ACTA UNIVERSITATIS LODZIENSIS
FOLIA PSYCHOLOGICA 24, 2024

https://doi.org/10.18778/1427-969X.24.04

C O P E
Member since 2023
JM17240

Piotr Hreciński

https://orcid.org/0000-0003-3276-4366
Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie
Wydział Filozofii, kierunek: psychologia
ul. Kanonicza 25, 31-002 Kraków
e-mail: piotr.hrecinski@upjp2.edu.pl

POLSKIE OPRACOWANIE KWESTIONARIUSZA PODTYPÓW KLINICZNYCH WYPALENIA ZAWODOWEGO (BCSQ-12)

Abstrakt. Kwestionariusz Podtypów Klinicznych Wypalenia Zawodowego (*Burnout Clinical Subtype Questionnaire* – BCSQ-12) autorstwa Montero-Marína jest narzędziem umożliwiającym pomiar przeciążenia, braku rozwoju i zaniedbania. Zdaniem autorów ich nasilenie pozwala wyróżnić trzy podtypy wypalenia zawodowego: frenetyczny, niewystarczająco stymulowany i zużyty. Ponieważ praca nauczycieli należy do zawodów bardziej narażonych na wypalenie, zaprezentowane w artykule polskie tłumaczenie BCSQ-12 zostało poddane walidacji w badaniach przeprowadzonych wśród nauczycieli szkół podstawowych i ponadpodstawowych (N = 1722). Wyniki badań pozwoliły stwierdzić, że polska wersja BCSQ-12 odzwierciedla trójczynnikową strukturę oryginału i posiada satysfakcjonujące właściwości psychometryczne. Trafność zbieżną w zadowalający sposób potwierdziły korelacje z Oldenburskim Inwentarzem Wypalenia Zawodowego (OLBI) oraz Utrechcką Skalą Zaangażowania w Pracę (UWES). Dostrzeżono jednak, że dwa itemy przetłumaczonego narzędzia wykazują nieco słabszy związek z pozostałymi pozycjami skali. Mimo tego mankamentu polska wersja BCSQ-12 spełnia podstawowe kryteria psychometryczne i może być wartościowym narzędziem stosowanym w badaniach nad zjawiskiem wypalenia zawodowego.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, podtypy wypalenia zawodowego, zaangażowanie, nauczyciele, BCSQ-12

POLISH VERSION OF THE BURNOUT CLINICAL SUBTYPE QUESTIONNAIRE (BCSQ-12)

Abstract. The Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCSQ-12) by Montero-Marín is a tool that measures overload, lack of development, and neglect. According to the authors, their severity allows us to distinguish three subtypes of burnout: frenetic, underchallenged, and worn-out.

Received: 12.04.2024; verified: 14.11.2024. Accepted: 28.11.2024
© by the author, licensee University of Lodz – Lodz University Press, Lodz, Poland. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license CC-BY-NC-ND 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Since the work of a teacher is one of the professions more exposed to burnout, the Polish translation of the BCSQ-12 presented in the article was validated in research conducted among primary and secondary school teachers (N = 1,722). The results allowed us to conclude that the Polish version of the BCSQ-12 reflects the three-factor structure of the original and has satisfactory psychometric properties. Convergent validity was satisfactorily confirmed by correlations with the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). However, it was noticed that two items of the translated tool showed a slightly weaker relationship with the remaining items of the scale. Despite this weakness, the Polish version of BCSQ-12 meets basic psychometric criteria and may be a valuable tool used in research on burnout.

Keywords: burnout, subtypes of burnout, engagement, teachers, BCSQ-12

WPROWADZENIE

Trwające już kilkadziesiąt lat badania nad wypaleniem zawodowym sprawiły, że pojęcie to jest stosowane na gruncie m.in. psychologii, pedagogiki, socjologii i medycyny. Najbardziej znana definicja wypalenia zaproponowana przez Maslach (2003, s. 2) ujmowała to zjawisko jako „psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia osiągnięć osobistych, który może wystąpić u osób wykonujących jakiegoś rodzaju pracę z ludźmi". Podjęte przez Maslach i Jackson (1981) badania psychometryczne umożliwiły opracowanie standaryzowanego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (*Maslach Burnout Inventory* – MBI).

Z czasem naukowcy i praktycy dostarczyli wiele dowodów wskazujących na to, że wypalenie nie dotyka jedynie osób wykonujących pracę z ludźmi (Schaufeli, Leiter, Maslach, 2009). Zaproponowana przez Maslach definicja została zatem przeformułowana w ten sposób, by mogła być stosowana w odniesieniu do różnych zawodów. W nowym ujęciu wypalenie zostało określone jako: „stan wyczerpania, w którym osoba staje się cyniczna wobec wartości swojej pracy i wątpi w posiadanie zdolności do jej wykonywania" (Maslach, Jackson, Leiter, s. 192). Schaufeli i in. (1996, za: Schaufeli, Enzmann, 1998) opracowali także, odpowiadającą poszerzonej perspektywie badawczej, nową wersję kwestionariusza (MBI-*General Survey*). Ponieważ narzędzie to, podobnie jak jego pierwotna wersja, posiada jednokierunkowo sformułowane pozycje testowe w każdym z wymiarów, Demerouti (1999, za: Demerouti i in., 2001), opierając się na koncepcji Maslach, zaproponowała alternatywną miarę wypalenia zawodowego: *Oldenburg Burnout Inventory* – OLBI. Kwestionariusz ten składa się z dwóch podskal: wyczerpania (*exhaustion*) oraz braku zaangażowania (*disengagement*), na które składają się pozytywnie i negatywnie sformułowane twierdzenia.

Istnieją też inne sposoby definiowania zjawiska wypalenia zawodowego, zaproponowane m.in. przez takich autorów jak: Pines i Aronson (1988), Kristensen i in. (2005) oraz Shirom i Melamed (2006). Odmienne od klasycznego podejście do problematyki wypalenia zawodowego zaprezentowali także Montero-Marín

i in. (2009) oraz Montero-Marín i in. (2011a). Opierając się na doświadczeniach klinicznych, stwierdzili, że wypalenie nie jest jednorodnym zjawiskiem, jak to jest przestawiane w wielu popularnych koncepcjach, i może się objawiać na różne sposoby. Dlatego też odwołali się do myśli Farbera (1990, 1991), według którego polega ono na doświadczeniu przez pracownika istotnej rozbieżności między nakładem własnej pracy a jego wynikiem. Autorzy zwracają uwagę, że reakcje poszczególnych pracowników na przeżywaną w miejscu pracy frustrację nie są takie same i można je różnicować poziomem zaangażowania (*involvement*), zobojętnienia (*indifference*) oraz niedbalstwa (*neglect*) wobec powierzonych im obowiązków. Kategorie te oddają stopień poświęcenia (*dedication*) wobec pracy, a ich nasilenie prowadzi do rozwoju jednego z trzech podtypów wypalenia.

Podtyp frenetyczny (*frenetic*) wiąże się z wysokim natężeniem poświęcenia w odpowiedzi na frustrację. Jest charakterystyczny dla pracowników **zaangażowanych**, **ambitnych** i **przeciążonych**. Przez „zaangażowanie" rozumie się gotowość do wkładania różnego rodzaju wysiłków w celu przezwyciężenia zawodowych trudności. Ambicja stanowi potrzebę odnoszenia ważnych sukcesów i osiągnięć w pracy. Przeciążenie wiąże się natomiast z zaniedbywaniem właściwej troski o zdrowie i życie prywatne w imię osiągnięć zawodowych.

Podtyp niewystarczająco stymulowany (*underchallenged*) wiąże się ze średnim natężeniem poświęcenia w odpowiedzi na frustracje. Charakteryzuje się **obojętnością**, **nudą** i **brakiem rozwoju**. Obojętność jest rozumiana jako brak troski, zainteresowania i entuzjazmu w pracy. Nuda jest rezultatem przeżywania pracy jako monotonnej rutyny. Natomiast brak rozwoju to poczucie niewystarczającego samodoskonalenia u pracowników, któremu towarzyszy chęć zmiany miejsca pracy na takie, które będzie w większym stopniu sprzyjać rozwijaniu ich umiejętności.

Podtyp zużyty (*worn-out*) wyróżnia się najniższym natężeniem poświęcenia w reakcji na trudności zawodowe i charakteryzuje się **brakiem kontroli**, **brakiem uznania** i **zaniedbywaniem obowiązków**. Brak kontroli oznacza poczucie bezradności wobec sytuacji, na które nie ma się wpływu. Brak uznania dla wysiłków to przekonanie, że w miejscu pracy nie ceni się nakładu pracy i poświęcenia pracowników. Zaniedbanie natomiast odnosi się do lekceważącej postawy, jaką przyjmuje pracownik w odpowiedzi na trudności spotykane w pracy.

Możliwość ustalenia przeżywanego przez pracownika podtypu wypalenia, zgodnie z poglądem Farbera (2000), pozwala uruchomić bardziej właściwe działania pomocowe wobec pracowników doświadczających trudności. Może być także wykorzystana w planowaniu właściwych działań profilaktycznych uwzględniających w większym stopniu charakterystykę miejsca pracy oraz cechy pracownika.

Montero-Marín i García-Campayo (2010) oraz Montero-Marín i in. (2011b) zaprezentowali dłuższą i krótszą wersję kwestionariuszy (*Burnout Clinical Subtype Questionnaire* – BCSQ-36 i BCSQ-12) pozwalających na opis doświadczanego

przez pracownika wypalenia w odniesieniu do wyróżnionej przez autorów typologii. W wersji dłuższej oceniane jest nasilenie trzech charakterystyk wyróżnionych dla każdego podtypu wypalenia. W wersji skróconej szacowane jest nasilenie tylko jednej z nich: przeciążenia (*overload*) dla podtypu frenetycznego, braku rozwoju (*lack of development*) dla podtypu niewystarczająco stymulowanego oraz zaniedbania (*neglect*) dla podtypu zużytego. W niniejszym artykule zaprezentowano prace związane z tłumaczeniem krótszej wersji tego kwestionariusza na język polski.

CHARAKTERYSTYKA ORYGINALNEJ WERSJI KWESTIONARIUSZA BCSQ-12

Autorem narzędzia jest prof. Jesus Montero-Marín. Kwestionariusz składa się z krótkiej instrukcji oraz 12 twierdzeń opisujących różne odczucia, myśli i zachowania pracownika. Osoba badana proszona jest o wskazanie stopnia, w jakim zgadza się z każdym z przedstawionych stwierdzeń, zgodnie z indeksem skali typu Likerta zawierającej 7 opcji odpowiedzi punktowanych od 1 (*zupełnie się nie zgadzam*) do 7 (*zupełnie się zgadzam*). Poszczególne itemy kwestionariusza pozwalają na ocenę trzech badanych wymiarów. Twierdzenia 1, 4, 7, 10 – obejmują wymiar przeciążenia; 2, 5, 8, 11 – braku rozwoju; 3, 6, 9, 12 – zaniedbania.

Montero-Marín i in. (2011b) określili własności psychometryczne tego narzędzia na podstawie badań przeprowadzonych wśród pracowników Uniwersytetu w Saragossie. Wzięli w nich udział pracownicy naukowo-dydaktyczni (45%), pracownicy administracji i obsługi uczelni (43%) oraz stażyści (12%). Dane uzyskane od 826 osób zostały losowo podzielone na dwie równe próby. Na jednej z nich wykonano eksploracyjną, a na drugiej konfirmacyjną analizę czynnikową. W eksploracyjnej analizie czynnikowej przeprowadzonej z rotacją *Varimax* wyodrębniono trzy klarowne czynniki. Pierwszy z nich składa się z czterech itemów, których ładunki czynnikowe osiągnęły wartości w zakresie 0,72–0,85. Treść tych itemów odpowiada wymiarowi określanemu jako „zaniedbanie" i wyjaśnia 37,53% wariancji. Drugi czynnik wyjaśnia 20,13% wariacji i opiera się na czterech itemach o ładunkach osiągających wartość 0,68–0,92. Tematycznie odpowiada on dymensji określonej jako „brak rozwoju". Pozostałe cztery itemy, o ładunkach czynnikowych z przedziału 0,68–0,82, składają się na czynnik reprezentujący wymiar „przeciążenia". Czynnik ten wyjaśnia 16,12% wariancji.

W konfirmacyjnej analizie czynnikowej, wykonanej metodą największej wiarygodności (ML), uzyskano następujące wartości miar dopasowania: $\chi^2 = 149{,}61$ ($df = 51$; $p < 0{,}001$); $\chi^2/df = 2{,}93$; GFI = 0,941; AGFI = 0,911; RMSEA = 0,068 (90% CI = 0,055–0,08); SRMR = 0,059; NFI = 0,943; NNFI = 0,951; IFI = 0,962; CFI = 0,962. Wprowadzenie do modelu założenia o korelacji kilku par błędów zmiennych jawnych skali poprawiło nieco wskaźniki dopasowania (RMSEA = 0,059; 90% CI = 0,045–0,073).

Przeprowadzone analizy generalnie potwierdziły założoną strukturę BCSQ-12. Spójność wewnętrzna poszczególnych wymiarów także okazała się bardzo dobra. Współczynnik α Cronbacha dla każdej dymensji wynosił nie mniej niż 0,85, przy czym wszystkie itemy zwiększały jej wynik końcowy. Autorzy badań sprawdzili także związki między wynikami uzyskanymi w BCSQ-12 oraz zebranymi danymi socjodemograficznymi. Płeć pracowników nie różnicowała w istotny sposób symptomów wypalenia, występowały natomiast różnice ze względu na rodzaj wykonywanej pracy. Pracownicy naukowo-dydaktyczni oraz stażyści reprezentowali wyższy poziom przeciążenia, a pracownicy administracji i obsługi uczelni wyższy poziom braku rozwoju. Stażyści uzyskiwali niższe wyniki na skali zaniedbania w porównaniu z resztą personelu uczelni.

W tych samych badaniach sprawdzono także związki BCSQ-12 z popularną skalą MBI-GS. Przeciążenie okazało się najmocniej związane z wymiarem wyczerpania, brak rozwoju z wymiarem cynizmu, a zaniedbanie z poczuciem braku skuteczności w pracy (Montero-Marín i in., 2011b).

PROCEDURA TŁUMACZENIA BCSQ-12

Pracę nad polską wersją BCSQ-12, rozpoczęto od uzyskania zgody na przekład od autora kwestionariusza. Przyjęto, że tłumaczenie będzie wierne oryginałowi, przyznając jednakże priorytet zachowaniu znaczenia poszczególnych pozycji. Odpowiadało to metodzie tłumaczenia testów określanej mianem „translacji" (Drwal, 1995). Biorąc pod uwagę te założenia, dwie osoby (jedna ze znajomością języka hiszpańskiego, druga – języka angielskiego) dokonały niezależnych tłumaczeń oryginalnej wersji BCSQ-12 opublikowanej w tych dwóch językach. Na podstawie ich pracy sporządzono wstępną propozycję brzmienia poszczególnych itemów w języku polskim. Przygotowana w ten sposób wersja skali oraz jej podobieństwo do wersji oryginalnych były konsultowane z osobą posługującą się językami polskim, angielskim i hiszpańskim. Wersja polska, będąca efektem tej pracy, została następnie poddana korekcie językowej wykonanej przez filologa polskiego. Przetłumaczoną wersję skali przesłano do autora, który przekazał ją do wstępnej oceny swojemu współpracownikowi posługującemu się językiem polskim. Po otrzymanych uwagach i naniesionych poprawkach ponownie poddano polski tekst konsultacjom. Ponieważ dosłowny przekład opisów przy poszczególnych stopniach skali Likerta nie był jasny dla polskiego czytelnika, zdecydowano się na sformułowania stosowane zazwyczaj w polskojęzycznych kwestionariuszach. Ostateczną wersję skali poddano przekładowi zwrotnemu (*back translation*) na język angielski i hiszpański i przesłano do autora oryginalnej wersji testu. W odpowiedzi na przekazane tłumaczenia udzielił on akceptacji dla polskiej wersji BSCQ-12.

GRUPA BADANYCH I SPOSÓB PRZEPROWADZENIA BADAŃ

Po uzyskaniu od autora akceptacji polskiego tłumaczenia przystąpiono do badań mających na celu określenie właściwości psychometrycznych tego narzędzia. Zostały one przeprowadzone wśród nauczycieli różnych przedmiotów, pracujących w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych na terenie województwa małopolskiego. Badania były prowadzone przez Internet. Szkoły, które zdecydowały się wziąć w nich udział, otrzymywały link do formularza on-line, który udostępniły nauczycielom. Sposób zbierania danych zapewniał badanym anonimowość i dobrowolność. Wyniki końcowe z badań były udostępniane jedynie w formie uogólnionej. Z analiz wyłączono 15 kwestionariuszy, które budziły wątpliwości co do rzetelności ich wypełnienia (nierealna liczba lat życia w metryczce, identyczne odpowiedzi na różne pytania kwestionariusza). Prezentowane dane pochodzą od 1722 nauczycieli (1477 kobiet i 245 mężczyzn). Szkołę podstawową jako miejsce pracy wskazało 1135 osób, a szkołę ponadpodstawową – 587. Średnia wieku w badanej grupie wynosiła 44,8 lat (SD = 9,57); średni czas stażu w pracy nauczyciela wyniósł 16,1 lat (SD = 11,39).

NARZĘDZIA BADAWCZE

Oprócz przetłumaczonej na język polski BCSQ-12, w celu oceny jej trafności zbieżnej, w badaniach wykorzystano jeden z kwestionariuszy stosowanych do pomiaru wypalenia zawodowego oraz inwentarz do oceny zaangażowania w pracę.

Oldenburski Inwentarz Wypalenia Zawodowego (OLBI)

Ten opracowany przez Demerouti (1999, za: Demerouti in., 2001) kwestionariusz opiera się na koncepcji Maslach i stanowi alternatywę dla popularnego MBI. Składa się z dwóch wymiarów, które tworzą pozytywnie i negatywnie sformułowane twierdzenia. W porównaniu z MBI wyczerpanie (*exhaustion*) zostało tu zdefiniowane nie tylko jako emocjonalna, lecz także fizyczna i poznawcza reakcja na intensywny stres w pracy. Depersonalizację (cynizm) zastąpiono natomiast brakiem zaangażowania (*disengagement*), które oznacza zdystansowanie wobec pracy, negatywne ustosunkowanie do przedmiotu i rodzaju zajęć zawodowych lub własnej pracy w ogóle. Przy konstrukcji OLBI zrezygnowano z obecnego u Maslach trzeciego wymiaru wypalenia, określanego jako obniżone poczucie osiągnięć osobistych. W niniejszych badaniach wykorzystano polską wersję OLBI opracowaną przez Chirkowską-Smolak (2018). Narzędzie składa się z 16 itemów. Każdy wymiar reprezentowany jest przez 8 itemów, przy czym 4 pozycje sformułowano w sposób pozytywny (np. *Kiedy pracuję, zwykle czuję się pełny energii*),

a 4 w sposób negatywny (np. *Są takie dni, kiedy czuję się zmęczony, jeszcze zanim wyjdę do pracy*). Badani ustosunkowują się do poszczególnych itemów, korzystając z 4-punktowej skali (1 – *zdecydowanie się zgadzam*, 4 – *zdecydowanie się nie zgadzam*).

Utrechcka Skala Zaangażowania w Pracę (UWES)

Kwestionariusz służy do oceny wigoru, poświęcenia i zaabsorbowania, które według autorów koncepcji są miarą zaangażowania w pracę, rozumianego jako „pozytywny, dający poczucie spełnienia, związany z pracą stan umysłu" (Schaufeli i in., 2002, s. 74). Wigor to odczuwany przez pracownika poziom energii psychicznej i fizycznej oraz chęć wykonywania pracy także wtedy, gdy wiąże się to z pokonywaniem trudności. Poświęcenie określa przeżywanie pracy jako ważnej, stanowiącej wyzwanie aktywności, dla której warto poświęcać siły i która jest źródłem entuzjazmu, inspiracji i dumy. Zaabsorbowanie natomiast rozumiane jest jako stopień koncentracji na wykonywanych zadaniach zawodowych oraz poczucie pochłonięcia pracą. UWES posiada dobre właściwości psychometryczne, a wymiary zaangażowania negatywnie korelują z dymensjami wypalenia w MBI-GS (Schaufeli, Bakker, 2003). W prezentowanych badaniach wykorzystano polskojęzyczną, 17-itemową wersję tego narzędzia, udostępnioną przez Schaufeliego na stronie internetowej: http://www.wilmarschaufeli.nl. Osoby badane ustosunkowują się do poszczególnych twierdzeń kwestionariusza, korzystając z 7-stopniowej skali (0 – *nigdy*, 6 – *zawsze/każdego dnia*).

Pytania metryczkowe

Zestaw kwestionariuszy został uzupełniony o pytania dotyczące płci badanych nauczycieli, ich wieku, długości stażu pracy oraz rodzaju szkoły, w której pracują (szkoła podstawowa albo ponadpodstawowa).

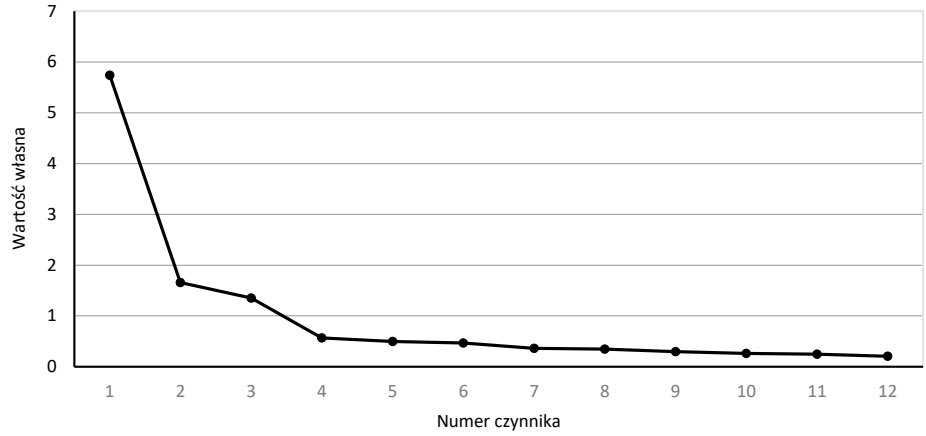
STRUKTURA CZYNNIKOWA POLSKIEJ WERSJI BCSQ-12, STATYSTYKI OPISOWE I RZETELNOŚĆ

Dane z badań własnych zostały losowo podzielone na dwie równe próby. Korzystając z testu Manna-Whitneya oraz testu chi-kwadrat, zadbano o to, aby wyodrębnione grupy nie różniły się w istotny sposób ze względu na płeć, poziom nauczania, wiek, staż pracy oraz odpowiedzi na poszczególne itemy BCSQ-12. Na pierwszej próbie (n_1 = 861) wykonano eksploracyjną analizę czynnikową (EFA), zgodnie z procedurą zastosowaną przez autorów oryginalnej wersji skali. W analizowanym zbiorze danych wyznacznik macierzy korelacji osiągnął wartość bliską,

ale różną od zera (t = 0,001), co oznacza, że znajdują się w niej stwierdzenia, które w oczekiwany sposób ze sobą korelują. Miara adekwatności doboru próby (KMO) była równa 0,891, a test sferyczności Bartletta osiągnął wysoki poziom istotności (χ^2 = 6061,25, df = 66, p < 0,001), potwierdzając zasadność wykonania analizy czynnikowej (Wieczorkowska, Wierzbiński, 2005).

Opierając się na kryterium Kaisera, w efekcie wykonanej analizy otrzymano trzy czynniki wyjaśniające łącznie 64,36% zmienności wyników. Macierz składowych rotowanych, ich wartości własne oraz procent wyjaśnianej wariancji przedstawiono w tabeli 1.

Pierwszy czynnik wyjaśnia 23,48% wariancji i reprezentowany jest przez cztery twierdzenia, których ładunki osiągają wysokie wartości w zakresie 0,85–0,64. Treść tych itemów odpowiada wymiarowi BCSQ-12, określanemu jako zaniedbanie. Drugi czynnik także składa się z czterech itemów o ładunkach czynnikowych o wartościach 0,88–0,60 i wyjaśnia 20,7% wariancji. Tematycznie odpowiada on dymensji odnoszącej się do poczucia braku rozwoju w pracy. Pozostałe cztery twierdzenia, o ładunkach czynnikowych z przedziału 0,77–0,65, składają się na czynnik reprezentujący wymiar przeciążenia; wyjaśnia on 20,18% wariancji. Każda z czterech pozycji testowych wchodzących w skład danego czynnika uzyskała ładunki zdecydowanie przekraczające rekomendowaną wartość 0,40 (Bedyńska, Cypryańska, 2007) oraz wyraźnie niższe wartości w pozostałych czynnikach. Rozwiązanie trzyczynnikowe znajduje potwierdzenie także na wykresie osypiska (rysunek 1). Struktura czynnikowa uzyskana na podstawie przeprowadzonego badania jest zatem przejrzysta, jednoznacznie interpretowalna i odpowiada strukturze wersji oryginalnej.



Rysunek 1. Wykres osypiska (n_l = 861)
Źródło: opracowanie własne.

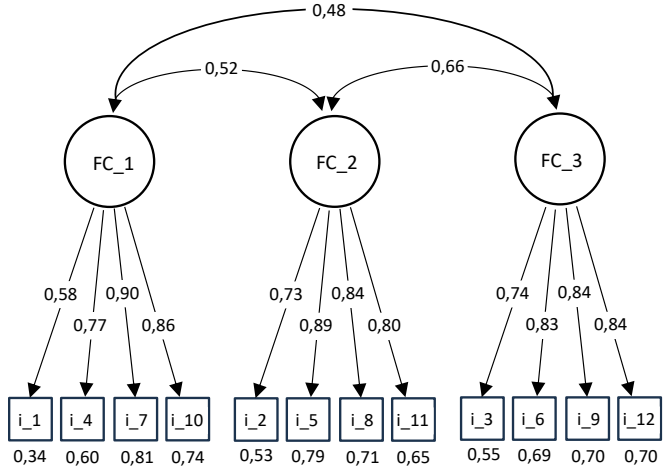
Tabela 1. Wyniki eksploracyjnej analizy czynnikowej dla polskiej wersji BCSQ-12 (n_1 = 861)

	Numer i treść itemu	Czynnik			h^2
		I	II	III	
		ŁC	ŁC	ŁC	
3.	Kiedy sprawy w pracy nie idą po mojej myśli, przestaję się starać	**0,64**	0,28	0,14	0,49
6.	W reakcji na trudności pojawiające się w mojej pracy, poddaję się	**0,78**	0,20	0,20	0,62
9.	W obliczu pojawienia się jakichkolwiek trudności związanych z wykonywaniem mojej pracy, poddaję się	**0,85**	0,21	0,14	0,66
12.	Kiedy wysiłek włożony w pracę okazuje się niewystarczający, poddaję się	**0,76**	0,21	0,20	0,60
2.	Chciałbym wykonywać inną pracę, która byłaby większym wyzwaniem w związku z moimi umiejętnościami	0,15	**0,79**	0,17	0,60
5.	Odnoszę wrażenie, że moja obecna praca przeszkadza mi w rozwijaniu moich umiejętności	0,34	**0,62**	0,28	0,57
8.	Chciałbym wykonywać inną pracę, w której mógłbym lepiej rozwijać swoje talenty	0,23	**0,88**	0,19	0,70
11.	Moja praca nie umożliwia mi rozwoju własnych umiejętności	0,33	**0,60**	0,26	0,54
1.	Myślę, że poświęcam się pracy dużo bardziej, niż powinienem, biorąc pod uwagę własne zdrowie	−0,01	0,12	**0,65**	0,38
4.	Gdy realizuję ważne cele w pracy, zaniedbuję swoje życie osobiste	0,21	0,19	**0,71**	0,52
7.	Dążąc do osiągnięcia dobrych wyników w pracy, narażam swoje zdrowie	0,29	0,23	**0,76**	0,62
10.	Ignoruję własne potrzeby, aby spełnić wymagania pracy	0,27	0,21	**0,77**	0,60
	Wartość własna	2,82	2,48	2,42	
	Procent wyjaśnianej wariancji	23,48	20,70	20,18	

Oznaczenia: BCSQ-12 – Kwestionariusz Klinicznych Podtypów Wypalenia Zawodowego; ŁC – ładunki czynnikowe; h^2 – zasoby zmienności wspólnej. Wyróżniono ładunki czynnikowe przekraczające wartość 0,40.

Źródło: opracowanie własne.

Na drugiej próbie (n_2 = 861) wykonano konfirmacyjną analizę czynnikową (CFA). Ponieważ zmienne nie spełniły założeń normalności rozkładu wielowymiarowego (wartości testu Mardia uzyskały $p < 0{,}001$), obliczenia wykonano z wykorzystaniem estymatora diagonalnie ważonych kwadratów (*diagonally weighted least squares* – DWLS). Jest on zalecany, w sytuacji gdy rozkłady zmiennych odbiegają od rozkładów normalnych, a próba nie zawiera bardzo dużej liczby obserwacji (Tarka, 2016). W CFA, wykonanej tą metodą, uzyskano następujące wartości miar dopasowania: $\chi^2 = 99{,}74$ ($df = 51$; $p < 0{,}001$); $\chi^2/df = 1{,}95$; GFI = 0,994; RMSEA = 0,033 (90% CI = 0,023–0,043); SRMR = 0,042; NFI = 0,989; NNFI = 0,993; IFI = 0,995; CFI = 0,995. Otrzymane wyniki pozwalają stwierdzić, że polska wersja BCSQ-12 odzwierciedla trójczynnikową strukturę wersji oryginalnej. Badanego modelu nie korygowano wprowadzaniem założeń o korelacji par błędów zmiennych jawnych (rysunek 2).



Rysunek 2. Wyniki konfirmacyjnej analizy czynnikowej polskiej wersji BCSQ-12 (n_2 = 861)

Oznaczenia: BCSQ-12 – Kwestionariusz Klinicznych Podtypów Wypalenia Zawodowego; FC – czynnik; i – item.

Korelacje między czynnikami istotne na poziomie $p < 0{,}001$. Liczby między czynnikami a itemami oznaczają wartości ładunków czynnikowych. Liczby przy itemach oznaczają wielkość wyjaśnianej wariancji (R^2).

Źródło: opracowanie własne.

Dalsza ocena parametrów skali została przeprowadzona na całej grupie danych (N = 1722). W tabeli 2 zaprezentowano uzyskane statystyki opisowe, współczynniki α Cronbacha oraz wartości korelacji item-rest. Statystyki wskazują, że rozkład wyników odbiega od normalnego, co jest bardziej wyraźne w przypadku kurtozy. Dla każdego z wyodrębnionych wymiarów wypalenia uzyskano satysfakcjonującą wartość wskaźnika rzetelności wewnętrznej ($\alpha > 0{,}85$). Zauważono jednak, że usunięcie ze skali itemów nr 1 i 3 w niewielkim stopniu poprawia spójność reprezentowanych przez te twierdzenia czynników. Pokazuje to, że wobec tych pozycji testu badani odpowiadają nieco inaczej niż wobec pozostałych.

Tabela 2. Statystyki opisowe itemów polskiej wersji BCSQ-12 (N = 1722)

Itemy BCSQ-12	*M*	*SD*	Q_1	*Me*	Q_2	*min*	*max*	*As*	*K*	*α*	*item-rest*
1	4,66	1,96	3	5	6	1	7	−0,44	−1,13	0,863	0,590
4	4,17	1,97	2	5	6	1	7	−0,13	−1,33	0,813	0,712
7	3,63	1,97	2	3	5	1	7	0,27	−1,28	0,794	0,756
10	3,57	1,94	2	3	5	1	7	0,31	−1,25	0,797	0,750
Przeciążenie	16,03	6,56	11	16	21	4	28	0,06	−1,00	0,857	
2	3,02	1,83	2	2	4	1	7	0,67	−0,75	0,858	0,716
5	2,85	1,70	2	2	4	1	7	0,90	−1,16	0,847	0,744
8	3,16	1,89	2	3	5	1	7	0,62	−0,83	0,817	0,816
11	2,93	1,75	2	2	4	1	7	0,84	−0,35	0,864	0,697
Brak rozwoju	12,02	6,16	8	11	16	4	28	0,68	−0,36	0,881	
3	2,78	1,59	2	2	4	1	7	0,92	−0,05	0,885	0,653
6	2,59	1,51	2	2	3	1	7	1,16	0,74	0,838	0,767
9	2,38	1,39	1	2	3	1	7	1,36	1,53	0,830	0,793
12	2,56	1,46	2	2	3	1	7	1,11	0,65	0,837	0,770
Zaniedbanie	10,30	5,10	7	9	13	4	28	1,03	0,71	0,881	

Oznaczenia: BCSQ-12 – Kwestionariusz Klinicznych Podtypów Wypalenia Zawodowego; *Me* – mediana; *As* – skośność; *K* – kurtoza; α Cronbacha dla danego wymiaru przy usunięciu poszczególnego itemu oraz przy uwzględnieniu wszystkich itemów; *item-rest* – korelacja pozycji z testem po jej usunięciu.

Źródło: opracowanie własne.

Odmienność w funkcjonowaniu opisywanych itemów potwierdzają także wartości korelacji pozycji z testem po jej usunięciu (*item-rest correlation*). Wskaźnik ten dostarcza informacji o związku danego itemu z indeksem powstałym poprzez uśrednienie pozostałych pozycji skali. W przypadku itemów nr 1 i 3 związek ten jest najsłabszy, ale ciągle istotny.

TRAFNOŚĆ ZBIEŻNA POLSKIEJ WERSJI BCSQ-12

W celu oszacowania trafności zbieżnej wyniki uzyskane za pomocą polskiej wersji BCSQ-12 skorelowano z wynikami, jakie uzyskali w tym samym badaniu nauczyciele w innych kwestionariuszach służących do pomiaru wypalenia i zaangażowania w pracę. W tabeli 3 przedstawiono relacje między poszczególnymi wymiarami BCSQ-12 i OLBI. Wszystkie korelacje okazały się istotne i zgodnie z oczekiwaniem dodatnie. Przeciążenie było najsilniej związane z poziomem wyczerpania (*rho* = 0,53), natomiast brak rozwoju wyraźnie współwystępował z brakiem zaangażowania (*rho* = 0,59). Zaniedbanie korelowało zaś na podobnym, umiarkowanym poziomie z dwoma wymiarami OLBI (*rho* = 0,47 i 0,49).

Tabela 3. Korelacje rho-Spearmana między wymiarami polskiej wersji BCSQ-12 a dymensjami wypalenia skali OLBI oraz poziomem zaangażowania w pracę w skali UWES (N = 1722)

Wymiary BCSQ-12	OLBI		UWES		
	WY	BZ	W	PSW	ZBS
Przeciążenie	0,53*	0,33*	−0,27*	–0,21*	–0,03
Brak rozwoju	0,49*	0,59*	–0,49*	–0,51*	–0,34*
Zaniedbanie	0,47*	0,49*	–0,51*	–0,47*	–0,34*

Oznaczenia: BCSQ-12 – Kwestionariusz Klinicznych Podtypów Wypalenia Zawodowego; OLBI – Oldenburski Inwentarz Wypalenia Zawodowego; UWES – Utrechcka Skala Zaangażowania w Pracę; WY – wyczerpanie; BZ – brak zaangażowania; W – wigor; PSW – poświęcenie; ZBS – zaabsorbowanie. * $p < 0{,}001$.

Źródło: opracowanie własne.

W tabeli 3 przedstawiono także relacje między poszczególnymi wymiarami BCSQ-12 i UWES. Wszystkie istotne korelacje, zgodnie z oczekiwaniem, okazały się ujemne. Wigor i poświęcenie korelowały z przeciążeniem na poziomie niskim (*rho* = −0,27 i −0,21), a z brakiem rozwoju i zaniedbaniem – na zbliżonym do siebie poziomie umiarkowanym (*rho* od −0,47 do −0,51). Zaabsorbowanie pracą okazało się nie mieć związku z wymiarem przeciążenia, natomiast korelowało istotnie, choć na niskim poziomie, z brakiem rozwoju i zaniedbaniem.

WYNIKI POLSKIEJ WERSJI BCSQ-12 A WYBRANE ZMIENNE SOCJODEMOGRAFICZNE

Kobiety ujawniły wyższy od mężczyzn poziom przeciążenia. Efekt tej różnicy był jednak słaby (tabela 4). Porównując wyniki w BCSQ-12 u badanych pracujących w różnych szkołach, zauważono, że nauczyciele szkół ponadpodstawowych doświadczali minimalnie więcej braku rozwoju niż nauczyciele szkół podstawowych.

Tabela 4. Różnice między wynikami polskiej wersji BCSQ-12 ze względu na płeć i rodzaj szkoły

Wymiary BCSQ-12	Kobiety (*n* = 1477)		Mężczyźni (*n* = 245)		Różnice między grupami		
	Me	*IQR*	*Me*	*IQR*	*z*	*p*	*r*
Przeciążenie	16	11	14	10	−2,98	0,003	0,12
Brak rozwoju	11	8	11	9	0,51	0,607	–0,02
Zaniedbanie	9	6	8	5	−1,06	0,289	0,04

Wymiary BCSQ-12	Kobiety (n = 1477)		Mężczyźni (n = 245)		Różnice między grupami		
	Me	*IQR*	*Me*	*IQR*	*z*	*p*	*r*
	Szkoła podst. (n = 1135)		Szkoła ponadpodst. (n = 587)				
Przeciążenie	16	10	16	11	−0,48	0,634	0,01
Brak rozwoju	10	9	11	9	−2,38	0,017	0,07
Zaniedbanie	9	6	9	5,5	1,04	0,297	−0,03

Oznaczenia: BCSQ-12 – Kwestionariusz Klinicznych Podtypów Wypalenia Zawodowego; *Me* – mediana; *IQR* – rozstęp ćwiartkowy; *z* – standaryzowana wartość testu Manna-Whitney'a; *r* – wielkość efektu.

Źródło: opracowanie własne.

Szukając współzależności między wymiarami polskiej wersji BCSQ-12 a wiekiem oraz stażem zawodowym badanych, ustalono tylko jedną istotną korelację. Dotyczyła ona związku między wiekiem nauczycieli a ich brakiem rozwoju i okazała się bardzo niska ($rho = -0{,}05$; $p < 0{,}028$).

DYSKUSJA WYNIKÓW

Polska wersja BCSQ-12 odzwierciedla trójczynnikową strukturę oryginału wyodrębnioną w EFA oraz potwierdzoną w zadowalający sposób przez CFA. Każdy z wyodrębnionych wymiarów wypalenia uzyskał też satysfakcjonującą wartość wskaźnika rzetelności wewnętrznej α Cronbacha ($\alpha > 0{,}85$). Zauważono jednak, że dwie pozycje kwestionariusza (nr 1 i 3) obniżają w niewielki sposób spójność reprezentowanych przez nie wymiarów wypalenia. Warto zaznaczyć, że nie zaobserwowano tego w oryginalnej wersji BCSQ-12 i zapewne ma to związek z polskim przekładem. Znamiona niedoskonałości omawianych itemów można także zauważyć w łotewskiej adaptacji BCSQ-12. W porównaniu z pozostałymi twierdzeniami składającymi się na dany wymiar każdy z omawianych itemów miał najniższą wartość ładunku czynnikowego oraz najniższą wartość zasobów zmienności wspólnej. Nie wiadomo jednak, czy wpływało to w jakikolwiek negatywny sposób na spójność wewnętrzną poszczególnych wymiarów skali (Skudra, Stokenberga, 2019).

Ponieważ prezentowane w tej pracy analizy zostały przeprowadzone jedynie na podstawie danych zebranych wśród nauczycieli, dla właściwej oceny funkcjonowania wymienionych wyżej itemów w polskiej wersji BCSQ-12 niezbędne są kolejne badania wśród pracowników także innych profesji. Gdyby słabość tych

itemów okazała się bardziej ewidentna, być może należałoby zmodyfikować ich tłumaczenie albo rozważyć ich pominięcie. To drugie rozwiązanie wprowadzałoby jednak wyraźną zmianę w budowie polskiej wersji skali względem oryginału. Ponieważ najsłabsze parametry miał item znajdujący się na początku kwestionariusza, interesujące byłoby także przeprowadzenie badań ze zmienioną kolejnością twierdzeń. Warto zaznaczyć, że autor oryginalnej wersji BCSQ-12 po zapoznaniu się z wynikami walidacji polskiej wersji skali oraz uwagami dotyczącymi wspomnianych itemów nie widział potrzeby dokonywania jakichkolwiek modyfikacji.

Przeprowadzone analizy potwierdziły trafność zbieżną polskiej adaptacji BSCQ-12. Badane przy pomocy tego narzędzia aspekty wypalenia w przewidywalny sposób korelowały z wymiarami wypalenia kwestionariusza OLBI. Przeciążenie najsilniej korelowało z wyczerpaniem, ponieważ podtyp frenetyczny, którego charakteryzuje przeciążenie, w obliczu trudności przede wszystkim zwiększa swoje wysiłki, starając się nie zmniejszać zaangażowania. W sytuacji idealnej można by oczekiwać, że przeciążenie i brak zaangażowania nie będą ze sobą powiązane. W badanej grupie relacja między nimi jednak zachodziła, choć siła tego związku była rzeczywiście niska. Biorąc pod uwagę fakt, że badane przez OLBI wymiary wypalenia mają odniesienie do wyczerpania i cynizmu mierzonego przez MBI-GS, wyniki z badań własnych porównano z rezultatami badań, w których korelowano BCSQ z MBI-GS. Okazało się, że występował tam podobny obraz współzależności: przeciążenie korelowało silniej z wyczerpaniem i znacznie słabiej z cynizmem (Montero-Marín, García-Campayo, 2010; Montero-Marín i in., 2012; Skudra, Stokenberga, 2019).

Brak rozwoju, który w BCSQ-12 traktowany jest jako wyznacznik wypalenia podtypu niewystarczająco stymulowanego, ujawniał najsilniejsze powiązanie z brakiem zaangażowania i nieco słabsze z wyczerpaniem mierzonymi przez OLBI. Podobny obraz współzależności można zauważyć w badaniach z użyciem MBI-GS. Brak rozwoju korelował najsilniej z cynizmem i słabiej z wyczerpaniem (Montero-Marín, García-Campayo, 2010; Montero-Marín i in., 2012; Skudra, Stokenberga, 2019). Okazuje się zatem, że brak poczucia własnego rozwoju w pracy wiąże się nie tylko z wycofaniem zaangażowania i zwiększaniem dystansu wobec zadań zawodowych, lecz – w pewnej mierze – współwystępuje także z poczuciem stresu i wyczerpania, które oczywiście nie są doświadczane tak silnie, jak to ma miejsce we frenetycznym podtypie wypalenia.

Zaniedbanie, będące w BCSQ-12 oznaką wypalenia określonego jako podtyp zużyty, ujawniło dodatnie korelacje na poziomie umiarkowanym w zbliżony do siebie sposób ze zmienną wyczerpania i braku zaangażowania mierzonymi przez OLBI. Badania z użyciem MBI-GS ukazywały nieco inny obraz współzależności. Zaniedbanie silniej korelowało z cynizmem niż wyczerpaniem. Biorąc pod uwagę fakt, że zaniedbanie odnosi się do lekceważącej postawy pracownika wobec pracy w odpowiedzi na doświadczane trudności zawodowe, wyraźne powiązanie tej zmiennej z cynizmem wydaje się zrozumiałe. Wyniki badań

własnych przeprowadzone z użyciem OLBI wykazały ponadto, że oprócz braku zaangażowania podtyp zużyty wiąże się w podobnie istotny sposób z wyczerpaniem, będącym następstwem doświadczanego w pracy stresu.

Badane przy pomocy BSCQ-12 aspekty wypalenia porównano z poziomem zaangażowania mierzonym przez UWES. W pierwszej kolejności zwrócono uwagę na zmienną przeciążenia, charakterystyczną dla podtypu frenetycznego. Osoba doświadczająca tego rodzaju wypalenia mimo trudności wykazuje chęć ich pokonywania i stara się utrzymać wysoką aktywność, ponieważ pracę ciągle uważa za coś ważnego, czemu warto poświęcać czas i siły i co potrafi ją absorbować. Potwierdzenie tej charakterystyki znajduje się w badaniach łotewskich pracowników wykonujących różne zawody, gdzie korelacje przeciążenia z różnymi aspektami zaangażowania okazały się nieistotne (Skudra, Stokenberga, 2019). Wigor i poświęcenie nie były powiązane z przeciążeniem także w badaniach pracowników opieki zdrowotnej w Brazylii, a zaabsorbowanie i przeciążenie korelowały na niskim poziomie nawet dodatnio (Demarzo i in., 2020). Wyniki niniejszych badań przeprowadzonych wśród nauczycieli wskazują natomiast na to, że wigor i poświęcenie wskutek doświadczanego przeciążenia w rzeczywistości malały, ale w wyraźnie mniejszym stopniu niż ma to miejsce w pozostałych podtypach wypalenia. Zaabsorbowanie natomiast nie było istotnie powiązane z przeciążeniem. Obraz współzależności między brakiem rozwoju oraz zaniedbania z jednej strony a trzema wymiarami zaangażowania z drugiej strony nie jest już tak zróżnicowany ani w badaniach własnych, ani w badaniach wspominanych autorów. Oznacza to, że niskie wyniki w wymiarach UWES mogą świadczyć zarówno o zużytym, jak i niewystarczająco stymulowanym typie wypalenia.

Podtyp wypalenia zawodowego mierzonego przez BCSQ-12 okazał się nie mieć większego związku z płcią badanych nauczycieli. Podobny obraz współzależności można zauważyć w wynikach badań przeprowadzonych wśród nauczycieli szkół średnich w Hiszpanii (Abós i in., 2021). Jedynie w zakresie przeciążenia nauczycielki charakteryzowały się istotnie wyższymi wynikami niż nauczyciele, ale różnica ta była niewielka. We wspomnianych badaniach nauczyciele z dłuższym stażem w zawodzie uzyskiwali też nieco wyższe wyniki w poszczególnych wymiarach wypalenia niż nauczyciele na początku swojej pracy. Związek między stażem a wymiarami BCSQ-12 nie wystąpił jednak w niniejszych badaniach. Biorąc pod uwagę zmienną wieku badanych, zauważono ponadto, że starszych nauczycieli o podtypie wypalenia niewystarczająco stymulowanego jest wśród badanych nawet nieco mniej. Nie można wykluczyć, że osoby doświadczające poważnego braku rozwoju już w młodszym wieku decydują się na zmianę zawodu i jest ich mniej w gronie starszych nauczycieli. Tak czy inaczej omawianą korelację, ze względu na swą wielkość, należy uznać za mało istotną.

W świetle przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że polska wersja BCSQ-12 odpowiada strukturze czynnikowej wersji oryginalnej. Pomimo zauważonych słabości kwestionariusz ma satysfakcjonujące właściwości psychometryczne, a wyniki badań przeprowadzonych z użyciem tej skali stanowią wstępne potwierdzenie

jej trafności zbieżnej. Kwestionariusz można więc uznać już na obecnym etapie adaptacji za narzędzie dobrze rokujące, jednocześnie należy podkreślić, iż niezbędne są dalsze badania umożliwiające jego walidację wśród pracowników wykonujących różne zawody. Wybór zaprezentowanej wersji BCSQ-12 daje możliwość analizowania zjawiska wypalenia w polskiej rzeczywistości z uwzględnieniem jego etiologii charakterystycznej dla każdego z trzech wyróżnionych podtypów i proponowania dostosowanych do nich działań prewencyjnych oraz zaradczych.

PODZIĘKOWANIA

Autor dziękuje:

• p. prof. Jesusowi Montero-Marínowi za zgodę na przetłumaczenie BCSQ-12 oraz udzielone wskazówki na różnych etapach procesu adaptacji tego narzędzia;

• osobom, które przygotowały propozycje tłumaczeń BCSQ-12 i brały udział w konsultacjach językowych polskiej wersji skali;

• p. dr. Romanowi Soleckiemu (Krakowski Instytut Logoterapii) za możliwość zebrania danych wykorzystanych do walidacji BCSQ-12 przy okazji realizowanych przez niego badań (współfinansowanych przez Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli) wśród uczniów i nauczycieli szkół województwa małopolskiego.

BIBLIOGRAFIA

Abós Á., Sevil-Serrano J., Montero-Marín J., Julián J.A., García-González L. (2021). Examining the psychometric properties of the burnout clinical subtype questionnaire (BCSQ-12) in secondary school teachers. *Current Psychology*, 40, 3809–3826. https://doi.org/10.1007/s12144-019-00333-7

Bedyńska S., Cypryańska M. (2007). Zaawansowane sposoby tworzenia wskaźników: zastosowanie analizy czynnikowej oraz analizy rzetelności pozycji. W: S. Bedyńska, A. Brzezicka (red.), *Statystyczny drogowskaz*. *Praktyczny poradnik analizy danych w naukach społecznych na przykładach z psychologii* (s. 134–161). Warszawa: Wydawnictwo SWPS „Akademika".

Bedyńska S., Książek M. (2012). *Statystyczny drogowskaz 3*. *Praktyczny przewodnik wykorzystania modeli regresji oraz równań strukturalnych*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Sedno".

Chirkowska-Smolak T. (2018). Polska adaptacja kwestionariusza do pomiaru wypalenia zawodowego OLBI (The Oldenburg Burnout Inventory). *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 6(3), 27–47. https://doi.org/10.18559/soep.2018.3.2

Demarzo M., García-Campayo J., Martínez-Rubio D., Pérez-Aranda A., Miraglia J.L., Hirayama M.S., de Salvo V.M.A., Cicuto K., Favarato M.L., Terra V., de Oliveira M.B., García-Toro M., Modrego-Alarcón M., Montero-Marín J. (2020). Frenetic, under-challenged, and worn-out burnout subtypes among Brazilian primary care personnel: Validation of the Brazilian „Burnout Clinical Subtype Questionnaire" (BCSQ-36/BCSQ-12). *International Journal of Environmental Research & Public Health*, 17, 1081. https://doi.org/10.3390/ijerph17031081

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

Drwal Ł. (1995). *Adaptacja kwestionariuszy osobowości. Wybrane zagadnienia i techniki*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

Farber B.A. (1990). Burnout in psychotherapists: Incidence, types, and trends. *Psychotherapy in Private Practice*, 8(1), 35–44. https://doi.org/10.1300/J294v08n01_07

Farber B.A. (1991). Symptoms and types: Worn-out, frenetic and underchallenged teachers. W: B.A. Farber (red.), *Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher* (s. 72–97). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Farber B.A. (2000). Treatment strategies for different types of teacher burnout. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 675–689. https://doi.org/10.1002/(sici)1097-4679(200005)56:5<675::aid-jclp8>3.0.co;2-d

Kristensen T.S., Borritz M., Villadsen E., Christensen K.B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192–207. https://doi.org/10.1080/02678370500297720

Maslach C. (2003). *Burnout: The cost of caring* (2nd ed.). Cambridge, Massachusetts: Malor Books.

Maslach C., Jackson S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.P. (1997). Maslach Burnout Inventory (3rd ed.). W: C.P. Zalaquett, R. Wood (red.), *Evaluating stress: A book of resources* (s. 191–218). Lanham, Maryland: Scarecrow Education.

Montero-Marín J., García-Campayo J. (2010). A newer and broader definition of burnout: Validation of the „Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCSQ-36)". *BMC Public Health*, 10, 302. https://doi.org/10.1186/1471-2458-10-302

Montero-Marín J., Araya R., Blazquez B.O., Skapinakis P., Vizcaino V.M., García-Campayo J. (2012). Understanding burnout according to individual differences: Ongoing explanatory power evaluation of two models for measuring burnout types. *BMC Public Health*, 12, 922. https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-922

Montero-Marín J., García-Campayo J., Mera D.M., López del Hoyo Y. (2009). A new definition of burnout syndrome based on Farber's proposal. *Journal of Occupational Medicine & Toxicology*, 4, 31. https://doi.org/10.1186/1745-6673-4-31

Montero-Marín J., García-Campayo J., Fajó-Pascual M., Carrasco J.M., Gascón S., Gili M., Mayoral-Cleries F. (2011a). Sociodemographic and occupational risk factors associated with the development of different burnout types: The cross-sectional University of Zaragoza study. *BMC Psychiatry*, 11, 49. https://doi.org/10.1186/1471-244X-11-49

Montero-Marín J., Skapinakis P., Araya R., Gili M., García-Campayo J. (2011b). Towards a brief definition of burnout syndrome by subtypes: Development of the „Burnout Clinical Subtypes Questionnaire" (BCSQ-12). *Health & Quality of Life Outcomes*, 9, 74. https://doi.org/10.1186/1477-7525-9-74

Pines A.M., Aronson E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.

Schaufeli W.B., Bakker A.B. (2003). *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES): Test manual*. Utrecht: Department of Social & Organizational Psychology.

Schaufeli W.B., Enzmann D. (1998). *The burnout companion for research and practice: A critical analysis of theory, assessment, research, and interventions*. London: Taylor & Francis.

Schaufeli W.B., Leiter M.P., Maslach C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220. https://doi.org/10.1108/13620430910966406

Schaufeli W.B., Salanova M., González-Romá V., Bakker A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. https://doi.org/10.1023/A:1015630930326

Shirom A., Melamed S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176–200. https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176

Skudra J., Stokenberga I. (2019). Izdegšanas klīnisko apakštipu aptaujas BSCQ-12 latviešu valodas varianta validitātes pārbaude. *Baltic Journal of Psychology*, 20(1,2), 121–136. https://doi.org/10.22364/bjp.20.01-02

Tarka P. (2016). Modele równań strukturalnych a zmienne mierzone na skali porządkowej polichorycznej w analizie danych marketingowych. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 459, 265–276. https://doi.org/10.15611/pn.2016.459.25

Wieczorkowska G., Wierzbiński J. (2005). *Badania sondażowe i eksperymentalne*. *Wybrane zagadnienia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego.

KWESTIONARIUSZ KLINICZNYCH PODTYPÓW WYPALENIA ZAWODOWEGO (BCSQ-12)

Poniżej znajdują się stwierdzenia, wyrażające to, czego można doświadczać w pracy. Każde z nich przeczytaj uważnie i postaw znak X przy określeniu, które najlepiej opisuje to, co czujesz, co robisz i co myślisz w odniesieniu do swojej pracy. Nie ma tu odpowiedzi dobrych lub złych. Proszę nie pozostawić żadnego stwierdzenia bez odpowiedzi.

	Całkowicie się nie zgadzam	Nie zgadzam się	Raczej się nie zgadzam	Nie mam zdania	Raczej się zgadzam	Zgadzam się	Całkowicie się zgadzam
1. Myślę, że poświęcam się pracy dużo bardziej niż powinienem, biorąc pod uwagę własne zdrowie.	O	O	O	O	O	O	O
2. Chciałbym wykonywać inną pracę, która byłaby większym wyzwaniem w związku z moimi umiejętnościami.	O	O	O	O	O	O	O
3. Kiedy sprawy w pracy nie idą po mojej myśli, przestaję się starać.	O	O	O	O	O	O	O
4. Gdy realizuję ważne cele w pracy, zaniedbuję swoje życie osobiste.	O	O	O	O	O	O	O
5. Odnoszę wrażenie, że moja obecna praca przeszkadza mi w rozwijaniu moich umiejętności.	O	O	O	O	O	O	O
6. W reakcji na trudności pojawiające się w mojej pracy, poddaję się.	O	O	O	O	O	O	O
7. Dążąc do osiągnięcia dobrych wyników w pracy, narażam swoje zdrowie.	O	O	O	O	O	O	O
8. Chciałbym wykonywać inną pracę, w której mógłbym lepiej rozwijać swoje talenty.	O	O	O	O	O	O	O
9. W obliczu pojawienia się jakichkolwiek trudności związanych z wykonywaniem mojej pracy, poddaję się.	O	O	O	O	O	O	O
10. Ignoruję własne potrzeby, aby spełnić wymagania pracy.	O	O	O	O	O	O	O
11. Moja praca nie umożliwia mi rozwoju własnych umiejętności.	O	O	O	O	O	O	O
12. Kiedy wysiłek włożony w pracę okazuje się niewystarczający, poddaję się.	O	O	O	O	O	O	O