

## I. Themen für Bachelor- und Masterarbeiten

### Behavioral Ethics

#### a) *Eine Behavioral Ethics Analyse von Fallbeispielen*

Regelmässig erreichen uns Nachrichten über neue Skandale und Beispiele von fragwürdigen Geschäftspraktiken in der Finanz- und Wirtschaftswelt. Firmen zahlen Schmiergelder, fälschen Bilanzen und sind in Betrugsaffären verwickelt (z.B. Enron, Wirecard, VW, Cum-Ex, Libor-Skandal, etc.). Erkenntnisse aus der Behavioral Ethics Forschung tragen dazu bei, besser zu verstehen, warum sich fragwürdige Geschäftspraktiken entwickeln. Es besteht die Möglichkeit, sich einen ausgewählten Fall näher anzuschauen und anhand von (seriösen) Presseartikeln, Gerichtsprotokollen, etc. zu analysieren, welche psychologischen und situativen Faktoren zur Genese eines Skandals beigetragen haben.

#### b) *Deception & Digitalisierung: Wie verändert sich Ehrlichkeit in einer digitalen Welt?*

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

### Moral Intelligence

#### c) *Warum ist Workplace Courage wichtig? Welche Konsequenzen hat mutiges Verhalten?*

Mut am Arbeitsplatz zeigt sich durch das Verfolgen moralischer Ziele und das Einstehen für moralische Werte trotz Hindernissen und Risiken. Bislang ist wenig darüber bekannt, welche kurz- und langfristigen Konsequenzen hierbei entstehen. Welche Effekte hat mutiges Verhalten beispielsweise auf den Handelnden selbst (verändert es z.B. das Wohlbefinden, die wahrgenommene Selbstwirksamkeit) oder auf das Umfeld (verändert es z.B. das Image der mutig handelnden Person, das Vertrauen, das Verhalten der Beobachter)?

#### d) *Welche Rolle spielen Emotionen bei mutigem Verhalten?*

Während die Angst vor negativen Konsequenzen mutiges Verhalten (z.B. das Eingreifen bei Fehlverhalten anderer) hemmen kann, weisen andere Emotionen eine verstärkende Funktion auf, wie die Wut über ein Vergehen. Emotionen können auch im Anschluss einer Handlung (bzw. Unterlassung) entstehen, beispielsweise Schuld oder Stolz. Welche Emotionen sind insgesamt an dem Prozess beteiligt und wie können sie die Ausübung späterer mutiger Handlungen beeinflussen?

#### e) *Umgang mit Dilemmata und richtiges Entscheiden fördern*

Fachkräfte sind im Berufsalltag oft verunsichert, wenn sie mit kritischen compliance- und integrity-relevanten Konfliktsituationen («Dilemmata») konfrontiert werden (wenn z.B. der Chef von ihnen direkt oder indirekt erwartet, Zugeständnisse bei ethischen Standards zu machen). Die einen haben Angst davor, die falsche Entscheidung zu fällen und fühlen sich deshalb entscheidungsunfähig. Andere wiederum überschätzen ihr eigenes Wissen und Urteilsvermögen, während sie gleichzeitig „blind“ sind für wichtige Aspekte. Wie lässt sich Entscheidungsfähigkeit und «richtiges Entscheiden» fördern? Wir verfolgen den Ansatz, dass simple Heuristiken («simple but smart questions») verantwortungsvolles und kompetentes Entscheiden unterstützen könnten. Beispiele von solchen Contemplation Questions sind: «Can I look at myself in the mirror?» «How would my action look at the front page of the newspaper?» Wichtige Fragen in diesem Zusammenhang sind u.a.: Welche solcher Reflexionsfragen sind bisher aus Praxis und Forschung bekannt und welche Theorien und empirischen Befunde untermauern den Nutzen dieser Fragen? In welcher Weise wirken sie sich auf die Entscheidungsfähigkeit aus - stärken sie z.B. die wahrgenommene

Selbstwirksamkeit, das Wohlbefinden und verhindern sie Moral Disengagement? Welches sind mögliche Implikationen für das Unternehmen?

## **Corporate Ethical Culture**

### **f) *Wie hängen situative Faktoren und ethisches Verhalten, Motivation oder Affekt zusammen?***

Corporate Compliance und Integrity und ethische Unternehmenskultur sind wichtige situative Faktoren, die Motivation, Affekt und Verhalten von Individuen am Arbeitsplatz beeinflussen. Allerdings ist immer noch wenig darüber bekannt, in welcher Weise (un)ethisches Verhalten, motivationale und emotionalen Prozesse der Mitarbeitenden mit diesen Faktoren zusammenhängen. (Wie) kann ethische Unternehmenskultur die Entstehung von (un)ethischem Verhalten verhindern oder fördern? Welche Rolle spielen Compliance und Integrity Programme in diesem Zusammenhang? Wie hängen die situativen Faktoren mit Motivation und Emotionen von Mitarbeitern zusammen und wie wirkt sich dies wiederum auf Verhalten aus?

### **g) *Wie beeinflussen Corporate Compliance und Integrity und Corporate Ethical Culture motivationale Selbstregulation und ethisches Verhalten von Individuen?***

Aus der psychologischen Forschung ist bekannt, dass Individuen ihr Handeln entweder stärker auf die Vermeidung von Fehlern (Präventionsfokus) oder Erreichung von Idealen (Promotionsfokus) ausrichten. Diese unterschiedlichen Foki gehen entsprechend auch mit unterschiedlichen motivationalen, emotionalen und verhaltensbezogenen Konsequenzen einher. Werden solche psychologischen Prozesse auf individueller Ebene auch durch organisationsbezogene Strukturen wie z.B. Compliance- oder Integrity-Ethikstrategien oder Unternehmenskulturen beeinflusst?

## **Gender**

### **h) *Gender, Führung und Fehlverhalten in der Wirtschaft***

Zum Thema Gender und Führung gibt es eine Reihe interessanter Fragestellungen. Eine wichtige Frage dreht sich u.a. um den Sachverhalt, warum es so wenige Frauen in der Führungsetage gibt. Dazu existieren zwar zahlreiche Erklärungsansätze, aber neuere Ansätze haben die Idee eingebracht, ob hierbei geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf ethische Werthaltungen ebenfalls eine Rolle spielen könnten. Was sagt die empirische Forschung? Und welche Implikationen hätte dies für die Gender-Diskussion? Eine andere wichtige Frage ist: Gibt es Evidenz dafür, dass Firmen mit weiblichen Eigentümern oder Führungskräften eine geringere Wahrscheinlichkeit für z.B. Korruption und Betrug haben? Inwieweit unterscheiden sich Frauen in Bezug auf Führung und unternehmerische Entscheidungen von ihren männlichen Kollegen, welche besonderen Kompetenzen und Denkweisen könnten Frauen allenfalls einbringen.

### **i) *Frauen, Anlageverhalten und Vermögensberatung***

Obwohl Frauen in zunehmendem Masse über eigenes Vermögen verfügen, sind sie in der Vermögensverwaltung nach wie vor kaum präsent. Um die «financial inclusion» von Frauen zu unterstützen, muss deshalb ein wichtiges Ziel darin bestehen, ein besseres Verständnis zu bekommen für frauenspezifische Dimensionen und Hürden sowie die Frage, was Frauen in der Kunden-Berater-Interaktion erwarten.

## II. Themen für Humboldtarbeiten oder Forschungsarbeiten (Empirische Arbeiten)

Es wird davon ausgegangen, dass Wertemanagement nicht nur entsprechende organisationsbezogene Governance-Strukturen braucht, die Werte kultivieren, es braucht auch **persönlich integre** Führungskräfte und Mitarbeitende. Wir propagieren am Lehrstuhl, dass eine Reihe von psychologischen (d.h. motivationalen, wahrnehmungs-, entscheidungs- und handlungsbezogenen Kompetenzen) notwendig sind, um persönliche Integrität zu realisieren. Die Rede ist von **Moral Intelligence**. In diesem Zusammenhang haben wir verschiedene laufende Forschungsprojekte.

### a) **Entscheidungsfähigkeit fördern**

Manager, Führungskräfte und Mitarbeitende sind im Arbeitsalltag oft mit schwierigen Konfliktsituationen konfrontiert (z.B. es stoßen verschiedene Interessen aufeinander, es herrscht Leistungs- und Zeitdruck), bei denen sie Gefahr laufen schlechte Entscheidungen zu fällen und sich nicht integer zu verhalten. Im Rahmen eines institutsübergreifenden (Zeppelin Universität und Universität Zürich) Forschungsprojektes untersuchen wir anhand von Surveys und Experimenten, ob einfache **Entscheidungsheuristiken** («simple but smart questions») und **digitale Lerntools** die Entscheidungsfähigkeit - eine Kernkompetenz von Moral Intelligence bzw. Personal Integrity - in solchen Kontexten unterstützen können. Damit verbunden sind auch Fragen wie, welche Reflexionsfragen gibt es denn und welche sind effektiv wirksam? In welcher Weise beeinflussen sie Wohlbefinden, Belastungen, oder Moral Disengagement? Helfen sie dabei, blinde Flecken zu reduzieren? Etc.

### b) **Voraussetzungen und Konsequenzen von moralischem Bewusstsein (moral sensitivity)**

Mit «Moral Sensitivity» ist eine Schlüsselkompetenz von Moral Intelligence gemeint, nämlich ein Sensorium für moralische Werten (wie Fairness, Wertschätzung, Ehrlichkeit, etc.) zu haben. Wir haben in der Vergangenheit ein vignettenbasiertes Instrument entwickelt und getestet, welches misst, in welchem Maße Personen ein Sensorium für moralische Werte und/oder businessbezogene Werte haben zur Messung von Moral Sensitivity. Mit Hilfe dieses Instrumentes lassen sich nun eine Reihe von interessanten Fragen zu den Voraussetzungen und Konsequenzen von Moral Sensitivity näher untersuchen. Um nur einige Beispiele zu nennen: Wie verändert sich Moral Sensitivity in Abhängigkeit von Arbeitskontext, Unternehmensbranche, Position im Unternehmen oder Anstellungsdauer? Neigen moralisch sensitive Individuen zu weniger Rationalisierungen, erfahren aber mehr Stress und Belastungen im Umgang mit Wertkonflikten?