

**Teresa Chirkowska-Smolak**

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wydział Nauk Społecznych,  
Instytut Psychologii, Zakład Psychologii Pracy i Organizacji  
chirko@amu.edu.pl

**POLSKA ADAPTACJA  
KWESTIONARIUSZA DO POMIARU  
WYPALENIA ZAWODOWEGO OLBI  
(THE OLDENBURG BURNOUT INVENTORY)**

**Streszczenie:** Celem artykułu jest prezentacja właściwości psychometrycznych polskiej adaptacji kwestionariusza do pomiaru wypalenia zawodowego OLBI. Na podstawie przeprowadzonych badań (N = 945) dokonano analizy struktury czynnikowej narzędzia, jego rzetelności i trafności.

Uzyskane wyniki wykazały, że OLBI charakteryzuje się dobrymi parametrami psychometrycznymi. Sprawdzone, że narzędzie ma 2-czynnikową strukturę (aczkolwiek odzwierciedla ona raczej sposób sformułowania pozycji testowych) oraz dobrą zgodność wewnętrzną i trafność. Na tej podstawie można rekomendować OLBI jako odpowiednie narzędzie do pomiaru wypalenia zawodowego.

**Słowa kluczowe:** wypalenie zawodowe, kwestionariusz OLBI.

**Klasyfikacja JEL:** I31 C19.

**A POLISH ADAPTATION OF THE OLDENBURG  
BURNOUT INVENTORY (OLBI)**

**Abstract:** This paper concerns the psychometric evaluation of the Polish version of a self-report questionnaire to measure burnout – The Oldenburg Burnout Inventory. The aim of this study (N=945) is to validate the Polish version of the OLBI, and more specifically, to examine the factor structure, to evaluate its reliability (internal consistency), and its construct validity. In evaluating factorial validity I carried out

an explanatory analysis, which revealed a 2-factor structure, although the construction of these factors differed from that in the original version. The other obtained results show, that despite this limitation, the Polish version of OLBI has good enough psychometric properties – the measure is reliable and its components correlates positively with perceived stress at work and negatively with job satisfaction. These findings suggest, that OLBI is an adequate measure of job burnout and it is recommended to use it in Poland.

**Keywords:** job burnout, OLBI questionnaire.

## Wstęp

Wypalenie zawodowe jest zjawiskiem, które budzi ogromne zainteresowanie badaczy od lat siedemdziesiątych ubiegłego wieku. Zainteresowanie to przejawiają nie tylko psychologowie, ale też przedstawiciele tych dyscyplin, z którymi tradycyjnie to zjawisko jest związane. Możemy zatem spotkać się z analizami prowadzonymi przez lekarzy, pielęgniarki, pedagogów, socjologów itd., ponieważ powszechnie sądzi się, że wypalenie dotyka osoby pracujące w zawodach społecznych związanych z pomaganiem. Katalogi prac naukowych różnych uczelni zawierają prace dotyczące wypalenia zawodowego wśród lekarzy i pielęgniarek, nauczycieli, ratowników medycznych, pracowników socjalnych, służb więziennych i – znacznie rzadziej – przedstawicieli innych zawodów. Wielu z tych badaczy borykało się z problemem znalezienia (bądź opracowania) dobrego narzędzia pomiarowego. W niniejszym artykule zostanie zaprezentowany kwestionariusz, który może się okazać przydatny w analizach wypalenia zawodowego/zaangażowania.

Najczęściej w takich pomiarach prowadzonych w Polsce wykorzystywany był najbardziej popularny na świecie Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Maslach (Maslach Burnout Inventory, MBI), opracowany przez Maslach i Jackson w 1981 roku (Maslach, Jackson, Leiter, Schaufeli i Schwab, 1996). Polska walidacja najnowszej wersji tego narzędzia została przedstawiona w pracy: (Chirkowska-Smolak i Kleka, 2011). Prezentowany w tym artykule kwestionariusz OLBI jest opracowany jako odpowiedź na ograniczenia tego najbardziej popularnego testu do pomiaru wypalenia, jakim jest MBI. Zanim przejdę do omówienia problemu prac nad polską wersją kwestionariusza OLBI, warto przypomnieć najważniejsze informacje na temat wypalenia zawodowego.

## Wypalenie zawodowe i jego pomiar

Zjawisko wypalenia zawodowego nie budzi wśród autorów większych kontrowersji i w zasadzie panuje między nimi konsensus na temat tego, jak należy wypalenie definiować. Najbardziej popularną koncepcją wypalenia zawodowego jest wielowymiarowy model, autorstwa Ch. Maslach, który zyskał dobre potwierdzenie empiryczne. Początkowo wypalenie było definiowane jako zespół emocjonalnego wyczerpania, depersonalizacji i obniżonych osiągnięć osobistych, który może występować u osób pracujących w określony sposób z ludźmi. Zgodnie z nim wypaleni pracownicy nie tylko czują się wyczerpani fizycznie i emocjonalnie, ale też są podatni na rozczarowania, stają się cyniczni, dystansują się od swojej pracy, wycofują się, z czasem stają się coraz bardziej przekonani o tym, że ich praca jest mało wartościowa czy wręcz bezsensowna. Zaczynają wątpić w swoje umiejętności, kompetencje, ale też, co gorsza, przestają szanować swoich klientów czy wręcz zaczynają cierpieć awersję do ludzi, którym z założenia mieli pomagać.

Opracowując ten model, Maslach, podobnie jak inni autorzy zajmujący się tym zjawiskiem, traktowała wypalenie jako zespół rozwijający się pod wpływem obciążających emocjonalnie kontaktów pracownika z innymi ludźmi: pacjentami, podopiecznymi, uczniami. Definiowała je jako „zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonania osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób“ (Maslach, 1993, s. 19), i podkreślała, że istotą wypalenia jest praca z innymi. Maslach wyróżniła w swoim modelu trzy wymiary wypalenia: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizację i poczucie obniżonej skuteczności zawodowej.

Podstawowym wymiarem jest wyczerpanie. Jest ono subiektywnym poczuciem nadmiernego zmęczenia i wyczerpania zasobów. Towarzyszy temu poczucie wyeksploatowania zawodowego i braku możliwości regeneracji sił. Brak energii fizycznej i psychicznej oraz pustka uczuciowa sprzyjają rozluźnieniu więzi emocjonalnej ze współpracownikami. Wyczerpanie nie jest po prostu tylko odczuwane, raczej, zdaniem Maslach i Leitnera (2008), prowadzi do podejmowania działań dystansujących emocjonalnie i poznawczo jednostkę od pracy, prawdopodobnie jest to sposób radzenia sobie z przeciążeniem pracą. Próby zdystansowania się od różnych aspektów pracy (cynizm, depersonalizacja) są bezpośrednią reakcją na wyczerpanie. Dystansowanie się (lub depersonalizacja) odnosi się do określonego specyficznego zachowania jednostki wobec innych. Apersonalna postawa i dehumanizacja przejawia się

w negatywnym, cynicznym i nadmiernym obronnym dystansowaniu się oraz utratą idealizmu. Relacje interpersonalne w pracy tracą swój dotychczasowy podmiotowy charakter. Trzeci składnik wypalenia odzwierciedla samoocenę pracownika, jest to obniżone poczucie dokonań osobistych (*reduced personal accomplishment*) – negatywne ocenianie własnej pracy i kompetencji zawodowych. Odnosi się do poczucia braku kompetencji, osiągnięć zawodowych i małej wydajności. Nieskuteczność (lub obniżony poziom osiągnięć) jest często związana z dwoma poprzednimi wymiarami, choć czasami jest wymiarem bardziej niezależnym od nich.

W ostatnich piętnastu latach koncepcja wypalenia była modyfikowana, przede wszystkim zaczęto je traktować jako zjawisko, które może dotyczyć przedstawicieli różnych zawodów, niekoniecznie społecznych. Dla Maslach wypalenie jest raczej kwestią dopasowania ludzi do pracy, nie należy zatem, jej zdaniem, ograniczać tego zjawiska do zawodów społecznych. Zaobserwowano je u osób pracujących z innymi, winą za jego rozwój obarczano nadmierne obciążenie emocjonalne. W miarę dobrze zbadano je wśród osób z różnych grup wykonujących zawody społeczne, niełatwo więc było badaczom zaakceptować, że wypalenie, definiowane za Maslach jako utrata troski o drugiego człowieka, może dotyczyć też przedstawicieli tych zawodów, w których intensywność kontaktów z ludźmi jest mniejsza, np. u osób pracujących nie z ludźmi, ale z danymi. W związku z tym autorka podjęła się próby wypracowania bardziej uniwersalnej koncepcji wypalenia. Do opisu wyodrębnionych trzech podstawowych dymensji wypalenia Maslach i współpracownicy użyli zmodyfikowanych opisów symptomów wypalenia – wyczerpanie emocjonalne zastąpiono ogólnie wyczerpaniem (które dotyczy zarówno funkcjonowania emocjonalnego, jak i kondycji fizycznej jednostki), depersonalizację zastąpiono bardziej ogólnym określeniem „cynizm”, który rozumiano jako zdystansowaną postawę wobec pracy, ale również jako chłód i obojętność wobec podopiecznych czy klientów, natomiast poczucie braku osiągnięć osobistych zawężono do poczucia obniżonej efektywności zawodowej (Maslach i Leiter, 2008). Wcześniej opracowane narzędzie nie było już odpowiednie do pomiaru wypalenia w zawodach pozaspółecznych, dlatego powstał nowy kwestionariusz, zawierający nowe pozycje testowe, a nie tylko przeformułowane stwierdzenia oryginalnego kwestionariusza (Maslach i in. 1996).

Kwestionariusz MBI zawiera zatem trzy podskale do pomiaru odpowiednich wymiarów wypalenia. Pierwsza z nich służy do pomiaru wyczerpania – w wersjach dla nauczycieli (MBI-ES) czy pielęgniarek (MBI-HSS) mierzy wyczerpanie emocjonalne („Moja praca powoduje, że czuję się emocjonalnie wyczerpany”), a wersji ogólnej (dla wszystkich zawodów, MBI-GS) mierzy

wyczerpanie ogółem („Praca przez cały dzień jest dla mnie naprawdę wyczerpująca”). Największe różnice pomiędzy wcześniejszymi wersjami i wersją ogólną dotyczą drugiej podskali. Pozwala na oszacowanie cynicznych, zdystansowanych postaw wobec pracy („Przestałem się już entuzjazmować swoją pracą”), a w przypadku wersji dla przedstawicieli zawodów społecznych takich postaw (chłód i obojętność) wobec osób, którym z założenia mają służyć pomocą (przykładowa pozycja skali depersonalizacji to: „W stosunku do moich niektórych pacjentów zachowuję się tak, jak gdyby byli przedmiotami, a nie osobami”). Trzecia podskala mierzy poczucie obniżonej skuteczności zawodowej (np. „Z łatwością potrafię zrozumieć odczucia i przekonania pacjentów” czy w wersji ogólnej: „Moim zdaniem jestem dobry w mojej pracy”). W zasadzie, jak można zauważyć, podskala ta mierzy poczucie kompetencji, gdyż wszystkie pozycje testowe tej podskali są sformułowane pozytywnie (z tego pewnie powodu w polskiej wersji dla zawodów społecznych została nazwana podskalą „osobistego zaangażowania”).

Przeprowadzone przez Pasikowskiego (1996) analizy kwestionariusza dla zawodów społecznych, jak później przez Chirkowską-Smolak i Klekę (2011) skali ogólnej, chociaż wskazywały na zadowalającą wartość polskich wersji narzędzi, nie dawały podstaw do jednoznacznie pozytywnych rekomendacji. Wprawdzie potwierdziła się struktura trójczynnikowa i dobra rzetelność narzędzia, jednak pojawiły się wątpliwości co do relacji pomiędzy wynikami na poszczególnych podskalach. Chodzi głównie o to, że pomiędzy dwoma pierwszymi podskalami (wyczerpaniem i cynizmem) istnieją dość silne powiązania, natomiast są one słabsze w przypadku braku zawodowej skuteczności. Wyczerpanie i cynizm występują wspólnie, a obniżona skuteczność zawodowa jest obserwowana znacznie rzadziej (Lee i Ashforth, 1996; Brennikmeijer, Van Yperen, 2003). Wymiar ten był zresztą włączony do modelu w późniejszym czasie (Maslach, 1993). Niektórzy autorzy sugerują, że zawodowa skuteczność wiąże się raczej z cechami jednostki (bandurowskie poczucie własnej skuteczności), aniżeli jest składową wypalenia (Shirom, 2003). Wyniki badań prowadzonych w ostatnich latach przez zespół hiszpańskich badaczy pozwalają na sugestię, że to brak profesjonalnej skuteczności może się przyczyniać do rozwoju wypalenia (Salanova, Peiró i Schaufeli, 2002) i że w takim razie należy ją traktować jako zmienną niezależną, a nie składową wypalenia (Bresó, 2008). Można się również zastanawiać, na ile przyczynia się do tego sam sposób sformułowania pozycji testowych, czy odwrotne sformułowanie pozycji dotyczących trzeciej podskali nie stoi za słabszymi wynikami korelacji pomiędzy podskalami (Chirkowska-Smolak, 2012b).

### Zaangażowanie w pracę

W tym kontekście należy jeszcze poruszyć kolejny problem, a mianowicie zaangażowania w pracę. Po latach badań nad wypaleniem zawodowym badacze zainteresowali się pozytywnym krańcem tego zjawiska, chociaż od samego początku mówiono, że tym, co się wypala, jest zaangażowanie. Nie było ono jednak ani definiowane, ani analizowane (uwaga była skupiona na negatywnym aspekcie zjawiska). Po latach jednak zaczęła się dyskusja nad pozytywnym biegunem wypalenia. Leiter i Maslach (2005) podkreślali, że psychologiczną relację pomiędzy człowiekiem a pracą można przedstawić na kontinuum pomiędzy negatywnym doświadczeniem wypalenia a pozytywnym doświadczeniem zaangażowania. Zaangażowanie zostało zdefiniowane jako poczucie spełnienia, pozytywny stan afektywno-motywacyjny związany z pracą (Maslach, Schaufeli i Leiter, 2001). W przeciwieństwie do osób wypalonych zaangażowani pracownicy są pełni energii i identyfikują się ze swoją pracą. Co do dwóch pierwszych wymiarów, wyróżnionych w opisywanym wyżej modelu Maslach, autorzy są zgodni: mamy do czynienia z wymiarami wyczerpanie-energia oraz cynizm-identyfikacja. Trzeci wymiar poróżnił autorów latami współpracujących nad problemem wypalenia. Maslach i Leiter zakładają, że zaangażowanie w pracę jest dokładnym przeciwieństwem wypalenia, zatem trzeci wymiar to brak skuteczności-skuteczność zawodowa. Zdaniem tych autorów, zaangażowanie w pracę można zatem mierzyć tym samym narzędziem co wypalenie (czyli MBI), niski wynik na dwóch pierwszych podskalach i wysoki na trzeciej będzie wskazywał na duże zaangażowanie w pracę.

Nieco inaczej do tego podchodzi Schaufeli ze współpracownikami (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma i Bakker, 2002). Twierdzą oni, że trzecim (obok wigoru i oddania się pracy) wymiarem nie jest skuteczność, ale zaabsorbowanie pracą. Różnica pomiędzy wypaleniem a zaangażowaniem polega, ich zdaniem, na tym, że wypalenie wiąże się z obniżającą się skutecznością zawodową, natomiast zaangażowanie jest związane z poczuciem zaabsorbowania, pochłonięcia pracą. W tym przypadku trzecia podskala, inaczej niż w przypadku wypalenia, jest silnie związana z dwoma pierwszymi, pomiędzy którymi korelacje są również dość silne, trochę inny jest jednak schemat zależności z czynnikami organizacyjnymi, które mogą być związane z wypaleniem i zaangażowaniem (Chirkowska-Smolak, 2012b). Stawia to pod znakiem zapytania trójczynnikową strukturę zaangażowania w pracę.

Oba zjawiska – wypalenie i zaangażowanie – nie stanowią swojego dokładnego przeciwieństwa, co potwierdzają też wyniki badań Chirkowskiej-Smolak (2012a), na przykład współczynnik korelacji pomiędzy pozycjami odwrotnie

sformułowanymi („Przestałem już się entuzjasmować swoją pracą” vs „Jestem entuzjastycznie nastawiony do swojej pracy”) jest istotny, ale słabszy, niż można się tego spodziewać ( $\rho = -0,46$ ,  $p < 0,001$ ). Nie ma natomiast w literaturze przedmiotu większego sporu na temat tego, że dwa pierwsze wymiary są wspólne dla obu omawianych zjawisk. Powszechnie przyjmuje się, że mamy do czynienia z wymiarami energii/aktywacji (od wyczerpania do wigoru) oraz identyfikacji (od cynizmu do oddania się pracy).

Powyższe rozważania skłaniają to do tego, by poważnie zastanowić się nad tym, czy w swoich analizach nie należy uwzględnić tylko dwóch pierwszych wymiarów, uznawanych za kluczowe, z pominięciem wymiaru trzeciego, który zarówno w pracach nad konceptualizacją wypalenia, jak i zaangażowania pojawił się w późniejszym okresie (po przeprowadzeniu ok. 30 wywiadów pogłębionych z osobami wypalonymi oraz osobami zaangażowanymi w pracę). Także sposób formułowania pozycji testowych nie pozostaje bez znaczenia (bo może np. sztucznie zawyżać wyniki analizy czynnikowej), czego nie uwzględnili autorzy przy tworzeniu nowej wersji kwestionariusza MBI (GS). Lee i Ashford (1990) krytykowali MBI za taki sposób formułowania pozycji testowych, argumentując, że badacze uzyskują silniejsze związki wyczerpania i depersonalizacji ze stresem, ponieważ pozycje testowe do jego pomiaru są formułowane głównie negatywnie, z kolei osiągnięcia osobiste silniej korelują z subiektywnie ocenianą wydajnością (pozycje testowe są najczęściej formułowane pozytywnie). Podobne wątpliwości formułowała E. Demerouti, tworząc kwestionariusz do pomiaru wypalenia zawodowego (i zaangażowania w pracę) OLBI (*Oldenburg Burnout Inventory*), który miał być alternatywą dla MBI-GS z jego ograniczeniami.

## Kwestionariusz OLBI

Kwestionariusz OLBI został opracowany przez Demerouti w 1999 r. do pomiaru wypalenia wśród przedstawicieli różnych grup zawodowych w Niemczech, niedługo potem powstały jego inne wersje językowe (Demerouti, Bakker, Vardakou i Kantas, 2003). Konstruując to narzędzie, autorzy mieli na uwadze to, by pozycje testowe do pomiaru wypalenia były sformułowane zarówno pozytywnie, jak i negatywnie. Poza tym przyjęto założenie, że powinno ono mierzyć dwa wymiary: energii i identyfikacji, by móc interpretować uzyskiwane wyniki w kategoriach wypalenia lub zaangażowania. Pierwsza podskala została nazwana wyczerpaniem (*exhaustion*), a druga brakiem zaangażowania/cynizmem (*disengagement*). Badania przeprowadzone przez autorów wśród holenderskich

pracowników służby zdrowia i pracowników administracji (kontrolerów ruchu lotniczego) potwierdziły rzetelność narzędzia, alfa Cronbacha dla obu skal wynosiła 0,85; w obu grupach badanych potwierdziła się też dwuczynnikowa struktura narzędzia. Poza tym kwestionariusz okazał się wystarczająco czuły, by uchwycić różnice pomiędzy różnymi zawodami – pracownicy służby zdrowia silniej odczuwali wypalenie (Demerouti i Bakker, 2007). Rzetelność została potwierdzona w różnych krajach (Demerouti i in., 2003).

Kwestionariusz OLBI<sup>1</sup>, jak wcześniej już wskazywałam, pozwala zmierzyć dwa wymiary wypalenia (i zaangażowania): wyczerpanie i wycofywanie zaangażowania/cynizm. Zgodnie z sugestią autorów (podobnie jak w przypadku MBI) nie obliczamy wyniku ogólnego wypalenia, lecz interpretujemy wynik oddzielnie dla każdej podskali. Narzędzie zawiera 16 pozycji testowych, po osiem pozycji do pomiaru każdego wymiaru. Każda podskala zawiera po cztery pozycje sformułowane w sposób pozytywny (np. „Kiedy pracuję, zwykle czuję się pełny energii”; „Zawsze znajduję nowe i interesujące strony swojej pracy”) i cztery sformułowane w sposób negatywny (np. „Są takie dni, kiedy czuję się zmęczony jeszcze zanim wyjdę do pracy”; „Czasami robi mi się niedobrze na myśl o pracy”). W ten sposób oba krańce wymiarów są uwzględnione (narzędzie zawiera pytania dotyczące obu krańców kontinuum wyczerpanie-wigor i cynizm-oddanie się). Mamy zatem do czynienia z konstruktem bi-polarnym.

Wyczerpanie jest konsekwencją intensywnego wysiłku fizycznego oraz napięcia psychicznego i emocjonalnego, jest odległym w czasie skutkiem chronicznego stresu związanego z określonymi wymaganiami pracy (w odróżnieniu od pierwszej wersji MBI i podobnie jak MBI-GS mierzy nie tylko wyczerpanie emocjonalne, ale też fizyczne i psychiczne). Operacjonalizacja wyczerpania jako wyczerpanie/wigor lepiej obejmuje wewnętrzne zasoby jednostki (emocjonalną odporność, żywotność poznawczą i fizyczną energię) i może dotyczyć tych pracowników, którzy wykonują zarówno pracę umysłową, jak i fizyczną.

Wycofywanie zaangażowania dotyczy dystansowania się do swojej pracy w ogóle, do jej przedmiotu, treści. Pozycje tej podskali dotyczą relacji pomiędzy pracownikami a ich pracą, szczególnie ich identyfikacji z pracą i chęci kontynuowania swojego zatrudnienia w takim charakterze (depersonalizacja

---

<sup>1</sup> Pełna wersja kwestionariusza znajduje się w załączniku do niniejszego artykułu. Za zgodą E. Demerouti może on być wykorzystywany nieodpłatnie do celów naukowych, pod warunkiem udostępnienia danych z badań do dalszych prac walidacyjnych nad narzędziem – w tym celu należy uwzględnić w metryczce pozycje: wiek, płeć, wykształcenie, długość stażu pracy, (w latach): ogółem i na obecnym stanowisku pracy, oraz informacje o wykonywanym zawodzie.



z MBI jest w konsekwencji tylko jedną z form dystansowania się). Badani udzielają odpowiedzi na skali 4-punktowej, od 1 (zdecydowanie się zgadzam) do 4 (zdecydowanie się nie zgadzam), bez opcji centralnej (niezdecydowanej). Po zrekodowaniu wyników w pozycjach sformułowanych odwrotnie oblicza się średnią dla każdej podskali – wysoki wynik wskazuje na wypalenie zawodowe.

## 2. Badania nad polską wersją narzędzia

Prace nad polską adaptacją narzędzia zostały przeprowadzone za zgodą autorki, rozpoczęto je w latach 2009–2010 w ramach grantu przyznanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego<sup>2</sup>. Narzędzie w języku angielskim zostało w 2010 r. opublikowane w całości wraz z kluczem w „Journal of Occupational Health Psychology” (Demerouti, Mostert i Bakker), zatem można się spotkać z różnymi wersjami tego kwestionariusza. Narzędzie to zaczyna się cieszyć coraz większym zainteresowaniem polskich badaczy (np. Baka i Cieślak, 2010; Baka, 2013; Rzesutek i Schier, 2014; Baka i Basińska, 2016).

Przygotowanie polskiej wersji rozpoczęto od dwóch wersji tłumaczeń z języka angielskiego na język polski, następnie polskie wersje zostały przetłumaczone z powrotem na język angielski. Po konsultacjach z native speakerem, w trakcie których porównywano tłumaczenie zwrotne z oryginałem, wybrano ostateczną wersję tłumaczenia.

### 2.1. Zastosowane narzędzia

Do pomiaru wypalenia zawodowego wykorzystano drugą ze skal wyżej opisywanych, a mianowicie skalę Maslach Burnout Inventory – General Survey w wersji ogólnej dla wszystkich zawodów (Schaufeli, Leiter, Maslach i Jackson, 1996). Polska adaptacja została opracowana przez Chirkowską-Smolak i Klekę (2011). MBI-GS to narzędzie do pomiaru wypalenia, które może być zastosowane w odniesieniu do wszystkich zawodów. W wersji oryginalnej zawiera 16 pozycji składających się na trzy skale: wyczerpania (5 pozycji testowych, np. „Praca przez cały dzień jest dla mnie naprawdę wyczerpująca”), cynizmu (4 pozycje testowe, m.in. „Przestałem się entuzjazmować swoją pracą”) i obniżonej skuteczności zawodowej (6 pozycji testowych, sformułowanych pozytywnie, wysoki wynik wskazuje na skuteczność zawodową,

<sup>2</sup> Projekt badawczy nr N N 106 056437 pt.: „Psychologiczny model zaangażowania w pracę”.

np. „Moim zdaniem jestem dobry w mojej pracy”). Badani dokonują samooceny na 7-punktowej skali Likerta (od 0 – nigdy do 6 – codziennie). Rzetelność narzędzia w polskiej wersji językowej jest dobra ( $\alpha$ -Cronbacha przekracza wartość 0,7)

Zaangażowanie było zoperacjonalizowane za pomocą polskiej wersji The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) opracowanej w 2003 r. przez Schaufeligo i Bakker, która zawiera 17 pozycji (wersja skrócona, która została równoległe wykorzystana w analizie struktury czynnikowej, składa się z 9 pozycji, po trzy na każdą z podskal) w polskiej adaptacji Chirkowskiej-Smolak (2012b). Badani dokonują samooceny na trzech wymiarach: wigoru (6 pozycji, np. „W pracy czuję, że rozpira mnie energia”), oddania się pracy (5 pozycji, np. „Moja praca jest dla mnie natchnieniem”) i zaabsorbowania pracą (6 pozycji, np. „Kiedy pracuję, zapominam o wszystkim dookoła”) na 7-punktowej skali Likerta (0 – nigdy do 6 – zawsze, każdego dnia). Rzetelność polskiej wersji skali została przeze mnie potwierdzona:  $\alpha$ -Cronbacha skali wyniosła 0,92.

Satysfakcja z pracy była mierzona za pomocą kwestionariusza opracowanego przez P. Spectora w 1985 r., *Job Satisfaction Survey* (JSS) w polskiej adaptacji Chirkowskiej-Smolak (2012b). Zawiera on 36 pozycji, dotyczących różnych aspektów pracy składających się na 9 skal: płace, awans, przełożeni, benefity, wynagradzanie oparte na wykonaniu, procedury, współpracownicy, właściwości pracy i komunikacja ( $\alpha = 0,91$ ). Badani ustosunkowują się do stwierdzeń na 6-punktowej skali od 1 – zupełnie się nie zgadzam do 6 – w pełni się zgadzam. Dla polskiej wersji językowej  $\alpha$ -Cronbacha = 0,85.

Do pomiaru stresu została wykorzystana Skala Postrzeganego Stresu w Pracy (PSwP) Chirkowskiej-Smolak i Grobelnego (2016). Jest to modyfikacja (dokonana za zgodą autora) narzędzia do pomiaru postrzeganego stresu PSS-10 Cohena, Kamarcka i Mermelsteina. Na skalę składa się 10 pozycji testowych (np. „W ciągu ostatniego miesiąca, jak często byłeś zdenerwowany, ponieważ w pracy zdarzyło się coś niespodziewanego?”). Badani odpowiadali na 5-punktowej skali, gdzie 1 oznaczało nigdy, a 5 – bardzo często. Rzetelność skali wyniosła  $\alpha$ -Cronbacha = 0,81.

## 2.2. Charakterystyka osób badanych

W badaniu wzięło udział 945 osób pracujących w różnych zawodach, z czego blisko połowę stanowiły osoby pracujące w zawodach społecznych<sup>3</sup>: pielęgniarki (109), pracownicy socjalni (132) i nauczyciele (120), pozostali badani

<sup>3</sup> Dziękuję osobom, które udostępniły wyniki prowadzonych przez siebie badań do prac nad polską adaptacją OLBI: J. Gaczoł, J. Mężyńskiej i M. Składanowi.

to głównie pracownicy administracyjni, sprzedawcy, żołnierze zawodowi oraz pracownicy fizyczni.

Badani byli w wieku od 19 do 72 lat, średnia wieku wynosiła 36 lat ( $M = 36,07$ ;  $SD = 11,17$ ), ze stażem pracy od 0,5 roku do 45 lat ( $M = 11,52$ ;  $SD = 10,73$ ). Nieco więcej było kobiet (56,7%) aniżeli mężczyzn (43,3%) z uwagi na stopień sfeminizowania zawodów społecznych.

## 2.3. Wyniki

### 2.3.1. Rzetelność i wyniki analizy czynnikowej

Spójność wewnętrzna OLBI jest zadowalająca (tabela 1),  $\alpha$ -Cronbacha dla obu podskal przekroczyła 0,7 i wyniosła dla wyczerpania 0,75, a dla braku zaangażowania 0,74 (w poszczególnych podgrupach kształtowało się to na zbliżonym poziomie). Wątpliwości budziła jedynie pozycja 9. wchodząca w skład podskali braku zaangażowania („Z czasem człowiek zaczyna nabierać dystansu do tego, co robi w pracy”), obniżająca rzetelność w podgrupie pracowników socjalnych, po jej usunięciu rzetelność podskali wzrosła do 0,71.

**Tabela 1. Wartość współczynnika  $\alpha$ -Cronbacha dla podskal kwestionariusza OLBI**

Podskala	Cała grupa (945)	Nauczyciele	Pielęgniarki	Pracownicy socjalni
Wyczerpanie	0,75	0,81	0,80	0,80
Brak zaangażowania	0,74	0,72	0,76	0,68

Wątpliwości co do wartości 9. pozycji testowej polskiej wersji kwestionariusza OLBI potwierdza analiza mocy dyskryminacyjnej testu. Statystyki opisowe i współczynniki mocy dyskryminacyjnej przedstawia tabela 2. Wartość współczynnika mocy dyskryminacyjnej, chociaż dodatnia, nie przekracza minimalnej granicy 0,2 – w tym wypadku wyniosła 0,145.

**Tabela 2. Statystyki opisowe i współczynniki mocy dyskryminacyjnej pozycji testowych OLBI**

Numer pozycji testowej	Średnia	Odchylenie standardowe	Korelacja pozycji ogółem
1	20,14	0,738	0,527
2	20,82	0,832	0,477
3	20,33	0,909	0,635
4	20,64	10,278	0,359
5	20,16	0,697	0,431

cd. tabeli 2

Numer pozycji testowej	Średnia	Odchylenie standardowe	Korelacja pozycji ogółem
6	20,25	0,764	0,404
7	20,22	0,730	0,510
8	20,43	0,841	0,581
9	20,88	0,706	0,145
10	20,38	0,804	0,456
11	20,23	0,948	0,644
12	20,35	0,811	0,579
13	20,83	0,934	0,259
14	20,02	0,666	0,353
15	20,33	0,720	0,429
16	20,33	0,727	0,551

W celu sprawdzenia struktury czynnikowej kwestionariusza OLBI została przeprowadzona eksploracyjna analiza czynnikowa metodą głównych składowych z rotacją Varimax i normalizacją Kaisera (Miara  $K-M-O$  wyniosła 0,91). Wyniki analizy wskazywały na rozwiązanie 3-czynnikowe, przy całkowitej wyjaśnionej wariancji 48,56%. Z uwagi na założenia teoretyczne leżące u podstaw konstrukcji kwestionariusza przeprowadzono analizy dla rozwiązania 2-czynnikowego, z ustaloną liczbą wyodrębnionych czynników. Całkowita wyjaśniona wariancja w przypadku takiego rozwiązania wyniosła 40,61%. Macierz rotowanych składowych przedstawia tabela 3.

**Tabela 3. Macierz rotowanych składowych (metodą Varimax z normalizacją Kaisera)**

Numer pozycji testowej	Podskala	Składowa 1	Składowa 2
1	w1-R	0,693	
2	bz2-R	0,638	0,362
3	w2-R	0,600	
4	w3	0,337	0,429
5	bz3-R	0,357	0,319
6	bz4		0,636
7	w4-R	0,735	
8	bz5-R		
9	w5	0,509	
10	bz6-R	0,638	0,394
11	w6-R	0,748	

cd. tabeli 3

Numer pozycji testowej	Podskala	Składowa 1	Składowa 2
12	bz7		0,581
13	w7		0,517
14	bz8		0,698
15	w8		0,660
16	w1-R	0,693	

Oznaczenia w i bz w nazwie pozycji wskazują na podskale (wyczerpanie i brak zaangażowania), litera R wskazuje na pozycję sformułowaną odwrotnie. Wartości mniejsze niż 0,3 zostały ukryte.

Przedstawione wyniki pokazują, że teoretyczna struktura nie znalazła swojego potwierdzenia: w czterech przypadkach pozycje ładują oba czynniki (ładunki czynnikowe większe od 0,3), a wymieniona wyżej jako wątpliwa pozycja OLBI-9 (w tabeli widoczna jako bz5\_R) uzyskała ładunki czynnikowe poniżej 0,2. Podobne wyniki analizy czynnikowej uzyskali również Baka i Basińska (2016). Można też było zauważyć, że macierz składowych odzwierciedlała raczej sposób sformułowania pozycji testowych – pozycje sformułowane odwrotnie uzyskały wyższe ładunki w odniesieniu do pierwszej składowej. W związku z powyższym przeprowadzone zostały analizy dla każdej z podskal oddzielnie (wyniki obu analiz przedstawia tabela 4).

**Tabela 4. Macierz rotowanych składowych dla każdej z podskal kwestionariusza OLBI**

Wyczerpanie	Czynnik 1	Czynnik 2	Brak zaangażowania	Czynnik 1	Czynnik 2
W1-R	0,743		Bz1	0,719	
W2-R	0,652		Bz2-R	0,724	
W3		0,713	Bz3-R	0,489	0,368
W4-R	0,701		Bz4	0,701	
W5	0,413	0,528	Bz5-R		0,952
W6-R	0,725		Bz6-R	0,729	
W7		0,788	Bz7	0,443	
W8		0,586	Bz8	0,575	

Oznaczenia w i bz w nazwie pozycji wskazują na podskale (wyczerpanie i brak zaangażowania), litera R wskazuje na pozycję sformułowaną odwrotnie. Wartości mniejsze niż 0,3 zostały ukryte.

Dla podskali wyczerpanie uzyskano rozwiązanie 2-czynnikowe, a całkowita wyjaśniona wariancja wynosiła 52,36%. Każdy z wyodrębnionych czynników odzwierciedla sposób sformułowania pozycji testowych. W przypadku

podskali braku zaangażowania uzyskano wprawdzie rozwiązanie 2-czynnikowe, jednak na drugi czynnik składa się pozycja OLBI-9, ładuje go też inna pozycja, która jednocześnie ładuje (i uzyskuje przy tym wyższe wartości) pierwszą składową. Po wyeliminowaniu pozycji OLBI-9 można uznać, że podskala braku zaangażowania tworzy jeden czynnik.

### 2.3.2. Opis statystyczny podskal wypalenia zawodowego

Wyniki dotyczące wypalenia zawodowego na obu podskalach prezentuje tabela 5. Kształtowały się one na zbliżonym poziomie w grupie pielęgniarek i pracowników socjalnych. Nauczyciele uzyskiwali niższe wyniki zarówno na podskali wyczerpania, jak i braku zaangażowania w pracę w porównaniu z pielęgniarkami ( $t_w = -5,68, p < 0,001$ ;  $t_{bz} = -4,43, p < 0,001$ ) jak i pracownikami socjalnymi ( $t_w = -4,99, p < 0,001$ ;  $t_{bz} = -3,31, p < 0,01$ ). Brak było różnic (istotnych statystycznie) w poziomie wypalenia pomiędzy pielęgniarkami a pracownikami socjalnymi.

Tabela 5. Wypalenie zawodowe na obu podskalach

podskala	Cała grupa (945)		Nauczyciele		Pielęgniarki		Pracownicy socjalni	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Wyczerpanie	2,40	0,51	2,25	0,47	2,67	0,47	2,60	0,49
Brak zaangażowania	2,41	0,48	2,21	0,44	2,52	0,45	2,42	0,42

W porównaniu z wynikami amerykańskimi badani pracownicy uzyskali istotnie niższy poziom wypalenia zawodowego (tabela 6), jednocześnie wyższy niż pracownicy południowoafrykańskiego przedsiębiorstwa konstrukcyjnego (Halbesleben i Demerouti, 2005; Demerouti, Mostert i Bakker, 2010).

Tabela 6. Porównanie poziomu wypalenia z próbą amerykańską ( $N = 2431$ ), południowoafrykańską ( $N = 528$ ) na obu podskalach OLBI

Podskala	Cała grupa (945)		USA		RPA		Test istotności różnic i wielkość efektu			
	M	SD	M	SD	M	SD	$t_{USA}$	$d$ -Cohena	$t_{USA}$	$d$ -Cohena
Wyczerpanie	2,40	0,51	2,99	0,48	2,17	0,57	-30,67	1,19	7,71	0,42
Brak zaangażowania	2,41	0,48	2,87	0,52	2,07	0,55	-24,41	0,92	11,75	0,66

Wszystkie różnice były istotne na poziomie  $p < 0,001$ .

Porównanie grup osób, które pracowały w służbie zdrowia (polskich pielęgniarek z badania Derbisa i Baki oraz badań własnych) pokazuje (tabela 7), że uczestniczące w moim badaniu pielęgniarki uzyskiwały istotnie wyższe wyniki wypalenia na obu podskalach.

**Tabela 7. Porównanie poziomu wypalenia badanych pielęgniarek ( $N = 120$ ) z pielęgniarkami z badań Derbisa i Baki ( $N = 114$ )**

Podskala	Badane pielęgniarki		Pielęgniarki w badaniach Derbisa i Baki		Test istotności różnic	Wielkość efektu
	M	SD	M	SD	$t$	$d$ -Cohena
Wyczerpanie	2,67	0,47	2,40	0,52	4,11	0,54
Brak zaangażowania	2,52	0,45	2,05	0,49	7,52	0,99

Różnice były istotne na poziomie  $p < 0,001$ .

### 2.3.3. Trafność kryterialna OLBI

W celu zweryfikowania związków wypalenia zawodowego mierzonego kwestionariuszem OLBI z zewnętrznym kryterium odnoszącym się do wypalenia i zaangażowania w pracę przeprowadzono analizy korelacyjne. Tabela 8 przedstawia wyniki korelacji pomiędzy poszczególnymi podskalami OLBI a innymi narzędziami do pomiaru wypalenia i zaangażowania w pracę, tj. MBI-GS ( $N = 38$ ) i UWES ( $N = 384$ ).

**Tabela 8. Związek pomiędzy podskalami OLBI a MBI-GS i UWES (wszystkie korelacje były istotne na poziomie  $p < 0,001$ )**

Podskale poszczególnych narzędzi	M	SD	1	2	3	4	5
1. OLBI wyczerpanie	2,41	0,51	–				
2. OLBI brak zaangażowania	2,40	0,48	0,62	–			
3. MBI-GS wyczerpanie	2,20	1,58	0,81	0,66	–		
4. MBI-GS cynizm	1,62	1,39	0,72	0,80	0,84	–	
5. UWES wigor	3,77	0,97	–0,53	–0,55	–0,62	–0,67	–
6. UWES oddanie się pracy	3,60	1,34	–0,43	–0,69	–0,55	–0,72	0,75

Tworząc skalę do pomiaru wypalenia zawodowego, Demerouti i współpracownicy (2003) postawili przed sobą zadanie opracowania narzędzia, które mierzyłoby zarówno wypalenie, jak i zaangażowanie w pracę. Zależności pomiędzy kluczowymi wymiarami wypalenia i zaangażowania, mierzonymi

trzema odmiennymi kwestionariuszami, znajdują się na zbliżonym poziomie. Najsilniejszy związek występuje między wymiarami wypalenia mierzonymi za pomocą OLBI i MBI-GS (0,81 i 0,80). Korelacje pomiędzy odpowiednimi wymiarami OLBI i UWES, chociaż ujemne, to są jednak na poziomie umiarkowanym (−0,53 i −0,56).

#### 2.3.4. Trafność teoretyczna

W celu ustalenia trafności teoretycznej narzędzia wykorzystano analizy zależności pomiędzy wypaleniem mierzonym kwestionariuszem OLBI a zmiennymi, których związek z wypaleniem został wielokrotnie potwierdzony w badaniach: satysfakcją z pracy i postrzeganym stresem w pracy (Chirkowska-Smolak, 2012b). Wyniki zostały przedstawione w tabeli 9.

**Tabela 9. Korelacje pomiędzy podskalami OLBI a satysfakcją i postrzeganym stresem ( $N = 79$ , wszystkie korelacje były istotne na poziomie  $p < 0,001$ )**

Podskala	Satysfakcja	Postrzeganý stres w pracy
Wyczerpanie	−0,36	0,42
Brak zaangażowania	−0,55	0,52

#### 2.3.5. Zależności pomiędzy wynikami pozycji sformułowanych odwrotnie

Dodatkowe analizy dotyczyły wyników uzyskanych w odniesieniu do pozycji sformułowanych negatywnie i pozytywnie. Połowa pozycji testowych była sformułowana odwrotnie, zatem można się spodziewać silnych ujemnych korelacji pomiędzy nimi. Wyniki analizy przedstawia tabela 10.

**Tabela 10. Korelacje pomiędzy pozycjami odwrotnie sformułowanymi ( $p < 0,001$ )**

Podskale	OLBI-wigor	OLBI-brak zaangażowania	OLBI-oddanie się pracy
OLBI – wyczerpanie	−0,5	0,64	−0,34
OLBI – wigor	–	−0,45	0,51
OLBI – brak zaangażowania		–	−0,48

Siła związku pomiędzy wynikami pozycji pozytywnie i negatywnie sformułowanych jest umiarkowana. Podobne wyniki uzyskała również Demerouti ze współpracownikami (Mostert i Bakker, 2010), w ich badaniach korelacja pomiędzy OLBI-wyczerpaniem a OLBI-wigorem wynosiła −0,49, natomiast pomiędzy OLBI-brakiem zaangażowania −0,41.



## Wnioski i rekomendacje

W artykule zostały przedstawione wyniki analizy właściwości psychometrycznych polskiej wersji kwestionariusza wypalenia zawodowego OLBI. Wskazują one na to, że narzędzie spełnia kryteria trafności teoretycznej. Wzorzec zależności pomiędzy wymiarami OLBI a satysfakcją z pracy i postrzeganym stresem zawodowym (tabela 9) jest zgodny z oczekiwaniami – wypalenie koreluje ujemnie z satysfakcją z pracy, a dodatnio z postrzeganym stresem. Silniejsze związki występują pomiędzy postawami wobec pracy (brakiem zaangażowania, tj. cynizmem, a satysfakcją). Podobne wyniki dotyczące zależności między wypaleniem zawodowym mierzonym z wykorzystaniem tego testu a postrzeganym stresem uzyskali również Baka i Basińska (2016), którzy odnotowali dodatnie korelacje na poziomie 0,57 i 0,45 odpowiednio dla podskal wyczerpania i braku zaangażowania (z tą różnicą, że postrzegany stres w badaniu tych autorów był mierzony ogólnie, a nie dla specyficznej sytuacji pracy).

Narzędzie ma też wystarczająco dobre wskaźniki rzetelności – dla całej skali, jak i obu podskal alfa Cronbacha przekroczyła zalecaną wartość 0,7, w kolejnych badaniach warto jednak uwzględnić dodatkowy pomiar rzetelności metodą test-retest. Również wskaźniki trafności kryterialnej potwierdzają wartość opisywanego narzędzia – korelacje pomiędzy odpowiednimi podskalami OLBI i MBI są silne (w obu przypadkach są większe niż 0,8), należy jednak zaznaczyć, że analiza ta była przeprowadzona na małej próbie ( $N = 38$ ). Korelacje pomiędzy podskalami OLBI a podskalami mierzącego zaangażowanie w pracę kwestionariusza UWES były na poziomie umiarkowanym, wynik ten był zbliżony do wyników korelacji w badaniach Baki i Basińskiej (2016), podobne wyniki uzyskują też badacze pomiędzy wynikami MBI a UWES (por. Chirkowska-Smolak, 2012b).

Eksploracyjna analiza czynnikowa nie potwierdziła jednak wstępnie struktury 2-czynnikowej, występowanie dwóch czynników było związane raczej ze sposobem sformułowania pozycji testowych i tylko częściowo pokrywało się z wyodrębnionymi na podstawie teorii czynnikami. Do podobnych wniosków doszli również Baka i Basińska (2016), którzy zauważyli, że kierunek twierdzeń wydawał się dominujący w stosunku do budowy czynników teoretycznych i że to, co jest zaletą OLBI, tj. formułowanie twierdzeń w sposób pozytywny i negatywny, utrudnia badanie jego własności psychometrycznych. Wskazywała na ten problem również autorka narzędzia Demerouti (Demerouti i in., 2010). Ponieważ wypalenie zawodowe jest konstruktem wielowymiarowym, złożonym z dwóch kluczowych czynników (wyczerpania i cynizmu, zdystansowania się do swojej pracy), które stanowią odrębne konstrukty, choć skorelowane

ze sobą – w prezentowanym badaniu korelacje pomiędzy wymiarami były na poziomie umiarkowanym. Pewne wątpliwości budziła też pozycja OLBI-9 („Z czasem człowiek zaczyna nabierać dystansu do tego, co robi w pracy”), która obniżała rzetelność podskali brak zaangażowania w jednej z podgrup oraz zaburzała jej strukturę czynnikową, przez co warto zastanowić się nad jej usunięciem z testu w przypadku, gdy dalsze badania nie potwierdzą jej wartości. Z kolei pozycja, która w badaniach Baki i Basińskiej (2016) budziła wątpliwości (pozycja 13: „To jest jedyny rodzaj pracy, jaki sobie wyobrażam, że mogłabym(mógłbym) wykonywać”), w niniejszych badaniach okazała się dobrze dopasowana do podskali wyczerpania. Wskazuje to na potrzebę dalszych badań walidacyjnych nad prezentowaną tu skalą wypalenia zawodowego, która byłaby pozbawiona wymienionych wyżej wad.

Zaletą przeprowadzonych badań było to, że wzięły w nich udział osoby pracujące w różnych zawodach, kwestionariusz wypalenia zawodowego OLBI nie był weryfikowany wyłącznie w próbie osób wykonujących zawody społeczne. Mimo że struktura polskiej wersji kwestionariusza tylko częściowo potwierdza występowanie dwóch czynników, co stanowi pewne ograniczenie dla stosowania narzędzia, to jego rzetelność, trafność teoretyczna (potwierdzona zarówno dla miary pozytywnej, tj. satysfakcji z pracy, jak i negatywnej, jaką był postrzegany stres w pracy) i trafność kryterialna zostały potwierdzone. Na tej podstawie można rekomendować stosowanie polskiej wersji językowej testu OLBI, stanowiącego dobrą alternatywę dla innych metod pomiaru wypalenia zawodowego wśród osób wykonujących różne zawody.

## Załącznik 1. Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego OLBI (w polskiej adaptacji T. Chirkowskiej-Smolak)

Instrukcja: Poniżej znajdzie Pani (Pan) szereg stwierdzeń, z którymi może się Pani (Pan) zgadzać w większym lub mniejszym stopniu. Proszę zaznaczyć, w jakim stopniu zgadza się Pani (Pan) z nimi, wybierając odpowiedni numer na skali umieszczonej obok

Stwierdzenie	Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam
1. Zawsze znajduję nowe i interesujące strony swojej pracy.	1	2	3	4
2. Są takie dni, kiedy czuję się zmęczona(-y) jeszcze zanim wyjdę do pracy.	1	2	3	4

cd. kwestionariusza

Stwierdzenie	Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam
3. Coraz częściej się zdarza, że negatywnie się wypowiadam na temat swojej pracy.	1	2	3	4
4. Po pracy potrzebuję więcej czasu, by się zrelaksować i lepiej poczuć.	1	2	3	4
5. Całkiem dobrze znoszę wymagania związane z pracą (presją pracy).	1	2	3	4
6. Ostatnimi czasy coraz mniej myślę w swojej pracy i zaczynam wykonywać swoją pracę prawie automatycznie.	1	2	3	4
7. W pracy spotykam się z pozytywnymi wyzwaniami.	1	2	3	4
8. W czasie pracy często czuję się wyczerpana(-y) emocjonalnie.	1	2	3	4
9. Z czasem człowiek zaczyna nabierać dystansu do tego, co robi w pracy.	1	2	3	4
10. Po pracy mam wystarczająco dużo energii, by zajmować się różnymi czynnościami sprawiającymi mi przyjemność.	1	2	3	4
11. Czasami robi mi się niedobrze na myśl o pracy.	1	2	3	4
12. Po pracy zazwyczaj czuję się wyczerpana(-y) i zużyta(-y).	1	2	3	4
13. To jest jedyny rodzaj pracy, jaki sobie wyobrażam, że mogłabym(mógłbym) wykonywać.	1	2	3	4
14. Zazwyczaj dobrze sobie radzę z ilością pracy, którą mam do wykonania.	1	2	3	4
15. Czuję się coraz bardziej zaangażowana(-y) w swoją pracę.	1	2	3	4
16. Kiedy pracuję, zwykle czuję się pełna(-y) energii.	1	2	3	4

## Bibliografia

- Baka, Ł. (2013). *Wymagania i zasoby w pracy a wypalenie zawodowe i zaangażowanie w pracy nauczycieli. Empiryczna weryfikacja modelu wymagania w pracy-zasoby*. Częstochowa: Wydawnictwo Akademii im. Jana Długosza.
- Baka, Ł. i Basińska, B. (2016). Psychometryczne właściwości polskiej wersji Oldenburskiego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (OLBI). *Medycyna Pracy*, 67(1), 29–41.
- Baka, Ł. i Cieślak, R. (2010). Zależności między stresorami w pracy a wypaleniem zawodowym i zaangażowaniem w pracę w grupie nauczycieli. Pośrednicząca rola przekonań o własnej skuteczności i wsparcia społecznego. *Studia Psychologiczne*, 48(3), 5–18.
- Brenninkmeijer, V. i Van Yperen, N. (2003). How to conduct research on burnout: advantages and disadvantages of an unidimensional approach to burnout. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(1), 16–20.
- Bresó, E. (2008). *Well-being and performance in academic settings: the predicting role of self-efficacy* (Niepublikowana rozprawa doktorska). Castellón de la Plana: Universidad Jaume I.
- Chirkowska-Smolak, T. (2012a). Does work engagement burn out? The person-job fit and levels of burnout and engagement in work. *Polish Psychological Bulletin*, 43(2), 76–85.
- Chirkowska-Smolak, T. (2012b). *Psychologiczny model zaangażowania w pracę*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Chirkowska-Smolak, T. i Grobelny, J. (2016). Konstrukcja i wstępna analiza psychometryczna Kwestionariusza Postrzeganego Stresu w Pracy (PSwP). *Czasopismo Psychologiczne*, 1(22), 131–139.
- Chirkowska-Smolak, T. i Kleka, P. (2011). The Maslach burnout inventory – general survey: validation across different occupational groups in Poland. *Polish Psychological Bulletin*, 42(2), 86–94.
- Demerouti, E. i Bakker, A. B. (2008). The oldenburg burnout inventory: a good alternative to measure burnout and engagement. W: J. Halbesleben (Ed.), *Stress and burnout in health care* (s. 65–78). Hauppauge: Nova Sciences.
- Demerouti, E., Bakker, A., Vardakou, I. i Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 296–307.
- Demerouti, E., Mostert, K. i Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 209–222.
- Halbesleben, J. i Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress*, 19(3), 208–220.

- Lee, R. i Ashforth, B. (1990). On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 743–747.
- Lee, R. i Ashforth, B. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123–133.
- Leiter, M. i Maslach, Ch. (2005). *The areas of worklife survey manual*. Wolfville: Centre for Organizational Research and Development.
- Maslach, C. (1993). Burnout: a multidimensional perspective. W: W. Schaufeli, Ch. Maslach i T. Marek (Eds.), *Professional burnout: recent developments and research* (s. 19–32). London: Taylor & Francis.
- Maslach, C. i Jackson, E. (1981). The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99–113.
- Maslach, Ch., Jackson, S., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B. i Schwab, R. L. (1996). *Maslach burnout inventory. Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. i Leiter, M. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 3, 498–512.
- Maslach, C, Schaufeli, W. i Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Pasikowski, T. (1996). Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inventory. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie* (s. 135–148). Warszawa: PWN.
- Rzeszutek, M. i Schier, K. (2014). Temperament traits, social support, and burnout symptoms in a sample of therapists. *Psychotherapy*, 51(4), 574–579.
- Salanova, M., Peiró, J. M. i Schaufeli, W. B. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: an extension of the job demands – control model. *European Journal on Work and Organizational Psychology*, 11, 1–25.
- Schaufeli, W. B. i Bakker, A. (2004). *Utrecht work engagement scale. Preliminary manual*. Pobrane z [http://www.fsuu.nl/sop/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_English.pdf](http://www.fsuu.nl/sop/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf)
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V. i Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, (3), 71–92.
- Schaufeli, W., Leiter, M., Maslach, C. i Jackson, S. (1996). The MBI – general survey. W: Ch. Maslach, M. Jackson i M. Leiter (Eds.), *Maslach burnout inventory. Manual* (s. 19–26). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: a review. W: J.C. Quick i L. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington: American Psychological Association, 245–264.