

Właściwości psychometryczne Insightful Profiler iP121

Rzetelność, trafność i normalizacja | Wydanie zaktualizowane: wrzesień 2026

Insightful Profiler™ (iP121) jest kwestionariuszem profilowania osobowości zawodowej osób dorosłych. Dokument przedstawia wyniki historycznych badań walidacyjnych oraz aktualną podstawę normalizacji stosowaną w nowej platformie. Aktualizacja norm zmienia grupę odniesienia dla interpretacji wyników; nie stanowi ponownego oszacowania podanych niżej współczynników rzetelności i trafności.

Kwestionariusz służy do wszechstronnego badania predyspozycji osobowościowych osób zajmujących stanowiska specjalistyczne i menedżerskie lub aspirujących do ich objęcia. Może wspierać ocenę potencjału kandydatów do pracy, awansu lub sukcesji, a także procesy rozwojowe, w tym przygotowywanie indywidualnych planów rozwoju. Przeciętny czas wypełnienia wynosi około 20 minut.

Wskaźniki jakości pomiaru określano na etapie konstruowania kwestionariusza w badaniach walidacyjnych obejmujących łącznie ponad tysiąc dorosłych osób aktywnych zawodowo. Badania prowadzono w różnych grupach; wybrane wskaźniki rzetelności i trafności weryfikowano na co najmniej dwóch próbach. Wielkości właściwe poszczególnym analizom nie były jednakowe i zostały doprecyzowane poniżej.

Rzetelność pomiaru

Rzetelność skal treściowych, które stanowią podstawę opisu profilu (skal superczynnikowych i czynnikowych), oszacowano na dwa sposoby: za pomocą współczynnika zgodności wewnętrznej alfa Cronbacha oraz stabilności bezwzględnej wyników w powtórzonym badaniu. Są to dwa różne aspekty pomiaru: pierwszy dotyczy spójności pozycji skali, a drugi powtarzalności wyniku w czasie.

Przy orientacyjnym odczytaniu wartości 0,70–0,79 jako adekwatnych, 0,80–0,89 jako dobrych i co najmniej 0,90 jako bardzo wysokich, współczynniki zgodności wewnętrznej skal iP121 mieszczą się w zakresie od 0,82 do 0,92. Współczynniki stabilności wynoszą od 0,71 do 0,91. Progi te mają charakter pomocniczy; ocenę skali należy zawsze odnosić do jej zastosowania i warunków badania.

Wyniki dla skal superczynnikowych i czynnikowych

Skala	Zgodność wewnętrzna	Stabilność bezwzględna*
Skale superczynnikowe		
Odporność	0,91	0,90
Rzetelność	0,87	0,87
Schematyzm	0,87	0,89
Ekspansywność	0,92	0,89
Skale czynnikowe		
Pewność siebie	0,86	0,86
Opanowanie	0,83	0,79
Śmiałość	0,87	0,91
Konsekwencja	0,87	0,83
Rozwaga	0,90	0,88
Zamknięcie	0,85	0,88
Konformizm	0,82	0,82

Skala	Zgodność wewnętrzną	Stabilność bezwzględna*
Koncentracja	0,82	0,72
Dynamizm	0,82	0,84
Makiawelizm	0,89	0,84
Rywalizacyjność	0,92	0,87
Poczucie przewagi	0,89	0,71

* Stabilność bezwzględną określono w schemacie test–retest, powtarzając pomiar po czterech tygodniach. Wartości z tabeli pochodzą z badań walidacyjnych opisanych w pierwotnym opracowaniu; aktualizacja norm z 2026 roku nie oznacza ponownej walidacji tych współczynników.

Trafność pomiaru

Trafność iP121 oceniano m.in. poprzez badania związku jego skal z wynikami innych, uznanych narzędzi psychometrycznych. W poszczególnych badaniach uczestniczyły grupy liczące od 30 do 59 dorosłych osób aktywnych zawodowo, które poza iP121 wypełniały równocześnie kwestionariusze dotyczące cech modelu pięcioczynnikowego, temperamentu, poczucia własnej skuteczności i samooceny, kompetencji społecznych oraz zainteresowań zawodowych.

Zestawienie pokazuje zakres współczynników korelacji wielokrotnej uzyskanych dla jednej lub kilku skal iP121 względem wskazanego kryterium. Należy odróżnić te wyniki od prostych korelacji pojedynczych skal. Zależności stanowią przesłankę trafności zbieżnej i opisują związki między wynikami narzędzi w badanych próbach; nie są samodzielnym oszacowaniem skuteczności prognozowania przyszłej efektywności pracy.

W pierwotnym opracowaniu za wartości obiecujące przyjmowano współczynniki od 0,21, a za wysoce przydatne wartości powyżej 0,35. Są to orientacyjne kryteria interpretacyjne z materiału źródłowego, nie zaś uniwersalne progi oceny każdej analizy psychometrycznej.

Związki wyników iP121 z innymi miarami

Wybrana cecha i narzędzie	Korelacja wielokrotna
Stabilność emocjonalna (NEO-PI-R)	0,73–0,75
Ekstrawersja (NEO-PI-R)	0,71–0,75
Otwartość na doświadczenie (NEO-PI-R)	0,59–0,72
Ugodowość (NEO-PI-R)	0,66–0,82
Sumienność (NEO-PI-R)	0,64–0,65
Żwawość (FCZ-KT)	0,52–0,57
Perseweratywność (FCZ-KT)	0,57–0,66
Reaktywność emocjonalna (FCZ-KT)	0,57–0,59
Wytrzymałość (FCZ-KT)	0,47–0,48
Aktywność (FCZ-KT)	0,55–0,66
Poczucie własnej skuteczności (GSES)	0,57–0,65
Samoocena (Skala Rosenberga)	0,53–0,60
Kompetencje społeczne ES (KKS)*	0,75–0,82

Wybrana cecha i narzędzie	Korelacja wielokrotna
Kompetencje społeczne A (KKS)**	0,55–0,57
Zainteresowania kierownicze (WKP)***	0,92–0,95
Preferencja dla planowania (WKP)****	0,64–0,71
Preferencja dla stymulacji (WKP)*****	0,33–0,52

* ES: kompetencje w sytuacjach ekspozycji społecznej, np. podczas prezentacji. ** A: kompetencje w sytuacjach wymagających asertywności, np. w negocjacjach.

*** Zainteresowania kierowniczo-organizacyjne, np. pracą wymagającą kierowania zespołem. **** Preferencja warunków pracy związanych z planowaniem wobec improwizacji. ***** Preferencja warunków pracy o wysokiej wobec niskiej stymulacji.

Analizy w środowisku pracy

W projektach badawczo-analitycznych realizowanych na zlecenie klientów analizowano również różnice między grupami pracowników o odmiennej efektywności pracy. Organizacja określała kryterium efektywności i przypisywała pracowników do grup, a następnie sprawdzano, które cechy mierzone iP121 różnicowały te grupy. Takie analizy prowadzono m.in. dla stanowisk regionalnego kierownika operacyjnego, kierownika sklepu, menedżera kategorii, kupca i konsultanta do spraw rekrutacji.

W opisanych zastosowaniach identyfikowano zazwyczaj od dwóch do pięciu cech istotnie różnicujących grupy pracowników. Jest to przesłanka praktycznej użyteczności kwestionariusza dla określonych ról i kryteriów. Ponieważ pierwotny dokument nie podaje liczebności poszczególnych prób, wielkości efektów ani wyników walidacji poza próbą, zakresu tych obserwacji nie należy automatycznie uogólniać na wszystkie stanowiska i organizacje.

Normalizacja i zakres stosowania

Pełna nazwa narzędzia to Insightful Profiler™ (iP121) – Profilowanie Osobowości Zawodowej. Kwestionariusz służy do badania dorosłych osób od 18. roku życia, przede wszystkim aktywnych zawodowo, poszukujących pracy oraz studentów wchodzących na rynek pracy. Pierwotne opracowanie norm odnosiło się do kobiet i mężczyzn mających co najmniej wykształcenie średnie. Interpretacja wyniku dotyczy predyspozycji istotnych w kontekście zawodowym i powinna uwzględniać populację odniesienia oraz cel badania.

iP121 nie jest narzędziem klinicznym: jego wynik nie służy do diagnozowania chorób ani zaburzeń psychicznych. Wynik może natomiast pomagać w rozumieniu sposobów funkcjonowania osoby w pracy, jej zasobów i potencjalnych ograniczeń. Zasadnicze pytanie interpretacyjne brzmi: czym osoba badana wyróżnia się na tle odpowiedniej grupy odniesienia? Istotnych decyzji personalnych nie należy opierać wyłącznie na pojedynczym wyniku kwestionariusza.

Aktualne normy polskie

Wynik surowy nie jest interpretowany w oderwaniu od wyników innych osób. W iP121 wykorzystuje się normy kroczące, okresowo aktualizowane na podstawie zgromadzonych danych. Aktualne normy bazują na wynikach badań zarejestrowanych do 31 marca 2026 roku. Przeliczenie na odpowiedniej grupie odniesienia pozwala przedstawić wynik m.in. na skali stenowej i centylowej. Nowa platforma stosuje te normy do interpretacji wyników; poniższe liczebności dotyczą próby użytej do ich opracowania, a nie badań walidacyjnych przytoczonych wcześniej.

liczebność próby normalizacyjnej 31 marca 2026 wyniosła 26 885 osób.

Grupa odniesienia	Liczebność
Kobiety w wieku 18–30 lat	10 231
Kobiety w wieku 31 lat i więcej	5 487

Grupa odniesienia	Liczebność
Mężczyźni w wieku 18–30 lat	7 640
Mężczyźni w wieku 31 lat i więcej	3 527
Łącznie	26 885

Podział na cztery grupy uwzględnia płeć i wiek: do 30 lat oraz powyżej 30 lat. Jest to przyjęta konstrukcja grup normowych, a nie twierdzenie, że osobowość każdej osoby staje się niezmienna po ukończeniu 30. roku życia. Wybór grupy odniesienia ma znaczenie dla interpretacji wyniku jednostkowego.

Normy lokalne

Oprócz norm ogólnych można w uzasadnionych projektach opracować normy lokalne, o ile dostępna jest odpowiednia liczba jakościowo poprawnych danych i zostanie określony cel porównania. Mogą one odnosić się do stanowiska (np. roli kierowniczej lub specjalistycznej), branży (np. finansów lub IT), specjalności (np. HR lub sprzedaży) albo konkretnej organizacji. Warunki opracowania takich norm należy ustalić osobno dla każdego projektu.

W przypadku norm organizacyjnych wynik tej samej osoby można odnieść do dwóch punktów odniesienia: szerszej grupy normalizacyjnej oraz właściwej grupy lokalnej. Taki podwójny benchmark pomaga odróżnić pozycję kandydata lub pracownika na tle ogólnej populacji od jego pozycji wobec przyjętego profilu organizacji. Oba porównania wymagają osobnego opisu grup i ostrożnej interpretacji.