



Marta Bon,
Gašper Kovač, Vojko Vučković

Vpliv delovnega okolja in življenjskega sloga na zadovoljstvo zaposlenih v športni infrastrukturi

Izvleček

Delovno okolje lahko pomembno vpliva na življenjski slog zaposlenih. Namen študije je bil raziskati življenjski slog in zadovoljstvo zaposlenih v športni infrastrukturi, in sicer v okviru Javnega zavoda Šport Ljubljana. Vprašalnik, dostopen na spletni strani 1KA, je bil poslan vsem zaposlenim. Sodelovalo je 71 od skupno 122 zaposlenih, anketiranci so bili v povprečju stari 44,7 leta. Podatki so bili pridobljeni prek spletnega vprašalnika in analizirani v programu SPSS 21 (SPSS Inc., Armonk, New York, ZDA). Pri statistični analizi smo uporabili Mann-Whitneyjev rang test, Kruskal-Wallisov rang test in Fisherjev eksaktni test. Rezultati kažejo, da je večina zaposlenih (60 %) športno aktivnih vsaj dvakrat na teden. Večinoma njihova dejavnost traja od 30 do 60 minut (57 %). Najpogosteje se ukvarjajo s hojo, kolesarjenjem, fitnessom, hojo v hribe in tekom. Športno udeleževanje običajno poteka na naravnih zunanjih površinah. Na delovnem mestu več kot polovico časa presedi 60 % zaposlenih. Zadovoljstvo z delom je bilo statistično značilno povezano z zadovoljstvom z družinskim življenjem (pozitivna nizka korelacija, $p = 0,04$), vendar pa ne tudi s zdravim življenjskim slogom, sedenjem na delovnem mestu, športno aktivnostjo in mesečnimi stroški za šport. Prav tako nismo ugotovili razlik v oceni zadovoljstva z delom glede na starost in obliko prevoza na delovno mesto.

Ključne besede: zadovoljstvo na delovnem mestu, življenjski slog, športna aktivnost



The influence of the work environment and lifestyle on the satisfaction of employees at the sport infrastructure

Abstract

The work environment can significantly impact the lifestyle of employees. The aim of the study was to investigate the lifestyle and satisfaction of employees at sport infrastructure. A questionnaire, available on the 1KA website, was sent to all employees. Data was collected via an online questionnaire and further analyzed using SPSS 21 (SPSS Inc., Armonk, New York, USA). Statistical analysis included the Mann-Whitney rank test, Kruskal-Wallis rank test, and Fisher's exact test. 71 out of 122 employees participated, with an average age of 44.7 years. The results show that the majority of employees (60%) are physically active at least twice a week. Most of their activity lasts between 30 and 60 minutes (57%). They most often engage in walking, cycling, fitness, hiking, and running. Physical activity usually takes place in natural outdoor areas. At work, 60% of employees spend more than half of their time sitting. Job satisfaction was statistically significantly associated with satisfaction with family life (positive low correlation, $p = 0.04$), but not with a healthy lifestyle, sitting at work, physical activity, or monthly sports expenses. No differences were found in job satisfaction based on age or mode of transportation to work.

Keywords: workplace satisfaction, healthy lifestyle, sport activity

Uvod

V sodobnem poslovnem svetu postaja upravljanje človeških virov ključnega pomena, saj je zadovoljstvo zaposlenih tesno povezano z uspešnostjo podjetja. Raziskave kažejo, da so zadovoljni zaposleni produktivnejši, zavzetejši in redkeje odhajajo iz podjetja, kar pripomore k dolgoročni konkurenčnosti in dobičkonosnosti podjetja. Vlaganje podjetij v zadovoljstvo zaposlenih vodi k izboljšanju kakovosti storitev, večji inovativnosti in večji zvestobi strank (Sypniewska idr., 2023). V zadnjih letih se srečujemo z demografskimi in migracijskimi spremembami, digitalizacijo in vse večjo fleksibilnostjo dela ter pojavom dela od doma (Faller, 2021). Zaradi manjšega naravnega prirastka se delovna populacija stara. Samo od leta 2005 do leta 2020 se je število delavcev, starih od 55 do 64 let, s 43 % dvignilo na 62,9 % (Faller, 2021). Z evropskimi regulativami in prostim pretokom delavcev ti čedalje več migrirajo, s čimer pa ne rešujemo težave pomanjkanja mlade delovne populacije.

V splošnem se povečuje zavedanje, da je za večjo delovno uspešnost pomembno zadovoljstvo delavcev. Podjetja, ki se tega zavedajo, vlagajo več v počutje in razvoj zaposlenih. Razumejo namreč, da je podjetje človeška organizacija, ki deluje na podlagi dvostranske koristi ali sožitja. Osnovna celica uspešnosti podjetja je posameznik, ki v odnosu z drugimi pripomore k uresničevanju skupne vizije in ciljev (Zupan idr., 2009). Z zanemarjanjem zadovoljstva zaposlenih družbe pravzaprav tvegajo manjšo uspešnost.

Nekateri raziskovalci so preučevali odnos med delovnimi razmerami in produktivnostjo na delovnem mestu. Ali in Anwar (2021) sta dokazala povezanost motivacije za delo in zadovoljstva, Boehm in Lyubomirsky (2008) pa sta ugotovila, da so delavci, ki so z delom zadovoljnejši, pri delu v povprečju tudi produktivnejši. Specifično povezavo je v svoji raziskavi dokazal tudi Krause (2013), ki je ugotovil, da imajo bolj veseli posamezniki večjo možnost vnovične zaposlitve ob morebitni brezposelnosti. To raziskavo je s spoznanjem, da upad razpoloženja ob pojavu brezposelnosti vpliva na uspeh iskanja nove zaposlitve, dopolnil Clark (2014). Tudi najnovejše raziskave ugotavljajo pomembnost zadovoljstva na delovnem mestu za produktivnost delavcev, tudi milenijcev (Indrayani idr., 2024).

Zadovoljstvo na delovnem mestu je za posameznika zelo pomembno, morda ključno za preostale ravni zadovoljstva tako posameznika kot tudi organizacije, kar ugotavlja veliko raziskovalcev (Žižek, 2012; Spreitzer in Porath, 2012; Bridger, 2015; Zheng idr., 2015; Žnidaršič in Marič, 2021; Schnettler idr., 2024; Indrayani idr., 2024).

Zadovoljstvo na delovnem mestu je v svetovnem gospodarstvu zelo raziskovan pojem, ki opredeljuje odnos zaposlenega do dela na delovnem mestu in/ali delovnem področju. Nekateri raziskovalci (npr. Aasland idr., 2010; Ali idr., 2021) uporabljajo izraz *job satisfaction*, drugi *work satisfaction* (npr. Stoicov, 2023) ali pa zadovoljstvo zaposlenega – angl. *employee satisfaction* (Sypniewska idr., 2023). Eno prvih definicij je sicer uvedel Gilmer (1969), po kateri je zadovoljstvo na delovnem mestu rezultat odnosa zaposlenega do dela na delovnem mestu. Veliko se raziskuje v povezavi z drugimi dejavniki, predvsem z zadovoljstvom z življenjem na splošno ali z družinskim življenjem (Jahan Priyanka, 2022). Podobne opredelitve se pojavljajo tudi v zadnjih letih, saj je jasno, da se življenje danes razlikuje od tistega v prejšnjem stoletju. V zadnjih letih se pojavljajo strategije izboljševanja zadovoljstva na delovnem mestu tudi prek vpliva komunikacijskega treninga (Zhang, 2023). Pomemben dejavnik počutja človeka je tudi zadovoljstvo z družinskim življenjem (Kuykendall idr., 2015; Jahan Priyanka, 2022; Schnettler idr., 2024). Veliko raziskav je dokazalo povezanost in soodvisnost teh dveh področij (Marič, 2021; Žnidaršič in Marič, 2021; Wiens idr., 2023; Schnettler idr., 2024).

Z raziskavami potrjena je tudi teza, da so zaposleni z zdravim življenjskim slogom zadovoljnejši na delovnem mestu (Singh idr., 2023). To velja zlasti za zaposlene v zasebnem sektorju (Stoicov, 2023).

V zadnjem obdobju je vse bolj razširjen trend sedečih delovnih mest. Dolgotrajno sedenje se povezuje s številnimi zdravstvenimi obolenji, med drugim presnovnimi in mišično-skeletnimi težavami, nezdravim staranjem, slabim kostnim zdravjem in prezgodnjo smrtjo (Vagetti idr., 2014; Chu idr., 2016; Edwardsonove idr. 2012; García-Hermosa idr., 2018; López-Valenciano idr., 2020).

Trend sedečega vedneja, ki med evropskimi odraslimi narašča med letoma 2013 in 2022 (Ocvirk, 2017; Beller idr., 2023; López-Valenciano idr., 2020), vzbuja skrb ter zahteva nove smernice in ustrezne strategije

za zmanjševanje ali odpravo negativnih vplivov (Chu idr., 2016). Podobno menijo Løyen idr. (2016), ki so pregledali vse evropske študije na temo količine predsednega časa. Ugotovili so, da je čas nihal med 2,5 ure in 10 ur v delovnem dnevu.

Vse to vpliva na zmanjševanje zadovoljstva na delovnem mestu in na splošno z življenjem. Skupaj to zaviralno vpliva na delovno uspešnost in pozneje na uspešnost organizacije.

Med odkrivanjem dejavnikov dobrega počutja so raziskovalci ugotovili, da je glavni vpliv okolje, v katerem posamezniki prebivajo (MacKerron in Mourato, 2013; Zheng idr., 2015; Yasin idr., 2020). Zelene površine v bližini, do katerih lahko dostopamo, dobro vplivajo na počutje. Prav tako imata tek in hoja po naravnih površinah večji pozitivni vpliv na psihološko zdravje, kot ga ima rekreacija v mestnem okolju (Bodin in Hartig, 2003; MacKerron in Mourato, 2013). Prav tako lahko spodbudi druženje in okrepi posameznikove socialne stike, česar ne smemo zanemarjati, saj je to po mnenju številnih avtorjev najpomembnejši dejavnik dolgoročnega dobrega počutja (Kuykendall idr., 2014; Clark, 2014; Clark idr., 2020).

Še en dejavnik, ki pomembno vpliva na dobro počutje, je prevoz na delo (Clark idr., 2020; Zhang idr., 2023). Zmanjšanje zadovoljstva je še toliko izrazitejše pri ženskem spolu, kar lahko povežemo z večjo odgovornostjo v domačem gospodinjstvu in vlogo v družini (Roberts idr., 2011). Avtorji podaljšani čas prihoda na delovno mesto povezujejo tudi z dodatnimi pritiski, dodatno obremenitvijo zaposlenega ter slabšim duševnim zdravjem. Pokazalo se je, da so zaposleni, ki za prevoz porabijo več kot 45 minut, nenehno manj zadovoljni z življenjem kot tisti, ki za prevoz porabijo manj časa.

Za preučevanje povezav med zadovoljstvom na delovnem mestu in drugimi dejavniki smo sodelovali z Javnim zavodom Šport Ljubljana (JZ Šport Ljubljana), katerega osnovno poslanstvo je skrb za športne objekte na območju Mestne občine Ljubljana. S tem zagotavljajo kakovostne športne programe in pogoje za razvoj športa otrok in mladine za doseganje vrhunskih športnih dosežkov ter omogočanje športne rekreacije in s tem skrb za zdrav način življenja.

V JZ Šport Ljubljana se zavedajo, da so za ustvarjanje dobrih poslovnih rezultatov nujni zadovoljni zaposleni. Vlaganje v do-

bro počutje, izobraževanje, osebno rast in razvoj svojih zaposlenih razumejo kot naložbo v prihodnost ter tudi kot vrednoto. Z ukrepi in načinom poslovanja se zavzemajo, da jim omogočajo bogatejše, kakovostnejše in lepše življenje. To pa ne prinaša koristi le zaposlenim, temveč tudi JZ Šport Ljubljana kot delodajalcu, saj pozitivno vpliva na zdravje zaposlenih, zvišuje raven timskega duha in pripravljenost zaposlenih za medsebojno sodelovanje, izboljšuje delovno ozračje ter odnose med zaposlenimi na splošno. Poleg omenjenega se izobraževanje, razvoj kadrov in skrb za dobro počutje nasploh kažejo v usposobljenih in zavzetih kadrih, ki so motivirani za uresničevanje sedanjih in doseganje prihodnjih ciljev (JZ Šport Ljubljana, 2022).

Namen študije je raziskovanje vplivov aktivnega življenjskega sloga, zadovoljstva z družinskim življenjem, sedenja na delovnem mestu in preostalih dejavnikov na zadovoljstvo pri delu. Študija ugotavlja razlike med zaposlenimi glede na izbrane sociodemografske podatke.

Metode

Vzorec je sestavljalo 71 zaposlenih JZ Šport Ljubljana, ki neposredno (vzdrževalci, električarji, kosci) ali posredno (organizacijsko vodstvo, pisarniški delavci) delujejo na področju upravljanja športnih objektov v Ljubljani. Vključenih je bilo 42 moških (59,2 %) in 29 žensk (40,8 %). Trinajst zaposlenih (18 %) je bilo mlajših od 35 let, 58 (81 %) jih je bilo starih med 35 in 65 let, le eden je bil starejši od 65 let. Povprečno so šteli 44,7 leta. 36 zaposlenih (50 %) je imelo VII. ali VIII. stopnjo izobrazbe, 32 zaposlenih (44 %) V. ali VI. stopnjo, štirje (6 %) pa II. ali III. stopnjo izobrazbe.

Podatki so bili zbrani v vprašalniku, ki smo ga oblikovali skupaj s strokovnimi delavci JZ Šport Ljubljana, upoštevaje ustrezne metodološke zahteve. Preizkušanci so ga izpolnili v spletnem programu 1KA (<https://www.1ka.si>). Obsegal je vprašanja zaprtega tipa, polodprtega tipa in vprašanja v obliki merskih lestvic. Vanj so bila vključena vprašanja, vezana na sociodemografske značilnosti (spol, starost, stopnja izobrazbe, velikost kraja prebivanja), zadovoljstvo na delovnem mestu, športno aktivnost in nekatere druge dejavnike življenjskega sloga.

Podatke smo statistično analizirali v programu SPSS 21 (SPSS Inc., Armonk, New York, ZDA), končne rezultate pa smo slo-

govno uredili v programu Microsoft Excel 2019 (Microsoft Corporation, Redmond, Washington, ZDA). Opisne spremenljivke smo predstavili s frekvencami in frekvenčnimi deleži, ordinalne spremenljivke pa s povprečjem in standardnim odklonom. Povezanost med dvema ordinalnima spremenljivkama smo preverili s Spearmanovim rang korelacijskim koeficientom, razlike med spoloma ali prevoznima sredstvom pri zadovoljstvu z Mann-Whitneyjevim rang testom, razlike med starostnimi kategorijami pri zadovoljstvu z delom s Kru-

skal-Wallisovim rang testom, razlike med dvema opisnima spremenljivkama pa s Fisherjevim eksaktnim testom. Vse razlike smo potrdili kot statistično značilne pri stopnji tveganja 5 %.

Rezultati

V Tabeli 1 so prikazane značilnosti vzorca anketirancev po spolu, starosti, velikosti kraja prebivališča, stopnji izobrazbe in količini sedenja na delovnem mestu.

Tabela 1.
Vzorec anketirancev

Vzorec anketirancev		f	f (%)
Spol	moški	42	59,15
	ženski	29	40,85
	skupno	71	100
Starostna kategorija	< 35 let	13	18,06
	35–50 let	36	50
	50–65 let	22	30,56
	> 65 let	1	1,39
	skupno	72	100
Velikost kraja	hiša na samem, zaselek ali manjša vas z do 500 prebivalci	10	13,89
	vas, kraj, trg s 500–2.000 prebivalci	13	18,06
	kraj z 2.000–10.000 prebivalci	11	15,28
	kraj z 10.000–50.000 prebivalci	22	30,56
	kraj s 50.000–100.000 prebivalci	16	22,22
	skupno	72	100
Stopnja izobrazbe	2.–4. stopnja (osnovna šola – srednje poklicno 3-letno izobraževanje)	4	5,56
	5.–6. stopnja (srednja šola – visokošolski strokovni program in 1. bolonjska stopnja)	32	44,44
	7.–8. stopnja (univerzitetni program in danes 2. bolonjska stopnja – doktorat znanosti)	36	50
	skupno	72	100
Sedenje na delovnem mestu	nič	2	2,74
	manjši delež delovnega časa	13	17,81
	1/2 delovnega časa	14	19,18
	> 1/2 delovnega časa	12	16,44
	večino časa	19	26,03
	skoraj ves čas	13	17,81
	skupno	73	100

V Tabeli 2 je prikazana razlika med spoloma v pogostosti ukvarjanja s športom. Med spoloma ni bilo statistično značilnih razlik ($p = 0,17$).

Ugotavljali smo tudi čas trajanja športne dejavnosti zaposlenih. Večji del vprašanih

(57 %) je bil med rekreacijo aktiven od 30 do 60 minut. 21 (29 %) je bilo takih, ki so bili športno aktivni več ur skupaj, le deset anketiranih pa je bilo aktivnih manj kot pol ure. Najpogostejše so se zaposleni ukvarjali s hojo, kolesarjenjem, fitnesom, hojo v

hribe in tekem. S tem se povezuje tudi odgovor na vprašanje o okolju, v katerem so največ športno aktivni. Velika večina (72 %) se je največkrat športno udeleževala na naravnih površinah zunaj mest.

Poleg tega smo preverili tudi, ali na tedensko količino športne dejavnosti vplivajo stopnja izobrazbe, velikost kraja, v katerem živijo, ali starost. Statistične značilnosti nismo ugotovili pri nobeni od navedenih spremenljivk.

Tabela 3 prikazuje zadovoljstvo z različnimi področji. Večina zaposlenih je bila zadovoljna z vsemi tremi navedenimi področji, tako z družinskim življenjem (56 %) in delovnim področjem (51 %) kot tudi z zdravim življenjskim slogom (51 %).

Ugotovili smo, da je večina anketiranih (79 %) na delovno mesto prihajala z motornim prevoznim sredstvom. Le 15 % jih je na delo prihajalo aktivno (kolo ali peš).

Tabela 4 prikazuje strinjanje anketiranih s trditvami o zdravem življenjskem slogu. Za veliko večino (73 %) je športna dejavnost pomenila veliko vrednoto v življenju. Več kot polovica vprašanih je ocenila, da se zdravo prehranjujejo. Uživanje tobakovnih izdelkov, alkohola in mehkih drog je bilo med zaposlenimi zelo redko.

Dodatno nas je zanimala prisotnost stresa med anketiranimi. Največ anketiranih (42 %) je potrdilo, da so stres občutili, vendar so ga uspešno obvladovali s športnimi dejavnostmi oziroma zdravim življenjskim slogom. Temu je sledilo 29 % vprašanih, pri

Tabela 2.

Razlika v pogostosti ukvarjanja s športom med spoloma

Spol	Pogostost ukvarjanja s športom					Skupno	Fisher exact	p
	> 4–7-krat na teden	2–3-krat na teden	1-krat na teden	1-krat na mesec ali manj oz. nikoli				
moški	f	11	17	12	2	42	4,84	0,17
	f (%)	26,19 %	40,48 %	28,57 %	4,76 %	100,00 %		
ženski	f	9	5	12	3	29		
	f (%)	31,03 %	17,24 %	41,38 %	10,34 %	100,00 %		
skupno	f	20	22	24	5	71		
	f (%)	28,17 %	30,99 %	33,80 %	7,04 %	100,00 %		

Opomba. Fisher exact = Fisherjev eksaktni test; p = statistična značilnost.

Tabela 3.

Ocena življenjskega sloga in zadovoljstva z življenjem

Zadovoljstvo z različnimi področji		1	2	3	4	5	skupno
z družinskim življenjem	<i>f</i>	0	1	6	40	25	72
	<i>f (%)</i>	0,00	1,39	8,33	55,56	34,72	100,00
z delovnim področjem	<i>f</i>	1	3	16	37	16	73
	<i>f (%)</i>	1,37	4,11	21,92	50,68	21,92	100,00
z zdravim življenjskim slogom	<i>f</i>	1	3	16	36	15	71
	<i>f (%)</i>	1,41	4,23	22,54	50,70	21,13	100,00

Opomba. 1 = sploh se ne strinjam; 2 = se ne strinjam; 3 = niti se strinjam niti se ne strinjam; 4 = se strinjam; 5 = zelo se strinjam.

Tabela 4.

Ocena lastnega zdravega življenjskega sloga

	sploh se ne strinjam	se ne strinjam	niti se strinjam niti se ne strinjam	se strinjam	zelo se strinjam	skupno
Športna dejavnost mi predstavlja pomembno vrednoto v življenju.	f	2	3	15	26	73
	f (%)	2,74	4,11	20,55	35,62	100,00
Skrbim za zdrav življenjski slog.	f	0	5	21	27	72
	f (%)	0,00	6,94	29,17	37,50	100,00
Zdravo se prehranjujem.	f	0	7	28	23	72
	f (%)	0,00	9,72	38,89	31,94	100,00
Na teden zaužijem največ 1,4 litra vina ali sedem steklenic piva ali 4 dcl žgane pijače.	f	33	8	15	8	72
	f (%)	45,83	11,11	20,83	11,11	100,00
Uživam tobak in tobakne izdelke.	f	53	3	8	6	72
	f (%)	73,61	4,17	11,11	8,33	100,00
Uživam mehke droge.	f	68	1	2	0	72
	f (%)	94,44	1,39	2,78	0,00	100,00

Tabela 5.
Povezanost zadovoljstva na delovnem mestu s preostalimi spremenljivkami

Spremenljivke	Zadovoljstvo pri delu		
	Spearman rho	p (rho)	N
Zadovoljstvo z družinskim življenjem	0,25	0,04	69
Zdrav življenjski slog	0,18	0,14	68
Sedenje na delovnem mestu	0,08	0,51	70
Mesečni stroški za šport	0,08	0,50	70
Pogostost ukvarjanja s športom	0,16	0,19	70

Opomba. Rho = korelacijski koeficient; p(rho) = statistična značilnost korelacije.

Tabela 6.
Povezava zadovoljstva na delovnem mestu z načinom prihoda na delo

		N	μ	SD	Z	p
Zadovoljstvo z delom	pasivno prevozno sredstvo	55	3,68	0,63	-0,17	0,87
	aktivno prevozno sredstvo	15	3,68	0,49		

Opomba. μ = povprečje; SD = standardni odklon; Z = testna statistika; p = statistična značilnost.

Tabela 7.
Povezava med zadovoljstvom na delovnem mestu in starostjo

		N	μ	SD	χ^2	p
Zadovoljstvo z delom	< 35 let	13	3,63	0,63	0,31	0,86
	35–50 let	35	3,68	0,63		
	> 50 let	21	3,76	0,52		

Opomba. μ = povprečje; SD = standardni odklon; χ^2 = testna statistika; p = statistična značilnost.

katerih je bil stres predvsem posledica službe. Le šest (7 %) jih je presodilo, da stresa niso občutili.

V nadaljevanju smo preverili, ali je zadovoljstvo pri delu kakor koli povezano z družinskim življenjem, zdravim življenjskim slogom, sedenjem na delovnem mestu, mesečnimi stroški za šport, pogostostjo ukvarjanja s športom, načinom prihoda na delovno mesto, spolom in starostjo.

V Tabeli 5 je prikazana povezanost zadovoljstva na delovnem mestu z zadovoljstvom z družinskim življenjem, zdravim življenjskim slogom, sedenjem na delovnem mestu, športno aktivnostjo in mesečnimi stroški za šport. Zadovoljstvo z delom je bilo statistično značilno povezano z zadovoljstvom z družinskim življenjem (pozitivna nizka korelacija, $p = 0,04$), vendar pa ne tudi s preostalimi spremenljivkami ($p > 0,14$).

Pri preverjanju povezanosti zadovoljstva s spolom, starostjo in vrsto prevoznega sredstva, ki so ga zaposleni uporabljali za prihod na delovno mesto, smo ugotovili,

da ne moremo trditi, da slednje kakor koli vpliva na zadovoljstvo.

V Tabeli 6 je prikazana primerjava med prevoznima sredstvom in zadovoljstvom z delom. Med pasivno obliko prevoza (motorno vozilo) in aktivno obliko prevoza (hoja, skiro, kolo) nismo ugotovili statistično značilnih razlik v oceni zadovoljstva pri delu ($p = 0,87$).

V Tabeli 7 je prikazana razlika med starostnimi kategorijami v oceni zadovoljstva z delom. Med starostnimi kategorijami ni bilo statistično značilnih razlik v oceni zadovoljstva z delom ($p = 0,86$).

Razprava

V izvedeni raziskavi je sodelovalo 71 od 126 zaposlenih na različnih delovnih mestih v JZ Šport Ljubljana. Pridobili smo vpogled v njihov življenjski slog, količino športne aktivnosti in zadovoljstvo na delovnem mestu, s tem pa smo ugotavljali morebitne povezave med življenjskim slogom in zadovoljstvom na delovnem mestu.

Ugotovili smo, da ni statistično značilnih razlik pri pogostosti ukvarjanja s športom glede na spol, kar navajajo tudi nekatere druge študije (Van Uffelen idr., 2017; Deelen idr., 2018), čeprav nekatere druge študije v zadnjem obdobju navajajo statistično značilne razlike z vidika spola (Saffer idr., 2013; de-Pedro-Jiménez idr., 2021; McCarthy in Warne, 2022; Roh in Chang, 2022). Pri našem vzorcu preizkušancev prav tako nismo ugotovili razlik v športni aktivnosti glede na starost, kar je v nasprotju z nekaterimi drugimi raziskavami (Apostolou, 2015; Klosternann idr., 2023).

Zanimivosti v ugotovitvah pri našem vzorcu so tudi pri ugotavljanju povezav z ravno izobrazbo in krajem prebivanja. Precej raziskovalcev navaja, da se višje izobraženi posamezniki več ukvarjajo s športom (Volf idr., 2022; Eather idr., 2023), vendar naši rezultati tega ne potrjujejo. Prav tako splošno velja in tudi študije navajajo (Marcen idr., 2022; Eime idr., 2015), da se ljudje v večjih mestih ukvarjajo s športom ali športno aktivnostjo več kot ljudje na podežlju. Na našem vzorcu tega nismo mogli potrditi.

Ena izmed glavnih ugotovitev študije temelji na podatku, da je 64 % zaposlenih na svojem delovnem mestu zadovoljnih. Pri preverjanju povezanosti zadovoljstva pri delu s spolom, starostjo in vrsto prevoznega sredstva, ki ga uporabljajo zaposleni za prihod na delovno mesto, ugotavljamo, da ni statistično pomembne povezanosti. Da glede na spol ni razlik, ugotavljajo tudi številne druge raziskave (Liu idr., 2021; Aasland idr., 2010; Haller idr., 2016). Po drugi strani pa najdemo tudi raziskave, ki dokazujejo višjo stopnjo zadovoljstva na delovnem mestu pri ženskah kot pri moških (Saperstein idr., 2012; Miao idr., 2017), tako da raziskovalci pri tem vprašanju niso enotnega mnenja.

Naši rezultati so pokazali, da sta zadovoljstvo na delovnem mestu in zadovoljstvo z družinskim življenjem povezana ($p = 0,042$). Znano je, da je ravnotežje med službo in družinskim življenjem zelo pomembno za zadovoljstvo na delovnem mestu (Žnidaršič in Marič, 2021). Najnovejše raziskave (Jahan Priyanka idr., 2022; Schnettler idr., 2024) med drugim navajajo, da večja podpora na delovnem mestu zmanjša konflikt med družino in delom ter povečuje zadovoljstvo z družinskim življenjem. Kljub temu pa se odnos med družinskim in službenim zadovoljstvom razlikuje med različnimi poklici (Jahan Priyanka idr., 2022), zato je pomembno, da smo to povezanost osvetlili tudi pri zaposlenih v JZ Šport Ljubljana.

Zanimiva je tudi ugotovljena statistična nepovezanost zdravega življenjskega sloga in zadovoljstva na delovnem mestu, čeprav študije navajajo statistično značilno povezanost (npr. Ohta idr., 2007). Na primer Stoičev (2023) je ugotovila, da se pri zaposlenih v zasebnem sektorju zadovoljstvo z uvedbo zdravega življenjskega sloga poveča močneje kot pri anketirancih v javnem sektorju. JZ Šport Ljubljana spada v javni sektor.

Prav tako je znano, da sedenje na delovnem mestu negativno vpliva na zadovoljstvo na delovnem mestu (Puig-Ribera idr., 2015; Rosenkranz idr., 2020), zlasti pri ženskah (de-Pedro-Jiménez idr., 2021), vendar naša študija ni ugotovila statistične povezanosti. Morda zato, ker je statistična povezanost ugotovljena pri tistih zaposlenih, ki presedijo več kot 91 % delovnega časa (Rosenkranz idr., 2020). V naši študiji pa zaposleni v JZ Šport Ljubljana presedijo dobro polovico delovnega časa, zato povezanost ni tako značilna.

Ker je pogostost vključevanja v športne aktivnosti po študijah pomemben napovedovalec vzdrževanja in povečanja telesne dejavnosti (Arslan idr., 2019; Fang idr., 2019; Puig-Ribera idr., 2015; Kahn idr., 2002), smo pričakovali tudi, da bodo tisti zaposleni, ki se pogosteje ukvarjajo s športom, na delovnem mestu zadovoljnejši. To je bilo potrjeno na primer za medicinske sestre na Japonskem (Iwaasa in Mizuno, 2018) ali visokošolske predavateljce (Žnidaršič in Marič, 2021). Vendar pa naši rezultati niso potrdili značilne povezave med pogostostjo ukvarjanja s športom in zadovoljstvom na delovnem mestu pri zaposlenih v JZ Šport Ljubljana ($p = 0,194$). Morda je vzrok v tem, da so omenjeni delavci ves čas v športnem okolju, so del treningov in tekmovanj ter velikih športnih prireditev, kar verjetno pozitivno vpliva na njihovo zadovoljstvo v službi. Tej razlagi v korist gre tudi turška študija, ki ugotavlja, da so zaposleni v športnem sektorju, zlasti v javni upravi na področju športa, na delovnem mestu zadovoljnejši (Kilic idr., 2016).

Navesti je treba več omejitev študije. Ena izmed njih je razmeroma majhno število zaposlenih, ki so izpolnili vprašalnik. Čeprav smo sodelovali z vodstvom JZ Šport Ljubljana in zaposlene večkrat pozivali k izpolnitvi spletne ankete, je bil odziv manjši od zelenega. Pri sestavi vprašanj smo sodelovali s kadrovsko službo JZ Šport Ljubljana, tako smo poleg raziskovalnih vprašanj dodali tudi vprašanja, ki so bila v interesu delodajalca. Pri prihodnjem raziskovanju bi

bilo smiselneje uporabiti validirane vprašalnike, kar bi omogočalo lažje primerjave z drugimi študijami na obravnavanem področju. Kljub temu smo prepričani, da smo pridobili pomembne znanstvene in strokovne zaključke na področju upravljanja človeških virov v JZ Šport Ljubljana.

■ Zaključek

Glavni cilj študije je bil pridobiti podatke o zadovoljstvu zaposlenih v dejavnosti športne infrastrukture z delom in življenjem na splošno ter ugotoviti povezave s športno aktivnostjo in življenjskim slogom. Raziskovalno vprašanje je bilo povezano s preučevanjem vpliva delovanja zaposlenih v pretežno športnem okolju, v katerem spremljajo treninge, tekmovanja in velike športne prireditve ter imajo za uporabo na voljo vso infrastrukturo, na njihovo zadovoljstvo in delovno uspešnost. Ugotovili smo, da je zadovoljstvom z družinskim življenjem povezano z zadovoljstvom na delovnem mestu.

Osnovna ugotovitev je, da pri preverjanju povezanosti zadovoljstva pri delu s spolom, starostjo in vrsto prevoznega sredstva, ki ga uporabljajo zaposleni za prihod na delovno mesto, ni statistično značilnih razlik med zaposlenimi. Ugotovljeno je tudi, da je skoraj dve tretjini zaposlenih na svojem delovnem mestu na splošno zadovoljnih. Visoko vrednotijo samostojnost pri delu, možnost uveljavljanja svojih zamisli, delovni čas ter razmere in odnose s sodelavci, zadovoljni pa so tudi z neposredno zaposlenim in delovnimi rezultati. Po drugi strani so manj zadovoljni na treh segmentih (osebni dohodek, možnost izobraževanja in možnost napredovanja).

Omejitve raziskave vidimo v velikosti vzorca preizkušancev, ki je bil omejen s številom zaposlenih v JZ Šport Ljubljana. Omeniti je treba, da zaključkov ne moremo posplošiti na širšo populacijo, saj je raziskava zajemala le zaposlene v JZ Šport Ljubljana.

Prav tako pri raziskavi niso bili uporabljeni mednarodno validirani vprašalniki, zato so rezultati težje primerljivi.

Kljub navedenim omejitvam ocenjujemo, da je študija dosegla raziskovalne in praktične namene ter predstavlja podlago za nadaljnja raziskovanja tudi na obravnavanem področju in pri organizaciji delovnih procesov ter organizacijske kulture. Delodajalcu omogoča prilagoditev strategij na

področju delovnega okolja in življenjskega sloga zaposlenih.

■ Literatura

1. Aasland, O. G., Rosta, J., in Nylenna, M. (2010). Healthcare reforms and job satisfaction among doctors in Norway. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 253–258. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1403494810364559>
2. Ali, B. J., in Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. Ali, B.J., & Anwar, G. (2021). *An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction*. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30.
3. Apostolou, M. (2015). The evolution of sports: Age-cohort effects in sports participation. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 13(4), 359–370.
4. Arslan, S. S., Alemdaroglu, I., Karaduman, A. A., in Yilmaz, T. Ö. (2019). The effects of physical activity on sleep quality, job satisfaction, and quality of life in office workers. *A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 63(1), 3–7. <https://content.iospress.com/articles/work/wor192902>
5. Beller, J., Graßhoff, J., in Safieddine, B. (2023). Differential trends in prolonged sitting time in Europe: a multilevel analysis of European Eurobarometer data from 2013 to 2022. *Journal of Public Health*, 1–9.
6. Bodin, M., in Hartig, T. (2003). Does the outdoor environment matter for psychological restoration gained through running? *Psychology of Sport and Exercise*, 4(2), 141–153. [https://doi.org/10.1016/S1469-0292\(01\)00038-3](https://doi.org/10.1016/S1469-0292(01)00038-3)
7. Boehm, J. K., in Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
8. Bridger, E. (2015). *Employee Engagement*. Kogan Page Limited.
9. Chu, A. H. Y., Ng, S. H. X., Tan, C. S., Win, A. M., Koh, D. in Müller-Riemenschneider, F. (2016). A systematic review and meta-analysis of workplace intervention strategies to reduce sedentary time in white-collar workers. *Obesity Reviews*, 17(5), 467–481. <https://doi.org/10.1111/obr.12388>
10. Clark, A. E. (2014). Is happiness the best measure of wellbeing? V Adler, M. D., & Fleurbaey, M. (ur.), *Oxford handbook of well-being and public policy*. Oxford University Press.
11. Clark, B., Chatterjee, K., Martin, A., in Davis, A. (2020). How commuting affects subjective well-being. *Transportation*, 47(6), 2777–2805. <https://doi.org/10.1007/s11116-019-09983-9>

12. de-Pedro-Jiménez, D., Meneses-Monroy, A., de Diego-Cordero, R., Hernández-Martín, M. M., Moreno-Pimentel, A. G., in Romero-Saldaña, M. (2021). Occupational and leisure-time physical activity related to job stress and job satisfaction: correspondence analysis on a population-based study. *International journal of environmental research and public health*, 18(21), 11220.
13. Deelen, I., Ettema, D., in Kamphuis, C. B. (2018). Sports participation in sport clubs, gyms or public spaces: How users of different sports settings differ in their motivations, goals, and sports frequency. *PloS one*, 13(10), e0205198.
14. Edwardson, C. L., Gorely, T., Davies, M. J., Gray, L. J., Khunti, K., Wilmoth, E. G., Yates, T., in Biddle, S. J. H. (2012). Association of sedentary behaviour with metabolic syndrome: A meta-analysis. *PLoS One*, 7(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0034916>
15. Eather, N., Wade, L., Pankowiak, A., in Eime, R. (2023). *The impact of sports participation on mental health and social outcomes in adults: a systematic review and the 'Mental Health through Sport' conceptual model. Systematic reviews*, 12(1), 102.
16. Eime, R. M., Charity, M. J., Harvey, J. T., in Payne, W. R. (2015). Participation in sport and physical activity: associations with socio-economic status and geographical remoteness. *BMC public health*, 15, 1–12.
17. Faller, G. (2021). Future Challenges for Work-Related Health Promotion in Europe: A Data-Based Theoretical Reflection. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph182010996>
18. Fang, Y. Y., Huang, C. Y., in Hsu, M. C. (2019). Effectiveness of a physical activity program on weight, physical fitness, occupational stress, job satisfaction and quality of life of overweight employees in high-tech industries: a randomized controlled study. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 25(4), 621–629.
19. Gilmer, B. von H. (1969). *Industrial psychology*. Cankarjeva založba.
20. Haller, G., Delhumeau, C., Mamie, C., Zoccatelli, D., in Clergue, F. (2016). Gender difference in career advancement and job satisfaction in anaesthesia: a cross-sectional study. *European Journal of Anaesthesiology*, 33(8), 588–90. https://journals.lww.com/ejanaesthesiology/Fulltext/2016/08000/Gender_difference_in_career_advancement_and_job.7.aspx
21. Indrayani, I., Nurhatisyah, N., Damsar, D., in Wibisono, C. (2024). How does millennial employee job satisfaction affect performance?. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(1), 22–40.
22. Iwaasa, T., in Mizuno, M. (2018). Relationship between exercise activity and job satisfaction of nurses. *Juntendo Medical Journal*, 64(Suppl. 1), 172–176.
23. Jahan Priyanka, T., Akter Mily, M., Asadujjaman, M., Arani, M., in Billal, M. M. (2022). Impacts of work-family role conflict on job and life satisfaction: a comparative study among doctors, engineers and university teachers. *PSU Research Review*.
24. JZ Šport Ljubljana. (2022). Poslovno poročilo za leto 2021. https://www.sport-ljubljana.si/Letna_porocila/
25. Kahn, E. B., Ramsey, L. T., Brownson, R. C., Heath, G. W., Howze, E. H., Powell, K. E., ... in Corso, P. (2002). The effectiveness of interventions to increase physical activity: a systematic review. *American journal of preventive medicine*, 22(4), 73–107.
26. Kilic, Y., Tutkun, E., in Eliaz, M. (2016). Determination of Job Satisfaction level of sport sector employees. *International Journal of Academic Research*, 8(5), 41–44.
27. Klostermann, C., Lenze, L., Lamprecht, M., in Nagel, S. (2023). Social differences in the sports behaviour of the Swiss population across time. *Current Issues in Sport Science (CISS)*, 8(2), 47–47.
28. Krause, A. (2013). Don't worry, be happy? Happiness and reemployment. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 96, 1–20. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2013.09.002>
29. Kuykendall, L., Tay, L., in Ng, V. (2015). Leisure engagement and subjective well-being: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 141(2), 364–403. <https://doi.org/10.1037/a0038508>
30. Liu, D., Wu, Y., Jiang, F., Wang, M., Liu, Y., in Tang, L. Y. (2021). Gender Differences in Job Satisfaction and Work-Life Balance Among Chinese Physicians in Tertiary Public Hospitals. *Frontiers in Public Health*, 9. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2021.635260/full>
31. López-Valenciano, A., Mayo, X., Liguori, G., Copeland, R. J., Lamb, M., in Jimenez, A. (2020). Changes in sedentary behaviour in European Union adults between 2002 and 2017. *BMC Public Health*, 20(20). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09293-1>
32. Loyer, A., Verloigne, M., Van Hecke, L., Hendriksen, I., Lakerveld, J., Steene-Johannessen, J., Koster, A., Donnelly, A., Ekkelund, U., Deforche, B., Bourdeaudhuij, I., Brug, J., in Ploeg, P. H. (2016). Variation in population levels of sedentary time in European adults according to crossEuropean studies: a systematic literature review within DEDIPAC. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 13(71). <https://ijbnpa.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12966-016-0397-3#citeas>
33. Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive motivational processes in well-being. *American Psychologist*, 56(3), 239–249. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0003-066X.56.3.239>
34. MacKerron, G., in Mourato, S. (2013). Happiness is greater in natural environments. *Global Environmental Change*, 23(5), 992–1000. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2013.03.010>
35. Marcen, C., Piedrafita, E., Oliván, R., in Arbones, I. (2022). Physical activity participation in rural areas: a case study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1161.
36. McCarthy, C., in Warne, J. P. (2022). Gender differences in physical activity status and knowledge of Irish University staff and students. *Sport Science for Health*, 18, 1283–1291. <https://doi.org/10.1007/s11332-022-00898-0>
37. Miao, Y., Li, L., in Bian, Y. (2017). Gender differences in job quality and job satisfaction among doctors in rural western China. *BMC Health Services Research* 17(1). <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-017-2786-y>
38. Ocvirk, T. (2017). *Pozitivni učinki telovadbe na sedečem delovnem mestu [diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport]*. <https://repozitorij.uni-lj.si/IzpisGradiva.php?id=94264>
39. Ohta, M., Takigami, C., in Ikeda, M. (2007). Effect of lifestyle modification program implemented in the community on workers' job satisfaction. *Industrial health*, 45(1), 49–55.
40. Puig-Ribera, A., Martínez-Lemos, I., Giné-Garriga, M., González-Suárez, Á. M., Bort-Roig, J., Fortuño, J., Muñoz-Ortiz, L., McKenna, J., in Gilson, N. D. (2015). Self-reported sitting time and physical activity: Interactive associations with mental well-being and productivity in office employees. *BMC Public Health*, 2015(72). <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1447-5>
41. Roberts, J., Hodgson, R., in Dolan, P. (2011) "It's driving her mad": Gender differences in the effects of commuting on psychological health. *Journal Health Economics*, 30(5), 1064–1076. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0167629611000853?via%3Dihub>
42. Roh, S. Y., in Chang, I. Y. (2022). Gender, social stratification, and differences in sports participation among Korean adults: data from the 2019 Korea National Sports Participation Survey. *Journal of Men's Health*, 18(8), 168.
43. Rosenkranz, S. K., Mailey, E. L., Umansky, E., Rosenkranz, R. R., in Ablah, E. (2020). Workplace Sedentary Behavior and Productivity: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/18/6535>

44. Saffer, H., Dave, D., Grossman, M., in Ann Leung, L. (2013). Racial, ethnic, and gender differences in physical activity. *Journal of human capital*, 7(4), 378–410. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/671200>
45. Saperstein, A. K., Viera, A. J., in Firnhaber, G. C. (2012). Mentorship and job satisfaction among navy family physicians. *Military Medicine*, 177(8), 883–888. https://academic.oup.com/milmed/article/177/8/883/4283507?log_in=false
46. Schnettler, B., Concha-Salgado, A., Orellana, L., Saracostti, M., Beroiza, K., Poblete, H., ... in Reutter, K. (2024). Influence of Workplace Support for Families and Family Support on Family-to-Work-Conflict and Family Satisfaction in Dual-Earner Parents with Adolescents during the Pandemic. *Applied Research in Quality of Life*, 1–32.
47. Spreitzer, G., in Porath, C. (2012). Creating sustainable performance. *Harvard business review*, 90(1-2), 92–99. <https://hbr.org/2012/01/creating-sustainable-performance>
48. Stoicov, I. A. (2023). Lifestyle Profile and Professional Satisfaction of Social Services Workers. *Social Work Review/Revista de Asistentă Socială*, (4).
49. Synniewska, B., Baran, M., in Klos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management—based on the study of Polish employees. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19(3), 1069–1100.
50. Vagetti, G. C., Barbosa Filho, V. C., Moreira, N. B., Oliveira, V., Mazzardo, O., in Campos, W. (2014). Association between physical activity and quality of life in the elderly: A systematic review, 2000–2012. *Brazilian Journal of Psychiatry*, 36(1), 76–88. <https://www.scielo.br/j/rbp/a/X7JpBtkmny7zTZDXjb47Q/?lang=en>
51. Van Uffelen, J. G., Khan, A., in Burton, N. W. (2017). Gender differences in physical activity motivators and context preferences: a population-based study in people in their sixties. *BMC public health*, 17, 1–11.
52. Volf, K., Kelly, L., García Bengoechea, E., Casey, B., Gelius, P., Messing, S., ... in Woods, C. (2022). Evidence of the impact of sport policies on physical activity and sport participation: a systematic mixed studies review. *International journal of sport policy and politics*, 14(4), 697–712.
53. Wiens, D., Theule, J., Keates, J., Ward, M., in Yaholkoski, A. (2023). Work–family balance and job satisfaction: An analysis of Canadian psychologist mothers. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 64(2), 154.
54. Yasin, Y. M., Kerr, M. S., Wong, C. A., in Bélanger, C. H. (2020). Factors affecting job satisfaction among acute care nurses working in rural and urban settings. *Journal of Advanced Nursing*, 76(9), 2359–2368.
55. Zhang, X., Li, Q., in Wang, Y. (2023). Impact of Commuting Time on Employees' Job Satisfaction—An Empirical Study Based on China's Family Panel Studies (CFPS). *Sustainability*, 15(19), 14102.
56. Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., in Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.1990>
57. Zupan, N., Svetlik, I., Stanojevič, M., Možina, S., Kohont, A., in Kaše, R. (2009). *Menedžment človeških virov*. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
58. Žižek, S. Š. (2012). *Vpliv psihičnega dobrega počutja na temelju zadostne in potrebne osebne celovitosti zaposlenega na uspešnost organizacije*. [Doktorska dizertacija, Ekonomsko-poslovna fakulteta Maribor]. <https://dk.um.si/IzpisGradiva.php?id=36585&lang=slv>
59. Žnidaršič, J., in Marič, M. (2021). Relationships between work-family balance, job satisfaction, life satisfaction and work engagement among higher education lecturers. *Organizacija*, 54(3), 227–237.

doc. dr. Marta Bon,
Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport,
marta.bon@fsp.uni-lj.si