

I. Inhaltsverzeichnis	I
II. Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	III
III. Vermerke und Erklärungen	IV
IV. Zusammenfassung	V

Abschnitt I: Hintergründe

1. Ausgangssituation	1
1.1 Problemstellung: Fehlverhalten in Organisationen	1
1.2 Zielsetzung: Entwicklung eines eignungsdiagnostischen Instruments	2
1.3 Skizzierung der Vorgehensweise	2
2. Ansätze zur Reduktion von Fehlverhalten	3
2.1 Compliance und Integrity Management	3
2.2 Exkurs: Wirtschaftsethik und Orte der Moral	8
2.3 Psychologische Eignungsdiagnostik	12

Abschnitt II: Integrität als personalpsychologische Dimension

3. Integrity Tests	17
3.1 Gegenstand, historische Entwicklung und Anwendungssituation	17
3.2 Forschungsergebnisse	19
3.3 Kritische Reflexion etablierter Verfahren	21
4. Konkretisierungen des Integritäts-Begriffs	26
4.1 Etymologie und Wortanalyse	27
4.2 Sozialphilosophisches Modell	27
4.3 Prinzipienverankerung statt Integrität	31
5. Psychologische Redefinition und Abgrenzung	33
5.1 Person-Organisations-Passung	35
5.2 Moralische Urteilskompetenz	36
5.3 Moralische Identität	37
5.4 Gerechte-Welt-Glaube	38

Abschnitt III: Testkonstruktion des Moduls ‚Prinzipienverankerung‘

6. Entwicklung des persönlichkeitsorientierten Fragebogenverfahrens	39
6.1 Entwicklung des Itempools	39
6.2 Erprobung und Modifikation der Vorabversion	40
6.3 Durchführung der Datenerhebung	40
6.3.1 Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren (BIP-6F)	41
6.3.2 Allgemeine Gerechte Welt Skala (GWAL)	42
6.3.3 Demographische Variablen	42
6.3.4 Kriterien des beruflichen Erfolgs	42

7. Statistische Analysen	43
7.1 Beschreibung der Stichprobe	43
7.2 Statistiken der deduktiven Skalen	44
7.3 Faktorenanalytische Befunde	45
7.4 Konstrukt- und kriterienbezogene Zusammenhänge	48
8. Ungelöste Probleme und zukünftige Forschungsbemühungen	52
8.1 Skizzierung möglicher Validierungsansätze	55
8.2 Ethische Reflexion persönlichkeitsorientierter Eignungsdiagnostik	57
8.3 Fazit	59
Literaturverzeichnis	60
Anhang	70

II. Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Übersicht Compliance Risiken	4
Tabelle 2	Modellannahmen des Eigenschafts-Begriffs	13
Tabelle 3	Definition Kontraproduktives Verhalten nach Nerdinger (2008)	18
Tabelle 4	Zusammengefasste Kritik an Integrity Tests	26
Tabelle 5	Vier Dimensionen der persönlichen Integrität nach Pollmann (2005)	28
Tabelle 6	Vier Facetten der Prinzipienverankerung	33
Tabelle 7	Vier induktive Faktoren der Prinzipienverankerung	46
Tabelle 8	Korrelation BIP-6F mit Faktoren der Prinzipienverankerung	49

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Zusammenhang deduktiver Skalen und induktiver Faktoren	46
Abbildung 2	Strukturgleichungsmodell der Prinzipienverankerung	48
Abbildung 3	Drei hierarchische Regressionsanalysen auf Kriterien des beruflichen Erfolgs	50