

Doświadczanie życia, czyli dobrostan człowieka

Z dr Dorotą Godlewską-Werner z Zakładu Psychologii
Ekonomicznej i Psychologii Organizacji Instytutu
Psychologii Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu
Gdańskiego rozmawia dr Beata Czechowska-Derkacz



Doktor Dorota Godlewska-Werner

Fot. M. Werner

Dorota Godlewska-Werner

Doktor nauk humanistycznych w zakresie psychologii, adiunkt w Zakładzie Psychologii Ekonomicznej i Psychologii Organizacji w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Gdańskiego. Zawodowo zainteresowana rozwojem pracowników, zachowaniami efektywnymi i kontrproduktywnymi w organizacjach oraz szeroko rozumianym przywództwem. Naukę łączy z praktyką przez współpracę z organizacjami w charakterze konsultantki, trenerki i coacha; wspiera rozwój kompetencji miękkich. Jest absolwentką projektu „Masters of Didactics” realizowanego w Ghent University oraz projektu „Advanced Qualifications in Teaching” realizowanego przez University of Groningen w ramach programu POWER, a także kursów „Tutoring akademicki” i „Tutoring akademicki dla praktyków” prowadzonych na Uniwersytecie Gdańskim.

► **Wellbeing, czyli dobrostan psychiczny, to pojęcie bardzo szerokie. Jakie znaczenia w sobie mieści?**

To pojęcie rzeczywiście bardzo obszerne i dokładna analiza wymagałaby wyjaśnienia wielu aspektów. Dobrostan jest to termin naukowy, podczas gdy w terminologii popularnonaukowej określany jest jako szczęście. W latach pięćdziesiątych wellbeing przez Światową Organizację Zdrowia był definiowany jako stan zdrowia psychicznego, fizycznego i społecznego oraz brak chorób. Obecnie w przypadku wellbeingu mówimy o dwóch podejściach. Wyróżniamy dobrostan hedonistyczny i dobrostan eudajmonistyczny. Dobrostan hedonistyczny oznacza zadowolenie z życia: poczucie szczęścia i przyjemności. W przypadku dobrostanu eudajmonistycznego mówimy raczej o poczuciu sensu życia, spełnienia, samorealizacji, byciu w zgodzie ze sobą i swoimi zasobami, akceptacji siebie oraz poczuciu kompetencji w radzeniu sobie z różnymi wyzwaniami.

► **Czy można oba te podejścia: hedonistyczne i eudajmonistyczne, połączyć?**

Można, a nawet trzeba. Łączenie tych dwóch aspektów daje poczucie szczęścia i spełnienia jednocześnie.

► **Wspomniane lata pięćdziesiąte i definicja WHO to dla nauki krótki czas.**

Zdecydowanie jest to pojęcie wciąż stosunkowo nowe i jeszcze wiele do zrobienia przed naukowcami. Przez długi czas, od kiedy WHO ogłosiło tę definicję, czyli od 1948 roku, w sferze badawczej niewiele się działo. Dopiero pod koniec XX wieku Martin Seligman upowszechnił to zjawisko poprzez opracowanie koncepcji psychologii pozytywnej. Zwrócił on uwagę na to, że w odniesieniu do zdrowia psychicznego człowieka powinniśmy zająć się nie tylko negatywnymi skutkami życia i stanem chorobowym, czyli różnego rodzaju zaburzeniami, wypaleniem zawodowym czy stresem. Musimy skupić się w większym stopniu na tym, co zrobić, aby pomóc człowiekowi harmonijnie się rozwijać, rozkwitać i wzrastać. W Polsce naukowcy dość wcześnie zajęli się tym tematem, bo już na przełomie XX i XXI wieku. Jeśli chodzi jednak o organizacje, pochylają się one

nad dobrostanem pracownika od dziesięciu–piętnastu lat.

► **Dlaczego akurat teraz jest to temat tak powszechny i zauważany? Czy mają na to wpływ dynamiczne zmiany w świecie, nowoczesne technologie, cywilizacyjna rewolucja?**

Przede wszystkim jesteśmy coraz bardziej świadomi tego, co dzieje się z nami, kiedy zaniebamy aspekty związane z dobrostanem. Widzimy, jaki wpływ mają na nas negatywne zjawiska, takie jak wspomniany stres i wypalenie zawodowe. Z jednej strony stykamy się z tymi informacjami w mediach i częściej widzimy wokół siebie osoby, które doświadczają negatywnych skutków braku dobrostanu. Z drugiej strony sami zaczynamy odczuwać skutki zmian ustrojowych i ekonomicznych, w czasie których bardzo intensywnie pracowaliśmy i podejmowaliśmy działania, które zdecydowanie nadwyręzały nasze zdrowie fizyczne i stan psychiczny. Teraz przychodzi refleksja, że chcieliśmy za dużo i za bardzo, i zaczynamy analizować, czy warto permanentnie przekraczać swoje możliwości.

RADOŚĆ Z WYKONYWANEJ PRACY, A TAKŻE POCZUCIE SENSU, SPEŁNIENIA I ROZWOJU ZAWODOWEGO WPŁYWA NA SATYSFAKCJĘ, A DOCELOWO – NA EFEKTYWNOŚĆ NASZEJ PRACY. GDY JESTEŚMY ZADOWOLENI ZE SWOJEJ PRACY, JESTEŚMY W STANIE BUDOWAĆ BARDZIEJ KONSTRUKTYWNE RELACJE Z LUDŹMI I LEPIEJ, BARDZIEJ KREATYWNIE, WYKONYWAĆ NASZE OBOWIĄZKI

► **Moje pokolenie, które doświadczyło wszystkich negatywnych skutków transformacji ustrojowej, brak dobrostanu odczuwa bardzo mocno. Młodsze pokolenia, zwłaszcza Z, mają zupełnie inne podejście. Mniej zależy im na dobrach materialnych, a bardziej na poczuciu spełnienia. Angażują się w wolontariat, chcą się rozwijać, podróżować. Uciekają z korporacji i szukają pracy pozwalającej na zachowanie niezależności.**

Te różne podejścia do świata i życia wynikają z odmiennych warunków społeczno-ekonomicznych, w których wzrastają poszczególne generacje. Starsze pokolenia koncentrowały się na gromadzeniu dóbr, ponieważ budowały zaplecze zapewniające bezpieczeństwo finansowe. Ciężka praca była dla nich gwarantem stabilności zawodowej i prestiżu. Bardziej skupiano się na dobrobycie jako ekonomicznym wymiarze dobrostanu. W obecnych czasach starsze pokolenia powinny uczyć się od młodszych czerpania radości z życia, zadowolenia z doświadczania, a nie – posiadania. Młodzi ludzie w gromadzeniu dóbr materialnych często nie widzą dziś sensu. Świadomie zadają pytanie: Po co to robić? Te różnice w obszarze wartości i celów pokazują między innymi badania profesora Anny Marii Zawadzkiej, mojej szefowej, która wskazuje materializm i konsumpcjonizm jako zjawiska niszczące dobrostan. Niebagatelne znaczenie w tym, aby „mieć mniej”, mają aspekty ekologiczne i zmiany klimatyczne, które dla młodszych pokoleń stają się priorytetem.

► **Pokolenia powojenne, a później pokolenie, które weszło**

na rynek pracy tuż po zmianie transformacyjnej w Polsce, niezwykle ceniły pracę i stawiały ją na pierwszym miejscu. Mieliśmy poczucie, że musimy ciągle coś „nadrabiać”. Młodsze pokolenia mogą sobie pozwolić na inne podejście między innymi z powodu stanu posiadania rodziców, którzy już zgromadzili pewne dobra materialne. Czy możemy powiedzieć coś więcej o przyczynach tej pokoleniowej zmiany i badaniach na ten temat?

Podstawową przyczyną jest oczywiście stan majątkowy rodzin. Patrząc ogólnie, społeczeństwo znacznie się wzbogaciło. Liczne badania – między innymi Jean Twenge – pokazują, że zmiany ekonomiczno-społeczne modyfikują oczekiwania pracodawców i pracowników. Dlatego możemy zidentyfikować różne wartości, które determinują decyzje podejmowane przez przedstawicieli poszczególnych pokoleń. I tak przeszliśmy od postrzegania pracy jako czynnika zapewniającego przetrwanie do podejścia do pracy jako źródła satysfakcji. Dzięki temu, że pokolenie baby boomers ciężko pracowało, aby utrzymać rodzinę, pokolenie X musiało wykazać się większą samodzielnością i umiejętnością rozwiązywania problemów. Ono z kolei stworzyło warunki rozwoju kompetencji i wychowało generację Y, dla której ważne stały się relacje i atmosfera. Natomiast na życie ich dzieci, czyli pokolenia Z, wpływ miały zmiany technologiczne i cyfrowe, które przyspieszyły dostęp do informacji, w tym też informacji zwrotnej na temat podejmowanych aktywności¹. O ich potomkach, czyli pokoleniu Alfa, w kontekście rynku pracy jeszcze nie możemy rozmawiać.

Warto też podkreślić, że od lat borykamy się z niżem demograficznym, w związku z czym młodsze generacje nie muszą już walczyć o pracę. Łatwiej jest im podjąć decyzję o zmianie, jeśli warunki nie są satysfakcjonujące. Nie można nie doceniać tego, że młodsze pokolenia, obserwując swoich rodziców i dziadków, są coraz bardziej świadome, jakie są konsekwencje zdrowotne braku dobrostanu i chcą ich uniknąć.

► **Czy z dobrostanem łączy się pojęcie wypalenia zawodowego?**

W świecie nauki trwa nadal dyskusja, czy wellbeing i wypalenie zawodowe są skrajnymi końcami tego samego kontinuum, czy są zupełnie odmiennymi zmiennymi. Jednak nie wchodząc w szczegóły, można zauważyć, że pojęcia te mają ze sobą wiele wspólnego. Organizacje, wprowadzając różne działania na rzecz wellbeingu, koncentrują się na tych obszarach, które pomagają unikać wypalenia zawodowego. W różnego rodzaju badaniach i opracowaniach obok wellbeingu znajdziemy illbeing jako dwa skrajne pojęcia, definiujące zadowolenie z życia lub jego brak, niejako dwie strony medalu.

► **Czym jest wypalenie zawodowe?**

Wypalenie zawodowe definiujemy jako stan wyczerpania jednostki, spowodowany nadmiernymi zadaniami stawianymi przez środowisko pracy. Oczekiwania te przewyższają zasoby, którymi dysponujemy. Nie mamy także stworzonych odpowiednich warunków, które pozwalałyby nam na efektywne wykorzystanie posiadanych zasobów. Pracownik odczuwa frustrację

spowodowaną brakiem możliwości osiągnięcia zamierzonych rezultatów pomimo dużego poświęcenia wkładanego w działanie. Jednostka wkłada tak wiele energii w pracę, że nie starcza już sił na jej kontynuację z dotychczasową skutecznością. Są trzy grupy symptomów, na podstawie których możemy zidentyfikować wypalenie zawodowe. Pierwsze wiążą się ze stanem wyczerpania emocjonalnego: odczuwaniem permanentnego stanu zmęczenia, zniechęcenia, brakiem zapału i motywacji do wykonywania zadań w pracy, a w konsekwencji – obniżeniem aktywności. Później do tego dochodzi depersonalizacja, czyli zubożenie wobec współpracowników czy klientów. Traktujemy ich przedmiotowo, mamy mniej cierpliwości, jesteśmy wobec nich pogardliwi, sarkastyczni, a wreszcie unikamy z nimi kontaktu. Trzeci składnik to obniżone zadowolenie z osiągnięć, poczucie braku przydatności w pracy i kompetencji oraz utrata zdolności do rozwiązywania problemów i przystosowania się do warunków zawodowych.

► **Czerwonym światełkiem, które zapala się w mojej głowie, jest moment, kiedy tracę poczucie radości z wykonywanej pracy.**

Ależ oczywiście, że radość z wykonywanej pracy, a także poczucie sensu, spełnienia i rozwoju zawodowego wpływa na satysfakcję, a docelowo – na efektywność naszej pracy. Gdy jesteśmy zadowoleni ze swojej pracy, jesteśmy w stanie budować bardziej konstruktywne relacje z ludźmi i lepiej, bardziej kreatywnie, wykonywać nasze obowiązki. Badania prowadzone przez „Harvard Business Review” wykazały, że

szczęście pracowników przekłada się na zaangażowanie w pracę i na wymierne efekty, takie jak wzrost sprzedaży. A badania doktor Martynty Wojtaś, związanej z naszym zakładem, pokazują, że pozytywna postawa wobec pracy powoduje wzrost dobrostanu i efektywności.

► **Czy są badania pokazujące, jak wiele osób cierpi z powodu wypalenia zawodowego?**

Jest wiele różnych raportów. Są takie, które wskazują na to, że nawet ponad pięćdziesiąt procent pracowników odczuwa pojedyncze symptomy wypalenia zawodowego. Nieco bardziej optymistyczne, np. People at Work 2022, wskazują, że wypalenie dotyczy co czwartego pracownika.

► **Czy są zawody, które są szczególnie narażone na wypalenie zawodowe?**

Do tej pory uważano, że najbardziej narażone na wypalenie zawodowe są osoby, które pracują w zawodach pomocowych, czyli takich, które zakładają kontakt z drugim człowiekiem, na przykład w sektorze usług, służbie zdrowia czy edukacji. Obecnie wypalenie zawodowe łączy się ze stresem i frustracją wynikającą z warunków, w jakich realizowane są zadania.

► **Za zawody, które mieszczą się w grupie najbardziej stresogennych, uważano między innymi dziennikarzy i nauczycieli. Czy to oznacza, że powinniśmy zadbać o siebie w szczególny sposób?**

Jak najbardziej. Są to zawody, które wiążą się z koniecznością wykonywania wielu bardzo różno-

rodnych zadań jednocześnie. W świetle badań neurobiopsychologów wielozadaniowość wydłuża czas na ukończenie zadania i zwiększa ryzyko popełnienia błędów, co negatywnie wpływa na postrzeganie sukcesu i zadowolenie z wyników. Poza tym w zawodach nauczyciela i dziennikarza brakuje często work-life balance, czyli równowagi praca–życie. Trudno jest rozgraniczyć czas prywatny od pracy. Zwłaszcza w dzisiejszym świecie nowoczesnych technologii, które z jednej strony ułatwiają nam pracę, z drugiej – nie pozwalają z niej wyjść. Ciągłe sprawdzamy maile, bierzemy udział w popołudniowych spotkaniach online, pracujemy przy komputerze w domu, aby przygotować nasze zadania na kolejne dni. Nie wiadomo, kiedy się zaczyna, a kiedy kończy dzień pracy. Oprócz tego, występuje także element wymagającego kontaktu z drugim człowiekiem.

► **Czy są to negatywne skutki pandemii COVID-19 i upowszechnienia pracy zdalnej?**

Nowe technologie mają swoją jasną i ciemną stronę. Zdalna, permanentna praca staje się coraz większym problemem, dlatego w literaturze pojawiło się pojęcie technostresu. Składa się na niego wiele czynników, ale jednym z nich jest odczuwanie przymusu lub konieczności bycia dostępnym, tak zwanego stanu connected. Zmieniają się oczekiwania naszych przełożonych, którzy uważają, że powinniśmy odpowiadać na maile po formalnych godzinach pracy, ale także współpracowników, którzy wymagają od nas ciągłego kontaktu i szybkiego reagowania na ich wiadomości. Coraz częściej zwraca się uwagę na to, że pra-

cownicy w różnych organizacjach otrzymują informacje i polecenia służbowe na niezwiązane bezpośrednio z pracą prywatne komunikatory.

► **Czy są rozwiązania systemowe, które pozwoliłyby zachować work-life balance? We Francji na przykład w niektórych branżach i organizacjach wprowadzono zakaz korzystania ze służbowych maili po godzinach pracy, skrzynki pocztowe są po prostu blokowane.**

To bardzo dobre rozwiązanie, zwłaszcza jako przeciwdziałanie uzależnieniu od pracy, ale w Polsce niestety nie mamy systemowych rozwiązań. Są przedsiębiorstwa, które wprowadzają zasady mające na celu dbałość o work-life balance, na przykład poprzez zakaz kontaktu z pracownikiem w czasie urlopu lub zakaz pozostawiania w miejscu pracy w godzinach nadliczbowych. Jest to jednak bardziej kwestia kultury organizacyjnej. W tym aspekcie ważne jest odpowiednie kształtowanie atmosfery tak, aby sprzyjała otwartości, zaufaniu i dobrym relacjom międzyludzkim. Wiele badań pokazuje, że pozytywne relacje społeczne są podstawowym warunkiem dobrostanu człowieka, nie tylko w organizacji, ale także poza nią. Mnie bardzo cieszy, że na Uniwersytecie Gdańskim działa Centrum Wsparcia Psychologicznego. Właśnie tego typu inicjatywy powinny być wdrażane w organizacjach systemowo.

► **Czy polskie firmy, instytucje są gotowe na takie zmiany?**

Polskie firmy coraz częściej kształtują swoją kulturę organizacyjną z uwzględnieniem

równowagi praca–życie i dobrostanu pracowników, często posiłkując się wzorcami z Zachodu. W większości przypadków jednak dotyczą one dobrostanu hedonistycznego. Widać to także w instytucjach publicznych. Bardzo dobrym przykładem jest chillout room, który powstał na Wydziale Nauk Społecznych naszej uczelni, stworzony jako strefa relaksu. Z tej przestrzeni bardzo chętnie korzystają studenci, a także pracownicy naszego wydziału, więc niewykluczone, że wkrótce władze dziekańskie będą musiały pomyśleć o wygospodarowaniu kolejnego podobnego miejsca. Jeśli chodzi o kształtowanie kultury organizacyjnej pod kątem wellbeingu, to są firmy, które zatrudniają osoby na stanowiskach związanych ze szczęściem, jest to na przykład Chief Happiness Officer. To osoba, która cały czas monitoruje samopoczucie pracowników, wdraża strategie mające na celu poprawę satysfakcji i wspiera rozwój kompetencji związanych z radzeniem sobie ze stresem. Można się do niej zwrócić z prośbą o wsparcie w trudniejszych sytuacjach zawodowych. Organizuje aktywności pozazawodowe, takie jak wyjścia do teatru, na koncerty, wyjścia do lasu pod hasłem „prztytul drzewo”, czyli tak zwane forest bathing, aktywności fizyczne i wiele innych.

► **W ramach projektu, który prowadzę: „SUMED – Sustainable multidimensional media contents”, byłam na Uniwersytecie Nauk Stosowanych w Turku i choć wiem, że Finlandia pod względem dbania o dobrostan znacznie nas wyprzedza, mimo wszystko przestrzeń uniwersytecka i panujące tam zasady zrobiły na mnie duże wrażenie.**

Przede wszystkim jest to przestrzeń otwarta i wielofunkcyjna. Jest tam mnóstwo miejsc do wspólnego przebywania, od poczynku i pracy, realizowania wspólnych projektów. Przeznaczone dla pracowników pokoje są rzadkością, bo wygodniej jest korzystać ze wspólnych przestrzeni, nawet rektor nie ma własnego gabinetu. Widać dbałość o zniesienie hierarchii, tolerancję, są wspólne bary i miejsca, gdzie można się spotkać, podyskutować, popracować. Można kształtować samodzielnie program studiów, studenci wybierają przedmioty, prowadzących, są otwarci na dyskusje i dodatkowe aktywności. Nie ma przyzwolenia na ksenofobię, rasizm czy seksizm. Jest czas na lunch, wypoczynek, a nawet na zabawę. Frajdę sprawiło mi zjechanie ze ślizgawki na niższe piętro. Do tego dochodzą ład architektoniczny i proekologiczne rozwiązania.

To są fantastyczne rozwiązania. Odpowiednie aranżowanie przyjaznej, harmonijnej przestrzeni wpływa na nasz dobrostan, dlatego firmy od wielu lat starają się tak ją kształtować, aby sprzyjała dobremu samopoczuciu pracowników, ułatwiała im pracę, dawała możliwość odpoczynku, przerwy i wzmacniania relacji ze współpracownikami. Duże, zwłaszcza amerykańskie korporacje zapewniają przestrzeń i narzędzia do aktywności fizycznej i zabawy: są wspomniane ślizgawki, stoły bilardowe, a pokoje socjalne, gdzie można zjeść śniadanie, lunch, zrobić sobie kawę, są podstawowym standardem. Polskie firmy czasami implementują takie rozwiązania, choć z różnym skutkiem: mamy inne uwarunkowania ekonomiczne. Pracow-

nicy zwracają uwagę, że nie jest im potrzebny stół bilardowy, ale wyższe wynagrodzenie czy premia. Niemniej odpowiednia kultura organizacyjna nie dość, że wpływa na nasz dobrostan, to jest elementem, który powoduje większą wydajność w pracy. Są badania, które pokazują, że robienie przerw w pracy wpływa na większą satysfakcję z zadań, które wykonujemy. Po jakimś czasie spada zadowolenie z wykonywanych zadań, przerwa w pracy pozwala na powrót do pierwotnego poziomu zadowolenia, a nawet – na jego podniesienie. Jednak należy pamiętać, że nie tylko przyjemnościami i pozytywnymi emocjami człowiek żyje. Niebagatelne znaczenie ma również stwarzanie pracownikom możliwości wyboru, dawanie przestrzeni na podejmowanie przez pracowników decyzji dotyczących spraw związanych z miejscem pracy. Potwierdza to doktor Aleksandra Peplińska, z którą dzieje gabinet, która wykazała, że osoby dobrowolnie wybierające jakieś rozwiązanie, nawet te mniej dla nich korzystne, wykazują wyższy poziom dobrostanu w miejscu pracy. W każdym razie zazdroszczę im tych ślizgawek...

► Przyznam, że ja również. A co z drzemką w pracy? Czy jest to nadużycie, czy regeneracja sił? Czy w Polsce taki luksus jest możliwy?

Myślę, że przyzwolenie na drzemkę w pracy jest w Polsce bardzo trudne. Panuje przekonanie, że ktoś, kto potrzebuje drzemki w ciągu dnia, ma słabszą kondycję, a zatem nie chcemy się z tym afiszować. Ale mimo wszystko organizacje znajdują niewielkie przestrzenie, gdzie pracownicy mogą się zdrzemnąć. Przykła-

dem jest chociażby Olivia Business Centre, po sąsiedzku z Uniwersytetem Gdańskim, gdzie jest taki pokój. Piętnaście minut drzemki, nie więcej, pozwala nam się zregenerować i z nowym zapalem powrócić do zadań.

► Czy dobrostan możemy wpiąć w szerszą koncepcję zrównoważonego rozwoju?

Bez dobrostanu nie osiągniemy zrównoważonego rozwoju. Wellbeing wpływa na tak wiele elementów naszego życia, że jest podstawowym czynnikiem zrównoważonego rozwoju. Przekłada się na naszą ogólną satysfakcję, przywiązanie do organizacji, a nawet na zachowania prospołeczne, takie jak angażowanie się w różne wspólne działania, także ekologiczne.

► We wspomnianym preze mnie projekcie SUMED zakładamy stworzenie nowych metod nauczania w zakresie szeroko rozumianej edukacji medialnej, w tym w obszarach produkcji medialnej, public relations, media relations, reklamy i marketingu oraz tworzenie nowych inicjatyw i implementowanie rozwiązań wspierających zrównoważony rozwój. Czy media w odniesieniu do upowszechniania postaw związanych z wellbeingiem mają jakąś rolę do odegrania?

Media mają ogromny wpływ na stan wiedzy społeczeństwa na określony temat. Niestety obecnie mają trudną konkurencję – media społecznościowe, które zgodnie z wynikami badań magister Magdaleny Iwanowskiej wiążą się z materializmem i tym samym obniżają dobrostan. Tym bardziej kluczową rolę mediów

jest upowszechnianie wyników badań dotyczących dobrostanu i przez to kreowanie mody na zdrowy styl życia pod każdym względem, zarówno fizycznym, jak i psychicznym. Powinny być promotorami dobrych praktyk i rozwiązań wspierających well-being oraz odpowiedzialności za fundamentalne wartości, takie jak tolerancja, prawda i otwartość. Dodatkowo media mogą wspierać rozwój tak zwanych kompetencji jutra, na przykład kreatywności czy krytycznego myślenia, które będą determinować naszą skuteczność i tym samym spowodują wzrost zadowolenia ze swojej pracy. A skoro wspominaliśmy wcześniej o znaczeniu dobrych relacji dla dobrostanu, ważną rolę mediów jest również edukacja dotycząca konstruktywnej i inkluzywnej komunikacji interpersonalnej.

► **Podsumowując, jakie elementy składają się na dobrostan człowieka?**

Martin Seligman opisał model, który nazwał PERMA. Każda litera w tym akronimie oznacza jeden z elementów dobrostanu. „P” to pozytywne emocje, dobre nastawienie, poczucie satysfakcji. „E”, od angielskiego engagement,

oznacza zaangażowanie, czyli pracę polegającą na koncentrowaniu się na wykonywanych zadaniach. „R” to relacje, a przede wszystkim współpraca z innymi osobami. „M” to poczucie sensu od angielskiego meaning i wreszcie „A” od achievement, czyli osiągnięcia, co wskazuje na to, że zadowolenie powinno wiązać się z sukcesami czy widocznymi pozytywnymi efektami naszej pracy. Carol Ryff w swojej koncepcji, oprócz pozytywnych emocji i celu, wymienia samoakceptację i niezależność w pracy. Pojawiają się u niej także panowanie nad otoczeniem, poczucie sprawstwa w tym, co robimy, poczucie kompetencji w obliczu trudnych zadań i sytuacji. Ważnym elementem w uzyskaniu poczucia dobrostanu jest również możliwość doskonalenia siebie i samorozwój. Badania, które przeprowadziłam wspólnie z doktor Blanką Kondratowicz, pokazały, że nastawienie na rozwój bardzo mocno wiąże się z dobrostanem. Nawet kiedy doświadczam stresu, jestem w stanie osiągnąć zadowolenie, jeśli mam poczucie wpływu na sytuację, więc trudność traktuję jako wyzwanie, a nie – zagrożenie. W podobny sposób oddziałują inne zasoby wewnętrzne jednost-

ki, na przykład poczucie wolnej woli analizowane w innych badaniach doktor Kondratowicz.

► **Który z tych elementów jest najtrudniejszy do osiągnięcia?**

Stosunkowo najprościej jest osiągnąć stan zadowolenia wynikający z pozytywnych emocji. Takie obszary, jak relacje z ludźmi czy samoakceptacja wymagają od nas już większej pracy i uważności.

► **Pozostaje nam życzyć osiągnięcia wszystkich tych elementów, aby czerpać radość z pracy i życia. Może zwolnijmy?**

Przede wszystkim zadbajmy o siebie. Pamiętajmy, że jesteśmy jak filiżanki, możemy napełnić innych, jeśli tylko sami jesteśmy pełni. Zwolnijmy, żeby zastanowić się, co jest dla nas ważne i znajdźmy czas, żeby żyć zgodnie z naszymi wartościami. Dajmy sobie prawo do przyjemności i naładowania baterii.

dr Beata Czechowska-Derkacz
specjalistka PR ds. promocji
badań naukowych
Instytut Mediów, Dziennikarstwa
i Komunikacji Społecznej UG

¹ Pokolenie baby boomers, boomers, bumerzy, BB – osoby urodzone w latach 1946–1964, pokolenie X – osoby urodzone w latach 1965–1980, pokolenie Y (millenialsi) – osoby urodzone w latach 1981–1996, pokolenie Z (generacja Z lub gen Z) – osoby urodzone w latach 1995–2012; https://www.ey.com/pl_pl/workforce/pokolenie-z-co-to-jest (dostęp: 22.11.2023).