

Magdalena Woynarowska-Soldan¹

Dorota Węziak-Białowolska²

SKALA CZYNNIKÓW SPRZYJAJĄCYCH DOBREMU SAMOPOCZUCIU ZAWODOWEMU NAUCZYCIELI W SZKOŁACH PROMUJĄCYCH ZDROWIE – ANALIZA PSYCHOMETRYCZNA

FACTORS ENHANCING TEACHERS' OCCUPATIONAL WELLBEING SCALE: PSYCHOMETRIC ANALYSIS

¹ Warszawski Uniwersytet Medyczny, Warszawa

Wydział Nauki o Zdrowiu, Zakład Zdrowia Publicznego

² Szkoła Główna Handlowa, Warszawa

Instytut Statystyki i Demografii, Zakład Metod Badań Marketingowych

STRESZCZENIE

Wstęp: Celem pracy było opracowanie Skali Czynn timerów Sprzyjających Dobremu Samopoczuciu Zawodowemu Nauczycieli w szkołach promujących zdrowie oraz sprawdzenie jej właściwości psychometrycznych. **Materiał i metody:** Badanie przeprowadzono w grupie 270 nauczycieli różnego typu szkół promujących zdrowie. Opracowano skalę zawierającą 45 stwierdzeń pogrupowanych w 5 podskal: warunki pracy, społeczność nauczycieli, społeczność uczniów i rodziców, organizacja i obciążenie pracą, kompetencje zawodowe. W każdym zakresie badani dokonali oceny stanu aktualnego (5-punktowa skala od „zdecydowanie tak” (5 pkt) do „zdecydowanie nie” (1 pkt)) oraz oceny potrzeby poprawy stanu aktualnego (5-punktowa skala od „nie ma takiej potrzeby” (1 pkt) do „bardzo duża potrzeba” (5 pkt)). W celu zbadania właściwości psychometrycznych skali przeprowadzono analizę rzetelności (współczynnik α -Cronbacha), trafności teoretycznej (analiza czynnikowa metodą głównych osi wymiarów) i kryterialnej (wykorzystując pytania dotyczące samooceny samopoczucia i oceny samopoczucia innych nauczycieli; testowano 2 hipotezy) oraz wymiarowości podskal (analiza głównych składowych). **Wyniki:** Współczynnik α -Cronbacha dla poszczególnych podskal osiągnął: dla oceny stanu aktualnego – wartość od 0,75 do 0,86, a dla oceny potrzeby poprawy stanu aktualnego – od 0,80 do 0,93. Struktura czynnikowa skali okazała się zbieżna z oczekiwaną. Każdą z podskal można uznać za jednowymiarową oraz trafną kryterialnie. **Wnioski:** Wyniki analizy psychometrycznej skali można uznać za satysfakcjonujące. Narzędzie może być stosowane w promocji zdrowia nauczycieli, zwłaszcza w szkołach promujących zdrowie. Med. Pr. 2012;63(1):73–83

Słowa kluczowe: dobre samopoczucie zawodowe, skala, analiza psychometryczna, nauczyciele, promocja zdrowia, szkoła promująca zdrowie

ABSTRACT

Background: The aim of this work was to elaborate the Factors Enhancing Teachers' Occupational Wellbeing Scale for use with teachers from health promoting schools and to provide its psychometric analysis. **Material and Methods:** The sample consisted of 270 teachers from the health promoting schools. The instrument consisted of 45 statements divided into five subscales (working conditions, teachers' community, students and parents' community, organization and workload, professional competences), which are measured from two points of view: assessment of a current situation (a 5-point rating scale from 5 (strongly yes) to 1 (strongly no)) and assessment of needs for the improvement (a 5-point rating scale from 1 (no need) to 5 (very strong need)). Psychometric analysis included the assessment of: reliability (using Cronbach- α coefficient), theoretical validity (factor analysis with principal axis extraction) and construct validity (using data concerning self-assessment of general occupational being and assessment of general occupational being of other teachers at school, two hypothesis were tested) and unidimensionality (principal component analysis). **Results:** Cronbach's α for subscales, assessment of a current situation: 0.75–0.86, and for subscales assessment of needs for the improvement: 0.80–0.93. Factor structure of the scale was convergent with the expected one. Construct validity of the subscales was satisfactory – all hypotheses were confirmed. All subscales were also unidimensional. **Conclusions:** Psychometric analysis of the scale gave satisfactory results concerning its quality. The scale can be used as a tool in staff's health promotion, especially in the health promoting schools. Med Pr 2012;63(1):73–83

Key words: occupational wellbeing, scale, psychometric analysis, teachers, health promotion, health promoting school

Adres 1. autorki: Zakład Zdrowia Publicznego, Wydział Nauki o Zdrowiu,

Warszawski Uniwersytet Medyczny, ul. Banacha 1a, 02-097 Warszawa, e-mail: m.woynarowska@op.pl;

Nadesłano: 25 października 2011

Zatwierdzono: 10 listopada 2011

WSTĘP

Nauczyciele są dużą grupą zawodową – w roku szkolnym 2009/2010 w polskich szkołach różnego typu pracowało 522,1 tys. nauczycieli (1). W Polsce istnieje stosunkowo niewiele prac dotyczących ich zdrowia. Autorzy koncentrują się w nich głównie na negatywnych aspektach zdrowia, obciążeniach psychospołecznych, czynnikach stresu i sposobach ochrony przed nimi (2–4). Rozwój promocji zdrowia oraz wdrażanie programów wykorzystujących jej założenia i metody doprowadziły do istotnych zmian w podejściu do zdrowia pracujących. Zaczęto kłaść główny akcent na (5):

- działania ukierunkowane na poprawę i doskonalenie zdrowia pracowników, a nie tylko jego ochronę;
- zasoby dla zdrowia i ich pomnażanie, a nie tylko czynniki ryzyka dla zdrowia oraz choroby będące skutkiem obciążeń zawodowych;
- zachowania zdrowotne pracowników poza pracą i wspieranie ich w dążeniu do prozdrowotnego stylu życia.

W dotychczasowej praktyce szkół promujących zdrowie (SzPZ) w Polsce dominuje koncentrowanie się na zdrowiu uczniów. Promocja zdrowia pracowników szkoły pozostaje na drugim planie. W niektórych krajach uznaje się ją jednak za równie ważne zadanie SzPZ, np.:

- W USA od końca lat 80. XX w. realizowany jest „Koordynowany program zdrowia w szkole” (Coordinated School Health Program). Jednym z 8 obszarów działań jest promocja zdrowia pracowników szkoły. Jej celem jest poprawa zdrowia fizycznego, kształtowanie zachowań prozdrowotnych, poprawa samopoczucia psychospołecznego pracowników, a pośrednio także uczniów. Oczekiwany efektem jest zmniejszenie kosztów opieki zdrowotnej, absencji pracowników i poprawa jakości ich życia. Dzięki korzystnym zmianom w stylu życia pracownicy mogą tworzyć pozytywne wzorce dla uczniów (6).
- W Walii w 2008 r. rząd zdecydował, że program promocji zdrowia nauczycieli będzie stanowił integralną część działań Krajowej Sieci Zdrowych Szkół (Welsh Network of Healthy Schools) (7).
- W Finlandii w ramach programu SzPZ przeprowadzono badania nad dobrostanem zawodowym (occupational wellbeing) pracowników szkół i zaproponowano model jego promocji. Stanowi on teoretyczną podstawę planowania, wdrażania i ewaluacji działań mających na celu jego poprawę. Autorzy tego modelu opracowali narzędzie zwane Indekssem Dobrostanu Zawodowego w Twojej Pracy (The Well-being at Your Work Index Questionnaire) (8–10).

W Polsce niektórzy autorzy zwracają również uwagę na konieczność budowania i realizacji programów promocji zdrowia nauczycieli (5,11). Puchalski i Korzeniowska (11) postulują, aby zdrowie nauczycieli uczynić punktem centralnym promocji zdrowia w szkole. Autorzy zakładają, że w promocji zdrowia w szkole kluczową rolę pełnią właśnie nauczyciele: „uczniowie uzyskają większą korzyść z promocji zdrowia wtedy, kiedy będą się angażować w taką działalność wspólnie z nauczycielami umiejętnie radzącymi sobie z przeciążeniami psychospołecznymi i własnym zdrowiem niż wówczas, gdy przyjdzie im uczestniczyć w programie pilotowanym przez pedagogów przytłoczonych problemami”.

Celem niniejszej pracy było opracowanie Skali Czynników Sprzyjających Dobremu Samopoczuciu Zawodowemu Nauczycieli oraz sprawdzenie jej właściwości psychometrycznych. Założono, że skala może być wykorzystana w promocji zdrowia nauczycieli, szczególnie w szkołach promujących zdrowie (SzPZ). Inspiracją do podjęcia tej pracy były publikacje autorów fińskich (8–10). Adaptacja modelu i narzędzia fińskiego do warunków polskich okazała się niemożliwa ze względu na odrębności w systemie edukacji.

Termin ‘samopoczucie zawodowe’ jest trudny do zdefiniowania, ponieważ jest to pojęcie wielowymiarowe i subiektywne. W niniejszej pracy przyjęto, że samopoczucie zawodowe oznacza stan fizyczny i psychospołeczny odczuwany bezpośrednio przez nauczyciela w związku z jego pracą w szkole i wykonywaniem przez niego zawodu.

Na samopoczucie zawodowe nauczycieli wpływa wiele czynników zawodowych (np. organizacja pracy, warunki środowiska fizycznego, klimat społeczny szkoły, organizacja i funkcjonowanie systemu edukacji) i pozazawodowych (np. indywidualne cechy danego człowieka, jego stan zdrowia, warunki ekonomiczne). Każdy z tych czynników może sprzyjać dobremu samopoczuciu i zdrowiu nauczycieli, efektywności ich pracy, ale może także stanowić dla nich obciążenie i potencjalne zagrożenie.

MATERIAŁ I METODA

Praca nad Skalą Czynników Sprzyjających Dobremu Samopoczuciu Zawodowemu Nauczycieli przebiegała w 3 etapach: opracowanie skali, przeprowadzenie badania ankietowego wśród nauczycieli i analiza psychometryczna skali.

Opracowanie skali

Pierwszym krokiem w opracowaniu skali było określenie czynników warunkujących samopoczucie nauczycieli. Wyodrębniono 5 obszarów tworzących podskale:

- warunki pracy,
- społeczność nauczycieli (relacje, współpraca, przepływ informacji),
- społeczność uczniów i rodziców,
- organizacja i obciążenie pracą,
- kompetencje zawodowe.

Uwzględniono tylko takie obszary, w których szkoła może dokonać zmian. Pominięto czynniki związane z funkcjonowaniem systemu edukacji, a także uwarunkowania indywidualne i pozazawodowe pozostające poza zasięgiem działań szkoły jako zakładu pracy i społeczności szkolnej.

Do każdej podskali dobrano zmienne wskaźnikowe i wyrażono je w postaci stwierdzeń (zdań oznajmujących). Przy formułowaniu stwierdzeń przyjęto zasadę, że będą one dotyczyły sytuacji (stanów, cech) pozytywnych. Badani mieli ustosunkować się do stwierdzeń, dokonując oceny:

- stanu aktualnego – 5-stopniowa skala: zdecydowanie tak (5 pkt), raczej tak (4 pkt), trudno powiedzieć (3 pkt), raczej nie (2 pkt) i zdecydowanie nie (1 pkt);
- potrzeby poprawy stanu aktualnego – 5-stopniowa skala: nie ma takiej potrzeby (1 pkt), mała potrzeba (2 pkt), umiarkowana potrzeba (3 pkt), raczej duża potrzeba (4 pkt) i bardzo duża potrzeba (5 pkt).

Pierwszą wersję skali zawierającą 57 stwierdzeń sprawdzono w badaniach pilotażowych w grupie 20 nauczycieli. W wyniku badań wyeliminowano 10 stwierdzeń (zbyt szczegółowe, nieprecyzyjne, powtarzające się, niejednoznaczne, zbyt liczne). Ostatecznie skala zawierała 47 stwierdzeń. Poprzedzono ją dodatkowo dwoma pytaniami dotyczącymi:

- samooceny własnego samopoczucia zawodowego – Moje samopoczucie zawodowe w tej szkole jest: bardzo dobre; raczej dobre; ani dobre, ani złe; raczej złe; bardzo złe (skala 1–5 pkt);
- oceny samopoczucia zawodowego innych nauczycieli w szkole – Samopoczucie zawodowe innych nauczycieli w mojej szkole jest: bardzo dobre; raczej dobre; ani dobre, ani złe; raczej złe; bardzo złe (skala 1–5 pkt) oraz odpowiedź: nie wiem.

Przeprowadzenie badań wśród nauczycieli

Anonimową ankietę zawierającą przedstawione narzędzie przeprowadzono od grudnia 2010 r. do stycznia 2011 r. Wypełniło ją 270 nauczycieli z 10 SzPZ (szkoły podstawowe i gimnazja) z różnych miast w Polsce. Szkoły te w 2010 r. otrzymały Krajowy Certyfikat „Szkoła promująca zdrowie”. Badanie przeprowadzili dyrektorzy szkół, którzy wyrazili zgodę na realizację badania.

Analiza psychometryczna skali

W celu zbadania właściwości psychometrycznych skali przeprowadzono analizę rzetelności, trafności i wymiarowości podskal, wykorzystując program SPSS Statistics 17.0.

W ocenie rzetelności skali wykorzystano podejście polegające na analizie spójności wewnętrznej danej podskali, posługując się metodą Cronbacha (współczynnik α -Cronbacha).

Ocenę trafności przeprowadzono pod względem:

1. Trafności teoretycznej (zwanej również trafnością wewnętrzną) – stosując analizę czynnikową metodą głównych osi wymiarów.
2. Trafności kryterialnej:

a) Za kryterium trafności posłużyły uwzględnione dodatkowo w kwestionariuszu pytania dotyczące samooceny własnego samopoczucia zawodowego oraz oceny samopoczucia zawodowego innych nauczycieli w szkole. Sformułowano następujące hipotezy:

- H1: wyższa samoocena samopoczucia zawodowego i wyższa ocena samopoczucia zawodowego innych nauczycieli w szkole występuje z wyższą oceną stanu aktualnego w poszczególnych podskalach testowanej skali.
- H2: wyższa samoocena samopoczucia zawodowego i wyższa ocena samopoczucia zawodowego innych nauczycieli występuje z niższą oceną potrzeby poprawy stanu aktualnego w poszczególnych podskalach skali.

Prawdziwość przedstawionych hipotez zweryfikowano, sprawdzając, jak zmieniają się oceny respondentów w każdym z badanych obszarów w zależności od oceny samopoczucia zawodowego własnego oraz innych nauczycieli w szkole.

b) Sprawdzone ponadto związki między oceną stanu aktualnego a oceną potrzeby poprawy stanu aktualnego dla każdej z podskal. Sformułowano następującą hipotezę H3: wyższa ocena stanu aktualnego występuje z niższą oceną potrzeby poprawy stanu aktualnego. Do sprawdzenia prawdziwości hipotezy H3 zastosowano współczynnik korelacji rang Spearmana.

Ocenę wymiarowości każdej z podskal skali przeprowadzono za pomocą analizy głównych składowych.

WYNIKI

W tabeli 1. przedstawiono Skalę Czynników Sprzyjających Dobremu Samopoczuciu Zawodowemu Nauczycieli i jej poszczególne podskale.

Tabela 1. Skala Czynników Sprzyjających Dobremu Samopoczuciu Zawodowemu Nauczycieli, jej podskale i zawarte w nich stwierdzenia
Table 1. Factors Enhancing Teachers' Occupational Wellbeing Scale, its subscales and statements

Podskala I. Warunki pracy Subscale I. Working conditions	
1.	Pomieszczenia szkoły są czyste i estetyczne / Classrooms and other school's spaces are clean and esthetic
2.	Pomieszczenia, w których pracuję w szkole, są dobrze wentylowane i zwykle dobrze wietrzone / Rooms, where I work, have good ventilation and their air quality is good
3.	Natężenie hałasu w szkole jest akceptowalne (nie jest dokuczliwe) / Noise exposure at school is acceptable (isn't nasty)
4.	Oświetlenie w szkole jest dobre / Lighting conditions at school are good
5.	Temperatura w szkole jest odpowiednia (odczuwam komfort ciepły) / Temperature at school is appropriate
6.	Stoły i krzesła, z których korzystam, umożliwiają zachowanie prawidłowej pozycji i zapewniają komfort / Tables and chairs which I use allow appropriate working posture and ensure a comfort
7.	Stanowisko komputerowe, przy którym mogę pracować, jeśli tego potrzebuję, jest ergonomiczne / Computer facilities, which I can use, if I need it, complies with ergonomic principles
8.	Mam dostęp do spokojnego i wygodnego miejsca do pracy w szkole (pomieszczenie, meble), gdy go potrzebuję / I have access to my own and quiet working space when I need it
9.	Mam dostęp do spokojnego i wygodnego pomieszczenia w szkole, w którym mogę przeprowadzić rozmowy indywidualne z uczniami, ich rodzicami lub odpocząć / I have access to quiet and comfortable working space at school, where I can speak individually with students or parents or where I can rest
10.	Mam łatwy dostęp do sprzętu i pomocy dydaktycznych, gdy ich potrzebuję / I have access to facilities and equipment, when I need them
11.	W salach lekcyjnych można łatwo zmienić ustawienie stołów i krzeseł w zależności od potrzeb / The school furniture in classrooms are easily adjustable for needs
Podskala II. Społeczność nauczycieli: relacje, współpraca, przepływ informacji Subscale II. Teachers' community: relations, cooperation, flow of information	
12.	Moje relacje z dyrekcją szkoły są dobre / My relations with school management are good
13.	Moja praca jest doceniana przez dyrekcję szkoły / My work is appreciated by school management
14.	Dyrekcja szkoły udziela mi pomocy i wsparcia, gdy ich potrzebuję / School management gives me help and support when I need them
15.	Moje relacje z innymi nauczycielami w mojej szkole są dobre / My relations with other teachers at my school are good
16.	Moja praca jest doceniana przez większość nauczycieli w mojej szkole / My work is appreciated by the most of teachers at my school
17.	Większość nauczycieli w mojej szkole zachowuje się zgodnie z zasadami fair play i nie dokucza sobie / Most of teachers at my school behave in accordance with a spirit of the "fair play" and don't harass the others
18.	Otrzymuję pomoc i wsparcie od innych nauczycieli w mojej szkole, gdy ich potrzebuję / I get help and support from other teachers at my school if I need them
19.	Nauczyciele w mojej szkole organizują i chętnie uczestniczą we wspólnych spotkaniach, imprezach, wyjazdach poza godzinami pracy / Teachers at my school organize and eagerly take part in common meetings, events and trips outside the working hours
20.	Nauczyciele mogą otwarcie dyskutować w szkole o sprawach dotyczących ich pracy / Teachers can openly discuss at school things related to work
21.	Większość nauczycieli ma zaufanie do siebie nawzajem / Most of teachers trust each other
22.	Większość nauczycieli chętnie współpracuje ze sobą / Most of teachers willingly co-operate with each other
23.	Organizuje się wystarczająco dużo spotkań i wspólnych dyskusji dotyczących pracy / There are enough meetings and common discussions related to work
24.	Przepływ informacji w szkole jest dobry / Information flow at school is good
25.	Dyrekcja udziela mi konstruktywnych informacji zwrotnych dotyczących mojej pracy / School management gives me constructive back information regarding my work
Podskala III. Społeczność uczniów i rodziców Subscale III. Students and parents' community	
26.	Moje relacje z uczniami są dobre / My relations with students are good
27.	Większość moich uczniów przykłada się do nauki / Most of my students apply to their learning
28.	Na moich lekcjach uczniowie zachowują się właściwie (nie przeszkadzają mi w prowadzeniu zajęć) / During my lessons students behave properly (do not disturb me in teaching)

Tabela 1. Skala Czynników Sprzyjających Dobremu Samopoczuciu Zawodowemu Nauczycieli, jej podskale i zawarte w nich stwierdzenia – cd.
Table 1. Factors Enhancing Teachers' Occupational Wellbeing Scale, its subscales and statements – cont.

-
29. Czuję się lubiany przez uczniów / I feel that my students like me
 30. Moje relacje z rodzicami moich uczniów są dobre / My relations with parents of my students are good
 31. Większość rodziców moich uczniów wystarczająco współpracuje ze mną w sprawie wychowania i nauczania ich dzieci / Most of my students' parents co-operate enough with me in education of their children
 32. Mogę liczyć na pomoc wielu rodziców uczniów, jeśli tego potrzebuję / I can count on help of many parents of my students if I need it
 33. Moja praca jest doceniana przez większość rodziców / My work is appreciated by most of parents of my students
-

Podskala IV. Organizacja i obciążenie pracą

Subscale IV. Organization and workload

-
34. Zadania, które mam do wykonania w pracy, są dokładnie określone / Tasks, which I have to do at school, are precisely defined
 35. Jestem zadowolony z rozkładu moich zajęć w szkole / I am satisfied with my timetable at school
 36. W mojej szkole praca jest dobrze zorganizowana i dobrze wykorzystany jest jej czas / Organization of work and time management are good at my school
 37. Przerwy międzylekcyjne trwają co najmniej 10 minut / Breaks between lessons are at least 10 min long
 38. W czasie przerw międzylekcyjnych, gdy nie mam dyżuru, mogę trochę odpocząć / During the breaks, when I am not on a duty, I can rest a little
 39. Moje obciążenie liczbą zadań w szkole jest dla mnie odpowiednie / My workload in my school is adequate for me
 40. Moje obciążenie pracą związaną ze szkołą w domu jest dla mnie odpowiednie / My workload connected with school which I have to do at home is adequate for me
 41. Dobrze radzę sobie z zadaniami związanymi z pracą w szkole / I manage well with tasks related to work at school
-

Podskala V. Kompetencje zawodowe

Subscale V. Professional competences

-
42. Mam wystarczająco dużo możliwości doskonalenia zawodowego / I have enough opportunities to improve my professional competences
 43. Mam wystarczającą wiedzę i umiejętności z zakresu przedmiotu, którego nauczam / I have sufficient knowledge and skills related to subject which I teach.
 44. Mam wystarczającą wiedzę i umiejętności z zakresu metodyki nauczania przedmiotu, którego nauczam / I have sufficient knowledge and skills related to methodology of teaching of my subject
 45. Mam wystarczającą umiejętność pełnienia roli lidera i komunikowania się z innymi ludźmi (uczniemi, rodzicami uczniów, pracownikami szkoły) / I have sufficient ability to act as a group leader and to communicate with other people (students, their parents, school staff)
 46. Mam wystarczające umiejętności radzenia sobie z trudnymi sytuacjami w pracy w szkole / I have sufficient skills to manage with difficult situations in my work at school
 47. Mam wystarczające umiejętności posługiwania się technologią informatyczną / I have sufficient skills to use information technology
-

Kategorie odpowiedzi / Response categories:

- ocena stanu aktualnego: zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie / assessment of a current situation: strongly yes, rather yes, difficult to say, rather no, strongly no;
- ocena potrzeby poprawy stanu aktualnego: nie ma takiej potrzeby, mała potrzeba, umiarkowana potrzeba, raczej duża potrzeba, bardzo duża potrzeba / assessment of needs for the improvement: no need, little need, moderate need, rather strong need, very strong need.

Ocena rzetelności skali

Analiza rzetelności podskal wykazała, że współczynniki α -Cronbacha dla wszystkich podskal przekraczały zdecydowanie poziom 0,6. Ponadto średnie korelacje między stwierdzeniami w ramach podskal przekraczały poziom 0,3, co pozwoliło uznać wszystkie podskale kwestionariusza za rzetelne. Rzetelność podskal w zakresie oceny potrzeby poprawy stanu aktualnego była wyższa niż rzetelność podskal w zakresie oceny stanu aktualnego.

Mimo satysfakcjonujących wyników wstępnej analizy rzetelności dokonano analizy każdej podskali pod kątem zmiany wartości współczynnika α po usunięciu poszczególnych stwierdzeń. W jej wyniku wskazano 4 stwierdzenia (nr 3, 17, 37, 42 – patrz tab. 1), których eliminacja powodowała wzrost tego współczynnika, czyli poprawę rzetelności podskali. Podjęto decyzję o odrzuceniu stwierdzeń nr 37 i 42, a pozostałe dwa pozostawiono pod warunkiem ich przeformułowania. Rzetelność podskal po usunięciu dwóch stwierdzeń przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Rzetelność podskal i średnia korelacja między stwierdzeniami po usunięciu stwierdzeń nr 37 i 42
Table 2. Reliability of subscales measured by α -Cronbach coefficient without statements nr 37 and 42

Podskale (numery stwierdzeń) Subscale (number of statement)	Ocena stanu aktualnego Assessment of a current situation		Ocena potrzeby poprawy stanu aktualnego Assessment of needs for the improvement	
	α -Cronbacha Cronbach- α	średnia korelacja między stwierdzeniami mean inter-correlation	α -Cronbacha Cronbach- α	średnia korelacja między stwierdzeniami mean inter-correlation
I. Warunki pracy / Working conditions (1–11)	0,858	0,370	0,888	0,430
II. Społeczność nauczycieli / Teachers' community (12–25)	0,813	0,435	0,937	0,528
III. Społeczność rodziców i uczniów / Students and parents' community (26–33)	0,867	0,450	0,889	0,513
IV. Organizacja i obciążenie pracą / Organization and workload (34–36, 38–41)	0,827	0,420	0,874	0,513
V. Kompetencje zawodowe / Professional competences (43–47)	0,752	0,401	0,800	0,470

Ocena trafności teoretycznej skali

W celu oceny trafności podskal skali wykonano eksploracyjną analizę czynnikową – czynniki zostały wyodrębnione metodą głównych osi wymiarów z ortogonalną rotacją Varimax. W analizie nie uwzględniono stwierdzenia nr 37 i 42, które usunięto z kwestionariusza po dokonaniu analizy rzetelności podskal.

W pierwszym kroku oceniono przydatność macierzy korelacji do przeprowadzenia analizy czynnikowej, wykorzystując współczynnik KMO. Osiągnął on satysfakcjonujący poziom 0,913 dla oceny stanu aktualnego i 0,908 dla oceny potrzeby poprawy stanu aktualnego. W toku przeprowadzonej analizy czynnikowej 45 stwierdzeń zostało zredukowanych do 5 wymiarów (czynników) wyjaśniających w sumie odpowiednio 52,48%

i 58,90% ogólnej zmienności (wyjaśnionej wariancji) (tab. 3). Analiza czynnikowa wykazała, że wygenerowana liczba czynników była zgodna z liczbą podskal przewidzianych w kwestionariuszu.

W przypadku oceny stanu aktualnego stwierdzenia podskal I, II, III i V kwalifikowały się wyraźnie do poszczególnych czynników zgodnie z założeniami wstępnymi. W przypadku podskali IV kilka stwierdzeń (nr 34, 35, 36 i 41) trudno było jednak przyporządkować do jednego czynnika. Po analizie ich treści postanowiono jednak pozostawić je i zweryfikować poprawność tego rozwiązania w dalszych badaniach. W przypadku oceny potrzeby poprawy stanu aktualnego podział był jednoznaczny, a powstałe czynniki były tworzone przez stwierdzenia przewidziane do danej podskali.

Tabela 3. Udział wariancji wyjaśnianej przez każdy czynnik
Table 3. Variance explained by each factor

Czynnik Factor	Udział wyjaśnianej wariancji Variance explained [%]	
	ocena stanu aktualnego assessment of a current situation	ocena potrzeby poprawy stanu aktualnego assessment of needs for the improvement
1	31,911	37,969
2	7,609	7,672
3	5,484	5,384
4	4,069	4,201
5	3,405	3,671
Suma / Total	52,477	58,898

Ocena wymiarowości podskal

Sprawdzono także, czy każdą z podskal można uznać za jednowymiarową (procedurę wykonano dla stwierdzeń tworzących każdą podskalę). W tym celu wykorzystując analizę głównych składowych, sprawdzono, jaki jest poziom wyjaśnianej wariancji przez pierwszą główną składową. Okazało się, że odsetek wyjaśnionej wariancji przez pierwszy czynnik wynosił 43–52% dla oceny stanu aktualnego i 48–58% dla oceny potrzeby poprawy stanu aktualnego (tab. 4). Uzyskane rezultaty pozwoliły uznać każdą z podskal testowanej skali za jednowymiarową.

tę przeprowadzono osobno w obrębie oceny stanu aktualnego oraz oceny potrzeby poprawy stanu aktualnego. W rezultacie zbudowano 10 skal skumulowanych ocen.

Prawdziwość hipotezy H1 sprawdzono, oceniając kierunek związku między przeciętnym wynikiem w danej podskali (na odpowiadającej jej skali skumulowanych ocen) dotyczącej oceny stanu aktualnego a odpowiedzią na pytania dotyczące samooceny własnego samopoczucia zawodowego oraz oceny samopoczucia zawodowego innych nauczycieli w szkole. Z kolei prawdziwość hipotezy H2 sprawdzono, oceniając kierunek

Tabela 4. Udział wariancji wyjaśnionej przez pierwszą główną składową
Table 4. Variance explained by first principal component

Podskale (numery stwierdzeń) Subscale (number of statements)	Udział wyjaśnionej wariancji Variance explained [%]	
	ocena stanu aktualnego assessment of a current situation	ocena potrzeby poprawy stanu aktualnego assessment of needs for the improvement
I. Warunki pracy / Working conditions (1–11)	43,346	48,664
II. Społeczność nauczycieli / Teachers' community (12–25)	49,061	56,498
III. Społeczność rodziców i uczniów / Students and parents' community (26–33)	52,488	57,736
IV. Organizacja i obciążenie pracą / Organization and workload (34–36, 38–41)	50,512	58,473
V. Kompetencje zawodowe / Professional competences (43–47)	52,692	58,176

Ocena trafności kryterialnej skali

Aby sprawdzić własności prognostyczne testowanej skali, zweryfikowano ją również pod względem trafności kryterialnej. Przyjęto dwa niezależne kryteria, które odpowiadały dodatkowym pytaniom zamieszczonym w kwestionariuszu, i sformułowano dwie przedstawione wcześniej hipotezy (H1 i H2). Ponadto sprawdzono kierunek związku między oceną stanu aktualnego oraz oceną potrzeby poprawy stanu aktualnego (hipoteza H3).

Aby sprawdzić prawdziwość wszystkich sformułowanych hipotez, najpierw dla każdej z 5 podskal zbudowano skalę skumulowanych ocen. W tym celu dla każdego z respondentów zsumowano punkty odpowiadające udzielonym przez niego odpowiedziom¹. Procedurę

związku między przeciętnym wynikiem w danej podskali (na odpowiadającej jej skali skumulowanych ocen) dotyczącej oceny potrzeby poprawy stanu aktualnego a odpowiedzią na pytania dotyczące samooceny własnego samopoczucia zawodowego oraz oceny samopoczucia zawodowego innych nauczycieli w szkole. W obu przypadkach sprawdzano, jaki jest przeciętny wynik na analizowanej podskali w zależności od odpowiedzi na pytanie dotyczące oceny samopoczucia zawodowego.

Potwierdzeniem prawdziwości sformułowanych hipotez H1 i H2 są związki:

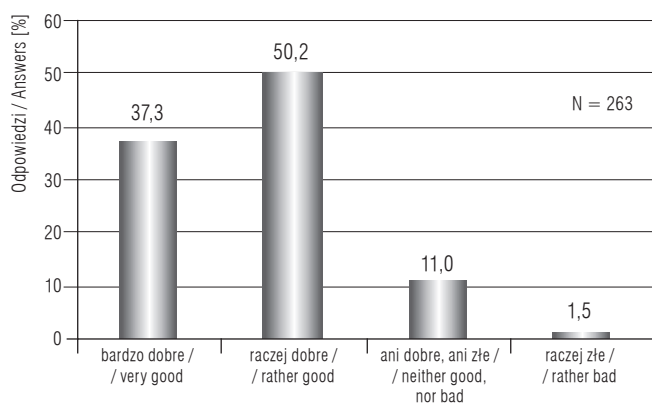
- w przypadku hipotezy H1 – o kierunku dodatnim, czyli wzrost przeciętnego wyniku na odpowiedniej podskali oceny stanu aktualnego wraz ze wzrostem samooceny samopoczucia zawodowego oraz oceny samopoczucia zawodowego innych nauczycieli w szkole,
- w przypadku hipotezy H2 – o kierunku ujemnym, czyli spadek przeciętnego wyniku na odpowiedniej podskali oceny potrzeby poprawy stanu obecnego

¹ W przypadku, gdy dany respondent nie udzielił odpowiedzi na przynajmniej jedno pytanie odnoszące się do danej podskali, jego wynik na skali skumulowanych ocen odpowiadającej tej podskali nie był obliczany.

(coraz mniejsza potrzeba zmian) wraz ze wzrostem samooceny własnego samopoczucia zawodowego i oceny samopoczucia zawodowego innych nauczycieli w szkole.

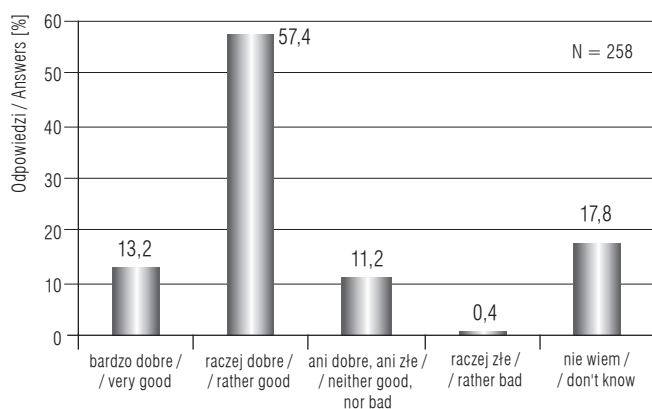
Przeprowadzona analiza rozkładu odpowiedzi na pytania dotyczące samooceny własnego samopoczucia zawodowego oraz oceny samopoczucia zawodowego innych nauczycieli w szkole ujawniła, że respondenci, mimo zastosowania dla obu pytań zrównoważonej i symetrycznej skali odpowiedzi, prawie nie wybierali odpowiedzi o zabarwieniu negatywnym (ryc. 1 i 2). Z tego względu analizę ograniczono wyłącznie do kategorii odpowiedzi, które wybrało co najmniej 30 respondentów. Z analizy wyłączono również odpowiedzi „nie wiem”.

Przeciętne wartości uzyskiwane przez respondentów na poszczególnych podskalach w zależności od oceny samopoczucia zawodowego zestawiono w tabeli 5.



Ryc. 1. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące samooceny własnego samopoczucia zawodowego

Fig. 1. Distribution of answers to the question concerning self-assessment of general occupational being



Ryc. 2. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące oceny samopoczucia zawodowego innych nauczycieli w szkole

Fig. 2. Distribution of answers to the question concerning assessment of general occupational being of other teachers at school

Na podstawie analizy górnej części tabeli 5. sformułowano wnioski, że wraz ze wzrostem oceny samopoczucia zawodowego (zarówno własnego, jak i innych nauczycieli w szkole) wzrasta przeciętna ocena aktualnego stanu w każdym z 5 analizowanych obszarów. Zaobserwowane niewielkie odchylenia od tej prawidłowości w przypadku podskali III dotyczącej społeczności rodziców i uczniów w zależności od samooceny samopoczucia zawodowego oraz w przypadku podskali V dotyczącej kompetencji zawodowych w zależności od oceny samopoczucia innych nauczycieli w szkole nie zmieniają powyższego wniosku. Zakłócenia te mają niewielką skalę (odpowiednio 0,28 pkt oraz 0,62 pkt) oraz dotyczą kategorii neutralnej (ani dobre, ani złe), której percepcja położenia na skali odpowiedzi może być inna dla autora narzędzia i respondentów. Uzyskane wyniki pokazują więc, że między oceną samopoczucia zawodowego (własną i dotyczącą innych nauczycieli w szkole) a oceną aktualnego stanu w każdym z 5 analizowanych obszarów występuje związek dodatni, co stanowi potwierdzenie prawdziwości hipotezy H1.

Na podstawie analizy dolnej części tabeli 5. stwierdzono, że wraz ze wzrostem oceny samopoczucia zawodowego (zarówno własnego, jak i innych nauczycieli w szkole) maleje przeciętna ocena potrzeby poprawy stanu aktualnego w każdym z 5 analizowanych obszarów. Uzyskane wyniki świadczą więc o występowaniu ujemnego związku między analizowanymi zjawiskami i potwierdzają tym samym prawdziwość hipotezy H2.

Prawdziwość hipotezy H3 sprawdzono w dwojaki sposób. Najpierw oceniono kierunek związku między oceną stanu aktualnego a oceną potrzeby poprawy stanu aktualnego dla każdej z podskal (odpowiadających im skal skumulowanych ocen). Za potwierdzeniem prawdziwości hipotezy H3 przemawiają – dla każdej z podskal – związki o charakterze ujemnym. Następnie dla każdej z podskal osobno sprawdzono, jaki jest kierunek związku między odpowiedziami na poszczególne stwierdzenia² a oceną stanu aktualnego i oceną potrzeby poprawy stanu aktualnego. W tym celu policzono współczynniki korelacji rang Spearmana między przeciętnymi wynikami respondentów dla każdego ze stwierdzeń w obrębie analizowanej podskali (tab. 6).

² Dla każdego ze stwierdzeń obliczono przeciętny wynik – średnią wartość odpowiedzi wszystkich respondentów na dane stwierdzenie.

Tabela 5. Przeciętne liczby punktów uzyskiwane przez respondentów na poszczególnych podskalach w zależności od oceny samopoczucia zawodowego**Table 5.** Mean results for each subscale depending on the assessment of professional wellbeing

Numer podskali Number of subscale	Samoocena własnego samopoczucia zawodowego Self-assessment of general occupational being			Ocena samopoczucia zawodowego innych nauczycieli w szkole Assessment of general occupational being of other teachers at school		
	bardzo dobre very good	raczej dobre rather good	ani dobre, ani złe neither good, nor bad	bardzo dobre very good	raczej dobre rather good	ani dobre, ani złe neither good, nor bad
Ocena stanu aktualnego / Assessment of a current situation						
I	49,47	44,08	38,07	51,45	46,08	38,45
II	63,13	55,10	48,48	65,79	58,38	51,59
III	34,40	31,51	31,79	36,69	32,22	31,76
IV	32,13	28,16	25,07	32,88	29,61	27,22
V	22,62	21,17	21,07	23,47	21,56	22,18
Ocena potrzeby poprawy stanu aktualnego / Assessment of needs for the improvement						
I	16,52	22,40	29,46	14,50	19,99	29,96
II	19,94	26,83	33,50	17,39	23,53	33,00
III	12,58	15,80	16,23	10,66	15,17	15,21
IV	9,12	13,06	16,96	8,75	11,60	14,96
V	7,02	8,44	9,00	6,16	8,05	8,13

Tabela 6. Związki między oceną stanu aktualnego a oceną potrzeby poprawy stanu aktualnego – współczynniki korelacji rang Spearmana
Table 6. Correlation between opinion about present state and opinion about need for improvement – Spearman rang correlation coefficients

Podskale (numery stwierdzeń) Subscale (number of statements)	Współczynnik korelacji rang Spearmana Spearman rang correlation coefficient	
	skale skumulowanych ocen summed scales	stwierdzenia statements
I. Warunki pracy / Working conditions (1–11)	-0,936	-0,961
II. Społeczność nauczycieli / Teachers' community (12–25)	-0,901	-0,931
III. Społeczność rodziców i uczniów / Students and parents' community (26–33)	-0,798	-0,871
IV. Organizacja i obciążenie pracą / Organization and workload (34–36, 38–41)	-0,904	-0,981
V. Kompetencje zawodowe / Professional competences (43–47)	-0,753	-0,961

Stwierdzono, że w przypadku każdej z podskal analizowane związki mają charakter ujemny. Ponadto są to każdorazowo związki bardzo silne lub silne (najniższy z analizowanych współczynników wynosi $-0,753$), co

dotatkowo przemawia za prawdziwością hipotezy H3. Podsumowując, przedstawione w tym punkcie wyniki analiz pozwoliły uznać każdą z podskal testowanej skali za trafną kryterialnie.

OMÓWIENIE

Celem niniejszego artykułu było przedstawienie efektów prac nad tworzeniem Skali Czynników Sprzyjających Dobremu Samopoczuciu Zawodowemu Nauczycieli. Opracowano kwestionariusz ankiety i przeprowadzono badanie, w którym udział wzięło 270 nauczycieli z 10 SzPZ, które w 2010 r. otrzymały Krajowy Certyfikat SzPZ. Dokonano oceny własności psychometrycznych tego narzędzia.

Inspiracją do podjęcia badań były, jak już wspomniano, prace autorów fińskich. Opracowane przez nich narzędzie to Indeks Dobrostanu Zawodowego w Twojej Pracy. Analiza treści zamieszczonych w nim stwierdzeń wykazała, że narzędzie to nie dotyczy pomiaru dobrostanu zawodowego, lecz czynników mu sprzyjających. Z tego powodu skali prezentowanej w tym artykule nadano nazwę Skala Czynników Sprzyjających Dobremu Samopoczuciu Zawodowemu Nauczycieli. Pomiar samopoczucia zawodowego nauczycieli ograniczono tylko do ogólnej subiektywnej samooceny własnego samopoczucia i ogólnej subiektywnej oceny samopoczucia innych nauczycieli w szkole. Uznano, że samopoczucie zawodowe to bardzo złożony, wielowymiarowy konstrukt, którego pomiar wymaga innego podejścia, przekraczającego ramy tej pracy.

Założono, że prezentowana skala może być przydatna w promocji zdrowia nauczycieli. W konstrukcji narzędzia uwzględniono dwa rodzaje ocen – stanu aktualnego oraz potrzeby poprawy stanu aktualnego. Uznano, że umożliwi to wskazanie kierunków działań w zakresie promocji zdrowia nauczycieli. Badacze fińscy uwzględnili w swoim narzędziu jeszcze jedną ocenę – pilności potrzeby poprawy stanu aktualnego. Mimo że ocena ta może być przydatna, nie uwzględniono jej w prezentowanej skali, nie chcąc jej nadmiernie rozbudowywać. Wstępna analiza odpowiedzi wykazała, że respondenci chętniej odpowiadali na pytania dotyczące oceny stanu aktualnego niż oceny potrzeby poprawy stanu aktualnego. W przypadku pierwszej oceny braki danych nie przekroczyły 1,5%, w przypadku drugiej wynosiły 8,4–16,4%. Można przypuszczać, że braki danych byłyby jeszcze większe, gdyby nauczyciele zostali poproszeni o dokonanie trzeciej oceny.

Uzyskane wyniki dały jednoznaczną odpowiedź pozytywną odnośnie do jakości narzędzia. Rzetelność wszystkich podskal w zakresie oceny stanu aktualnego i oceny potrzeby poprawy stanu aktualnego mierzona współczynnikiem α -Cronbacha okazała się satysfakcjonująca. Struktura czynnikowa skali była zbieżna z oczekiwaną. Każdą z podskal można uznać na jednowymia-

rową oraz trafną kryterialnie. Uzyskane wyniki zachęcają do ponownego przeprowadzenia badań na większej próbie i powtórnego dokonania analizy psychometrycznej.

Wydaje się, że zaprezentowana skala może być z powodzeniem wykorzystana w praktyce promocji zdrowia nauczycieli i stanowić narzędzie do planowania i ewaluacji programów promocji ich zdrowia, zwłaszcza w SzPZ. Warto zwrócić uwagę, że skala ta służyć powinna nie porównaniom między szkołami i ewaluacji szkół, ale diagnozie samopoczucia zawodowego i czynników sprzyjających dobremu samopoczuciu zawodowemu nauczycieli danej szkoły, autoewaluacji. Sytuacja społeczności nauczycielskiej każdej szkoły jest nieco inna, dlatego kierunki działań w zakresie promocji zdrowia powinny wynikać z diagnozy potrzeb konkretnej społeczności.

Ograniczeniem prezentowanych wyników badań jest nielosowość i mała liczebność próby, konieczne jest więc powtórzenie badania w losowej, reprezentatywnej i liczniejszej próbie nauczycieli.

WNIOSKI

1. Wyniki analizy psychometrycznej Skali Czynników Sprzyjających Dobremu Samopoczuciu Zawodowemu Nauczycieli są satysfakcjonujące i pozwalają uznać ją za narzędzie dobrej jakości pod względem rzetelności, trafności i wymiarowości podskal.
2. Wartościowe byłoby przeprowadzenie badań w większej, dobranej losowo próbie nauczycieli i dokonanie na tej podstawie ponownej walidacji skali w celu weryfikacji uzyskanych zadawalających wyników wstępnych.
3. Opracowana skala może być wykorzystana w szkołach promujących zdrowie w działaniach mających na celu promocję zdrowia nauczycieli.

PIŚMIENNICTWO

1. Główny Urząd Statystyczny: Mały Rocznik Statystyczny Polski 2010 (s. 234) [cytowany 20 lipca 2011]. Adres: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_oz_maly_rocznik_statystyczny_2010.pdf
2. Tucholska S.: Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań. Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 2003
3. Pyżalski J., Plichta P.: Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga (KOZP). Podręcznik. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007

4. Pyżalski J.: Obciążenia psychospołeczne w zawodzie pedagoga – wstępne wyniki badań uzyskane kwestionariuszem obciążeń zawodowych pedagoga (KOZP). *Med. Pr.* 2008;59(3):229–235
5. Woynarowska B.: Nauczyciel/wychowawca – ochrona i promocja jego zdrowia. W: Woynarowska B., Kowalewska A., Komosińska K., Izdebski Z. [red.]. *Biomedyczne podstawy kształcenia i wychowania. Podręcznik akademicki*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010, ss. 309–334
6. Grunbaum J.A., Rutman S.J., Sathrum P.: Faculty and staff health promotion: Results from the school health policies and programs study 2000. *J. School Health* 2001;7:335–339
7. Staff health & wellbeing. Information handbook. Welsh Network of Healthy School Scheme, Cardiff 2008
8. Saaranen T., Tossavainen K., Turunen H., Naumanen P.: Development of occupational wellbeing in the Finish European Network of Health Promoting Schools. *Health Educ.* 2006;106(2):133–154. DOI: 10.1108/09654280610650963
9. Saaranen T., Tossavainen K., Turunen H., Vertio H.: Occupational wellbeing in school community – staff and occupational health nurses’ evaluation. *Teaching Teach. Educ.* 2006;22:740–752. DOI: 10.1016/j.tate.2006.03.009
10. Saaranen T., Tossavainen K., Turunen H., Kiviniemi V., Vertio H.: Occupational wellbeing in school staff members: a structural equation model. *Health Educ. Res.* 2007;2:248–260
11. Puchalski K., Korzeniowska E.: Struktura, strategie i metodologia programu promocji zdrowia psychicznego nauczycieli. W: Pyżalski J., Merez D. [red.]. *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*. Impuls, Kraków 2010, ss. 133–155