

Unternehmensschädigendes Verhalten erkennen und verhindern

von
Friedemann W. Nerdinger

HOGREFE



GÖTTINGEN · BERN · WIEN · PARIS · OXFORD · PRAG
TORONTO · CAMBRIDGE, MA · AMSTERDAM · KOPENHAGEN

Inhaltsverzeichnis

1	Unternehmensschädigendes Verhalten	1
1.1	Definition	1
1.2	Abgrenzung zu ähnlichen Begriffen und Konzepten	2
1.3	Bedeutung für das Personalmanagement	6
2	Modelle	8
2.1	Informationsverarbeitungsperspektive: Die Theorie kausalen Schlussfolgerns	9
2.2	Stressperspektive: Das Stressor-Emotions-Modell	13
2.3	Motivationale Perspektive: Motivation von Fehlverhalten in Organisationen	17
2.4	Zusammenfassung: Ein allgemeiner Analyserahmen	23
3	Analyse der Bedingungen und Maßnahmen	25
3.1	Persönlichkeitsmerkmale	26
3.1.1	„Integrität“	26
3.1.2	Das Fünf-Faktoren-Modell („Big Five“)	29
3.1.3	Selbstkontrolle	34
3.2	Merkmale der Arbeit	38
3.3	Merkmale der Arbeitsgruppe	41
3.4	Organisation und Organisationskultur	46
3.5	Kontrollsysteme	51
3.6	Ungerechtigkeit	52
3.7	Zusammenfassung	58
4	Vorgehen	58
4.1	Grundlegende Überlegungen	60
4.2	Gestaltung der Organisation	61
4.3	Führung	63
4.4	Auswahl	66
4.4.1	Einsatz von Integrity Tests	67
4.4.2	Das Einstellungsinterview	72
4.5	Training	78
4.6	Zusammenfassung	83

5	Weiterführende Literatur	84
6	Literatur	84

Karten:

Checkliste zur Vorbereitung von Maßnahmen zur Bekämpfung
unternehmensschädigenden Verhaltens

Checkliste „Verfahren gerecht gestalten“ und „Sich gerecht verhalten“