

# Osobowość nauczyciela a wypalenie zawodowe

ALEKSANDRA JĘDRYSZEK-GEISLER

Polski Uniwersytet na Obczyźnie w Londynie\*

PAWEŁ IZDEBSKI

Instytut Psychologii, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego

Wypalenie zawodowe jest jednym z problemów współczesnego świata, a występowanie zjawiska nasila się w wielu krajach. Wypalenie niesie ze sobą wiele indywidualnych i społecznych konsekwencji. Celem przeprowadzonych badań była odpowiedź na pytanie, czy istnieje związek cech osobowości z wypaleniem zawodowym oraz które z cech osobowości są predyktorami wypalenia zawodowego. Próbę badawczą stanowiło 90 nauczycieli szkół podstawowych i gimnazjalnych z województwa warmińsko-mazurskiego, kujawsko-pomorskiego i pomorskiego. W badaniu zastosowano następujące narzędzia badawcze: Maslach burnout inventory MBI-ES i Inwentarz osobowości NEO-FFI. Analiza danych wykazała, że otwartość na doświadczenie ujemnie koreluje z wyczerpaniem; ekstrawersja i ugodowość pozostaje w ujemnej zależności z depersonalizacją, a ekstrawersja i sumienność jest w dodatniej relacji z poczuciem osiągnięć osobistych. Wykazano ponadto, że ekstrawersja i otwartość na doświadczenie są predyktorami dwóch składowych wypalenia (ekstrawersja – depersonalizacji i poczucia osiągnięć osobistych; otwartość na doświadczenie – wyczerpania i poczucia osiągnięć osobistych). Neurotyzm wchodzi do modelu z otwartością na doświadczenie i wyjaśnia wyczerpanie. Sumienność jest predyktorem poczucia osiągnięć osobistych. Ugodowość nie weszła do żadnego modelu regresji. Na podstawie cech osobowości można przewidzieć od 15 do 32% wariacji poszczególnych składowych wypalenia zawodowego.

SŁOWA KLUCZOWE: psychologia organizacji i zarządzania; dobrostan; osobowość; selekcja i rekrutacja pracowników; wielka piątka; wypalenie zawodowe; zdrowie.

Wypalenie zawodowe (*burnout*) od wielu lat jest przedmiotem zainteresowania badaczy. Częstość jego występowania w wielu krajach wzrasta (Narumoto i in., 2008; Peterson i in., 2008). Wypalenie dotyczy średnio ok. 30% osób zatrudnionych i niesie ze sobą wiele indywidualnych i społecznych konsekwencji. Problem wypalenia dotyczy przede wszystkim osób

wykonywujących zawody, które są związane z bliską, zaangażowaną, emocjonalną interakcją z drugim człowiekiem (tzw. *human services, helping professions*; Anczewska, Świtaj, Roszczyńska, 2005; Maslach, 2009; Świętochowski, 2011). Praca nauczyciela jest niewątpliwie jedną z tych profesji, która znajduje się w grupie podwyższonego ryzyka (Hakanen, Bakker i Schaufeli, 2006; Ogińska-Bulik, 2006). Częstość występowania

\* Adres: 238–246 King Street, London W6 0RF, United Kingdom. E-mail: aleksandra.jedryszek@puno.edu.pl

© Instytut Badań Edukacyjnych

stresu związanego z pracą nauczycieli na całym świecie jest niepokojąca (Chan, Chen i Chong, 2010) i coraz częściej mówi się o wypalaniu się tej grupy zawodowej (Poraj, 2009a). Badania międzynarodowe wykazały, że u nauczycieli zauważa się wyższy poziom wypalenia niż u przedstawicieli innych zawodów (Garrick i in., 2014). Analiza Anne Rasku i Ulle Kinnunen (2003) ujawniła symptomy wyczerpania emocjonalnego u ponad 27% fińskich nauczycieli. W Polsce odnośnie do wielkości zjawiska uzyskano zbliżone wyniki. Pełnoobjawowy zespół wypalenia zaobserwowano u 23% badanych nauczycieli szkół podstawowych (Tucholska, 2009). Syndrom wypalenia zawodowego jest jednym ze skutków przeciążenia rolą zawodową wśród 12–23% zbadanych pedagogów (Gliński, 2014). W innych badaniach 30% nauczycieli zakwalifikowano do grupy pracowników o dużym nasileniu tego syndromu (Ogińska-Bulik, 2006).

W zawodzie nauczyciela konsekwencje wypalenia wpływają na bezpośrednie relacje z dziećmi i młodzieżą. Pierwszym, zasadniczym krokiem w niedopuszczaniu do często dramatycznych skutków tego zjawiska jest odpowiednia profilaktyka. Aby ją zastosować, konieczna jest znajomość przyczyn powstawania wypalenia zawodowego. Dlatego od wielu lat efektywne funkcjonowanie człowieka w pracy jest przedmiotem zainteresowania przedstawicieli wielu dyscyplin nauki. Obok czynników związanych z miejscem pracy podkreśla się znaczenie różnic indywidualnych, które mają związek z pojawianiem się wypalenia zawodowego (Tadić, Bakker i Oerlemans, 2015) lub dyspozycji osobowościowych (Burisch, 2002). Cechy osobowości są dobrymi predyktorami zachowań ludzi w różnych sytuacjach, także zawodowych. Znajomość tych zagadnień może być przydatna w ramach selekcji przyszłych pracowników (Rostowski, 2002). Według Jana Strelaua (2007) tylko nieliczne z ponad 47 tys. badań nad wypalaniem (wg

bazy EBSCO) nawiązują do problematyki różnic indywidualnych. Dotychczasowe wyniki badań dotyczących relacji niektórych wymiarów osobowości z wypalaniem wciąż są niejednoznaczne i wymagają sprawdzenia. Niewątpliwie określenie tych składowych osobowości, które mają z nim związek, może w przyszłości umożliwić odpowiednią selekcję pracowników na określone stanowiska.

W artykule odpowiemy na pytanie, czy istnieje związek cech osobowości z wypalaniem zawodowym oraz które z cech osobowości mogą być predyktorami wypalenia zawodowego. Wnioski wyciągnięte z analiz pozwolą wskazać implikacje praktyczne dla osób zarządzających szkołą.

## Charakterystyka badania

### Respondenci

Próbę badaną stanowiło 90 nauczycieli szkół podstawowych i gimnazjalnych z województw: warmińsko-mazurskiego, kujawsko-pomorskiego i pomorskiego. Wybór szkół był motywowany dostępnością – na terenie tych województw autorka prowadziła zajęcia dla nauczycieli i miała bezpośredni kontakt z potencjalnymi osobami badanymi. Z losowania wyłączono przedszkola i szkoły specjalne. W następnej kolejności w każdym z województw losowo dobrano po cztery placówki, a w nich losowo wybrano nauczycieli. Badane osoby były w wieku od 25 do 58 lat. Średnia wieku w badanej grupie wyniosła 44,04 lata ( $SD = 9,07$ ). Nauczyciele szkół podstawowych stanowili 28,90% ankietowanych, a pedagodzy z gimnazjów – 71,10%.

### Zmienne, wskaźniki i narzędzia

#### Wypalenie zawodowe

W badaniu przyjęto model wielowymiarowy – najczęściej wykorzystywany, znany i przytaczany model wypalenia

zawodowego, który zaproponowały w latach 80. XX w. Christina Maslach i Susan Jackson (1981). Według autorek wypalenie jest psychologicznym zespołem, występującym u osób pracujących z ludźmi w pewien określony sposób, na który składają się: wyczerpanie (*exhaustion*), depersonalizacja (*depersonalization*) i obniżone poczucie dokonań osobistych (*reduced personal accomplishment*).

Wyczerpanie emocjonalne to subiektywne odczucie nadmiernego wyeksploatowania emocjonalnego, w którym jednostka w znacznym stopniu utraciła osobiste zasoby. Nadmierne przeciążenie, niechęć do pracy, spadek aktywności, zmęczenie oraz zwiększona drażliwość i impulsywność są najbardziej charakterystyczne dla tej składowej wypalenia. Pracownik czuje się wyeksploatowany i nie widzi możliwości regeneracji sił, na tyle brakuje mu energii, że z dużym wysiłkiem rozpoczyna kolejny dzień pracy, a spotkanie z odbiorcami jego usług jest znaczną trudnością. Depersonalizacja jest elementem, który przejawia się zwiększeniem psychologicznego dystansu, cynizmem, przyjmowaniem bezosobowej relacji, przedmiotowym traktowaniem odbiorców usług. Depersonalizacja jest formą obrony jednostki przed wchodzeniem w kolejne obciążające emocjonalne relacje interpersonalne. Natomiast obniżone poczucie osiągnięć osobistych to subiektywny, poznawczy aspekt wypalenia zawodowego, który definiuje się jako niezadowolone jednostki z własnych osiągnięć, poczucie braku kompetencji i skuteczności zawodowej.

### Pięcioczynnikowy model osobowości

W pracy przyjęto pięcioczynnikowy model osobowości Paula Costy i Roberta McCrae'a (2005), który jest obecnie jednym z najbardziej integralnych modeli osobowości. Podstawowe wymiary w ujęciu tego modelu

stanowi pięć cech (Oleś, 2009; Zawadzki, Strelau, Szczepaniak i Śliwińska, 1998):

- neurotyzm – jest cechą określającą przystosowanie emocjonalne (vs niestabilność) i jest ściśle związana z nieadaptacyjnym stylem reagowania na stres oraz przeżywaniem negatywnych emocji,
- ekstrawersja – jest wymiarem, który obejmuje ilość i jakość interakcji społecznych, intensywność aktywności, stymulacji oraz tendencje do reagowania pozytywnymi emocjami, ma związek z optymizmem, skłonnością do zabawy i pogodnym nastrojem,
- otwartość na doświadczenie – wskazuje, w jakim stopniu jednostka poszukuje i wartościuje nowe doświadczenia,
- ugodowość – wskazuje na pozytywny (vs negatywny) stosunek do ludzi, współczucie (vs antagonizm),
- sumienność – charakteryzuje stopień organizacji jednostki, jej wytrwałość i motywację w dążeniu do celu, a także pracoholizm, uciążliwe utrzymywanie porządku lub nadmierny perfekcjonizm.

W modelu badawczym uwzględniono zależność pomiędzy zmienną objaśniającą – osobowością a zmienną objaśnianą – wypaleniem zawodowym (Tabela 1).

Tabela 1  
Zmienne i wskaźniki

Zmienna objaśniająca	Wskaźniki
Osobowość	1. Neurotyzm
	2. Ekstrawersja
	3. Ugodowość
	4. Sumienność
	5. Otwartość na doświadczenie
Zmienna objaśniana	Wskaźniki
Wypalenie zawodowe	1. Wyczerpanie emocjonalne
	2. Depersonalizacja
	3. Poczucie osiągnięć osobistych

## Narzędzia

W badaniu wykorzystano dwa narzędzia:

- *Maslach burnout inventory* (MBI-ES), autorstwa zespołu Maslach (Maslach, Jackson, Leiter, Schaufeli i Schwab, bdw.) w polskiej adaptacji Tomasza Pasikowskiego (2000);
- Inwentarz osobowości NEO-FFI, autorstwa Costy i McCrae'a w polskiej adaptacji Bogdana Zawadzkiego i współpracowników (Zawadzki i in., 1998).

MBI-ES jest jedną z wersji kwestionariusza MBI; to samoopisowy kwestionariusz przeznaczony dla grupy nauczycieli, zawierający 22 stwierdzenia dotyczące odczuć. Ocenia trzy wymiary wypalenia: dziewięć stwierdzeń odnosi się do emocjonalnego wyczerpania, pięć do depersonalizacji, a osiem do poczucia osiągnięć osobistych. Odpowiedzi udziela się na siedmiopunktowej skali częstości występowania danego odczucia, od *nigdy* do *codziennie*. Im wyższy wynik w skali wyczerpania i depersonalizacji, tym większe nasilenie cech; im wyższy w skali poczucia dokonań – tym większa satysfakcja z wykonywanej pracy. Instrukcja interpretacji wyników została zamieszczona w Tabeli 2.

NEO-FFI jest to narzędzie służące do diagnozy cech osobowości. Pozwala ono uzyskać informacje o pięciu podstawowych wymiarach osobowości uwzględnionych w modelu. Pozycje inwentarza stanowi 60 twierdzeń o charakterze samoopisowym, których prawdziwość w stosunku do siebie badany ocenia na skali pięciostopniowej. Im wyższy wynik osiągnięty w danej skali, tym większe nasilenie danej cechy.

## Hipotezy

W tych samych warunkach pracy, przy wykonywaniu takich samych obowiązków jedni doświadczają wypalenia zawodowego, a inni nie. Przewiduje się, że duże znaczenie dla wystąpienia tego zjawiska mają czynniki indywidualne. Wśród nich kluczową rolę pełnią cechy osobowości, które mogą predysponować (Edler, 2004) lub chronić przed wypaleniem (Hochwälder, 2006). Brakuje jednak jednoznacznych odpowiedzi dotyczących siły i kierunku zależności wszystkich wymiarów osobowości ze składowymi wypalenia. Zgodnie z dotychczasowymi analizami przewiduje się wystąpienie: dodatniego związku neurotyzmu z wyczerpaniem emocjonalnym, dodatniego z depersonalizacją i ujemnego z poczuciem osiągnięć, a także ujemnego ekstrawersji z wyczerpaniem emocjonalnym i depersonalizacją, dodatniego z poczuciem osiągnięć, ujemnego ugodowości z wyczerpaniem i depersonalizacją, a dodatniego z poczuciem osiągnięć. Odnośnie do korelacji otwartości na doświadczenie i sumienności w literaturze nie ma jednoznacznych kierunków zależności i rzadziej one występują. Zgodnie z wcześniejszymi analizami (Deary, Watson i Hogston., 2003; Kim, Shin i Umbreit, 2007; Kokkinos, 2007; Morgan i Bruin, 2010; Poraj, 2009b; Salami, 2011) przewiduje się, że sumiennosc jest w dodatniej korelacji z poczuciem osiągnięć osobistych. W literaturze rzadko stwierdza się relację sumienności z pozostałymi wymiarami

Tabela 2  
Kryteria interpretacji wyników – wypalenie zawodowe<sup>(a)</sup>

Wynik	Skala		
	Wyczerpanie	Depersonalizacja	Poczucie osiągnięć osobistych
Wysoki	< 27	< 14	< 37
Przeciętny	17–26	9–13	31–36
Niski	0–16	0–8	0–30

<sup>(a)</sup> liczba punktów. Źródło: Maslach i in. (2014).

wypalenia, a istniejące mają różne kierunki, dlatego w tym badaniu nie przewiduje się takich związków. W związku z małą częstotliwością i sprzecznymi wynikami korelacji otwartości na doświadczenie z wyczerpaniem, depersonalizacją i poczuciem osiągnięć, nie oczekuje się również związku między tymi zmiennymi.

Na podstawie analizy wyników ponad 250 badań Wilmar Schaufeli i Dirk Enzmann (1998) stwierdzili, że najsilniejszym predyktorem wypalenia okazuje się neurotyzm. Potwierdzają to również inne badania (Bakker i in., 2010; Bühler i Land, 2003; Lent i Swartz, 2012; Maslach,

Schaufeli i Leiter, 2001). Arnold Bakker i współpracownicy (Bakker, Van der Zee, Lewig i Dollard, 2006) oprócz neurotyzmu wskazują również na bardzo silne znaczenie ekstrawersji.

Powyższe obserwacje skłoniły do sformułowania dwóch hipotez głównych:

H<sub>1</sub>: Istnieje związek cech osobowości z wypaleniem zawodowym.

H<sub>2</sub>: Neurotyzm i ekstrawersja są najsilniejszymi predyktorami wszystkich składowych wypalenia zawodowego.

Pierwszą hipotezę dopełniają hipotezy szczegółowe dotyczące związku między zmiennymi osobowościowymi (Tabela 3).

Tabela 3  
*Hipotezy szczegółowe*

Cecha	Treść hipotezy	Numer hipotezy
Neurotyzm	Badani nauczyciele o większym nasileniu neurotyzmu są bardziej wyczerpani emocjonalnie.	H <sub>1.1</sub>
	Badani nauczyciele o większym nasileniu neurotyzmu osiągają wyższe wyniki w wymiarze depersonalizacji.	H <sub>1.2</sub>
	Badani nauczyciele o większym nasileniu neurotyzmu mają niższe poczucie osiągnięć osobistych.	H <sub>1.3</sub>
Ekstrawersja	Badani nauczyciele o większym nasileniu ekstrawersji są mniej wyczerpani emocjonalnie.	H <sub>1.4</sub>
	Badani nauczyciele o większym nasileniu ekstrawersji osiągają niższe wyniki w wymiarze depersonalizacji.	H <sub>1.5</sub>
	Badani nauczyciele o większym nasileniu ekstrawersji mają wyższe poczucie własnej skuteczności.	H <sub>1.6</sub>
Otwartość na doświadczenie	Otwartość na doświadczenie u badanych nauczycieli nie ma związku z wyczerpaniem, depersonalizacją oraz poczuciem osiągnięć osobistych.	H <sub>1.7</sub>
Ugodowość	Badani nauczyciele o większym nasileniu ugodowości są mniej wyczerpani emocjonalnie.	H <sub>1.8</sub>
	Badani nauczyciele o większym nasileniu ugodowości przejawiają mniej zachowań związanych z depersonalizacją.	H <sub>1.9</sub>
	Badani nauczyciele o większym nasileniu ugodowości mają większe poczucie osiągnięć osobistych.	H <sub>1.10</sub>
Sumienność	Sumienność u badanych nauczycieli nie pozostaje w związku z wyczerpaniem emocjonalnym.	H <sub>1.11</sub>
	Nasilenie sumienności u badanych nauczycieli nie pozostaje w związku z depersonalizacją.	H <sub>1.12</sub>
	Badani nauczyciele o większym nasileniu sumienności mają wyższe poczucie osiągnięć.	H <sub>1.13</sub>

## Wyniki

Do analizy wyników stosowano pakiet statystyczny SPSS (wersja 20). Najpierw sporządzono opis podstawowych właściwości zmiennych. W odniesieniu do wypalenia zawodowego testy zgodności z rozkładem normalnym badanych zmiennych wykazały, że rozkłady odbiegają od tego wzorca, co wpłynęło na konieczność zastosowania analiz nieparametrycznych. W przypadku osobowości rozkład jest zgodny z normalnym dla ekstrawersji, dla pozostałych wymiarów nie uzyskano potwierdzenia takiej zgodności (Tabela 4).

Następnie wykorzystano współczynnik korelacji *R* Spearmana i regresję krokową (Tabela 5). W wyniku tych analiz ustalono,

że neurotyzm nie jest związany z wypaleniem zawodowym, ekstrawersja ujemnie koreluje z depersonalizacją i dodatnio z poczuciem osiągnięć osobistych. Otwartość na doświadczenie jest w odwrotnej relacji z wyczerpaniem, ugodowość z depersonalizacją, a sumienność dodatnio z poczuciem osiągnięć.

Analiza danych potwierdziła jedynie część stawianych hipotez. Nie potwierdziła się żadna z hipotez dotycząca związku neurotyzmu ze składowymi wypalenia zawodowego. Nie potwierdzono również związku ekstrawersji i ugodowości z wyczerpaniem emocjonalnym. Nie udało się także potwierdzić zależności między ugodowością a poczuciem osiągnięć osobistych.

Tabela 4

Statystyki opisowe wypalenia zawodowego i osobowości ( $N = 90$ )

Zmienne	Średnia	SD	Skośność	Kurtoza	$W^{(a)}$	$p^{(b)}$
Wypalenie zawodowe						
Wyczerpanie	13,62	8,92	0,95	0,48	0,03	< 0,01
Depersonalizacja	2,54	3,34	2,11	6,20	0,76	< 0,01
Poczucie osiągnięć osobistych	34,76	8,07	-0,79	0,21	0,94	< 0,01
Osobowość						
Neurotyzm	25,24	9,36	-0,36	-0,94	0,95	< 0,01
Ekstrawersja	28,27	6,02	-0,30	0,47	0,98	0,12
Otwartość na doświadczenie	29,96	6,74	-0,30	-0,58	0,96	< 0,01
Ugodowość	27,29	9,31	-0,61	-0,44	0,95	< 0,01
Sumienność	32,90	6,56	-0,79	-0,04	0,91	< 0,01

<sup>(a)</sup> Wynik testu *W* Shapiro–Wilka.

<sup>(b)</sup>  $p < 0,05$  rozkład różni się istotnie od normalnego;  $p > 0,05$  rozkład normalny.

Tabela 5

Cechy osobowości a wypalenie zawodowe<sup>(a)</sup>

Cecha osobowości	Skala wypalenia		
	Wyczerpanie	Depersonalizacja	Poczucie osiągnięć osobistych
Neurotyzm	0,06	0,18	-0,15
Ekstrawersja	-0,11	-0,37**	0,46**
Otwartość na doświadczenie	-0,29**	0,02	0,15
Ugodowość	0,09	-0,24*	0,08
Sumienność	-0,12	-0,16	0,33**

<sup>(a)</sup> Wartości współczynnika *R* Spearmana; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ;  $N = 90$ .

Tabela 6

Współczynniki regresji zmiennej wypalenie zawodowe i osobowość (podano istotne)

Zmienne objaśniające	Wyczerpanie	Depersonalizacja	Poczucie osiągnięć osobistych
Neurotyzm	0,27**		
Ekstrawersja		-0,40***	0,38***
Otwartość na doświadczenie	-0,48***		0,29**
Ugodowość			
Sumiennność			0,21*

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

Potwierdzenia nie uzyskała również hipoteza dotycząca braku związku otwartości na doświadczenie z wyczerpaniem.

Wykazano natomiast, że nauczyciele o większym nasileniu ekstrawersji osiągają niższe wyniki w skali depersonalizacji i wyższe w skali poczucia osiągnięć osobistych. Zgodne z przewidywaniem okazały się także braki korelacji między otwartością na doświadczenie a depersonalizacją czy poczuciem osiągnięć. Potwierdzono również założenie o ujemnej relacji ugodowości z depersonalizacją. Pozytywnie zweryfikowano hipotezy dotyczące związku sumienności z poczuciem osiągnięć i braku zależności z pozostałymi skalami wypalenia.

Analiza regresji pozwala stwierdzić, że model z trzema predyktorami (ekstrawersja, otwartość na doświadczenie i sumiennność) wyjaśnia 32% wariacji zmiennej poczucie osiągnięć osobistych, z dwoma predyktorami (neurotyzm i otwarcie na doświadczenie) – 20% zmiennej wyczerpanie, a z jednym predyktorem (ekstrawersja) – 15% zmiennej depersonalizacja.

Wyniki regresji dla wskaźników wypalenia zawodowego pokazały, że ekstrawersja i otwartość na doświadczenie wchodzi do modeli regresji dwóch składowych wypalenia. Neurotyzm charakteryzuje tylko jeden obszar – wyczerpanie, a sumiennność – poczucie osiągnięć osobistych. Ugodowość nie weszła do żadnego modelu regresji (Tabela 6). Neurotyzm silnie objaśnia wyczerpanie, ekstrawersja bardzo silnie

objaśnia depersonalizację oraz poczucie osiągnięć, otwartość na doświadczenie bardzo silnie i silnie wyjaśnia odpowiednio: wyczerpanie i poczucie osiągnięć osobistych, Sumiennność słabiej objaśnia poczucie osiągnięć osobistych. Poczucie osiągnięć osobistych jest determinowane przez trzy zmienne objaśniające. Najsilniej objaśniane jest przez ekstrawersję, następnie przez otwartość na doświadczenie i sumiennność. Natomiast wyczerpanie jest najsilniej wyjaśniane przez otwartość na doświadczenie oraz neurotyzm. Depersonalizacja to zmienna, którą objaśnia jedynie ekstrawersja.

Analiza regresji krokowej jedynie częściowo potwierdziła drugą hipotezę. Okazało się, że ekstrawersja jest silnym predyktorem dwóch składowych wypalenia, natomiast neurotyzm objaśnia jedynie wyczerpanie. Otwartość na doświadczenie jest predyktorem wyczerpania i poczucia osiągnięć osobistych, a sumiennność – również poczucia osiągnięć osobistych.

## Dyskusja

Analizy wykazały związek między niektórymi cechami osobowości a wypaleniem zawodowym i potwierdziły część hipotez szczegółowych. Niektóre rezultaty okazały się odmienne od oczekiwań. Nie potwierdzono związku neurotyzmu z żadną ze składowych wypalenia zawodowego, co jest w dużej części niezgodne z wynikami innych badaczy (Allen i Mellor, 2002; Basim,

Begenirbas i Yalcin, 2013; Bühler i Land, 2003; Chung i Harding, 2009; Joseph, Luyten, Corveleyn i De Witte, 2011; Kim i in., 2007; Kokkinos i Davazoglu, 2008; Kurtek, 2010; Lent i Schwartz, 2012; LePine, LePine i Jackson, 2004; Miner, 2007; Morgan i Bruin, 2010; Poraj, 2009b; Salami, 2011; Zellars, Hochwarter, Perrewé, Hoffman i Ford, 2004). Ujawniono natomiast predykcje neurotyzmu z wyczerpaniem, ale w modelu razem z otwartością na doświadczenie. Należy mieć na uwadze, że uzyskane wyniki odnoszą się głównie do nauczycieli gimnazjów, którzy stanowili ponad 70% respondentów.

### Korelacje

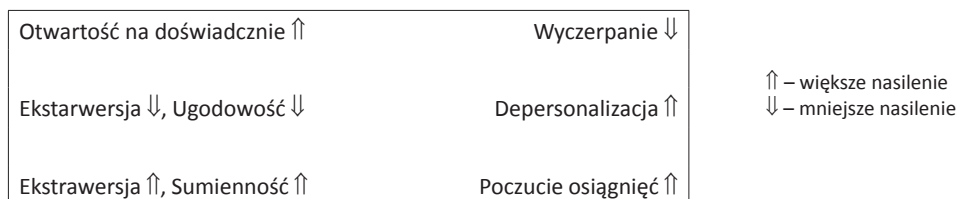
Relacje wymiarów osobowości z wypaleniem zawodowym przedstawiono na Rysunku 1. Ekstrawersja ujemnie koreluje z depersonalizacją, a dodatkowo z poczuciem osiągnięć osobistych. Jednostki ekstrawertywne są zazwyczaj towarzyskie, mają silną potrzebę bycia z innymi, czerpią radość ze stymulacji społecznych, są zdolne do tworzenia i utrzymywania bliskich relacji, co nie sprzyja nasileniu depersonalizacji. Osoby uzyskujące niskie wyniki w tym wymiarze są na ogół oficjalne i mają tendencję do bezosobowego traktowania innych. Dodatkowo, zdaniem Steavena Hobfolla (2012), siła czerpania z podstawowych kontaktów społecznych może chronić i wzmacniać dobrostan jednostki, zatem ta towarzyskość ekstrawertyków może przekładać się na niższą depersonalizację i większe poczucie skuteczności zawodowej. Radość,

poczucie szczęścia i optymizm, charakterystyczne dla tego wymiaru osobowości, przyczyniają się zapewne też do tego, że większe nasilenie tej cechy koreluje z większym poczuciem osiągnięć osobistych. Ekstrawersja może stanowić „swego rodzaju bufor chroniący przed pojawieniem się obniżonego poczucia dokonania” (Strelau, 2007, s. 284).

Otwartość na doświadczenie ujemnie koreluje z wyczerpaniem. Najprawdopodobniej osoby gotowe na ewentualne przeciążenie pracą traktują je jako nowe doświadczenie, bodziec i dlatego nasilenie otwartości nie sprzyja wyczerpaniu. Nauczyciele o konserwatywnych poglądach i małej otwartości na zmiany, z niską ciekawością poznawczą, przejawiający niewielkie tendencje do poszukiwania i pozytywnego wartościowania doświadczeń życiowych, mają większe skłonności do wyczerpywania się w wykonywaniu zawodu pedagoga.

Ugodowość jest w ujemnej zależności z depersonalizacją, co potwierdza wcześniejsze analizy innych badaczy (Alarcon, Eschleman i Bowling, 2009; Bakker i in., 2006; Deary i in., 2003; Kim i in., 2007; Mills i Huebner, 1998; Morgan i Bruin, 2010; Tabała, Stec i Kocur, 2014; Zellars, Perrewé i Hochwarter, 2000). Osoby ugodowe mają tendencję do altruizmu, wykazują dużą wrażliwość i uczuciowość w stosunku do innych, co z pewnością nie sprzyja nasileniu depersonalizacji.

Sumienność koreluje dodatnio z poczuciem osiągnięć, co najprawdopodobniej wynika z wysokiej samodyscypliny, motywowania siebie do kończenia rozpoczętych



Rysunek 1. Relacje wymiarów osobowości z wypaleniem zawodowym.



zadań, silnego dążenia do osiągnięć, dużych aspiracji, zaangażowania w pracę, obowiązkowości i poczucia kompetencji osób o wysokim nasileniu tego wymiaru osobowości. Im bardziej ktoś jest sumienny, skrupulatniej, wytrwalej i z większym zaangażowaniem wykonuje swoją pracę, tym większą ma z niej satysfakcję i poczucie osiągnięć osobistych. Zgodnie z ogólną teorią sumienności (Ones i Viswesvaran, 1997; za: Kasprzak, 2006) osoby sumienne bardziej skupiają się na zadaniu, co umożliwia im szybsze dochodzenie do wprawy, zwiększenie swojej produktywności i podniesienie poczucia osiągnięć.

### Predykcje

Analiza wykazała, że największe znaczenie predykcyjne można przypisać ekstrawersji oraz otwartości na doświadczenie. Ugodowość nie ma znaczenia predykcyjnego dla wypalenia zawodowego. Zdaniem Elżbiety Kasprzak (2006), ekstrawersja jest predyktorem sukcesów w zawodach wymagających kontaktów z innymi ludźmi. Towarzystwość, rozmowność, duże zasoby energii ekstrawertyków są przydatne w zawodach związanych z intensywnymi interakcjami z innymi. Ekstrawersja razem z otwartością na doświadczenie są istotnymi czynnikami dla zdobywania wprawy w wykonywanym zawodzie, co często może się przekładać na większe poczucie osiągnięć osobistych. Duża aktywność, towarzyskość i otwartość może sprzyjać większemu zaangażowaniu w pracę, a w efekcie – uczeniu się nowych rzeczy lub osiągnięciu biegłości w profesji. Neurotyzm okazał się być predyktorem wyczerpania najprawdopodobniej dlatego, że nasilenie tej cechy wiąże się z nieadaptacyjnym reagowaniem na stres, usposabia do odczuwania dyskomfortu psychicznego, co może znacznie wyczerpywać. Sumiennność objaśnia występowanie wyższego poczucia osiągnięć osobistych prawdopodobnie dlatego, że wiąże się z wysoką samodyscypliną, motywacją, skrupulatnością i zaangażowaniem.

### Implikacje praktyczne

Przedstawione wyniki mogą okazać się użyteczne przede wszystkim w obszarze rekrutacji przyszłych nauczycieli. Potwierdzono część wyników dotychczasowych badań dotyczących związku wypalenia z konkretnymi cechami osobowości. Zatem, w ramach naboru kandydatów na stanowisko nauczyciela, można wykorzystać uzyskane wyniki i łatwiej przewidywać, którzy z aplikujących mają mniejsze predyspozycje do wypalenia. Wyniki analizy regresji są bardzo istotne w określeniu konfiguracji cech, które predysponują do wypalenia zawodowego. Kandydat o dużym nasileniu ekstrawersji oraz otwartości na doświadczenie może być najmniej narażony na doświadczenie wypalenia zawodowego w zawodzie nauczyciela.

W przyszłości warto rozszerzyć badania o liczbę nauczycieli, zróżnicować typy szkół, a w konsekwencji opracować narzędzie służące do badań przesiewowych na stanowiska nauczycielskie.

### Ograniczenia

Niniejsze opracowanie ma pewne ograniczenia, które mogą dostarczać wskazówek do prowadzenia przyszłych badań. Są one związane przede wszystkim z metodologicznymi aspektami przeprowadzonych analiz.

Niewątpliwym ograniczeniem był dobór próby. Respondentami były osoby mające co najmniej 25 lat. Młody wiek może fałszować uzyskane rezultaty. W przyszłości warto by było usunąć z grupy badanych osoby, które dopiero rozpoczęły pracę w szkole. Warto również uwzględnić osoby uczące w innych typach szkół. Dodatkowo należałoby uwzględnić nauczycieli zatrudnionych w szkołach niepublicznych. Nauczyciele tego typu szkół są najczęściej zatrudniani na innych zasadach i pracują w nieco innych warunkach – inna jest liczebność klas, skład uczniów czy oczekiwania wobec nauczycieli.

Nierównomierny rozkład próby badawczej ze względu na płeć jest niewątpliwie wart

zauważenia. Nauczyciele to zawód zdominowany przede wszystkim przez kobiety, dlatego odnoszenie wyników badania na populację mężczyzn należałoby traktować z dużą rezerwą. Następną słabość to wynika z charakteru zastosowanych narzędzi – kwestionariuszy samoopisowych. Tego typu testy wymuszają udzielenie odpowiedzi wprost na zadane pytanie. Respondent odwołuje się do dostępnych w świadomości skryptów lub schematów, co może powodować wyciąganie fałszywych wniosków.

Wyniki analiz opierają się na modelach korelacyjnych. Umożliwiły one wykrycie istotnych związków i ich kierunków między zmiennymi objaśniającymi a zmienną objaśnianą. Jednak schemat korelacyjny uniemożliwia wnioskowanie przyczynowo-skutkowe, co jest pewnym ograniczeniem dla poznania przyczyn powstawania wypalenia zawodowego. W przyszłości cenne by było przeprowadzenie badania, które wskazywałoby na strukturę zależności przyczynowych i wpływ określonych zmiennych na powstawanie wypalenia zawodowego.

### Literatura

- Alarcon, G., Eschleman, K. J. i Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: a meta-analysis. *Work & Stress*, 23(3), 244–263.
- Allen, J. i Mellor, D. (2002). Work context, personal control, and burnout among nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 24(8), 905–917.
- Anczewska, M., Świtaj, P. i Roszczyńska, J. (2005). Wypalenie zawodowe. *Postępy Psychiatrii i Neurologii*, 14(2), 67–77.
- Bakker, A. B., Boyd, C. M., Dollard, M., Gillespie, N., Winefield, A. H. i Stough, C. (2010). The role of personality in the job demands-resources model. A study of Australian academic staff. *Career Development International*, 15(7), 622–636.
- Bakker, A. B., Van der Zee, K. I., Lewig, K. A. i Dollard, M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: a study among volunteer behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 146(1), 31–50.
- Basim, H. N., Begenirbas, M. i Yalcin, R. C. (2013). Effects of teacher personalities on emotional exhaustion: mediating role of emotional labor. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(3), 1488–1496.
- Bühler, K. E. i Land, T. (2003). Burnout and personality in intensive care: an empirical study. *Hospital Topics: Research and Perspectives on Health Care*, 81(4), 5–12.
- Burisch, M. (2002). A longitudinal study of burnout: the relative importance of dispositions and experiences. *Work Stress*, 16(1), 1–17.
- Chan, A. H. S., Chen, K. i Chong, E. Y. L. (2010). *Work stress of teachers from primary and secondary schools in Hong Kong*. Referat wygłoszony podczas The Proceedings of the International MultiConference of Engineers and Computer Scientists, Hong Kong.
- Chung, M. C. i Harding, C. (2009). Investigating burnout and psychological well-being of staff working with people with intellectual disabilities and challenging behaviour: the role of personality. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22(6), 549–560.
- Costa, P. T. Jr. i McCrae, R. R. (2005). *Osobowość dorosłego człowieka*. Kraków: Wydawnictwo WAM.
- Deary, I. K., Watson, R. i Hogston, R. (2003). A longitudinal cohort study of burnout and attrition in nursing students. *Journal of Advanced Nursing*, 43(1), 71–81.
- Elder, S. J. (2004). *A meta-analytic investigation of occupational stress and related organisational factors: is nursing really a uniquely stressful profession?* [Dysertacja]. Toowoomba: University of Southern Queensland.
- Garrick, A., Winwood, P. C., Mak, A. S., Cathcard, S., Bakker, A. B. i Lushington, K. (2014). Prevalence and organisational factors of psychological injury among Australian school teachers. *Australasian Journal of Organizational Psychology*, 7(5), 1–12.
- Gliński, M. (2014). Preferencje zawodowe a stres zawodowy wśród nauczycieli. *Psychologia Wychowawcza*, 6, 37–54.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. i Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513.
- Hobfoll, S. E. (2012). Teoria zachowania zasobów i jej implikacje dla problematyki stresu, zdrowia i odporności. W: E. Bielawska-Batorowicz i B. Dudek (red.). *Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla – polskie doświadczenia* (s. 17–50). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Hochwälder, J. (2006). An empirical exploration of the effect of personality on general and job-related mental ill health. *Social Behaviour and Personality: An International Journal*, 34(9), 1051–1070.

- Joseph, E. N., Luyten, P., Corveleyn, J. i De Witte, H. (2011). Relationship between personality, burnout, and engagement among the Indian clergy. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 21(4), 276–288.
- Kasprzak, E. (2006). *Sukces i porażka bezrobotnych na rynku pracy*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Kim, H. J., Shin, K. H. i Umbreit, W. T. (2007). Hotel job burnout: the role of personality characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 26(2), 421–434.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 229–243.
- Kokkinos, C. M. i Davazoglou, A. (2008). Burnout in special education teachers: the role of personality and work-related stressors. Referat wygłoszony podczas Annual Meeting of the American Educational Research Association, New York.
- Kurtek, P. (2010). Osobowościowe uwarunkowania wypalenia zawodowego nauczycieli szkolnictwa specjalnego. *Edukacja*, 4, 104–113.
- Lent, J. i Schwartz, R. C. (2012). The impact of work setting, demographic characteristics, and personality factors related to burnout among professional counselors. *Journal of Mental Health Counseling*, 34(4), 355–372.
- LePine, J. A., LePine, M. i Jackson, C. L. (2004). Challenge and hindrance stress: relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 883–891.
- Maslach, C. (2009). Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe – przyczyny i zapobieganie* (s. 13–32). Warszawa: PWN.
- Maslach, C. i Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 81(2), 99–113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B. i Schwab, R. L. (bdw). *Maslach burnout inventory instruments and scoring guides forms: general, human services, and educators*. Pobrano z [https://static-content.springer.com/esm/art%3A10.1007%2F10397-016-0955-3/MediaObjects/10397\\_2016\\_955\\_MOESM2\\_ESM.pdf](https://static-content.springer.com/esm/art%3A10.1007%2F10397-016-0955-3/MediaObjects/10397_2016_955_MOESM2_ESM.pdf)
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. i Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Mills, L. B. i Huebner, E. S. (1998). A prospective study of personality characteristics, occupational stressors, and burnout among school psychology practitioners. *Journal of School Psychology*, 36(1), 103–120.
- Miner, M. H. (2007). Burnout in the first year of ministry: personality and belief style as important predictors. *Mental Health, Religion and Culture*, 10(1), 17–29.
- Morgan, B. i Bruin, K. (2010). The relationship between the big five personality traits and burnout in South African university students. *South African Journal of Psychology*, 40(2), 182–191.
- Narumoto, J., Nakamura, K., Kitabayashi, Y., Shibata, K., Nakamae, T. i Fukui, K. (2008). Relationship among burnout, coping style and personality: Study of Japanese professional caregivers for elderly. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 62(2), 174–176.
- Ogińska-Bulik, N. (2006). *Stres w zawodach usług społecznych. Źródła – konsekwencje – zapobieganie*. Warszawa: Difin.
- Oleś, P. K. (2009). *Wprowadzenie do psychologii osobowości*. Warszawa: Scholar.
- Pasikowski, T. (2009). Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inventory. W: H. Sęk (red). *Wypalenie zawodowe – przyczyny i zapobieganie* (s. 135–149) Warszawa: PWN.
- Peterson, U., Demerouti, E., Bergström, G., Samuelsson, M., Asberg, M. i Nygren, A. (2008). Burnout and behavior and mental health among Swedish healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 84–95.
- Poraj, G. (2009a). *Od pasji do frustracji. Modele psychologicznego funkcjonowania nauczycieli*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Poraj, G. (2009b). Osobowość jako predyktor zawodowego wypalenia się nauczycieli. *Medycyna Pracy*, 60(4), 273–282.
- Rasku, A., Kinneun, U. (2003). Job conditions and wellness among Finnish upper secondary school teachers. *Psychology & Health*, 18(4), 441–456.
- Rostowski, J. (2002). Rozwojowe i osobowościowe uwarunkowania kariery zawodowej człowieka. W: T. Rostowska, J. Rostowski (red.), *Rodzina – rozwój – praca. Wybrane zagadnienia* (s. 159–169). Łódź: Wyższa Szkoła Informatyki.
- Salami, S. O. (2011). Job stress and burnout among lecturers: personality and social support as moderators. *Asian Social Science*, 7(5), 110–121.
- Schaufeli, W. i Enzemann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice. A Critical analysis*. London: Taylor&Francis.
- Strelau, J. (2007). Osobowość a wypalenie zawodowe. W: J. M. Brzeziński i L. Cierpiałkowska (red.), *Zdrowie i choroba* (s. 274–308). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Świętochowski W. (2011). Wypalenie zawodowe nauczycieli akademickich i nauczycieli szkoły

- średniej– analiza porównawcza. *Medycyna Pracy*, 62(2), 133–143.
- Tabała, K., Stecz, P. i Kocur, J. (2014). Profil osobowości, style radzenia sobie ze stresem a wypalenie zawodowe wśród szkolących się opiekunów medycznych. *Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu*, 20(3), 270–275.
- Tadić, M., Bakker, A. B. i Oerlemans, W. G. M. (2015). Challenge versus hindrance job demands and well-being: a diary study on the moderating role of job resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 702–725.
- Tucholska, S. (2009). *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Zawadzki, B., Strelau, J., Szczepaniak, P. i Śliwińska, M. (1998). *Inwentarz osobowości NEO-FFI Costy i McCrae. Adaptacja polska. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Zellars, K. L., Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Hoffman, N. i Ford, E. W. (2004). Experiencing job burnout. The roles of positive and negative traits and states. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(5), 887–911.
- Zellars, K. L., Perrewé, P. L. i Hochwarter, W. A. (2000). Burnout in health care: the role of the five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(8), 1570–1598.

Artykuł powstał na podstawie części rozprawy doktorskiej przygotowanej pod kierunkiem dr. hab. Pawła Izdebskiego, prof. nadzw. Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy.

Tekst złożony 14 grudnia 2017 r., zrecenzowany 29 stycznia 2018 r., przyjęty do druku 12 marca 2018 r.

#### Personality of teacher and burnout

Burnout is one of the modern world's problems and its appearance is increasing in many countries. Burnout has many individual and social consequences. The aim of the conducted study was to find an answer to the question of whether there is a relationship between personality characteristics and burnout and to establish which features may be predictors of burnout. The research sample consisted of 90 teachers working in primary and secondary schools in the Warmińsko-Mazurskie, Kujawsko-Pomorskie and Pomorskie Voivodeships. The following tools were used for the research: Maslach Burnout Inventory MBI-ES, NEO-Five Factor Inventory NEO-FFI. The analysis of the data showed that openness to experience negatively correlates with exhaustion; extroversion and agreeableness is negatively related to depersonalization; while extroversion and conscientiousness is positively related to a sense of personal achievement. In addition, it was shown that extroversion and openness to experience are predictors of two components of burnout (extroversion – depersonalization and a sense of personal achievement; openness to experience – exhaustion and sense of personal achievement). Neuroticism enters the model with openness to experience, explaining exhaustion. Conscientiousness is a predictor of the sense of personal achievement. Agreeableness did not come into play in any regression model. On the basis of personality traits, it is possible to predict from 15 to 32% of the variance of individual components of burnout.

KEYWORDS: organisation and management psychology; well-being; personality; selection and recruitment; Big Five; burnout; health.