



Sposoby spędzania czasu wolnego a odczuwanie stresu w pracy. Pośrednicząca rola reaktywności emocjonalnej i aktywności

Leisure activities and feelings of stress in the workplace.
The mediating role of emotional reactivity and activity

Agnieszka Lipińska-Grobelny^a ✉, Klaudia Ozga^b

^a Dr hab. Agnieszka Lipińska-Grobelny¹, prof. uczelni, <https://orcid.org/0000-0003-2770-1723>

^b Mgr Klaudia Ozga¹, <https://orcid.org/0009-0001-4116-6256>

¹ Instytut Psychologii, Uniwersytet Łódzki

✉ Autor korespondencyjny: Agnieszka Lipińska-Grobelny, agnieszka.lipinska@now.uni.lodz.pl

Abstrakt: Celem podjętych badań była weryfikacja relacji pomiędzy odczuwaniem stresu w trakcie przebywania w miejscu zatrudnienia i sposobami spędzania czasu wolnego oraz sprawdzenie, czy wybrane cechy temperamentalne zgodne z Regulacyjną Teorią Temperamentu Strelaua – reaktywność emocjonalna oraz aktywność – w istotnym stopniu oddziałują na związek między tymi zmiennymi. W badaniu udział wzięły 124 osoby aktywne zawodowo z minimum rocznym stażem pracy w przedziale wiekowym od 18 do 65 roku życia. Zostało ono przeprowadzone metodą papier-olówek w trybie stacjonarnym z wykorzystaniem trzech narzędzi: Formalnej Charakterystyki Zachowania – Kwestionariusza Temperamentu w wersji zrewidowanej, Kwestionariusza Subiektywnej Oceny Pracy oraz Kwestionariusza Spędzania Czasu Wolnego. Otrzymane wyniki wykazały, że wraz ze wzrostem poziomu stresu odczuwanego w miejscu pracy, maleje aktywność relaksacyjna oraz fizyczna, a także aktywność, natomiast reaktywność emocjonalna rośnie. Jednocześnie im wyższa aktywność relaksacyjna i fizyczna, tym wyższy poziom aktywności i niższy reaktywności emocjonalnej. Co więcej, te dwie cechy temperamentu mogą modyfikować relację między sposobami spędzania czasu wolnego a odczuwaniem stresu w miejscu zatrudnienia.

Słowa kluczowe: aktywność, czas wolny, reaktywność emocjonalna, stres, temperament

Abstract: The purpose of the research was to verify the relationship between experiencing stress while in the workplace and leisure activities, and to see whether selected temperament traits in line with Strelau's Regulatory Theory of Temperament – emotional reactivity and activity – significantly affect the link between these variables. The survey included 124 economically active people, with a minimum of one year of work experience, in the age range of 18 to 65. It was conducted using the paper-and-pencil method in a stationary mode with three tools: Formal Characteristics of Behaviour – Temperament Inventory Revised Version, Subjective Work Assessment Questionnaire, and Free Time Spending Questionnaire. The results showed that as the level of stress experienced in the workplace goes up, relaxation and physical activity and activity decrease, while emotional reactivity increases. At the same time, the higher the relaxation and physical activity, the higher the activity level and the lower the emotional reactivity. Moreover, these two temperament traits may modify the relationship between leisure activities and feelings of stress in the workplace.

Keywords: activity, leisure time, emotional reactivity, stress, temperament

Wprowadzenie

We współczesnej, podlegającej dynamicznym zmianom rzeczywistości, kwestie związane z pracą i czasem wolnym nabierają szczególnego znaczenia. Narasta potrzeba zrozumienia specyfiki tych zjawisk, a wraz z tą wiedzą gotowość do optymalnego nimi zarządzania. Głównym obszarem zainteresowania autorek artykułu jest czas wolny, ponieważ świadome plano-

wanie i podejmowanie aktywności poza pracą przynosi wiele korzyści dla zdrowia fizycznego i psychicznego, skutecznego funkcjonowania w warunkach stresu, jak i dla zachowania równowagi praca-dom (Łukaszewski, 2020; Rosak-Szyrocka, 2021). W tym miejscu pojawia się jeszcze jedna kwestia, jaką rolę w percepcji czasu wolnego i stresu odgrywa indywi-

dualna charakterystyka jednostki w postaci natężenia określonych cech temperamentu (Cyniak-Cieciura, 2021). Dotychczasowe analizy nad wymienionymi powyżej zmiennymi podejmowane były z udziałem specyficznych grup społecznych czy zawodowych, pośrednio weryfikując relacje między nimi. Z uwagi na brak implikacji potwierdzających istotność wzajemnych oddziaływań, za cel przeprowadzonych badań postawiono nie tylko zbadanie związku między odczuwaniem stresu w pracy i sposobami spędzania czasu wolnego, ale także sprawdzenie, czy reaktywność emocjonalna i aktywność modyfikują rozpatrywane zależności.

1. Sposoby spędzania czasu wolnego

Pojęcie czasu wolnego pojawiło się w dyskursie naukowym jako przeciwieństwo czasu poświęconego na pracę. W literaturze przedmiotu można znaleźć różne definicje, określające istotę tego zagadnienia, a ponieważ budzi ono ciekawość badaczy z wielu dziedzin naukowych, wyróżnia się trzy podejścia do konceptualizacji czasu wolnego: instrumentalne, behawioralne oraz duchowe (Czarnecki, Kaszkowska, Kreft, Nikolenko, Skalski, 2023). Pierwsze z nich definiuje czas jako chwile, które pozostają do wykorzystania przez jednostkę na regenerację, po wypełnieniu zadań wynikających ze zróżnicowanych zobowiązań. W podejściu behawioralnym chodzi o podejmowanie aktywności prowadzących do wypoczynku i relaksu (Czarnecki i in., 2023). W ujęciu duchowym czas wolny to koncentracja na zaspokojeniu potrzeb wyższego rzędu, takich jak samorozwój czy samodoskonalenie (Miłaszewicz, Węgrzyn, 2018). W prezentowanych badaniach czas wolny będzie rozpatrywany zarówno w kategoriach odpoczynku od obowiązków służbowych i prac domowych, jaki i w kategoriach dobrowolnej aktywności, będącej źródłem zadowolenia (Czarnecki i in., 2023).

Czas wolny pełni różne role w życiu człowieka, które zasadniczo można sprowadzić do trzech funkcji. Pierwsza z nich – odpoczynek – zorientowana jest na rozładowanie i usuwanie zmęczenia psychicznego i fizycznego. Relaks jest niezbędny do regeneracji

sił i w sposób bezpośredni wpływa na samopoczucie człowieka. Drugą funkcją czasu jest rozrywka, która pozwala na zaspokajanie potrzeb przeciwdziałających monotonii, poprzez czynne działania o zróżnicowany poziomie zmienności i intensywności. Trzecia funkcja to już samodzielne poszerzanie wiedzy na własny temat, co prowadzi do rozwoju i samorealizacji. Jest to inny rodzaj stymulacji, dający możliwość odciążenia się od codziennych zmartwień. Ponadto mówi się, że dzięki wypoczynkowi dochodzi do wzbogacania życia psychicznego, nawiązywania i utrzymywania relacji interpersonalnych, jak i zachodzi możliwość zaspokojenia potrzeb ekspresji twórczych (Czarnecki i in., 2023; Różański, 2018).

Rozpatrywanie czasu wolnego przez pryzmat podejmowanych w nim działań pozwala na przeprowadzenie podziału sposobów jego spędzania na, po pierwsze, czynne spędzanie jak np. uprawianie sportu, ogrodnictwo, podróżowanie oraz po drugie, biernie spędzanie w postaci np. słuchania muzyki, oglądania telewizji, wyjścia do teatru. Preferencje w zakresie ich wyboru zależą od wielu czynników, takich jak uwarunkowania środowiskowe, indywidualne charakterystyki jednostki czy jego aktualne samopoczucie (Łukaszewski, 2020). Aktywność fizyczna w czasie wolnym w sposób pozytywny wpływa na różnorodne aspekty codziennego funkcjonowania, od polepszenia jakości snu, aż po poprawę ogólnego zdrowia (Bull i in., 2020). Popularną formą takiego typu rekreacji są sporty zespołowe (np. piłka siatkowa, koszykówka, piłka nożna czy hokej). Mogą stanowić one dobry sposób na rozładowanie nagromadzonego napięcia w grupie osób, które chętnie podejmują fizyczny wysiłek, a przy tym lubią sytuacje oparte na interakcji międzyludzkiej oraz współpracy. Innym rodzajem czynnego spędzania czasu wolnego są sporty indywidualne (np. pływanie, golf, narciarstwo). Cechuje je z pewnością większa elastyczność czasowa, co więcej, pozostawiają one szerokie pole dla indywidualnych preferencji w zakresie intensywności i częstotliwości podejmowanych aktywności. Sporty indywidualne podnoszą poziom poczucia kontroli, samodyscypliny oraz niezależności, a dzięki konieczności utrzymywania dużego skupienia odwracają uwagę od stresorów i innych dystraktorów (Šagát i in., 2021).

Jeżeli chodzi o relaksacyjne formy wypoczynku, to również w tym przypadku pozostaje szereg opcji do wyboru. Dla wielu osób optymalnym sposobem

biernego odpoczynku, ze względu na łatwość dostępu, jest oglądanie telewizji, słuchanie radia czy czytanie książki lub gazety. Osoby pasjonujące się sztuką filmową chętniej wybiorą się do kina na seans filmowy, podczas gdy entuzjaści muzyki klasycznej będą preferować koncerty w filharmonii. Jeszcze inni regularnie będą decydować się na spędzenie wieczoru w teatrze czy w galerii sztuki (Yoo, 2022). Ciekawym sposobem na spędzanie czasu wolnego, zwłaszcza w dłuższej perspektywie, jest turystyka. To specyficzna forma aktywności, obejmująca niezwykle szeroki wachlarz możliwości, dotyczący wyboru destynacji, a także podejmowanych w jej zakresie czynności. Zależnie od indywidualnych preferencji może mieć ona charakter zarówno czynny, jak i bierny. Niezależnie jednak od tego, czy osoba decyduje się w tym okresie na zwiedzanie zabytków architektonicznych, spacerowanie po górzystych terenach czy relaks na słońcu, każda zmiana otoczenia pozwalająca na oderwanie się od różnych zobowiązań, istotnie poprawia jakość życia i daje możliwość odpoczynku i regeneracji (Stasiak, 2022).

Wymienione powyżej formy spędzania czasu wolnego stanowią jedynie namiastkę aktywności, jakich może podejmować się człowiek w przerwach od pracy zawodowej. To, w jaki sposób jednostka spożytkuje wolne chwile, zależy między innymi od jej indywidualnych preferencji, zainteresowań, wykształcenia, miejsca zamieszkania, statusu ekonomicznego i dyspozycyjności. W kontekście różnorodności chorób cywilizacyjnych podejmowanie działań, służących rekreacji zyskuje na znaczeniu. Znalezienie chwili na relaks staje się kluczowym elementem zadbania o własny dobrostan fizyczny i psychiczny (Skalski, Nesterchuk, Skalska, Kindzer, 2021).

2. Czas wolny, reaktywność emocjonalna i aktywność a odczuwanie stresu w pracy

Tempo życia współczesnego świata powoduje, że mamy coraz mniej czasu na odpoczynek, a to nie idzie w parze z rosnącą liczną stresogennych sytuacji (Heszen, 2020). Mimo mnogości definicji stresu zdaje się, że wspólnym mianownikiem zdecydowanej

większości z nich jest postrzeganie reakcji stresowej jako pewnych zakłóceń harmonii pomiędzy zasobami jednostki a wymaganiami świata zewnętrznego. Szczególnym miejscem, z którym zdecydowana część społeczeństwa może asocjować ten rodzaj napięcia, jest środowisko zawodowe. Reakcja stresowa na ogół jest zdrową i adaptacyjną funkcją pojawiającą się w sytuacji, gdy człowiek musi zmierzyć się z jakimś wyzwaniem. Nie powinna być więc uznawana za jednoznacznie szkodliwą dla jednostki, jednak długotrwały i regularny kontakt z bodźcami stresowymi może w znaczącym stopniu obciążać cały organizm i przynosić negatywne konsekwencje (Engert, Linz, Grant, 2019). Wśród licznych stresorów związanych ze środowiskiem pracy wyróżnia się presję czasu, strach przed utratą pracy, nadmierną kontrolę ze strony przełożonego, konflikty czy nieadekwatne godziny pracy. Istnieje wiele przesłanek płynących z badań empirycznych, które potwierdzają, że wysoki poziom odczuwanego stresu w pracy między innymi zmniejsza płynącą z niej satysfakcję i wydajność pracownika, a także pogarsza jego samopoczucie. Z tego względu wprowadzenie działań, mających na celu zapobieganie i przeciwdziałanie temu zjawisku, powinno stanowić integralną część struktury funkcjonowania całej organizacji, a zatrudniony personel powinien być odpowiednio przygotowany (Aryanto, Tukinah, Hartarini, Lubis, 2020; Brunner, Igc, Keller, Wieser, 2019).

Ważną rolę w prezentowanych badaniach odgrywa podejście do stresu w miejscu pracy autorstwa Dudka, Waszkowskiej i Hankego (1999). Wymienieni badacze uważali, że stres jest to proces, na który składają się zróżnicowane reakcje i zmiany zachodzące w człowieku w następstwie konieczności zmierzania się z trudną sytuacją i uświadomieniem sobie różnorodnych wymagań z nią związanych. Badacze wyodrębnili sześć następujących po sobie faz stresu w miejscu pracy: 1) sytuację obiektywną; 2) sytuację subiektywną; 3) ocenę pierwotną; 4) natychmiastową reakcję będącą efektem pobudzenia emocjonalnego; 5) wybór sposobu zmagania się ze stresem oraz 6) skutki odległe zależne od adekwatności decyzji dokonanej w poprzednim etapie. Na cały proces bezpośredni wpływ mają pewne modyfikatory zależne od cech jednostki oraz środowiska społecznego,

które mogą być wsparciem dla jednostki mierzącej się z trudną sytuacją lub wręcz przeciwnie – przysparzać jej dodatkowych trudności (Dudek, Waszkowska, Hanke, 1999).

Ze względu na negatywne skutki stresu wielu badaczy podejmuje się wyzwania, jakim jest poszukiwanie najbardziej optymalnych metod redukcji takiego napięcia. W ramach rozważań dotyczących tego zagadnienia przeprowadzono różne analizy, weryfikujące między innymi relacje między różnymi formami spędzania wolnego czasu a różnymi aspektami i rodzajami stresu, w tym także związanego z pracą. Jedną z grup zawodowych, która została poddana takim badaniom, byli funkcjonariusze Państwowej Straży Pożarnej. Slendak i Cewińska (2015) postanowili sprawdzić, jaką rolę odgrywa aktywność sportowa podejmowana w wolnych chwilach w przeciwdziałaniu stresowi w miejscu zatrudnienia. Okazało się, że największa liczba ankietowanych rozładuje nagromadzony stres poprzez spotkania ze znajomymi, słuchanie muzyki, oglądanie seriali, a także uprawiając sport. Po zakończeniu fizycznej aktywności większość funkcjonariuszy odczuwała zdecydowaną poprawę samopoczucia i redukcję napięcia. Co więcej, ponad połowa badanych zadeklarowała, że szczególnie sporty zespołowe pozytywnie wpływały na redukcję napięcia. Z kolei Bell, Theiler i Rajendran (2012) postanowili sprawdzić, czy zachodzi relacja między stresem odczuwanym w pracy a równowagą między czasem spędzonym w miejscu zatrudnienia a tym poświęcanym na prywatne działania i relaks. Badaniem zostało objętych 100 pracowników różnych uniwersytetów zlokalizowanych w Australii. Analiza wyników wykazała, że wśród pracowników odczuwających silniejszy stres zawodowy, istotnie częściej dochodziło do zaburzenia równowagi praca-dom.

Innym czynnikiem, który może moderować relacje między zjawiskami związanymi ze stresem, a także mieć związek z poziomem jego odczuwania, jest temperament. Spośród wielu różnorodnych ujęć tego zagadnienia, jedno z nich zdaje się być wyjątkowo często przywoływane przez licznych badaczy eksplorujących tę tematykę. Mowa o Regulacyjnej Teorii Temperamentu. Autor tego podejścia, J. Strelau, wyróżnia sześć cech temperamentalnych: perseweratywność, żwawość, wytrzymałość, wrażliwość sen-

soryczną, reaktywność emocjonalną oraz aktywność. Ze względu na specyfikę przeprowadzonych analiz szczególną uwagę warto w tym miejscu zwrócić na dwie ostatnie z wymienionych charakterystyk. Reaktywność emocjonalna zgodnie z tą koncepcją definiowana jest jako skłonność do intensywnego reagowania na bodźce emotogenne, które wyrażają się w dużej wrażliwości i niewielkiej odporności emocjonalnej. Aktywność z kolei może być rozumiana jako tendencja do podejmowania zachowań cechujących się wysoką wartością stymulacyjną lub takich, które dostarczają dużej stymulacji wewnętrznej (Heszen-Niejodek, 2020). Zależność między temperamentem a stresem była analizowana w odniesieniu do rozmaitych grup i środowisk zarówno na gruncie polskim, jak i zagranicznym. Waszkowska na przykład postanowiła sprawdzić związek między określonymi właściwościami temperamentu a poziomem stresu, jaki odczuwają kierowcy w związku z aktywnym uczestnictwem w ruchu drogowym. Wyniki w sposób jednoznaczny wskazują, że jednostki odczuwające mniejsze napięcie w ruchu drogowym to te, które charakteryzuje mała intensywność reakcji na bodźce i duża potrzeba stymulacji (Waszkowska, 2009). Z kolei Cyniak-Cieciura i Zawadzki (2019) postanowili sprawdzić, czy cechy temperamentu mają związek z symptomami zespołu stresu pourazowego (PTSD) i jego moderatorami. Poprzez dokonanie metaanalizy 19 badań udało im się ustalić, że wszystkie cechy temperamentu zgodne z teorią RTT w istotnym statystycznie stopniu były powiązane z objawami PTSD – reaktywność emocjonalna pozytywnie, natomiast aktywność negatywnie. Z kolei Brudek, Steuden i Ciuła (2019) dokonali weryfikacji mediacyjnej roli stylów radzenia sobie ze stresem w relacji między temperamentem a wypaleniem zawodowym. Grupę badaną stanowiły pielęgniarki, pracujące na różnych oddziałach psychiatrycznych. Uzyskane wyniki pozwoliły na sformułowanie wniosku, że sposób radzenia sobie ze stresem skoncentrowany na emocjach (SSE) jest istotnym mediatorem pomiędzy reaktywnością emocjonalną i aktywnością a emocjonalnym wyczerpaniem.

Przytoczone powyżej badania w sposób jednoznaczny dowodzą istnienia związku między czasem wolnym, reaktywnością emocjonalną i aktywnością

a odczuwaniem stresu w różnych sytuacjach i środowiskach, w tym również w miejscu pracy. W literaturze przedmiotu występuje jednak wyraźny deficyt badań, uwzględniających wybrane cechy temperamentu i sposoby spędzania czasu wolnego, zwłaszcza w odniesieniu do zjawiska stresu zawodowego.

3. Problematyka badań własnych

Celem badań była analiza związku między odczuwaniem stresu w pracy i sposobami spędzania czasu wolnego, a także sprawdzenie czy reaktywność emocjonalna oraz aktywność pełni istotną rolę w kształtowaniu relacji między tymi zmiennymi. Dotychczasowe rozważania prowadzone były głównie z uwzględnieniem jedynie pojedynczych aspektów weryfikowanych czynników. Relacja między stresem a czasem wolnym zazwyczaj badana jest pośrednio, poprzez sprawdzanie związku z konkretnym zainteresowaniem, na jakie czas wolny można poświęcić. Przedmiotem takich rozważań jest przede wszystkim szeroko rozumiana aktywność fizyczna. Rosak-Szyrocka (2021) wykazała, że podejmowanie takich działań wspomaga walkę ze stresem zawodowym, pozwala na odprężenie, regenerację i podnosi ogólną jakość życia pracowników. Również czynności niezwiązane ze sportem mogą zmniejszać napięcie, co można zauważyć choćby w analizach przeprowadzonych przez Hartono (2022). Badanie ankietowe z udziałem respondentów w wieku 17-25 lat pozwoliło na sformułowanie wniosku, że posiadanie hobby, w tym przypadku związanego konkretnie z rysowaniem, pozwalało na redukcję nagromadzonego stresu poprzez skierowanie uwagi na rozwijanie kreatywnego myślenia. Mimo braku badań uwzględniających, podział sposobów spędzania czasu wolnego na aktywności relaksacyjne i fizyczne, przesłanki płynące z przytoczonych badań stanowią solidną podstawę do założenia, że stres w pracy będzie korelował ze sposobami spędzania wolnego czasu. Ponadto analizy Cyniak-Cieciury (2021) pokazały, że poziom aktywności i reaktywności emocjonalnej jest wyraźnie powiązany ze stresem jako predyktor jego intensywności, przy czym druga z tych cech temperamentu może być modyfikowana przez natężenie

elastyczności psychologicznej. Co więcej, w badaniu z udziałem pielęgniarek psychiatrycznych (Brudek, Ciuła, Furmanek, Steuden, 2018) okazało się, że aktywność jest ujemnie powiązana z wyczerpaniem emocjonalnym oraz depersonalizacją, czyli aspektami wypalenia zawodowego, u podstaw którego w wielu przypadkach leży właśnie zjawisko przewlekłego stresu w środowisku zawodowym.

W związku z przytoczonymi wynikami badań sformułowano następujące hipotezy badawcze:

- H1. Zachodzi związek między poziomem stresu a sposobami spędzania czasu wolnego:
 - H1.1 Im silniejsza aktywność relaksacyjna, tym niższy poziom stresu zawodowego.
 - H1.2 Im silniejsza aktywność fizyczna, tym niższy poziom stresu zawodowego.
- H2. Im niższy poziom reaktywności emocjonalnej, tym niższy poziom odczuwanego stresu.
- H3. Im wyższy poziom aktywności, tym niższy poziom odczuwanego stresu.

Z uwagi na brak badań przeprowadzonych w obszarze relacji między reaktywnością emocjonalną i aktywnością a sposobami spędzania czasu wolnego i chęcią zweryfikowania występujących między nimi zależności, zdecydowano się na sformułowanie kierunkowych pytań badawczych:

- Pyt. 1. Czy zachodzi związek między poziomem reaktywności emocjonalnej a sposobami spędzania czasu wolnego?
 - Pyt. 1.1 Czy im wyższy poziom reaktywności emocjonalnej, tym słabsza aktywność relaksacyjna?
 - Pyt. 1.2 Czy im wyższy poziom reaktywności emocjonalnej, tym słabsza aktywność fizyczna?
- Pyt. 2. Czy zachodzi związek między poziomem aktywności a sposobami spędzania czasu wolnego?
 - Pyt. 2.1 Czy im wyższy poziom aktywności, tym wyższa aktywność relaksacyjna?

Pyt. 2.2 Czy im wyższy poziom aktywności, tym wyższa aktywność fizyczna?

Pyt. 3. Czy reaktywność emocjonalna może modyfikować relacje między sposobami spędzania czasu wolnego a odczuwaniem stresu w miejscu pracy?

Pyt. 4. Czy aktywność może modyfikować relacje między sposobami spędzania czasu wolnego a odczuwaniem stresu w miejscu pracy?

4. Metoda

4.1. Osoby badane

W badaniu udział wzięły 124 osoby z minimum rocznym stażem pracy w aktualnym miejscu zatrudnienia. Kobiety stanowiły 52,4% respondentów, natomiast mężczyźni 47,6% badanych. Średni wiek uczestników wynosił 34 lata ($M = 33,8$; $SD = 12,2$). Średni staż pracy ogółem wynosił 9 lat, natomiast dla aktualnie zajmowanego stanowiska 6 lat. W przypadku 72,6% respondentów zawód wyuczony nie był zgodny z wykonywanym. Ponadto 29% badanych obejmowało stanowisko kierownicze. Najczęściej deklarowanym przez uczestników miejscem zamieszkania było miasto pomiędzy 100–500 tys. mieszkańców (32,3%), a najrzadziej wieś (18,5%). Najczęściej badani posiadali wykształcenie wyższe magisterskie (34,7%) oraz średnie (33,9%). Co więcej, mniej niż połowa respondentów (43,5%) uprawiała sport, ponad 42% robiło to więcej niż dwa razy w tygodniu.

4.2. Narzędzia badawcze

Poszukując odpowiedzi na sformułowane hipotezy oraz pytania badawcze wykorzystano trzy narzędzia badawcze o zadowalających wskaźnikach rzetelności. Do pomiaru natężenia reaktywności emocjonalnej oraz aktywności zastosowano Formalną Charakterystykę Zachowania – Kwestionariusz Temperamentu w wersji zrewidowanej (FCZ-KT (R)) autorstwa Cyniak-Cieciury, Zawadzkiego i Strelaua (2016). Narzędzie to zawiera 100 itemów, do których bada-

na jednostka ustosunkowuje się z wykorzystaniem czterostopniowej skali odpowiedzi, gdzie 1 oznacza zdecydowanie nie zgadzam się, a 4 – zdecydowanie zgadzam się. Kwestionariusz składa się z siedmiu skal: żwawości, perseweratywności, wrażliwości sensorycznej, wytrzymałości, rytmiczności, reaktywności emocjonalnej i aktywności. Ze względu na tematykę przeprowadzonych badań wykorzystane zostały jedynie dwie ostatnie. Wykazują one satysfakcjonującą poziom rzetelności w badaniach własnych (alfa Cronbacha dla reaktywności emocjonalnej $\alpha = 0,88$, a dla aktywności $\alpha = 0,84$).

Obciążenie stanowiska stresogennymi czynnikami psychospołecznymi zostało zmierzone z wykorzystaniem Kwestionariusza do Subiektywnej Oceny Pracy (KSOP) Dudka, Waszkowskiej i Hankego. Narzędzie zawiera 57 pozycji opisujących różne cechy pracy, które badany ocenia na pięciostopniowej skali, określającej stopień uciążliwości danej charakterystyki (1 – cecha nie występuje, nie dotyczy mojego stanowiska pracy; 5 – irytuje mnie to cały czas w pracy, a nawet denerwuję się z tego powodu w domu). Kwestionariusz składa się z dziesięciu skal: 1) poczucia obciążenia psychicznego związanego ze złożonością pracy; 2) braku nagród w pracy; 3) poczucia niepewności wywołane organizacją pracy; 4) kontaktów społecznych; 5) poczucia zagrożenia; 6) uciążliwości fizycznych; 7) nieprzyjemnych warunków pracy; 8) braku kontroli; 9) braku wsparcia; 10) poczucia odpowiedzialności – po zsumowaniu dają one ogólny wskaźnik stresogenności pracy. W badaniach własnych współczynnik alfa Cronbacha dla całego kwestionariusza wyniósł 0,95, co wskazuje na wysoce satysfakcjonującą rzetelność; w przypadku poszczególnych skal jest ona najwyższa dla poczucia obciążenia psychicznego związanego ze złożonością pracy (alfa Cronbacha = 0,88) oraz nieprzyjemnych warunków pracy (alfa Cronbacha = 0,87), natomiast najniższa w przypadku braku wsparcia (alfa Cronbacha = 0,65), poczucia zagrożenia (alfa Cronbacha = 0,69) oraz poczucia niepewności pracy wywołanego organizacją pracy (alfa Cronbacha = 0,67).

Do weryfikacji sposobów spędzania czasu wolnego zastosowano Kwestionariusz Spędzania Czasu Wolnego autorstwa Hauka i Strzelczyk. Składa się on z 32 pozycji, dotyczących czynności podejmowanych

w czasie urlopu, do których osoba badana ustosunkowuje się z wykorzystaniem czterostopniowej skali określającej częstotliwość ich wykonywania, gdzie 1 oznacza nigdy, a 4 – bardzo często. W narzędziu wyróżnione zostały dwie skale charakteryzujące się satysfakcjonującą rzetelnością w badaniach własnych – aktywność relaksacyjna (alfa Cronbacha = 0.78) oraz aktywność fizyczna (alfa Cronbacha = 0.77).

4.3. Procedura badania

Badania prowadzone były w okresie od października 2022 roku do stycznia 2023 roku w trybie stacjonarnym, zgodnie z zasadami Deklaracji Helsińskiej. Oznacza to, że wszyscy badani zostali poinformowani o dobrowolności i anonimowości udziału, a także o celu naukowym badania i wykorzystaniu uzyskanych wyników wyłącznie do celów naukowych. Proces pozyskiwania uczestników do badania opierał się na wykorzystaniu relacji społecznych. Zaufane osoby z otoczenia badaczy brały czynny udział w zachęcaniu do udziału w badaniu znanych im osób, spełniających wyznaczone kryteria, co pozwoliło na zgromadzenie uczestników reprezentujących zróżnicowane środowiska zawodowe. Osoby badane otrzymywały do wypełnienia metryczkę, zawierającą niezbędne do analizy dane osobowe oraz trzy odpowiednio przygotowane kwestionariusze, które po samodzielnym wypełnieniu bez ograniczeń czasowych i nadzoru zwracały badaczom. Wszelkie zebrane dane zostały wykorzystane w dalszej analizie statystycznej, dokonywanej w programie SPSS Statistics 28. Zważywszy na liczbę respondentów (124 uczestników), skorzystano z centralnego twierdzenia granicznego, które pozwala przyjąć, że rozkład zbliżony jest do normalnego.

5. Wyniki badań własnych

5.1. Sposoby spędzania czasu wolnego a odczuwanie stresu w miejscu pracy

Pierwszy problem badawczy odnosił do relacji między sposobami spędzania wolnego czasu a odczuwaniem stresu w pracy. W związku z powyższym sformułowano szczegółowe hipotezy badawcze,

Tabela 1. Sposoby spędzania czasu wolnego a odczuwanie stresu w miejscu pracy

Zmienne		Aktywność fizyczna	Aktywność relaksacyjna
Obciążenie psychiczne	<i>r Pearson</i>	-0.54	-0.54
	<i>Istotność</i>	< 0.001	<0.001
Brak nagród	<i>r Pearson</i>	-0.52	-0.43
	<i>Istotność</i>	<0.001	<0.001
Poczucie niepewności	<i>r Pearson</i>	-0.43	-0.49
	<i>Istotność</i>	<0.001	<0.001
Kontakty społeczne	<i>r Pearson</i>	-0.54	-0.48
	<i>Istotność</i>	<0.001	<0.001
Poczucie zagrożenia	<i>r Pearson</i>	-0.47	-0.45
	<i>Istotność</i>	<0.001	<0.001
Uciążliwości fizyczne	<i>r Pearson</i>	-0.40	-0.28
	<i>Istotność</i>	<0.001	0.002
Nieprzyjemne warunki	<i>r Pearson</i>	-0.37	-0.28
	<i>Istotność</i>	<0.001	0.001
Brak kontroli	<i>r Pearson</i>	-0.42	-0.45
	<i>Istotność</i>	<0.001	<0.001
Brak wsparcia	<i>r Pearson</i>	-0.43	-0.45
	<i>Istotność</i>	<0.001	<0.001
Poczucie odpowiedzialności	<i>r Pearson</i>	-0.46	-0.48
	<i>Istotność</i>	<0.001	<0.001
Odczuwanie stresu w miejscu pracy	<i>r Pearson</i>	-0.59	-0.56
	<i>Istotność</i>	<0.001	<0.001

w których zakładano, że aktywność relaksacyjna i fizyczna osłabia doświadczanie stresu w miejscu pracy (H1.1-H1.2). Wyniki korelacji *r* Pearsona prezentuje Tabela 1.

Otrzymane rezultaty wskazują na silne, ujemne związki pomiędzy aktywnym i biernym sposobem spędzania wolnego czasu a odczuwaniem stresu w pracy. Zarówno aktywność relaksacyjna, jak i fizyczna obniżają napięcie, wynikające z obciążenia psychicznego, braku nagród, poczucia niepewności, kontaktów społecznych, poczucia zagrożenia, uciążliwości fizycznych, nieprzyjemnych warunków pracy, braku kontroli, wsparcia, odpowiedzialności oraz ogólnego poziomu stresu zawodowego. Tym samym hipotezy H1.1-H1.2 zostały potwierdzone.

5.2. Reaktywność emocjonalna i aktywność a odczuwanie stresu w miejscu pracy

Drugi problem badawczy dotyczył z kolei relacji reaktywności emocjonalnej i aktywności ze stresem w pracy. Do weryfikacji hipotezy drugiej i trzeciej ponownie wykorzystano współczynnik korelacji r Pearsona (zob. Tabela 2).

Z danych wynika, że niska reaktywność emocjonalna współwystępuje z niskim poziomem stresu w miejscu pracy, tak w wymiarze ogólnym, jak i w zakresie poszczególnych aspektów pracy (hipoteza H2 została potwierdzona). Jedynie nieprzyjemne warunki pracy nie poddają się działaniu reaktywności emocjonalnej. W przypadku aktywności odnotowano ujemne związki statystycznie istotne, których siła wahała się od umiarkowanej do silnej (hipoteza H3 została potwierdzona).

Tabela 2. Reaktywność emocjonalna i aktywność a odczuwanie stresu w miejscu pracy

Zmienne		Reaktywność emocjonalna	Aktywność
Obciążenie psychiczne	<i>r Pearson</i>	0.46	-0.50
	<i>Istotność</i>	< 0.001	< 0.001
Brak nagród	<i>r Pearson</i>	0.35	-0.49
	<i>Istotność</i>	<0.001	< 0.001
Poczucie niepewności	<i>r Pearson</i>	0.28	-0.44
	<i>Istotność</i>	0.002	< 0.001
Kontakty społeczne	<i>r Pearson</i>	0.42	-0.46
	<i>Istotność</i>	<0.001	< 0.001
Poczucie zagrożenia	<i>r Pearson</i>	0.29	-0.44
	<i>Istotność</i>	<0.001	< 0.001
Uciążliwości fizyczne	<i>r Pearson</i>	0.29	-0.37
	<i>Istotność</i>	<0.001	< 0.001
Nieprzyjemne warunki	<i>r Pearson</i>	0.14	-0.25
	<i>Istotność</i>	0.1	0.004
Brak kontroli	<i>r Pearson</i>	0.34	-0.34
	<i>Istotność</i>	<0.001	< 0.001
Brak wsparcia	<i>r Pearson</i>	0.21	-0.42
	<i>Istotność</i>	0.022	< 0.001
Poczucie odpowiedzialności	<i>r Pearson</i>	0.39	-0.42
	<i>Istotność</i>	<0.001	< 0.001
Odczuwanie stresu w miejscu pracy	<i>r Pearson</i>	0,43	-0.54
	<i>Istotność</i>	<0.001	<0.001

5.3. Reaktywność emocjonalna i aktywność a sposoby spędzania wolnego czasu

Tym razem postanowiono sprawdzić, czy im wyższy poziom reaktywności emocjonalnej, tym słabsza aktywność relaksacyjna i fizyczna oraz czy im wyższy poziom aktywności, tym silniejsze badane sposoby spędzania wolnego czasu. Wyniki zawarte w Tabeli 3 potwierdzają kierunki przyjętych zależności. Wysoka reaktywność emocjonalna osłabia gotowość do aktywnych i biernych sposobów spędzania wolnego czasu, zaś wysoka aktywność istotnie wzmacnia takie formy wypoczyniania.

5.4. Sposoby spędzania czasu wolnego a odczuwanie stresu w miejscu pracy. Pośrednicząca rola reaktywności emocjonalnej i aktywności

Ostatni problem badawczy dotyczył już związków sposobów spędzania wolnego czasu z odczuwaniem stresu z uwzględnieniem wybranych cech temperamentu jako zmiennych pośredniczących. W tym celu wykonano szereg analiz regresji metodą wprowadzenia w dwóch podgrupach wyróżnionych w oparciu o wysoki i niski poziom reaktywności emocjonalnej (zob. Tabela 4) oraz wysoki i niski poziom aktywności (zob. Tabela 5).

W przypadku reaktywności emocjonalnej, oba modele okazały się być dobrze dopasowane do danych i wyjaśniały 14% zmienności zmiennej zależnej – odczuwania stresu w pracy w grupie osób nisko reaktywnych i aż 63% zmienności w grupie osób wysoko reaktywnych. U osób z niskim poziomem reaktywności na doświadczania stresu oddziaływały wyłącznie poziom aktywności fizycznej ($\beta = -0.41$), z kolei wysoka aktywność relaksacyjna ($\beta = -0.55$) i fizyczna ($\beta = -0.34$) obniża poziom stresu osób wysoko reaktywnych (zob. Tabela 4). Jeżeli chodzi o kolejną badaną cechę temperamentu – aktywność, otrzymane modele także okazały się być dobrze dopasowane do danych i wyjaśniały 51% zmienności poziomu stresu w pracy osób z niską aktywnością i 15% z wysoką aktywnością. Okazuje się, że na doświadczanie stresu w pracy osób z niską aktywnością oddziałują zarówno bierne ($\beta =$

Tabela 3. Reaktywność emocjonalna i aktywność a sposoby spędzania wolnego czasu

Zmienne		Reaktywność emocjonalna	Aktywność
Aktywność relaksacyjna	r Pearson	-0.29	0.42
	Istotność	< 0.001	< 0.001
Aktywność fizyczna	r Pearson	-0.49	0.67
	Istotność	<0.001	< 0.001

Tabela 4. Sposoby spędzania wolnego czasu a odczuwanie stresu u osób z wysokim i niskim poziomem reaktywności emocjonalnej

Stres w pracy – osoby z niskim poziomem reaktywności	β	T	Skorygowane R^2	F(df1,df2)
Aktywność relaksacyjna	-0.001	-0.01	0.14	F(2,61) = 6.24**
Aktywność fizyczna	-0.41	-3.48***		

Stres w pracy – osoby z wysokim poziomem reaktywności	β	T	Skorygowane R^2	F(df1,df2)
Aktywność relaksacyjna	-0.55	-5.61***	0.63	F(2,57) = 50.50***
Aktywność fizyczna	-0.34	-3.47***		

Wyjaśnienia: **Istotność < 0.01, ***Istotność < 0.001

-0.44), jak i aktywne formy wypoczynku (beta = -0.46), podczas gdy u osób z wysoką aktywnością stres ulega obniżeniu wyłącznie pod wpływem aktywności fizycznej (beta = -0.33), (zob. Tabela 5).

Na zakończenie prowadzonych analiz sprawdzono, czy łączne rozpatrywanie reaktywności emocjonalnej i aktywności modyfikuje relacje między aktywnymi i pasywnymi formami wypoczynku a stresem w pracy. W grupie osób nisko reaktywnych z wysoką aktywnością na poziom stresu oddziałują aktywne formy spędzania wolnego czasu (beta = -0.45), (F(2,33) = 5.94**). W przypadku osób wysoko reaktywnych z niską aktywnością, poziom stresu (64% zmienności) zależy tak od aktywności relaksacyjnej, jak i fizycznej (F(2,33) = 32.25***), (zob. Tabela 6).

Tabela 5. Sposoby spędzania wolnego czasu a odczuwanie stresu u osób z wysokim i niskim poziomem aktywności

Stres w pracy – osoby z niską aktywnością	β	T	Skorygowane R^2	F(df1,df2)
Aktywność relaksacyjna	-0.44	-4.72***	0.51	F(2,61) = 34.37***
Aktywność fizyczna	-0.46	-5.02***		

Stres w pracy – osoby z wysoką aktywnością	β	T	Skorygowane R^2	F(df1,df2)
Aktywność relaksacyjna	-0.19	-1.52	0.15	F(2,57) = 6.24**
Aktywność fizyczna	-0.33	-2.65*		

Wyjaśnienia: *Istotność < 0.05, **Istotność < 0.01, ***Istotność < 0.001

Tabela 6. Sposoby spędzania wolnego czasu a odczuwanie stresu w pracy. Pośrednicząca rola reaktywności emocjonalnej i aktywności

Stres w pracy – osoby z niską reaktywnością i wysoką aktywnością	β	T	Skorygowane R^2	F(df1,df2)
Aktywność relaksacyjna	-0.11	-0.64	0.22	F(2,33) = 5.94**
Aktywność fizyczna	-0.45	-2.61*		

Stres w pracy – osoby z wysoką reaktywnością i niską aktywnością	β	T	Skorygowane R^2	F(df1,df2)
Aktywność relaksacyjna	-0.44	-3.40**	0.64	F(2,33) = 32.25***
Aktywność fizyczna	-0.47	-3.63***		

Wyjaśnienia: *Istotność < 0.05, **Istotność < 0.01, ***Istotność < 0.001

Dyskusja wyników i wnioski

W kontekście różnych chorób cywilizacyjnych podejmowanie działań, służących obniżaniu stresu nabiera szczególnego znaczenia. Celem przeprowadzonych badań było zweryfikowanie, czy sposoby spędzania wolnego czasu mogą być sposobem na obniżanie stresu zawodowego oraz czy wybrane cechy temperamentu – reaktywność emocjonalna i aktywność mogą te zależności modyfikować.

Otrzymane wyniki wskazują na silne, ujemne związki pomiędzy aktywnym i biernym sposobem spędzania wolnego czasu a odczuwaniem stresu w pracy. Zarówno aktywność relaksacyjna, jak i fizyczna obniżają napięcie wynikające z obciążenia psychicznego, braku nagród, poczucia niepewności, kontaktów społecznych, poczucia zagrożenia, uciążliwości fizycznych, nieprzyjemnych warunków pracy, braku kontroli, wsparcia, odpowiedzialności oraz ogólnego poziomu stresu zawodowego. Podobne zależności zaobserwowali Lagunes-Córdoba i in. (2022) oraz Brudek i in. (2018). Potwierdza to założenie, że wypoczynek może być sposobem na uzupełnienie zasobów osobistych lub odreagowanie napięcia po pracy poprzez wybór określonych sposobów jego spędzania. Aktywny wypoczynek w postaci pływania, biegania czy jazdy na rowerze zawsze związany jest z pewnym poziomem wysiłku fizycznego. Formy pasywne, jak na przykład czytanie książki, słuchanie muzyki czy oglądanie filmu nie są już tak fizycznie wyczerpujące, dlatego służą głównie relaksowi i pełnią funkcje ozdrowieńczą.

Ważne jest, by przy wyborze sposobów spędzania wolnego czasu, mieć na uwadze osobiste preferencje w postaci określonych uwarunkowań temperamentalnych, ponieważ przeprowadzone w tym miejscu badania potwierdzają, że niska reaktywność emocjonalna i wysoka aktywność pozostają w związku z niskim poziomem doświadczanego stresu zawodowego. Pozostaje to w zgodzie z wynikami uzyskanymi m.in. przez Heszen (2020) i Waszkowską (2009) odnośnie kierunku relacji między poziomem reaktywności emocjonalnej i aktywności a poziomem stresu. Reaktywność emocjonalna zgodnie z koncepcją Regulacyjnej Teorii Temperamentu Strelaua przejawia się w intensywności (wielkości) reakcji, dlatego osoby o wyższym jej pozio-

mie mogą być mniej odporne na stres i gorzej radzić sobie w sytuacjach wywołujących napięcie. Z kolei aktywność wykazuje wyraźne powiązania z różnymi aspektami stresu. Osoby charakteryzujące się wysokim poziomem aktywności zazwyczaj regulują odczuwane emocje w sposób bardziej elastyczny, co wspomaga radzenie sobie z napięciem w miejscu pracy i ułatwia podejmowanie adekwatnych działań służących jego redukcji. Znajduje to przełożenie na preferowane formy wypoczynku. Jak wynika w prezentowanych analizach, wysoka reaktywność emocjonalna osłabia gotowość do aktywnych i biernych sposobów spędzania wolnego czasu, zaś wysoka aktywność istotnie wzmacnia takie formy wypoczywania.

Najważniejszym jednak wnioskiem płynącym z badań, jest pokazanie, jak sposoby spędzania wolnego czasu przyczyniają się do obniżania napięcia w pracy w grupie osób różniących się poziomem reaktywności i aktywności. Okazuje się, że badani z niską reaktywnością i wysoką aktywnością, temperamentalnie najmniej narażeni są na stres, z napięciem w różnych wymiarach pracy radzą sobie zdecydowanie aktywnie, zaspokajając indywidualną potrzebę stymulacji, która będzie sprzyjała wzbudzeniu emocji pozytywnych i sprawności działania. Z kolei osoby, temperamentalnie najbardziej narażone na stres, z racji wysokiej reaktywności emocjonalnej i niskiej aktywności, chronią się przed negatywnymi skutkami stresu przez wybór różnych form spędzania wolnego czasu, tak relaksacyjnych, jak i aktywnych.

Konkludując, prowadzone badania dowodzą ważnej roli czasu wolnego i sposobów jego wykorzystania w kształtowaniu zdrowia człowieka. Każda forma aktywności w wolnych chwilach pozytywnie wpływa na redukcję napięcia wywołanego stresorami zawodowymi, dlatego kontynuowanie badań w tym kierunku z udziałem bardziej licznej i zróżnicowanej zawodowo grupy jest uważane z naukowego i praktycznego punktu widzenia. Zaobserwowane zależności mogą znaleźć szereg praktycznych implikacji, poczynając od profilaktyki w zakresie zdrowia psychicznego w organizacjach, kształtowania polityki przedsiębiorstwa dotyczącej zarządzania stresem w miejscu pracy w oparciu o indywidualne charakterystyki pracowników czy też w procesie indywidualnego doradztwa i wsparcia zatrudnionych osób.

Bibliografia

- Aryanto, T, Tukinah, U., Hartarini, Y.M., Lubis, F.M. (2020). Connection of stress and job satisfaction to successful organizational stress management: a literature review. *International Journal of Advanced Engineering Research and Science*, 7(11), 217-225. <https://doi.org/10.22161/ijaers.711.26>
- Bell, A.S., Rajendran, D., Theiler, S. (2012). Job Stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian Academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25-37. <https://doi.org/10.7790/ejap.v8i1.320>
- Brudek, P., Steuden, S., Ciula, G. (2019). Mediacyjna rola stylów radzenia sobie ze stresem w związkach temperamentu i wypalenia zawodowego. Badania pielęgniarek psychiatrycznych. *Psychiatria Polska*, 53(5), 1151-1168. <https://doi.org/10.12740/PP/OnlineFirst/99849>
- Brudek, P., Steuden, S., Furmanek, M., Ciula, G. (2018). Cechy temperamentu i style radzenia sobie ze stresem jako predyktory wypalenia zawodowego u pielęgniarek psychiatrycznych. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia*, 31(2), 285-299. <https://doi.org/10.17951/j.2018.31.2.285-299>
- Brunner, B., Igc, I., Keller, A.C., Wieser, S. (2019). Who gains most from improving working conditions? Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work. *The European Journal of Health Economics*, 20(8), 1165-1180. <https://doi.org/10.1007/s10198-019-01084-9>
- Bull, F.C., Al-Ansari, S.S., Biddle, S., Borodulin, K., Buman, M.P., Cardon, G., Carty, C., Chaput, J.P., Chastin, S., Chou, R., Dempsey, P.C., DiPietro, L., Ekelund, U., Firth, J., Friedenreich, C.M., Garcia, L., Gichu, M., Jago, R., Katzmarzyk, P.T., Lambert, E., [...] Willumsen, J.F. (2020). World Health Organization 2020 guidelines on physical activity and sedentary behaviour. *British Journal of Sports Medicine*, 54(24), 1451-1462. <https://doi.org/10.1136/bjsports-2020-102955>
- Cyniak-Cieciura, M. (2021). Psychological flexibility, temperament, and perceived stress. *Current Issues in Personality Psychology*, 9(4), 306-315. <https://doi.org/10.5114/cipp.2021.108685>
- Cyniak-Cieciura, M., Zawadzki, B. (2019). The relationship between temperament traits and post-traumatic stress disorder symptoms and its moderators: meta-analysis and meta-regression. *Trauma, Violence & Abuse*, 22(4), 702-716. <https://doi.org/10.1177/1524838019876702>
- Cyniak-Cieciura, M., Zawadzki, B., Strelau, J. (2016). *Formalna Charakterystyka Zachowania: Kwestionariusz Temperamentu: wersja zrewidowana*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Czarnecki, D., Skalski D.W., Kreft, P, Kaszowska, M., Nikolenko, O. (2023). Aktywność fizyczna kobiet i mężczyzn w czasie wolnym od pracy. *Rehabilitation and Recreation*, 14, 151-157. <https://doi.org/10.32782/2522-1795.2023.14.17>
- Dudek, B., Waszkowska, M., Hanke, W. (1999). *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*. Łódź: Instytut Medycyny Pracy.
- Engert, V., Liznz, R., Grant, J.A. (2019). Emodies stress: The physiological resonance of physiological stress. *Psycho-neuroendocrinology*, 105, 138-146. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2018.12.221>
- Hartono, M. (2022). Drawing hobby as a medium to manage stress and self-development. *Journal of Visual Communication Design*, 7(1), 43-52.
- Heszen, I. (2020) *Psychologia stresu. Korzystne i niekorzystne skutki stresu życiowego*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lagunes-Córdoba E, Yoldi-Negrete M, Hewson T, Guízar-Sánchez D, Robles-García R, Tovilla-Zárate CA, Tracy D, Saracco-Alvarez RA and Fresán A (2022) A better way of life: The role of leisure activities on self-perceived health, perceived stress, confidence in stress management, and satisfaction with social support in psychiatrists and psychiatry trainees in Mexico. *Frontiers in Psychiatry*, 13:1052275. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.1052275>
- Łukaszewski, B. (2020). Czas wolny Polaków w kontekście potencjału turystycznego. *Zeszyty Naukowe. Turystyka i Rekreacja*, 1(25), 139-157.
- Miłaszewicz, D., Węgrzyn, G. (2018). Czas wolny i jego wykorzystanie a źródła dochodów – wybrane wyniki badań zasobu czasu wolnego studentów. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 529, 205-214. <https://doi.org/10.15611/pn.2018.529.18>
- Rosak-Szyrocka, J. (2021). Aktywność fizyczna jako sposób radzenia sobie ze stresem zawodowym. *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka*, 6(597), 4-8. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.9357>
- Różański, T. (2018). Czas wolny jako obszar pracy socjalnej. *Praca Socjalna*, 33(4), 109-125. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0012.9699>
- Šagát, P., Bartik, P., Lazić, A., Toháňean, D.I., Koronas, V., Turcu, I., Knjaz, D., Alexe, C.I., Curițianu, I.M. (2021). Self-Esteem, Individual versus Team Sports. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(24), 12915. <https://doi.org/10.3390/ijerph182412915>
- Skalski, D., Nesterchuk, N., Skalska, E., Kindzer, B. (2021). *Rekreacja ruchowa dla społeczeństwa – wybrane współczesne aspekty*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5510485>
- Slendak, J., Cewińska, J. (2015). Rola aktywności sportowej w przeciwdziałaniu stresowi w służbie funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 5, 69-78.
- Stasiak, A. (2022). *Turystyka a jakość życia*. (W:) P. Różycki (red.), *Turystyka społeczna a jakość życia*, 15-42. Kraków: Oficyna Wydawnicza "Wierchy".
- Waszkowska, M. (2009). Temperament a poczucie stresu w ruchu drogowym. *Medycyna Pracy*, 60(2), 137-144.
- Yoo, J. (2022). Attitude toward leisure, satisfaction with leisure policy, and happiness are mediated by satisfaction with leisure activities. *Scientific Reports*, 12(1), 11723. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-16012-w>