
Inhaltsverzeichnis

1	Entwicklung des Arbeitsfelds Compliance Management	1
	Literatur	7
2	Definitionen, zentrale Forschungsfrage und Forschungsstand	11
2.1	Definition: Compliance	11
2.2	Definition: Compliance Manager und Compliance Management [System]	13
2.3	Definition: Konflikt und Konfliktpotenzial	14
2.4	Untersuchungsgegenstand und zentrale Forschungsfrage	15
2.5	Zum Forschungsstand	16
	Literatur	25
3	Studienergebnisse und Interpretation der Daten: arbeits- und organisationspsychologische Impulse für die Praxis	29
3.1	Kernkategorie „Zusammenarbeit“ – Kurzdarstellung des Analyseprozesses	29
3.2	Komplexität der Kernkategorie „Zusammenarbeit“ – einleitendes Beispiel	35
3.3	Zur Konzeption von Unternehmenswerten	37
3.3.1	Wirtschaftsethische Begriffsbestimmungen	38
3.3.2	Grundverständnis für konzeptionelles Arbeiten	45
3.3.3	Code of Ethics: konzeptioneller Bestandteil auf der Theorieebene	47
3.3.4	Code of Conduct: konzeptioneller Bestandteil auf der Methodenebene	48
3.3.5	Konzeptionelle Technikebene: Handlungen realisierbar gestalten	51

3.4	Stellenwert struktureller Compliance-Prävention	55
3.4.1	Interventionsebenen struktureller Compliance-Prävention	57
3.4.2	Interventionssegmente struktureller Compliance-Prävention	58
3.4.3	Ganzheitlicher Ansatz struktureller Compliance-Prävention	59
3.5	Prozessorientiertes Konsequenzen-Management	62
3.5.1	Informations- und Wissensmanagement in dynamischen Systemen ...	63
3.5.2	Fehler- und Risikokultur	77
3.5.3	Zero Tolerance und Sozialadäquanz, Legalität und Legitimität ...	83
3.5.4	Veränderungsmanagement	86
3.5.5	Psychologische Fallen der Entscheidungsfindung	94
3.6	Stakeholder-Dialog	104
3.6.1	Kollegiale Zusammenarbeit mit Beschäftigten	111
3.6.2	Führungskräfte und Compliance	120
3.7	Kooperationsmanagement und berufsbezogene Kompetenzen	128
3.7.1	Kompetenzen des Compliance Managers im Überblick	128
3.7.2	Aspekte der Sozialkompetenz	130
3.7.3	Aspekte der Persönlichkeitskompetenz	130
3.7.4	Einfluss personenbezogener Auffälligkeiten auf Compliance	136
	Literatur	141
4	Forschungsmethode: Design, Instrumente, Durchführung	155
4.1	Datenerhebung: problemzentrierte Interviews, offene Leitfadenterviews	157
4.1.1	Vorüberlegungen zur Rekrutierung der Interviewpartner	158
4.1.2	Interviewleitfaden	162
4.1.3	Kontaktaufnahme, Interviewablauf und Gesprächsgestaltung ...	164
4.1.4	Datenerfassungsbogen	166
4.1.5	Postskripta und Memos	166
4.1.6	Theoretisches Sampling	166
4.2	Datenauswertung	168
4.2.1	Anforderungen an die Transkription	168
4.2.2	Grounded Theory	170
4.2.3	Komparative Analyse	179
4.3	Beschreibung der Stichprobe	182
4.4	Kritische Methodenreflexion	183
4.4.1	Gütekriterien qualitativer Forschung	184
4.4.2	Bedeutung unerwarteter Ereignisse und methodischer Veränderungen im Forschungsprozess	187
4.4.3	Ergänzende kritische Reflexion zum eigenen Vorgehen	189
	Literatur	190

5 Zusammenfassung und Ausblick	193
Literatur	201
Anhang	203
Sachverzeichnis	227

Erfolg im Compliance Management
Konfliktfelder erkennen und bewältigen: Arbeits- und
organisationspsychologische Anregungen
Hein, R.
2016, XIX, 231 S. 16 Abb., 11 Abb. in Farbe., Softcover
ISBN: 978-3-658-12847-0