

A munkavállalói egészségtudatosság és a munkahelyi egészségfejlesztési lehetőségek többszemponútú vizsgálata debreceni munkavállalók körében

Complex examination of employee health awareness and occupational health promotion opportunities for Debrecen employees

PÁZMÁN-ISKI A.,¹ BAUERNÉ DR. GÁTHY A.²

¹Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, pazman.alexa@gmail.com

²Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Közgazdaságtan Intézet, bauerne.gathy.andrea@econ.unideb.hu

Absztrakt

Az embereket, felismerve a megfelelő egészségi állapotuk fontosságát az elmúlt évtizedekben egészségüket illetően egyre inkább a növekvő felelősség és tudatosság jellemzi. Az egészség megőrzése hosszú távon mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára kifizetődő tevékenység. A munkavállalók egészségébe történő befektetés egyazon által befektetést jelent a vállalat sikeres működésébe, hiszen a legtöbb vállalat esetében maguk a munkavállalók a kulcstényezők, ami a cég eredményességét meghatározza. A vállalatok igen sokat nyerhetnek azzal, ha figyelmet fordítanak munkavállalóik egészségére, nem csak az új munkaerő bevonása és megtartása válik egyszerűbbé, hanem a dolgozók hatékonysága is fokozódik. A munkavállalók egészségi állapotának megőrzése és javítása érdekében egészségtudatosságuk fejlesztésre szorul, mely folyamat megvalósulása érdekében sokat tehetnek a munkáltatók is. A munkáltatóknak számtalan lehetősége adódik a munkavállalói körben történő egészségtudatosság, egészséges táplálkozás és rendszeres testmozgás népszerűsítése érdekében. A vállalati egészségfejlesztés lehetőségének kihasználása rendkívül fontos és szükségszerű, hiszen egy hosszútávon megtérülő befektetést jelent az egyén és a vállalat számára egyaránt, ezért annak széles körű alkalmazása lenne indokolt.

Kulcsszavak: egészség, egészségfejlesztés, egészségtudatosság, vállalat, munkavállaló

Abstract

Recognizing the importance of proper health, people have become increasingly responsible and aware of their health in recent decades. Maintaining health is a rewarding activity for both the employee and the employer in the long run. Investing in the health of employees is at the same time an investment in the successful operation of a company, as for most companies, the employees themselves are the key factors that determine a company's profitability. Companies can gain a great deal by paying attention to the health of their employees, not only will it make it easier to attract and retain new workforce, but it will also increase employee efficiency. In order to preserve and improve the health of their employees, their health awareness needs to be developed, and employers can do a lot to achieve this process. There are countless opportunities for employers to promote health awareness, healthy eating and regular exercise among their employees. There are countless opportunities for employers to promote health awareness, healthy eating and regular exercise among their employees. Exploiting the potential of corporate health promotion is extremely important and necessary, as it is a long-term profitable investment for both the individual and the company, so its widespread use would be warranted.

Keywords: health, health promotion, health awareness, company, employee

JEL Kód: I12, I15



Bevezetés

Napjaink történései is megerősítik a társadalom tagjaiban annak a jelentőségét, hogy az egészség alapvető feltétele a sikeres és boldog életnek. Ezen felismerésnek köszönhetően egyre többen próbálnak az egészségtudatosság útjára lépni, mely magatartásforma kialakulásával egyre inkább növekszik az egészségtudatos életmódot követő emberek száma, és egyre nagyobb teret hódítanak az egészségmegőrzéssel, egészségtudatossággal foglalkozó tevékenységek, kezdeményezések (*Papp-Bata et al., 2018*).

Az egészség nem egy állandó, stabil állapotot jelent, hiszen egészségi állapotunk folyamatosan változik, egyes esetekben javulás, máskor pedig romlás figyelhető meg benne, az emberek pedig megpróbálnak a változásokhoz alkalmazkodni jó esetben azon céllal, hogy fenntartsák az egészséges jóllét állapotát. Egészségünk megőrzése tehát nem egy alkalmoszerű cselekvés kell, hogy legyen, hanem az egész életünket végig kísérő egészségtudatos magatartásforma. Az emberek egészségi állapotának javításában és fenntartásában a megfelelő alapot az egészséges életmód kialakítása képi, azon belül is az egészségtudatos táplálkozás, a rendszeres testmozgás és káros szenvedélyektől mentes életvitel (*El-Baz, 2004*).

Az egészséges életmódhoz tartozó étrendnek megfelelő mennyiségben tartalmaznia kell a szervezetünk energia szintjét biztosító szénhidrátokat, zsírokat, fehérjéket továbbá vitaminokat, nyomelemeket és ásványi anyagokat. Táplálkozásunk során kiemelten fontos szerepe van a megfelelő vitamin és ásványi anyag bevitelnek, ugyanis hiányuk rossz egészségi állapothoz vezethet (*Harvard Health Article, 2019*). A táplálkozástudományi szakemberek a megfelelő egészségi állapot elérése érdekében a táplálkozásunk tekintetében naponta legalább 3, de inkább 4-5 étkezést javasolnak, kis adagokra lebontva, mely ezáltal a vércukorszintünket egyensúlyban tartja (*Hidvégi et al., 2015*).

Az egészséges életmód folytatása során fontos továbbá, hogy figyeljünk a napi folyadék bevitel megfelelő szintjére, a folyadékháztartásunk megfelelő egyensúlyának fenntartása érdekében. A folyadékbevitel ajánlott napi mennyisége 20-40 ml testsúly kilogrammonként, ami egy 70 kg-os ember esetében 1,4-2,8 liter folyadékot jelent. Lehetőleg a bevitt folyadékmennyiség nagy része tiszta folyadék kell, hogy legyen, mint például víz vagy natur tea (*Barry et al., 2010*).

Az egészséges életmód elengedhetetlen része továbbá a rendszeres testmozgás, hiszen a fizikai aktivitás pozitív hatást gyakorol az emberi szervezetre. A WHO ajánlása alapján a 18-65 év közötti korosztály részére javasolt legalább heti minimum 150 perc fizikai aktivitás mérsékelt intenzitással, vagy minimum 75 perc magas intenzitású testmozgás (*Pfau et al., 2019*). A rendszeres testmozgás népszerűsítése munkáltatói szempontból is fontos, ugyanis a fizikai aktivitás hiánya negatív hatással bír a ledolgozott aktív óraszámokra, illetve a munkahelyi teljesítményre is (*Sjogaard et al., 2016*).

Az egészséges szervezet egyik alapvető követelménye az ideális testsúly megléte. Manapság világszerte népbetegségnek tekinthető az elhízás. Az ideális testsúly meghatározásában segítségünkre lehet a BMI index kiszámítása. A BMI számításának képlete: $BMI = \text{testtömeg [kg]} / \text{testmagasság}^2 [\text{m}^2]$. A BMI képlet segítségével meghatározható, hogy az egyén milyen testsúly kategóriába tartozik, segít eldönteni azt, hogy egy adott személy súlya megfelelő-e magasságához képest. A felnőttek esetén alkalmazandó BMI kategóriákat az alábbi táblázatban (*1. táblázat*) láthatjuk (*WHO, 2019*).

1. táblázat: BMI testsúly kategóriák a felnőtt korosztály számára
Table 1: Ideal BMI index for adults

BMI testsúlyosztályozás	
-18,49	sovány
18,5-24,9	normál testsúly
25-29,9	túlsúlyos
30-34,9	I. fokú elhízás
35-39,9	II. fokú elhízás
40+	III. fokú (súlyos) elhízás

Forrás: Saját szerkesztés a WHO (2019) adatai alapján, 2020

Az ideális testsúly megléte azonban nem csak az egyén megfelelő egészségi állapotának szempontjából fontos, ugyanis a túlzott elhízás nagyobb munkáltatói egészséggel összefüggő kiadásokkal, továbbá a munkavállalók saját bevallásán alapuló csökkent termelékenységgel járhat (Wolf – Colditz, 1998).

A egyéni egészségtudatosság fejlesztését nagyban segíthetik a munkáltatók által kínált egészségtudatosságot népszerűsítő és fejlesztő kezdeményezések. A munkahelyi egészségvédelem manapság már túlmutat a hagyományos munkavédelmi alapelveken, jelenleg a munkavédelem területén leginkább az egészség védelem és fejlesztés kerül előtérbe (Dajnoki – Héder, 2017). Az egyén egészségügyi állapota és a munkahelyi termelékenység között szoros összefüggés figyelhető meg (Schultz et al., 2009). A munkavállalók egészségtudatosság és egészségi állapot szempontjából két csoportba oszthatóak. Az egyik csoport azon emberek összességét jelenti, akik az egészségtudatosságot mellőzik, egészségi állapotuk nem megfelelő, hiszen nem fordítanak egészségükre kellő figyelmet, valamint munkahelyük nem feltétlen biztosít számukra lehetőséget egészségtudatosságuk fejlesztésére. A második csoportot pedig azon emberek összessége jelenti, akik egészségük érdekében követik az egészségtudatos életmód alapelveit, figyelnek táplálkozásukra, rendszeresen mozognak és erre munkahelyük is lehetőséget nyújt számukra. Amennyiben egy munkavállaló az első csoportba tartozik és rossz egészségi állapottal rendelkezik, az a vállalat gazdasági eredményeire negatív hatást gyakorol. Ugyanis ezen munkavállalók kevesebb aktív munkaórát töltenek a munkahelyen, továbbá az általuk végzett munka minősége, hatékonysága is csökkenhet. Egy egészséges munkavállaló ezzel szemben eredményesebb munkát végez, több munkaórát képes ledolgozni, hatékonyságuk magasabb, ami pozitív hatást eredményez a vállalat termelékenysége tekintetében. A munkáltatók egyre inkább felismerik azon ténytet, hogy a szervezeti egység és teljesség megvalósításához a figyelem központjába kell helyezni az egyéni egészséget, teljességet is, hiszen az egyének összessége adja a szervezet egészét (Bácsné Bába et al., 2017; Madarász – Bácsné Bába, 2016). A vállalatok, munkáltatók stratégiai céljaik elérése érdekében elengedhetetlen, hogy hatékonyan és eredményesen működjenek, melynek kulcstényezője a megfelelő munkavállalók alkalmazása és megtartása (Czine P., 2019). A vállalatok legfontosabb erőforrása, az emberi tényező megfelelő menedzselése jelentős segítséget nyújthat ebben. A munkáltatók számára a munkahelyi egészségmegőrző programok bevezetése olyan lehetőség, mely növeli a munkavállalói fizikai aktivitást és ezzel a termelékenységet, mialatt az egészségügyi kiadások csökkenthetők (Dishman et al., 1998).

A kutatásunk során fő célkitűzés volt a munkavállalói egészségtudatosság feltérképezése, az egészséges táplálkozás és a rendszeres testmozgás iránti érdeklődés meglétének vizsgálata, valamint az egészségfejlesztés vállalati szintű megjelenésének elemzése.

1. Anyag és módszer

Kutatásunk során primer és szekunder módszereket egyaránt alkalmaztunk, melyek segítségével azt vizsgáltuk, hogy a 21. században a társadalom munkavállalói oldalát milyen mértékben jellemzi az egészségtudatosság, a munkáltatói oldalnak milyen lehetőségei vannak ennek támogatására. A szekunder módszerek alkalmazása lehetőséget biztosított a nagy adathalmazok és több évre visszanyúló statisztikai adatsorok feldolgozására, mely fontos alapot jelentett és egyúttal támpontot is adott a kutatáshoz, valamint a tovább gondolásra érdemes területek kereséséhez.

A szakirodalom áttekintését követően megfogalmazásra kerültek a kutatás fő kérdéscsoportjai, melyekhez preconcepciókat fogalmaztunk meg, az alábbiak szerint:

- 1.) A fiatalabb (18-30 és 31-45 év közöttiek) korosztály esetében népszerűbb az egészségtudatos életmód követése, mint az idősebb korosztály körében.
- 2.) Az egészségtudatos ételmiszerfogyasztás a 18-30 éves korosztály körében kisebb mértékben jellemző, mint az idősebb korosztály(ok) esetében.
- 3.) A nők jobban figyelnek az egészségtudatosságra – táplálkozás és testmozgás terén egyaránt – mint a férfiak.
- 4.) A vállalati szféra nagyobb hangsúlyt fektet munkavállalók egészségtudatosságának fejlesztésére, mint a közsféra.

A pontos és időszerű eredmények érdekében, valamint a téma célcsoport-specifikációját figyelembe véve elengedhetetlen volt a primer módszertan alkalmazása is. A kvantitatív módszerek közül a kérdőíves megkérdezést választottuk. Vizsgáltuk, hogy saját megítélésük alapján a munkavállalók milyen egészségi állapottal rendelkeznek, mi jellemzi az ételmiszer-fogyasztási szokásaikat, milyen

fizikai aktivitás, rendszeres testmozgás van jelen az életükben, s arra is kitértünk, hogy a megkérdezettek jelenlegi munkáltatói milyen módszereket alkalmaznak a munkavállalók egészségi állapotának megőrzésének érdekében és hogy milyen további lehetőségek adódnak az egészségtudatos táplálkozás vállalati szintű népszerűsítésére, és a foglalkoztatottak egészségi állapotának megőrzésére.

A primer kutatás során kérdőíves megkérdezés módszerének segítségével mértük fel a 18-65 év közötti debreceni munkavállalók egészségtudatosságát, a vállalatok jelenleg alkalmazott egészségfejlesztést segítő kezdeményezéseit. A vállalati szférában dolgozókon kívül a közszférában dolgozók egészségtudatosságának és munkahelyi szintű egészségfejlesztési lehetőségeinek vizsgálata is bekerült kutatásba, ezzel összehasonlítási alapot biztosítva a vállalati szférában tapasztaltakhoz. A kérdőívben szereplő kérdések kitértek a munkavállalók táplálkozási szokásaira, káros szenvedélyek követésére és a testmozgás rendszerességére is. Továbbá az egészségtudatosság munkahelyi szintű népszerűsítésének és ösztönzésének meglétének és mikéntjének vizsgálatára is.

2. táblázat: A minta szocio-demográfiai jellemzői (N=160)

Table 2: Demographic characteristics of the sample

Megnevezés		A minta megoszlása (Sample distribution)	
		N	%
Összesen		160	100
Munkahely területi elhelyezkedése	Debrecen	160	100
Nem	Nő	102	64
	Férfi	58	36
Életkor	18-30 év között	65	40
	31-45 év között	78	49
	46-65 év között	17	11
Munkahely típusa	Vállalati szféra	104	65
	Közszféra	56	35
Legmagasabb iskolai végzettség	Maximum 8 általános	0	0
	Szakmunkásképző, szakiskola	7	4
	Gimnázium, szakközép	32	20
	Főiskolai vagy egyetemi diploma	121	76
Munkahelyen töltött órák száma naponta	kevesebb, mint 8 óra	16	10
	8 óra	57	36
	több, mint 8 óra	87	54
Betegszabadságon töltött napok száma az elmúlt egy évben	0 nap	72	45
	1-3 nap	21	13
	4-6 nap	31	19
	6-10 nap	18	11
	10-15 nap	10	6
	15-20 nap	4	3
	20-30 nap	3	2
	1 hónapnál több ideig	1	1

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

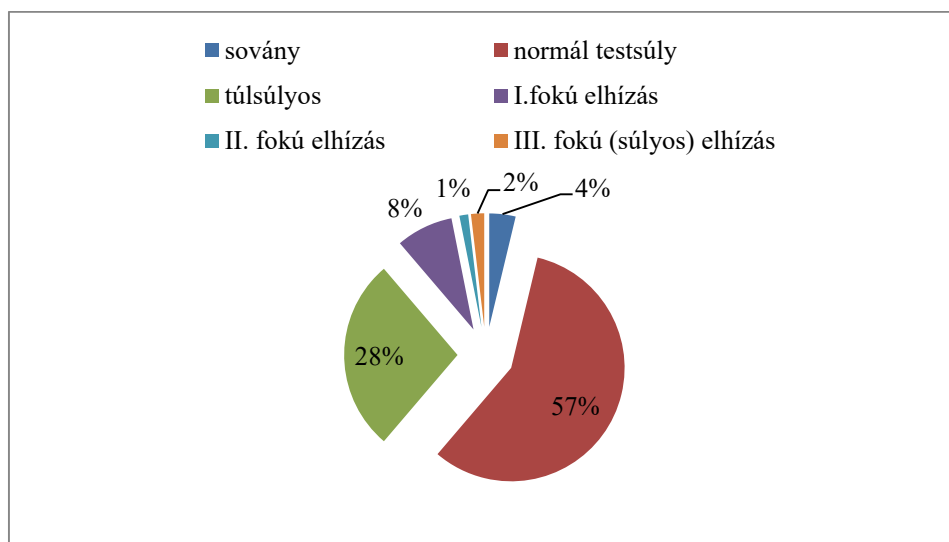
Alkalmaztunk zárt-, nyitott- és skála típusú kérdéseket, valamint a szocio-demográfiai jellemzőkre vonatkozó kérdések is szerepeltek a kérdőívben. A kutatás nem terjedt ki a munkáltatók méret szerinti

elkülönítésére, jelen esetben a vállalati és a közszféra összehasonlítására tett kísérletet. A megadott időszak alatt, 2019.11.05-2019.12.05 napja között a kérdőívet összesen 160 Debrecenben dolgozó munkavállaló töltötte ki. Az eredmények feldolgozására az SPSS (v.25) statisztikai programcsomagot és a Microsoft Excel programot használtuk. Az adatrögzítést közvetlenül az adattisztítás folyamata után, a kérdőíves megkérdezés és az adatbevitel során keletkezett hibák, az outlierok kiszűrésére és az adatok feldolgozásához alapfokú leíró statisztikai módszereket alkalmaztunk (minimum, maximum, átlag, szórás, megoszlás, ferdeség). Az elemzés során az egyes változók közötti kapcsolatrendszer feltárása érdekében, a hipotézisek vizsgálatára keresztábra-elemzést is alkalmaztunk. A vizsgált változók közötti szignifikáns kapcsolat bizonyítására (vagy elvetésére) a Pearson-féle χ^2 próbát alkalmaztuk, az eredmények értelmezését $p < 0,05$ szint alatt végeztük (Sajtos – Mitev, 2007).

A 2. táblázatban szereplő adatok alapján látható, hogy a felmérés a debreceni munkavállalókra terjedt ki, a mintába a 18 és 65 év közöttiek kerültek be, a korosztályon belül legnagyobb arányban (49%) a 31-45 év közöttiek képviseltették magukat. Nemek szerinti megoszlásban a női kitöltők felülreprezentáltak jelennek meg (64% - Nők; 36% - férfiak). A nemek szerinti megoszlás megyei tekintetben is hasonlóak, ugyanis Hajdú-Bihar megyéet tekintve elmondható, hogy a férfiak aránya néhány százalékkal alacsonyabb, mint a nőké, a lakosok 48%-a férfi, és 52%-a nő, amely összhangban áll az országos adatokkal. (Vida – Szűcs, 2020) Végzettség tekintetében a főiskolai vagy egyetemi diplomával rendelkező munkavállalóktól érkeztek legnagyobb számban (76%) válaszok. A minta statisztikailag nem reprezentálja Magyarország lakosságát, ezáltal a felmérés nem reprezentatív, csak feltáró jellegű. Egy tekintetben azonban megfelel a sokaságnak, a vállalati- és a közszféra, mint munkahelytípus arányaiban. A minta esetében a válaszadók 37%-a a közszférában dolgozik, 63% pedig a vállalat szférában. A 2012. évi országos adatokat tekintve, az alkalmazásban állók közszféra-vállalatiszféra országos szintű megoszlási aránya 30%-70%, mely megoszlás így a kitöltők tekintetében megfelel a sokaságnak (KSH, 2012). A megkérdezettek döntő többsége (54%) több mint 8 órát tölt a munkahelyén, a betegszabadságon töltött napok tekintetében a mintába kerültek 45%-a egy napot sem, míg a fennmaradó 55% az elmúlt évben 1 napot meghaladó időtartamban volt táppénzen.

2. Eredmények

A felmérés kiértékelése során elsőként a munkavállalói egészségtudatosságot és egészségi állapotot, majd a vállalati egészségfejlesztés lehetőségeit vizsgáltuk.



1.ábra: Munkavállalók BMI index értékei (N=160)

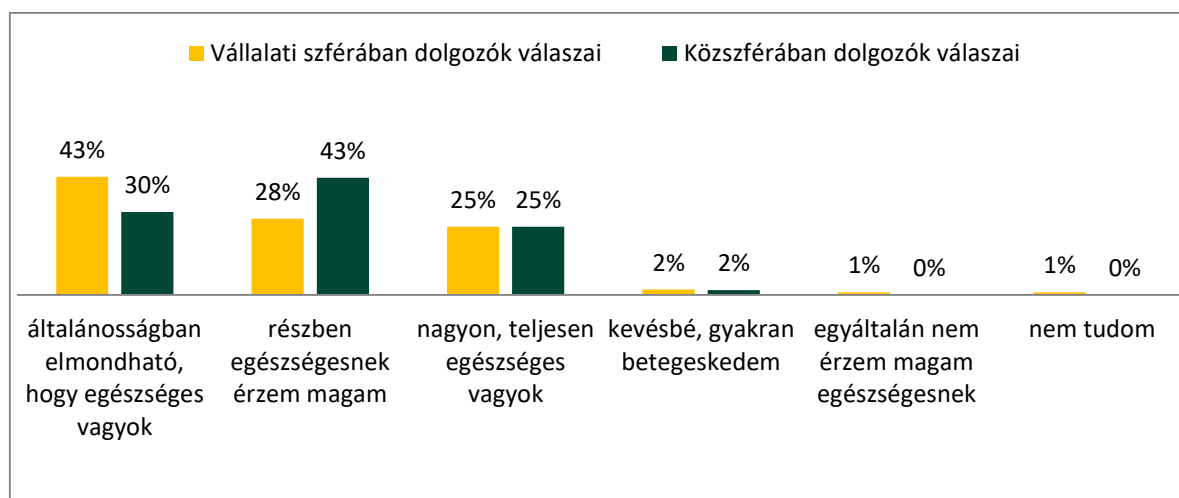
Figure 1: BMI index values of Employees

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

A jó egészségi állapot elérése érdekében nagyon fontos, hogy ideális testsúllyal rendelkezünk, az elhízás ugyanis számos betegség kiváltó oka lehet. Ezért a megkérdezettek testsúlyra és testmagasságra vonatkozó kérdésekre adott válaszai alapján meghatároztuk és értékeltük a munkavállalók BMI index értékeit, melyet az 1. ábra segítségével rendszereztünk. Az 1. ábrán láthatjuk, hogy a megkérdezett munkavállalók közel fele (43%) nem az ideális testsúly kategóriába tartozik. A testsúly problémák leküzdésében segítségünkre lehet az egészséges táplálkozás és a rendszeres testmozgás.

2.1. A munkavállalók egészségtudatosságának vizsgálata

A munkavállalók körében a megfelelő egészségi állapot meglétének hiányát támasztotta alá az az eredmény is, miszerint a megkérdezett munkavállalók kevés százaléka érzi teljes mértékben egészségesnek magát (2. ábra). Az eredmények alapján látható, hogy a megkérdezettek mindössze 25%-a érzi teljes mértékben egészségesnek magát vállalati és közszférában dolgozók esetében egyaránt. A közszféra esetében nagyobb számban jelentek meg azok, akik részben érzik magukat egészségesnek (43%), a vállalati szférában pedig az általános egészségérzet volt a leginkább jellemző (43%).

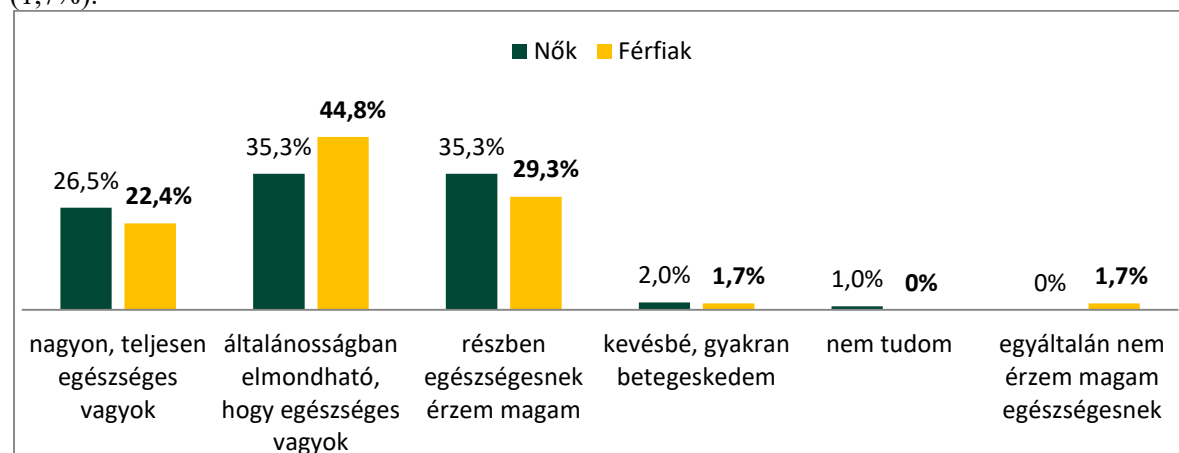


2. ábra: Munkavállalók egészségérzete vállalati és közszféra szerinti megosztásban (N=160)

Figure 2: Employees' sense of health in the corporate and public sector.

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

A 3. ábrán láthatjuk, hogy a munkavállalók egészségérzetének nemek szerinti megoszlásában a női munkavállalók nagyobb arányban (26,5%) érzik magukat teljes mértékben egészségesnek, mint a férfi munkavállalók (22,4%). Általános egészségérzet a férfiakra jellemző nagyobb arányban (44,8%). Azon válaszadók, akik egyáltalán nem érezték egészségesnek magukat a női munkavállalók körébe tartoztak (1,7%).

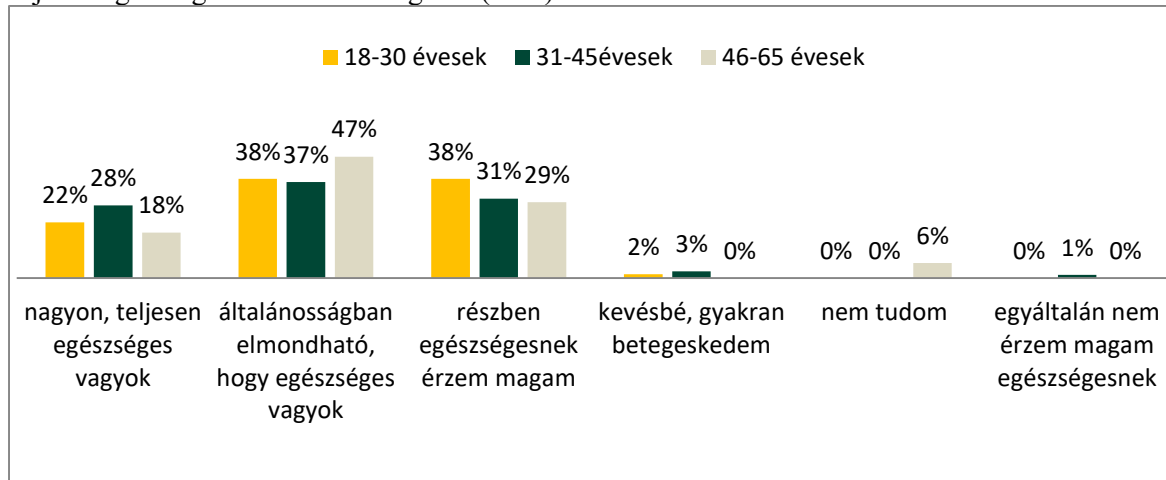


3. ábra: Munkavállalók egészségérzete nemek szerinti megosztásban (N=160)

Figure 3: Employees' sense of health by gender

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

Amennyiben a munkavállalói egészségérzetet korcsoportok szerinti megoszlásban vizsgáljuk (4. ábra), látható, hogy a 31-45 éves korosztály esetében jelent meg leginkább a teljes mértékű egészség érzet (28%). A 46-65 éves munkavállalók között volt legkisebb arányú azon munkavállalók száma, akik teljesen egészségesnek érezték magukat (18%).



4. ábra: Munkavállalók egészségérzete korcsoportok szerinti megoszlásban (N=160)

Figure 4: Employees' sense of health by age group.

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

A kutatás kezdetén megfogalmazott hipotézis szerint: A fiatalabb (18-30 és 31-45 év közöttiek) korosztály körében népszerűbb az egészségtudatos életmód követése, mint az idősebb korosztály körében. A megkérdezettek egészségtudatossága korcsoport szerinti megoszlása a következőképpen alakult a felmérés eredményei alapján.

3. Táblázat: Egészségtudatos életmód megjelenése korcsoportok szerint (N=158)

Table 3.: Emergence of a health-conscious lifestyle by age groups

		Egészségtudatos életmód meglétének vizsgálata					Össz.
		egyáltalán nem jellemző	kevésbé jellemző	részben egészségtudatos életmódot követek	általánosságban elmondható, hogy egészséges életmódot követek	nagyon, teljesen egészséges életmódot követek	
életkor	18-30	1 (1,54%)	7 (10,77%)	27 (41,53%)	28 (43,08%)	2 (3,08%)	65
	31-45	0 (0%)	18 (23%)	28 (36%)	24 (32%)	7 (9%)	77
	46-65	2 (12%)	2 (12%)	8 (47%)	4 (29%)	0 (0%)	16
	össz.	3	27	63	56	9	158

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

Az egészséges életmódra vonatkozó kérdés válaszainak korcsoportok szerinti gyakoriságát a kontingenciatáblázat (3. táblázat) tartalmazza. A hipotézis vizsgálatára Khi-négyzet-próbát végeztük el. Ennek eredménye szerint van szignifikáns kapcsolat a változók között, méghozzá közepes erősségű kapcsolat ($\chi^2(8) = 20,379$; $p = 0,009$, $\phi = 0,359$).

Az eredmények alapján látható, hogy a 31-45 éves korosztály körében jelenik meg leginkább az egészséges életmód teljes körű követése, míg a 46-65 éves korosztályba tartozók esetében ez egyáltalán nem jellemző.

Az egészségtudatos életmód két fontos alappillére az egészséges táplálkozás és a rendszeres testmozgás. A következőkben ennek a két területnek a vizsgálata következik, először külön értékeljük, hogyan jelenik meg az egészséges ételmiszerfogyasztás és a testmozgás a megkérdezettek körében, s elvégezzük a korábban megfogalmazott hipotézis vizsgálatát, mely szerint: Az egészségtudatos ételmiszerfogyasztás a 18-30 éves korosztály körében kisebb mértékben jellemző, mint az idősebb korosztály körében.

Az egészségtudatos táplálkozás megjelenésének korcsoportok szerinti megoszlását mutatja be a következő táblázat (4. táblázat).

4. Táblázat: Egészségtudatos táplálkozás megjelenése korcsoportok szerint (N=158)

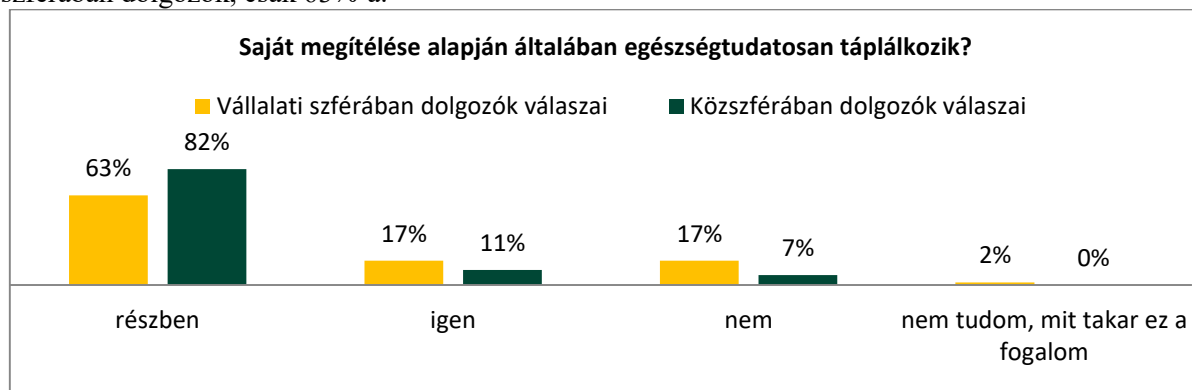
Table 4.: Emergence of a healthy eating by age groups

		Saját megítélése alapján általában egészségtudatosan táplálkozik?				
		Nem tudom mit jelent ez a fogalom	Nem	Részben	Igen	Össz.
kor	18-30	0	8	51	6	65
	31-45	1	11	48	17	77
	46-65	1	3	11	1	16
	össz.	2	22	110	24	158

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

Azon hipotézis vizsgálatra, mely szerint az egészségtudatos ételmiszerfogyasztás a 18-30 éves korosztály körében kisebb mértékben jellemző, mint az idősebb korosztály körében ugyancsak Khi-négyzet próbát végeztünk. A vizsgálatára végrehajtott Khi-négyzet próba szerint nincs szignifikáns kapcsolat a változók között, azaz a korcsoportok nem térnek el az egészségtudatos táplálkozásról alkotott gondolkodásban ($\chi^2(6) = 10,445$; $p = 0,107$, $\phi = 0,257$).

A következő ábrán (5. ábra) jól látható, hogy a legtöbb munkavállaló függetlenül a munkahely típusától csak részben tartja be az egészséges táplálkozás alapelveit. A munkavállalók igen kevés százalékának (vállalati szféra – 17%, közszféra – 11%) esetében jelenik meg az egészséges táplálkozás teljes mértékben a mindennapok során. Kiemelendő, hogy míg a közszférában dolgozók esetében a megkérdezettek 82%-a tekinti magát részben egészségtudatos ételmiszerfogyasztónak, addig a vállalati szférában dolgozók, csak 63%-a.

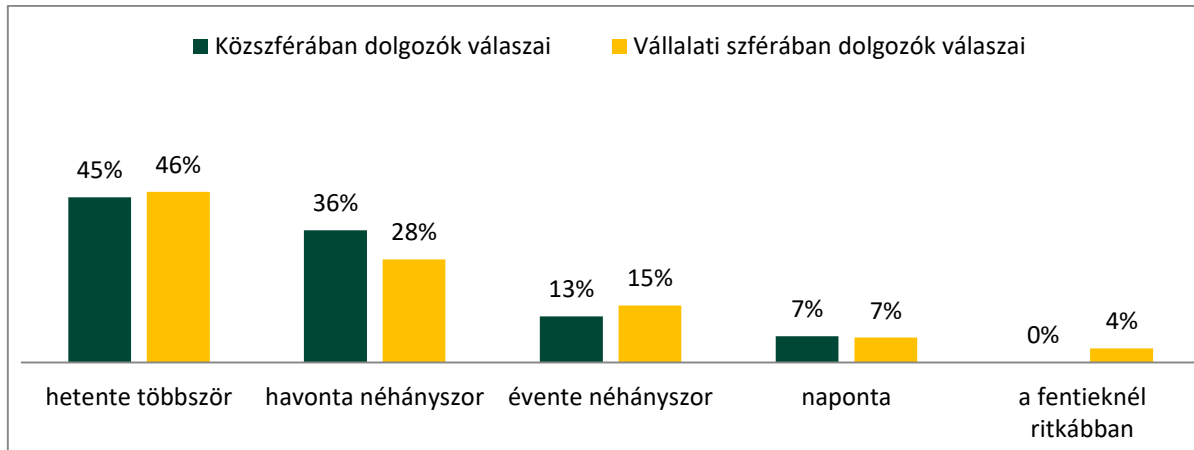


5. ábra: Az egészséges táplálkozás megjelenése a munkavállalók mindennapjai során (N=160)

Figure 5: Healthy eating of employees

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

A testmozgás tekintetében már kedvezőbb eredményeket láthatunk (6. ábra), ugyanis a válaszadók, majd fele legalább hetente többször mozog egészségének megóvása érdekében, függetlenül attól, hogy a vállalati vagy a közszféra dolgozója.



6. ábra: A testmozgás rendszeressége a közszférában és a vállalati szférában dolgozók esetében (N=160)

Figure 6: Regularity of physical activity in the public and corporate sectors

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

A 5. táblázat és a 6. táblázat azon prekonceptió vizsgálatát mutatja be, mely szerint a nők jobban figyelnek az egészségtudatosságra – táplálkozás és testmozgás terén egyaránt – mint a férfiak.

5. Táblázat: Egészségtudatos táplálkozás megjelenése nemek szerint (N=160)

Table 5.: Emergence of a healthy eating by gender

		Saját megítélése alapján általában egészségtudatosan táplálkozik?				
		Nem tudom, mit jelent ez a fogalom	Nem	Részben	Igen	Össz.
nem	Férfi	0	7	42	9	58
	Nő	2	15	70	15	102
	össz.	2	22	112	24	160

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

A vizsgálat módszere a Khi-négyzet próba volt, mely alapján megállapítható, hogy táplálkozás terén nincs kapcsolat a változók között, tehát a nem és az egészséges táplálkozás között nincs összefüggés ($\chi^2(3) = 1,416$; $p = 0,702$, $\phi = 0,094$) az általunk vizsgált minta alapján.

6. Táblázat: A rendszeres testmozgás megjelenése nemek szerint (N=160)

Table 6.: Emergence of sport activities by gender

		Milyen gyakran végez testmozgást (egészségmegőrzés, sportolás céljából)?					
		Egy évnél ritkábban	Évente néhányszor	Havonta néhányszor	Hetente néhányszor	Naponta	össz.
nem	Férfi	1	6	19	30	2	58
	Nő	3	17	30	43	9	102
	össz.	4	23	49	73	11	160

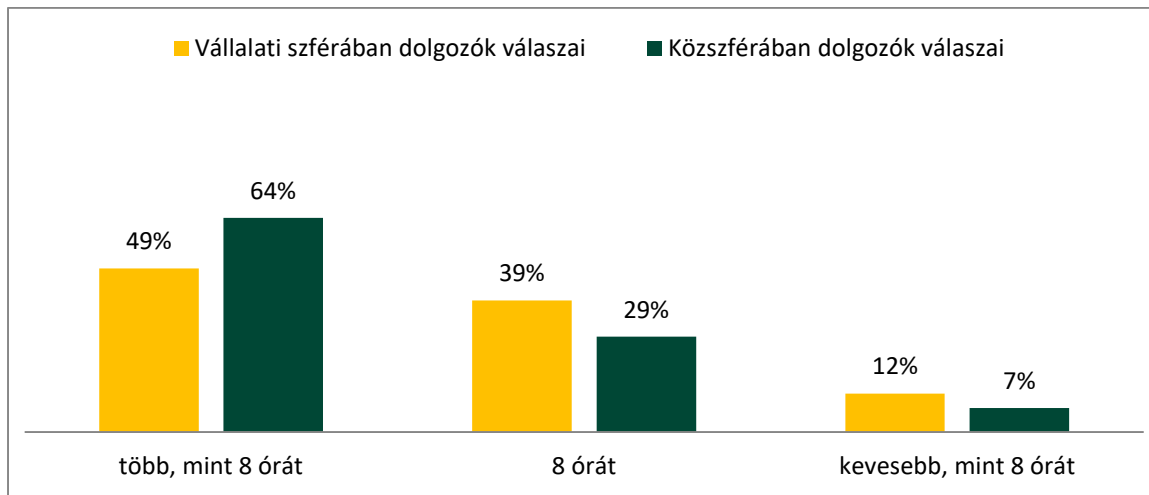
Forrás: Saját szerkesztés, 2020

Ahogy az egészséges táplálkozás esetében, a mozgás terén sem található kapcsolat a változók között, tehát a nem és a mozgás gyakorisága között nincs összefüggés a Khi-négyzet próba lefuttatása szerint ($\chi^2(4) = 3,678$; $p = 0,451$, $\phi = 0,152$).

A kapott eredmények alapján azon prekonceptió, mely szerint a nők jobban figyelnek az egészségtudatosságra – táplálkozás és testmozgás terén egyaránt, mint a férfiak – nem került igazolásra, így ezt a hipotézist elvetjük.

2.2. A munkahelyek egészségfejlesztési lehetőségeinek vizsgálata

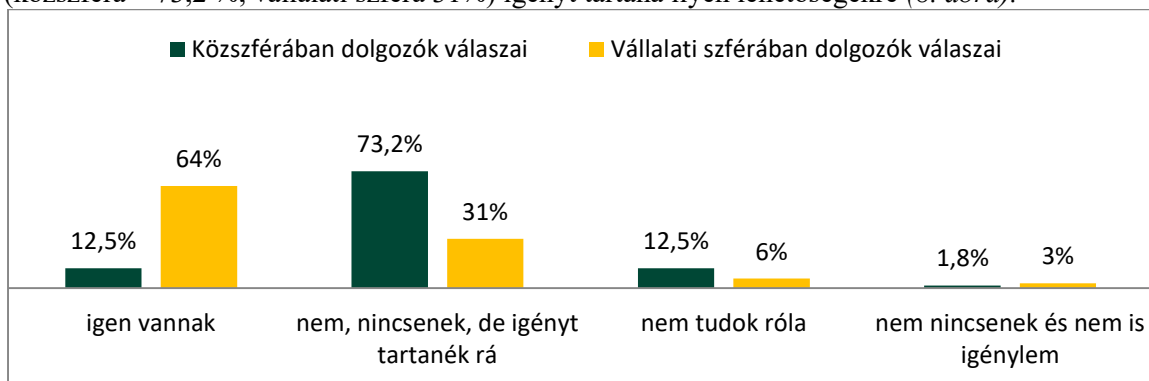
A felmérés eredményei alapján bebizonyosodott, hogy a munkavállalók idejük nagy részét töltik a munkahelyeiken. A közszférában dolgozók 64%-a, míg a vállalati szférában dolgozók 49%-a tölt napi 8 óránál hosszabb időt munkahelyén (7. ábra). Ez a tény is alátámasztja, hogy a munkáltatóknak jelentős szerepük lehet az egyén egészségének fejlesztésében.



7. ábra: Munkavállalók munkahelyen töltött ideje naponta vállalati és közzsféra szerinti megbontásban (N=160)
Figure 7: Time of employees at the workplace

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

A felmérés eredményei alapján a közzsférában és a vállalati szférában is szükség van a jelenleg alkalmazott egészségfejlesztési módszerek fejlesztésére. A 8. ábrán látható, hogy a vállalati szférában nagyobb arányú a munkahelyi egészségfejlesztési lehetőségek megjelenése, ugyanis az ezen szférában dolgozó munkavállalók 64%-ának van lehetősége munkahelyén egészségmegőrzést célzó kezdeményezések igénybevételére, míg a közzsférában a munkavállalók csupán 12,5% rendelkezik ilyen lehetőséggel. Azon munkavállalók, akik számára nem biztosított ez a lehetőség, nagy része (közzsféra – 73,2 %, vállalati szféra 31%) igényt tartana ilyen lehetőségekre (8. ábra).

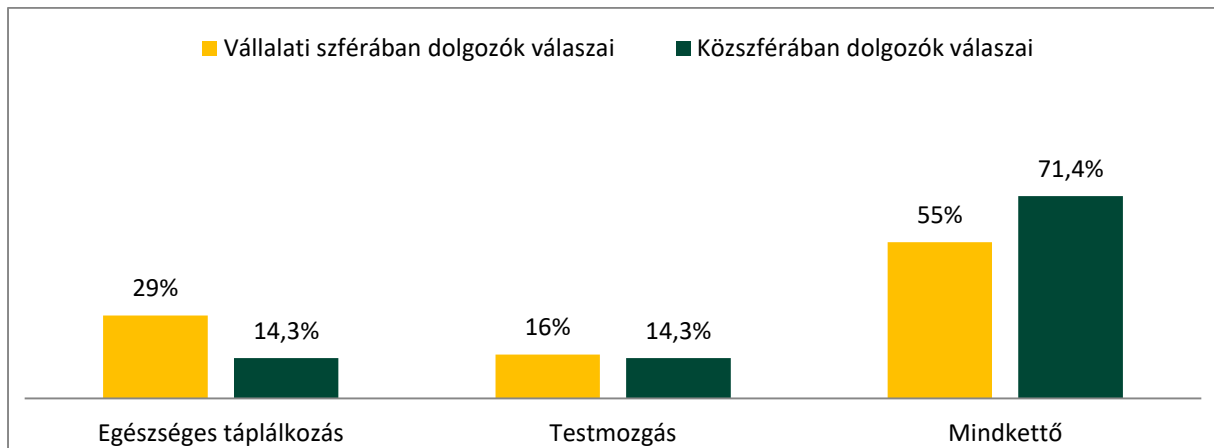


8. ábra: Munkahelyi egészségmegőrzést célzó programok, kezdeményezések megléte a vállalati és közzsféra esetében (N=160)

Figure 8: Occupational health programs

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

Azon prekonceptió vizsgálatra, mely szerint a vállalati szféra nagyobb hangsúlyt fektet munkavállalók egészség tudatosságának fejlesztésére, mint a közzsféra ugyancsak Khi-négyzet-próbát végeztünk el, melynek eredményei szerint van szignifikáns kapcsolat a változók között, méghozzá közepes erősségű kapcsolat ($\chi^2(1) = 35,462$; $p < 0,001$, $\phi = -0,471$). A vállalati szférában jóval nagyobb gyakoriságot mutat az egészségmegőrző programok megléte, mint a közzsféra esetében. Azokon a munkahelyeken ahol jelen vannak az egészségmegőrzést célzó kezdeményezések ott általában az egészséges táplálkozást és rendszeres testmozgást népszerűsítő kezdeményezések is megtalálhatóak (9. ábra). Az egészséges táplálkozás esetében jellemzően a gyümölcsnapokat és vitamin csomagok biztosítását alkalmazzák a vállalatok, míg a testmozgás népszerűsítésének érdekében a kedvezményes edzőtermi bérletek és sportnapok megjelenése a jellemző.

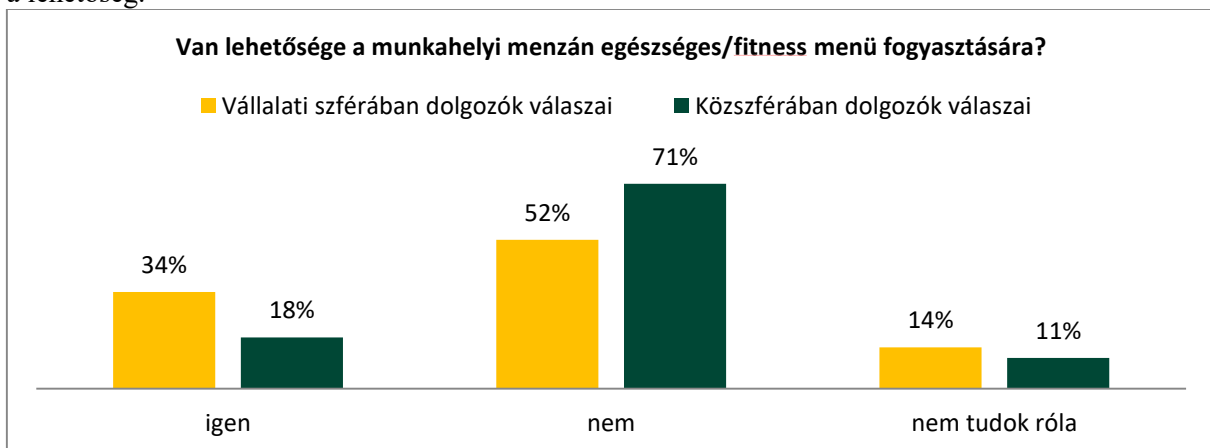


9. ábra: Jelenleg alkalmazott egészségfejlesztő programok típusa a munkahelyeken (N=160)

Figure 9: The type of health promotion programs at the workplace

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

Az említett módszereken – gyümölcsnapok, vitamin csomagok, vagy kedvezményes edzőtermi bérletek biztosítása – túl számtalan lehetőség adódik a vállalati egészségfejlesztésre. Az egészséges táplálkozás tekintetében például a munkahelyi menzákon való egészséges menü biztosítása, mely lehetőség a jelenlegi információk alapján még csak elenyésző mértékű. A 10. ábra alapján látható, hogy jelenleg vállalati szféra esetében 34%, közférában pedig csupán 18% mértékben áll rendelkezésre ez a lehetőség.

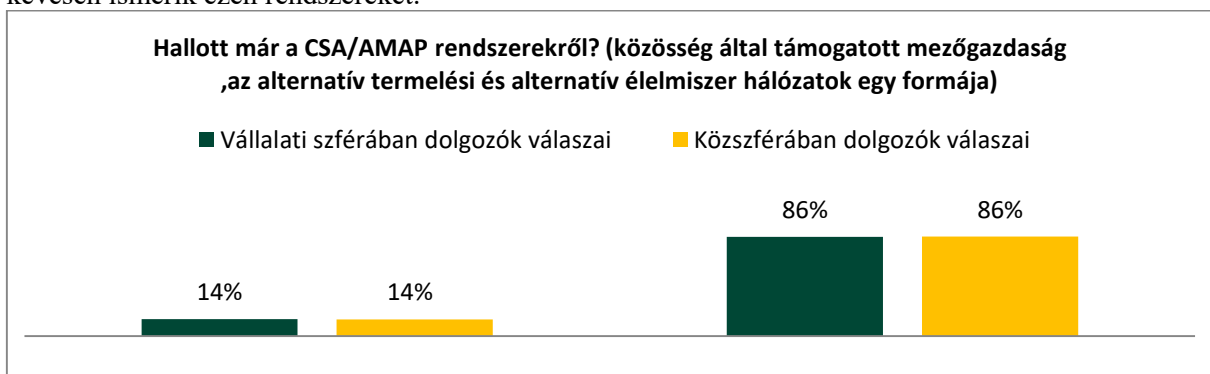


10. ábra: Az egészséges menü megjelenése a munkahelyi menzán (N=160)

Figure 10: Healthy menu at the workplace canteen

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

Az egészségtudatosság fejlesztésére további módszer lehet a Közösség által támogatott mezőgazdasági rendszerek vállalati szintű népszerűsítése a munkavállalók körében. A felmérés eredményei alapján kevesen ismerik ezen rendszereket.



11. ábra: A CSA/AMAP rendszerek ismerete (N=160)

Figure 11: Popularity of Community-supported agriculture systems

Forrás: Saját szerkesztés, 2020

Ezen rendszerek egészséges, friss és megbízható forrásból származó élelmiszert biztosítanak a fogyasztók számára és a környezeti terhelés csökkentését eredményezik. Alkalmazásukkal nem csak az egészségtudatosság, de a környezettudatosság is fejleszthető lenne, miközben a munkavállalók biztos forrásból származó, minőségi élelmiszerekhez juthatnának (*Réthy – Dezsény, 2013*).

3. Következtetések, javaslatok

Ahogy a kutatás eredményeinek bemutatása során látható, alacsony azon munkavállalóknak az aránya, akik teljes mértékben egészségesnek érzik magukat, a legtöbb dolgozó csak részben tekinti magát egészségesnek. Az egészségtudatos életmód alapjait jelentő egészséges táplálkozás ismerete és rendszeres testmozgás megléte a munkavállalók körében fejlesztésre szorul, főként az idősebb korosztály körében, ugyanis a 46-65 éves korosztály körében a kapott eredmények alapján egyáltalán nem jelenik meg napi szinten az egészségtudatos életmód.

Az egészségtudatos életmód megjelenése nemek szerinti vizsgálata alapján megállapításra került, hogy nincs szignifikáns kapcsolat a nemek és az egészséges életmód megjelenése között.

A vállalati szektor szerepvállalása az egyén egészség megőrzésében és fejlesztésében rendkívül fontos, ugyanis az emberek meghatározó időtartamot töltenek munkahelyeiken, ezért életük fontos színterét jelenti, ahogyan ezt a felmérésünk ide vonatkozó kérdéseire adott válaszok is bizonyítják.

A munkáltatókra tehát felelős szerep hárul az egyén egészségfejlesztését illetően. A vállalati egészségfejlesztés azonban a kapott eredmények alapján nem jelenik meg kellő mértékben, további fejlesztésekre szorul, főként a közsféra területén, ugyanis a közsféra esetében csupán a válaszadók 12,5%-a szerint vannak egészségmegőrzést célzó programok munkahelyeiken. A vállalati szektor esetében sokkal jobb értéket láthatunk, hiszen ott a munkavállalók 64%-a szerint van munkahelyén egészségmegőrzést célzó kezdeményezés.

Azon vállalatok esetében ahol jelenleg is alkalmaznak egészségfejlesztést célzó kezdeményezéseket, többnyire az egészséges táplálkozást és a rendszeres testmozgást népszerűsítő kezdeményezések egyszerre vannak jelen. Azon esetekben, amikor vagy csak az egészséges táplálkozás, vagy csak a testmozgás népszerűsítése jelenik meg a vállalaton belül, inkább az egészséges táplálkozás népszerűsítése kerül előtérbe. A táplálkozást segítő kezdeményezések esetén azonban legtöbb esetben a gyümölcs és vitamin napok bevezetésére helyezik a hangsúlyt és kevés azon vállalatok száma, ahol vállalati dietetikus alkalmazása, vagy egészségtudatos táplálkozásra nevelő előadások, tréningek lennének. A testmozgás népszerűsítése is megjelenik vállalati szinten, melyek közül a vállalati sportnapok, illetve kedvezményes edzőtermi bérletek biztosítása jellemző.

A meglévő módszereken túl azonban számtalan lehetőség adódik az egyén egészségtudatosságának fejlesztésére. Erre kiváló lehetőséget nyújthatnak például az egészséges menü választási lehetősége a munkahelyi menzán, vállalati dietetikus alkalmazása, egészségtudatosságot népszerűsítő interaktív előadások tartása, munkahelyi étel és ital automaták egészséges verzióra történő cseréje, vagy a Közösség által támogatott mezőgazdasági rendszerek népszerűsítése a munkavállalók körében, melyet jelenleg még kevesen ismernek, a munkavállalók mindössze 14%-a.

Összefoglalás

A felmérés eredményei alapján a 18-65 év közötti munkavállalók egészségtudatossága nem megfelelő mértékű, egészségi állapotuk fejlesztésre szorul. Az egészségérzet javítása érdekében az egészségtudatosság fejlesztésén belül mind az egészséges táplálkozás, mind pedig a rendszeres testmozgás szerepe fontos.

A munkavállalók egészségi állapota a kapott eredmények alapján fejlesztésre szorul. A fiatalabb (18-30 és 31-45 év közöttiek) korosztály körében népszerűbb körében népszerűbb az egészségtudatos életmód követése, mint az idősebb korosztály körében. Az eredmények alapján látható ugyanis, hogy a 31-45 éves korosztály körében jelenik meg leginkább az egészséges életmód teljes körű követése, míg a 46-65 éves korosztályba tartozók közül ez egyáltalán nem jellemző. Továbbá azon prekoncepciónk is elfogadásra került, mely szerint vállalati szféra nagyobb hangsúlyt fektet munkavállalóik egészségtudatosságának fejlesztésére, mint a közsféra. A kapott eredmények szerint a vállalati szférában jóval nagyobb gyakoriságot mutat az egészségmegőrző programok megléte, mint a közsféra

esetében. Hipotézisünk, mely szerint az egészségtudatos táplálkozásra az idősebb korosztály nagyobb hangsúlyt fektet, tehát az egészségtudatos ételmiszerfogyasztás a 18-30 éves korosztály körében kisebb mértékben jellemző, mint az idősebb korosztály körében, nem került elfogadásra. A kapott eredmények alapján ugyanis nincs szignifikáns kapcsolat a kor és az egészséges táplálkozás követése között. Azon hipotézis sem került elfogadásra, mely szerint a nők jobban figyelnek az egészségtudatosságra, táplálkozás és testmozgás terén egyaránt, mint a férfiak, ugyanis a kutatás eredményei alapján táplálkozás és testmozgás terén nincs kapcsolat a változók között a nemek tekintetében, tehát a nem és az egészséges táplálkozás és a testmozgás között nincs összefüggés.

A munkavállalók meghatározó időtartamot töltenek munkahelyeiken. Az egészségfejlesztésben jelentős szerepet játszhatnak a vállalatok, munkáltatók. A vállalati egészségfejlesztés lehetőségeinek vizsgálata során megállapítást nyert, hogy a munkáltatók jelenleg az egyén egészségfejlesztésére nem fordítanak kellő figyelmet.

A munkavállalók egészségtudatosságának erősítésére a már alkalmazott módszereken túl sok lehetőség adódik. A meglévő vállalati módszerek további, új módszerekkel együttesen alkalmazva a munkavállalói egészségtudatosság növekedését eredményezheti, mellyel javulhat az egyén egészségének állapota, ami növekvő vállalati eredményeket produkálhat.

Összességében tehát a vállalati egészségfejlesztés lehetőségének kihasználása rendkívül fontos, szükségszerű, hiszen egy hosszútávon megtérülő befektetést jelent az egyén és a vállalat számára egyaránt.

Irodalomjegyzék

- Barry M.P. – Kristen E. D. – Irwin H. R. (2010): *Water, Hydration and Health*, Nutrition Reviews, Volume 68, Issue 8, 1 August 2010, pp. 439–458
- Bácsné Bába É. – Szabados Gy. N. – Madarász T. (2017): *Munkavállalók fizikai állapotfelmérésének tapasztalatai a KKV szektorban*, Taylor gazdálkodás és szervezéstudományi folyóirat a virtuális intézet Közép-Európa kutatására közleményei, 2017. évsz., 2 sz. pp.28
- Czine Péter (2019): *A kiválasztási tesztek teljesítmény-előrejelző képességének vizsgálata*, Régió kutatás Szemle 2019/1 sz., p. 12, DOI: 10.30716/RSZ/2019/1/1
- Dajnoki K. – Héder M.(2017): „Új szelek fújnak” – a HR válasza a globalizáció és a változás kihívásaira, Hadtudomány, 2017. évi elektronikus lapszám, pp 84-92.
- Dishman R.K. – Oldenburg, B. – O’Neal, H. – Shephard, R. J. (1998): *Work site physical activity , interventions*. American Journal of Preventive Medicine, 15 (4) pp.344-361
- El-Baz, M. (2004): *Building a Healthy Lifestyle: A Simple Nutrition and Fitness Approach*, iUniverse Inc., NewYork, 119 p.
- Harvard Health Article (2019): *Vitamins and Minerals, Are You Getting What You Need?*, pp.12. <https://www.helpguide.org/harvard/vitamins-and-minerals.htm>, (letöltve: 2019.11.06)
- Hidvégi P. – Kopákné P.J. – Müller A. (2015): *Az egészséges életmód*, Líceum Kiadó, 81 p., ISBN978-615-5297-32-8
- KSH (2012): Az alkalmazásban állók száma, <http://www.ksh.hu/docs/hun/xjele/tabl19.html?lang=hu.2020.02.26>
- Madarász, T. – Bácsné Bába É. (2016): *Survey on the Employees’ Fitness Condition and the Employers’ Health Preservation Possibilities in Case of small and medium-sized Enterprises*. SEA: PRACTICAL APPLICATION OF SCIENCE IV: 2 (11) pp. 205-212., 8 p
- Papp-Bata Á. – Csiki Z. – Szakály Z. (2018): *Az egészségvédő élelmiszerekkel kapcsolatos fogyasztói magatartás* A hiteles tájékoztatás szerepe. Orvosi Hetilap, 2018, 159. évfolyam, 30. szám. pp. 1221-1225.
- Pfau C. – Pető K. – Fazekas B. – Bácsné Bába É.(2019): *A fizikai aktivitás mint egészségbefektetés*, Egészségfejlesztési folyóirat, Évf. 60, 1. szám pp. 31-44.
- Réthy K. – Dezsény Z. (2013): *Közösség által támogatott mezőgazdaság, Útmutató gazdálkodóknak a rövid ételmiszerláncokról és a termelői-fogyasztói közösségek létrehozásáról*, Ökológiai Mezőgazdasági Kutatóintézet Közhasznú Nonprofit Kft, Budapest 26 p. https://orgprints.org/26263/1/kozosseg_által_tamogatott_mezogazdasag.pdf . 2020.01.18
- Schultz A. B. – Chen C. Y. – Edington D. W. (2009): *The Cost and Impact of Health Conditions on Presenteeism to Employers – A Review of the Literature*. Pharmacoeconomics, 27, (5) pp.365- 378.

- Sajtos L., Mitev A. (2007): *SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv*, Alinea Kiadó, Budapest, 2007. Budapest: Alinea Kiadó.
- Sjøgaard, G. – Christensen, J. R. – Justesen J. B. - Murray M. – Dalager T. - Fredslund G. H. – Søgaard K. (2016): *Exercise is more than medicine: The working age population's well-being and productivity*. Journal of Sport and Health Science, 5 (2) pp. 159-165.
- Vida V. – Szűcs I. (2020): *Hajdú-Bihar megye társadalmi helyzetének bemutatása a számok tükrében*, Régió kutatás Szemle 2020. V. évf. 1. sz., p.14
- WHO (2019): *Body mass index – BMI*. <http://www.euro.who.int/en/health-topics/disease-prevention/nutrition/a-healthy-lifestyle/body-mass-index-bmi>. 2019.12.15
- Wolf A. M. – Colditz G. A. (1998): *Current estimates of the economic cost of obesity in the United States*. Obesity Research & Clinical Practice. 6, (2) pp. 97-106.

Köszönetnyilvánítás

„A publikáció elkészítését az EFOP-3.6.1-16-2016-00022 számú, Debrecen Venture Catapult Program című projekt támogatta. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósult meg.”