

Ewelina Okoniewska

<https://orcid.org/0000-0003-2695-5457>

Anna Guś-Gatek

<https://orcid.org/0009-0001-0916-9975>

DOI: 10.34866/v1xx-q237

Poczucie satysfakcji zawodowej i poziom stresu w ocenie osób wykonujących zawód trenera osobistego. Perspektywa pandemii Covid-19

Sense of job satisfaction and stress levels in the assessment of personal trainers. A Covid-19 pandemic perspective

Key words: sense of job satisfaction, stress levels, Covid-19 pandemic, personal trainer.

Abstract: The issue concerns the sense of professional satisfaction and stress levels among personal trainers in the perspective of the Covid-19 pandemic. Job satisfaction (in this case, the job of personal trainer) and stress levels occurring in the above-mentioned professional group in the perspective of the Covid-19 pandemic and in the post-pandemic period were analysed in detail. The purpose of the study was to verify whether there were relationships between stress levels and feelings of job satisfaction during the pandemic and post-pandemic periods. Questionnaires were used to conduct the study: Sense of Stress Questionnaire – KPS, by Plopa, Makarowski (2010), Job Satisfaction Scale – SSP, by Zalewska (2003). The study group consisted of 62 people, 51 women and 11 men, aged between 26 and 60 years.

Słowa kluczowe: poczucie satysfakcji zawodowej, poziom stresu, pandemia Covid-19, trener osobisty.

Streszczenie: Problematyka dotyczy poczucia satysfakcji zawodowej i poziomu stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego w perspektywie pandemii Covid-19. Szczegółowej analizie poddane zostały satysfakcja z wykonywanej pracy (w tym przypadku praca trenera osobistego) oraz poziom stresu występujący wyżej wymienionej grupie zawodowej w perspektywie pandemii Covid-19 i w okresie popandemicznym. Celem badań była weryfikacja, czy istnieją związki między poziomem stresu a poczuciem satysfakcji zawodowej w okresie pandemii i w okresie popandemicznym. Do przeprowadzenia badań użyto kwestionariuszy: Kwestionariusz Poczucia Stresu – KPS, autorstwa Plopy, Makarowskiego (2010), Skali Satysfakcji z Pracy – SSP, autorstwa Zalewskiej (2003). Grupę badaną stanowiły 62 osoby, 51 kobiet i 11 mężczyzn, w wieku od 26 do 60 lat.

Wprowadzenie

Trener osobisty w ujęciu biznesowym zgodnie z definicją GUS to osoba, której rolą jest pomaganie klientom w dokonywaniu zmiany w rozwoju osobistym i zawodowym oraz realizacji wyznaczonych celów. Z całą pewnością zawód ten jest zawodem nieodłącznie związanym z obecnością drugiego człowieka i współuczestnictwem w szeroko rozumianym procesie szkolenia. W okresie tak trudnym jak okres obostrzeń związanych z pandemią wirusa Covid-19 zawód trenera osobistego stał się zawodem szczególnie wymagającym ze względu na utrudnione kontakty społeczne, liczne ograniczenia związane z prowadzeniem sesji szkoleniowych czy formę prowadzonych szkoleń (szkolenia on-line). Odczuwanie satysfakcji z zakończonych powodzeniem działań, łączących się z pracą trenera osobistego i związanych z tą pracą sukcesów, prowadzi do utrzymania właściwej równowagi psychicznej człowieka. Z powodu pandemii Covid-19 dla tej grupy zawodowej, w tym czynnie działających trenerów, osiąganie sukcesów stało się trudniejsze niż kiedykolwiek wcześniej¹. Badania w tym artykule miały na celu przede wszystkim określenie, czy istnieje związek pomiędzy poziomem satysfakcji zawodowej, a poziomem stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego oraz jak kształtuje się związek pomiędzy poziomem satysfakcji zawodowej a poziomem stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego w perspektywie wpływu pandemii Covid-19. Postawiono 2 szczegółowe problemy badawcze i sformułowano 2 hipotezy. Do opisu poziomu satysfakcji zawodowej użyto Skali Satysfakcji z Pracy – SSP, autorstwa Anny Zalewskiej, a do zbadania poziomu stresu użyto Kwestionariusza Poczucia Stresu – KPS autorstwa Mieczysława Plopy i Ryszarda Makarowskiego. W badaniu wzięły udział wyselekcjonowane osoby czynnie wykonujące zawód trenera osobistego.

Problematyka satysfakcji zawodowej i stresu

Problematyka satysfakcji z wykonywanej pracy jest terminem niezwykle złożonym. Do dziś nie zdefiniowano jednoznacznie samego terminu satysfakcji z pracy, natomiast można stwierdzić, że pojęcie to jest często używane zamiennie z pojęciem zadowolenia z pracy. Obu tym zjawiskom przypisuje się znak dodatni². W opracowaniach naukowych dokonuje się też rozróżnienia tych pojęć. Satysfakcja z pracy (satysfakcja zawodowa) jest związana z możliwością realizowania przez człowieka potrzeb, celów, wartości i przekonań³. Jest również wynikiem postrzegania pracy umożliwiającej osiągnięcie korzyści, pod warunkiem że korzyści te zostaną zaspokojone lub pomagają w realizacji podstawowych potrzeb człowieka. W klasycznym ujęciu Locke'a satysfakcja z pracy jest rezultatem postrzegania własnej pracy jako

¹ Łączek T. (2021). *Sukces życiowy w warunkach dystansu społecznego*. Warszawa: Difin sp. z o.o.

² Korczyński S. (2017). *Satysfakcja zawodowa nauczycieli*. Łódź: Wydawnictwo Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi.

³ Bartkowiak G. (2009). *Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.

umożliwiającej osiągnięcie ważnych celów, które są zgodne z potrzebami lub pomagają w realizacji podstawowych potrzeb. To stan emocjonalny wynikający z oceny własnej pracy lub doświadczeń zawodowych⁴. Innymi słowy to właśnie między innymi od wewnętrznych potrzeb człowieka zależy to, co postrzegamy jako wartościowe w pracy. Tym samym rezultaty, które człowiek osiąga, a które są przez niego cenione i poszukiwane wpływają na poczucie satysfakcji zawodowej. Zadowanie z pracy zawodowej ma wpływ na wszystkie sfery życia człowieka i jest ważnym przedmiotem badań psychologii pracy. Odczuwana radość, przyjemność czy też szczęście może być wyznacznikiem satysfakcji z wykonywanej pracy zawodowej. Zadowanie z pracy jest uczuciową reakcją przyjemności lub przykrości, doznawaną w związku z wykonywaniem określonych zadań, funkcji oraz ról⁵. Zdaniem Lewickiej (2010) termin ten oznacza pozytywny stosunek pracowników do powierzonych im obowiązków, współpracowników oraz środowiska pracy, czemu towarzyszy uczucie zadownienia. Poziom satysfakcji z pracy jest uzależniony od stanu równowagi panującej pomiędzy potrzebami i oczekiwaniami człowieka wobec pracy a możliwościami ich zaspokojenia przez pracodawcę⁶. Można zatem określić satysfakcję z pracy jako funkcję porównywania wnoszonych przez pracownika zasobów z wynikami jego pracy, którymi mogą być: awans, premia lub pochwała ze strony pracodawcy bądź innych osób, które oceniają jego pracę. W literaturze trudno jest doszukać się jednoznacznego podejścia do zmiennych wpływających na kształtowanie się poczucia satysfakcji zawodowej. Poziom satysfakcji kształtowany jest zarówno przez czynniki wewnętrzne tkwiące w samym pracowniku, jak i czynniki zewnętrzne, czyli środowiskowe. Ponadto na zadownienie z pracy zawodowej wpływa kontekst związany z sytuacją życiową człowieka i jego funkcjonowaniem w określonych realiach ekonomicznych i społecznych⁷. Dla potrzeb niniejszej pracy przyjęto teorię satysfakcji z pracy autorstwa Briefa (1998), która zaznaczała obecność dwóch aspektów zadownienia z pracy, emocjonalnego i poznawczego, niekoniecznie ze sobą współistniejących z racji pozostawania pod wpływem odmiennych procesów. Zgodnie z powyższą koncepcją ocena pojęcia zadownienia z pracy powinna odnosić się nie tylko do aspektu emocjonalnego, lecz także poznawczego. Pomiar aspektu emocjonalnego przeprowadza się na podstawie oceny samopoczucia w miejscu pracy – zadownienie versus niezadownienie. Do bardziej zaawansowanych sposobów należy badanie afektu pozytywnego i negatywnego z wykonywanej pracy, ponieważ doświadczanie emocji pozytywnych nie wyklucza obecności emocji negatywnych oraz to, że są one warunkowane przez różne

⁴ Locke E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally College Publishing Company.

⁵ Strelau J. (2007). *Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 3. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

⁶ Myjak T. (2014). *Wpływ formy zatrudnienia na zachowania organizacyjne. Empiryczne studium porównawcze*. Nowy Sącz: Wydawnictwo Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nowym Sączu.

⁷ Springer A. (2018). *Kompetencje i satysfakcja*. Warszawa: Difin sp. z o.o.

czynniki fizjologiczne, osobowościowe czy środowiskowe. Te dwa stany afektywne mogą odmiennie wpływać na zachowania w pracy⁸.

Stres nie jest jedynie terminem naukowym, pojęcie to funkcjonuje również w języku potocznym i jest używane do określenia swojego rodzaju stanu emocjonalnego, opisywania przeżyć czy zaistniałej sytuacji. Samo pojęcie stresu psychologicznego ujmowane jest w zależności od lokalizacji źródła bodźca, którym może być wydarzenie zewnętrzne, czyli zewnętrzny bodziec lub reakcja wewnętrzna człowieka w postaci przeżycia emocjonalnego. Mamy do czynienia również z trzecią lokalizacją samego źródła stresu, w której stresem jest relacją czynników zewnętrznych z właściwościami danej osoby. Relacja ta jest zakłóceniem pomiędzy wymaganiami a możliwościami ich spełnienia⁹. Uwarunkowania, które powodują stres psychologiczny, mogą mieć różne pochodzenie. Uwarunkowania to stresory, czyli czynniki powodujące stres, które uruchamiają mechanizmy adaptacyjne człowieka i wpływają na wybór strategii radzenia sobie ze stresem psychologicznym. Stresory mogą być wydarzeniami życiowymi, które charakteryzują się zaistnieniem zmiany. Do najsilniejszych stresorów zaliczamy m.in. wydarzenia ekstremalne, traumatyczne, które nie pozostają obojętne na życie człowieka¹⁰. Stres psychologiczny jest przyczyną wielu niekorzystnych następstw zdrowotnych w organizmie człowieka, zarówno somatycznych, jak i psychicznych. Następstwa te mogą pojawić się stosunkowo wcześniej po wystąpieniu stresora, albo też późno i mogą mieć charakter przewlekły. Praca, która jest dla wielu ludzi codziennością, może być źródłem uznania, szacunku, rozwoju, niejednokrotnie naraża człowieka na stres, stawiając przed nim wymagania przekraczające możliwości lub zmusza człowieka niejako do podejmowania wyzwań w nowej, nieznanej rzeczywistości.

Zawód trenera osobistego

Zawód trenera osobistego jest zawodem wymagającym kontaktu z innymi ludźmi. W trudnych pandemicznych czasach dodatkowo trener taki musi działać w sposób nieoptymalny przy ograniczonym dostępie do bezpośredniego kontaktu z drugim człowiekiem i wiedzy związanej z prowadzeniem szkoleń w trybie on-line. Pojawia się napięcie, stres i wycieńczenie fizyczne. Wśród nowych problemów w pracy trenera osobistego pojawiła się konieczność pracy przy braku dostatecznej wiedzy i kompetencji, a także problemy z koordynacją działań w nowych, nieznanych okolicznościach. Nie było wiadomo, jak skutecznie prowadzić szkolenia o charakterze chociażby warsztatowym i jak skutecznie aktywizować uczestników szkoleń. Konieczność wypełniania zawodowych obowiązków i satysfakcjonująca realizacja szkoleń w „nowej” rzeczywistości mogły budzić niepokój wielu trenerów.

⁸ Zalewska A. M. (2003). *Skala Satysfakcji z Pracy: pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy*. Acta Universitatis Lodzianis. Folia Psychologica 7, 49–61.

⁹ Heszen I., Sęk H. (2012). *Psychologia zdrowia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN SA.

¹⁰ Wilczek-Rużyczka E., Kwak M. (2022). *Zdrowie psychiczne. Współczesne zagrożenia i możliwości wzmocnienia*. Warszawa: PZWL Wydawnictwo Lekarskie.

Wstrzymywanie planowanych szkoleń i brak bezpośredniego kontaktu z uczestnikami pozostaje w sprzeczności z charakterem pracy trenera. Pojawiające się problemy na poziomie kadrowym, chociażby spowodowane deficytem obsady trenerskiej oraz nagminne odwoływanie zaplanowanych, często już opłaconych szkoleń powodowały silny stres wielu trenerów osobistych, dla których częstokroć była to jedyna forma zarobku zawodowego. Taka sytuacja niesie wiele negatywnych konsekwencji, między innymi niski poziom satysfakcji z wykonywanego zawodu i stres¹¹. Badania przeprowadzone w 2022 roku przez Justynę Majkowską i opublikowane w pracy dyplomowej zatytułowanej *Stres, satysfakcja z życia i lęk przed Covid-19 u nauczycieli pracujących zdalnie* wskazały występowanie zależności między rodzajem i stylami doświadczanego stresu a poziomem lęku przed COVID-19 i satysfakcją z życia u nauczycieli pracujących zdalnie. Grupa badana liczyła 109 osób dorosłych wykonujących swoją pracę w systemie zdalnym, 56 osób stanowili nauczyciele uczący w szkołach podstawowych, a pozostałą część trenerzy i szkoleniowcy stanowiący grupę kontrolną. Autorka pracy ustaliła istnienie różnic istotnych statystycznie pomiędzy badanymi grupami w zakresie odczuwanego stresu oraz satysfakcji z życia. Wyniki badań wskazały, że nauczyciele odczuwają istotnie więcej stresu niż grupa kontrolna. Badania wykazały również, że trenerzy i szkoleniowcy wchodzący w skład grupy kontrolnej posiadają istotnie większą satysfakcję z życia niż badani nauczyciele¹². Szeroko rozumiane czynniki środowiskowe mogą być powodem różnego rodzaju doznań stresowych w zawodzie trenera osobistego¹³. Dla niniejszej pracy istotnym będzie przyjęcie definicji stresu jako reakcji na bodziec, w tym przypadku sytuacji pandemicznej spowodowanej rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2, zbadanie wielowymiarowej struktury doznań stresowych, takich jak: doświadczanie napięcia emocjonalnego, stresu intrapsychnicznego oraz stresu zewnętrznego, składające się na wynik ogólny badania i określenie poziomu poczucia satysfakcji zawodowej wśród trenerów osobistych.

Problematyka pandemii Covid-19

Sytuacja pandemiczna, w jakiej znalazło się nasze społeczeństwo, była całkowicie nowa i wiązała się z różnego rodzaju trudnościami, również tymi, które mają związek z przeżywaniem trudnych uczuć i emocji. Pierwsze zgłoszone przypadki zachorowań na Covid-19 zostały odnotowane w 2020 roku w Chinach w mieście Wuhan. Kolejne zachorowania zanotowano w Iranie, we Włoszech, w Korei Północnej, później w Europie i Stanach Zjednoczonych. W 2020 roku liczba zachorowań przekroczyła kilka tysięcy na dobę. Lekarze nie byli w stanie pomóc chorym, brakowało środków do dezynfekcji, łóżek, respiratorów, personelu, środków ochrony osobistej.

¹¹ Mendryk I. (2021). *Zarządzanie zasobami ludzkimi w nowej przestrzeni fizycznej i społecznej*. Warszawa: Difin sp. z o.o.

¹² Majkowska J. (2022). *Stres, satysfakcja z życia i lęk przed Covid-19 u nauczycieli pracujących zdalnie*. <http://repozytorium.wsb-nlu.edu.pl/xmlui/handle/11199/10645> [dostęp 01.06.2023]

¹³ Sidor-Rządowska M. (2020). *Kształtowanie przestrzeni w pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Wolters-Kluwer Polska sp. z o.o.

Świat ogarnęła panika i strach przed nieznaną jak dotąd chorobą zakaźną rozprzestrzeniającą się w przerażającym tempie. Wybuch pandemii Covid-19 spowodował przeorganizowanie życia i funkcjonowania codziennego wielu ludzi, organizacji, firm. Organizacje, które posiadały możliwość, w tym narzędzia, pozwalające na pracę zdalną, tę właśnie formę rekomendowały swoim pracownikom biurowym. Firmy stanęły pod wyzwaniem zapewnienia bezpiecznych warunków pracy wielu gałęziom biznesu, w tym takim, które narażone były na bezpośredni kontakt z klientem. Istotny wpływ pandemii na życie człowieka i zmiany z tym związane zostały również potwierdzone w badaniach naukowych. W związku z wprowadzeniem pracy zdalnej, która była jedną z konsekwencji szerzącego się wirusa Covid-19, zmiany dotknęły również środowisko pracy. W badaniach naukowych Anny Dolot, przeprowadzonych na grupie 327 celowo dobranych respondentów, autorka wykazała, że znacząco wzrosła liczba pracowników pracujących wyłącznie na odległość. Badania wykazały, że najbardziej negatywnymi konsekwencjami pracy zdalnej w czasie pandemii COVID-19 był brak bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami, zacieranie się granic między pracą a życiem prywatnym, poczucie stałej obecności w pracy. Jako najważniejsze utrudnienie pracy zdalnej w czasie pandemii COVID-19 wskazano brak relacji społecznych i izolację. Dla respondentów posiadających dzieci do 18 roku życia największą przeszkodą była obecność dzieci w domu oraz konieczność opieki nad nimi i nauki z nimi. Wyniki badań jednoznacznie wskazują na znaczenie relacji międzyludzkich w funkcjonowaniu pracowników w organizacji¹⁴. Niepewność, poczucie zagrożenia, izolacja społeczna, czyli czynniki, które w istotny sposób determinują zdrowie i jakość życia jednostki, uległy spotęgowaniu. W czasie pandemii wielu pracowników doświadczyło zmian i ich negatywnych konsekwencji w życiu zawodowym¹⁵. W Polsce od marca 2020 roku rząd wprowadził wiele obostrzeń takich jak: zakaz gromadzenia się, przemieszczania, a także konieczność zamykania i ograniczania pracy placówkom edukacyjnym i szkoleniowym. Wiele osób straciło pracę, musiało zmienić dotychczasowy styl życia oraz zaakceptować społeczną izolację¹⁶. Dochodziło do krótszych lub dłuższych okresów wygaszania gospodarki w celu ograniczenia kontaktów międzyludzkich. Ta strategia okazywała się efektywna, ale jej koszty ekonomiczne były bardzo wysokie. Stres związany z przebywaniem na kwarantannie wpływa głównie na występowanie lęku i depresji¹⁷. Pandemia zmieniła ludzką rzeczywistość, zmieniła świat, dotknęła osoby w różnym wieku oraz zmodyfikowała organizację życia osobistego i zawodowego

¹⁴ Dolot A. (2020). Wpływ pandemii Covid-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika. *e-mentor*, 1(83), 35-43. DOI: 10.15219/em83.1456.

¹⁵ Lubrańska, A. (2021). Życie w cieniu pandemii – psychologiczne konsekwencje w sferze pracy. *Horyzonty Wychowania*, 20 (55), 2736. DOI: 10.35765/hw.2099.

¹⁶ Liksza J. (2021). *Nowa rzeczywistość. Jak zmieniają się organizacje i oczekiwania pracowników*. Warszawa: Wydawnictwo Wolters-Kluwer Polska sp. z o.o.

¹⁷ Sokół-Szawłowska M. (2021). Wpływ kwarantanny na zdrowie psychiczne podczas pandemii COVID-19. *Psychiatria*, 18 (1), 5762. DOI: 10.5603/PSYCH.a2020.0046.

przedstawicieli różnych grup społecznych¹⁸. Wiele firm do dnia dzisiejszego funkcjonuje w trybie zdalnym lub hybrydowym. Jednym z zawodów, który do dziś funkcjonuje w „nowej” popandemicznej rzeczywistości, jest zawód trenera osobistego.

Metoda badawcza

Celem badania było ustalenie związków pomiędzy poczuciem satysfakcji zawodowej a poziomem stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego w perspektywie pandemii Covid-19. W tym celu sformułowano dwa szczegółowe cele badawcze, formułując problemy badawcze i stawiając hipotezy.

Cel szczegółowy 1: Ocena związków występujących pomiędzy poziomem satysfakcji zawodowej a poziomem stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego.

Problem badawczy 1: Jak kształtuje się związek pomiędzy poziomem satysfakcji zawodowej a poziomem stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego?

Hipoteza badawcza 1: Im wyższy poziom satysfakcji zawodowej, tym niższy poziom odczuwalnego stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego.

Cel szczegółowy 2: Ocena związków występujących pomiędzy poziomem satysfakcji zawodowej a poziomem stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego w perspektywie wpływu pandemii Covid-19 na pracę zawodową.

Problem badawczy 2: Jak kształtuje się związek pomiędzy poziomem satysfakcji zawodowej a poziomem stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego w perspektywie wpływu pandemii Covid-19 na pracę zawodową?

Hipoteza badawcza 2: Wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego, które doświadczyły negatywnego wpływu pandemii Covid-19 na swoją pracę, występuje istotny, ujemny związek pomiędzy poziomem satysfakcji zawodowej a poziomem stresu. Wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego, które nie doświadczyły negatywnego wpływu pandemii Covid-19 na swoją pracę, występuje również istotny, ujemny związek pomiędzy poziomem satysfakcji zawodowej a poziomem stresu, ale słabszy niż u badanych, którzy doświadczyli negatywnego wpływu pandemii Covid-19 na swoją pracę.

Narzędzia badawcze

Skala Satysfakcji z Pracy - SSP

Skala Satysfakcji z Pracy służy do świadomej oceny pracy w oparciu o osobiste kryteria. Uwzględniono w niej 5 stwierdzeń:

- Pod bardzo wieloma względami moja praca bliska jest ideału.
- Mam świetne warunki pracy.

¹⁸ Kossakowska M., Letki N., Zaleśkiewicz T., Wichary S. (2020). *Człowiek w obliczu pandemii. Psychologiczne i społeczne uwarunkowania zachowań w warunkach kryzysu zdrowotnego*. Sopot: Smak Słowa.

- Jestem zadowolony z pracy.
- Jak dotąd w pracy udawało mi się osiągać to, czego chciałem.
- Gdybym miał decydować raz jeszcze, wybrałbym tę samą pracę.

Przed stwierdzeniami umieszczona jest krótka standardowa instrukcja z prośbą o przypisanie do każdego stwierdzenia numeru opinii z 7-punktowej skali, który najbardziej odpowiada opinii osoby badanej. Instrukcja zawiera również prośbę o szczere wypowiedzi. Przed stwierdzeniami umieszczona jest także ponumerowana skala opinii:

1 – zdecydowanie się nie zgadzam; 2 – nie zgadzam się; 3 – raczej się nie zgadzam; 4 – trudno powiedzieć, czy się zgadzam, czy się nie zgadzam; 5 – raczej się zgadzam; 6 – zgadzam się; 7 – zdecydowanie się zgadzam.

Rzetelność użytego narzędzia jest wysoka, współczynnik Alfa Cronbacha jest wyższy od 0,80 (waha się od 0,814 w grupie pracowników społecznych do 0,888 w grupie pracowników wykonujących zawody wolne).

Kwestionariusz Poczucia Stresu - KPS

Kwestionariusz służy do pomiaru struktury doznań stresowych. Zawiera 27 stwierdzeń, do których badany odnosi się poprzez wybór odpowiedzi na 5-stopniowej skali (1 – prawda; 2 – raczej prawda; 3 – trudno powiedzieć; 4 – raczej nieprawda; 5 – nieprawda). Badanie umożliwia uzyskanie wyniku ogólnego, który informuje o uogólnionym poziomie stresu, oraz trzech wyników wyrażonych poszczególnymi wymiarami: napięcie emocjonalne, stres intrapsychiczny oraz stres zewnętrzny. Im wyższy wynik uzyskany w danej skali, tym wyższy poziom odczuwanego stresu.

Skala Napięcie emocjonalne opisuje doświadczanie uczucia niepokoju, trudności w zrelaksowaniu się, nadmiernej nerwowości. Poczuciu towarzyszy brak sił i energii do działania, rezygnacja z podejmowania działań. Często towarzyszy zmęczenie bez przyczyny oraz drażliwość w relacjach.

Wynik w skali Stres zewnętrzny wskazują doświadczenie poczucia frustracji, zmęczenia, wynikających z przekonania, że zadania stawiane przez świat zewnętrzny (innych ludzi, społeczeństwo) przekraczają ich możliwości, umiejętności oraz posiadane zdolności. Może temu towarzyszyć poczucie bycia wykorzystanym, niesprawiedliwie traktowanym w wielu kontekstach społecznych (np. praca, dom, bliskie związki).

Wymiar stresu intrapsychicznego opisuje wynik konfrontacji jednostki z samą sobą. Opisuje obawy, martwienie się, poczucie utraty sensu życia wynikające z trudności w pokonywaniu wyzwań dnia codziennego, realizacji celów, zadań i planów. Trudności w realizacji zadań wynikają z poczucia oceniania siebie jako słabego psychicznie, nieposiadającego wystarczających zasobów do poradzenia sobie, mało zdolnego.

Rzetelność kwestionariusza jest zadowalająca – współczynniki zgodności wewnętrznej dla trzech skal (wymiarów), zawierają się w przedziale 0,70–0,81.

Ankieta własna

Ankieta została skonstruowana w celu zebrania potrzebnych do analizy informacji. Zawiera cztery pytania. Trzy pierwsze są pytaniami zamkniętymi, w których osoba badana dokonuje jedynie wyboru z proponowanych odpowiedzi. Pytanie czwarte daje możliwość udzielenia samodzielnej odpowiedzi i/lub wybrania odpowiedzi z odpowiedzi proponowanych. Udział w badaniu był dobrowolny i anonimowy, o czym osoby badane zostały poinformowane.

Narzędzie badawcze zostało uposażone w 4 pytania jak poniżej:

1. Czy czas pandemii wpłynął negatywnie na Twoją pracę? TAK/NIE
2. Jeśli miałbyś określić swój poziom zadowolenia z pracy w czasie i po pandemii, to kiedy był on wyższy? W TRAKCIE TRWANIA PANDEMII/PO OKRESIE TRWANIA PANDEMII
3. Jeśli miałbyś określić swój poziom stresu związanego z pracą w czasie i po pandemii, to kiedy był on wyższy? W TRAKCIE TRWANIA PANDEMII/PO OKRESIE TRWANIA PANDEMII
4. Jak wpłynął na Ciebie czas pandemii?

BAŁAM/EM SIĘ, ŻE STRACĘ PRACĘ

BAŁAM/EM SIĘ O NAJBLIŻSZYCH

STRACIŁAM/EM KLIENTÓW

ZMNIJSZYŁY SIĘ MOJE DOCHODY

MUSIAŁAM/EM PRZESTAWIĆ SIĘ NA PRACĘ W FORMIE ONLINE

INNA ODPOWIEDŹ

Analiza wyników

W celu weryfikacji postawionych hipotez badawczych wykonano analizy statystyczne przy użyciu pakietu IBM SPSS Statistics 28. Przy jego użyciu wykonano analizę podstawowych statystyk opisowych, testy Shapiro-Wilka, analizy korelacji rho Spearmana oraz r Pearsona, testy U Manna-Whitneya, test t Studenta dla prób niezależnych. Za poziom istotności uznano próg $\alpha = 0,05$.

Statystyki opisowe

W przypadku zmiennych wiek, wyniku ogólnego surowego poziomu stresu, skali napięcia emocjonalnego (wyniku surowego) oraz skali kłamstwa (wynik surowy) odnotowano rozkłady zbliżone do normalnego. Rozkłady pozostałych zmiennych istotnie statystycznie odbiegają od rozkładu normalnego. Poniższa tabela (tabela 1) przedstawia podstawowe statystyki opisowe badanych zmiennych ilościowych użytych w przeprowadzonym badaniu.

Tabela 1. Podstawowe statystyki opisowe badanych zmiennych ilościowych

	<i>M</i>	<i>Me</i>	<i>SD</i>	<i>Sk.</i>	<i>Kurt.</i>	<i>Min.</i>	<i>Maks.</i>	<i>S-W</i>	<i>p</i>
Wiek	41,61	42,00	7,45	0,09	0,20	26	60	0,98	0,421
SSP wynik ogólny surowy	25,32	26,50	5,590	-1,03	0,72	9,00	35,00	0,917	<0,001
SSP średnia wyniku surowego	5,06	5,30	1,12	-1,03	0,72	1,80	7,00	0,917	<0,001
SSP wynik stenowy	6,48	7,00	1,89	-0,96	0,64	1,00	10,00	0,905	<0,001
KSP wynik ogólny surowy	46,58	43,50	15,50	0,41	-0,51	21,00	81,00	0,967	0,089
KSP wynik stenowy	2,77	2,00	1,75	0,794	-0,22	1,00	7,00	0,869	<0,001
Napięcie emocjonalne surowy	16,06	15,00	5,69	0,26	-0,765	6,00	28,00	0,969	0,117
Napięcie emocjonalne stenowy	3,44	3,00	1,71	0,38	-0,78	1,00	7,00	0,932	0,002
Stres Zewnętrzny surowy	15,34	14,00	5,88	1,04	1,26	7,00	35,00	0,926	0,001
Stres Zewnętrzny stenowy	2,94	2,00	1,89	1,41	2,24	1,00	10,00	0,845	<0,001
Stres Intrapsychiczny surowy	15,18	14,00	5,25	0,32	-0,82	7,00	26,00	0,955	0,023
Stres Intrapsychiczny stenowy	2,77	2,00	1,54	0,45	-0,85	1,00	6,00	0,879	<0,001
Skala kłamstwa surowy	18,40	19,00	4,24	-0,15	0,39	7,00	29,00	0,985	0,661
Skala kłamstwa stenowy	5,65	6,00	2,55	-0,19	-0,79	1,00	10,00	0,956	0,025

Źródło: opracowanie własne.

M – średnia; *Me* – mediana; *SD* – odchylenie standardowe; *Sk* – skośność; *Kurt* – kurtoza; *Min* i *Maks* – najniższa i najwyższa wartość rozkładu; *S-W* – wyniki testu Shapiro-Wilka; *p* – istotność

Poziom satysfakcji zawodowej a poziom stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego

W kolejnym kroku postanowiono sprawdzić, czy istnieje związek pomiędzy poziomem satysfakcji zawodowej a poziomem stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego. Wykonano analizy korelacji *rho* Spearmana, która wykazała występowanie istotnej statystycznie korelacji o umiarkowanej sile ($\rho = -0,6$; $p < 0,001$). Rezultaty analizy przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Wyniki analizy korelacji pomiędzy poziomem satysfakcji zawodowej a poziomem stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego (wyniki surowe)

		Poziom stresu
Poziom satysfakcji	rho Spearmana	-0,583
	p	<0,001
	N	62

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki analizy wskazują, że występuje istotny związek pomiędzy poziomem satysfakcji zawodowej a poziomem stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego. Wraz ze wzrostem satysfakcji zawodowej spada poziom stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego.

Związek pomiędzy poziomem satysfakcji zawodowej a poziomem stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego w perspektywie wpływu pandemii Covid-19 na pracę zawodową

W następnym kroku postanowiono sprawdzić, jak kształtuje się związek pomiędzy poziomem satysfakcji zawodowej a poziomem stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego w grupie osób, u których czas pandemii Covid-19 negatywnie wpłynął na pracę i tych, którzy nie odczuli negatywnego wpływu. Na początku sprawdzono normalność rozkładu badanych zmiennych w podziale na grupy według wpływu pandemii na pracę testem Shapiro-Wilka. Rozkład wszystkich badanych zmiennych był bliski z rozkładem normalnym (istotność statystyczna była powyżej 0,05), jedynie wyniki poziomu satysfakcji dla grupy osób, którzy doświadczyły negatywnego wpływu pandemii na pracę, istotnie statystycznie odbiegały od rozkładu normalnego. W związku z tym postanowiono wykonać zarówno analizy korelacji *rho* Spearmana, jak i *r* Pearsona. Wyniki analizy korelacji przedstawiono w tabeli 3.

Wyniki analizy wykazały, że wśród osób, które doświadczyły negatywnego wpływu pandemii Covid-19 na swoją pracę, związek pomiędzy poziomem satysfakcji zawodowej a poziomem stresu jest silniejszy (wysoka siła korelacji, $r = -0,7$; $p < 0,001$) niż u osób, które nie doświadczyły negatywnego wpływu pandemii na pracę (umiarkowana siła korelacji, $r = -0,4$; $p < 0,01$). Kierunek związku jest taki sam,

jak w analizie całej grupy: im wyższy poziom satysfakcji zawodowej, tym niższy poziom stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego.

Tabela 3. Wyniki analizy korelacji pomiędzy poziomem satysfakcji zawodowej a poziomem stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego (wyniki surowe) w podziale na grupy wpływu pandemii Covid-19 na pracę badanych

	Czy czas pandemii wpłynął negatywnie na Twoją pracę?		Poziom stresu
Poziom satysfakcji	Tak	<i>r</i> -Pearsona	-0,679
		p	<0,001
		N	30
	Nie	<i>r</i> -Pearsona	-0,421
		p	0,008
		N	32
Poziom satysfakcji	Tak	<i>rho</i> -Spearmana	-0,658
		p	<0,001
		N	30
	Nie	<i>rho</i> -Spearmana	-0,515
		p	<0,001
		N	32

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowanie i wnioski

Badania przeprowadzone i przedstawione w niniejszej pracy miały na celu przybliżyć wiedzę na temat poziomu stresu i odczuwalnego poziomu satysfakcji zawodowej wśród takiej grupy zawodowej, która w perspektywie pandemii Covid-19 wydaje się być mocno narażona na skutki związane z izolacją, pracą zdalną czy utratą zarobkowania – trenerzy osobiści (w ujęciu biznesowym). Ze względu na braki w naukowych opracowaniach dotyczących tematyki stresu i osiągnięcia satysfakcji zawodowej z pracy w perspektywie pandemii Covid-19 przeprowadzenie badań z tego zakresu będzie miało dodatkową wartość praktyczną.

Hipoteza pierwsza została potwierdzona. Z wykonanej analizy korelacji *rho* Spearmana wynika, że występuje istotna statystycznie korelacja pomiędzy poziomem satysfakcji zawodowej a poziomem stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego. Wykazano, że wraz ze wzrostem satysfakcji zawodowej spada poziom stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego. Poziom odczuwanego stresu wiąże się z poziomem odczuwanej satysfakcji z pracy zgodnie z teorią A.P. Briefa (1998), który zadowolenie z pracy przedstawił jako całościową postawę wyrażoną w reakcjach emocjonalnych na zagrożenie. Postawiona hipoteza

znajduje również pokrycie w badaniach naukowych przeprowadzonych przez Annę Rogozińską-Pawelczyk, która przeprowadzając badania wśród 5930 respondentów wykazała, że im niższy jest poziom odczuwanego stresu i czynników stresogennych na stanowisku pracy, tym wyższa jest satysfakcja ogólna pracownika z pracy¹⁹.

Hipoteza druga została potwierdzona i wykazała, że kierunek związku pomiędzy poziomem satysfakcji zawodowej a poziomem stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego jest taki sam, jak w analizie całej grupy, to znaczy, że im wyższy poziom satysfakcji zawodowej, tym niższy poziom stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego. Tak jak w przypadku hipotezy pierwszej, hipoteza druga znajduje potwierdzenie zarówno w koncepcji naukowej, jak i przeprowadzonych badaniach naukowych, co przedstawiono powyżej.

Uzyskane wyniki badań znajdują potwierdzenie w teoriach naukowych i innych badaniach naukowych, jak na przykład to, że wykazano, że wraz ze wzrostem satysfakcji zawodowej spada poziom stresu wśród osób wykonujących zawód trenera osobistego lub to, że wraz ze wzrostem wieku pracownika obniża się poziom stresu. Oczywistym wydaje się również uzyskane w badaniach potwierdzenie, że poziom stresu wzrasta w przypadku pojawienia się sytuacji stresowej, jakim była pandemia Covid-19.

Ciekawe i zaskakujące było uzyskanie wyników badań wskazujących na to, że poziom przeżywania stresu przez osoby wykonujące zawód trenera osobistego nie jest zależny od tego, czy większą satysfakcję z pracy przeżywały w trakcie pandemii, czy po jej zakończeniu. Uzyskane wyniki badań mogą być ciekawym początkiem dalszej ewentualnej dyskusji o wpływie pandemii Covid-19 na pracę zawodową w przypadku różnych innych niezbadanych dotąd zawodów. Mogą otworzyć również pole do dyskusji prowadzącym dalsze badania dotyczące wpływu sytuacji trudnych na zdrowie psychiczne człowieka. Człowiek wydaje się być jednostką posiadającą większy niż sądzono potencjał do dostosowywania się do zmieniających się warunków otoczenia. Posiada zdolności do adaptacji, uodporniania się, plastyczności umysłu, zdolności do odzyskiwania utraconych lub osłabionych sił i odporności na działanie szkodliwych czynników być może bardziej, niż do tej pory sądzono.

Bibliografia

1. Bartkowiak, G. (2009). *Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
2. Dolot, A. (2020). Wpływ pandemii Covid-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika. *e-mentor*, 1(83), 35-43. DOI: 10.15219/em83.1456.
3. Heszen, I., Sęk, H. (2012). *Psychologia zdrowia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN SA
4. Korczyński, S. (2017). *Satysfakcja zawodowa nauczycieli*. Łódź: Wydawnictwo Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi.

¹⁹ Rogozińska-Pawelczyk A. (2018). Satysfakcja z pracy, a stres zawodowy – wyniki badań ilościowych w 3 jednostkach organizacyjnych urzędu. *Medycyna pracy*, 69 (3), 301-315. DOI:10.13075/mp.5893.00695.

5. Kossakowska, M., Letki, N., Zaleśkiewicz, T., Wichary, S. (2020). *Człowiek w obliczu pandemii. Psychologiczne i społeczne uwarunkowania zachowań w warunkach kryzysu zdrowotnego*. Sopot: Smak Słowa.
6. Liksza, J. (2021). *Nowa rzeczywistość. Jak zmieniają się organizacje i oczekiwania pracowników*. Warszawa: Wydawnictwo Wolters-Kluwer Polska sp. z o.o.
7. Locke, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
8. Lubrańska, A. (2021). Życie w cieniu pandemii – psychologiczne konsekwencje w sferze pracy. *Horyzonty Wychowania*, 20 (55), 2736. DOI: 10.35765/hw.2099.
9. Łączek, T. (2021). *Sukces życiowy w warunkach dystansu społecznego*. Warszawa: Difin sp. z o.o.
10. Majkowska, J. (2022). Stres, satysfakcja z życia i lęk przed Covid-19 u nauczycieli pracujących zdalnie, <http://repozytorium.wsb-nlu.edu.pl/xmlui/handle/11199/10645> [dostęp: 04.12.2023].
11. Mendryk, I. (2021). *Zarządzanie zasobami ludzkimi w nowej przestrzeni fizycznej i społecznej*. Warszawa: Difin sp. z o.o.
12. Myjak, T. (2014). *Wpływ formy zatrudnienia na zachowania organizacyjne. Empiryczne studium porównawcze*. Nowy Sącz: Wydawnictwo Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nowym Sączu.
13. Rogozińska-Pawełczyk, A. (2018). Satysfakcja z pracy, a stres zawodowy – wyniki badań ilościowych w 3 jednostkach organizacyjnych urzędu. *Medycyna pracy*, 69 (3), 301315. DOI:10.13075/mp.5893.00695.
14. Sidor-Rządkowska, M. (2020). *Kształtowanie przestrzeni w pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Wolters-Kluwer Polska sp. z o.o.
15. Sokół-Szawłowska, M. (2021). Wpływ kwarantanny na zdrowie psychiczne podczas pandemii COVID-19. *Psychiatria*, 18 (1), 5762. DOI: 10.5603/PSYCH.a2020.0046.
16. Springer, A. (2018). *Kompetencje i satysfakcja*. Warszawa: Difin sp. z o.o.
17. Strelau, J. (2007). *Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 3. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
18. Wilczek-Rużyczka, E., Kwak, M. (2022). *Zdrowie psychiczne. Współczesne zagrożenia i możliwości wzmacniania*. Warszawa: PZWL Wydawnictwo Lekarskie.
19. Zalewska, A.M. (2003). *Skala Satysfakcji z Pracy: pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy*. *Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Psychologica* 7, s. 49–61.

dr Ewelina Okoniewska

Akademia Zamojska, Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych

Anna Guś-Gałek

Akademia Humanitas, Wydział Psychologii