhalb und außerhalb der Organisation (Abhari, 2007; Dean et al., 1998). Weitere negative Auswirkungen können aber auch ein Rückgang der Arbeitszufriedenheit, der Motivation oder des Commitments sein, wodurch Abwesenheit und Beschwerden die Folgen sein können (Reichers et al., 1997). Inwieweit Auswirkungen durch *organisationalen Zynismus* auch für den Korruptionsdiskurs relevant sind, soll im folgenden Abschnitt erläutert werden.

2.5.2 Organisationaler Zynismus und Korruption

Organisationaler Zynismus kann verschiedene Erscheinungsformen haben. Neben den erwähnten negativen Emotionen sind paradoxerweise auch positive Emotionen denkbar. Allen voran sind hier das Misstrauen und die Skepsis des organisationalen Zynikers sowie seine subjektiv empfundene Überlegenheit, gegenüber anderen Kollegen und der Organisation, zu nennen. Diese können eine organisational zynisch eingestellte Person vor den Gefahren und Widersprüchlichkeiten im Arbeitsalltag schützen und führen, im Falle des Eintretens ihrer Voraussetzungen, eventuell sogar zu positiven Emotionen. Interessant für den Korruptionsdiskurs werden die ständige Skepsis und das Misstrauen eines organisationalen Zynikers in Hinblick auf das Durchschauen etwaiger Korrumpierungsversuche seitens nicht-integrer Personen. Der organisationale Zyniker ist befähigt diese Versuche zu durchschauen (Abhari, 2007; Dean et al., 1998) und somit liegt die Vermutung nahe, dass er sich aufgrund seiner misstrauischen Sonderstellung resistenter gegenüber korrupter Offerten erweist. Jedoch

zeigen die Ergebnisse einer Expertenbefragung (Vahlenkamp/Knauß, 1995), dass fehlende Identifikation, innere Kündigung und Unzufriedenheit der Mitarbeiter, welche auch kennzeichnend für *organisationalen Zynismus* sind, Ursachen für korruptes Verhalten sein können. Allen voran die innere Kündigung kann, wenn sie sich zu einem Fluchtverhalten in eine Nebenbeschäftigung hin entwickelt, Grundlage für entstehende Korruptionsbeziehungen sein (Stierle, 2008). Ebenso sei der Bruch eines *psychologischen Vertrags* ein verlässlicher Prädiktor für deviantes Verhalten und allen voran dem *organisationalen Zynismus* wird hierbei eine vermittelnde Rolle zugeschrieben (Hartl/Jonas, 2009). Es scheint aber bis dato ungeklärt ob *organisationaler Zynismus* fördernd oder mindernd auf die Legitimation korrupter Handlungen von Dritten wirkt.

Gleiches gilt für den Bezug von organisationalem Zynismus zu Meldeverhalten. Auch hier ist bislang unklar, ob ihrer Organisation gegenüber zynisch eingestellte Mitarbeiter korrupte Handlungen, als wissender Dritter, eher tolerieren als organisational nicht-zynische Mitarbeiter. Vorstellbar sind beide Tendenzen. Einerseits, dass sich organisational zynische Mitarbeiter keinen, durch ihre Handlungen hervorgerufenen Veränderungsprozess vorstellen können, was als Folge zu einer geringeren Meldebereitschaft führt (Maffenbeier, 2011). Andererseits aber auch, dass organisational zynische Mitarbeiter eher zur Meldung doloser Handlungen tendieren, da sich eine korrupt agierende Leitung, bei Entdeckung ihrer Taten, angreifbar macht (Schön, 2011). Eine unter 390 Studierenden durchgeführte Untersuchung zeigte dabei, dass mit steigendem *organisationalem Zynismus* die Handlungen des Vorteilsgebers signifikant eher geduldet wurden ($r = -.107$, $p = .037$,) als im Vergleich dazu die Handlungen des Vorteilsnehmers ($r = -.032$, $p = .532$, Power = .98) (Maffenbeier, 2011). Erwähnenswert sei jedoch, dass der Vorteilsgeber in Maffenbeiers (2011) Untersuchung einen sozialen Zweck verfolgte und dieser Tatsache durchaus ein moderierender Effekt zukommen kann. Nämlich dann, wenn Personen dem situativen Kontext, in dem das Angebot unterbreitet wird, mehr Gewichtung schenken, als dem Korruptionsangebot. Die im Vorfeld der Untersuchung aufgestellte Hypothese, wonach organisational zynische Personen korrupte Handlungen auch bei anderen eher entschuldigen als organisational nicht-zynische Personen, konnte

zudem weder für den Vorteilsgeber noch für den Vorteilsnehmer nachgewiesen werden (Maffenbeier, 2011).

Ähnliche Ergebnisse erzielte auch Schön (2011) in einer unter 113 Auszubildenden durchgeführten Untersuchung. Hierbei waren die Ergebnisse hinsichtlich des Vorteilsgebers und der Vertretbarkeit dessen Handlungen signifikant ($r = .181$, $p < .05$), wohingegen dies beim Vorteilsnehmer lediglich in der *emotionalen* Subdimension ($r = .197$, $p < .05$) des *organisationalen Zynismus* erzielt wurde. Unterschiede, im Vergleich zu der von Maffenbeier (2011) durchgeführten Studie, fanden sich hinsichtlich der Beobachtung einer korrupten Organisationsleitung und möglicher Reaktionen (Meldeverhalten). Auf der Subebene der *Kognition des organisationalen Zynismus* waren die Ergebnisse sowohl für den Vorteilsgeber ($r = .173$, $p < .05$) als auch für den Vorteilsnehmer ($r = .238$, $p < .01$) signifikant. Höherer *organisationaler Zynismus* führte demnach zu drastischeren Reaktionen (Meldeverhalten), was die These der erhöhten Angreifbarkeit der Organisationsleitung, bei Bekanntwerden korrupter Handlungen, unterstreicht (Schön, 2011).

In einer unter 199 Führungskräften durchgeführten Untersuchung in Indien konnten Nair und Kamalanabhan (2010) zudem nachweisen, dass *organisationaler Zynismus* mit unethischem Verhalten einherging. Ergänzend konnten Nair und Kamalanabhan (2010) in ihrer vignettenbasierten Befragung, bei der *organisationaler Zynismus* mithilfe einer von Eaton und Struthers (2002; vergleiche auch Eaton, 2000) entwickelten Skala gemessen wurde, nachweisen, dass Führungskräfte mit langjähriger Unternehmenszugehörigkeit, (mehr als 5 Jahre) selbst bei höherem *organisationalem Zynismus* weniger unethisch handelten als Führungskräfte mit lediglich ein bis fünfjähriger Unternehmenszugehörigkeit. Als mögliche Ursache dafür vermuten sie die größere Erfahrung der Personen mit längerer Unternehmenszugehörigkeit und damit verbunden die Fähigkeit der besseren Mäßigung sowie eine bessere Sozialisierung innerhalb der Organisation. Pollock (2012) verweist ebenfalls auf die Verbindung zwischen Zynismus und unethischem Handeln und so sollte durch die Erläuterungen deutlich werden, dass der *organisationale Zynismus* korrupte Handlungen begünstigen kann. Ob in Bezug auf die *emotionale Kompetenz* eine ähnliche Relevanz für

den Korruptionsdiskurs besteht und wie sich das Konstrukt zusammensetzt, soll in den folgenden beiden Abschnitten geklärt werden.

2.5.3 Emotionale Kompetenz

Emotionen sind Ausdruck aktueller innerer Zustände und dienen dem Ziel, ein relativ stabiles Gleichgewicht bei der Konfrontation mit zwischenmenschlichen Herausforderungen zu erzeugen (Plutchik, 1997; Stemmler, 2009). Evolutionsbiologisch betrachtet steht uns ein breiter Pool an Emotionen bereits von Geburt an zur Verfügung, der im Laufe unseres Lebens jedoch Veränderungen und Ausdifferenzierungen unterworfen ist. Darüber hinaus ist kennzeichnend, dass Kinder ihren Emotionen oftmals noch ausgeliefert und unfähig sind, diese zu kontrollieren. Erwachsene hingegen treffen Vorsorge und Planung, um ihren Gefühlszuständen nicht schutzlos ausgeliefert zu sein. Die Entwicklung der Emotionen vom Kindesalter zum Erwachsenenalter unterliegt dabei *intrapersonalen* (beispielsweise Kognition und Motorik), aber auch *interpersonalen* (zwischenmenschlichen) Veränderungen (Kunzmann/Salisch, 2009). Zu den zwischenmenschlichen Veränderungen zählen auch kulturhistorische Gegebenheiten, die über *interpersonale* Beziehungen weiter gegeben werden können (Holodynski, 2006). Trompenaars (1997) analysierte eingehend verschiedene Kulturen und kommt beispielhaft zu dem Schluss, dass die Menschen in lateinamerikanischen oder südeuropäischen Ländern (kollektivistische Kulturen) eine größere Offenheit beim Ausdruck von und im Umgang mit ihren Emotionen offenbaren. Verschlussener verhalten sich dagegen die Menschen in westeuropäischen und nordeuropäischen Ländern (individualistische Kulturen) (Neumann, 2009). Doch selbst innerhalb der Bundesrepublik Deutschland erkennt Trompenaars (1997) kleinere Unterschiede. Unter Berücksichtigung dieser Ausführung erscheint es somit einer gewissen Kompetenz zu bedürfen, um emotionale Zustände bei anderen Personen richtig deuten zu können. Auch wenn Untersuchungen bestätigen, dass gewisse Basisemotionen (beispielsweise Freude, Angst und Trauer) in weiten Teilen der Welt ähnlich verstanden werden, so kann bei empirischer Betrachtungsweise keine genaue Abgrenzung zwischen diesen Basisemotionen und Sekundäremotionen (beispielsweise Empathie, Neid und Stolz) getroffen werden (Ortony/Turner, 1990; Seidel, 2009). Die generelle Fähigkeit Emotionen bei sich selbst oder anderen Menschen rich-

tig deuten zu können, wird in der Literatur unterschiedlich bezeichnet. Mal wird von *emotionaler Intelligenz* gesprochen, mal von *emotionaler Kompetenz*. Goleman (1995) beschrieb *emotionale Intelligenz* unter anderem als die Fähigkeit sich selbst zu motivieren, frustrierende Situationen zu überstehen oder auch Gefühlszustände regulieren zu können und ihnen nicht hilflos ausgeliefert zu sein. Um eine einheitliche Schreibweise für beide Ausdrucksformen zu benutzen, wird im Folgenden der Begriff der *emotionalen Kompetenz* verwendet.

Bevor das Konstrukt der *emotionalen Kompetenz* näher erläutert wird, soll noch kurz eine artverwandte Fähigkeit, die eine Abstraktionsebene höher angesiedelt ist, skizziert werden (Salovey/Mayer, 1990). Alltagspsychologisch wird ein guter Umgang und das Zurechtkommen mit anderen Menschen als *soziale Kompetenz* bezeichnet, die sich zwar von der allgemeinen Intelligenz (g-Faktor) unterscheidet, aber durch spezielle intellektuelle Fähigkeiten beeinflussbar ist. *Soziale Kompetenz* umfasst dabei die Komponenten der Durchsetzungsfähigkeit und Beziehungsfähigkeit. Allen voran Personen, die ihre eigenen Interessen im Rahmen eines gleichgewichtigen Prozesses durchzusetzen vermögen, ohne dass dies zulasten anderer geschieht, werden dabei als *sozial kompetent* bezeichnet (Asendorpf, 2009).

Das dieser Arbeit zugrunde liegende Konstrukt der *emotionalen Kompetenz* (Rindermann, 2008) bietet insofern Überlappungseffekte zur *sozialen Kompetenz*, als dass ebenfalls zwischenmenschliches Verhalten im Vordergrund steht. Im übrigen Bereich grenzt sich die *emotionale Kompetenz* aber aufgrund einer stärkeren inneren Betrachtung von der sozialen Kompetenz ab. So umfasst das Konstrukt der *emotionalen Kompetenz* die Fähigkeiten des *Erkennens eigener Gefühle*, das *Erkennen von Gefühlen anderer*, die *Regulation eigener Gefühle* sowie den Ausdruck von eigenen Gefühlen, welcher als *emotionale Expressivität* bezeichnet wird. Rindermann (2008) unterscheidet bezüglich der *Expressivität* allerdings nicht zwischen verbaler und nonverbaler Form oder positiven und negativen Gefühlen. In seiner Summe bildet das Konstrukt eine Verbindung zwischen dem eigenen Ich, der Umwelt, dem Denken und Fühlen sowie der Persönlichkeit (Rindermann, 2008). Per Definition wird in dieser Arbeit von *emotional kompetenten* Personen gesprochen: *Wenn Gefühle bei sich und anderen erkannt werden, sowie eigene Gefühle reguliert und der Umwelt in an-*

gemessener Weise mitgeteilt werden können, ohne dass dies zulasten anderer geschieht. Der Begriff *Kompetenz* wird dabei vom lateinischen Wort *competentia* abgeleitet und kann durch *Eignung* übersetzt werden (Pertsch, 1991). Im alltäglichen Sprachgebrauch geht *Kompetenz* häufig mit einer Person einher, die über bestimmte Kenntnisse oder Zuständigkeiten in einem ihr unterliegenden Bereich verfügt. Wird *Kompetenz* jedoch im psychologischen Kontext verwendet, wovon in dieser Arbeit ausgegangen wird, bezieht sich der Begriff auf die *Fähigkeiten* einer Person (Fratton-Meusel, 2008). Rindermann (2008) verweist jedoch darauf, dass sowohl Persönlichkeitsmerkmale als auch Einstellungsmerkmale einer Person nötig sind, um von den eigenen Fähigkeiten Gebrauch zu machen. Weniger relevant ist Rindermanns (2008) Ansicht nach die allgemeine Intelligenz (g-Faktor), da diese nicht eindeutig positiv mit der *emotionalen Kompetenz* korreliert. Anders dagegen die erreichte Höhe des Schulabschlusses der Testpersonen. So korrelierten bei der Selbsteinschätzung das *Erkennen eigener Emotionen* ($r = .26$), das *Erkennen von Gefühlen anderer* ($r = .22$), die *Regulation eigener Emotionen* ($r = .03$) und die *emotionale Expressivität* ($r = .19$) positiv mit der Höhe des erreichten Schulabschlusses. *Emotionale Kompetenz* könnte demnach Determinante für schulischen Erfolg in Leistungssituationen sein. Mit zunehmendem Alter scheint sich zudem ein besserer Umgang mit den *eigenen Gefühlen* ($r = .15$) herauszukristallisieren und eine Abnahme der *emotionalen Expressivität* ($r = -.24$) einzutreten (Rindermann, 2008). Da *emotionale Kompetenz* eine Fähigkeit darstellt, sind ihr Einsatz und ihre Dosierung aber auch immer dem eigenen Willen unterlegen und anders als bei Persönlichkeitseigenschaften, kann eine Person gezielt kontrollieren in welchem Umfang sie von ihren Fähigkeiten Gebrauch macht.

2.5.4 Emotionale Kompetenz und Korruption

Emotionen sind elementare Bestandteile des Organisationslebens und beinhalten unter anderem Freude und Sorge als auch Leidenschaft und Langeweile (Abraham, 2006). Ashforth und Humphrey (1995) identifizieren Emotionen dabei als Prädiktoren für Motivation, Führung und Gruppenzusammenhalt und weisen der emotionalen Ebene den höchsten Erreichungsgrad der möglichen Verbundenheit eines Mitarbeiters gegenüber seiner Organisation zu. Die Erreichung dieser emotionalen Verbundenheit geht dabei mit gegensätzlichen Ten-

denzen, als es beispielsweise fortgeschrittener *organisationaler Zynismus* tut, einher. *Organisationaler Zynismus* ist unter anderem durch eine Distanziertheit des Mitarbeiters gegenüber seiner Organisation gekennzeichnet. Da aber für den Korruptionsdiskurs allen voran interessant ist, inwieweit bestimmte Konstrukte Verbindungen zur Führungsebene aufweisen, da hier am ehesten die Gefahr korrupter Offerten besteht (Wiehen, 2004), soll im Folgenden die Relevanz der *emotionalen Kompetenz* erörtert werden. Verstanden wird *emotionale Kompetenz* in dieser Arbeit als ein Konstrukt, was bei hoher Ausprägung das Risiko der Korrumpierbarkeit einer Person sinken lässt. Diese Annahme leitet sich aus den nachfolgenden dargestellten Untersuchungsergebnissen ab.

Hinsichtlich Führungspersönlichkeiten und deren *emotionaler Kompetenz* konnten Fox und Spector (2000) nachweisen, dass Bewerber, welche in der Lage waren während eines geführten Interviews positive Gefühle beim Interviewer hervorzurufen, ihre Einstellungschancen erhöhen konnten ($r = .32$). Gleichfalls nahm der Interviewer die Qualifikationen des Bewerbers verstärkt wahr ($r = .31$). Es erscheint in dem Zusammenhang schlüssig, dass zum Auslösen positiver Gefühle beim Gegenüber eine emotional kompetente Leistung notwendig und ein funktionierendes Zusammenspiel aller vier Subdimensionen (vergleiche 2.5.3 *Emotionale Kompetenz*) vonnöten ist, um dies zu erreichen. Darüber hinaus konnten Van Rooy und Viswesvaran (2004) in ihrer meta-analytischen Untersuchung nachweisen, dass die Korrelation zwischen *emotionaler Kompetenz* und tatsächlicher Arbeitsleistung ($p = .24$) die anderer Auswahlmethoden, beispielsweise Empfehlungsschreiben, übersteigt. Emotional kompetente Persönlichkeiten könnten diesen Ausführungen nach, sowohl durch positiv hervorgerufene Emotionen, erleichterten Zugang zu Organisationen finden, als im späteren Verlauf auch durch erbrachte Arbeitsleistungen eher überzeugen. Es muss an dieser Stelle nicht zusätzlich erläutert werden, dass erbrachter Arbeitsleistung, sofern sie denn durch Vorgesetzte wahrgenommen wird, eine Bedeutung im innerbetrieblichen Aufstiegsprozess zukommt. Woraus sich schlussfolgern ließe, dass sich emotional kompetente Personen womöglich häufiger für Führungspositionen anbieten und demnach auch öfter in diesen Positionen zu finden sind. Georges (2000) Ausführungen zielen in eine ähnliche Richtung. Unter anderem basierend auf den Ausführungen von Conger und Kanungo

(1998) stellte Georges (2000) die Annahme auf, wonach ausgeprägte *emotionale Kompetenz* maßgeblich zur erfolgreichen Führung von Mitarbeitern beitragen kann. Emotional kompetente Führungskräfte wären demnach besser darin Ziele, Zielvorstellungen und den Wert der eigenen Arbeit zu vermitteln, ein Klima der Begeisterung und des Vertrauens zu schaffen sowie Flexibilität für Veränderungsprozesse und die Identität mit der eigenen Organisation zu fördern.

Carmelli (2003) konnte zudem zeigen, dass *emotionale Kompetenz* unterstützend auf die Entwicklung von affektivem Commitment bei Führungskräften wirkt und deren Rückzugsverhalten minimiert. Abraham (2006) erwähnt darüber hinaus die erhöhte Ambiguitätstoleranz. Nach Abraham (2006) sind emotional kompetente Personen eher in der Lage, interpersonale Konflikte sowie Rückschläge und Frustrationen zu verarbeiten als emotional inkompetente Personen. *Emotionale Kompetenzen* stellen zudem die Grundlage für psychische Gesundheit, zufriedenstellende soziale Beziehungen und den gesunden Umgang mit sich selbst dar (Asendorpf, 2009; Rindermann, 2008; Salovey/Mayer, 1990). Nair und Kamalanabhan (2010) vermuteten bessere Sozialisation innerhalb einer Organisation als Grundlage für moralisch-ethischere Verhaltensweisen ihrer Untersuchungsteilnehmer. Darüber hinaus besteht ein Zusammenhang zwischen beruflicher Zufriedenheit und beruflichem Erfolg. Wong und Law (2002) konnten in ihrer Untersuchung nachweisen, dass die Leistung ($r = .21, p < .01$) und die Zufriedenheit ($r = .40, p < .01$) der Mitarbeiter positiv mit der *emotionalen Kompetenz* korrelierten. Verfügten die Führungskräfte der Mitarbeiter über ausgeprägte *emotionale Kompetenz*, konnte zudem ein signifikanter Effekt ($r = .18, p < .05$) auf das *Extra-Rollen-Verhalten* ihrer Mitarbeiter erzielt werden. In einer weiteren Studie wiesen Hosseinian et al. (2008) nach, dass sich die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern im Zeitverlauf durch Schulungen zur Steigerung der *emotionalen Kompetenz* verbessern ließ. Zu Beginn der Untersuchung wurden Mitarbeiter mit der niedrigsten *emotionalen Kompetenz* herausselektiert und in zwei Gruppen eingeteilt: Versuchsgruppe und Kontrollgruppe, wobei der Unterschied beider Gruppen darin bestand, dass bei der Versuchsgruppe die Zielsetzung war, die *emotionale Kompetenz* durch Schulungen zu verbessern. Zwar ließ sich die *emotionale Kompetenz* erhöhen, allerdings wurden die Mitarbeiter im Nachhinein von ihren Vorgesetzten, trotz der

Verbesserungen, nicht positiver bewertet als die Kontrollgruppe. Hosseinian et al. (2008) führen das auf die mögliche Abwesenheit der Schulungsteilnehmer von ihrem Arbeitsplatz während der Schulungen zurück. Positiver Nebeneffekt war neben einer gesteigerten *emotionalen Kompetenz* der Schulungsteilnehmer auch eine gesteigerte Leistungsfähigkeit. Erst in einer zeitlich folgenden Untersuchung wurden die Mitarbeiter der Experimentalgruppe durch die Vorgesetzten besser beurteilt als die Kontrollgruppe. Bracket und Mayer (2003) wiesen in einer Untersuchung, bei der das leistungsorientierte Verfahren MSCEIT (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test) Anwendung fand, eine negative Korrelation ($r = -.27$; $p < .001$) zwischen *emotionaler Kompetenz* und *sozial deviantem Verhalten* nach. *Sozial deviantes Verhalten* korrelierte zudem auch negativ mit der Verträglichkeit ($r = -.39$; $p < .001$) und der Gewissenhaftigkeit ($r = -.20$; $p < .01$).

Anhand der dargestellten Ergebnisse sollte deutlich werden, dass Grund zur Annahme besteht, wonach *emotional kompetente* Personen häufiger in Führungspositionen zu finden sind als *emotional inkompetente* Personen. Dafür sprechen das Auslösen positiver Gefühle bei anderen Personen, das Erbringen einer höheren Arbeitsleistung, das häufigere Auftreten von Extra-Rollen Verhalten bei unterstellten Mitarbeitern sowie die vermehrte Schaffung einer Vertrauenskultur und die Offenheit für Veränderungsprozesse. Ein höheres affektives Commitment, ein vermindertes Rückzugsverhalten, psychische Gesundheit und positive soziale Beziehungen werden ebenfalls mit *emotionaler Kompetenz* in Verbindung gebracht. Es liegt daher nahe anzunehmen, dass *emotionale Kompetenz* als Türöffner beruflicher Karrieren fungieren kann. Die positive Korrelation von *emotionaler Kompetenz* und Arbeitszufriedenheit ist zudem ein Indiz für eine geringere Korruptierbarkeit, da Unzufriedenheit auch Auslöser für korruptes Verhalten sein kann (Vahlenkamp/Knauß, 1995). Nichtsdestotrotz sei darauf verwiesen, dass es sich lediglich um Annahmen handelt. Gleichfalls besteht die Möglichkeit, dass *emotional kompetente* Personen eine gesteigerte Korruptierbarkeit aufweisen. So gibt Bannenberg (2002) aufgrund einer durchgeführten Studie an, dass die meisten Korruptionsstraftäter eher unauffällige Persönlichkeiten und Leistungsträger in ihren Organisationen waren, bevor sie straffällig in Erscheinung traten. In anderen Worten: Mitarbeiter, die grundlegende Vo-

oraussetzungen für Führungspositionen oder verantwortungsvolle Tätigkeiten erfüllten. Ähnliche Ergebnisse liefern auch Expertengespräche. Litzcke et al. (2011) konnten aus Expertengesprächen ebenfalls ableiten, dass Täter oftmals als unauffällig beschrieben werden. Es zeigt sich demnach, dass es weiterer Forschungsanstrengung bedarf, um ein abschließendes Urteil zur Tendenz des Zusammenhangs zwischen *emotionaler Kompetenz* und Korruption zu fällen. Vorstellbar sind grundsätzlich beide Richtungen. Ein *emotional kompetenter* Mitarbeiter, der zu geringerer Korruptierbarkeit neigt, gleichfalls wie ein *emotional kompetenter* Mitarbeiter, der aufgrund der Experteninterviews als zuvorkommender Leistungsträger wahrgenommen wird und nach Aufdeckung seiner korrupten Tat(en) als „auffällig unauffällig“ bezeichnet wird.

Nach Abschluss der Darstellung möglicher relevanter Personenfaktoren und der Beschreibung der dieser Arbeit zugrunde liegenden Konstrukte (organisationaler Zynismus/emotionale Kompetenz), soll im Folgenden ein knapper Überblick zu den Situationsfaktoren und deren möglichem Einfluss auf korrupte Handlungen gegeben werden.

2.6 Situationsfaktoren

Neben dem Einfluss von Persönlichkeitsfaktoren entfalten auch Situationsfaktoren ihre Wirkung auf die Korruptionsbewertung und demnach würde die bloße Betrachtung von Personenfaktoren zu kurz greifen. Da in dieser Arbeit die Ergründung des Einflusses von Personenfaktoren auf die Korruptionsbewertung im Vordergrund steht, wird im Verhältnis zu den Personenfaktoren nur knapp auf mögliche Situationsfaktoren eingegangen.

Wird die Persönlichkeit eines Menschen von dessen Genom und Einflüssen der Umwelt geprägt, so wird sein Verhalten von der Persönlichkeit und dem situativen Kontext beeinflusst (Asendorpf, 2009). Der situative Kontext tritt dabei sehr unterschiedlich und facettenreich auf. So können Einflussfaktoren im Makrobereich bei der *politischen Herrschaftsform*, der *Gesellschaftsform* oder auch der *Rechtssituation* eines Landes verortet werden, wohingegen im Mikrobereich beispielsweise (persönliche) *Notlagen*, die *Höhe des Vorteilswertes* oder die *berufliche (Un)zufriedenheit* Wirkung entfalten. In einer unter Studierenden durchgeführten Untersuchung konnten Tang und Chen (2008) nachweisen,

dass der Drang nach Reichtum unter männlichen Studierenden und Wirtschaftswissenschaftlern in positivem Verhältnis zu unethischen Handlungsentscheidungen stand. Rabl (2008) beschäftigte sich in ihrer Untersuchung unter anderem mit der Höhe des Vorteilswerts, konnte jedoch keine signifikanten Zusammenhänge entdecken. Möglich wäre, dass die von Rabl (2008) gewählten monetären Vorteile von 50.000 Euro und 150.000 Euro für die Stichprobe der Studierenden beide als hoher Vorteilswert angesehen wurden und die Trennschärfe möglicherweise nicht stark genug war. In einer betreffend die Korruptionsursachen durchgeführten Studie von Schön et al. (2011), in welcher der Einfluss des Vorteilswerts gleichfalls untersucht wurde, konnte ebenfalls kein signifikanter Einfluss auf die Korruptionsbewertung festgestellt werden. Allerdings finden sich auch Studien, die gegenteilige Ergebnisse liefern. So konnte PricewaterhouseCoopers (2009b) nachweisen, das Geld zwar oberstes Motiv für die Tatbegehung von Wirtschaftskriminellen war, aber nur zur Befriedigung tiefer liegender Bedürfnisse diene. Die Höhe der finanziellen Vorteile kann demnach zwar eine Rolle spielen und motivierend auf mögliche Täter wirken, allerdings mit der Konkretisierung, dass damit lediglich weitere Interessen verfolgt werden. Ähnliches konnte auch aus einer Expertenbefragung abgeleitet werden, wonach „das Profitstreben der Täter die Triebfeder der Korruption“ (Vahlenkamp/Knauß, 1995) darstellte. Ob für die Korruptionsbewertung eher Personenfaktoren oder Situationsfaktoren relevant sind, vermögen diese Studien nicht zu klären und insofern sind bezüglich dessen und aufgrund der zum Teil widersprüchlichen Ergebnisse weitere Untersuchungen sinnvoll.

Zwar sind Bannenberg und Schauensteiner (2007) der Ansicht, dass Korruption kein reines Armutsdelikt sei und sich durch alle Schichten der Gesellschaft ziehe, allerdings sind die Situationsfaktoren der (persönlichen) *Notlagen* durchaus interessant, bieten sie doch mögliche Grundlagen für die Implikation von Korruptionspräventionsmaßnahmen. So zum Beispiel durch die Sensibilisierung von Führungskräften, die dahin gehend geschult werden könnten, (persönliche) *Notlagen* bei Mitarbeitern frühzeitig zu erkennen. Sei es zum Anbieten möglicher Unterstützung oder auch zur verstärkten Vorsicht, beispielsweise in sicherheitsrelevanten Bereichen. Maffenbeier (2011) griff in ihrer Untersuchung *Notlagen* auf und stellte bei qualitativer Auswertung der Studierendenantworten

fest, dass das Anbieten eines Vorteils eher gerechtfertigt wird, wenn eine (finanzielle) *Notlage* vorliegt und *Arbeitsplätze gefährdet* sind. Ebenso wurde das Annahmeverhalten beim Vorteilsnehmer eher entschuldigt, wenn dieser sich in einer (persönlichen) *Notlage* befand. Bruhn (2000) hingegen sieht den Zustand der (persönlichen) *Notlage* in erster Linie als ein Kennzeichen für den Korruptionsgeber in der *situativen* Korruption und schließt es für den Korruptionsnehmer nahezu aus.

Inwieweit sich der in dieser Arbeit untersuchte Situationsfaktor *persönliche Notlage* (krankes Kind) versus *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau), auf die Korruptionsbewertung ausgewirkt hat, wird im Ergebnisteil berichtet. Zuvor werden im Methodenteil die genaue Vorgehensweise und der Aufbau der Untersuchung beschrieben.

3 Methodik

Das Kapitel *Methodik* soll Einblicke in den *Vortest* sowie die *Hauptuntersuchung*, beginnend mit der Beschreibung der *Stichprobe*, über die *Durchführung* der Erhebung bis hin zur *Operationalisierung*, geben. Darüber hinaus werden die aus der Literaturanalyse abgeleiteten *Hypothesen* benannt, bevor im Ergebnisteil auf die statistische Auswertung zu den Hypothesen eingegangen wird.

3.1 Vortest

Um mögliche Problemfelder zu identifizieren, wurde im Vorfeld der Hauptuntersuchung, ein Vortest durchgeführt. Dem vorangegangen war die Diskussion zur Erstellung des Fragebogens mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin der Hochschule Hannover, sodass der Vortest der Findung von Detailfehlern, wie beispielsweise unverständlichen Formulierungen, diente. An dem Vortest nahmen ein wissenschaftlicher Mitarbeiter aus dem naturwissenschaftlichen Bereich der Universität Göttingen, eine Verwaltungsangestellte der Hochschule Hannover, vier Studierende des Studiengangs Betriebswirtschaft der Hochschule Hannover und ein Studierender der Informatik der Technischen Universität Braunschweig teil. Ein Studierender der Hochschule Hannover war russischstämmiger Herkunft und stand stellvertretend für einen großen Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund in der späteren Erhebung.

Neben den standardisierten Messverfahren zur Erhebung des *organisationalen Zynismus* (Abhari, 2007) und der *emotionalen Kompetenz* (Rindermann, 2008), wurden den Teilnehmern jeweils vier vignettenbasierte Situationen vorgelegt. Im Falle der standardisierten Messverfahren ging es vor allem um die Messung des zeitlichen Aufwands zur Beantwortung der Fragen, was sich für die Rekrutierung der Stichprobe als relevant erwies. Für die Vignetten bestand das Ziel darin, das geeignete Vignettenpaar für die Untersuchung zu finden, sodass nach der Voruntersuchung nur noch zwei von vier Vignetten übrig bleiben sollten. Die Reduktion erfolgte dabei durch Findung der Vignette, bei dem die Teilnehmer *am ehesten korrupt* agierten sowie der Auswahl des entsprechenden Gegenstücks.

Aus den Ergebnissen konnten letztendlich zwei Vignetten identifiziert werden, die für die Hauptuntersuchung geeignet waren. Die Vignetten *persönliche Notlage* (krankes Kind) und *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) wurden für die Haupterhebung ausgewählt. Darüber hinaus wurden die Teilnehmer gebeten, auf mögliche Rechtschreibfehler, unverständliche Formulierungen und Logikfehler im Fragebogen zu achten. Entsprechende Hinweise wurden im Anschluss mit jedem Teilnehmer diskutiert und bei Nachvollziehbarkeit in der endgültigen Fragebogenfassung berücksichtigt. Zudem wurde jeder Teilnehmer gebeten, für die einzelnen Teile des Fragebogens die benötigte Zeit zur Beantwortung zu notieren, sodass im Anschluss an den Vortest eine mittlere Zeit von 20 bis 25 Minuten für die Beantwortung eines Fragebogens feststand.

3.2 Stichprobe

Insgesamt wurden 163 Teilnehmer in die Hauptuntersuchung einbezogen. Befragt wurden Studierende der Hochschule Hannover, die im Rahmen von Pflichtveranstaltungen rekrutiert wurden. Berücksichtigt wurden die Bachelorstudiengänge *Betriebswirtschaft* und *Wirtschaftsinformatik* sowie der Masterstudiengang mit dem Schwerpunkt der *Geschäftsprozessmodellierung*, welcher im Folgenden aufgrund der Nähe der Studieninhalte der Wirtschaftsinformatik zugeordnet wird. Von den befragten Teilnehmern waren 72 *weiblich* (44 Prozent), 82 *männlich* (50 Prozent) und neun (6 Prozent) machten *keine Angabe* zu ihrem *Geschlecht*. 89 Personen (55 Prozent) studierten im *Studiengang* der *Betriebswirtschaft* und 74 (45 Prozent) in der *Wirtschaftsinformatik*. Der Anteil der *weiblichen* Personen betrug in der *Betriebswirtschaft* rund 63 Prozent, in der *Wirtschaftsinformatik* circa 27 Prozent. 33 Personen (20 Prozent) beantworteten die Frage nach einem *ehrenamtlichen Engagement* mit *Ja*, wohingegen 128 Personen (79 Prozent) die Frage mit *Nein* und zwei Personen (1 Prozent) *gar nicht* beantworteten. Bei der Gruppe der *Frauen* machte der Gesamtanteil, der die Frage *bejahte*, 21 Prozent aus und bei den *Männern* gaben 19 Prozent an, *ehrenamtlich aktiv* zu sein.

Der überwiegende Teil der Personen (64 Prozent) war zwischen *21 und 25 Jahren* alt, gefolgt von der Gruppe *26 bis 30 Jahren*, die 21 Prozent ausmachte. Mit 7 Prozent und 6 Prozent lagen die Gruppen der Personen zwischen *31 und 35*

Jahren sowie *unter 20 Jahre* sehr dicht beieinander. Den geringsten Anteil wiesen die Gruppe der Personen *über 35 Jahre* (ein Prozent) und die *Enthaltungen* (unter ein Prozent) auf. In folgender Tabelle werden wichtige Stichprobeneigenschaften komprimiert dargestellt.

| <i>Stichprobenbeschreibung Teil 1</i> | | |
|---------------------------------------|---------------|----------------|
| <i>Geschlecht</i> | <i>Anzahl</i> | <i>Prozent</i> |
| Männlich | 82 | 50 |
| Weiblich | 72 | 44 |
| Fehlend | 9 | 6 |
| <i>Studiengang</i> | <i>Anzahl</i> | <i>Prozent</i> |
| Betriebswirtschaft | 89 | 55 |
| Wirtschaftsinformatik | 74 | 45 |
| <i>Ehrenamtlich aktiv</i> | <i>Anzahl</i> | <i>Prozent</i> |
| Ja | 33 | 20 |
| Nein | 128 | 79 |
| Fehlend | 2 | 1 |
| <i>Alter</i> | <i>Anzahl</i> | <i>Prozent</i> |
| Unter 20 Jahre | 10 | 6 |
| 21 bis 25 Jahre | 105 | 64 |
| 26 bis 30 Jahre | 34 | 21 |
| 31 bis 35 Jahre | 11 | 7 |
| Über 35 Jahre | 2 | 1 |
| Fehlend | 1 | 1 |

Tabelle 2: Stichprobenbeschreibung Teil 1 (Prozentangabe gerundet).

In Bezug auf den *höchsten Bildungsabschluss* war die Gruppe *allgemeine Hochschulreife* mit 76 Personen (47 Prozent) am größten, gefolgt von der *Fachhochschulreife* mit 64 Personen (39 Prozent). 14 Personen (9 Prozent) konnten bereits einen *Bachelorabschluss* vorweisen, fünf Personen (3 Prozent) einen *Diplomabschluss*, zwei Personen (1 Prozent) einen *Masterabschluss* und jeweils eine Person (unter ein Prozent) verfügte über einen *Realschulabschluss* oder ordnete sich der Kategorie *Sonstiges* zu und gab dort handschriftlich eine *abgeschlossene Berufsausbildung* an. Gemäß Paragraf 18 Absatz 4 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) können beispielsweise auch Personen mit beruflicher Vorbildung die Hochschulzugangsberechtigung besitzen,

sodass in bestimmten Fällen auch ein *Realschulabschluss* zur Aufnahme eines Hochschulstudiums befähigt.

In Bezug auf die bereits erworbene *Berufserfahrung*, zu welcher auch Praktika hinzugezählt werden, ordnete sich ein Großteil der Personen, nämlich 72 (44 Prozent), der Dauer von *1 bis 3,9 Jahren* zu. Zwischen *4 und 6 Jahren* gaben dabei 36 Personen (22 Prozent), *unter 1 Jahr* 29 Personen (18 Prozent) und *über 6 Jahre* 26 Personen (16 Prozent) an. Den überwiegenden Teil dieser *Berufserfahrung* hatten dabei 92 Personen (56 Prozent) im Bereich des *Handels und Dienstleistungen* erworben. Mit 27 Personen (17 Prozent) folgte die zweitstärkste Kategorie des *produzierenden Gewerbes* mit deutlichem Abstand. Die Bereiche des *öffentlichen Dienstes* mit 11 Personen (7 Prozent), der *Banken und Versicherungen* mit 10 Personen (6 Prozent) sowie die neun (6 Prozent) *fehlenden Antworten* und die Kategorie *Sonstiges* mit 8 Personen (5 Prozent) lagen sehr dicht beieinander. Den Bereich mit der geringsten Anzahl an Teilnehmern bildete das *Gesundheitswesen* mit 6 Personen (4 Prozent). Zwar hatten sich beim Ausfüllen des Fragebogens zuerst 31 Personen (19 Prozent) dem Bereich *Sonstiges* zugeordnet und handschriftliche Nennungen abgegeben, allerdings konnte ex post ein Großteil dieser Nennungen den anderen Kategorien zugeordnet werden. Beispielhaft sei hierfür die Nennung eines Kandidaten, der „*Unternehmensberatung*“ als *sonstige* Branche angab. Diese Nennung kann eindeutig dem Bereich *Handel und Dienstleistungen* zugeordnet werden. Tabelle 3 stellt die beschriebenen Eigenschaften der Stichprobe in Bezug auf *Bildungsabschluss*, *Berufserfahrung* und *Branche* übersichtlich dar.

Stichprobenbeschreibung Teil 2

| <i>Bildungsabschluss</i> | <i>Anzahl</i> | <i>Prozent</i> |
|---------------------------|---------------|----------------|
| Realschulabschluss | 1 | 1 |
| Fachhochschulreife | 64 | 39 |
| Allgemeine Hochschulreife | 76 | 47 |
| Bachelorabschluss | 14 | 9 |
| Masterabschluss | 2 | 1 |
| Diplomabschluss | 5 | 3 |
| Sonstiges | 1 | 1 |

| <i>Berufserfahrung</i> | <i>Anzahl</i> | <i>Prozent</i> |
|-----------------------------|---------------|----------------|
| Unter 1 Jahr | 29 | 18 |
| 1 bis 3,9 Jahre | 72 | 44 |
| 4,0 bis 6 Jahre | 36 | 22 |
| Über 6 Jahre | 26 | 16 |
| <i>Branche</i> | <i>Anzahl</i> | <i>Prozent</i> |
| Banken und Versicherungen | 10 | 6 |
| Handel und Dienstleistungen | 92 | 56 |
| Gesundheitswesen | 6 | 4 |
| Produzierendes Gewerbe | 27 | 17 |
| Öffentlicher Dienst | 11 | 7 |
| Sonstiges | 8 | 5 |
| Fehlend | 9 | 6 |

Tabelle 3: Stichprobenbeschreibung Teil 2 (Prozentangabe gerundet).

3.3 Durchführung

Die Versuchspersonen wurden im Rahmen von Pflichtveranstaltungen an der Hochschule Hannover gewonnen. Berücksichtigt wurden Studierende der Bachelorstudiengänge *Betriebswirtschaft* und *Wirtschaftsinformatik* sowie des Masterstudiengangs *Unternehmensentwicklung* mit dem Schwerpunkt der *Geschäftsprozessmodellierung*. Durchgeführt wurde die Erhebung im Zeitraum vom 13. bis 21. Dezember 2011 und als Erhebungsinstrument fand ein Fragebogen Anwendung. Dieser bietet den ökonomischen Vorteil, auf einfache Weise möglichst viele Daten auf standardisierte Weise zu generieren. Zudem sollte aufgrund des heiklen Themas Korruption die Anonymität der Teilnehmer gewährleistet werden, was mittels Fragebogentechnik gut umsetzbar war.

Die Entscheidung für die Schilderung der Situationsfaktoren im Vignettendesign ist dem Vorteil der Kombination aus Umfragedesign und experimentellem Design geschuldet. Zudem bietet das Vignettendesign die Möglichkeit der gezielten Darstellung komplexer Alltagssituationen und demnach die Einstellungsmessung der Teilnehmer in Bezug auf diese Situationen (Auspurg et al., 2009). Um *sozial erwünschte* Antworttendenzen zu vermeiden, wurden die anschließenden Fragen zum *Annahmeverhalten* und *Meldeverhalten* in *Drittpersonentechnik* gestellt. Diese Vorgehensweise empfiehlt sich bei Fragen zu sozial erwünschten Themen und stellt eine Art Projektionsverfahren dar. Der Befragte

wird dabei indirekt nach seinen Ansichten befragt, indem er die Frage nach dem Verhalten einer anderen Person (vergleiche *Anhang A* Seite 112ff. und *Anhang B* Seite 116ff.) beantwortet. Unter der Annahme, dass eine befragte Person die eigenen Ansichten in das Antwortverhalten hinein projiziert, können somit Rückschlüsse auf die Einstellung einer befragten Person gezogen werden (Fantapié Altobelli, 2007). Die Gefahr, dass ein Befragter nicht auf Basis seiner eigenen Einstellung antwortet, sondern tatsächlich im Sinne einer unabhängigen dritten Person lässt sich jedoch nicht ausschließen. Aufgrund des sensiblen Themas wurde dieses Risiko allerdings in Kauf genommen, da bei direkter Frage zum Thema Korruption mit verzerrten Antworten gerechnet werden musste. Die Erstellung der Fragen zur Korruptionsbewertung ging dabei auf die Arbeiten von Maffenbeier (2011) und Schön (2011) sowie auf einen, im Rahmen der SPSS-Lehrveranstaltung im Wintersemester 2010/2011, an der Hochschule Hannover angewandten Fragebogen zurück, da diese sich bereits bewährt hatten. Ein standardisiertes Verfahren zur Messung der Korruptionsbereitschaft lag zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Arbeit noch nicht vor. Es sei an der Stelle aber darauf verwiesen, dass im Rahmen eines Forschungsprojekts an der Hochschule Hannover ein standardisiertes Verfahren zur Messung der Korruptionsbereitschaft entwickelt wird.

Die Einführung und Erläuterung der Erhebung wurde mithilfe eines Textes durchgeführt, der wichtige Hinweise enthielt. Diese Hinweise dienten den Teilnehmern als Hilfestellung. Beispielsweise enthält der Text den Hinweis auf Doppelseitigkeit des Fragebogens und die Bitte, jeweils nur eine Antwort anzukreuzen. Um Monotonie zu vermeiden wurde der Text frei vorgetragen, aber trotzdem darauf geachtet, keine Punkte in den Nennungen auszulassen.

Der Fragebogen beginnt mit der Erhebung der soziodemografischen Variablen der Versuchspersonen. Zusätzlich erhielt jede Versuchsperson eine schriftliche Korruptionsvignette geschildert, die sich durch eine Dilemmasituation auszeichnet. Um die Randomisierung innerhalb der Stichprobe zu gewährleisten wurde die A-Version und die B-Version des Fragebogens im Wechsel ausgegeben. Im Detail unterscheiden sich die A-Version und die B-Version durch eine Variation zweier Textbausteine (vergleiche *Anhang A* Seite 113 und *Anhang B* Seite 117). Im Anschluss an die Korruptionsvignette wurden Fragen zur empfohlenen

Verhaltensweise und zur Wahrnehmung der geschilderten Situation gestellt. Dieser Teil des Fragebogens ist teilstandardisiert, wobei der überwiegende Teil der Fragen geschlossene Antwortkategorien aufweist.

Da, wie in Kapitel 2 *Theorie* ausführlich geschildert, davon ausgegangen wird, dass korrupte Handlungen neben dem situativen Kontext auch von Personenfaktoren beeinflusst werden, wurden mittels standardisierter Messinstrumente die Konstrukte des *organisationalen Zynismus* (Abhari, 2007) und der *emotionalen Kompetenz* (Rindermann, 2008) erfasst. Für die Messung des *organisationalen Zynismus* kam dabei die von Abhari (2007) entworfene deutschsprachige Version zum Einsatz. Aus Gründen der Praktikabilität wurde bei der Erhebung der *emotionalen Kompetenz* (Rindermann, 2008) auf die Zusatzskala zur Selbstbeurteilung sowie auf die Skalen zur Fremdbeurteilung verzichtet. Folgende Tabelle veranschaulicht den Aufbau des Fragebogens. Die Originalfragebögen, wie sie in der Erhebung Anwendung fanden, finden sich zudem im Anhang (vergleiche *Anhang A* Seite 113 und *Anhang B* Seite 117) wieder.

| | |
|--|--|
| 1. <i>Soziodemografische Variablen</i> | Geschlecht, Alter und andere |
| 2. <i>Dilemmata</i> | Persönliche Notlage / keine persönliche Notlage |
| 3. <i>Einstellungsmessung</i> | Verhaltensweisen / Wahrnehmungen |
| 4. <i>Personenfaktoren</i> | Organisationaler Zynismus / Emotionale Kompetenz |

Tabelle 4: Versuchsdesign.

Die Codierung und Auswertung des Fragebogens wurde im Anschluss an die Erhebungen mittels der Software *SPSS Statistics 19* durchgeführt. Lediglich für die Auswertung der Freitextantworten wurde auf *Microsoft Excel 2010* zurückgegriffen, da hierbei eine qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2000) (vergleiche auch Bortz/Döring, 2006) durchgeführt wurde und die Daten dem Zweitcodierer auf einfache Art und Weise zur Verfügung gestellt werden sollten. Im Anschluss wurde durch den Erstcodierer und Zweitcodierer, jeweils separat voneinander, ein induktives Kategoriensystem gebildet, dass danach in einer Diskussionsrunde finalisiert und einander angepasst wurde.

3.4 Operationalisierung

Die im Anschluss an die Erhebung der soziodemografischen Variablen geschilderte Vignette wurde in zwei Ausprägungen verteilt. Dabei erhielt eine Gruppe die Vignette *persönliche Notlage* (krankes Kind) und die andere Gruppe die Vignette *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau). Im Detail unterscheiden sich die Varianten darin, dass im Fall *persönliche Notlage* (krankes Kind) Herr Lohfürst (Vorteilsnehmer) Geld für die Operation seines kranken Kindes benötigt, wohingegen im Fall *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) Herr Lohfürst (Vorteilsnehmer) aufgrund der Erwerbslosigkeit seiner Ehefrau, zum alleinigen Ernährer der Familie wird. Im Fall *persönliche Notlage* (krankes Kind) ist die Lösung des Dilemmas fremdbestimmt, wohingegen im Fall *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) bereits eine Einschränkung des Lebensstils ausreichen würde, um nicht in weitere finanzielle Schwierigkeiten abzugleiten. Die Lösung des Dilemmas *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) ist demnach selbstbestimmt. Tabelle 5 stellt die Unterschiede der jeweiligen Textbausteine in den beiden Vignetten gegenüber.

Darüber hinaus findet eine zweite Variation der beiden Vignetten bezüglich der *Dauer der Bevorteilung* statt. Die beiden Vignetten unterscheiden sich demnach in zwei Ausprägungen voneinander, dem situativen Kontext und der Dauer der Bevorteilung der korrupten Handlung. Tabelle 6 stellt die zweite Variation der Vignetten gegenüber.

Die unterschiedliche Dauer der Bevorteilung wurde gewählt, um den Teilnehmern in der Vignette *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) nicht den Eindruck zu vermitteln, Herr Lohfürst könne als Vorteilsnehmer nur kurzfristig von einer Summe x profitieren und danach erneut vor Geldproblemen stehen. Beide Angebote seitens des Vorteilsgebers zielen somit auf eine langfristige Lösung der jeweiligen Situation. Die vollständigen Vignetten finden sich im Anhang wieder (vergleiche *Anhang A* Seite 113 und *Anhang B* Seite 117).

| | |
|---|---|
| <i>Persönliche Notlage (krankes Kind)</i> | Auch in diesem Jahr ist Herr Lohfürst wieder mit der Beurteilung der Angebote betraut worden. Anders als in den Jahren zuvor befindet er sich aber in der Situation, dass sein kürzlich geborenes Kind an einer halbseitigen Lähmung erkrankt ist, da ein Nerv im Gehirn eingeklemmt wurde. Die notwendige Operation ist kompliziert und kostspielig, da sie nur einige handverlesene Spezialisten im Ausland durchführen können. Die Kosten für den vielversprechenden Eingriff belaufen sich auf 150.000 Euro und können nicht von der Krankenkasse übernommen werden. Bereits seit Monaten arbeitet Herr Lohfürst auch an den Wochenenden, um das benötigte Geld zu beschaffen. Seine Frau ist mit der Pflege des kranken Kindes beschäftigt und kann die Familie nicht finanziell unterstützen. Von Freunden und Verwandten hat er bereits kleinere Kredite erhalten. Trotz aller Bemühungen fehlen noch 50.000 Euro. |
|---|---|

| | |
|--|---|
| <i>Keine persönliche Notlage (arbeitslose Ehefrau)</i> | Auch in diesem Jahr ist Herr Lohfürst wieder mit der Beurteilung der Angebote betraut worden. Anders als in den Jahren zuvor befindet er sich aber in der Situation, der alleinige Ernährer seiner Familie zu sein, da seine Frau seit einigen Monaten erwerbslos ist. Zwar kommt die Familie mit seinem Verdienst insgesamt gut zurecht, allerdings gestaltet es sich zunehmend schwierig, das kürzlich erworbene Wohnmobil, neben den beiden bereits vorhandenen Autos zu finanzieren. Zudem muss voraussichtlich der alljährliche Winterurlaub in den Schweizer Alpen gestrichen werden. |
|--|---|

Tabelle 5: Variation Textbaustein Situationsfaktor.

| | |
|---|--|
| <i>Persönliche Notlage (krankes Kind)</i> | Am nächsten Tag erhält Herr Lohfürst einen Anruf von seinem Schulfreund. Dieser unterbreitet ihm das Angebot, die benötigten 50.000 Euro für die Operation seines Kindes zu übernehmen, sofern Herr Lohfürst bereit ist, bei der Auftragsvergabe des Rettungsdienstes für die nächsten drei Jahre stets das Angebot seiner Organisation zu bevorzugen. |
|---|--|

| | |
|--|--|
| <i>Keine persönliche Notlage (arbeitslose Ehefrau)</i> | Am nächsten Tag erhält Herr Lohfürst einen Anruf von seinem Schulfreund. Dieser unterbreitet ihm das Angebot, seine Anwaltskanzlei als langfristigen Partner in Sachen Rechtsberatung für seine Organisation einzusetzen, sofern für die nächsten drei Jahre stets das Angebot seiner Organisation bevorzugt wird. Mit Annahme dieses Angebots würde sich die finanzielle Situation von Herrn Lohfürst verbessern. |
|--|--|

Tabelle 6: Variation Textbaustein Lösung der Situation.

Den Teilnehmern wurde zudem folgende Frage zum *Annahmeverhalten* mittels vorgegebener Kategorien zum Beantworten vorgelegt. Diese waren

1 = Angebot annehmen

- 2 = Angebot vielleicht annehmen
- 3 = teils / teils
- 4 = Angebot eher nicht annehmen
- 5 = Angebot nicht annehmen.

Zusätzlich wurden die Teilnehmer nach einer schriftlichen Begründung zu ihrem *Annahmeverhalten* gefragt. Die Anschlussfrage zielte auf die Schwere der *Entscheidungsfindung*, wobei die Antwortkategorien von

- 1 = sehr schwer
- 2 = eher schwer
- 3 = teils / teils
- 4 = eher leicht
- 5 = sehr leicht

vorgegeben waren. In Bezug auf die subjektiv empfundene *Angebotshäufigkeit* einer solchen Offerte standen die Kategorien

- 1 = sehr häufig
- 2 = eher häufig
- 3 = teils / teils
- 4 = eher selten
- 5 = sehr selten

zur Verfügung. Ähnliche Antwortmöglichkeiten waren bei der Risikoeinschätzung zur *Entdeckungswahrscheinlichkeit* vorgegeben. Diese reichten von

- 1 = sehr groß
- 2 = eher groß
- 3 = teils / teils
- 4 = eher klein
- 5 = sehr klein.

In Bezug auf das *Meldeverhalten* konnten die Teilnehmer zwischen

- 1 = ignorieren
- 2 = mit einem Freund / Bekannten darüber sprechen
- 3 = mit einem Kollegen darüber sprechen
- 4 = dem Vorstand des Rettungsdienstes melden
- 5 = der Stadtverwaltung melden
- 6 = Anzeige erstatten

wählen. Zwischen diesen Fragen wurde als Kontrollinstrument, in Bezug auf das Leseverständnis der Teilnehmer, ein *Manipulation Check* eingebaut, der darauf abzielte, diejenigen Antworten zu identifizieren, bei denen die Teilnehmer den Text nicht oder nur teilweise verstanden haben. Dabei wurde nach dem *Arbeitsbereich des Schulfreundes* (Vorteilsgeber) von Herrn Lohfürst (Vorteilsnehmer) gefragt. Als Antwortmöglichkeiten standen dabei *in der Stadtverwaltung* und *im Rettungsdienst* zur Verfügung, wobei nur *im Rettungsdienst* eine korrekte Antwort war.

Für die Erhebung der Personenfaktoren zum *organisationalen Zynismus* wurde die deutschsprachige Skala von Abhari (2007) verwendet. Mithilfe einer sechsstufigen Likert-Skalierung misst die Skala, durch Mittelung aller 18 Items, den Gesamtwert des *organisationalen Zynismus* einer Person. Die Antwortmöglichkeiten reichen von

- 1 = trifft nicht zu
- 2 = trifft kaum zu
- 3 = trifft eher nicht zu
- 4 = trifft eher zu
- 5 = trifft weitestgehend zu
- 6 = trifft vollkommen zu,

sodass der niedrigste zu erzielende Gesamtwert bei 1 und der höchste zu erzielende Gesamtwert bei 6 liegt. Zusätzlich kann auch für jede der drei Subdimensionen ein Wert errechnet werden. Für die Messung der *emotionalen Kompetenz* wurde die von Rindermann (2008) entwickelte *Hauptskala zur Selbstbe-*

urteilung verwendet, welche insgesamt 62 Items umfasst. Ihre fünfstufige Likert-Skalierung reicht von

1 = stimmt überhaupt nicht

2 = stimmt eher nicht

3 = mittel

4 = stimmt eher

5 = stimmt vollständig

und misst über vier Subdimensionen den Gesamtwert der *emotionalen Kompetenz* einer Person. Diese Subskalen umfassen das *Erkennen eigener Emotionen*, das *Erkennen von Emotionen bei anderen*, die *Regulation eigener Emotionen* und die *emotionale Expressivität*. Nach Transformierung der Werte wird der Argumentation von Rindermann (2008) gefolgt, wonach sich für den Gesamtwert der *emotionalen Kompetenz* folgende Zuordnung ergibt. Demnach sind Werte

< 80 = weit unterdurchschnittlich

80,1 – 90 = unterdurchschnittlich

90,1 – 109,9 = durchschnittlich

110 – 119,9 = überdurchschnittlich

> 120 = weit überdurchschnittlich.

Nach Darstellung der *Operationalisierung* folgen im nächsten Abschnitt die aus der Literaturanalyse abgeleiteten *Hypothesen*.

3.5 Hypothesen

Die zu testenden Hypothesen orientieren sich, dem derzeitigen Forschungsstand Rechnung tragend, mehr in die Breite als in die Tiefe. Zwar liegt das Kernstück dieser Arbeit auf den Einflussvariablen des *organisationalen Zynismus* (Abhari, 2007) und der *emotionalen Kompetenz* (Rindermann, 2008), jedoch soll die Chance genutzt werden, vorhandenes Erhebungsmaterial vertiefend auszuwerten, da aus der bisherigen Forschung oftmals widersprüchliche Aussagen zum Thema Korruption resultieren (Schön, 2011). Dabei wurden

nicht für alle soziodemografischen Variablen Hypothesen gebildet, da aufgrund der Stichprobe und ihrer Homogenität nicht für alle Variablen mit aussagekräftigen Ergebnissen gerechnet werden konnte. Im Detail wurde auf die detaillierte Analyse der Variablen *Alter* und *Bildungsabschluss* verzichtet. Von der Analyse der Variable *Berufserfahrung* wurde abgesehen, da keine verlässliche Auskunft darüber getroffen werden kann, wie groß die tatsächliche *Berufserfahrung* einer Person ist. So könnte beispielsweise eine Person, die eine einjährige Nebentätigkeit auf 400 Euro Basis ausübt, den gleichen Wert ankreuzen wie eine Person, die ein Jahr in Vollzeit gearbeitet hat. Demnach hätten beide Personen formal gleich lange Berufserfahrung, aber faktisch eine gänzlich unterschiedlich lange Zeit in der beruflichen Praxis verbracht. Da die Variable der *Branchenzugehörigkeit* zudem von der *Berufserfahrung* abhängig ist, wurde auch von einer Detailanalyse dieser Variable abgesehen.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind im Folgenden nur die jeweiligen Alternativhypothesen aufgelistet. Die Abkürzungen in Klammern beziehen sich jeweils auf die *Richtung* und die *Art* der Hypothese. *U* steht für *Unterschiedshypothese*, *Z* für *Zusammenhangshypothese*, *g* für *gerichtet* und *u* für *ungerichtet*. Nach Darstellung der Hypothesen folgt im Anschluss mit dem *Ergebnisteil* das Kernstück dieser Arbeit.

Hypothesen zum Annahmeverhalten

Hypothese 1: Männliche Teilnehmer raten Herrn Lohfürst eher dazu, das Angebot anzunehmen als weibliche Teilnehmer. (gU)

Hypothese 2: Teilnehmer der Betriebswirtschaft raten Herrn Lohfürst eher dazu, das Angebot anzunehmen als Teilnehmer der Wirtschaftsinformatik. (gU)

Hypothese 3: Ehrenamtlich aktive Teilnehmer raten Herrn Lohfürst eher seltener dazu, das Angebot anzunehmen als ehrenamtlich nicht-aktive Teilnehmer. (gU)

Hypothese 4: Teilnehmer raten beim Vorliegen einer persönlichen Notlage Herrn Lohfürst eher dazu, das Angebot anzunehmen, als wenn keine persönliche Notlage vorliegt. (gU)

Hypothese 5: Je höher der organisationale Zynismus eines Teilnehmers ist, desto eher wird Herrn Lohfürst dazu geraten, das Angebot anzunehmen. (gZ)

Hypothese 6: Je höher die emotionale Kompetenz eines Teilnehmers ist, desto eher wird Herrn Lohfürst dazu geraten, das Angebot abzulehnen. (gZ)

Hypothesen zur Entscheidungsfindung

Hypothese 7: Männlichen Teilnehmern fällt die Entscheidungsfindung leichter als weiblichen Teilnehmern. (gU)

Hypothese 8: Teilnehmern der Betriebswirtschaft fällt die Entscheidungsfindung leichter als Teilnehmern der Wirtschaftsinformatik. (gU)

Hypothese 9: Ehrenamtlich aktive Teilnehmer unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Entscheidungsfindung von ehrenamtlich nicht-aktiven Teilnehmern. (uU)

Hypothese 10: Teilnehmer unterscheiden sich beim Vorliegen einer persönlichen Notlage hinsichtlich der Schwere der Entscheidungsfindung, als wenn keine persönliche Notlage vorliegt. (uU)

Hypothese 11: Je höher der organisationale Zynismus eines Teilnehmers ist, desto leichter fällt die Entscheidungsfindung. (gZ)

Hypothese 12: Je höher die emotionale Kompetenz eines Teilnehmers ist, desto schwerer fällt die Entscheidungsfindung. (gZ)

Hypothesen zur Angebotshäufigkeit

Hypothese 13: Männliche Teilnehmer gehen davon aus, dass Korruptionsangebote, wie das in der Vignette geschilderte, eher häufiger vorkommen als weibliche Teilnehmer. (gU)

Hypothese 14: Teilnehmer der Betriebswirtschaft gehen davon aus, dass Korruptionsangebote, wie das in der Vignette geschilderte, eher häufiger vorkommen als Teilnehmer der Wirtschaftsinformatik. (gU)

Hypothese 15: Ehrenamtlich aktive Teilnehmer gehen davon aus, dass Korruptionsangebote, wie das in der Vignette geschilderte, eher seltener vorkommen als ehrenamtlich nicht-aktive Teilnehmer. (gU)

Hypothese 16: Teilnehmer unterscheiden sich beim Vorliegen einer persönlichen Notlage hinsichtlich ihrer Beurteilung zur Auftrittshäufigkeit eines korrupten Angebots, als wenn keine persönliche Notlage vorliegt. (uU)

Hypothese 17: Je höher der organisationale Zynismus eines Teilnehmers ist, desto eher wird davon ausgegangen, dass Korruptionsangebote, wie das in der Vignette geschilderte, eher häufiger vorkommen. (gZ)

Hypothese 18: Je höher die emotionale Kompetenz eines Teilnehmers ist, desto eher wird davon ausgegangen, dass Korruptionsangebote, wie das in der Vignette geschilderte, eher seltener vorkommen. (gZ)

Hypothesen zur Entdeckungswahrscheinlichkeit

Hypothese 19: Männliche Teilnehmer schätzen die Entdeckungswahrscheinlichkeit geringer ein als weibliche Teilnehmer. (gU)

Hypothese 20: Teilnehmer der Betriebswirtschaft schätzen die Entdeckungswahrscheinlichkeit geringer ein als Teilnehmer der Wirtschaftsinformatik. (gU)

Hypothese 21: Ehrenamtlich aktive Teilnehmer unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Einschätzung zur Entdeckungswahrscheinlichkeit von ehrenamtlich nicht-aktiven Teilnehmern. (uU)

Hypothese 22: Teilnehmer schätzen die Entdeckungswahrscheinlichkeit beim Vorliegen einer persönlichen Notlage höher ein, als wenn keine persönliche Notlage vorliegt. (gU)

Hypothese 23: Je höher der organisationale Zynismus eines Teilnehmers ist, desto geringer wird die Entdeckungswahrscheinlichkeit eingeschätzt. (gZ)

Hypothese 24: Je höher die emotionale Kompetenz eines Teilnehmer ist, desto höher wird die Entdeckungswahrscheinlichkeit eingeschätzt. (gZ)

Hypothesen zum Meldeverhalten

Hypothese 25: Männliche Teilnehmer raten dem Mitarbeiter des Schulfreundes seltener dazu, das Delikt zu melden/anzuzeigen als weibliche Teilnehmer. (gU)

Hypothese 26: Teilnehmer der Betriebswirtschaft raten dem Mitarbeiter des Schulfreundes seltener dazu, das Delikt zu melden/anzuzeigen als Teilnehmer der Wirtschaftsinformatik. (gU)

Hypothese 27: Ehrenamtlich aktive Teilnehmer raten dem Mitarbeiter des Schulfreundes häufiger dazu, das Delikt zu melden/anzuzeigen als ehrenamtlich nicht-aktive Teilnehmer. (gU)

Hypothese 28: Teilnehmer unterscheiden sich beim Vorliegen einer persönlichen Notlage hinsichtlich ihres Meldeverhaltens, als wenn keine persönliche Notlage vorliegt. (uU)

Hypothese 29: Je höher der organisationale Zynismus eines Teilnehmers ist, desto seltener wird dem Mitarbeiter des Schulfreundes dazu geraten, das Angebot zu melden/anzuzeigen. (gZ)

Hypothese 30: Je höher die emotionale Kompetenz eines Teilnehmer ist, desto eher wird dem Mitarbeiter des Schulfreundes dazu geraten, das Angebot zu melden/anzuzeigen. (gZ)

Hypothesen zu den Personenfaktoren

Hypothese 31: Männliche Teilnehmer verfügen über einen höheren organisationalen Zynismus als weibliche Teilnehmer. (gU)

Hypothese 32: Ehrenamtlich aktive Teilnehmer verfügen über einen niedrigeren organisationalen Zynismus als ehrenamtlich nicht-aktive Teilnehmer. (gU)

Hypothese 33: Männliche Teilnehmer verfügen über niedrigere emotionale Kompetenz als weibliche Teilnehmer. (gU)

Hypothese 34: Ehrenamtlich aktive Teilnehmer verfügen über höhere emotionale Kompetenz als ehrenamtlich nicht-aktive Teilnehmer. (gU)

Hypothese 35: Je höher die emotionale Kompetenz eines Teilnehmers ist, desto niedriger ist der organisationale Zynismus ausgeprägt. (gZ)

4 Ergebnisse

In diesem Teil der Arbeit werden die Ergebnisse der Untersuchung vorgestellt. Begonnen wird mit der *qualitativen* Inhaltsanalyse und im Anschluss wird die *deskriptive* und *induktive* Auswertung der Daten beschrieben. Unter *deskriptiv* wird eine rein beschreibende Darstellung der Daten verstanden und unter *induktiv* eine statistische Auswertung der im Vorfeld aufgestellten Hypothesen. Abschließend werden die Ergebnisse im *Diskussionsteil* kritisch gewürdigt.

4.1 Qualitative Inhaltsanalyse - Exploration

Zum besseren Verständnis des *Annahmeverhaltens* der Teilnehmer wurde mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2000) ein induktives Kategoriensystem erstellt und die Freitextantworten der Teilnehmer ausgewertet. Ziel ist, mögliche Gründe zu finden, die Teilnehmer korrupt oder nicht-korrupt agieren lassen. Um die Fehlerquelle des subjektiven Einordnens von Antworten in bestimmte Kategorien zu minimieren, wurde die Einordnung unabhängig voneinander von zwei Personen durchgeführt und im Anschluss besprochen.

Um die Nachvollziehbarkeit des finalen Kategoriensystems (Tabelle 9, Seite 73), in Bezug auf die Begründungen der Teilnehmer für ihr *Annahmeverhalten*, zu gewährleisten, werden im Vorfeld beispielhafte Nennungen der Teilnehmer dargestellt. Diese beispielhaften Nennungen dienen der Darstellung von idealtypischen Aussagen, wie sie durch die Teilnehmer getroffen wurden und stehen stellvertretend für weitere Nennungen, die ebenfalls in die jeweilige Kategorie eingeordnet wurden. Um abweichende Deutungen zu vermeiden, werden die Antworten der Teilnehmer wortwörtlich zitiert und auch Schreibfehler berücksichtigt. Tabelle 7 veranschaulicht Teilnehmernennungen für die Vignette *persönliche Notlage* (krankes Kind).

| <i>Kategorie</i> | <i>Beispielhafte Freitextantwort</i> |
|------------------|--|
| Menschenleben | Es geht um Leben und Tod und nicht um eigene Bereicherung oder Bereicherung eines anderen. |

| | |
|-------------------------------|---|
| Gute Organisation | Vielleicht ist es tatsächlich das beste Angebot und somit hätten alle Beteiligten einen Vorteil. |
| Andere Möglichkeit | Ist ungerecht und zu offensichtlich. Man kann das Geld auch auf anderen Wegen erhalten, ohne jmd. zu schaden. |
| Macht doch jeder | Eine Hand wäscht die andere. Die Art des Angebots von 50.000€ ist großzügig für ein kleines Entgegenkommen. |
| Entdeckungswahrscheinlichkeit | Ich würde das Risiko nicht eingehen, weil Hr. Lohfürst erwischt werden könnte und dann seinen Job los ist. |
| Straftat | Es ist eine Form von Bestechung und daher strafbar. |
| Jobverantwortung | Da der Herr ein unabhängiger Prüfer und Jurist ist, sollte er dementsprechend unparteiisch sein und das Angebot nicht annehmen, auch wenn seine Lage es vllt. "erfordert", dennoch ist sein eigenes Bedürfnis nicht größer als das der Gemeinschaft (die dann nicht Geförderten). |

Tabelle 7: Beispielantworten persönliche Notlage (krankes Kind).

Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird für die Darstellung der Erläuterungen zur Vignette *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) in Tabelle 8 auf Kategorien, die bereits in *persönliche Notlage* (krankes Kind) (Tabelle 7) erläutert wurden, verzichtet.

| <i>Kategorie</i> | <i>Beispielhafte Freitextantwort</i> |
|-------------------------|--|
| Finanzielle Absicherung | Weil er dadurch aus seiner finanziell schlechten Lage entkommt. |
| Konsequenzen abwägen | Pro-contra müssen genau abgewogen werden, daher nur vielleicht annehmen. |
| Rücksprache halten | Rücksprache mit anderen Bekannten/Freunden ist in dieser Situation von Vorteil. Danach kann eine Entscheidung getroffen werden. |
| Hoher Lebensstandard | Da es sich hier um kein existenzielles Problem handelt finde ich, dass es auf jeden Fall abzulehnen ist. |
| Konfliktpotenzial | Einerseits ist es wichtig Freundschaften zu pflegen andererseits weiß man nicht ob unter bestimmten Voraussetzungen die Freundschaft leiden würde z.B. im Falle eines Konflikts. |

| | |
|------------------------|---|
| Angst vor Konsequenzen | Würde Lohfürst das Angebot annehmen, würde er betrügen, könnte seine Zulassung verlieren und damit seine Situation noch verschlechtern. |
|------------------------|---|

Tabelle 8: Beispielantworten keine persönliche Notlage (arbeitslose Ehefrau).

In Tabelle 9 werden die Inhalte des finalen Kategoriensystem dargestellt. Neben den beiden Situationen *persönliche Notlage* (krankes Kind) und *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) werden auch die *Annahmetendenzen* und *Ablehnungstendenzen* dargestellt. Hinter der *Tendenz zur Annahme* verbergen sich zusammengefasst die Ankreuzmöglichkeiten *Angebot annehmen* und *Angebot vielleicht annehmen*, aus der ersten Frage des Fragebogens. *Unentschlossenheit* entspricht der Möglichkeit *teils/teils* und *Tendenz zur Ablehnung* beinhaltet die beiden Möglichkeiten *Angebot eher nicht annehmen* und *Angebot nicht annehmen*. Im Schnittpunkt der horizontalen Achse der *Vignetten* und der vertikalen Achse der *Tendenzen* finden sich die abgeleiteten Kategorien aus den Freitextantworten wieder (Tabelle 9). Die Kategorien sind nach ihrer Häufigkeit (der Wert in Klammern) der Nennungen sortiert, wobei die Kategorie *keine Antwort* unabhängig davon jeweils ans Ende gestellt wurde. Hierunter befinden sich die unbeantworteten Freitextantworten der Teilnehmer. Auf die zusätzliche Darstellung von Prozentwerten wurde verzichtet, da einige Antworten der Teilnehmer zwei Kategorien zugeordnet wurden und somit keine aussagekräftigen Prozentangaben gemacht werden können. Dies hat den Hintergrund, dass qualitativ gute Antworten nicht gegenüber einsilbigen Nennungen beschnitten werden sollen.

| | <i>Persönliche Notlage Krankes Kind</i> | <i>Keine persönliche Notlage Arbeitslose Ehefrau</i> |
|---------------------------------------|--|---|
| <i>Tendenz zur Annahme</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Menschenleben (31x) • Gute Organisation (9x) • Macht doch jeder (2x) • Andere Möglichkeit (1x) | <ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Absicherung (10x) • Macht doch jeder (4x) • Gute Organisation (3x) • Konsequenzen abwägen (1x) • Rücksprache halten (1x) • Straftat (1x) • Sonstiges (1x) • Keine Antwort (4x) |
| <i>Unent- schlossen- heit</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Menschenleben (3x) • Straftat (2x) • Andere Möglichkeit (1x) • Entdeckungswahrscheinlichkeit (1x) • Gute Organisation (1x) • Keine Antwort (5x) | <ul style="list-style-type: none"> • Straftat (2x) • Gute Organisation (1x) • Hoher Lebensstandard (1x) • Konfliktpotenzial (1x) • Keine Antwort (4x) |
| <i>Tendenz zur Ablehnung</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Straftat (15x) • Andere Möglichkeit (4x) • Entdeckungswahrscheinlichkeit (4x) • Jobverantwortung (2x) • Moral (2x) • Keine Antwort (1x) | <ul style="list-style-type: none"> • Straftat (15x) • Jobverantwortung (9x) • Moral (7x) • Wettbewerbsverzerrung (5x) • Angst vor Konsequenzen (4x) • Entdeckungswahrscheinlichkeit (3x) • Hoher Lebensstandard (3x) • Finanzielle Absicherung (1x) • Keine Antwort (4x) |

Tabelle 9: Kategoriensystem Annahmeentscheidung.

Aufgrund der Tatsache, dass einige Teilnehmer ihre Antwort ausführlicher gestalteten als andere Teilnehmer, war es in einigen Einzelfällen nicht möglich, die Teilnehmerantwort einer eindeutigen Kategorie zuzuordnen. Dies war dann der Fall, wenn Teilnehmer mit ihrer ausführlichen Antwort gleich mehrere Aussagen machten. Um die ausführlichen Teilnehmerantworten und die damit getroffenen Aussagen nicht zu beschneiden, wurden Mehrfachzuordnungen zugelassen. In Tabelle 10 werden der Vollständigkeit halber diejenigen Antworten der Teilnehmer aufgeführt, bei denen aufgrund des Kategoriensystems keine eindeutige Zuordnung zu nur einer Kategorie möglich war. Zudem werden die Originalantworten der Teilnehmer zitiert, um eine mögliche Falschdeutung bei Korrektur von Schreibfehlern auszuschließen.

| <i>Persönliche Notlage (krankes Kind)</i> | |
|--|---|
| <i>Tendenz zur Annahme</i> | <p><i>Kategorien: Gute Organisation / Menschenleben</i> Schaden der Entscheidung relativ gering, da durchaus guter Rettungsdienst vorliegen kann. Persönliches Schicksal der Tochter sollte berücksichtigt werden.</p> <p><i>Kategorien: Gute Organisation / Menschenleben</i> Ich bin guter Hoffnung das die Auswahl bzw. Bevorzugung dieser Organisation nicht so dramatisch ist, hinzu kommt das das Leben des Kindes auf dem Spiel steht.</p> |
| <i>Tendenz zur Ablehnung</i> | <p><i>Kategorien: Moral / Entdeckungswahrscheinlichkeit</i> Um zu verhindern, das ein event. Qualitativ schlechter Rettungsdienst diese vertrauensvolle und wichtige Aufgabe bekommt. Ausserdem Gefahr des Jobverlustes bei Aufdeckung des Vorfalls.</p> <p><i>Kategorien: Andere Möglichkeit / Straftat</i> Es gibt sicher noch andere Wege an das Geld zu kommen. Er würde seine Job zudem nicht richtig machen weil er sich strafbar macht.</p> <p><i>Kategorien: Straftat / Moral</i> Angebot geht in die Richtung einer Bestechung. Moral dahinter äußerst fraglich.</p> |
| <i>Keine persönliche Notlage (arbeitslose Ehefrau)</i> | |
| <i>Tendenz zur Ablehnung</i> | <p><i>Kategorien: Hoher Lebensstandard / Entdeckungswahrscheinlichkeit</i> Herrn Lohfürst geht es insgesamt auch sehr gut, ohne dass er das Angebot annimmt. Er und seine Familie nagen nicht am Hungertuch. Zudem ist es sehr auffällig immer dieselbe Organisation zu bevorzugen -> Entdeckungsgefahr</p> |

Tabelle 10: Antworten mit Doppelzuordnungen.

Nach Darstellung der qualitativen Ergebnisse wird im Folgenden auf die Ergebnisse der quantitativen Analyse eingegangen. Dazu wird zuerst der deskriptive Bereich vorgestellt, bevor im Anschluss der induktive Teil das Bild vervollständigt.

4.2 Quantitative Analyse - Deskription

Von den 163 Teilnehmern der Erhebung haben 161 den *Manipulation Check* beantwortet. Davon haben 151 Personen (94 Prozent) die Frage nach dem *Arbeitsbereich des Schulfreundes* von Herrn Lohfürst richtig, mit *im Rettungsdienst*, beantwortet. Lediglich zehn Personen (6 Prozent) haben diesen mit *in*

der Stadtverwaltung beantwortet und demnach die geschilderte Vignette nicht oder nur teilweise verstanden. Von einer Aussortierung der falsch beantworteten Bögen wurde allerdings abgesehen, da auch nach Prüfung keiner der falsch beantworteten Bögen weitere Auffälligkeiten aufwies. So waren die Freitextantworten der Bögen ausgefüllt und auch keine Muster im Antwortverhalten der Teilnehmer erkennbar, wonach von einer ehrlichen Beantwortung ausgegangen werden kann. Als Muster hätte beispielsweise die durchgängige Verwendung gleicher Antwortkategorien beim Ausfüllen der Skalen zum *organisationalen Zynismus* (Abhari, 2007) und der *emotionalen Kompetenz* (Rindermann, 2008) gegolten.

Die abhängigen Variablen der Erhebung sind das *Annahmeverhalten*, die Schwere der *Entscheidungsfindung*, die subjektiv empfundene *Angebotshäufigkeit* solcher Offerten sowie deren *Entdeckungswahrscheinlichkeit* und das *Meldeverhalten* als wissender Dritter. In Tabelle 11 auf Seite 77 werden neben den Unterschieden in den zentralen Tendenzen auch die Antwortmöglichkeiten der Variablen im Fragebogen dargestellt.

Bei Betrachtung des arithmetischen Mittels (\bar{x}) in Verbindung mit der Standardabweichung und des Medians (Md) wird beim *Annahmeverhalten* die Tendenz ersichtlich, dass die Teilnehmer in der Vignette *persönliche Notlage* (krankes Kind) ($\bar{x} = 2,73$; $\sigma = 1,44$) eher dazu bereit erscheinen korrupt zu agieren, als in *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) ($\bar{x} = 3,50$; $\sigma = 1,53$). Ebenso erscheinen die Teilnehmer aus dem Studiengang der Betriebswirtschaft in *persönliche Notlage* (krankes Kind) ($\bar{x} = 2,66$; $\sigma = 1,29$) eher bereit, das Korruptionsangebot anzunehmen als die Teilnehmer des Studiengangs der Wirtschaftsinformatik ($\bar{x} = 2,81$; $\sigma = 1,61$). Umgekehrt verhält es sich dagegen im Fall *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau). Im Fall *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) scheinen die Teilnehmer der Wirtschaftsinformatik ($\bar{x} = 3,46$; $\sigma = 1,54$) eher bereit, auf das Korruptionsangebot einzugehen als die Teilnehmer der Betriebswirtschaft ($\bar{x} = 3,53$; $\sigma = 1,53$). Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den beiden Teilnehmergruppen allerdings nur gering.

Eine Tendenz lässt sich auch in Bezug auf die Schwere der *Entscheidungsfindung* erkennen. Hier scheint den Teilnehmern ein Entschluss für oder gegen das Korruptionsangebot des Schulfreundes in der Vignette *persönliche Notlage*

(krankes Kind) ($\bar{x} = 3,25$; $\sigma = 1,20$) schwerer zu fallen, als wenn *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) ($\bar{x} = 3,80$; $\sigma = .91$) vorliegt. In Hinblick auf etwaige Gruppenunterschiede scheint zudem den Teilnehmern der Betriebswirtschaft in *persönliche Notlage* (krankes Kind) ($\bar{x} = 3,02$; $\sigma = 1,23$) die *Entscheidungsfindung* schwerer zu fallen als den Teilnehmern der Wirtschaftsinformatik ($\bar{x} = 3,51$; $\sigma = 1,12$). Hier zeigen sich größere Unterschiede als beim Vorliegen von *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau).

Weniger aussagekräftig sind hingegen die arithmetischen Mittelwerte von *persönliche Notlage* (krankes Kind) ($\bar{x} = 2,69$; $\sigma = 1,02$) und *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) ($\bar{x} = 2,62$; $\sigma = 1,03$) bei der subjektiv empfundenen *Angebotshäufigkeit*, da diese sehr eng beieinander liegen. An der Stelle empfiehlt es sich, dem Medianwert mehr Beachtung zu schenken, da dieser robuster gegen Ausreißerwerte als das arithmetische Mittel ist. Demnach scheinen die Teilnehmer bei der subjektiv empfundenen *Angebotshäufigkeit* davon auszugehen, dass der Fall *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) ($Md = 2$) eher häufiger vorkommt als der Fall *persönliche Notlage* (krankes Kind) ($Md = 3$). Zudem vermuten die Teilnehmer der Betriebswirtschaft ($\bar{x} = 2,45$; $\sigma = .95$; $Md = 2$) eine höhere Angebotshäufigkeit im Fall *persönliche Notlage* (krankes Kind) als die Teilnehmer der Wirtschaftsinformatik ($\bar{x} = 2,97$; $\sigma = 1,04$; $Md = 3$). Darauf deuten sowohl das arithmetische Mittel als auch der Median hin.

In Bezug auf die *Entdeckungswahrscheinlichkeit* lässt sich beim Vergleich der beiden Vignetten und der gesamten Stichprobe keine verlässliche Aussage treffen, da die Werte zu eng beisammen liegen. Lediglich in *persönliche Notlage* (krankes Kind) deuten die Tendenzen darauf hin, dass die Teilnehmer der Betriebswirtschaft ($\bar{x} = 2,93$; $\sigma = .95$) die *Entdeckungswahrscheinlichkeit* geringer einschätzen als die Teilnehmer der Wirtschaftsinformatik ($\bar{x} = 2,70$; $\sigma = 1,00$). Anders dagegen im Fall *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau), bei dem die Teilnehmer der Wirtschaftsinformatik ($\bar{x} = 2,84$; $\sigma = .90$) die *Entdeckungswahrscheinlichkeit* geringer einschätzen als die Teilnehmer der Betriebswirtschaft ($\bar{x} = 2,76$; $\sigma = .98$).

In Bezug auf das *Meldeverhalten* scheinen die Teilnehmer im Fall *persönliche Notlage* (krankes Kind) ($\bar{x} = 2,61$; $\sigma = 1,28$) eher bereit zu sein, dieses Vergehen bei Entdeckung zu tolerieren als bei *keine persönliche Notlage* (arbeitslose

Ehefrau) ($\bar{x} = 2,89$; $\sigma = 1,48$). Zudem scheinen die Teilnehmer der Betriebswirtschaft ($\bar{x} = 2,85$; $\sigma = 1,39$) tendenziell meldebereiter zu sein als die Teilnehmer der Wirtschaftsinformatik ($\bar{x} = 2,63$; $\sigma = 1,38$). Allerdings muss erwähnt werden, dass von einer generell niedrigen *Meldebereitschaft* der gesamten Stichprobe ausgegangen werden kann, da sowohl Mittelwert ($\bar{x} = 2,75$; $\sigma = 1,38$) als auch Medianwert ($Md = 2$) im Bereich des *darüber Sprechens* und nicht im Bereich härterer Reaktionen liegen.

| | Persönliche Notlage | | | Keine persönliche Notlage | | | Gesamtwert | | |
|---|---------------------|----------|-----------|---------------------------|----------|-----------|------------|----------|-----------|
| | \bar{x} | σ | <i>Md</i> | \bar{x} | σ | <i>Md</i> | \bar{x} | σ | <i>Md</i> |
| <i>Annahmeverhalten</i> | | | | | | | | | |
| Betriebswirtschaft (N=89) | 2,66 | 1,29 | 2 | 3,53 | 1,53 | 4 | 3,10 | 1,48 | 3 |
| Wirtsch.Informat. (N=74) | 2,81 | 1,61 | 3 | 3,46 | 1,54 | 4 | 3,14 | 1,60 | 3 |
| Stichprobe (N=163) | 2,73 | 1,44 | 2 | 3,50 | 1,53 | 4 | 3,12 | 1,53 | 3 |
| 1=Angebot annehmen; 2=Angebot vielleicht annehmen; 3=teils/teils; 4=Angebot eher nicht annehmen; 5=Angebot nicht annehmen | | | | | | | | | |
| <i>Entscheidungsfindung</i> | | | | | | | | | |
| Betriebswirtschaft (N=88) | 3,02 | 1,23 | 3 | 3,78 | .97 | 4 | 3,41 | 1,16 | 4 |
| Wirtsch.Inform. (N=74) | 3,51 | 1,12 | 3 | 3,84 | .83 | 4 | 3,68 | 1,00 | 4 |
| Stichprobe (N=162) | 3,25 | 1,20 | 3 | 3,80 | .91 | 4 | 3,53 | 1,09 | 4 |
| 1=sehr schwer; 2=eher schwer; 3=teils/teils; 4=eher leicht; 5=sehr leicht | | | | | | | | | |
| <i>Angebotshäufigkeit</i> | | | | | | | | | |
| Betriebswirtschaft (N=89) | 2,45 | .95 | 2 | 2,64 | 1,00 | 2 | 2,55 | .98 | 2 |
| Wirtsch.Inform. (N=74) | 2,97 | 1,04 | 3 | 2,59 | 1,07 | 2 | 2,78 | 1,06 | 2 |
| Stichprobe (N=163) | 2,69 | 1,02 | 3 | 2,62 | 1,03 | 2 | 2,66 | 1,02 | 2 |
| 1=sehr häufig; 2=eher häufig; 3=teils/teils; 4=eher selten; 5=sehr selten | | | | | | | | | |
| <i>Entdeckungswahrscheinlichkeit</i> | | | | | | | | | |
| Betriebswirtschaft (N=89) | 2,93 | .95 | 3 | 2,76 | .98 | 3 | 2,84 | .96 | 3 |
| Wirtsch.Inform. (N=74) | 2,70 | 1,00 | 3 | 2,84 | .90 | 3 | 2,77 | .94 | 3 |
| Stichprobe (N=163) | 2,83 | .97 | 3 | 2,79 | .94 | 3 | 2,81 | .95 | 3 |
| 1=sehr groß; 2=eher groß; 3=teils/teils; 4=eher klein; 5=sehr klein | | | | | | | | | |
| <i>Meldeverhalten</i> | | | | | | | | | |
| Betriebswirtschaft (N=87) | 2,65 | 1,29 | 2 | 3,05 | 1,46 | 2 | 2,85 | 1,39 | 2 |
| Wirtsch.Inform. (N=72) | 2,56 | 1,28 | 2 | 2,69 | 1,49 | 3 | 2,63 | 1,38 | 2 |
| Stichprobe (N=159) | 2,61 | 1,28 | 2 | 2,89 | 1,48 | 2,5 | 2,75 | 1,38 | 2 |
| 1=ignorieren; 2=mit einem Freund/Bekanntem darüber sprechen; 3=mit einem Kollegen darüber sprechen; 4=dem Vorstand des Rettungsdienstes melden; 5=der Stadtverwaltung melden; 6=Anzeige erstatten | | | | | | | | | |

Tabelle 11: Situationsfaktoren, Maße der zentralen Tendenz.

Zusätzlich zu den abhängigen Variablen wurden die Personenfaktoren *organisationaler Zynismus* (OZ) (Abhari, 2007) und *emotionale Kompetenz* (Rindermann, 2008) erhoben, dessen Ergebnisse im Folgenden dargestellt werden. Da für den *organisationalen Zynismus* keine Standardwerte vorliegen, muss auf die ermittelten Rohwerte zurückgegriffen werden. Zur Errechnung des Gesamtwerts werden die Antworten addiert und durch die Anzahl beantworteter Items geteilt. Daraus resultiert als niedrigste zu erzielende Ausprägung von *organisationalem Zynismus* 1 und als höchstmögliche 6. Dieselbe Vorgehensweise wird auch für die Berechnung der Subdimensionen angewendet. Im Geschlechtervergleich können in der *affektiven* und der *verhaltensbezogenen* Subdimension des *organisationalen Zynismus* Unterschiede festgestellt werden. Demnach scheinen die männlichen Teilnehmer in der *affektiven* Dimension ($\bar{x} = 2,41$; $\sigma = 1,08$) weniger organisational zynisch und in der *verhaltensbezogenen* Dimension ($\bar{x} = 3,19$; $\sigma = 1,15$) organisational zynischer eingestellt zu sein als die weiblichen Teilnehmer. Beim Vergleich der *Studiengänge* erweisen sich die Teilnehmer der Betriebswirtschaft in der *kognitiven* ($\bar{x} = 3,26$; $\sigma = .96$) und *affektiven* ($\bar{x} = 2,53$; $\sigma = 1,13$) Dimension tendenziell organisational zynischer als die Teilnehmer der Wirtschaftsinformatik. Für die gesamte Stichprobe werden die höchsten Werte des *organisationalen Zynismus* in der *kognitiven* Dimension ($\bar{x} = 3,15$; $\sigma = .96$) und die niedrigsten in der *affektiven* Dimension ($\bar{x} = 2,47$; $\sigma = 1,12$) erzielt.

| Variable | | Kognitiver OZ | Affektiver OZ | Verhaltens-bezogener OZ | Gesamtwert OZ |
|--------------------------|-----------|---------------|---------------|-------------------------|---------------|
| Männlich | \bar{x} | 3,17 | 2,41 | 3,19 | 2,92 |
| | σ | .96 | 1,08 | 1,15 | .92 |
| | Md | 3,17 | 2,17 | 3 | 2,75 |
| Weiblich | \bar{x} | 3,18 | 2,58 | 2,82 | 2,87 |
| | σ | .98 | 1,19 | .99 | .94 |
| | Md | 3,33 | 2,5 | 2,83 | 3 |
| Betriebswirts-wirtschaft | \bar{x} | 3,26 | 2,53 | 2,98 | 2,93 |
| | Σ | .96 | 1,13 | 1,10 | .94 |
| | Md | 3,33 | 2,5 | 2,83 | 2,92 |
| Wirtschafts-informatik | \bar{x} | 3,03 | 2,40 | 3 | 2,81 |
| | σ | .97 | 1,11 | 1,10 | .92 |
| | Md | 3,17 | 2,17 | 3,17 | 2,75 |
| Gesamte Stichprobe | \bar{x} | 3,15 | 2,47 | 2,99 | 2,88 |
| | σ | .96 | 1,12 | 1,09 | .93 |
| | Md | 3,17 | 2,33 | 3 | 2,89 |

1=trifft nicht zu; 2=trifft kaum zu; 3=trifft eher nicht zu; 4=trifft eher zu; 5=trifft weitestgehend zu; 6=trifft vollkommen zu

Tabelle 12: Organisationaler Zynismus, Maße der zentralen Tendenz.

Beim Personenfaktor *emotionale Kompetenz* kann auf Standardwerte zurückgegriffen werden. Die Rohwerte werden in Standardwerte transformiert ($\bar{x} = 100$; $\sigma = 10$), die anhand von Alter und Geschlecht normiert sind. Werte unter 80 gelten als *weit unterdurchschnittlich*, Werte zwischen 80,1 und 90 als *unterdurchschnittlich*, Werte zwischen 90,1 und 109,9 als *durchschnittlich*, Werte von 110 bis 119,9 als *überdurchschnittlich* und Werte über 120 als *weit überdurchschnittlich*. Zudem sei darauf verwiesen, dass die *emotionale Kompetenz* in der vorliegenden Arbeit via Selbsteinschätzung erhoben wurde und daher vom subjektiven Empfinden der einzelnen Person geprägt wird.

Die männlichen Teilnehmer schätzen sich demnach in der Subdimension *Erkennen und Verstehen eigener Emotionen* ($\bar{x} = 104,04$; $\sigma = 10,13$) sowie *Regulation und Kontrolle eigener Emotionen* ($\bar{x} = 105,34$; $\sigma = 9,45$) besser ein als die weiblichen Teilnehmer. Die weiblichen Teilnehmer schätzen sich im *Erkennen von Emotionen bei anderen* ($\bar{x} = 103,58$; $\sigma = 9,06$) und in der *emotionalen Expressivität* ($\bar{x} = 102,20$; $\sigma = 9,42$) stärker ein. Im Gesamtwert *emotionale Kompetenz* sind beide Geschlechtergruppen dem *Durchschnitt* zuzuordnen. Beim

Vergleich der Studiengänge schätzen sich die Teilnehmer der Betriebswirtschaft in den Dimensionen *Erkennen von Emotionen bei anderen* ($\bar{x} = 102,37$; $\sigma = 10,26$) sowie der *emotionalen Expressivität* ($\bar{x} = 101,58$; $\sigma = 8,59$) besser ein als die Teilnehmer der Wirtschaftsinformatik. Schwieriger ist hingegen das Treffen einer klaren Aussage in Bezug auf das *Erkennen und Verstehen eigener Emotionen* sowie die *Regulation und Kontrolle eigener Emotionen* und etwaiger Unterschiede zwischen den Studiengängen. Letztlich gibt hier nur der Medianwert Aufschluss darüber, in welche Richtung die Tendenz zeigt, da die arithmetischen Mittel zu eng beisammen liegen. Die Teilnehmer der Wirtschaftsinformatik schätzen sich demnach besser im *Erkennen und Verstehen eigener Emotionen* (Md = 103,60) aber schwächer in der *Regulation und Kontrolle eigener Emotionen* (Md = 102,56) ein als die Teilnehmer der Betriebswirtschaft. Im Gesamtwert der *emotionalen Kompetenz* liegen aber auch hier beide Teilnehmergruppen im *durchschnittlichen* Bereich. Dies gilt ebenso auch für den Gesamtwert der *emotionalen Kompetenz* der gesamten Stichprobe ($\bar{x} = 102,38$; $\sigma = 9,88$) (Tabelle 13).

| Variable | | <i>Erkennen und Verstehen eigener Emotionen</i> | <i>Erkennen von Emotionen bei anderen</i> | <i>Regulation und Kontrolle eigener Emotionen</i> | <i>Emotionale Expressivität</i> | <i>Gesamtwert emotionale Kompetenz</i> |
|-----------------------|-----------|---|---|---|---------------------------------|--|
| Männlich | \bar{x} | 104,04 | 97,78 | 105,34 | 98,88 | 102,07 |
| | σ | 10,13 | 9,51 | 9,45 | 8,94 | 10,79 |
| | Md | 104,94 | 100,49 | 105 | 99 | 102,36 |
| Weiblich | \bar{x} | 101,25 | 103,58 | 102,76 | 102,20 | 103,55 |
| | σ | 8,79 | 9,06 | 8,52 | 9,42 | 8,71 |
| | Md | 100,42 | 104,03 | 101,95 | 102,41 | 102,52 |
| Betriebswirtschaft | \bar{x} | 102,52 | 102,37 | 103,93 | 101,58 | 103,70 |
| | σ | 9,56 | 10,26 | 9,52 | 8,59 | 10,35 |
| | Md | 101,48 | 102,92 | 105 | 102,41 | 102,43 |
| Wirtschaftsinformatik | \bar{x} | 102,19 | 97,58 | 103,68 | 98,94 | 100,84 |
| | σ | 9,65 | 10,26 | 9,52 | 8,59 | 10,35 |
| | Md | 103,60 | 99,10 | 102,56 | 98,15 | 101,31 |
| Gesamte Stichprobe | \bar{x} | 102,37 | 100,19 | 103,81 | 100,38 | 102,38 |
| | σ | 9,57 | 9,87 | 9,12 | 9,08 | 9,88 |
| | Md | 103,07 | 101,81 | 103,79 | 100,71 | 101,83 |

Tabelle 13: Emotionale Kompetenz, Maße der zentralen Tendenz.

Nach Darstellung der *qualitativen* und *deskriptiven* Analyse werden im folgenden Abschnitt die Ergebnisse der *induktiven* Analyse präsentiert.

4.3 Quantitative Analyse - Induktion

Für die Auswahl der geeigneten statistischen Verfahren wurden im Vorfeld alle benötigten Variablen auf ihre Normalverteilung hin überprüft. Dazu wurde der Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest verwendet, dessen Signifikanzniveau auf $p < .05$ festgelegt wurde. Für die abhängigen Variablen *Annahmeverhalten*, Schwere der *Entscheidungsfindung*, subjektiv empfundene *Angebotshäufigkeit*, *Entdeckungswahrscheinlichkeit* und *Meldeverhalten* sind die Ergebnisse signifikant, woraus eine Nicht-Normalverteilung der Variablen abgeleitet werden kann. Anders verhält es sich bei der Testung zu den erhobenen Personenfaktoren. Die Werte für den *organisationalen Zynismus* erweisen sich in der *kognitiven* ($p = .207$), der *affektiven* ($p = .068$), der *verhaltensbezogenen* ($p = .519$) sowie der *Gesamtdimension* ($p = .897$) als nicht-signifikant und sind demnach normalverteilt. Gleiches gilt für die Dimensionen der *emotionalen Kompetenz*. *Erkennen und Verstehen eigener Emotionen* ($p = .218$), *Erkennen von Emotionen bei anderen* ($p = .154$), *Regulation und Kontrolle eigener Emotionen* ($p = .837$) und *emotionale Expressivität* ($p = .647$) erweisen sich ebenfalls als nicht-signifikant und sind demnach normalverteilt. Gleiches gilt auch für den Gesamtwert der *emotionalen Kompetenz* ($p = .998$).

Die Reihenfolge der Darstellung der Ergebnisse aus der Hypothesenprüfung wird im Vergleich zum Abschnitt 3.5 *Hypothesen*, aus Gründen der Übersichtlichkeit, leicht modifiziert. Zur besseren Darstellung werden die Ergebnisse für jede abhängige Variable separat in einer eigenen Tabelle dargestellt. Die Tabelle enthält jeweils einen Verweis darauf, welche Hypothese und unabhängige Variable zugrunde liegt und welches statistische Verfahren Anwendung findet. Zudem ist das Signifikanzniveau gegeben und ob einseitig oder zweiseitig getestet wird. Die Testung richtet sich dabei nach den zuvor formulierten Hypothesen und ob diese gerichtet oder ungerichtet sind. Gemäß Rasch et al. (2010a) sei darauf verwiesen, dass einseitig gerichtete Hypothesen, aufgrund der Halbierung des Signifikanzniveaus, schneller dazu neigen, signifikante Ergebnisse zu liefern als zweiseitige Hypothesen. Zudem wird bei Nicht-

Signifikanz mithilfe der Software *G*Power Version 3.1* die Teststärke des Verfahrens zur Findung einer richtigen Alternativhypothese berechnet. Bortz und Döring (2006) geben dafür ein Mindestniveau von 80 Prozent an, da bei kleineren Werten die Gefahr der Betafehlerwahrscheinlichkeit zunimmt und Aussagen zur Gültigkeit unter zu großer Unsicherheit getroffen werden. Im Folgenden kann daher bei Nicht-Signifikanz die Nullhypothese nur angenommen werden, sofern eine ausreichend hohe Teststärke vorliegt (Rasch et al., 2010a). Zur Berechnung der Teststärke ist es nötig, eine Effektgröße anzugeben, die im Folgenden jeweils dem mittleren Niveau entspricht. Für die Testung der Power beim t-Test und auch beim Mann-Whitney-U Test wird der Konvention von Cohen (1988) gefolgt, wonach für mittlere Effektgrößen $d = .50$ gilt. Da für den Mann-Whitney-U Test als nicht-parametrisches Verfahren kein eigenständiger Test zur Ermittlung der Effektgröße vorliegt, wird an der Stelle auf den t-Test zurückgegriffen (Rasch et al., 2010b). Für die Berechnung der Power bei nicht-signifikanten Korrelationen wird ebenfalls den Konventionen von Cohen (1988) gefolgt, wonach eine mittlere Effektgröße von $r = .30$ gilt. Auch Schön (2011) verwendet stets die mittlere Effektgröße und begründet dies unter anderem mit dem derzeitigen Forschungsstand und den zum Teil widersprüchlichen Aussagen, die keinen Hinweis auf große oder kleine Effekte zulassen. Falls nicht gesondert ausgewiesen, liegt das Signifikanzniveau bei $\alpha = .05$. Aus Gründen der Übersichtlichkeit und der zielgenauen Darstellung werden im Folgenden jeweils nur die signifikanten Testergebnisse via Textform erläutert.

In Bezug auf das *Annahmeverhalten* erzielen lediglich Hypothese 4 und die *Situation(en)* ein signifikantes Ergebnis. Es wurde erwartet, dass die Teilnehmer im Fall *persönliche Notlage* (krankes Kind) ($\bar{x} = 2,73$; $\sigma = 1,441$) eher dazu tendieren, das Angebot anzunehmen als bei *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) ($\bar{x} = 3,50$; $\sigma = 1,526$). Mithilfe des Mann-Whitney-U Tests kann dabei ein signifikanter Unterschied festgestellt ($Z_{(N=163)} = -3,205$, $p = .0005$, einseitig, $d = -.251$) werden, wodurch Hypothese 4 bestätigt wird. Die Teilnehmer handeln demnach im Fall *persönliche Notlage* (krankes Kind) eher korrupt als im Fall *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau). Tabelle 14 stellt die Ergebnisse zum *Annahmeverhalten* dar. Die verwendete Abkürzung H1 steht dabei für Hypothese 1 und wird als abkürzende Schreibweise im Folgenden auch für alle

anderen Hypothesen verwendet. Der Hinweis in Klammern stellt vereinfacht dar, was untersucht wird. *Geschlecht* beispielsweise deutet darauf hin, dass Geschlechterunterschiede untersucht werden.

| <i>Annahmeverhalten</i> | | | |
|-------------------------|------------------------------------|------------------------------------|--------------|
| <i>Hypothesen</i> | <i>Statistisches Verfahren</i> | <i>Signifikanz (einseitig)</i> | <i>Power</i> |
| H1 (Geschlecht) | Mann-Whitney-U | .1045 | .91 |
| H2 (Studiengang) | Mann-Whitney-U | .4640 | .93 |
| H3 (Ehrenamt) | Mann-Whitney-U | .3495 | .80 |
| H4 (Situation) | Mann-Whitney-U | .0005 | - |

Signifikant

Tabelle 14: Hypothesenprüfung Annahmeverhalten.

Bezüglich der Schwere der *Entscheidungsfindung* weisen zwei Hypothesen signifikante Testergebnisse auf. Zum einen fällt den männlichen Teilnehmern ($\bar{x} = 3,76$; $\sigma = 1,095$) die *Entscheidungsfindung* signifikant leichter als den weiblichen Teilnehmern ($\bar{x} = 3,24$; $\sigma = 1,075$) (Mann-Whitney-U = $Z_{(N=153)} = -2,964$, $p = .0015$, einseitig, $d = -.240$) und zum anderen unterschieden sich die beiden Situationen (persönliche Notlage versus keine persönliche Notlage) signifikant voneinander (Mann-Whitney-U = ($Z_{(N=162)} = -3,015$, $p = .003$, zweiseitig, $d = -.237$). Davon ausgehend, dass Teilnehmer im Fall *persönliche Notlage* (krankes Kind) eher korrupt agieren, bleibt unklar, ob ihnen die *Entscheidungsfindung* bei Annahme des Angebots leichter oder schwerer fällt. Daher wurde an dieser Stelle zweiseitig (ungerichtet) getestet. Vorstellbar sind grundsätzlich beide Szenarios. Ein Teilnehmer, dem die Entscheidungsfindung aufgrund der Krankheit des Kindes leichter fällt oder ein Teilnehmer, der von Gewissensbissen geplagt wird und dem die *Entscheidungsfindung* daher schwerer fällt. Tatsächlich fällt den Teilnehmern die Entscheidung aber in *persönliche Notlage* (krankes Kind) ($\bar{x} = 3,25$; $\sigma = 1,196$) schwerer als bei *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) ($\bar{x} = 3,80$; $\sigma = .909$). Einen Überblick über die Ergebnisse zur Schwere der *Entscheidungsfindung* ermöglicht Tabelle 15.

| <i>Entscheidungsfindung</i> | | | |
|-----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------|
| <i>Hypothesen</i> | <i>Statistisches Verfahren</i> | <i>Signifikanz (einseitig)</i> | <i>Power</i> |
| H7 (Geschlecht) | Mann-Whitney-U | .0015 | - |
| H8 (Studiengang) | Mann-Whitney-U | .0945 | .92 |
| H9 (Ehrenamt) | Mann-Whitney-U | .183* | .70 |
| H10 (Situation) | Mann-Whitney-U | .003* | - |

* zweiseitig

Signifikant

Tabelle 15: Hypothesenprüfung Entscheidungsfindung.

Bei Testung zur subjektiv empfundenen *Angebotshäufigkeit* und der unabhängigen Variablen können keine signifikanten Ergebnisse erzielt werden. Für die Hypothesen 13 bis 16 wird in allen Fällen das vorher festgelegte $\alpha = .05$ Signifikanzniveau verfehlt. Erstmals erweist sich dabei auch der Situationsfaktor (persönliche Notlage versus keine persönliche Notlage) als nicht-signifikant. Aufgrund der durchgängig hohen Teststärken kann davon ausgegangen werden, dass kein Unterschied hinsichtlich der Einschätzung zur subjektiv empfundenen *Angebotshäufigkeit* solcher Offerten vorliegt und somit die Nullhypothese Gültigkeit behält.

| <i>Angebotshäufigkeit</i> | | | |
|---------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------|
| <i>Hypothesen</i> | <i>Statistisches Verfahren</i> | <i>Signifikanz (einseitig)</i> | <i>Power</i> |
| H13 (Geschlecht) | Mann-Whitney-U | .2195 | .91 |
| H14 (Studiengang) | Mann-Whitney-U | .0805 | .93 |
| H15 (Ehrenamt) | Mann-Whitney-U | .105 | .80 |
| H16 (Situation) | Mann-Whitney-U | .660* | .87 |

* zweiseitig

Tabelle 16: Hypothesenprüfung Angebotshäufigkeit.

Die Ergebnisse zur subjektiv empfundenen *Entdeckungswahrscheinlichkeit* sind ebenfalls nicht signifikant. Demnach gibt es weder zwischen den männlichen und weiblichen Teilnehmern, noch zwischen den zwei Teilnehmergruppen oder dem Ausüben einer ehrenamtlichen Tätigkeit, Unterschiede hinsichtlich der Einschätzung zum Bekanntwerden einer korrupten Handlung. Gleiches gilt für die

Einschätzung der *Entdeckungswahrscheinlichkeit* in Verbindung mit dem Situationsfaktor (persönliche Notlage versus keine persönliche Notlage). Aufgrund der hohen Teststärken kann auch hier von der Gültigkeit der Nullhypothese und somit keinen Unterschieden ausgegangen werden. Lediglich in Bezug auf Hypothese 21 und den Unterschieden innerhalb des Ehrenamtes kann weder die Alternativhypothese noch die Nullhypothese angenommen werden, da die Teststärke das vorgesehene Mindestniveau von 80 Prozent verfehlt und somit keine gültige Aussage zulässt.

| <i>Entdeckungswahrscheinlichkeit</i> | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------|
| <i>Hypothesen</i> | <i>Statistisches Verfahren</i> | <i>Signifikanz (einseitig)</i> | <i>Power</i> |
| H19 (Geschlecht) | Mann-Whitney-U | .2095 | .91 |
| H20 (Studiengang) | Mann-Whitney-U | .356 | .93 |
| H21 (Ehrenamt) | Mann-Whitney-U | .650* | .70 |
| H22 (Situation) | Mann-Whitney-U | .3415 | .93 |

* zweiseitig

Tabelle 17: Hypothesenprüfung Entdeckungswahrscheinlichkeit.

Gemäß Tabelle 18 lässt sich bei der Prüfung auf Gruppenunterschiede im *Meldeverhalten* Signifikanz lediglich im Bereich des Ehrenamtes nachweisen (Mann-Whitney-U = $Z_{(N=157)} = -2,265$ $p = .012$, einseitig, $d = -.181$). Laut Hypothese 27 wurde davon ausgegangen, dass ehrenamtlich aktive Teilnehmer ($\bar{x} = 3,25$; $\sigma = 1,414$) eher dazu bereit sind, das Delikt als Mitwisser zu melden als ehrenamtlich nicht-aktive Teilnehmer ($\bar{x} = 2,64$; $\sigma = 1,352$). Aufgrund der signifikanten Unterschiede und dem Vorliegen in der richtigen Richtung kann diese Hypothese bestätigt werden.

| <i>Meldeverhalten</i> | | | |
|-----------------------|------------------------------------|------------------------------------|--------------|
| <i>Hypothesen</i> | <i>Statistisches Verfahren</i> | <i>Signifikanz (einseitig)</i> | <i>Power</i> |
| H25 (Geschlecht) | Mann-Whitney-U | .4065 | .91 |
| H26 (Studiengang) | Mann-Whitney-U | .152 | .92 |
| H27 (Ehrenamt) | Mann-Whitney-U | .012 | - |
| H28 (Situation) | Mann-Whitney-U | .287* | .86 |

* zweiseitig

Signifikant

Tabelle 18: Hypothesenprüfung Meldeverhalten.

Anders als bei den vorangegangenen Prüfungen wurde bei der Testung zu den *Personenfaktoren* auf parametrische Tests zurückgegriffen, da deren Voraussetzungen erfüllt sind. Allerdings weist kein Ergebnis signifikante Werte aus (Tabelle 19). Anders als vermutet liegen weder nach *Geschlecht* noch nach Ausübung einer *ehrenamtlichen Tätigkeit* signifikante Unterschiede in Hinsicht auf *organisationalen Zynismus* vor. Gleiches gilt auch für die Wirkung des *Geschlechts* und des *ehrenamtlichen Engagements* in Verbindung mit der *emotionalen Kompetenz*. Ebenso konnte die Annahme, wonach höhere *emotionale Kompetenz* mit niedrigerem *organisationalen Zynismus* korreliert, nicht bestätigt werden. Auch die heuristische Betrachtung der Korrelationen zwischen *emotionaler Kompetenz* und den einzelnen Subdimensionen des *organisationalen Zynismus* liefert an der Stelle keine signifikanten Zusammenhänge. Auf die tabellarische Präsentation der heuristischen Ergebnisse zu den Subdimensionen wird an der Stelle verzichtet, da für diese Zusammenhänge im Vorfeld keine Hypothesen formuliert wurden.

| <i>Personenfaktoren</i> | | | |
|-------------------------|--|------------------------------------|--------------|
| <i>Hypothesen</i> | <i>Statistisches Verfahren</i> | <i>Signifikanz (einseitig)</i> | <i>Power</i> |
| H31 (Geschlecht/OZ) | T-Test | .377 | .91 |
| H32 (Ehrenamt/OZ) | T-Test | .1025 | .79 |
| H33 (Geschlecht/EK) | T-Test | .181 | .92 |
| H34 (Ehrenamt/EK) | T-Test | .0895 | .81 |
| H35 (EK/OZ) | Pearson-Produkt- Moment-Korrelation | r = -.088 p = .142 | .99 |

OZ = organisationaler Zynismus, EK = emotionale Kompetenz

Tabelle 19: Hypothesenprüfung Personenfaktoren I.

Für alle weiteren Korrelationstests wurde auf die Rangkorrelation nach Spearman zurückgegriffen, da die Voraussetzungen für die Pearson-Produkt-Moment-Korrelation verletzt sind. Tabelle 20 veranschaulicht die Prüfung der letzten Hypothesen in Bezug auf die Korrelationen zwischen den beiden Personenfaktoren und den abhängigen Variablen. Die Abkürzung OZ steht dabei wie zuvor für das Konstrukt *organisationaler Zynismus* (Abhari, 2007) und EK für *emotionale Kompetenz* (Rindermann, 2008). Die Werte in Klammern beziehen sich an der Stelle auf die getesteten Hypothesen und deren Reihenfolge gibt an, welche abhängige Variable zugrunde liegt. So gibt H5 an, dass der *organisationaler Zynismus* und das *Annahmeverhalten* getestet wurden. H11 bezieht sich auf die Schwere der *Entscheidungsfindung* und H23 auf die subjektiv empfundene *Angebotshäufigkeit*. Die Ergebnisse der Korrelationstests zur *emotionalen Kompetenz* werden äquivalent abgelesen. Auf das separate Ausweisen der Power in der Tabelle wird verzichtet, da diese in allen nicht-signifikanten Fällen bei .99 liegt. Im Folgenden werden aus Vereinfachungsgründen erneut nur die signifikanten Ergebnisse in Textform beschrieben. Auf die zusätzliche Beschreibung der Ergebnisse der Subdimensionen wird ebenfalls verzichtet.

In Bezug auf Hypothese 11 und die Annahme, dass hoher *organisationaler Zynismus* die *Entscheidungsfindung* erleichtert, sind die Ergebnisse signifikant (Spearman = $n = 151$, $r = -.196$, $p = .008$, einseitig). Anders als erwartet steigt mit zunehmendem *organisationalem Zynismus* aber die Schwere der *Entscheidungsfindung*, sodass die Ergebnisse entgegen der erwarteten Richtung signifikant werden. Hypothese 11 lässt sich demnach nicht bestätigen. Anders dagegen Hypothese 29 und die zugrunde liegende Annahme, dass Teilnehmer mit hohem *organisationalem Zynismus* eine geringere *Meldebereitschaft* aufweisen. Da die signifikanten Unterschiede auch in der zuvor erwarteten Richtung vorliegen, lässt sich Hypothese 29 bestätigen (Spearman = $n = 149$, $r = -.156$, $p = .029$, einseitig). Hoher *organisationaler Zynismus* führt demnach zur einer Abnahme der *Meldebereitschaft* unter den Teilnehmern.

Bei Testung der Hypothesen zur *emotionalen Kompetenz* findet sich in Bezug auf die Schwere der *Entscheidungsfindung* ein signifikantes Ergebnis (Spearman = $n = 158$, $r = .270$, $p = .000$, einseitig). Jedoch geht mit steigender *emotionaler Kompetenz* eine einfachere *Entscheidungsfindung* einher. Der Zusam-

menhang war umgekehrt erwartet worden. Zusätzlich findet sich in Bezug auf die *emotionale Kompetenz* und die subjektiv empfundene *Angebotshäufigkeit* ein weiteres signifikantes Ergebnis (Spearman = n = 159, r = -.144, p = .035, einseitig). Jedoch lässt sich die aufgestellte Hypothese ebenfalls nicht bestätigen, da mit höherer *emotionaler Kompetenz* die subjektive Annahme einhergeht, dass solche Angebote häufiger vorkommen. Der vermutete Zusammenhang war im Vorfeld in die gegensätzliche Richtung erwartet worden.

Korrelationsprüfung nach Spearman

| | <i>Annahmeverhalten</i> | <i>Entscheidungsfindung</i> | <i>Angebots-häufigkeit</i> | <i>Entdeckungswahrscheinlichkeit</i> | <i>Meldeverhalten</i> |
|------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|----------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| OZ Gesamt (H5, 11, 17, 23, 29) | r = -.10 p = .111 | r = -.196 p = .008* | r = .072 p = .188 | r = -.006 p = .473 | r = -.156 p = .029** |
| OZ Kognitiv | r = -.050 p = .270 | r = -.216 p = .004* | r = .039 p = .315 | r = -.042 p = .303 | r = -.138 p = .044** |
| OZ Affektiv | r = -.135 p = .046** | r = -.172 p = .016** | r = .135 p = .046** | r = -.047 p = .279 | r = -.170 p = .018** |
| OZ Verhalten | r = -.081 p = .158 | r = -.151 p = .030** | r = .028 p = .362 | r = .075 p = .177 | r = -.088 p = .140 |
| EK Gesamt (H6, 12, 18, 24, 30) | r = .080 p = .158 | r = .270 p = .000* | r = -.144 p = .035** | r = -.059 p = .230 | r = -.057 p = .241 |
| Erkennen eigener Emotionen | r = .042 p = .301 | r = .309 p = .000* | r = -.058 p = .234 | r = -.023 p = .386 | r = -.057 p = .239 |
| Erkennen von Emotionen bei anderen | r = .048 p = .273 | r = .019 p = .407 | r = -.146 p = .033** | r = -.068 p = .196 | r = .008 p = .461 |
| Regulation eigener Emotionen | r = .115 p = .073 | r = .237 p = .001* | r = -.039 p = .312 | r = .054 p = .249 | r = -.012 p = .440 |
| Emotionale Expressivität | r = .042 p = .297 | r = .123 p = .061 | r = -.143 p = .036** | r = -.099 p = .106 | r = -.059 p = .231 |

OZ = organisationaler Zynismus, EK = emotionale Kompetenz

* Die Korrelation ist auf dem .01 Niveau signifikant (einseitig)

** Die Korrelation ist auf dem .05 Niveau signifikant (einseitig)

Tabelle 20: Hypothesenprüfung Personenfaktoren II.

Durch Betrachtung der Korrelationshypothesen und ihrer Ergebnisse wird der induktive Analyseteil abgeschlossen. Gezeigt wurde, welche Ergebnisse in der

Berechnung signifikant sind und ob sich die formulierten Hypothesen bestätigen ließen. Nachfolgend werden die berichteten Ergebnisse diskutiert.

5 Diskussion

Dieser Abschnitt der Arbeit stellt den finalen Überblick dar und es sollen die Ergebnisse der Untersuchung mit den aufgrund der theoretischen Ausführung erwarteten Ergebnissen, verglichen werden. Des Weiteren sollen mögliche Störvariablen erörtert werden, die die Untersuchung und deren Ergebnisse beeinflussen haben könnten. Zudem wird auf die Grenzen dieser Arbeit eingegangen und es werden Verbesserungsvorschläge für künftige Untersuchungen gegeben. Abschließend wird ein Ausblick gewährt und der Versuch unternommen, weiterführende Forschungsfragen aus dieser Arbeit abzuleiten.

5.1 Bewertung

Ein überraschendes Ergebnis der Untersuchung zeigt sich in Bezug auf die *Geschlechterunterschiede* und ihrer Wirkung auf die abhängigen Variablen. Es war erwartet worden, dass sich männliche und weibliche Teilnehmer deutlicher voneinander unterscheiden. Jedoch finden sich lediglich bezüglich der Schwere der *Entscheidungsfindung* signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede. Die *Entscheidungsfindung* fällt den männlichen Teilnehmern signifikant leichter. Ein generalisiertes Ergebnis, das es den männlichen Teilnehmern leichter fällt, sich für oder gegen das Angebot zu entscheiden, lässt sich allerdings nicht ableiten, da keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede in Hinblick auf das *Annahmeverhalten* gefunden werden. Es bleibt jedoch die überraschende Tendenz, dass weibliche Teilnehmer ($\bar{x} = 2,92$; $\sigma = 1,461$) eher dazu bereit sind, das Korruptionsangebot anzunehmen als männliche Teilnehmer ($\bar{x} = 3,24$; $\sigma = 1,599$). Als mögliche Störvariable könnte eine höhere Identifikation der weiblichen Teilnehmer mit den beiden geschilderten Vignetten in Betracht kommen. Möglicherweise haben die weiblichen Teilnehmer eine engere Bindung zu Kindern als männliche Teilnehmer. Es wäre daher denkbar, dass die weiblichen Teilnehmer den möglichen Verlust, in der Vignette *persönliche Notlage* (krankes Kind), als schmerzvoller empfinden als die männlichen Teilnehmer und deshalb eher korrupt agieren. Ebenso könnte die Tendenz zur erhöhten Annahmefähigkeit durch die weiblichen Teilnehmer in *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) dadurch erklärt werden, als die weiblichen Teilnehmer sich in die Situation der arbeitslosen Frau hinein versetzen und aus dieser Sicht

ihrem Mann (Herr Lohfürst) zur Annahme des Angebots raten. Ein gesichertes Einkommen über drei Jahre, wie in der Vignette geschildert, würde der Familie finanziell helfen. Mögliche Schuldgefühle der Ehefrau wegen Wegfalls des Urlaubs oder des Wohnmobils könnten durch Annahme des Angebots vermieden werden. Schließlich ist es die Arbeitslosigkeit der Ehefrau, die die Familie in naher Zukunft zu Einschränkungen zwingen wird.

In Bezug auf die subjektiv empfundene *Angebotshäufigkeit* solcher gemachten Offerten und deren *Entdeckungswahrscheinlichkeit* gehen die Tendenzen in die vermutete Richtung, lassen sich jedoch nicht statistisch belegen. Männliche Teilnehmer schätzen die Verbreitung solcher Angebote tendenziell höher ein und gehen eher davon aus, dass das Vergehen nicht entdeckt wird. Überraschend daran ist, dass die weiblichen Teilnehmer trotz ihrer Einschätzung zur höheren *Entdeckungswahrscheinlichkeit* eher dazu bereit sind, das *Angebot anzunehmen*. Hier widersprechen die Ergebnisse der gängigen Theorie, wonach mit einer Erhöhung der *Entdeckungswahrscheinlichkeit* ein sinkendes Korruptionsniveau einhergeht (Benz et al., 2007). Auch konnte die Annahme, wonach männliche Teilnehmer dem Mitarbeiter des Schulfreundes seltener dazu raten, das entdeckte Delikt zu melden als weibliche Teilnehmer, nicht bestätigt werden. Eine mögliche Erklärung könnte die in dieser Untersuchung höhere Korruptionsbereitschaft der weiblichen Teilnehmer sein. Denkbar wäre, dass sich die weiblichen Teilnehmer unbewusst erhoffen, dass ein wissender Dritter die Tat verschweigt, sobald sie (Drittpersonentechnik) beteiligt sind und übertragen dies in ihre Antworten zum *Meldeverhalten*.

Für die Korruptionsprävention sind die Ergebnisse insofern hilfreich als die vorliegende Arbeit keine Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmern in Bezug auf das *Meldeverhalten* feststellen kann. Demnach sollten sich Meldesysteme für Männer und Frauen gleichermaßen eignen. Auch im Bereich des *organisationalen Zynismus* lassen sich keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede ausfindig machen. Zwar erweisen sich die weiblichen Teilnehmer in der *affektiven* Subdimension tendenziell organisational zynischer, die männlichen Teilnehmer ihrerseits aber in der *verhaltensbezogenen* Subdimension. Auch wenn die *verhaltensbezogene* Subdimension schwer wiegendere Folge mit sich bringt, da abschätziges und kritisierendes

Verhalten gezeigt wird, kann aufgrund der vorliegenden Ergebnisse nicht geschlussfolgert werden, dass Männer generell höhere Werte im *organisationalen Zynismus* haben. Die im Vorfeld aufgestellte Annahme ließ sich daher nicht bestätigen. Denkbar bleibt aber ein Verschieben des Verhältnisses im chronologischen Zeitverlauf. Auf Grundlage der klassischen Geschlechterrolle, wonach Männer eher nach beruflicher Karriere streben als Frauen, könnte ein mögliches Nicht-Erfüllen dieser Erwartungen, bei den Männern, zu stärkerem *organisationalem Zynismus* führen. So zum Beispiel, wenn sich Männer bei Beförderung eines Konkurrenten übergangen fühlen. Denkbar wäre aber auch, dass eine beruflich erfolgreichere Frau für steigenden *organisationalen Zynismus* innerhalb einer männlichen Gruppe sorgen könnte. Diese Theorie ließe sich zudem in den Wandel der Geschlechterrollen integrieren, wonach auch Frauen mittlerweile häufiger in klassischen Führungsrollen zu finden sind (Holst et al., 2012). Als zwei mögliche Störvariablen im Bereich des *organisationalen Zynismus* sind neben dem geringen *Alter* der Stichprobe auch die niedrige *berufliche Erfahrung* der Teilnehmer zu identifizieren. Es ist zu erwarten, dass junge Teilnehmer, sofern sie nicht die Einstellung älterer Arbeitnehmer übernommen haben, erst mit steigender beruflicher Erfahrung höheren *organisationalen Zynismus* aufweisen. Bei *emotionale Kompetenz* hingegen schätzen sich die weiblichen Teilnehmer stärker ein als es die männlichen Teilnehmer tun. Die männlichen Teilnehmer schätzen sich allerdings in den Subdimensionen des *Erkennens und Verstehens eigener Emotionen* sowie der *Regulation und Kontrolle eigener Emotionen* besser ein als die weiblichen Teilnehmer. Die bessere Einordnung der weiblichen Teilnehmer war zwar im Vorfeld erwartet worden, erweist sich aber auf der Gesamtebene als nicht als stark genug um gegen ein zufälliges Auftreten abgesichert zu werden.

Bei Betrachtung des *Studiengangs* und seines Einflusses auf die abhängigen Variablen ergibt sich mit den angewandten statistischen Methoden keine Signifikanz. Als Hauptstörvariable tritt hierbei wohl die Homogenität der Stichprobe auf. Zwar absolvierte die Mehrheit der Teilnehmer der *Betriebswirtschaft* und der *Wirtschaftsinformatik* ein voneinander unabhängiges Grundstudium und verfügt somit über ein unterschiedliches theoretisches Hintergrundwissen, allerdings ist davon auszugehen, dass ähnliche Interessen vorliegen. Beide Stu-

diengänge sind wirtschaftsnah einzuordnen und für signifikante Unterschiede weisen die Teilnehmer wohl zu ähnliche Interessen auf. Erschwerend kommt hinzu, dass zehn Teilnehmer (14 Prozent) der *Wirtschaftsinformatik* aus dem Masterstudiengang Unternehmensentwicklung mit dem Schwerpunkt der Geschäftsprozessmodellierung rekrutiert wurden. Im Masterstudiengang Unternehmensentwicklung besteht die Möglichkeit, auch Teilnehmer rekrutiert zu haben, die während ihres Bachelorstudiums an der Hochschule Hannover noch ein gemeinsames Grundstudium mit *Betriebswirtschaftlern* absolviert haben. Bei beiden Konstrukten, dem *organisationalen Zynismus* und der *emotionalen Kompetenz*, weisen die *Betriebswirtschaftler* die jeweils höheren Werte auf und sind demnach organisational zynischer eingestellt und schätzen sich emotional kompetenter ein. Eine zusätzlich heuristische Testung mittels *T-Test für unabhängige Stichproben* lässt jedoch erkennen, dass kein signifikanter Unterschied zwischen den *Studiengängen* und der Ausprägung des *organisationalen Zynismus* ($t(150) = .838$; $p = .2015$; einseitig) besteht. Anders verhält es sich zwischen den *Studiengängen* und der *emotionalen Kompetenz*. Das Ergebnis weist einen signifikanten Unterschied ($t(157) = 1,833$; $p = .0345$; einseitig) auf und demnach sind die *Betriebswirtschaftler* emotional kompetenter als die *Wirtschaftsinformatiker*. Berücksichtigt werden muss jedoch, dass die Einschätzung zur *emotionalen Kompetenz* auf dem subjektiven Empfinden der Teilnehmer beruht. Zudem beträgt der Anteil der weiblichen Teilnehmer im Bereich der *Betriebswirtschaft* 63 Prozent und bei den *Wirtschaftsinformatikern* lediglich 27 Prozent. Auch Rindermann (2008) verweist aus seiner Untersuchung darauf, dass Frauen eine positivere Einstellung zu Gefühlen haben. Es lässt sich daher vermuten, dass der signifikante Unterschied zwischen den *Studiengängen* hinsichtlich der *emotionalen Kompetenz* durch den höheren Anteil an Frauen in der *Betriebswirtschaft* hervorgerufen wird. Es kann daher nicht kausal geschlossen werden, dass *Betriebswirtschaftler* generell *emotional kompetenter* als die *Wirtschaftsinformatiker* seien, auch wenn die deskriptive Betrachtung der Daten diese Annahme nahe legt, da sowohl die weiblichen als auch die männlichen *Betriebswirtschaftler* höhere Werte erzielen als ihre Kommilitonen der *Wirtschaftsinformatik*.

Interessant sind zudem die Ergebnisse in Hinblick auf das *ehrenamtliche Engagement* und dessen Einfluss auf die Korruptionsbewertung der Teilnehmer. Zwar lässt sich nur ein Ergebnis signifikant bestätigen, nämlich das ehrenamtlich aktive Teilnehmer eher bereit sind, als wissender Dritter das Angebot zu melden als ehrenamtlich nicht-aktive Teilnehmer. Aber auch das *Annahmeverhalten* weist zumindest die vermutete Tendenz auf, wonach eine ehrenamtliche Tätigkeit die Korruptierbarkeit senkt. Diese Annahme rührt aus der Überlegung, dass ehrenamtlich Aktive aufgrund ihrer Tätigkeiten für andere Menschen eher in der Lage sind, ihre eigenen Interessen hintanzustellen. Zudem fällt ihnen die *Entscheidungsfindung* leichter. Dieser Effekt war zwar in die andere Richtung vermutet worden, da im Fall *persönliche Notlage* (krankes Kind) mit einer erschwerten *Entscheidungsfindung* für die ehrenamtlich aktiven Teilnehmer gerechnet wurde, lässt sich aber in beiden Vignetten nachweisen. In Verbindung mit der tendenziell geringeren *Annahmehereitschaft* könnte die erleichterte *Entscheidungsfindung* als unterstützendes Argument für ihre geringere Korruptierbarkeit dienen.

Die Einbeziehung des *Situationsfaktors* (persönliche Notlage versus keine persönliche Notlage) erweist sich wie erwartet als ein Faktor, der zu signifikanten Ergebnissen führt. Die Teilnehmer sind demnach im Fall *persönliche Notlage* (krankes Kind) eher bereit, das Angebot anzunehmen als bei *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) und auch in der Schwere der *Entscheidungsfindung* liegen signifikante Unterschiede vor. Demnach sind die Teilnehmer im Fall *persönliche Notlage* (krankes Kind) eher bereit, das Korruptionsangebot anzunehmen, obwohl ihnen die *Entscheidungsfindung* zeitgleich schwerer fällt als bei *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau).

Überraschend ist in Bezug auf die Auswertung der Freitextantworten zum *Annahmeverhalten* und der Vignette *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau), dass bei der *Tendenz zur Annahme* zehn Teilnehmer die *finanzielle Absicherung* angeben und lediglich drei Teilnehmer in *Tendenz zur Ablehnung* auf den bereits *hohen Lebensstandard* der Familie hinweisen. An der Stelle waren mehr Antworten erwartet worden, die den bereits *hohen Lebensstandard* erwähnen und damit die Ablehnung begründen. In den Textbausteinen war explizit die Rede davon, dass die Familie über ein Wohnmobil und zwei Autos ver-

fügt sowie einen Winterurlaub geplant hat. Daher verwundert es, dass zehn Teilnehmer ihre *Annahme* mit *finanzieller Absicherung* begründen. Es wäre anzunehmen gewesen, dass die Teilnehmer die Vignetten in größerem Umfang als eine Situation wahrnehmen, in der Sparpotenzial vorhanden ist und bereits dadurch eine Entschärfung der Probleme erfolgen kann.

Interessant ist zudem, dass in *Tendenz zur Annahme* und *persönliche Notlage* (krankes Kind) tendenziell mehr Teilnehmerantworten der Kategorie *gute Organisation* zugeordnet wurden als bei *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau). Ebenso, dass im Fall *persönliche Notlage* (krankes Kind) und der *Tendenz zur Ablehnung* weniger Teilnehmerantworten der Kategorie *Moral* oder *Jobverantwortung* zugeordnet wurden als bei *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau). Dies könnte auf eine Neutralisierungstechnik hindeuten. Möglich wäre, dass die Teilnehmer ihre *Tendenz zur Annahme* in *persönliche Notlage* (krankes Kind) damit vor sich selbst rechtfertigen, dass die benachteiligten Organisationen, auch ohne die getroffenen Absprachen, das Nachsehen gegen die bevorteilte Organisation gehabt hätten. Antwortsätze wie „*Vielleicht ist es tatsächlich das beste Angebot und somit hätten alle Beteiligten einen Vorteil.*“ sprechen für die vorgeschlagene Interpretation. Unterstützend für diese Annahme könnten auch die Kategorien *Moral* und *Jobverantwortung*, in *Tendenz zur Ablehnung*, sein. In der Vignette *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) tauchen beide Kategorien tendenziell häufiger auf als in *persönliche Notlage* (krankes Kind). Demnach sind die Teilnehmer in *persönliche Notlage* (krankes Kind) möglicherweise eher bereit, moralische Bedenken und auferlegte Verantwortung zu missachten, als wenn *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) vorliegt. Dafür spricht auch die Kategorie *Menschenleben*. Diese stellt die am häufigsten genannte Kategorie dar und unterstützt die Annahme, dass Teilnehmer die *persönliche Notlage* (krankes Kind) vermehrt als Grund für ihre korrupte Handlung angeben. Die Tatsache, dass kein Teilnehmer die Freitextantwort in der Vignette *persönliche Notlage* (krankes Kind) und der *Tendenz zur Annahme* verweigert hat, könnte ebenfalls bedeutsam sein. Möglich wäre, dass die Situation *persönliche Notlage* (krankes Kind) so stark auf die Teilnehmer wirkt, dass auch schwer korrumpierbare Persönlichkeiten korrupt agieren und wenigstens eine Begründung für ihr nicht-integres Verhalten und

ihre *Tendenz zur Annahme* geben wollen. Interessant sind ferner auch die Antworthäufigkeiten in den Kategorien *Macht doch jeder* und *Straftat*. Zum einen, weil sich nur eine geringe Teilnehmerzahl als pessimistisch erweist und davon ausgeht, dass solche Angebote an der Tagesordnung sind und zum anderen die klare Benennung einer *Straftat*. Worte wie „*Bestechung*“ oder „*Korruption*“ in den Antworten deuten darauf hin, dass ein Großteil der Teilnehmer die Absprachen nicht als belanglose Beziehungspflege oder bloße Gefälligkeit unter Freunden abtut.

Bezüglich des subjektiven Empfindens zur *Angebotshäufigkeit* solcher Offerten und deren *Entdeckungswahrscheinlichkeit* finden sich nur geringe Tendenzen in den Ergebnissen wieder. Eine Störvariable, die im Fall der subjektiv empfundenen *Angebotshäufigkeit* zu verzerrten Ergebnissen führt, könnte das Verständnis in Bezug auf die Fragestellung sein. Es wurde gefragt, wie häufig ein Angebot, ähnlich dem des Schulfreundes, in der beschriebenen Situation unterbreitet wird. Demnach könnten die Teilnehmer es auf die beschriebene Situation *persönliche Notlage* (krankes Kind) und *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) bezogen haben. Unter dem Aspekt würde es vermutlich Verzerrungen geben, da in der Realität davon auszugehen ist, dass es häufiger vorkommt, eine arbeitslose Frau in Familien vorzufinden als schwerkranke Kinder.

Zum *Meldeverhalten* lässt sich festhalten, dass innerhalb der gesamten Stichprobe eine eher geringe Meldebereitschaft vorliegt. Dies lässt sich womöglich damit begründen, dass die Teilnehmer der Ansicht sind, es sei durch die Absprachen kein direkter Schaden entstanden. So könnte die Meinung vorherrschen, dass ein bei der Auftragsvergabe bevorteilter Hilfsdienst immer noch der vertraglichen Leistungserfüllung unterliegt und die Allgemeinheit nicht geschadet wird. Mögliche Schädigungen für direkte Mitbewerber und deren entgangene Einnahmequellen könnten die Teilnehmer unbewusst ausgeblendet haben. In Hinblick auf etwaige Unterschiede innerhalb der beiden Vignetten zeigt sich die leichte Tendenz hin zu einer größeren Bereitschaft des *Ignorierens* im Fall *persönliche Notlage* (krankes Kind) als bei *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau). Dies könnte der Tatsache geschuldet sein, dass die *Annahmebereitschaft* im Fall *persönliche Notlage* (krankes Kind) ebenfalls größer ist als bei *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau). Handeln die Teilnehmer im

Fall *persönliche Notlage* (krankes Kind) eher korrupt, so erscheint es nachvollziehbar, dass sie als wissender Dritter auch eher bereit sind, die Tat zu *ignorieren*. Dahinter könnte sich die implizite Hoffnung verbergen, dass sich ein wissender Dritter im Fall des korrupten Handelns der Teilnehmer, gleichermaßen verhält.

Die Korrelationsprüfung der Hypothese 11 und die Annahme, dass mit höherem *organisationalen Zynismus* eine erleichterte *Entscheidungsfindung* einhergeht, fällt erwartungswidrig aus. Je höher der *organisationale Zynismus*, desto schwieriger fällt den Teilnehmern ihre *Entscheidungsfindung*. Gleiches gilt auch für die einzelnen Subdimensionen des *organisationalen Zynismus*. Eine Begründung dafür im *Annahmeverhalten* zu finden entfällt jedoch, da lediglich in der affektiven Subdimension eine höhere *Annahmebereitschaft* mit steigendem *organisationalem Zynismus* korreliert. Es wäre demnach möglich, dass eine unbekannte Störvariable die *Annahmebereitschaft* beeinträchtigt. Li (2011) erwähnt zwar, dass etwaige Fairnessmotive gegenüber denjenigen, welche durch Korruption geschädigt werden, keinerlei Auswirkungen auf Korruptionsentscheidungen haben, trotzdem wäre vorstellbar, dass moralische Bedenken oder Risikoscheue beeinflussend wirken. Beide Faktoren wurden in dieser Arbeit aber nicht erhoben. Lediglich die Annahme, wonach moralische Bedenken eine eher untergeordnete Rolle beim Annahmeverhalten spielen kann, aufgrund der seltenen Zuordnung der Freitextantworten in die Kategorie *Moral*, geäußert werden. Möglich ist daher, dass die geringe Berufserfahrung der Teilnehmer zu verzerrten Ergebnissen innerhalb des *organisationalen Zynismus* führt.

Aufschlussreichere Erkenntnisse liefert die Testung des *Meldeverhaltens* in Verbindung mit dem *organisationalen Zynismus*. Wie angenommen zeigt sich, dass mit steigendem *organisationalem Zynismus* die *Meldebereitschaft* abnimmt. Zwar weist Schön (2011) darauf hin, dass korrupt agierende Führungskräfte angreifbar für organisational zynische Mitarbeiter werden, allerdings kann diese Annahme nicht bestätigt werden. Vorstellbar wäre aber, dass die Teilnehmer die Fragestellung zu ungenau gelesen haben und ihr *Meldeverhalten* aus Mitarbeiter-Mitarbeiter-Sicht wählen anstelle von Mitarbeiter-Führungskraft-Sicht, wie es mit der Frage beabsichtigt war. Bei Beantwortung der Frage aus Mitarbeiter-Mitarbeiter-Sicht wäre Schöns (2011) Annahme nicht widerlegt. Die

Ergebnisse unterstreichen aber eher Maffienbeiers (2011) Annahme, wonach organisational zynische Mitarbeiter kaum Hoffnung auf Veränderungen haben und daher zum *Ignorieren* korrupter Handlungen tendieren. Dahinter verbirgt sich der Erklärungsversuch, dass ein innerlich gekündigter Mitarbeiter über eine gleichgültige Haltung gegenüber seiner Organisation verfügt. Möglich wäre aber auch, dass die Teilnehmer ihr Verhalten davon abhängig gemacht haben, dass die Führungskraft (Schulfreund) das Angebot im Sinne der eigenen Organisation unterbreitet und im Falle des Erfolges Arbeitsplätze sichert. Durch die Begehung der Straftat der Führungskraft (Schulfreund) könnte sich somit auf den ersten Blick auch ein Vorteil für einen wissenden Dritten, in der Rolle als Angehöriger der Organisation, ergeben. Nur bei genauer Betrachtung ließen sich etwaige negative Konsequenzen für die Organisation, wie der Ausschluss aus zukünftigen Vergabeverfahren oder der Reputationsverlust bei Entdeckung der Tat, ausfindig machen. Aufgrund der Erhebungsmethode blieb den Teilnehmern aber nicht viel Zeit um eine Entscheidung zu treffen. Denkbar wäre daher, dass ein wissender Dritter in der Realität nach genauer Überlegung und unter Berücksichtigung aller Konsequenzen, eher bereit wäre die Tat zu melden. Allerdings lässt sich auch eine geringere Handlungsbereitschaft bei längerer Bedenkzeit nicht ausschließen und daher bleibt ungeklärt, ob Störvariablen die geringere *Meldebereitschaft* bei höherem *organisationalen Zynismus* hervorgerufen haben oder nicht.

Teilnehmern mit hoher *emotionaler Kompetenz* fällt darüber hinaus eine *Entscheidungsfindung* signifikant leichter als Teilnehmern mit niedriger *emotionaler Kompetenz*. Die positive Korrelation existiert zudem auch in allen Subdimensionen und ist auf Ebene des *Erkennen und Verstehen eigener Emotionen* und der *Regulation und Kontrolle eigener Emotionen* ebenfalls signifikant. Auch an dieser Stelle entfällt, wie schon beim *organisationalen Zynismus*, die Begründung auf Basis der *Annahmeentscheidung*, da aus dieser keine valide Tendenz ableitbar ist. So sollten auch hier etwaige Störvariablen in Betracht gezogen werden. Es war im Vorfeld davon ausgegangen worden, dass Teilnehmer mit hoher *emotionaler Kompetenz* das Angebot seltener annehmen. Diese Annahme kann nicht bestätigt werden. Als eine Möglichkeit kommt eine überhastete Beantwortung der Skala zur *emotionalen Kompetenz* in Betracht. Die Skala macht mit 62

Items und der bewussten Platzierung am Ende einen erheblichen Teil des Fragebogens aus. Von einigen Teilnehmern war im Nachhinein mündlich geäußert worden, dass diese Skala als störend und zu umfangreich empfunden wurde. Auch werden viele der Items mehrfach validiert und so kann der Eindruck entstehen, die Skala wäre unnötig in die Länge gezogen. Daher könnte eine lustlose Beantwortung der Fragen zur *emotionalen Kompetenz* als generelle Störvariable denkbar sein. Störenden Einfluss könnte auch haben, dass die Teilnehmer keine direkte emotional kompetente Leistung erbringen mussten. Aufgrund der Erhebungsmethodik sind die Situationen in den Vignetten offen formuliert, sodass ein möglichst hohes Verständnis für alle Teilnehmer gewährleistet ist. Aus den Vignetten geht eindeutig hervor, welches Ziel der Schulfreund verfolgt. In der Realität wären somit andere Ergebnisse vorstellbar. So zum Beispiel, wenn über einen längeren Zeitraum hinweg versucht wird, eine Person anzufüttern. Emotional kompetente Personen könnten, jedenfalls der Theorie nach, diese versteckten Versuche eher durchschauen und wären aufgrund dessen womöglich seltener bereit ein Angebot anzunehmen als weniger emotional kompetente Personen. Gleichfalls könnte aber mit steigender *emotionaler Kompetenz* auch eine vermehrte Annahmeentscheidung in (persönlichen) *Not-situationen* einhergehen. Nämlich dann, wenn die Vermeidung persönlicher Härten über das Vermeiden einer Straftat gestellt wird. Allerdings kann ein Vergleich der Ergebnisse zur *emotionalen Kompetenz* und den beiden Vignetten (persönliche Notlage versus keine persönliche Notlage) diese Annahme nicht bestätigen. Erwartungswidrig sind zudem die Ergebnisse in Bezug auf die subjektiv empfundene *Angebotshäufigkeit*. Hier zeigt sich, dass mit steigender *emotionaler Kompetenz* die subjektive empfundene *Angebotshäufigkeit* steigt. Dieser Effekt war in gegensätzlicher Richtung erwartet worden. Möglich erscheint aber, dass im Vorfeld nicht bedacht wurde, dass emotional kompetente Teilnehmer aufgrund des besseren *Erkennens von Emotionen bei anderen* ein höheres Verständnis für ihre Umwelt haben und dadurch eine geringere emotionale Naivität aufweisen. Es scheint bei dieser Überlegung möglich, dass Personen mit hoher *emotionaler Kompetenz* auch eher von einer weiten Verbreitung korrupter Offerten ausgehen. Nämlich dann, wenn sich aufgrund ihrer Erfahrungen im Umgang mit Mitmenschen, dieser Eindruck verfestigt hat. Es scheint demnach möglich, dass emotional kompetente Personen häufiger Ma-

nipulationsversuche, verschiedenster Art, durch Mitmenschen wahrnehmen und sich diese Erfahrungen in den Ergebnissen der Befragung widerspiegeln.

5.2 Limitation

Die Fragebogentechnik hat sich grundsätzlich bewährt. Im Gegensatz zu rein qualitativen Methoden war es möglich, eine relativ hohe Anzahl an Personen zu befragen. Zusätzlich bot sich durch die Befragung in den Lehrveranstaltungen der Vorteil, die Teilnehmer mit persönlichen Instruktionen zu unterrichten und Einblick in die Rahmenbedingungen der Erhebung zu erlangen. Eine Online-datenerhebung hätte diesen Vorteil nicht aufgewiesen. Durch das Kennen der Begleitumstände der Erhebung kann ein Teil möglicher Störvariablen bereits im Vorfeld ausgeschlossen werden.

Die systematische Variation des Situationsfaktors (persönliche Notlage versus keine persönliche Notlage) führt zu signifikanten Unterschieden in Bezug auf das *Annahmeverhalten* und die Schwere der *Entscheidungsfindung*. Die Befragung der Teilnehmer im Vignettendesign (faktorielle Survey) hat sich demnach ebenfalls bewährt. Trotzdem kann die Erhebungsmethodik nicht nur kritiklos betrachtet werden. Zwar bietet die Befragung im Vignettendesign den ökonomischen Vorteil, auf einfache Art und Weise, Teilnehmer nach ihrem voraussichtlichen Verhalten in bestimmten Situationen zu befragen. Allerdings weist dieses Vorgehen auch Nachteile auf. So müssen sich die Teilnehmer nicht selbst in der geschilderten Situation befinden, sondern antworten fiktiv auf das Geschilderte, was zwar die Rekrutierung erleichtert, zeitgleich aber auch zu Verzerrungen führen kann. So birgt das Vorgehen die generelle Gefahr, dass die Teilnehmer in einer realen Situationen andere Verhaltenstendenzen zeigen, was folglich die externe Validität beeinträchtigen würde (Nisic/Auspurg, 2009). Eifler (2007) konnte in ihrer Untersuchung nachweisen, dass Diskrepanzen zwischen der Befragung nach dem Zeigen einer hilfreichen Handlung und einer tatsächlich durchgeführten Beobachtung liegen können (hier die Frage und Beobachtung zur Weiterleitung eines „verlorenen“ Briefes). Nisic und Auspurg (2009) weisen aber zurecht darauf hin, dass Vignettenbefragungen dem gezielten Auffinden von Einflussfaktoren auf die Handlung dienen und nicht der Abbildung absoluter Werte. Zudem können Nisic und Auspurg (2009) in ihrer Studie in Be-

zug auf die Mobilitätsbereitschaft von Haushalten feststellen, dass die Befragung im Vignettendesign und die „klassische“ Haushaltspanelbefragung zu ähnlichen Ergebnissen führen. Sie schließen daher auf die methodische Geeignetheit der vignettenbasierten Befragung, an denjenigen Stellen, an denen herkömmlichen Befragungen Grenzen gesetzt sind (Nisic & Auspurg, 2007). In der vorliegenden Arbeit können die Kritikpunkte Ermüdungseffekte und Lerneffekte, wie sie beim Ausfüllen mehrerer Vignetten hintereinander auftreten können, ausgeschlossen werden, da jeder Teilnehmer nur eine Vignette vorgelegt bekam. Da auch die vorliegenden Ergebnisse keinen weiteren Hinweis auf Ungeeignetheit suggerieren, wird daher insgesamt von einer geeigneten Erhebungsmethode, für die zu untersuchende Fragestellung, ausgegangen.

Methodenkritisch hinterfragt werden müssen die Ergebnisse der gerichteten Hypothesen 11, 12 und 18. Zwar weisen die Hypothesen signifikante Ergebnisse auf, müssen aber aufgrund der gegensätzlichen Richtung, in der die Ergebnisse vorliegen, verworfen werden, sodass die Nullhypothese Gültigkeit behält. Demnach muss weiterhin davon ausgegangen werden, dass kein Zusammenhang zwischen dem *organisationalen Zynismus* und der Schwere der *Entscheidungsfindung*, der *emotionalen Kompetenz* und der Schwere der *Entscheidungsfindung* sowie der *emotionalen Kompetenz* und der subjektiv empfundenen *Angebotshäufigkeit* besteht. Gemäß den Hinweisen von Stierle (2008), wonach fehlende Identifikation mit der Organisation und eine innerlich gekündigte Haltung ursächlich für korruptes Verhalten sein können, war unter anderem eine erleichterte *Entscheidungsfindung* bei höherem *organisationalem Zynismus* abgeleitet worden. Im Nachhinein könnte dabei der Fehler begangen worden sein, zu voreilig auf eine erleichterte *Entscheidungsfindung* bei höherem *organisationalen Zynismus* geschlossen zu haben, nur weil eine mögliche höhere *Annahmefähigkeit* besteht. Gleichermäßen erweisen sich die Annahmen, wonach Teilnehmern mit hoher *emotionaler Kompetenz* die *Entscheidungsfindung* schwerer fällt und die erwartete geringere subjektiv empfundene *Angebotshäufigkeit*, als verfrüht. Die gerichtete Testung der Hypothesen hat sich an dieser Stelle als fehlerhaft erwiesen.

Nicht ausgeschlossen werden können zudem die Störvariablen Homogenität der Stichprobe sowie geschlechtsspezifische Einflüsse. Die beiden Hauptprotota-

gonisten (Herr Lohfürst und sein Schulfreund) in den geschilderten Vignetten sind männlich, so dass eine geringere Identifikation aufseiten der weiblichen Teilnehmer eingetreten sein könnte. Dies könnte auch ein Grund für deren erhöhte Annahmefähigkeit sein. Zwar konnten in den Ergebnissen keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede nachgewiesen werden, aber vorstellbar wäre, dass geschlechtsspezifische Identifikation mit den Protagonisten in den Vignetten dieses Entscheidungsverhalten überhaupt erst ermöglicht hat. Darüber hinaus wäre auch möglich, dass statistisch gesehen mehr Teilnehmer in ihren eigenen Familien, die Situation eines arbeitslosen Familienmitglieds erfahren haben als einen schwerkranken Familienangehörigen und daher mit vermehrter *Annahme* im Fall *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) reagieren. Allerdings widerlegen die Ergebnisse diese Annahme, wonach im Fall *persönliche Notlage* (krankes Kind) eher korrupt agiert wurde. Naheliegender ist aber auch, dass die Teilnehmer den „versteckt“ geschilderten Situationsfaktor *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau), nicht oder nur unzureichend erkannt haben. Diese Argumentation fußt auf der häufigen Zuordnung der Freitextantworten im *Bereich der Annahme* zu der Kategorie *finanzielle Absicherung*. Dies überrascht insofern, als davon auszugehen ist, dass die Teilnehmer den bereits hohen Lebensstandard der Familie nicht als solchen wahrgenommen haben und daher ihre Annahme mit *finanzieller Absicherung* begründen. Demnach könnte der Situationsfaktor *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau) zu schwach operationalisiert gewesen und durch die Teilnehmer ebenfalls als (persönliche) *Notlage* interpretiert worden sein. Da die Validierung, der durch die Inhaltsanalyse abgeleiteten Kategorien, durch Einbezug eines Zweitcodierers, interpersonell erfolgte, sollte die Fehlerquelle von Falschzuordnungen minimiert sein. Ein möglicher Grund für die verzerrte Wahrnehmung könnte jedoch dem Erhebungsdesign geschuldet sein. Es wird erwartet, dass weitaus weniger Personen bereit sind ihre (berufliche) Existenz, für die Finanzierung eines Wohnmobils und des Winterurlaubs, durch Begehung einer Straftat, aufs Spiel zu setzen, wenn sie in der Realität mit dieser Situation konfrontiert sind. Somit könnten die nicht vorhandenen Konsequenzen der Entscheidung eine Variable darstellen, die an der Stelle Einfluss ausgeübt haben.

Um der möglichen Störvariable der unüberlegten Beantwortung des Fragebogens zu begegnen, war zudem ein *Manipulation Check* eingebaut. Dieser *Manipulation Check* zielte auf das Leseverständnis der Teilnehmer und sollte überprüfen, inwieweit die geschilderten Vignetten verstanden wurden. Da im Vorfeld der eigentlichen Untersuchung eine Voruntersuchung durchgeführt wurde, in der es unter anderem ein Ziel war missverständliche Formulierungen auffindig zu machen, sollte von einer ausreichend hohen Verständlichkeit der Vignetten ausgegangen werden. Dafür spricht auch, dass fünf der acht Teilnehmer der Voruntersuchung Studierende waren und somit keinen Bildungsvorsprung gegenüber der Stichprobe, in der Erhebung, aufweisen sollten. Lediglich für Teilnehmer mit Migrationshintergrund darf die Gefahr des Nicht-Verstehens einzelner Vignettenteile nicht ausgeschlossen werden. In der Voruntersuchung war diese Gruppe, mit nur einem Teilnehmer (12,5 Prozent), womöglich unterrepräsentiert. Auf ein Aussortieren der Fragebögen, die den *Manipulation Check* nicht bestanden haben, wurde jedoch verzichtet, da die Bögen der zehn Teilnehmer (6 Prozent) keine weiteren Auffälligkeiten aufweisen. Das bedeutet, es sind keine Muster in der Beantwortung der Fragen erkennbar, die ein wahlloses Durchkreuzen vermuten lassen oder ausgelassene Freitextantworten zu finden. Es wird demnach von einer ehrlichen Beantwortung der Fragebögen ausgegangen. Denkbar wäre, dass die Teilnehmer, die den *Manipulation Check* falsch beantworteten, zu schnell und überhastet gelesen haben oder aufgrund nicht-deutschstämmiger Herkunft Schwierigkeiten bei der Zuordnung hatten. In den Vignetten wurden beide Antwortmöglichkeiten erwähnt, sodass die Antwort nicht per Ausschlussverfahren gefunden werden konnte. Aufgrund des Bildungsniveaus der Stichprobe, der geringen Anzahl an falschen Antworten sowie der dargestellten Umstände wird daher nicht davon ausgegangen, dass das Leseverständnis als eine relevante Störvariable in Betracht kommt.

Größeren Einfluss auf die Erhebung könnte dagegen der zeitliche Rahmen gehabt haben. Da die Erhebung aufgrund der benötigten Größe der Stichprobe, von mindestens 30 Teilnehmern pro Situation und Studiengang, zur Erreichung einer statistischen Normalverteilung (insgesamt also mindestens 120 Teilnehmer), nicht in einer einzigen Erhebung durchgeführt werden konnte, wurden die Daten in verschiedenen Lehrveranstaltungen erhoben. Dies hat zur Folge, dass

verschiedene Erhebungen in einem zweiwöchigen Zeitraum stattfanden. Die am 20. und 21. Dezember 2011 durchgeführten Untersuchungen unter den Teilnehmern der Wirtschaftsinformatik könnten, infolge der vorangegangenen medialen Berichterstattung um die Affäre des deutschen Bundespräsidenten Christian Wulff, beeinflusst worden sein (Zeit Online, 2012). Sung (2002) konnte nachweisen, dass Freiheit in der medialen Berichterstattung zu einem verringerten Korruptionsniveau führen kann. Demnach könnten die letzten beiden Erhebungen zu einer verminderten Bereitschaft im *Annahmeverhalten* geführt haben. Eine Überprüfung dieser Störvariable ist aber nicht möglich, da die Fragebogencodierung lediglich die Unterscheidung der einzelnen Stichproben, nicht aber die Unterscheidung nach Erhebungsdatum vorsah.

Zudem müssen die Ergebnisse, wonach *ehrenamtlich aktive* Teilnehmer eine tendenziell geringere Korrumpierbarkeit aufweisen und ein signifikant härteres Sanktionsverhalten zeigen als *ehrenamtlich nicht-aktive* Teilnehmer, kritisch betrachtet werden. Die Variable des *ehrenamtlichen Engagements* ist nur unzureichend operationalisiert und in Verbindung mit anderen soziodemografischen Variablen erhoben worden. Aufgrund der breitgefassten Abfrage, geht beispielsweise aus den Teilnehmerantworten nicht hervor, aus welchen Überlegungen heraus die Teilnehmer ehrenamtlich aktiv agieren. So könnte beispielhaft ein Teilnehmer, der ehrenamtlich bei einer Hilfsorganisation im Patiententransfer tätig ist und dessen Aufwandsentschädigung mit einem ähnlich hohen Stundenlohn vergütet wird wie andere Nebentätigkeiten im außerehrenamtlichen Bereich, genauso sein Kreuz bei *ja* setzen wie jemand, der unentgeltlich ehrenamtlich aktiv ist. Ein monetär orientierter Ehrenamtlicher würde auf das Jahr gesehen vermutlich nur so lange ehrenamtlich aktiv sein, bis die Grenze zur Steuerfreiheit (2.100 Euro jährlich nach Paragraf 3 Absatz 26 Einkommensteuergesetz) erreicht ist und ein nicht-monetär orientierter Ehrenamtlicher ganzjährig. Die Motive beider Personen für eine ehrenamtliche Tätigkeit wären grundverschieden. Ein monetär orientierter Ehrenamtlicher wäre extrinsisch motiviert und ein nicht-monetär orientierter Ehrenamtlicher intrinsisch motiviert. Beide Personen könnten aber im Fragebogen angegeben haben ehrenamtlich aktiv zu sein, was Einfluss auf die Messung des Effektes hätte.

Eine weitere Grenze findet sich zudem in den berechneten Teststärken, die mithilfe der Poweranalysen durchgeführt wurden. Hier war aufgrund der Arbeit von Schön (2011) und den fehlenden Werten aus anderen Studien durchgängig von einem mittleren Niveau der Effektstärke ausgegangen worden. Die signifikanten Ergebnisse dieser Arbeit liegen aber eher im niedrigen Bereich, sodass die Einschätzung der Effektstärke zu hoch sein könnte. Ebenso sind Verzerrungen im Antwortverhalten zu den Fragen des *organisationalen Zynismus* denkbar. Aufgrund des geringen Alters der Teilnehmer und der mitunter geringen Berufserfahrung wurde zwar im Vorfeld der Erhebung mündlich darauf hingewiesen, dass die Fragen bei Nicht-Vorhandensein beruflicher Erfahrung auch auf das persönliche Erleben des Hochschulalltags bezogen werden können. Gänzlich ausschließen lässt sich eine Abweichung im Antwortverhalten aber auch trotz des Hinweises nicht und so ist denkbar, dass bei Personen mit höherer Berufserfahrung andere Tendenzen messbar wären. Nicht zuletzt auch, weil Unterschiede im Erleben des Hochschulalltags und Berufsalltags auftreten können. Auf eine generelle Umformulierung der Items aus dem Fragebogen zum *organisationalen Zynismus* in eine studentische Sicht wurde jedoch verzichtet. Mangelnde Identifikation seitens der Teilnehmer mit den Fragen könnte demnach eine weitere Störvariable darstellen, die aber aus Gründen der internen Validität der Skala zum *organisationalen Zynismus* in Kauf genommen wurde. Auch können Verzerrungen im Antwortverhalten bei der *emotionalen Kompetenz* nicht ausgeschlossen werden. Deshalb wurde aufgrund des Hinweises einiger Teilnehmer, nach deren Ansicht die Beantwortung der Fragen zu umfangreich erschien, vermehrt auf Muster im Antwortverhalten geachtet. Allerdings konnten keine Auffälligkeiten festgestellt werden, die ein Aussortieren der Bögen gerechtfertigt hätte. Ein Risiko bezüglich der unaufrichtigen Beantwortung besteht jedoch trotzdem, da die meisten Teilnehmer während der Erhebung einen direkten Platznachbarn hatten. Allen voran bei den zum Teil sehr persönlichen Fragen zur *emotionalen Kompetenz* sind daher aus Angst vor der Einsicht durch einen Platznachbarn, unaufrichtige Antworten denkbar.

5.3 Ausblick

Mögliche Erkenntnisse dieser Untersuchung könnten sowohl in der Wissenschaft als auch in der Praxis Anwendung finden und zum Korruptionsdiskurs

beitragen. Aufgrund der erwartungswidrigen Ergebnisse, wonach kein Unterschied zwischen Männern und Frauen hinsichtlich ihrer Korruptierbarkeit besteht, liefert diese Arbeit erneut Hinweise darauf, dass weitere Forschungsanstrengungen hinsichtlich eines abschließenden Urteils bezüglich geschlechtsspezifischer Unterschiede sinnvoll sind. Es scheint derzeit nicht geklärt, ob geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Korruptierbarkeit bestehen. Die vorliegende Arbeit liefert gegensätzliche Ergebnisse als andere Studien (Dollar et al., 1999; Fernanda Rivas, 2008; Li, 2011). Darüber hinaus liefert diese Arbeit das Ergebnis, dass sich männliche und weibliche Teilnehmer nicht hinsichtlich ihrer Meldebereitschaft unterscheiden. Mögliche Meldesysteme zur Bekämpfung von Korruption wären demnach gleichermaßen für beide Geschlechter geeignet.

Sinnvoll erscheint zudem die Einbeziehung des *ehrenamtlichen Engagements* in den Korruptionsdiskurs. *Ehrenamtliches Engagement* stellt eine Variable dar, die in der Korruptionsforschung unterrepräsentiert erscheint und die in zukünftigen Untersuchungen aufgegriffen werden sollte. Dabei sollte allerdings der Versuch unternommen werden, das *ehrenamtliche Engagement* präziser und umfassender zu operationalisieren. Sollten die Ergebnisse dieser Arbeit wiederholt werden, könnte *ehrenamtliches Engagement* einen Baustein in der Korruptionsprävention darstellen, erweisen sich die ehrenamtlich aktiven Teilnehmer dieser Untersuchung doch als tendenziell schwieriger zu korrumpieren und meldebereiter.

Auch das Persönlichkeitskonstrukt des *organisationalen Zynismus* erweist sich in Bezug auf das *Meldeverhalten* als aufschlussreich und konnte einzelne Ergebnisse aus Maffenbeiers (2011) Studie bestätigen. Hoher *organisationaler Zynismus* kann demnach hemmend für die Meldebereitschaft der Mitarbeiter sein, was sich negativ auf die Korruptionsprävention auswirken und eine Organisationskultur der Duldung korrupter Handlungen fördern könnte. Ein Mitarbeiter mit hohem *organisationalem Zynismus* schiene demnach weniger geeignet für die Besetzung einer Überwachungsinstanz für korruptionsgefährdete Bereiche, da er zum Ignorieren entdeckter Fälle neigen könnte. Da sich *organisationaler Zynismus* als zeitstabil erweist (Abhari, 2007), wäre es eine Möglichkeit die Ausprägung im Vorfeld einer Einstellung zu erheben und ungeeignete Be-

werber herauszufiltern. Dies könnte sich für die Praxis, anhand der hier verwendeten Skala (Abhari, 2007), allerdings schwierig gestalten, da die Fragen zum *organisationalen Zynismus* offen formuliert sind und die Absicht der Fragestellung klar erkennbar ist. Sinnvoller erscheint daher die Befragung im Anschluss an ein Beschäftigungsverhältnis, da hierbei eher von einer aufrichtigen Beantwortung durch die Personen auszugehen ist. Aus den gewonnenen Erkenntnissen ließen sich womöglich Bereiche innerhalb der Organisation erschließen in denen *organisationaler Zynismus* weit verbreitet ist. Handelt es sich dabei um einen korruptionsgefährdeten Bereich, sollte dies zu vermehrter Vorsicht führen, da die Gefahr einer geringeren Meldebereitschaft bestehen könnte. Für die Zukunft ist in Bezug auf den *organisationalen Zynismus* und den Korruptiondiskurs die Erhebung weiterer Daten sinnvoll. Da der *organisationale Zynismus* bereits unter Studierenden und Auszubildenden mittels Vignettenbefragung erhoben wurde, wäre es interessant zu wissen, ob sich die Ergebnisse aus diesen Untersuchungen auch in anderen Stichproben replizieren ließen (Maffenbeier, 2011; Schön, 2011). Allen voran die Erhebung von Daten unter berufstätigen Personen mit mehrjähriger Berufserfahrung scheint interessant, da sich *organisationaler Zynismus* erst im Zeitverlauf entwickelt (Abhari, 2007). Das ist unter anderem der Tatsache geschuldet, dass *organisationalen Zynismus* fördernde Umstände erst im Zeitverlauf der Unternehmenszugehörigkeit erkannt werden. So zum Beispiel wenn Versprechungen durch die Geschäftsführung regelmäßig gebrochen werden. Personen, deren Unternehmenszugehörigkeit durch kurzfristige Praktika gekennzeichnet ist, bekommen diese Umstände nur unzureichend mit (Maffenbeier, 2011).

Als weiteres Persönlichkeitskonstrukt wurde in dieser Arbeit die *emotionale Kompetenz* erhoben. Da jedoch in den abhängigen Variablen des *Annahmeverhaltens* und *Meldeverhaltens* keine signifikanten Ergebnisse erzielt wurden, sind die Ergebnisse als unbefriedigend zu bezeichnen. Stellen *Annahmeverhalten* und *Meldeverhalten* doch letztlich die zentralen Zugangspunkte für die Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung dar. Da für die Selbstbeurteilung aus zeitlichen Gründen bereits auf die Zusatzskalen verzichtet wurde, gilt es zu prüfen, inwieweit das Konstrukt für eine Folgeuntersuchung geeignet erscheint. Einige Teilnehmer klagten über identisch klingende und die hohe An-

zahl an Items. Zudem müsste aufgrund der unzufriedenstellenden Ergebnisse geprüft werden, ob die Erhebung der *emotionalen Kompetenz* im Anschluss an eine geschilderte Vignette wirklich sinnvoll ist. In der vorliegenden Arbeit mussten die Teilnehmer keine emotional kompetente Leistung erbringen. Somit müssten die Vignetten entweder weniger durchschaubar formuliert werden oder die Fragen zur *emotionalen Kompetenz* müssten in Verbindung mit einer anderen Erhebungsmethode gestellt werden. Eine unpräzisere Formulierung von Vignetten im Vergleich zu den Skalenitems würde aber infolgedessen mögliche Messfehler mit sich bringen, da dadurch auch die Operationalisierung erschwert würde und unklar ist, was schlussendlich gemessen wird. Zudem würde durch eine erschwerte Verständlichkeit auch die Voraussetzung leiden, wonach die Vignetten von einer möglichst hohen Anzahl an Teilnehmern richtig gedeutet werden sollen. Eine geeignete Methode wäre wohl die Erhebung von *emotionaler Kompetenz* in einer realistischen Situation, in denen die Teilnehmer eine *emotional kompetente* Leistung erbringen müssen. Geklärt werden sollte dabei allerdings, inwieweit den Teilnehmern, bei den zum Teil sehr persönlichen Fragen weiterhin Anonymität zugesichert werden kann. Zur generellen Erprobung auf die Geeignetheit des Konstrukts in der Korruptionsforschung wäre zudem eine Hellfelduntersuchung, unter kürzlich verurteilten Straftätern und deren Persönlichkeiten, hilfreich. Zwar erweist sich die *emotionale Kompetenz* ebenfalls als relativ zeitstabil, sollte aber bei bereits langjährig inhaftierten Straftätern, infolge der geringeren sozialen Interaktion, schwächer ausgeprägt sein, was zu Verzerrungen in der Messung führen kann.

Darüber hinaus bietet auch der verwendete Situationsfaktor (persönliche Notlage versus keine persönliche Notlage) weiteres Zugangspotenzial für die Korruptionsforschung. Bereits in vorangegangenen Untersuchungen (Schön, 2011; Litzcke et al., 2012) hatte sich die Erhebung von Situationsfaktoren im Vignettendesign bewährt und konnte durch diese Arbeit erneut bestätigt werden. Neben der hier verwendeten Methode eignen sich aber auch Experteninterviews zur Erforschung situativer Einflussfaktoren, in denen Personen womöglich eher korrupt agieren, wie von Litzcke et al. (2011) gezeigt wurde. Dies können Interviews mit Personen sein, die beruflich mit Korruptionsfällen konfrontiert sind und aufgrund dessen mögliche Einblicke in korruptionsfördernde Situationen

haben oder die Befragung von Straftätern. Beide Vorgehensweisen bieten die Möglichkeit, vom Hellfeld auf das Dunkelfeld zu schließen, sofern bestimmte Situationen bislang nicht gänzlich unentdeckt geblieben sind. Zudem müsste zukünftig der Situationsfaktor *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Frau) präziser operationalisiert werden, da nur in wenigen Fällen die *Ablehnung des Angebots* mit dem bereits hohen Lebensstandard von Herrn Lohfürst (Vorteilnehmer) begründet wurde. Hier gilt es zu prüfen, ob sich das Ergebnis dieser Studie unter prägnanterer Hervorhebung von *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Frau) wiederholen lässt. Auch könnte in einer Folgeuntersuchung die zeitliche Dauer der Vorteilsgewährung variiert werden. Mit der dreijährigen Bevorteilung der Organisation des Schulfreundes, in der Vignette *keine persönliche Notlage* (arbeitslose Ehefrau), liegt in dieser Untersuchung ein sehr langer Zeitraum vor, der korruptionshemmend auf die Teilnehmerentscheidungen gewirkt haben könnte. Ein solch langer Zeitraum der Bevorteilung könnte die Teilnehmer die *Entdeckungswahrscheinlichkeit* höher einschätzen lassen als bei einem kürzeren Bevorteilungszeitraum. Als Folge dessen könnte in dieser Untersuchung eine geringere Korruptionsbereitschaft vorliegen. Es gilt daher zu untersuchen, ob Teilnehmer anders reagieren, wenn die Vorteilsgewährung einmalig und nicht auf Dauer angelegt ist. Darüber hinaus könnte in einer Folgeuntersuchung auch versucht werden, die Störvariable geschlechtsspezifischer Unterschiede bei der Beantwortung der Vignetten zu prüfen. Unklar bleibt, ob die Verwendung von männlichen Protagonisten (Herr Lohfürst und sein Schulfreund) in den Vignetten beeinflussend auf das Antwortverhalten der Teilnehmer gewirkt hat. Die Verwendung von Vignetten, die zu gleichen Teilen männliche und weibliche Protagonisten enthält, könnte helfen diese Frage zu beantworten. Auf diese Arbeit übertragen würde es bedeuten, dass neben den Vignetten mit Herrn Lohfürst und dessen Schulfreund auch Vignetten mit Frau Lohfürst und deren Schulfreundin zu kreieren wären.

Die Effektstärken liegen eher im niedrigen Bereich und es sollte in zukünftigen Untersuchungen versucht werden, die niedrigen Effektstärken zu berücksichtigen. Demnach wäre eine Vergrößerung der Stichprobe sinnvoll, um akzeptable Teststärken zu erreichen.

Korruption stellt eine Deliktart dar, die zu Schäden in Gesellschaft und Wirtschaft führt. Die empirische Betrachtungsweise des Phänomens kann dabei helfen, eine allgemeine Theorie zu Korruption zu formulieren und das Dunkelfeld zu erhellen. Welche Methodik dafür gewählt wird, korreliert hoch mit dem angestrebten Erkenntnisgewinn, denn nicht jede Vorgehensweise eignet sich gleichermaßen. Da persönliche Bereicherung auf Kosten anderer ein Motiv darstellen kann, sei an der Stelle auf eines der sieben Hauptlaster aus der klassischen Theologie verwiesen. *Avaritia* (übersetzt: Geiz/Geldgier) stellt unter den sieben Hauptlastern eine zu verurteilende Charaktereigenschaft dar. Gekennzeichnet ist *Avaritia* durch die gesteigerte Bindung und Mehrung des eigenen Besitzes, auch auf Kosten anderer (Kruip, 2009; Pertsch, 1991). Aus der griechischen Mythologie ist zudem die Sage um König Midas überliefert. Midas war es, der sich wünschte, dass alles was er berührt sogleich zu Gold wird. Die Götter waren ihm gnädig gesonnen und erfüllten seinen Wunsch und so dauerte es nicht lang, bis Midas feststellte, dass *Reichtum im Leben nicht alles ist*. Mit Erfüllung seines Wunsches war es ihm nicht länger möglich, Brot und Wein zu sich zu nehmen, ohne das auch dies zu Gold wurde und so bereute er alsbald seine habgierigen Absichten.

Anhang

A

Kennnummer: _____

Studiengang: Betriebswirtschaftslehre Wirtschafts-
informatik

Geschlecht: männlich weiblich

Alter: unter 20 Jahre 31 - 35 Jahre
 20 - 25 Jahre über 35 Jahre
 26 - 30 Jahre

Höchster Bildungsabschluss:

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> kein Schulabschluss | <input type="radio"/> Allgemeine Hochschulreife |
| <input type="radio"/> Hauptschulabschluss | <input type="radio"/> Hochschulabschluss Bachelor |
| <input type="radio"/> Realschulabschluss | <input type="radio"/> Hochschulabschluss Master |
| <input type="radio"/> Fachhochschulreife | <input type="radio"/> Hochschulabschluss Diplom |
| <input type="radio"/> Sonstiges _____ | |

Gehen Sie derzeit einer ehrenamtlichen Tätigkeit nach?

- ja nein

Bisherige Berufserfahrung (Ausbildung, Praktika, Nebenjobs etc.):

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> unter 1 Jahr | <input type="radio"/> 4,0 – 6 Jahre |
| <input type="radio"/> 1 – 3,9 Jahre | <input type="radio"/> über 6 Jahre |

In welcher Branche haben Sie den überwiegenden Teil Ihrer bisherigen Berufserfahrung erworben?

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Banken und Versicherungen | <input type="radio"/> Produzierendes Gewerbe |
| <input type="radio"/> Handel und Dienstleistungen | <input type="radio"/> Öffentlicher Dienst |
| <input type="radio"/> Gesundheitswesen | <input type="radio"/> Sonstiges _____ |

Herr Lohfürst ist Jurist und wird im Zuge dessen als unabhängiger Prüfer bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen eingesetzt. Bereits seit einigen Jahren prüft er die Angebote der ortsansässigen Hilfsdienste an die Stadtverwaltung im Rahmen der jährlichen Ausschreibung des Rettungsdienstes. Die Größenordnung der von der Stadt gezahlten Fördermittel bewegt sich bei rund einer Million Euro. Aufgrund seiner langjährigen und allzeit vertrauensvollen Zusammenarbeit weiß Herr Lohfürst, dass die Entscheidungsträger der Stadtverwaltung seinem Urteil in der Vergangenheit stets gefolgt sind.

Auch in diesem Jahr ist Herr Lohfürst wieder mit der Beurteilung der Angebote betraut worden. Anders als in den Jahren zuvor befindet er sich aber in der Situation, dass sein kürzlich geborenes Kind an einer halbseitigen Lähmung erkrankt ist, da ein Nerv im Gehirn eingeklemmt wurde. Die notwendige Operation ist kompliziert und kostspielig, da sie nur einige handverlesene Spezialisten im Ausland durchführen können. Die Kosten für den vielversprechenden Eingriff belaufen sich auf 150.000 Euro und können nicht von der Krankenkasse übernommen werden. Bereits seit Monaten arbeitet Herr Lohfürst auch an den Wochenenden, um das benötigte Geld zu beschaffen. Seine Frau ist mit der Pflege des kranken Kindes beschäftigt und kann die Familie nicht finanziell unterstützen. Von Freunden und Verwandten hat er bereits kleinere Kredite erhalten. Trotz aller Bemühungen fehlen noch 50.000 Euro.

Vor kurzem meldete sich ein alter Schulfreund bei Herrn Lohfürst, mit dem er sich daraufhin zum Abendessen verabredete. Dabei sprachen sie über alte Zeiten. Während des Gesprächs stellte Herr Lohfürst erstaunt fest, dass sein Schulfreund der Rettungsdienstverantwortliche bei einer der Hilfsorganisationen ist, die an der aktuellen Ausschreibung teilnehmen.

Am nächsten Tag erhält Herr Lohfürst einen Anruf von seinem Schulfreund. Dieser unterbreitet ihm das Angebot, die benötigten 50.000 Euro für die Operation seines Kindes zu übernehmen, sofern Herr Lohfürst bereit ist, bei der Auftragsvergabe des Rettungsdienstes für die nächsten drei Jahre stets das Angebot seiner Organisation zu bevorzugen.

1) Wie sollte sich Herr Lohfürst Ihrer persönlichen Meinung nach verhalten?
Bitte kreuzen Sie nur eine Antwortmöglichkeit an.

- Angebot annehmen
- Angebot vielleicht annehmen
- teils / teils
- Angebot eher nicht annehmen
- Angebot nicht annehmen

Bitte begründen Sie Ihre Antwort.

2) Wie schwer fiel Ihnen diese Entscheidung?

- sehr schwer
- eher schwer
- teils/teils
- eher leicht
- sehr leicht

3) In welchem Bereich arbeitet der Schulfreund von Herrn Lohfürst?

- in der Stadtverwaltung
- im Rettungsdienst

4) Wie häufig kommt es Ihrer Meinung nach vor, dass jemand ein ähnliches Angebot wie in der beschriebenen Situation unterbreitet?

- sehr häufig
- eher häufig
- teils/teils
- eher selten
- sehr selten

5) Wie groß schätzen Sie das Risiko ein, dass eine dritte Person von dem Angebot des Schulfreundes erfährt?

- sehr groß
- eher groß
- teils/teils
- eher klein
- sehr klein

6) Wie sollte sich ein Mitarbeiter des Schulfreundes Ihrer persönlichen Meinung nach verhalten, wenn er nachweislich von dem Angebot wüsste? Bitte kreuzen Sie nur eine Antwortmöglichkeit an.

- ignorieren
- mit einem Freund / Bekannten darüber sprechen
- mit einem Kollegen darüber sprechen
- dem Vorstand des Rettungsdienstes melden
- der Stadtverwaltung melden
- Anzeige erstatten

B

Kennnummer: _____

Studiengang: Betriebswirtschaftslehre Wirtschafts-
informatik

Geschlecht: männlich weiblich

Alter: unter 20 Jahre 31 - 35 Jahre
 20 - 25 Jahre über 35 Jahre
 26 - 30 Jahre

Höchster Bildungsabschluss:

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> kein Schulabschluss | <input type="radio"/> Allgemeine Hochschulreife |
| <input type="radio"/> Hauptschulabschluss | <input type="radio"/> Hochschulabschluss Bachelor |
| <input type="radio"/> Realschulabschluss | <input type="radio"/> Hochschulabschluss Master |
| <input type="radio"/> Fachhochschulreife | <input type="radio"/> Hochschulabschluss Diplom |
| <input type="radio"/> Sonstiges _____ | |

Gehen Sie derzeit einer ehrenamtlichen Tätigkeit nach?

- ja nein

Bisherige Berufserfahrung (Ausbildung, Praktika, Nebenjobs etc.):

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> unter 1 Jahr | <input type="radio"/> 4,0 – 6 Jahre |
| <input type="radio"/> 1 – 3,9 Jahre | <input type="radio"/> über 6 Jahre |

In welcher Branche haben Sie den überwiegenden Teil Ihrer bisherigen Berufserfahrung erworben?

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Banken und Versicherungen | <input type="radio"/> Produzierendes Gewerbe |
| <input type="radio"/> Handel und Dienstleistungen | <input type="radio"/> Öffentlicher Dienst |
| <input type="radio"/> Gesundheitswesen | <input type="radio"/> Sonstiges _____ |

Herr Lohfürst ist Jurist und wird im Zuge dessen als unabhängiger Prüfer bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen eingesetzt. Bereits seit einigen Jahren prüft er die Angebote der ortsansässigen Hilfsdienste an die Stadtverwaltung im Rahmen der jährlichen Ausschreibung des Rettungsdienstes. Die Größenordnung der von der Stadt gezahlten Fördermittel bewegt sich bei rund einer Million Euro. Aufgrund seiner langjährigen und allzeit vertrauensvollen Zusammenarbeit weiß Herr Lohfürst, dass die Entscheidungsträger der Stadtverwaltung seinem Urteil in der Vergangenheit stets gefolgt sind.

Auch in diesem Jahr ist Herr Lohfürst wieder mit der Beurteilung der Angebote betraut worden. Anders als in den Jahren zuvor befindet er sich aber in der Situation, der alleinige Ernährer seiner Familie zu sein, da seine Frau seit einigen Monaten erwerbslos ist. Zwar kommt die Familie mit seinem Verdienst insgesamt gut zurecht, allerdings gestaltet es sich zunehmend schwierig, das kürzlich erworbene Wohnmobil, neben den beiden bereits vorhandenen Autos zu finanzieren. Zudem muss voraussichtlich der alljährliche Winterurlaub in den Schweizer Alpen gestrichen werden.

Vor kurzem meldete sich ein alter Schulfreund bei Herrn Lohfürst, mit dem er sich daraufhin zum Abendessen verabredete. Dabei sprachen sie über alte Zeiten. Während des Gesprächs stellte Herr Lohfürst erstaunt fest, dass sein Schulfreund der Rettungsdienstverantwortliche bei einer der Hilfsorganisationen ist, die an der aktuellen Ausschreibung teilnehmen.

Am nächsten Tag erhält Herr Lohfürst einen Anruf von seinem Schulfreund. Dieser unterbreitet ihm das Angebot, seine Anwaltskanzlei als langfristigen Partner in Sachen Rechtsberatung für seine Organisation einzusetzen, sofern für die nächsten drei Jahre stets das Angebot seiner Organisation bevorzugt wird. Mit Annahme dieses Angebots würde sich die finanzielle Situation von Herrn Lohfürst verbessern.

1) Wie sollte sich Herr Lohfürst Ihrer persönlichen Meinung nach verhalten?
Bitte kreuzen Sie nur eine Antwortmöglichkeit an.

- Angebot annehmen
- Angebot vielleicht annehmen
- teils / teils
- Angebot eher nicht annehmen
- Angebot nicht annehmen

Bitte begründen Sie Ihre Antwort.

2) Wie schwer fiel Ihnen diese Entscheidung?

- sehr schwer
- eher schwer
- teils/teils
- eher leicht
- sehr leicht

3) In welchem Bereich arbeitet der Schulfreund von Herrn Lohfürst?

- in der Stadtverwaltung
- im Rettungsdienst

4) Wie häufig kommt es Ihrer Meinung nach vor, dass jemand ein ähnliches Angebot wie in der beschriebenen Situation unterbreitet?

- sehr häufig
- eher häufig
- teils/teils
- eher selten
- sehr selten

5) Wie groß schätzen Sie das Risiko ein, dass eine dritte Person von dem Angebot des Schulfreundes erfährt?

- sehr groß
- eher groß
- teils/teils
- eher klein
- sehr klein

6) Wie sollte sich ein Mitarbeiter des Schulfreundes Ihrer persönlichen Meinung nach verhalten, wenn er nachweislich von dem Angebot wüsste? Bitte kreuzen Sie nur eine Antwortmöglichkeit an.

- ignorieren
- mit einem Freund / Bekannten darüber sprechen
- mit einem Kollegen darüber sprechen
- dem Vorstand des Rettungsdienstes melden
- der Stadtverwaltung melden
- Anzeige erstatten

Literaturverzeichnis

Abbink, K. (2004). Staff rotation as an anti-corruption policy: an experimental study. In: *European Journal of Political Economy*, 20 (4), S. 887–906.

Abhari, S. (2007). *Of Lies and Men. Eine empirische Arbeit zum Organisationalen Zynismus von Mitarbeitern*. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Aachen: Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen.

Abraham, R. (2006). Emotionale Intelligenz am Arbeitsplatz. Literaturüberblick und Synthese (S. 257-274). In: R. Schulze, P.A. Freund & R.D. Roberts (Hrsg.). *Emotionale Intelligenz. Ein Internationales Handbuch*. Göttingen: Hogrefe.

Achathaler, L., Hofmann, D. & Pázmándy, M. (2011). *Korruptionsbekämpfung als globale Herausforderung. Internationale und europäische Perspektiven*. (1. Auflage) Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Alemann, U. (2005). *Dimensionen politischer Korruption. Beiträge zum Stand der internationalen Forschung*. (1. Auflage). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Andersson, L. M. & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. In: *Journal of Organizational Behavior*, 18 (1), S. 449–469.

Antony, J. & Entorf, H.-D. (2003). Zur Gültigkeit der Abschreckung im Sinne der ökonomischen Theorie der Kriminalität. Grundzüge einer Metastudie (S. 167–186). In: H.-J. Albrecht & H.-D. Entorf (Hrsg.). *Kriminalität, Ökonomie und europäischer Sozialstaat*. Heidelberg: Physica-Verlag.

Asendorpf, J. (2009). *Persönlichkeitspsychologie - für Bachelor*. Heidelberg: Springer.

Auspurg, K., Hinz, T. & Liebig, S. (2009). Komplexität von Vignetten, Lerneffekte und Plausibilität im Faktoriellen Survey. In: *Methoden - Daten – Analysen*, 3 (1), S. 59–96.

Azfar, O. & Nelson, W.-R. (2007). Transparency, wages, and the separation of powers. An experimental analysis of corruption. In: *Public Choice*, 130 (3), S. 471–493.

- Babiak, P. & Hare, R.D. (2007). *Menschenschinder oder Manager. Psychopaten bei der Arbeit*. München: Carl Hanser.
- Babiak, P., Neumann, C. S. & Hare, R. D. (2010). Corporate Psychopathy: Talking the Walk. In: *Behavioral Sciences and the Law*, 28 (2), S. 174-193.
- Bannenberg, B. (2002). *Korruption in Deutschland und ihre strafrechtliche Kontrolle. Eine kriminologisch-strafrechtliche Analyse*. Neuwied: Luchterhand.
- Bannenberg, B. & Schaubensteiner, W. (2007). *Korruption in Deutschland. Portrait einer Wachstumsbranche*. (3. Auflage). München: Beck.
- Barr, A., Lindelöw, M. & Serneels, P. (2004). *To serve the Community or Oneself. The Public Servant's Dilemma*. [Elektronische Ressource]. World Bank Policy Research Working Paper 3187. Verfügbar unter: http://www.wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2004/02/10/000012009_20040210153219/additional/107507322_20041117173014.pdf [01.03.2012].
- Barrick, M. R., Mount, M. K. & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium. What do we know and where do we go next? In: *International Journal of Selection and Assessment*, 9, S. 9–20.
- Benz, J., Heißner, S., John, D. & Möllering J. (2007). Korruptionsprävention in Wirtschaftsunternehmen (S.44-86). In: D. Dölling (Hrsg.) *Handbuch der Korruptionsprävention. Für Wirtschaftsunternehmen und öffentliche Verwaltung*. München: Beck.
- Berthold, A. (2010). *Whistleblowing in der Rechtssprechung des Bundesarbeitsgerichts*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Blickle, G., Schlegel, A., Fassbender, P. & Klein, U. (2006). Some Personality Correlates of Business White-Collar Crime. In: *Applied Psychology: An international Review*, 2006, 55 (2), S. 220 – 233.
- Borkenau, P. & Ostendorf, F. (2007). *NEO-FFI. NEO-Fünf-Faktoren-Inventar nach Costa und McCrae* (2. Auflage). Göttingen: Hogrefe.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Mit 156 Abbildungen und 87 Tabellen*. (4. Auflage). Berlin [und andere]: Springer.

Bracket, M. E. & Mayer, J. D. (2003). Convergent, Discriminant, and Incremental Validity of Competing Measures of Emotional Intelligence. In: *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29 (9), S. 1147–1158.

Brost, M. (2005). *Leistung, die Leiden schafft. Der Fall Deutsche Bank: Die Unternehmen vergessen ihre Verantwortung – zugunsten kurzfristiger Effekte.* [Elektronische Ressource]. DIE ZEIT. Verfügbar unter: http://www.zeit.de/2005/07/Argument_07 [01.03.2012].

Bruhn, H. (2000). Was heißt hier eigentlich Korruption? Erscheinungsformen und Methoden der Korruption im dienstlichen Alltag (S. 164–202). In: Bundeskriminalamt (Hrsg.). *Einschätzungen zur Korruption in Polizei, Justiz und Zoll. Ein gemeinsames Forschungsprojekt des Bundeskriminalamtes und der Polizeiführungsakademie.* Wiesbaden: DruckVerlag Kettler.

Bundeskriminalamt (2010a). *Korruption. Bundeslagebild Korruption 2009 - Pressefreie Kurzfassung.* [Elektronische Ressource]. Wiesbaden: Bundeskriminalamt. Verfügbar unter: <http://www.vertrauensstelle-hamburg.de/BKA-Korruption-2009.pdf> [09.01.2012].

Bundeskriminalamt (2010b). *Wirtschaftskriminalität. Bundeslagebild 2009 - Pressefreie Kurzfassung.* [Elektronische Ressource]. Wiesbaden: Bundeskriminalamt. Verfügbar unter: http://www.produsa.de/fileadmin/files/Crimereport/Pressemitteilungen/Bundeslagebild_Wirtschaftskriminalitaet_2009.pdf [01.03.2012].

Bundeskriminalamt (2011a). *Wirtschaftskriminalität. Bundeslagebild 2010.* [Elektronische Ressource]. Wiesbaden: Bundeskriminalamt. Verfügbar unter: http://www.bka.de/nn_193376/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Wirtschaftskriminalitaet/wirtschaftskriminalitaetBundeslagebild2010,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/wirtschaftskriminalitaetBundeslagebild2010.pdf [01.03.2012].

Bundeskriminalamt (2011b). *Bundeslagebild Korruption 2010.* [Elektronische Ressource]. Wiesbaden: Bundeskriminalamt. Verfügbar unter: http://www.bka.de/nn_193368/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Korruption/korruptionBundeslagebild2010,templateId=r

aw,property=publicationFile.pdf/korruptionBundeslagebild2010.pdf
[01.03.2012].

Carmelli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes. An examination among senior managers. In: *Journal of Managerial Psychology*, 18 (8), S. 788-813.

Claussen, H. R. & Ostendorf, H. (2002). *Korruption im öffentlichen Dienst. Ein Überblick*. (2. Auflage). Köln & München: Heymann.

Cleckley, H. M. (1976). *The mask of sanity. An attempt to clarify some issues about the so-called psychopathic personality* (5. Auflage). St. Louis: Mosby.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2. Auflage). Hillsdale (USA): Lawrence Erlbaum Associates.

Collins, J. M. & Schmidt, F. L. (1993): Personality, Integrity, and White Collar Crime. A Construct Validity Study. In: *Personnel Psychology*, 46 (2), S. 295–311.

Conger, J. A. & Kanungo R. N. (1998). *Charismatic Leadership in Organizations*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Corporate Trust (2009). *Studie: Gefahrenbarometer 2010. Sicherheitsrisiken für den deutschen Mittelstand*. [Elektronische Ressource]. München: Corporate Trust. Verfügbar unter: http://www.ffpress.net/Kunden/RSA/Downloads/RSA_1769/RSA_1769.pdf [01.03.2010].

Cremer, G. (2008). *Korruption begrenzen. Praxisfeld Entwicklungspolitik*. (2. Auflage). Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Dean, J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. In: *Academy of Management Review*, 23 (2), S. 341–352.

Dölling, D. (2000). Die Neuregelung der Strafvorschriften gegen Korruption. In: *Zeitschrift für die gesamte Strafrechtswissenschaft*, (112), S. 334–355.

Dölling, D. (2007). *Handbuch der Korruptionsprävention. Für Wirtschaftsunternehmen und öffentliche Verwaltung*. München: Beck.

Dollar, D., Fisman, R. & Gatti, R. (1999). *Are Women Really the "Fairer" Sex? Corruption and Women in Government*. [Elektronische Ressource]. World Bank

Working Paper Series No. 4. Verfügbar unter: http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDS/IB/2000/08/26/000094946_0008120532266/Rendered/PDF/multi_page.pdf [01.03.2011].

Eaton, J. (2000). *A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism*. Toronto: National Library of Canada.

Eaton, J. & Struthers, C. W. (2002). Using the Internet for Organizational Research. A Study of Cynicism in the Workplace. In: *CyberPsychology & Behavior*, 5 (4), S. 305–313.

Edelman (2012). *2012 Edelman Trust Barometer Global Results*. [Elektronische Ressource]. New York: Edelman. Verfügbar unter: <http://www.slideshare.net/EdelmanInsights/2012-edelman-trust-barometer-global-deck> [01.03.2012].

Eifler, S. (2007). Evaluating the Validity of Self-Reported Deviant Behavior Using Vignette Analyses. In: *Quality & Quantity*, 41, S. 303–318.

Eigen, P. (2004). *Chasing Corruption Around the World. How Civil Society Strengthen Global Governance*. [Elektronische Ressource]. Stanford: Stanford University Lecture Transcript. Verfügbar unter: <http://iis-db.stanford.edu/evnts/3922/Eigen10%2704.pdf> [01.03.2012].

Eisenberg, U. (2005). *Kriminologie*. (6.Auflage). München: Beck.

Europäische Kommission (2011a). *Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat und den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss. Korruptionsbekämpfung in der EU*. [Elektronische Ressource]. Brüssel: Europäische Kommission. Verfügbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0308:FIN:DE:PDF> [01.03.2011].

Europäische Kommission (2011b). *Bericht der Kommission an den Rat. Über die Modalitäten der Mitwirkung der Europäischen Union in der Europaratsgruppe von Staaten gegen Korruption*. [Elektronische Ressource]. Brüssel: Europäische Kommission. Verfügbar unter: http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/malmstrom/archive/1_DE_ACT_part1_v2.pdf [01.03.2012].

Fantapié Altobelli, C. (2007). *Marktforschung. Methoden, Anwendungen, Praxisbeispiele*. Stuttgart: Lucius & Lucius.

- Feldman, D. C. (2000). The Dilbert Syndrome. How Employee Cynicism About Ineffective Management Is Changing the Nature of Careers in Organizations. In: *American Behavioral Scientist*, 43 (8), S. 1286–1300.
- Fernanda Rivas, M. (2008). *An experiment on corruption and gender*. [Elektronische Ressource]. Working Paper of the University of Granada. Verfügbar unter: http://www.ugr.es/~teoriahe/RePEc/gra/wpaper/thepapers08_10.pdf [01.03.2012].
- Fischermann, T. (2002). *Der Totalausfall*. [Elektronische Ressource]. DIE ZEIT. Verfügbar unter: http://pdf.zeit.de/2002/07/Der_Totalausfall.pdf [01.03.2012].
- Fox, S. & Spector, P. E. (2000). Relations of emotional intelligence, practical intelligence, general intelligence, and trait affectivity with interview outcomes. It's not all "g". In: *Journal of Organizational Behavior*, 21, S. 203-220.
- Fratton-Meusel, S. (2008). *Emotionale Kompetenz im Grundschulunterricht. Soziale Faktoren als Förderpotenzial - untersucht mit einer Modellstudie zum Gruppenpuzzlekonzept*. München: Utz.
- Friedmann, H. S. & Schustack M. W. (2004). *Persönlichkeitspsychologie und Differentielle Psychologie* (2. Auflage). München: Pearson.
- Galtung, F. (2006). Measuring the Immeasurable. Boundaries and Functions of (Macro) Corruption Indices (S. 101-130). In: C. Sampford, A. Shacklock, C. Connors & F. Galtung (Hrsg.), *Measuring corruption*. Aldershot (GB) & Burlington (USA): Ashgate Publishing.
- George, J. M. (2000). Emotions and leadership. The role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53 (8), S. 1027-1055.
- Giesers, P. (2011). Zwischen Ambiguität und Integrität. Zur intrapsychischen und interpersonellen Psychodynamik der Korruption (S. 23–52). In: T. Kliche & S. Thiel (Hrsg.). *Korruption. Forschungsstand, Prävention, Probleme*. Lenggerich: Pabst Science Publishers.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Graeff, P. (2002). Positive und negative ethische Aspekte von Korruption. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 25 (3), S. 291–302.

- Hartl, A. & Jonas, E. (2009). Organisationaler Wandel und Extra-Rollenverhalten (S. 153). In: C. Korunka, E. Kirchler & H. Ulferts (Hrsg.). *Entscheidungen und Veränderungen in Arbeit, Organisation und Wirtschaft. 6. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie*. Wien: Facultas.wuv.
- Höffling, C. (2002). *Korruption als soziale Beziehung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Hofmann, R. (1997). *Unterschlagungsprophylaxe und Unterschlagungsprüfung. Leitfaden zur Verhütung und Aufdeckung unrechtmäßiger Bereicherung im Unternehmen*. (2. Auflage). Regensburg und Münster: Erich Schmidt.
- Holodynski, M. (2006). *Emotionen - Entwicklung und Regulation*. Heidelberg: Springer Medizin.
- Holst, E., Busch, A. & Kröger L. (2012). *Führungskräfte-Monitor 2012. Update 2001-2010*. Berlin: DIW Berlin.
- Hosseinian, S., Yazdi, S.-M., Zahraie, S. & Fathi-Ashtiani, A. (2008). Emotional Intelligence and Job Satisfaction. In: *Journal of Applied Sciences*, 8 (5), S. 903–906.
- Hülshager, U. R. & Maier, G. W. (2008). Persönlichkeitseigenschaften, Intelligenz und Erfolg im Beruf. Eine Bestandsaufnahme internationaler und nationaler Forschung. In: *Psychologische Rundschau*, 59 (2), S. 108-122.
- Hunter, J. E. & Hunter, R. F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. In: *Psychological Bulletin*, 96, 72–98.
- Ipsos (2011). *Presse-Information*. [Elektronische Ressource]. Hamburg: Ipsos. Verfügbar unter: http://knowledgecenter.ipsos.de/downloads/Knowledge_Center/67F6B1C4-CC4A-4636-A948-1860CB7A00B1/PI-%C3%84ngste_Februar_2011.pdf [01.03.2011].
- Kaufmann, D., Kraay, A. & Zoido-Lobatón, P. (2000). Governance Matters. From Measurement to Action. In: *Finance & Development*, 2000 (37), S. 10–13.
- Kochen, S. & Marnitz, L. (2011). 1. Tag der Unternehmenssicherheit: Korruptionsprävention als Herausforderung für die Wirtschaft - Tagungsbericht – (S. 73–78). In: R. Stober (Hrsg.). *Korruptionsprävention als Herausforderung für die*

Wirtschaft. Ergebnisse des 1. Tages der Unternehmenssicherheit. Hamburg: Kovač, S.

Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (1993). *Credibility. How Leaders Gain and Lose It.* (1. Auflage). San Francisco: Jossey-Bass.

Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (2005). Leading in cynical times. In: *Journal of Management Inquiry*, 14 (4), S. 357–364.

Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (2011). *Credibility. How Leaders Gain and Lose It. Why People Demand It.* (2. Auflage). San Francisco: Jossey-Bass.

Kruij, G. (2009). Ist Geiz geil oder gottlos? Haben oder Sein im späten Kapitalismus (S. 13-30). In: P. Nickl (Hrsg.). *Die Sieben Todsünden – Zwischen Reiz und Reue.* Münster [und andere]: LIT.

Kunzmann, U. & Salisch, M. (2009). Die Entwicklung von Emotionen und emotionalen Kompetenzen über die Lebensspanne (S. 527-569). In: G. Stemmler (Hrsg.). *Psychologie der Emotion.* Göttingen [und andere]: Hogrefe.

Lambsdorff, J. G. (1999). Korruption als mühseliges Geschäft. Eine Transaktionskostenanalyse (S. 56-88). In: M. Pieth & P. Eigen (Hrsg.). *Korruption im internationalen Geschäftsverkehr. Bestandsaufnahme, Bekämpfung, Prävention.* Neuwied: Luchterhand.

Lambsdorff, J. G. (2002). Korruption - Ausmaß und ökonomische Folgen. In: *Wirtschaftsdienst*, 82 (9), S. 544–547.

Lambsdorff, J. G. (2007). *The institutional economics of corruption and reform. Theory, evidence, and policy.* Cambridge & New York: Cambridge University Press.

Lambsdorff, J. G. & Frank, B. (2007). *Corrupt Reciprocity - an experiment.* [Elektronische Ressource]. Diskussionspapier Nr. V-51-07 von der Universität Passau (Abteilung Volkswirtschaft). Verfügbar unter: http://www.wiwi.uni-passau.de/fileadmin/dokumente/lehrstuehle/lambsdorff/downloads/Disc_CorruptReciprocity.pdf [01.03.2012].

Li, S. (2011). Experimentelle Korruptionsforschung. Stand und Perspektiven (S. 383–410). In: T. Kliche & S. Thiel (Hrsg.). *Korruption. Forschungsstand, Prävention, Probleme.* Lengerich: Pabst Science Publishers.

Litzcke, S. M., Häring, K. & Mokros, A. (2009). Persönlichkeit, wirtschaftliches Denken und beruflicher Erfolg (S. 199-218). In: S. M. Litzcke & H. Müller-Enbergs (Hrsg.). *Sicherheit in Organisationen*. Frankfurt/Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

Litzcke, S. M., Häring, K. & Mokros, A. (2010). *Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitseigenschaften, betriebswirtschaftlichem Denken und beruflichem Erfolg*. Arbeitspapier aus der Fakultät IV – Wirtschaft und Informatik (Abteilung Wirtschaft). Hannover: Hochschule Hannover.

Litzcke, S. M., Linssen, R., Maffenbeier, S. & Schilling, J. (2012). *Korruption. Risikofaktor Mensch. Wahrnehmung – Rechtfertigung – Meldeverhalten*. Wiesbaden: Springer VS.

Litzcke, S. M., Maffenbeier, S., Linssen, R. & Schön, F. (2011). *Korruption - Risikofaktoren der Person und der Situation (Zwischenbericht 1 für TÜV Hannover/Sachsen-Anhalt e.V.)*. Hannover: Hochschule Hannover.

Maffenbeier, S. (2011). *Korruption. Neutralisierungsstrategien und Meldeverhalten*. Unveröffentlichte Masterarbeit. Hannover: Hochschule Hannover.

Mauro, P. (1995). Corruption and Growth. In: *The Quarterly Journal of Economics*, 110 (3), S. 681–712.

Mayring, P. (2000). Qualitative Inhaltsanalyse. [Elektronische Ressource]. In: *Forum Qualitative Sozialforschung*, 1 (2). Verfügbar unter: https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/dateien/fakultaet3/sozialwissenschaft/Quasus/Volltexte/2-00mayring-d_qualitativeInhaltsanalyse.pdf [01.03.2012].

Méon, P.-G. & Sekkat, K. (2005). Does corruption grease or sand the wheels of growth. In: *Public Choice*, 122 (1-2), S. 69–97.

Mischkowitz, R. & Bruhn, H. (2000). Lebemann und Biedermann. Auffälligkeiten, Indikatoren und Täterprofile (S. 288–323). In: Bundeskriminalamt (Hrsg.). *Einschätzungen zur Korruption in Polizei, Justiz und Zoll. Ein gemeinsames Forschungsprojekt des Bundeskriminalamtes und der Polizeiführungsakademie*. Wiesbaden: DruckVerlag Kettler.

- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2003). Guest editors' introduction. Speaking up, remaining silent. The dynamics of voice and silence in organizations. In: *Journal of Management Studies*, 40, S. 1353–1358.
- Nair, P. & Kamalanabhan, T. J. (2010). The Impact of Cynicism on Ethical Intentions of Indian Managers. The Moderating Role of Their Level Ofmanagement. In: *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 1 (2), S. 155–159.
- Neumann, R. (2009). Automatische und kontrollierte Prozesse bei der Emotionsauslösung (S. 131–165). In: G. Stemmler (Hrsg.). *Psychologie der Emotion*. Göttingen [und andere]: Hogrefe.
- Nève, D. de (2011). Korruption und Demokratie. Perspektiven der Politikwissenschaft (S. 129–148). In: L. Achathaler, D. Hofmann & M. Pázmándy (Hrsg.). *Korruptionsbekämpfung als globale Herausforderung. Internationale und europäische Perspektiven*. (1. Auflage). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Nisic, N. & Auspurg, K. (2009). Faktorieller Survey und klassische Bevölkerungsumfrage im Vergleich – Validität, Grenzen und Möglichkeiten beider Ansätze (S. 211-248). In: P. Kriwy & C. Groß (Hrsg.). *Klein aber fein! Quantitative empirische Sozialforschung mit kleinen Fallzahlen*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Odenthal, R. (2009). *Korruption und Mitarbeiterkriminalität. Wirtschaftskriminalität vorbeugen, erkennen und aufdecken*. (2. Auflage). Wiesbaden: Gabler.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C. & Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities. Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. In: *Journal of Applied Psychology*, 78, S. 679–703.
- Ortony, A. & Turner, T. J. (1990). What's Basic About Basic Emotions. In: *Psychological Review*, 97 (3), S. 315–331.
- Pech, B. (2009). *Korruption und Demokratisierung. Rekonstruktion des Forschungsstandes an den Schnittstellen zu Institutionenökonomik und politischer Transformationsforschung*. Duisburg: Institut für Entwicklung und Frieden.

Pertsch, E. (1991). *Langenscheidts Großes Schulwörterbuch. Lateinisch – Deutsch*. (8. Auflage). Berlin: Langenscheidt.

Pies, I., Sass, P. & Schwabedissen, H. M. z. (2005). *Prävention von Wirtschaftskriminalität. Zur Theorie und Praxis der Korruptionsbekämpfung*. Halle (Saale): Lehrstuhl für Wirtschaftsethik an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

Pies, I. (2008). *Wie bekämpft man Korruption? Lektionen der Wirtschafts- und Unternehmensethik für eine "Ordnungspolitik zweiter Ordnung"*. Berlin: Wissenschaftlicher Verlag.

Plutchik, R. (1997). The Circumplex as a General Model of the Structure of Emotions and Personality (S. 17–45). In: R. Plutchik & H. R. Conte (Hrsg.). *Circumplex models of personality and emotions*. (1. Auflage). Washington, D.C.: American Psychological Association.

Pollock, J. M. (2012). *Ethical dilemmas and decisions in criminal justice*. (7. Auflage). Belmont (USA): Wadsworth Cengage Learning.

PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (2009a). *Wirtschaftskriminalität 2009. Sicherheitslage in deutschen Großunternehmen*. Frankfurt am Main: PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft & Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (2009b): *Wirtschaftskriminalität. Eine Analyse der Motivstrukturen*. Frankfurt am Main: PricewaterhouseCoopers AG.

PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (2010). *Kriminalität im öffentlichen Sektor. Auf der Spur von Korruption & Co*. Frankfurt am Main: PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Rabl, T. (2008). *Private Corruption and its Actors. Insights into the Subjective Decision Making Processes*. Lengerich: Pabst.

Rasch, B., Friese, M., Hofmann, W. & Naumann, E. (2010a). *Quantitative Methoden Band 1. Einführung in die Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler*. (3. Auflage). Heidelberg: Springer.

Rasch, B., Friese, M., Hofmann, W. & Naumann, E. (2010b). *Quantitative Methoden Band 2. Einführung in die Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler*. (3. Auflage). Heidelberg: Springer.

Reichers, A., Wanous, J. & Austin, J. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. In: *Academy of Management Executive*, 11 (1), S. 48–59.

Rietiker, J. (2006). *Produktives und kontraproduktives Extrarollenverhalten am Arbeitsplatz*. Diplomarbeit. Zürich: Zürcher Fachhochschule - Hochschule für Angewandte Psychologie.

Rindermann, H. (2008). *Emotionale-Kompetenz-Fragebogen (EKF). Manual*. Göttingen: Hogrefe.

Salgado, J. F., Anderson, N., Moscoso, S., Bertua, C. & de Fruyt, F. (2003). International Validity Generalization of GMA and Cognitive Abilities: A European Community Meta-Analysis. In: *Personnel Psychology*, 56 (3), S. 573-605.

Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. In: *Imagination, cognition and personality*, 9 (3), S. 185–211.

Schaupensteiner, W. (1999). Korruption in Deutschland. Das Ende der Tabuisierung (S.131-147). In: M. Pieth & P. Eigen (Hrsg.). *Korruption im internationalen Geschäftsverkehr*. Basel & Frankfurt am Main: Luchterhand.

Schmidt, F. L., & Hunter, F. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. In: *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.

Schneider, F. (2011). Weltwirtschaftskrise, Schattenwirtschaft und Korruption in Österreich und Deutschland: Umfang, Folgen, Gegenmaßnahmen - was wissen wir (nicht)? (S. 219–233). In: T. Kliche & S. Thiel (Hrsg.). *Korruption. Forschungsstand, Prävention, Probleme*. Lengerich: Pabst Science Publishers.

Schön, F., Litzcke, S. M., Linssen, R. & Schilling, J. (2011). *Korruption und Gewissenhaftigkeit*. [Elektronische Ressource]. Research Paper aus der Fakultät für Wirtschaft und Informatik (Abteilung Betriebswirtschaft) der Hochschule Hannover. Verfügbar unter: http://opus.bsz-bw.de/fhhv/volltexte/2011/357/pdf/Korruption_Gewissenhaftigkeit_2011.pdf [01.03.2012].

Schön, F. (2011). *Korruption. Wie eine Hand die andere wäscht*. (1. Auflage). Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

Schulze, G. & Frank, B. (2003). Deterrence versus Intrinsic Motivation. Experimental Evidence on the Determinants of Corruptibility. In: *Economics of Governance*, (4), S. 143–160.

Schwitzgebel G. & Vollet, M. (2006). Korruption im öffentlichen Raum. Wahrnehmungen, Interpretationen, Reaktionen – Ein internationaler Vergleich (S. 9–15). In: V. v. Nell, G. Schwitzgebel, M. Vollet (Hrsg.). *Korruption im öffentlichen Raum. Ein internationaler Vergleich*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

Seidel, W. (2009). *Emotionspsychologie im Krankenhaus*. Berlin & Heidelberg: Springer.

Sinn, H.-W. (2004). *Das Dilemma der Globalisierung*. [Elektronische Ressource]. St. Gallen: Forschungsgemeinschaft der Nationalökonomie an der Universität St. Gallen. Verfügbar unter: http://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/ifoContent/N/rts/rts-mitarbeiter/IFOMITARBSINNCV/CVSinnPDF/CVSinnPDFAndere/Dilemma_der_Globalisierung.pdf [01.03.2012].

Sprafke, J. (2010). *Korruption, Strafrecht und Compliance. Untersuchungen und Reformvorschläge zu Paragraph 299 StGB*. Berlin: Logos.

Staffhorst, Christiane (2010). *Wertkonflikte in Unternehmen. Eine erweiterte organisationstheoretische Analyse von Korruption*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Stark, C. (2011). Korruptionsprävention (S. 95–154). In: K. Völkel (Hrsg.). *Korruption im öffentlichen Dienst. Delikte, Prävention, Strafverfolgung*. (2. Auflage). Norderstedt: Books on Demand.

Statistisches Bundesamt (2010). *Bruttoinlandsprodukt 2009 für Deutschland. Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 13. Januar 2010 in Wiesbaden*. [Elektronische Ressource]. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Verfügbar unter: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2010/BIP2009/Pressebrochure__BIP2009,property=file.pdf [01.03.2012].

Stemmler, G. (2009). Somatoviszzerale Aktivierung (S. 291–338). In: G. Stemmler (Hrsg.). *Psychologie der Emotion*. Göttingen [und andere]: Hogrefe.

Stemmler, G., Hagemann, D., Amelang, M. & Bartussek, D. (2011). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung*. (7. Auflage). Stuttgart: Kohlhammer.

Steßl, A. (2011a). It takes two to tango. Von der unterschätzten Bedeutung des Einflusses sozialer Aspekte auf korruptes Verhalten (S. 306–336). In: T. Kliche & S. Thiel (Hrsg.). *Korruption. Forschungsstand, Prävention, Probleme*. Lengerich: Pabst Science Publishers.

Steßl, A. (2011b). *Effektives Compliance Management in Unternehmen*. Heidelberg: Springer.

Stierle, J. (2008). *Korruptionscontrolling in öffentlichen und privaten Unternehmen*. (2. Auflage). München & Mering: Hampp.

Sung, H.-E. (2002). A Convergence Approach to the Analysis of Political Corruption. A Cross-National Study. In: *Crime, Law and Social Change*, 38 (2), S. 137–160.

Tang, T. L. & Chen, Y. (2008). Intelligence vs. Wisdom. The Love of Money, Machiavellianism, and Unethical Behavior across college Major and Gender. In: *Journal of Business Ethics*, 82 (1), S. 1–26.

Tivig, A. & Maurer, A. (2006). *Die EU-Antikorruptionspolitik. Erfolgsbedingungen einer Korruptionsbekämpfung auf mehreren Ebenen*. [Elektronische Ressource]. Berlin: Stiftung Wissenschaft und Politik Berlin. Verfügbar unter: http://www.swp-berlin.org/fileadmin/contents/products/arbeitspapiere/Antikorr_KS.pdf [01.03.2012].

TNS Opinion & Social (2009). *Die Einstellung des Europäers gegenüber Korruption. Bericht*. [Elektronische Ressource]. Verfügbar unter: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_325_de.pdf [01.08.2012].

Tönnesen, P. (2006). Vertrauen - was die Wirtschaftswelt im Innersten zusammenhält. In: *Wirtschaftspsychologie aktuell*, (4), S. 11–12.

Transparency International (2010). *Corruption Perceptions Index 2010*. [Elektronische Ressource]. Berlin: Transparency International. Verfügbar unter: <http://www.transparency.org/content/download/55725/890310> [01.03.2012].

Transparency International (2011a). *Corruption Perceptions Index 2011*. [Elektronische Ressource]. Berlin: Transparency International. Verfügbar unter: <http://www.transparency.org/content/download/64426/1030807> [01.03.2012].

Transparency International (2011b). *Bribe Payers Index 2011*. [Elektronische Ressource]. Berlin: Transparency International. Verfügbar unter: <http://www.transparency.org/content/download/63863/1022714> [01.03.2012].

Transparency International (2012). *Corruption Perceptions Index 2012. Technical Methodology Note*. [Elektronische Ressource]. Verfügbar unter: http://transparency.ch/de/PDF_files/CPI/CPI2012_Technical_Methodology_Note.pdf [01.10.2012].

Trompenaars, A. (1997). *Riding the waves of culture. Understanding cultural diversity in business*. (2. Auflage). London: Nicholas Brealey.

UNDP (2004). *Anti-corruption Practice Note. Final version*. [Elektronische Ressource]. New York: UNDP. Verfügbar unter: <http://www.uneca.org/itca/governance/Documents/Anti%20Corruption%20Note%20FINAL%20VERSION%20031704.pdf> [01.03.2012].

Vahlenkamp, W. & Knauß, I. (1995). *Korruption. Ein unscharfes Phänomen als Gegenstand zielgerichteter Prävention: Ergebnisse eines Forschungsprojektes*. (1. Auflage) Wiesbaden: Bundeskriminalamt.

Vahlenkamp, W., Knauß, I. & Ahlf, E.-H. (1997). *Korruption. Ein unscharfes Phänomen als Gegenstand zielgerichteter Prävention. Ergebnisse eines Forschungsprojektes*. (2. Auflage). Wiesbaden: Bundeskriminalamt.

Van Rooy, D. L. & Viswesvaran, C. (2004). Emotional intelligence. A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65, S. 71-95.

Van Scotter, J. R., Miceli, M. P., Near, J. P., & Rehg, M. T. (2005). What difference can one person make? Organizational dependence relations as predictors of whistle-blowing effectiveness. In: *International Journal of Knowledge, Culture and Change Management*, 4.

Vehrkamp, R.-B. (2005). Die ökonomischen Konsequenzen der Korruption. In: *Wirtschaftsdienst*, (12), S. 776–783.

Völkel, K., Stark, C. & Chwoyka, R. (2011). *Korruption im öffentlichen Dienst. Delikte, Prävention, Strafverfolgung*. (2. Auflage) Norderstedt: Books on Demand.

Wagner, P. (2011). *Am Ende nur noch zynisch. Die Leidenschaft für eine berufliche Aufgabe verschwindet meist schleichend – aber sie lässt sich zurückholen*. [Elektronische Ressource]. Verfügbar unter: <http://pdf.zeit.de/2011/17/C-Zynismus.pdf> [10.09.2012].

Wedeman, A. (1997). Looters, rent-scrapers, and dividend-collectors. Corruption and growth in Zaire, South Korea, and the Philippines. In: *The journal of developing areas*, 31 (4), S. 457–478.

Wiehen, M. (2004). Werte als Faktor der Korruptionsprävention (S. 222-262). In: J. Wieland (Hrsg.). *Handbuch Wertemanagement*. Hamburg: Murmann.

Wong, C.-S. & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude. An exploratory study. In: *The Leadership Quarterly*, 13 (3), S. 243–274.

World Bank (2007). Strengthening World Bank Group Engagement on Governance and Anticorruption. [Elektronische Ressource]. Verfügbar unter: <http://siteresources.worldbank.org/PUBLICSECTORANDGOVERNANCE/ResoResou/GACStrategyPaper.pdf> [16.09.2012].

Wuttke, I. (2010). *Straftäter im Betrieb*. München: Herbert Utz Verlag.

ZEIT ONLINE (2012). Die Chronologie der Wulff-Affäre. [Elektronische Ressource]. Verfügbar unter: <http://pdf.zeit.de/politik/deutschland/2012-02/wulff-ffaere-chronologie.pdf> [01.03.2012].