



**Label für Tests und Arbeitsmittel**  
für den Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz

## Verfahren

# 16–Persönlichkeits-Faktoren-Test (16pf)

Cattell, R., Cattell, A., Karen S., Cattell, H. (2007). Oxford GB: OPP Ltd.  
ersetzt den 16PF-R

**Kategorie**  
Persönlichkeitstest

## 1 Beschreibung

### 1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Der 16pf ist ein Verfahren zur mehrdimensionalen Erfassung der individuellen Persönlichkeitsstruktur im Erwachsenenalter.

Anwendungsbereiche:

1. Arbeits-, Betriebs-, Berufspsychologie: für die Bereiche Berufsberatung, Mitarbeiterberatung und Personalplatzierung
2. Klinische Psychologie: zur Abklärung unterschiedlicher psychischer Störungen
3. Pädagogische Psychologie: zur Erfassung von Lern- und Leistungsverhalten
4. Forschung: breites Spektrum grundlagen- und anwendungsbezogener Fragestellungen.

### 1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Erwachsene Personen im Alter von 18 – 50 und älter.

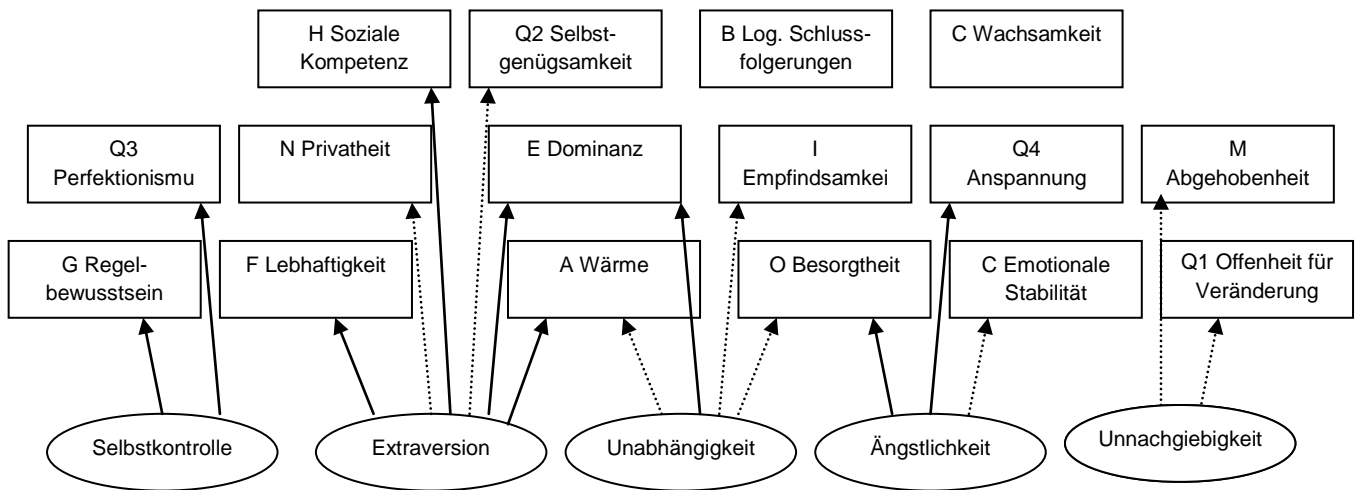
### 1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Der 16 Persönlichkeits-Faktoren-Test wurde von Raymond B. Cattell entwickelt und erschien 1949 in seiner ersten Auflage. Aufgrund faktorenanalytischer Untersuchungen arbeitete Cattell die 16 grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen heraus, die dem Verfahren den Namen gegeben haben.

Die vorliegende deutschsprachige Fassung entspricht dem bisherigen 16PF-R. Aufgrund eines Wechsels der Verlagsrechte wurde er neu gestaltet. Die Items blieben aber unverändert.

Das Verfahren hat insgesamt 184 Items, wobei auf jeden Primärfaktor zwischen 9 – 13 Items entfallen, die in einer unregelmässigen Reihenfolge dargeboten werden. Der Faktor „Schlussfolgerndes Denken“ wird mit 13 Aufgabenstellungen am Schluss gemeinsam erhoben.

Die Struktur der Primär- und Globalfaktoren ist aus der folgenden Abbildung aus dem Handbuch des 16PF-R ersichtlich, wobei ein durchgezogener Pfeil auf eine direkte Ladung, und ein gestrichelter Pfeil auf eine umgekehrte Ladung hinweist.



Die Primärskalen B (Logisches Schlussfolgern) und L (Wachsamkeit) gehen nicht in die Bestimmung der Globalfaktoren ein. Die Globalfaktoren werden in der neuesten Version (16pf) leicht anders berechnet als in der Version 16PF-R (internationale Angleichung der Regressionsgleichung).

Ergänzt werden diese Dimensionen durch das Erfassen des Impression Managements (IM). Ein hoher Wert weist auf eine Antworttendenz in Richtung sozialer Erwünschtheit hin. Die beiden Werte Akquieszenz (AK) und Infrequenz (IF) werden nicht mehr erhoben.

#### 1.4 Material

- Fragebogenheft
- Antwortbogen
- Leitfaden für Auswertung und Feedbackgespräch

Der Fragebogen kann auch online ausgefüllt und ausgewertet werden. Die Materialbestellung resp. die Bestellung von online-Durchführungen erfolgt nicht mehr via die Testzentrale, sondern direkt beim Verlag opp ([www.opp.eu.com](http://www.opp.eu.com)). Für die Schweiz ist die Niederlassung in Deutschland zuständig.

### 1.5 Anwendungen

#### 1.5.1 Durchführung und Auswertung

Papier/Bleistift Version: Einzeltest, grundsätzlich auch in Gruppen durchführbar, Bearbeitungsdauer: ca. 45-60 Min.

Ausführliche Angaben zur Testinstruktion und Auswertung sind auf [www.opp.eu.com](http://www.opp.eu.com) aufgeschaltet.

Computergestützte Version: gleiche Bearbeitungszeiten.

In der Papier-Bleistift-Version erfolgt die Auswertung mittels dem Durchschlag des Antwortbogens und dem Leitfaden für Auswertung und Feedbackgespräch. Die Normtabellen sind auf [www.opp.eu.com](http://www.opp.eu.com) aufgeschaltet. Auswertungsdauer: 20-30 Minuten. In der online-Version erfolgt die Auswertung automatisch.

#### 1.5.2 Interpretation

Im Leitfaden für Auswertung und Feedbackgespräch sind die einzelnen Skalen allgemein verständlich beschrieben. Für die ausführlichen Skalenbeschreibungen und Berufsprofile muss weiterhin das Handbuch des 16PF-R verwendet werden.

---

## 1.6 Gütekriterien, Literatur

---

### 1.6.1 *Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien*

#### *Objektivität:*

Durchführung, Auswertung und Interpretation sind durch die Art der Vorgabe und der Auswertung gegeben.

#### *Reliabilität:*

Cronbach Alpha der Primärskalen:

Interne Konsistenz (N=1209) zwischen .66 und .89, im Durchschnitt .74

Retest Reliabilität (N=111) zwischen .60 und .90, im Durchschnitt .83.

Cronbach Alpha der Globalskalen:

Interne Konsistenz (N=1209) zwischen .73 und .87, im Durchschnitt .81

Retest Reliabilität (N=111) zwischen .83 und .90, im Durchschnitt .86.

#### *Validität:*

Im Handbuch zum 16PF-R werden ausführliche Angaben gemacht zur Konstruktvalidität, dies aufgrund von Vergleichen zum NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI), zur revidierten Fassung des Freiburger Persönlichkeitsinventars (FRI-R), zur Personal Research Form (PRF-KA), zum Trierer Persönlichkeitsfragebogen (TRF-2) und zum Minnesota-Multiphasic Personality Inventory (MMPI-2). Die Zusammenhänge zwischen den Globalfaktoren des 16PF-R und den bekannten grossen Persönlichkeitsstrukturen (BIG-Five) werden referiert und teilweise nachgewiesen. Die Untersuchungen bestätigen nach Ansicht der Testautoren eine hohe faktorielle Gültigkeit des Verfahrens.

---

### 1.6.2 *Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur*

In ca. 50 Studien konnte die 16-Faktoren-Struktur repliziert werden (vgl. Cattell & Krug, 1986).

---

### 1.6.3 *Normen*

Die Normierung des 16PF-R erfolgte anhand einer für die Bundesrepublik Deutschland repräsentativen Eichstichprobe von insgesamt 1209 Personen aus dem Jahr 1998.

Normen sind vorhanden sowohl für die Gesamtstichprobe, wie auch für die drei Altersgruppen (18 – 29 / 30 – 49/ 50 und älter), getrennt nach Geschlecht. Für den 16pf (Nachfolger des 16PF-R) wurden keine neuen Normen erhoben. Es müssen aber aufgrund der neuen Kodierung der Antworten die Normtabellen von [www.opp.eu.com](http://www.opp.eu.com) verwendet werden (und nicht jene aus dem Handbuch des 16PF-R).

---

## 1.7 **Literaturhinweise**

Cattell, R.B. & Krug, S.E. (1986). The number of factors in the 16PF: A review of the evidence with special emphasis on methodological problems. *Educational and Psychological Measurement*, 46, 509-522).

Karson, M., Karson, S. und O'Dell, J. (1999): 16PF-R Interpretationen in der klinischen Praxis.

Schneewind, K., Schröder, G. & Cattell, R.B. (1998) Der 16-Persönlichkeits-Faktoren-Test, Revidierte Fassung. Bern: Hans Huber.

---

---

## 2 Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik

---

### 2.1 Anwendungsqualitäten

Das Verfahren erlaubt eine umfassende und differenzierte Erfassung und Beschreibung des Persönlichkeitsprofils einer ratsuchenden Person. Es hat eine aktuelle Form und ist in einer verständlichen Sprache geschrieben. Es liegt in verschiedenen Sprachen vor. Unterstützt durch die Interpretationshilfen können die Aussagen auch gut und für die Ratsuchenden nachvollziehbar vermittelt werden. Das Verfahren ist ökonomisch d.h. die ratsuchende Person kann das Testheft auch zu Hause – oder am PC – ausfüllen.

---

### 2.2 Kritik / Grenzen

Das Verfahren setzt eine gute, differenzierte Selbstwahrnehmung voraus sowie die Bereitschaft zu einer vertieften Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit. Das Erfassen und Gewichten aller 16 resp. 21 relevanten Faktoren stellt relativ hohe Anforderungen an das Auffassungsvermögen der ratsuchenden Person. Zudem ist die Bedeutung der Persönlichkeitsfaktoren für die eigene Berufs- und Laufbahnwahl nicht ohne weiteres einsichtig. Die Bipolarität ist bei einzelnen Faktoren nicht ohne weiteres ersichtlich und nachvollziehbar (z.B. Schüchternheit vs. Soziale Kompetenz, Soziale Orientierung vs. Selbstgenügsamkeit). Das sinnvolle und zutreffende Vermitteln der Ergebnisse erfordert einen recht hohen Aufwand und setzt eine gute Kenntnis des Verfahrens voraus. Es sind nur Normenwerte aus der Bundesrepublik Deutschland aus dem Jahr 1998 vorhanden.

---

### 2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung

Mit dem 16pf verfügt die Laufbahnberatung Erwachsener über ein umfassendes, psychometrisch breit abgestütztes Verfahren zur Beurteilung einer Persönlichkeitsstruktur. Die Normen stammen aus dem Jahr 1998 und sollten überprüft werden.

Der 16pf erlaubt zur Diskussion stehende Berufslösungen mit Hilfe des Persönlichkeitsinventars zu überprüfen, Bestätigungen oder Hinweise auf mögliche kritische Punkte oder Schwierigkeiten zu erhalten. Berufliche Laufbahnwahlentscheidungen können mit Hilfe dieses Verfahrens breiter abgestützt werden.

---

### 2.4 Anmerkungen

Verwandte Verfahren:

BIP, AVEM, NEO-PI-R (in Vorb.), NEO-FFI, MBTI, EPP-D (erhältlich bei [www.schuhfried.co.at](http://www.schuhfried.co.at))

---

**Die Fachgruppe Diagnostik des SDBB** hat u.a. die Aufgabe, Tests und Arbeitsmittel zuhanden der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu besprechen und zu empfehlen. Sie tut dies in Form dieses Labels, einem Beschreibungs- und Bewertungsblatt, das den Berufs-, Studien- und Laufbahnberatern aus der Sicht der Fachgruppe Diagnostik Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bietet.