

## **Können wir alle korrupt werden?**

### **Was uns die Psychologie zu den Gründen von Korruption zu sagen hat**

Frau Jamie-Lee Campbell zeigte psychologische Mechanismen auf, die die verschiedenen Arten von Korruption beeinflussen. Ihr Vortrag, der durch Zwischenfragen und Aussagen der Teilnehmer angereichert wurde, gliederte sich in zwei Teile: Die kontraproduktive und die organisationale Korruption.



#### **Kontraproduktive Korruption:**

Hier will der Einzelne sich selbst bereichern, einen eigenen Vorteil erlangen auf Kosten der Organisation.

Dabei muss die Person „korruptiv veranlagt“ sein und es muss eine Gelegenheit geben, die dies ermöglicht. Was bewegt eine Person (Mitarbeiter, Führungskraft) Korruption zu begehen?

1. Die eigene Persönlichkeit
2. Geringe Arbeitszufriedenheit
3. Die Organisation unterstützt (unfreiwillig) die Korruption.

ad 1. Interessant wäre es zu wissen, ob es Persönlichkeitsmerkmale gibt, die auf korrupte Persönlichkeiten hinweisen. Hier wurde untersucht:

- 1) Geschlecht (Mehr Männer als Frauen, aber auch keine Geschlechtsunterschiede)
- 2) Geringe moralische Entwicklung
- 3) Hoher Machiavellismus und Machtmotiv
- 4) Hohe Gewissenhaftigkeit

Bei allen Untersuchungen stellte sich heraus, dass bestimmte Eigenschaften nicht automatisch zur Korruption führen.

ad 2. Bei einer geringen Arbeitszufriedenheit kann ein Umschlag in kontraproduktives Verhalten und damit zur Korruption erfolgen.

ad 3. Hier geht es um Organisationskultur, Führung und den „Code of Conduct“. Bei einer „Ethischen Organisationskultur“ werden ethische Entscheidungen befördert, während ein egoistisches Arbeitsklima das Gegenteil bewirkt. Eine korruptionsförderliche Kultur (z.B. Vorgesetzte verhalten sich nicht korrekt) steigert die Gefahr der Selbstbereicherung. Der Einfluss des „Code of Conduct“ ist fraglich, viele Studien kommen zu unterschiedlichen Ergebnissen.

*Diese letzte Aussage über den „Code of Conduct“ führte in der Zuhörerschaft zu kontroversen Äußerungen.*



## Organisationalen Korruption:

Hier handelt der Agierende um für seine Organisation einen Vorteil zu erlangen. Die Korruption ist hierbei eine „Unternehmensstrategie“ und die Korruption ein gewünschtes und erwartetes Verhalten. Es muss eine entsprechende Situation vorliegen und die agierende Person legitimiert ihr Verhalten mit dem Wohl der Organisation und der Betriebsgemeinschaft.

Auch hier wieder die Fragen:

1. Warum werden Mitarbeiter korrupt?
2. Warum wird die Führung korrupt?

ad 1. Korruption kann beim Mitarbeiter zum „normalen Verhalten“ werden durch eine Überbrückung ihrer kognitiven/moralischen Dissonanz, Normalisierung korrupten Austausches und durch die Toleranz korrupten Verhaltens untereinander.

Loyalität, Zuneigung und Identifikation mit der Organisation können auftreten bis hin das kein Bewusstsein vorhanden ist, dass Korruption verübt wird.

Aber auch Handlungsdruck kann den Mitarbeiter zur Korruption verleiten: Eigene schlechte Beurteilung, keine Beförderung, Umstrukturierung mit Arbeitsplatzverlust und dass Korruption begangen werden muss um die vorgegebenen Ziele zu erreichen.

Ad 2. Hier spielen die Erwartungen der Stakeholder und der Kunden, der Wettbewerbsdruck, die Außenwahrnehmung usw. eine Rolle. Auch schlechte Konkurrenzfähigkeit, falsche Wachstumserwartungen und fehlende Ressourcen können entscheidend sein.

Die Frage, ob jeder korrupt werden kann hängt also von vielen Faktoren ab. Der Sinn dieses Vortrags bestand darin einzelne Aspekte auf zu zeigen. Hier hat die Wissenschaft noch ein weites Betätigungsfeld.

F.d.R.d.P. Wolfgang Frauenkron