

Andrzej Zbonikowski*

Wypalenie zawodowe instruktorów terapii zajęciowej w kontekście poczucia własnej wartości oraz cech osobowościowych Wielkiej Piątki

Wprowadzenie

Instruktorzy terapii zajęciowej podejmują w swej pracy szereg działań mających na celu rehabilitację społeczną i zawodową osób chorych lub niepełnosprawnych. Działania te wiążą się z organizowaniem i prowadzeniem zajęć terapeutycznych opartych na wykonywaniu prac angażujących różne sfery funkcjonowania człowieka: fizyczną, poznawczą, emocjonalną, społeczną. Zajęcia mogą mieć formę zajęć pracowniczych, komputerowych, plastycznych, rękodzielniczych – rzeźbiarskich, tkackich etc. Warto jednak zwrócić uwagę, że praca instruktora obejmuje aktywizowanie podopiecznych, kształtowanie ich motywacji, wspieranie poczucia własnej wartości i rozwijanie kompetencji społecznych, przez co wymaga osobistego zaangażowania i głębszej relacji. Tym samym praca ta wpisuje się w kategorię zawodów społecznych, w których dobry kontakt z drugim człowiekiem warunkuje skuteczność świadczonej pomocy. Wykonywanie zawodów z tej kategorii wiąże się jednak z podwyższonym ryzykiem wystąpienia wypalenia zawodowego.

Autorkami najbardziej spopularyzowanej koncepcji wypalenia zawodowego są Ch. Maslach i S. E. Jackson. Autorki definiują wypalenie jako „psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia osiągnięć osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób” (Maslach, 2004: 15).

Wskazane w definicji komponenty konstytuują trójwymiarowy model wypalenia zawodowego. Pierwszy wymiar – wyczerpanie emocjonalne – charakteryzuje

* Dr Andrzej Zbonikowski – Katedra Psychologii, Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi; Narodowe Forum Doradztwa Kariery.

się nadmiernym zmęczeniem oraz poczuciem wyczerpania emocjonalnych zasobów. Osoby wyczerpane charakteryzuje obniżona radość życia, zmniejszona motywacja do pracy, brak entuzjazmu, zwiększona drażliwość i impulsywność. W zawodach społecznych uwidacznia się wówczas brak zdolności do „dawania siebie” i trudność w wypełnianiu roli zawodowej. Jako najważniejsze źródła wyczerpania emocjonalnego wskazuje się nadmiar obowiązków oraz konflikty w pracy. Kolejny wymiar wypalenia – depersonalizacja – polega na negatywnym, cynicznym lub zbyt obojętnym traktowaniu osób będących przedmiotem opieki lub wsparcia. Pod wpływem depersonalizacji relacje z innymi ludźmi w sytuacji zawodowej stają się bezosobowe, pozbawione zaangażowania i ciepła emocjonalnego. W pewnym sensie depersonalizacja chroni jednostkę przed pogłębianiem się wyczerpania emocjonalnego, jednak poważnym skutkiem ubocznym może tu być postawa apersonalna i dehumanizacja relacji. Z kolei trzeci wymiar wypalenia – obniżona satysfakcja z dokonań osobistych – odnosi się do spadku poczucia własnej kompetencji i obniżonego poczucia sukcesów w pracy. W konsekwencji jednostka ma coraz większe trudności w wypełnianiu wymagań w miejscu pracy, słabnie jej poczucie własnej skuteczności, rośnie zaś świadomość własnych ograniczeń. Zagrożony jest także obszar poczucia własnej wartości, gdyż pojawia się błędne przekonanie o własnej bezwartościowości w roli pracownika (Maslach, 2004: 15, Tucholska, 2003: 22–23).

Wyróżnione wymiary wypalenia ujmowane są także jako fazy omawianego zjawiska. Leiter i Maslach zaproponowali model, w którym jako pierwsze pojawia się wyczerpanie emocjonalne, na jego kanwie dochodzi do depersonalizacji, a następnie pojawiają się objawy obniżonej satysfakcji z osiągnięć (Leiter i Maslach, 1988, za: Maslach, 2004: 26). Istnieją wprawdzie alternatywne modele fazowe (por. Golembiewski, Munzenrider, Stevenson, 1986, za: Maslach: 2004: 26), jednak w literaturze przedmiotu dominuje ujęcie Leitera i Maslach (por. Tucholska, 2003: 23–24, Wilczek-Rużyczka, 2014: 22).

W badaniach nad uwarunkowaniami wypalenia zawodowego wskazuje się na niskie poczucie własnej wartości (Kliś, Kossewska, 1998, za: Tucholska, 2003: 108; Ogińska-Bulik, 2009: 156; Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg, 2006: 140) i neurotyczność (Kliś, Kossewska, 1998, za: Tucholska, 2003: 108; Ogińska-Bulik, 2009: 156) jako czynniki szczególnie sprzyjające emocjonalnemu wyczerpaniu i depersonalizacji. Wśród cech osobowości Wielkiej Piątki wyróżnia się także ekstrawersję jako czynnik chroniący przed wypaleniem, będący predyktorem wysokiej satysfakcji zawodowej (Kliś, Kossewska, 1998, za: Tucholska, 2003: 108). Ważnymi czynnikami przyczyniającymi się do rozwoju syndromu wypalenia są także: tendencja do perfekcjonizmu, nierealistyczne oczekiwania, wysoka reaktywność, pesymizm, a także niskie kompetencje interpersonalne oraz brak społecznego wsparcia (Ogińska-Bulik, 2009: 157; Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg, 2006: 140).

Mimo licznych badań prowadzonych nad wypaleniem w zawodach społecznych (nauczyciele, ratownicy medyczni, lekarze, pielęgniarki) w literaturze przedmiotu brakuje doniesień na temat osobowościowych uwarunkowań wypalenia wśród in-

struktorów terapii zajęciowej. Celem niniejszych badań jest zatem ustalenie osobowościowych korelatów wypalenia zawodowego w omawianej grupie zawodowej.

Osoby badane i metoda badań

Badaniami objęto 30-osobową grupę instruktorów terapii zajęciowej zatrudnionych w czterech warsztatach terapii zajęciowej na terenie województwa mazowieckiego¹. W grupie znalazło się 28 kobiet i 2 mężczyzn, co odzwierciedliło sferminizowaną specyfikę zatrudnienia w analizowanym zawodzie. Średnia wieku osób badanych wyniosła 38 lat ($M = 38,32$), a staż pracy w zawodzie instruktora terapii zajęciowej mieścił się najczęściej w przedziale od 4 do 10 lat (40% badanych).

Jako zmienne w przeprowadzonych badaniach przyjęto:

- zmienną wyjaśnianą: poziom wypalenia zawodowego,
- zmienne wyjaśniające:
 - cechy osobowości wg modelu Wielkiej Piątki (neurotyczność, ekstrawersja, otwartość na doświadczenie, ugodowość i sumienność),
 - poczucie własnej wartości.

W badaniach zastosowano następujące narzędzia badawcze:

1. Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego MBI Ch. Maslach.

Narzędzie to zastosowano do pomiaru zmiennej wyjaśnianej – poziomu wypalenia zawodowego instruktorów terapii. Kwestionariusz składa się z 22 pytań z 7-stopniową skalą odpowiedzi i bada natężenie wypalenia w trzech wymiarach: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja oraz obniżona satysfakcja z osiągnięć osobistych. Dotychczasowe badania nad polską adaptacją (Pasiukowski, 2004: 146) potwierdzają zadowalający poziom trafności i rzetelności psychometrycznej narzędzia.

2. Inwentarz osobowości NEO-FFI P. T. Costy i R. R. McCrae.

Narzędzie to zastosowano do pomiaru zmiennych wyjaśniających – cech osobowości ujętych w modelu Wielkiej Piątki: neurotyczności, ekstrawersji, otwartości na doświadczenie, ugodowości i sumienności. Kwestionariusz składa się z 60 pozycji testowych (5-stopniowa skala odpowiedzi), mierzących poszczególne cechy w 5 skalach, którymi są:

- a) skala neurotyczności – odnosi się do sfery emocjonalnej (w zakresie emocji przykrych), bada przystosowanie emocjonalne versus niezrównoważenie emocjonalne; wymiar ten wiąże się z podatnością na doświadczanie przykrych emocji oraz wrażliwością na stres psychologiczny;
- b) skala ekstrawersji – odnosi się do ilości i jakości relacji społecznych jednostki, a także poziomu jej aktywności i zdolności do odczuwania przyjemnych emocji;

¹ Badania zostały przeprowadzone przez uczestniczkę seminarium magisterskiego Annę Moryc.

- c) skala otwartości na doświadczenie – bada tendencję do poszukiwania nowych doświadczeń, tolerancję wobec nowości i ciekawość poznawczą;
- d) skala ugodowości – bada nastawienie jednostki wobec innych ludzi, wyrażane na takich kontynuach, jak: altruizm versus antagonizm, zaufanie versus sceptycyzm i cynizm, prostoduszność versus skłonność do manipulowania, uступliwość versus agresywność i rywalizacja, skromność versus przekonanie o wyższości własnej osoby i tendencje narcystyczne;
- e) skala sumienności – weryfikuje stosunek człowieka do pracy, charakteryzuje stopień zorganizowania, wytrwałości i motywacji jednostki w działaniach zorientowanych na cel; sam czynnik sumienności określany jest również jako wola dążenia do osiągnięć (Zawadzki i in., 2007: 12–17).

Psychometryczne właściwości polskiej adaptacji narzędzia (Zawadzki i in., 2007: 36–58) wskazują m.in. na satysfakcjonującą trafność i rzetelność poszczególnych skal NEO-FFI.

1. Skala Samooceny SES M. Rosenberga

Narzędzie posłużyło do pomiaru zmiennej wyjaśniającej – poczucia własnej wartości. Skala obejmuje jeden wymiar – globalny poziom poczucia własnej wartości, rozumianego jako globalna postawa wobec „ja”, obejmująca zarówno aspekt poznawczy, jak i emocjonalny. Kwestionariusz składa się z 10 pozycji opartych na 4-stopniowej skali odpowiedzi. Polska adaptacja narzędzia, autorstwa M. Łaguny, K. Lachowicz-Tabaczek i I. Dzwonkowskiej (2007: 168–173), potwierdza zadowalający poziom trafności i rzetelności skali.

Dane uzyskane z kwestionariuszy poddano analizom z wykorzystaniem pakietu statystycznego SPSS i przy zastosowaniu metody analizy korelacji liniowej opartej na współczynniku *r*-Pearsona.

Wyniki badań

Odnosząc średnie wartości uzyskanych wyników (wynik ogólny $M = 40,62$, wyzerpanie emocjonalne $M = 20,22$, depersonalizacja $M = 7,02$, obniżona satysfakcja $M = 13,38$) do norm opartych na badaniach S. Tucholskiej (2003: 134) przeprowadzonych wśród nauczycieli ($n = 256$), należy uznać uzyskane wyniki za plasujące się na poziomie średnim.

Ze względu na relatywnie niską liczbę osób badanych zrezygnowano z dokonywania porównań średnich wartości zmiennych wyjaśniających uzyskanych przez osoby o wysokim i niskim poziomie wypalenia. Identyfikacja uwarunkowań wypalenia zawodowego oparta została na analizie korelacyjnej zależności między zmienną wyjaśnianą a zmiennymi wyjaśniającymi i wyliczeniu współczynnika *r*-Pearsona. Wyniki uzyskane dla ogólnego poziomu wypalenia prezentuje poniższa tabela.

Tabela 1. Wartości współczynników korelacji *r*-Pearsona między ogólnym poziomem wypalenia zawodowego a poczuciem własnej wartości i cechami osobowości badanych osób

Cecha osobowości	Wartość współczynnika korelacji liniowej <i>r</i> -Pearsona	Poziom istotności statystycznej <i>p</i>
poczucie własnej wartości	-0,22	wynik nieistotny
neurotyczność	0,48	< 0,01
ekstrawersja	-0,13	wynik nieistotny
otwartość na doświadczenie	-0,47	< 0,01
ugodowość	-0,41	< 0,05
sumienność	0,07	wynik nieistotny

Źródło: badania własne.

Uzyskane wyniki pokazały, iż trzy spośród analizowanych zmiennych wyjaśniających są powiązane w sposób istotny statystycznie z ogólnym poziomem wypalenia. Czynniki warunkującymi wypalenie okazały się: neurotyczność, otwartość na doświadczenie i ugodowość. Dodatni kierunek zależności dotyczy neurotyczności: wraz z jej wzrostem rośnie ogólny poziom wypalenia osób badanych. Odwrotny kierunek zależności dotyczy otwartości na doświadczenie i ugodowości – wraz z ich wzrostem poziom wypalenia badanych terapeutów maleje. Siła zidentyfikowanych zależności jest umiarkowana (wartość bezwzględna współczynników *r*-Pearsona z przedziału od 0,41 do 0,48). Biorąc pod uwagę poziom istotności statystycznej uzyskanych współczynników korelacji, należy szczególną uwagę zwrócić na znaczenie neurotyczności i otwartości (najwyższa istotność współczynników). Wyniki dla dwóch cech osobowości – ekstrawersji i sumienności, a także dla poczucia własnej wartości – okazały się nieistotne statystycznie.

Na dalszym etapie przeprowadzono analizę korelacyjną w odniesieniu do poszczególnych wymiarów wypalenia zawodowego. W tabeli 2 zaprezentowano wyniki dotyczące wyczerpania emocjonalnego.

Tabela 2. Wartości współczynników korelacji *r*-Pearsona między poziomem wyczerpania emocjonalnego a poczuciem własnej wartości i cechami osobowości badanych osób

Cecha osobowości	Wartość współczynnika korelacji liniowej <i>r</i> -Pearsona	Poziom istotności statystycznej <i>p</i>
poczucie własnej wartości	-0,25	wynik nieistotny
neurotyczność	0,46	< 0,05
ekstrawersja	-0,13	wynik nieistotny
otwartość na doświadczenie	-0,51	< 0,01
ugodowość	-0,47	< 0,01
sumienność	0,03	wynik nieistotny

Źródło: badania własne.

Jak wynika z przeprowadzonej analizy, jedynie trzy spośród analizowanych zmiennych wyjaśniających są powiązane z poziomem wyczerpania emocjonalnego i są to: otwartość na doświadczenie, ugodowość i neurotyczność. Kierunek zależności jest dodatni dla neurotyczności (wraz z jej wzrostem rośnie poziom wyczerpania emocjonalnego badanych osób) oraz ujemny dla otwartości i ugodowości (wzrost poziomu tych cech wiąże się z niższym poziomem wyczerpania). Siła zidentyfikowanych zależności między zmiennymi jest wysoka (otwartość) lub zbliżona do wysokiej (neurotyczność, ugodowość). Jednocześnie dla neurotyczności zidentyfikowano najslabszą istotność statystyczną współczynnika korelacji.

W dalszej kolejności przeprowadzono analizę związków zmiennych wyjaśniających z poziomem depersonalizacji u badanych osób. Wyniki prezentuje tabela 3.

Tabela 3. Wartości współczynników korelacji *r*-Pearsona między poziomem depersonalizacji a poczuciem własnej wartości i cechami osobowości badanych osób

Cecha osobowości	Wartość współczynnika korelacji liniowej <i>r</i> -Pearsona	Poziom istotności statystycznej <i>p</i>
poczucie własnej wartości	-0,33	wynik nieistotny
neurotyczność	0,57	< 0,01
ekstrawersja	-0,23	wynik nieistotny
otwartość na doświadczenie	-0,38	< 0,05
ugodowość	-0,46	< 0,05
sumienność	-0,11	wynik nieistotny

Źródło: badania własne.

Jak pokazują uzyskane wyniki, trzy spośród analizowanych zmiennych są powiązane zależnością korelacyjną z poziomem depersonalizacji; są to cechy osobowości: neurotyczność, ugodowość i otwartość na doświadczenie. Związek dodatni dotyczy neurotyczności (wraz z jej wzrostem rośnie poziom depersonalizacji), a uzyskany współczynnik *r*-Pearsona jest relatywnie najbardziej istotny i wskazuje silną zależność. Z kolei wyniki dotyczące otwartości i ugodowości wskazują na istnienie związku ujemnego (wraz ze wzrostem obu cech osobowości maleje poziom przejawianej depersonalizacji), zaś siła obserwowanych zależności jest umiarkowana (przy słabej istotności współczynników *r*-Pearsona).

Kolejny etap analiz korelacyjnych polegał na poszukiwaniu czynników związanych z obniżoną satysfakcją z osiągnięć osobistych. Wyniki ilustruje tabela 4.

Tabela 4. Wartości współczynników korelacji *r*-Pearsona między natężeniem obniżonej satysfakcji z osiągnięć osobistych a poczuciem własnej wartości i cechami osobowości badanych osób

Cecha osobowości	Wartość współczynnika korelacji liniowej <i>r</i> -Pearsona	Poziom istotności statystycznej <i>p</i>
poczucie własnej wartości	0,02	wynik nieistotny
neurotyczność	0,20	wynik nieistotny
ekstrawersja	0,00	wynik nieistotny
otwartość na doświadczenie	-0,22	wynik nieistotny
ugodowość	-0,07	wynik nieistotny
sumienność	0,22	wynik nieistotny

Źródło: badania własne.

Wszystkie uzyskane w toku analizy wartości współczynnika *r*-Pearsona okazały się nieistotne statystycznie, a ich wartości były niskie lub wręcz zerowe. Tym samym żadna ze zmiennych wyjaśniających nie wykazała związku z obniżoną satysfakcją z osiągnięć osobistych u badanych osób.

Podsumowanie, wnioski i implikacje praktyczne

Przeprowadzone badania pozwoliły ustalić, iż trzy cechy osobowości z modelu Wielkiej Piątki są powiązane z wypaleniem zawodowym; są to: neurotyczność, otwartość na doświadczenie i ugodowość. Okazuje się zatem, iż poziom wypalenia zawodowego rośnie u osób niestabilnych emocjonalnie, nadmiernie samokrytycznych, podatnych na dystres i doświadczanie przykrych emocji, głównie lęku i gniewu (osoby o wysokiej neurotyczności), zamkniętych na zmianę i nowości, konwencjonalnych w zachowaniu i konserwatywnych w poglądach (osoby z niską otwartością na doświadczenie), wykazujących niskie zaufanie wobec innych, mało wrażliwych na cudze problemy i wykazujących skłonność do rywalizacji (osoby mało ugodowe). Związek wskazanych cech osobowości z wypaleniem dotyczy jednak tylko dwóch wymiarów wypalenia: wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji. Okazało się, że poziom poczucia satysfakcji z osiągnięć osobistych jest u osób badanych niezależny od profilu osobowościowego. Badania nie potwierdziły ponadto związku wypalenia z poczuciem własnej wartości.

Odnosząc się do dotychczasowych badań, należy stwierdzić, iż potwierdziły się dane wskazujące na związek neurotyczności z wypaleniem zawodowym. Dość zaskakujący może jednak wydawać się brak potwierdzenia związku wypalenia poczucia własnej wartości. Szczegółowa analiza korelacji wskazała wprawdzie wyniki nieistotne statystycznie, jednak współczynniki korelacji wskazały na słabą zależność. Wskazana byłaby zatem replikacja badań na większej liczbie próbie, pozwalająca rozstrzygnąć tę kwestię. Nie potwierdził się także wykazany w innych badaniach związek wypalenia z ekstrawersją.

Zaskakujący może wydawać się także brak związku między satysfakcją z osiągnięć osobistych a profilem osobowości osób badanych. Możliwe, iż w grupie instruktorów terapii zajęciowej osobowość jest tylko jednym z filtrów oceny osiągnięć, a poszczególne cechy osobowości oraz poczucie własnej wartości tworzą bardziej złożony układ interakcji znaczących dla poziomu zadowolenia z osiągnięć. Kwestia ta jednak wymagałaby dalszych badań na większej próbie.

Najmniej zgodny z oczekiwaniami wydaje się wynik analiz dotyczących związku poczucia własnej wartości z wypaleniem zawodowym, gdyż dotychczasowe badania wskazują na istnienie takiej zależności. Warto jednak wziąć pod uwagę złożoną strukturę poczucia własnej wartości (por. Zbonikowski, 2010: 14–17), która nie jest odzwierciedlona w wykorzystanym narzędziu badawczym SES (narzędzie jest jednowymiarowe). Możliwe, że należałoby w badaniu wykorzystać narzędzia pozwalające na wyodrębnienie aspektu poznawczego oraz emocjonalnego poczucia własnej wartości. Niewykluczone jest także, iż w grupie instruktorów terapii zajęciowej istnieją czynniki, które niwelują ryzyko wypalenia generowane niskim poczuciem własnej wartości.

Praktyczne implikacje uzyskanych wyników można odnieść do dwóch płaszczyzn: efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi (praca z kadrą zarządzającą) oraz profilaktyki i radzenia sobie z wypaleniem przez samych pracowników. Na poziomie pracy z menedżerami – poza edukacją ogólną na temat wypalenia – warto zwrócić uwagę na większe ryzyko występujące u osób niestabilnych emocjonalnie, mało otwartych na zmianę i mało ugodowych (zwłaszcza rywalizujących). Zauważanie problemu wypalenia, podejmowanie działań zapobiegawczych i zaradczych poprzez adekwatne zarządzanie personelem, wdrażanie szkoleń profilaktycznych dla pracowników to działania, które należy traktować jako ważny aspekt wsparcia systemu całej organizacji. Pamiętać przy tym trzeba, że wypalają się pracownicy bardzo wartościowi dla firmy, którzy byli bardzo zaangażowani w realizację powierzanych im zadań. Warto również zwrócić uwagę na fakt, iż zbyt późne reagowanie na pogłębiające się wypalenie skutkować może doprowadzeniem do bardzo głębokiego wyczerpania, iż trudno będzie uzyskać efekt pełnej regeneracji i powrotu do początkowego poziomu entuzjazmu i zaangażowania pracownika (por. Schaufeli, Greenglas, 2001, za: Wilczek-Rużyczka, 2014: 127).

Z kolei w obszarze profilaktyki kierowanej do pracowników należy zgodnie ze współczesnym modelem profilaktyki (por. Sęk, 2004: 159–167; Zadworna-Cieślak, Ogińska-Bulik, 2011: 161) rozwijać zasoby mające znaczenie czynników chroniących przed wypaleniem: kompetencje społeczne, zawodowe kompetencje zaradcze (np. radzenie sobie z trudnymi sytuacjami w pracy z klientem), umiejętność radzenia sobie ze stresem zawodowym, a także typ kontroli nazywany przez Bryanta doznawaniem (*suvoring*), polegający na „pozytywnej ocenie zdarzeń i dokonywaniu zmian we własnej osobie” (Bryant, 1989, za: Sęk, 2004: 163). W kontekście badań własnych zdecydowanie należy tu wskazać na kształtowanie samokontroli emocjonalnej (zwłaszcza w zakresie radzenia sobie z lękiem czy szerszej – dystresem), rozwijanie

otwartej postawy wobec życia, a także wypracowywanie pozytywnych postaw wobec siebie i współpracowników. Powyższe kompetencje mają duże znaczenie nie tylko dla indywidualnego dobrostanu pracownika, ale także warunkują skuteczną pracę zespołową w organizacji.

Bibliografia

- Łaguna M., Lachowicz-Tabaczek K., Dzwonkowska I. (2007), *Skala Samooceny SES Morrisa Rosenberga – polska adaptacja metody*, „Psychologia Społeczna”, nr 2.
- Maslach Ch. (2004), *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] Sęk H. (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa.
- Ogińska-Bulik N. (2009), *Osobowość typu D. Teoria i badania*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Łódź.
- Ogińska-Bulik N., Kaflik-Pieróg M. (2006), *Stres zawodowy w służbach ratowniczych*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Łódź.
- Pasikowski T. (2004), *Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inventory*, [w:] Sęk H. (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa.
- Sęk H. (2004), *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*, [w:] Sęk H. (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa.
- Tucholska S. (2003), *Wypalenie zawodowe u nauczycieli*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
- Wilczek-Rużyczka E. (2014), *Wypalenie zawodowe pracowników medycznych*, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Zadworna-Cieślak M., Ogińska-Bulik N. (2011), *Zachowania zdrowotne młodzieży – uwarunkowania podmiotowe i rodzinne*, Difin, Warszawa.
- Zawadzki B., Strelau J., Szczepaniak P., Śliwińska M. (2007), *Inwentarz osobowości NEO-FFI Paula T. Costy Jr i Roberta McCrae. Adaptacja polska. Podręcznik*, Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa.
- Zbonikowski A. (2010), *Społeczne oddziaływania defaworyzujące a poczucie własnej wartości dzieci i młodzieży*, [w:] Hirszel K., Szczepaniak R., Zbonikowski A., Modrzejewska D., *Psychospołeczne uwarunkowania defaworyzacji dzieci i młodzieży*, Difin, Warszawa.

Summary**Burnout of occupational therapy instructors in the context of self-esteem and the *Big Five* personality traits**

The aim of the study was to establish the personality conditions for burnout of occupational therapy instructors ($n = 30$; mean age: $M = 38,32$). The study made is of the following psychological measures: MBI, NEO-FFI, SES. The tested variables were: burnout, self-esteem and personality traits included in the model of the *Big Five*: neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness. Correlation analysis based on the r -Pearson coefficient confirmed the statistically significant associations between burnout and three personality traits: neuroticism, openness to experience and agreeableness. These factors, however, are associated with only two dimensions of burnout: emotional exhaustion and depersonalization. Other traits – extraversion and conscientiousness, as well as self-esteem did not confirm their relationship to the level of burnout of the subjects.

Keywords: burnout, personality, self-esteem, the *Big Five* model

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, osobowość, poczucie własnej wartości, model Wielkiej Piątki