

Łukasz Baka<sup>1</sup>Beata A. Basińska<sup>2,3</sup>

## PSYCHOMETRYCZNE WŁAŚCIWOŚCI POLSKIEJ WERSJI OLDENBURSKIEGO KWESTIONARIUSZA WYPALENIA ZAWODOWEGO (OLBI)

PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE POLISH VERSION OF THE OLDENBURG BURNOUT INVENTORY (OLBI)

<sup>1</sup> Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy / Central Institute For Labour Protection – National Research Institute, Warszawa, Poland

Zakład Ergonomii, Pracownia Psychologii Społecznej / Department of Ergonomics, Laboratory of Social Psychology

<sup>2</sup> SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny / University of Social Sciences and Humanities, Warszawa, Poland

Wydział Psychologii / Faculty of Psychology

<sup>3</sup> Politechnika Gdańska / Gdańsk University of Technology, Gdańsk, Poland

Wydział Zarządzania i Ekonomii / Faculty of Management and Economics

### STRESZCZENIE

**Wstęp:** Celem badań była analiza psychometrycznych właściwości polskiej wersji Oldenburskiego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (Oldenburg Burnout Inventory – OLBI) – jego struktury czynnikowej, rzetelności, trafności teoretycznej i normalizacji. Kwestionariusz mierzy 2 kluczowe komponenty wypalenia zawodowego – wyczerpanie oraz zdystansowanie wobec pracy.

**Materiał i metody:** Badania przeprowadzono w 3 niezależnych próbach – liczących 1804 osoby, 366 osób i 46 osób – pracujących w zawodach służb społecznych i zawodach usługowych. Budowę czynnikową narzędzia sprawdzono za pomocą eksploracyjnej analizy czynnikowej. Jego rzetelność obliczono 2 metodami – przy użyciu miary  $\alpha$  Cronbacha (zgodność wewnętrzną) i testu–retestu (stabilność czasowa) – z 6-tygodniową przerwą w pomiarze. Trafność teoretyczną kwestionariusza oszacowano za pomocą analizy korelacji, w której zmiennymi kryterialnymi były stres spostrzegany i zaangażowanie w pracy. Normy obliczono w skali staninowej. **Wyniki:** Analiza czynnikowa wykazała 2-czynnikową strukturę kwestionariusza, która zawierała pytania sformułowane pozytywnie i negatywnie. To zadecydowało o przeprowadzeniu oddzielnych analiz dla 2 podskal teoretycznych – wyczerpania i zdystansowania wobec pracy. Podskale okazały się spójne i obejmowały po 2 czynniki stwierdzeń sformułowanych pozytywnie i negatywnie. Wyczerpanie i zdystansowanie wobec pracy były ze sobą umiarkowanie współzależne. Rzetelność narzędzia była satysfakcjonująca. Zgodnie z przewidywaniem wyczerpanie i zdystansowanie wobec pracy dodatkowo wiązały się ze stresem spostrzeganym i ujemnie z zaangażowaniem w pracy oraz z 3 jego komponentami – wigorem, oddaniem się pracy i pochłonięciem przez pracę. **Wnioski:** Mimo pewnych ograniczeń polska wersja Oldenburskiego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego jest narzędziem o dobrych właściwościach psychometrycznych, które może być polecane jako alternatywna metoda pomiaru wypalenia zawodowego. Med. Pr. 2016;67(1):29–41

**Słowa kluczowe:** wypalenie zawodowe, Oldenburski Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego, wyczerpanie, zdystansowanie wobec pracy, właściwości psychometryczne, służby społeczne

### ABSTRACT

**Background:** The objective of this study was to test the psychometric properties of the Polish version of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) – its factor structure, reliability, validity and standard norms. **Material and Methods:** The study was conducted on 3 independent samples of 1804, 366 and 48 workers employed in social service and general service professions. To test the OLBI structure the exploratory factor analysis was conducted. The reliability was assessed by means of Cronbach's  $\alpha$  coefficient (the internal consistent) and test–retest (the stability over time) method, with a 6-week follow-up. The construct validity of the OLBI was tested by means of correlation analysis, using perceived stress and work engagement as the criterion variables. **Results:** The result of the factor analysis confirmed a 2-factor structure of the Inventory but the construction of each factor differed from that in the OLBI original version. Therefore, 2 separate factor analyses – each for the single component of job burnout (exhaustion and disengagement from work) – were conducted. The analyses revealed that each of the components consisted of 2 subscales. The reliability of the OLBI was supported by 2 methods. It was also proved that job burnout and its 2 components, exhaustion and disengagement from work, were positively correlated with perceived stress and negatively correlated with work engagement and its 3 components – vigor, absorption and dedication. **Conclusions:** Despite certain limitations the Polish version of the OLBI shows satisfactory psychometric properties and it can be used to measure job burnout in Polish conditions. Med Pr 2016;67(1):29–41

**Key words:** job burnout, Oldenburg Burnout Inventory, exhaustion, disengagement, psychometric properties, social professions

Autor do korespondencji / Corresponding author: Łukasz Baka, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Zakład Ergonomii, Pracownia Psychologii Społecznej, ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa, e-mail: lukaszbaka@interia.pl  
Nadesłano: 12 sierpnia 2015, zatwierdzono: 22 października 2015

## WSTĘP

Wypalenie zawodowe jest opisywane w literaturze przedmiotu od ponad 40 lat [1]. Początkowo zajmowano się nim głównie w Stanach Zjednoczonych, Izraelu i krajach Europy Zachodniej, m.in. Wielkiej Brytanii, Niemczech, Holandii, Belgii i krajach skandynawskich. W latach 90. badania nad wypaleniem prowadzono w krajach Europy Środkowej (także w Polsce), a później w Ameryce Południowej, Azji, Australii i Nowej Zelandii. W ostatnich latach badaniami objęto również kraje afrykańskie, Chiny i Indie. Szacuje się, że do 2009 roku powstało ponad 6 tys. publikacji poświęconych wypaleniu [2].

Powodów tak dużego zainteresowania tą problematyką jest prawdopodobnie kilka. Coraz więcej menadżerów jest świadomych, że zasoby ludzkie są jednym z głównych źródeł trwałej przewagi konkurencyjnej. Z tego względu przywiązują duże znaczenie nie tylko do osiągnięć pracowników, ale także do ich zdrowia i samopoczucia w pracy. Inną przyczyną jest prawdopodobnie skala zjawiska wypalenia zawodowego i jego wpływ na wiele obszarów ludzkiej działalności. Liczne badania pokazują, że ma ono negatywne konsekwencje zarówno dla szeroko pojmowanego zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników, jak i dla ich zachowań w organizacji [1,3]. Wypalenie wiąże się także z kosztami ponoszonymi na poziomie globalnym, związanymi z finansowaniem pomocy medycznej i wypłacaniem odszkodowań dla pracowników.

Mimo że syndrom wypalenia zawodowego jest obecnie diagnozowany przez lekarzy i uwzględniony w Międzynarodowej Statystycznej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems – ICD-10) [4], badacze nadal nie są zgodni co do sposobu definiowania tego zjawiska, diagnozy jego osiowych objawów, a tym samym – metody pomiaru.

Burish [5] przeanalizował kilkaset artykułów poświęconych koncepcjom wypalenia zawodowego i wyodrębnił ponad 130 jego symptomów. Co istotne, żaden z nich nie był charakterystyczny wyłącznie dla wypalenia zawodowego, lecz występował również w in-

nych jednostkach nozologicznych, takich jak depresja, kryzys czy stres. Inny problem wiąże się z tym, że część badaczy i praktyków rozumie wypalenie zawodowe niezgodnie ze współczesnymi definicjami tego pojęcia [3]. Być może nie dostrzegają oni w wystarczającym zakresie alternatywnych do 3-czynnikowego modelu Maslach i wsp. [3] sposobów definiowania i mierzenia wypalenia zawodowego. W ostatnich latach to właśnie te alternatywne podejścia do wypalenia zawodowego przyczyniły się do rozwoju nie tylko dyskursu teoretycznego, ale także do zaproponowania nowego narzędzia pomiarowego tego konstruktów.

Celem niniejszego artykułu jest ocena psychometrycznych właściwości polskiej wersji Oldenburskiego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (Oldenburg Burnout Inventory – OLBI) – alternatywnego narzędzia do pomiaru wypalenia zawodowego, opracowanego przez grupę holenderskich badaczy pod kierunkiem Demerouti [6]. Narzędzie stosowane jest z powodzeniem w wielu krajach, m.in. Holandii [7], Grecji [8], Hiszpanii [9], Włoszech [10], Stanach Zjednoczonych [11], Szwecji [12], a także w Polsce [13,14]. Analizy przeprowadzone w ramach niniejszego badania obejmowały zbadanie struktury narzędzia oraz sprawdzenie jego trafności teoretycznej i rzetelności, a także określenie norm pozwalających na interpretację wyników.

## Wypalenie zawodowe – ewolucja pojęcia i sposobów pomiaru

W klasycznym ujęciu wypalenie zawodowe rozumiane jest jako psychologiczny zespół 3 symptomów – wyczerpania emocjonalnego (emotional exhaustion), depersonalizacji (depersonalization) i obniżonego poczucia dokonań osobistych (reduced personal accomplishment) [3].

Wyczerpanie emocjonalne odnosi się do poczucia nadmiernego obciążenia emocjonalnego i uszczerplenia własnych zasobów radzenia sobie z emocjami. Spowodowane jest głównie nadmiernymi wymaganiami pracy. Jego cechami charakterystycznymi są poczucie ogólnego zmęczenia, brak zapału do działania, brak radości życia, zwiększona drażliwość i impulsywność. Depersonalizacja przejawia się brakiem

emпатii oraz bezdusznym i obojętnym reagowaniem na innych ludzi, będących zwykle odbiorcami danych usług lub opieki. Maslach i wsp. [3] wiążą depersonalizację z utratą idealizmu i postawą dehumanizacji. Z kolei obniżone poczucie dokonań osobistych polega na spadku poczucia własnych kompetencji i osiągnięć zawodowych. Tak rozumiane wypalenie jest mierzone skalą Maslach Burnout Inventory (MBI) – w Polsce narzędzie stosowane jest w adaptacji Pasikowskiego [15].

Maslach i wsp. [3] twierdzili początkowo, że zjawisko wypalenia zawodowego dotyka wyłącznie przedstawicieli służb społecznych (social service), np. lekarzy, służb ratowniczych, pracowników opieki i nauczycieli. Za główną przyczynę badacze uznawali emocjonalnie wyczerpujący rodzaj relacji rozwijających się między pracownikiem świadczącym usługę a jej odbiorcą. Późniejsze badania pokazały jednak, że podobne oznaki wypalenia występują także w zawodach niezwiązanych z pomaganiem, np. wśród menadżerów, handlowców, informatyków i żołnierzy [6,16]. Z tego powodu w latach 90. ubiegłego stulecia Maslach i wsp. rozwinęli klasyczną koncepcję wypalenia, żeby badaniami można było objąć także przedstawicieli innych zawodów [3].

W nowym ujęciu wypalenie jest rozumiane jako „stan wyczerpania, w którym jednostka cynicznie odnosi się do wartości związanych z własną pracą oraz nie ma nadziei na uzyskanie wysokich wyników” [2]. Przedefiniowane zostały też wszystkie komponenty wypalenia zawodowego. Wyczerpanie emocjonalne zastąpiono określeniem ‘wyczerpanie’ (exhaustion), oznaczającym nie tylko spadek energii, ale również utratę sił fizycznych, jak i uszczuplenie zasobów poznawczych [3]. Depersonalizacja została zastąpiona określeniem ‘cynizm’ (cynicism), odnoszącym się nie tylko do zdystansowanej postawy wobec ludzi, ale także wobec całego środowiska związanego z pracą. Z kolei obniżone poczucie osiągnięć osobistych zostało zawężone do ‘poczucia braku osiągnięć zawodowych’ (lack of professional efficacy). Maslach, Schaufeli i Leiter, autorzy tej zmodyfikowanej koncepcji wypalenia, przyjmują, że jest ono następstwem nieprawidłowych relacji między jednostką a otoczeniem organizacyjnym [3]. Nawiązują więc do koncepcji stresu opartej na niedopasowaniu indywidualno-środowiskowym (Person-Environment Fit Theory) [17].

Zdaniem Maslach i wsp. niedopasowaniu jednostki i środowiska zawodowego sprzyja 6 czynników: nadmierne obciążenie pracą, brak kontroli, niewystarczają-

ące wynagrodzenie, brak wsparcia społecznego, brak sprawiedliwości i konflikt wartości [3]. Do badania tak pojmowanego wypalenia zawodowego skonstruowano kwestionariusz Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS), który do polskich warunków zaadaptowali Chirkowska-Smolak i Kleka [18].

Koncepcja wypalenia zawodowego w ujęciu Maslach i wsp. [3] jest przykładem modelu dół-góra. Nie wywodzi się z ogólnej teorii naukowej, lecz została skonstruowana na podstawie danych zebranych w wywiadach i badaniach kwestionariuszowych, prowadzonych głównie wśród lekarzy i personelu medycznego. Część badań prowadzonych w różnych krajach potwierdza 3-składnikową strukturę wypalenia zawodowego [15,19,20], z kolei inne sugerują raczej koncepcję opartą na 2 czynnikach [16,21]. Od początku badań nad omawianym zjawiskiem najwięcej kontrowersji wzbudzał jego 3. komponent, zwany początkowo ‘obniżonym poczuciem dokonań osobistych’, a później przemianowany na ‘poczucie braku osiągnięć zawodowych’. Niektóre wyniki badań [16,21] pokazują, że rozwija się on niezależnie i później niż 2 pozostałe komponenty wypalenia zawodowego, co może sugerować, że jest raczej następstwem wypalenia niż jego składnikiem osiowym.

Cordes i Dougherty sugerują wręcz, że obniżone poczucie dokonań osobistych może być cechą osobowości, bliską przekonaniu o własnej skuteczności [22]. Z badań wynika także, że brak osiągnięć zawodowych cechują inne wzorce korelacji niż 2 pozostałe komponenty. Szczególnie silnie wiąże się on z brakiem dopasowania pracownika do środowiska pracy, podczas gdy wyczerpanie i cynizm rozwijają się prawdopodobnie jako wynik nadmiernych wymagań występujących w miejscu pracy [21].

### **Nowe podejście do wypalenia zawodowego**

Na przestrzeni kilkunastu ostatnich lat badacze holenderscy – Demerouti i wsp. – zaproponowali nowe podejście do omawianego zjawiska w ramach modelu Wymagania w pracy – Zasoby (Job Demands – Resources model – JD-R) [6]. Przyjmują w nim, że każdy zawód niesie specyficzne czynniki ryzyka, które w przypadku niewystarczających zasobów mogą prowadzić do wypalenia zawodowego. Niezależnie od rodzaju wykonywanego zawodu wypalenie zawodowe rozwija się więc jako efekt nadmiernych wymagań w pracy, które nie są modyfikowane własną aktywnością zaradczą. W takim rozumieniu wypalenie składa się z 2 kompo-

mentów – wyczerpania (exhaustion) i braku zaangażowania w pracy (disengagement from work<sup>1</sup>).

W odróżnieniu od klasycznego ujęcia wyczerpania [3] Demerouti i wsp., twórcy modelu JD-R, kładą nacisk nie tylko na jego emocjonalny, ale także na fizyczny i poznawczy aspekt [6,7]. Traktują je jako rezultat utrzymującego się, chronicznego napięcia spowodowanego fizycznymi, emocjonalnymi i poznawczymi wymaganiami pracy [8]. Taka conceptualizacja wyczerpania jest zgodna z definicjami tego pojęcia proponowanymi przez innych autorów [23,24]. Zamiast pojęcia depersonalizacji Demerouti i wsp. [8] wprowadzają termin ‘zdystansowanie wobec pracy’, który rozumieją jako postawę wycofującą wobec klientów, współpracowników, treści pracy i całego kontekstu związanego z pracą, np. obowiązków zawodowych, wartości pracowniczych i kultury organizacyjnej. Ponadto zdystansowanie wobec pracy obejmuje również relacje między pracownikami a wykonywaną pracą, z uwzględnieniem identyfikowania się z nią oraz zamiarem pozostania w zawodzie. ‘Zdystansowanie wobec pracy’ jest terminem bliskim terminowi ‘cynizm’, jednak bardziej dotyczy braku zainteresowania pracą i postrzegania jej jako mało znaczącej. Można więc przyjąć, że brak zaangażowania zawiera w pewnym stopniu także 3. składnik wypalenia zawodowego wymieniany przez Maslach – niskie poczucie dokonań osobistych.

Do pomiaru wypalenia zawodowego w nowym ujęciu holenderscy badacze zaproponowali Oldenburski Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (OLBI). W kilku elementach różni się on od opisanych wcześniej metod do pomiaru wypalenia [8,11]:

- MBI i MBI-GS wywodzą się ze Stanów Zjednoczonych, natomiast OLBI powstał w Niemczech – można więc przypuszczać, że jest kulturowo bliższy polskim realiom, tym bardziej że OLBI był stosowany z powodzeniem w krajach innych niż anglojęzyczne;
- OLBI ma zastosowanie w różnych grupach zawodowych, dotyczy pracowników zatrudnionych we wszystkich branżach i sektorach – MBI skierowany

był głównie do pracowników wykonujących zawody z misją społeczną;

- OLBI zawiera zarówno twierdzenia sformułowane wprost, jak i twierdzenia sformułowane odwrotnie – brak twierdzeń wymagających rekodowania to jeden z poważniejszych zarzutów kierowanych wobec MBI i MBI-GS.

W wymienionych narzędziach wszystkie twierdzenia dotyczące wyczerpania emocjonalnego, wyczerpania i depersonalizacji/cynizmu są sformułowane negatywnie, podczas gdy twierdzenia odnoszące się do obniżonego poczucia dokonań osobistych i poczucia braku osiągnięć zawodowych sformułowane pozytywnie. Zdaniem niektórych autorów [20] może być to źródłem artefaktu polegającego na tym, że twierdzenia te łączą się w odrębne czynniki nie z uwagi na podobieństwo treściowe, ale ze względu na podobny kierunek sformułowania twierdzeń.

Podsumowując, kwestionariusz OLBI reprezentuje 2-czynnikową koncepcję wypalenia zawodowego, szeroko definiuje wyczerpanie, uwzględniając jego komponent emocjonalny, poznawczy i fizyczny, zawiera pytania sformułowane w pozytywny i negatywny sposób, jest skierowany do pracowników populacji ogólnej (różnorodność zawodów) oraz przygotowano go w Europie i był testowany w populacjach innych niż anglojęzyczne.

Polską wersję językową OLBI przygotował Cieślak za zgodą autorki oryginalnej wersji kwestionariusza [13]. Do tej pory opublikowano w Polsce kilka badań odwołujących się do modelu JD-R. Objęły one m.in. grupę zawodową nauczycieli [13], pracowników medycznych [25], policjantów [14] i strażaków [26]. Do tej pory w Polsce nie weryfikowano jednak właściwości psychometrycznych OLBI.

## MATERIAŁ I METODY

Niniejsze badania nad trafnością czynnikową, trafnością teoretyczną i rzetelnością OLBI przeprowadzono w 3 etapach, w 3 niezależnych próbach badawczych:

- 1. próba (1804 badanych) – wyniki posłużyły do eksploracyjnej analizy czynnikowej i analizy rzetelności, określono także normy staninowe do interpretacji wyników;
- 2. próba (366 badanych) – wyniki posłużyły do sprawdzenia trafności teoretycznej narzędzia za pomocą 2 zmiennych kryterialnych (spostrzegany stres zawodowy i zaangażowanie w pracy);
- 3. próba (46 badanych) – badanie, które przeprowadzono w paradygmacie badań podłużnych w odstę-

<sup>1</sup> We wcześniejszych polskich badaniach określenie ‘disengagement from work’ tłumaczono jako ‘brak zaangażowania’. Wypalenie zawodowe często jest badane z komplementarnym względem niego konstruktem zaangażowania w pracy (Utrechtska Skala Zaangażowania w Pracę – the Utrecht Work Engagement Scale – UWES), dlatego w tłumaczeniu na język polski pojawiła się zbieżność stylistyczna. Żeby uniknąć nieporozumień w interpretacji terminów, autorzy niniejszej publikacji proponują ‘zdystansowanie wobec pracy’ jako alternatywne tłumaczenie ‘disengagement from work’. Termin dobrze oddaje znaczenie tego komponentu wypalenia zawodowego. W niniejszej pracy jest stosowany właśnie ten termin.



pie 6 tygodni, miało na celu potwierdzenie rzetelności (stabilności czasowej) narzędzia metodą test-retest.

Łącznie przebadano 2216 pracowników, wykonując razem 2262 pomiary.

### Charakterystyka badanych grup

Próba 1. obejmowała 1804 osoby w wieku 20–67 lat (średnia (mean – M) = 39,06; odchylenie standardowe (standard deviation – SD) = 8,49), pracujące w zawodach służb społecznych. Byli to nauczyciele (N = 545), personel medyczny (N = 491) i policjanci (N = 768) ze stażem pracy 1–43 lata (M = 15,16; SD = 8,89). Nieco ponad połowę tej grupy stanowiły kobiety (N = 991, 55%).

Próba 2. składała się z 366 osób (w tym 79% kobiet). Były to osoby w wieku 23–60 lat (M = 40,86; SD = 8,65), zatrudnione w zawodach nauczycieli (N = 202) i personelu medycznego (N = 164), ze stażem pracy 1–33 lata (M = 17,22; SD = 9,16). Na pracę zawodową osoby badane przeznaczały ok. 35 godz. tygodniowo (SD = 11,96).

Próba 3. składała się z 46 osób w wieku 21–61 lat (M = 31; SD = 10,58), pracowników zatrudnionych w sektorze usług, których staż pracy wynosił 0,5–41 lat (M = 10; SD = 9,40). Grupę tę dwukrotnie, w odstępie 6 tygodni, badano Oldenburskim Kwestionariuszem Wypalenia Zawodowego. Dwie trzecie tej grupy stanowiły kobiety (N = 31, 67%).

### Analiza danych

W celu zweryfikowania struktury kwestionariusza OLBI przeprowadzono eksploracyjną analizę czynnikową składowych głównych, z rotacją Varimax i normalizacją Keisera. Miarami adekwatności doboru zmiennych były: kryterium Kaisera-Mayera-Olki-na (KMO) i test sferyczności Bartletta. Zgodnie z kryterium KMO wartości poniżej 0,50 uznaje się za niskie, wartości w zakresie 0,50–0,70 za przeciętne, natomiast wartości powyżej 0,70 za satysfakcjonujące. Test sferyczności Bartletta weryfikuje, czy macierz korelacji jest macierzą jednostkową. Jeśli hipoteza zerowa zostanie przez badaczy odrzucona, to model czynnikowy jest odpowiedni dla analizowanych zmiennych.

W celu ustalenia liczby czynników zastosowano kryterium Keisera (wartość własna czynnika większa niż 1) i test osypiska Cattella (analiza punktu przełamania). Wartości zasobów zmienności wspólnej mniejsze niż 0,20 wskazują na heterogeniczność. Rekomendowana minimalna wartość ładunku czynnikowego to 0,40 [27].

Ocenę trafności teoretycznej kwestionariusza OLBI testowano za pomocą współczynników korelacji ze zmiennymi, które w założeniu teoretycznym są po-

wiązane z wynikami wypalenia zawodowego. Wybrano 2 zmienne kryterialne – spostrzegany stres zawodowy i zaangażowanie w pracy. Spostrzegany stres zawodowy mierzono polską wersją Skali Odczuwanego Stresu (Perceived Stress Scale – PSS-10) [28]. Oczekiwano, że wypalenie zawodowe i jego 2 składniki będą korelować dodatnio ze spostrzeganym stresem zawodowym. Zaangażowanie w pracy mierzono z wykorzystaniem polskiej wersji kwestionariusza UWES-17 [29]. Na podstawie wcześniejszych badań przewidywano, że wypalenie zawodowe i jego 2 składniki będą korelować negatywnie z zaangażowaniem w pracy i jego 3 podskalami – wigorem, oddaniem się pracy oraz pochłonięciem przez pracę.

Rzetelność była mierzona 2 metodami, za pomocą współczynnika  $\alpha$  Cronbacha i metodą test-retest. Zgodnie z kryterium Nunnally'ego [30] wartość współczynnika  $\alpha$  Cronbacha powyżej 0,60 jest akceptowalna, a powyżej 0,70 – dobra. Metoda test-retest mierzy stabilność bezwzględną narzędzia. Wymagane są co najmniej 2 pomiary, które w niniejszym badaniu przeprowadzono w odstępie 6 tygodni. Ocenę stabilności bezwzględnej przeprowadzono za pomocą współczynnika stabilności bezwzględnej ( $r_{tt}$ ), a różnice między średnimi dla podskal weryfikowano za pomocą testu t-Studenta.

Do przekształcenia wyników pomiarowych na normy wybrano skalę staninową. Składa się ona z 9 jednostek – staninów (standard nine) – i charakteryzuje następującymi parametrami: M = 5 i SD = 2. Wyniki w zakresie 1–3 staninów są interpretowane jako niski poziom mierzonej cechy, 4–6 – poziom umiarkowany, a 7–9 – poziom wysoki. Analizy statystyczne wykonano w programie PS IMAGO (IBM SPSS).

### Opis statystyczny pozycji OLBI

Oldenburski Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego składa się z 16 itemów i 2 podskal (każda po 8 itemów) – wyczerpanie i zdystansowanie wobec pracy. Odpowiedzi zaznacza się na 4-stopniowej skali, w której 1 oznacza „zgadzam się”, a 4 oznacza „nie zgadzam się”. W każdej z podskal połowa itemów jest sformułowana negatywnie, a połowa pozytywnie. Żeby zapewnić jednokierunkowość skali, itemy sformułowane negatywnie przełączają się w inwersji (czyli poprzez odwrócenie skali).

Suma ocen itemów dzielona przez ich liczbę dla podskal wyczerpania i zdystansowania wobec pracy daje wynik na tych podskalach (zakres: 1–4). Im wyższy wynik, tym odpowiednio wyższe 2 komponenty wypalenia zawodowego – wyczerpanie i zdystansowanie wobec pracy. W tabeli 1. zaprezentowano statystyki opisowe poszczególnych itemów uzyskanych w próbie 1.

**Tabela 1.** Statystyki opisowe twierdzeń polskiej wersji Oldenburskiego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (OLBI) w badaniu pracowników zawodów społecznych (N = 1804)  
**Table 1.** Descriptive statistics of the statements in the Polish version of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) in the study of the social service professionals (N = 1804)

	Twierdzenie w OLBI [13,30] Statement in OLBI [13,30]	Statystki opisowe Descriptive statistics			
		M	SD	skośność skewness	kurtoza kurtosis
OLBI1-D	Zawsze odnajduję nowe i interesujące aspekty mojej pracy / I always find new and interesting aspects in my work	2,00	0,80	0,53	-0,13
OLBI2-ER	Są dni, kiedy już przed pracą czuję się zmęczony(a) / There are days when I feel tired before I arrive at work	2,66	1,06	-0,20	-1,18
OLBI3-DR	Coraz częściej zdarza się, że mówię o mojej pracy w negatywny sposób / It happens more and more often that I talk about my work in a negative way	2,44	1,00	0,10	-1,04
OLBI4-ER	Po pracy zwykle potrzebuję więcej czasu niż kiedyś, aby się zrelaksować i wrócić do formy / After work, I tend to need more time than in the past in order to relax and feel better	2,62	1,07	-0,14	-1,22
OLBI5-E	Dość dobrze znoszę presję związaną z moją pracą / I can tolerate the pressure of my work very well	2,09	0,87	0,51	-0,33
OLBI6-DR	Ostatnio zwykle mniej myślę w pracy, a moją pracę wykonuję prawie mechanicznie / Lately, I tend to think less at work and do my job almost mechanically	2,30	0,99	0,22	-1,01
OLBI7-D	Moja praca stwarza wiele pozytywnych wyzwań / I find my work to be a positive challenge	2,02	0,93	0,57	-0,56
OLBI8-ER	W czasie pracy coraz częściej czuję się emocjonalnie wyczerpany(a) / During my work, I often feel emotionally drained	2,51	0,98	-0,03	-1,01
OLBI9-DR	Z czasem można stracić zaangażowanie w wykonywanie tego typu pracy / Over time, one can become disconnected from this type of work	2,65	0,98	0,20	-0,97
OLBI10-E	Po pracy z reguły mam dość siły, aby zająć się czymś dla własnej przyjemności / After working, I have enough energy for my leisure activities	2,16	0,96	0,36	-0,87
OLBI11-DR	Czasami to, co robię w pracy, napawa mnie obrzydzeniem / Sometimes I feel sickened by my work tasks	2,21	1,12	0,37	-1,24
OLBI12-ER	Po pracy zazwyczaj czuję się wykończony(a) i znużony(a) / After my work, I usually feel worn out and weary	2,49	0,97	0,02	-0,97
OLBI13-D	To jedyny typ pracy, jaki wyobrażam sobie, że mogę wykonywać / This is the only type of work that I can imagine myself doing	2,55	1,10	-0,09	-1,31
OLBI14-E	Zazwyczaj dobrze daję sobie radę z ilością pracy, jaką mam wykonać / Usually, I can manage the amount of my work well	1,82	0,75	0,72	0,31
OLBI15-D	Z czasem coraz bardziej angażuję się w swoją pracę / I feel more and more engaged in my work	2,16	0,83	0,31	-0,44
OLBI16-E	Kiedy pracuję, zazwyczaj czuję się pełny(a) energii / When I work, I usually feel energized	2,16	0,85	0,36	-0,44

M – średnia / mean, SD – odchylenie standardowe / standard deviation, E – stwierdzenie podskali wyczerpanie / statement of exhaustion subscale, ER – stwierdzenie podskali wyczerpanie kodowane w inwersji / statement of exhaustion subscale coding in inversion, D – stwierdzenie podskali wycofanie / statement of disengagement subscale, DR – stwierdzenie podskali wycofanie kodowane w inwersji / statement of disengagement subscale coding in inversion.

## WYNIKI

### Analiza trafności czynnikowej kwestionariusza OLBI

Zgodnie z założeniem w celu zweryfikowania struktury kwestionariusza OLBI przeprowadzono eksploracyjną analizę czynnikową składowych głównych, z rota-

cją Varimax i normalizacją Keisera. Uzyskana wartość dla kryterium Keisera-Meyera-Olkina wyniosła 0,868, co oznacza, że spełnia ono powyższe kryterium. Wyniki testu sferyczności Bartletta ( $\text{Chi}^2 = 8701,06$ ;  $\text{df} = 120$ ;  $p < 0,001$ ) pokazały, że dane są odpowiednie do prowadzenia analizy czynnikowej. Kierując się kryterium Keisera, wyłoniono 4 czynniki o wartości po-

wyżej 1, które wyjaśniały 58,78% zmienności wariancji. Przy tym 2 pierwsze czynniki (czynnik 1. składający się z 6 itemów sformułowanych negatywnie, czynnik 2. składający się z 6 itemów sformułowanych pozytywnie) wyjaśniały 2-krotnie więcej zmienności niż kolejne czynniki (czynnik 3. zawierający 2 itemy zdystansowania wobec pracy sformułowanych negatywnie, czynnik 4. składający się z 2 itemów wyczerpania sformułowanych pozytywnie). Analiza testu ospiska wskazała na istnienie 2 czynników.

Kierując się teoretycznymi założeniami dotyczącymi budowy kwestionariusza OLBI, podjęto decyzję o wyborze rozwiązania 2-czynnikowego. Całkowita wariancja wyjaśniona przez 2 czynniki wynosiła 44,17%. Pierwszy z nich zawierał wyłącznie itemy sformułowane negatywnie, natomiast drugi – sformułowane pozytywnie. Ładunki czynnikowe przekroczyły wartość 0,40 i dla itemów sformułowanych negatywnie wynosiły 0,44–0,84, a dla sformułowanych pozytywnie – 0,45–0,76.

Dalsze próby pominięcia sposobu formułowania itemów uniemożliwiały weryfikację teoretycznej struktury kwestionariusza OLBI. Postanowiono zastosować analizę czynnikową oddzielnie w stosunku do itemów wyczerpania i do itemów zdystansowania wobec pracy. W ten sposób testowano strukturę poszczególnych podskal teoretycznych.

### Podskala wyczerpanie

Zgodnie z kryteriami Keisera i Cattella w podskali wyczerpanie istnieją 2 czynniki. Całkowita wyjaśniona

przez nie wariancja wynosiła 56,23%. W analizie zastosowano metodę rotacji Varimax z normalizacją Keisera. Rotacja osiągnęła zbieżność w 3 iteracjach. Podskala wyczerpanie składała się z 2 czynników, które zawierały itemy sformułowane negatywnie i itemy sformułowane pozytywnie. Wartość ładunków czynnikowych przekroczyła 0,66. Wartości współczynników zasobów zmienności wspólnej przekroczyły 0,44, co wskazuje na homogeniczność skali.

Ponadto korelacja poszczególnych twierdzeń z wynikiem ogólnym wynosiła od 0,28 dla itemu 10. („Po pracy z reguły mam dość siły, aby zająć się czymś dla własnej przyjemności”) do 0,56 dla itemu 8. („W czasie pracy coraz częściej czuję się emocjonalnie wyczerpany(a”). Szczegółowe dane dotyczące ładunków czynnikowych i spójności wewnętrznej itemów podskali wyczerpania przedstawiono w tabeli 2.

### Podskala zdystansowanie wobec pracy

Zgodnie z kryteriami Keisera i Cattella w podskali zdystansowanie wobec pracy wskazano na istnienie 2 czynników. Całkowita wyjaśniona wariancja wynosiła 51,65%. Rotacja metodą Varimax z normalizacją Keisera osiągnęła zbieżność w 3 iteracjach. Podskala zdystansowanie wobec pracy składała się z 2 czynników, które zawierały itemy sformułowane negatywnie i itemy sformułowane pozytywnie. Wartość ładunków czynnikowych przekroczyła 0,61. Na homogeniczność skali wskazują wartości współczynników zasobów zmienności wspólnej, które przekroczyły 0,38.

**Tabela 2.** Analiza czynnikowa dla podskali wyczerpanie w polskiej wersji OLBI w grupie pracowników zawodów społecznych (N = 1804)

**Table 2.** Factor analysis for exhaustion subscale of the Polish version of the OLBI in the group of social service professionals (N = 1804)

Twierdzenie Statement	Ładunki czynnikowe Factor loading		Zasoby zmienności wspólnej po wyodrębnieniu Communalities (h <sup>2</sup> )	Korelacja pozycji ogółem Item-total correlations	α Cronbacha po usunięciu pozycji Cronbach's α if item deleted
	czynnik 1 factor 1	czynnik 2 factor 2			
OLBI8-ER	0,827		0,694	0,557	0,670
OLBI4-ER	0,818		0,675	0,532	0,674
OLBI12-ER	0,779		0,633	0,555	0,671
OLBI2-ER	0,732		0,536	0,422	0,700
OLBI14-E		0,732	0,539	0,327	0,716
OLBI16-E		0,721	0,539	0,382	0,707
OLBI10-E		0,664	0,442	0,275	0,729
OLBI5-E		0,659	0,440	0,302	0,721

α Cronbacha – współczynnik rzetelności / Cronbach's α – reliability coefficient.

Inne objaśnienia jak w tabeli 1 / Other abbreviations as in Table 1.

Korelacja poszczególnych twierdzeń z wynikiem ogólnym wynosiła od 0,22 dla itemu 13. („To jedyny typ pracy, jaki wyobrażam sobie, że mogę wykonywać”) do 0,51 dla itemu 3. („Coraz częściej zdarza się,

że mówię o mojej pracy w negatywny sposób”). Szczegółowe dane dotyczące ładunków czynnikowych i spójności wewnętrznej itemów podskali zdystansowania wobec pracy przedstawiono w tabeli 3.

**Tabela 3.** Analiza czynnikowa dla podskali zdystansowanie wobec pracy w polskiej wersji OLBI w grupie pracowników zawodów społecznych (N = 1804)

**Table 3.** Factor analysis for disengagement subscale of the Polish version of the OLBI in the group of social service professionals (N = 1804)

Twierdzenie Statement	Ładunki czynnikowe Factor loading		Zasoby zmienności wspólnej po wyodrębnieniu Communalities (h <sup>2</sup> )	Korelacja pozycji ogółem Item-total correlations	α Cronbacha po usunięciu pozycji Cronbach's α if item deleted
	czynnik 1 factor 1	czynnik 2 factor 2			
OLBI3-DR	0,789		0,641	0,508	0,626
OLBI11-DR	0,739		0,549	0,391	0,656
OLBI6-DR	0,688		0,479	0,377	0,658
OLBI9-DR	0,643		0,421	0,351	0,664
OLBI7-D		0,754	0,600	0,444	0,644
OLBI1-D		0,749	0,591	0,440	0,648
OLBI15-D		0,683	0,472	0,337	0,667
OLBI13-D		0,614	0,380	0,222	0,699

Objaśnienia jak w tabeli 1 i 2 / Abbreviations as in Tables 1 and 2.

**Tabela 4.** Analiza korelacji wypalenia zawodowego, stresu spostrzeganego i zaangażowania w pracy w grupie pracowników zawodów społecznych (N = 366)

**Table 4.** Correlation analysis for job burnout, perceived stress and work engagement in the group of social service professionals (N = 366)

Zmienna Variable	Korelacja r Pearsona Pearson's r-correlation										
	1	1.1	1.2	2	3	3.1	3.2	3.3	4	5	6
1. Wypalenie / Job Burnout											
1.1. Wyczerpanie / Exhaustion	0,91***										
1.2. Zdystansowanie wobec pracy / Disengagement	0,89***	0,66***									
2. Stres spostrzegany / Perceived stress	0,56***	0,57***	0,45***								
3. Zaangażowanie w pracy / Work engagement	-0,43***	-0,35***	-0,43***	-0,24***							
3.1. Wigor / Vigor	-0,59***	-0,52***	-0,56***	-0,45***	0,73***						
3.2. Oddanie się pracy / Dedication	-0,53***	-0,41***	-0,55***	-0,32***	0,76***	0,8***					
3.3. Pochłonięcie przez pracę / Absorption	-0,18***	-0,15***	-0,19***	-0,05	0,88***	0,36***	0,40				
4. Wiek / Age	0,04	0,11*	-0,03	0,07	0,10*	0,07	0,09	0,08			
5. Staż pracy / Job seniority	0,09	0,17**	-0,01	0,12*	0,04	0,03	0,07	0,07	0,93		
6. Liczba godzin pracy / Work hours	0,08	0,12*	0,04	0,01	0,07	0,03	0,01	0,05	-0,08	0,02	
7. Płeć / Gender	-0,04	-0,01	-0,06	-0,17**	0,06	0,06	-0,05	0,09	0,04	-0,01	0,06

\* p < 0,05, \*\* p < 0,01, \*\*\* p < 0,001.



### **Analiza trafności teoretycznej kwestionariusza OLBI**

Do oceny trafności teoretycznej kwestionariusza OLBI wybrano 2 zmienne kryterialne: spostrzegany stres zawodowy i zaangażowanie w pracy z jego 3 składnikami – wigorem, oddaniem się pracy i pochłonięciem przez pracę. Przewidywano, że wypalenie zawodowe będzie dodatnio korelowało ze spostrzeganym stresem zawodowym i ujemnie z zaangażowaniem w pracy. Badanie przeprowadzono w próbie 2. (N = 366).

W tabeli 4. zamieszczono współczynniki korelacji dla badanych zmiennych z uwzględnieniem 2 podskal kwestionariusza OLBI – wyczerpania i zdystansowania wobec pracy. Zgodnie z przewidywaniem wyniki badań wykazały, że zarówno wypalenie zawodowe, jak i 2 jego komponenty – tj. wyczerpanie i zdystansowanie wobec pracy – silnie dodatnio wiążą się ze spostrzeganym stresem zawodowym i silnie ujemnie z zaangażowaniem w pracy oraz jego 3 komponentami – wigorem, oddaniem się pracy i pochłonięciem przez pracę.

W odniesieniu do zmiennych demograficznych analiza wykazała, że wyczerpanie dodatnio (choć słabo) wiąże się z wiekiem, stażem pracy i liczbą godzin przeznaczanych na pracę w ciągu tygodnia. Nie zaobserwowano natomiast istotnej statystycznie zależności wyczerpania od płci. Analiza testem t-Studenta dla prób niezależnych potwierdziła brak istotnych statystycznie różnic płciowych pod względem wyczerpania ( $t = -1,73$ ), co oznacza, że poziom wyczerpania nie różni się u kobiet i mężczyzn ( $M = 1,92$  vs  $M = 2,04$ ).

Dla zdystansowania wobec pracy nie wykazano jego związków z wiekiem i stażem pracy. Czynniki ten wiązał się ujemnie (choć słabo) z płcią. Analiza testem t-Studenta wykazała, że różnice w poziomie zdystansowania wobec pracy ze względu na płeć są istotne statystycznie ( $t = -2,55$ ;  $p < 0,05$ ). Kobiety cechuje nieco niższy niż u mężczyzn poziom zdystansowania ( $M = 1,99$  vs  $M = 2,29$ ).

### **Analiza rzetelności kwestionariusza OLBI**

Analizę rzetelności przy użyciu współczynnika  $\alpha$  Cronbacha obliczono w próbie 1. (N = 1804). Współczynnik rzetelności  $\alpha$  Cronbacha dla podskali wyczerpanie wynosił 0,73. Potencjalne wykluczenie poszczególnych itemów nie spowodowałoby wzrostu wartości współczynnika rzetelności. Współczynnik rzetelności  $\alpha$  Cronbacha podskali wycofanie wynosił 0,69. Potencjalne usunięcie itemu 13. spowodowałoby wzrost współczynnika rzetelności do wartości 0,70. Prze-

prowadzone analizy pokazały więc, że zarówno wyczerpanie, jak i zdystansowanie wobec pracy cechuje satysfakcjonująca rzetelność (odpowiednio:  $\alpha = 0,73$  i  $\alpha = 0,69$ ).

Analizę rzetelności metodą test–retest wykonano, obliczając współczynniki stabilności bezwzględnej dla podskali wyczerpanie i zdystansowanie wobec pracy w odstępie 6 tygodni w próbie 3. (N = 46). Porównanie wyników średnich z obu pomiarów nie wykazało różnic istotnych statystycznie, ani dla podskali wyczerpanie ( $t = -0,46$ ;  $df = 45$ ;  $p = 0,647$ ), ani podskali zdystansowanie wobec pracy ( $t = -0,58$ ;  $df = 45$ ;  $p = 0,564$ ). Współczynnik stabilności bezwzględnej ( $r_{tt}$ ) wyniósł 0,73 dla wyczerpania i 0,67 dla wycofania, co wskazuje na ich zadowalającą stabilność czasową.

### **Normy staninowe kwestionariusza OLBI**

Z uwagi na zaobserwowany w badaniu w próbie 2. brak wyraźnych związków płci z 2 komponentami wypalenia zawodowego, a także ze względu na liczebną przewagę kobiet w próbie 1. zdecydowano nie opracowywać norm staninowych oddzielnych dla mężczyzn i kobiet. Nie różnicowano też próby ze względu na inne zmienne demograficzne – wiek, staż pracy ani rodzaj wykonywanego zawodu.

W celu przekształcenia wyników pomiarowych na normy zastosowano skalę staninową. Próba 1. (N = 1804), składająca się z pracowników zawodów społecznych, stanowiła grupę normalizacyjną. W tej grupie średnia wartość dla podskali wyczerpanie wyniosła 2,31 (SD = 0,55), natomiast dla podskali zdystansowanie wobec pracy – 2,29 (SD = 0,55). Zarówno dla wyczerpania, jak i zdystansowania wobec pracy wartości skośności (odpowiednio: 0,12 i 0,07) i kurtozy (odpowiednio: -0,17 i 0,02) wskazywały na rozkład wyników zbliżony do normalnego. Różnica między średnimi wynikami wyczerpania i zdystansowania wobec pracy nie była istotna statystycznie ( $t = 1,88$ ;  $df = 1803$ ;  $p = 0,061$ ). Korelacja ( $r$ ) między tymi podskalami wyniosła 0,64 ( $p < 0,001$ ).

Przekształcone wyniki surowe według formuły skali staninowej przedstawiono w tabeli 5.

Wyniki dla podskali wyczerpanie poniżej 1,90 oznaczają niski poziom wyczerpania, 1,91–2,74 – poziom umiarkowany, a wyższe niż 2,75 – poziom wysoki. Wyniki podskali zdystansowanie wobec pracy do 1,88 mówią o niskim poziomie nasilenia tego czynnika, 1,89–2,71 – o poziomie umiarkowanym, a wyższe niż 2,72 wskazują na wysoki poziom zdystansowania wobec pracy.

**Tabela 5.** Normalizacja wyników surowych na skali staninowej dla podskal wyczerpanie i zdystansowanie wobec pracy w polskiej wersji OLBI w grupie pracowników zawodów społecznych (N = 1804)

**Table 5.** Normalization of the raw scores on the stanine scale for exhaustion and disengagement subscales of the Polish version of the OLBI in the group of social service professionals (N = 1804)

Stanin Stanine	Wyczerpanie Exhaustion		Zdystansowanie wobec pracy Disengagement	
	wyniki surowe raw scores	%	wyniki surowe raw scores	%
1	1,00–1,34	3,2	1,00–1,33	4,1
2	1,35–1,62	6,3	1,34–1,61	5,9
3	1,63–1,90	15,4	1,62–1,88	15,2
4	1,91–2,17	16,1	1,89–2,15	15,5
5	2,18–2,46	19,6	2,16–2,44	18,4
6	2,47–2,74	16,1	2,45–2,71	19,3
7	2,75–3,01	13,5	2,72–2,98	10,6
8	3,02–3,29	5,7	2,99–3,26	7,2
9	3,30–4,00	4,2	3,27–4,00	3,7

OLBI – Oldenburski Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego / Oldenburg Burnout Inventory.

## OMÓWIENIE

Celem niniejszej pracy była ocena psychometrycznych właściwości polskiej wersji Oldenburskiego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (OLBI), narzędzia do pomiaru wypalenia zawodowego – jego struktury czynnikowej, trafności teoretycznej i zgodności wewnętrznej. Analizy przeprowadzono w 3 niezależnych próbach, liczących łącznie 2216 osób, które pracowały w zawodach służby społecznej, jako nauczyciele, personel medyczny i policjanci oraz w zawodach związanych z obsługą klienta.

Wyniki eksploracyjnej analizy czynnikowej potwierdziły homogeniczność teoretycznej 2-czynnikowej struktury kwestionariusza OLBI, która obejmuje wyczerpanie i zdystansowanie wobec pracy [6]. Czynniki te były umiarkowanie skorelowane między sobą. Uzyskane wyniki wskazują również, że kwestionariusz OLBI spełnia kryteria trafności teoretycznej i ma satysfakcjonujące miary rzetelności. Opracowanie norm staninowych umożliwi interpretację wyników i lepsze wykorzystanie wyników badań w praktyce.

Wstępne wyniki eksploracyjnej analizy czynnikowej potwierdziły istnienie 2 czynników, jednak ich struktura bardziej pokrywała się ze sposobem formułowania pytań niż z konstrukcją czynników teoretycznych w oryginalnej wersji OLBI. Prawdopodobnie sposób formułowania twierdzeń w kwestionariuszu (pozy-

tywny i negatywny) silniej niż treść twierdzeń wpływał na wybór odpowiedzi przez osoby badane. Innymi słowy, kierunek twierdzeń wydawał się dominujący w stosunku do budowy czynników teoretycznych – wyczerpania i zdystansowania wobec pracy. Uniemożliwiło to również zastosowanie bardziej zaawansowanych metod statystycznych, m.in. confirmacyjnej analizy czynnikowej. Okazało się więc, że formułowanie twierdzeń w sposób pozytywny i negatywny w Oldenburskim Kwestionariuszu Wypalenia Zawodowego – czyli to, co według badaczy jest jego zaletą – utrudnia badanie własności psychometrycznych OLBI.

Podobne problemy pojawiały się we wcześniejszych badaniach dotyczących struktury czynnikowej kwestionariusza [31,32]. Przykładowo Qiao i Schaufeli [32] testowali 4 narzędzia do pomiaru wypalenia zawodowego, w tym kwestionariusz OLBI. Wyniki tych analiz pokazały, że wypalenie zawodowe jest konstruktem wielowymiarowym, złożonym z 2 czynników teoretycznych – wyczerpania i zdystansowania wobec pracy – które choć są ze sobą skorelowane, stanowią odrębne konstrukty. Autorzy niniejszego badania zdecydowali więc przeprowadzić analizę czynnikową oddzielnie dla podskali wyczerpania i zdystansowania wobec pracy. Takie rozwiązanie jest zgodne z podejściem zastosowanym we wcześniejszych opracowaniach, w których wykazano, że kwestionariusz OLBI ma 2 teoretyczne wymiary umiarkowanie skorelowane ze sobą,

a każdy z nich zawiera sformułowania pozytywne i negatywne [7,10,30].

W niniejszym badaniu potwierdzono także teoretyczną trafność narzędzia. Zarówno wyczerpanie, jak i zdystansowanie wobec pracy silnie ujemnie korelowały z ogólnym zaangażowaniem w pracy i jego 3 komponentami (wigorem, oddaniem pracy i pochłonięciem przez pracę), natomiast pozytywnie wiązały się ze stresem spostrzeganym. Dane te są zgodne z wynikami wcześniejszych badań i wskazują na trafność teoretyczną kwestionariusza OLBI. Podobnie jak w badaniach holenderskich [8] z komponentami wypalenia zawodowego silniej korelowały wigor i oddanie się pracy niż pochłonięcie przez pracę.

Ponadto w niniejszym badaniu okazało się, że wyczerpanie silniej ujemnie koreluje z wigorem (w porównaniu z 2 pozostałymi komponentami zaangażowania w pracy), a zdystansowanie wobec pracy negatywnie wiąże się zarówno z wigorem, jak i z oddaniem się pracy. Trzeci komponent zaangażowania w pracy – pochłonięcie przez pracę – istotnie słabiej koreluje zarówno z wyczerpaniem, jak i ze zdystansowaniem wobec pracy. Uzyskane wyniki są w dużej części spójne z sugestiami twórców modelu JD-R, badających wzajemne relacje wypalenia zawodowego i zaangażowania w pracy [2]. Autorzy JD-R twierdzą, że to właśnie wigor i oddanie pracy są czynnikami kluczowymi dla rozwoju zaangażowania. Wigor traktują jako komplementarny wobec wyczerpania, a oddanie się pracy jako komplementarne wobec zdystansowania wobec pracy. Przy tym wyczerpanie i wigor postrzegają jako wskaźniki aktywności w pracy, a dystansowanie wobec pracy i oddanie się pracy ujmują jako wymiary identyfikacji z pracą.

Potwierdzają to rezultaty wcześniejszych badań, przeprowadzonych w grupie pracowników holenderskich [9]. Podobnie jak w niniejszym badaniu zaobserwowano silnie negatywne związki między wspomnianymi parami komponentów wypalenia zawodowego i zaangażowania w pracy – wyczerpaniem i wigorem oraz zdystansowaniem wobec pracy i oddaniem się pracy [9]. Badania walidacyjne nad OLBI prowadzone w krajach innych niż europejskie, np. Południowej Afryce [31], nie potwierdzają jednak tak wyraźnych różnic w sile korelacji wymienionych wyżej par komponentów wypalenia i zaangażowania w pracy.

W niniejszym badaniu zaobserwowano słaby dodatni związek wyczerpania z niektórymi zmiennymi demograficznymi – wiekiem, stażem pracy – i brak związku z płcią. Z kolei zdystansowanie wobec pracy korelowało ujemnie z płcią, ale nie wiązało się z wie-

kiem ani stażem pracy. Wyniki te są w dużej mierze zgodne z rezultatami wcześniejszych badań [33]. Pokazały one, że rola czynników społeczno-demograficznych w wyjaśnianiu przyczyn wypalenia jest niewielka. Szacuje się, że te czynniki w sumie wyjaśniają ok. 6% wariacji. Wyniki metaanalizy wskazują, że kobiety osiągają wyższe wyniki na skali wyczerpania i niższe wyniki na skali cynizmu niż mężczyźni [33]. Są to jednak niewielkie różnice, na pograniczu istotności statystycznej i nie potwierdzają się regularnie.

Rzetelność polskiej wersji kwestionariusza OLBI potwierdzono w niniejszym badaniu w dwojaki sposób – za pomocą współczynnika  $\alpha$  Cronbacha (zgodność wewnętrzna) i metodą testu–retestu – z 6-tygodniową przerwą w pomiarach (stabilność czasowa). Szczególnie wysokie miary stabilności czasowej uzyskane ostatnią wymienioną metodą wskazują na satysfakcjonującą rzetelność kwestionariusza OLBI. Wysokie wartości  $\alpha$  Cronbacha uzyskano także we wcześniejszych polskich badaniach w grupach policjantów – 0,82 dla wyczerpania i 0,73 dla zdystansowania wobec pracy [14], oraz nauczycieli – 0,79 dla wyczerpania i 0,71 dla zdystansowania wobec pracy [13].

Żeby umożliwić diagnozę wypalenia zawodowego innym badaczom zajmującym się problematyką wypalenia zawodowego – zarówno w sensie naukowym, jak i klinicznym – autorzy niniejszej publikacji opracowali polskie normy OLBI. Mogą mieć one zastosowanie głównie dla osób pracujących w zawodach społecznych. Podobne normy opracowano także w Holandii i Szwecji [8,34]. Należy pamiętać, że przedstawione normy staninowe opracowane w ramach niniejszego badania stworzono na podstawie wyników badań przeprowadzonych w grupie osób pracujących (próba „niekliniczna”), dlatego w odniesieniu do pacjentów zgłaszających się po poradę medyczną powinno się je stosować z dużą ostrożnością.

### Ograniczenia badania

Niniejsze badanie ma też pewne ograniczenia. Po pierwsze, chociaż analizy wykonano w 3 próbach, wszystkie dotyczyły pracowników zawodów społecznych i usługowych. Przedstawiciele tych zawodów z uwagi na wysoki poziom emocjonalnych wymagań w pracy są wskazywani w literaturze przedmiotu jako szczególnie narażeni na syndrom wypalenia zawodowego. Próby generalizowania wyników badań na inne grupy zawodowe (np. pracowników przemysłowych lub osoby zatrudnione jako personel wspierający w organizacjach) należy podejmować bardzo ostrożnie [1].

Po drugie, dostępne narzędzia statystyczne (IBM SPSS i AMOS) nie pozwoliły na efektywne wykonanie bardziej zaawansowanych analiz (np. confirmacyjnej analizy czynnikowej) z powodu problemów, które wynikały z teoretycznych założeń dotyczących 2 skorelowanych z sobą podskal oraz pytań sformułowanych w sposób pozytywny i negatywny. W przyszłych badaniach uniknąć tych problemów może pomóc zastosowanie metody Multitrait-Multimethod i programu MPlus.

Po trzecie, Oldenburski Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego nie jest narzędziem przeznaczonym do oceny wypalenia zawodowego w warunkach klinicznych (np. u osób ze zdiagnozowaną depresją czy zespołami lękowymi). Potrzebne są więc dalsze badania walidacyjne w grupie pracowników, u których poziom wypalenia wykracza poza stan niekliniczny. Z tego powodu normy przedstawione w niniejszej publikacji należy traktować jako pomocnicze, ułatwiające planowanie zarówno prewencji, jak i profilaktyki w zakresie medycyny pracy.

## WNIOSKI

Mimo wspomnianych ograniczeń polska wersja Oldenburskiego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego jest narzędziem wartym stosowania zarówno w badaniach naukowych, jak i w praktyce, zwłaszcza w kontekście modelu Wymagania w pracy – Zasoby.

Struktura polskiej wersji kwestionariusza OLBI, narzędzia do pomiaru wypalenia zawodowego, obejmuje 2 czynniki – wyczerpanie i zdystansowanie wobec pracy. Trafność teoretyczna tego kwestionariusza potwierdzono w niniejszym badaniu zarówno w odniesieniu do miar pozytywnych, jak i negatywnych. Rzeczalność narzędzia i jego stabilność w czasie jest satysfakcjonująca. W celu ułatwienia interpretacji wyników autorzy niniejszej publikacji opracowali normy staninowe. Polska wersja Oldenburskiego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego może być więc polecana jako metoda pomiaru wypalenia zawodowego alternatywna do klasycznego podejścia [3] i jako nowoczesne narzędzie stosowane na całym świecie.

## PIŚMIENNICTWO

1. Sęk H.: Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000
2. Schaufeli W.B., Leiter M.P., Maslach C.: Burnout: 35 years of research and practice. *Career Dev. Int.* 2009;14: 204–220, <http://dx.doi.org/10.1108/13620430910966406>
3. Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P.: Job burnout. *Ann. Rev. Psychol.* 2001;52:397–422, <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
4. Pużyński S., Wciórka J.: ICD-10 Międzynarodowa Klasyfikacja Chorób i Problemów Zdrowotnych. Centrum Systemów Informacyjnych Ochrony Zdrowia, Warszawa 2008
5. Burish M.: W poszukiwaniu teorii – przemyslenia na temat natury i etiologii wypalenia. W: Sęk H. [red.]. Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, ss. 56–83
6. Demerouti E., Bakker A.B., Nachreiner F., Schaufeli W.B.: The job demands-resources model of burnout. *J. Appl. Psychol.* 2001;86:499–512, <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
7. Bakker A.B., Demerouti E., Taris T.W., Schaufeli W.B., Schreurs P.J.G.: Multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *Int. J. Stress Manage.* 2003;10:16–38, <http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.16>
8. Demerouti E., Bakker A.B., Vardakou I., Kantas A.: The convergent validity of two burnout instruments. *Eur. J. Psychol. Assess.* 2003;19:12–23
9. Gonzalez-Roma V., Schaufeli W.B., Bakker A.B., Llorens S.: Burnout and work engagement. Independent factors or opposite poles? *J. Vocat. Behav.* 2006;68:165–174, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>
10. Balducci C., Schaufeli W.B., Fraccaroli F.: The job demands-resources model and counterproductive work behaviour: The role of job-related affect. *Eur. J. Work. Organ. Psychol.* 2011;20:467–496, <http://dx.doi.org/10.1080/13594321003669061>
11. Halbesleben J.R.B., Demerouti E.: The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work Stress* 2005;19:208–220, <http://dx.doi.org/10.1080/02678370500340728>
12. Peterson U., Demerouti E., Bergstroem G., Ansberg M., Nygren A.: Work characteristics and sickness absence in burnout and non-burn-out groups: A study of Swedish health care workers. *Int. J. Stress Manage.* 2008;15: 153–172, <http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.15.2.153>
13. Baka L., Cieślak R.: Self-efficacy and social support and the effects of job stressors on job burnout and work engagement in teachers. *Stud. Psychol.* 2010;48:5–18
14. Basińska B., Wiciak I., Daderman A.M.: Fatigue and burnout in police officers: The mediating role of emotions. *Int. J. Police Strat. Manage.* 2014;37:665–680, <http://dx.doi.org/10.1108/PIJPSM-10-2013-0105>



15. Pasikowski T.: Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inventory. W: Sęk H. [red.]. Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, ss. 135–149
16. Lee R.T., Ashforth B.E.: A meta-analytic examination of correlates of the three dimensions of job burnout. *J. Appl. Psychol.* 1996;81:123–133, <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
17. Van Harrison R.: Indywidualno-środowiskowe dopasowanie a stres w pracy. W: Cooper C.L., Payne R. [red.]. Stres w pracy. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1987, ss. 260–305
18. Chirkowska-Smolak T., Kleka P.: The Maslach Burnout Inventory – General Survey: Validation across different occupational groups in Poland. *Polish Psychol. Bull.* 2011;42:86–94, <http://dx.doi.org/10.2478/v10059-011-0014-x>
19. Leiter M.P., Schaufeli W.B.: Consistency of the burnout construct across occupations. *Anx. Stress Cop.* 1996;9: 229–243, <http://dx.doi.org/10.1080/10615809608249404>
20. Bakker A.B., Demerouti E., Schaufeli W.B.: Validation of the Maslach Burnout Inventory – General Survey: An Internet study. *Anx. Stress Cop.* 2002;15:245–260, <http://dx.doi.org/10.1080/1061580021000020716>
21. Leiter M.P.: Burnout as a developmental process. Considerations of models. W: Schaufeli W.B., Maslach C., Marek T. [red.]. Professional burnout: Recent developments in theory and research. Taylor & Francis, Waszyngton 1993, ss. 237–250
22. Cordes C., Dougherty T.W.: A review and an integration of research on job burnout. *Acad. Manage. Rev.* 1993;18:621–656
23. Aronson E., Pines A.M., Kafry D.: Burnout: From tedium to personal growth. Klett-Cotta, Stuttgart 1983
24. Shirom A.: Burnout in work organizations. W: Cooper C.L., Robertson I. [red.]. International review of industrial and organizational psychology. Wiley, Nowy Jork 1989, ss. 25–48
25. Baka Ł., Derbis R.: The relationships between job stressors, job burnout and work engagement: The regulating role of work – Family conflict and type A behavior pattern. *Pol. J. Appl. Psychol.* 2012;10:129–157
26. Basińska B., Wiciak I.: Fatigue and professional burnout in police officers and firefighters, *Int. Secur.* 2012;4: 265–274
27. Tabachnick B.G., Fidell L.S.: Using multivariate statistics. Wyd. 6. Pearson Education, Nowy Jork 2012
28. Juczyński Z., Ogińska-Bulik N.: Narzędzia pomiaru stresu i radzenia sobie ze stresem. Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa 2010
29. Chirkowska-Smolak T.: Psychologiczny model zaangażowania w pracę. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2013
30. Nunnally J.: Psychometric theory. McGraw-Hill, Nowy Jork 1978
31. Demerouti E., Mostert K., Bakker A.B.: Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *J. Occup. Health Psychol.* 2010;15:209–222, <http://dx.doi.org/10.1037/a0019408>
32. Qiao H., Schaufeli W.B.: The convergent validity of four burnout measures in a Chinese sample: A confirmatory factor-analytic approach. *App. Psychol.* 2011;60:87–111, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00428.x>
33. Purvanova R.K., Muros J.P.: Gender differences in burnout: A meta-analysis. *J. Voc. Beh.* 2010;77:168–185, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
34. Peterson U., Demerouti E., Bergström G., Samuelsson M., Åsberg M.: Burnout and physical and mental health among Swedish healthcare workers. *J. Adv. Nurs.* 2008;62:84–95, <http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.15.2.153>