

Brak aktywności ruchowej i jej wpływ na stres u ludzi pracujących zawodowo

*Renata Grzywacz

Katedra Turystyki i Rekreacji, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania, Rzeszów

Kierownik Katedry: prof. nadzw. dr hab. Jan Krupa

LACK OF PHYSICAL ACTIVITY AND ITS INFLUENCE ON STRESS AMONG EMPLOYEES

Summary

Professional work is one of the most important forms of human activity. Professional work may give a sense of identity and the appropriate status, create opportunities for learning new skills and cope with new challenges. It may confer awards, keep the need for collective membership and provide peace of mind of a sense of acceptance and respect in the band. The work can give rise to friendship and to know people with different interests, constitute a factor to speed up the development of the body, its efficiency, knowledge and personality. Finally, the work can be the source of maintaining themselves and their families in the substantive soundness – social. However, for many people work is also the source of stress. The reason of stress may be many properties work environment. These include overload, the change introduced to the organization, role of conflict and role of confusion.

Issue of the material research is concentrated on physical activity and positive influence on ability with stress' managing in everyday life and professional occupation among selected social group.

In theoretical part there are included reflections concerning lack of physical activity and its influence on human life. Moreover, there are presented main stress' sources in different occupations, consequences of stress in workplace and methods of managing and prevention against stress in workplace.

In empirical part, there is analyzed conclusions of research concerning lack of physical activity and stress' influence on employees of Orlen Company.

Key words: physical activity, physical health, mental health, stress

WPROWADZENIE

Psychologowie posługują się terminem „przeciążenie pracą” do opisu często spotykanej sytuacji przepracowania. Mówią o dwóch typach takiej sytuacji: przeciążenia ilościowego i jakościowego. Przy ilościowym przeciążeniu pracą zbyt wiele pracy należy wykonać w określonym czasie. Jest to oczywisty powód stresu, który może prowadzić do choroby wieńcowej. Przy dużej ilości pracy ważną jest raczej kontrola pracownika nad jej tempem niż sama ilość pracy. Generalnie, im mniejszą kontrolę pracownik sprawuje nad tempem pracy, tym większy odczuwa stres. Ilościowe przeciążenie pracą dotyczy także pracy zbyt trudnej. Powodem stresu jest brak wystarczających zdolności do wykonywania pracy. Nawet uzdolnieni pracownicy mogą znaleźć się w sytuacji, której nie będą w stanie sprostać. Przeciążenie pracą staje się coraz większym problemem w związku z intensywnym redukowaniem personelu, które w ostatnich miesiącach następuje w fabrykach i biurach w związku ze światowym kryzysem. Zwalnianie pracowników powoduje, że pracownicy muszą wykonywać pracę, którą poprzednio wykonywały dwie osoby, co może być powodem wzrostu

stresu. Stresująca jest sytuacja niedociążenia pracą, czyli posiadanie pracy zbyt prostej, niezapełniającej całego czasu pracy czy też nieabsorbującej wszelkich posiadanych kompetencji. Dlatego też zbyt mała ilość wyzwań w pracy niekoniecznie jest czymś korzystnym. Pewien poziom stresu może dodawać wigoru, stymulować i być czymś pożądanym.

Innym stresorem jest zmiana organizacyjna. Pracownicy spostrzegają zmianę jako ekscytującą i traktują ją jako wyzwanie, są bardziej odporni na stres niż ci, którzy spostrzegają zmianę jako zagrożenie. Źródłem stresu jest bardziej sposób postrzegania zmiany przez człowieka i reagowania na nią niż sama sytuacja zmiany. Wiele osób odczuwa opór wobec zmiany i woli pracować w znanej sobie i przewidywalnej sytuacji (14). Sytuacja może stać się stresująca, kiedy przełożony odchodzi a pracownicy otrzymują nowego szefa. Przestają oni wiedzieć, jakie zachowania będą akceptowalne, jak wiele pracy mają wykonywać i jak będzie ona oceniana. Inne stresujące zmiany mogą wiązać się z modyfikacją procedur pracy, szkoleniami czy też wprowadzaniem nowych urządzeń. Połączenie firm może zwiększać niepokoje o pewność

zatrudnienia, nową kadram kierowniczą i zmianę dotychczasowej polityki firmy. Dla pracowników starszych wiekiem stresującą zmianą jest wzrost liczny młodych ludzi i kobiet w organizacjach, a także osób o różnorodnym pochodzeniu etnicznym, które wnoszą do pracy odmienne postawy, nawyki czy wartości kulturowe. Zarówno dla menedżerów, jak i szeregowych pracowników źródłem stresu może być udział załogi w zarządzaniu i inne zmiany klimatu organizacji.

Źródłem stresu może być rola pracownika w organizacji. Niejednoznaczność roli pojawia się wówczas, gdy zakres pracy oraz odpowiedzialność są niestrukturalizowane i słabo zdefiniowane. Pracownik nie ma pewności, czego się od niego oczekuje lub nie wie, co powinien robić. Jest to szczególnie ważną kwestią dla młodych pracowników, których role z reguły nie są jasne. Niejednoznaczność roli wiąże się z niezadowolaniem z pracy, przygnębieniem oraz kłopotami w kontaktach z przełożonymi i współpracownikami.

Konflikt roli pojawia się wtedy, gdy wymagania wobec pracy są niespójne lub gdy brakuje zgodności pomiędzy wymaganiami pracy a wartościami i oczekiwaniami pracownika. Jeśli przełożony ma na przykład zezwalać swym podwładnym na udział w podejmowaniu decyzji, a w tym samym czasie pojawia się presja na zwiększenie wydajności, kierownik niewątpliwie znajdzie się w trudniej sytuacji. Natychmiastowy wzrost wydajności może wymagać zachowań autokratycznych, a do zwiększenia udziału pracowników w zarządzaniu potrzebny jest demokratyczny styl kierowania. Konflikt roli może pojawić się wtedy, kiedy praca wymaga zachowań niezgodnych z indywidualnym systemem wartości, jak np. u osoby, która ma sprzedawać niepełnowartościowy lub uszkodzony towar. Sprzedawca może odejść z pracy, ale groźba bezrobocia może być stresorem silniejszym niż konflikt roli. Dla podwładnych ważnymi źródłami stresu mogą być przełożeni i menedżerowie. Brak postępów zawodowych, na przykład wstrzymywanie oczekiwanego awansu, również może prowadzić do stresu. Jeśli aspiracje pracownika nie są spełnione, może pojawić się silne uczucie frustracji. Nadmierna szybkość awansu może być stresująca wtedy, gdy pracownik nie zdobył jeszcze odpowiednich kompetencji do radzenia sobie z obowiązkami na nowym stanowisku pracy; w konsekwencji może pojawić się jakościowe przeciążenie pracą.

Również lęk przed porażką może wywołać silny stres. Dla wielu źródłem stresu jest ocena wykonywanych zadań. Tylko niektórzy lubią poddawać się takiej ocenie. Ponadto złe wyniki oceny mogą mieć negatywny wpływ na dalszą karierę zawodową. U przełożonych i menedżerów powodem stresu może być odpowiedzialność u podwładnych. Źródłem stresu może być także ocenianie i podejmowanie decyzji o wielkości wynagrodzenia pracowników, awansach czy zwolnieniach; motywowanie do pracy i troska o satysfakcję pracowników; codzienne zarządzanie indywidualnymi wkładami. Menedżerowie znacznie częściej skarżą się na dolegliwości fizyczne wywołane stresem niż przykładowo księgowi, do których

nie należy nadzorowanie pracy innych ludzi. Powodem stresu może być również praca monitorowana przez komputer. Sortowanie listów, którego tempo narzuca maszyna, lub inne zrutynizowane prace wykonywane przy klawiaturze zwiększają poczucie stresu i prowadzą do wzrostu absencji, słabego wykonywania zadań oraz zmęczenia mięśni. Automatyczne kontrolowanie licznych uderzeń w klawiaturę jest również stresujące, jak np. szef, który cały czas obserwuje pracę.

Jednak obok stresów szkodliwych wpływających na organizm człowieka są stesy przyjemne, a nawet lecznicze. Osiąganie dużego sukcesu, zaspokojenie silnej gwałtownej potrzeby, szczęśliwy obrót biegu wydarzeń jest także stresem, ale takim, który obok mobilizacji dostarcza organizmowi radości i wzmacnia wolę życia. Morderczy trening sportowca, głodówka, są stresem, ale takim, który tak mobilizuje organizm, że później łatwo znieść mu normalne obciążenia. Na tym polega „lecznicze” działanie stresu (S. Sitek, Walka ze stresem, Warszawa ATK, 1989).

Powodem złego stanu zdrowia w wielu przypadkach jest psychosomatyka, tj. rzeczywiste zaburzenia spowodowane lub związane z takimi czynnikami emocjonalnymi jak stres w miejscu pracy. Dolegliwości fizyczne związane ze stresem obejmują wrzody żołądka, zapalenie okrężnicy, chorobę wieńcową, artretyzm, egzemy, alergie, bóle głowy, szyi i kręgosłupa oraz choroby nowotworowe. Stres wiąże się również z większą podatnością na infekcję i może obniżać odporność organizmu niezbędną w walce z nowotworami. Stres w miejscu pracy jest również kosztowny, gdyż obniża produktywność i motywację, a zwiększa ilość błędów i wypadków przy pracy. Wysokiemu stresowi towarzyszy również zamiar odejścia z organizacji oraz wzrost niepożądanych zachowań pracowników, takich jak kradzieże czy uzależnienia od alkoholu bądź narkotyków. Stres w miejscu pracy rozkręca spiralę kosztów.

Stres pojawia się we wszystkich szczeblach organizacji i w bardzo różnorodnych pracach. Jest mało prawdopodobne, by całkowicie udało nam się uniknąć stresu w karierze zawodowej, podobnie jak nie można uniknąć go na studiach. Nie ma większego znaczenia, co każdy robi w pracy, gdzie pracuje i jakie zajmuje stanowisko; stres z całą pewnością wpłynie na jakość życia w pracy, a tym samym na codzienne życie (DP Schulz, Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy, PWN 2002). Podczas stresu następują dramatyczne zmiany fizjologiczne. Adrenalina, uwalniająca się z gruczołów adrenalinowych, przyspiesza wszystkie funkcje organizmu. Rośnie ciśnienie krwi, przyspieszeniu ulega tętno, do krwi wydzielany jest cukier. Przyspieszony obieg krwi daje dodatkową energię mózgowi i mięśniom; człowiek staje się silniejszy i lepiej przygotowany do walki z zagrożeniem. Sytuacja stresowa mobilizuje i ukierunkowuje energię jednostki, podnosząc ją ponad poziom normalny.

Większość z ludzi nie styka się z sytuacjami olbrzymiego zagrożenia; jedynie w niektórych przypadkach prac – na przykład u policjantów i strażaków – sytuacje prawdziwego zagrożenia fizycznego mogą pojawić się

często. Dla większości ludzi stres, z którym stykają się w miejscu pracy, ma charakter psychologiczny lub emocjonalny – może nim być kłótnia z szefem, niesprawiedliwa decyzja czy martwienie się o swój awans. To wszystko, co potocznie nazywa się kłopotami czy zmartwieniami codziennego życia. Rozpatrywane pojedynczo – są to niezbyt intensywne źródła stresu, ale dla ciała są one poważne, ponieważ dochodzi do ich kumulowania się. Każdy stres z powodu wywołanych zmian fizjologicznych nakłada się na poprzedni i wystawia na poważną próbę rezerwy energii fizycznej. Jeśli stres pojawia się w pracy często, organizm długo pozostaje w stanie silnego pobudzenia fizjologicznego i wysokiej gotowości, a właśnie ta sytuacja może prowadzić do dolegliwości fizycznych i chorób.

Po przebadaniu w stresujących warunkach 360 robotników okazało się, że osoby, które wykonywały odpowiedzialne zadania przez 2 lata, ujawniły znacząco większy wzrost ciśnienia krwi, tętna i temperatury skóry niż osoby, które nie wykonywały tak odpowiedzialnych zadań. Pierwsza grupa także dłużej powracała do stanu równowagi, kiedy czynniki stresujące przestały już działać. Te wyniki świadczą również o ogólnym niższym poziomie odporności jako efekcie stresującej, dwuletniej pracy. Przegląd około 12 badań nad stresem i chorobami serca również pokazał stały, pozytywny związek pomiędzy stresem w pracy a prawdopodobieństwem pojawienia się chorób układu krążenia.

Przedłużający się stres sprzyja rozwojowi zaburzeń psychosomatycznych. Te zaburzenia nie są wyimaginowane; dochodzi w nich do rzeczywistego uszkodzenia tkanki czy narządu. Chociaż powód tych uszkodzeń stanowią czynniki psychologiczne lub emocjonalne, ich fizyczny wpływ na organizm jest dobrze widoczny. Co więcej, choroba spowodowana stresem może stanowić źródło nowego stresu. Kiedy pogarsza się nasze zdrowie fizyczne, obniża się odporność organizmu i poziom energii; w tej sytuacji spadnie i motywacja, i poziom wykonywania zadań.

Stres nie wpływa na wszystkich pracowników w sposób jednakowy. Na przykład praca kontrolera ruchu powietrznego, uważana za jedną z najbardziej stresujących wymaga nieustannej czujności, bez której śledzenie samolotów poruszających się z różną szybkością i na różnej wysokości, zmierzających do tego samego celu lub startujących z tego samego lotniska, nie byłoby możliwe. Ich praca jest gorączkowa, trudna i wymagająca, a ponadto ci ludzie każdego dnia odpowiadają za życie setek ludzi. Badania nad funkcjami fizjologicznymi kontrolerów ruchu powietrznego pokazują, że ich organizm nosi ślady presji zawodowej. W miarę wzrostu liczby samolotów poruszających się w ich sektorze, naczynia krwionośne ulegają zwężeniu i rośnie ciśnienie krwi. Przypadki nadciśnienia u kontrolerów ruchu powietrznego są trzy razy częstsze niż w odpowiedniej dla nich grupie wiekowej w innych zawodach DP Schulz, Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy, PWN 2002). Natomiast skutkami stresu u pracowników zatrudnionych na taśmie produkcyjnej są masowe dolegliwości o podłożu psychologicznym,

potocznie zwane histerią taśmy produkcyjnej. Tego typu zaburzenia występują częściej u kobiet niż u mężczyzn. Pojawiają się nagle, szybko się rozprzestrzeniają wzdłuż taśmy produkcyjnej i niekiedy prowadzą do zamknięcia całej linii produkcji.

Innym czynnikiem związanym z masowymi dolegliwościami o podłożu psychologicznym jest izolacja społeczna. Pracownicy, którzy nie mogą porozumiewać się ze sobą z powodu hałasu czy szybkiego tempa pracy, mają poczucie izolacji i osamotnienia; brakuje im również wsparcia ze strony współpracowników. Konflikty rodzinne, szczególnie w przypadku kobiet, mogą być dodatkowym powodem stresu, co być może wyjaśnia, dlaczego więcej kobiet niż mężczyzn poddaje się histerii taśmy produkcyjnej.

Jednym z ważniejszych zasobów w procesie radzenia sobie ze stresem w pracy jest wsparcie społeczne. Wsparcie społeczne jest rozpatrywane jako powiązania jednostki z otoczeniem, mające na celu pomoc w sytuacjach trudnych, ale także jako trwała tendencja człowieka do spostrzegania pomocy innych i korzystania z niej. Wsparcie społeczne to stopień, w jakim podstawowe potrzeby społeczne jednostki (aprobata, bezpieczeństwa, przynależności) są zaspakajane przez osoby znaczące. Potrzeby te mogą być zaspakajane przez uczucie sympatii, zrozumienia, akceptacji oraz poprzez udzielenie rad, przekazywanie informacji, konkretną pomoc w kłopotach.

Wsparcie społeczne łagodzi skutki doświadczanego stresu, pomaga się z nim uporać. Ochroniająca rola wsparcia społecznego jest możliwa dzięki procesom:

- emocjonalnym, które wywołują wiarę i nadzieję, zwiększają aktywność życiową podmiotu, zmniejszają destruktywne koncentrowanie się na trudnym problemie życiowym, podnoszą samoocenę i dostarczają poczucia ważności, motywują do wysiłku, do przezwyciężenia problemu, redukują lęk;

- poznawczym – głównie poprzez zmianę stresującego znaczenia sytuacji, czyniąc ją mniej zagrażającą lub przez nadanie sensu przeżywanym problemom.

Mechanizmy wsparcia pośredniczą w radzeniu sobie ze stresem poprzez poprawę oceny sytuacji, własnych możliwości czy przeciwdziałanie pojawianiu się poczucia bezradności i symptomów depresji. Podstawowym mechanizmem psychologicznego wsparcia jako bufora w sytuacjach stresowych jest redukcja lęku. Każda sytuacja, będąca sytuacją niejasną, sytuacja z wyboru, niepewności, decydowania, wywołuje lęk u człowieka, rodzi więc potrzebę oddania się czyjejs opiece i trosce, a więc skłania do poszukiwania wsparcia.

U poszczególnych osób potrzeba wsparcia społecznego przybiera różne natężenie. Przy odbieraniu i wykorzystywaniu wsparcia kluczową rolę odgrywa poziom dopasowania wsparcia do oczekiwań osoby potrzebującej. Owo dopasowanie jest wskaźnikiem trafności jakościowej i ilościowej wsparcia. Trafność jest oceniana subiektywnie i dlatego bardzo ważną rolę w tej ocenie pełnią procesy psychiczne zachodzące w toku interakcji i działań wspierających oraz cechy społeczeństwa, w któ-

rym jednostka żyje. Dla osób żyjących w społecznościach opiekuńczych pomoc jest czymś oczywistym i tak też ją przyjmują, niejednokrotnie nawet nie zdając sobie nawet z tego sprawy. Natomiast inni reagują na pomoc bardzo wrażliwie, korzystając z niej tylko wówczas, gdy sami naprawdę nie potrafią sobie poradzić. Są wtedy wdzięczni za każdy dowód troski. Jeszcze inni traktują oferowaną pomoc jako atak na własną osobę i chcąc chronić swoją samoocenę, starają się unikać wsparcia społecznego. Osoby mające dużą potrzebę przyłączenia się do innych ludzi i emocjonalnego zaangażowania, będą prowokować bądź nawet wymuszać wsparcie. Inni o dużej potrzebie wpływania na ludzi, raczej wolą radzić sobie sami.

Wiele badań dotyczących stresu zawodowego wskazuje na skuteczność wsparcia społecznego udzielanego pracownikowi doświadczającemu stresu w miejscu pracy. Brak jest natomiast jasności, który rodzaj wsparcia jest najbardziej pożądany. Jedne badania wskazują na rolę wsparcia w miejscu pracy (otrzymywanego od przełożonych i współpracowników), inne kładą nacisk na wsparcie otrzymywane od rodziny i przyjaciół. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach o wysokim obciążeniu pracą i ograniczonym zakresie kontroli, którą to sytuację uznaje się za szczególnie stresogenną, mają niższe wskaźniki depresji, gdy towarzyszy im wsparcie ze strony kolegów i rodziny. Na podstawie wyników badań kobiet reprezentujących różne zawody (lekarzy, pielęgniarki, księgowy) wykazano, że wsparcie społeczne pochodzące od członków rodziny zmniejszało poczucie stresu badanych kobiet oraz skutki tego stresu w postaci niepokoju, bezsenności, objawów somatycznych i symptomów depresji.

Zapotrzebowanie na wsparcie społeczne w sytuacji stresu jest jednak determinowane czynnikami osobowościowymi. I tak, Kobasa na podstawie wyników badań przeprowadzonych wśród kierowników średniego i wyższego szczebla stwierdziła, że osoby silnie psychicznie, charakteryzujące się następującą triadą cech: wiara w możliwość kontrolowania wydarzeń, zaangażowanie i poczucie sensu życia oraz traktowanie wydarzeń jako wyzwania, dobrze radzą sobie ze stresem także w sytuacji braku wsparcia. Osoby te w większym stopniu korzystają z własnych zasobów i posiadanych umiejętności radzenia sobie. Natomiast osoby mniej odporne psychicznie wykazywały większą skuteczność radzenia sobie z napięciami w pracy w sytuacji, gdy otrzymywały wsparcie ze strony przełożonych, kolegów lub rodziny (14).

Stres, z którym z powodzeniem się uporano, natychmiast maleje, natomiast ten, którego nie pokonano, nasila się. Są trzy rodzaje strategii redukcji pobudzenia: strategia polegająca na zażywaniu adrenaliny, na obniżeniu jej wydzielania i na kreatywnym wykorzystaniu pobudzenia. Palenie i nadużywanie alkoholu są na dłuższą metę nieskutecznymi metodami redukcji stresu (21).

1. Strategie aktywne polegające na wykorzystywaniu adrenaliny:

- sport, biegi, pływanie, tenis, piłka nożna, boks, squash;

- taniec, szermierka;
- wędrówki górskie, wspinaczka;
- jogging, aerobic.

2. Strategie wyciszające polegające na obniżeniu wydzielania adrenaliny:

- rozmawianie o swoich problemach;
- relaksacja;
- medytacja;
- opieka nad zwierzętami;
- kąpiel;
- słuchanie uspokajającej muzyki.

3. Twórcze przedstawianie pobudzenia na inne tory:

- granie lub śpiewanie;
- odgrywanie ról, udział w przedstawieniach;
- malowanie;
- taniec kreatywny;
- zapisywanie swych uczuć;
- rzeźba i poezja.

ANALIZA BADAŃ WŁASNYCH DOTYCZĄCYCH POZIOMU STRESU W WYBRANEJ GRUPIE SPOŁECZNEJ

Celem badań była ocena stylu życia, aktywności ruchowej pracowników zatrudnionych w Firmie Orlen. Celem była również ocena stosowanej przez nich strategii radzenia sobie ze stresem w odniesieniu do wykonywanej pracy zawodowej.

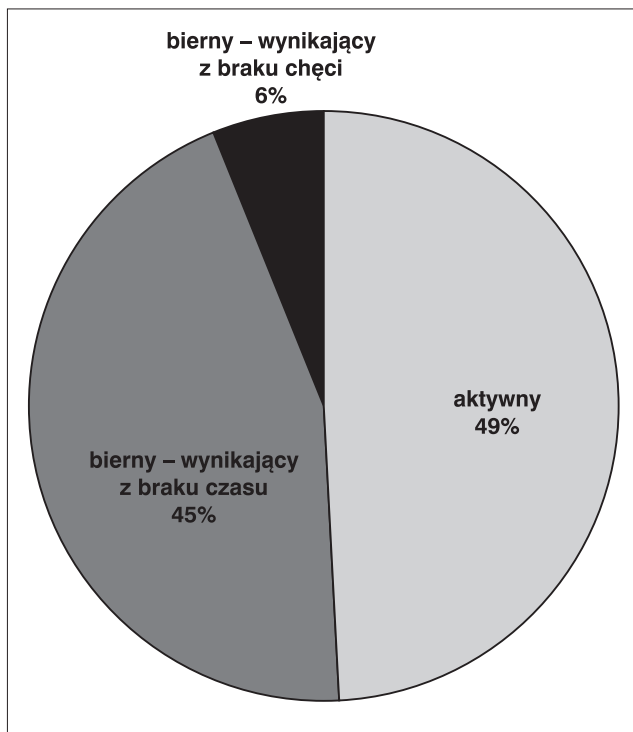
Wyniki badań wskazują, że większość pracowników ocenia swój styl życia jako aktywny (49%), podobny jednak wynik otrzymał bierny styl życia wynikający z braku czasu (45%), natomiast tylko 6% ankietowanych ocenia swój stan zdrowia jako bierny, wynikający z braku chęci (wykres 1).

Wśród pracowników badanej grupy społecznej zdecydowanie większą aktywność ruchową na co dzień podejmują mężczyźni (69%). Kobiety wykazują chęci w podejmowaniu codziennej aktywności ruchowej (31%) (tab. 1).

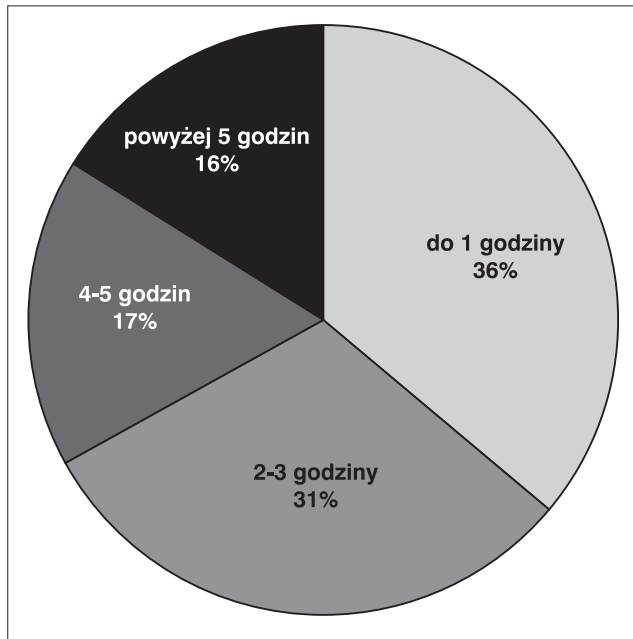
Ankietowani na aktywność ruchową w ciągu tygodnia poświęcają niewiele czasu, zazwyczaj do 1 godziny (36%), co trzeci ankietowany poświęca 2-3 godziny w tygodniu na własną aktywność fizyczną (31%). Natomiast na aktywność zajmującą największą ilość czasu 4-5 godzin oraz powyżej 5 godzin ankietowani poświęcają odpowiednio 17 i 16% (wykres 2).

W przypadku poprawy aktywności fizycznej największym uznaniem badanej grupy cieszą się takie formy aktywności, jak: jazda na rowerze (32%) oraz pływanie (29%). Co czwarty ankietowany podejmuje inne formy: chodzi na spacer i tańczy (24%), a co szósty uprawia jogging (15%), na zajęcia aerobiku ucześnie 7% badanych. Powyższe wyniki przedstawiono na wykresie 3.

Z wypowiedzi badanych wynika, że kobiety najczęściej chodzą na spacer, jeżdżą na rowerze, tańczą, uprawiają aerobic (51%), natomiast mężczyźni spędzają swój czas na basenie, ćwiczą na siłowni oraz grają w gry zespołowe (49%). Zdecydowana większość ankietowanych spędza zajęcia ruchowe indywidualnie (63%), tylko 19%



Wykres 1. Ocena własnego stylu życia.
Źródła: badania własne



Wykres 2. Częstotliwość podejmowania form aktywności fizycznej w ciągu tygodnia.
Źródła: badania własne

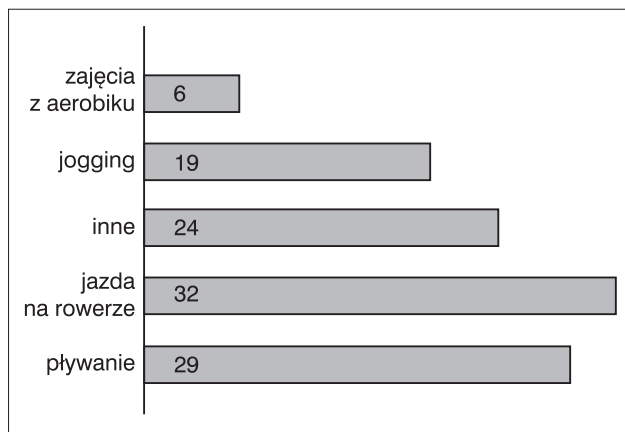
badanych ćwiczy w zespole, natomiast 18% zarówno w grupie, jak i indywidualnie.

Największymi barierami ograniczającymi podejmowanie aktywności fizycznej jest brak czasu (48%), wynikający często z długich godzin spędzonych w pracy

Tabela 1. Podejmowanie aktywności ruchowej na co dzień wg płci.

Płeć	Podjęcie aktywności fizycznej	
	Tak	Nie
Kobieta	31%	69%
Mężczyzna	69%	31%

Źródła: badania własne



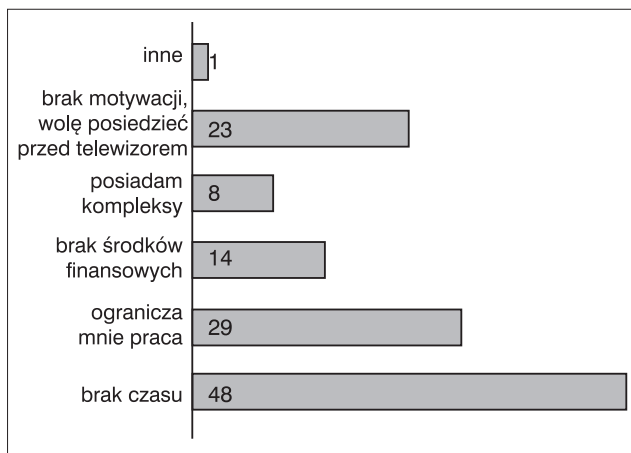
Wykres 3. Rodzaje form aktywności fizycznej w %.
Źródła: badania własne (Procenty nie sumują się do 100, ponieważ ankietowani mogli wskazać jedną odpowiedź, dwie lub trzy odpowiedzi)

(29%). Co czwarty ankietowany nie ma motywacji do aktywności fizycznej i woli posiedzieć przed telewizorem (23%). Natomiast co siódmy ankietowany wskazał jako barierę aktywności brak środków finansowych (14%), a co dwunasty własne kompleksy (8%). Inne niewymienione w ankiecie bariery wymieniło 1% badanych. Wyniki przedstawiono na wykresie 4.

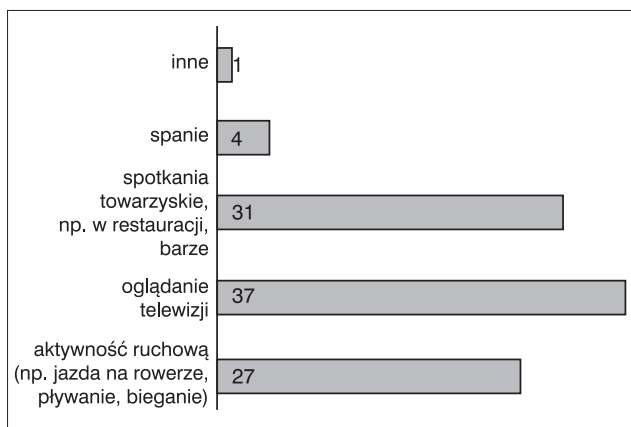
Ankietowani najczęściej wolnego czasu poświęcają na oglądanie telewizji (37%). Wolną chwilę respondenci spędzają również wśród znajomych w barach lub restauracjach (31%) oraz podejmują aktywność ruchową, jak: jazda na rowerze, pływanie, bieganie (27%). Śpiąc czas wolny spędza 4% ankietowanych, a w inny sposób niż w ankiecie 1% badanych (wykres 5).

W kolejnym pytaniu – dysponując kwotą 500 zł, ankietowani przeznaczyliby ją na wyjazd np. w góry (46%), wieczór w barze (28%) oraz karnet na siłownię (19%). Co szósty ankietowany kupiłby sprzęt sportowy, np. rower, narty, atlas do ćwiczeń (16%), co ósmy przeznaczyłby kwotę na inne cele (12%). Tylko 4% badanych przeznaczyłoby na używki (alkohol, papierosy) oraz grę w kasynie (2%) badanych (wykres 6).

Zdecydowanie praca badanych osób nie pozwala na aktywność ruchową (86%), tylko 14% badanych deklaruje pozytywne nastawienie pracy na aktywność fizyczną. Urlop ankietowani spędzają najczęściej przed telewizorem (45%), co drugi badany wyjeżdża poza miejsce



Wykres 4. Bariery aktywności ruchowej w %.
Źródła: badania własne (Procenty nie sumują się do 100, ponieważ ankietowani mogli wskazać dwie lub trzy bariery)



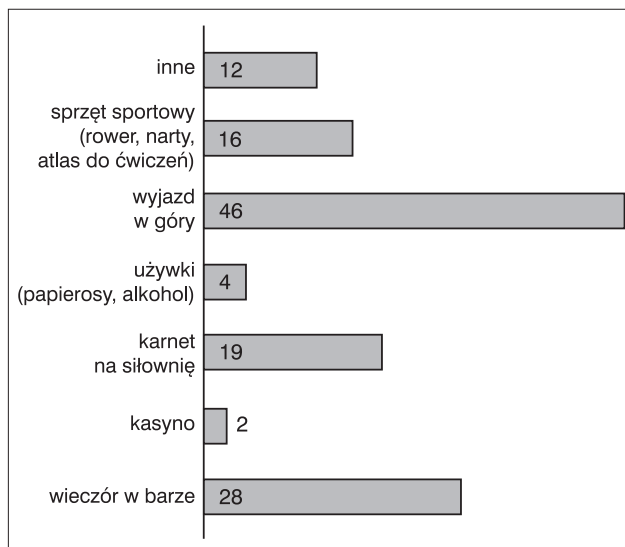
Wykres 5. Rodzaj aktywności w czasie wolnym w %.
Źródła: badania własne

zamieszkania i aktywnie spędza czas (39%), natomiast aktywnie w miejscu zamieszkania spędza co szósty ankietowany (16%) (wykres 7).

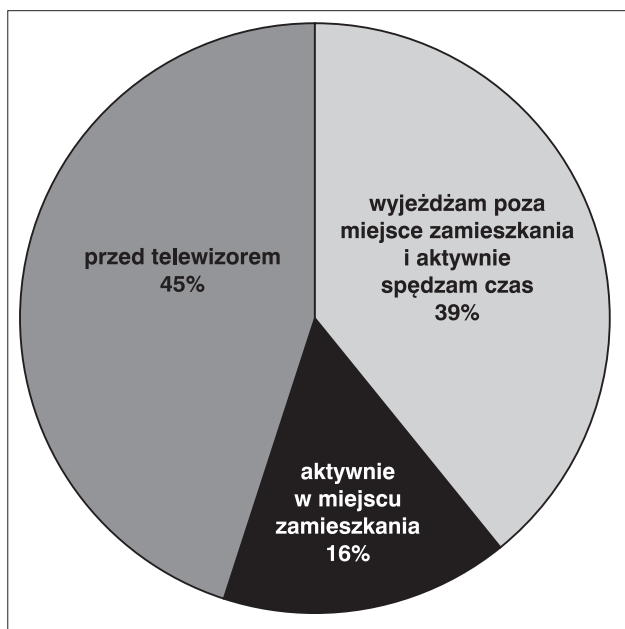
Czynnikami najbardziej stresogennym ankietowani uznali pracę (35%), szybkie tempo życia (31%) oraz otoczenie, w którym każdy żyje (25%). Ponadto ankietowanych stresuje brak pieniędzy (21%), codzienność życia (16%) oraz rodzina (15%). Dwa procent ankietowanych wskazało na inne czynniki. Powyższe dane przedstawiono na wykresie 8.

Większość ankietowanych jest podatna na stres (65%) oraz ma stresującą pracę (59%). Bardziej podatne na stres są kobiety (78%) niż mężczyźni (22%). Najczęstszymi objawami stresu jest złe samopoczucie, zła koncentracja oraz bezsenność (36%), co trzeci ankietowany ma objawy lęku (33%), a 31% badanych skarży się na bóle brzucha, drżenie rąk oraz nadmierną potliwość (wykres 9).

Za najskuteczniejsze sposoby rozładowywania stresu badani pracujący zawodowo uznali wsparcie u innych



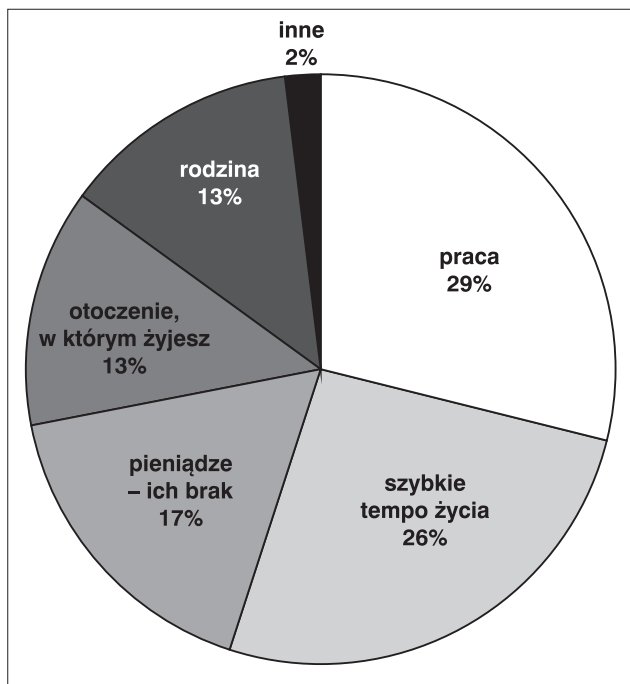
Wykres 6. Przeznaczenie kwoty 500 zł w %.
Źródła: badania własne (Procenty nie sumują się do 100, ponieważ ankietowani mogli wskazać dwa lub trzy przeznaczenia)



Wykres 7. Spędzanie urlopu w %.
Źródła: badania własne

osób (55%), palenie papierosów, picie alkoholu (31%), natomiast najmniejszy odsetek badanych rozładowywał stres uprawiając sport – 14%.

45% ankietowanych preferuje bierne spędzanie urlopu. Wynika to z lenistwa, ponieważ nie wyjeżdżając z miejsca zamieszkania, można aktywnie spędzać czas wolny. Niestety tylko 16% respondentów preferuje aktywność rekreacyjną. Trzydzieści dziewięć wyjeżdża poza miejsce zamieszkania. Wyniki badań zapewne związane są z



Wykres 8. Czynniki wywołujące stres w %.
Źródła: badania własne (Procenty nie sumują się do 100, ponieważ ankietowani mogli wskazać dwa lub trzy wyniki)

wydatkami finansowymi, przeznaczanymi na aktywność turystyczno-rekreacyjną poza miejscem zamieszkania (wykres 7).

Podsumowując wyniki badań wśród ludzi pracujących zawodowo, można stwierdzić, że wyrażają oni aprobatę w podejmowaniu aktywności fizycznej. Jednak ze względu na formę pracy zawodowej brak im czasu na taką aktywność. Wyniki badań pozwalają dojść do następujących wniosków:

Ankietowani deklarują umiarkowane zadowolenie ze swego stanu zdrowia, sytuacji materialnej oraz satysfakcji z pracy zawodowej. Najmniej stresu przynosi im własna rodzina, dlatego dobrze oceniają sytuację panującą w rodzinie, relacje z partnerem oraz ze znajomymi;

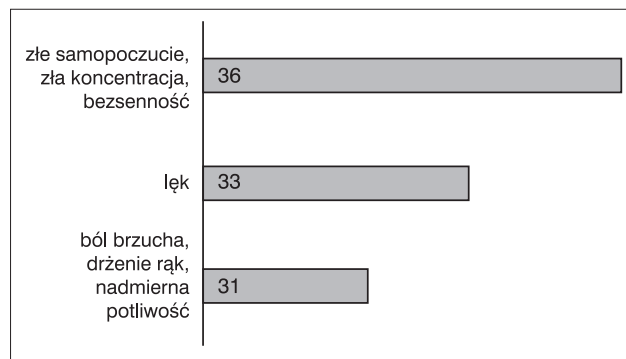
Skutkiem stresu jest najczęściej brak snu, brak koncentracji;

Inaczej reagują na stres kobiety i mężczyźni. Kobiety cierpią z powodu stresu na bóle głowy, żołądka, bezsenność, depresję, brak aktywności; mężczyźni natomiast nie narzekają na bóle, jednak nadużywają wszelkich używek (palenie papierosów, spożywanie alkoholu), ale częściej uprawiają sport;

Do najczęstszej formy aktywności fizycznej wśród kobiet należą: spacer, jazda na rowerze, taniec; mężczyźni preferują gry sportowe (piłkę nożną i koszykową), pływanie oraz ćwiczenia na siłowni.

PODSUMOWANIE

Podsumowując powyższe rozważania, można określić podstawowe źródła stresu, tj. trudności w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych, przeciążenie pracą,



Wykres 9. Objawy stresu w %.
Źródła: badania własne

niejednoznaczność roli w pracy, konflikt ról społecznych i zawodowych, brak postępów w karierze zawodowej, konflikt z przełożonymi, kontakt z osobami poddającymi się stresowi oraz fizyczne warunki pracy. Można dodatkowo zauważyć, że stres w miejscu pracy obniża produktywność, zwiększa absencję i fluktuację oraz wywołuje zmiany fizjologiczne w organizmie człowieka. Przedłużający się stres może prowadzić do pojawienia się dolegliwości o podłożu psychosomatycznym, w tym chorób serca, dolegliwości żołądka i układu pokarmowego, artretyzmu, chorób skóry, alergii, bólów głowy oraz raka. Skutki stresu mogą być zredukowane przez: wysoką satysfakcję z pracy, poczucie kontroli, wysoką autonomię i władzę, wsparcie społeczne, dobry stan zdrowia, wysokie kwalifikacje oraz pewne cechy osobowości.

Negatywne skutki stresu, w tym zaburzenia w stanie zdrowia fizycznego i psychicznego, wynikają nie tylko z działania stresorów w miejscu pracy, ale także z niskiego poziomu wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania danego zawodu, niskiego poziomu wiedzy dotyczącej wpływu stylu życia na zdrowie, nieprzestrzeganie zasad higieny psychicznej. Wiedza jest zasobem człowieka. Dlatego konieczne jest uświadamianie każdemu człowiekowi jak ważna jest edukacja zdrowotna i umiejętność zarządzania stresem. W zakresie profilaktyki chorób (szczególnie układu krążenia) powinno uwzględniać się: modyfikację własnych niekorzystnych dla zdrowia zachowań (odżywianie, aktywność fizyczna, ćwiczenia relaksacyjne, zaprzestanie palenia tytoniu), modyfikowanie własnych przekonań i nastawień, asertywne wyrażanie gniewu i złości.

Edukacja w zakresie zdrowia psychicznego powinna prowadzić do wypracowania u pracownika postaw życiowych, propagowania zasad higieny psychicznej, podnoszenia umiejętności radzenia sobie ze stresem, uczenia pracownika modyfikowania własnych przekonań, obrazu siebie oraz wzmacniania poczucia własnej wartości i skuteczności. □

Piśmiennictwo

1. Andruszkiewicz A, Banaszekiewicz M (red.): Promocja zdrowia. Teoretyczne podstawy promocji zdrowia. Wydawnictwo Czelej, Lublin 2008; t. 1. 2. Banaszekiewicz M: Zdrowie jako wartość [W:] Andruszkiewicz

- wicz A, Banaszkiewicz M (red.): Promocja zdrowia. Teoretyczne podstawy promocji zdrowia. Wydawnictwo Czelej, Lublin 2008, t. 1. **3.** Biegeleisen-Zelazowski B: Zarys psychologii pracy. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1967. **4.** Biela A (red.): Stres w pracy zawodowej. Wydawnictwo KUL, Lublin 1990. **5.** Ciborowska H, Rudnicka A: Dietyka. Żywnienie zdrowego i chorego człowieka. PZWL, Warszawa 2007. **6.** Fetlińska J: Historia promocji zdrowia w Polsce [W:] Andruszkiewicz A, Banaszkiewicz M: Promocja zdrowia. Teoretyczne podstawy promocji zdrowia. Wydawnictwo Czelej, Lublin 2008; t. 1. **7.** Heszen-Niejodek I, Ratajczak Z (red.): Człowiek w sytuacji stresu. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1996. **8.** Jung HB: Ekonomia czasu wolnego: zarys problematyki. PWN, Warszawa 1989. **9.** Jones H: Nie mam czasu na stres. „Amber”, Warszawa 1998. **10.** Karski J: Praktyka i teoria promocji zdrowia. CeDeWu, Warszawa 2003. **11.** Kędzior J, Wawrzak-Chodaczek M (red.): Czas wolny w różnych jego aspektach, Warszawa 2000. **12.** Krzykała F (red.): Badania socjologiczne nad czasem wolnym. Zeszyty Naukowe 1987, Seria I/Akademia Ekonomiczna w Poznaniu. **13.** Mietzel G: Wprowadzenie do psychologii. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 1999. **14.** Ogińska-Bulik N: Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Difin, Warszawa 2006. **15.** Oniszczenko W: Stres to brzmi groźnie. Wydawnictwo „Żak”, Warszawa 1998. **16.** Pięta J: Pedagogika czasu wolnego. Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Warszawa 2004. **17.** Piliż S: Gdzie sprawność tam zdrowie. Wydawnictwo „Sport i Turystyka”, Warszawa 1984. **18.** Schultz DP, Schultz SE: Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy, tłum. G. Kranas, PWN, Warszawa 2002. **19.** Siemiński M: Środowiskowe zagrożenia zdrowia. Inne wyzwania. PWN, Warszawa 2007. **20.** Strelau J (red.): Psychologia. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000; t. 3. **21.** Sutton C: Psychologia dla pracowników socjalnych. GWP, Gdańsk 2004. **22.** Terelak J: Psychologia stresu. Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 2001. **23.** Titkow A: Stres i życie społeczne. Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1993. **24.** Walczak M: Wychowanie do wolnego czasu. WSP, Zielona Góra 1994. **25.** Walczak T (red.): Koncepcja czasu wolnego Aleksandra Kamińskiego. Wydawnictwo WSP, Zielona Góra 1996. **26.** Wnuk-Lipiński E: Czas wolny, współczesność i perspektywy. Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa 1975. **27.** Woynarowska B: Edukacja zdrowotna. PWN, Warszawa 2007.

nadesłano: 11.07.2011

zaakceptowano do druku: 23.08.2011

Adres do korespondencji:
**Renata Grzywacz*
ul. Langiewicza 16/34, 35-020 Rzeszów
tel.: 664 934 084
e-mail: rgrzywacz@wsiz.rzeszow.pl