

UNIVERZA V LJUBLJANI
FILOZOFSKA FAKULTETA
ODDELEK ZA PSIHOLOGIJO

ZALA BREČKO

Povezanost prehranskega vedenja z rezultati na delovnem mestu in s splošnim življenjskim zadovoljstvom

Magistrsko delo

Mentorica: dr. Darja Kobal Grum

Ljubljana, 2018

Zahvala

Iskreno se zahvaljujem svoji mentorici, red. prof. dr. Darji Kobal Grum, za strokovno usmerjanje pri nastajanju magistrskega dela.

Za pomoč in čas se zahvaljujem vsem udeležencem raziskave.

Za podporo se zahvaljujem tudi družini in prijateljem, ki so mi ob pisanju magistrskega dela stali ob strani in me podpirali.

Najlepša hvala vsem.

Izvleček

V magistrskem delu sem preverjala povezanost prehranskega vedenja posameznika z njegovim splošnim življenjskim zadovoljstvom in rezultati na delovnem mestu, pri čemer sem se osredotočila na samozaznano delovno učinkovitost, delovno zavzetost in absentizem. V raziskavo je bilo vključenih 230 redno zaposlenih posameznikov, ki so izpolnili Presejalni vprašalnik o prehranjevalnih navadah, Lestvico splošnega življenjskega zadovoljstva (SWLS), Vprašalnik delovne zavzetosti (UWES) in Kratko obliko vprašalnika WHO o zdravju in delovni učinkovitosti. Rezultati raziskave so pokazali statistično pomembno povezanost prehranskega vedenja z delovno zavzetostjo, samozaznano delovno učinkovitostjo in splošnim življenjskim zadovoljstvom, ne pa tudi z absentizmom. Linearna regresija je pokazala, da je prehransko vedenje statistično pomemben napovednik vseh omenjenih spremenljivk, razen absentizma. Udeleženci, ki so se prehranjevali bolj zdravo, so poročali o večjem splošnem življenjskem zadovoljstvu, večji delovni zavzetosti in višji delovni učinkovitosti. Rezultati imajo v prvi vrsti velik pomen za zaposlene, saj potrjujejo, da je hrana pomembna za doseganje dobrih delovnih rezultatov in da zdrav način prehranjevanja vodi v boljše delovne rezultate ter večje življenjsko zadovoljstvo. Ugotovitve prinašajo velik pomen tudi za delodajalce in potrjujejo pozitiven učinek promocij zdravja na delovnem mestu, ki prinašajo koristne posledice tako zaposlenim kot njim. Rezultati lahko tako predstavljajo spodbudo k bolj zdravemu načinu prehranjevanja in njegovi promociji. V prihodnje bi bilo smiselno raziskavo ponoviti in preveriti morebitno povezanost načina prehranjevanja še z drugimi konstrukti.

Ključne besede: prehransko vedenje, delovna zavzetost, delovna učinkovitost, zadovoljstvo z življenjem, absentizem zaposlenih

Connection of eating behavior with work related outcomes and with life satisfaction

Abstract

In my master's thesis, I examined the correlation of individuals' eating behavior with his general life satisfaction and work-related outcomes, where I focused on self-perceived work efficiency, work engagement and absenteeism. The survey included 230 individuals that worked full-time. They completed Screening Questionnaire on Eating habits, General Life Satisfaction Scale (SWLS), Utrecht Work Engagement Questionnaire (UWES) and Short Form of the The World Health Organization Health and work performance questionnaire. The results of the study showed statistically significant correlation of eating behavior with work engagement, self-perceived work efficiency and general life satisfaction, but not with absenteeism. Linear regression showed that eating behavior is a statistically significant predictor of all of these variables, with the exception of absenteeism. Participants who were eating healthier reported greater life satisfaction, greater work engagement and higher work efficiency. The results are of primary importance for employees, as they confirm that nutrition is important for achieving good work results, and that healthy eating leads to greater work-related outcomes and greater life satisfaction. Findings also bring vast importance for employers since they confirm positive effects of health promotion at the workplace, which have beneficial consequences for both employees and employers. The results can thus

represent an incentive for a healthier way of eating and can promote healthy nutrition. In the future, it would be suitable to repeat the study and to examine a potential correlation between eating behavior and other constructs.

Keywords: eating behavior, employee engagement, employee efficiency, life satisfaction, employee absenteeism

KAZALO

Uvod	5
Prehrana in prehransko vedenje posameznika	6
Smernice zdravega načina prehranjevanja in pravilno prehranjevanje zaposlenih v delovnih organizacijah.....	7
Zdrava prehrana na delovnem mestu in njen pomen za zaposlenega in delodajalca	9
Delovna učinkovitost	10
Delovna zavzetost.....	11
Absentizem.....	12
Splošno življenjsko zadovoljstvo	13
Medsebojna povezanost konstruktov	14
Dosedanje raziskave na področju prehrane in rezultatov na delovnem mestu.....	15
Raziskovalno vprašanje	16
Metoda	18
Udeleženci	18
Pripomočki.....	18
Presejalni vprašalnik o prehranjevalnih navadah.....	18
Kratka oblika vprašalnika WHO o zdravju in delovni učinkovitosti	18
Vprašalnik delovne zavzetosti – krajša različica (UWES).....	19
Lestvica zadovoljstva z življenjem (SWLS)	19
Postopek.....	19
Rezultati.....	21
Opisne statistike, asimetričnost in sploščenost	21
Zanesljivost vprašalnikov.....	22
Povezanost med spremenljivkami.....	22
Regresijska analiza.....	23
Razprava	24
Zaključki	31
Reference	33
Priloge.....	40

Uvod

Prehransko vedenje posameznika je večkrat dokazano pomembno povezano s posameznikovim zdravjem. Nacionalni inštitut za javno zdravje (Prehrana, 2018) je prehransko vedenje prepoznal kot pomembno determinanto večine dejavnikov tveganja, ki ogrožajo zdravje, ali kot varovalen dejavnik, ki zdravje krepi in izboljša kakovost življenja. Zdrave prehranjevalne navade so pogoj za ohranjanje in izboljševanje zdravja, boljše počutje in kakovostno življenje ter prispevajo k zmanjševanju tveganja za nastanek številnih kroničnih nenalezljivih bolezni, kot so: bolezen srca in ožilja, sladkorna bolezen, nekatere vrste rakavih obolenj, debelost in osteoporoza. Nezdrav način prehranjevanja vpliva tudi na pojavnost fizioloških dejavnikov tveganja, kot so npr. zvišan krvni tlak ter zvišane vrednosti holesterola in glukoze v krvi. Pisinger, Toft, Aadahl, Glümer in Jørgensen (2009) so opravili longitudinalno študijo, v kateri so preverjali povezanost zdravega načina prehranjevanja z samozaznamim fizičnim in mentalnim zdravjem posameznikov. Ugotovili so, da so posamezniki, ki so se prehranjevali bolj zdravo, poročali o boljšem fizičnem in mentalnem zdravju tako na začetku raziskave kot po petih letih.

Zdrava prehrana je za posameznikovo zdravje pomembna, kot je zdravje zaposlenega pomembno za njegove rezultate na delovnem mestu, kar so pokazale številne raziskave. Zdravje posameznika ima glavno vlogo pri absentizmu in je hkrati direktno povezano z delovno učinkovitostjo (Merrill idr., 2013). Najbolj zdravi zaposleni (tisti, ki se najmanj poslužujejo dejavnikov tveganja zdravja) so na delovnem mestu visoko zavzeti ter učinkovitejši (Burton, Chen Li in Schultz, 2017). Burton idr. (2005) so v svoji raziskavi, v kateri so preverjali povezanost dejavnikov tveganja zdravja posameznika z njegovo učinkovitostjo na delovnem mestu, ugotovili, da so bili dejavniki tveganja zdravja pomembno povezani s slabšo delovno učinkovitostjo in absentizmom. Ocenili so, da zaposleni s slabim zdravjem izgubijo v povprečju 1,9 % produktivnosti na delovnem mestu. Boles, Pelletier in Lynch (2004) ta odstotek postavljajo med 1,3 in 25,9, odvisno od števila dejavnikov tveganja zdravja posameznega zaposlenega, pri čemer so merili nezdrav način prehranjevanja, ITM, visok holesterol, visok krvni pritisk itd. Tovrstne raziskave poudarjajo pomen raziskovanja povezanosti med dejavniki tveganja zdravja in delovno produktivnostjo ter absentizmom. Van Duijvenbode, Hoozemas, Poppel in Proper (2005) so v sistematičnem pregledu kvalitativnih študij ugotovili, da je absentizem pomembno visoko povezan s povišano telesno težo in debelostjo, ki sta največkrat posledici nezdravega načina prehranjevanja. Povišana telesna teža in debelost pa se statistično pomembno negativno povezujeta tudi z delovno učinkovitostjo zaposlenega (Katz, Pronk in Lowry, 2014; Ricci in Chee, 2005), kar so dokazali tudi Merrill idr. (2013), ki so ocenili, da je posameznikova samozaznana delovna učinkovitost debelih ljudi manjša za 11 % od ljudi z normalno telesno težo. Kowlessar, Goetzel, Carls, Tabrizi in Guindon (2011) so poleg debelosti z višjimi stroški na račun zmanjšane delovne učinkovitosti in absentizma povezali tudi visok krvni pritisk in visok nivo sladkorja v krvi. Tako tudi uživanje sladkih prigrizkov med delovnim časom zaposlenim ne prinaša pozitivnih rezultatov. Thayer (1987) je ugotovil, da se je večina zaposlenih eno uro po zaužitju sladkega prigrizka počutila statistično pomembno bolj utrujena, manj energična in bolj napeta v primerjavi s kontrolno skupino. Prehrana učinkuje tako na posameznikovo počutje kot na njegovo kognitivno delovanje (Rogers, 2001). Po zaužitju večjih količin omega-6-maščobnih kislin so posamezniki poročali o večji tesnobi, pozitiven trend pa obstaja tudi z depresivnostjo (Hakkarainen idr., 2004), ki

je negativno povezana z delovno učinkovitostjo (Wright in Bonett, 1997). Nezdrav način prehranjevanja je tako povezan tudi s posameznikovim nezadovoljstvom (Novak, 2010).

Na podlagi rezultatov številnih dosedanjih raziskav, ki kažejo na posredno pozitivno povezanost zdravega prehranskega vedenja zaposlenih s samozaznano delovno učinkovitostjo, delovno zavzetostjo in splošnim življenjskim zadovoljstvom ter negativno povezanost z absentizmom, ter na podlagi majhnega števila raziskav, ki so to povezanost preverjale neposredno (opisane v nadaljevanju), lahko sklepamo, da bi zdrav način prehranjevanja lahko bil pomemben pri doseganju dobrih delovnih rezultatov zaposlenega in pri njegovem življenjskem zadovoljstvu. Smernice zdravega prehranjevanja delavcev v delovnih organizacijah (2008), ki jih je oblikovalo Ministrstvo za zdravje, so usmerjene v zdravo prehranjevanje in zagotavljajo najugodnejše energijske in hranilne potrebe zaposlenih na delovnem mestu in so njegovo vodilo za zdravo prehranjevanje. Po drugi strani so te smernice v današnjem času za večino zaposlenih skoraj nesprejemljive. Priporočen zdrav dnevni način prehrane zahteva zajtrk, polnovreden obrok hrane po delu in ustrezen večerni obrok hrane, med delovnim časom pa le manjši, a kakovosten obrok hrane, ki naj bi predstavljal med 15 in 30 % dnevnih energijskih potreb zaposlenega. Tako »majhne« obroke nekateri zaposleni odklanjajo, saj so njihovi dnevni načini prehranjevanja hranilno in energijsko pomanjkljivi. Posledično ne zahtevajo hrane samo za pokritje dela, porabljene energije in hranil med delovnim časom, ampak tudi za nadomeščanje prehranskih potreb zunaj delovnega časa. Prof. dr. Pokorn je komentiral: »Ob tem pa ni malo delavcev, ki ob obroku pojedjo še štiri kose kruha ... To je zgrešeno, saj slabo vpliva na zdravje delavca in na storilnost« (Hostnik, 2009). Obilen obrok hrane med delovnim časom namreč ni primeren za posameznikovo zdravje, njegovo počutje in njegovo delovno storilnost. To pomeni, da trenutno stanje prehranskega vedenja zaposlenih ne ustreza optimalnemu in prinaša možnosti za dopolnitve in spremembe na tem področju.

V svojem magistrskem delu bi rada raziskala neposredno povezanost prehranskega vedenja zaposlenih z rezultati na delovnem mestu, kjer se bom osredotočila na posameznikovo samozaznano delovno učinkovitost, delovno zavzetost in absentizem. Prehransko vedenje je neposredno povezano s posameznikovim zadovoljstvom, zato sem v raziskavo vključila tudi povezanost s splošnim življenjskim zadovoljstvom posameznika. Proučevani koncepti so podrobneje opisani v nadaljevanju.

Prehrana in prehransko vedenje posameznika

Prehranjevalni vzorec je pojem, ki predstavlja način prehranjevanja posameznika, skupine ali družbe. Ta vsebuje izbor in količino živil ali hrane, ki jo ljudje uživajo, delež posameznih živil v prehrani, način priprave ter pogostnost in razporejenost uživanja posameznih obrokov hrane čez dan. Nanj vplivajo tudi socialne, ekonomske, etnične in kulturne danosti okolja (Pokorn, 2003).

Pravilno prehranjevanje je eden bistvenih dejavnikov dobrega zdravja in počutja. Zdrav način prehranjevanja ščiti posameznika pred določenimi boleznimi, kot so debelost, diabetes, kardiovaskularne bolezni, nekatere vrste raka in kostna obolenja. Posameznikova odločitev za uravnoteženo in raznoliko prehrano vodi do srečnega in zdravega načina življenja ter do posameznikovega zadovoljstva (Benefits of a balanced diet, 2018).

Za vzdrževanje ustreznega psihofizičnega stanja je izjemno pomembno tudi posameznikovo prehranjevanje na delovnem mestu. Raziskave NIJZ namreč kažejo, da vse več zaposlenih ne kosi več po zaključku delovnega dneva, ampak med. Kosilo se tako seli v obrate

javne prehrane, saj se zunaj doma redno prehranjuje kar 43 % prebivalcev Slovenije. Posledično narašča potreba po zdravem prehranjevanju in zagotavljanju najugodnejših energijskih in hranilnih potreb zaposlenih glede na težavnost dela, ki ga opravljajo. Najrazvitejše in najuspešnejše države (npr. skandinavske) veliko vlagajo v zdravje svojih zaposlenih in jim nudijo organizirano zdravo prehrano, aktivne odmore, učenje zdravega načina življenja itd. To prinaša varnejše in bolj kakovostno ter produktivnejše delo. Ustrezna prehranjenost je namreč pogoj za doseganje višje storilnosti in kakovosti dela (Šolska in delavska malica sta pomembna ukrepa za zagotavljanje zdravih izbir, 2012).

Smernice zdravega načina prehranjevanja in pravilno prehranjevanje zaposlenih v delovnih organizacijah

Svetovna zdravstvena organizacija WHO za zdrav način prehranjevanja priporoča hranilno in raznoliko prehrano, vnos predvsem polnovrednih živil, zelenjave in sadja, omejen vnos maščob (do maksimalno 30 % dnevnega energijskega vnosa) ter zamenjavo nasičenih maščobnih kislin za nenasičene. Priporoča tudi zamenjavo mastnega mesa in mesnih izdelkov za pusto meso, perutnino, stročnice in ribe. Ljudje naj bi posegali po hrani z nizko vsebnostjo sladkorja in omejili količino sladkih pijač ter količino dnevnega vnosa soli (do pet gramov na dan) (A healthy lifestyle, 2018).

Tudi Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije priporoča visok vnos sadja in zelenjave (od 150 do 250 gramov sadja in od 250 do 400 gramov zelenjave, odvisno od dnevnih energijskih potreb), vključitev polnovrednih žit in žitnih izdelkov (polnozrnati kruh in izdelki iz polnozrnate moke, izdelki iz ajde, kaše in kosmiči iz ovsa, rži, pire, ječmena, naravni riž, testenine iz polnozrnate moke) ter zmerno in občasno uporabo mesnih izdelkov. Ker so ti pogosto bogati z maščobami, soljo in aditivi, na inštitutu svetujejo poseganje po pustem mesu in perutnini brez kože, saj vsebujeta manj maščob. Priporočajo omejitev maščobe pri kuhi (zlasti postopke, pri katerih se maščobe ne dodajajo ali se dodajajo v zmernih količinah) ter uporabo kakovostnih rastlinskih olj (oljčno in repično olje). Odsvetujejo uživanje ocvrtih jedi in aromatiziranih in gaziranih brezalkoholnih pijač, saj so bogate s sladkorjem, soljo in zdravju škodljivimi maščobami in nimajo hranilnih snovi. Te pijače naj bi zamenjali z vodo, ki naj bi jo popili približno dva litra dnevno. Posebno pozornost dajejo enakomerno razporejenim obrokom, ki naj bi jih bilo od tri do pet na dan. Tako lahko telo dobi energijo in hranila enakomerno čez dan, zato se ne kopičijo maščobne zaloge, izboljšata se presnova in prebava, prepreči se občutek utrujenosti in zaspanosti po hranjenju in izboljšajo se psihične sposobnosti ter počutje. Velik pomen ima tudi zajtrk, ki naj bi bil najpomembnejši obrok v dnevni prehrani (Gabrijelčič Blenkuš idr., 2009). O pomembnosti zajtrka pričajo tudi druge raziskave (De Castro, 2004; Marangoni idr., 2009; Smith, McNaughton, Cleland, Crawford in Ball, 2013). Smith idr. (2013) so tako v svoji raziskavi pokazali pozitivno povezanost med izpuščanjem zajtrka in slabšim samoocenjevanjem lastnega zdravja; De Castro (2004) je v svoji raziskavi odkril negativno povezanost med uživanjem zajtrka in skupnim dnevnim vnosom hrane, kar pomeni, da so posamezniki, ki so zjutraj zaužili zajtrk, v preostalem delu dneva pojedli manj; Marangoni idr. (2009) pa trdijo, da je kljub naraščajočim raziskavam, ki pričajo o pomembnosti zajtrka, ta še vedno najbolj podcenjen in zanemarjen. Uživanje zajtrka naj bi bilo povezano z boljšim zdravjem v vseh življenjskih obdobjih. Zajtrk posamezniku zagotavlja potrebno energijo, ki jo ta potrebuje za dnevne aktivnosti, uživanje zajtrka pa je hkrati povezano z učinkovitejšo izvedbo posameznika, tako intelektualno kot fizično. Še več, redno uživanje zajtrka izboljša presnovne procese, ki so povezani s kardiovaskularnim tveganjem. Posameznik, ki uživa zajtrk,

je tako manj nagnjen k debelosti ter kroničnim boleznim in verjetneje zaužije vse potrebne makro- in mikronutriente. Ti posamezniki dnevno zaužijejo več vlaknin, kalcija, vitaminov in mineralov ter manj maščob, holesterola in kalorij.

Ministrstvo za zdravje Republike Slovenije je izdalo Praktikum jedilnikov zdravega prehranjevanja delavcev v delovnih organizacijah (Maučec Zakotnik, Koroušić Seljak, Vidović in Goršek, 2008), sestavljen na podlagi Smernic zdravega prehranjevanja delavcev v delovnih organizacijah. Praktikum je neke vrste praktična pomoč pri načrtovanju in pripravi uravnoteženih in zdravih obrokov za zaposlene med delovnim časom. Posebno pomembnost so dali pravilnemu načrtovanju prehrane, pri katerem je treba upoštevati energijske in hkrati hranilne potrebe posameznih skupin zaposlenih glede na vrsto dela, ki ga na delovnem mestu opravljajo, njihov delovnik in navade. Pomemben je pester in uravnotežen jedilnik, na podlagi katerega lahko zaposleni zaužije zanj primeren energijski vnos in hranilne snovi. To pomeni, da ima zaposleni na voljo uravnotežene in zdrave obroke, vegetarijanske krožnike, priloge, narejene iz polnozrnatih živil, zelenjavo v različnih oblikah, sadne ali mlečne sladice ter čim večje količine sezonskih in lokalnih jedi. Hkrati se je treba izogibati prevelikim porcijam, mastni hrani in uživanju monotonih jedi. Najprimernejši so manjši obroki, s katerimi zaposleni lažje prebrodijo pomanjkanje energije, manjše obroke pa tudi lažje prebavijo. Kot prigrizek sta primerna sveže sadje in zelenjava, primerni pa so tudi sendviči iz polnozrnatega kruha, ki vsebujejo manj mastna živila, npr. manj mastno meso, ribe in svežo zelenjavo; posneto mleko in mlečni izdelki; sladice iz polnovrednih mok, z malo sladkorja. Priporočajo zmanjšano uporabo sladkarij (čokolad, piškotov, tortic) in živil z velikimi količinami skritih maščob, kot so klobase, salame, hrenovke in paštete (Maučec Zakotnik idr., 2008).

V sferi makrohranil (beljakovine, maščobe, ogljikovi hidrati) priporočajo manj maščob. Te sicer vsebujejo največ energije, a njihovo prekomerno uživanje hkrati predstavlja »velik dejavnik tveganja pri nastanku bolezni srca in ožilja, sladkorne bolezni, debelosti, povišanega krvnega pritiska in nekaterih vrst raka« (Maučec Zakotnik idr., 2008, str. 9). Posledično svetujejo uporabo izdelkov z malo maščob oz. izdelke brez maščobe (pusto mesto, posneto mleko in nizko maščobni mlečni izdelki) in uporabo kakovostnih olj (oljčno, repično) ter hkratno izogibanje mesu z vidno maščobo (npr. kožo), polnomastnemu mleku in mlečnim izdelkom, cvrtju, pecivu iz margarine ali rastlinske masti (Maučec Zakotnik idr., 2008).

Od beljakovin svetujejo uživanje čim manjših količin živalskih beljakovin ter zamenjavo teh z beljakovinami rastlinskega izvora, ki nimajo holesterola in nasičenih maščobnih kislin. Priporoča se uporabo manj mastnega, manjših porcij mesa, zelenjavnih jedi z malo mesa, manjše število jajc v pripravljenih jedeh, enkrat do dvakrat na teden obrok iz morskih rib in uživanje stročnic (Maučec Zakotnik idr., 2008).

Največji delež (več kot 50 %) dnevnega energijskega vnosa naj bi predstavljali ogljikovi hidrati. Od teh so priporočljiva živila iz ogljikovih hidratov, ki imajo nujno potrebne hranljive snovi, vsebujejo vlaknine in s tem počasi dvigujejo raven glukoze v krvi. Med te sodijo rastlinska živila (polnozrnat kruh, neoluščen riž, polnozrnate testenine, ajdova kaša, ovseni kosmiči, pšenična polnozrnata/koruzna/ajdova/ržena moka), ki vsebujejo veliko snovi, ki so koristne za zdravje, kot so vitamini, minerali, antioksidanti in prehranske vlaknine (Maučec Zakotnik idr., 2008).

Glavnino vsakodnevnih obrokov naj bi predstavljala sadje in zelenjava. Najprimernejša je uporaba svežih in sezonskih izdelkov, npr. sveže sadje, ki je lahko vključeno ali kot del obroka, ali kot predjed ali sladica), sveža zelenjava v solatah in sveža ali zamrznjena zelenjava kot

sestavina za pripravo jedi in stročnice. Priporoča se izogibanje zelenjavi iz konzerv, ocvrti zelenjavi ter ocvrtemu krompirju (Maučec Zakotnik idr., 2008).

V priporočilih opozarjajo na uporabo majhnih količin soli in izogibanje hrani z visoko vsebnostjo soli, kot so predelani in pripravljene izdelki: izdelki iz mesa, zamrznjena pica, hrana iz konzerve. Odsvetujejo dosoljevanje pri mizi in priporočajo izogibanje pripravljenim instantnim juham in omakam ter jušnim kockam kot nadomestkom začimb. Opozarjajo tudi na omejevanje sladkorja, ki naj bi ga dnevno zaužili manj kot 10 % dnevnega energijskega in hranilno priporočenega jedilnika. Kot nadomestilo priporočajo med, suho, sveže ali zamrznjeno sadje, sladice, ki ne vsebujejo sladkorja in sveže iztisnjene sokove. Visoko pomembnost dajejo tudi uživanju vode. Priporočajo, da se zaposlenim med delom voda ali nesladkani napitki dodatno ponujajo (Maučec Zakotnik idr., 2008).

Zdrava prehrana na delovnem mestu in njen pomen za zaposlenega in delodajalca

Glede na čas, ki ga zaposleni v današnjem času vsakodnevno preživijo na delovnem mestu (Quintiliani, Poulsen in Sorensen, 2010), dostop do velikega števila ljudi, delovnih omrežij in možnih delodajalčevih spodbud (Green, 1988) je delovno okolje eno izmed pomembnejših krajev, ki lahko posameznike spodbuja k zdravemu načinu prehranjevanja. Posledično imajo delodajalci veliko različnih možnosti, prek katerih lahko zaposlene spodbujajo k zdravemu prehranjevanju, kot so izobraževanja o zdravi prehrani in njenem pomenu, promoviranje zdravega načina življenja, omogočanje zdravih izbir na delovnem mestu (Quintiliani idr., 2010) in vzpostavljanje ustrezne politike organizacije (Green, 1988).

Raziskave kažejo, da aktivna delovna populacija glede prehranjevalnih navad sodi med ogrožene skupine prebivalcev Slovenije. Zaposleni imajo večkrat neurejen ritem prehranjevanja, previsok energijski vnos, previsok vnos soli in sladkorja in uživajo premalo zelenjave. Posledično je pomembno, da delovne organizacije spodbujajo zaposlene k zdravim izbiram na delovnem mestu in jim zdrave izbire tudi omogočijo. Na ta način prispevajo tako k boljšemu zdravju zaposlenih kot tudi k njihovi boljši storilnosti in uspešnosti pri delu (Poličnik in Belović, 2017). Eden izmed pomembnih dejavnikov zdravja in dobrega počutja zaposlenih je ustrezno zagotovljen odmor za malico. Po izsledkih raziskave Z zdravjem povezan življenjski slog iz leta 2008 ta za zaposlene pomeni psihološko razbremenitev in jim omogoča učinkovito delo v drugi polovici delovnika. Delo brez primerno dolgega odmora pripomore k večjemu doživljanju stresa, k slabši miselni zmogljivosti ter k več napakam in poškodbam pri delu. Pušča tudi dolgoročne posledice, kot so manjše zadovoljstvo z delom, manjša motivacija za delo, večja utrujenost, občutek izgorelosti in slabše zdravje nasploh. Posledično je za bolj kakovostno delo izjemno pomembno, da ima zaposleni možnost odmora izkoristiti za razbremenitev in pravilno prehrano (Šolska in delavska malica sta pomembna ukrepa za zagotavljanje zdravih izbir, 2012).

Pri tem je treba omeniti, da delodajalčevo vlaganje v zdravje ne pomeni le finančnega vložka, ampak tudi večjo kakovost življenja posameznikov, več zadovoljstva na delovnem mestu in ekonomsko uspešnejšo družbo (Šolska in delavska malica sta pomembna ukrepa za zagotavljanje zdravih izbir, 2012). Delodajalci bi morali upoštevati, da je vlaganje v zdravje investicija, ki pripelje do izboljševanja zdravja njihovih zaposlenih (Burton idr., 2005), boljše kakovosti opravljenega dela, večje kreativnosti in izboljšanih intelektualnih sposobnosti zaposlenih (Reidel, Lynch, Basse, Hymel in Peterson, 2001), kar se vrne kot povišanje učinkovitosti na delovnem mestu (Burton idr., 2005) in posledično večji dobiček organizacije (O'Donnell, 2000).

O'Donnell (2000) je v svojem modelu Mehanizmov povezanosti zdravja, produktivnosti in dobička prikazal pomen zmanjšanja dejavnikov tveganja zdravja pri večji delovni učinkovitosti zaposlenih in manjšem absentizmu ter posledično večjem dobičku organizacije. V modelu je povezal promocijo zdravja na delovnem mestu z dejavniki tveganja zdravja in posledično s fizično in čustveno zmožnostjo ter željo do dela, kar vpliva na delovno učinkovitost zaposlenega in absentizem. Na fizično in čustveno zmožnost ter željo do dela vplivajo tudi organizacijska klima, morala in odnosi na delovnem mestu, ki so obojestransko povezani s promocijo zdravja na delovnem mestu. Klima, morala in odnosi vplivajo na uspešnost promocije zdravja, izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu pa večkrat pripelje do boljše organizacijske klime, višje delovne morale in boljših odnosov med zaposlenimi in delodajalcem. Vsi ti dejavniki vplivajo na delovno izvedbo zaposlenih, posledično na njihovo produktivnost in končno na dobiček organizacije. Model hkrati predpostavlja, da izboljšana organizacijska klima in morala ter boljši odnosi in večji dobiček vplivajo na dejavnike tveganja zdravja. Model daje vpogled v medsebojno povezanost več dejavnikov, tipično prisotnih na delovnem mestu. V ospredje postavi delodajalčevo skrb za zdravje zaposlenega, ki se povrne tako v smislu večje delovne učinkovitosti in manjšega absentizma kot v smislu boljših odnosov, večje delovne morale in višjega dobička.

Delovna učinkovitost

Delovna učinkovitost se nanaša na rezultate oz. proizvodne učinke zaposlenega in organizacije. Razlikuje se od pojma delovna uspešnost, ki je učinkovitosti nadreden in splošnejši pojem, vendar se pojma večkrat enačita. Kljub temu je delovna učinkovitost neposredno povezana z delovno uspešnostjo tako posameznika kot organizacije, zato so značilnosti delovne učinkovitosti podobne značilnostim delovne uspešnosti (Boštjančič, 2007, v Testen in Žnidaršič, 2013). Delovna uspešnost se v sferi organizacije nanaša na sposobnost, da ta doseže zastavljene delovne cilje v določenem času in pod določenimi pogoji. Delovna učinkovitost zaposlenega pa se nanaša na hitrejše delo z manj napora. Zaposleni, ki je delovno učinkovit, bo tako ob enakem naporu opravil več dela kot manj učinkovit zaposlen (Črnivec, 2009, v Testen in Žnidaršič, 2013).

Pomembno je, da se delovna učinkovitost zaposlenega na delovnem mestu ocenjuje prek različnih virov: svetovalcev, managerjev, sodelavcev ali zaposlenih samih. Ocenjevanje se navezuje na zaposlenčevo doseganje delovnih rezultatov in ciljev; na učinkovitost in kakovost njegove komunikacije; na izvrševanje delovnih nalog; na njegove sposobnosti odločanja; na zaposlenčeva organizacijska znanja in veščine; na zmožnost načrtovanja in organizacije dela; na reševanje težav; na produktivnost; na prevzemanje odgovornosti (Michigan State University, 2013, v Testen in Žnidaršič, 2013). Delovno učinkovit zaposleni bo tako na delovnem mestu uspešnejši, kar bo organizaciji prinašalo ugodne rezultate. Po drugi strani zmanjšana delovna učinkovitost zaposlenega za delodajalca predstavlja visok posreden strošek. V primerjavi z absentizmom predstavlja 60 % stroškov, povezanih z zmanjšano učinkovitostjo in odsotnostjo z delovnega mesta, medtem ko absentizem za delodajalca predstavlja ostalih 40 % stroškov (Burton, 2005).

Z delovno učinkovitostjo zaposlenega sta pozitivno pomembno povezana njegovo dobro počutje (Donald idr. 2005) in zdravje (Mills, 2005; Ricci in Chee, 2005). Pomembna negativna povezanost obstaja s prekomerno telesno težo ($ITM > 30$). Predebeli zaposleni so tako pogostejše poročali o izgubljeni učinkovitosti med delovnim časom kot zaposleni z normalno

(ITM med 18 in 24,9) in nekoliko povečano (ITM med 25 in 29,9) telesno težo. Z zmanjšanjem telesne teže in izboljšanjem zdravja se poveča zaposlenčeva delovna učinkovitost. Hkrati se zmanjša letni strošek, ki nastane na račun zmanjšane delovne učinkovitosti zaradi debelosti. V ZDA je ta številka ocenjena na 7,84 bilijona dolarjev (Ricci in Chee, 2005). Zdravje zaposlenega tako predstavlja pomemben dejavnik, kadar razpravljamo o njegovi delovni učinkovitosti. Zaposleni, ki se bolje počuti in je bolj zdrav, je na delovnem mestu učinkovitejši. Čeprav obstaja več dejavnikov, ki vplivajo na delovno učinkovitost zaposlenega, pa naj bi bilo zdravje na prvem mestu, pri čemer se učinkovitost zaposlenega izboljša ob zmanjšanju dejavnikov tveganja zdravja (Burton, Conti, Chen, Schultz in Edington, 1999), kar se kaže v večji delovni uspešnosti tako zaposlenega kot organizacije.

Delovna zavzetost

Delovna zavzetost je stanje zaposlenega, v katerem ta doživlja občutek učinkovitosti, energičnosti in povezanosti s svojim delom s hkratnim doživljanjem občutka sposobnosti, da uspešno opravlja svoje delovne zahteve. Nanaša se na precej obstojno oz. dolgotrajno kognitivno stanje, ki ni usmerjeno le na točno določen objekt, dogodek, osebo ali vedenje. Gre za pozitivno, izpopolnjujoče in z delom povezano stanje, ki ga definirajo vitalnost, predanost in vpetost. Vitalnost pomeni visok nivo energije in mentalne odpornosti med delom, visoko voljo posameznika, da prispeva k delu, in njegovo vztrajnost tudi, kadar je soočen s težavami. Predanost se nanaša na to, da je posameznik močno vključen v delo in da ima občutek pomembnosti, navdušenosti, inspiracije, ponosa in izziva. Zatopljenost pa se povezuje s posameznikovo koncentracijo in vključenostjo v delo, kar pomeni, da mu čas mineva hitro in da se težko loči od dela (Schaufeli, Salanova, González-Romá in Bakker, 2002).

Poleg koncepta delovne zavzetosti se je uveljavil tudi koncept »polne zavzetosti«. Polna zavzetost povezuje dva elementa – delovno zavzetost in dobro počutje zaposlenega – ter temelji na ugotovitvi, da bodo zaposleni bolj zavzeti, kadar se bodo pri delu počutili dobro. Dobro počutje je povezano z zdravjem in pozitivnim odnosom do dela ter sodelavcev, kar spodbuja višje nivoje delovne zavzetosti. Po tej predpostavki bodo zaposleni dosegali boljše rezultate, ko se bodo dobro počutili, saj bo to okrepilo delovno zavzetost in njene ugodne učinke. Takšni posamezniki se bodo tako hitreje učili in bodo učinkoviteje reševali težave, bodo bolj navdušeni nad spremembami in se jim bodo hitreje prilagajali (Robertson in Cooper, 2009).

Obstaja pa več razlogov, zakaj zavzeti zaposleni na delovnem mestu boljše delajo: pogostejše doživljajo pozitivna čustva (sreča, zadovoljstvo, veselje), doživljajo boljše zdravje, ustvarjajo svoje lastne resurse in prenašajo svojo zavzetost na druge zaposlene (Bakker in Demerouti, 2008). Delovna zavzetost naj bi vplivala tudi na delovno zadovoljstvo in delovno učinkovitost – bolj ko so zaposleni zavzeti, pomembnejše, bolj dopolnjuječe in bolj inspiracijsko se jim zdi njihovo delo, v zameno pa postanejo odločnejši in bolj skoncentrirani na svoje delo, kar doprinese k visoki delovni učinkovitosti (Park in Gursoy, 2012). Delovna zavzetost tako vpliva na poslovne rezultate podjetja, produktivnost, zvestobo kupcev, fluktuacijo zaposlenih itd. V današnji razviti ekonomiji najboljši način doseganja razvoja in rasti podjetja ni v dodajanju kapitala ali večanju števila zaposlenih, temveč v inovacijski sposobnosti zaposlenih in učinkovitem ravnanju z njimi (Lobnikar, b.d.). Zaposleni bodo namreč delali zavzeto, če se bodo na delovnem mestu počutili psihološko varne (»Kako varno je zame, da to naredim?«), če bodo imeli dovolj osebnih resursov (»Koliko možnosti imam, da to naredim?«) in če bodo zaznavali sebe in svoje delo kot pomembno za podjetje (»Kako pomembno je, da

to naredim?»). Poleg teh dejavnikov sta pomembni tudi fizična energija in moč, ki zaposlenim omogočata zmožnost za opravljanje dela (Kahn, 1990). Organizacije z nadpovprečnim številom zavzetih zaposlenih imajo tako do 56 % zadovoljnejše stranke, 38 % višjo produktivnost, 27 % višjo dobičkonosnost, 86 % višjo varnost in 50 % višje zadržanje zaposlenih in manj težav z absentizmom. Zavzeti zaposleni so namreč bolj energični, delajo s strastjo in čutijo globoko povezanost s podjetjem, v katerem so zaposleni. Hkrati imajo visoko zaupanje v sodelavce in vodje, so kreativni in pomagajo pri razvoju podjetja. Po drugi strani so nezavzeti zaposleni »delno odsotni« in naredijo le to, kar morajo. Aktivno nezavzeti zaposleni pa ne le, da so nezavzeti, ampak svojo nezavzetost in nezadovoljstvo aktivno izkazujejo in s tem škodljivo vplivajo tudi na zavzetost in zadovoljstvo strank (Lobnikar, b.d.).

Ameriško svetovalno podjetje Gallup, ki deluje tudi v Evropi in Aziji, je izvedlo raziskavo, v kateri so preverjali zavzetost zaposlenih v več kot 142 državah sveta, pri čemer je sodelovalo okoli 180 milijonov zaposlenih. Ugotovili so, da naj bi bilo med zaposlenimi na celem svetu le 13 % zavzetih zaposlenih, 24 % zaposlenih aktivno nezavzetih in 63 % nezavzetih. V konkretnih številkah to pomeni, da je na svetu 900 milijonov nezavzetih in 340 milijonov aktivno nezavzetih zaposlenih. V Sloveniji je stanje nekoliko boljše, vendar je še vedno daleč od dobrega: 15 % zaposlenih je zavzetih, 70 % nezavzetih in 15 % aktivno nezavzetih. Nizke številke pomenijo velike priložnosti za izboljšanje delovne zavzetosti in posledično izboljšanje poslovnih izidov (Crabtree, 2013).

Absentizem

Pojem absentizem izhaja iz latinske besede *absens*, kar pomeni izostanek ali odsotnost. V SSKJ je absentizem definiran kot izostajanje (od dela), odsotnost (Absentizem, b.d.), kar je tudi najširša opredelitev absentizma. Pomeni odsotnost z dela, kadar je prisotnost pričakovana. Ožja opredelitev se nanaša na zdravstveni absentizem (bolniški stalež), ki pomeni odsotnost zaposlenega z dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana, pri čemer naj bi njegova nezmožnost za delo trajala omejen čas (Absentizem za delodajalce in zaposlene, 2012). Večina absentizma na delovnem mestu je posledica slabega zdravja (Aldana in Pronk, 2001; Workplace attendance and abseneism, 1999) ali poškodb. Delimo ga lahko tudi na prostovoljni (ta, ki bi se mu dalo izogniti) in neprostovoljni (ta, ki se mu ne da izogniti) absentizem (Workplace attendance and abseneism, 1999). Absentizem lahko razdelimo tudi glede na čas odsotnosti z delovnega mesta. Kadar je zaposleni odsoten manj kot tri mesece, govorimo o kratkoročnem absentizmu, katerega razlog so največkrat kratkotrajne bolezni zaposlenega in ožjih družinskih članov; kadar je zaposleni odsoten več kot tri mesece, a manj kot eno leto, govorimo o srednjeročnem absentizmu, katerega razlog so največkrat ekonomski in socialni faktorji; kadar je zaposleni odsoten več kot eno leto, pa govorimo o dolgoročnem absentizmu, katerega razlog so največkrat demografski dejavniki in kronične bolezni zaposlenih (Harrison in Martocchio, 1998). Aldana in Pronk (2001) kot najpogostejši razlog absentizma navajata slabo zdravje zaposlenega, ki mu sledijo težave v družini, osebne potrebe, domnevna upravičenost (mnenje, da je zaposleni upravičen do odsotnosti) in stres, visoko povezanost z absentizmom pa naj bi imela tudi povišana telesna teža. Ocenjujeta, da lahko razložimo med 15 % do 23 % variance absentizma z dejavniki tveganja zdravja, na katere lahko posamezniki vplivajo.

Dr. A. Škerjanc (2004, v Zupanc, 2011) pojmuje prehrano posameznika kot enega izmed vplivov na absentizem. Sistematičen pregled longitudinalnih raziskav (Van Duijvenbode idr., 2005) je pokazal visok pozitiven trend med povišano telesno težo zaposlenih in njihovo

bolniško odsotnostjo z delovnega mesta. Rezultati štirih od sedmih študij so dokazali povišano telesno težo zaposlenega kot napovedovalec dolgotrajnega bolniškega staleža, rezultati ostalih treh pa pozitiven, a statistično nepomemben trend. Še večja povezanost je bila dokazana z debelostjo. Sedem od osmih študij je potrdilo debelost kot statistično pomemben napovedovalec dolgotrajne bolniške odsotnosti.

Vučković (2010) je ocenil, da je v Sloveniji letno izgubljenih deset do enajst milijonov delovnih dni, kar pomeni, da dnevno zaradi bolezni ali poškodb izostane med 38.500–39.000 zaposlenih. Sam absentizem je za vsako družbo izjemno pomemben zaradi številnih negativnih posledic, ki posegajo tako na področje zaposlenih kot na področje delodajalcev in celotnega gospodarstva. Za zaposlene absentizem pomeni nižji dohodek, manjše možnosti napredovanja, nezadovoljstvo v delovnem okolju, izgubo delovnih navad in spretnosti itd., za delodajalce absentizem pomeni neposredne stroške za plačila nadomestil, stroške za nadomestne delavce, zmanjšano produktivnost itd.; za narodno gospodarstvo pa absentizem pomeni nižji bruto domači proizvod.

Splošno življenjsko zadovoljstvo

Splošno življenjsko zadovoljstvo za posameznika pomeni temeljno komponento subjektivnega blagostanja, ki je generalna in globalna. Označimo jo lahko tudi kot neko splošno oceno dobrega počutja, zadovoljstva in sreče in predstavlja posameznikovo kognitivno komponento subjektivnega blagostanja in oceno lastnega blagostanja, zdravja, prijateljstva in partnerstva ter zadovoljstva s seboj. Čeprav obstaja več definicij subjektivnega zadovoljstva, nekatere raziskave zadovoljstvo prikazujejo predvsem kot kognitivno sodbo posameznika o svojem življenju (Dimec, Mahnič, Marinšek, Masten in Tušak, 2008). Veenhoven (1996) kot sinonima življenjskega zadovoljstva pojmuje srečo (»happiness«) in subjektivno blagostanje (»subjective well-being«), vendar v ospredje postavlja izraz zadovoljstvo z življenjem, saj izraz sreča poudarja subjektivnost koncepta, subjektivno blagostanje pa se nanaša predvsem na trenutna občutja, ne pa tudi na splošno ovrednotenje oz. oceno življenja, kar splošno zadovoljstvo z življenjem določa. Splošna ocena življenja vključuje vsa ustrezna merila v mislih posameznika, npr. kako dobro se posameznik počuti in kako dosega svoja pričakovanja, torej zajema oceno življenja kot celote, ne le določenega področja življenja. Zaposlitev lahko tako prispeva k zadovoljstvu z življenjem, vendar ga ne določa. Enako velja za finančno zadovoljstvo, za zadovoljstvo z domom in za zadovoljstvo s socialnimi stiki. Vsa omenjena področja k splošnemu življenjskemu zadovoljstvu prispevajo, in čeprav lahko posameznik doseže zadovoljstvo le na posameznem področju, predstavlja splošno življenjsko zadovoljstvo integrirano oceno posameznikovega življenja. Erdogan, Bauer, Truxillo in Mansfield (2012) so opravili metaanalizo raziskav, ki so proučevale zadovoljstvo z življenjem, in na podlagi njihovih izsledkov ustvarili procesni model, ki prikazuje povezanost med z delom povezanimi predhodniki in življenjskim zadovoljstvom. Predhodnike so z življenjskim zadovoljstvom povezali skozi njihov vpliv na zadovoljstvo z različnimi življenjskimi področji. Med predhodnike so umestili zadovoljene potrebe (finančne, medosebne in statusne), miselne aktivnosti (izzive, možnost rasti in pomen dela) in delovne napetosti (konflikt med delom in zasebnim življenjem in delovne stresorje). Ti predhodniki vplivajo na zadovoljstvo z delovnim področjem (na zadovoljstvo z delom in kariero, na doživljanje stresa, povezanega z delom), na zadovoljstvo z nedelovnim področjem (na zadovoljstvo z zdravjem, domom in prostim časom) in na samovrednotenje (doživljanje občutkov kontrole in občutek kompetentnosti). Omenjeni predhodniki in zadovoljstvo s področji napovedujejo zadovoljstvo z življenjem, ki se

na delovnem mestu kaže v smislu večje predanosti zaposlenega, njegove boljše izvedbe in v smislu manjše fluktuacije. Po drugi strani so nezadovoljni posamezniki bolj nagnjeni k umikanju od ljudi, k doživljanju težav z zdravjem in k depresiji, zato je pričakovano, da bodo večkrat odsotni z delovnega mesta.

Medsebojna povezanost konstruktov

Boljše zdravje posameznika je povezano z njegovim dobrim počutjem, ta pa z njegovo delovno zavzetostjo (Robertson in Cooper, 2009), zadovoljstvom z življenjem (Robertson in Cooper, 2009) in delovno učinkovitostjo (Donald idr. 2005; Mills, 2005; Robertson in Cooper, 2009; Wright in Bonett, 1997; Wright in Cropanzano, 2000). Z zavzetostjo (Burton idr., 2017; Merrill idr., 2013; Robertson in Cooper, 2009) in zadovoljstvom z življenjem (Burton idr., 2005) je bila delovna učinkovitost večkrat statistično pomembno povezana. Nizko zavzeti zaposleni so za 14 % manj učinkoviti kot visoko zavzeti zaposleni (Burton idr., 2017), doživljajo manj pozitivnih čustev (Schaufeli in Van Rhenen, 2006, v Bakker in Demerouti, 2008), hkrati pa so bolj nagnjeni k dolgotrajni odsotnosti (Rongen, Robroek, Schaufeli in Burdorf, 2014). Bakker idr. (2004, v Bakker in Demerouti, 2017) so opravili raziskavo, v kateri so ugotovili, da so delovno zavzeti zaposleni prejeli boljše ocene s strani svojih sodelavcev glede svoje delovne učinkovitosti, kar so ugotovili tudi Lyubomirsky idr. (2005). V poznejši študiji sta Gierveld in Bakker (2005, v Bakker in Demerouti, 2008) ugotovila, da zavzeti tajniki/tajnice dosegajo višje ocene glede svojega dela kot nezavzeti sodelavci. Povezanost med zavzetostjo in dobrim opravljanjem dela pa je bila dokazana tudi na vzorcu učiteljev in ravnateljev (Bakker idr. 2006, v Bakker in Demerouti, 2008).

Posamezniki, ki so nezadovoljni z življenjem, so manj učinkoviti na delovnih mestih, ki zahtevajo dobro komunikacijo in visoke kognitivne ter medosebne sposobnosti. Ocenjeno je, da so ti posamezniki v povprečju za 4,5 % manj učinkoviti kot zadovoljni posamezniki (Burton idr., 2005). Nezadovoljstvo z življenjem je hkrati povezano z manjšo zavzetostjo na delovnem mestu (Burton idr., 2017). Po drugi strani zadovoljni posamezniki na delovnem mestu vidijo več priložnosti, so bolj pripravljeni pomagati drugim, so samozavestnejši in bolj optimistični (Cropanzano in Wright, 2001). Mnoge raziskave (Diener idr., 1997; Myers in Diener, 1995, v Dimec idr., 2008) navajajo, da so zadovoljnejši posamezniki uspešnejši na različnih področjih življenja in da se zadovoljstvo povezuje z uspešnimi izidi v treh osnovnih in primarnih življenjskih domenah: v delu, socialnih odnosih in zdravju. Elliot in Trash (2002) in Lyubomirsky (2001), v Lyubomirsky idr. (2005), trdijo, da ni le uspeh tisti, ki pripomore k večjemu zadovoljstvu z življenjem, ampak so tudi pozitivna čustvena stanja tista, ki pripomorejo k uspehu. Posameznikova pozitivna čustvena stanja namreč vzpodbujajo posameznikovo uspešnost in jih vodijo v način razmišljanja, čustvovanja in vedenja, ki spodbujajo krepitev njihovih zmožnosti, sposobnosti in približevanje k zastavljenim ciljem. S pozitivnimi čustvenimi stanji so povezani samoučinkovitost, optimizem, samozavest, sociabilnost, aktivnost, energičnost, prosocialno vedenje, odpornost in uspešno obvladovanje izzivov in stresa. Vsi ti konstrukti so povezani z aktivnim vključevanjem v okolje in doseganjem postavljenih ciljev. Posameznik v pozitivnem čustvenem stanju bo namreč bolj nagnjen k pristopanju kot umikanju in bo bolj pripravljen na sprejemanje novih ciljev. Lyubomirsky idr. (2005) trdijo, da so zadovoljnejši posamezniki delovno učinkovitejši kot posamezniki, ki s svojim življenjskim stanjem niso zadovoljni, in da je zadovoljstvo z življenjem pomembnejši napovednik delovne učinkovitosti kot zadovoljstvo z delom. Posamezniki, zadovoljni s svojim življenjem, so

produktivnejši in se bolje odrežejo, na delovnem mestu kažejo manj neproduktivnih vedenj in so manj dovzetni k delovni izgorelosti.

Če so delovno zavzeti in zadovoljni zaposleni delovno učinkovitejši, pa je bila delovna učinkovitost hkrati večkrat negativno povezana z absentizmom (Merrill idr., 2013). Absentizem je negativno povezan tudi z delovno zavzetostjo posameznika, kar pomeni, da so delovno zavzeti posamezniki manj odsotni z delovnega mesta (Schaufeli, 2011). Negativno je povezan tudi s splošnim življenjskim zadovoljstvom, saj so nezadovoljni posamezniki bolj nagnjeni k umikanju, težavam z zdravjem in depresiji, zaradi česar se pričakuje, da bodo večkrat odsotni z delovnega mesta (Erdogan idr., 2012). Negativno povezanost zadovoljstva z življenjem z izogibanjem delu sta dokazala Judge in Locke (1993, v Erdogan idr., 2012); S. A. Murphy, Duxbury in Higgins (2006, v Erdogan idr., 2012) in Shaw in Gupta (2001, v Erdogan idr., 2012) pa so potrdili negativno povezanost zadovoljstva z življenjem in absentizma.

Dosedanje raziskave na področju prehrane in rezultatov na delovnem mestu

Merrill idr. (2013) so izvedli raziskavo, v kateri so preverjali povezanost delovne zavzetosti, zdravega vedenja in fizičnega zdravja zaposlenih s samozaznano delovno učinkovitostjo. Ugotovili so, da je zdrav način prehranjevanja pozitivno povezan s samozaznano delovno učinkovitostjo in negativno z absentizmom ter da so zaposleni, ki so se prehranjevali zdravo, poročali o višji delovni učinkovitosti in so bili manj odsotni. Visoka samozaznana delovna učinkovitost je bila namreč za 25 % verjetnejša pri zaposlenih, ki so se ves prejšnji dan prehranjevali zdravo, kot pri tistih, ki se niso. Visoka samozaznana delovna učinkovitost je bila hkrati za 20 % verjetnejša med tistimi zaposlenimi, ki so pojedli pet ali več enot sadja in zelenjave v zadnjem tednu, v primerjavi s tistimi, ki jih niso. Po drugi strani vodi nezdrav način prehranjevanja v debelost, ki je negativno povezana s produktivnostjo (Katz idr., 2014; Merrill idr., 2013) in pozitivno povezana z daljšo bolniško odsotnostjo zaposlenih (Van Duijvenbode idr., 2005). LeCheminant, Merrill in Masterson (2015) so v svoji raziskavi odkrili pozitivno povezanost med zdravim vedenjem (poleg telovadbe in zadostnega spanja tudi vnosom sadja in zelenjave) in splošnim življenjskim zadovoljstvom, samozaznano delovno učinkovitostjo in negativno povezanost z absentizmom. Shi, Sears, Coberly in Pope (2013) so opravili longitudinalno študijo, v kateri so preverjali povezanost nezdravega načina prehranjevanja s produktivnostjo. Ugotovili so, da je nezdrav način prehranjevanja pozitivno povezan z izgubo produktivnosti in da zmanjšanje dejavnikov tveganja zdravja (manj nezdravega načina prehranjevanja) vodi v večjo produktivnost pri posameznikih. Do enakih ugotovitev so prišli Pelletier, Boles in Lynch (2004). V longitudinalni študiji so preverjali vpliv sprememb dejavnikov tveganja zdravja zaposlenih z njihovo delovno učinkovitostjo in absentizmom. Delovno učinkovitost in absentizem so merili ob začetku in koncu raziskave, pri čemer so med prvim merjenjem ugotovili, da je delovna učinkovitost zaposlenega zmanjšana med 1,3 % in 25,9 % glede na število dejavnikov tveganja zdravja, ki so za posameznega zaposlenega značilna. Med dejavnike tveganja so uvrstili slabo prehrano (redno uživanje mastne hrane, premalo sadja in zelenjave), ITM, visok holesterol, visok krvni pritisk, diabetes ali visok krvni sladkor, kajenje in pitje alkohola ter nizko fizično aktivnost in visok stres. Ocenili so, da so zaposleni, ki so odstranili en dejavnik tveganja zdravja, zmanjšali absentizem za 2 % in izboljšali svojo delovno učinkovitost za 9 %, pri čemer je prehrana zaposlenih predstavljala statistično pomembno spremenljivko. Letni stroški upada produktivnosti zaradi dejavnikov tveganja zdravja se po oceni Henke idr. (2010) gibljejo med 1392 in 2592 dolarjev na posamezni

dejavnik tveganja zdravja enega zaposlenega. Pri tem se stroški še povišajo, če se posamezni zaposleni poslužuje več dejavnikov tveganja zdravja (v raziskavi so preverjali prehrano, telesno težo, krvni pritisk, sladkor v krvi, holesterol itd.). Skrb vzbuja podatek, da se je kar 80 % testiranih zaposlenih posluževalo vsaj enega dejavnika tveganja zdravja, kar je za delodajalca na enega zaposlenega pomenilo v povprečju 2526 dolarjev stroškov letno. Strokovna revija *Population Health Management* (Poor employee health habits drive lost productivity according to major new study of nearly 20,000 American workers, 2012) je oktobra 2012 objavila rezultate raziskave, v katero je bilo vključenih 19.803 zaposlenih. Preverjali so povezanost nezdravega načina življenja z višjimi izgubami produktivnega dela na delovnem mestu. Po njihovih podatkih naj bi zaposleni, ki se nezdravo prehranjujejo, za kar 66 % verjetneje poročali o slabše opravljenemu delu kot tisti, ki redno uživajo polnovredne ogljikove hidrate, sadje in zelenjavo.

E. Novak (2010) je v svoji raziskavi preverjala povezanost nezdravega življenjskega sloga (nezdrav način prehranjevanja, nezadostna telesna aktivnost, čezmerno uživanje alkohola in tobaka) in zadovoljstva z življenjem in ugotovila, da nezdrav način prehranjevanja napoveduje manj zadovoljujoče življenje ter da sprememba tega za bolj zdravo pripomore k večjemu zadovoljstvu posameznika. Po drugi strani so zadovoljni posamezniki manj nagnjeni k nezdravim vedenjem, kot je nezdrav način prehranjevanja (Lyubomirsky, King in Diener, 2005).

Raziskovalno vprašanje

V pričujočem magistrskem delu je raziskana povezanost prehranskega vedenja posameznika z rezultati na delovnem mestu in s splošnim življenjskim zadovoljstvom. Raziskovalno vprašanje je: *»Ali lahko s prehranskim vedenjem povežemo in napovemo rezultate na delovnem mestu ter splošno življenjsko zadovoljstvo posameznika?«*

Na podlagi dosedanjih raziskav pričakujem, da bom raziskovalno vprašanje potrdila. Do nedavnega so bile raziskave na področju prehrane in njenega pomena skope, ne dolgo nazaj pa so izsledki raziskave (Correa-Burrows, Burrows, Blanco, Reyes in Gahagan, 2016) na primer pokazali, da je prehransko vedenje pomembno povezano z akademsko uspešnostjo. Avtorji so ugotovili, da je nezdrav način prehranjevanja 16 letnikov pomembno povezan z zmanjšano akademsko uspešnostjo. Predvidevamo lahko, da je prehransko vedenje nezanemarljivo povezano tudi z drugimi koncepti, kot so npr. koncepti, raziskovani v tem magistrskem delu.

Povezanost med ključnimi prehranskimi vedenji in rezultati na delovnem mestu je zanimiva za delodajalce, ki si želijo učinkovitih in produktivnih zaposlenih ter posledično čim boljše uspešnosti podjetja, hkrati pa izjemno pomembna za vsakega posameznika. Raziskave o načinu prehranjevanja v Republiki Sloveniji (Prehrana, b.d.) namreč kažejo, da je slovensko prehranjevanje nezdravo. Slovenci v povprečju zaužijejo premajhno število dnevni obrokov in imajo neustrezen ritem prehranjevanja. Energijska vrednost povprečnega obroka je previsoka, zaužitih je preveč enostavnih sladkorjev in (zlasti nasičenih) maščob, soli, mesa ter mesnih izdelkov, premalo pa je rib, sadja, zelenjave in prehranskih vlaknin. Po podatkih nacionalne raziskave »Z zdravjem povezan življenjski slog«, opravljene leta 2004, 2008 in 2012, se zdravo in pretežno zdravo prehranjuje le 30 % Slovencev (Prehrana, b.d.).

Če bom v svoji raziskavi dokazala povezanost prehranskega vedenja (in prehransko vedenje kot pomemben napovednik) z rezultati na delovnem mestu, bo ta lahko služila kot

izhodišče za ozaveščanje zaposlenih in delodajalcev o pomembnosti prehrane na posameznika in njegovo delovanje na delovnem mestu. Moj cilj je, da bo pripomogla k večji nagnjenosti delodajalcev za izvajanje promocij zdravja na delovnem mestu, k boljši organiziranosti prehrane na delovnem mestu in k bolj zdravemu prehranjevanju posameznikov ter s tem k boljšemu zdravju. Hkrati si želim, da bo prispevala k večjemu številu raziskav na tem področju. Prehrana in način prehranjevanja z leti pridobivata vedno večji pomen, raziskave na tem področju pa so še vedno skope, čeprav bolj številne, kot v preteklosti. Kljub temu na tem področju ostala precej odprtih tem in vprašanj ter s tem možnosti raziskovanja.

Metoda

Udeleženci

V raziskavi je sodelovalo 230 redno zaposlenih udeležencev, od tega 175 (76,1 %) žensk in 55 (23,9 %) moških. Stari so bili med 19 in 60 let ($M = 30,92$; $SD = 8,75$). Največ udeležencev (27,7 %) je bilo zaposlenih v javni upravi, 19 % v pisarniški in administrativni podpori, 13,9 % je bilo strokovnjakov (npr. inženir, sistemski analitik), 10 % udeležencev je bilo na položajih izvršnega direktorja, namestnika direktorja ali menedžerja, 9,5 % jih je delalo v storitvah (npr. varnostnik, kuhar, hišnik), 6,5 % v prodaji (npr. prodajni zastopnik, borzni posrednik, prodajalec), 5,6 % je bilo zaposlenih kot operaterji ali delavci (npr. delavec v proizvodnji, voznik tovornjaka, gradbenik), 4,3 % v tehnični podpori (npr. laboratorijski tehnik, pravnik, računalniški programer). 2,2 % udeležencev na vprašanje glede svoje zaposlitve nista želela odgovoriti. V vzorcu ni bilo manjkajočih vrednosti.

Pripomočki

V raziskavi so bili uporabljeni štiri vprašalniki, o udeležencih pa so bili zbrani tudi nekateri demografski podatki (spol, starost, vrsta dela, ki ga opravljajo). Dva izmed vprašalnikov nista bila psihološka: Presejalni vprašalnik o prehranjevalnih navadah, izdan s strani Inštituta za varovanje zdravja Republike Slovenije; in Kratka oblika Vprašalnika WHO o zdravju in delovni učinkovitosti, ki je bila izdana s strani Družbenomedicinskega inštituta ZRC SAZU.

Presejalni vprašalnik o prehranjevalnih navadah

(Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije, 2011)

Vprašalnik sestavlja štirinajst trditev, ki posameznika sprašujejo o njegovih prehranjevalnih navadah, npr. »Koliko obrokov v povprečju zaužijete na dan?«, »Ali zajtrkujete?«, »Koliko enot zelenjave/sadja v povprečju zaužijete na dan?«, »Koliko vode običajno popijete na dan?«, »Ali imate navado dodatno soliti jedi pri mizi?«, itd. Rezultati vprašalnika podajo oceno prehranjevalnih navad, in sicer ali se posameznik prehranjuje neustrezno, zadovoljivo ali ustrezno. Vprašalnik se vrednoti tako, da se za vsako komponento nezdravega načina prehranjevanja udeležencu dodeli po ena točka. Višji seštevek točk tako pomeni bolj nezdrav način prehranjevanja. Kriteriji nezdravega načina prehranjevanja, ki ocenjujejo prehranjevalne navade, so naslednji: 0–3 točke pomeni ustrezen način prehranjevanja, 4–8 točk pomeni zadovoljiv način prehranjevanja in 9–14 točk pomeni neustrezen način prehranjevanja.

Ker vprašalnik ni psihološki, notranja zanesljivost zanj predhodno ni bila izračunana. To sem izračunala na svojem vzorcu, na katerem Cronbachov alfa znaša 0,50.

Kratka oblika vprašalnika WHO o zdravju in delovni učinkovitosti

(The World Health Organization Health and work performance questionnaire – HPQ; Kessler idr., 2003; slovenska priredba: Šprah, Novak in Sedlar, 2015)

Originalna različica vprašalnika je sestavljena iz trinajstih postavk in poleg absentizma ter delovne učinkovitosti meri še pojavljanje delovnih nesreč (Kessler idr., 2003). Slovenska

priredba vprašalnika obsega sedem postavk in meri posameznikov absentizem ter delovno učinkovitost kot odsotnost prezentizma. Absentizem določata dve postavki, in sicer število ur, ki jih od zaposlenega pričakuje delodajalec v običajnem sedemdnevem tednu, ter skupno število ur, ki jih je zaposleni opravil v zadnjih sedmih dneh. Absentizem za zadnjih sedem dni se izračuna po formuli: štirikrat pričakovano število ur – štirikrat opravljeno število ur. Korelacija med postavkama je 0,33. Delovna učinkovitost je merjena z eno postavko, in sicer mora posameznik na desetstopenjski lestvici označiti svojo splošno delovno učinkovitost za delovne dni v zadnjih štirih tednih. Rezultat na lestvici predstavlja odstotek delovne učinkovitosti.

Vprašalnik delovne zavzetosti – krajša različica (UWES)

(Urecht Work Engagement scale – UWES-9; Schaufeli, Salanova in Bakker, 2006; slovenska priredba: Tement, 2010)

Vprašalnik je namenjen merjenju posameznikovega počutja na delovnem mestu in je sestavljen iz devetih postavk, ki se ocenjujejo na sedemstopenjski lestvici delovne zavzetosti (0 – nikoli, 6 – vedno, vsak dan). Vprašalnik meri tri dimenzije: energijo, predanost in zatopljenost, pri čemer vsaka izmed teh zajema tri postavke. Primer postavk: »pri svojem delu prekipavam od energije«, »moje delo je zame vir navdiha«, »ko se zjutraj zbudim, se veselim svojega dela«. Vprašalnik vrednotimo tako, da seštevek reševalčevih ocen delimo s številom postavk in tako dobimo povprečno vrednost na lestvici delovne zavzetosti. Notranja zanesljivost vprašalnika je zelo visoka, in sicer Cronbachov alfa znaša 0,93. Na mojem vzorcu Cronbachov alfa znaša 0,89.

Lestvica zadovoljstva z življenjem (SWLS)

(Satisfaction With Life Scale – SWLS; Diener, Emmons, Larsen in Griffin, 1985; slovenska priredba: Avsec, 2010)

Lestvica zadovoljstva z življenjem meri posameznikovo globalno zadovoljstvo z življenjem in je sestavljena iz petih postavk, ki se ocenjujejo na sedemstopenjski lestvici (1 – sploh ne drži, 7 – povsem drži). Primeri postavk: »v večini pogledov je moje življenje blizu idealnemu«, »moje življenjske razmere so izvrstne«, »če bi še enkrat živel/-a, ne bi hotel/-a ničesar spremeniti«, »zadovoljen/-a sem s svojim življenjem«. Seštevek rezultatov vseh postavk pomeni posameznikovo zadovoljstvo z življenjem, pri čemer lahko doseže med 5 in 35 točk. Višje število točk posameznik doseže, zadovoljnejši je z življenjem, pri čemer dosežek 20 točk predstavlja nevtralno točko, kjer je posameznik enako zadovoljen kot nezadovoljen z življenjem. Dosežek med 21 in 25 predstavlja posameznikovo rahlo zadovoljstvo, dosežek med 15 in 19 rahlo nezadovoljstvo z življenjem, dosežek med 26 in 30 predstavlja posameznikovo zadovoljstvo z življenjem, dosežek med 5 in 9 pa visoko nezadovoljstvo z življenjem (Pavot in Diener, 1993). Avtor poroča o visoki notranji zanesljivosti (Cronbach alfa znaša 0,87) in o visoki retestni zanesljivosti (0,82) (Diener, Emmons, Larsen in Griffin, 1985). Koeficient notranje zanesljivosti na mojem vzorcu znaša 0,94.

Postopek

Vprašalnike sem najprej s pomočjo spletne strani <https://www.1ka.si/> pretvorila v spletno obliko. Nato sem povezavo do vprašalnikov delila na spletnih družbenih omrežjih Facebook in

LinkedIn ter na različnih slovenskih forumih. Udeležence sem zbirala po metodi snežne kepe, saj sem v nagovoru posameznike prosila, naj povezavo do vprašalnikov posredujejo naprej med svoje prijatelje in znance, ki so že redno zaposleni. S tem sem poskušala doseči čim večjo reprezentativnost vzorca. Izpolnjevanje vprašalnikov je v povprečju trajalo deset minut. Vsem udeležencem sem zagotovila anonimnost in jim ponudila možnost povratne informacije oz. posredovanje rezultatov raziskave, čemur se je odzvalo okoli deset posameznikov. Zbrane podatke sem statistično obdelala s pomočjo programov Microsoft Office Excel in SPSS.

Rezultati

V raziskavi sem želela ugotoviti, kakšen je odnos med prehranskim vedenjem zaposlenih in njihovimi delovnimi rezultati, izmed katerih sem preverjala samozaznano delovno učinkovitost, delovno zavzetost ter absentizem in splošno življenjsko zadovoljstvo kot dodatno spremenljivko. Želela sem preveriti, ali lahko s prehranskim vedenjem napovemo omenjene spremenljivke. V prvem koraku sem izračunala opisne statistike, testirala normalnost porazdelitve in preverila zanesljivost posameznih lestvic. Nato sem izračunala korelacije med merjenimi spremenljivkami. V zadnjem koraku sem se zaradi statistično pomembnih korelacij odločila za uporabo regresijske analize, s katero sem izračunala, ali lahko s prehranskim vedenjem napovemo rezultate na delovnem mestu in splošno življenjsko zadovoljstvo.

Opisne statistike, asimetričnost in sploščenost

Tabela 1.

Opisne statistike, asimetričnost in sploščenost

	M	SD	Asimetričnost	SE asimetričnosti	Sploščenost	SE sploščenosti
Prehrana	3,326	1,994	0,746	0,16	0,269	0,32
SWLS	23,639	6,289	-0,644	0,16	-0,033	0,32
UWES	5,112	1,198	-0,979	0,16	0,757	0,32
Absentizem	-8,487	67,558	0,021	0,16	3,317	0,32
Delovna učinkovitost	85	21,57	-1,57	0,16	2,922	0,32

Opombe: N = 230; M = aritmetična sredina; SD = standardna deviacija; SE = standardna napaka; Prehrana = presejalni vprašalnik o prehranjevalnih navadah; SWLS = zadovoljstvo z življenjem; UWES = delovna zavzetost.

V tabeli 1 sta prikazani asimetrična sredina in standardna deviacija preučevanih spremenljivk. Prehrana je bila izračunana v razponu 0–14, pri čemer so bili udeleženci razvrščeni po naslednjem kriteriju: 0–3 točke – ustrezno prehranjevanje; 4–8 točk – zadovoljivo prehranjevanje, 9–14 točk – neustrezno prehranjevanje. Višja vrednost tako pomeni manj zdravo prehranjevanje. Na lestvici zadovoljstva z življenjem so udeleženci lahko dobili med 5 in 35 točk, kjer 5 pomeni visoko nezadovoljstvo z življenjem in 35 visoko zadovoljstvo z življenjem. Vrednost 20 pomeni, da posameznik ni ne zadovoljen ne nezadovoljen. Dobljeni rezultat tako pomeni, da so udeleženci moje raziskave bolj zadovoljni kot nezadovoljni z življenjem. Rezultat delovne zavzetosti prikazuje povprečno delovno zavzetost na lestvici od 0 do 9. Glede na norme (Schaufeli in Bakker, 2004) udeleženci raziskave v povprečju spadajo v nadpovprečno delovno zavzete (doživljanje občutka zavzetosti večkrat na teden ali vsak dan). Rezultat delovne učinkovitosti predstavlja odstotek delovne učinkovitosti zaposlenih, rezultat absentizma pa prikazuje izgubljeno število ur zaposlenega v zadnjem mesecu. Iz rezultata lahko vidimo, da udeleženci raziskave v povprečju na delovnem mestu preživijo več ur, kot je to od njih pričakovano.

Normalnost spremenljivk sem preverjala z asimetričnostjo in sploščenostjo. S pomočjo pravila palca (»rule of thumb«), po katerem lahko sklepamo, da se spremenljivke porazdeljujejo približno normalno, če je asimetričnost v razponu od minus ena do plus ena in sploščenost v razponu od minus dve do plus dve, lahko spremenljivke označimo kot približno normalne.

Zanesljivost vprašalnikov

Tabela 2.

Zanesljivost lestvic

Vprašalnik	Cronbachov alfa	N postavk
UWES	0,89	9
SWLS	0,94	5
Prehrana	0,50	16

Opombe: UWES = vprašalnik delovne zavzetosti; SWLS = lestvica zadovoljstva z življenjem; Prehrana = presejalni vprašalnik o prehranjevalnih navadah.

Iz tabele 2 je razvidno, da sta koeficienta notranje skladnosti pri psiholoških vprašalnikih UWES in SWLS zadovoljiva, saj sta koeficienta pri obeh zelo visoka. Notranja skladnost presejalnega vprašalnika o prehranjevalnih navadah je zelo nizka, a vprašalnik ni psihološki. Samozaznana delovna učinkovitost kratke oblike vprašalnika WHO o zdravju in delovni učinkovitosti je sestavljena le iz ene postavke, zato pri tej lestvici notranje skladnosti nisem preverjala. Mera absentizma je določena z dvema postavkama, zato sem med njima izračunala korelacijo. Ta je bila statistično pomembna in je znašala 0,326 ($p < 0,01$).

Povezanost med spremenljivkami

Tabela 3.

Pearsonovi koeficienti korelacij med preučevanimi spremenljivkami

	Prehrana	SWLS	UWES	Absentizem	Delovna učinkovitost
Prehrana	1	-0,258**	-0,217**	0,025	-0,191**
SWLS		1	0,474**	0,008	0,154*
UWES			1	-0,081	0,285**
Absentizem				1	-0,312**
Delovna učinkovitost					1

Opombe: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; Prehrana = presejalni vprašalnik o prehranskih navadah; SWLS = lestvica zadovoljstva z življenjem; UWES = vprašalnik delovne zavzetosti.

Kot kaže tabela 3, se prehrana posameznika statistično pomembno povezuje z njegovim splošnim življenjskim zadovoljstvom, delovno zavzetostjo in samozaznano delovno učinkovitostjo. Statistično pomembno se medsebojno povezujeta tudi samozaznana delovna učinkovitost s splošnim življenjskim zadovoljstvom, delovno zavzetostjo in absentizmom ter splošno življenjsko zadovoljstvo z delovno zavzetostjo. Absentizem se statistično pomembno povezuje le z delovno učinkovitostjo.

Regresijska analiza

Tabela 4.

Linearna regresijska analiza prehrane s preostalimi spremenljivkami

	Konstanta	B	SE	β	Sig.
SWLS	26,342	-0,813	0,202	-0,258	0
UWES	5,549	-0,13	0,039	-0,217	0,001
Delovna učinkovitost	81,886	-2,07	0,703	-0,191	0,004
Absentizem	-11,323	0,853	2,243	0,025	0,704

Opombe: SWLS = lestvica zadovoljstva z življenjem; UWES = vprašalnik delovne zavzetosti.

V tabeli 4 so prikazani rezultati linearne regresije preučevanih spremenljivk, katerih napovedovalec je bilo prehransko vedenje udeleženih posameznikov. Vidimo lahko, da prehrana statistično pomembno napoveduje splošno življenjsko zadovoljstvo, delovno zavzetost in samozaznano delovno učinkovitost (Sig. < 0,05), ne pa tudi absentizma (Sig. > 0,05). Prehrana ima največjo napovedno moč na splošno življenjsko zadovoljstvo, nato na delovno zavzetost, najmanjši vpliv pa ima na delovno učinkovitost posameznika.

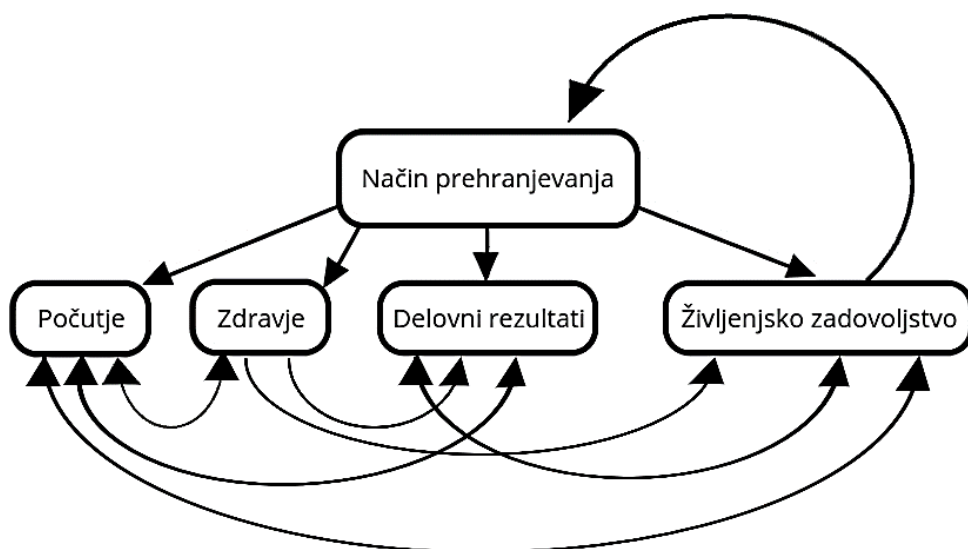
Iz rezultatov lahko razberemo, da se splošno življenjsko zadovoljstvo zaposlenega izboljša za 0,813 enote za vsako enoto izboljšane prehrane. Delovna zavzetost se poveča za 0,13 enote za vsako enoto izboljšane prehrane, delovna učinkovitost pa se poveča za 2,07 enote za vsako enoto izboljšane prehrane. Absentizem se zmanjša za 0,853 enote na mesec za vsako enoto izboljšane prehrane, vendar rezultat ni statistično pomemben.

Razprava

V pričujočem magistrskem delu sem preučevala povezanost med prehranskim vedenjem zaposlenih posameznikov in njihovimi rezultati na delovnem mestu, pri čemer sem se osredotočila na absentizem, delovno zavzetost in samozaznano delovno učinkovitost. Preučevala sem tudi povezanost med prehranskim vedenjem in splošnim življenjskim zadovoljstvom. Ker je bilo do zdaj narejenih zelo malo raziskav, ki bi preverjale neposredno povezanost med prehrano in rezultati na delovnem mestu, sem postavila le raziskovalno vprašanje, in sicer če lahko s prehrano (prehranskim vedenjem) povežemo in napovemo posameznikove rezultate na delovnem mestu in njegovo splošno življenjsko zadovoljstvo. Na morebitno neposredno povezanost med prehrano in rezultati na delovnem mestu sem sklepala tudi iz rezultatov raziskav, ki so povezali prehrano z zdravjem in zdravje z rezultati, ter iz raziskav, ki so povezale način prehranjevanja s fiziološkim in psihološkim počutjem posameznika. Prehrana namreč pomembno vpliva na posameznikovo utrujenost, energičnost in napetost (Thayer, 1987), povezana je z depresivnostjo (Hakkarainen idr., 2004), (ne)zadovoljstvom posameznika (Novak, 2010) in posameznikovim kognitivnim delovanjem (Hakkarainen idr., 2004). Vsi ti izsledki nakazujejo na morebitno neposredno povezanost načina prehranjevanja z rezultati na delovnem mestu in s splošnim življenjskim zadovoljstvom, kar sem v svoji raziskavi potrdila.

Rezultati raziskave so tako potrdili izsledke do sedaj že narejenih raziskav, ki so proučevale neposredno povezanost prehrane z rezultati na delovnem mestu (Boles idr., 2004; Katz idr., 2014; LeCheminant idr., 2015; Merrill idr., 2013; Pelletier idr., 2004; Shi idr., 2013; Van Duijvenbode idr., 2005) in s splošnim življenjskim zadovoljstvom (LeCheminant idr., 2015; Novak, 2010). Potrdili so, da lahko s prehrano (oz. prehranskim vedenjem posameznika) statistično pomembno napovemo delovne rezultate posameznika (z izjemo absentizma) in njegovo splošno življenjsko zadovoljstvo. To tudi pomeni, da lahko potrdimo, da je prehransko vedenje pomembno povezano z delovno zavzetostjo posameznika, njegovo samozaznano delovno učinkovitostjo in njegovim splošnim življenjskim zadovoljstvom. Posameznik, ki se bolj zdravo prehranjuje, je s svojim življenjem zadovoljnejši, dela bolj zavzeto in se zaznava kot delovno učinkovitejšega. Po drugi strani posameznik, ki se prehranjuje manj zdravo, svoje življenje zaznava kot manj zadovoljivo, je manj delovno zavzet in se tudi zaznava kot manj delovno učinkovitega. Kot so potrdile že omenjene raziskave, sta delovna zavzetost (Burton idr., 2017; Merrill idr., 2013; Robertson in Cooper, 2009) in splošno življenjsko zadovoljstvo (Burton idr., 2005) statistično pomembno povezana z delovno učinkovitostjo. To pomeni, da posamezniki, ki so bolj delovno zavzeti in so s svojim življenjem zadovoljnejši, delovne naloge opravljajo hitreje in z manj napora v primerjavi s tistimi, ki niso delovno zavzeti in niso zadovoljni s svojim življenjem. Delovna zavzetost in splošno življenjsko zadovoljstvo se statistično pomembno tudi medsebojno povezujeta (Burton idr., 2005), in sicer so nezadovoljni posamezniki na delovnem mestu manj zavzeti. Po drugi strani so zadovoljni posamezniki uspešnejši pri delu in so bolj zdravi (Diener idr., 1997; Myers in Diener, 1995, v Dimec idr., 2008), zdrav življenjski slog in zdravo prehranjevanje pa napovedujeta večje zadovoljstvo posameznika (LeCheminant idr., 2015; Novak, 2010). Iz rezultatov omenjenih raziskav in rezultatov te raziskave lahko te konstrukte medsebojno povežemo in trdimo, da je posameznik, ki se bolj zdravo prehranjuje, zadovoljnejši s svojim življenjem, kar se odraža tudi v večjem delovnem zadovoljstvu in večji delovni učinkovitosti. Hkrati je način prehranjevanja neposredno povezan s posameznikovo delovno zavzetostjo, pri čemer so posamezniki, ki se

prehranjujejo bolj zdravo, bolj delovno zavzeti, posledično pa tudi delovno učinkovitejši. Kot zadnje pa je način prehranjevanja neposredno povezan tudi z delovno učinkovitostjo, kar pomeni, da je posameznik z bolj zdravim načinom prehranjevanja delovno učinkovitejši posameznik, kot tak pa se tudi dobro počuti (Donald idr. 2005), kar kaže na nekakšno pozitivno povratno zanko med vsemi konstrukti. Način prehranjevanja posameznika je povezan z njegovim počutjem (Hakkarainen idr., 2004; Prehrana, 2018; Rogers, 2001; Thayer, 1987) in zdravjem (Prehrana, 2018; Psinger idr., 2009), z njegovim življenjskim zadovoljstvom (Benefits of a balanced diet, 2018; Novak, 2010; LeCheminant idr., 2015) in delovnimi rezultati – z delovno učinkovitostjo (Boles idr., 2004; Burton idr., 2005; Burton idr., 2013) in delovno zavzetostjo (Burton idr., 2017). Dobro počutje, zdravje, delovni rezultati in življenjsko zadovoljstvo so medsebojno povezani. Doseganje boljših delovnih rezultatov pri posamezniku vodi v boljše počutje (Donald idr. 2005), posameznik, ki se dobro počuti, na delovnem mestu dela bolje (Robertson in Cooper, 2009), hkrati pa je dobro počutje neposredno povezano z zdravjem zaposlenega (Mills, 2005) in njegovim zadovoljstvom (Dimec idr., 2008). Doseganje boljših delovnih rezultatov vodi v boljše življenjsko zadovoljstvo (Diener idr., 1997; Myers in Diener, 1995, v Dimec idr., 2008) in posledično zaradi tega k manjši nagnjenosti k nezdravemu načinu prehranjevanja (Lyubomirsky idr., 2005). Za lažje razumevanje sem opisano predstavila v sliki 1.



Slika 1. Ponazoritev povezanosti načina prehranjevanja s počutjem, zdravjem, delovnimi rezultati in življenjskim zadovoljstvom posameznika.

Način prehranjevanja je tako pomembno povezan s posameznikovim počutjem, zdravjem, zadovoljstvom, delovno zavzetostjo in delovno učinkovitostjo. Pri tem je treba omeniti, da vse omenjene spremenljivke vplivajo na to, kako bo posameznik na delovnem mestu delal. Doseganje dobrih delovnih rezultatov je močno povezano s posameznikovim dobrim zdravjem (Boles idr., 2004; Burton idr., 2017; Merrill idr., 2013) in njegovim počutjem (Robertson in Cooper, 2009). Zadovoljen posameznik na delovnem mestu vidi več priložnosti, je bolj pripravljen pomagati drugim in je uspešnejši (Cropanzano in Wright, 2001; Diener idr., 1997; Myers in Diener, 1995, v Dimec idr., 2008), delovno zavzet zaposleni pogosteje doživlja pozitivna čustva, ustvarja lastne resurse (Bakker in Demerouti, 2008) in je bolj skoncentriran ter delovno učinkovit (Park in Gursay, 2012), delovno učinkovit posameznik pa dela hitreje ob manjšem naporu (Črnivec, 2009, v Testen in Žnidaršič, 2013) in je na delovnem mestu

uspešnejši (Burton, Conti, Chen, Schultz in Edington, 1999). Vsi ti dejavniki za delodajalca in celotno organizacijo prinašajo ugodne rezultate, saj vplivajo na učinkovitost in uspešnost poslovanja, zaradi česar veliko možnost implikacije teh ugotovitev vidim ravno za lastnike organizacij in delodajalce. Njihov primarni cilj je uspešnost svojih organizacij, ki pa ni odvisna le od uresničitve storilnostnih ciljev (produktivnosti, dobička, tržnega deleža itd.), ampak tudi od posameznika s svojim razvojnimi potencialom, motiviranostjo, voljo, zadovoljstvom in pripadnostjo, kar je v določeni meri odvisno tudi od delovnega okolja (Milfelner in Šarotar Žižek, 2014). Pri ustvarjanju delovnega okolja imajo delodajalci veliko vlogo. Vplivajo na delovne pogoje in resurse svojih zaposlenih ter tako igrajo pomemben člen pri njihovi prehrani. Po mnenju Chuja (2000, v Buzeti, 2016) je delovno okolje eden izmed najpomembnejših dejavnikov, ki vplivajo na telesno, duševno, ekonomsko in socialno blagostanje (počutje) zaposlenih, kar pomeni, da lahko okolje zaposlenim ali otežuje zdravo prehranjevanje ali pa jim ga olajšuje ter zaposlene k temu spodbuja. Ena izmed uspešnejših spodbud k zdravemu načinu prehranjevanja v organizacijah je promocija zdravja na delovnem mestu, prek katere delodajalec izvaja sistematične ciljne aktivnosti in ukrepe z namenom ohranjanja in krepitve telesnega in duševnega zdravja zaposlenih. Pri promociji zdravja družba, delodajalci in zaposleni sodelujejo in si prizadevajo za izboljšanje zdravja in dobro počutje ljudi pri njihovem delu, kar lahko dosežejo s kombinacijo izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja; spodbujanja zaposlenih k aktivnemu vključevanju v aktivnosti za varovanje in krepitev zdravja; z omogočanjem izbire zdravega načina življenja in spodbujanjem osebnostnega razvoja (Zdravje na delovnem mestu, b.d.). Cilj promocij zdravja je doseči optimalno zdravje in počutje zaposlenih, kar je dosegljivo skozi informiranje, usposabljanje, izpopolnjevanje znanja in skozi izvajanje nadzora na področju zdravja zaposlenih. Največ koristi od promocije zdravja imajo zaposleni, hkrati pa se povečujeta duševna in telesna blaginja, izboljšujejo se stališča do dela, zato imajo koristi tudi zdravstvene zavarovalnice ter celotna družba (Buzeti, 2016).

Mnoge raziskave (Burton, 2005; Hutchinson in Wilson, 2011; Mitchell, Ozminkowski in Serxner, 2013; O'Donnell, 2000; Pelletier, Boles in Lynch, 2004; Riedel idr., 2001 in Van Duijvenbode, 2009) so dokazale učinkovitost promocij zdravja na delovnem mestu. Po vzpostavitvi promocije zdravja na delovnem mestu zaposleni izboljšajo svoje spretnosti za lastno zdravje ter občutek za dobro počutje (Buzeti, 2016), se poslužujejo bolj zdravega vedenja (boljših prehranjevalnih navad) in zmanjšajo dejavnike tveganja zdravja, kar se kratkoročno kaže skozi večjo delovno učinkovitost in manjši absentizem, dolgoročno pa se obrestuje skozi zmanjšanje zdravstvenih stroškov ter stroškov, povezanih z zmanjšano delovno učinkovitostjo (O'Donnell, 2000). Promocija zdravja zaposlenim omogoča delo v varnem in zdravem okolju, kar za zaposlene pomeni zmanjšanje stresa, povečanje zadovoljstva (Buzeti, 2016), zvišanje želje in motivacije do dela skozi višanje delovne morale, hkrati pa izboljša komunikacijo in poveča zaupanje zaposlenih do delodajalca (O'Donnell, 2000). Omenjeni konstrukti pomembno vplivajo na delovno zavzetost zaposlenega (Kahn, 1990), sama delovna zavzetost pa, kot že omenjeno, vpliva na zaposlenčevo delovno učinkovitost (Bakker in Demerouti, 2008; Park in Gursoy, 2012; Lobnikar, b.d.), sploh če je zaposleni »polno delovno zavzet«, kar pomeni, da se na delovnem mestu tudi dobro počuti (Robertson in Cooper, 2009). Promocija zdravja vpliva na delovno klimo (Buzeti, 2016; O'Donnell, 2000) in zaposlenim daje občutek podpore s strani nadrejenih, dobra delovna klima in podpora nadrejenih pa prinašata pozitivne posledice tako za zaposlenega kot delodajalca. Zaposleni bo v skrbečem in podpornem okolju zadovoljnejši, posledično pa bo v delo vložil več truda in bo delo opravljal bolj kakovostno (Yoon, Beatty in Suh, 2001). Poleg tega promocija zdravja organizaciji daje

pozitivno podobo in vodi do večje dodane vrednosti, saj prispeva k večji kakovosti izdelkov in storitev, večji inovativnosti in ustvarjalnosti ter k večji delovni storilnosti, hkrati pa je dejavnik prestiža, saj prispeva k izboljšani javni podobi organizacije, kar ji daje večjo konkurenčnost (Buzeti, 2016). Smiselno bi bilo, da bi delodajalci upoštevali tovrstne rezultate in vlaganje v zdravstveni management dojemali kot investicijo, ki se jim bo na dolgi rok povrnila, sploh v smislu večje produktivnosti svojih zaposlenih (Burton, 2005). Po podatkih Eurofounda (2011, v Buzeti, 2016) so mnoge organizacije, zaradi boljšega zdravja in počutja zaposlenih, zvišale produktivnost za 20 % ob hkratnem zmanjšanju zdravstvenega absentizma in fluktuacije. Delodajalci, ki želijo ohranjati zdravje in zmanjšati stroške, tako že aktivno izvajajo programe promocije zdravja na delovnem mestu (Henke idr., 2010), saj je povezanost med zdravjem zaposlenega in stroški za delodajalca nepreklicna, z večjimi stroški za manj zdrave zaposlene in manjšimi stroški za bolj zdrave zaposlene (Mills, 2005). Rezultati kažejo, da lahko delodajalci za vsak dolar, ki ga vložijo v promocijo zdravja, prihranijo 3,27 dolarja (Baicker, Cutler in Song, 2010) zdravstvenih stroškov in 2,73 dolarja (Katz idr., 2014) stroškov, ki nastanejo zaradi absentizma. Učinkovita promocija zdravja na delovnem mestu namreč lahko za 20 % zmanjša absentizem. Mills idr. (2007) ocenjujejo zmanjšanje absentizma za 3 dni na mesec po uspešno vpeljani promociji zdravja na delovnem mestu, kar je dovolj za povrnitev vseh stroškov, ki so nastali ob vpeljavi promocije zdravja, poleg tega pa doprinese k manjši fluktuaciji, manjšim stroškom in nezmožnostim za delo ter k večji delovni učinkovitosti (Aldana in Pronk, 2001). OSHA (2010, v Buzeti, 2016) ocenjuje donosnost na en vložen evro od 2,5 do 4,8 evra zaradi manjših stroškov zdravstvenega absentizma.

V raziskavi statistično pomembne povezanosti med absentizmom in načinom prehranjevanja nisem dokazala. Možen razlog temu je morebitno nerealno ocenjevanje števila opravljenih delovnih ur v zadnjem tednu (v povprečju so bili udeleženci na delovnem mestu skoraj devet ur več, kot pa je bilo od njih pričakovano). Hkrati je možno, da so bili udeleženci na delovnem mestu prisotni, kljub temu da bi bilo primernejše, če bi ostali doma. Absentizem je namreč neposredno povezan z zdravjem posameznikov, pri čemer je zdravje glavni dejavnik, zaradi katerega je zaposleni odsoten (Aldana in Pronk, 2001; Workplace attendance and abseneism, 1999). V tej raziskavi zdravje udeležencev ni bilo preverjeno, zato zaključki na tej točki niso možni, vendar obstaja možnost, da rezultati na lestvici absentizma ne odražajo realnega stanja udeleženih zaposlenih. Kljub temu da povezanosti med načinom prehranjevanja in absentizmom nisem dokazala, je zgoraj omenjene podatke, povezane z absentizmom, smiselno omeniti. Absentizem je namreč povezan z ostalimi preučevanimi konstrukti, ki so neposredno povezani z načinom prehranjevanja. Raziskave so tako pokazale negativno povezanost absentizma z delovno učinkovitostjo (Merrill idr., 2013; Vučković, 2010), delovno zavzetostjo (Schaufeli, 2011) in splošnim življenjskim zadovoljstvom (Erdogan idr., 2012; Murphy idr., 2006, v Erdogan idr., 2012; Shaw in Gupta, 2001, v Erdogan idr., 2012).

Magistrsko raziskavo vidim kot teoretično izhodišče, ki lahko spodbudi spremembe in izboljšave na področju prehrane v Sloveniji. Kot omenjeno v uvodu, so prehranjevalne navade Slovencev slabe, izboljšave pa so možne (in potrebne) tako doma kot na delovnem mestu. Možno je, da se Slovenci še vedno premalo zavedajo pomena svojega prehranskega vedenja za različna področja življenja in da bi jih večja poučenost spodbudila k bolj zdravemu načinu prehranjevanja. Teoretični uvod magistrskega dela ponuja smernice za zdrav način prehranjevanja, ki je optimalen za doseganje dobrih rezultatov. Ker si ljudje običajno želijo biti zadovoljni s svojim življenjem in uspešni na svojem delovnem področju, so dobljeni rezultati lahko dobra motivacija za vpeljavo sprememb pri trenutnem prehranskem vedenju za bolj

zdravo. Spremembe so lahko majhne, kot je npr. vsakodnevno uživanje zajtrka ali uživanje več sadja in zelenjave. K spremembam lahko pripomorejo tudi delodajalci z omogočanjem in olajševanjem zdravega načina prehranjevanja na delovnem mestu. Tudi na tem področju ni treba, da so spremembe drastične. Pomenijo lahko npr. vsakodnevno prisotnost svežega sadja na delovnem mestu in/ali nesladkanega čaja, možnost izbire zdravega obroka v času malice, itd. Lahko pa delodajalci, kot pomemben člen v prehrani zaposlenih, naredijo korak naprej in se odločijo za načrtovan in sistematičen poskus spremembe načina prehranjevanja svojih zaposlenih v bolj zdravega. Organizirajo lahko izobraževanja, kjer se bodo skupaj z zaposlenimi učili o pomenu zdravega načina prehranjevanja in o tem, kaj zdrav način prehranjevanja sploh pomeni. V prostorih organizacije lahko z motivirajočimi letaki zaposlene spodbujajo k zdravemu načinu prehranjevanja in gradijo organizacijsko klimo, v kateri bodo zaposleni čutili podporo in pomoč tako s strani njih kot sodelavcev. Pomembno je, da se zavedajo, da imajo zaposleni velik potencial, s katerim lahko pripomorejo k uspešnosti organizacije, in da bodo s skrbjo za zaposlene skrbeli tudi za svojo organizacijo. Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (Število in sestava prebivalstva, 2018) predstavlja delež prebivalcev, adekvatnih za delo, 65,6 %, delež aktivne delovne populacije pa je bil avgusta 2018 42,21 %. Številke pomenijo, da bodo pozitivne spremembe na področju prehranjevalnih navad zaposlenih povzročile pozitivne spremembe velikega deleža slovenskega prebivalstva, kar lahko na dolg rok vodi v splošno izboljšanje prehranjevalnih navad, in s tem zdravja, celotnega naroda.

Kljub temu da je pridobivanje podatkov udeležencev prek samoocenjevalnih lestvic ena izmed najpogostejših metod zbiranja podatkov, uporaba teh predstavlja eno izmed pomanjkljivosti te raziskave. Rezultati raziskav so neenotni glede vprašanja, če udeleženci odgovarjajo skladno z dejanskim stanjem. Nekateri raziskovalci tako trdijo, da posamezniki podcenjujejo število ur, odsotnih z dela (v primerjavi z administrativnimi podatki) (Kessler, idr., 2003), medtem ko drugi trdijo, da posamezniki svoje stanje ocenjujejo realno in da uspešno ocenjujejo število manjkajočih ur (Short idr., 2009). V obeh primerih samoocenjevalne lestvice udeležencem dopuščajo možnost pristranskega odgovarjanja. Ti imajo tako možnost, da napačno poročajo o delovnih urah, ki so jih v zadnjem tednu naredili. Možna izboljšava bi bila objektivni vpogled v dejansko stanje ur, ki so jih udeleženci naredili, tj. v administrativne podatke posameznega udeleženca, vendar je bilo to v sklopu te raziskave praktično neizvedljivo. Hkrati je pomanjkljivost ta, da mera absentizma sprašuje le po zadnjih sedmih delovnih dneh, nimamo pa vpogleda v stanje skozi daljše časovno obdobje. To pomeni, da je lahko udeleženec dolgoročno precej odsoten z dela, vendar je dosegel nizek rezultat na lestvici absentizma, ker je bil prisoten ravno v zadnjih sedmih dneh. Slabost samoocenjevalnih lestvic se nanaša na vse merjene konstrukte, še posebej na delovno učinkovitost, kjer je možnost izkrivljanja odgovora in lastnega precenjevanja še posebej velika. Udeleženci imajo namreč različne zmožnosti samoocenjevanja in različne stopnje samokritičnosti. Sploh na tej lestvici bi bila potrebna objektivna mera delovne učinkovitosti (če bi bilo to možno, npr. za delovna mesta, ki se navezujejo na fizično delo) zaposlenih ali uporaba metode 360 stopinj, pri kateri je posameznik ocenjen z vseh vidikov – s strani managerja, podrejenih in sodelavcev. Dodatna slabost omenjene lestvice je ta, da je delovna učinkovitost merjena le z eno postavko ter da vprašalnik ni psihološki, kar se nanaša tudi na presejalni vprašalnik prehranjevalnih navad, katerega notranja zanesljivost je bila zelo nizka (Cronbach alfa je znašal 0,50). Na tem mestu bi bila v prihodnosti smiselna izdelava primernejšega vprašalnika z dobrimi merskimi karakteristikami. Ker je delovno učinkovitost objektivno z vprašalnikom zelo težko izmeriti in

nobeden izmed že obstoječih vprašalnikov za namene raziskave ni bil optimalen, obstajajo na tem mestu še velike možnosti za izboljšavo. Slabost raziskave je tudi ta, da je izvedena prečno in da posledično nimamo vpogleda v morebitne spremembe skozi čas. Na odgovore udeležencev so tako lahko vplivali situacijski dejavniki in trenutno počutje, kar dopušča možnost, da način prehranjevanja ni bila glavna spremenljivka, ki je napovedovala rezultate na delovnem mestu.

V prihodnje bi bilo raziskavo smiselno ponoviti, saj bi tako lahko potrdili, da do prvotno ugotovljenih izsledkov ni prišlo po naključju in da dobljene ugotovitve držijo. Koristno bi bilo, da bi bile v raziskavo vključene tudi druge spremenljivke (npr. telesna aktivnost, fizično zdravje), saj bi s tem nadzorovali njihov morebiten vpliv na odvisne spremenljivke. Hkrati bi lahko raziskavo razširili in preverili, ali se (in če, kako) način prehranjevanja povezuje tudi s katerimi drugimi spremenljivkami, npr. posameznikovim počutjem, doživljanjem stresa, itd.

Zaključki

Namen raziskave je bil odkriti povezanost in odnos med načinom prehranjevanja (prehranskim vedenjem) zaposlenega z njegovimi delovnimi rezultati in splošnim življenjskim zadovoljstvom ter možno uporabo ugotovitev v praksi, ki bi delodajalce in organizacije spodbujala k skrbi za zaposlene in njihovo zdravje. V današnjem času se namreč organizacije soočajo z brezprimernimi izzivi, ki preizkušajo njihovo delovno uspešnost. Globalizacija, zahteve po socialni odgovornosti, inovativne tehnologije in novo strateško razmišljanje so samo nekateri izmed mnogih vidikov v sodobnem tekmovalnem okolju. Poleg nenehno spreminjajočega se okolja so delodajalci obremenjeni z delovnimi rezultati zaposlenih in organizacije, z učinkovitostjo, kakovostjo dela, ustvarjanjem dodane vrednosti in zniževanjem stroškov. Posledično je za optimalno in konkurenčno delovanje organizacije potrebna usmeritev v vse smeri, predvsem v zaposlene, ki predstavljajo vir organizacijske (ne)uspešnosti in imajo veliko vlogo pri tem, ali bo organizacija delovala uspešno in kakovostno ali bo v tem smislu zaostala za ostalimi. Rezultati raziskave so potrdili, da je skrb za zaposlene in njihovo prehrano ter s tem zdravje eden izmed načinov, prek katerih lahko delodajalci izboljšujejo zaposlenčevo delovno zavzetost in delovno učinkovitost ter skrbijo za njihovo splošno življenjsko zadovoljstvo. Zaposleni, ki so se prehranjevali bolj zdravo, so bili namreč bolj delovno zavzeti in so se ocenjevali kot delovno učinkovitejše, hkrati pa so bili zadovoljnejši z življenjem. Ker je ta raziskava ena izmed prvih raziskav, kjer je bila proučevana neposredna povezanost med načinom prehranjevanja in rezultati na delovnem mestu, bi bilo v prihodnosti smiselno, da se tovrstne raziskave ponovijo. S tem se bo povečala zanesljivost dobljenih ugotovitev, hkrati pa bodo »večkrat slišane« informacije imele večji vpliv na zaposlene in delodajalce, ki bodo tako verjetno bolj motivirani za vpeljavo morebitnih (bolj zdravih) sprememb v svoja življenja.

Reference

- Absentizem. (b.d.). V *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. Pridobljeno s http://bos.zrc-sazu.si/cgi/a03.exe?name=sskj_testa&expression=absentizem&hs=1
- Absentizem za delodajalce in zaposlene*. (2012). Ljubljana: Izobraževalno raziskovalni inštitut Ljubljana.
- A healthy lifestyle*. (2018). Pridobljeno s <http://www.euro.who.int/en/health-topics/disease-prevention/nutrition/a-healthy-lifestyle>
- Aldana, S. G. in Pronk, N. P. (2001). Health promotion programs, modifiable health risks and employee absenteeism, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(7), 737–745.
- Baicker, K., Cutler, D. in Song, Z. (2010). Workplace wellness programs can generate savings. *Health Affairs*, 29, 304–311.
- Bakker, A. B. in Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Benefits of a balanced diet*. (2018). Pridobljeno s <http://www.euro.who.int/en/health-topics/disease-prevention/nutrition/a-healthy-lifestyle/benefits-of-a-balanced-diet>
- Boles, M., Pelletier, B. in Lynch, W. (2004). The relationship between health risks and work productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 43, 36–46.
- Burton, W. N., Chen, C. Y., Conti, D. J., Schultz, A. B., Pransky, G. in Edington, D. W. (2005). The association of health risks with on-the-job productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(8), 769–777.
- Burton, W. N., Chen, C. Y., Li, X. in Schultz, A. B. (2017). The association of employee engagement at work with health risks and presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 20(10), 1–5.
- Burton, W. N., Conti, D. J., Chen, C. Y., Schultz, A. B. in Edington, D. W. (1999). The role of health risk factors and disease on worker productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 41(10), 863–877.
- Buzeti, J. (2016). Ekonomski učinki finančnih investicij v promocijo zdravja in dobrega počutja zaposlenih v delovnem okolju. *International Public Administration Review*, 14(2–3), 139–167.
- Correa-Burrows, P., Burrows, R., Blanco, E., Reyes, M. in Gahagan, S. (2016). Nutritional quality of diet and academic performance in Chilean students. *Bulletin of the World Health Organization*, 94(3), 185–192.

- Crabtree, S. (2013). *Worldwide, 13% of employees are engaged at work*. Pridobljeno s <https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>
- Cropanzano, R., in Wright, T. A. (2001). When a »happy« worker is really a »productive« worker: a review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182–199. doi:10.1037/1061-4087.53.3.182
- De Castro, J. M. (2004). The time of day of food intake influences overall intake in humans. *The Journal of Nutrition*, 134(1), 104–111. doi: 10.1093/jn/134.1.104
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. in Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
- Dimec, T., Mahnič, J., Marinšek, M., Masten, R. in Tušak, M. (2008). Zadovoljstvo z življenjem in delovno zadovoljstvo zaposlenih v Slovenski vojski. *Psihološka obzorja*, 17(4), 117–130.
- Donald, I., Taylor, P. Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S. in Robertson, S. (2005). Work environments, stress, and productivity: and examination using ASSET. *International Journal of Stress Management*, 12(4), 409–423.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M. in Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: a review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038–1083.
- Gabrijelčič Blenkuš, M., Gregorič, M., Tivadar, B., Koch, V., Kostanjevec, S., Fajdiga Turk, V., ... Rozman, U. (2009). Prehranjevalne navade in prehranski status – pregled stanja v Sloveniji in svetu. V M. Gabrijelčič Blenkuš (ur.), *Prehrambene navade odraslih prebivalcev Slovenije z vidika varovanja zdravja* (str. 9–22). Ljubljana: Pedagoška fakulteta. Pridobljeno s http://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/datoteke/document_0.pdf
- Green, K. L. (1988). Issues of control and responsibility in worker's health. *Health Education Quarterly*, 15(4), 473–486.
- Hakkarainen, R., Partonen, T., Haukka, J., Virtamo, J., Albanes, D. in Longvisr, J. (2004). Food and nutrient intake in relation to mental wellbeing. *Nutrition Journal*, 3(14), 1–5.
- Harrison, D. A. in Martocchio, J. J. (1998). Time for absenteeism: a 20-year review of origins, offshoots, and outcomes. *Journal of Management*, 24(3), 305–350.
- Henke, R. M., Carls, G. S., Short, M. E., Pei, X., Wang, S., Moley, S., Sullivan, M. in Goetzel, R. Z. (2010). The relationship between health risks and health and productivity costs among employees at Pepsi bottling group. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(5), 519–525.
- Hostnik, M. (21.5.2009). Na storilnost delavcev vpliva tudi prehrana med delovnim časom. *Dnevnik*. Pridobljeno s <https://www.dnevnik.si/1042268337>

- Hutchinson, A. D. in Wilson, C. (2011). Improving nutrition and physical activity in the workplace: a meta-analysis of intervention studies. *Health Promotion International*, 2(2), 238–249.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Katz, A. S., Pronk, N. P. in Lowry, M. (2014). The association between optimal lifestyle-related health behaviors and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(7), 708–713.
- Kessler, R. C., Barber, C., Beck, A., Berglund, P., Cleary, P. D., McKeen, D., ... Wang, P. (2003). The World Health Organization Health and work performance questionnaire (HPQ). *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(2), 156–174. doi: 10.1097/01.jom.0000052967.43131.5
- Kowlessar, N. M., Goetzel, R. Z., Smith Carls, G., Tabrizi, M. J. in Guindon, A. (2011). The relationship between 11 health risks and medical and productivity costs for a large employer. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(5), 468–477.
- LeCheminant, J. D., Merrill, R. M. in Masterson, T. (2015). Health behaviors and work-related outcomes among school employees. *American Journal of Health Behavior*, 39(3), 345–351. doi: <http://dx.doi.org/10.5993/AJHB.39.3.7>
- Lobnikar, B. (b.d.). *Krepitev delovne zavzetosti zaposlenih – naloga vodij*. [PowerPoint]. Pridobljeno s <https://www.um.si/kakovost/usposabljanje-zaposlenih/Lists/Usposabljanja2/Attachments/43/Krepitev%20delovne%20zavzetosti%20zaposlenih%20%20naloga%20vodij%20UM.pdf>
- Lyubomirsky, S., King, L. in Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.
- Marangoni, F., Poli, A., Agostoni, C., Di Pietro, P., Gricelli, C., Brignoli, O., ... Paoletti, R. (2009). A consensus document on the role of breakfast in the attainment and maintenance of health and wellness. *Acta BioMedica*, 80, 166–171.
- Maučec Zakotnik, J., Koroušić Seljak, B., Vidović, K. in Goršek, S. (2008). Priporočila za izbiro in pripravo jedi. V D. Pokorn, C. Hlastan Ribič in R. Poličnik (ur.), *Praktikum jedilnikov zdravega prehranjevanja delavcev v delovnih organizacijah* (str. 8–14). Ljubljana: Ministrstvo za zdravje.
- Merrill, R. M., Aldana, S. G., Pope, J. E., Anderson D. R. Coberley, C. R. in Grossmeier, J. J. (2013). Self-rated job performance and absenteeism according to employee engagement, health behaviors, and physical health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(1), 10–18.
- Milfelner, B. in Žižek Šarotar, S. (2014). *Vpliv managementa človeških virov na uspešnost organizacij*. Znanstvena monografija. Maribor: IRDO, Inštitut za razvoj družbene

https://www.researchgate.net/profile/Simona_Zizek/publication/292607015_VPLIV_MANAGEMENTA_CLOVESKIH_VIROV_NA_USPESNOST_ORGANIZACIJ/links/56af9f9708ae9ea7c3ad8551/VPLIV-MANAGEMENTA-CLOVESKIH-VIROV-NA-USPESNOST-ORGANIZACIJ.pdf

- Mills, P. R. (2005). The development of a new corporate specific health risk measurement instrument, and its use in investigating the relationship between health and well-being and employee productivity. *Environmental Health: A Global Access Science Source*, 4(1), 1–9.
- Mills, P. R., Kessler, R. C., Cooper, J. in Sullivan, S. (2007). Impact of health promotion program on employee health risks and work productivity. *American Journal of Health Promotion*, 22(1), 45–53.
- Mitchell, R. J., Ozminkowski, R. J. in Serxner, S. (2013). Improving employee productivity through improved health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(10), 1142–1148.
- Novak, E. (2010). Zdravje in z zdravjem povezan življenjski slog v povezavi z zadovoljstvom z življenjem. *Psihološka obzorja*, 19(2), 19–30.
- O'Donnell, M. P. (2000). Health and productivity management: the concept, impact, and opportunity: commentary to Goetzel and Ozminkowski. *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 215–217.
- Park, J. in Gursoy, D. (2012). Generation effects on work engagement among U.S. hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1195–1202. doi: 10.1016/j.ijhm.2012.02.007
- Pavot, W. in Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with life scale. *Social Indicators Research*, 39, 101–117.
- Pelletier, B., Boles, M. in Lynch, W. (2004). Change in health risks and work productivity over time. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 746–754.
- Pisinger, C., Toft, U., Aadahl, M., Glümer, C. in Jørgensen, T. (2009). The relationship between lifestyle and self-reported health in a general population. The Inter99 study. *Preventive Medicine*, 49, 418–423.
- Pokorn, D. (2003). *Prehrana v različnih življenjskih obdobjih*. Ljubljana: Marbona.
- Poličnik, R. in Belović, B. (2017). *Prehrana na delovnem mestu*. Ljubljana: Nacionalni inštitut za javno zdravje. Pridobljeno s http://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/publikacije-datoteke/prehrana_na_delovnem_mestu_splet.pdf

Poor employee health habits drive lost productivity according to major new study of nearly 20000 American workers. (2012). Pridobljeno s <https://www.businesswire.com/news/home/20120806006042/en/Poor-Employee-Health-Habits-Drive-Lost-Productivity>

Prehrana (b.d.). Pridobljeno s http://www.mz.gov.si/si/delovna_podrocja_in_prioritete/javno_zdravje/varovanje_in_krepitev_zdravja_prehrana_gibanje_dusevno_zdravje_itd/prehrana/

Prehrana (2018). Pridobljeno s <http://www.nijz.si/sl/podrocja-dela/moj-zivljenjski-slog/prehrana>

Ricci, J. A. in Chee, E. (2005). Lost productive time associated with excess weight in the U.S. workforce. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(12), 1227–1234.

Riedel, J. E., Lynch, W., Baase, C., Hymel, P. in Peterson, K. W. (2001). The effect of disease prevention and health promotion on workplace productivity: a literature review. *American Journal of Health Promotion*, 15(3), 167–191.

Robertson, I. T. in Cooper, C. L. (2009). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(4), 324–336.

Rogers, P.J. (2001). A healthy body, a healthy mind: long term impact of diet on mood and cognitive function. *Proceedings of the Nutrition Society*, 60(1), 135–143.

Rongen, A., Robroek, S. J. W., Schaufeli, W. in Burdorf, A. (2014). The contribution of work engagement to self-perceived health, work ability, and sickness absence beyond health behaviors and work-related factors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(8), 892–397.

Schaufeli, W. B. (2011). *Work engagement: a key concept of a positive occupational health psychology?*. [PowerPoint]. Pridobljeno s https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/8418176/608_eng.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1540752100&Signature=UDtg15rgl4cRXDVwqEgKSjVV%2BN8%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DWork_engagement.pdf

Schaufeli, W. B. in Bakker, A. (2004). *Utrecht work engagement scale. Preliminary manual*. Utrecht University: Occupational health psychology unit.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V. in Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. doi: 10.1023/a:1015630930326

Shi, Y., Sears, L. E. Coberley, C. R. in Pope, J. E. (2013). The association between modifiable well-being risks and productivity. A longitudinal study in pooled employer sample. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(4), 353–364.

Short, M. E., Goetzel, R. Z., Pei, X., Tabrizi, M. J., Ozminkowski, R. J. Gibson, T. B., ... Wilson, M. G. (2009). How accurate are self-reports? Analysis of self-reported health care utilization and absence when compared with administrative data. *American College of Occupational and Environmental Medicine*, 51(7), 786–796.

Smernice zdravega prehranjevanja delavcev v delovnih organizacijah. (2008). Pridobljeno s http://www.mz.gov.si/fileadmin/mz.gov.si/pageuploads/javno_zdravje_09/Smernice_zdravega_prehranjevanja_delevcev.pdf

Smith, K. J., McNaughton, S. A., Cleland, V. J., Crawford, D. in Ball, K. (2013). Health, behavioral, cognitive, and social correlates of breakfast skipping among women living in socioeconomically disadvantaged neighborhoods. *The Journal of Nutrition*, 143(11), 1774–1784. doi: 10.3945/jn.113.181396

Šolska in delavska malica sta pomembna ukrepa za zagotavljanje zdravih izbir. (2012). Pridobljeno s <http://www.nijz.si/sl/solska-in-delavska-malica-sta-pomembna-ukrepa-za-zagotavljanje-zdravih-izbir>

Število in sestava prebivalstva. (2018). Pridobljeno s <https://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/104>

Testen, U. in Žnidaršič, A. (2013). Delovna učinkovitost. V M. Ozimek (ur.), *Izbrani vprašalniki za uporabo na področju psihologije dela in organizacije*. (str. 2–6). Ljubljana: Filozofska fakulteta.

Thayer, R. E. (1987). Energy, tiredness, and tension effects of a sugar snack versus moderate exercise. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 119–125.

Van Duijvenbode, DC., Hoozemas, MJM., Van Poppel, MNM. In Poper, KI. (2005). The relationship between overweight and obesity, and sick leave: a systematic review. *International Journal of Obesity*, 33, 807–816.

Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. V W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel in B. Bunting (ur.), *A comparative study of satisfaction with life in Europe*. (str. 11–48). Rotterdam: Eötvös university press.

Vučković, R. (2012). Obvladovanje zdravstvenega absentizma – izziv za družbo. V D. Kos (ur.), *Zdravstveni absentizem v Sloveniji. Zbornik primerov iz prakse 14 slovenskih podjetij*. (str. 10–21). Ljubljana: Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Zdravje na delovnem mesu (b.d.). Pridobljeno s http://www.mz.gov.si/si/delovna_podrocja_in_prioritete/javno_zdravje/zdravje_na_delovnem_mestu/

Quintiliani, L., Poulsen, S. in Sorensen, G. (2010). Healthy eating strategies in the workplace. *Journal of Workplace Health Management*, 3(3), 182–196. doi: 10.1108/17538351011078929

Workplace attendance and absenteeism. (1999). Pridobljeno s <https://www.racp.edu.au/docs/default-source/faculties-library/workplace-attendance-and-absenteeism.pdf?sfvrsn=4>

Wright, T. A. in Bonett, D. G. (1997). The role of pleasantness and activation-based well-being in performance prediction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(3), 212–219.

Wright, T. A. in Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94.

Priloge

Tabela 1.

Opisna statistika udeležencev glede na spol (N = 230)

Spol	f	%
Moški	55	23,9
Ženske	175	76,1
Skupaj	230	100

Tabela 2.

Opisna statistika udeležencev glede na starost (N = 230)

	M	SD	Min	Max
Starost	30,92	8,75	19	60

Tabela 3.

Opisna statistika udeležencev glede na delovno mesto (N = 230)

Delovno mesto	f	%
Izvršni direktor, skrbnik ali višji vodstveni delavec (npr. direktor, namestnik direktorja, menedžer)	24	10
Strokovnjak (npr. inženir, sistemski analitik)	32	13,9
Tehnična podpora (npr. laboratorijski tehnik, pravnik, računalniški programer)	10	4,3
Javna uprava (zdravstvo, šolstvo, kultura, socialno varstvo)	64	27,7
Prodaja (npr. prodajni zastopnik, borzni posrednik, prodajalec)	15	6,5
Pisarniška in administrativna podpora (npr. tajnica, računovodja, vodja kadrovske službe)	44	19
Storitve (npr. varnostnik, kuhar, hišnik)	22	9,5
Operater ali delavec (npr. delavec v proizvodnji, voznik tovornjaka, gradbeni delavec)	13	5,6
Ne želim odgovoriti.	6	2,2
Skupaj	230	100