

Bartłomiej Skowroński

Krótką skalą klimatu społecznego zespołu kuratorskiego – opis konstrukcji i własności psychometryczne

Resocjalizacja Polska (Polish Journal of Social Rehabilitation) 5, 183-202

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

*Bartłomiej Skowroński**

Krótką skalą oceny klimatu społecznego zespołu kuratorskiego – opis konstrukcji i własności psychometryczne

Pojęcie klimatu społecznego

Klimat społeczny zdaniem Pytki¹ to „zbiór subiektywnie postrzeganych przez wychowanków i wychowawców charakterystycznych cech, sytuacji i zdarzeń, będących względnie trwałymi skutkami funkcjonowania w ramach przyjętego systemu organizacyjnego i pedagogicznego, kształtujący motywacje i zachowania jednostek i grup społecznych tej instytucji”. Z kolei Konopczyński² definiuje sprzyjający klimat społeczny jako: „sprzyjający innowacyjnej i niekonwencjonalnej działalności pedagogicznej układ stosunków interpersonalnych i wzajemnych relacji osobowych personelu wychowawczego i administracyjnego oraz innych osób z najbliższego środowiska”³. Obaj autorzy z pojęciem klimatu społecznego łączą określony skutek. Konopczyński⁴ określa że korzystny klimat społeczny sprzyja innowacyjnej i niekonwencjonalnej działalności pedagogicznej, Pytka⁵ z kolei wskazuje na to, że klimat społeczny kształtuje motywacje i zachowania jednostek i grup społecznych. Zatem obie definicje łączą klimat społeczny z pojęciem efektywności, spełnia on rolę pośredniczącą, sprzęgającą aksjologię pedagogiczną instytucji, jej strukturę formalną, a także otoczenie instytucji⁶. Na klimat społeczny wpływają zachowania wychowawców, zachowania wychowanków oraz struktura formalna instytucji, wówczas możemy mówić o wpływie bezpośrednim. Wpływ pośredni na klimat społeczny mają: aksjologia pedagogiczna,

* Dr Bartłomiej Skowroński, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.

¹ L. Pytka, *Pedagogika resocjalizacyjna*, Wydawnictwo APS, Warszawa 2000, s. 175.

² M. Konopczyński, *Metody twórczej resocjalizacji*, PWN, Warszawa 2009.

³ Tamże, s. 170.

⁴ Tamże.

⁵ L. Pytka, *Pedagogika resocjalizacyjna...*

⁶ Tamże, s. 176.

a także metodyka oddziaływania pedagogicznego⁷. Ze względu na to, że klimat społeczny jest istotnym czynnikiem skuteczności procesu resocjalizacji niewątpliwie ważną kwestią jest jego diagnoza, która zdaniem Pytki⁸ powinna składać się z 3 etapów: diagnozy konstatacyjnej, diagnozy ukierunkowującej i diagnozy weryfikacyjnej. Pierwszy etap diagnozy dotyczy opisu symptomów wskazujących na jakość klimatu społecznego, mechanizmy psychospołeczne i uwarunkowania zewnętrzne i wewnętrzne⁹. Celem diagnozy ukierunkowującej jest sformułowanie pewnych wytycznych, które dotyczą zaprojektowanych zmian oraz czynników determinujących funkcjonowanie instytucji, a także strategii i procedur, za pomocą których planuje się modyfikację oddziaływania wychowawczego. Trzeci etap nazwany diagnozą weryfikacyjną związany jest z wdrażaniem praktycznych rozwiązań, a jego celem jest sprawdzenie słuszności i trafności rozpoznania dokonanego podczas dwóch poprzednich etapów.

Pytka¹⁰ dokonał przeglądu badań na temat klimatu społecznego przeprowadzonych w Kanadzie¹¹, USA¹², Jugosławii¹³ oraz Polsce¹⁴. Wyniki badań kanadyjskich¹⁵ pokazały, że instytucje kanadyjskie realizowały model resocjalizacji, wychowania i opieki w klimacie terapeutyczno-wychowawczym, czyli najbardziej pożądanym. Z kolei instytucje jugosłowiańskie okazały się instytucjami, które były nastawione na zaspokajanie potrzeb wychowanków – model resocjalizacji jaki był wówczas w nich realizowany został określony jako opiekuńczo-wychowawczy¹⁶. Wyniki badań amerykańskich dowiodły, że w instytucjach amerykańskich największy nacisk kładziony był na kontrolę zachowania wychowanków, stąd też klimat społeczny został nazwany klimatem kontrolująco-opiekuńczym¹⁷. I wreszcie wyniki badań polskich dowiodły, że w polskich instytucjach nacisk kładziony był głównie na zewnętrzną dyscyplinę i rygor związany z regulaminem, w mniejszym stopniu uwaga była zwracana na poprawne stosunki interpersonalne, stąd klimat ten został nazwany jako kontrolująco-restrykcyjny¹⁸.

⁷ Tamże, s. 176–177.

⁸ Tamże.

⁹ Tamże.

¹⁰ Tamże.

¹¹ R. Menard, M. Leblanc, *Le climat social dans les institutions pour les jeunes délinquants*, „Criminologie” 1978, no 1.

¹² R.H. Moos, *Evaluating Correctional and Community Settings*, John Wiley and Sons, New York–London–Sydney–Toronto 1975.

¹³ R. Vodopivec, Y. Maladjusted, *An Experimental in Rehabilitation*, Saxon House, Farnboreugh 1974.

¹⁴ L. Pytka, *Social Climate in Polish Correctional Institutions*. First Polish-Austrian Seminar on Comparative Criminal Law 17–27.09.1980, Universität Salzburg, mps powielony, 1980.

¹⁵ R. Menard, M. Leblanc, dz. cyt.

¹⁶ R. Vodopivec, Y. Maladjusted, dz. cyt.

¹⁷ R.H. Moos, dz. cyt.

¹⁸ L. Pytka, *Social Climate...*

Badania Zalewskiego¹⁹ zostały przeprowadzone w 2002 roku w 16 instytucjach²⁰. Zbadano 293 wychowanków, zaś w badaniach zastosowano Ankiety Klimatu Społecznego autorstwa Zalewskiego, Skalę Klimatu Społecznego Instytucji Korekcyjnej R. Moosa, Inwentarz Osobowości EPQ-R H.J. Eysencka oraz Opis Zestawienia Świadomych Doznań R.J. Pékali. Wnioski jakie autor wysnuł z badań są następujące: wychowankowie z MOS i zakładów otwartych oraz dziewczęta otrzymują istotnie wyższy poziom wsparcia emocjonalnego, większy zakres swobody w wyrażaniu uczuć (negatywnych i pozytywnych), wyższy poziom samodzielności w codziennym postępowaniu, ponadto osoby z wyżej wymienionych instytucji uzyskały istotnie statystycznie wyższy poziom „orientacji praktycznej” i poziom „wglądu w siebie” w pokonywaniu trudności związanych z motywacją i emocjami. Podopieczni z MOS, zakładów otwartych oraz dziewczęta uzyskały również istotnie statystycznie wyższy poziom znajomości i zrozumienia formalnych wymagań stawianych przez instytucję, niż wychowankowie z bardziej restrykcyjnych placówek. Poza tym w niektórych instytucjach o gorszym klimacie społeczno-wychowawczym poziom psychotyżmu podopiecznych jest istotnie statystycznie wyższy aniżeli poziom psychotyżmu podopiecznych z placówek o lepszym klimacie społeczno-wychowawczym²¹.

W badaniach Sobczaka²², które zostały przeprowadzone w latach 2006/2007 wzięło udział 120 osób, 90 wychowanków i 30 wychowawców oraz nauczycieli. Badaniami objęto 4 ośrodki resocjalizacyjne: Zakład Poprawczy i Schronisko dla Nieletnich w Warszawie-Falenicy, Młodzieżowy Ośrodek Wychowawczy nr 5 w Józefowie k. Warszawy, Zakład Poprawczy w Mrozach oraz Zakład Poprawczy w Studzieńcu. Autor zastosował w badaniach Skalę R. Moosa (Social Climate Environment Scale). Podstawowym wnioskiem z badań jest to, że atmosfera wychowawcza sprzyja efektywności procesu resocjalizacji. Różnica między wypowiedziami wychowanków i wychowawców uwidoczniła się jedynie w zakresie podskali „Orientacja na problemy osobiste”. Wychowawcy istotnie bardziej cenili tę podskalę w porównaniu z wychowankami. Jak konkluduje autor: „Proces resocjalizacji w badanych placówkach odbywa się w klimacie terapeutyczno-opiekuńczym, jest on najbardziej pożądanym w modelu resocjalizacji”²³.

¹⁹ G. Zalewski, *Klimat społeczny instytucji resocjalizacyjnych a poziom psychotyżmu wychowanków* Akademia Medyczna, Białystok 2004

²⁰ Są to: Zakład Poprawczy w Trzemesznie, Zakład Poprawczy w Nowem nad Wisłą, Zakład Poprawczy i Schronisko dla Nieletnich w Konstancynie Łódzkim, Zakład Poprawczy i Schronisko dla Nieletnich w Warszawie Falenicy, Zakład Poprawczy w Mrozach, Zakład Poprawczy i Schronisko dla Nieletnich w Białymstoku, Zakład Poprawczy w Ostrowcu Świętokrzyskim, Zakład Poprawczy i Schronisko dla Nieletnich w Zawierciu, Młodzieżowy Ośrodek Adaptacji Społecznej w Szubinie, Zakład Poprawczy w Sadowicach, Schronisko dla Nieletnich w Dominowie, Schronisko dla Nieletnich w Łańcucie, Młodzieżowy Ośrodek Adaptacji Społecznej w Raciborzu, Zakład Poprawczy i Schronisko dla Nieletnich w Świdnicy, Zakład Poprawczy w Grodzisku Wielkopolskim i Zakład Poprawczy w Barczewie.

²¹ G. Zalewski, dz. cyt.

²² S. Sobczak, *Klimat społeczny instytucji resocjalizujących*, „Pedagogika Społeczna” 2007, nr 3, s. 133–152.

²³ Tamże, s. 150.

Zdefiniowanie pojęcia „klimat społeczny” w obszarze kurateli sądowej wymaga uwzględnienia pewnych uwarunkowań. O ile w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych podopieczni mogą kształtować klimat danej instytucji, co wynika z systemu organizacyjnego pracy, to w przypadku podopiecznych kuratorów sądowych ich wpływ na zespół może mieć jedynie charakter pośredni. W zakładach poprawczych lub młodzieżowych ośrodkach wychowawczych możemy mówić o istnieniu społeczności funkcjonującej w obrębie danej instytucji. Element społeczności w obszarze kurateli sądowej występuje jedynie w obrębie samego zespołu kuratorów, a relacje interpersonalne ograniczają się właściwie do tych o charakterze wertykalnym typu kurator–podopieczny. Relacje o charakterze horyzontalnym, które dotyczyłyby osób nadzorowanych lub dozorowanych typu: podopieczny–podopieczny co prawda mogą wystąpić – np. może się zdarzyć, że dwie osoby oddane pod dozór kuratora będą się znać – ale nie są one gwarantowane instytucjonalnie. O klimacie zatem zespołu kuratorskiego w głównej mierze decydują kuratorzy danego zespołu, na czele z jego kierownikiem.

Biorąc pod uwagę przedstawione wyżej uwarunkowania, klimat społeczny zespołu kuratorskiej służby sądowej rozumiem jako całokształt stosunków interpersonalnych jak również relacji osobowych między wszystkimi członkami zespołu kuratorskiego. Na sprzyjający klimat społeczny będą składać się takie wymiary, jak: więzi pomiędzy członkami zespołu, otwartość na krytykę i poglądy innych, możliwość swobodnego wypowiedzenia się na forum zespołu, wzajemne poszanowanie i zrozumienie, sprzyjająca atmosfera oraz wsparcie. O niesprzyjającym klimacie społecznym będą świadczyć natomiast przeciwieństwa powyższego, w takim zespole więc nie występują silne więzi między jego członkami, nie ma otwartości na krytykę i poglądy innych, możliwość swobodnego wypowiedzenia się na forum zespołu jest ograniczona, nie istnieje wzajemne poszanowanie, panuje zła atmosfera, a członkowie zespołu nie odczuwają wsparcia.

Pomimo tego że klimat społeczny w obszarze kurateli sądowej związany jest głównie z funkcjonowaniem wewnętrznym samego zespołu kuratorów, ma więc znaczenie nieco węższe, aniżeli w przypadku innych instytucji, takich jak zakład poprawczy lub młodzieżowy ośrodek wychowawczy, to z założenia powinien on wpływać na efektywność pracy kuratora. Jest to oczywiście założenie teoretyczne, które na gruncie kurateli sądowej nie zostało jak dotąd zweryfikowane. Stąd też zrodziła się potrzeba diagnozy klimatu społecznego zespołu kuratorskiego, a przez to konstrukcji narzędzia, które będzie mierzyło klimat społeczny zespołów kuratorskich.

Przeglądając dostępność technik diagnozujących klimat społeczny należy wskazać przede wszystkim na Skalę Klimatu Społecznego Instytucji Korekcyjnej R. Moosa²⁴, która jednak, co należy otwarcie powiedzieć, nie jest odpowiednim narzędziem do diagnozy klimatu społecznego zespołu kuratorskiego.

²⁴ R.H. Moos, dz. cyt.

Dla potrzeb badań własną technikę opracował Zalewski²⁵, który skonstruował Ankiety Klimatu Wychowawczego składającą się z 14 pytań. Pierwsze trzy pytania obejmują: sposób przyjęcia do zakładu (schroniska), pouczenia o regulaminowych prawach, obowiązkach, nagrodach, karach oraz możliwości i trybie składania skarg, możliwości dotarcia do kierownictwa zakładu w ważnych sprawach; pytania 4–7 dotyczą percepcji sytuacji wychowawczej; pytania 8–12 obejmują kwestie związane z percepcją resocjalizacji; pytanie 13 dotyczy kwestii bezpieczeństwa w zakładzie, zaś ostatnie pytanie jest pytaniem otwartym o możliwe zmiany w organizacji instytucji. Również i to narzędzie nie odpowiada specyficznie związanej z obszarem funkcjonowania zespołu kuratorskiego.

Historia Krótkiej Skali Oceny Klimatu Społecznego Zespołu Kuratorskiego

Prace nad Krótką Skalą Oceny Klimatu Społecznego Zespołu Kuratorskiego zostały rozpoczęte jesienią 2011 roku. Bezpośrednim powodem opracowania własnej skali była chęć konstrukcji narzędzia, trafnego i rzetelnego, które mogłoby być wykorzystywane przez kuratorów okręgowych w celu diagnozowania klimatu społecznego w podległych im zespołach kuratorskich, co oczywiście wiąże się również z kwestią normalizacji.

Początkowo zostały przeprowadzone wywiady z kuratorami zawodowymi, w których byli oni poproszeni odpowiedź na pytania: czym w istocie jest dla nich klimat społeczny oraz co się składa ich zdaniem na klimat społeczny zespołu kuratorskiego? W wyniku tego zabiegu zostały określone obszary, które zdaniem kuratorów sądowych składają się na klimat społeczny, a także dzięki temu została określona własna definicja klimatu społecznego zainspirowana definicją Konopczyńskiego²⁶, choć nieco bardziej rozbudowana, bo wskazująca na obszary współtworzące klimat społeczny. Obszarami wyróżnionymi przez kuratorów okazały się: więź, otwartość na krytykę i poglądy innych, możliwość swobodnego wypowiedzenia się na forum zespołu, wzajemne poszanowanie i zrozumienie, sprzyjająca atmosfera, a także wsparcie.

Kolejnym etapem konstrukcji narzędzia była operacjonalizacja ww. obszarów poprzez stworzenie listy 43 itemów, które następnie zostały sprawdzone pod względem poprawności językowej. Jednocześnie został określony format pozycji testowych, zastosowano cztero-stopniową skalę Likerta z kafeterią zaopatrzoną w następujące opcje odpowiedzi: dotyczy, raczej dotyczy, raczej nie dotyczy i nie dotyczy. Tak opracowana skala wraz z instrukcją została poddana analizie pod kątem jej własności psychometrycznej.

²⁵ G. Zalewski, dz. cyt.

²⁶ M. Konopczyński, dz. cyt.

Własności psychometryczne Krótkiej Skali Oceny Klimatu Społecznego Zespołu Kuratorskiego

Chcąc określić własności psychometryczne Krótkiej Skali Oceny Klimatu Społecznego Zespołu Kuratorskiego zostały sprawdzone trafność, moc dyskryminacyjna pozycji testowych oraz rzetelność narzędzia.

W badaniach zastosowano cztery narzędzia badawcze: (1) Krótką Skalę Oceny Klimatu Społecznego Zespołu Kuratorskiego, (2) Skalę Wypalenia Sił autorstwa Okły i Steuden (3) Inwentarz Źródeł Stresu Skowrońskiego (2013) oraz (4) ankietę mierzącą zmienne socjodemograficzne własnego autorstwa.

Skala Wypalenia Sił

Skala składa się z 66 pytań mierzących pięć zmiennych składowych wypalenia zawodowego: obniżenie kontroli emocjonalnej, utrata podmiotowego zaangażowania, obniżenie efektywności działania, zawężenie kontaktów interpersonalnych oraz zmęczenie fizyczne. Jest to trafne i rzetelne narzędzie badawcze²⁷ (Steuden, Okła 1998).

Inwentarz Źródeł Stresu

Narzędzie składa się z 33 i-temów, które tworzą siedem zmiennych składowych stresu w zawodzie kuratora: brak porozumienia w zespole i niewłaściwa atmosfera; rozbieżności i niejasności związane z wykonywaniem obowiązków służbowych; czynniki utrudniające rozwój i przebieg kariery zawodowej; brak bezpieczeństwa i wsparcia merytorycznego; czynności kontrolne i niedostateczne warunki fizyczne pracy; niewłaściwe reakcje podopiecznych; brak możliwości wypowiedzi na temat rozwiązań systemowych. Inwentarz jest trafny i rzetelnym narzędziem²⁸.

Kwestionariusz ankiety

Narzędzie zastosowane w badaniach zostało skonstruowane na potrzeby niniejszego projektu badawczego. Oprócz zmiennych socjodemograficznych (wiek, płeć, staż pracy, rodzaj wykonywanych zadań, wykształcenie) zawierała również osiem pytań, które dotyczyły zapotrzebowania kuratorów na superwizję. Dotyczyły one zapotrzebowania na:

- współpracę z bardziej doświadczonym zawodowo kolegą/koleżanką, by wspólnie poszukiwać źródeł trudności i możliwości ich przekraczania;

²⁷ S. Steuden, W. Okła, *Tymczasowy podręcznik do Skali Wypalenia Sił – SWS. Wydanie eksperymentalne*, Zakład Psychologii Klinicznej KUL, Lublin 1998.

²⁸ B. Skowroński, *Inwentarz Źródeł Stresu w Zawodzie Kuratora: opis konstrukcji i własności psychometryczne*, mps 2013.

- konsultację u bardziej doświadczonych kolegów po fachu, by skorzystać z ich wiedzy i doświadczenia i w ten sposób wzbogacić własną praktykę;
- mierzenie jakości własnego funkcjonowania zawodowego;
- ocenę umiejętności zawodowych w celu doskonalenia;
- wspólną analizę i refleksję dotyczącą problemów zawodowych;
- uzyskiwanie porady i uczenia się konkretnych umiejętności;
- kontrolę kwestii etycznych;
- ocenę skuteczności mojej pracy;
- wsparcie emocjonalne.

W niniejszej publikacji pominięte zostały wyniki badań dotyczące szeroko rozumianego zapotrzebowania na superwizję wśród kuratorów sądowych.

Badana grupa

Grupa która została zbadana liczyła 110 osób i byli to sądowi kuratorzy zawodowi wykonujący orzeczenia w sprawach karnych i nieletnich Sądu Okręgowego w Warszawie, Sądu Okręgowego Warszawa Praga oraz Sądu Okręgowego we Wrocławku. W tabeli 1 znajdują się szczegółowe dane charakteryzujące grupę, która wzięła udział w badaniach.

Tabela 1. Charakterystyka badanej grupy pod względem demograficznym (N = 110)

Zmienne	N/%
Płeć %	
kobiety	85/77,3
mężczyźni	25/22,7
wiek w latach (M/SD)	40,5 ± 7
Stan cywilny %	
zamężna/zonaty	83/75,5
rozwidziona/rozwidziony	5/4,5
wdowa/wdowiec	4/3,6
panna/kawaler	14/12,7
konkubinat	4/3,
Wykształcenie %	
doktorat	1/0,9
magisterskie	107/97,3
licencjackie	1/0,9
średnie	1/0,9
Staż pracy (M/SD)	14,3/8,6
Zawód %	
kuratorzy dla dorosłych	67/60,9
kuratorzy rodzinni	43/39,1

Źródło: badania własne.

W badanej grupie aż 77,3% to kobiety, a 22,7% to mężczyźni. Średnia wieku dla całej grupy (N = 110) wyniosła 40 lat i 6 miesięcy. 75,5% ogółu badanych to osoby znajdujące się w związkach małżeńskich, 4,5% to osoby rozwiedzione, 3,6% całości stanowią rozwiedzeni, 12,7% stanowią osoby w stanie wolnym (kawaler/panna) i wreszcie 3,6% grupy to osoby żyjące w związkach nieformalnych. Analizując dane pod kątem wykształcenia należy powiedzieć, że jedna osoba (0,9%) to osoba z doktoratem, 97,3% to osoby z wykształceniem wyższym magisterskim, jedna osoba ma wykształcenie licencyjne (0,9%) i także jedna ma wykształcenie średnie (0,9%). Średni staż pracy wyniósł 14 lat i 3 miesiące. Ponadto 60,9% osób to kuratorzy wykonujący orzeczenia w sprawach karnych, zaś pozostali to kuratorzy wykonujący orzeczenia w sprawach rodzinnych i nieletnich (39,1%).

Moc dyskryminacyjna pozycji skali

Jak pisze Brzeziński²⁹ „moc dyskryminacyjna danej pozycji danego testu mówi nam o tym, w jakim stopniu różnicuje ona daną populację pod względem cechy (zmiennej), której dotyczy”. W poniższej tabeli zostały przedstawione współczynniki mocy dyskryminacyjnej tych pozycji testowych, które ostatecznie weszły w skład skali, a wartości mocy dyskryminacyjnej okazały się na tyle dobre, aby móc zakwalifikować daną pozycję do skali. Chcąc zakwalifikować dany i-tem do skali powinien on cechować się wartością współczynnika o wysokości 0,20 bądź więcej³⁰. W ten sposób 28 pytań zostało usuniętych ze skali ze względu na niedostateczną wartość pozycji testowych, tj. osiągnęły wartość poniżej 0,20.

Tabela 2. Współczynniki mocy dyskryminacyjnej pozycji testowych Krótkiej Skali Oceny Klimatu Społecznego Zespołu Kuratorskiego

Pozycja testowa	Treść pozycji skali	Współczynnik mocy dyskryminacyjnej
SKSZK2	W moim zespole istnieją wyraźne podziały.	,714
SKSZK11	Kłótnie w zespole mają w większości charakter destruktywny.	,656
SKSZK16	W zespole są osoby traktowane w sposób stronniczy i krzywdzący.	,738
SKSZK17	Kierownik zespołu niesprawiedliwie proponuje (rozdziela) nagrody okolicznościowe.	,609
SKSZK18	Zespół nie zawsze liczy się z opiniami poszczególnych osób.	,654
SKSZK19	Jakiegokolwiek decyzje dotyczące zespołu są podejmowane jedynie przez kierownika – nigdy przez pozostałych członków zespołu.	,495

²⁹ J. Brzeziński, *Metodologia badań psychologicznych*, PWN, Warszawa 1999, s. 507.

³⁰ K. Fronczyk, E. Witkowska E., *Analiza właściwości pozycji testowych*, [w:] *Psychometria. Podstawowe zagadnienia*, K. Fronczyk (red.), Visja Press&it, Warszawa 2009.

Pozycja testowa	Treść pozycji skali	Współczynnik mocy dyskryminacyjnej
SKSZK20	Zdarza się, iż członkowie zespołu są krytykowani w obecności klientów przez innych członków zespołu.	,461
SKSZK23	Członkowie zespołu często obmawiają siebie nawzajem.	,754
SKSZK24	W moim zespole występują częste pretensje, których źródłem są obowiązki związane z pracą zawodową.	,589
SKSZK25	W moim zespole panuje niesprzyjający klimat.	,727
SKSZK26	W moim zespole panuje nieczysta atmosfera.	,783
SKSZK27	Kierownik zespołu nie dba o dobrą atmosferę w zespole.	,587
SKSZK28	Kierownik zespołu sprawia wrażenie osoby, która nie ufa członkom kierowanego przez siebie zespołu.	,721
SKSZK32	Członkowie zespołu często wchodzą w konflikty ze sobą.	,633
SKSZK33	Zespół nie daje odpowiedniego wsparcia swoim członkom.	,757

Źródło: badania własne.

Reasumując: do ostatecznej wersji Krótkiej Skali Oceny Klimatu Społecznego Zespołu Kuratorskiego weszło 15 pozycji testowych, których moc dyskryminacyjna waha się od 0,461 do 0,757.

Rzetelność

Rzetelność skali została oszacowana przy zastosowaniu metody połówkowej, a także poprzez zbadanie jej zgodności wewnętrznej oraz jej stabilności bezwzględnej.

Zgodność wewnętrzna

Zgodność wewnętrzna „służy do badania rzetelności pomiaru testem oraz wskazuje na stopień, w jakim pozycje testowe odnoszą się do tego samego konstruktu”³¹. Współczynnik rzetelności Alfa Cronbacha dla całej skali wyniósł 0,91. Współczynniki dla poszczególnych podskal wyróżnionych przy zastosowaniu analizy czynnikowej wyniosły: dla podskali atmosfera – 0,87, dla podskali wsparcie w zespole – 0,83, zaś dla trzeciej podskali – styl kierowania zespołem 0,77.

W większości pozycji mamy do czynienia z sytuacją, iż jeśli usunęlibyśmy daną pozycję ze skali wówczas Alfa Cronbacha dla całej skali uległby zmniejszeniu. Wyjątkiem są pozycje nr 19 i 20, które są najslabsze, gdyż po ewentualnym usunięciu ich ze skali współczynnik Alfa Cronbacha nieco wzrósłby. Należy jednak zaznaczyć, że nie są to jednak znaczące różnice.

³¹ K. Jankowski, M. Zajenkowski, *Metody szacowania rzetelności pomiaru testem*, [w:] *Psychometria. Podstawowe zagadnienia*, K. Fronczyk (red.), Visja Press&it, Warszawa 2009, s. 96.

Tabela 3. Średnie arytmetyczne pozycji skali, odchylenia standardowe, średnie i wariancje skali po usunięciu pozycji oraz Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji

Pozycje skali	M	SD	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji
SKSZK2	2,20	0,94	25,1182	74,656	,904
SKSZK11	2,01	1,01	25,3000	74,744	,906
SKSZK16	1,69	0,89	25,6273	75,447	,905
SKSZK17	1,65	0,86	25,6636	77,436	,908
SKSZK18	2,00	0,91	25,3182	75,577	,906
SKSZK19	2,14	0,94	25,1727	79,172	,914
SKSZK20	1,63	1,53	25,6818	73,815	,923
SKSZK23	2,04	0,87	25,2727	75,173	,903
SKSZK24	2,06	0,84	25,2545	77,329	,908
SKSZK25	1,70	0,76	25,6182	77,284	,906
SKSZK26	1,40	0,62	25,9182	78,186	,905
SKSZK27	1,70	0,91	25,6091	77,653	,910
SKSZK28	1,71	0,92	25,6000	75,435	,905
SKSZK32	1,52	0,63	25,7909	79,396	,908
SKSZK33	1,80	0,88	25,5091	74,821	,903

Źródło: badania własne.

Stabilność bezwzględna

Chcąc zbadać stabilność bezwzględną testu dokonano dwukrotnego badania grupy 110 osób w odstępie 3 tygodni. Obie uzyskane grupy pomiarów zostały następnie skorelowane ze sobą. Ze względu na założenie, że oprócz obliczania współczynnika korelacji między dwoma dokonanymi pomiarami niezbędne jest spełnienie założenia o równości średnich³² został przeprowadzony także test t-Studenta dla prób zależnych. Założenie to jest często pomijane przez psychometrów, co może rodzić poważne błędy związane z interpretacją, współczynnik korelacji może być wysoki, jednak wyniki mogą być niestabilne w czasie. W poniższej tabeli zostały przedstawione istotności różnic między obydwoma pomiarami.

³² Tamże.

Tabela 4. Średnie, odchylenia standardowe, wartość statystyki t, stopnie swobody oraz istotności różnic między obydwoma pomiarami dokonanymi przy zastosowaniu Krótkiej Skali Oceny Klimatu Społecznego Zespołu Kuratorskiego w odstępnie 3 tygodni

Pozycja testowa	I pomiar		II pomiar		t	df	p
	M	SD	M	SD			
SKSZK2	2,20	,946	2,19	,807	,142	109	,887
SKSZK11	2,01	1,01	1,99	,82	,555	109	,580
SKSZK16	1,69	,89	1,76	,83	-1,421	109	,158
SKSZK17	1,65	,86	1,70	,86	-,897	109	,372
SKSZK18	2,00	,91	2,04	,87	-1,215	109	,227
SKSZK19	2,14	,94	2,21	,99	-1,521	109	,131
SKSZK20	1,63	1,53	1,64	,83	-,071	109	,944
SKSZK23	2,04	,87	2,05	,83	-,199	109	,843
SKSZK24	2,06	,84	2,05	,85	,199	109	,843
SKSZK25	1,70	,76	1,72	,76	-,555	109	,580
SKSZK26	1,40	,62	1,45	,64	-1,421	109	,158
SKSZK27	1,70	,91	1,74	,90	-1,070	109	,287
SKSZK28	1,71	,92	1,73	,89	-,498	109	,619
SKSZK32	1,52	,63	1,57	,65	-,928	109	,356
SKSZK33	1,80	,88	1,79	,85	,815	109	,417

Źródło: badania własne.

Współczynniki korelacji rho Spearmana między obydwoma pomiarami zostały przedstawione w tabeli 5.

Tabela 5. Współczynniki stabilności bezwzględnej Krótkiej Skali Oceny Klimatu Społecznego Zespołu Kuratorskiego

Pozycja skali	Treść pozycji skali	Współczynnik korelacji rho Spearmana	P
SKSZK2	W moim zespole istnieją wyraźne podziały.	,74	,000
SKSZK11	Kłótnie w zespole mają w większości charakter destruktywny.	,86	,000
SKSZK16	W zespole są osoby traktowane w sposób stronniczy i krzywdzący.	,73	,000

Pozycja skali	Treść pozycji skali	Współczynnik korelacji rho Spearmana	P
SKSZK17	Kierownik zespołu niesprawiedliwie proponuje (rozdziela) nagrody okolicznościowe.	,85	,000
SKSZK18	Zespół nie zawsze liczy się z opiniami poszczególnych osób.	,90	,000
SKSZK19	Jakiegokolwiek decyzje dotyczące zespołu są podejmowane jedynie przez kierownika – nigdy przez pozostałych członków zespołu.	,88	,000
SKSZK20	Zdarza się, iż członkowie zespołu są krytykowani w obecności klientów przez innych członków zespołu.	,72	,000
SKSZK23	Członkowie zespołu często obmawiają siebie nawzajem.	,86	,000
SKSZK24	W moim zespole występują częste pretensje, których źródłem są obowiązki związane z pracą zawodową.	,81	,000
SKSZK25	W moim zespole panuje niesprzyjający klimat.	,73	,000
SKSZK26	W moim zespole panuje nieznośna atmosfera.	,83	,000
SKSZK27	Kierownik zespołu nie dba o dobrą atmosferę w zespole.	,89	,000
SKSZK28	Kierownik zespołu sprawia wrażenie osoby, która nie ufa członkom kierowanego przez siebie zespołu.	,85	,000
SKSZK32	Członkowie zespołu często wchodzą w konflikty ze sobą.	,71	,000
SKSZK33	Zespół nie daje odpowiedniego wsparcia swoim członkom.	,97	,000

Źródło: badania własne.

Dane z powyższych dwóch tabel wskazują, że skala jest stabilna w czasie o czym świadczy brak istotności różnic między pomiarami, a także wartości współczynników korelacji wahające się od 0,71 do 0,97, wszystkie istotne na poziomie $p < 0,001$.

Metoda połówkowa

Rzetelność Skali zbadana przy zastosowaniu metody połówkowej wyniosła 0,936 (współczynnik Spearmana-Browna). Korelacja międzypołówkowa jako współczynnik korelacji Pearsona między wyodrębnionymi połowami testu wyniósł 0,879.

Trafność skali została obliczona poprzez oszacowanie trafności treściowej oraz trafności teoretycznej.

Trafność treściowa

Ten rodzaj trafności omawianej skali został oszacowany metodą zaproponowaną przez Lawshego, która polega na poproszeniu eksperta o wyrażenie swojej opinii o każdej

z pozycji skali³³. Jak podaje Hornowska³⁴ osoba oceniająca ma wówczas do dyspozycji trzy rodzaje odpowiedzi: pozycja ma zasadnicze znaczenie; pozycja jest użyteczna, jednak nie ma zasadniczego znaczenia oraz pozycja nie powinna znaleźć się w obrębie testu. Zdaniem Lawshego³⁵ jeśli więcej niż połowa osób uzna pozycję za istotną dla testu, wówczas można przyjąć, iż pozycja ta jest trafna treściowo. Wyżej wymieniony autor zaproponował współczynnik trafności treściowej CVR (*content validity ratio*). Szerzej na ten temat można znaleźć w pracy Hornowskiej³⁶.

Grupie 41 kuratorów została przedstawiona własna definicja klimatu społecznego rozumianego jako: całokształt stosunków interpersonalnych jak również relacji osobowych między wszystkimi członkami zespołu kuratorskiego. Na sprzyjający klimat społeczny będą składać się takie wymiary jak więzi między członkami zespołu, otwartość na krytykę i poglądy innych, możliwość swobodnego wypowiedzenia się na forum zespołu, wzajemne poszanowanie i zrozumienie, sprzyjająca atmosfera oraz wsparcie. O niesprzyjającym klimacie społecznym będą świadczyć natomiast przeciwieństwa powyższego. Poproszono ekspertów o ustosunkowanie się do pytań, na ile reprezentują one podane uniwersum w postaci definicji klimatu społecznego. W poniższej tabeli zostały przedstawione współczynniki trafności treściowej 15 i-temów.

Tabela 6. Współczynniki trafności treściowej CVR dla poszczególnych pozycji Krótkiej Skali Oceny Klimatu Społecznego Zespołu Kuratorskiego

Pozycja skali	Treść pozycji skali	CVR
SKSZK2	W moim zespole istnieją wyraźne podziały.	0,700
SKSZK11	Kłótnie w zespole mają w większości charakter destruktywny.	0,473
SKSZK16	W zespole są osoby traktowane w sposób stronniczy i krzywdzący.	0,692
SKSZK17	Kierownik zespołu niesprawiedliwie proponuje (rozdziela) nagrody okolicznościowe.	0,692
SKSZK18	Zespół nie zawsze liczy się z opiniami poszczególnych osób.	0,210
SKSZK19	Jakiegokolwiek decyzje dotyczące zespołu są podejmowane jedynie przez kierownika – nigdy przez pozostałych członków zespołu.	0,789
SKSZK20	Zdarza się, iż członkowie zespołu są krytykowani w obecności klientów przez innych członków zespołu.	0,837
SKSZK23	Członkowie zespołu często obmawiają siebie nawzajem.	0,526

³³ C.H. Lawshe, *A quantitative approach to content validity*, „Personel Psychology” 1975, no 28, s. 563–575.

³⁴ E. Hornowska, *Testy psychologiczne. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2010.

³⁵ C.H. Lawshe, dz. cyt.

³⁶ E. Hornowska, dz. cyt.

Pozycja skali	Treść pozycji skali	CVR
SKSZK24	W moim zespole występują częste pretensje, których źródłem są obowiązki związane z pracą zawodową.	0,666
SKSZK25	W moim zespole panuje niesprzyjający klimat.	0,631
SKSZK26	W moim zespole panuje niecznośna atmosfera.	0,789
SKSZK27	Kierownik zespołu nie dba o dobrą atmosferę w zespole.	0,894
SKSZK28	Kierownik zespołu sprawia wrażenie osoby, która nie ufa członkom kierowanego przez siebie zespołu.	0,783
SKSZK32	Członkowie zespołu często wchodzą w konflikty ze sobą.	0,600
SKSZK33	Zespół nie daje odpowiedniego wsparcia swoim członkom.	0,729

Źródło: badania własne.

Akceptowana wartość współczynnika trafności treściowej CVR jest różna i związana jest z liczbą sędziów. W tym przypadku grupa sędziów liczyła 41 osób. Lawshe³⁷ podaje, iż w przypadku 40 sędziów akceptowana wartości współczynnika CVR wynosi 0,29. Jak wynika z powyższej tabeli pozycja nr 5 (SKSZK18) cechuje się nieco niższą wartością współczynnika trafności treściowej. Pozycja ta jednak weszła w skład skali ze względu na to, że jej usunięcie spowodowałoby spadek (niewielki) współczynnika zgodności wewnętrznej dla całej skali, a ponadto z uwagi na bardzo dobrą moc dyskryminacyjną tej pozycji.

Trafność teoretyczna

Analiza czynnikowa została przeprowadzona na próbie 110 osób. Zastosowanie Miary Adekwatności Doboru Próby Kaisera–Mayera–Olkina, która wyniosła 0,881 pozwoliła stwierdzić, że dane nadają się do przeprowadzenia analizy czynnikowej tj. są skorelowane. Zastosowanie tej metody wymaga badań co najmniej na grupie 100 osób³⁸, zatem założenie to zostało spełnione w niniejszej pracy, gdyż przebadano 110 osób. Poniższa tabela przedstawia ujawnione w analizie czynnikowej składowe.

Tabela 7. Macierz rotowanych składowych uzyskana przy zastosowaniu metody wyodrębniania czynników głównych składowych, metoda rotacji: Varimax z normalizacją Kaisera

Pozycja testowa	Składowa		
	1	2	3
SKSZK24	,758	,341	,019

³⁷ C.H. Lawshe, dz. cyt.

³⁸ E. Hornowska, dz. cyt.; J. Brzeziński, dz. cyt.

Pozycja testowa	Składowa		
	1	2	3
SKSZK18	,722	,337	,170
SKSZK17	,695	-,036	,464
SKSZK23	,671	,281	,415
SKSZK16	,648	,135	,539
SKSZK25	,537	,530	,196
SKSZK20	-,066	,852	,089
SKSZK33	,427	,763	,182
SKSZK32	,439	,737	,020
SKSZK26	,304	,577	,551
SKSZK2	,469	,536	,291
SKSZK11	,366	,492	,388
SKSZK27	,035	,207	,873
SKSZK28	,217	,235	,858
SKSZK19	,255	-,005	,598

Źródło: badania własne.

W skład pierwszego czynnika weszły pytania 24, 18, 17, 23, 16 oraz 25. Na drugi czynnik złożyły się: pytania 20, 33, 32, 26, 2 oraz 11, natomiast w skład trzeciego czynnika weszły trzy pytania: 27, 28 oraz 19. Skumulowany procent wariancji wyjaśnionej przez 3 czynniki wyniósł 68,54 czyli blisko 70%. Analizując treści poszczególnych pytań oraz ich ładunki czynnikowe wszystkie czynniki zostały nazwane ze względu na ich treść. I tak pierwszy czynnik został nazwany jako atmosfera (6 i-temów), drugi czynnik – wsparcie w zespole (6 i-temów), zaś trzeci z czynników: styl kierowania zespołem (3 i-temy).

Trafność kryterialna

Hornowska (2010) o trafności kryterialnej pisze: „ten rodzaj trafności mówi nam, w jakim stopniu wyniki danego testu są powiązane z jakąś inną zmienną, zewnętrzną w stosunku do tego testu. Tę zmienną nazywamy kryterium. Trafność kryterialna jest wyznaczana przez stopień zgodności dwóch pomiarów: zmiennej testowej i zmiennej kryterialnej” (s. 90). Trafność kryterialna ma dwie odmiany: diagnostyczną i prognostyczną. W pracy oszacowano trafność diagnostyczną, jako kryterium przyjęto wypalenie zawodowe oraz stres.

Trafność diagnostyczna

Wielu badaczy³⁹ podkreśla, że wypalenie zawodowe jest pochodną stresu zawodowego. Ze stresem zawodowym ściśle związane jest zagadnienie klimatu społecznego. W związku z tym w trakcie szacowania trafności kryterialnej Krótkiej Skali Oceny Klimatu Społecznego jako kryterium przyjęto wypalenie zawodowe. Należy więc oczekiwać, że osoby z wysokimi wskaźnikami wypalenia zawodowego będą różnić się od osób o niskich wskaźnikach wypalenia zawodowego pod względem oceny klimatu społecznego. Klimat społeczny zespołu kuratorskiego powinien zostać oceniony przez osoby wypalone zawodowo jako mniej sprzyjający, aniżeli przez osoby o niskich wskaźnikach wypalenia zawodowego. Ta statnia grupa powinna oceniać klimat jako bardziej sprzyjający. Wyniki surowe w zakresie wypalenia zawodowego zostały podzielone na kwartyle. Pod względem oceny klimatu społecznego zostały porównane skrajne podgrupy tj. pierwszy i czwarty kwartył (po 25% obserwacji skrajnych z całej grupy liczącej 110 osób). W analizie statystycznej zastosowano test t-Studenta dla prób niezależnych⁴⁰. Szczegółowe dane zostały przedstawione w tabeli 8.

Analizując dane z powyższej tabeli należy powiedzieć, że pod względem wyniku ogólnego Krótkiej Skali Oceny Klimatu Społecznego, grupy wyróżnione na podstawie wyników wysokich i niskich w zakresie czterech z pięciu poszczególnych zmiennych mierzących wypalenie zawodowe różnią się istotnie statystycznie. W przypadku pierwszej ze zmiennych, mianowicie obniżenia kontroli emocjonalnej, choć nie ma różnicy istotnej statystycznie, to jednak jest różnica w zakresie średnich arytmetycznych. Nadmieniam, iż wyższa średnia wyniku ogólnego Krótkiej Skali Oceny Klimatu Społecznego świadczy o niesprzyjającym klimacie społecznym i odwrotnie. Reasumując, osoby wypalone zawodowo istotnie niżej oceniają jakość klimatu społecznego swojego zespołu w porównaniu z osobami u których nie występuje syndrom wypalenia zawodowego. Na podstawie wyników uzyskanych przy zastosowaniu Skali Oceny Klimatu Społecznego można przewidzieć wynik w zakresie wypalenia zawodowego.

Jako kolejne kryterium przyjęto kategorię stresu. Celem było sprawdzenie czy klimat społeczny różnicuje osoby o wysokim i niskim poziomie doznawanego stresu mającego swe źródło w pracy. W tabeli 9 zostały przedstawione wyniki testu t-Studenta istotności różnic między grupą o wysokim i niskim poziomie stresu. Podobnie jak w przypadku poprzedniego kryterium, porównywane grupy zostały wyróżnione na podstawie podziału całej badanej próby na kwartyle, porównano pierwszy kwartył z czwartym kwartyłem (po 25% obserwacji skrajnych z całej grupy liczącej 110 osób).

³⁹ C. Maslach, *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] *Wypalenie zawodowe*, H. Sęk (red.), PWN, Warszawa 2011; C. Cherniss, *Professional Burnout In the human service organizations*, Praeger, New York 1980; R.T. Golembiewski, R.A. Boudreau, R.F. Munzenrider, H. Luo, *Global Burnout: A Worldwide Pandemic explored by the fase Model*, CT: JAI Press, Greenwich 1996; J. Edelhich, A. Brodsky, *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professionals*, Human Science Press, New York 1980; W. Schaufeli, D. Enzmann, *The burnout companion to study and practice: A Critical Analysis*, Taylor&Francis, London 1998.

⁴⁰ K. Fronczyk (red.), *Psychometria. Podstawowe zagadnienia*, Visja Press&cit, Warszawa 2009.

Tabela 8. Istotności różnic pod względem zmiennej: wynik ogólny Krótkiej Skali Oceny Klimatu Społecznego między grupami: I – o wysokim wskaźniku zmiennej mierzącej wypalenie zawodowe (obniżenie kontroli emocjonalnej, utrata podmiotowego zaangażowania, obniżenie efektywności działania, zawężenie kontaktów interpersonalnych, zmęczenie fizyczne) i II (o niskim wskaźniku pięciu zmiennych mierzących wypalenie zawodowe)

		Obniżenie kontroli emocjonalnej		t	df	p
		Grupa				
		I wynik wysoki (N = 27)	II wynik niski (N = 27)			
Klimat społeczny (wynik ogólny)	M	29,85	27,07	1,056	52	0,296
	SD	9,45	9,87			
		utrata podmiotowego zaangażowania				
		grupa				
		I wynik wysoki (N=30)	II wynik niski (N=55)			
	M	31,40	24,81	3,397	83	0,001
	SD	9,65	7,86			
		obniżenie efektywności działania				
		grupa				
		I wynik wysoki (N=27)	I wynik niski (N=29)			
	M	31,07	25,10	2,442	45	0,019
	SD	10,60	7,25			
		zawężenie kontaktów interpersonalnych				
		grupa				
		I wynik wysoki (N=28)	I wynik niski (N=32)			
	M	30,78	23,90	3,054	58	0,003
	SD	9,86	7,54			
		zmęczenie fizyczne				
		grupa				
		I wynik wysoki (N=29)	I wynik niski (N=34)			
M	32,00	23,55	3,616	61	0,001	
SD	10,81	7,64				

Źródło: badania własne.

Tabela 9. Istotności różnic pod względem zmiennej: wynik ogólny Krótkiej Skali Oceny Klimatu Społecznego między grupami: I – o wysokim poziomie stresu i II (o niskim poziomie stresu)

		Stres		t	df	p
		grupa				
		I wynik wysoki (N=29)	II wynik niski (N=29)			
Klimat społeczny (wynik ogólny)	M	30,86	22,89	-3,097	39	0,004
	SD	12,60	5,74			

Źródło: badania własne.

Warto zaznaczyć, że wysoki ogólny wynik w Krótkiej Skali Oceny Klimatu Społecznego świadczy o niesprzyjającym klimacie społecznym zespołu. Osoby doznające bardziej nasilonego stresu zawodowego w pracy, oceniają istotnie częściej klimat swojego zespołu jako istotnie mniej sprzyjający $p < 0,01$. Okazało się, że Krótka Skala Oceny Klimatu Społecznego pozwala przewidzieć także wynik dotyczącego doznawanego stresu w pracy.

Powyższe wyniki potwierdzają zatem trafność kryterialną Krótkiej Skali Oceny Klimatu Społecznego w jej aspekcie trafności diagnostycznej.

Podsumowanie

Krótką Skalę Oceny Klimatu Społecznego Zespołu Kuratorskiego, choć składa się z 15 pozycji, które tworzą 3 wymiary (zmiennie) klimatu społecznego zespołu kuratorskiego, jest trafnym i rzetelnym narzędziem badawczym. Fakt, że jest to krótka skala, być może stanowi jej walor. Jest to użyteczne narzędzie służące do diagnozy klimatu społecznego zespołów kuratorskich. Jeśli prawdą jest, że ów klimat sprzyja efektywności, czego należy oczekiwać, to niezmiernie ważna jest diagnoza klimatu społecznego zespołu kuratorskiego. Narzędzie może być zatem wykorzystywane przez kuratorów okręgowych do diagnozy klimatu społecznego podległych im zespołów. Idąc dalej, dopiero wypracowanie trafnej diagnozy może być podstawą do interwencji. Oczywiście wykorzystując to narzędzie możemy uzyskać odpowiedź na pytanie: jak jest? Nie uzyskamy oczywiście odpowiedzi na pytanie: dlaczego tak jest? Wyniki uzyskane przy zastosowaniu Krótkiej Skali Oceny Klimatu Społecznego Zespołu Kuratorskiego są punktem wyjścia dla ewentualnych działań superwizora. Możliwość skorzystania z usług superwizora powinna być w opinii autora tego artykułu zagwarantowana systemowo, co niestety umyka uwadze instytucjom tworzącym akty prawne decydujące o ostatecznym kształcie kurateli sądowej.

Niewątpliwie niezbędnym zabiegiem w trakcie diagnozy jest odniesienie wyników surowych do norm. W chwili gdy pisany jest ten artykuł trwają badania, na podstawie

których zostaną opracowane tymczasowe normy dla Krótkiej Skali Oceny Klimatu Społecznego Zespołu Kuratorskiego.

Krótką Skalę Oceny Klimatu Społecznego może być również wykorzystana z powodzeniem w badaniach efektywności procesu resocjalizacji na gruncie kurateli sądowej.

Streszczenie

Artykuł zawiera opis konstrukcji i własności psychometryczne Krótkiej Skali Klimatu Społecznego własnego autorstwa. Badania własności psychometrycznej skali skoncentrowały się wokół oszacowania jej rzetelności, trafności oraz mocy dyskryminacyjnej. Grupą, która została poddana badaniom byli kuratorzy sądowi Sądu Okręgowego Warszawa Praga, Sądu Okręgowego w Warszawie oraz Sądu Okręgowego we Włocławku. Rezultaty badań dowiodły, że skala jest trafnym i rzetelnym narzędziem diagnostycznym.

Słowa kluczowe: klimat społeczny, zespół kuratorski, diagnoza klimatu społecznego

Abstract

A Short Assessment of Community Settings in Probation/Guarding Court Services Teams (SACS) – Construction and Psychometric Properties

The article contains the description of the structure and psychometric properties of the Short Scale of Social Climate. Psychometric properties assessment of the scale focused on the assessment of its reliability, validity and item discrimination power index. Group that has been tested were probation officers from Regional Court of Warsaw Praga, Regional Court of Warsaw and Regional Court of Włocławek. Research results have shown that the scale has high score of validity and is reliable diagnostic tool.

Key words: social climate, probation team, diagnosis of social climate

Bibliografia

- Brzeziński J., *Metodologia badań psychologicznych*, PWN, Warszawa 1999.
- Cherniss C., *Professional Burnout In the human service organizations*, Praeger, New York 1980.
- Edelwich J., Brodsky A., *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professionals*, Human Science Press, New York 1980.
- Fronczyk K. (red.), *Psychometria. Podstawowe zagadnienia*, Visja Press&it, Warszawa 2009.
- Fronczyk K., Witkowska E., *Analiza właściwości pozycji testowych*, [w:] *Psychometria. Podstawowe zagadnienia* Fronczyk K. (red.), Visja Press&it, Warszawa 2009.
- Golembiewski R.T., Boudreau R.A., Munzenrider R.F., Luo H., *Global Burnout: A Worldwide Pandemic explored by the fase Model*, CT: JAI Press, Greenwich 1996.

- Hornowska E., *Testy psychologiczne. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2010.
- Jankowski K., Zajenkowski M., *Metody szacowania rzetelności pomiaru testem*, [w:] Psychometria. Podstawowe zagadnienia, Fronczyk K. (red.), Visja Press&cit, Warszawa 2009.
- Konopczyński M., *Metody twórczej resocjalizacji*, PWN, Warszawa 2009.
- Lawshe C.H., *A quantitative approach to content validity*, „Personel Psychology” 1975, 28, s. 563–575.
- Maslach C., *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] *Wypalenie zawodowe*, Sęk H. (red.), PWN, Warszawa 2011.
- Menard R., Leblanc M., *Le climat social dans les institutions pour les jeunes délinquants*, „Criminologie” 1978, no 1.
- Moos R.H., *Evaluating Correctional and Community Settings*, John Wiley and Sons, New York–London–Sydney–Toronto 1975.
- Nowak B.M., *Rodzina w kryzysie. Studium resocjalizacyjne*, PWN, Warszawa 2012.
- Pytka L., *Social Climate in Polish Correctional Institutions*. First Polish-Austrian Seminar on Comparative Criminal Law 17–27.09.1980, Universität Salzburg, mps powielony, 1980.
- Pytka L., *Pedagogika resocjalizacyjna*, Wydawnictwo APS, Warszawa 2000.
- Skowroński B., *Inwentarz Źródeł Stresu w Zawodzie Kuratora: opis konstrukcji i własności psychometryczne*, mps 2013.
- Sobczak S., *Klimat społeczny instytucji resocjalizujących*, „Pedagogika Społeczna” 2007, nr 3, s. 133–152.
- Schaufeli W., Enzmann D., *The burnout companion to study and practice: A Critical Analysis*, Taylor&Francis, London 1998.
- Studen S., Okła W., *Tymczasowy podręcznik do Skali Wypalenia Sił – SWS. Wydanie eksperymentalne*, Zakład Psychologii Klinicznej KUL, Lublin 1998.
- Vodopivec R., Maladjusted Y., *An Experimental in Rehabilitation*, Saxon House, Farrnboreugh 1974.
- Zalewski G., *Klimat społeczny instytucji resocjalizacyjnych a poziom psychotyzmu wychowanków*, Akademia Medyczna, Białystok 2004.