



EDYTA BOMBIAK

Siedlce University of Natural Science
and Humanities, Poland

edyta.bombiak@uph.edu.pl

ORCID: 0000-0002-0273-6228

STANISŁAW SZAREK

Siedlce University of Natural Sciences
and Humanities, Poland

stanislaw.szarek@uph.edu.pl

ORCID: 0000-0003-1623-6379

AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA JAKO ELEMENT KONCEPCJI WORK-LIFE BALANCE NA PRZYKŁADZIE PRACOWNIKÓW UCZELNI

PHYSICAL ACTIVITY AS AN ELEMENT OF THE WORK-LIFE BALANCE CONCEPT ON THE EXAMPLE OF UNIVERSITY EMPLOYEES

ABSTRACT

Physical activity is one of the tools to improve employee well-being, often underestimated by employers. The aim of the research was to assess the level of physical activity of university employees, as well as to identify the motives and barriers to undertaking it. The research was carried out using the method of a diagnostic survey with the use of a questionnaire, and included 75 employees of UPH in Siedlce. Research has shown that among the various forms of physical activity, university employees most often choose walking and cycling. At the same time, more

than half of the respondents do not implement the basic recommendation of the World Health Organization, which recommends undertaking at least 150 minutes of physical activity a week. A number of barriers to physical activity have also been identified, among which the lack of time plays a key role. It was also found that the employees of the studied university do not fully use the opportunities offered to them by the employer in terms of access to sports infrastructure. The research results may constitute a basis for the intensification of university activities in the field of stimulating physical activity among employees as part of the work-life balance concept.

STRESZCZENIE

Aktywność fizyczna to jedno z narzędzi poprawy dobrostanu pracowników, często niedoceniane przez pracodawców. Celem badań była zarówno ocena poziomu aktywności fizycznej pracowników uczelni, jak i identyfikacja motywów oraz barier jej podejmowania. Badania przeprowadzono za pomocą metody sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety i objęto nimi 75 pracowników UPH w Siedlcach. Badania wykazały, że spośród różnych form aktywności fizycznej pracownicy uczelni najchętniej wybierają spacer i jazdę na rowerze. Jednocześnie ponad połowa ankietowanych nie realizuje podstawowego zalecenia Światowej Organizacji Zdrowia, rekomendującej podejmowanie co najmniej 150 minut aktywności fizycznej w tygodniu. Zidentyfikowano też szereg barier utrudniających podejmowanie aktywności fizycznej, wśród których kluczową rolę odgrywa brak czasu. Stwierdzono także, że pracownicy badanej uczelni nie wykorzystują w pełni możliwości, jakie stwarza im pracodawca w zakresie dostępu do infrastruktury sportowej. Wyniki badań mogą stanowić postawę do intensyfikacji działań uczelni w zakresie stymulowania aktywności fizycznej wśród pracowników w ramach koncepcji work-life balance.

KEYWORDS: *employee, workplace, physical activity, work-life balance*

SŁOWA KLUCZOWE: *pracownik, miejsce pracy, aktywność fizyczna, równowaga między pracą a życiem osobistym*

WPROWADZENIE

Przemiany zachodzące w ostatnich dziesięcioleciach znalazły swoje odbicie w funkcjonowaniu zawodowym pracowników. Wraz z gwałtownym rozwojem technologii teleinformatycznych, globalizacją, wzrostem wymagań klientów, konkurencją na rynku pracy czy pojawieniem się takich niespodziewanych

zjawisk, jak pandemia, zmianom ulega organizacja pracy. Jej intensyfikacja jest bez wątpienia jednym z najbardziej charakterystycznych trendów. Praca przy zastosowaniu nowoczesnych rozwiązań informatycznych jest wykonywana coraz szybciej, rośnie też jej złożoność. Trend ten odnotowuje się we wszystkich krajach Unii Europejskiej we wszystkich branżach i zawodach. Ponadto ze względu na różnice czasowe na świecie, trudności z dojazdami, konieczność dostosowania godzin pracy do jak najlepszej obsługi klientów, a także ograniczanie liczby zatrudnionych pracowników, wydłużeniu ulega czas pracy (Chirkowska-Smolak, 2008, s. 235–236). Niejednokrotnie pracownicy zostają w pracy po godzinach lub są zmuszeni zabierać pracę do domu. Pogodzenie wymagań pracy z życiem osobistym staje się coraz trudniejsze, stąd na popularności zyskuje koncepcja work-life balance.

Work-life balance oznacza dążenie do równowagi pomiędzy pracą zawodową a innymi aspektami życia, takimi jak rodzina, relaks czy kontakty z innymi ludźmi. Celem work-life balance jest utrzymanie takich proporcji pomiędzy pracą a resztą życia, by nie popaść w pracoholizm i nie wypalić się zawodowo. Pomocna w zachowaniu wspomnianej równowagi może być aktywność fizyczna.

Tymczasem w warunkach współczesnej cywilizacji nasila się tryb życia charakteryzujący się małą lub niewystarczającą aktywnością fizyczną. Rozwój robotyzacji i automatyzacji oraz technologii informacyjnych przyczynił się do tego, że coraz więcej zawodów charakteryzuje sedenteryjny styl pracy. Obowiązki zawodowe wykonywane w pozycji siedzącej, na pozór proste i wygodne, łączą się z niewielkim wydatkiem energetycznym (Kowalczyk, Kozłowska, 2015, s. 413–428). Również rozwój środków transportu oraz udogodnień życia codziennego pozwala ludziom zaspokajać potrzeby przy ograniczonym wysiłku fizycznym (Puciato, Rozpara, Młynarski, Łoś, Królikowska, 2013, s. 649–657). W efekcie niedocenienie aktywności fizycznej pomimo świadomości jej walorów zdrowotnych dotyczy coraz większej liczby osób, a siedzący tryb życia uważany jest wręcz za chorobę stulecia (Czaplicki, 2008, s. 25–31). Według rekomendacji WHO osobom dorosłym zaleca się przynajmniej 150 minut umiarkowanej lub 75 minut intensywnej aktywności fizycznej w tygodniu (Cleland, Granados, Crawford, Winzenberg, Ball, 2013, s. 197–212). Globalne szacunki wskazują, że 27,5% dorosłych i 81% młodzieży nie spełnia

tych zaleceń (Guthold, Stevens, Riley, Bull, 2020, 23–35). W tym kontekście aktywność fizyczna stanowi ważny i aktualny przedmiot badań. Temat aktywności ruchowej jest często podejmowany w odniesieniu do aktywności dzieci, młodzieży i studentów. Analiza literatury wykazała natomiast lukę szczególnie w zakresie diagnozy poziomu aktywności fizycznej, uwarunkowań i motywów jej podejmowania w grupie pracowników uczelni wyższych. Zamiarem autorów było przynajmniej częściowe uzupełnienie tej luki. Wyniki przeprowadzonych badań mogą być użyteczne dla kadry zarządzającej uczelnią w procesie projektowania działań dotyczących promowania i stymulowania aktywności fizycznej wśród pracowników w kontekście poprawy ich dobrostanu oraz wspierania równowagi między życiem zawodowym a osobistym.

AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA JAKO ELEMENT WORK-LIFE BALANCE

Work-life balance (WLB) to idea zapoczątkowana na przełomie lat 70. i 80. XX wieku w Stanach Zjednoczonych. Można ją zdefiniować jako zdolność łączenia pracy z innymi wymiarami życia, takimi jak: dom, rodzina, aktywność społeczna czy osobiste zainteresowania. Równowaga taka zachodzi wówczas, gdy praca nie zawłaszcza życia prywatnego, a życie pozazawodowe nie dzieje się kosztem pracy (Borkowska, 2004, s. 54). System work-life balance to określony zestaw organizacyjnych praktyk, programów, jak również filozofia dominująca w organizacji, wspierająca wysiłki podejmowane na rzecz ułatwienia godzenia obowiązków zawodowych z życiem osobistym, hobby, wypoczynkiem, czy rekreacją (Nieżurawska, Dziadkiewicz, Kowalewska, 2017, s. 241–255). W organizacjach obejmuje on najczęściej takie działania, jak elastyczny czas pracy, telepraca, organizacja opieki nad dziećmi i zależnymi osobami starszymi, urlopy i udogodnienia dla pracujących rodziców itp. (Darcy C., McCarthy A., Hill J., Grady, 2012, s. 111–120). Zainteresowanie problematyką WLB jest motywowane koniecznością zaspokojenia potrzeb pracowników związanych z pełnieniem przez nich różnych ról pozazawodowych.

Konflikt między pracą a życiem osobistym negatywnie wpływa bowiem na różne aspekty funkcjonowania pracownika. Badania dowodzą, że prowadzi

do wysokiego poziomu stresu, braku poczucia kontroli nad pracą, niskiego zaangażowania oraz uzależnienia od nałogów (Bryson, Warner-Smith, Brown, Fray, 2007, s. 1142–1153). Natomiast realizacja koncepcji work-life balance prowadzi do poprawy zdrowia psychofizycznego pracowników, ogólnego ich dobrostanu oraz efektywności zarówno w sferze pracy zawodowej, jak i poza nią (Breugh, Frye, 2008, s. 345–353; Nylén, Melin, Laflamme, 2007, s. 229–236). Ułatwienie zarówno kobietom, jak i mężczyznom skutecznego pogodzenia pracy i życia osobistego jest istotnym czynnikiem zwiększającym ich udział w rynku pracy, co jest szczególnie istotnie w obliczu współczesnych problemów demograficznych (Hild – Ciupińska, 2014, s. 14–17). Coraz częściej mówi się także, że nowoczesne organizacje mogą wykorzystać praktykę WLB jako narzędzie przewagi konkurencyjnej, aby zatrzymać najlepszych pracowników i wzmocnić employer branding (Nieżurawska, Dziadkiewicz, Kowalewska, 2017, s. 241–255).

Jednym z niedocenianych przez współczesnych pracodawców sposobów wspierających zachowanie work-life balance jest promowanie wśród pracowników aktywności fizycznej. Badania dowodzą, że sport i rekreacja mają duży wpływ na motywację i satysfakcję z pracy. Dzięki aktywności sportowej pracownicy mają więcej energii i są bardziej skoncentrowani. Lepiej radzą sobie z wykonywaniem codziennych obowiązków, nie popełniają błędów i w pełni wykorzystują swoje możliwości. Aktywność fizyczna pomaga lepiej radzić sobie z obowiązkami w pracy, poprawia wydajność i samoocenę (<https://prnews.pl/pracownicy-uprawiajacy-sport-bardziej-zadowoleni-wydajni-zaangazowani-444221>). W zakresie społecznym aktywność ruchowa pozwala na budowanie więzi podczas trenowania w grupach, ułatwia adaptację, przełamywanie barier, integrację, jak również wzbogaca egzystencję człowieka, oferując nowe propozycje czynnego odpoczynku (Ważny, 2010, s. 1–5).

Z kolei brak aktywności fizycznej w połączeniu z niezdrowymi zachowaniami żywieniowymi może być źródłem obciążeń ekonomicznych wynikających z nasilenia chorób wśród pracowników, obniżonej produktywności oraz nieobecności w pracy (Schultz, Chen, Edington, 2009, s. 365–378; Ding, Lawson, Kolbe-Alexander, Finkelstein, Katzmarzyk, Van Mechelen, 2016, s. 1311–1324; Dohrn, Kwak, Oja, Sjöström, Hagströmer, 2018, s. 179; Burton, Conti, Chen, Schultz, Edington, 1999, s. 863–877). W kilku przekrojowych

badaniach stwierdzono, że mniejsza aktywność fizyczna jest istotnie związana także z gorszymi ocenami dobrostanu psychicznego (Norris, Carroll, Cochrane, 1992, s. 55–65; Brodersen, Steptoe, Williamson, Wardle, 2005, s. 116; Kirkcaldy, Shephard, Siefen, 2002, s. 544–550; Laukkanen, Shemeikka, Notkola, Koivumaa-Honkanen, Nissinen, 2002, s. 139–146).

W kontekście powyższych argumentów wspieranie aktywności fizycznej pracowników może być przedsięwzięciem opłacalnym dla pracodawcy. Aktywność fizyczna jako element profilaktyki zdrowotnej wpływa bowiem na zmniejszenie absencji chorobowej i rotacji pracowników, zwiększa ich wydajność, a także poprawia wizerunek firmy oraz zwiększa jej oszczędności kapitałowe (Public Health Agency of Canada, 2016).

Należy zauważyć, że promocja zdrowia w miejscu pracy jest obecnie jednym z priorytetów polityki Unii Europejskiej dotyczącej zatrudnienia i spraw społecznych. Koszty ekonomiczne wynikające z absencji chorobowej, wypadków i chorób zawodowych hamują bowiem wzrost gospodarczy oraz obciążają systemy ubezpieczeń społecznych i finanse publiczne (Malińska, Namysł, Hild-Ciupińska, 2012, s.18–21). Z uwagi na powyższe coraz więcej świadomych pracodawców stara się wspierać aktywność fizyczną pracowników choćby w podstawowym zakresie. Środowisko pracy stanowi bowiem potencjalnie doskonałe miejsce do promowania i wspierania aktywnego trybu życia poprzez wprowadzenie i utrwalanie zachowań prozdrowotnych, w tym również programów promujących aktywność fizyczną.

METODYKA BADAŃ

Celem badań była ocena aktywności fizycznej pracowników siedleckiej uczelni oraz identyfikacja motywów i barier jej podejmowania. W toku badań podjęto próbę odpowiedzi na następujące pytania:

- Jakie formy aktywności fizycznej dominują w grupie badanych pracowników?
- Jakie są główne motywy podejmowania aktywności fizycznej przez pracowników uczelni?

- Ile czasu pracownicy uczelni przeznaczają na aktywność fizyczną w ciągu tygodnia?
- Jakie są główne bariery aktywności fizycznej w badanej grupie pracowników?

Badanie zostało przeprowadzone na nielosowej próbie uczestników projektu Uniwersytet Sportowy realizowanego na UPH w Siedlcach. Projekt był realizowany w okresie od 2020 r. do 2022 r. w ramach programu Społeczna Odpowiedzialność Nauki (Grant nr SONP/SP/462697/2020). Miał on na celu promocję sportu i aktywizację sportową środowiska UPH w Siedlcach i obejmował finansowanie studentom i pracownikom UPH zajęć sportowych, których nie ma w ofercie Centrum Sportu UPH, tj. zajęcia na pływalni, cross-fit, TRX, joga. Rekrutacja do projektu miała charakter otwarty. Ze wsparcia skorzystało 75 pracowników UPH. Zostali oni poproszeni o wypełnienie kwestionariusza ankiety. W grupie tej znaleźli się zarówno pracownicy naukowcy, dydaktyczni jak i administracyjni. Badanie zostało zrealizowane pomiędzy 17 listopada a 12 grudnia 2021 r. z użyciem ankiety internetowej utworzonej na platformie Google Forms. Charakterystykę respondentów przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. *Struktura próby badawczej (N=75)*

Kryterium		Liczba respondentów	% respondentów
Płeć	kobieta	53	70,7
	mężczyzna	22	29,3
Wiek	20–30 lat	4	5,3
	31–40 lat	17	22,7
	41–50 lat	39	52
	51–60 lat	12	16
	powyżej 60 lat	3	4
Miejsce zamieszkania	wieś	15	20
	miasto	60	80
Staż pracy ogółem (lata)	do 5 lat	8	10,7
	6–15 lat	17	22,7
	16–25 lat	33	44
	26–35 lat	13	17,3
	powyżej 35 lat	4	5,3
Tytuł naukowy	mgr	39	52
	dr	24	32
	dr hab.	3	4
	prof. uczelni	5	6,7
	prof. zwyczajny	1	1,3

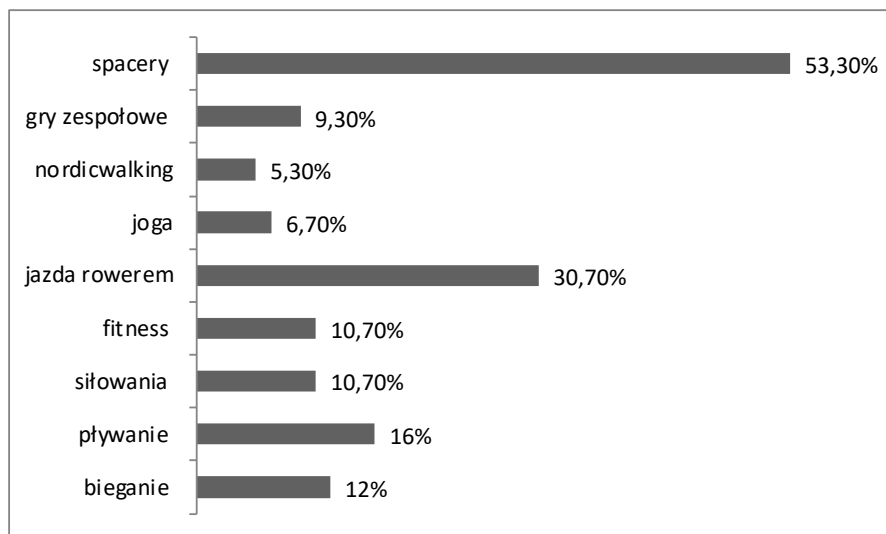
Źródło: opracowanie własne.

W badanej populacji przeważały kobiety, które stanowiły 77% respondentów. Analizując strukturę wiekową, można zauważyć, że ponad połowę badanych (52%) stanowiły osoby w wieku 41–50 lat. Większość ankietowanych zamieszkiwała w mieście (80% ogółu populacji). Analiza doświadczenia zawodowego respondentów pokazała, że najliczniejszą grupę stanowiły osoby ze stażem pracy powyżej 15 lat, ale nieprzekraczającym 25 lat. Ich udział w ogólnej liczbie badanych wynosił 44%. Dość licznie reprezentowane były też osoby ze stażem 6–15 lat (22,7%). W badanej grupie dominowały osoby mające tytuł magistra (52%) lub doktora (32%), co odzwierciedla strukturę wykształcenia pracowników zatrudnionych na uczelni.

WYNIKI BADAŃ I Dyskusja

W toku badań podjęto próbę identyfikacji rodzajów aktywności fizycznej podejmowanych przez pracowników uczelni. Wyniki badań pozwoliły określić różnorodność jej form. Dane na ten temat przedstawiono na rysunku 1.

Rysunek 1. *Formy aktywności fizycznej pracowników uczelni (N=75)*

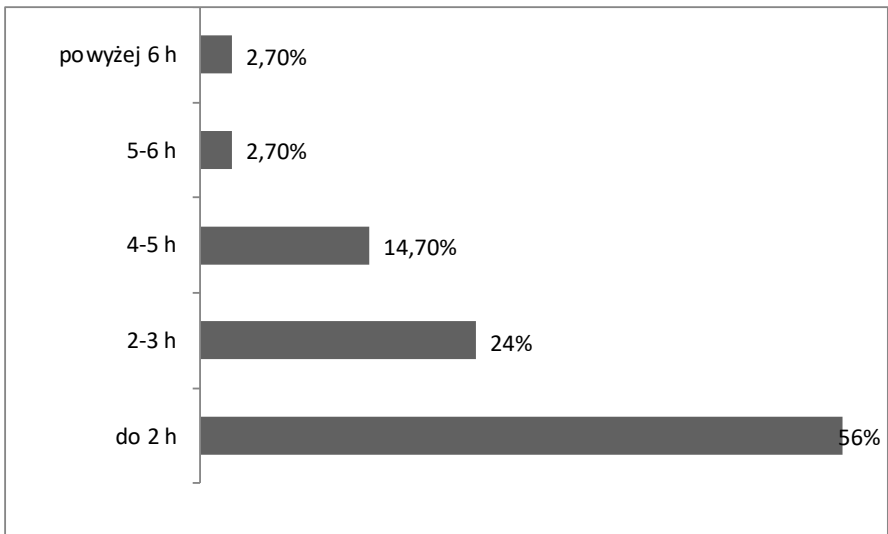


Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Najpopularniejszą formą aktywności w badanej grupie były spacery, które deklarowała ponad połowa badanych (53,3%). Według ogólnopolskiego badania MultiSport Index 2022 spacery stanowią obecnie najpopularniejszą aktywność wśród Polaków (32%). Zastąpiła ona znajdującą się od lat na pierwszym miejscu jazdę na rowerze. W czasie pandemii COVID-19 liczba spacerowiczów wzrosła o 7% w porównaniu z 2021 r. (MultiSport Index 2022). Drugą w kolejności najchętniej wybieraną formą aktywności fizycznej, na którą wskazał prawie co trzeci badany (30,7 %) w badanej grupie pracowników siedleckiej uczelni była właśnie jazda rowerem. Ponadto 16% ankietowanych korzystało z pływalni, zaś co 10 biegał, korzystał z siłowni, fitness oraz brał udział w grach zespołowych.

Respondentów zapytano także o ilość czasu, jaką przeznaczają na aktywność fizyczną w ciągu tygodnia. Wyniki ilustruje rysunek 2. Z badań wynika, że ponad połowa ankietowanych (56 %) nie wypełnia podstawowego zalecenia Światowej Organizacji Zdrowia, rekomendującej podejmowanie co najmniej 150 minut aktywności fizycznej w ciągu tygodnia.

Rysunek 2. Czas przeznaczony na aktywność fizyczną w ciągu tygodnia (N=75)

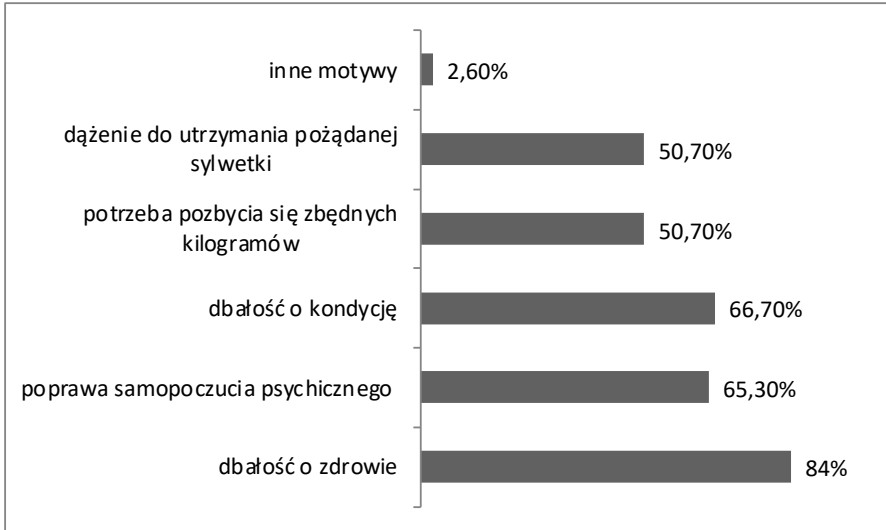


Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Istotnym obszarem badań było postrzeżenie przez pracowników uczelni motywów i ograniczeń ich codziennej aktywności ruchowej. Analizowane czynniki przedstawiono na rysunku 3. Dbałość o zdrowie to najczęściej wykazywany motyw podejmowania aktywności fizycznej w badanej grupie. Wysoka świadomość znaczenia aktywności fizycznej w profilaktyce zdrowotnej jest charakterystyczna dla osób mających wykształcenie wyższe, co było cechą badanej grupy pracowników uczelni. Jak pokazują badania, wykształcenie jest najbardziej znaczącym czynnikiem kształtującym zachowania zdrowotne ludzi. Zwiększa wiedzę i buduje zaufanie do siebie oraz zwiększa umiejętności i zdolności wpływania na poprawę stanu zdrowia i redukcję zdrowotnych zagrożeń środowiskowych (Czapiński, Panek, 2011). Ważnymi źródłami

motywacji do uprawiania różnych form aktywności fizycznej pracowników siedleckiej uczelni okazały się też dbałość o kondycję (66,7%), poprawa samopoczucia psychicznego (65,3%) oraz chęć utrzymania pożądaney sylwetki i pozbycia się zbędnych kilogramów (50,7%). Wśród innych motywów wymieniono ekologię oraz pasję jeździecką.

Rysunek 3. Motywy podejmowania aktywności fizycznej przez pracowników uczelni



Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Taka hierarchia motywów nieco odbiega od ustaleń badawczych innych autorów. W świetle badań przeprowadzonych wśród 937 pracowników biurowych zatrudnionych na terenie województwa lubelskiego w 2014 r. do najczęściej wskazywanych źródeł motywacji do uprawiania różnych form aktywności fizycznej ogółu badanych należało pozbycie się nadwagi lub utrzymanie prawidłowej masy ciała (44,7%). Dbałość o zdrowie (44,2%) oraz możliwość odreagowania codziennego napięcia i stresu (43,3%) znalazły się na kolejnych miejscach (Kowalczyk, Kozłowska, 2015, s. 413–428). Natomiast z ogólnopolskich badań prowadzonych przez GUS wynika, że głównym motywatorem wśród Polaków jest przyjemność płynąca z uprawiania wybranej formy aktywności ruchowej (66%). W dalszej kolejności wskazywano na chęć

utrzymania kondycji fizycznej oraz zachowania właściwej sylwetki (18%), a dopiero potem na czynnik typowo zdrowotny (9,9%) (GUS, 2013).

Kolejny wątek badawczy dotyczył ograniczeń codziennej aktywności ruchowej w grupie pracowników uczelni spowodowanych różnymi barierami. Do oceny siły wpływu barier wykorzystano pięciopunktową skalę Likerta, gdzie 1 oznaczał bardzo mały wpływ danej bariery, zaś 5 wpływ bardzo duży. Wyniki zawarto w tabeli 2.

Tabela 2. Bariery aktywności fizycznej pracowników uczelni

Bariery	Ocena w skali 1–5					Średnia ocena wpływu
	1 (wpływ bardzo mały)	2	3	4	5 (wpływ bardzo duży)	
Brak czasu	4%	6,7%	21,3%	41,3%	26,7%	3,8
Brak motywacji	5,3%	15%	44%	22,7%	12%	3,2
Lenistwo	14,7%	14,7%	36%	21,3%	13,3%	3,0
Brak wytrwałości	9,3%	18,7%	37,3%	28%	6,7%	3,0
Brak pieniędzy	28%	21,3%	40%	6,7%	4%	2,3
Brak dostępu do zorganizowanych form aktywności	21,3%	21,3%	44%	9,3%	4%	2,5

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych.

Zasadniczą barierą aktywności fizycznej w opinii badanych pracowników jest brak czasu. 41,3% badanych stwierdziło, że ma ona duży wpływ, zaś co czwarty respondent (26,7%) określił go jako bardzo duży. Bariera ta często jest wymieniana jako główna także przez przedstawicieli innych grup zawodowych. Pojawia się m.in. w badaniach nad aktywnością pracowników medycznych, nauczycieli oraz pracowników korporacji (Jasik, 2015, s. 254–259). Niejednokrotnie jest to powiązane z dużym obciążeniem pracą zawodową (Gacek, 2011, s. 254–249).

Na drugim miejscu wśród barier wymienianych przez pracowników siedleckiej uczelni znalazł się brak motywacji. Większość respondentów wpływ tej bariery oceniła jako średni (44%) lub duży (22,7%). Podobne wyniki odnotowano odnośnie do wpływu takich czynników, jak lenistwo i brak

wytrwałości, którego średnia siła wpływu została oceniona na 3 w skali 1–5. Wpływ braku motywacji i lenistwa potwierdziły też inne badania. W badaniach prowadzonych wśród pracowników biurowych brak mobilizacji i lenistwo były wymieniane przez 39,3% spośród 977 badanych (Kowalczyk, Kozłowska, 2015, s. 413–428). Również badania, którymi objęto 54 nauczycieli (ze szkół podstawowych, gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych oraz policealnych), 50 pracowników służby zdrowia (głównie pielęgniarki, ratowników medycznych oraz lekarzy) i 60 pracowników korporacji wykazały, że największymi barierami w podejmowaniu aktywności fizycznej były brak czasu (57%) oraz brak motywacji (40%) (Jasik, 2015, s. 254–259). Z badań Chinna wynika, że najpoważniejsze bariery uniemożliwiające podejmowanie aktywności fizycznej przez osoby dobrze wykształcone mają charakter endogeniczny i dotyczą właśnie braku motywacji i czasu wolnego (Chinn, White, Harland, Drinkwater, Raybould, 1999, s. 191–192). Mniejszą rolę w badanej grupie pracowników odgrywały natomiast brak pieniędzy oraz brak dostępu do zorganizowanych form aktywności. Wśród innych barier wymienianych przez pojedynczych respondentów znalazły się kontuzje, zdrowie i pogoda .

PODSUMOWANIE

Celem podjętych badań była ocena aktywności fizycznej pracowników siedleckiej uczelni oraz identyfikacja motywów i barier jej podejmowania. Badania przeprowadzone wśród pracowników UPH w Siedlcach pozwoliły zidentyfikować najbardziej popularne form podejmowanej aktywności fizycznej. Jak ustalono, pracownicy uczelni najchętniej wybierają spacer i jazdę na rowerze. Pozwala to wnioskować, że nie wykorzystują oni w pełni możliwości, jakie stwarza im pracodawca, w postaci dostępu do infrastruktury sportowej, w tym siłowni oraz hali sportowej. Badania potwierdziły wysoką świadomość znaczenia aktywności fizycznej w profilaktyce zdrowotnej w badanej grupie. Jednocześnie ujawniły, że zasadną barierą w jej podejmowaniu jest brak czasu. W efekcie znaczny odsetek pracowników poświęca zbyt małą ilość czasu na cotygodniową aktywność fizyczną.

Wyniki tych badań mogą stanowić postawę do intensyfikacji działań uczelni w zakresie stymulowania aktywności fizycznej pracowników. Należy bowiem podkreślić, iż pracodawca odgrywa dużą rolę w promowaniu aktywności fizycznej. Ważna jest tu niewątpliwie nie tylko motywacja pracowników, lecz także samego pracodawcy. Coraz większa liczba pracodawców ma świadomość tego, że codzienna aktywność fizyczna pracowników może wpływać pozytywnie na wydajność ich pracy. Wynika to zarówno z aspektów społecznych, psychicznych jak i fizycznych. Dbłość o zdrowie pracownika to także coraz częściej element budowania wizerunku firmy i przyciągania wartościowych kandydatów. Z uwagi na powyższe pracodawcy powinni dążyć do stymulowania poziomu aktywności fizycznej swych pracowników. Promowanie i wspieranie aktywności fizycznej poprzez zapewnianie pracownikom możliwość korzystania z infrastruktury i zajęć sportowych całkowicie lub częściowo współfinansowanych przez zakład pracy to długoterminowa inwestycja w rozwój firmy. Stworzenie optymalnego środowiska, w którym pracownicy zrealizują w pełni swój potencjał, jest jednym z kluczowych czynników wpływających na długoterminową skuteczność organizacji. Zdrowi i sprawni pracownicy to sprawna organizacja.

REFERENCES

- Borkowska, S. (2004). Praca a życie pozazawodowe. W: S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, s. 23–45. Wydawnictwo IPISS.
- Breaugh, J.A., Frye, N.K. (2008). Work-Family Conflict: The Importance of Family-Friendly Employment Practices and Family-Supportive Supervisors. *Journal of Business and Psychology*, 22, 345–353, <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9081-1>, (dostęp: 29.08.2022).
- Brodersen, N.H., Steptoe, A., Williamson, S., Wardle, J. (2005). Sociodemographic, developmental, environmental, and psychological correlates of physical activity and sedentary behavior at age. *Annals of Behavioral Medicine*, 29, 2–11.
- Bryson, L., Warner-Smith, P., Brown, P., Fray, L. (2007). Managing the work–life roller-coaster: Private stress or public health issue? *Social Science & Medicine*, 65, 1142–1153.
- Burton, W.N., Conti, D.J., Chen, C.Y., Schultz, A.B., Edington, D.W. (1999). The role of health risk factors and disease on worker productivity, *J Occup Environ Med*, 41(10), 863–877.
- Chinn, D.J., White, M., Harland, J., Drinkwater, C., Raybould, S. (1999). Barriers to physical activity and socioeconomic position: implications for health promotion. *Journal Epidemiology & Community Health*, 53, 191–192.
- Chirkowska-Smolak, T. (2008). Równowaga między pracą a życiem osobistym. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 70(1), 235–236.
- Cleland, V., Granados, A., Crawford, D., Winzenberg, T., Ball, K. (2013). Effectiveness of interventions to promote physical activity among socioeconomically disadvantaged women: a systematic review and meta – -analysis. *Obesity Reviews*, 14(3), 197–212.
- Czapiński, J., Panek, T. (2011). Social diagnosis 2011. Objective and subjective quality of life in Poland. *Contemporary Economics Quarterly of University of Finance and Management in Warsaw*, 5(3), 1–33.
- Czaplicki, Z. (2008). Aktywność ruchowa – atrybutem kultury zdrowotnej człowieka. *Wychowanie Fizyczne i Zdrowotne*, 4, 25–31.
- Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J., Grady, G. (2012). Work-life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*, 30 (2), 111–120, <https://doi.org/10.1016/j.emj.2011.11.001>, (dostęp: 22.08.22).
- Dildt-Ciupińska, K. (2014). Work-life balance a wiek pracowników. *Bezpieczeństwo Pracy*, 10, 14–17.
- Ding, D., Lawson, K.D., Kolbe-Alexander, T.L., Finkelstein, E.A., Katzmarzyk, P.T., Van Mechelen W. (2016). The economic burden of physical inactivity: a global analysis of major non-communicable diseases. *Lancet*, 388(10051), 1311–1324.

- Dohrn, M., Kwak, L., Oja, P., Sjöström M, Hagströmer M. (2018). Replacing sedentary time with physical activity: a 15-year follow-up of mortality in a national cohort. *Clinical Epidemiology*, 10,179.
- Gacek, M. (2011). Zachowania żywieniowe i aktywność fizyczna w grupie lekarzy. *Problemy Higieny i Epidemiologii*, 92(2), 254–259.
- Guthold, R., Stevens, G.A., Riley, L.M., Bull, F.C. (2020). Global trends in insufficient physical activity among adolescents: a pooled analysis of 298 population-based surveys with 1.6 million participants. *Lancet Child Adolesc Health*, 4(1), 23–35.
- Jasik, J. (2015). Aktywność fizyczna wybranych grup zawodowych. Podobieństwa i różnice w podejściu do problematyki aktywności fizycznej pracownika korporacji, pracownika służby zdrowia oraz nauczyciela. *Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu*, 21(3), 254–259.
- Kirkcaldy, B.D., Shephard, R.J., Siefen, R.G. (2002). The relationship between physical activity and self-image and problem behaviour among adolescents. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology: The International Journal for Research in Social and Genetic Epidemiology and Mental Health Services*, 37, 544–550.
- Kowalczyk, A., Kozłowska E., (2015). Motywy i ograniczenia aktywności fizycznej w grupie zawodowej pracowników biurowych. *Journal of Education, Health and Sport*, 5(9), 413–428.
- Laukkanen, E., Shemeikka, S., Notkola, I.L., Koivumaa-Honkanen, H., Nissinen, A., (2002). Externalizing and internalizing problems at school as signs of health-damaging behaviour and incipient marginalization. *Health Promotion International*, 17, 139–146.
- Malińska, M., Namysł, A., Hildt-Ciupińska, K. (2012). Promocja zdrowia w miejscu pracy – dobre praktyki (2). *Bezpieczeństwo Pracy*, 7, 18–21.
- Nieżurawska, J., Dziadkiewicz, A., Grażyna Kowalewska, G. (2017). Systemy work-life balance w przedsiębiorstwach w opinii generacji Z – wyniki badań empirycznych. *Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych SGH*, 5, 241–255.
- Norris, R., Carroll, D., Cochrane, R. (1992). The effects of physical activity and exercise training on psychological stress and wellbeing in an adolescent population. *Journal of Psychosomatic Research*, 36, 55–65.
- Nylén, L., Melin, B., Laflamme, L. (2007). Interference between work and outside-work demands relative to health: unwinding possibilities among full-time and part-time employees. 14, 229–236. *International Journal of Behavioral Medicine*, 14, 229–236, <https://doi.org/10.1007/BF03002997>, (dostęp: 2.09.2022).
- Puciato, D., Rozpara, M., Młynarski, W., Łoś, A., Królikowska, B. (2013). Aktywność fizyczna dorosłych mieszkańców Katowic a wybrane uwarunkowania zawodowe i społeczno-ekonomiczne. *Medycyna Pracy*, 64(5), 649–657.

Schultz, A.B., Chen, C.Y., Edington, D.W. (2009). The cost and impact of health conditions on presenteeism to employers: a review of the literature. *Pharmacoeconomics*, 27(5), 365–78.

Ważny, Z. (2010). Kilka uwag na temat aktywności fizycznej i kondycji człowieka. *Kultura Fizyczna*, 9–12, 1–5.

Źródła internetowe:

<https://prnews.pl/pracownicy-uprawiajacy-sport-bardziej-zadowoleni-wydajni-zangazowani-444221>, (dostęp: 15.09.2022).

MultiSport Index 2022, <https://www.rynekzdrowia.pl/Po-godzinach/Badanie-Aktywnosc-fizyczna-Polakow-Jak-wyglada-po-dwoch-latach-pandemii,231733,10.html>, (dostęp: 11.08.2022).

Public Health Agency of Canada: The perceived economic & human resources benefits of active living programs: Agency 2016, <http://www.phac-aspc.gc.ca/alw-vat/why-pourquoi/perceived-percus-eng.php>, (dostęp: 05.07. 2022).

Uczestnictwo Polaków w sporcie i rekreacji ruchowej w 2012 roku. GUS 2013, http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/KTS_uczestnictwo_polakow_w_sporcie_2012.pdf, (dostęp: 26.08.2022).