



Einführung des Inventars berufsbezogener Einstellungen und Selbsteinschätzungen (Marcus, 2006) in den Auswahlprozess eines Projekts zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit

1	Einleitung	9
2	Fragestellungen	10
3	Methode	11
4	Ergebnisse	12
5	Diskussion	13
6	Ausblick	14

Andrea Geier & Diana Hönninger

1 Einleitung

Die Verfahrensgruppe der Integritätstests

Die Verfahrensgruppe der Integritätstests gehört in Nordamerika, speziell den Vereinigten Staaten, längst zu den üblichen Standardverfahren. Integritätstests sind entwickelt worden, um kontraproduktive bzw. deviante Verhaltensweisen im Berufsleben vorhersagen zu können. Der erste Integritätstest wurde 1947 in den USA veröffentlicht (Betts, Biographical Case History). Während es Anfang der 90er Jahre in den USA schon über 40 veröffentlichte Testverfahren (Marcus, 2000) sowie die erste Metaanalyse zu diesem Themenbereich mit über 600 Validierungsstudien (Ones et. al, 1993) gab, ist mit dem Inventar berufsbezogener

Einstellungen und Selbsteinschätzungen (Marcus, 2006) der erste deutschsprachige freiverkäufliche Vertreter dieser Verfahrensklasse auf den Markt gekommen. Zusätzlich zu der Vorhersage kontraproduktiver Verhaltensweisen beeindrucken die Integritätstests durch ihre hohe kriteriumsbezogene Validität von $r = .41$ für das Kriterium der allgemeinen Leistungsfähigkeit (Ones et. al, 1993). In Verwendung mit Eignungstests führen sie zu einer Validitätserhöhung um 27% (Schmidt & Hunter, 2000). Für einen Überblick über die Verfahrensklasse der Integritätstests sei der interessierte Leser auf Marcus (2000) verwiesen.

Das Inventar berufsbezogener Einstellungen und Selbsteinschätzungen

Das Inventar berufsbezogener Einstellungen und Selbsteinschätzungen ist ein rational konstruiertes Testverfahren, das sich sowohl an overt integrity tests sowie an personality-based integrity

tests orientiert. Das IBES (2006) besteht aus neun Subskalen mit insgesamt 115 Items und kann in einen einstellungsorientierten (vier Subskalen mit 60 Items) und in einen eigenschaftsorientierten Teil (fünf Subskalen mit 55 Items) getrennt werden. Alle Items werden anhand einer 5-stufigen Likert-Skala beantwortet. Marcus (2006) empfiehlt für die praktische Anwendung des Tests den Gesamtwert (Summe über alle Skalen und Items) heranzuziehen. Dieser repräsentiert jedoch kein homogenes Konstrukt sondern fasst "unterschiedliche Merkmale auf Grund ihrer Beziehung zum Kriterium kontraproduktiven bzw. abweichenden Verhaltens in Organisationen" (Marcus, 2006, S. 5) zusammen. Das IBES liegt als paper-pencil-Testverfahren vor und kann sowohl in Einzel- aber auch in Gruppentestung erhoben werden. Das IBES wurde insbesondere zur Auswahl von externen Bewerbern ab 16 Jahren entwickelt und kann in unterschiedlichen Branchen, Berufsgruppen, Hierarchie-

ebenen und Qualifikationsniveaus verwendet werden. Marcus (2006) empfiehlt das IBES innerhalb einer sequentiellen Auswahlstrategie nach der Auswahl anhand der Qualifikation und vor dem Einsatz aufwendiger Verfahren wie z.B. Vorstellungsgespräche oder Assessment Center einzusetzen.

Für das objektive Testverfahren wurde die Retest-Reliabilität über einen Zeitraum von fünf Monaten erhoben. Der Gesamtwert erreichte eine Reliabilität von $r = .89$, die einzelnen Subskalen Werte zwischen $.76$ und $.90$ (Marcus, 2006). "Die interne Konsistenz des einstellungs- ($\alpha = .89$ bis $.92$) und eigenschaftsorientierten ($\alpha = .83$ und $.88$) Teil des IBES liegt in allen Stichproben oberhalb der für vergleichbare amerikanische Verfahren berichteten Mittelwerte ($\alpha = .83$ bzw. $.72$, Ones et al., 1993)" (Marcus, 2007, S. 130). Marcus (2007) validierte das IBES an sieben verschiedenen Stichproben, die sich aus Studenten und Beschäftigten unterschiedlicher Branchen und Hierarchieebenen zusammensetzten. Der Gesamtwert des IBES korreliert zu $r = -.46$ bis $-.53$ mit dem Kriterium kontraproduktives Verhalten. Marcus (2006) normierte den IBES an 332 externen Bewerbern, die sich in mehreren Branchen (hauptsächlich dem Einzelhandel) bewarben. Die Normierung wird dem Anwender im Manual zur Verfügung gestellt. Da die Ergebnisse des IBES laut Marcus (2006) unabhängig von Alter und Geschlecht sowie der Zugehörigkeit zu Berufsgruppen und Branchen relevant sein sollen, wird keine nach Gruppen getrennte Normierung bereitgestellt. Dem Anwender bietet sich die Möglichkeit der Umrechnung in Staninwerte oder Prozentränge.

Das Projekt

Das Projekt, im Rahmen dessen die Datenerhebung stattfand, richtet sich an arbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren, die eine Arbeit oder eine Ausbildung suchen. Einzige Voraussetzung für die Teilnahme ist der bestandene Hauptschulabschluss. Das Projekt bietet pro Jahr hundert Plätze. Die Teilnehmenden durchlaufen abwechselnd zwei Theorie- und zwei Praktikaphasen. In den Theoriephasen werden Fertigkeiten der Teilnehmenden wie bspw. Englisch- und Mathematikkenntnisse aufgefrischt und erweitert sowie eine aussagekräftige Bewerbungs-

unterlage erstellt und das Verhalten in Vorstellungsgesprächen eingeübt. Anhand der Wünsche und Vorstellungen der Teilnehmenden werden diese in Praktikumsbetriebe vermittelt. Die Vermittlung erfolgt vorrangig in Betriebe, die bei Bewährung der Teilnehmenden die Option einer späteren Übernahme in Aussicht stellen. Das Projekt wird 2007 zum zweiten Mal durchgeführt und konnte im Pilotprojekt durch seine bemerkenswerte Vermittlungsquote von 92% überzeugen. Allein nach Ablauf der ersten Projekthälfte waren bereits 61 der 100 Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt eingegliedert.

2 Fragestellungen

Das Inventar berufsbezogener Einstellungen und Selbsteinschätzungen wurde im Rahmen des Projekts an den Bewerbern erhoben. Das IBES soll bei entsprechender Eignung in den Auswahlprozess integriert werden, um durch dessen Einsatz inkrementelle Validität zu gewinnen. Außerdem sollten neben der Messung der allgemeinen Leistungsfähigkeit des Eignungstests und des persönlichen Eindrucks im Vorstellungsgespräch zusätzliche Informationen zu den Bewerbern bezüglich ihrer Einstellung zur Arbeit gewonnen werden. Um dies zu überprüfen, wurde das IBES als Blindstudie eingeführt. Das Untersuchungsziel der vorliegenden Arbeit (Geier, 2007) bestand darin festzustellen, ob die Informationen, die das IBES liefert, auch Relevanz und somit Vorhersagekraft für die spätere Vermittlung besitzen. Üblicherweise werden Integritätstests zur Auswahl eingesetzt, um Bewerber zu identifizieren, die keine unerwünschten und kontraproduktiven Verhaltensweisen in den Organisationen zeigen werden. Für die Zielsetzung des Projekts ist dies nur ein wünschenswerter Nebeneffekt; denn dessen Hauptaufgabe ist die Vermittlung der Teilnehmenden in Arbeit oder Ausbildung. Die Verfahren, die zur Auswahl der Bewerber herangezogen werden, sollten deshalb Auskunft über die spätere Vermittelbarkeit geben können. Das IBES ist somit nicht für das Projekt geeignet, wenn es nur Bewerber identifizieren kann, die sich nicht kontraproduktiv verhalten werden, sondern es muss zusätzlich die Vermittelbarkeit vorhersagen können. Darüber hinaus wurde das Datenmaterial auch in Bezug auf

weitere Fragestellungen (Korrelation des IBES mit der allgemeinen Intelligenz, Passung der vorgelegten Normierung auf die Stichprobe) untersucht und die Akzeptanz des Verfahrens erfragt.

Bevor herausgefunden werden kann, ob die Ergebnisse des IBES Vorhersagen auf die Vermittlung machen können, wurde in der Originalarbeit zuerst untersucht, inwieweit der Einsatz des IBES die Bewerberauswahl verändert (Leitfrage 1). Unter diesem Aspekt wurde auch die Korrelation des IBES mit dem Intelligenzquotienten berechnet und die Passung der Normierung überprüft. Basierend auf den Befunden aus der Literatur (siehe Geier, 2007) werden folgende Hypothesen zur Leitfrage 1 aufgestellt:

Hypothese 1.1: Das IBES korreliert nicht mit dem Intelligenzquotienten aus dem Eignungstest (vgl. Marcus, 2006).

Hypothese 1.2: Weibliche Bewerber erzielen bessere IBES-Ergebnisse im IBES als männliche Bewerber (vgl. Ones & Viswesvaran, 1998).

Hypothese 1.3: Die von Marcus (2006) vorgegebene Normierung passt nicht auf die Daten der vorliegenden Stichprobe (vgl. Hossiep & Bräutigam, 2007).

Unter der Leitfrage 2 wurde die Frage untersucht, ob der Einsatz des IBES zu einer besseren Auswahl (Überprüfung anhand der Bewertung im Theorieteil) führt und die Vorhersagekraft auf die Vermittlung erhöht. Die Antwort auf diese Frage bezieht sich speziell nur auf das Projekt und kann nicht verallgemeinert werden.

Hypothese 2.1: Bewerber mit guten IBES-Ergebnissen erzielen bessere Bewertungen.

Hypothese 2.2: Bewerber mit guten IBES-Ergebnissen haben eine höhere Vermittlungschance.

In Untersuchungen zur Akzeptanz von Integritätstests lagen die Ergebnisse im neutralen Bereich (vgl. Marcus, 2000). Die Leitfrage 3 bestand aus zwei Teilfragen: Wird das IBES als Auswahlverfahren von den Teilnehmenden akzeptiert und wie wird das IBES im Vergleich zu anderen Auswahlverfahren bewertet?

Hypothese 3.1: Integritätstests werden von den Teilnehmenden als neutral bewertet.

Hypothese 3.2: Eignungstests werden von den Teilnehmenden als neutral bewertet.

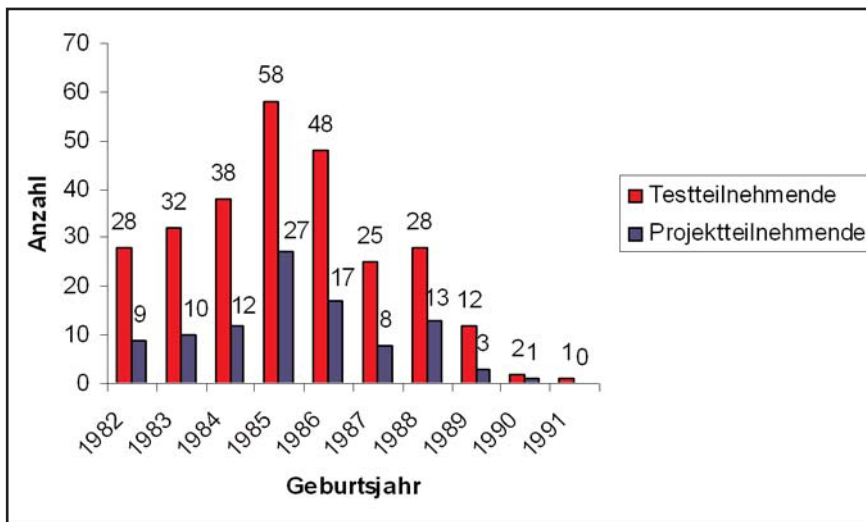


Abbildung 1: Altersangabe der Test- und Projektteilnehmenden

Hypothese 3.3: Vorstellungsgespräche werden von den Teilnehmenden als positiv bewertet.

3 Methode

Durchführung

1098 arbeitslose Jugendliche wurden von den örtlichen Agenturen für Arbeit angeschrieben und auf das Projekt aufmerksam gemacht. 319 Personen reichten ihre Bewerbungen ein, 272 absolvierten den Eignungstest. Anschließend an den Eignungstest wurde das Inventar berufsbezogener Einstellungen und Selbsteinschätzungen (Marcus, 2006) erhoben. Als nächster Prozessschritt folgte ein halbstrukturiertes Vorstellungsgespräch, das anhand eines Leitfadens durchgeführt wurde und mit Hilfe eines Bewertungsbogens bewertet wurde. Die Auswahl der Bewerber erfolgte anhand der Ergebnisse im Eignungstest, des Eindrucks im Vorstellungsgespräch und der Expertenein-

schätzung der Vermittelbarkeit durch die Interviewer. Im Laufe des Theorieteils wurden die Einschätzungen zur Akzeptanz von Integritätstests und dem IBES erhoben. Am Ende des Theorieteils bewerteten die Gruppenleiter und die Bewerbungstrainer (diese hatten nach den Gruppenleitern den häufigsten Kontakt mit den Teilnehmenden) die einzelnen Teilnehmenden. Nach Ablauf von zweieinhalb Monaten nach Praktikumsbeginn wurde ein Stichtag gesetzt. Bis zu diesem Zeitpunkt waren bereits 30 Teilnehmende vermittelt. Diese Teilnehmenden wurden aufgrund ihrer IBES-Ergebnisse mit den bis jetzt noch nicht vermittelten Teilnehmenden verglichen.

Erhebungsinstrumente

Der für die Auswahl verwendete Eignungstest wurde vom Träger des Projekts zur Verfügung gestellt. Der Test erfasst mit mehreren Untertests jeweils den sprach-, zahlen- und anschauungsgebundenen Bereich, und wird vom Träger selbst zur Auswahl der

naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungsplatzbewerber verwendet. Der Test ist ein bewährtes Auswahlinstrument und wird regelmäßig auf seine Effizienz hinsichtlich der Testgütekriterien überprüft und gegebenenfalls optimiert. Der Interviewleitfaden, die Interview- und die Theorieteilbewertungen sowie die Fragebögen zur Einschätzung der Akzeptanz wurden von der Autorin der Originalarbeit eigens für das Projekt entwickelt. Die Entwicklung und Beschreibung der Instrumente finden sich bei Geier (2007).

Stichprobe

Die Daten basieren auf zwei Stichproben: den 272 Bewerbern, die den Eignungstest absolvierten (Bewerberstichprobe) und den daraus resultierenden 100 Projektteilnehmenden (Teilnehmendenstichprobe).

Bewerberstichprobe (Zum Zeitpunkt des Eignungstests lagen nur Angaben zum Geschlecht und zum Geburtsdatum vor): Die Geschlechtszugehörigkeit war in dieser Stichprobe annähernd gleichmäßig verteilt, wobei die Anzahl der männlichen Bewerber (54%) etwas größer war als die der weiblichen Bewerber (46%). Für das Projekt konnten sich nur Personen bewerben, die zum Zeitpunkt des Projektbeginns noch nicht das 24. Lebensjahr vollendet hatten. Die Bewerber waren somit zwischen 16 und 24 Jahre alt, der Großteil der Stichprobe stellten die Bewerber zwischen dem 21. und 23. Lebensjahr (siehe auch Abbildung 1).

Teilnehmendenstichprobe: In das Projekt wurden insgesamt 38 weibliche und 62 männliche Bewerber aufgenommen. Die Altersverteilung der Projektteilnehmenden ist in Abbildung 1 dargestellt. 61% der Projektteilnehmenden besitzen als höchsten erreichten Schulabschluss

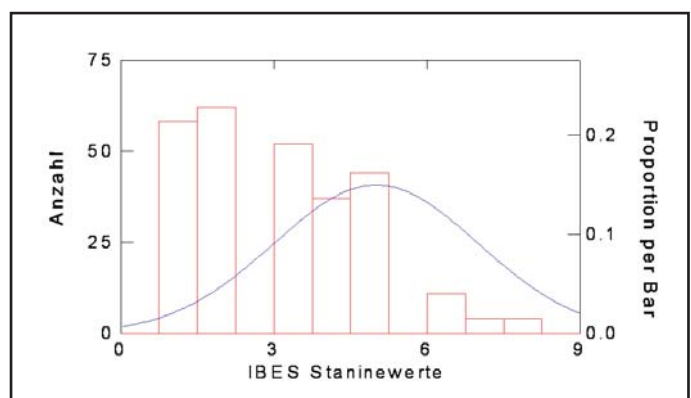
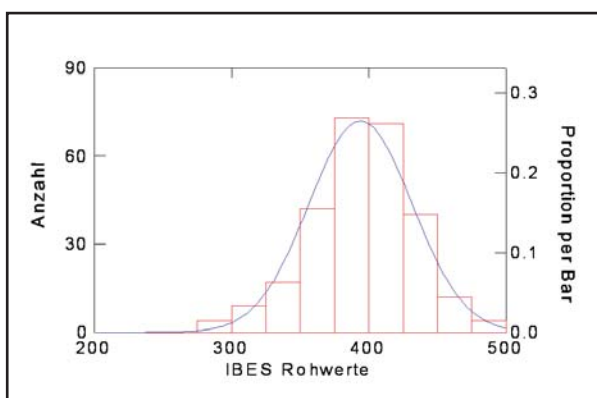


Abbildung 2 und 3: Vergleich der Rob- und Staninewerte mit der Normalverteilung

die Mittlere Reife, 26% erlangten nur den Hauptschulabschluss, 10% die Fachhochschulreife und 3% sogar das Abitur. Zwei Drittel der Projektteilnehmenden verfügten zum Zeitpunkt des Projektbeginns über eine abgeschlossene Berufsausbildung.

4 Ergebnisse

Leitfrage 1: Inwieweit verändert der Einsatz des IBES die Bewerberauswahl?

Die Rohwerte des IBES (sowie die Ergebnisse des Eignungstests) verteilen sich in der vorliegenden Stichprobe annähernd normal (Abbildung 2). Durch die Anwendung der im Manual (Marcus, 2006) für alle Zielgruppen vorgeschlagenen Norm wird die Normalverteilung jedoch zerstört (Abbildung 3). Die Hypothese 1.3 ist somit belegt.

Zwischen den beiden objektiven Testverfahren, IBES und Eignungstest, besteht eine Nullkorrelation $r_{\text{IBES, Punkte im Eignungstest}} = -.002$, d. h. beide Verfahren überschneiden sich nicht in ihrer Vorhersagekraft. Durch die Einbeziehung des IBES in die Auswahlentscheidung kann somit inkrementelle Validität gewonnen werden. Die Rohwerte des IBES korrelieren mit aus dem Eignungstest errechneten Intelligenzquotienten zu $r_{\text{IBES, IQ}} = .00$. Es besteht somit kein korrelativer Zusammenhang zwischen dem Integritätstest und dem Eignungstest. Die Hypothese 1.1 ist somit belegt.

Bei der inferenzstatistischen Auswertung wurde unter anderem untersucht, ob sich männliche und weibliche Bewerber in ihren IBES-Ergebnissen unterscheiden. Es ergab sich ein signifikantes Ergebnis mit $p < 0.00$ (siehe Abbildung 4 und 5), wobei die weiblichen Bewerber im Mittel um etwa eine halbe Standardabweichung besser abschneiden als die männlichen Bewerber (vgl. Hypothese 1.2). Berechnet man unter Berücksichtigung einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% die kritische Differenz, dann liegt die empirische Differenz immer noch innerhalb der kritischen Differenz. In größeren Stichproben sollte über-

prüft werden, ob die Geschlechterunterschiede aufgrund der Unzuverlässigkeit des Tests zu Stande kamen oder ob weibliche Bewerber im IBES tatsächlich besser abschneiden. Träfe dies zu, müsste für das IBES eine Normierung getrennt nach den Geschlechtern erstellt werden, da sonst beim IBES männliche Bewerber diskriminiert werden würden.

In Bezug auf das Alter der Bewerber findet sich mit einem p-Wert von 0.075 kein signifikanter Unterschied.

Leitfrage 2: Führt der IBES zu einer verbesserten Auswahl und somit zu einer höheren Vorhersagekraft auf die Vermittlung?

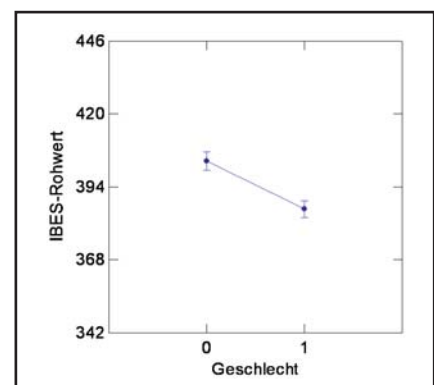
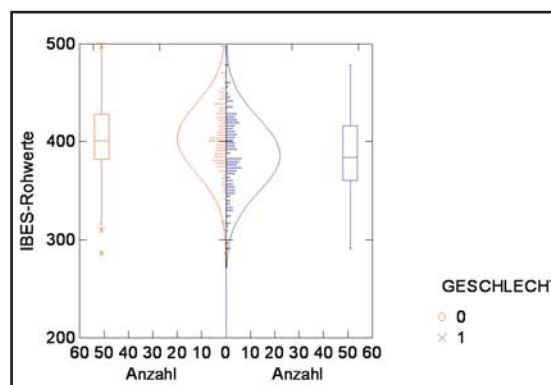
Am Ende der Theoriephase waren die Gruppenleiter und die Bewerbungstrainer aufgefordert worden, die einzelnen Teilnehmenden in den Dimensionen Gesamteindruck, Mitarbeit, Verhalten, Interesse/Motivation, Leistungsbereitschaft und Zuverlässigkeit zu beurteilen. Die Beurteilung erfolgte anhand einer 5-stufigen Ratingskala (1 = negativ/niedrige Ausprägung — 3 = neutral — 5 = positiv/hohe Ausprägung). Aus den Beurteilungen der Gruppenleiter und Bewerbungstrainer wurde für jeden Teilnehmenden eine Gesamtbeurteilung für jede der sechs Dimensionen errechnet. Die Beurteilungen der Gruppenleiter und Bewerbungstrainer gingen in die Gesamtbeurteilung gewichtet (5:2) mit ein, da die Gruppenleiter die Teilnehmenden fünf Tage pro Woche und die Bewerbungstrainer die Teilnehmenden zwei Tage die Woche betreuen bzw. trainieren. Die errechnete Gesamtbeurteilung wurde mit den IBES-Rohwerten korreliert. Als Ergebnis hierbei ist nur die gegenläufige Korrelation von $r = -.11$ mit der Dimension "Verhalten" nennenswert, die anderen fünf Dimensio-

nen korrelieren alle niedriger als $r = .05$. Die sechs Dimensionen korrelieren untereinander zwischen $r = .49 - .72$. Für eine Varianzanalyse mit Hilfe des allgemeinen linearen Modells wurden die Teilnehmenden anhand ihrer Ergebnisse im IBES in drei Gruppen eingeteilt. Die Einteilung erfolgte unter Berücksichtigung des Mittelwerts und der ersten Standardabweichung. Die erste Gruppe (< -1 SD) enthält aufgrund der Rundung der Werte 17 Personen, in der zweiten Gruppe (-1 SD bis $+1$ SD) sind 68 Personen enthalten und in der dritten ($> +1$ SD) 15 Personen. Die Varianzanalyse ergibt mit einem p-Wert von 0.480 keine signifikante Unterscheidung der drei Gruppen. Allein auf der Dimension "Verhalten" kommt ein signifikanter Wert mit $p < 0.040$ zustande. Die Hypothese 2.1 kann nicht belegt werden.

Bis zum festgesetzten Stichtag konnten bereits 30 Teilnehmende in Arbeit oder Ausbildung vermittelt werden. Durch einen t-Test wurde überprüft, ob sich die bereits vermittelten Teilnehmenden von den noch nicht vermittelten Teilnehmenden in ihren IBES-Rohwerten unterscheiden. Dies trifft nicht zu ($p < 0.713$). Hypothese 2.2 kann nicht belegt werden.

Zur Überprüfung wurde berechnet, ob die Ergebnisse des Eignungstests oder des Vorstellungsgesprächs die Vermittlung vorhersagen können. Dies kann auch verneint werden; kein für die Auswahl der Bewerber erhobenes Maß kann Rückschlüsse bzgl. der Vermittlung geben. Die Ergebnisse der Regression sind in Tabelle 1 dargestellt.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass durch die Festlegung des Stichtags nur eine vorläufige Überprüfung stattfinden konnte und dass die Vorhersagekraft des Eignungstests und auch des IBES auf ein Kriterium validiert wurde, für das beide Tests nicht konzipiert wur-



Abbildungen 4 und 5: Ergebnisse des IBES, getrennt nach Geschlecht (0 = weiblich, 1 = männlich).



den. Der Eignungstest besitzt Vorhersagekraft auf die Ausbildungsfähigkeit, das IBES für das Auftreten kontraproduktiver Verhaltensweisen.

Leitfrage 3: Wird das IBES als Auswahlverfahren von den Teilnehmenden akzeptiert und wie wird das IBES im Vergleich zu anderen Auswahlverfahren bewertet?

Bezug nehmend auf die dritte Leitfrage wurde die Soziale Validität des IBES erfasst. Die Teilnehmenden bewerteten Vorstellungsgespräche positiv (Mittelwert/ $M=4,169$, Standardabweichung/ $SD=0,793$) und bewerten sie signifikant besser als Eignungstests ($p < 0,00$, $M=3,662$, $SD=0,999$) und Integritätstest ($p < 0,00$, $M=3,465$, $SD=1,092$). Im Vergleich zwischen Eignungstests und Integritätstests machen die Teilnehmenden in der Bewertung keinen Unterschied ($p < 0,62$), beide Verfahren werden als neutral bewertet. Hiermit wurden die Hypothesen 3.1, 3.2 und 3.3 belegt.

Die Mehrheit der Teilnehmenden hielt das IBES für ein geeignetes Auswahlverfahren, da die Anwender zusätzliche Informationen über die Persönlichkeit des Bewerbers erfahren. Für sie ist die Einschätzung der Persönlichkeit wichtig, da der spätere Mitarbeiter in das bestehende Team passen soll. Genau diesem Punkt widersprechen jedoch einige der Befragten in ihren Angaben. Die Messung der Persönlichkeit für Auswahl-situationen wird von diesen generell abgelehnt. Andere geben an, dass die Einschätzung der Persönlichkeit durch das IBES nicht möglich sei, da dieser zu ungenau und zu allgemein gehalten wäre. Gegen die Eignung wird aber auch aufgeführt, dass der Anforderungsbezug des IBES fehle und durch das Inventar keine berufsrelevanten Fähigkeiten erfasst werde. Des Weiteren war auch festzustellen, dass die Majorität der Teilnehmenden die Messintention des IBES nicht erfassen konnte. Nur eine einzige Person erkannte die Messung des kriminellen Verhaltens. Aus Sicht dieser Stichprobe spricht insgesamt nichts gegen die Anwendung eines Integritätstests. Bei der Generalisierung dieser Ergebnisse darf aber nicht vergessen werden, dass es sich bei der vorliegenden Stichprobe um Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren handelt, die bisher selbst wenig Erfahrung im Umgang mit Tests sammeln konnten. Die Überprüfung der

Ergebnisse an weiteren Stichproben bspw. Führungskräften ist zu empfehlen.

5 Diskussion

Einschränkungen der Arbeit und der Ergebnisse

Die vorliegende Studie ist einigen Einschränkungen unterworfen. Diese Einschränkungen können in zwei Bereiche unterteilt werden.

Einschränkungen bei der Bewerberaqua

Die Projektleitung hatte keinen Einfluss darauf, welche arbeitslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen von den Agenturen für Arbeit angeschrieben wurden. Es kann sich somit unwissentlich um eine vorselektierte Stichprobe handeln. Das Erscheinen und die spätere Bewerbung waren für die angeschriebenen Arbeitslosen freiwillig. Die Personen jedoch, die zu den Informationsveranstaltungen erschienen und sich danach nicht um einen Platz bewarben, wurden von ihren Sachbearbeitern bei den Agenturen nach den Gründen befragt.

Einschränkungen durch die Einschätzung der Vermittelbarkeit durch die Interviewer

Nicht alle Entscheidungskriterien, die zur Auswahl herangezogen wurden, konnten in der Auswertung berücksichtigt werden. Ein Großteil der Entscheidung wurde durch die persönliche Experteneinschätzung der Interviewer getragen. Diese Einschätzung der Vermittelbarkeit basiert auf der langjährigen Erfahrung derselben und kann nicht durch bloße Zahlenwerte ersetzt werden.

Tabelle 1: Regression von Vermittlung auf Punkte im Eignungstest, IBES-Rohwerte und errechneter Gesamteindruck im Interview

Effect	Coefficient	Std Error	Std Coef	Tolerance	t	P(2 Tail)
CONSTANT	1.337	0.754	0.000	.	1.774	0.079
Punkte	-0.001	0.001	-0.123	0.996	-1.220	0.226
IBES-Rohwert	-0.000	0.001	-0.019	0.982	-0.190	0.849
Interview	-0.008	0.009	-0.092	0.986	-0.909	0.366

Analysis of Variance

Source	Sum-of-Squares	df	Mean-Square	F-ratio	P
Regression	0.523	3	0.174	0.817	0.488
Residual	20.477	96	0.213		

Dep Var: VERMITTELT N: 100 Multiple R: 0.158 Squared multiple R: 0.025
Adjusted squared multiple R: 0.000 Standard error of estimate: 0.462

Beitrag der Arbeit

...für die Wissenschaft

Dem Inventar berufsbezogener Einstellungen und Selbsteinschätzungen gelang es auch in dieser Stichprobe, die sich nur in Bezug auf die Arbeitslosigkeit verbinden lässt, annähernd normal verteilte Rohwerte zu produzieren. Diese korrelierten exakt zu null mit dem errechneten Intelligenzquotienten. Dieser Befund übertrifft selbst die von Marcus (2006) angegebenen Ergebnisse. Dass das IBES somit in keinem Zusammenhang mit der allgemeinen Intelligenz steht, konnte insofern gezeigt werden.

Bezug nehmend auf die von Marcus (2006) im Manual zur Verfügung gestellten Normierung fordern Hossiep & Bräutigam (2007) in ihrer Rezension des IBES "eine deutliche Erweiterung der Datenbasis" (Hossiep, 2007, S. 90). Die Notwendigkeit dieser Forderung wird durch die vorliegende Arbeit unterstrichen, da die Normalverteilung der Rohwerte durch die Anwendung der Normierung zerstört wurde.

...für die Anwender

In der wissenschaftlichen Diskussion finden sich viele Beiträge darüber, ob Integritätstests zur Anwendung kommen können (zur Übersicht siehe Marcus, 2000). Hierbei stehen nicht die Gütekriterien des Verfahrens im Vordergrund, sondern die Sorge der fehlenden Akzeptanz von Seiten der Bewerber. Gemäß den vorliegenden Ergebnissen ist diese Sorge unbegründet. Die Teilnehmenden der vorliegenden Untersuchung bewerteten Integritätstests genau wie Eignungstests als neutral und gaben an, dass sie Integritätstests als geeignetes Auswahlverfahren empfinden. Verallgemeinert man diesen Befund, dann steht dem Einsatz von Integritätstests in der



Personalauswahl auch in Deutschland nichts mehr im Wege.

...für das Projekt

Aufgabe des Projekts ist die Vermittlung von arbeitslosen Jugendlichen in Arbeit oder Ausbildung. Zur Auswahl der Bewerber wurden ein Eignungstest sowie Vorstellungsgespräche eingesetzt. Außerdem wurde mit den Bewerbern ein Integritätstest (IBES, 2006) erhoben. Die Ergebnisse dieses Tests gingen in die Auswertung der vorliegenden Arbeit mit ein, wurden aber nicht zur Auswahl der Bewerber herangezogen. Die Ergebnisse des Eignungstests hatten keinen Einfluss auf die Vermittlung. Des Weiteren kann auch der Einsatz des IBES nicht zu einer Vorhersage für den Vermittlungserfolg herangezogen werden. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Eignungstest zur Vorhersage der Ausbildungsfähigkeit und der Integritätstest zur Vorhersage von kontraproduktiven Verhaltensweisen entwickelt und validiert wurden. Der Eignungstest wie auch der Integritätstest werden also im Rahmen des vorliegenden Projekts zur Vorhersage eines Kriteriums verwendet, für das beide Testverfahren nicht konzipiert wurden. Aus den vorläufigen Ergebnissen zur Vermittlung ergibt sich, dass beide Verfahren für das vorliegende Projekt und dessen Aufgabe nicht zur Auswahl geeignet sind. Die Vorhersagekraft des Eignungstests und des IBES sollten zur Absicherung dieses Ergebnisses zu einem späteren Zeitpunkt im Projektverlauf noch einmal überprüft werden, da nur die bereits bis zum gesetzten Stichtag vermittelten Teilnehmenden in die Auswertung mit einbezogen werden konnten. Angaben über die Vorhersage der Ausbildungsfähigkeit bzw. die Vorhersage von kontraproduktiven Verhaltensweisen oder auch allgemeiner Leistungsfähigkeit konnten im Rahmen der Originalarbeit nicht gemacht werden. Ebenso wurde die Interviewbewertung durch die Interviewer auf ihre Vorhersagekraft bezüglich der Vermittlung überprüft. Es zeigte sich, dass diese ebenfalls nicht zu einer besseren Vorhersage auf die Vermittlung beiträgt.

Die Erhebung des Eignungstests und des Integritätstests können dennoch hilfreich für das Projekt sein. Die Ergebnisse des Eignungstests können beispielsweise bei der Berufsfindung der Teilnehmenden eine Unterstützung bieten. Anhand der Ergebnisse ist ein Pro-

fil des Teilnehmenden erkennbar (naturwissenschaftlich-technisches vs. kaufmännisches Profil). Ist der Bewerber in seiner späteren Berufswahl noch unsicher, kann ihm/ihr mit Hilfe des Profils eine Orientierungshilfe gegeben werden. Durch die Ergebnisse des Tests ist ferner eine Stärken-Schwächen-Analyse möglich, dabei können dem/der Teilnehmenden Entwicklungsfelder aufgezeigt und somit Weiterbildungen geplant werden. Die Ergebnisse des IBES können verwendet werden, um potentiellen Praktikabetriebern einen weiteren Anreiz zu geben, einen Teilnehmenden mit einem gutem Ergebnis aufzunehmen, da dieser wenig oder weniger deviantes Verhalten und mehr Leistungsbereitschaft zeigen wird. Die letztendliche Auswahlentscheidung sollte sich jedoch nicht ausschließlich auf die Ergebnisse dieser beiden Verfahren stützen, sondern sie als ergänzende Bausteine nutzen, um ein differenzierteres und umfassenderes Bild der Bewerber zu erhalten.

6 Ausblick

Abschließend sollen noch zwei Punkte angeregt werden. Die weitere Forschung zu Integritätstests kann nur ermutigt werden. Die Verfahrensklasse überzeugt durch ihre Kriteriumsvalidität ($r = .41$ für allgemeine Leistungsfähigkeit: Ones et. al, 1993) und ihre Anwenderfreundlichkeit. Die Einsatzmöglichkeiten und die Kriteriumsvalidität des IBES sollten jedoch noch einmal für einzelne Anwendungsgruppen abgesichert und dabei neu normiert werden (vgl. Hossiep & Bräutigam, 2007).

In der begleitenden Teilnehmendenbefragung bewerteten die Befragten das IBES als eher zu lang ($M = 3,535$ auf einer 5-stufigen Ratingskala s.o.). Aus Gründen der Zeitersparnis und der Testandenmotivation bei der Durchführung des IBES könnte über eine Verkürzung des Inventars nachgedacht werden. Marcus (2006) erörtert im Manual die Beibehaltung der Skalen "Konfliktvermeidung" und "Zurückhaltung" trotz "der eher enttäuschenden Ergebnisse" (Marcus, 2006, S. 51) zur Reliabilität und Kriteriumsvalidität (z.B. Cronbach's Alpha = .55 bzw. .38). Marcus behielt die beiden Skalen in der vorliegenden Testform bei, da diese in amerikanischen Integritätstests typischerweise enthalten

sind. Hossiep & Bräutigam (2007) regen in ihrer Rezension des IBES "eine Optimierung der Skalen, z.B. durch neue Items, sowie eine erneute Berechnung der Kennwerte [...] (Hossiep & Bräutigam, 2007, S. 90) an. Erreichen die beiden Skalen auch in weiteren Stichproben keine zufrieden stellenden Ergebnisse, dann könnte die Verkürzung des Inventars durch den Wegfall der Skalen erreicht werden.

Literatur

- GEIER, A. (2007). Einführung eines Integritätstests in den Auswahlprozess eines Projekts zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Unveröffentlichte Diplomarbeit: Universität Mannheim.
- HOSSIEP, R. & BRÄUTIGAM, S. (2007). Inventar berufsbezogener Einstellungen und Selbsteinschätzungen, Rezension. Zeitschrift für Personalpsychologie, 6, 85-90.
- MARCUS, B. (2000). Kontraproduktives Verhalten im Betrieb. Eine individualsbezogene Perspektive. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- MARCUS, B. (2006). IBES Inventar berufsbezogener Einstellungen und Selbsteinschätzung. Göttingen: Hogrefe.
- MARCUS, B. (2007). Neuere Erkenntnisse zum Inventar berufsbezogener Einstellungen und Selbsteinschätzungen (IBES). Zeitschrift für Personalpsychologie, 6 (3), 129-132.
- ONES, D. S., VISWESVARAN, C. & SCHMIDT, F. L. (1993). Comprehensive Meta-Analysis of Integrity Test Validities: Findings and Implications for Personnel Selection and Theories of Job Performance. Journal of Applied Psychology, 78(4), 679-703.
- ONES, D. S. & VISWESVARAN, C. (1998). Gender, Age, and Race Differences on Overt Integrity Tests: Results Across Four Large-Scale Job Applicant Data Sets. Journal of Applied Psychology, 83(1), 35-42.
- SCHMIDT, F. L. & HUNTER, J. E. (2000). Messbare Personenmerkmale: Stabilität, Variabilität und Validität zur Vorhersage zukünftiger Berufsleistung und berufsbezogenen Lernens. In Kleinmann, M. & Strauß, B. (Hrsg.), Potentialfeststellung und Personalentwicklung. Göttingen: Angewandte Psychologie.