

Jak regenerować się po pracy?

Przez dziesięciolecia badacze stresu zawodowego skupiali się na tym, jak praca w ogóle, a wymagania w pracy w szczególności wpływają na zdrowie, samopoczucie i zachowania pracowników w organizacji. Niewiele uwagi poświęcali natomiast sposobowi, w jaki pracownicy odpoczywają i regenerują się po codziennej pracy.

W ostatnich latach prowadzi się jednak coraz więcej badań na dużych grupach respondentów, a wyniki tych prac wskazują, że wielkość doświadczanego stresu zawodowego oraz fizycznych i psychicznych konsekwencji z nim związanych nie zależy jedynie od tego, co się dzieje w środowisku pracy (np. jak silnie obciążony obowiązkami zawodowymi jest pracownik w ciągu dnia i jak duże posiada zasoby do radzenia sobie z tym obciążeniem), lecz także od sposobu spędzania czasu po pracy. Dzięki badaniom zespołu pod kierunkiem Sabine Sonnetag z Uniwersytetu w Mannheim wiadomo już, że aktywność człowieka po pracy i jego zdolność (bądź jej brak) do regeneracji psychicznej przekłada się wyraźnie na jego kondycję fizyczną, samopoczucie, a także zaangażowanie w ciągu kolejnych dni pracy¹.

Czym jest regeneracja psychiczna po pracy?

Regeneracja po pracy (*work recovery*) to „psychofizjologiczne odprężenie po wysiłku związanym z pracą”² – oznacza proces, podczas którego napięcie powstałe na skutek radzenia sobie z wymaganiami w pracy powraca do normalnego poziomu. Proces ten traktowany jest jako przeciwstawny do procesu obciążenia psychicznego, ponieważ zwykle wiąże się z odbudową zasobów osobistych (siły, energii, optymizmu), a także redukcją negatywnego nastroju

¹ S. Sonnetag, B.H. Cheng, S. L. Parker. Recovery from work: Advancing the field toward the future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2022, 9: 33-60.

² S.A. Geurts, S. Sonnetag. Recovery as an Explanatory Mechanism in the Relation between Acute Stress Reactions and Chronic Health Impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2006, 32: 482-492.

oraz fizjologicznych objawów stresu (np. podwyższonego tętna). Podczas typowego dnia pracy człowiek uruchamia szereg fizjologicznych i psychologicznych reakcji adaptacyjnych, aby sprostać wymaganiom zawodowym i utrzymać wysoką jakość pracy (np. uwalnia większe ilości katecholaminy, zwiększa częstotliwość akcji serca i ciśnienie krwi, uruchamia sieć wsparcia społecznego, dzięki której łatwiej mu rozwiązać problem). Pod koniec dnia, kiedy wymagania zawodowe są mniejsze (bądź zanikają), reakcje te nie muszą już być aktywowane w tak dużym stopniu, przez co poziom napięcia się zmniejsza i jest szansa na regenerację. Pełna regeneracja jest możliwa jednak tylko wtedy, gdy w otoczeniu człowieka nie pojawią się żadne inne wymagania zawodowe. Niepełna regeneracja (zwłaszcza po silnym bądź długotrwałym obciążeniu pracą) może sprawić, że pracownik poniesie w kolejnych dniach pracy większe koszty związane z radzeniem sobie z nowymi wymaganiami, np. będzie zużywał więcej siły i energii na radzenie sobie z obowiązkami, będzie bardziej się męczył, stanie się drażliwy, konfliktowy, a także bardziej podatny na stres.

Sposoby regeneracji po pracy

Wczesne badania nad tym procesem skupiały się głównie na zajęciach rekreacyjnych, które, jak zakładano, sprzyjają odzyskiwaniu siły i regeneracji organizmu. Z czasem okazało się, że różne formy spędzania czasu wolnego mają różny wpływ na poszczególnych pracowników – jednych regeneruje bierny odpoczynek i „nicnierobienie”, innych angażowanie się w aktywności inne niż zawodowe (np. hobby, sport, spędzanie czasu z rodziną). Sabine Sonnetag wyróżniła cztery grupy czynności dotyczące sposobów spędzania czasu wolnego po pracy, które sprzyjają efektywnej regeneracji. Są to: psychiczne oderwanie się od pracy (*detachment*), relaks (*relaxation*), doskonalenie się (*mastery*) i wykonywanie czynności, nad którymi mamy kontrolę (*control*)³.

³ S. Sonnetag, C. Fritz. Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*. 2015, 36: 72-103.

Psychiczne oderwanie się od pracy vs. myślenie o pracy

Psychiczne oderwanie się od pracy oznacza nie tylko fizyczne przebywanie z dala od miejsca pracy i czynności z nią związanych, lecz także wyłączenie poznawcze bądź psychiczne zdystansowanie się od spraw zawodowych i towarzyszących im myśli w czasie wolnym od pracy. Chociaż dystans psychologiczny wobec pracy oznacza zwykle brak myśli związanych z pracą, można go również ująć jako obecność w czasie wolnym od pracy myśli treściowo odnoszących się do pozazawodowych obszarów funkcjonowania człowieka, np. sportu, hobby lub rodziny. Na przeciwnym krańcu kontinuum wobec psychicznego oderwania od pracy umiejscawiany jest stan intensywnego zaangażowania w myśli związane z pracą w czasie wolnym, zwane ruminacjami o pracy⁴. Ruminacje o pracy to stan poznawczy charakteryzujący się automatycznymi (a przez to trudnymi do kontrolowania), wszechobecnymi i natrętnymi myślami o pracy, które pojawiają się w czasie wolnym i które są źródłem silnego napięcia, irytacji bądź niepokoju. Bliskimi wobec ruminacji terminami są „zamartwianie się” lub „przeżywanie”. Ten rodzaj nawracających myśli pojawia się często po stresujących lub przykrych wydarzeniach w pracy (np. rozmowie z przełożonym, trudnym doświadczeniu, kłótni ze współpracownikami), może jednak dotyczyć też troski i niepewności o przyszłość. Liczne badania pokazują, że pracownicy, którzy w czasie wolnym są w stanie zdystansować się psychicznie od spraw zawodowych, rzadziej skarżą się na dolegliwości fizyczne (np. bóle głowy, problemy żołądkowe, infekcje, bezsenność) i psychiczne (napięcie psychiczne, depresję, wypalenie zawodowe), rzadziej też odchodzą z organizacji. Ruminacje o pracy wiążą się natomiast z pogorszeniem nastroju, uczuciem ciągłego zmęczenia, a także z licznymi zaburzeniami psychicznymi, w tym depresją.

Relaksacja

Relaksacja to proces często kojarzony z aktywnością w czasie wolnym. Obejmuje czynności o niskim poziomie aktywacji umysłowej lub fizycznej oraz niewielkim wysiłku (jak oglądanie telewizji, plażowanie, słuchanie muzyki). Relaks może wynikać ze świadomie podjętych czynności mających na celu odprężenie ciała i umysłu, takich jak stopniowe rozluźnianie mięśni (np. trening Jacobsona) czy medytacja, może być jednak związany



Uprawianie sportu pozwala na psychiczne oderwanie się od pracy oraz jest źródłem pozytywnych emocji, przez co sprzyja regeneracji (fot. Maxisports/Bigstockphoto)

z wykonywaniem innych nieangażujących czynności, takich jak lekki spacer po lesie lub słuchanie muzyki. Wiele osób oczekuje relaksu od zajęć, które nie stawiają im żadnych wymagań społecznych, wymagają niewielkiego wysiłku fizycznego lub intelektualnego i nie stanowią dla nich żadnego wyzwania. Zdrowotna funkcja relaksacji wiąże się przede wszystkim z doświadczaniem pozytywnych emocji, które – jak wskazują badania – same w sobie mają wartość prozdrowotną, np. redukują negatywny nastrój, ułatwiają regenerację organizmu, osłabiają dolegliwości związane ze stresem – zarówno krótko-, jak i długotrwałym.

Doskonalenie się

Doskonalenie się obejmuje wykonywanie zajęć pozazawodowych, które odwracają uwagę od pracy, dostarczając silnych wrażeń, nowych doświadczeń, a także możliwości rozwoju i uczenia się w innych niż praca dziedzinach (jak uprawianie sportu, gotowanie, granie w gry komputerowe). Często są to aktywności związane z poszukiwaniem wyzwań. Działania te często wiążą się z nabywaniem bądź poprawą kompetencji i biegłości w wykonywaniu danych czynności. Typowymi przykładami są uczęszczanie na zajęcia językowe, wspinaczka górską lub nauka nowego hobby, a także wolontariat. Aktywność taka stawia przed jednostką nowe wyzwania i wymaga pewnego stopnia samodyscypliny. Przykładowo, aby doskonalić się poprzez udział w zajęciach językowych, konieczne są systematyczność, zaangażowanie, dobra organizacja czasu, a także samokontrola (np. aby dojechać na kurs i przewyciężyć chęć bardziej leniwego spędzania czasu). Chociaż czynności związane z doskonaleniem się mogą nakładać na jednostkę dodatkowe wymagania, przyjmuje się, że prowadzą one do regeneracji, ponieważ pomagają w budowaniu nowych zasobów osobistych – kształtują nowe umiejętności, wzmacniają samoocenę i przekonania o własnej skuteczności. Ponadto stawanie się coraz lepszym w jakiejś dziedzinie jest źródłem pozytywnych emocji, które poprawiają nastrój po pracy.

Kontrola w czasie wolnym

Kontrola odnosi się do tych aktywności, podczas których człowiek samodzielnie układa harmonogram działania, decydując, kiedy odpoczywać, a kiedy wykonywać jakąś aktywność. Aktywności związane z regeneracją mają zazwyczaj charakter nieobowiązkowy i dlatego można je odróżnić od innych zajęć pozazawodowych o bardziej powinnościowym charakterze, takich jak prace domowe lub opieka nad dziećmi. Kontrolę można opisać jako zdolność osoby do wyboru działania spośród dwóch lub więcej opcji. Chodzi więc o stopień, w jakim dana osoba może samodzielnie decydować, jaką aktywność będzie wykonywać w czasie wolnym, a także kiedy, jak i z kim ją będzie wykonywać. Wykonywanie czynności, nad którymi posiada się kontrolę osobistą, sprzyja pozytywnemu nastrojowi i regeneracji, z kolei poczucie braku wpływu i kontroli wiąże się z wyższym poziomem napięcia psychicznego. Kontrola w czasie wolnym daje jednostce możliwość wyboru tych konkretnych form spędzania wolnego czasu, które preferuje i które mogą szczególnie wspierać proces jej zdrowienia. Pełna regeneracja może następnie uwidocznić się w lepszym samopoczuciu danej osoby i wyższej zdolności regulacji działania.

dr hab. Łukasz Baka
dr n. med. Elżbieta Łastowiecka-Moras
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
Kontakt: lubak@ciop.pl

Opracowano na podstawie wyników VI etapu programu wieloletniego pn. „Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy” (zadanie nr 4. ZS.01 pt. „Ocena zdrowia psychofizycznego i promocja zachowań prozdrowotnych w grupie zawodowej nauczycieli”), finansowanego w zakresie zadań służb państwowych ze środków Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej (do 12 grudnia 2023 r. – pn. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej).
Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

⁴ M. Cropley, F.R.H. Zijlstra. Work and rumination. [W:] J. Langan-Fox, C.L. Cooper (red.), Handbook of stress in the occupations, Edward Elgar Publishing, 2011, s. 487-501.