

Pracownia Testów™

KATALOG TESTÓW, 2016

Spis treści

TESTY OSOBOWOŚCI	3
DISC	3
EGOGRAM	4
TYPY HIPOKRATESA – GALENA	5
TYPY PSYCHICZNE	6
PRZEKONANIA ŻYCIOWE	7
WIELKA PIĄTKA.....	8
COACHING KARIERY.....	9
INDYKATOR WZROCÓW KARIERY	9
TEST RÓL ZAWODOWYCH	10
TYPY ZAWODOWE	11
WARTOŚCI PRACY.....	12
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	13
BAROMETR ASERTYWNOŚCI	13
ZACHOWANIA W KONFLIKCIE	14
ZDROWIE	15
PERSPEKTYWY ŻYCIOWE	15
SKALA DEPRESJI	16
STRATEGIE RADZENIA SOBIE ZE STRESEM.....	17
WYPALENIE ZAWODOWE	18

TESTY OSOBOWOŚCI

DISC

DISC jest testem badającym style behawioralne danej osoby. Narzędzie to zostało stworzone w oparciu o klasyczną koncepcję Williama Marstona, profesora Uniwersytetu Harvarda.

Model DISC zakłada, iż każdy człowiek wykazuje charakterystyczne dla siebie, powtarzalne wzorce zachowań. Wzorce te mają swoje źródło w postawach danej osoby. Marston wyszczególnił dwie podstawowe, przeciwstawne sobie pary postaw opisujących stosunek danej osoby do innych ludzi oraz świata zewnętrznego.

DISC – pary postaw:

- **PASYWNOŚĆ – ZADANIOWOŚĆ** (postawy te odnoszą się do zachowań związanych z nastawieniem na świat wewnętrzny, zachowawczość i reaktywność vs zachowania związane z inicjowaniem działań oraz kształtowaniem otoczenia i nastawieniem na świat zewnętrzny)
- **SPOŁECZNOŚĆ – ZADANIOWOŚĆ** (skierowanie uwagi na relacje i innych ludzi vs skierowanie uwagi na wyniki i działania).

Kombinacja par postaw definiuje zasadniczy styl behawioralny danej osoby. Model DISC zawiera w sobie cztery podstawowe style:

- **Dominance** (wykazywanie zachowań dominujących i dyrektywnych),
- **Influence** (wykazywanie zachowań dotyczących wchodzenia w intensywne interakcje oraz inspirowania i wywierania wpływu),
- **Steadiness** (wykazywanie zachowań obrazujących stabilne i wspierające relacje społeczne),
- **Conscientiousness** (wykazywanie zachowań związanych z sumiennością i skrupulatnością).

Sam system nie został stworzony by klasyfikować zachowania na dobre i złe, lecz ma służyć temu, by opisać główne tendencje zachowania danej osoby oraz opisać jej postawę wobec innych ludzi i otoczenia.

Model DISC pozwala uzyskać również informacje w jaki sposób dana osoba podejmuje decyzje, jak kształtuje relacje interpersonalne, jaka jest emocjonalność danej osoby oraz jakie ma preferencje odnośnie wykonywanych zadań i sposobów rozwiązywania problemów.

EGOGRAM

Egogram to test oparty na koncepcji twórcy Analizy Transakcyjnej Erica Berne. Narzędzie to bada poziom poszczególnych stanów Ja danej osoby. Stanem Ja jest określany spójny system myśli, uczuć oraz odpowiadające im zachowania. Berne wyróżnił trzy zasadnicze stany Ja:

- Rodzic – w tym stanie Ja dana osoba czuje, myśli i zachowuje się tak, jak robili to w przeszłości jej rodzice lub inne osoby znaczące,
- Dorosły – w tym stanie Ja dana osoba czuje, myśli i zachowuje się tak, jak robi to osoba dorosła w relacji na to, co dzieje się tu i teraz,
- Dziecko – w tym stanie Ja dana osoba czuje, myśli i zachowuje się tak, jak robiła to wtedy, kiedy była dzieckiem.

Egogram mierzy poziom stanów Ja, odpowiadających za wywołanie i odtworzenie zarejestrowanych w przeszłości informacji dotyczących konkretnych ludzi, czasu, miejsca i uczuć związanych z daną sytuacją.

Uzyskany wynik pozwala dowiedzieć się, jaki poziom poszczególnych stanów Ja ma dana osoba, a tym samym uzyskać informację dotyczącą przyczyn obecnego zachowania.

Egogram pozwala zidentyfikować dlaczego w określonej sytuacji dana osoba zachowała się tak a nie inaczej.

Wynik testu wskazuje poziom pozytywnych i negatywnych przejawów stanów Ja (łącznie 12 skal).

TYPY HIPOKRATESA – GALENA

Test ten został opracowany na koncepcji temperamentu Hipokratesa rozwiniętej przez greckiego lekarza Galena. Byli oni twórcami pierwszej typologii temperamentu, która pomimo przynależności do klasyki typologii, wciąż nie straciła na aktualności i nadal cieszy się powodzeniem stając się źródłem inspiracji do współczesnych teorii. Nazewnictwo typów użyte przez Hipokratesa na tyle silnie weszło w we współczesny język, iż trudno przejść obok tej teorii obojętnie.

Według autorów teorii, każdy człowiek składa się z 4 substancji a przewaga jednej z nich powoduje dany wzorzec zachowania. Założenie to znajduje odzwierciedlenie w badaniach współczesnych naukowców, wskazujących iż z charakterystyk układu nerwowego pod postacią siły procesu pobudzenia i hamowania oraz równowaga i ruchliwość procesów nerwowych można utworzyć typy temperamentu bezpośrednio odnoszące się do klasyfikacji Hipokratesa.

Osoba wypełniająca ten test uzyska wyniki wskazujący, do typu przynależy jej temperament, oraz jakie są konsekwencje posiadania danego temperamentu.

TYPY PSYCHICZNE

Test ten oparty jest na koncepcji Carla Gustava Junga rozwiniętej przez Isabel Myers i Katharine Cook Briggs. Uzyskany wynik pozwala, w odniesieniu do 4 niezależnych wymiarów (reprezentujących różne struktury psychiczne, które wpływają w specyficzny sposób na przebieg poznawania otaczającej rzeczywistości a tym samym na szczególny rodzaj subiektywności charakteryzujący unikatowość każdego człowieka), zidentyfikować do którego z 16 typów osobowości przynależy wynik danej osoby. Każdy typ osobowości charakteryzuje się specyficznością w zakresie funkcjonowania danej osoby, podejmowanych działań, określonych typów relacji, zainteresowań, ukierunkowania energii, zalet i potencjalnych słabości.

PRZEKONANIA ŻYCIOWE

Jedną z głównych konstrukcji rozwijanych przez każdego człowieka są PODSTAWOWE PRZEKONANIA ŻYCIOWE (pozytywy życiowe) czyli egzystencjalna postawa, którą przyjmujemy wobec świata. Każdy z nas, w oparciu o wczesnodziecięce doświadczenia, podjął do mniej więcej piątego roku życia decyzję, kim jest oraz kim są inni ludzie. W okresie tym zostaje ustalone główne nastawienie emocjonalne do którego dana osoba będzie wielokrotnie automatycznie wracać do końca swojego życia. W przypadku, gdy to podstawowe nastawienie emocjonalne jest przykre osobnik przez całe życie będzie się przed nim bronił i starał się go uniknąć (Kubie, 1958) .

Test PODSTAWOWE PRZEKONANIA ŻYCIOWE został oparty na teorii ANALIZY TRANSAKCYJNEJ autorstwa amerykańskiego psychiatry i psychoterapeuty Eric'a Berne. Ukształtowane w wczesnym dzieciństwie przekonania odnośnie samego siebie i świata zewnętrznego stanowią swego rodzaju SKRYPT / SCHEMAT POSTĘPOWANIA będący podstawą wszelkich działań, zachowań czy wzorców komunikowania się.

Uzyskany wynik pozwoli uzyskać informację, jakie dana osoba ma dominujące PRZEKONANIE ŻYCIOWE oraz jakie wynikają z niego konsekwencje dla osoby wypełniającej test oraz jej otoczenia.

WIELKA PIĄTKA

WIELKA PIĄTKA to test, który został opracowany na Pięcioczynnikowej Teorii Osobowości (PTO) autorstwa Paula T. Costy Jr i Roberta R. McCrae, która z kolei wywodzi się z Pięcioczynnikowego Modelu Osobowości (PMO) efektu wieloletnich badań nad osobowością zapoczątkowanych przez takich klasyków psychologii osobowości jak Allport, Odebert czy Cattell.

Model PTO autorstwa Costy i McCrae należy jedynych z najbardziej popularnych koncepcji z tego względu, iż ujmuje wszystkie cechy osobowości w pięć głównych kategorii. Badania kwestionariuszowe wskazują, iż wyznacza on podstawowe czynniki osobowości. Dodatkowo przemawiają za nim następujące argumenty:

- Realność: model wielkiej piątki diagnozuje się za pomocą samoopisu (swobodny opis posiadanych cech) jak i szacowania (ocena stopnia posiadania),
- Niezmienniczość – wszystkie dostępne badania wskazują, iż cechy osobowości można sprowadzić do pięciu czynników (badania leksykalne i psychometryczne),
- Uniwersalność – bez względu na wiek, płeć, rasę, kulturę, itp.
- Podstawy biologiczne – wysoka odziedziczalność.

Podstawowe cechy osobowości wyszczególnione w modelu WIELKIEJ PIĄTKI to:

- NEUROTYCZNOŚĆ – pozwala na odróżnienie osób przystosowanych, stabilnych emocjonalnie, od osób nieprzystosowanych i emocjonalnie nie zrównoważonych.
- EKSTRAWERTYCZNOŚĆ – mierzy zaangażowanie w kontakty interpersonalne i poziom energii.
- OTWARTOŚĆ – określa tendencje związaną z poszukiwaniem i pozytywnym wartościowaniem doświadczeń oraz otwartość i tolerancję na nowość.
- UGODOWOŚĆ – określa nastawienie względem innych ludzi oraz orientację interpersonalną (pozytywna vs negatywna / altruizm vs antagonizm).
- SUMIENNOŚĆ – pozwala opisać poziom zorganizowania jednostki oraz jej wytrwałości w dążeniu do celu.

COACHING KARIERY

INDYKATOR WZROCÓW KARIERY

Test ten został oparty na wynikach pomysłodawcy badań nad silnymi stronami Donalda Cliftona. Silne strony to zbliżone do doskonałości wykonywanie jakiejś czynności wpływające na ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków. Silne strony mają głębokie podstawy neurobiologiczne co oznacza, iż są względnie trwałe przez całe życie danej osoby.

Indyktor Wzorców Kariery bazuje na tych założeniach pomagając wskazać najsilniejsze strony danej osoby oraz podpowiada jaki wzorzec kariery jest dla niej najbardziej odpowiedni.

Badania naukowe wskazują, iż pomiędzy 3 a 15 rokiem życia mózg każdego człowieka dokonuje samoorganizacji poprzez wzmacnianie częściej używanych połączeń synaptycznych i degradacji tych, które są używane rzadko. Oznacza to, iż mniej więcej w wieku piętnastu lat dana osoba posiada unikalną sieć połączeń, która później nie podlega zasadniczym zmianom (Hodges i Clifton, 2004). Ostatecznym efektem tej samoorganizacji mózgu jest ukształtowanie unikatowego zestawu cech wyróżniającego daną osobę. Cechy te dotyczą różnych aspektów, między innymi posiadanych uzdolnień i predyspozycji.

Celem tego testu jest pomoc w wyszczególnieniu kluczowych zdolności danej osoby, stanowiących podstawę do planowania i rozwijania kariery zawodowej a następnie propozycja optymalnego wzorca kariery.

Indyktor Wzorców Kariery został tak skonstruowany, aby uporządkować i wyszczególnić kluczowe zdolności danej osoby.

TEST RÓL ZAWODOWYCH

Test Ról Zespołowych został oparty na koncepcji brytyjskiego badacza i praktyka dr Meredith'a Belbin'a. Celem, jaki postawił, było sprawdzenie jakie indywidualne cechy członków grupy będą wpływać na jej efektywność. Jego badania zapoczątkowane w Henley, nad uwarunkowaniami efektywności pracy zespołowej jednoznacznie dowiodły, iż zarówno cechy indywidualne jednostek oraz skład grupy pod względem tych cech wpływają na to, czy grupa osiąga sukces czy porażkę (Belbin, 2008).

Meredith Belbin (2009) wyszczególnił dziewięć ról zespołowych rozumianych jako skłonność do przybierania określonych wzorców zachowań, sposobu myślenia, działania i wchodzenia w określony typ relacji. Role są silnie osadzone w osobowości danego człowieka, ale nie są z nią tożsame. W związku z silnym uwarunkowaniem osobowościowym, każdy z nas ma skłonność do wchodzenia w określone role a w inne nie. Możemy oczywiście przyjmować inne role niż te naturalne, ale wtedy nasze działania nie są aż tak efektywne i swobodne jak działanie zgodnie z posiadanymi naturalnymi skłonnościami. Z punktu widzenia zadowolenia z wykonywanej pracy, zalecane jest by szukać takich zadań, obowiązków i relacji, które będą właśnie zgodnie z dominującą rolą.

Z punktu widzenia efektywności pracy każda z ról jest ważna w różnych zadaniach czy na różnych etapach danego zadania.

Test Ról Zespołowych opiera się na wszystkich powyższych założeniach, wskazując, która z ról jest dominująca u danej osoby a tym samym sugeruje jakie zadania, styl pracy i zakres obowiązków będzie dla danej osoby najbardziej odpowiedni.

Test Ról Zespołowych – kluczowe korzyści:

- świadomość dominującej roli zespołowej,
- wiedza na temat dominującego wzorca wchodzenia w relację,
- wiedza, jakie obowiązki będą najbardziej odpowiednie dla danej osoby,
- wiedza na temat preferowanego stylu pracy,
- wiedza na temat preferowanego sposobu rozwiązywania problemów.

Test Ról Zespołowych składa się z 10 grup stwierdzeń. Każda grupa rozpoczyna się zdaniem niedokończonym. Zadaniem osoby wypełniającej test jest wybranie spośród dostępnych możliwości tych, które w najlepszym stopniu określają daną osobę.

TYPY ZAWODOWE

Test ten oparty jest na teorii sześciu typów zawodowych amerykańskiego badacza Johna I. Hollanda. Każdy z typów odnosi się do różnego rodzaju aktywności związanych z wykonywaną pracą.

Holland wyróżnił sześć dominujących typów preferencji zawodowych: REALISTYCZNY, SPOŁECZNY, BADAWCZY, PRZEDSIĘBIORCZY, KONWENCJONALNI i ARTYSTYCZNY.

Wg Hollanda, każdy człowiek posiada cechy każdego typu występujące hierarchicznie w natężeniu malejącym. Z kolei do poszczególnych zawodów predysponuje ludzi własna osobowość oraz czynniki związane z otoczeniem. Sam wybór zawodu jest wypadkową osobistych preferencji z możliwościami jakie stwarza rynek pracy. Ludzie poszukują takiej pracy, która umożliwi realizację własnych umiejętności, wartości, cech charakteru, preferowanych ról oraz będzie zgodna z ich postrzeganiem samego siebie. Jeśli danej osobie nie uda się znaleźć pracy zgodnej z własną osobą to najprawdopodobniej będzie odczuwać wewnętrzny konflikt i frustrację oraz wykazywać niską motywację do pracy.

Wypełniając ten test, osoba badana, uzyska informację dotyczącą posiadanego dominującego typu zawodowego oraz dowie się jakie zawody powinny najlepiej pasować do jej osoby.

WARTOŚCI PRACY

Test Wartości Pracy został opracowany w oparciu o koncepcję Kotwic Kariery Edgara Scheina, efektu 13 lat badań absolwentów MIT Sloan School Masters Degree Program in Management. Kotwica kariery to kombinacja postrzeganych przez daną osobę własnych obszarów kompetencji, motywacji i wartości odnoszących się do wyborów zawodowych (Schein, 1990 i 1996). Schein zidentyfikował 8 czynników nadających priorytety wyborom zawodowym. Wg. tego badacza ludzie często dokonują wyboru kariery zawodowej kierując się niewłaściwymi przesłankami co skutkuje podjęciem pracy w miejscu nieadekwatnym do posiadanych wartości a w konsekwencji poczuciem niezadowolenia z wykonywanej pracy oraz spadkiem produktywności.

Wybór kariery zgodny z posiadanymi preferencjami, wartościami pracy, powinien skutkować większym zadowoleniem z pracy i pełniejszą realizacją zawodową.

Struktura wartości pracy:

- **specjalizacja zawodowa** oraz **przywództwo** odnoszą się do rozstrzygnięcia dylematu związanego z poczuciem, która z nich jest ważniejsza i bardziej właściwa dla danej osoby (rozwój w zakresie specjalizacji zawodowej vs pełnienie funkcji przywódczych).
- **autonomia, stabilizacja zawodowa, kreatywna przedsiębiorczość** oraz **pryncypialność** odnoszą się do dominujących motywacji w pracy (bycie osobą niezależną – posiadanie stabilnego zatrudnienia – możliwość prowadzenia swojej działalności – możliwość realizacji posiadanych wartości w pracy).
- **wyzwanie** odzwierciedla styl rozwiązywania problemów i radzenia sobie z trudnościami (dążenie do wyników).
- **zrównoważona kariera** odnosi się do integracji kariery ze sprawami rodzinnymi i prywatnymi (utrzymanie stabilności w zakresie równowagi praca – życie prywatne).

Test wartości pracy składa się z listy 56 stwierdzeń. Zadaniem osoby wypełniającej test jest ustosunkowanie się do każdego z określając na ile dane stwierdzenie pasuje do danej osoby.

Jako wynik osoba wypełniająca test uzyskuje informacje, które z wartości pracy są dla niej najbardziej istotne a tym samym na co powinna zwrócić uwagę przy planowaniu kariery i wyborze odpowiedniej dla siebie pracy.

KOMPETENCJE SPOŁECZNE

BAROMETR ASERTYWNOŚCI

Asertywność to koncepcja mająca źródło w pragnieniu znalezienia takiego wzorca zachowania, które pozwoli realizować siebie przy jednoczesnym uszanowaniu prawa drugiej osoby do tego samego.

Barometr asertywności mierzy zarówno ogólny poziom asertywności jak i jej składowych. Wynika to z faktu, iż określonych sytuacjach lub wobec określonych osób możesz bez problemu wykazywać się zachowaniami asertywnymi oraz wykazywać trudność w byciu sobą wobec innych osób czy w innych sytuacjach.

ZACHOWANIA W KONFLIKCIE

Zachowania w konflikcie to test mierzący preferowane style zachowań sytuacji konfliktu. Kwestionariusz mierzy ogólną skłonność do podejmowania określonego stylu zachowań w sytuacji konfliktowej rozumianej jako ostra niezgodność interesów, idei lub przekonanie, że aktualne aspiracje stron nie dadzą się jednocześnie zrealizować. Konflikt wynika z interakcji niezależnych ludzi, którzy postrzegają nie dające się pogodzić cele i wzajemne interferencje w dążeniu do tych celów (Lewicki 2005).

Koncepcja stylów zachowań w sytuacji konfliktu oparta jest na pracach badawczych Blake'a i Muntona (1964), którzy wyodrębnili pięć różnych stylów zachowania w sytuacjach konfliktowych. Zachowania te odnoszą się do dwóch niezależnych wymiarów, motywacji, leżących u podłoża zachowania podczas konfliktu (Thomas, 1992; Kłusek, 2009):

- maksymalizacji interesu własnego,
- maksymalizacji interesu partnera.

Styl zachowania w konflikcie jest wypadkową powyższych wymiarów.

Zachowania w konflikcie wymiary:

- rywalizacja
- współpraca
- kompromis
- unikanie
- dostosowanie

Każdy z nich w określonych sytuacjach ma swoje atuty, ale też i te mniej pożądane konsekwencje. Efekt tego jest taki, iż nie można mówić o jednym uniwersalnym stylu pasującym do każdej sytuacji. Każdy ze stylów w określonych sytuacjach ma swoje atuty jak również niesie ze sobą określone negatywne konsekwencje, dlatego nie można mówić o istnieniu jednej, najlepszej w każdej sytuacji. Uzyskany wynik wskazuje, który ze stylów jest preferowany przez daną osobę oraz który z nich jest zwyczajowo stosowany podczas rozmów, negocjacji i prób rozwiązania konfliktu. Ludzie mogą wykazywać preferencje do danego stylu rozwiązania sytuacji konfliktowej a im bardziej preferują daną strategię tym częściej będą ją stosować.

ZDROWIE

PERSPEKTYWY ŻYCIOWE

Test ten został oparty na badaniach Philipa Zimbardo związanych z postrzeganiem czasu i oceną wydarzeń życiowych. Wnioski z tych badań wskazują, iż olbrzymi wpływ na doświadczanie lub brak poczucia szczęścia wynika w głównej mierze z nie z samej treści tych wydarzeń lecz z ich interpretacji i oceny.

Zimbardo wyszczególnił sześć perspektyw z jakich każdy człowiek postrzega swoje życie. Z punktu widzenia szczęścia ważniejsze, niż sama treść danego zdarzenia, jest znaczenie jakie jemu nadamy.

Uzyskany wynik wskazuje, która z perspektyw jest zwyczajowo stosowana przez daną osobę w kontekście postrzegania swojego życia i oceny mających w nim miejsce wydarzeń. Im większą daną osobą wykazuje preferencję do danej perspektywy życiowej tym częściej będzie doświadczać określonych stanów emocjonalnych w kontekście oceny swojego życia i zdarzeń jakie miały w nim miejsce.

SKALA DEPRESJI

Skala Depresji została opracowana na kryteriach diagnostycznych depresji „DSM V” – Podręcznika diagnostycznego i statystycznego zaburzeń psychicznych Amerykańskiego Towarzystwa Psychiatrycznego (American Psychiatric Association, 2013).

Wypełniając ten test można określić, czy daną osobę cechują symptomy związane z depresją.

STRATEGIE RADZENIA SOBIE ZE STRESEM

Strategie Radzenia Sobie ze Stresem to test, który został opracowany w celu oceny reakcji pojawiających się w sytuacjach stresowych. W myśl tego testu sytuacja stresowa to takie zdarzenie, które zostało ocenione przez daną osobę jako niepożądane i nieprzyjemne oraz wywołujące trudności z rozwiązaniem danej sytuacji.

Formuła testu Strategie Radzenia Sobie ze Stresem jest adaptacją testu Ways of Coping autorstwa Lazarus'a i Folkman (1981). Zadaniem osoby wypełniającej test jest przywołanie w pamięci sytuacji (jednej lub więcej), które w ostatnim czasie były dla niej szczególnie nieprzyjemne oraz generowały trudności w rozwiązaniu. Kolejnym krokiem jest ocena częstości pojawiania się poszczególnych reakcji danej osoby, podczas trwania tej sytuacji. Wynikiem testu jest uzyskanie informacji dotyczących dominujących strategii radzenia sobie ze stresem.

Test Style Radzenia Sobie ze Stresem został oparty na teorii radzenia sobie ze stresem autorstwa Tobin, D. L., Holroyd, K. A., i Reynolds, R. (1983, 1984) oraz Tobin, D. L.; Holroyd, K. A.; Reynolds, R. V.; Wigul, J. K. (1989). W jej myśl strategię radzenia sobie ze stresem można skategoryzować w oparciu o przedmiot samej strategii oraz kierunek jej reakcji. Wynikiem takiej kategoryzacji jest klasyfikacja poszczególnych strategii ze względu na dwa wymiary: wysiłek ukierunkowany na rozwiązanie problemu (zaangażowanie w problem) vs działania związane z jego unikaniem (brakiem zaangażowania w problem) oraz strategię zorientowane na problem vs strategię zorientowane na emocje.

WYPALENIE ZAWODOWE

Test Wypalenie Zawodowe został oparty na koncepcji Christiny Maslach. Wypalenie zawodowe jest reakcją organizmu pojawiającą się w efekcie długotrwałego stresu wynikającego zazwyczaj z przeciążenia pracą, podejmowaniem dużej odpowiedzialności czy intensywnych kontaktów społecznych. Do wypalenia zawodowego może także przyczynić się wykonywanie monotonna i nudnych obowiązków. Rezultatem wypalenia zawodowego jest pojawienie się szeregu niepożądanych objawów o charakterze psychicznym, emocjonalnym i fizycznym. Wysoki poziom wypalenia zawodowego wiąże się zazwyczaj z wykonywaniem pracy poza limitem swoich możliwości, trudnościami w radzeniu sobie z pełnionymi obowiązkami oraz wyczerpaniem na poziomie fizycznym i psychicznym.

Wypalenie zawodowe to odpowiedź organizmu na stres, którego źródłem jest sytuacja w pracy. Może być reakcją na długotrwałe przeciążenie obowiązkami, intensywne kontakty społeczne, zbyt odpowiedzialne oraz trudne zadania, a także może być efektem wyczerpującej, monotonna i nudnej pracy. Wypalenie zawodowe pojawia się gdy praca przestaje dawać satysfakcję. Pracownik przestaje się rozwijać zawodowo, czuje się przepracowany i niezadowolony z wykonywanego zajęcia, które niegdyś sprawiało mu przyjemność. Jest to wynik wypalania się, czyli stresu występującego na skutek przepracowania. Występuje najczęściej w zawodach wymagających intensywnych kontaktów społecznych.

Na płaszczyźnie zawodowej wypalenie zawodowe przejawia się poczuciem wyeksploatowania i wyczerpania przy równoczesnym braku dostrzegania możliwości regeneracji sił. Często ma to formę braku energii, aby rozpocząć nowy dzień i spotykać ludzi, którym trzeba pomagać. W płaszczyźnie psychologicznej następuje rozluźnienie emocjonalnych więzi, co często przybiera formę utraty przywiązania i bliskości.

Wynik testu wskazuje, czy dana osoba należy do grupy osób dotkniętych syndromem wypalenia zawodowego lub zagrożonych wypaleniem.