

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 71 (1979)

Heft: 10

Artikel: Zur Anwendung psychologischer Testverfahren bei der Auswahl von Bewerbern

Autor: Spescha, Eusebius

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354960>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 02.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Zur Anwendung psychologischer Testverfahren bei der Auswahl von Bewerbern

Eusebius Spescha

1. Einleitung

Relativ häufig wird in Stelleninseraten neben den allgemeinen Bewerbungsunterlagen eine Handschriftprobe gefordert. Zudem gibt es eine ganze Reihe von Betrieben, die Bewerber mehr oder weniger routinemässig psychologischen Untersuchungen unterwerfen. Ist ein Bewerber an der entsprechenden Stelle interessiert, so bleibt ihm meist nichts anderes übrig, als sich solchen Untersuchungen zu unterwerfen, auch wenn er nicht genau weiss, wozu diese dienen. Er muss vielfach froh sein, wenn ihm nur schon die Ergebnisse mitgeteilt werden.

Psychologische Testverfahren werden aber nicht nur bei der Auswahl von Bewerbern im engeren Sinne (das heisst bei Neubesetzung einer Stelle durch Anwerbung auf dem Arbeitsmarkt) eingesetzt, sondern auch bei Umplazierungen, Abordnungen zur Ausbildung, Beförderungen usw. Das ganze Gebiet wird bezeichnet als *Eignungsdiagnostik* (das heisst Feststellung der Eignung für einen bestimmten Beruf oder eine bestimmte Stelle).

In diesem Artikel soll Stellung genommen werden zur Frage, inwiefern und ob überhaupt der Einsatz psychologischer Testverfahren bei der Auswahl von Bewerbern berechtigt ist.¹ Dabei soll das Interesse des Arbeitnehmers im Vordergrund stehen, da ich der Auffassung bin, dass dieser Standpunkt in der Fachliteratur bisher noch zu wenig berücksichtigt wurde. Zu sehr waren die bisherigen Bemühungen darauf ausgerichtet, die Effizienz der Eignungsdiagnostik (vor allem im Sinne des Betriebes) zu erhöhen. Folgende Gründe scheinen mir ebenfalls für eine solche Stellungnahme zu sprechen:

- Für die Zukunft ist ein vermehrter Einsatz von psychologischen Verfahren zu erwarten. So haben zum Beispiel kleinere und mittlere Betriebe begonnen, überbetriebliche Testkartelle aufzubauen. (vergleiche SCHARDT 1977 a, 3 f.)
- Der Einsatz von EDV (ECKARDT, 1977) bringt Möglichkeiten zur rationelleren und verbesserten Be- und Verarbeitung von Daten, verschärft aber beispielsweise auch das Problem des Datenschutzes.

¹ Diese Ausführungen beziehen sich in erster Linie auf das Problem der Neubesetzung einer Stelle; sie können prinzipiell aber auch auf die andern Auslesefälle übertragen werden.

- In den letzten Jahren ist die Psychodiagnostik allgemein (zum Beispiel PAWLIK, 1976; LANG und andere, 1978) und die Eignungsdiagnostik im speziellen (bsw. TRIEBE/ULICH, 1977a) in der Fachliteratur stark hinterfragt und kritisiert worden, bis hin zur Forderung von LANG (1977, 201), dass die Diagnostik nicht als ein hauptsächliches Anwendungsgebiet der Psychologie gepflegt werden soll.

2. Das Interesse des Arbeitnehmers

Bewirbt ein Arbeitnehmer sich um eine neue Stelle, so kann man davon ausgehen, dass er – zumindest beim gegenwärtigen Arbeitsplatzmangel – ein starkes Interesse daran hat, die Stelle überhaupt zu bekommen. Damit sollte er aber auch ein Anrecht auf ein «faïres» Anstellungsverfahren haben, das heisst das Verfahren muss für ihn durchschaubar sein, die Kriterien müssen ihm dargelegt werden und er muss die Gewähr haben, dass nur die wirklich notwendigen persönlichen Daten erhoben werden und er vor Missbrauch der Daten geschützt ist.

Bei Anwendung dieser Bedingungen fällt das noch weit verbreitete Auslesen auf Grund des intuitiven Urteils des erfahrenen Menschenkenners selbstverständlich weg, da es vielfach nachgewiesen ist, «dass Urteile meist sehr rasch, auf Grund weniger, ins Auge fallender Einzelheiten getroffen werden, und dass selektives Wahrnehmen dann im weiteren oft verhindert, dass ein solches Vorurteil durch widersprechende Informationen revidiert wird.» (TRIEBE, 1975, 52).

STOLL (1977, 205 f) hat als unmittelbare *Massnahme zum Schutz des Bewerbers* vorgeschlagen:

1. Von Anfang an die Rolle des Psychologen dem Kandidaten klar machen.
2. Testen, nur wenn es nützlich ist.
3. Psychologische Gutachten nicht länger als ein Jahr in den Personalakten aufbewahren.
4. Falsche Interpretationen des Gutachtens verunmöglichen.
5. Der Kandidat soll wissen, worauf es ankommt.

Bei Anwendung dieser Massnahmen würde der Gebrauch von Persönlichkeitstests (inklusive Graphologie) wegfallen. Der Eignungsdiagnostik blieben nur noch Leistungs- und Kenntnistests (STOLL, 1977, 208).

Es muss klar festgehalten werden, dass Eignungsdiagnostik keine Massnahme zur Humanisierung der Arbeit sein kann. Wenn Arbeitsplätze den Kriterien menschengerechter Arbeit, wie sie etwa TREIER (1974) zu formulieren versucht hat, nicht genügen, so müssen diese Arbeitsplätze verbessert werden und nicht der Arbeitnehmer der

Arbeit angepasst werden. Die Persönlichkeit, die beispielsweise von ihrer Anlage her für stumpfsinnige, monotone Arbeit geeignet sein soll, ist hauptsächlich ein Konstrukt der traditionellen Arbeitswissenschaften. Die Frage müsste lauten, was ist mit einer Person gegangen, dass sie sich solchen Arbeiten unterwirft (vergleiche dazu neuere Tendenzen in der Arbeitspsychologie: Ulich, 1978; Volpert, 1979).

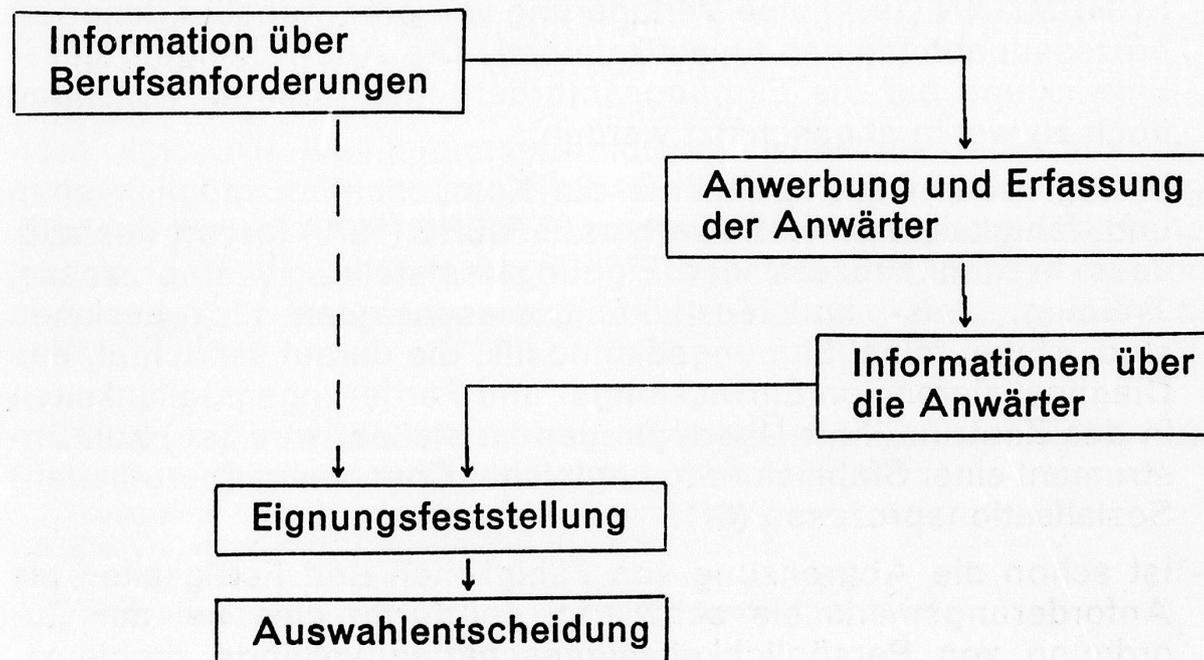
Eine «arbeitsorientierte Eignungsdiagnostik», wie sie Schardt (1977 c) in einer Gegenüberstellung zur bisherigen «kapitalorientierten Eignungsdiagnostik» fordert, die «von der lebenslangen Entwicklung personaler und sozialer Fähigkeiten via beruflicher Sozialisation» (215) ausgeht, muss erst noch entwickelt werden. Es kann hier deshalb nur darum gehen, am von Jaeger (1970) beschriebenen Ausleseprozess zu zeigen, wie fragwürdig und wenig fundiert der Einsatz psychologischer Testverfahren überhaupt ist.

3. Der Ausleseprozess

Nach Jaeger (1970, 615) vollzieht sich der Ausleseprozess auf den Stationen:

1. Informationen über die Berufsanforderungen,
2. Anwerbung und Erfassung der Anwärter,
3. Informationen über die Anwärter,
4. Eignungsfeststellung,
5. Auswahlentscheidung.

Graphisch könnte man dies, etwas modifiziert, so darstellen:



Im folgenden sollen nun die einzelnen Schritte dieses Verfahrens kritisch hinterfragt werden.

3.1 Informationen über die Berufsanforderungen

Eine Eignungsdiagnostik kann sinnvollerweise erst dann einsetzen, wenn klar ist, wofür die Bewerber eigentlich geeignet sein sollen, m.a.W. als erstes müssen die Eignungsanforderungen² ermittelt werden. In der Praxis geschieht dies noch zu einem grossen Teil durch eindrucksmässiges Abschätzen der Anforderungen, was allerdings einer wissenschaftlichen Fundierung entbehrt. So zitiert JAEGER (1970, 627) ein Beispiel, wo «die dem Herrenschneider zugedachten Merkmale als Anforderungen für Museumsdirektoren angesehen wurden.»

Nach TRIEBE (1974) und FRIELING (1977) muss einer Anforderungsermittlung zuerst eine intensive Beschäftigung mit dem Arbeitsplatz vorausgehen (Arbeitsplatz-, Tätigkeitsanalysen). Dies wurde bisher in der Eignungsdiagnostik stark vernachlässigt, so dass die etwas seltsame Situation besteht, dass zwar Eignungen mit zum Teil grossem diagnostischem Aufwand ermittelt werden, die zugrundeliegenden Anforderungen aber völlig unklar sind. Von daher lässt sich die Forderung von FRIELING sicher unterstützen, zuerst «die tatsächlich gegebenen Arbeits- und Berufsbedingungen zu erfassen, bevor man sich mit der Frage befasst, welche Personen für welche Arbeitsplätze... mehr oder weniger geeignet sind» (1977, 84). Ansätze, wie man Eignungsanforderungen aus Tätigkeitsmerkmalen ableiten kann, sind allerdings erst in Entwicklung und stossen zudem auf schwerwiegende *Hindernisse*:

- Die ständige technologische Entwicklung dürfte auch die Eignungsanforderungen stetig verändern. So postulieren KERN/SCHUMANN (1974) eine Verlagerung von prozessgebundenen zu prozessunabhängigen Qualifikationen. Die Auswirkungen dieser Entwicklung auf die Eignungsanforderungen können insgesamt noch zu wenig abgeschätzt werden.
- Wenig bekannt ist auch über die Kompensationsmöglichkeiten und -fähigkeiten eines Bewerbers. TRIEBE (1975) fordert deshalb, dass in den Prozess der Eignungsfeststellung Lernprozesse, Training, Aus- und Fortbildungsmassnahmen einzubeziehen sind. «Eine ‚reine‘ Eignungsdiagnostik, die darauf verzichtet, das Diagnostizieren von Entwicklungs- und Förderungsmöglichkeiten in das Zentrum ihrer Überlegungen zu stellen, wird (so) zum Instrument einer Stabilisierung ungleicher Chancen im (beruflichen) Sozialisationsprozess» (61).
- Ist schon die Abgrenzung von Fähigkeiten und Fertigkeiten als Anforderungsmerkmale schwierig, so dürfte dies bei der Zuordnung von Persönlichkeitseigenschaften vollends problema-

² Berufs- und Eignungsanforderungen werden hier als identische Begriffe verwendet.

tisch sein. Zumindest sind dem Verfasser keine Untersuchungen bekannt, in denen Persönlichkeitsmerkmale als Eignungsanforderungen definiert werden konnten; dies gilt insbesondere auch für die Führungsforschung, wo die Suche nach der «Führerpersönlichkeit» bisher ergebnislos verlief (vergleiche v. ROSENSTIEL und andere 1972, 112).

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass die Grundlage der Eignungsdiagnostik, die begründete Ableitung der Eignungsanforderungen, nicht gewährleistet ist³. Damit ist aber jede Eignungsdiagnostik von Anfang an problematisch.

3.2 Anwerbung und Erfassung der Anwärter

Das am weitesten verbreitete Verfahren zur Anwerbung dürfte die Stellenausschreibung sein. Es wäre zu überlegen, ob die Stellenausschreibung nicht bereits systematisch als erster Auswahlschritt konzipiert werden könnte (TRIEBE/ULICH 1977 b, 15), indem zum Beispiel genauer über Arbeitsplatz, Auswahlkriterien usw. informiert würde.

Im übrigen hängt die Anwerbung von einer ganzen Reihe Faktoren ab, wie Arbeitsmarktsituation, sozioökonomische Situation, Ansehen des Betriebes usw. So mussten beispielsweise in Zeiten von Arbeitskräftemangel Facharbeiterstellen durch Angelernte besetzt werden.

3.3 Informationen über die Anwärter

«Ziel der Sammlung von Informationen über die Anwärter ist es, alle für die jeweiligen Eignungsfragen wesentlichen Feststellungen über die berufswichtigen Merkmale gültig, objektiv, verlässlich, genügend differenziert und vergleichbar zu treffen.» (JAEGER, 1970, 621). Als wichtigste Informationen sind die Daten aus dem Lebenslauf anzusehen (vor allem Ausbildung und bisherige Tätigkeit). Anhand einer Beschreibung des zu besetzenden Arbeitsplatzes müsste ein Fragenkatalog aufgestellt werden, der mit dem Bewerber durchzugehen wäre⁴. Allenfalls sind noch spezifische

³ Es konnten zwar verschiedentlich Korrelationen bisweilen zwischen «Berufsbewährung» und Intelligenzfaktoren nachgewiesen werden, nur sind

1. diese Korrelationen meistens recht bescheiden,
2. die Variablen sehr ungenügend operationalisiert,
3. die Hypothesen ungenügend formuliert und
4. werden festgestellte Zusammenhänge nicht kausal begründet.

⁴ Ein solches Gespräch mit dem Bewerber soll der gezielten Informationserhebung dienen, also zumindest teilweise standardisiert sein, um das Einfließen persönlicher Vorurteile möglichst zu verhindern (vgl. Triebe, 1976).

Leistungs- und Kenntnistests durchzuführen sowie körperliche Merkmale (Konstitution, Sinnestüchtigkeit, Gesundheitszustand usw.) abzuklären. Solche Massnahmen müssen aber mit dem Bewerber abgesprochen werden und ihm einsichtig sein (STOLL, 1977 208).

Es wird hier die Aussicht vertreten, dass eine gezielte Erfassung und Analyse biographischer Daten in den meisten Fällen andere diagnostische Massnahmen erübrigt (desgleichen SCHARDT 1977 a, 24; STOLL 1977, 206).

Wenn tatsächlich weitere Informationen nötig sind, so ist eine Arbeitsprobe, wo immer möglich, einer Testbatterie vorzuziehen. Geht es um Versetzung, Weiterbildung usw. innerhalb eines Betriebes, so ist mit einer Schulung des jeweiligen Vorgesetzten hinsichtlich Mitarbeiterbeurteilung vermutlich mehr gewonnen als mit Eignungsdiagnostik. Als Kriterium könnte man formulieren, dass nur solche entscheidungsrelevante Informationen durch psychologische Tests erhoben werden sollten, die sonst nicht oder nur weniger gut erhoben werden können (SCHART, 1977 a).

Insbesondere muss auf den Gebrauch von Persönlichkeitstests (inklusive Graphologie) verzichtet werden, da

1. sehr viele Persönlichkeitstests (so die projektiven Verfahren wie Rorschachtest und die Graphologie) die teststatistischen Anforderungen, wie sie zum Beispiel LIENERT (1969) formuliert hat, nicht erfüllen (vergleiche DRENTH, 1969, 272);
2. die Bevorzugung oder Ablehnung auf Grund von Persönlichkeitsmerkmalen von den Tätigkeiten her nur selten wissenschaftlich begründet werden kann.

Im übrigen hat SCHARDT (1977 a und b) einen sehr nützlichen Kriterienkatalog entwickelt, welche Bedingungen psychodiagnostische Methoden erfüllen müssen, damit ihrem Einsatz aus gewerkschaftlicher Sicht zugestimmt werden kann.

3.4 Eignungsfeststellung

Bei der Eignungsfeststellung werden die über die Anwärter erhobenen Informationen mit den im ersten Schritt definierten Berufsanforderungen verglichen. «Die Feststellung der Berufseignung setzt eine sachgerechte Verarbeitung der Informationen über Anforderungen und Anwärter voraus und schliesst ein Einkalkulieren der zu erwartenden Merkmalsänderungen und der Interaktion zwischen Anwärtern und Anforderungen ein» (JAEGER, 1970, 631). Sie ist aber nicht gleichzusetzen mit der Auswahlentscheidung. So kommt es relativ häufig vor, dass mehrere Personen, die sich um eine Stelle bewerben, geeignet sind, aber nur eine ausgewählt werden kann.

Da, wie in 3.1 gezeigt wurde, die Ableitung von Berufsanforderungen ungenügend ist, dürfte in den meisten Fällen höchstens die Formulierung von Mindestkriterien vertretbar sein, die festlegen, welche Anforderungsmerkmale «für die Ausübung der Tätigkeit unumgänglich notwendig sind und welche *Mindestanforderungen* ein Bewerber hinsichtlich dieses Merkmals erfüllen muss.» (SCHARDT, 1977 b, 13). Ausnahmen, das heisst hoch angesetzte Kriterien, lassen sich nur bei Berufen mit besonders hoher Verantwortung (zum Beispiel Linienpiloten) rechtfertigen.

Die Eignungsfeststellung muss sich demzufolge darauf beschränken, auf Grund der Informationen über den Bewerber zu prüfen, ob die Mindestkriterien erfüllt werden. Es wird vielfach offen bleiben müssen, ob die Mindestanforderungen nicht durch Ausbildungsmaßnahmen nachträglich erreicht oder durch andere Eigenschaften hätten kompensiert werden können.

Der Einsatz komplexer statistischer Verfahren zur Verarbeitung der Daten, Profilvergleich usw. ist für wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn sicher berechtigt. Für die Praxis ist jedoch zu fordern, dass die Eignungsfeststellung für den Bewerber nachvollziehbar sein muss. Insbesondere ist aufzuhören mit dem Unsinn, die Aussagekraft (Validität) zu erhöhen, indem wenig valide Verfahren kombiniert werden.

3.5 Auswahlentscheidung

Bei der Auswahlentscheidung geht es darum, die als geeignet befundenen Bewerber zu reduzieren auf die Anzahl der zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze. In der Fachliteratur werden hierzu eine ganze Reihe von Verfahren diskutiert zur Verbesserung des Ausleseentscheids (vergleiche JAEGER, 1970, 641 f). Dabei geht es in erster Linie darum, die Besten auszuwählen.

Diesem Prinzip der «Bestauswahl» stellt SCHARDT aus gewerkschaftlicher Sicht das *Prinzip einer «Sozialauswahl»* entgegen, «bei dem diejenigen Bewerber bevorzugt werden, die beispielsweise schon längere Zeit arbeitslos sind, aus besonders gefährdeten familiären oder sozialen Verhältnissen kommen, deren Vater beziehungsweise Mutter arbeitslos ist und anderes mehr.» (1977, a, 29). Sollten immer noch Bewerber übrig bleiben, so müsste ein systematisches Zufallsverfahren zur Anwendung kommen. «Dieser Vorschlag gründet sich auf die Überlegung, dass in allen Fällen, in denen keine sachlich vertretbaren Auswahlgesichtspunkte mehr zur Verfügung stehen, ein Zufallsverfahren immer die gerechteste Lösung darstellt, weil dann jeder der ‚Geeigneten‘ die gleiche Chance hat, einen Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsplatz zu bekommen» (ebd. 30).

4. Zusammenfassung und Ausblick

Die bisherigen Ausführungen haben folgendes ergeben: Psychologische Verfahren sollten nur dann eingesetzt werden, wenn die entsprechenden Informationen nicht auf anderem Wege oder nur weniger gut erhoben werden können. Zudem muss nachgewiesen werden, dass die damit zu erhebenden Daten relevant für die auszuführende Tätigkeit sind. An Stelle eines den Arbeitnehmer entwürdigenden psychologischen Hokusfokus ist ein eindeutiges Verfahren zu setzen, das sich darauf beschränkt, Mindestanforderungen zu prüfen, und im übrigen, nach Berücksichtigung sozialer Faktoren, den Zufall entscheiden lässt.

Die Frage stellt sich allerdings, was für Chancen solche Vorschläge haben, in der Praxis durchgesetzt zu werden. Ein Bewerber hat zwar theoretisch das Recht, die Teilnahme an einem Test zu verweigern, fällt aber durch eine Verweigerung auch mehr oder weniger automatisch ausser Betracht für die Stelle. Dies ist also nicht unbedingt zu empfehlen. Hingegen ist es möglich, dass der Bewerber verlangt, dass Inhalt und Ziel einer psychologischen Untersuchung ihm gegenüber begründet werden und dass die Resultate ihm offen dargelegt werden (vergleiche STOLL, 1977), was man von Psychologen eigentlich als selbstverständlich erwarten können sollte. Möglich ist es auch, Bewerbungen nur noch mit Schreibmaschine zu schreiben, oder sich telephonisch direkt für eine Besprechung anzumelden, damit endlich mit dem Unsinn der graphologischen Gutachten Schluss gemacht wird.

Auf der Ebene des Betriebes wäre es durchaus auch vorstellbar, dass sich einmal *Betriebskommissionen* dieses Problems (Personalauslese) annehmen würden und sich für durchsichtige Auswahlkriterien einsetzen würden. Es handelt sich zwar nicht gerade um ein auf den Nägeln brennendes Problem, andererseits beginnt für viele eben der graue Betriebsalltag mit einem entwürdigenden Auswahlverfahren.

Literaturverzeichnis

- Drenth Pieter J. D.: Der psychologische Test. Barth, München, 1969.
Eckardt Hans-Henning: Möglichkeiten des Einsatzes der elektronischen Datenverarbeitung in der psychologischen Eignungsdiagnostik, in Triebel J. K./Ulrich E. (Hrsg.): Beiträge zur Eignungsdiagnostik. Huber, Bern, 1977, 139 bis 189.
Frieling Ekkehart: Die Arbeitsplatzanalyse als Grundlage der Eignungsdiagnostik, in Triebel J. K./Ulrich E. (Hrsg.): Beiträge zur Eignungsdiagnostik, Huber, Bern, 1977, 20 bis 90.
Jäger Adolf Otto: Personalauslese, in Mayer A./Herwig B. (Hrsg.): Handbuch der Psychologie, Band 9, Betriebspsychologie. Hogrefe, Göttingen, 1970, 2. Auflage.
Kern Horst/Schumann Michael: Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein I. EVA, Frankfurt, 1974, 3. Auflage.

- Lang Alfred (Hrsg.): Ist Psychodiagnostik verantwortbar? Huber, Bern, 1978.
- Lang Alfred: Psychodiagnostik als ethisches Dilemma, in Triebe J. K./ Ulich E. (Hrsg.): Beiträge zur Eignungsdiagnostik. Huber, Bern, 1977, 190 bis 202.
- Lienert G. A.: Testaufbau und Testanalyse. Beltz, Weinheim, 1969, 3. Auflage.
- Pawlik Kurt (Hrsg.): Diagnose der Diagnostik. Klett, Stuttgart, 1976.
- von Rosenstiel Lutz, Walter Molt und Bruno Rüttinger: Organisationspsychologie. Kohlhammer, Stuttgart, 1972.
- Schardt Lothar P.: Die Anwendung psychologischer Testverfahren im Rahmen von betrieblichen Auswahlrichtlinien unter dem Gesichtspunkt gewerkschaftlicher Interessenvertretung, 1. Teil. Bielefelder Arbeiten zur Sozialpsychologie Nr. 23, 1977 a.
- Schardt Lothar P.: Die Anwendung psychologischer Testverfahren im Rahmen von betrieblichen Auswahlrichtlinien unter dem Gesichtspunkt gewerkschaftlicher Interessenvertretung, 2. Teil. Bielefelder Arbeiten zur Sozialpsychologie Nr. 24, 1977 b.
- Schardt Lothar P.: Ansätze zu einer arbeitsorientierten Eignungsdiagnostik, in: Triebe J. K./Ulich E. (Hrsg.): Beiträge zur Eignungsdiagnostik. Huber, Bern, 1977 c, 214 bis 240.
- Stoll François: Zur Abhängigkeit des Eignungsdiagnostikers und des Probanden: Lösungsvorschläge, in Triebe J. K./Ulich E. (Hrsg.): Beiträge zur Eignungsdiagnostik. Huber, Bern, 1977, 203 bis 213.
- Treier P.: Zur Problemorientierung der Arbeitswissenschaft, in: Arbeit und Leistung. 28, 1974, 17 bis 20.
- Triebe J. K.: Eignung und Ausbildung: Vorüberlegungen zu einem eignungsdiagnostischen Konzept, in: Schweizerische Zeitschrift für Psychologie, 34, 1975, 50 bis 67.
- Triebe J. K.: Das Interview im Kontext der Eignungsdiagnostik. Huber, Bern, 1976.
- Triebe J. K./Ulich E. (Hrsg.): Beiträge zur Eignungsdiagnostik. Huber, Bern, 1977 a.
- Triebe J. K./Ulich E.: Problemfeld 'Eignungsdiagnostik' – Zur Einführung in die Thematik, in: Triebe J. K./Ulich E. (Hrsg.): Beiträge zur Eignungsdiagnostik. Huber, Bern, 1977 b.
- Ulich E.: Über mögliche Zusammenhänge zwischen Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung, in: Psychosozial, 1, 1978, 44 bis 63.
- Volpert Walter: Der Zusammenhang von Arbeit und Persönlichkeit aus handlungspsychologischer Sicht, in: Groskurth Peter (Hrsg.): Arbeit und Persönlichkeit. Rowohlt, Reinbek, 1979.