

ROLA SPORTU W SUKCESIE ZAWODOWYM

Streszczenie: Najczęściej w literaturze wymienia się prozdrowotny efekt aktywności fizycznej, aczkolwiek coraz większa liczba publikacji wskazuje, że bycie aktywnym fizycznie oddziałuje także na inne aspekty życia, w tym aspekt zawodowy. Okazuje się, że uprawianie sportu różnicuje poziom zarobków oraz satysfakcję z pracy, a są to dwa czynniki najczęściej wykorzystywane do opisu sukcesu zawodowego. Można więc stwierdzić, że uprawianie sportu przyczynia się do osiągnięcia sukcesu zawodowego.

Słowa kluczowe: sport, sukces zawodowy, kapitał ludzki, wynagrodzenia

THE EFFECTS OF SPORT PARTICIPATION ON PROFESSIONAL SUCCESS

Summary: Most often in literature a health-promoting effect of physical activity is mentioned, although a growing number of publications indicate that being physically active also affects other aspects of life, including work. It turns out that participation in sport differentiates the level of earnings and job satisfaction, and these two factors are the most commonly used to define professional success. Therefore, one can say that participation in sport can contribute to professional success.

Key words: sport, professional success, human capital, salaries

Wprowadzenie

Większość badań na temat wpływu sportu na życie zawodowe zostało przeprowadzanych w Stanach Zjednoczonych. Już od kilkunastu lat istnieje w tym kraju moda na aktywny styl życia i coraz więcej przedsiębiorstw zachęca swoich pracowników do uprawiania sportu. Jako szczególny przykład można wymienić firmę *Google*, ponieważ w jej głównej siedzibie w Kalifornii dla pracowników udostępniono: kilka boisk do siatkówki, boisko do koszykówki, małe pole golfowe, basen, siłownię oraz setki rowerów¹. W Polsce temat wpływu sportu na sukces zawodowy nie cieszy się jeszcze zainteresowaniem naukowców. Jednak z przyjemnością można stwierdzić, że coraz większa liczba Polaków jest zainteresowana aktywnym stylem życia². Szczególnie dowodzi tego rosnąca liczba korzystających z obiektów sportowych³. Niniejszy artykuł ma na celu przedstawienie znaczenia uprawiania sportu dla sukcesu zawodowego. Na wstępie zaprezentowano definicję sportu i sukcesu zawodowego. Okazuje się, że zwłaszcza sukces zawodowy jest terminem, który nie jest łatwo zdefiniować.

Uprawiając sport, zawodnicy są zmuszeni do szybkiego i sprawnego działania pod presją czasu. Ważna jest praca nad własnymi niedoskonałościami oraz wytrwałość w tejże pracy. Przez sport jednostka może rozwinąć: umiejętność pracy zespołowej, komunikację oraz zdolność do rozwiązywania problemów⁴. Co więcej, ćwiczenia fizyczne pozytywnie wpływają na zdrowie psychiczne, pomagają radzić sobie ze stresem i niepokojem oraz mogą zwiększać satysfakcję z pracy. W każdym wieku sport przynosi korzyści, ale szczególnie ciekawe są wyniki badań wskazujące, że uprawianie sportu w młodości przekłada się na późniejsze wyższe zarobki⁵. Jeżeli uprawianie sportu zwiększa przyszłe dobro uczestników, to sport powinien być postrzegany jako inwestycja w kapitał ludzki, a młode osoby powinny być zachęcane do brania udziału w zajęciach sportowych.

¹ R. Waugh, *Putting greens, basketball courts and private gardens: Google offers rare glimpse inside its Californian 'Googleplex' HQ*, 2012, <http://www.dailymail.co.uk/sciencetech/article-2100879/Google-offers-rare-glimpse-inside-California-Googleplex-headquarters.html>, (data wejścia: 25.07.2016)

² GUS, *Uczestnictwo Polaków w sporcie i rekreacji ruchowej 2012 r.*, http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/KTS_uczestnictwo_polakow_w_sporcie_2012.pdf (data wejścia: 03.05.2017).

³ TNS Polska, *Aktywność sportowa Polaków*, 2015, krakow.pl/zalacznik/244305 (data wejścia: 29.02.2016).

⁴ R. Bailey, C. Hillman, S. Arent, A. Petitpas, *Physical Activity: An underestimated investment in human capital?*, "Journal of Physical Activity and Health", 2013, no. 10.

⁵ J.M. Barron, B.T. Ewing, G.R. Waddell, *The effects of high school athletic participation on education and labor market outcomes*, "The Review of Economics and Statistics", 2000, no. 3, s. 409; D.O. Rooth, *Work out or out of work – The labor market return to physical fitness and leisure sports activities*, "Labour Economics", 2011, vol. 18, issue 3, s. 403; G. Kavetsos, *The impact of physical activity on employment*, "Journal of Socio-Economics", 2011, no. 40, s. 775.

Definicja sportu i osoby aktywnej fizycznie

Ważnym aktem, podnoszącym status sportu, było oświadczenie wydane w 1978 roku przez Organizację Narodów Zjednoczonych dla Wychowania, Nauki i Kultury (UNESCO), w którym uznano sport i wychowanie fizyczne jako fundamentalne prawo dla wszystkich⁶. Zgodnie z definicją Unii Europejskiej, sport to: „wszelkie formy aktywności fizycznej, które poprzez uczestnictwo doraźne lub zorganizowane, stawiają sobie za cel wypracowanie lub poprawienie kondycji fizycznej i psychicznej, rozwój stosunków społecznych lub osiągnięcie wyników sportowych na wszelkich poziomach”⁷. W związku z tym, że sport to forma aktywności fizycznej, w niniejszym artykule takie słowa, jak: sport, aktywność fizyczna i ćwiczenia odniesiono do tej samej czynności i używano zamiennie. Jednak gwoździem ścisłości przedstawiono definicje każdego z tych terminów. Aktywność fizyczna jest opisywana jako każdy ruch ciała wykonany przez mięśnie szkieletowe, który prowadzi do wydatku energetycznego i jest pozytywnie skorelowany ze sprawnością fizyczną⁸. Natomiast ćwiczenia fizyczne mają cechy planowanego, powtarzalnego ruchu ciała, którego celem jest poprawa lub utrzymanie sprawności fizycznej. Podzbiorem ćwiczeń jest sport, gdzie uczestnicy przestrzegają pewnych określonych reguł i wymagań. W niniejszym artykule, pisząc o uprawianiu sportu, autor ma na myśli wszystkie dyscypliny sportowe oraz każdy rodzaj ogólnej aktywności fizycznej.

Warto odpowiedzieć na pytanie: co to znaczy być aktywnym fizycznie? Pojęcie to jest różnie definiowane, w zależności od autorów prac. W cyklicznym badaniu „Uczestnictwa Polaków w sporcie i rekreacji ruchowej”, przeprowadzonym przez Główny Urząd Statystyczny, wyróżniono dwa poziomy uczestnictwa. Uczestnictwo regularne oznacza uprawianie sportu przynajmniej raz w tygodniu, a sporadyczne przynajmniej raz w miesiącu⁹. Swoje standardy wyznaczyła też Światowa Organizacja Zdrowia (WHO), która, w celu walki z rosnącym brakiem aktywności i związanymi z tym chorobami, wyznaczyła rekomendację minimalnego oraz optymalnego poziomu aktywności fizycznej¹⁰. Zalecany przez WHO poziom aktywności fizycznej dla osób pełnoletnich to przynajmniej dwie i pół godziny ćwiczeń tygodniowo o umiarkowanej intensywności. Umiarkowana ak-

⁶ *Sport for Development and Peace International Working Group*, 2008, s. 26, <http://www.un.org/wcm/webdav/site/sport/shared/sport/pdfs/SDP%20IWG/Final%20SDP%20IWG%20report.pdf> (data wejścia: 23.02.2016).

⁷ Komisja Wspólnot Europejskich, *Biała Księga na Temat Sportu*, 2007, s. 2, <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0391&from=EN> (data wejścia: 08.04.2015).

⁸ C.J. Caspersen, K.E. Powell, G.M. Christenson, *Physical Activity, Exercise, and Physical Fitness: Definitions and Distinctions for Health-Related Research*, „Public Health Reports”, 1985, vol. 100, no. 2, s.126.

⁹ GUS, *Uczestnictwo...*, op. cit.

¹⁰ World Health Organization, *Global Recommendations on Physical Activity for Health*, 2010, s. 8, http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44399/1/9789241599979_eng.pdf (data wejścia: 03.05.2017).

tywność to przeciętny wysiłek, kiedy występuje wzmożony oddech i przyspieszona akcja serca. Trening może być podzielony na krótsze okresy, na przykład po półgodziny przez pięć dni w tygodniu. Jako aktywność fizyczna jest traktowane rekreacyjne uprawianie sportu, ale także spacer, jazda na rowerze, wysiłek fizyczny w pracy, obowiązki domowe oraz zabawy w gronie rodzinnym. Dorośli powinni wydłużyć wysiłek do pięciu godzin o umiarkowanym poziomie lub do dwóch i pół godzin o intensywnym poziomie, aby zwiększyć korzyści zdrowotne. Intensywna aktywność to ciężki wysiłek, który zmusza do silnie wzmożonego oddechu oraz znacznie przyspieszonej akcji serca. Starsze osoby w wieku 65 lat i więcej, jeżeli ich zdrowie na to pozwala, powinny być tak samo aktywne, jak osoby młodsze. Jednak więcej uwagi powinny poświęcić na ćwiczenia poprawiające koordynację, ponieważ pozwalają one zapobiec różnego rodzaju upadkom. Podobne zalecenia zdrowotne dla osób dorosłych wyznaczono w „Przewodniku po aktywności fizycznej dla Amerykanów”, które zlecił rząd Stanów Zjednoczonych¹¹. Trochę inne zalecenia są stosowane w Kanadzie, gdzie rekomenduje się codzienny, godzinny wysiłek lub, celem zwiększenia intensywności – półgodzinny wysiłek cztery razy w tygodniu¹². Należy dodać, że we wszystkich źródłach podaje się, że wysiłek można podzielić na krótsze okresy, ale jedna jednostka musi trwać przynajmniej dziesięć minut. W przypadku młodych osób, w wieku od 5 do 17 lat, zaleca się codzienny, umiarkowany wysiłek trwający przynajmniej godzinę¹³. Warto nadmienić, że istnieją różne rodzaje ćwiczeń, ale najwięcej powinno się wykonywać ćwiczeń aerobowych. Trening aerobowy to inaczej trening tlenowy, czyli taki, w którym organizm nadąża z dostarczaniem tlenu mięśniom. Tego rodzaju trening ma na celu pobudzenie krążenia i mobilizację organizmu do przyspieszonego metabolizmu, lecz bez zbytniego przeciążania mięśni.

Badania przeprowadzone w Polsce pokazują, że niewiele osób spełni wymagania minimalnej aktywności fizycznej rekomendowanej przez WHO¹⁴. W 2012 roku było to jedynie 26% Polaków. Najczęściej rekomendacje WHO wypełniały osoby z gospodarstw domowych, gdzie dochód przekraczał 6 000 zł na osobę – 43,2%. Jednak nie zawsze wysoki dochód łączył się z większą aktywnością. Przykładem jest grupa osób zajmująca stanowiska cieszące się wysokim prestiżem społecznym – dyrektorzy i prezesi, w której wymogom WHO sprostało jedynie 29,8%. Istnieją także badania, których wyniki są jeszcze bardziej pesymistyczne.

¹¹ Department of Health and Human Services, *Physical Activity Guidelines for Americans*, Washington 2008.

¹² D.E. Warburton, P.T. Katzmarzyk, R.E. Rhodes, R.J. Shephard, *Evidence-informed physical activity guidelines for Canadian adults*, „Canadian Journal of Public Health”, 2007, no. 98.

¹³ I. Janssen, A. LeBlanc, *Systematic review of the health benefits of physical activity and fitness in school-aged children and youth*, „International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity”, 2010, 7:40, s. 1.

¹⁴ E. Biernat, M. Piątkowska, *Rekreacyjna aktywność fizyczna Polaków na tle Europy*, https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/fs.siteor.com/msport/files/badania%20i%20analizy/rekreacyjna_af_Polakow_na_tle.pdf?1438776005 (data wejścia: 29.02.2016).

Badanie przeprowadzone na zlecenie Ministerstwa Sportu i Turystyki z 2015 roku wykazało, że jedynie 15,5% Polaków realizowało zalecenia WHO¹⁵. Co prawda, biorąc pod uwagę sposób przemieszczania się (np. jazdę na rowerze i spacer), wskaźnik ten wzrastał do 18%, ale nadal jest to mały odsetek. Niepokojący jest również fakt, że w porównaniu z 2014 rokiem odsetek osób wypełniających wymogi WHO spadł o 3%.

Jedną z przyczyn małej aktywności fizycznej jest rozpowszechnienie siedzącego trybu życia. Wynika to m.in. z tego, że coraz więcej spraw można załatwić przez Internet bez wychodzenia z domu. Poziom usportowienia osoby wynika z kilku różnych czynników¹⁶. Ważna jest postawa oraz motywacja jednostki, które są powiązane z jej położeniem społeczno-ekonomicznym, stylem życia i wykształceniem. Aktywniejsze są zazwyczaj osoby młode, lepiej wykształcone i zamożniejsze. Usportowienie determinują również możliwości: indywidualne (finansowe i czasowe) i infrastrukturalne (bliskość obiektów sportowych). Kolejnym czynnikiem jest wsparcie dla aktywności fizycznej, czyli odpowiednia promocja działań sportowych i prozdrowotnych prowadzona przez organizacje rządowe, ale także pracodawców.

Czym jest sukces zawodowy?

Sukces zawodowy jest często poruszonym tematem w literaturze, lecz nadal brakuje spójnej definicji. Powszechnie wyróżnia się dwa kryteria oceny sukcesu zawodowego: obiektywne – mierzalne, dostępne dla osób trzecich oraz subiektywne, które są dostępne tylko dla konkretnej osoby¹⁷. Obiektywny sukces zawodowy można opisać za pomocą takich wskaźników, jak: wysokość wynagrodzenia, awanse czy społeczny status pracy. Natomiast subiektywny sukces zawodowy to odczucia związane z pracą, np. poziom satysfakcji z pracy. Jednak należy zwrócić uwagę na to, że ludzie oceniają swój sukces zawodowy na podstawie wielu różnych czynników, które wykraczają poza typowe wskaźniki sukcesu zawodowego. Obecnie sukces zawodowy coraz częściej jest opiniowany na podstawie subiektywnych wartości, a nie obiektywnych norm panujących w społeczeństwie¹⁸.

Niedoskonałość obiektywnych kryteriów, takich jak wynagrodzenia i awanse, wynika z tego, że dla części ludzi nie są to główne wyznaczniki sukcesu. Na przy-

¹⁵ Ministerstwo Sportu i Turystyki, *Badanie poziomu aktywności fizycznej społeczeństwa w 2015 r.*, https://s3-41euwest1.amazonaws.com/fs.siteor.com/msport/files/bada888nia%20i%20analizy/spo%C5%82eczny%20wymiar/gfk_poziom_af_2015.pdf?1452761993 (data wejścia: 29.02.2016).

¹⁶ M. Podziemski, A. Gołdys, R. Włoch, *Sport i Rekreacja: Ogólnopolskie Badanie Polaków*, „Projekt Społeczny” Warszawa 2013, s. 37.

¹⁷ P.A. Heslin, *Conceptualizing and evaluating career success*, „Journal of Organizational Behavior”, 2005, no. 26, s. 114.

¹⁸ K. Januszkiewicz, *Sukces zawodowy w perspektywie jutra*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, 2012, nr 249.

kład nauczyciele mogą wartościować swoją karierę zawodową na podstawie osiągnięć swoich uczniów. Wysokie wynagrodzenia i awanse nie zawsze sprawiają, że ludzie czują się dumni i szczęśliwi. Poczucie osiągnięcia sukcesu zawodowego niekoniecznie jest więc funkcją obiektywnych osiągnięć.

Satysfakcja z pracy jest najważniejszym elementem subiektywnej oceny sukcesu zawodowego. Osoby, które są niezadowolone z wielu aspektów swojej pracy, prawdopodobnie nie utożsamiają swojej kariery zawodowej z sukcesem. Istnieje jednak kilka ograniczeń stosowania poczucia satysfakcji z pracy jako głównego wskaźnika oceny sukcesu zawodowego. Po pierwsze, osoba może być bardzo zadowolona ze swojej obecnej pracy, ale niezadowolona z ogólnych osiągnięć zawodowych. Po drugie, satysfakcjonująca praca z ograniczonymi perspektywami rozwoju może wywoływać minimalne poczucie sukcesu zawodowego. Po trzecie, osoba może nie lubić tego, co obecnie robi w pracy, lecz być bardzo zadowolona ze stanu swojej kariery ze względu na perspektywy rozwoju. Najlepszym przykładem takich osób są studenci odbywający staże i praktyki, które nie dają im wystarczającej satysfakcji, choć robią to z myślą o przyszłości. Wreszcie, wysoka satysfakcja z pracy niekoniecznie musi prowadzić do poczucia osiągnięcia sukcesu zawodowego, gdy odbywa się to kosztem innych wartości, tj.: zdrowia, stosunków rodzinnych itp. Subiektywna ocena kariery zawodowej obejmuje zatem reakcje osoby na rzeczywiste i oczekiwane wydarzenia zawodowe. Jest to znacznie szersza perspektywa niż satysfakcja z obecnej pracy, ponieważ obejmuje także poczucie tożsamości, celu oraz równowagi pomiędzy pracą a domem¹⁹.

Ludzie kierują się różną motywacją do pracy. Osoby, które traktują pracę głównie jako sposób zarobkowania, koncentrują się na finansach, a nie na satysfakcji czy poczuciu spełnienia. Praca to dla nich sposób na zdobycie środków, aby cieszyć się życiem w czasie wolnym. Osoby, które postrzegają pracę jako karierę, koncentrują się bardziej na rozwoju niż na finansach. Pieniądze są dla nich ważne, ale są tylko jednym z aspektów pracy. Natomiast osoby, które czują powołanie, chcą spełnić się w pracy. Takie osoby mogą mieć poczucie, że ich praca pozwala zmieniać świat na lepsze. Co ciekawe, ludzie którzy czują powołanie do pracy, wykazują się największymi poziomami zadowolenia z życia i pracy²⁰.

Interesującym tematem jest również postrzeganie karier zawodowych przez pracowników. Najczęściej wyróżnia się dwa typy karier, a mianowicie: linearne i nielinearne. Kariery linearne to takie, w których osoba pnie się w górę organizacji, otrzymując kolejne awanse na coraz to wyższe stanowiska. Osobom, które w taki sposób wyobrażają sobie idealną karierę, trudno jest zrozumieć inne definicje sukcesu. Jednak takie postrzeganie kariery nieuchronnie prowadzi do ciągłego porównywania się z innymi. Natomiast kariera nielinearna to kilka różnych ścieżek rozwoju, które zazwyczaj polegają na długotrwałym zaangażowaniu

¹⁹ P.A. Heslin, *Conceptualizing...*, op. cit., s. 116.

²⁰ A. Wrześniewski, C. McCauley, P. Rozin, B. Schwartz, *Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work*, "Journal of Research in Personality", 1997, no. 31, s. 21-33.

w rozwój pewnych umiejętności. Wspólna cecha nielinearnych karier to głębokie zaangażowanie w odkrycie własnych, osobistych wartości. Osoby, które kształtują swoją karierę w sposób nielinearny, najczęściej definiują sukces zawodowy na podstawie własnych kryteriów.

Ważnym czynnikiem, który może decydować o tym, czy osoba uważa, że osiągnęła sukces, jest to z kim się porównuje. Osoba może oceniać swoją karierę na podstawie własnych kryteriów, ale także na podstawie osiągnięć i aspiracji innych. Własne kryteria to na przykład wyznaczenie sobie celu w postaci pewnej kwoty zarobków. Wtedy osoba nie porównuje się z innymi, tylko wykonuje swój plan i ocenia, czy zbliża się do jego realizacji. Jednakże pracownik może porównywać swoją pensję z pensją innych osób na podobnym stanowisku w swojej firmie lub z innymi osobami pracującymi w branży. W takim przypadku ocena sukcesu będzie zależna od tego, co osiągają inni i jak na ich tle wygląda pensja danej osoby. Można więc wyobrazić sobie biznesmena, który rozpacza, ponieważ zarobił „tylko” milion dolarów, a jego kolega i rywal 10 milionów dolarów. Dla większości społeczeństwa zarobienie miliona byłoby ogromnym szczęściem, lecz gdy grupa odniesienia zarabia o wiele więcej, to milion nie oznacza sukcesu. Trudno jest więc oszacować sukces zawodowy jednostki na podstawie rocznych zarobków, ponieważ brakuje informacji o tym: ile wcześniej zarabiała, ile chce zarabiać, ile godzin dziennie pracuje itp. Dwie osoby mogą zarabiać po 300 tysięcy złotych rocznie, lecz jedna z nich to syn prezesa dużej firmy, który szybko awansował na wysokie stanowisko. Natomiast druga osoba pięła się w górę przez wiele lat i dopiero w dojrzałym wieku doszła do takich zarobków. Trudno jest porównać sukces zawodowy dwóch osób w tak odmiennych sytuacjach²¹.

Według badania przeprowadzonego wśród kadry kierowniczej w 33 krajach, najważniejszym aspektem sukcesu zawodowego jest równowaga między pracą a życiem osobistym²². Co interesujące, ponad dwie trzecie respondentów uważało, że jest w stanie osiągnąć sukces zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym. Co więcej, dla dużej grupy możliwość pogodzenia tych dwóch obszarów jest podstawowym kryterium decydującym o wyborze pracy. Należy zwrócić uwagę na to, że jedynie w czterech krajach wskazywano wynagrodzenie jako najbardziej istotny aspekt sukcesu zawodowego, a jednym z tych krajów była Polska. Polacy doceniają równowagę między życiem zawodowym a osobistym prawie tak samo, jak inne nacje, jednak bardziej od innych cenią wynagrodzenie. Świadczy to o tym, że Polska, w porównaniu z krajami z Europy Zachodniej, wciąż jest „krajem na dorobku”. W badaniu respondentów podzielono na trzy grupy wiekowe, urodzeni w latach, tj.: 1946-64, 1965-1978 oraz 1979-1994. Okazało się, że priorytety zmieniają się z wraz z wiekiem, szczególnie maleje rola wynagrodzenia. Dla 51,1% osób urodzonych w latach 1979-1994 wynagrodzenie było

²¹ H. Gunz, W. Mayrhofer, *Re-conceptualizing career success: a contextual approach*, “Research Paper, Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung”, 2011, vol. 43, issue 3, s. 251-260.

²² N. Cesarz-Kwietniak, M. Sawicka, *Czym dla menadżerów jest sukces?*, “Harvard Business Review Polska”, 2013, nr 122.

najważniejsze, a wśród osób urodzonych przed rokiem 1964 liczba ta zmalała do 38,1%. Wyniki są zrozumiałe, ponieważ młode osoby są na dorobku i marzą o: dobrym samochodzie, podróżach, mieszkaniu itp. Pełne zadowolenie z wykonywanej pracy zadeklarowało 26% Polaków i 40% Polek, co na tle reszty świata (52%), nie uplasowało nas w grupie optymistów. Na uwagę zasługuje to, że zadowolenie wzrasta wraz z wiekiem. Najczęściej narzekały osoby młode – jedynie 22% zadowolonych w porównaniu z 47%-oma zadowolonych w grupie osób najstarszych. Jako główną przyczynę niezadowolenia najczęściej wymieniano poziom zarobków.

Sukces zawodowy jest trudnym do zdefiniowania pojęciem, ponieważ wynika z kwestii bardzo indywidualnej. W literaturze najczęściej wykorzystywanymi wskaźnikami sukcesu zawodowego są poziom wynagrodzenia i satysfakcja z pracy. Część naukowców decyduje się pominąć problem definiowania sukcesu zawodowego, przechodząc bezpośrednio do jego operacjonalizacji. Na potrzeby niniejszego artykułu za najbardziej odpowiednie wskaźniki sukcesu zawodowego uznano poziom wynagrodzeń i poczucie satysfakcji.

Sport a sukces w pracy

Powszechnie znana zaleta aktywności fizycznej to jej pozytywny wpływ na zdrowie²³, dlatego w niniejszym artykule skoncentrowano się na pozostałych korzyściach płynących ze sportu, które zdecydowanie mniej są znane. W Polsce rola sportu nie jest w pełni doceniana. Jego uprawianie dla wielu osób łączy się głównie z odchudzaniem, pewnego rodzaju rozrywką lub po prostu czymś, co jest mniej wymagające od wysiłku umysłowego. Dla pewnych osób rozwój intelektualny i uprawianie sportu jest wręcz niemożliwe do pogodzenia. Jednak doświadczenia osób aktywnych fizycznie przeczą temu twierdzeniu. W ostatnich latach w polskim społeczeństwie można zaobserwować rozwijającą się modę na zdrowy styl życia. Europejskie sieci siłowni coraz chętniej wchodzą na polski rynek, ponieważ widzą tutaj olbrzymie możliwości rozwoju²⁴. Wiedza na temat pozytywów wynikających z bycia aktywnym fizycznie napływa do z Zachodu, szczególnie ze Stanów Zjednoczonych.

Sport może oddziaływać na wysokość dochodów na kilka różnych sposobów. Pierwszy z nich to założenie, że dzięki uprawianiu sportu można nabyć pewne kompetencje przydatne na rynku pracy, takie jak: komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, umiejętność organizacji pracy oraz dążenie do osiągnięcia celów²⁵. Drugą możliwością to twierdzenie, że sport to sposób na budowanie kapitału społecznego. Wspólne uprawianie sportu może służyć nawiązywaniu kontaktów, które bywają cennym nabytkiem we współczesnym biznesie.

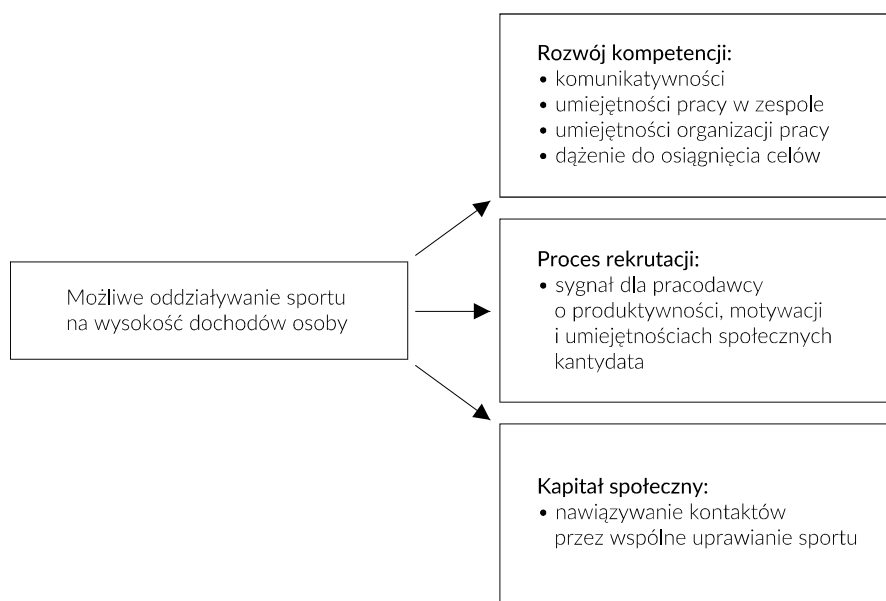
²³ World Health Organization, *Global...*, op. cit.

²⁴ TNS Polska, *Aktywność...*, op. cit.

²⁵ R. Bailey, C. Hillman, S. Arent, A. Petitpas, *Physical...*, op. cit.

Uprawianie sportu może również determinować powodzenie na rynku pracy poprzez sygnalizację. W Szwecji postanowiono sprawdzić, czy uprawianie sportu wpływa na proces rekrutacji²⁶. Okazało się, że z aplikantami, którzy sygnalizowali swoje umiejętności sportowe w CV, kontaktowano się częściej. Według autorów tego badania, udział w sporcie jest sygnałem bycia bardziej produktywnym i zmotywowanym oraz posiadania większych umiejętności społecznych.

Rysunek 1.
Możliwe ścieżki oddziaływania sportu na wysokość dochodów osoby



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Bailey R., Hillman C., Arent S., Petitpas A., *Physical Activity...*, op. cit., s. 83.

Sport na każdym etapie życia przynosi korzyści, ale szczególnie ciekawe są badania, które wskazują, że uprawianie sportu w młodym wieku sprzyja późniejszym sukcesom zawodowym. Pozornie mogłoby wydawać się, że każde zajęcia, które ograniczają czas na naukę szkolną, nie są dobre dla młodzieży, lecz sport zapewnia wyjątkowe doświadczenia edukacyjne. Doświadczenia te polegają na tym, że młode osoby, uprawiając sport, są zmuszone do szybkiego i sprawnego działania pod presją czasu oraz presją społeczną ze strony kolegów, koleżanek i opiekunów. Wymaga to od nich ciągłej i wytrwałej pracy nad własnymi niedoskonałościami.

²⁶ D.O. Rooth, *Work...*, op. cit., s. 399.

Analizując tematu sportu wśród młodych osób, warto założyć, że licealiści i studenci mogą angażować swój czas wyłącznie w trzy różne zajęcia, tj.: naukę, sport i rozrywkę²⁷. W związku z tym, że czas jest ograniczony, decydując się na jedną czynność, należy zrezygnować z pozostałych. Młodzi sportowcy, którzy mają treningi i mecze, nie mogą przeznaczać na pozostałe czynności tyle czasu co inni. Jednakże nie musi to być wybór między nauką a sportem, ponieważ można zrezygnować z rozrywek. Dzięki temu, sport nie będzie ograniczał czasu koniecznego na naukę, a jedynie czas wolny, który często jest wykorzystywany negatywnie. Przykładem niewłaściwie wykorzystanego czasu wolnego jest: bezmyślne oglądanie telewizji, palenie papierosów, picie alkoholu oraz nadmierne imprezowanie. Większość z tych czynności ma niekorzystny wpływ na osiągnięcia szkolne. Uprawianie sportu może ograniczyć czas poświęcany na te niepożądane czynności. Według badań, młodzi sportowcy spędzają więcej czasu na rozwiązywaniu zadań domowych, w porównaniu ze swoimi rówieśnikami²⁸.

Według J.M. Barron'a, B.T. Ewing'a i G. R. Waddell'a²⁹, mężczyźni w wieku 32 lat, którzy uprawiali sport w szkole średniej, otrzymują o 31% wyższe wynagrodzenie od osób, które nie uprawiały sportu. Inne badanie wskazuje, że mężczyźni, którzy w wieku 18 lat cechowali się dobrą sprawnością fizyczną, zarabiali później o 7% więcej od osób mniej wysportowanych³⁰. G. Kavestos³¹ argumentuje, że uprawianie sportu w trakcie studiów przekłada się na wyższe oceny na dyplomie, co przyczynia się do większego powodzenia na rynku pracy. W młodym wieku rozwój tężyzny fizycznej jest bardzo ważny, ponieważ często jest on głównym źródłem statusu społecznego. Dobra forma fizyczna i powodzenie w sporcie determinuje pozycję w grupie i sprzyja budowaniu kapitału ludzkiego. Wyższe zarobki osób uprawiających sport mogą wynikać także z tego, że osoby te cechują się dobrym zdrowiem, posiadają wysoką samoocenę, lubią konkurować i są wytrwałe w dążeniu do celu.

Warto również odpowiedzieć na pytanie: czy aktywne uprawianie sportu wpływa na satysfakcję z pracy? Sportowcy-amatorzy mówią, że uprawiając sport, czują radość, energię i zadowolenie z kooperacji z innymi³². Ćwiczenia fizyczne wywierają pozytywny wpływ na zdrowie psychiczne, pomagają radzić sobie ze stresem i niepokojem oraz łagodzą stany depresyjne³³. Wśród pacjentów z zaburzeniami psychicznymi, aktywność fizyczna oddziaływała na zmniejszenie wielu objawów klinicznych, szczególnie w przypadku depresji. Najlepsze efekty wiążą

²⁷ J.E. Long, S.B. Caudill, *The Impact of Participation in Intercollegiate Athletics on Income and Graduation*, "The Review of Economics and Statistics", 1991, vol. 73, issue 3, s. 526.

²⁸ C. Pfeifer, T. Cornelissen, T., *The impact of participation in sports on educational attainment: new evidence from Germany*, "Economics of Education Review", 2010, no. 29(1), s. 95.

²⁹ J.M. Barron, B.T. Ewing, G.R. Waddell, *The effects...*, op. cit., s. 409.

³⁰ D.O. Rooth, *Work...*, op. cit., s. 403.

³¹ G. Kavestos, *The impact...*, op. cit., s. 775.

³² W. Fenrich, M. Stec, A. Gołdys, M. Rogaczewska, *Kondycja Polaków, czyli po co nam sport?*, „Projekt Społeczny”, 2009, Warszawa 2012, s. 5.

³³ *Sport for Development and Peace International Working Group*, op. cit., s. 52.

się z wysiłkiem fizycznym, który odbywa się regularnie w dłuższym czasie. Jednak nawet krótka aktywność fizyczna w trakcie pracy poprawia efektywność i nastrój³⁴. Już półgodzinny spacer w porze lunchu, trzy razy w tygodniu wystarczy do uzyskania pozytywnych efektów. Zbadano to na przykładzie pracowników administracyjnych wyższych uczelni, którzy wcześniej nie byli aktywni fizycznie. Uczestnicy badania stwierdzali, że po spacerach czują więcej energii, a praca wydaje się im mniej stresująca i odczuwają większą satysfakcję.

Podsumowanie

Celem artykułu było przedstawienie związku uprawiania sportu z sukcesem zawodowym. W literaturze najczęściej wykorzystuje się wskaźniki sukcesu zawodowego, jakimi są poziom wynagrodzenia i satysfakcja z pracy. Uważa się, że im wyższe wynagrodzenie i satysfakcja, tym większy sukces zawodowy. Mówiąc o sukcesie zawodowym, należy podkreślić, że coraz więcej naukowców, w większości pochodzących ze Stanów Zjednoczonych, twierdzi, że sport pozytywnie oddziałuje na poziom zarobków i satysfakcję z pracy. Można więc skonstatować, że sport jest czynnikiem sprzyjającym osiągnięciu sukcesu zawodowego. Sport w ciągu całego życia przynosi wiele korzyści, ponieważ nawet krótka aktywność fizyczna pozwala zachować dobre zdrowie fizyczne i psychiczne oraz zwiększa satysfakcję z pracy. Jednak szczególnie interesujące są wyniki badań wskazujące, że czas przeznaczony na sport w młodości to dobra inwestycja, gdyż później zwraca się w postaci wyższych zarobków. Dlatego warto rozpatrywać sport jako inwestycję w kapitał ludzki.

Literatura

1. Bailey R., Hillman C., Arent S., Petitpas A., *Physical Activity: An underestimated investment in human capital?*, "Journal of Physical Activity and Health", 2013, no. 10.
2. Barron J.M., Ewing B.T., Waddell G.R., *The effects of high school athletic participation on education and labor market outcomes*, "The Review of Economics and Statistics", 2000, no. 3.
3. Biernat E., Piątkowska M., *Rekreacyjna aktywność fizyczna Polaków na tle Europy*, https://s3-eu-west1.amazonaws.com/fs.siteor.com/msport/files/badania%20i%20analizy/rekreacyjna_af_Polakow_na_tle.pdf?1438776005 (data wejścia: 29.02.2016).
4. Caspersen C.J., Powell K.E., Christenson G.M., *Physical Activity, Exercise, and Physical Fitness: Definitions and Distinctions for Health-Related Research*, "Public Health Reports", 1985, vol. 100, no. 2.
5. Cesarz-Kwietniak N., Sawicka M., *Czym dla menadżerów jest sukces?*, "Harvard Business Review Polska", 2013, nr 122.

³⁴ C. Thøgersen-Ntoumani, E.A. Loughren, F.E. Kinnafick, I.M. Taylor, J.L. Duda, K.R. Fox, *Changes in work affect in response to lunchtime walking in previously physically inactive employees: a randomized trial*, "Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports", 2015, vol. 25, s. 778-787.

6. Department of Health and Human Services, *Physical Activity Guidelines for Americans*, Washington 2008.
7. Fenrich W., Stec M., Gołdys A., Rogaczewska M., *Kondycja Polaków, czyli po co nam sport?*, „Projekt Społeczny”, 2009, Warszawa 2012.
8. Gunz H., Mayrhofer W., *Re-conceptualizing career success: a contextual approach*, “Research Paper, Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung”, 2011, vol. 43, issue 3.
9. GUS, *Uczestnictwo Polaków w sporcie i rekreacji ruchowej 2012 r.*, http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/KTS_uczestnictwo_polakow_w_sporcie_2012.pdf (data wejścia: 03.05.2017).
10. Heslin P.A., *Conceptualizing and evaluating career success*, “Journal of Organizational Behavior”, 2005, no. 26.
11. Janssen I., LeBlanc A., *Systematic review of the health benefits of physical activity and fitness in school-aged children and youth*, “International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity”, 2010, no. 7:40.
12. Januszkiewicz K., *Sukces zawodowy w perspektywie jutra*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, 2012, nr 249.
13. Kavetsos G., *The impact of physical activity on employment*, “Journal of Socio-Economics”, 2011, no. 40.
14. Komisja Wspólnot Europejskich, *Biała Księga na Temat Sportu*, 2007, <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0391&from=EN> (data wejścia: 08.04.2015).
15. Long J.E., Caudill S.B., *The Impact of Participation in Intercollegiate Athletics on Income and Graduation*, “The Review of Economics and Statistics”, 1991, vol. 73, issue 3.
16. Ministerstwo Sportu i Turystyki, *Badanie poziomu aktywności fizycznej społeczeństwa w 2015 r.*, https://s3-eu-west1.amazonaws.com/fs.siteor.com/msport/files/badania%20i%20analizy/spo%C5%82eczny%20wymiar/gfk_poziom_af_2015.pdf?1452761993 (data wejścia: 29.02.2016).
17. Pfeifer C., Cornelissen T., *The impact of participation in sports on educational attainment: new evidence from Germany*, “Economics of Education Review”, 2010, no. 29(1).
18. Podziemski M., Gołdys A., Włoch R., *Sport i Rekreacja: Ogólnopolskie Badanie Polaków*, „Projekt Społeczny”, Warszawa 2013.
19. Rooth D.O., *Work out or out of work – The labor market return to physical fitness and leisure sports activities*, “Labour Economics”, 2011, vol. 18, issue 3.
20. *Sport for Development and Peace International Working Group*, 2008, <http://www.un.org/wcm/webdav/site/sport/shared/sport/pdfs/SDP%20IWG/Final%20SDP%20IWG%20report.pdf> (data wejścia: 23.02.2016).
21. Thøgersen-Ntoumani C., Loughren E.A., Kinnafick F.E., Taylor I.M., Duda J.L., Fox K.R., *Changes in work affect in response to lunchtime walking in previously physically inactive employees: a randomized trial*, “Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports”, 2015, vol. 25.
22. TNS Polska, *Aktywność sportowa Polaków*, 2015, krakow.pl/zalacznik/244305 (data wejścia: 29.02.2016).
23. Waugh R., *Putting greens, basketball courts and private gardens: Google offers rare glimpse inside its Californian 'Googleplex' HQ*, 2012, <http://www.dailymail.co.uk/sciencetech/article-2100879/Google-offers-rare-glimpse-inside-California-Googleplex-headquarters.html> (data wejścia: 25.07.2016).
24. Warburton D.E., Katzmarzyk P.T., Rhodes R.E., Shephard R.J., *Evidence-informed physical activity guidelines for Canadian adults*, “Canadian Journal of Public Health”, 2007, no. 98.

25. World Health Organization, *Global Recommendations on Physical Activity for Health*, 2010, http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44399/1/9789241599979_eng.pdf (data wejścia: 03.05.2017).
26. Wrześniewski A., McCauley C., Rozin P., Schwartz B, *Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work*, "Journal of Research in Personality", 1997, no. 31.