

Integrität oder Loyalität? Nach welchen Werten sollten Unternehmen Mitarbeiter auswählen?



Verhaltensforscherin Prof. Dr. Petra Arenberg, Professorin der SRH Fernhochschule - The Mobile University, erforscht die unternehmensförderlichen Werte von zukünftigen Mitarbeitern und Führungskräften. Durch eine Studie mit dem Verhaltenswissenschaftler und Studierenden der Mobile University, Marco Renz, konnten nun neue Wege zur Integritätsprüfung aufgezeigt werden.

Ob VW-Abgasskandal, die Pleite der US-Bank Lehman Brothers oder die Korruptionsaffäre der Fifa, viele Unternehmen und Organisationen stehen immer wieder in der öffentlichen Kritik. Regelverstöße und rücksichtslose Entscheidungen einzelner Mitarbeiter und Führungskräfte waren und sind oft Ursache für unternehmensschädigende Folgen: Strafzahlungen in Milliardenhöhe, Einbrüche der Aktien an den Märkten und ein langfristiger Imageverlust.

"Bei der Stellenbesetzung in Deutschland war bisher vorwiegend Loyalität gefragt. Doch Reputationsschäden durch kontraproduktive Verhaltensweisen Einzelner erhöhen zunehmend den Druck auf Unternehmen, eine sensibilisiertere Auswahl von geeigneten Mitarbeitern zu treffen", so die Leiterin des Departments Psychologie & Gesundheit an der SRH Fernhochschule. In ihrer Studie konnten Prof. Dr. Arenberg und Marco Renz nun neue Wege aufzeigen, um die Integrität von aktuellen und potenziellen Mitarbeitern und Führungskräften zu prüfen (<https://www.mobile-university.de/de/forschung/>).

Ziel der Studie war es, bereits im Vorfeld durch Integritätstests potenzielles Fehlverhalten wie Diebstahl, Sabotage und Mobbing von Bewerbern zu erkennen. "Dadurch gewinnen die Entscheider im Human Resource Management relevante Informationen über die Eignung einer Person für eine spezifische Position im Unternehmen", erklärt die Verhaltensforscherin. "Aber auch für die Öffentlichkeit und für Mitarbeiter bietet ein Integritätstest Schutz vor manipulierenden, rücksichtslosen, wenig integren Mitarbeitern und Chefs."

Während eines Bewerbungsprozesses wurde eine Feldstudie mit echten Bewerbern durchgeführt. Dabei durchliefen 52 Kandidaten

Einzelassessments mit Persönlichkeits- und Integritätstest. Das Ergebnis der Studie zeigt, dass mit 40 Prozent der internen und externen Bewerber - unabhängig von Geschlecht, Abschluss und Position im Unternehmen - fast die Hälfte aller Teilnehmer sich wenig bis gar nicht integer verhalten würden. Ein Zusammenhang zwischen der Integritätsausprägung einer Person und ihrer Neigung zu kontraproduktivem Verhalten konnte somit statistisch nachgewiesen werden. Menschen mit niedrigen Integritätswerten werden bspw. öfter abgemahnt, sind gewalttätiger oder sabotieren andere.

Das Fazit der beiden Studienverantwortlichen: "Integritätstests für Unternehmen bieten vor allem bei sensiblen, sicherheitsrelevanten Bereichen wie dem Energiesektor oder der Personenbeförderung Chancen bei der frühzeitigen Identifikation von kontraproduktivem Verhalten von Mitarbeitern und Führungskräften und dienen somit auch dem Schutz der Öffentlichkeit und anderer Mitarbeiter."