

Masterarbeit (Wintersemester 2022/2023) von Lukas Grote

Fernuniversität in Hagen - Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbes. Organisation und Planung

Wie lässt sich ethisches Entscheidungsverhalten in Organisationen verbessern?

Abstract

Zahlreiche internationale Skandale aufgrund unethischer Verhaltensweisen in Organisationen rücken die Notwendigkeit der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit ethischem Entscheidungsverhalten in den Vordergrund. Neben den negativen Auswirkungen ethischen Fehlverhaltens auf gesellschaftlicher Ebene in Form von Vertrauens- und Wohlstandsverlusten, gilt es auch die Folgen für die betroffenen Organisationen zu beachten, welche sich in finanziellen oder auch reputationsbedingten Einbußen äußern können.

Deshalb hat es sich die Arbeit zum Ziel gesetzt, Einflussfaktoren ethischen Entscheidungsverhaltens zu systematisieren und daraus Handlungsempfehlungen zur Verbesserung derartigen Verhaltens abzuleiten. Diese ermöglichen es Organisationen, unethische Verhaltensweisen und ihre negativen Folgen einzugrenzen, während die Potentiale ethischen Entscheidungsverhaltens zur Steigerung der Profitabilität und Mitarbeiterzufriedenheit genutzt werden können.

Zur Beantwortung der Leitfrage wird eine qualitative Literaturanalyse durchgeführt. Um eine wissenschaftliche Untersuchung der komplexen Zusammenhänge zu gewährleisten, werden einleitend die zentralen Begriffe und Modelle ethischen Entscheidungsverhaltens erläutert. Folgend werden sowohl individuelle als auch organisationale und problembezogene Einflussfaktoren differenziert, ehe aus diesen personenbezogene und organisationszentrierte Handlungsempfehlungen zur Förderung ethischen Entscheidungsverhaltens abgeleitet werden.

Auf individueller Ebene sind es weniger die meist umfangreich erforschten demografischen Merkmale als vielfältige Persönlichkeitsmerkmale sowie das soziale Umfeld und die Führungskraft, welche das ethische Entscheidungsverhalten signifikant prägen. Individuenzentrierte Handlungsempfehlungen knüpfen dabei an moralischen Wertvorstellungen und zwischenmenschlichen Beziehungen an, um beispielsweise durch ein moderates Maß ethischen Führungsverhaltens, basierend auf Eigenschaften wie Integrität und Glaubwürdigkeit, sowie einer offenen Kommunikation und Transparenz das moralische Bewusstsein zu stärken. Erfahrungsbasierte Trainingsmaßnahmen sowie Freiräume zur Diskussion und Reflexion bilden dabei den Rahmen organisationaler Verbesserungskonzepte. Diese werden durch eine formale Organisationsstruktur unterstützt, welche sich neben notwendigen Autonomiegraden durch eine hohe Kongruenz zu ethischen Richtlinien und Leitbildern auszeichnet. Hinweisgebersysteme und Vertrauenspersonen können ergänzend zur Verbesserung ethischen Entscheidungsverhaltens beitragen, wobei die Untersuchungen zeigen, dass insbesondere die Stärkung einer ethischen Organisationskultur einen relevanten Beitrag leistet. Den betrachteten Möglichkeiten stehen auf organisationaler Ebene ressourcenbedingte Restriktionen sowie Wissensdefizite über derartige Verbesserungskonzepte entgegen, wobei es letzteres durch die verfasste Arbeit zu begegnen gilt.

Hierbei bedarf es der Berücksichtigung der Multidimensionalität der Einflüsse und Verbesserungspotentiale, um ethisches Entscheidungsverhalten nachhaltig durch die Entwicklung einer ethischen Organisationskultur und -struktur sowie Konzepten aus den Bereichen Führung und Personalmanagement zu stärken.