

## Rzetelność kwestionariusza pomiaru właściwości uczenia się dorosłych w hybrydowym modelu pracy<sup>1</sup>

Reliability of a questionnaire for measuring the characteristics of adult learning in a hybrid work model

**Keywords:** adult education, lifelong learning, workplace learning, work-based learning, hybrid work model, assessing the reliability of a research tool

**Summary:** The article presents the second part of the results of the pilot study conducted as part of the research project 'Adult learning in a hybrid work model'. It concerns the assessment of the reliability of a research tool in the form of a questionnaire. The questionnaire thus developed will be used to conduct the main study, which will provide new knowledge about the educational aspects of hybrid work. The research will expand and update scientific knowledge, mainly in the areas of work pedagogy, andragogy and social pedagogy. The study represents a new framing of the problem, as the educational significance of work is explained on the example of its hybrid model and not, as in previous research, on the example of the stationary model, which only incorporates modern communication technologies.

**Słowa kluczowe:** edukacja dorosłych, edukacja ustawiczna, uczenie się w miejscu pracy, hybrydowy model pracy, ocena rzetelności narzędzia badawczego

**Streszczenie:** Artykuł prezentuje drugą część wyników badań pilotażowych przeprowadzonych w ramach projektu naukowego „Uczenie się dorosłych w hybrydowym modelu pracy”. Część ta dotyczy oceny rzetelności narzędzia badawczego w postaci kwestionariusza ankiety. Opracowany w ten sposób kwestionariusz wykorzystany będzie do przeprowadzenia badania głównego, które dostarczy nowej wiedzy o edukacyjnych aspektach pracy hybrydowej. Realizacja badania pozwoli poszerzyć i zaktualizować wiedzę naukową, głównie w obszarze pedagogiki pracy, andragogiki i pedagogiki społecznej. Badanie stanowi nowe ujęcie problemu w tym sensie, że edukacyjne znaczenie pracy będzie wyjaśniane na przykładzie jej hybrydowego modelu, a nie jak w dotychczasowych badaniach na przykładzie modelu stacjonarnego, w którym ewentualnie uwzględniano obecność nowoczesnych technologii komunikacyjnych.

<sup>1</sup> Artykuł stanowi drugą część prezentacji wyników badań pilotażowych przeprowadzonych w projekcie naukowym „Uczenie się dorosłych w hybrydowym modelu pracy”. Projekt sfinansowany przez Uniwersytet Łódzki w ramach konkursu *Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza* (IDUB2), decyzja nr 19/2021, realizowany na Wydziale Nauk o Wychowaniu Uniwersytetu Łódzkiego. Kierownik projektu: dr Marcin Rojek, czas realizacji: 10.01.2022–09.01.2024. Pierwsza część wyników pilotażu (test trafności) została opublikowana w numerze 3/2022 czasopisma „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”.

## Wprowadzenie

Pilotaż został przeprowadzony od marca do sierpnia 2022 roku na populacji pracowników tych instytucji, które stosowały model hybrydowy jeszcze przed pandemią, a pandemia tylko poszerzyła jego skalę, czyli międzynarodowych korporacji oraz coworków, inkubatorów przedsiębiorczości, start-upów i parków naukowo-technologicznych. Próba badawcza wynosiła 253 pracowników<sup>2</sup>. Dobór ten podyktowany był tym, że firmy i instytucje, które kilkanaście lat temu jako pierwsze wprowadzały hybrydowy model pracy, od tego czasu rozwinęły wewnętrzne systemy wsparcia pracowników i sprostały już większości wyzwaniom wynikającym z tego modelu. Można więc założyć, że ich pracownicy mają dogodniejsze i bardziej „stabilne” warunki pracy i uczenia się oraz że będą formułować opinie z pewnego dystansu czasowego w oparciu o pogłębione i ugruntowane rozumienie. Prawdopodobnie dane zebrane na tak dobranej próbie są bardziej wiarygodne niż na próbie pracowników, którzy przeszli na hybrydowy model dopiero w czasie pandemii w sposób wymuszony, nagły, nieplanowany, a więc często chaotyczny.

Większość ankietowanych stanowią mężczyźni (58%). Kobiety stanowią 39%, pozostali ankietowani (3%) określili swoją płeć jako ‘inna’. Najlicniejszą grupę ankietowanych pod względem wieku stanowi grupa młodych osób poniżej 25 lat (30%). Następną w kolejności jest grupa wiekowa 26–35 lat (21%). Oznacza to, że osoby młode (młodzi dorośli), mające poniżej 35 lat, stanowiły ponad połowę wszystkich ankietowanych. Następnie około 30% zbioru stanowiły osoby w wieku 46–65 lat. Najmniej liczna grupa to osoby posiadające 66 lat lub więcej (5,5%). Najlicniejszą grupę, jeśli chodzi o staż pracy, stanowiły osoby o stażu do 5 lat (38%). Najprawdopodobniej są to przede wszystkim te osoby młode, które jak zostało uprzednio pokazane, stanowiły najbardziej liczną grupę wśród badanych. Uogólniając tę kwestię: im dłuższy staż, tym mniej liczna grupa ankietowanych. Najmniej osób znalazło się w grupie 46 lat i więcej lat stażu (niecały 1%). W najbardziej licznej grupie *poniżej 5 lat* znalazło się 97 osób, podczas gdy w najmniej licznej *46 lat i więcej* jedynie 2 osoby.

Jeśli chodzi o staż pracy w modelu hybrydowym, sytuacja ma się nieco inaczej niż w przypadku stażu pracy ogółem. W najbardziej licznej grupie znalazło się 115 ankietowanych, podczas gdy w najmniej licznej jedynie 5 ankietowanych. Największa liczba osób deklaruje staż w takim trybie od 1 do 3 lat (45%), co z dużym prawdopodobieństwem ma związek z faktem rozpoczęcia się w tym okresie czasu pandemii COVID-19. Druga bardzo liczna grupa to ankietowani pracujący w modelu hybrydowym poniżej 1 roku (39%). Rzadkością jest staż w modelu hybrydowym powyżej 7 lat (jedynie 2% ankietowanych). Prawie połowa ankietowanych (46%)

<sup>2</sup> Nie losowano kolejnych firm i instytucji, ponieważ liczba respondentów była minimalnie wystarczająca do oceny rzetelności i trafności narzędzia badawczego. Przyjęto minimalny stosunek 5:1 (liczba obserwacji : liczba pytań). W kwestionariuszu było 49 pytań, które podlegałyby analizie, zatem minimalna, konieczna liczba obserwacji to 245 (49x5).

deklaruje pracę hybrydową w formie *podziału na dni*. Ten model pracy oznacza, iż pracownik w określone dni tygodnia pracuje zdalnie, pozostałe pracuje stacjonarnie. Druga najliczniejsza grupa to *indywidualny wybór* (24%), czyli samodzielny wybór zakresu pracy stacjonarnej i zdalnej przez pracownika. Trzecią co do liczności grupą jest *podział na sekcje* (11%), w którym pracownicy dzielą się na takich, którzy pracują tylko stacjonarnie i takich, którzy pracują tylko zdalnie. Nieco mniej osób zadeklarowało pracę hybrydową w formie *rotacyjnej*, co oznacza, iż pracownicy dzieleni są na grupy pracujące zdalnie i stacjonarnie, które po określonym czasie wymieniają się. Najmniej osób zadeklarowało pracę w formie *mieszanej* (0,4%), w której to pracodawca narzuca dni tygodnia, w których praca odbywa się zdalnie, a w których stacjonarnie. Pozostałe 9,5% ankietowanych pracuje w jeszcze innej formie.

### Ocena rzetelności kwestionariusza

Rzetelność mówi nam o tym, jak dokładny jest wykonany pomiar, czy jest on powtarzalny, czy dane narzędzie pomiaru stosowane do tego samego przedmiotu badań daje za każdym razem ten sam wynik (Babbie, 2008, s. 167). W szczególności, rzetelna ankieta to taka, której użycie na tej samej grupie osób wiele razy każdorazowo dostarczy nam bardzo zbliżonych lub nawet takich samych wyników. Ponadto dobrze skonstruowana, rzetelna ankieta to taka, w ramach której występuje wewnętrzna spójność twierdzeń, a stwierdzenia w ankiecie są ze sobą wzajemnie skorelowane oraz mierzą w podobny sposób analizowane zjawisko – w tym przypadku właściwości uczenia się dorosłych w hybrydowym modelu pracy.

Miarą oceny rzetelności w przypadku ankiet najczęściej jest miara Alpha Cronbacha ( $\alpha$ -Cronbacha) (Cronbach 1951). Współczynnik Alpha Cronbacha jest miarą spójności wewnętrznej kwestionariusza (testu, skali), to znaczy, że określa do jakiego stopnia dany zbiór zmiennych (pytań) opisuje jedną konstrukcję myślową. Jest on przydatnym narzędziem przy budowie skal pomiarowych oraz ich ocenie. Współczynnik pozwala oszacować rzetelność kwestionariusza w skali od 0 do 1 (im wyższa wartość współczynnika, tym większa rzetelność kwestionariusza).

Wartość współczynnika Alfa Cronbacha może przyjmować wartość od 0 do 1. Zakłada się, że im jest ona wyższa, tym większa jest zgodność wewnętrzna testu, czyli test jest bardziej rzetelny. Przyjmuje się różne progi („punkty odcięcia”) rzetelności. Najczęściej mieszczą się one w granicach między 0,7 a 0,95 (Tavakol, Dennick, 2011). W interpretacji wartość współczynnika Alfa Cronbacha często przyjmuje się klasyfikację zaproponowaną przez Darren George i Paula Mallery (2016, s. 240):

- $\alpha > 0,9$  – doskonała,
- $\alpha > 0,8$  – dobra,
- $\alpha > 0,7$  – akceptowalna,
- $\alpha > 0,6$  – wątpliwa,
- $\alpha > 0,5$  – słaba,
- $\alpha < 0,5$  – nieakceptowana.

Jak zauważa Adam Szromek (2010, s. 157), „wartość współczynnika jest wyższa, gdy badani są konsekwentni w wyborze określonego obszaru skali we wszystkich pytaniach. Natomiast nie obserwuje się większego wpływu na stopień rzetelności, gdy wśród respondentów występują zarówno zwolennicy jednej, jak i drugiej skrajności, albo ci, którzy wybierają wariant pośredni. Rzetelność narzędzia wynika z konsekwentności wyboru podobnych odpowiedzi wobec wszystkich pytań u jednego respondenta”.

Kwestionariusz ankiety poddany badaniu pilotażowemu składał się z trzech różnych serii stwierdzeń, zatem test rzetelności przeprowadzony był osobno dla każdej z tych serii. Podział stwierdzeń na trzy części i poddanie tych części takim samym analizom umożliwił porównanie wyników analiz w obrębie kwestionariusza, ponadto bardziej szczegółowe przeanalizowanie odpowiedzi i bardziej przejrzystą wizualizację wyników badań pilotażowych.

W celu wyliczenia miary Alpha Cronbacha, a tym samym w celu oceny rzetelności wykorzystany został pakiet statystycznym SPSS.

## Analiza rzetelności dla 1 grupy stwierdzeń

**Tabela 1.** Statystyka rzetelności

Alfa Cronbacha	Liczba pozycji
,948	20

Źródło: badania własne.

Jak wskazuje powyższa tabela poziom Alfę Cronbacha dla pierwszej grupy stwierdzeń wyniósł 0.948, co stanowi bardzo wysoki i pożądaný poziom.

**Tabela 2.** Statystyki pozycji

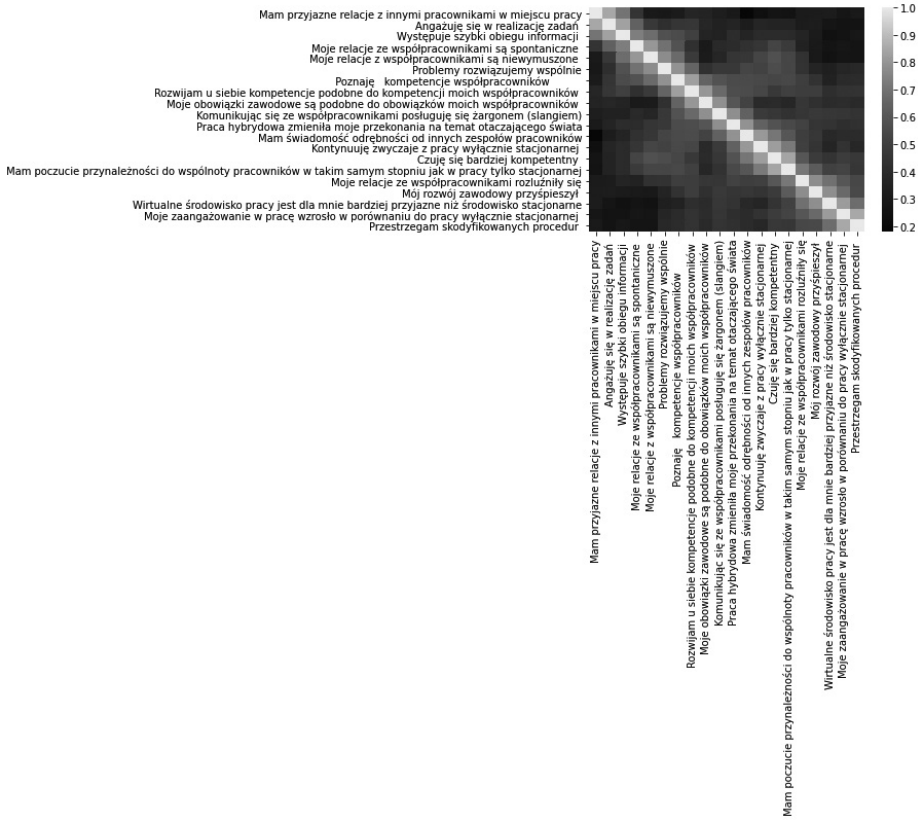
	Średnia	Odchylenie standardowe	N
Mam przyjazne relacje z innymi pracownikami w miejscu pracy	3,96	1,061	253
Angażuję się w realizację zadań	3,87	,913	253
Występuje szybki obieg informacji	3,74	,927	253
Moje relacje ze współpracownikami są spontaniczne	3,55	,989	253
Moje relacje ze współpracownikami są niewymuszone	3,42	1,075	253
Problemy rozwiązujemy wspólnie	3,28	,987	253
Poznaję kompetencje współpracowników	3,29	,948	253

Rozwijam u siebie kompetencje podobne do kompetencji moich współpracowników	3,33	,947	253
Moje obowiązki zawodowe są podobne do obowiązków moich współpracowników	3,34	1,009	253
Komunikując się ze współpracownikami posługuję się żargonem (slangiem)	3,26	,970	253
Praca hybrydowa zmieniła moje przekonania na temat otaczającego świata	3,28	,981	253
Mam świadomość odrębności od innych zespołów pracowników	3,24	1,000	253
Kontynuuję zwyczaje z pracy wyłącznie stacjonarnej	3,21	1,001	253
Czuję się bardziej kompetentny	3,13	,989	253
Mam poczucie przynależności do wspólnoty pracowników w takim samym stopniu jak w pracy tylko stacjonarnej	3,16	,981	253
Moje relacje ze współpracownikami rozluźniły się	3,21	,975	253
Mój rozwój zawodowy przyspieszył	3,19	1,004	253
Wirtualne środowisko pracy jest dla mnie bardziej przyjazne niż środowisko stacjonarne	3,19	1,003	253
Moje zaangażowanie w pracę wzrosło w porównaniu do pracy wyłącznie stacjonarnej	3,16	,989	253
Przestrzegam skodyfikowanych procedur	3,17	1,026	253

Źródło: badania własne.

Jak wskazuje powyższa tabela, ankietowani średnio najrzadziej zgadzają się ze stwierdzeniem „Czuję się bardziej kompetentny” – średnia ocena 3 odpowiada odpowiedzi „Częściowo się zgadzam”, natomiast najczęściej zgadzają się ze stwierdzeniem „Mam przyjazne relacje z innymi pracownikami w miejscu pracy” – średnia ocena bliska 4 oznacza „Zgadzam się”.

W rzetelnym kwestionariuszu ankiety powinna występować wewnętrzna spójność, jeśli chodzi o kierunek zależności między stwierdzeniami. W celu sprawdzenia spójności wykonana została mapa ciepła, a korelacje pomiędzy poszczególnymi stwierdzeniami na mapie ciepła kształtują się następująco.



**Rys. 1. Mapa ciepła**

Źródło: badania własne.

Na podstawie powyższej mapy ciepła można stwierdzić, że korelacje w tej części kwestionariusza są pozytywne. Mapa ciepła ponadto wskazuje, iż stwierdzenia, które następują po sobie, są ze sobą najbardziej skorelowane (im kolor na mapie ciepła jaśniejszy, tym korelacja silniejsza). Dla przykładu stwierdzenie: „Mam przyjazne relacje z innymi pracownikami w miejscu pracy” najsilniej koreluje z następującym po nim „Angażuję się w realizację zadań”.

Poniższa tabela natomiast przedstawia dwie informacje. Po pierwsze, wskazuje, jak silnie opinie na temat danego stwierdzenia korelują ze wszystkimi innymi razem wziętymi w tej części kwestionariusza. Korelacja ta powinna być dodatnia i przyjmuje się, że wynosić powinna minimum 0.4. W tym przypadku nie ma korelacji niższej niż 0.4, a większość opinii koreluje z pozostałymi na poziomie powyżej 0.6.

Druga informacja, której dostarcza poniższa tabela, to współczynnik Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji, czyli innymi słowy informacja, jak zmieniłby się współczynnik Alfa Cronbacha, gdybyśmy zrezygnowali z danego stwierdzenia. Jeśli znalazłaby się tu wartość wyższa niż ta, którą uzyskaliśmy początkowo (0.948) wówczas należałoby

rozważyć usunięcie danego stwierdzenia z kwestionariusza. Okazało się jednak, że najwyższa wartość wyniosła dokładnie 0.948, zatem usunięcie któregokolwiek stwierdzenia albo nie zmieniałoby nic w ankiecie albo pogorszyłoby jej rzetelność.

**Tabela 3. Korelacja pozycji**

	Korelacja pozycji ogółem	Współczynnik Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji
Mam przyjazne relacje z innymi pracownikami w miejscu pracy	,486	,948
Angażuję się w realizację zadań	,590	,946
Występuje szybki obieg informacji	,644	,946
Moje relacje ze współpracownikami są spontaniczne	,649	,946
Moje relacje ze współpracownikami są niewymuszone	,657	,946
Problemy rozwiązujemy wspólnie	,711	,945
Poznaję kompetencje współpracowników	,762	,944
Rozwijam u siebie kompetencje podobne do kompetencji moich współpracowników	,749	,944
Moje obowiązki zawodowe są podobne do obowiązków moich współpracowników	,644	,946
Komunikując się ze współpracownikami posługuję się żargonem (slangiem)	,694	,945
Praca hybrydowa zmieniła moje przekonania na temat otaczającego świata	,720	,945
Mam świadomość odrębności od innych zespołów pracowników	,713	,945
Kontynuuję zwyczaje z pracy wyłącznie stacjonarnej	,711	,945
Czuję się bardziej kompetentny	,743	,944
Mam poczucie przynależności do wspólnoty pracowników w takim samym stopniu jak w pracy tylko stacjonarnej	,741	,944
Moje relacje ze współpracownikami rozluźniły się	,710	,945
Mój rozwój zawodowy przyspieszył	,663	,945
Wirtualne środowisko pracy jest dla mnie bardziej przyjazne niż środowisko stacjonarne	,625	,946
Moje zaangażowanie w pracę wzrosło w porównaniu do pracy wyłącznie stacjonarnej	,638	,946
Przestrzegam skodyfikowanych procedur	,603	,946

Źródło: badania własne.

Podsumowując analizy dla pierwszej grupy stwierdzeń, można zauważyć, iż pierwsza grupa stwierdzeń jest poprawnie skonstruowana pod względem rzetelności.

Stwierdzenia dodatnio wzajemnie ze sobą korelują, poziom Alfa Cronbacha jest bardzo wysoki, a usunięcie stwierdzeń nie wpłynęłoby na polepszenie rzetelności.

## Analiza rzetelności dla 2 grupy stwierdzeń

**Tabela 4.** Statystyki rzetelności

Alfa Cronbacha	Liczba pozycji
,927	17

Źródło: badania własne

Podobnie jak w grupie pierwszej tak i w grupie drugiej współczynnik Alfa Cronbacha jest bardzo wysoki i wynosi 0.927.

**Tabela 5.** Statystyki pozycji

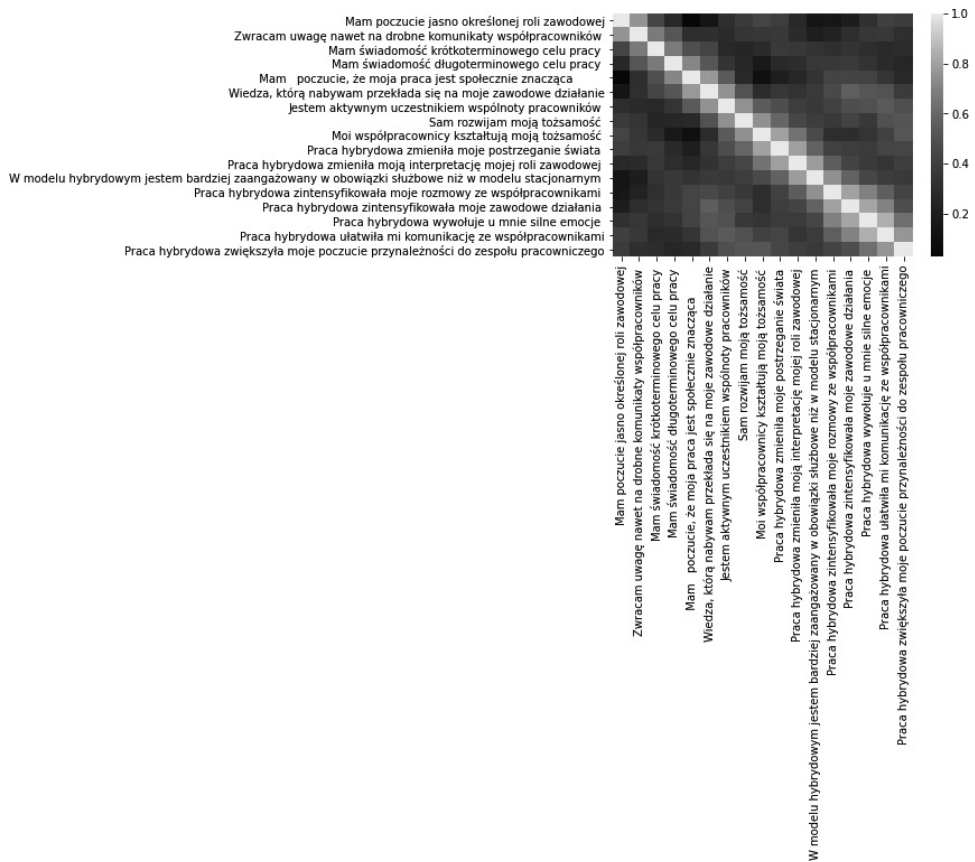
	Średnia	Odchylenie standardowe	N
Mam poczucie jasno określonej roli zawodowej	3,64	,823	253
Zwracam uwagę nawet na drobne komunikaty współpracowników	3,57	,751	253
Mam świadomość krótkoterminowego celu pracy	3,53	,779	253
Mam świadomość długoterminowego celu pracy	3,30	,916	253
Mam poczucie, że moja praca jest społecznie znacząca	3,08	,960	253
Wiedza, którą nabywam, przekłada się na moje zawodowe działanie	3,02	,913	253
Jestem aktywnym uczestnikiem wspólnoty pracowników	3,09	,938	253
Sam rozwijam moją tożsamość	3,08	1,013	253
Moi współpracownicy kształtują moją tożsamość	3,16	,991	253
Praca hybrydowa zmieniła moje postrzeganie świata	3,20	,935	253
Praca hybrydowa zmieniła moją interpretację mojej roli zawodowej	3,19	,900	253
W modelu hybrydowym jestem bardziej zaangażowany w obowiązki służbowe niż w modelu stacjonarnym	3,07	,973	253
Praca hybrydowa zintensyfikowała moje rozmowy ze współpracownikami	3,08	,950	253
Praca hybrydowa zintensyfikowała moje zawodowe działania	3,08	,963	253



Praca hybrydowa wywołuje u mnie silne emocje	3,07	,923	253
Praca hybrydowa ułatwiła mi komunikację ze współpracownikami	3,06	,957	253
Praca hybrydowa zwiększyła moje poczucie przynależności do zespołu pracowniczego	3,05	1,045	253

Źródło: badania własne.

Jak wskazuje powyższa tabela, ankietowani średnio najrzadziej zgadzają się ze stwierdzeniem „Wiedza, którą nabywam przekłada się na moje zawodowe działanie” – średnia ocena 3 odpowiada odpowiedzi „Częściowo się zgadzam”, natomiast najczęściej zgadzają się ze stwierdzeniem „Mam poczucie jasno określonej roli zawodowej” – średnia ocena bliska 3.6 oscyluje pomiędzy „Częściowo się zgadzam” a „Zgadzam się”. Korelacje między stwierdzeniami obrazuje mapa ciepła (rys. 2).



Rys. 2. Mapa ciepła

Źródło: badania własne.

Podobnie jak w poprzedniej grupie stwierdzenia korelują najsilniej ze stwierdzeniami, które były obok nich w ankiecie. Korelacje są dodatnie, co pozwala domniemać, że kwestionariusz będzie rzetelnie badać poruszaną w nim problematykę.

**Tabela 6. Korelacja pozycji**

	Korelacja pozycji ogółem	Współczynnik Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji
Mam poczucie jasno określonej roli zawodowej	,442	,927
Zwracam uwagę nawet na drobne komunikaty współpracowników	,530	,925
Mam świadomość krótkoterminowego celu pracy	,546	,925
Mam świadomość długoterminowego celu pracy	,539	,925
Mam poczucie, że moja praca jest społecznie znacząca	,536	,925
Wiedza, którą nabywam, przekłada się na moje zawodowe działanie	,669	,922
Jestem aktywnym uczestnikiem wspólnoty pracowników	,699	,921
Sam rozwijam moją tożsamość	,661	,922
Moi współpracownicy kształtują moją tożsamość	,620	,923
Praca hybrydowa zmieniła moje postrzeganie świata	,675	,922
Praca hybrydowa zmieniła moją interpretację mojej roli zawodowej	,647	,922
W modelu hybrydowym jestem bardziej zaangażowany w obowiązki służbowe niż w modelu stacjonarnym	,639	,923
Praca hybrydowa zintensyfikowała moje rozmowy ze współpracownikami	,676	,922
Praca hybrydowa zintensyfikowała moje zawodowe działania	,713	,921
Praca hybrydowa wywołuje u mnie silne emocje	,717	,921
Praca hybrydowa ułatwiła mi komunikację ze współpracownikami	,719	,920
Praca hybrydowa zwiększyła moje poczucie przynależności do zespołu pracowniczego	,645	,923

Źródło: badania własne.

Korelacje opinii na temat każdego ze stwierdzeń z pozostałymi są dodatnie i wyższe niż 0.4. Usunięcie któregośkolwiek stwierdzenia nie wpłynęłoby na wzrost współczynnika Alfa Cronbacha, co wskazuje na poprawnie skonstruowaną grupę stwierdzeń i że żadne stwierdzenie z tej grupy nie powinno być usuwane z kwestionariusza.

## Analiza rzetelności dla 3 grupy stwierdzeń

**Tabela 7. Statystyki rzetelności**

Alfa Cronbacha	Liczba pozycji
,891	12

Źródło: badania własne.

W trzeciej grupie stwierdzeń współczynnik Alfa Cronbacha jest nieco niższy niż w dwóch poprzednich grupach, jednak wciąż jest akceptowalny.

Pytanie w tej grupie brzmiało: „Z czego wynika Pani/Pana uczenie się podczas pracy w modelu hybrydowym? Proszę zaznaczyć, w jakim stopniu zgadza się Pani/Pan z poniższymi stwierdzeniami”.

**Tabela 8. Statystyka pozycji**

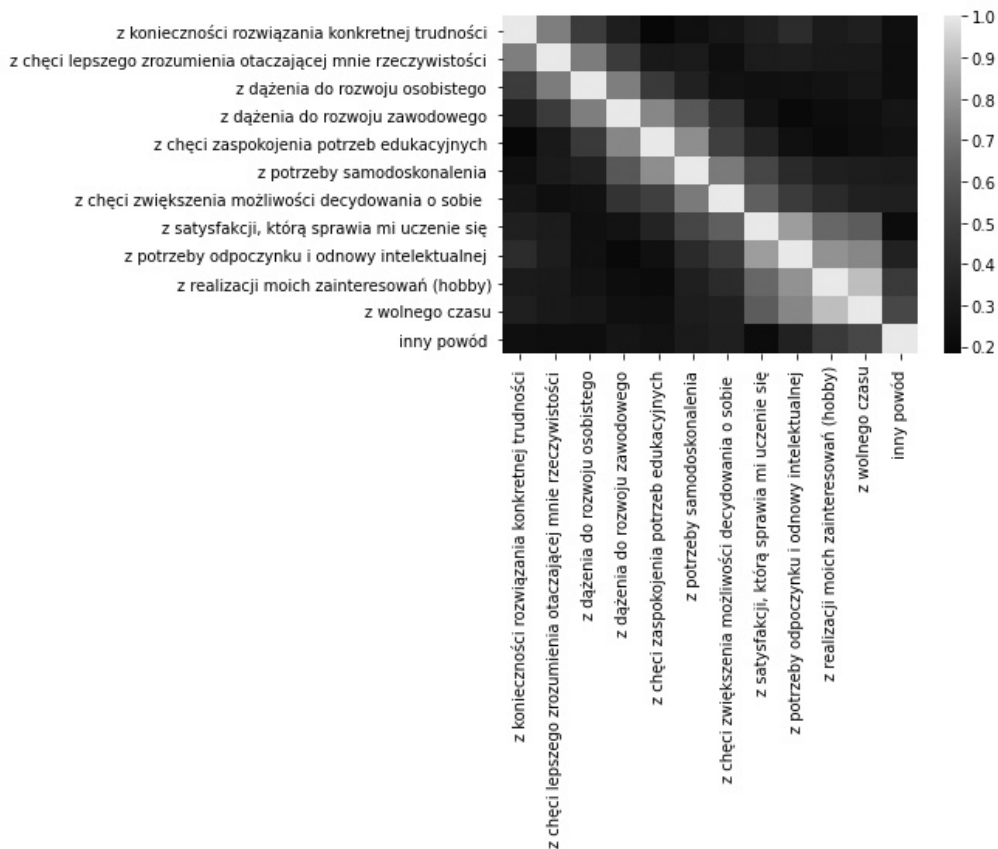
	Średnia	Odchylenie standardowe	N
W pracy hybrydowej uczę się z konieczności rozwiązania konkretnej trudności	3,63	,959	252
W pracy hybrydowej uczę się z chęci lepszego zrozumienia otaczającej mnie rzeczywistości	3,49	,854	252
W pracy hybrydowej uczę się z dążenia do rozwoju osobistego	3,37	,877	252
W pracy hybrydowej uczę się z dążenia do rozwoju zawodowego	3,27	,980	252
W pracy hybrydowej uczę się z chęci zaspokojenia potrzeb edukacyjnych	3,12	1,038	252
W pracy hybrydowej uczę się z potrzeby samodoskonalenia	3,07	1,054	252
W pracy hybrydowej uczę się z chęci zwiększenia możliwości decydowania o sobie	3,10	1,096	252
W pracy hybrydowej uczę się z satysfakcji, którą sprawia mi uczenie się	2,91	1,178	252
W pracy hybrydowej uczę się z potrzeby odpoczynku i odnowy intelektualnej	2,83	1,280	252
W pracy hybrydowej uczę się z chęci realizacji moich zainteresowań (hobby)	2,63	1,346	252
W pracy hybrydowej uczę się z powodu wolnego czasu	2,54	1,355	252
inny powód	2,85	1,409	252

Źródło: badania własne.

Ankietowani średnio najbardziej zgadzają się z pierwszą odpowiedzią: „z konieczności rozwiązania konkretnej trudności” – średnia ocena – średnia ocena bliska 3.6 oscyluje pomiędzy „Częściowo się zgadzam” a „Zgadzam się”.

Z drugiej strony, ankietowani średnio najmniej natomiast zgadzają się z odpowiedzią: „z wolnego czasu” – ocena na poziomie 2.5 oznacza, że osoby najczęściej są między odpowiedziami „Nie zgadzam się” a „Częściowo się zgadzam”.

Tak jak w dwóch poprzednich grupach stwierdzeń wykonana została mapa ciepła, która obrazuje korelacje między stwierdzeniami z grupy 3.



### Rys. 3. Mapa ciepła

Źródło: badania własne.

W grupie trzeciej potwierdza się po raz kolejny, iż opinie na temat stwierdzeń korelują najsilniej z opiniami na temat stwierdzeń, które w ramach kwestionariusza występują blisko siebie. Korelacje te są dodatnie.

**Tabela 9. Korelacja pozycji**

	Korelacja pozycji Ogółem	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji
W pracy hybrydowej uczę się z konieczności rozwiązania konkretnej trudności	,493	,887
W pracy hybrydowej uczę się z chęci lepszego zrozumienia otaczającej mnie rzeczywistości	,535	,886
W pracy hybrydowej uczę się z dążenia do rozwoju osobistego	,535	,886
W pracy hybrydowej uczę się z dążenia do rozwoju zawodowego	,571	,884
W pracy hybrydowej uczę się z chęci zaspokojenia potrzeb edukacyjnych	,548	,885
W pracy hybrydowej uczę się z potrzeby samodoskonalenia	,647	,880
W pracy hybrydowej uczę się z chęci zwiększenia możliwości decydowania o sobie	,622	,881
W pracy hybrydowej uczę się z satysfakcji, którą sprawia mi uczenie się	,700	,876
W pracy hybrydowej uczę się z potrzeby odpoczynku i odnowy intelektualnej	,711	,875
W pracy hybrydowej uczę się z chęci realizacji moich zainteresowań (hobby)	,700	,876
W pracy hybrydowej uczę się z powodu wolnego czasu	,701	,876
inny powód	,468	,892

Źródło: badania własne.

Korelacje każdego ze stwierdzeń z pozostałymi są dodatnie i wyższe niż 0.4. Jedyne potencjalny wzrost współczynnika Alfa Cronbacha widać w ostatniej kategorii „inny powód”. Jednak wzrost ten jest minimalny, zaledwie o 0,001, zatem usunięcie tego stwierdzenia raczej nie jest konieczne.

Podsumowując, rzetelność kwestionariusza wykorzystanego w pilotażu ocenić można wysoko. Każda z trzech serii stwierdzeń osiągnęła wysoki współczynnik Alfa Cronbacha w okolicy 0.9. Korelacje między stwierdzeniami są dodatnie i wysokie. Usunięcie stwierdzeń nie powoduje polepszenia wartości współczynnika Alfa Cronbacha.

## Podsumowanie

Analizy rzetelności kwestionariusza ankiety wykazały, iż kwestionariusz jest poprawnie skonstruowany i spełnia warunek rzetelności. O jego rzetelności świadczą uzyskane wysokie wartości współczynników Alfa Cronbacha dla poszczególnych grup stwierdzeń oraz wysokie i dodatnie korelacje między stwierdzeniami. Po drobnych

modyfikacjach stylistycznych i edytorskich może być wykorzystany do zebrania danych empirycznych w badaniu głównym.

Ponadto badanie pilotażowe dostarczyło danych, których interpretacja pozwala sformułować wnioski interesujące w perspektywie dalszych badań, zarówno badań głównych w ramach referowanego tu projektu, jak i przyszłych projektach. Na przykład ankieterzy na pytanie o to, co ich motywuje do uczenia się w hybrydowym modelu pracy, średnio najbardziej zgadzali się z odpowiedzią: „konieczność rozwiązania konkretnej trudności”. Wskazuje to na utylitarny, nieplanowy i zarazem incydentalny charakter uczenia się pracowników w hybrydowej formule pracy. Tym samym interesujące w perspektywie dalszych badań jest to, jak takie uczenie się przekłada się na rozwój zawodowy oraz czy rzeczywiście pracownicy uczą się tylko „z konieczności”. Być może skupiając uwagę na czynnościach zawodowych uczą się bez świadomej intencji i nie interpretują tego jako uczenie się. Hipotezę tę warto poddać weryfikacji, a uprawdopodobniają ją badania przeprowadzone już w latach 30. XX wieku przez Paula G. Cressey'a (1932) dotyczące znaczenia ówczesnych mediów dla kształtowania opinii i wierzeń młodzieży. Okazało się wówczas, że media są nieświadomym źródłem uczenia się i nie tylko – jak dotąd uważano – źródłem wiedzy abstrakcyjnej, ale też utylitarniej. Zostało to też potwierdzone w badaniach z lat 60. XX przeprowadzonych przez Wilbura Langa Schramma (1964, 1963, 1960) i do dziś jest przedmiotem zainteresowania badaczy skoncentrowanych wokół problematyki edukacyjnego znaczenia mediów i technologii komunikacyjnych. A zważywszy na silną tendencję mediatyzacji świata, można z dużym prawdopodobieństwem przypuszczać, że w przyszłości problematyka ta będzie zyskiwała na znaczeniu.

## Bibliografia

1. Babbie E. (2008), *Podstawy badań społecznych*, tłum. W. Betkewicz i in., Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
2. Cronbach L.J. (1951), *Coefficient alpha and the internal structure of tests*, „Psychometrika”, 16/3, 297–334.
3. George, D., Mallery P. (2016), *IBM SPSS statistics 23 step by step: A simple guide and reference*, New York: Routledge.
4. Cressey P. G. (1932), *The Taxi-Dance Hall: a Sociological Study in Commercialized Recreation and City Life*, Chicago: University of Chicago Press.
5. Schramm W. (1964), *Mass Media and National Development: The Role of Information in the Developing Countries*, Stanford: Stanford University Press.
6. Schramm W. (1963), *The Science of Human Communication*, New York: Basic Books.
7. Schramm W. (ed.). (1960), *Mass Communications* (2nd ed.), Urbana, IL: University of Illinois Press.
8. Szromek A. (2010), *Współczynnik  $\alpha$ -cronbacha w badaniach zjawisk turystycznych*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego”, nr 592.
9. Tavakol M., Dennick R. (2011), *Making Sense of Cronbach's Alpha*, „International Journal of Medical Education”, 2, 53-55.

**Dr Marcin Rojek**

Uniwersytet Łódzki