

# **Können mit Tests kontraproduktive Handlungen vorhergesagt werden?**

---

2. Mannheimer Forum für Personalmanagement  
26. April 2023

Prof. Dr. Gourmelon, HSPV NRW

# Prof. Dr. Andreas Gourmelon



- Professor an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW, Abt. Gelsenkirchen, Mitglied des IPM
- Dipl.-Psychologe, Dipl.-Kaufmann
- Leiter des Symposiums „Personalmanagement im öffentlichen Sektor“
- Beauftragter für den Masterstudiengang Human Resource Management der HSPV NRW / Ruhr-Uni Bochum



# Unser Weg durch den Vortrag

---

- Integrität und Personalauswahl
- Konzept der Integritätstests
- Methodik und Ergebnisse unserer Studie zur Vorhersagegüte eines Integritätstests

# Was von Staatsdienern‘ gefordert wird

---

Ehrlichkeit

Makellosigkeit

Redlichkeit

Anständigkeit

Unbestech-  
lichkeit

Rechtschaffenheit

Zuverlässigkeit

*kurz: Integrität*

Image by Fabian Holtappels from Pixabay

# Was wir nicht von Staatsdienern‘ wollen

- Absentismus
- Zurückhalten von Arbeitsleistung
- Vandalismus
- Mobbing
- Diskriminierung von Bürgern‘
- Diebstahl
- Sexuelle Belästigung
- Bestechlichkeit
- Befangenheit decken
- Vorteilsannahme
- Illegale Gewalt
- Fehl-Informierung von Kollegen‘
- Drogenkonsum
- Urkundenfälschung
- ...



Kontraproduktive  
Handlungen

# Woran können wir während der Personalauswahl Integrität erkennen?

---

Am Aussehen?

# In der Personalauswahl verwendete Informationsquellen zur Erfassung der Integrität

---

- Führungszeugnis
- Selbstauskunft „Einleitung staatsanwaltschaftlicher Ermittlungsverfahren“
- Selbstauskunft „geordnete wirtschaftliche Verhältnisse“
- Ergebnisse dienstlicher Beurteilungen (?)
- Arbeitszeugnisse (?)
- Interviews (?)
- ...



# Mit Interviews Neigung zu kontraproduktiven Handlungen erfassen?

---

- Fragen zur Art und Häufigkeit eigenen kontraproduktiven Handelns
- Selbsteinschätzung der Integrität durch den Bewerber‘
- Fragen, mit der die Einstellung des Bewerbers‘ zu kontraproduktiven Handeln erfasst wird
- Fragen zu Absichten in Bezug auf kontraproduktives Handeln
- Fragen, bei denen sich der Bewerber‘ zwischen kontraproduktiven und nicht-kontraproduktiven, aber für ihn mit negativen Folgen verbundenen Handlungsweisen entscheiden muss



**Prof. Lightman könnte die Antworten richtig  
deuten!**

---

[https://www.youtube.com/watch?v=bWyhsqh\\_e9s](https://www.youtube.com/watch?v=bWyhsqh_e9s)

# Das Versprechen aus den USA

---

## Integritätstests

- objektiv
- kostengünstig
- einfach anwendbar
- ... und effektiv in der Vorhersage  
kontraproduktiven bzw.  
organisationsschädlichen Verhaltens

Nach metaanalytischen Befunden (Ones et al., 1993) konnten in 23 Studien mit 7.550 Teilnehmern Zusammenhänge von Arbeitsleistung mit den in Integritätstests erzielten Werten von  $r = 0,41$  nachgewiesen werden. Der Zusammenhang mit kontra-produktivem Verhalten liegt bei 0,47.



# Ein Integritätstest in deutscher Sprache: IBES

---

- IBES: Inventar berufsbezogener Einstellungen und Selbsteinschätzungen
- Fragebogen und Handbuch über Hogrefe-Verlag zugänglich
- wissenschaftlich dokumentiert
- objektiv
- kostengünstig

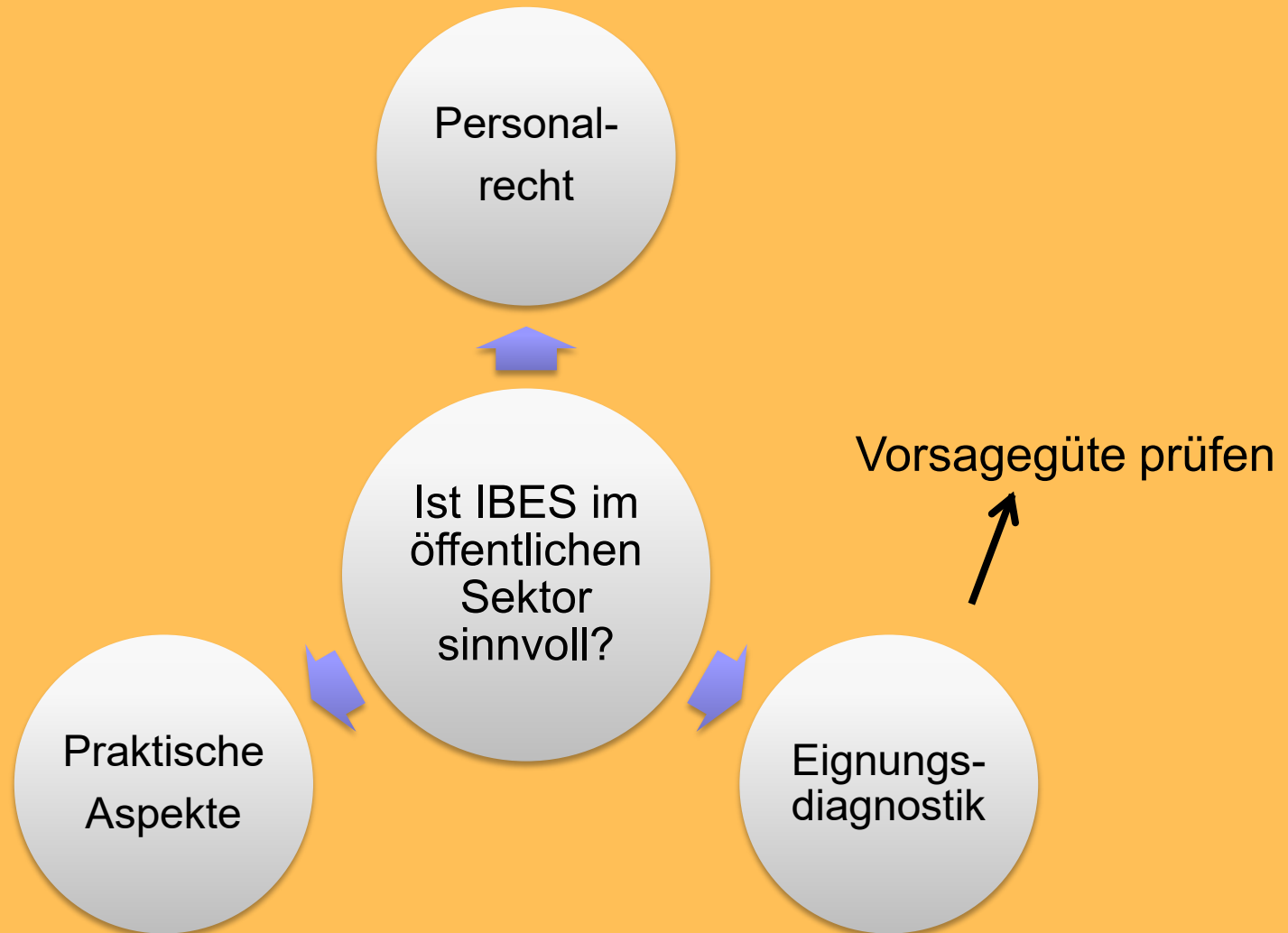
# Wie IBES funktioniert

## **Die Wahrscheinlichkeit kontraproduktiver Handlungsweisen eines Bewerbers' ist umso niedriger, ...**

- je mehr dieser andere Menschen für vertrauenswürdig hält,
- je weniger er davon ausgeht, dass Regelverletzungen im Berufsleben weit verbreitet sind,
- je weniger er dazu neigt, Regelverstöße durch „vernünftige“ Gründe zu rechtfertigen,
- je weniger er sich gedanklich mit Regelverstößen auseinandersetzt oder diese gar plant,
- je gelassener und selbstsicherer der Bewerber' ist,
- je zuverlässiger und kontrollierter der Bewerber' ist,
- je mehr er Risiken und Aufregung meidet,
- je ruhiger, umgänglicher und bescheidener der Bewerber' ist,
- je mehr der Bewerber' dazu neigt, Konflikte zu vermeiden und Harmonie anzustreben.

# Ein interdisziplinäres Forschungsprojekt des IPM (Michaelis, Muthers, Stark, Gourmelon)

---





# Unser Vorgehen zur Überprüfung der Vorhersagegüte

---

Zu Beginn des Studiums:  
IBES-Werte von Studien-  
anfängern' der HSPV

- Alle Datenerhebungen:
- schriftlich
  - freiwillig
  - anonym



Können mit IBES-Daten  
kontraproduktive Handlungen  
vorhergesagt werden?

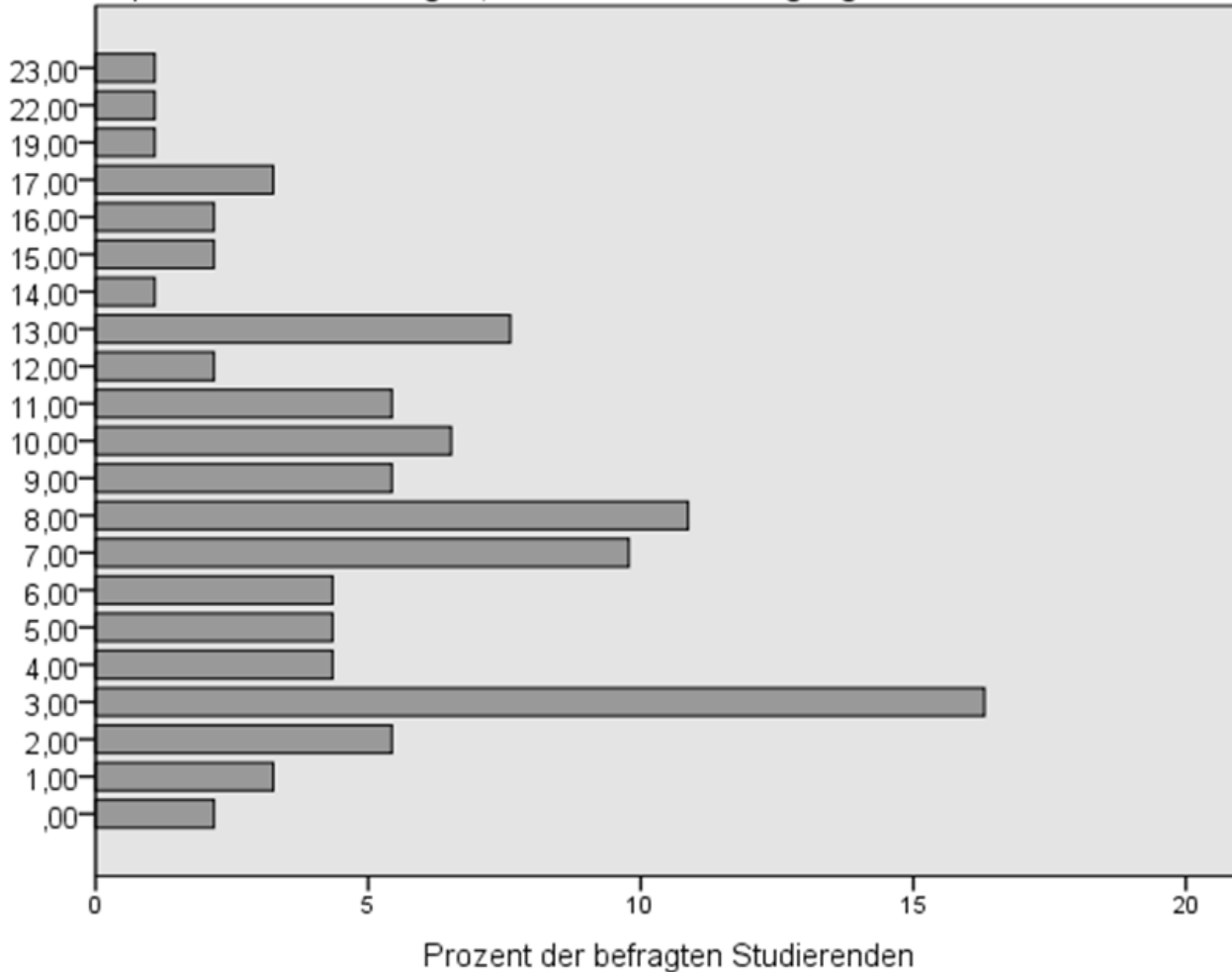
Am Ende des Studiums:  
Erfassung kontraproduktiver  
Handlungen mit gesondertem  
Fragebogen

# Ergebnisse: Ausmaß kontraproduktiver Handlungen

	Nie	Einmal	Mehrmals	Oft
55. Ich habe Kommilitonen in die Anwesenheitsliste eingetragen, obwohl diese nicht anwesend waren	□ 117	□ 2 a	□ 1 b	□ 0 c
56. Mit meinem Dienstausweis, mit meiner Uniform oder durch Verweis auf mein Amt habe ich mir einen privaten Vorteil verschafft (z.B. Zugang zu einem Club)	□ 116	□ 2 b	□ 2 c	□ 0 c
57. Bürger oder Kunden wurden von mir aufgrund ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Behinderung oder ihrer Religion absichtlich und ohne legalen Rechtfertigungsgrund benachteiligt	□ 118	□ 2 a	□ 0 b	□ 0 c
58. Während der Zeit einer Krankschreibung habe ich eine Nebentätigkeit durchgeführt oder bin in den Urlaub gefahren	□ 117	□ 2 a	□ 1 b	□ 0 c
59. Während meiner Praxisphasen habe ich rechtliche Regelungen oder dienstliche Vorgaben bewusst nicht beachtet und nach meiner eigenen An-	□ 117	□ 3 a	□ 0 b	□ 0 c

# Ergebnisse: Ausmaß kontraproduktiver Handlungen

Anzahl kontraproduktiver Handlungen, die mind. einmal begangen wurden





# Ergebnisse: Was eine prognostische Validität von $r = .33$ bedeutet

	Von den Studierenden wären gerügt worden ... (%-Anteil in der Gruppe)	Von den Studierenden wären disziplinarisch geahndet oder entlassen worden ... (%-Anteil in der Gruppe)
IBES-Gesamtwert deutlich unter Durchschnitt (n = 14)	100,0%	64,3%
IBES-Gesamtwert knapp unter Durchschnitt (n = 30)	70,0%	46,7%
IBES-Gesamtwert knapp über Durchschnitt (n = 33)	84,9%	45,5%
IBES-Gesamtwert deutlich über Durchschnitt (n = 15)	53,3%	46,7%
<i>Insgesamt (N = 92)</i>	<i>77,2%</i>	<i>48,9%</i>

# Fazit

---

- Integritätstests wie IBES sind zufriedenstellend zuverlässig und treffsicher bei der Vorhersage kontraproduktiver Handlungen von Nachwuchskräften
- Sie stellen eine sinnvolle Ergänzung des eignungsdiagnostischen Instrumentariums bei Stellenbesetzungsverfahren dar
- Die Akzeptanz und Vorhersagegüte bei internen Stellenbesetzungsverfahren ist noch zu prüfen

**Geschafft!**

**Ihre Fragen oder Anmerkungen?**

# Quellen

- Gourmelon, A., Muthers, C. & Stark, C. (2013). Möglichkeiten und Grenzen von Integritätstests bei der Personalauswahl im öffentlichen Sektor: erste Ergebnisse einer Forschungsstudie. In A. Gourmelon (Hrsg.), Forschung für die Praxis – neue Erkenntnisse für ein professionelles Personalmanagement (S. 139 - 158). München: Rehm.
- Gourmelon, A. (2016). Können kontraproduktive Handlungen von Beamten mit Integritätstests vorhergesagt werden? Empirische Erkenntnisse zur prognostischen Validität des Integritätstests IBES. Der Öffentliche Dienst, 2/2016, 29 – 42.
- Gourmelon, A. (2017). Bewährung von Integritätstests in der Praxis – Studienergebnisse aus dem öffentlichen Sektor. In C. Stark (Hrsg.), Korruptionsprävention (S. 21 - 36). Wiesbaden: SpringerGabler.