

dr JOANNA ROSAK-SZYROCKA (ORCID: 0000-0002-5548-6787)

Katedra Inżynierii Produkcji i Bezpieczeństwa, Wydział Zarządzania,
Politechnika Częstochowska

Kontakt: joanna.rosak-szyrocka@wz.pcz.pl

DOI: 10.5604/01.3001.0014.9357

Aktywność fizyczna jako sposób radzenia sobie ze stresem zawodowym

Wszyscy ludzie podlegają stresowi, a wypalają się tylko ci, którzy stawiali sobie wzniosłe cele, posiadali duże oczekiwania i silną motywację [1]

Wstęp

Zagrożenia psychospołeczne i stres związany z pracą zawodową należą do najpoważniejszych wyzwań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Kwestie te mają istotny wpływ na zdrowie pracowników oraz na kondycję organizacji i gospodarek krajowych. Około połowa pracowników w Europie uważa, że w ich miejscu pracy stres jest powszechnym problemem, co wydaje się znajdować potwierdzenie w faktach, że przyczynia się on do około połowy wszystkich traconych dni roboczych, a także odpowiada za ponad 1/4 absencji chorobowych trwających ponad dwa tygodnie. Doświadcza go niemal co czwarty pracownik [2,3].

Stres to czynnik, który zakłóca równowagę organizmu i wpływa pośrednio na zdrowie i chorobę jednostki [4,5]. To proces, za pomocą którego czynniki środowiskowe zagrażają równowadze organizmu lub ją naruszają i za pomocą którego organizm reaguje na zagrożenie [6]. Stres może być przyczyną chorób i cierpienia ludzi, zarówno w miejscu pracy, jak i w domu. Może także prowadzić do nieprzestrzegania zasad bezpieczeństwa w miejscu pracy i przyczyniać się do innych problemów zdrowotnych związanych z pracą, na przykład dolegliwości mięśniowo-szkieletowych. W znacznym stopniu wpływa też na „efektywność” danej organizacji.

Obecnie uważa się, że stres jest jedną z głównych przyczyn chorób somatycznych i psychicznych [7]. Stres w pracy wywoływany jest najczęściej przez takie czynniki, jak:

- zła organizacja pracy
- monotonia wykonywanych czynności
- rutynizacja zachowań
- zbyt ścisły nadzór
- upokarzająco niskie płace, niewystarczające na godziwe życie i utrzymanie rodziny
- brak wyraźnego określenia zakresu obowiązków przy jednoczesnym stawianiu wygórowanych wymagań
- poczucie braku kontroli nad wykonywaną pracą oraz braku zainteresowania osobą pracownika, niedocenianie wkładu pracownika w realizację celów przedsiębiorstwa, w sukces firmy [8].

Wyniki badań nad stresem wykazują, że stres zawodowy jest zjawiskiem bardzo powszechnym, wskaźniki stresu związanego z pracą nieustannie rosną. Wskazuje się na fakt, że w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat poziom stresu zawodowego alarmująco wzrósł. Dotyczy to głównie krajów



Fot./Maridav/Bigstockphoto

Stres zawodowy przyczynia się do powstawania i zaostrzania przebiegu wielu zaburzeń w stanie zdrowia, sprzyja powstawaniu wypadków przy pracy i obniża wydajność pracy, przez co zakłóca funkcjonowanie firm i niesie ze sobą straty materialne. Stres jest także niekorzystny dla państwa, gdyż ponosi ono koszty związane z leczeniem pracowników i wypłatami świadczeń z tytułu pogorszenia stanu zdrowia pracujących. W artykule omówiono stres zawodowy w aspekcie podejmowania aktywności fizycznej przez pracowników, którzy w dobie pandemii zaczęli pracować zdalnie. Wykazano, że podejmowanie aktywności fizycznej sprzyja walce ze stresem, pomaga nabrać dystansu do problemów związanych z pracą, ale także pozytywnie wpływa na ogólną jakość życia pracowników. Wyniki przeprowadzonych badań wykazały również, że podejmowanie aktywności fizycznej, jaką jest bieganie, pozwala pracownikom odprężyć się, wypocząć i w ten sposób zadbać o higienę umysłu.

Słowa kluczowe: stres zawodowy, aktywność fizyczna, pandemia

Physical activity as a determinant for dealing with occupational stress

Occupational stress contributes to the emergence and exacerbation of many health disorders, fosters accidents at work and reduces work efficiency, thus disrupting the functioning of companies and causing material losses. Stress is also unfavorable for the state, as a result of stress the state incurs costs related to the treatment of employees and the necessity to pay benefits due to the deterioration of the employed health. The paper discusses occupational stress in the aspect of taking up physical activity by employees who started working remotely during the pandemic. It has been shown that taking up physical activity promotes the fight against stress, helps to distance yourself from problems related to work, but also has a positive effect on the overall quality of employees' life. The results of the research also showed that taking up physical activity such as running allows employees to relax, rest and thus take care of mental hygiene.

Keywords: occupational stress, physical activity, pandemic

uprzemysłowionych, a przejawia się w gwałtownie rosnących wskaźnikach absencji chorobowej i niezdolności do pracy wywołanej stresem [11].

Celem artykułu jest prezentacja danych na temat stresu oraz jego wpływu na pracowników w miejscu pracy, a w efekcie na funkcjonowanie organizacji jako całości. W artykule przedstawiono wyniki badań własnych, przeprowadzonych w 2020 roku w oparciu o kwestionariusz CAWI, których celem było określenie wpływu pracy zdalnej spowodowanej pandemią na jakość życia biegaczy.

Na podstawie przeprowadzonych badań własnych stwierdzono, że podejmowanie aktywności fizycznej sprzyja walce ze stresem, pomaga nabrać dystansu do problemów związanych z pracą, ale także pozytywnie wpływa na ogólną jakość życia pracowników. Wyniki przeprowadzonych badań wykazały, że podejmowanie aktywności fizycznej, jaką jest bieganie, pozwala pracownikom odprężyć się, wypocząć i w ten sposób zadbać o higienę umysłu¹.

Czynniki stresogenne w pracy

Środowisko pracy to miejsce, w którym występuje wiele bodźców (stresorów) wywołujących stany stresowe u człowieka [2]. Z danych Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy wynika, że stres związany z pracą znalazł się na drugim miejscu – zaraz po bólach pleców – wśród problemów, na które uskarżają się pracownicy. Na stres podatne są bardziej kobiety².

Współcześnie istotnym rodzajem stresu jest stres zawodowy, który dotyczy niemal każdego pracownika. Stresować można się relacjami z kolegami z pracy, szefostwem, ilością pracy, a nawet koniecznością jej utrzymania. Najczęściej przyjmowanych jest pięć kategorii źródeł stresu:

- 1) czynności składające się na proces pracy i sposób jej zorganizowania,
- 2) sposób umiejscowienia pracownika w procesie produkcyjnym, w tym rodzaj i zakres odpowiedzialności zawodowej,
- 3) przebieg kariery zawodowej pracownika,
- 4) stosunki międzyludzkie,
- 5) klimat organizacyjny, w szczególności styl kierowania zespołami ludzkimi [2].

Według H. Selyego napięcie psychiczne, niepowodzenia, poczucie niepewności i bezcelowości należą do najpotężniejszych stresorów [9]. Jak wykazały badania psychosomatyczne, czynniki te są również przyczyną chorób fizycznych.

Środowisko pracy obfituje we wszelkiego rodzaju stresory. Powodem stresu w pracy mogą być bodźce o znaczeniu obiektywnym (praca w szybkim tempie) lub subiektywnym (nieprzyjemna atmosfera w pracy). Stres w pracy pojawia się, gdy zdolności pracownika nie spełniają wymogów środowiska pracy, jak również w sytuacjach, które stanowią przeszkodę w osiągnięciu zamierzonych celów, czyli wtedy, kiedy zdolności danej osoby nie odpowiadają wymaganiom stawianym przez środowisko pracy lub kiedy przeszkody uniemożliwiają zaspokajanie potrzeb bądź osiągnięcie założonych celów. Za najbardziej stresujące obecnie uważa się takie zawody, jak policjant, górnik, robotnik budow-

Tabela 1. Podział czynników stresogennych według Jeffa Stranksa
Table 1. Division of stress-inducing factors according to Jeff Stranks

Czynnik stresogeny	Charakterystyka
Czynniki środowiskowe	warunki pracy, np. natężenie hałasu czy temperatura powietrza
Czynniki zawodowe	zakres obowiązków oraz wymagań, ilość pracy oraz zakres kontroli nad wykonywanymi zadaniami
Czynniki socjalne	kontakty z innymi ludźmi, współpracownikami, ze znajomymi, osobami najbliższymi spoza organizacji

Źródło: Oprac. własne na podstawie [12]

Tabela 2. Podział czynników stresogennych według Davida Fontany
Table 2. Division of stress-inducing factors according to David Fontana

Czynnik stresogeny	Charakterystyka
Problemy organizacyjne	brak wsparcia dla pracownika długie i niedogodne godziny pracy niski prestiż płace i perspektywy awansu niepotrzebne rytuały i procedury niepewność i brak poczucia stałości
Problemy związane z wykonywaną pracą	trudni klienci lub podwładni/współpracownicy niewystarczające przygotowanie zawodowe odpowiedzialność związana z pracą niemożność efektywnego działania lub udzielania pomocy innym przeciążenie pracą lub niedociążenie pracą
Specyficzne przyczyny stresu	niejasność ról konflikt ról perfekcjonizm brak wpływu na decyzje częste konflikty z przełożonymi brak poparcia ze strony współpracowników monotonna praca niewłaściwa komunikacja nieodpowiednie kierowanie konflikty wśród pracowników

Źródło: Oprac. własne na podstawie [12]

lany, pilot samolotów cywilnych, dziennikarz, strażnik więzienny. Z kolei najbardziej spokojną pracę mają bibliotekarze i pracownicy muzeum [10].

Czynniki stresogenne, związane z pracą zawodową, bywają klasyfikowane na wiele sposobów. W tab. 1 przedstawiono podział czynników stresogennych zaproponowany przez J. Stranksa [12].

W tab. 2. przedstawiono podział czynników stresogennych zaproponowany przez D. Fontanę [13]. Źródłem stresu mogą być czynniki z różnych obszarów funkcjonowania zawodowego człowieka. Początkowo większość badań nad stresem koncentrowała się na treści pracy i jej warunkach, natomiast współcześnie płaszczyzną istotnych poszukiwań staje się obszar relacji międzyludzkich [11].

Bez względu na kategorię bodźca mogą się pojawiać różne rodzaje fizjologicznych i emocjonalnych reakcji na stres. U osób, które doświadczają wysokiego poziomu stresu, występuje wiele symptomów psycho-

somatycznych oraz zaburzenie zdolności odprężania się i wypoczywania po wyjściu z pracy [14]. Wiele badań w zakresie stresu wykazało, że im pracownik doświadcza większego stresu zawodowego, tym mniejszą ma satysfakcję z pracy i tym większe niezadowolenie z jej wykonywania [15]. Często ma również poczucie niedostosowania i niekompetencji, co prowadzi do obniżenia samooceny [16]. Jednym z objawów stresu jest syndrom wypalenia zawodowego.

Intensywność pracy zawodowej w Polsce w aspekcie stresu zawodowego

Z danych OECD [17] wynika, że po zawarciu związku małżeńskiego i narodzinach dziecka mężczyźni zwykle wydłużają swój czas pracy zawodowej, podczas gdy kobiety zwykle go ograniczają. Kobiety pracujące w Polsce spędzają w miejscu pracy średnio

¹ Rosak-Szyrocka J. Zarządzanie jakością w sporcie w aspekcie jakości życia, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej 2020.

² Łodzińska J. Stres zawodowy narastającym zjawiskiem społecznym, Seminare. Poszukiwania naukowe, t. 28 (2010).

38,4 godziny tygodniowo, co daje średnio ponad 9 godzin więcej niż w przypadku Szwajcerek, 8 godzin więcej niż Niemek i Norweżek, 7 godzin więcej niż wynosi średnia dla mieszkanki Irlandii, Danii czy Wielkiej Brytanii. W przypadku mężczyzn różnice między pracownikami z Polski i innych krajów europejskich nie są aż tak wyraźne, ale pozostają znaczące. Polacy pracują średnio ponad 8 godzin tygodniowo dłużej niż Holendrzy, ok. 7 godzin dłużej niż Duńczycy, ok. 6 godzin dłużej niż Norwegowie, blisko 5 godzin dłużej niż Szwedzi i Finowie [19].

Według badań OECD Polacy zajmują 8. miejsce na świecie ze względu na liczbę godzin poświęconych pracy (1806 godzin w 2019 r.)³, a raport Ipsos Global lokuje nas na 11. pozycji w rankingu najbardziej zapracowanych narodów świata [20]. Prawie trzy czwarte aktywnych zawodowo osób przekracza 40-godzinny tydzień pracy, w tym blisko 13% pracuje ponad 50 godzin [21]. Przy tym intensywność pracy i związane z nią wymagania są dzisiaj o wiele wyższe niż jeszcze kilkanaście lat temu.

³ <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS#> dostęp: 11.03.2021

Tabela 3. Korzyści dla przedsiębiorstwa wynikające z aktywności fizycznej pracowników
Table 3. Benefits for an enterprise coming out of physical activity of employees

Korzyść dla przedsiębiorstwa	Charakterystyka
Zdrowi pracownicy	niższy poziom absencji rzadziej występujące zjawisko prezentyzmu poczucie dobrostanu silna kultura organizacyjna (niższe koszty – wyższa wydajność)
Profilaktyka stresu	ograniczenie ryzyka wypalenia zawodowego ograniczenie ryzyka błędów lepsza atmosfera pracy poczucie dobrostanu silna kultura organizacyjna (niższy poziom rotacji, niższe koszty związane z utratą pracowników, wyższa wydajność)
Zaangażowanie i satysfakcja	poczucie dobrostanu lojalność wyższa skłonność do polecenia firmy jako pracodawcy (pracownicy ambasadorami firmy) wyższa innowacyjność kreatywność gotowość do dodatkowego wysiłku silna kultura organizacyjna (niższy poziom rotacji, niższe koszty np. rekrutacji, promocji marki pracodawcy, wyższa wydajność)
Rozwój pracowników	przywództwo myślenie strategiczne wytrwałe dążenie do celu determinacja silna kultura organizacyjna (wyższa wydajność, innowacyjność, kreatywność, skuteczność w dążeniu do celu)
Budowanie zespołu	dobra atmosfera – komunikacja współpraca poczucie wspólnoty celów poczucie dobrostanu silna kultura organizacyjna (niższy poziom rotacji, niższe koszty, wyższa wydajność)

Źródło: Oprac. własne na podstawie (Well.hr b.r.)

Z danych Eurostatu wynika, że Polacy pracują przeciętnie 40 godzin i 42 minuty tygodniowo. Statystyczny Europejczyk pracuje 37 godzin i 10 minut [22]. Z badania „Efektywność a innowacyjność specjalistów i menedżerów” przeprowadzonego przez HRK w czerwcu 2015 na próbie 870 respondentów wynika, że specjaliści i menedżerowie pracują przeciętnie 9 godzin i 30 minut dziennie, co daje 47 i pół godziny tygodniowo [23].

W raporcie, przygotowanym na podstawie danych z drugiej edycji European Quality of Life, stwierdzono, że w Polsce 24% populacji odczuwa konflikt czasu praca–życie prywatne, co oznacza, że co czwarty dorosły Polak czuje, że spędza zbyt dużo czasu na wykonywaniu pracy zawodowej, przez co nie ma go wystarczająco dużo dla rodziny, przyjaciół i swojego hobby. Mniej więcej tyle samo Polaków (27%) deklaruje, że zarówno ilość czasu poświęcanego rodzinie, jak i pracy zawodowej są odpowiednie (równowaga czasu). Największą grupę stanowią osoby, które uważają, że mają zbyt mało czasu dla swojej rodziny (39%), a najmniej liczne są osoby deklarujące brak czasu na wykonywanie pracy zawodowej (11%) [24].

Badania przeprowadzone przez firmę 4P rese-

arch mix w 2013 roku⁴ pokazują, że 70% zamożnych Polaków poświęca na pracę w dzień powszedni więcej niż 8 godzin, przy czym aż 30% pracuje dziennie 10 godzin, a co 10. badany nawet powyżej 12 godzin. Do aktywności zawodowej w weekend (4,5 godziny) przyznaje się dwie trzecie respondentów.

Korzyści z podejmowania aktywności fizycznej dla indywidualnych pracowników i przedsiębiorstwa

Metod radzenia sobie ze stresem jest wiele: począwszy od nauki oddychania, a skończywszy na intensywnym treningu fizycznym. Autorzy M. Levasseur, J. Desrosiers i D. St-Cyr Tribble [25] zauważają, że aktywność fizyczna pomaga żyć w społeczeństwie. Natomiast M. Kaczmarczyk oraz E. Trafiątek oraz K. Bogus, E. Borowik i T. Kostka [26,27] stwierdzili, że regularna aktywność fizyczna wpływa korzystnie na fizyczne i psychiczne samopoczucie, a także zapobiega samotności i izolacji społecznej. Współcześnie obserwuje się trend na zachowania prozdrowotne, czego wyrazem są promocja zdrowia skierowana na profilaktykę oraz poradniki reklamujące dietetykę, relaksację, zdrowy styl życia oraz aktywność ruchową [28]. Styl życia, a w tym aktywność fizyczna, właściwe odżywianie, unikanie alkoholu, nikotyny i używek, unikanie przeciążeń psychoemocjonalnych ma wpływ na nasze zdrowie [29,30].

Badania (MultiSport Index 2019) przeprowadzone przez MultiSport Index 2019⁵ wykazały, że obecnie w Polsce 48% Polaków jest aktywnych sportowo, natomiast 64% Polaków jest aktywnych, tzn. uprawiających aktywność fizyczną minimum raz w miesiącu. Według danych MultiSport aktywni fizycznie są przede wszystkim ludzie młodzi – aż 80% respondentów w wieku 15-24 lat deklaruje, że są aktywni, tak samo osoby wykształcone (78%) i mieszkające w dużych miastach (64%).

Uprawianie sportu niesie za sobą szereg korzyści. Pierwszą jest poprawa produktywności pracownika dzięki polepszeniu się stanu zdrowia na skutek zwiększonej aktywności fizycznej. Regularne uprawianie sportu może stanowić również formę sygnalizowania pracodawcy, że osoba uprawiająca sport cieszy się dobrym zdrowiem, jest zorganizowana oraz samodyscyplinowana. Sport eliminuje niepokój i „oczyszcza umysł”, dzięki czemu pracow-

⁴ Firma 4P research mix w dniach 12-14 czerwca 2013 roku przeprowadziła wywiady telefoniczne na próbie N=200. W badaniu udział wzięli mężczyźni w wieku 30+, legitymujący się dochodami netto na poziomie 5000+ złotych. Należy również zaznaczyć, że ankietowani to osoby bardzo dobrze wyedukowane (83% z wyższym i 16% ze średnim wykształceniem). Głównie są to przedstawiciele kadry zarządzającej (52%), właściciele firm (33%) lub osoby pracujące w tzw. wolnych zawodach (12%). – Polscy mężczyźni ciągle w pracy, egospodarka.pl, 20.08.2020, <http://www.egospodarka.pl/96873,Polscy-mezczyzni-ciagle-w-pracy,1,39,1.html> oraz Polacy pracują dużo, ale nie efektywnie, Informacja prasowa z 27.09.2013 (dostęp: 20.08.2020).

⁵ Badanie zrealizowane zostało na reprezentatywnej, losowej próbie 1858 Polaków w wieku 15+. Przeprowadzono je z wykorzystaniem techniki wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI) z wykorzystaniem platformy Kartezjusz. Badanie realizowane było w dniach od 17 stycznia do 31 stycznia 2019 r. zgodnie z Kodeksem postępowania w dziedzinie badań rynkowych i społecznych – ICC/ESOMAR oraz z Normą ISO 20252.

nik pracuje sprawniej⁶. Uprawiając sport, pracownicy czują się lepiej i lepiej radzą sobie z wykonywaniem codziennych obowiązków, nie popełniają błędów oraz w pełni wykorzystują swoje możliwości. Pracownicy aktywni sportowo są bardziej zaangażowani i zadowoleni z pracy. Stają się naturalnymi ambasadorami firmy i chętnie polecają ją jako pracodawcę swoim znajomym. Przekłada się to na niższe koszty rekrutacji i sprawia, że firma nie musi wydawać dużych środków na kampanie budujące markę pracodawcy (ang. *employer branding* EB)⁷.

W tab. 3. przedstawiono korzyści dla przedsiębiorstwa wynikające z aktywności fizycznej pracowników.

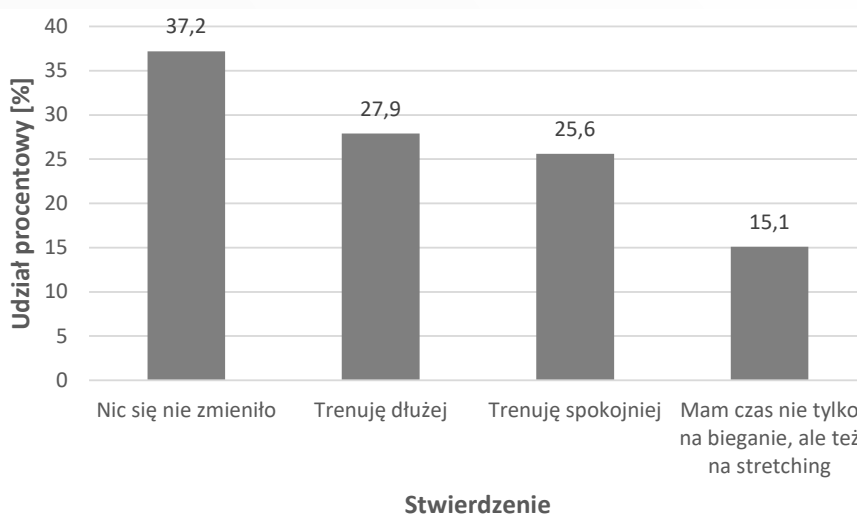
Jedną z popularniejszych metod radzenia sobie ze stresem jest bieganie [31]. Moda na bieganie jest zjawiskiem obserwowanym nie tylko w skali polskiej czy europejskiej, ale też światowej [32]. Bieganie to obecnie trzecia pod względem popularności dyscyplina rekreacji ruchowej w Polsce, ustępująca jedynie jeździe na rowerze i pływowaniu [33,34].

Pandemia jako źródło stresu

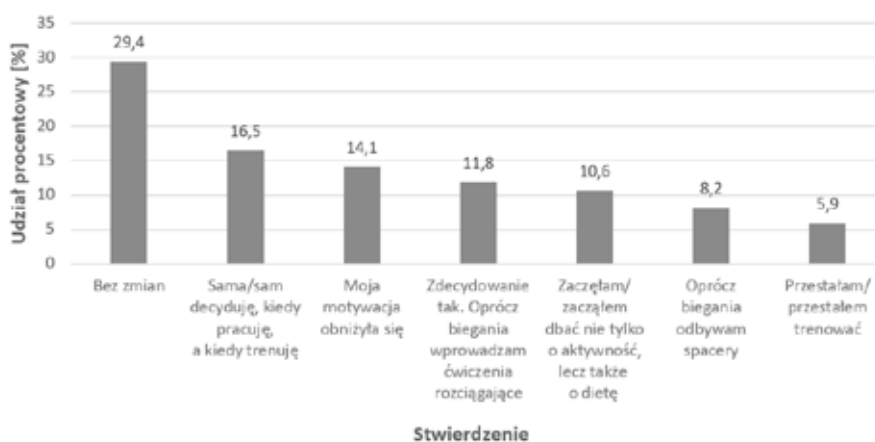
W marcu 2020 r. ogłoszono w Polsce stan zagrożenia epidemicznego, a następnie stan epidemii w związku z rozprzestrzenieniem się choroby zakaźnej wywołanej wirusem SARS-CoV-2, zwanej COVID-19, który spowodował załamanie polskiej gospodarki, a w konsekwencji silnie wpłynął na rynek pracy. W skali międzynarodowej zostały podjęte działania w celu przeciwdziałania rozprzestrzenieniu się zachorowań. Ograniczono podróże, wprowadzono kwarantanny i godziny policyjne, odroczone lub odwołano szereg wydarzeń sportowych, religijnych i kulturalnych. Świat się zatrzymał. Dosłownie. W wyniku wprowadzonych obostrzeń i pozamykanych granic ruch międzynarodowy zamarł, a gospodarka przeszła w stan zamrożenia. Firmy zaczęły pracować zdalnie. Przedszkola, szkoły, uniwersytety, galerie handlowe, kina, centra rozrywki, salony kosmetyczne i fryzjerskie, restauracje itp. zostały zamknięte w całej Europie. W celu zachęcania mieszkańców do pozostania w domu wprowadzono hasło na portale społecznościowe: #zostanwdomu. Nowe przepisy nie zabraniały wykonywania czynności zaspokajających „niezbędne codzienne potrzeby”. Wyjście do sklepu, apteki, do miejsca zatrudnienia możliwe jest z zachowaniem wszystkich środków ostrożności. Do takiej kategorii można zaliczyć również spacer czy wyjście do lasu, ale z zachowaniem ograniczeń odległości oraz limitu przemieszczających się osób. Można pójść pobiegać, przejechać się na rowerze, niemniej najlepiej robić to w samotności. Pandemia COVID-19 wymusiła zmianę stylu życia wszystkich mieszkańców naszego globu – wprowadzono konieczność izolacji i zachowania bezpieczeństwa higienicznego. Kiedy 13 marca 2020 roku zostały zamknięte w Polsce wszystkie kluby fitness, siłownie, parki wodne, kręgielnie i inne

⁶ Well.hr (b.r.), *Rusz się! Jak wspierać aktywność fizyczną pracowników. Raport Well.hr*, <https://well.hr/pl/article/37/rusz-si-najnowszy-raport-well-hr-o-tym-jak-wspiera-aktywno-fizyczn-pracownikow.html> (dostęp: 15.03.2021).

⁷ Hallsworth M., Krapels J., Ling T. (2008), *The EU Platform on Diet, Physical Activity and Health, Third Monitoring Progress Report*, European Commission, RAND Corporation, Santa Monica.



Rys. 1. Odpowiedzi na pytanie: Czy pandemia zmieniła Twoje zaangażowanie względem aktywności fizycznej? Źródło: Oprac. własne
Fig. 1. Answers to the question: Has the pandemic changed your involvement in physical activity. Source: original work



Rys. 2. Odpowiedzi na pytanie: Czy podczas pandemii lepiej zarządzasz czasem przeznaczonym na trening? Źródło: Oprac. własne
Fig. 2. Answers to the question: do you manage your time devoted to physical activity better during the pandemic? Source: original work

tego typu miejsca, aktywność fizyczna Polaków została znacząco ograniczona.

Metoda badań własnych i analiza wyników

W miesiącach marzec – czerwiec 2020 roku przeprowadzono, w oparciu o kwestionariusz CAWI, badania własne, których celem było określenie wpływu pracy zdalnej spowodowanej pandemią na jakość życia biegaczy. Badania prowadzone były zdalnie za pomocą ankiety. W badaniach respondenci byli pytani o specyficzny rodzaj aktywności fizycznej, jaką jest bieganie. W prezentowanych badaniach respondenci byli pytani tylko o jeden rodzaj aktywności fizycznej, tj. o bieganie.

Celem badań było określenie, jak zmieniły się strategie podejmowania aktywności fizycznej w czasie pandemii. Respondentami było 86 osób, z czego kobiety stanowiły 58,5% (najwięcej z grupy wiekowej 30-39 lat). Na rys. 1. przedstawiono kształtowanie się odpowiedzi na pytanie: Czy pandemia zmieniła Twoje zaangażowanie względem aktywności fizycznej?

Badania wykazały, że respondenci zauważyli sporo korzyści z pracy zdalnej względem trenowania. Dzięki pracy zdalnej mogą oni trenować dłużej oraz

spokojniej, a także mają czas na stretching (czyli rozciąganie). Analiza odpowiedzi pokazanych na rysunku 1. wykazuje również, że 37,2% respondentów nie odczuło wpływu pracy zdalnej na podejmowaną przez nich aktywność fizyczną.

Na rys. 2. przedstawiono kształtowanie się odpowiedzi na pytanie: Czy podczas pandemii lepiej zarządzasz czasem przeznaczonym na trening? Analiza odpowiedzi respondentów wykazuje, że dzięki pracy zdalnej mogą oni nie tylko sami decydować, kiedy trenują, ale także mają czas na ćwiczenia rozciągające, dbanie o dietę czy aktywność fizyczną podczas pracy, np. spacer.

Ciekawa wydaje się także analiza pytania: Czy COVID-19 spowodował, że trudniej Ci jest zmotywować się do podjęcia aktywności fizycznej? Wyniki wykazały, że aż 79,1% respondentów nie ma problemu z motywacją do biegania. W badaniach zadano respondentom pytanie, dlaczego podejmują aktywność fizyczną, jaką jest bieganie. Badania wykazały, że aż dla 59% ankietowanych bieganie jest sposobem na walkę ze stresem, 13% biega, gdyż walczy z nałogiem, natomiast 28% biega, żeby schudnąć. Można zatem na tej podstawie stwierdzić, że głównym powodem, dla którego respondenci podejmują aktywność fizyczną, jest przede wszystkim aspekt zdrowia oraz chęć odreagowania

stresu. W badaniach zadano respondentom pytanie: Czy pandemia ma wpływ na regularność Twojego treningu? Okazuje się, że aż 76,5% respondentów, pomimo pandemii i obostrzeń, regularnie trenuje.

Podsumowanie

Analiza zagadnienia, jakim jest stres zawodowy, pozwala stwierdzić, że zdrowie jest wartością najwyższą, a także stanowi warunek osiągnięcia satysfakcji i szczęścia w życiu oraz pomaga w realizacji i zaspokajaniu innych potrzeb. Wśród wielu komponentów definiujących zdrowie i pomyślne starzenie jest aktywność fizyczna. Regularnie stosowana i odpowiednio dobrana dla osób w starszym wieku wpływa na zwiększenie równowagi i prędkości chodu, poprawia sprawność funkcjonalną i wydolność tlenową oraz zmniejsza ryzyko uzależnienia od pomocy otoczenia [36].

Stres związany z pracą zawodową to jedno z najpoważniejszych wyzwań w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa. Już w latach 80. XX wieku eksperci WHO [37] podkreślali, że o zdrowiu człowieka decyduje również jego samopoczucie, w tym samopoczucie w pracy. Uważa się, że najlepsze i najbardziej innowacyjne pomysły powstają wtedy, gdy pracownicy są oderwani od obowiązków w pracy [38]. Stres powoduje niebagatelne skutki zarówno u pracowników, jak i dla przedsiębiorstw oraz państwa. Przyczynia się on do powstawania i zaostrzania przebiegu wielu zaburzeń w stanie zdrowia, sprzyja powstawaniu wypadków przy pracy i obniża wydajność pracy, przez co zakłóca funkcjonowanie firm i niesie ze sobą znaczne straty materialne. W jego wyniku państwo ponosi koszty związane z leczeniem pracowników i wypłatami świadczeń z tytułu pogorszenia stanu zdrowia pracujących. Na skutek regularnych ćwiczeń zauważa się u osób je uprawiających zmianę nastroju. Można porównać to do tzw. efektu wierzchołka góry lodowej, gdzie wysokiemu poziomowi wigoru towarzyszy niski poziom lęku, depresji, wrogości, co z kolei przynosi lepsze samopoczucie oraz lepsze postrzeganie siebie [39,40].

Aktywność fizyczna ułatwia też nawiązywanie właściwych relacji interpersonalnych, zwiększa sieć wsparcia, co przekłada się na łatwość sprostania obowiązkowi dnia codziennego, a także ogólnie odczuwalną poprawę jakości życia. Bardzo ważne wydaje się także stwierdzenie, że aktywność fizyczna pozwala dbać o higienę umysłu, a praca zdalna sprzyja podejmowaniu aktywności fizycznej.

BIBLIOGRAFIA

- [1] KRACZLA, M. Wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałego stresu. Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie 2013,2.
- [2] KOWAL, E. Ekonomiczno-społeczne aspekty ergonomii. Warszawa-Poznań 2002.
- [3] GÓLCZ, M. Stres w pracy. Poradnik dla pracodawcy, Warszawa 2007.
- [4] WROŃSKA-POLAŃSKA, H. Zdrowie i jego psychobiologiczne mechanizmy [w:] Wrońska-Polańska H. (red.), Zdrowie – stres – choroba, Impuls, Kraków 2008.
- [5] CHOPRA, D. Creating Health – Beyond Prevention, Toward Perfection, Houghton Mifflin Company, Boston 1987.
- [6] GATCHEL, R.J., BAUM, A., KRANTZ, D.S. An Introduction to Health Psychology, Random House, New York 1989.
- [7] KACZMARSKA, A., CURYŁO-SIKORA, P. Problematyka stresu – przegląd koncepcji. Hygeia Public Health 2016,5,4.
- [8] ŻEMIGAŁA, M. Czynniki stresu w zarządzaniu firmą. Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka 2007,426,3: 10-12.
- [9] SELYE, H. Stres życia. Wydawnictwo Lekarskie PZWL, Warszawa 1963.
- [10] OGIŃSKA-BULIK, N. Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – konsekwencje – zapobieganie, Difin, Warszawa 2006.
- [11] CHMIEL, N. Stres a zdrowie pracowników, [w:] Chmiel N. (red.), Psychologia pracy i organizacji, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.
- [12] MACKIEWICZ, A. Psychologia zwolnień – jak właściwie prowadzić działania rekrutacyjne. Difin, Warszawa 2010.
- [13] SZABAN, J.M. Zachowania organizacyjne. Aspekt międzykulturowy. Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2007.
- [14] OGIŃSKA-BULIK, N., JUCZYŃSKI, Z. Osobowość, stres a zdrowie. Difin, Warszawa 2008.
- [15] TERELAK, J.F. Stres psychologiczny. Wydawnictwo Branta, Bydgoszcz 1995.
- [16] BAŃKA, A. Psychopatologia pracy. Gemini, Poznań 2016.
- [17] OECD, How's life. Measuring Well-Being, OECD Publishing. Available at: <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:hOW'S+life#2>, 2011 (dostęp: 10.01.2021).
- [18] Eurostat, Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) – hours, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/> (dostęp: 10.08.2020).
- [19] MICHON, P. Nie rozdwoj się przecież, konflikt czasu jako przeszkoda w osiągnięciu równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym w Polsce. [w:] Tomaszewska-Lipiec R., Pasztelańska J. (red.) Zaharowany jak Polak. Pracujemy do granic wytrzymałości, bo chcemy? 2016.
- [20] Gazeta Prawna z dn. 28.08.2020, <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artukuly/970525,zaharowani-polacy-zaharowanipolacy.html> (20.08.2020).
- [21] Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej [Statistical Yearbook of the Republic of Poland], 2014, s. 247.
- [22] Quality of life in Europe – Facts and views, Eurostat 2015.
- [23] Efektywność a innowacyjność specjalistów i menedżerów, HRK 2015, www.hrk.eu/documents/EISM_102015_PL.pdf.
- [24] Eurofund, Family life and work. Second European Quality of Life Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.
- [25] LEVASSEUR, M., DESROSIERS, J., ST-CYR, TRIBBLE, D. Do Quality of Life, Participation and Environment of Older Adults Differ According to Level of Activity?, Health and Quality of Life Outcomes 2008,6.
- [26] KACZMARCZYK, M., TRAFIAŁEK, E. Aktywizacja osób w starszym wieku jako szansa na pomyślne starzenie. Gerontologia Polska 2007,15,3.
- [27] BOGUS, K., BOROWIK, E., KOSTKA, T. Otyłość i niska aktywność ruchowa jako ważne czynniki determinujące jakość życia osób starszych. Geriatria 2009,2.
- [28] MASZCZAK, T. Zdrowie jako wartość uniwersalna. Roczniki Naukowe AWF w Poznaniu 2005, 54.
- [29] BEJNAROWICZ, J. Zmiany stylu życia i stanu zdrowia ludności Polski, [w:] Czapllicki Z., Muzyka W. (eds.) Styl życia a zdrowie. Dylematy teorii i praktyki, Polskie Towarzystwo Pedagogiczne, Olsztyn, 1995.
- [30] POMERLAU, J., PEDERSON, L.L., OSTBYE, T., SPEECHLEY, M., SPEECHLEY, K.N. Health Behaviours And Socio-Economic Status In Ontario, Canada. Eurj. Epidemiol. 1997,13.
- [31] PARZONKO, A., SZUBA, M. Uczestnictwo w imprezach biegowych jako forma rekreacji ruchowej. Turystyka i Rozwój Regionalny 2017,7.
- [32] STEMPIEŃ, J.R. Ku źródłom polskiej mody na bieganie – perspektywa nietzscheańska [Towards the origins of Polish running fashion – the Nietzschean perspective], Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica 2016,58.
- [33] CBOS 2013.
- [34] DZIUBIŃSKI, Z. Zmiana społeczno-kulturowa a renesans sportu powszechnego w Polsce, [w:] Kaźmierczak A., Kowalska J.E., Maszorek-Szymala A., Makarczuk A. (red.), Pedagogiczny wymiar kultury fizycznej i zdrowotnej w życiu współczesnego człowieka, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016.
- [35] ROSAK-SZYROCKA, J. Zarządzanie jakością w sporcie w aspekcie jakości życia, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2020.
- [36] PIESZAK, E. Aktywność fizyczna a jakość życia osób z ograniczoną sprawnością, Fides et ratio. Kwartalnik Naukowy Towarzystwa Uniwersyteckiego Fides et ratio. Ecologia Humana, 2012,2,20.
- [37] Health aspects of wellbeing in work places. Report on a WHO Working Group. EURO Reports and Studies 31. WHO, Praga 1979.
- [38] WAUGH, R. Putting Greens, Basketball Courts and Private Gardens: Google Offers Rare Glimpse Inside Its Californian Googleplex HQ 2012, <https://www.dailymail.co.uk/sciencetech/article-2100879/Google-offers-rare-glimpse-inside-California-Googleplex-headquarters.html> (dostęp: 04.01.2021).
- [39] HILLS P., ARGYLE M. Positive Moods Derived from Leisure and Their Relationship to Happiness and Personality, Personality and Individual Differences, Vol. 25, 1998.
- [40] DERBIS, R., JĘDREK, K. 2010. Poczucie jakości życia a osobowość sportowców dyscyplin indywidualnych i zespołowych. Przegląd Psychologiczny 2010,53: 9-32.