ZARZĄDZANIE PUBLICZNE 1(63) 2025, s. 1–13
https://doi.org/10.4467/20843968ZP.25.001.23497
www.ejournals.eu/czasopismo/zarzadzanie-publiczne

https://orcid.org/ 0000-0002-6411-3720
Jakub Kołodziejczyk
Uniwersytet Jagielloński w Krakowie
e-mail: jakub.kolodziejczyk@uj.edu.pl

https://orcid.org/0000-0002-7456-9369
Joanna Kołodziejczyk
Uniwersytet Jagielloński w Krakowie
e-mail: joanna.1.kolodziejczyk@uj.edu.pl

https://orcid.org/0000-0002-8910-5604
Grzegorz Mazurkiewicz
Uniwersytet Jagielloński w Krakowie
e-mail: grzegorz.mazurkiewicz@uj.edu.pl

WŁAŚCIWOŚCI POLSKIEJ WERSJI SKALI OLDENBURSKIEGO KWESTIONARIUSZA WYPALENIA ZAWODOWEGO (OLBI) W BADANIU DYREKTORÓW SZKÓŁ I PRZEDSZKOLI

Abstract

Properties of the Polish version of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) scale in a study of school and kindergarten principals

The aim of the study was to verify the Oldenburg Burnout Inventory as a tool useful in examining the burnout of school and kindergarten principals. The questionnaire is based on the assumptions of the Job Demands – Resources model (JD–R) and measures two dimensions of burnout: exhaustion and disengagement. The study involved principals of public schools and kindergartens located in a large city in Poland. Ultimately, 175 completed questionnaires were qualified for analysis, discarding 12 of them due to missing data. The Oldenburg Burnout Questionnaire used in the study of school and kindergarten principals' burnout has sufficiently good reliability indicators – for the entire scale and both sub-scales, Cronbach's alpha exceeded

the recommended value of 0.7. However, the conducted exploratory factor analysis did not fully confirm the assumed two-factor structure. Based on the in-depth analyses, it can be recommended to use the Polish language version of the OLBI test to measure burnout among school and kindergarten principals.

Keywords: burnout, Oldenburg Burnout Inventory, school principals

Streszczenie

Celem przeprowadzonego badania było zweryfikowanie oldenburskiego kwestionariusza wypalenia zawodowego (ang. Oldenburg Burnout Inventory, OLBI) jako narzędzia użytecznego w badaniu wypalenia zawodowego dyrektorów szkół i przedszkoli. Kwestionariusz opiera się na założeniach modelu „wymagania w pracy – zasoby" (ang. *Job Demands–Resources model*, JD-R) i mierzy dwa wymiary wypalenia zawodowego: wyczerpanie (ang. *exhaustion*) i brak zaangażowania (ang. *disengagement*). W badaniu uczestniczyli dyrektorzy szkół publicznych i przedszkoli zlokalizowanych w dużym mieście w Polsce. Do analizy ostatecznie zakwalifikowano 175 wypełnionych kwestionariuszy, a odrzucono 12 ankiet, w których odnotowano braki danych. Oldenburski kwestionariusz wypalenia zawodowego, wykorzystany w badaniu wypalenia zawodowego dyrektorów szkół i przedszkoli, ma wystarczająco dobre wskaźniki rzetelności – zarówno dla całej skali, jak i dla obu podskal α Cronbacha przekroczyła zalecaną wartość 0,7. Przeprowadzona eksploracyjna analiza czynnikowa nie w pełni potwierdziła jednak zakładaną strukturę dwuczynnikową. Na podstawie pogłębionych analiz można rekomendować stosowanie polskiej wersji językowej testu OLBI do pomiaru wypalenia zawodowego wśród osób pełniących funkcję dyrektorów szkół i przedszkoli.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, oldenburski kwestionariusz wypalenia zawodowego, dyrektorzy szkół

Wprowadzenie

Kwestia wypalenia zawodowego wśród pracowników oświaty była wielokrotnie podejmowana w badaniach prowadzonych w ostatnich latach w Polsce [Syper-Jędrzejak, 2022]. Najczęściej badano nauczycieli różnych szczebli edukacji, począwszy od nauczycieli nauczania wczesnoszkolnego, a skończywszy na akademickich. Część badań koncentrowała się na nauczycielach poszczególnych przedmiotów, np. wychowania fizycznego [Umiastowska, Gdaniec, 2016] czy religii [Hreciński, 2018], a także na innych grupach pracowników szkoły: pedagogach szkolnych [Machalska, 2010] i psychologach szkolnych [Siwiorek, 2017]. Dyrektorów szkół jako grupę respondentów uwzględniono w badaniach [Synal, Szempruch, 2017] jako jedną spośród trzech grup (obok nauczycieli i pedagogów). Dyrektorzy szkół jako grupa zawodowa są częściej podmiotem badań w innych kontekstach, z którymi wiąże się wypalenie zawodowe, np. dotyczących dobrostanu zawodowego i psychospołecznego [Leksy i in., 2023] czy wymagań i obciążenia rolą zawodową [Pyżalski, 2015; Hernik i in., 2015].

W badaniach na gruncie oświaty jako narzędzie do badania wypalenia zawodowego stosuje się dwie wersje kwestionariusza do oceny wypalenia zawodowego autorstwa Chrustiny Maslach (Maslach Burnout Inventory, MBI i MBI-GS). Oldenburski kwestionariusz wypalenia zawodowego (Oldenburg Burnout Inventory, OLBI) został natomiast wykorzystany w jednym badaniu [Grala, 2020]. Kwestionariusz OLBI jest wynikiem innego podejścia do konceptualizacji wypalenia zawodowego. Evangelia Demerouti i współpracownicy [2001] zaproponowali definicję wypalenia zawodowego na podstawie modelu „wymagania w pracy – zasoby" (*Job Demands–Resources model*, JD-R). Model ten zakłada oddziaływanie dwóch procesów. Pierwszy związany jest z charakterystycznymi fizycznymi, społecznymi i organizacyjnymi aspektami pracy w danym zawodzie. W tym procesie wymagania związane z pracą prowadzą do przeciążenia, a w dłuższej perspektywie – do wypalenia (wyczerpania). Drugi proces ma związek z uruchamianiem zasobów do radzenia sobie z wymaganiami związanymi z pracą i zaangażowaniem wymagającym wysiłku fizycznego i umysłowego. Brak odpowiednich zasobów utrudnia lub uniemożliwia realizację wymogów związanych z wykonywanym zawodem, co prowadzi do zachowań polegających na wycofaniu się z nich, a w dłuższej perspektywie – do rezygnacji z pracy.

Wymagania pracy (zawodowej), dotyczące jej fizycznych, psychologicznych, społecznych lub organizacyjnych aspektów, które wiążą się z angażowaniem wysiłku fizycznego i psychicznego (poznawczego i emocjonalnego) i z ponoszonymi przez pracowników kosztami, stają się stresorami zawodowymi [Demerouti, Bakker, 2011]. Na podstawie przeglądu literatury Wilmara Schaufeliego i Toona Tarisa [za: Schaufeli, 2017] wskazali trzy grupy czynników związanych z istotnymi dla praktyków wymaganiami pracy. Wymienili wśród nich jakościowe (emocjonalne, mentalne, fizyczne, konflikt praca–dom), ilościowe (niedociążenie i przeciążenie pracą, tempo zmian) i organizacyjne (negatywne zmiany, biurokracja, krzywdzenie, konflikt ról, konflikty interpersonalne) wymagania pracy. W badaniach najczęściej zwraca się uwagę na czynniki związane z kontekstem pracy (jak te przedstawione wyżej), rzadziej bada się czynniki pozaorganizacyjne (ekstraorganizacyjne), które mogą w podobny sposób wpływać na doświadczanie stresu i wypalenia zawodowego [Biggs, Brough, Barbour, 2014].

Zasoby pracy określa się jako aspekty, które umożliwiają osiąganie celów zawodowych, zmniejszają wymagania zawodowe oraz związane z nimi koszty fizjologiczne i psychologiczne, stymulują uczenie się i rozwój osobisty [Demerouti, Bakker, 2011]. Zasoby pracy mogą być zlokalizowane na różnych poziomach [Demerouti, Bakker, 2011]: organizacji (np. wynagrodzenie, możliwość rozwoju kariery, bezpieczeństwo pracy), interpersonalnym (np. wsparcie przełożonych i współpracowników, klimat w zespole), stanowisku (np. jasność roli, partycypacja w podejmowaniu decyzji) i zadania (np. różnorodność umiejętności, tożsamość zadania, znaczenie zadania, autonomia i informacja zwrotna na temat wyników). Zasoby pracy, takie jak autonomia zawodowa, wsparcie społeczne, jakość relacji z przełożonymi i informacja zwrotna o osiąganych wynikach, mogą

wpływać łagodząco na wymagania związane z pracą [Bakker, Demerouti, 2017], mogą też pełnić funkcję ochronną wobec innych zasobów.

Celem przeprowadzonego badania było zweryfikowanie oldenburskiego kwestionariusza wypalenia zawodowego jako narzędzia użytecznego w badaniu wypalenia zawodowego dyrektorów szkół.

Zmienne i sposób pomiaru

W ramach pomiaru wypalenia zawodowego w badaniu posłużono się oldenburskim kwestionariuszem wypalenia zawodowego. Bazuje on na założeniach modelu „wymagania w pracy – zasoby" i mierzy dwa wymiary wypalenia zawodowego: wyczerpanie oraz brak zaangażowania. Obie skale odzwierciedlają dwa procesy powyższego modelu. Adaptacja i właściwości psychometryczne polskiej wersji OLBI publikowano dwukrotnie. W pierwszym badaniu respondentami były osoby pracujące w zawodach służb społecznych: nauczyciele, personel medyczny, policjanci [Baka, Basińska, 2016], w drugim natomiast: pielęgniarki, pracownicy socjalni, nauczyciele, a także pracownicy administracyjni, sprzedawcy, żołnierze zawodowi oraz pracownicy fizyczni [Chirkowska-Smolak, 2018].

Do pomiaru wypalenia zawodowego dyrektorów szkół i placówek wykorzystano kwestionariusz OLBI w polskiej wersji językowej [Chirkowska-Smolak, 2018], który mierzy dwa wymiary wypalenia zawodowego: wyczerpanie (ang. *exhaustion*) i brak zaangażowania (ang. *disengagement*). Kwestionariusz składa się z 16 itemów (po 8 w każdej z podskal). Odpowiedzi gromadzono na czterostopniowej skali, w której 1 oznacza „zdecydowanie się zgadzam", a 4 – „zdecydowanie się nie zgadzam". Każda podskala jest konstruktem bipolarnym, zawiera cztery pozycje sformułowane w sposób pozytywny i cztery sformułowane w sposób negatywny. Jednokierunkowość skali zachowano przez przeliczenie w inwersji itemów sformułowanych negatywnie. W wyniku sumowania ocen dla każdej pozycji podskali podzielonej przez ich liczbę (8) otrzymano wynik dla poszczególnych podskal. Wyższy wynik wskazuje na wyższy poziom wypalenia zawodowego odpowiednio dla każdej z podskal – wyczerpania i zaangażowania. W tabeli 1 zaprezentowano statystyki opisowe poszczególnych pozycji testowych.

Tabela 1. Statystyki opisowe pozycji oldenburskiego kwestionariusza wypalenia zawodowego

Pozycja kwestionariusza	Twierdzenia	Statystyki opisowe			
		M	SD	Skośność	Kurtoza
OLBI1_D	Zawsze znajduję nowe i interesujące strony swojej pracy.	1,897	,704	,447	,091
OLBI2_ER	Są takie dni, kiedy czuję się zmęczona(-y) jeszcze zanim wyjdę do pracy.	3,000	,809	–,460	–,308
OLBI3_DR	Coraz częściej się zdarza, że negatywnie się wypowiadam na temat swojej pracy.	2,463	,889	,188	–,689
OLBI4_ER	Po pracy potrzebuję więcej czasu, by się zrelaksować i lepiej poczuć niż kiedyś.	3,046	,772	–,382	–,433
OLBI5_E	Całkiem dobrze znoszę wymagania związane z pracą (presję pracy).	2,314	,702	,080	–,196
OLBI6_DR	Ostatnimi czasy coraz mniej myślę w swojej pracy i zaczynam wykonywać swoją pracę prawie automatycznie.	2,069	,785	,600	,260
OLBI7_D	W pracy spotykam się z pozytywnymi wyzwaniami.	2,080	,682	,229	,001
OLBI8_ER	W czasie pracy często czuję się wyczerpana(-y) emocjonalnie.	2,817	,845	–,220	–,620
OLBI9_DR	Z czasem człowiek zaczyna nabierać dystansu do tego, co robi w pracy.	2,886	,605	–,260	,517
OLBI10_E	Po pracy mam wystarczająco dużo energii, by zajmować się różnymi czynnościami sprawiającymi mi przyjemność.	2,703	,783	–,224	–,287
OLBI11_DR	Czasami robi mi się niedobrze na myśl o pracy.	2,171	,887	,356	–,587
OLBI12_ER	Po pracy zazwyczaj czuję się wyczerpana(-y).	2,743	,842	–,125	–,640
OLBI13_D	To jest jedyny rodzaj pracy, jaki sobie wyobrażam, że mogłabym (mógłbym) wykonywać.	2,640	,942	–,391	–,714
OLBI14_E	Zazwyczaj dobrze sobie radzę z ilością pracy, którą mam do wykonania.	2,074	,634	,485	,999
OLBI15_D	Czuję się coraz bardziej zaangażowana(-y) w swoją pracę.	2,057	,756	,309	–,269
OLBI16E	Kiedy pracuję, zwykle czuję się pełna(-y) energii.	2,240	,780	,359	–,120

M – średnia, SD – odchylenie standardowe, D – podskala „wyczerpanie" (ang. *exhaustion*), E – brak zaangażowania (ang. *disengagement*), R – stwierdzenia kodowane w inwersji.

Źródło: opracowanie własne.

Metoda analizy danych

Analizę rozpoczęto od przeprowadzenia eksploracyjnej analizy czynnikowej głównych składowych z rotacją Varimax i normalizacją Keisera. Następnie sprawdzono miary adekwatności kryterium Keisera–Meyera–Olkina (której satysfakcjonująca wartość wynosi powyżej 0,7) i test sferyczności Bartletta (który wskazuje, czy macierz korelacji jest jednostkowa; wynik istotny statystycznie $p < 0,05$ wskazuje na występowanie korelacji między zmiennymi i zasadność wykonania analizy czynnikowej). Dla ustalenia liczby czynników zastosowano kryterium Keisera (wartości własne większe niż 1). Analizę rzetelności przeprowadzono z wykorzystaniem współczynnika α Cronbacha.

Charakterystyka badanej próby

Kwestionariusz ankiety rozesłano do wszystkich dyrektorów szkół publicznych i przedszkoli w dużym mieście. Otrzymano 187 zwrotów. Po wykluczeniu egzemplarzy, w których znalazły się braki danych, do końcowej analizy zakwalifikowano 175 kwestionariuszy. Większość respondentów stanowiły kobiety (84%). Większość dyrektorów biorących udział w badaniu trzecią lub kolejną kadencję pełni funkcję na tym stanowisku (41,7%). W badanej grupie dominują dyrektorzy przedszkoli (34,2%) i szkół podstawowych (33,2%). Opis charakterystyki grupy badanej znajduje się w tabeli 2.

Tabela 2. Charakterystyka badanej grupy ($N = 175$)

Descriptives	**n**	**%**
Płeć		
Kobieta	157	84
Mężczyzna	30	16
Pełniona kadencja dyrektora		
1	70	37,4
2	39	20,9
3 lub więcej	78	41,7
Typ placówki		
Przedszkole	64	34,2
Szkoła podstawowa	62	33,2
Zespół szkół (przedszkole i szkoła podstawowa)	14	7,5
Zespół szkół (szkoła podstawowa i szkoła ponadpodstawowa)	11	5,9
Szkoła ponadpodstawowa	22	11,8

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badania

Rzetelność i wyniki analizy czynnikowej

W pierwszej części przedstawianych analiz skoncentrowano się na przedstawieniu danych pozwalających na określeniu użyteczności kwestionariusza OLBI w badaniach dyrektorów szkół. W celu weryfikacji struktury kwestionariusza przeprowadzono eksploracyjną analizę czynnikową głównych składowych (rotacja Varimax i normalizacja Keisera). Wartość kryterium Keisera–Meyera–Olkina wyniosła 0,87 (spełniła to kryterium). Wyniki testu sferyczności Bartletta ($Chi^2 = 1200{,}464$; $df = 120$; $p < 0{,}001$) wskazują, że dane są odpowiednie do prowadzenia analizy czynnikowej. Rotacja osiągnęła zbieżność w czterech iteracjach. Wyniki analizy wskazywały na rozwiązanie trzyczynnikowe przy całkowitej wyjaśnionej wariancji 56,87%. Przeprowadzona analiza wykresu osypiska wskazała jednak na istnienie dwóch czynników, biorąc pod uwagę założenia teoretyczne leżące u podstaw konstrukcji kwestionariusza przeprowadzono analizy dla dwuczynnikowego rozwiązania (wskazana liczba wyodrębnianych czynników). Dla tak sformułowanego warunku całkowita wyjaśniona wariancja wyniosła 49,22%. Macierz rotowanych składowych znajduje się w tabeli 3. Współczynnik rzetelności α Cronbacha dla wszystkich 16 pozycji kwestionariusza wynosił 0,88.

Uzyskane wyniki wskazują, że zakładana teoretyczna struktura kwestionariusza nie znalazła swojego potwierdzenia w danych. W czterech przypadkach pozycje (itemy) ładują dwa czynniki (ładunki czynnikowe większe od 0,3). Teoretyczne założenia w największym stopniu spełnia czynnik drugi (znalazło się w nim sześć z ośmiu oczekiwanych pozycji). W związku z powyższym przeprowadzone zostały analizy dla każdej z podskal oddzielnie (wyniki wszystkich trzech analiz zostały zawarte w tabelach 3–4).

Podskala „wyczerpanie”

Współczynnik rzetelności α Cronbacha dla podskali „wyczerpanie” (ang. *exhaustion*) wynosił 0,87. Dla tej podskali uzyskano rozwiązanie dwuczynnikowe, które wyjaśnia 65% całkowitej wariancji. Wartość ładunków czynnikowych mieści się między 0,30 a 0,84. Korelacje z wynikiem ogólnym mieszczą się w przedziale między 0,48 dla OLBI14_E, a 0,74 – dla OLBI12_ER. Wartości współczynników zasobów zmienności wspólnej przekroczyły 0,53. Szczegółowe dane dotyczące ładunków czynnikowych i spójności wewnętrznej itemów podskali „kontakt z różnorodnością” przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 3. Analiza czynnikowa dla wszystkich pozycji oldenburskiego kwestionariusza wypalenia zawodowego ($N = 175$)

Pozycja kwestionariusza	Tabele	Składowa	
		1	2
OLBI1_D	Zawsze znajduję nowe i interesujące strony swojej pracy.		,685
OLBI2_ER	Są takie dni, kiedy czuję się zmęczona(-y), jeszcze zanim wyjdę do pracy.	,760	
OLBI3_DR	Coraz częściej się zdarza, że negatywnie się wypowiadam na temat swojej pracy.	,623	–,473
OLBI4_ER	Po pracy potrzebuję więcej czasu, by się zrelaksować i lepiej poczuć niż kiedyś.	,745	
OLBI5_E	Całkiem dobrze znoszę wymagania związane z pracą (presję pracy).	–,471	,415
OLBI6_DR	Ostatnimi czasy coraz mniej myślę w swojej pracy i zaczynam wykonywać swoją pracę prawie automatycznie.		–,419
OLBI7_D	W pracy spotykam się z pozytywnymi wyzwaniami.		,620
OLBI8_ER	W czasie pracy często czuję się wyczerpana(-y) emocjonalnie.	,847	
OLBI9_DR	Z czasem człowiek zaczyna nabierać dystansu do tego, co robi w pracy.		,378
OLBI10_E	Po pracy mam wystarczająco dużo energii, by zajmować się różnymi czynnościami sprawiającymi mi przyjemność.	–,629	
OLBI11_DR	Czasami robi mi się niedobrze na myśl o pracy.	,616	–,431
OLBI12_ER	Po pracy zazwyczaj czuję się wyczerpana(-y).	,823	
OLBI13_D	To jest jedyny rodzaj pracy, jaki sobie wyobrażam, że mogłabym(mógłbym) wykonywać.		,434
OLBI14_E	Zazwyczaj dobrze sobie radzę z ilością pracy, którą mam do wykonania.		,570
OLBI15_D	Czuję się coraz bardziej zaangażowana(-y) w swoją pracę.		,697
OLBI16E	Kiedy pracuję, zwykle czuję się pełna(-y) energii.	–,372	,739

Ukryto współczynniki mniejsze od 0,3.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 4. Analiza czynnikowa dla podskali „wyczerpanie" (N = 175)

Pozycja kwestionariusza	Ładunki czynnikowe		Zasoby zmienności wspólnej po wyodrębnieniu	Korelacja pozycji ogółem	α Cronbacha po usunięciu pozycji
	Składowa 1	Składowa 2			
OLBI2_ER	,796		,643	,587	,855
OLBI4_ER	,718		,605	,654	,847
OLBI5_E		,716	,592	,552	,858
OLBI8_ER	,838		,750	,713	,840
OLBI10_E	,592	,424	,531	,627	,850
OLBI12_ER	,797	,310	,732	,738	,837
OLBI14_E		,824	,691	,484	,864
OLBI16_E	,303	,750	,654	,590	,854

Ukryto współczynniki mniejsze od 0,3.

Źródło: opracowanie własne.

Podskala „brak zaangażowania"

Współczynnik rzetelności α Cronbacha dla podskali „brak zaangażowania" (ang. *disengagement*) wynosił 0,72. Uzyskano dla niej rozwiązanie dwuczynnikowe, które wyjaśnia 53,9% całkowitej wariancji. Wartość ładunków czynnikowych mieści się między –0,87 a 0,76. Korelacje z wynikiem ogólnym mieszczą się między –0,22 dla OLBI9_DR, a 0,63 dla OLBI3_DR. Wartości współczynników zasobów zmienności wspólnej przekroczyły 0,35. Szczegółowe dane dotyczące ładunków czynnikowych i spójności wewnętrznej itemów podskali „akceptacja różnorodności" przedstawiono w tabeli 5.

Tabela 5. Analiza czynnikowa dla podskali „brak zaangażowania" (N = 175)

Twierdzenie	Ładunki czynnikowe		Zasoby zmienności wspólnej po wyodrębnieniu	Korelacja pozycji ogółem	α Cronbacha po usunięciu pozycji
	1	2			
OLBI1_D	,697		,520	,539	,667
OLBI3_DR	,763		,614	,625	,639
OLBI6_DR	,592		,352	,416	,690
OLBI7_D	,677		,479	,529	,670
OLBI9_DR		–,867	,755	–,217	,784
OLBI11_DR	,698	,310	,583	,617	,641
OLBI13_D	,310	,708	,597	,338	,711
OLBI15_D	,642		,412	,437	,686

Ukryto współczynniki mniejsze od 0,3.

Źródło: opracowanie własne.

Opis statystyczny podskal wypalenia zawodowego

Z przedstawionych w tabeli 6 danych pochodzących z przeprowadzonego badania dyrektorów szkół i przedszkoli wynika, że średnia dla skali „wyczerpanie" wynosiła 2,62 (SD = 0,56), natomiast dla skali „brak zaangażowania" średnia wynosiła 2,28 (SD = 0,46).

Porównanie grup osób, które pracowały w obszarze edukacji – dyrektorów (badania własne) i nauczycieli (pochodzące z badań Chirkowskiej-Smolak) – pokazuje tabela 6. Dyrektorzy uczestniczący w prezentowanym badaniu uzyskiwali istotnie wyższe wyniki na podskali „wyczerpanie" (t = 6,14, p < 0,001), natomiast nie ma istotnych różnic średnich między nauczycielami a dyrektorami na podskali „brak zaangażowania" (t = 1,37, p = 0,192).

Tabela 6. Porównanie poziomu wypalenia badanych dyrektorów szkół (N = 175) z nauczycielami z badań Chirkowskiej-Smolak (N = 120)

Pozycja kwestionariusza	Ładunki czynnikowe		Zasoby zmienności wspólnej po wyodrębnieniu	Korelacja pozycji ogółem	α Cronbacha po usunięciu pozycji
	1	2			
OLBI1_D	,697		,520	,539	,667
OLBI3_DR	,763		,614	,625	,639
OLBI6_DR	,592		,352	,416	,690
OLBI7_D	,677		,479	,529	,670
OLBI9_DR		–,867	,755	–,217	,784
OLBI11_DR	,698	,310	,583	,617	,641
OLBI13_D	,310	,708	,597	,338	,711
OLBI15_D	,642		,412	,437	,686

Źródło: opracowanie własne.

Wnioski

Oldenburski kwestionariusz wypalenia zawodowego, wykorzystany w badaniu wypalenia zawodowego dyrektorów szkół, ma wystarczająco dobre wskaźniki rzetelności – zarówno dla całej skali, jak i dla obu podskal α Cronbacha przekroczyła zalecaną wartość 0,7. Przeprowadzona eksploracyjna analiza czynnikowa nie w pełni potwierdziła jednak zakładaną strukturę dwuczynnikową. Wydaje się, że większy wpływ na strukturę czynnikową ma sposób formułowania pozycji testowych (bardziej widoczna w przypadku skali „wyczerpanie" niż skali „brak zaangażowania"), która tylko częściowo pokrywa się z założeniami teorii. Podobne prawidłowości były obserwowane w innych badaniach [Baka, Basińska, 2016; Chirkowska-Smolak, 2018]. Kwestionariusz OLBI, oparty na modelu „wymagania w pracy – zasoby", zakłada istnienie dwóch skorelowanych ze sobą wymiarów („wyczerpanie" i „brak zaangażowania"). Przeprowadzona analiza wykazała, że są one ze sobą umiarkowanie skorelowane.

Przeprowadzona analiza porównująca poziom wypalenia zawodowego dyrektorów szkół w ramach przeprowadzonego badania i nauczycieli z badania Chirkowskiej-Smolak wskazuje, że dla skali „wyczerpanie" średni wynik uzyskany przez dyrektorów jest istotnie statystycznie wyższy niż średnia, którą osiągnęli nauczyciele. Oznacza to, że dyrektorzy cechują się wyższym poziomem wypalenia dla skali „wyczerpanie". Nie stwierdzono natomiast różnicy w średnich dla skali „brak zaangażowania".

Na podstawie uzyskanych wyników można rekomendować stosowanie polskiej wersji językowej testu OLBI do pomiaru wypalenia zawodowego wśród osób pełniących funkcje dyrektorów szkół i przedszkoli.

Bibliografia

Baka Ł., Basińska B.A. (2016), *Psychometryczne właściwości polskiej wersji Oldenburskiego kwestionariusza wypalenia zawodowego (OLBI)*, „Medycyna Pracy", 67(1), 29–41, https://doi.org/10.13075/mp.5893.00353.

Bakker A.B., Demerouti, E. (2017), *Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward*, „Journal of Occupational Health Psychology", 22(3), 273–285, https://doi.org/10.1037/ocp0000056.

Biggs A., Brough P., Barbour J.P. (2014), *Exposure to extraorganizational stressors: Impact on mental health and organizational perceptions for police officers*, „International Journal of Stress Management", 21(3), 255–282, https://doi.org/10.1037/a0037297.

Chirkowska-Smolak T. (2018), *Polska adaptacja kwestionariusza do pomiaru wypalenia zawodowego OLBI (The Oldenburg Burnout Inventory)*, „Studia Oeconomica Posnaniensia", 6(3), 24–47, https://doi.org/10.18559/soep.2018.3.2.

Demerouti E., Bakker, A.B. (2011), *The Job Demands? Resources model: Challenges for future research*, „SA Journal of Industrial Psychology", 37(2), https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974.

Demerouti E., Bakker A.B, Nachreiner F., Schaufeli W.B. (2001), *The job demands-resources model of burnout*, „Journal of Applied Psychology", 86(3), 499–512, https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499.

Grala K. (2020), *Zaangażowanie w pracę a wypalenie zawodowe nauczycieli. Mediująca rola orientacji pozytywnej*, „Psychologia Wychowawcza", 59(17), 96–110, https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.2652.

Hernik K., Malinowska L., Piwowarski R., Przewłocka J., Smak M., Wichrowski A. (2015), *Polscy nauczyciele i dyrektorzy w międzynarodowym badaniu nauczania i uczenia się TALIS 2013*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.

Hreciński P. (2018), *Religijne sposoby radzenia sobie a stres i wypalenie zawodowe u nauczycieli religii*, „Studia Psychologica", 2(17), 43–59, https://doi.org/10.21697/sp.2017.17.2.03.

Leksy K., Wójciak M., Gawron G., Muster R., Dadaczynski K., Okan O. (2023), *Work-related stress of polish school principals during the COVID-19 pandemic as a risk Factor for burnout*, „International Journal of Environmental Research and Public Health", 20(1), https://doi.org/10.3390/ijerph20010805.

Machalska R. (2010), *Podmiotowość uczniów niepełnosprawnych w świetle opinii nauczycieli sprawujących nad nimi opiekę*, „Podstawy Edukacji", 3, 451–472.

Pyżalski J. (2015), *„Jestem tylko człowiekiem" – jak dyrektor szkoły ma poradzić sobie z wymaganiami roli* [w:] G. Mazurkiewicz (red.), *Przywództwo edukacyjne* (195–214), Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.

Schaufeli W.B. (2017), *Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout*, „Organizational Dynamics", 46(2), 120–132, https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008.

Siwiorek J. (2017), *Wypalenie zawodowe w polskiej szkole publicznej – nauczyciel i psycholog szkolny*, „Humanum", 25(2), 191–208.

Synal J., Szempruch J. (2017), *Od zapału do wypalenia? Funkcjonowanie nauczycieli w codzienności szkolnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego, Kielce.

Syper-Jędrzejak M. (2022), *Wypalenie zawodowe wśród pracowników oświaty – metody pomiaru i przegląd badań realizowanych w Polsce*, „E-Mentor", 93(1), 26–36, https://doi.org/10.15219/em93.1549.

Umiastowska D., Gdaniec, A. (2016), *The phenomenon of burnout among teachers of physical education*, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Kultura Fizyczna", 15(4), 147–156, https://doi.org/10.16926/kf.2016.15.37.