



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS

Aistis Jankūnas

SVEIKATOS VEIKSNIŲ ĮTAKA DARBUOTOJŲ ĮSITRAUKIMUI Į
DARBĄ

MAGISTRO DARBAS

Darbo vadovas prof. dr. Sigitas Vaitkevičius

KAUNAS, 2017

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS

SVEIKATOS VEIKSNIŲ ĮTAKA DARBUOTOJŲ ĮSITRAUKIMUI Į
DARBĄ

Įmonių valdymas (621N22001)

MAGISTRO DARBAS

Studentas.....

Aistis Jankūnas, V MGZVL-6 gr.

2017 m. gruodžio 18 d.

Vadovas

prof. dr. Sigitas Vaitkevičius

2017 m. gruodžio 18 d.

Recenzentas

lekt. dr. Živilė Stankevičiūtė

2017 m. gruodžio 18 d.



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
Ekonomikos ir verslo fakultetas

Aistis Jankūnas

Įmonių valdymas (621N22001)

Baigiamojo magistro darbo „Sveikatos veiksnių įtaka darbuotojų įsitraukimui į darbą“
AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA
2017 m. gruodžio 18 d.
Kaunas

Patvirtinu, kad mano Aisčio Jankūno baigiamasis magistro darbas tema „Sveikatos veiksnių įtaka darbuotojų įsitraukimui į darbą“ yra parašytas visiškai savarankiškai, o visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

(parašas)

Aistis Jankūnas. The Influence of Health Factors on Employee Engagement. Master's Final Thesis in Enterprise Management / supervisor prof. dr. Sigitas Vaitkevičius. The School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Social Science: 03 S Management and Administration

Key words: employee engagement, work engagement, employee management, health factors, occupational hygiene, smoking, physical activity.

Kaunas, 2017. 92 p.

SUMMARY

Promoting employee engagement is one of the most important factors in personal well-being at work, as employees who are engaged are more helpful to the organization. This is due to the fact that such employees are not only energetic, they are committed to working hard. Engaged employees, who intend to help the organization, use their energy, skills, experience and creativity to satisfy the organization's customers and achieve high performance. According of these aspects, it becomes important to study employee engagement more closely in order to find the factors that determine it.

It is generally understood that health is one of the things that is considered the most important in human life and is the source of everyday life. It is known that health includes social resources, personal resources and physical potential, in addition research has shown that employee engagement, their health behaviour and physical health indicators is highly related to work productivity and also with absenteeism. Taking into account these features, there is a reason to determine whether the employee engagement is influenced by the health factors. By revealing the links between health determinants and employee engagement, the knowledge gained would be beneficial both to the employee personally and to the organization. The object of this thesis is the interaction between health factors and the employee engagement. The aim of this thesis is to determine which health factors and how they affect employee engagement.

After analysing the influence of health factors on employee engagement in scientific literature and based on the accumulated scientific experience, a hypothetical model of theoretical interaction of employee involvement and health factors has been developed.

Having assessed the characteristics of the hypothetical model of employee engagement and health factors interaction, the impact of health determinants on employee engagement was explored empirically by using Factor Analysis Method, Reliability Analysis Method, K-Mean Method, Non-Parametric Tests, K-Mean Test.

The empirical model of the influence of health factors on the employee engagement has been made through empirical research and its results analysis. After modelling employee engagement typological interactions with health, smoking, physical activity factors and management satisfaction, results confirmed that the employee engagement is determined by workplace hygiene, employee

smoking habits and satisfaction with the manager and management of the organization, but it was found that the physical activity of employees does not affect their engagement.

The work done is new and relevant, as a typological model of employee engagement has been created. Also, instrument used in this study was never applied to study Lithuanian organizations employees. In addition, employees' interaction with health factors was studied, as well as how instrument indicated employee engagement interacts with health factors.

TURINYS

Paveikslų sąrašas	6
Lentelių sąrašas	8
ĮVADAS	10
1. SVEIKATOS VEIKSNIŲ SĄSAJOS SU DARBUOTOJŲ ĮSITRAUKIMU Į DARBĄ KONTEKSTAS	12
1.1. Sveikatos veiksnių sąsajos su darbuotojų įsitraukimu tyrimo problematika.....	12
1.2. Lietuvos darbuotojų sveikatos rodiklių apžvalga.....	14
2.SVEIKATOS VEIKSNIŲ SĄSAJOS SU DARBUOTOJŲ ĮSITRAUKIMU Į DARBĄ TEORINIAI ASPEKTAI	27
2.1. Darbuotojų įsitraukimo į darbą apibrėžtis ir sampratos teorinis pagrindimas	27
2.2. Darbuotojų įsitraukimo į darbą tyrimų apžvalga ir jų lyginamoji analizė	33
2.3. Sveikatos veiksnių ontologija ir jų skiriamųjų bruožų analizė	34
2.4. Sveikatos veiksnių įtakos darbuotojų įsitraukimui į darbą tyrimų patirtis mokslinėje literatūroje ir jų teorinės sąveikos hipotetinis modelis	44
3.SVEIKATOS VEIKSNIŲ SĄSAJOS SU DARBUOTOJŲ ĮSITRAUKIMUI Į DARBĄ TYRIMO METODOLOGIJA	46
3.1. Tyrimo dizainas, instrumentas ir juo gautų duomenų analizės metodai	46
3.2. Tyrimo imtis ir respondentų demografinės charakteristikos.....	49
4.SVEIKATOS VEIKSNIŲ ĮTAKOS DARBUOTOJŲ ĮSITRAUKIMUI Į DARBĄ TYRIMO REZULTATAI.....	53
4.1. Darbuotojų pasinėrimo į darbą, emocinio užsidegimo darbu bei įsitraukimo į darbą latentinių kintamųjų verifikacija ir latentinių faktorių vidinės konsistencijos tyrimo rezultatai	53
4.2. Darbuotojų įsitraukimo į darbą ir darbinių iššūkių tipologinis modelis.....	56
4.3. Darbuotojų įsitraukimo į darbą tipologinio modelio sąveikos su sveikatos veiksniais ir pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu tyrimo rezultatai.....	58
4.4. Darbuotojų įsitraukimo į darbą ir tolerancijos iššūkiams tipologinių sąsajų su sveikatos veiksniais ir pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu modeliavimo rezultatai.....	65
4.5. Sveikatos veiksnių įtakos darbuotojų įsitraukimui į darbą empirinis modelis.....	69
IŠVADOS	72
LITERATŪRA	74
PRIEDAI.....	83

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Darbuotojų skaičius Lietuvoje veikiančiose įmonėse 2013-2017 metais (sudaryta pagal Lietuvos statistikos departamentas, 2017).....	18
2 pav. Nauji profesiniai susirgimai Lietuvoje, Europos regione ir Europos sąjungoje 2000-2014 metais, tenkantys 100000 gyventojų (sudaryta pagal World Health Organization regional office for Europe, 2016).....	22
3 pav. Lietuvoje, Europos regione ir Europos sąjungoje susižalojimų darbe atvejai 100000 gyventojų, 2000-2014 metais (sudaryta pagal World Health Organization regional office for Europe, 2016).....	23
4 pav. Lietuvoje, Europos regione ir Europos sąjungoje mirčių darbe atvejai 100000 gyventojų, 2000-2014 metais (sudaryta pagal World Health Organization regional office for Europe, 2016).....	24
5 pav. Pasaulio sveikatos organizacijos apytiksliai apskaičiuotas, 18 metų ir vyresnių asmenų antsvorio ($KMI \geq 25 \text{ kg/m}^2$) paplitimas Lietuvoje, Europos regione ir Europos sąjungoje 2010-2014 metais (sudaryta World Health Organization regional office for Europe, 2016).....	25
6 pav. Kalorijų (kcal) kiekis vidutiniškai tenkantis vienam gyventojui Lietuvoje, Europos regione ir Europos sąjungoje 2000-2009 metais (sudaryta pagal World Health Organization regional office for Europe, 2016).....	26
7 pav. Kasdien rūkančių gyventojų, nuo 15 metų amžiaus, Lietuvoje Europos regione ir Europos sąjungoje, dalis 1992-2014 metais (sudaryta pagal World Health Organization regional office for Europe, 2016).....	28
8 pav. Lietuvos, Europos regiono ir Europos sąjungos gyventojų gryo alkoholio suvartojimas per metus tenkantis vienam asmeniui nuo 15 metų amžiaus 2000-2014 metais (sudaryta pagal World Health Organization regional office for Europe, 2016).....	29
9 pav. Įsipareigojimų piramidė (Richman, 2006).....	33
10 pav. Darbuotojų išitraukimą į darbą lemiantys individualūs veiksniai ir jų pasekmės darbui (Ologbo & Saudah, 2012).....	34
11 pav. Santykis tarp darbo stresorių, darbuotojų perdegimo ir jų atsiribojimo nuo darbo, laiko atžvilgiu (Travis, Lizano, & Mor Barak, 2016).....	38
12 pav. Rūkymo poveikio darbuotojų išitraukimui į darbą ir tolerancijai iššūkiams hipotetinis modelis.....	41

13 pav. Rūkymo poveikio darbuotojų įsitraukimui į darbą ir tolerancijai iššūkiams hipotetinis modelis.....	44
14 pav. Fizinio aktyvumo poveikio darbuotojų įsitraukimui į darbą ir tolerancijai iššūkiams hipotetinis modelis.....	46
15 pav. Organizacijos valdymo poveikio darbuotojų įsitraukimui į darbą ir tolerancijai iššūkiams hipotetinis modelis.....	47
16 pav. Darbuotojų įsitraukimo į darbą sąveikos su higienos veiksniais, rūkymo veiksniais, fizinio aktyvumo veiksniais ir pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu hipotetinis modelis.....	48
17 pav. Tyrimo klausimyno struktūra.....	50
18 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal lytį.....	52
19 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal amžių.....	53
20 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal išsilavinimą.....	53
21 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal atliekamas pareigas.....	54
22 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal gaunamą atlyginimą.....	54
23 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal sektorių, kuriame dirba.....	55
24 pav. Darbuotojų įsitraukimo į darbą ir darbinių iššūkių klasterinis modelis.....	60
25 pav. Darbuotojų įsitraukimo į darbą ir jų tolerancijos iššūkiams tipologinių sąsajų su higienos veiksniais modelis.....	69
26 pav. Darbuotojų įsitraukimo į darbą ir tolerancijos iššūkiams tipologinių sąsajų su rūkymo veiksniais modelis.....	70
27 pav. Darbuotojų įsitraukimo į darbą ir tolerancijos iššūkiams tipologinių sąsajų su fizinio aktyvumo veiksniais modelis.....	71
28 pav. Darbuotojų įsitraukimo į darbą ir tolerancijos iššūkiams tipologinių sąsajų su pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu modelis.....	72
29 pav. Darbuotojų įsitraukimo į darbą sąveikos su higienos veiksniais, rūkymo veiksniais, fizinio aktyvumo veiksniais ir pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu empirinis modelis.....	73

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Lietuvos gyventojų savo sveikatos vertinimas (Lietuvos statistikos departamentas, 2016a).....	19
2 lentelė. Lietuvos gyventojų vidutinė tikėtina sveiko žmogaus gyvenimo trukmė (Lietuvos statistikos departamentas, 2016b).....	19
3 lentelė. Lietuvos gyventojų ilgalaikis įprastinės veiklos ribojimas dėl sveikatos sutrikimų (Lietuvos statistikos departamentas, 2016).....	20
4 lentelė. Lietuvos gyventojų naujų susirgimų profesinėmis ligomis skaičius (Lietuvos statistikos departamentas, 2016c).....	21
5 lentelė. Lietuvos gyventojų nelaimingų atsitikimų darbe skaičius (Lietuvos statistikos departamentas, 2016).....	22
6 lentelė. Lietuvos gyventojų pasiskirstymas pagal kūno masės indeksą (Lietuvos statistikos departamentas, 2016).....	25
7 lentelė. Dalis Lietuvos gyventojų, kurie 2014 metais atliko konkrečius veiksmus raumenims stiprinti (Lietuvos statistikos departamentas, 2016).....	27
8 lentelė. Lietuvos gyventojų cigarečių rūkymo įpročiai 2014 metais (Lietuvos statistikos departamentas, 2016).....	27
9 lentelė. Lietuvos gyventojų, 2014 metais vartojusių alkoholinius gėrimus per praėjusius 12 mėn., dalis (Lietuvos statistikos departamentas, 2016).....	28
10 lentelė. Pagrindiniai veiksniai lemiantys darbuotojų įsitraukimą į darbą pasaulio šalyse (AON Hewitt, 2011) p. 9.....	35
11 lentelė. Pasyvaus rūkymo sukeltamų ligų santykinė rizika (Dambrauskienė, 2011) p. 18.....	43
12 lentelė. Darbuotojų pasinėrimo, įsitraukimo į darbą bei emocinio užsidegimo darbu faktorių verifikacija.....	56
13 lentelė. Darbuotojų pasinėrimo, įsitraukimo į darbą bei emocinio užsidegimo darbu faktorių verifikacija.....	57
14 lentelė. Darbuotojų pasinėrimo į darbą faktorinis svoris.....	58
15 lentelė. Darbuotojų emocinio užsidegimo darbu faktorinis svoris.....	58
16 lentelė. Darbuotojų įsitraukimo į darbą faktorinis svoris.....	59

17 lentelė. Įsitraukimo tipologinio modelio sąveikos su higienos veiksniais statistinis reikšmingumas	61
18 lentelė. Įsitraukimo tipologinio modelio sąveika su higienos veiksniais.....	62
19 lentelė. Įsitraukimo tipologinio modelio sąveikos su fizinio aktyvumo veiksniais statistinis reikšmingumas.....	63
20 lentelė. Įsitraukimo tipologinio modelio sąveika su fizinio aktyvumo veiksniais.....	64
21 lentelė. Įsitraukimo tipologinio modelio sąveikos su rūkymo veiksniais statistinis reikšmingumas.....	64
22 lentelė. Įsitraukimo tipologinio modelio sąveikos su pasitenkinimo vadovu ir organizacijos valdymu veiksniais statistinis reikšmingumas.....	65
23 lentelė. Įsitraukimo tipologinio modelio sąveika su pasitenkinimo vadovu ir organizacijos valdymu veiksniais.....	66
24 lentelė. Įsitraukimo tipologinio modelio sąveikos su demografiniais veiksniais statistinis reikšmingumas.....	67
25 lentelė. Įsitraukimo tipologinio modelio sąveika su demografiniais veiksniais.....	68

IVADAS

Anot tyrėjų (Gorgievski & Hobfoll, 2008), darbas žmonėms šiomis dienomis dažnai yra pagrindinė veikla, kuri ne tik padeda pasirūpinti ištekliais, bet ir suteikia galimybes tobulėti. Tuo tarpu organizacijos, kurios įdarbina žmones, siekdamos išlaikyti savo pozicijas ir nepralaimėti tarpusavio konkurencinėje kovoje, turi būti pajėgios laiku reaguoti į išorės bei vidaus aplinkos spaudimą ir inicijavimą keistis bei stengtis paversti inovatyvumą kasdienės veiklos praktika (Diska & Marčinskas, 2013). Atsižvelgiant į šiuos žmonių bei organizacijų poreikius tampa svarbu ieškoti būdų kaip juos patenkinti abiem pusėms naudingu būdu.

Vienas iš naudingų būdų yra darbuotojų įsitraukimo į darbą skatinimas. Tai yra vienas svarbiausių asmens gerovės darbe veiksnių (Bakker, 2011), o įsitraukęs į darbą darbuotojas gali būti labiau naudingas organizacijai, nes toks darbuotojas yra ne tik energingas, įsipareigojęs bet ir sunkiai dirba, kad padėtų organizacijai, naudoja savo energiją, įgūdžius, patirtį ir kūrybiškumą, kad patenkintų organizacijos klientus bei pasiektų aukštus darbo rezultatus (Richman, 2006). Atsižvelgiant į šias mokslines išvadas verta tyrinėti darbuotojų įsitraukimą į darbą kuo plačiau, siekiant surasti tai lemiančius veiksnius.

Žmonių gyvenime dažniausiai suprantama, jog sveikata tai dalykas, kuris laikomas vienu iš svarbiausių žmogaus gyvenime ir yra kasdienio gyvenimo šaltinis. Sveikata apima socialinius, asmeninius išteklius ir fizines galimybes, todėl būtent dėl šių aspektų gali būti naudinga aiškintis ar darbuotojų įsitraukimui į darbą įtakos turi sveikatos veiksniai, nes atskleidus reikšmingus ryšius rezultatai būtų naudingi tiek darbuotojui asmeniškai, tiek organizacijai. Šios temos tyrinėjimo būtinumą dar labiau pagrindžia tai, jog tyrimai parodė, kad darbuotojų įsitraukimas į darbą, jų elgesys sveikatos aspektu ir fizinės sveikatos rodikliai yra labai susiję su darbo našumu ir taip pat su absenteizmu – darbuotojų įsitraukimui į darbą giminingoms savybėms (Merrill, et al., 2013).

Šiame tiriamajame darbe atliekama sveikatos veiksnių įtakos darbuotojų įsitraukimui į darbą tyrimų mokslinėje literatūroje analizė ir remiantis sukaupta mokslinė patirtimi sudaromas darbuotojų įsitraukimo ir sveikatos veiksnių teorinės sąveikos hipotetinis modelis. Modelyje apibrėžiama teorinė darbuotojų įsitraukimo į darbą sąveika su higienos veiksniais, rūkymo veiksniais, fizinio aktyvumo veiksniais ir pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu.

Įvertinus tiriamo hipotetinio darbuotojų įsitraukimo ir sveikatos veiksnių tarpusavio sąveikos modelio ypatybes, taikant Faktorinės analizės metodą, Reliabilumo analizės metodą, K-vidurkių metodą, Neparimetrinius testus, K-vidurkių testą darbe empiriškai tyrinėjama sveikatos veiksnių įtaka darbuotojų įsitraukimui į darbą.

Atliekant empirinį tyrimą ir jo rezultatų analizę darbe sudarytas sveikatos veiksnių įtakos darbuotojų įsitraukimui į darbą empirinis modelis. Atlikus darbuotojų įsitraukimo į darbą tipologinių

sąsają su higienos, rūkymo fizinio aktyvumo, pasitenkinimo vadovu bei organizacijos valdymu veiksniais modeliavimą ir apibendrinus rezultatus gauti rezultatai parodantys kaip tirti sveikatos veiksniai veikia darbuotojų įsitraukimą į darbą.

Atliekamas darbas yra naujas ir aktualus, nes sudarytas darbuotojų įsitraukimo į darbą tipologinis modelis, pirmą kartą patikrintas tyrimo instrumentas Lietuvoje ir iširta kaip dera darbuotojų įsitraukimas į darbą su sveikatos veiksniais bei kaip instrumentu indikuojamas įsitraukimas sąveikauja su sveikatos veiksniais.

Keliama mokslinė problema: sveikatos veiksnių įtaka organizacijos darbuotojų įsitraukimui į darbą.

Darbo objektas – sveikatos veiksnių ir darbuotojų įsitraukimo į darbą tarpusavio sąveika.

Darbo tikslas – nustatyti kokie sveikatos veiksniai ir kaip jie veikia darbuotojų įsitraukimą į darbą.

Siekiant įgyvendinti suformuluotą darbo tikslą, keliami šie **uždaviniai**:

1. Atlikus darbuotojų įsitraukimo į darbą mokslinės patirties analizę, identifikuoti veiksnius galinčius turėti įtakos darbuotojų įsitraukimui į darbą;

2. Sudaryti atlikta darbuotojų įsitraukimo ir sveikatos veiksnių lyginamąją bei jų tarpusavio sąveikos teorine analize grįstą hipotetinį modelį;

3. Įvertinus tiriamo hipotetinio darbuotojų įsitraukimo ir sveikatos veiksnių tarpusavio sąveikos modelio ypatybes parinkti arba parengti tyrimo metodiką įgalinančią empiriškai pažinti sveikatos veiksnių įtaką darbuotojų įsitraukimui į darbą;

4. Atlikus empirinį tyrimą ir jo rezultatų analizę sudaryti sveikatos veiksnių įtakos darbuotojų įsitraukimui į darbą empirinį modelį.

1. SVEIKATOS VEIKSNIŲ SĄSAJOS SU DARBUOTOJŲ ĮSITRAUKIMU Į DARBĄ KONTEKSTAS

1.1. Sveikatos veiksnių sąsajos su darbuotojų įsitraukimu tyrimo problematika

Nors mokslinėje literatūroje plačiai nagrinėjama darbuotojų įsitraukimo į darbą problematika, tiek užsienio šalyse, tiek Lietuvoje vis dar trūksta kompleksinių tyrimų, atskleidžiančių darbuotojų įsitraukimo į darbą ir jų sveikatą veikiančių veiksnių tarpusavio sąsajas.

Pasak Bakkerio (2011) darbuotojų įsitraukimas į darbą – tai vienas svarbiausių asmens gerovės darbe veiksnių (Bakker, 2011). Suprantama, jog sveikata tai dalykas, kuris laikomas kaip vienas iš svarbiausių žmogaus gyvenime ir yra kasdienio gyvenimo šaltinis, bet ne gyvenimo tikslas. Sveikata apima ir socialinius, ir asmeninius išteklius, ir fizines galimybes, todėl aiškintis kokią įtaką sveikatos veiksniai daro darbuotojų įsitraukimui būtų naudinga tiek darbuotojams, tiek organizacijoms.

Žmogaus sveikatą lemia šie pagrindiniai veiksniai (Proškuvienė, 2004):

- paveldimumas (genetika), tai yra, biologiniai organizmo ypatumai;
- aplinka (fizinė ir socialinė);
- žmogaus gyvenimo būdas
- medicinos pagalbos lygis ir prieinamumas.

Darbuotojų įsitraukimo į darbą ir sveikatos veiksnių sąsajos tyrimus yra atlikę užsienio mokslininkai. Toliau yra pateikiama tokių tyrimų apžvalga.

Kanados sveikatos paslaugų akreditavimo taryba pripažįsta, jog dirbančių darbuotojų paramos išlaikymas yra neatsiejamas darbuotojų išlaikymo veiksnys (Canadian Council on Health Services Accreditation, 2002). Taryba siūlo organizacijoms kurti darbo aplinką, kuri gerintų aukštą darbo kokybę, taip pat asmeninę ir organizacinę sveikatą, vystymąsi ir augimą.

Dėl priežasčių, kurias nurodo Kanados sveikatos paslaugų akreditavimo taryba Seymouras ir Dupre (2008) atliko tyrimus, kurie rodo, kad darbuotojų darbo kokybė gali būti patobulinta taikant visapusišką organizacinę požiūrį į sveikatą darbo vietoje (Seymour & Dupre, 2008). Seymouro ir Dupre nuomone geresnis darbuotojų įsitraukimas yra realus tokio požiūrio rezultatas, taip pat autoriai pripažįsta, kad tam naudojamos priemonės turi būti pritaikytos konkrečiai aplinkai, kurioje jos įgyvendinamos. Autorių siūlymas yra objektyvus, todėl atsižvelgiant į tai, verta patikrinti kaip sveikatos veiksniai, kurie taip pat aprašomi šių autorių darbe, veikia darbuotojų įsitraukimą į darbą kitoje populiacijoje – darbuotojų dirbančių Lietuvoje veikiančiose organizacijose.

Merrillas ir kt. (2013) siekdami geriau suprasti darbuotojų našumo veiksnius tyrinėjo kaip darbuotojų įsitraukimas, jų elgesys sveikatos aspektu ir fizinė sveikata daro poveikį darbo našumui ir absenteizmui. Šių mokslininkų tyrimai parodė, kad darbuotojų įsitraukimas į darbą, jų elgesys sveikatos aspektu ir fizinės sveikatos rodikliai yra labai susiję su darbo našumu ir taip pat su

absenteizmui (Merrill, et al., 2013). Tai parodo, kad organizacijų vadovai turėtų kreipti dėmesį į šiuos veiksnius norėdami, kad jų darbuotojai dirbtų našiau ir rečiau praleistų darbo dienas. Merrillo ir kt. (2013) tyrimas taip pat atskleidė, kad darbuotojų fizinė sveikata yra reikšmingai susijusi su nedarbingumu, nedalyvavimu darbe (Merrill, et al., 2013), todėl tikėtina, kad vadovai, kurie labiau rūpinasi darbuotojų sveikata ir prisideda prie jų fizinės sveikatos išsaugojimo galėtų sumažinti darbuotojų nedarbingumo trukmę.

Vieno iš sveikatos veiksnių – psichikos sveikatos – poveikį darbuotojų įsitraukimui nagrinėjo Dollard ir Bakkeris, (2010). Autoriai sukūrė darbo vietos psichosocialinės saugos klimato modelį, kuris ne tik paaiškina darbo poreikių bei išteklių kilmę, bet ir šiuo atveju tiriamą darbuotojų psichikos sveikatą ir darbuotojų įsitraukimą. Autorių patikrintas psichosocialinės saugos klimato modelis numatė, kad darbuotojų įsitraukimas į darbą gali kisti priklausomai nuo jų įgūdžių panaudojimo laisvės (Dollard & Bakker, 2010). Tai suprantama, jog jei darbuotojas bus veikiamas blogo psichosocialinio klimato, dėl kurio jis bus varžomas ir negalės panaudoti savo įgūdžių, tikėtina, kad jo įsitraukimas į darbą mažės.

Tyrimus apie darbuotojų įsitraukimą į darbą Lietuvoje, su vietine populiacija yra atlikę keli autoriai, kurių tyrimų apžvalgos pateikiamos toliau, tačiau darbuotojų įsitraukimo į darbą ir sveikatos veiksnių sąsajos su Lietuvos populiacija dar niekas netyrinėjo.

Petkevičiūtės ir Kalininos (2004), tyrinėjusių giminingą darbuotojų įsitraukimui į darbą reiškinį – organizacinį įsipareigojimą, atliktas tyrimas atskleidė, kad pagrindiniai veiksniai, kurie pozityviai lemia darbuotojų organizacinį įsipareigojimą, yra „organizacinių ir asmeninių vertybių sutapatinimas, organizacinių tikslų žinojimas, geri santykiai su vadovu ir pasitikėjimas juo, maloni darbo aplinka bei organizacinė politika pavaldinių atžvilgiu“ (Petkevičiūtė & Kalinina, 2004). Šie veiksniai, iš dalies, yra bendri su darbuotojų įsitraukimui į darbą. Nors autorėms pavyko atskleisti vertingos informacijos susijusios su organizacijos darbuotojų elgsena ir parodė, kad jų atliktas tyrimas yra reikšmingas organizacinio įsipareigojimo ateities tyrimams, tačiau vis dar lieka neaišku kaip sveikatos veiksniai galėtų būti susiję su šiais reiškiniais.

Rimkutė (2012) tyrinėjo moterų ketinimo išeiti iš darbo ryšį su įsitraukimu į darbą, suvokiamu organizaciniu palaikymu ir organizaciniu pilietiškumu. Autorė, siekdama išsiaiškinti nuo ko priklauso moterų ketinimas išeiti iš darbo, atskleidė, kad tai lemia ne tik organizacijos palaikymas ir organizacinis pilietiškumas, bet ir darbuotojų įsitraukimas į darbą. Pastaroji priežastis – didelis darbuotojų įsitraukimas į darbą – labiausiai nulemia darbuotojų norą pasilikti darbe (Rimkutė, 2012). Nors autorės darbe minima, jog viena iš priežasčių – bloga darbuotojų sveikata – gali nulemti jų norą išeiti iš darbo, tačiau lieka neišsiaiškinta ar ir kaip sveikatos veiksniai lemia darbuotojų įsitraukimą į darbą.

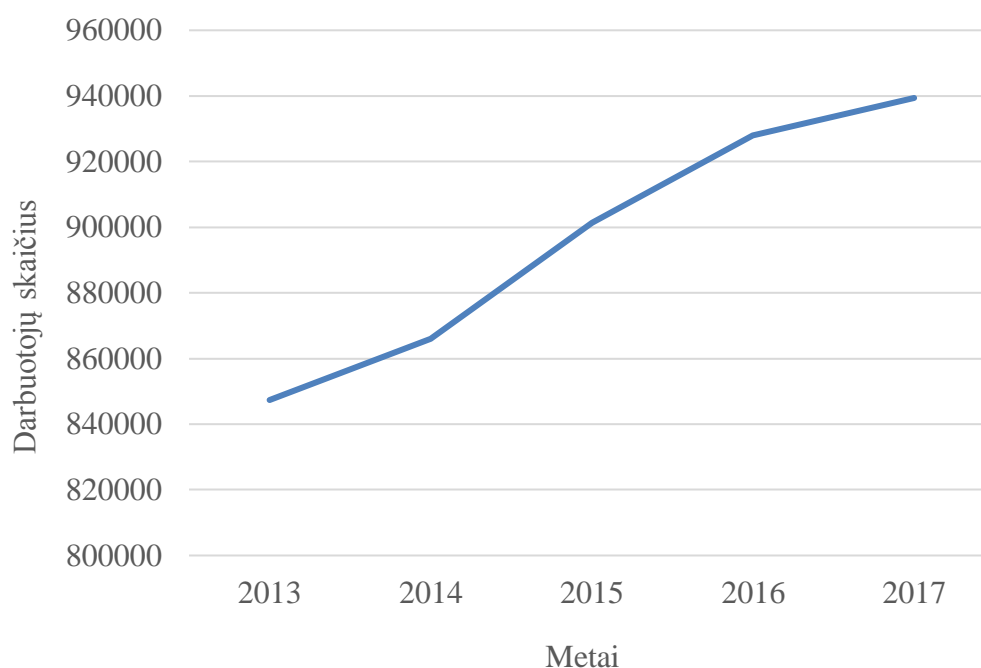
Darbuotojų įsitraukimą į darbą aiškina Balundė (2015), siekdama iširti įsitraukimo į darbą organizacinius ir psichologinius veiksnius. Balundė atskleidė, kad didėjant darbuotojų įsitraukimui didėja ir darbuotojų įsitraukimo į darbą požymiai – energingumas, pasinėrimas į darbą, didėjant savižinos aiškumui – didėja energingumas, atsidavimas darbui ir pasinėrimas į darbą. Bendrą įsitraukimą į darbą prognozuoja – savižinos aiškumas (Balundė, 2015). Šis tyrimas svarbus tuo, jog buvo nagrinėta kaip darbuotojų psichologiniai veiksniai, neatskiriami nuo asmens sveikatos, lemia jų įsitraukimą į darbą.

Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojų įsitraukimo į darbą ir sveikatos veiksnių sąsajos su Lietuvos populiacija dar niekas netyrinėjo, o užsienio autorių tyrinėjimai apėmė kitus veiksnius, tyrimų metu buvo tirta mažiau veiksnių yra svarbu iširti kaip dera darbuotojų įsitraukimas į darbą su sveikatos veiksniais.

1.2. Lietuvos darbuotojų sveikatos rodiklių apžvalga

Lowe'o (2002) nuomone, geresnė darbuotojų sveikata, pasitenkinimas darbu, darbo našumas ir, šiame darbe nagrinėjamas, darbuotojų įsitraukimas į darbą gali būti pasiekiami kuriant sveikatai palankią darbo vietą (Lowe, 2002). Darbuotojų sveikas gyvenimo ir darbo stilius yra susijęs su jų sveikata ir gyvybingumu, o tai savo ruožtu lemia darbuotojų darbo našumą, kuomet dėl blogos sveikatos pasireiškia absenteizmas – pravaikštos ir prezenteizmas (van Scheppingen, et al., 2014) – situacija, kai darbuotojas praleidžia darbo vietoje daugiau laiko, negu nustato darbo sutarties sąlygos. Paprastai turimas galvoje susirgusių darbuotojų elgesys, kai bijodami prarasti darbą jie ir sirgdami eina į darbą, tačiau dėl blogos savijautos dirba ne taip efektyviai nei paprastai (Valstybinė lietuvių kalbos komisija, 2017).

Norint suprasti sveikatos veiksnių įtaką darbuotojų įsitraukimui pirmiau Lietuvoje nagrinėjama Lietuvos darbuotojų paplitimas ir Lietuvos gyventojų sveikata. Lietuvos statistikos departamento duomenimis 2017 m. metų pradžioje Lietuvoje gyveno 2 847 904 nuolatiniai gyventojai, tai yra, visi asmenys, kurių nuolatinė gyvenamoji vieta ataskaitiniu laikotarpiu yra Lietuvos Respublikoje (Lietuvos statistikos departamentas, 2017). Nedarbo lygis šalyje 2017 metais siekia 8 proc. Nedarbo lygis – rodiklis, išreiškiamas bedarbių ir darbo jėgos santykiu (Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2009). Darbuotojų skaičius Lietuvoje veikiančiose įmonėse nuo 2013 metų nuolatos didėja, šio skaičiaus kitimas pateiktas 1 paveiksle. 2013 metais Lietuvoje veikiančiose įmonėse dirbo 847365 darbuotojai, o paskutiniaisiais metais – 939388. Per šį laikotarpį darbuotojų skaičius nuolatos augo ir padidėjo 10,9 proc. (Lietuvos statistikos departamentas, 2017).



1 pav. Darbuotojų skaičius Lietuvoje veikiančiose įmonėse 2013-2017 metais (sudaryta pagal Lietuvos statistikos departamentas, 2017)

Nuolatinis darbuotojų skaičiaus augimas Lietuvoje yra teigiamas reiškinys ypač atsižvelgiant į tai, jog Lietuvos gyventojų skaičius paskutiniaisiais metais mažėja, nuo 2 971 905 – 2013 metų pradžioje iki 2 847 904 – 2017 metų pradžioje (Lietuvos statistikos departamentas, 2017). Toks darbuotojų skaičiaus kitimas, tikėtina, gali pagerinti Lietuvos ekonomiką.

1 lentelėje pateikiami Lietuvos gyventojų savo sveikatos vertinimo rezultatai. Užimti Lietuvos gyventojai – asmenys, dirbantys bet kokią darbą, gaunantys už jį darbo užmokestį pinigais ar natūra arba turintys pajamų ar pelno (Lietuvos statistikos departamentas, 2017a) – savo sveikatą linkę vertinti vis geriau, nes didėja užimtų gyventojų, kurie savo sveikatą vertina labai gerai, dalis. Dėl šios priežasties po truputį mažėja gyventojų, kurie savo sveikatą vertina gerai, vidutiniškai, blogai ir labai blogai, dalys. Labai gerai ir gerai vertinančių savo sveikatą užimtų gyventojų dalis yra nedaug didesnė nei pusė, todėl galima teigti, kad Lietuvos darbuotojų rinkoje yra daug darbuotojų, kurių darbo našumas galėtų būti didesnis dėl geresnės sveikatos būklės. Vertėtų atkreipti dėmesį ne tik į užimtus darbuotojus, bet ir į bedarbius bei neaktyvius gyventojus – nedirbančius ir neieškančius darbo gyventojus, kurių negalima priskirti nei prie užimtųjų, nei prie bedarbių, nes atitinkamai jie yra potencialūs ir galimai būsimi darbuotojai. Vertinant bendrai, bedarbiai yra linkę savo sveikatą vertinti blogiau nei užimti ir neaktyvūs gyventojai. Pastarieji, kurių nesieja darbinė veikla savo sveikatą vertina daug geriau, todėl vertėtų patyrinėti daugiau ar darbas neigiamai neveikia darbuotojų sveikatos.

1 lentelė. Lietuvos gyventojų savo sveikatos vertinimas (Lietuvos statistikos departamentas, 2016a)

Užimtumo statusas	Savo sveikatos vertinimas	Lietuvos gyventojų savo sveikatos vertinimas (proc.)				
		2011 m.	2012 m.	2013 m.	2014 m.	2015 m.
Užimti gyventojai	Labai gerai	6,6	7	9	7,3	8,1
	Gerai	53,2	53,5	53,3	54	51,6
	Vidutiniškai	36,1	35,5	34,1	35,3	-
	Blogai	3,8	3,8	3,4	3,3	3
	Labai blogai	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1
Bedarbiai	Labai gerai	5,5	5,6	6,7	6,4	2,2
	Gerai	45,4	42,5	42	31,6	36,1
	Vidutiniškai	38,9	40,1	38,7	48,3	48,3
	Blogai	9,7	10,4	12	12,3	12,7
	Labai blogai	0,5	1,3	0,8	1,5	0,7
Neaktyvūs gyventojai	Labai gerai	17,9	19,7	23,9	20,9	14,2
	Gerai	40,2	39,6	37,3	41,9	38,6
	Vidutiniškai	17,1	16	16	17,2	26,1
	Blogai	20,1	20,2	18,2	16,4	18
	Labai blogai	4,7	4,5	4,7	3,6	3,2

Atsižvelgiant į tai, jog Lietuvos gyventojų sveikatos rodikliai nėra aukšti ir Lowe'o (2002) nuomonę, jog geresnė darbuotojų sveikata, pasitenkinimas darbu, darbo našumas ir, šiame darbe nagrinėjamas, darbuotojų įsitraukimas į darbą gali būti pasiekiami kuriant sveiką darbo vietą (Lowe, 2002), svarbu labiau pasigilinti kaip sveikatos veiksniai daro įtaką darbuotojų įsitraukimui į darbą.

Siekiant pasiaiškinti kaip sveikatos veiksniai daro įtaką darbuotojų įsitraukimui į darbą, išsamiau nagrinėjami esami Lietuvos gyventojų sveikatos rodikliai. Pastaraisiais metais Lietuvos gyventojų vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė, pateikiama 2 lentelėje (Lietuvos statistikos departamentas, 2016b), daug nesikeitė, bet manoma, jog šiais metais gimusių vaikų tikėtina sveiko žmogaus gyvenimo trukmė nesieks pensinio amžiaus, o tai reiškia, kad dar darbingo amžiaus darbuotojai gali turėti sveikatos sutrikimų.

2 lentelė. Lietuvos gyventojų vidutinė tikėtina sveiko žmogaus gyvenimo trukmė (Lietuvos statistikos departamentas, 2016b)

Lytis	Amžius	Vidutinė tikėtina sveiko žmogaus gyvenimo trukmė (metai) ¹				
		2011	2012	2013	2014	2015
Vyrai	0	57	56,6	56,8	57,6	54,1
	50	14,1	13,4	13,9	14,3	12,4
	65	6,2	5,6	5,9	6,1	5
Moterys	0	62	61,6	61,6	61,7	58,8
	50	16,4	15,8	16	16	14,5
	65	6,7	6,1	6,3	6,1	5,5

Jei darbuotojų sveikata yra bloga ar tokia yra dažnai, organizacijos, kuriose jie dirba gali tai pajauti per pasireiškiantį darbuotojų absenteizmą ir prezenteizmą (van Scheppingen, et al., 2014). Šiuo metu daugėja įvairaus užimtumo statuso Lietuvos gyventojų, kurių įprasta veikla labai apribojama sveikatos sutrikimų ir mažėja gyventojų, kurių įprasta veikla visai neapribojama sveikatos sutrikimų. Įvairaus statuso Lietuvos gyventojų ilgalaikis įprastinės veiklos ribojimo dėl sveikatos sutrikimų statistika pateikiama 3 lentelėje. Šis rodiklis parodo kiek vidutiniškai metų tam tikro amžiaus sulaukęs žmogus nugyvens, būdamas geros sveikatos. Gera sveikata reiškia, kad žmogaus veikla nėra ribojama dėl jo sveikatos būklės arba negalios, todėl šis rodiklis taip pat vadinamas vidutine tikėtina gyvenimo be negalios trukme (Lietuvos statistikos departamentas, 2016b).

3 lentelė. Lietuvos gyventojų ilgalaikis įprastinės veiklos ribojimas dėl sveikatos sutrikimų (Lietuvos statistikos departamentas, 2016)

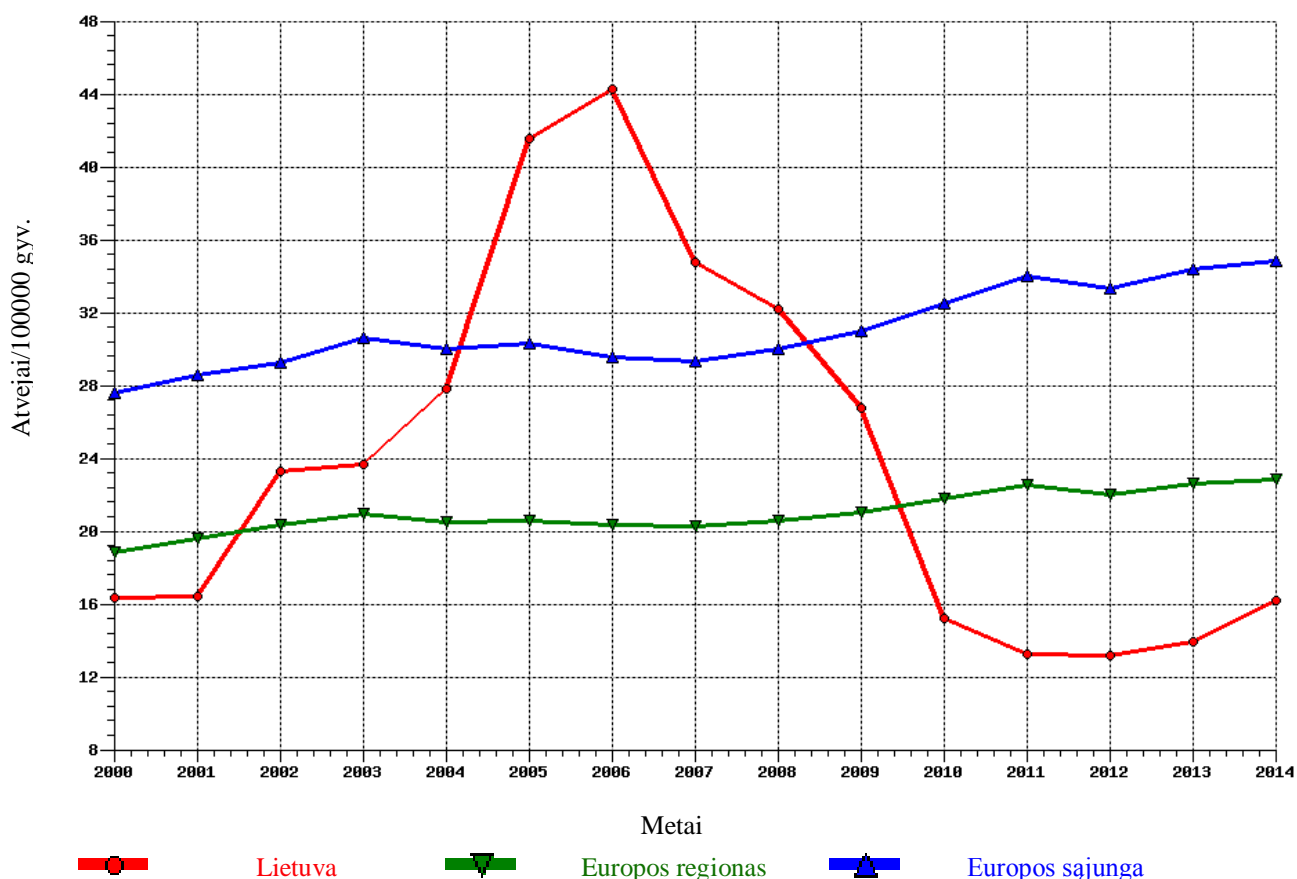
Įprastos veiklos ribojimas	Užimtumo statusas	Gyventojų ilgalaikis įprastinės veiklos ribojimas dėl sveikatos sutrikimų (proc.)				
		2011	2012	2013	2014	2015
Labai apribota	Užimti gyventojai	7,7	7,2	7,5	8	11,6
	Bedarbiai	8	11,6	15,7	19,1	20,7
	Senatvės pensininkai	38	41,6	41,6	43,3	52,5
	Neaktyvūs gyventojai	14,4	15,3	13,1	12,5	21,4
Šiek tiek apribota	Užimti gyventojai	0,7	0,9	0,8	0,8	0,7
	Bedarbiai	3	1,9	2,4	5	7,6
	Senatvės pensininkai	20,5	21,3	21,2	20,7	18
	Neaktyvūs gyventojai	12,6	12,3	13,1	10	11
Visai neapribota	Užimti gyventojai	91,6	92	91,7	91,1	87,7
	Bedarbiai	89	86,5	81,9	75,9	71,7
	Senatvės pensininkai	41,5	37	37,2	36	29,5
	Neaktyvūs gyventojai	73,1	72,3	73,8	77,4	67,6

Darbuotojų sveikata gali pablogėti ir dėl darbe patiriamų sveikatos rizikos veiksnių, dėl ko jie suserga profesinėmis ligomis. Lietuvoje 2012-2013 metais pasireiškusios naujos profesinės ligos, suskirstytos pagal ligų grupes, pateikiamos 4 lentelėje (Lietuvos statistikos departamentas, 2016c). Iš pateiktų rezultatų matoma, jog vyrauja jungiamojo audinio ir raumenų bei skeleto ligos, taip pat nervų sistemos ir jutimo organų ligos, todėl yra aišku, kad darbo vietose Lietuvoje vyrauja tokie darbuotojų sveikatą lemiantys veiksniai, kurie sukelia šias ligas.

4 lentelė. Lietuvos gyventojų naujų susirgimų profesinėmis ligomis skaičius (Lietuvos statistikos departamentas, 2016c)

Ligų grupės	Naujų susirgimų profesinėmis ligomis skaičius (vnt.)				
	2012	2013	2014	2015	2016
Tam tikros infekcinės ir parazitų sukeltos ligos	3	4	2	2	3
Nervų sistemos ir jutimo organų ligos	116	153	165	132	130
Kvėpavimo sistemos ligos	11	5	16	15	12
Odos ir poodžio ligos	9	2	9	5	7
Jungiamojo audinio ir raumenų bei skeleto ligos	252	245	278	280	307
Kitos ligos	2	3	4	3	2
Iš viso	393	412	474	437	461

Lietuvos darbuotojų profesinių susirgimų dažniausiai nėra daugiau nei Europos regione ir Europos sąjungoje, pastaraisiais metais, jų buvo mažiau. Tačiau matoma tendencija, jog šių atvejų skaičius gali didėti ir gal net pralenkti, kaip tai buvo ankstesniais metais. Naujų Lietuvos darbuotojų profesinių susirgimų skaičiaus kitimas Europos regiono ir Europos sąjungos kontekste vaizduojamas 2 paveiksle (World Health Organization regional office for Europe, 2016).



2 pav. Nauji profesiniai susirgimai Lietuvoje, Europos regione ir Europos sąjungoje 2000-2014 metais, tenkantys 100000 gyventojų (sudaryta pagal World Health Organization regional office for Europe, 2016)

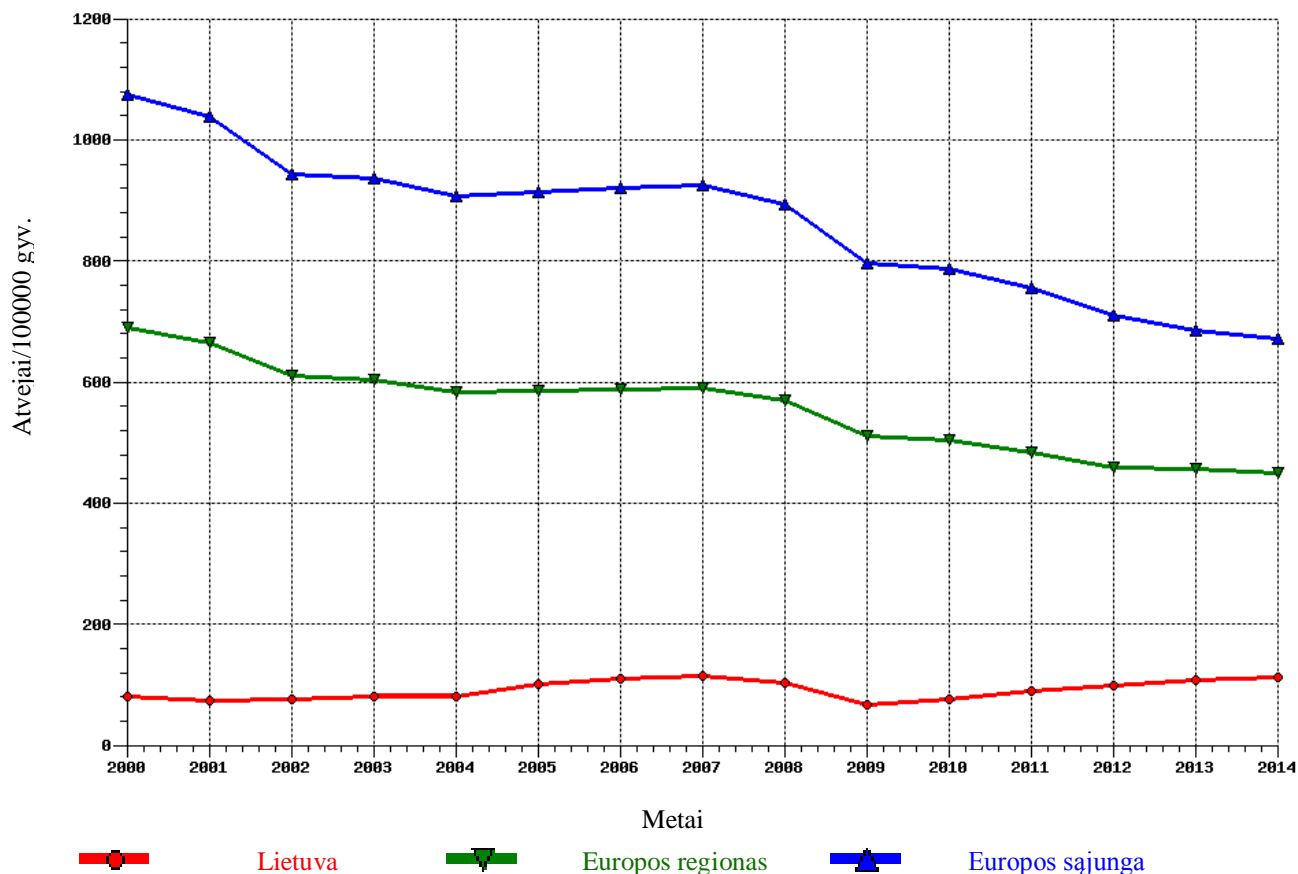
Apie neigiamus Lietuvos darbuotojų sveikatai veiksnius byloja ir nelaimingų atsitikimų darbe, kai darbuotojas negali dirbti daugiau nei tris dienas ir mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe statistika (Lietuvos statistikos departamentas, 2016). 5 lentelėje pateikti duomenys parodo, jog minėtų nelaimingų atsitikimų skaičius nuo 2011 iki 2015 tik augo.

5 lentelė. Lietuvos gyventojų nelaimingų atsitikimų darbe skaičius (Lietuvos statistikos departamentas, 2016)

Laikotarpis	Nelaimingi atsitikimai darbe, kai darbuotojas negali dirbti daugiau nei tris dienas ir mirtini nelaimingi atsitikimai darbe
2015	3332
2014	3175
2013	3101
2012	2866
2011	2676

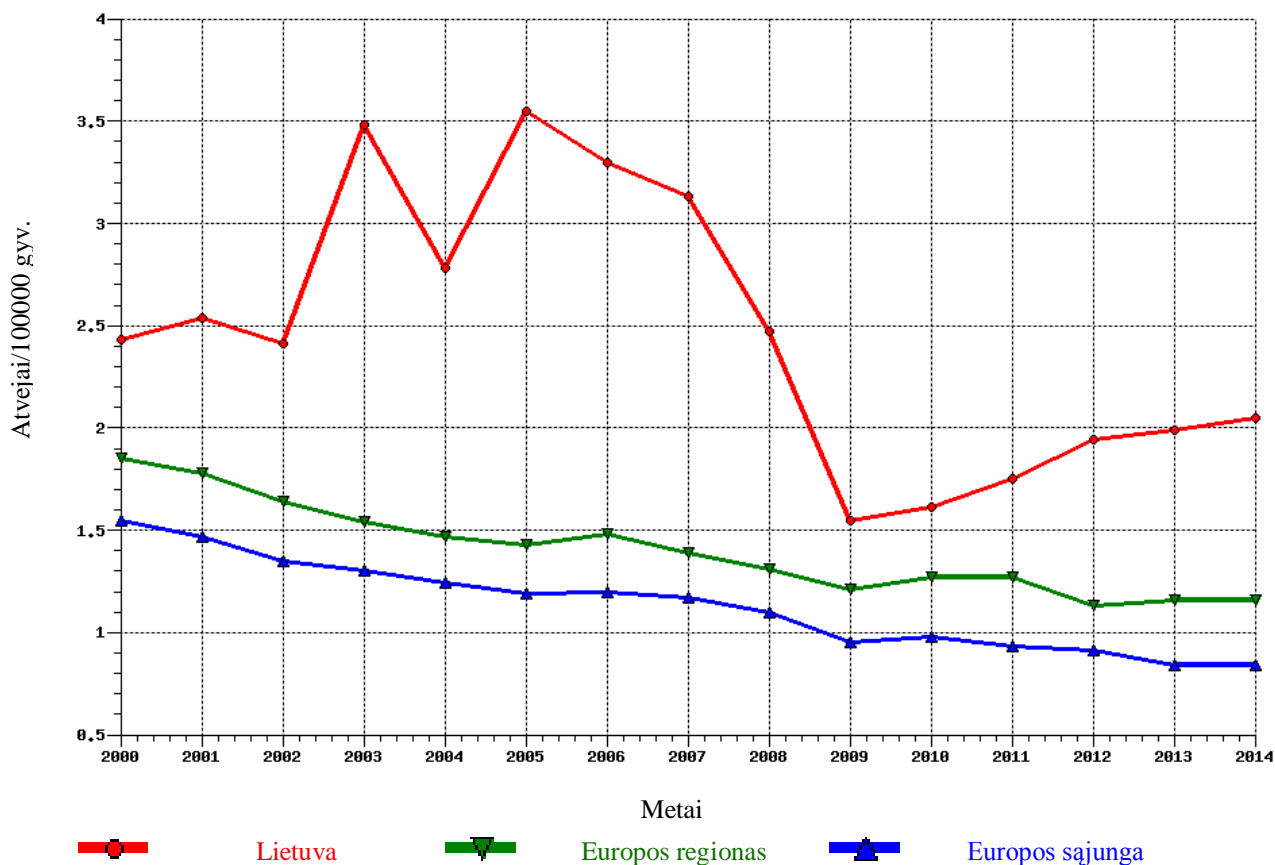
Nors Lietuvos darbuotojų nelaimingų atsitikimų skaičius didėja, tačiau jis išlieka gerokai mažesnis nei visame Europos regione ir Europos sąjungoje (World Health Organization regional office for Europe, 2016). Tai parodo, kad net jei ir darbuotojų darbo vietose sveikatą lemiantys veiksniai yra

tokie, kurie nemažina nelaimingų atsitikimo skaičiaus, jie pakankamai neblogi, kad išlaikytų toki atvejų skaičių. Vertinant 2000-2014 metų tendencijas, pateiktas 3 paveiksle, matoma, kad Europos regione ir Europos sąjungoje sužalojimų skaičius nuosekliai mažėja kai tuo metu Lietuvoje truputį didėjo.



3 pav. Lietuvoje, Europos regione ir Europos sąjungoje susižalojimų darbe atvejai 100000 gyventojų, 2000-2014 metais (sudaryta pagal World Health Organization regional office for Europe, 2016)

Lietuvoje dažniau pasireiškia mirčių darbe nei Europos regione ir Europos sąjungoje. Šių atvejų rodiklis Lietuvoje 2000-2014 metais buvo nestabilus, kai tuo metu Europos regione ir Europos sąjungoje, jis nuosekliai mažėjo (World Health Organization regional office for Europe, 2016), kaip tai pavaizduota 4 paveiksle.



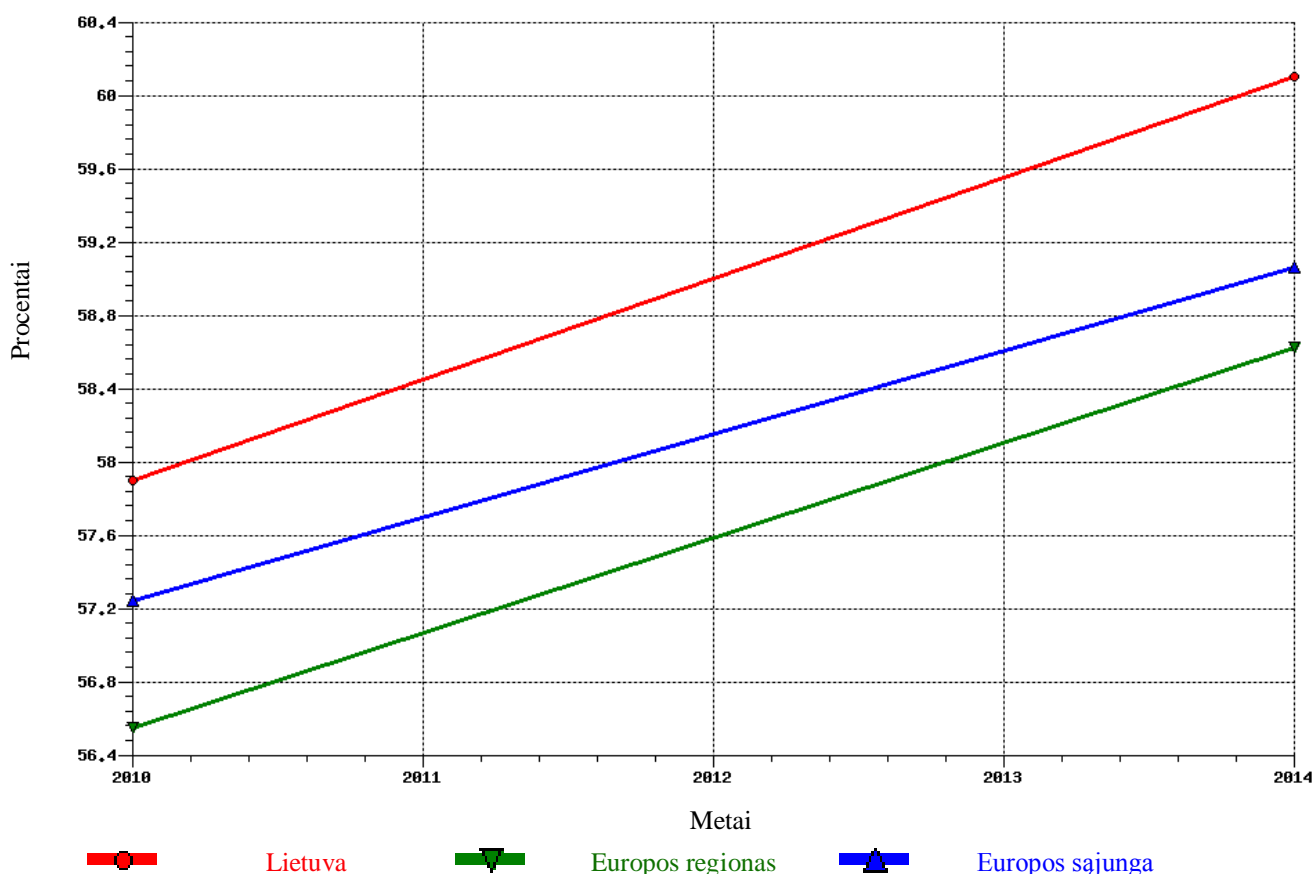
4 pav. Lietuvoje, Europos regione ir Europos sąjungoje mirčių darbe atvejai 100000 gyventojų, 2000-2014 metais (sudaryta pagal World Health Organization regional office for Europe, 2016)

Kūno masės indeksas yra vienas iš mitybą ir sveikatą apibūdinančių rodiklių. Šis rodiklis gali parodyti žmogaus antsvorį ir nutukimą – vieną iš didesnių sveikatos problemų, kuri turi reikšmingą poveikį sergamumui ir mirtingumui (Dobrovolskij & Stukas, 2015). Jei kūno masės indeksas mažiau nei 18,5 – kūno svoris nepakankamas, jei kūno masės indeksas nuo 18,5 iki 24,9 – kūno svoris normalus, jei kūno masės indeksas nuo 25 iki 29,9 – turima antsvorio, ir jei kūno masės indeksas daugiau arba lygu 30 – žmogus yra nutukęs (Stukas, 1999). 6 lentelėje, vaizduojančioje Lietuvos gyventojų pasiskirstymą pagal kūno masės indeksą, matoma, kad didžiosios dalies Lietuvos gyventojų kūno svoris 2005 ir 2014 metais buvo normalus, tačiau, gyventojų kūno svoris keitėsi: sumažėjo asmenų, turinčių nepakankamą ir normalų kūno svorį, dalis ir padidėjo turinčių antsvorį ir nutukusių asmenų dalis (Lietuvos statistikos departamentas, 2016).

6 lentelė. Lietuvos gyventojų pasiskirstymas pagal kūno masės indeksą (Lietuvos statistikos departamentas, 2016)

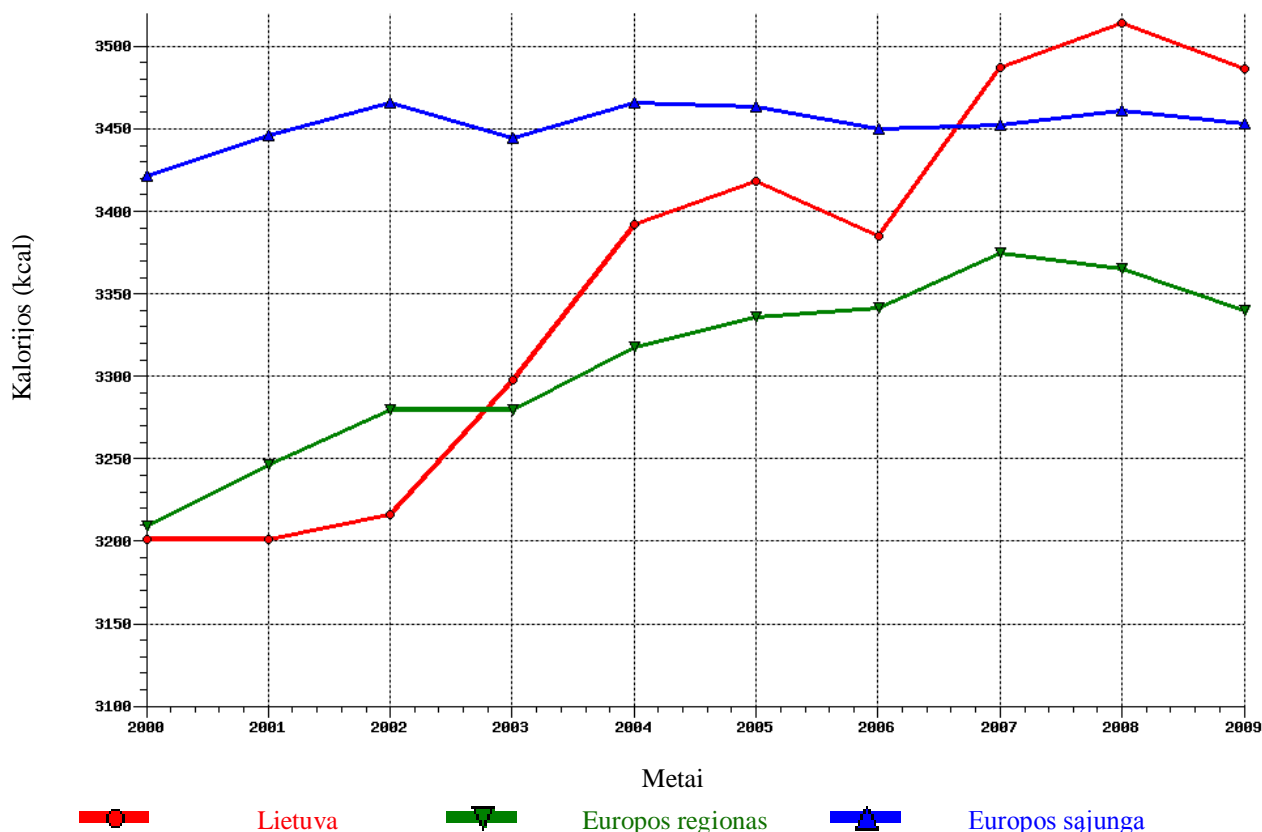
Kūno masės indeksas	Gyventojai pagal kūno masės indeksą (proc.)	
	2005	2014
Iki 18,5	3,3	2,4
18,5–24,9	48,6	44,3
25,0–29,9	33	36,7
30,0 ir virš	15,1	16,6

Pasaulio sveikatos organizacija, apytiksliai apskaičiavus, pateikia Lietuvos, Europos regiono ir Europos sąjungos pilnamečių gyventojų, turinčių antsvorį, dalies populiacijoje kitimą 2010-2014 metais (World Health Organization regional office for Europe, 2016), kuris vaizduojamas 5 paveiksle. Akivaizdu, jog Lietuvoje šis rodiklis yra didesnis, o dar blogiau tai, kad visuose minėtuose regionuose šis rodiklis didėja.



5 pav. Pasaulio sveikatos organizacijos apytiksliai apskaičiuotas, 18 metų ir vyresnių asmenų antsvorio ($KMI \geq 25 \text{ kg/m}^2$) paplitimas Lietuvoje, Europos regione ir Europos sąjungoje 2010-2014 metais (sudaryta World Health Organization regional office for Europe, 2016)

Lietuvos gyventojų kūno svorio augimą lemia ir tai, kad sparčiai auga jų kalorijų suvartojimas lyginant su Europos regionu ir Europos sąjunga. 6 paveiksle, vaizduojančiame vidutiniškai tenkantį kalorijų (kcal) kiekį vienam gyventojui Lietuvoje, Europos regione ir Europos sąjungoje 2000-2009 metais, matoma, jog laikotarpio pradžioje Lietuvių suvartojamas kalorijų kiekis buvo mažesnis, o pabaigoje išaugo ir pralenkė kitas šalis (World Health Organization regional office for Europe, 2016).



6 pav. Kalorijų (kcal) kiekis vidutiniškai tenkantis vienam gyventojui Lietuvoje, Europos regione ir Europos sąjungoje 2000-2009 metais (sudaryta pagal World Health Organization regional office for Europe, 2016)

Sveika gyvensena, kuri lemia darbuotojų darbo našumą ir kitus produktyvumo rodiklius (van Scheppingen, et al., 2014), susideda ne tik iš geros mitybos, bet ir iš kasdienio fizinio aktyvumo, sveigiųjų gėrimų, rūkalų nevartojimo ir kito (Gudžinskienė, 2007). Lietuvos statistikos departamento duomenys, pateikti 7 lentelėje, parodo kokia dalis skirtingo užimtumo statuso Lietuvos gyventojų, 2014 metais atliko konkrečius veiksmus raumenims stiprinti. Akivaizdu, jog nors ir daugiau užimtų gyventojų atlieka veiksmus raumenims stiprinti, tačiau jų yra beveik 2 kartus mažiau nei neaktyvių gyventojų (Lietuvos statistikos departamentas, 2016). Atsižvelgus į pastarąjį rodiklį, atrodo, jog darbas sudaro kliūtis užimtiems gyventojams atlikti konkrečius veiksmus raumenims stiprinti.

7 lentelė. Dalis Lietuvos gyventojų, kurie 2014 metais atliko konkrečius veiksmus raumenims stiprinti (Lietuvos statistikos departamentas, 2016)

Užimtumo statusas	Gyventojai, kurie atlieka konkrečius veiksmus raumenims stiprinti (proc.)
Užimti gyventojai	12,9
Bedarbiai	11
Senatvės pensininkai	4,8
Neaktyvūs gyventojai	25,6

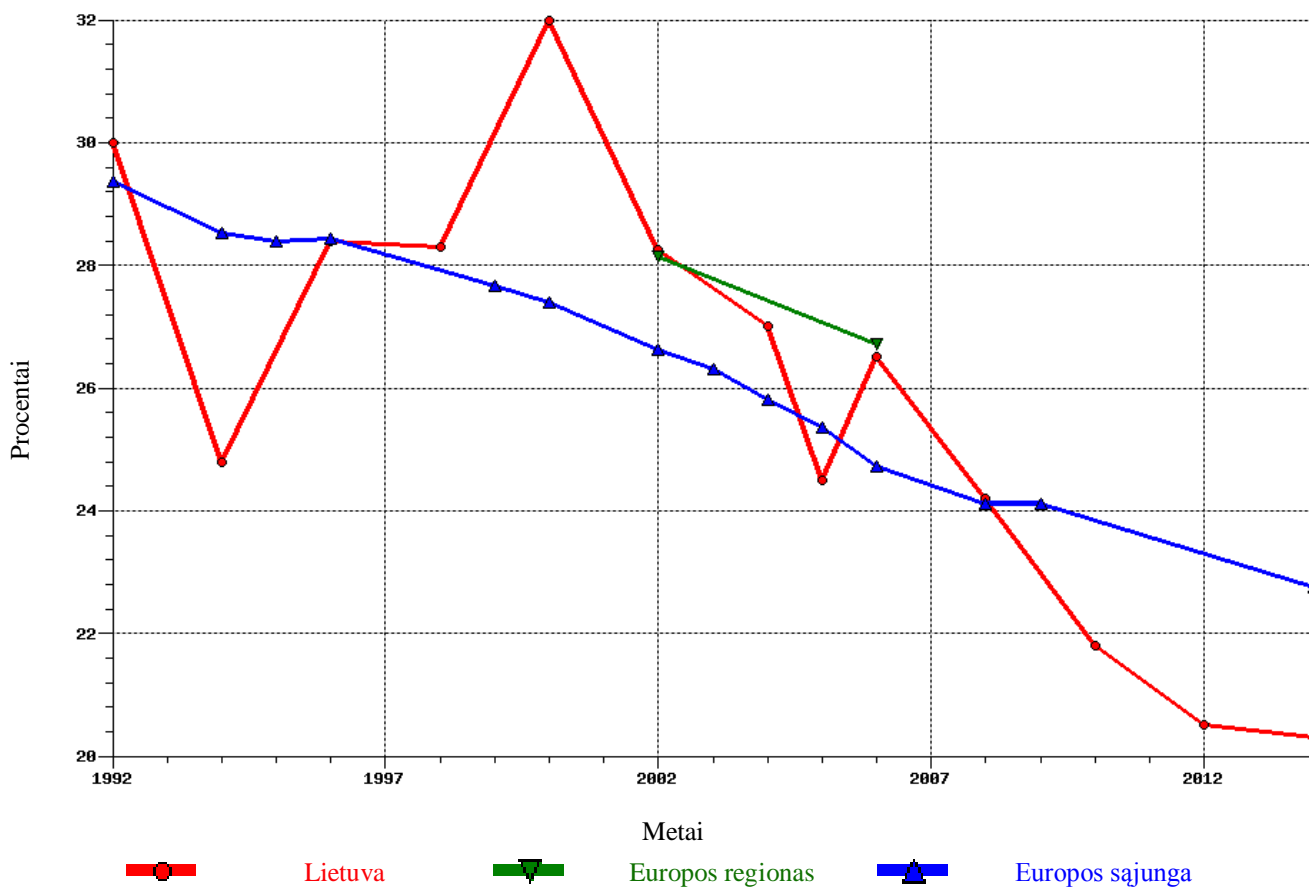
2014 metų duomenimis net ketvirtis užimtų Lietuvos gyventojų, rūkė kasdien, tai yra tiek pat kiek ir neaktyvūs gyventojai ir daugiau nei senatvės pensininkai, tačiau ne tiek daug kiek bedarbiai. Bendrai vertinant rūkimo dažnumą pagal užimtumo statusą, matoma, kad jis yra pasiskirstęs panašiomis proporcijomis (Lietuvos statistikos departamentas, 2016). Darbdaviams siekiantiems saugoti darbuotojų sveikatą reikėtų atkreipti dėmesį, jog įdarbinus daugiau bedarbių rūkančių užimtų gyventojų dalis padidėtų – dirbtų daugiau rūkančių žmonių. Lietuvos gyventojų cigarečių rūkymo įpročiai pateikti 8 lentelėje.

8 lentelė. Lietuvos gyventojų cigarečių rūkymo įpročiai 2014 metais (Lietuvos statistikos departamentas, 2016)

Rūkymo dažnumas	Užimtumo statusas	Cigaretės rūkančių gyventojų dalis (proc.)
Kasdien	Užimti gyventojai	25,3
	Bedarbiai	40,6
	Senatvės pensininkai	8,5
	Neaktyvūs gyventojai	25,9
Kartais	Užimti gyventojai	5,7
	Bedarbiai	3,4
	Senatvės pensininkai	1,6
	Neaktyvūs gyventojai	3,7
Nerūko	Užimti gyventojai	69,1
	Bedarbiai	56
	Senatvės pensininkai	89,9
	Neaktyvūs gyventojai	70,4

7 paveiksle vaizduojama kasdien rūkančių gyventojų, nuo 15 metų amžiaus, Lietuvoje Europos regione ir Europos sąjungoje, dalis 1992-2014 metais. Lietuvių nuo 15 metų mažiau rūkančių kasdien skaičiaus kitimo tendencija panaši kaip ir Europos sąjungoje – abiejų regionų gyventojų įprotis retėja,

tačiau rūkančių Lietuvių skaičius nėra toks pastovus, bet paskutiniaisiais metais mažesnis (World Health Organization regional office for Europe, 2016).



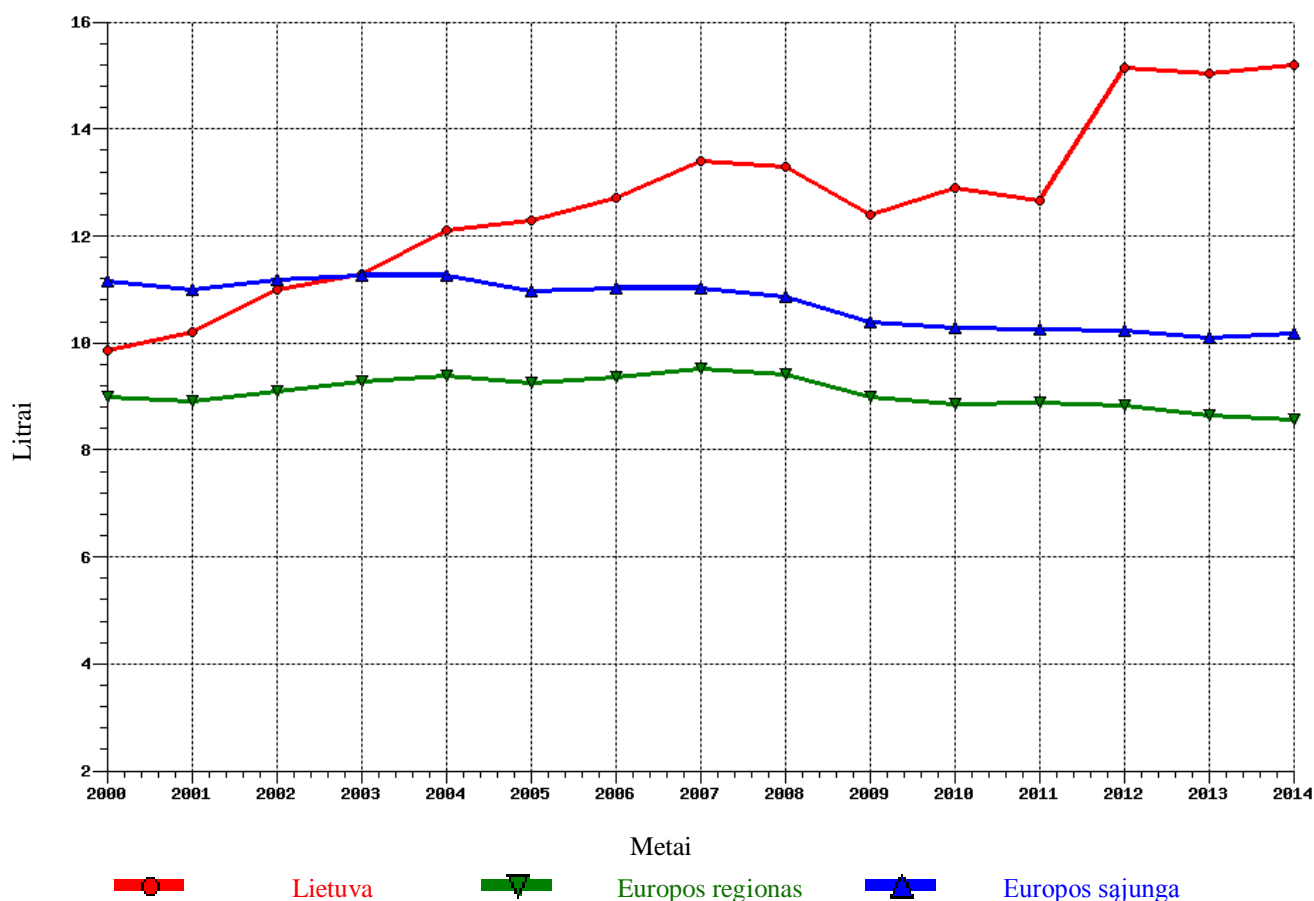
7 pav. Kasdien rūkančių gyventojų, nuo 15 metų amžiaus, Lietuvoje Europos regione ir Europos sąjungoje, dalis 1992-2014 metais (sudaryta pagal World Health Organization regional office for Europe, 2016)

9 lentelėje nurodoma Lietuvos gyventojų, vartojusių alkoholinius gėrimus per praėjusius 12 mėnesių, dalis pagal jų užimtumo statusą. Matoma, jog dirbantys – užimti gyventojai ir darbo ieškantys – bedarbiai, alkoholinius gėrimus vartoja dažniau nei kiti (Lietuvos statistikos departamentas, 2016). Atrodo, jog alkoholio vartojimo įpročius gali lemti darbas.

9 lentelė. Lietuvos gyventojų, 2014 metais vartojusių alkoholinius gėrimus per praėjusius 12 mėn., dalis (Lietuvos statistikos departamentas, 2016)

Užimtumo statusas	Gyventojų, vartojusių alkoholinius gėrimus per praėjusius 12 mėn., dalis (proc.)
Užimti gyventojai	89,4
Bedarbiai	86,5
Senatvės pensininkai	53,3
Neaktyvūs gyventojai	59,2

Vertinant sveikatos veiksnius galinčius veikti darbuotojų sveikatą atsižvelgiama į Lietuvos, Europos regiono ir Europos sąjungos gyventojų gryno alkoholio suvartojimo per metus tenkančio vienam asmeniui nuo 15 metų amžiaus kitimo tendenciją, kuri vaizduojama 8 paveiksle. Lietuviai yra linkę suvartoti vis daugiau alkoholio nurodytu laikotarpiu ir jau nuo 2003 metų lenkia Europos regiono ir Europos sąjungos gyventojų vidutinius alkoholio suvartojimo kiekius (World Health Organization regional office for Europe, 2016).



8 pav. Lietuvos, Europos regiono ir Europos sąjungos gyventojų gryno alkoholio suvartojimas per metus tenkantis vienam asmeniui nuo 15 metų amžiaus 2000-2014 metais (sudaryta pagal World Health Organization regional office for Europe, 2016)

Kadangi Lietuvos gyventojų, darbuotojų ir potencialių darbuotojų sveikatos rodikliai, Europos regiono ir Europos sąjungos kontekste, bendrai yra žemesni verta išsamiau panagrinėti kaip sveikatos veiksniai veikia darbuotojų įsitraukimą į darbą, kad darbdaviai organizacijose galėtų tai suprasti ir atitinkamai imtis priemonių šiam įsitraukimui didinti. Bendrai vertinant ir lyginant su kitais regionais, Lietuvos gyventojų sveikata nėra gera ir tikėtina, kad kai kurie sveikatos rodikliai blogės ateityje, todėl reikia aiškintis ar ir kaip sveikatos veiksniai veikia darbuotojus, jų įsitraukimą į darbą, nes jei bloga sveikata nulemia blogą darbuotojų įsitraukimą į darbą, tai reikia suprasti darbdaviams ir atitinkamai planuoti organizacijos veiklą, kad pagerinti darbuotojų sveikatą.

2. SVEIKATOS VEIKSNIŲ SAŠAJOS SU DARBUOTOJŲ ĮSITRAUKIMU Į DARBĄ TEORINIAI ASPEKTAI

2.1. Darbuotojų įsitraukimo į darbą apibrėžtis ir sampratos teorinis pagrindimas

Pasak Gorgievski ir Hobfoll (2008), šiomis dienomis darbas žmonėms dažnai yra pagrindinė veikla, kuri ne tik padeda pasirūpinti ištekliais, bet ir suteikia galimybes tobulėti, tačiau ši veikla taip pat turi daug apribojimų ir reikalavimų (Gorgievski & Hobfoll, 2008). Bakkerio (2011) manymu, vienas svarbiausių asmens gerovės darbe veiksnių yra jų įsitraukimas į darbą (Bakker, 2011).

Įsitraukimas į darbą gali būti labai svarbus ne tik pačiam darbuotojui, nes jis susitapatindamas su darbu gali patenkinti ir savo asmeninius poreikius, bet ir organizacijai, kurioje jis dirba (Diskienė, 2014). Tuo tarpu organizacijos, siekdamos išlaikyti savo pozicijas ir nepralaimėti konkurencinėje kovoje, turi būti pajėgios laiku reaguoti į išorės bei vidaus aplinkos spaudimą ir inicijavimą keistis bei stengtis paversti inovatyvumą kasdienės veiklos praktika (Diska & Marčinskas, 2013).

Vertinant tai, kad darbuotojų įsitraukimas į darbą yra svarbus didinant organizacijų produktyvumą, yra labai svarbu atskleisti kas ir kaip jį veikia. Pirmiausiai verta pasiaiškinti kaip suprantamas ir literatūroje aiškinamas darbuotojų įsitraukimas į darbą.

Dažnai literatūroje sutinkama, jog Kahno (1990) pasiūlytos idėjos, kurios, jam atlikus tyrimą, kilo iš prielaidos, kad žmonės gali skirtingais laipsniais, tai yra daugiau ar mažiau, pasinaudoti savo fiziniais, kognityviniais ir emociniais sugebėjimais atliekant darbo užduotis, kas daro įtaką ir jų darbui ir patirčiai (Kahn, 1990), padėjo išplėtoti tai, ką dabar suprantame kaip darbuotojų įsitraukimą į darbą. Kahnas apibrėžė asmeninį įsitraukimą, kurį nusakė kaip organizacijos narių asmeninį įgalinimą darbo pareigoms atlikti. Kahno teigimu į darbą įsitraukę darbuotojai atlikdami savo pareigas išreiškia save fiziškai ir pažintine bei emocine prasme. Jis taip pat apibūdino asmeninį neįsitraukimą į darbą, nusakydamas tai kaip savarankišką atsiskyrimą nuo darbo. Į darbą neįsitraukę darbuotojai atlikdami savo pareigas atsiskiria, užsisklendžia ir gina save fiziškai ir pažintine bei emocine prasme. Kiek vėliau autoriai Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ir Bakkeris (2002) darbuotojų įsitraukimą įvertino kaip teigiamą, teikiančią pasitenkinimą, su darbu susijusią proto būseną, kurią nusako žmogaus energingumas, atsidavimas ir įsigilinimas į veiklą (Schaufeli W. B., Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002).

Bakker, Demerouti ir Xanthopoulou (2012) manymu, darbuotojai, kurie yra įsitraukę į savo darbą, jį laiko (Bakker, Demerouti, & Xanthopoulou, 2012):

1. sužadinančia ir energijos suteikiančia veikla;
2. svarbiu ir reikšminiu tikslu;
3. dominančia veikla, į kurią įsitraukiama.

Richman (2006) šia sąvoką praplėtė ir papildė į darbą įsitraukusio darbuotojo savybių sąrašą. Jos teigimu įsitraukęs darbuotojas:

1. yra energingas, įsipareigojęs ir sunkiai dirba, kad padėtų organizacijai;
2. naudoja savo energiją, įgūdžius, patirtį ir kūrybiškumą, kad patenkintų klientus ir pasiektų aukštus rezultatus;
3. teigia, kad dirba savo organizacijoje, nes to nori;
4. jaučia pareigą organizacijoje pastebėti problemas ir jas išspręsti;
5. orientuotas į veiksmus ir žino, kaip protingai imtis rizikos;
6. tiki, kad nuo jo priklauso organizacijos gaunama grąža;
7. deda nepaprastas pastangas darydamas viską, ko reikia, kad bendrovė taptų sėkminga ir išlaikytų įmonės kultūrą (Richman, 2006).

Darbuotojų įsitraukimas į darbą taip pat vertinamas kaip atsakomybės ir įsipareigojimo jausmas atlikti aukštesnio lygio darbus ir pasiekti geresnius rezultatus (Britt T. W., 1999, 2003). Macey'is is Schneideris (2008) remdamiesi literatūros apžvalga, papildomai apibūdino darbuotojų įsitraukimą į darbą kaip plačią struktūrą, susidedančią iš būsenos, bruožų ir elgesio formų, kurios taip pat suprantamos kaip emocinės energijos ir diskrecinių pastangų visumą, nukreipta į savo darbą ir organizaciją (Macey & Schneider, 2008).

Kitų autorių (Schaufeli & Bakker, 2004b) tyrinėjusių darbuotojų įsitraukimą manymu įsitraukimas į darbą yra priešingybė darbuotojų perdegimui (*angl. burnout*) – fiziniam ar psichiniam žlugimui dėl pernelyg didelio darbo ar streso. Priešingai tiems, kurie kenčia nuo perdegimo, įsitraukę į darbą darbuotojai jaučia energingą ir veiksmingą ryšį su savo darbo veikla, jie taip yra įsitikinę, kad sugeba puikiai išspręsti darbo užduotis, atitikti reikalavimus. Kadangi įsitraukimo į darbą sąvoką autoriai aiškina remdamiesi darbuotojų perdegimo sąvoka, verta apžvelgti ir įsigilinti kas tai yra. Dažniausiai mokslininkai darbuotojų perdegimą laiko persistengimu darbe, kuris atsiranda dėl susikaupusio streso, susijusio su darbu (Hobfoll & Shirom, 2000). Halbeslebens (2006) sudarytas teorinio modelis parodo, jog darbuotojų perdegimas yra nesibaigiančių darbo poreikių ir besitęsiančių grėsmių darbo ištekliams, reikalingiems sėkmingam darbo atlikimui rezultatas (Halbesleben, 2006). Atrodo, jog tarp darbuotojų įsitraukimo į darbą ir perdegimo yra nedidelis žingsnis, todėl pastarojo stengiamasi išvengti. Laikantis teorinio modelio atliekamos prevencinės intervencijos, kuriomis yra mažinami darbuotojų poreikiai ir jie aprūpinami darbo ištekliais (Halbesleben & Buckley, 2004), (Leiter & Maslach, 2010).

Darbuotojų įtraukimas į darbą yra didžiulis konstruktas, kuris liečia beveik visus žmogiškųjų išteklių valdymo aspektus, kuriuos iki šiol žinome. Jei kiekviena žmogiškųjų išteklių dalis nebus tinkamai atliekama, dėl tokio nepilnavertiško valdymo darbuotojams nepavyks visiškai įsitraukti į darbą (Markos & Sridevi, 2010).

Autorių (Markos & Sridevi, 2010) teigimu darbuotojų įsitraukimo į darbą konstruktas yra pagrįstas jau anksčiau egzistuojančiais, tokiais kaip:

- pasitenkinimas darbu;
- darbuotojų įsipareigojimas;
- organizacinis pilietiškumas.

Nors šie apibrėžimai yra giminingi, darbuotojų įsitraukimo sąvoka yra platesnė ir apima jas visas. Darbuotojų įtraukimas yra stipresnis prognozuojantis veiksnys, aiškiai parodantis darbdavių ir darbuotojų abipusį santykį, lyginant su pasitenkinimu darbu, darbuotojų įsipareigojimu ir organizacinių pilietiškumu. Į darbą įsitraukę darbuotojai yra emocionaliai susiję su savo organizacija ir daug dalyvauja organizacijos veikloje, labai entuziastingai džiaugiasi savo darbdavio sėkme, ir pasiryžę atlikti papildomus nenumatytus darbus.

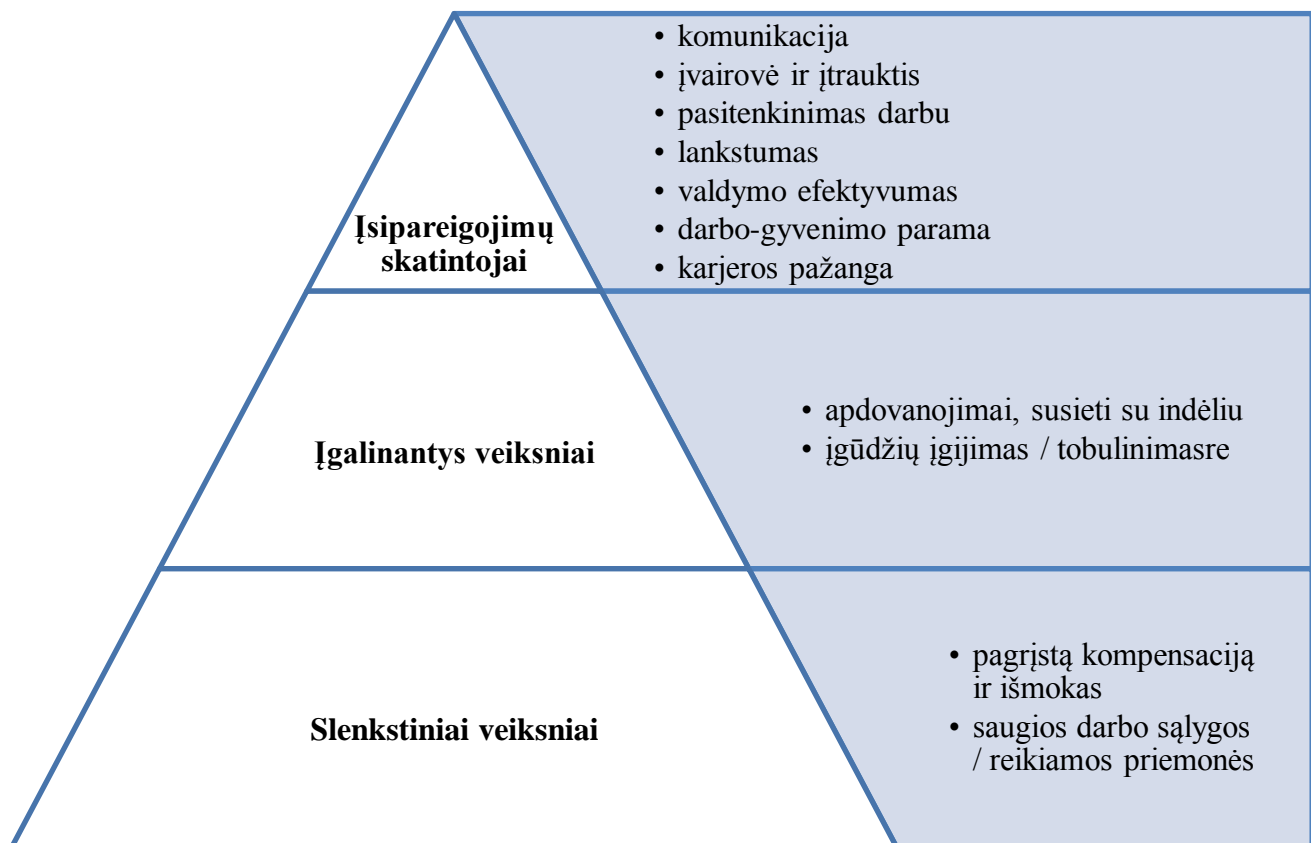
Atrodo, jog apie darbuotojų įsitraukimą į darbą yra daug išsiaiškinta ir atlikta ne mažai tyrimų, tačiau autorių (Saks & Gruman, 2014) nuomone gilinimasi į šią temą apsunkina dvi problemos:

1. Egzistuoja daugybė darbuotojų įsitraukimo į darbą apibrėžimų, ir vis dar nėra sutarimo ir konsensuso dėl to, ką visgi reiškia terminas įsitraukimas. Iš tiesų mokslininkai netgi negali susitarti dėl konstrukto pavadinimo. Kai kurie autoriai teigia, kad tai turėtų būti vadinama darbuotojų įsitraukimu (*ang. – employee engagement*), o kiti teigia, kad tai turėtų būti vadinama darbo įsitraukimu (*ang. – job engagement*) (Rich, LePine, & Crawford, 2010) arba veiklos įsitraukimas (*ang. – work engagement*) (Schaufeli & Salanova, 2011).

2. Sakso ir Grumano (2014) nuomone, antra problema apsunkinanti gilinimasi į šią temą yra, tai, jog nors ir yra sukurta daugybė instrumentų, skirtų darbuotojų įsitraukimui į darbą vertinti, vis dar kyla klausimų apie tai, kaip pamatuoti įsitraukimą ir ar šie instrumentai validūs.

Saksas ir Grumanas (2014) patvirtina, jog dėl šių dviejų nuolatinių problemų, vis dar nėra visuotinai priimtos darbuotojų įtraukimo į darbą teorijos.

Richman (2006) pateikia vizualinę įsipareigojimų piramidę, kurioje hierarchiškai suskirstyti vaizduojami pagrindiniai elementai lemiantys darbuotojų įsitraukimą į darbą organizacijose. Įsipareigojimų piramidė pateikiama 9 paveiksle.



9 pav. Įsipareigojimų piramidė (Richman, 2006)

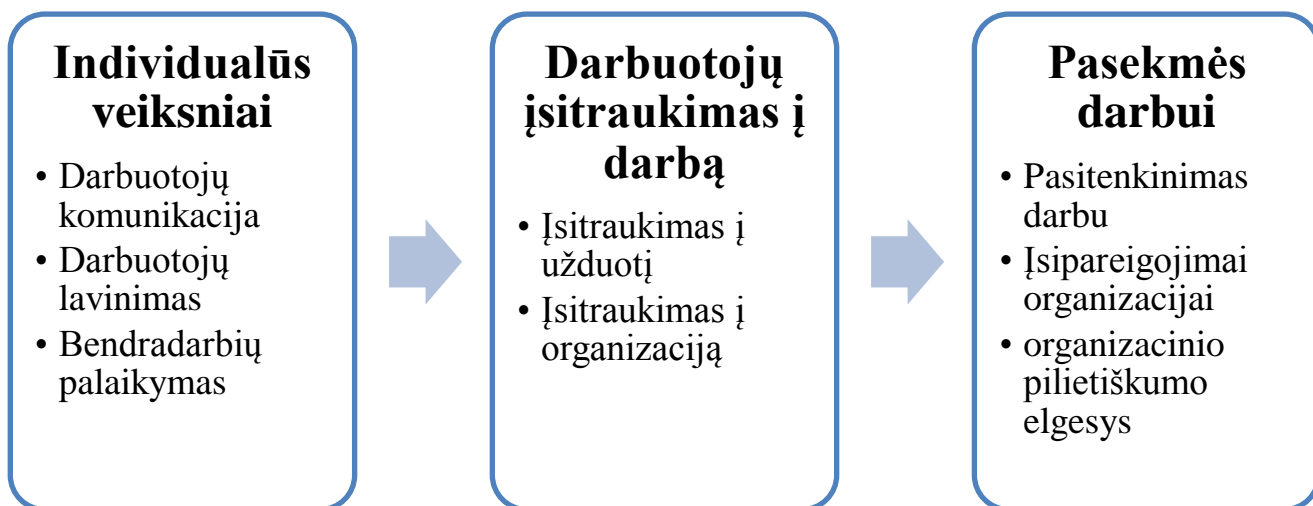
Piramidės apačioje yra slenkstiniai, minimalūs veiksniai: veiksniai, kurie turi būti įgyvendinti, norint, kad organizacija galėtų bent konkuruoti dėl geriausio žmogiškojo kapitalo. Antrajam lygmeniui priskiriami įgalinantys veiksniai: sudedamosios dalys, kurios padeda atskirti verslą nuo konkurencijos ir įgalina darbuotojus suderinti savo veiklą su organizacijos tikslais. Richman nuomone šie elementai yra esminiai norint sukurti efektyvią darbo vietą, tačiau labiausiai darbuotojams ir organizacijai apsimokantis elementas – įsipareigojimų skatintojai, kurie vaizduojami piramidės viršūnėje. Pastarąjį elementą sudaro veiksniai, skatinantys visapusišką darbuotojų dalyvavimą įmonės versle.

Apibendrinant darbuotojų įsitraukimo į darbą sampratą tampa aišku, jog yra autorių, kurie skirtingai tai aiškina. Šį požymį taip pat pastebėjo Saksas ir Grumas (2014), jų nuomone, būsimi moksliniai tyrimai šia tema turėtų būti skirti, naujų darbuotojų įsitraukimo į darbą matavimo priemonių kūrimui, kurių pagrindas turėtų būti (Kahn, 1990) darbuotojų įsitraukimo į darbą konceptualizavimas ir teorija (Saks & Gruman, 2014).

Darbe naudoti pasirinktas Schaufelio ir Bakkerio (2004a) įsitraukimo į darbą apibrėžimas paremtas Kahno (1990) teorija. Apibrėžime teigiama, kad darbuotojo įsitraukimas į darbą yra teigiama, patenkinanti norą tobulėti, psichinė būklė priklausanti nuo darbo, apibūdinama darbuotojo atsidavimu ir pasinėrimu į darbą bei energingumu (Schaufeli & Bakker, 2004a).

Autoriai (Ologbo & Saudah, 2012) nagrinėjo mokslinių tyrimų struktūrą, kuri padėtų suvokti individualių veiksnių (nepriklausomų kintamųjų) įtaką darbuotojų įsitraukimui į darbą, kuris nulemia

pasekmės darbui (priklausomiems kintamiesiems). 10 paveiksle pavaizduotas autorių (Ologbo & Saudah, 2012) atlikto tyrimo modelis, kuris parodo dviejų rūšių darbuotojų įsitraukimą į darbą (įsitraukimą į darbo užduotis ir įsitraukimą į organizaciją), kaip tai konceptualizuoja (Saks, 2006), (Kahn, 1990).



10 pav. Darbuotojų įsitraukimą į darbą lemiantys individualūs veiksniai ir jų pasekmės darbui (Ologbo & Saudah, 2012)

Tampa aišku, jog individualūs veiksniai, tokie kaip darbuotojų tarpusavio komunikacija, darbuotojų lavinimas ar tobulinimas, bendradarbių palaikymas, kurie teigiamai veikia darbuotojų įsitraukimą į darbą, gali būti svarbūs ir reikšmingi ne tik pačiam darbuotojui, bet ir visai organizacijai, nes tikėtina, kad organizacijoje tuomet dirbs patenkinti darbu, įsipareigoję ir pilietiškai darbuotojai.

Autorių (Ologbo & Saudah, 2012) manymu darbuotojų įsitraukimo individualūs veiksniai yra laikomi svarbiais ir daug lemiančiais veiksniais nulemiančiais darbuotojų įtraukimą į darbą. Ologbo ir Saudah (2012) taip pat teigia, jog egzistuoja darbo vietos savybių rinkinys, kuris yra labai svarbus norint skatinti didelį darbuotojų įsitraukimą į darbą, todėl norint paskatinti darbuotojus pasiekti didelį įsitraukimą ir įsipareigojimą atlikti savo darbo ir organizacinius vaidmenis, labai svarbu nustatyti pagrindinį individualų veiksnį ar veiksnius, kurie gali motyvuoti darbuotojus veiksmingai ir efektyviai vykdyti savo funkcijas.

Apžvelgus literatūrą galima būtų išskirti keletą pagrindinių stimuliuojančių faktorių, kurie sukelia darbuotojų įsitraukimą į darbą. Faktorius skirtingai įvardina ir apibūdina šia tema tyrinėjantys mokslininkai:

- Manis (2011) numato keturis faktorius, tai yra – darbuotojų gerovė, įgalinimas, darbuotojų vystymasis ir tarpasmeniniai santykiai (Mani, 2011);

- Autorės Welch (2011) išskiriami trys elementai, susiję su darbuotojų įsitraukimu į darbą – įnašas, ryšiai bei augimas ir pažanga (Welch, 2011);
- Brittas, Adler ir Bartone’as, (2001) mato darbuotojų dalyvavimą ir įsipareigojimą kaip darbuotojų įsitraukimo į darbą faktorius (Britt, Adler, & Bartone, 2001);
- kompanijos Hewitt Associates LLC (2004) tyrime nustatyti trys darbuotojų įsitraukimo faktoriai – „sakyti, pasilikti ir siekti“ (*ang. say, stay, strive*) (Hewitt Associates LLC, 2004);
- kompanija Willis Towers Watson (2009) nurodo tris prediktorius stimuliuojančius darbuotojų įsitraukimą į darbą: racionalumas – kaip gerai darbuotojas supranta savo pareigas/atsakomybę, emocionalumas – kiek entuziazmo darbuotojas gali įnešti į savo darbą, motyvacija – kiek darbuotojas nusiteikęs skirti pastangų atlikti savo pareigoms (Willis Towers Watson, 2009);
- Bhatla (2011) darbuotojų įsitraukimo ir jo poveikio darbuotojų našumui Indijos bankuose tyrime kaip svarbius faktorius identifikavo organizacijos kultūrą ir organizacijos komunikaciją (Bhatla, 2011);
- Kavaliauskienės (2012) tyrimo rezultatai papildė įsitraukimą į darbą stimuliuojančius faktorius. Noras įsitraukti, anot autorės, priklauso nuo darbuotojo veiklos srities, organizacijos skyriaus, bendros darbinės patirties bei pareigų (Kavaliauskienė, 2012).

Kompanija AON Hewitt (2011) aiškindamiesi pasaulines darbuotojų įsitraukimo į darbą tendencijas kaip pagrindinius tai lemiančius faktorius nurodo karjeros galimybes, susitapatinimą su organizacija, pripažinimą, žmogiškųjų išteklių valdymą, organizacijos, kurioje dirba reputaciją, organizacijos valdymą, gaunamą atlygį bei požiūrį į žmogų. Šių faktorių pasiskirstymas pasaulio regionuose ir reikšmingumas, išreikštas procentine dalimi rodančia kiek kartų faktorius buvo vienas iš trijų svarbiausių, pateikiamas 10 lentelėje.

10 lentelė. Pagrindiniai veiksniai lemiantys darbuotojų įsitraukimą į darbą pasaulio šalyse (AON Hewitt, 2011) p. 9

Darbuotojų įsitraukimo į darbą veiksniai	Pasaulis (proc.)	Azija-Ramiojo vandenyno regionas (proc.)	Europa (proc.)	Lotynų Amerika (proc.)	Šiaurės Amerika (proc.)
Karjeros galimybės	61	62	60	60	64
Susitapatinimas su organizacija	44	41	48	36	42
Pripažinimas	40	37	40	56	34
Žmogiškųjų išteklių valdymas	34	30	49	-	-
Organizacijos reputacija	34	-	-	-	46
Organizacijos valdymas	-	-	-	-	60
Atlygis	-	31	41	33	-
Požiūris į žmogų	-	-	-	27	-

Autorėms (Petkevičiūtė & Kalinina, 2004) atlikus tyrimą, jo rezultatai parodė, kad „labiausiai įsipareigoję darbuotojai jaučia aukštą lojalumą organizacijai, didžiuojasi organizacija, jaučia stiprų solidarumo jausmą kriziniais momentais, nepritaria tam, kad likti juos samdančioje organizacijoje ilgą laiką nenaudinga“. Šis Petkevičiūtės ir Kalininos atradimas papildė kitų autorių atradimus ir pagrindžia, kad darbuotojų įsitraukimas į darbą gali būti itin naudingas organizacijai, nes būdamas įsitaikęs į darbą jis daug savo jėgų skirs geriems darbo rezultatams pasiekti, o organizaciją ištikus sunkumams nuo jos nenusigręš ir tikėti, kad skirs dar daugiau jėgų sunkumams spręsti.

2.2. Darbuotojų įsitraukimo į darbą tyrimų apžvalga ir jų lyginamoji analizė

Daugelis autorių apie darbuotojų įsitraukimą į darbą atsiliepia teigiamai, nes mano, jog tai yra organizacijos sėkmės ir konkurencingumo didinimo priemonė. Autorių (Crawford, Lepine, & Rich, 2010) nuomone organizacijos, kuriose dirba į darbą įsitraukę darbuotojai:

- sukuria didesnę grąžą akcininkams;
- didina organizacijos pelningumą;
- didina organizacijos produktyvumą;
- didina klientų pasitenkinimą.

Tyrimų duomenimis vis dažniau nustatoma, jog organizacijose darbuotojų įsitraukimas vis mažėja, o darbuotojų atsiribojimas nuo darbo (*ang. – disengagement*) – dažnėja (Bates, 2004), (Richman, 2006). Autorių (Pech & Slade, 2006) nuomone darbuotojų atitrūkimo nuo darbo reiškinys yra siejamas su sąlygomis, kuriose trūksta:

- psichologinio identifikavimo;
- psichologinio prasmingumo.

Pech ir Slade (2006) taip pat teigia, kad didžiausias darbuotojų atitrūkimas nuo darbo būna tuomet kai yra netinkamai vadovaujama ir kai vadovų bei jų pavaldinių pasitikėjimo vienas kitu lygis yra žemas. Šis teiginys patvirtina visuotinę nuomonę, jog yra svarbu kaip organizacijoje organizuojama veikla ir kokius sprendimus vadovai priima, nes nuo jų priklauso darbuotojų elgesys.

Remiantis Sakso ir Grumano (2014) atradimais gali būti, jog net pusė dirbančių amerikiečių nėra visiškai įsitraukę į darbą arba yra nuo jo atitrūkę. Ši akivaizdi problema vadinama „įsitraukimo trūkumu“, dėl kurio JAV tai kainuoja milijardus dolerių per metus dėl prarasto darbuotojų produktyvumo. Nustatyta, kad darbuotojų įsitraukimas į darbą yra svarbus įvairiose darbo srityse: slaugytojų (Schaufeli & Bakker, 2004a) viešbučių registratorių (Salanova, Agut, & Peiro, 2005), vadybininkų (Feldt, Hyvonen, Makikangas, Kinnunen, & Kokko, 2009) ir mokytojų (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). Šie atradimai parodo, kad darbuotojų įsitraukimo į darbą problemos mastas yra milžiniškas, todėl reikalinga ieškoti veiksnių galinčių jį padidinti.

Aiškinantis kas veikia darbuotojų įsitraukimą į darbą aptiktas autorių (Crawford, Lepine, & Rich, 2010) paaiškinimas, jog darbuotojų poreikiai, kuriuos jie linkę vertinti kaip apsunkinančias kliūtis yra neigiamai susiję su darbuotojų įsitraukimu į darbą, tai yra, jį mažina, o poreikiai, kuriuos darbuotojai vertina kaip iššūkius yra teigiamai susiję su darbuotojų įsitraukimu į darbą, jį didina.

(Harteris, Schmidt'as ir Kayes'as (2002) atliko tyrimą remdamasis 7393 verslo padaliniais iš 36 bendrovių, ir panaudodamas metaanalizę verslo padalinių lygmenyje nagrinėjo ryšį tarp darbuotojų pasitenkinimo-įsitraukimo į darbą ir klientų pasitenkinimo, darbo našumo, pelno, darbuotojų kaitos ir nelaimingų atsitikimų. Apibendrinę rezultatus autoriai nustatė, jog yra reikšmingas ryšys, turintys didelę praktinę reikšmę, tarp verslo vienetų lygio darbuotojų pasitenkinimo-įsitraukimo į darbą ir minėtų verslo vienetų rezultatų. Autoriaus nuomone praktiniai valdymo pokyčiai didinantys darbuotojų pasitenkinimą, gali padidinti verslo padalinių rezultatus, įskaitant ir pelną (Harter, Schmidt, & Kayes, 2002). Šis atradimas patvirtina, kodėl darbuotojų neįsitraukimas į darbą sukelia tiek daug finansinių nuostolių. Pavykus atrasti reikšmingus veiksniais galinčius padidinti darbuotojų įsitraukimą galima nauda organizacijai galėtų būti finansinė – didesnis pelnas.

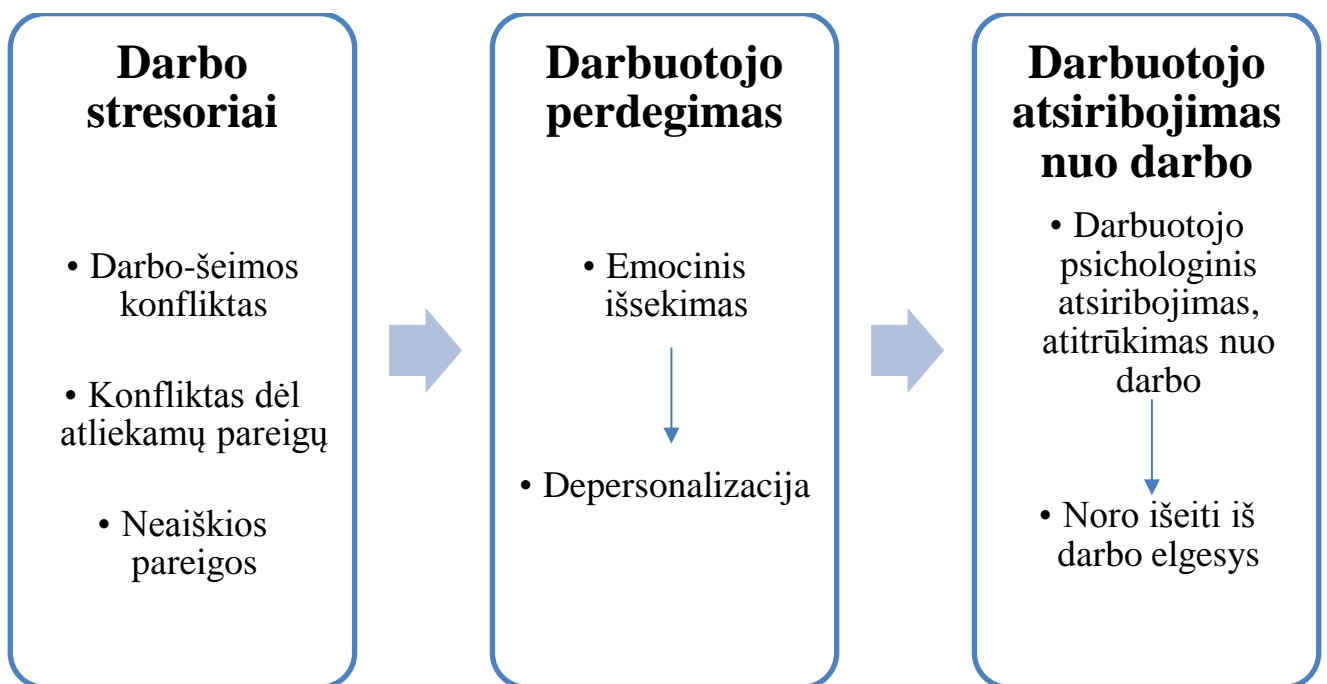
Macey'io ir Schneiderio (2008) manymu, tokios darbo ypatybės kaip įvairovė, iššūkis ir savarankiškumas, kartu su asmeninėmis ypatybėmis ir lyderystės bruožais, turėtų daryti įtaką darbuotojų įtraukimui. Šie autoriai aiškindamiesi darbuotojų įsitraukimo į darbą reikšmę padarė išvadą: organizacijos, kurioms pavyks sukurti terpę darbuotojų įsitraukimui į darbą didinti, turės tai ką konkurentams bus labai sunku imituoti. Pakeisti kainą ar produktą gali būti labai lengva, o sukurti tokią būseną ir darbuotojų elgesį, kuomet jie yra įsitraukę į darbą, gali būti ilgas ir sudėtingas procesas, todėl svarbu besikeičiančioje darbuotojų rinkoje nuolatos ieškoti naujų veiksmų galinčių daugiau padidinti darbuotojų įsitraukimą į darbą. Prisimenant darbuotojų įsitraukimo į darbą sąvokos apibrėžimą, jog įsitraukimą lemia darbuotojų būseną, bruožai ir elgesio formos, kurios taip pat suprantamos kaip emocinės energijos ir diskrecinių pastangų visuma, tampa aišku, kodėl vienai organizacijai sukūrus tinkamas sąlygas darbuotojų įsitraukimui didinti, nebūtinai jas pavyks perkelti į kitą organizaciją, kitų darbuotojų įsitraukimui į darbą didinimui.

2.3. Sveikatos veiksnių ontologija ir jų skiriamųjų bruožų analizė

Autoriams (Airila, Hakanen, Punakallio, Lusa, & Luukkonen, 2012) atlikus tyrimą paaiškėjo, jog įsitraukimas į darbą yra reikšmingai susijęs su darbuotojų darbingumu. Autoriams taip pat pavyko atskleisti, jog pagrindiniai veiksniai geram darbuotojų darbingumui yra dažnas darbuotojo fizinis krūvis, geras miegas, nerūkymas, žemi darbo poreikiai, mažas fizinis krūvis ir gausūs užduočių išteklių. Autorių (Airila, Hakanen, Punakallio, Lusa, & Luukkonen, 2012) nuomone siekiant išlaikyti darbuotojų darbingumą yra svarbu ne tik skatinti jų gyvenimo būdo veiksmus ar darbo sąlygas, bet ir

gerinti darbuotojų įsitraukimą. Atsižvelgiant į tai ką pavyko išsiaiškinti mokslininkams akivaizdu, kad darbuotojų darbingumas, įsitraukimas į darbą ir sveikatos veiksniai tarpusavyje yra susiję.

11 paveiksle vaizduojami autorių (Travis, Lizano, & Mor Barak, 2016) apibrėžti santykiai tarp darbo stresorių, darbuotojo perdegimo ir darbuotojo atsiribojimo nuo darbo, laiko atžvilgiu. Vaizduojamas koncepcinis modelis atspindi ilgalaikius neigiamus darbo stresorių padarinius, susijusius su darbuotojų atsiribojimu nuo darbo. Šis modelis parodo, jog sveikatos veiksnys – darbo stresoriai – gali paveikti darbuotojus neigiamai ir jie taps atsiriboję nuo darbo. Galima manyti, kad pašalinus darbo stresorius darbuotojų įsitraukimas į darbą padidėtų.



11 pav. Santykis tarp darbo stresorių, darbuotojų perdegimo ir jų atsiribojimo nuo darbo, laiko atžvilgiu (Travis, Lizano, & Mor Barak, 2016)

Autorių (Seymour & Dupre, 2008) tirtos populiacijos tyrimo rezultatai atskleidė, teigiamą ryšį tarp organizacijos kultūros ir faktorių, kurie daro įtaką darbuotojų psichologinei gerovei. Seymouras ir Dupre taip pat nustatė, kad pasitenkinimas darbu tik menkai nusveria darbe patiriamą stresą. Šis atradimas patvirtina nuomonę, kad jei darbo aplinkoje atsirastų daugiau stresorių sukeliančių darbuotojams stresą, jų pasitenkinimas darbu kritiškai sumažėtų ir tikėtina, kad neigiamai nulemtų darbuotojų įsitraukimą į darbą.

Mokslininkai (Seymour & Dupre, 2008) tiriamoje populiacijoje atrado, jog darbo vietose darbuotojų patiriami raumenų ir griaučių sistemos sutrikimai lemia didelį absenteizmą (pravaikštas), kas taip pat gali padaryti įtaką darbuotojų įsitraukimui į darbą, nes jie sirgdami negalės dalyvauti darbinėje veikloje ir priverstinai nuo jos atsiribos.

Svarbus autorių (Seymour & Dupre, 2008) atradimas yra tai, kad darbuotojų sveikatai išsaugoti ir pagerinti reikalinga jų kūno svorio priežiūra (atsižvelgiant į kūno masę mažinamas arba didinamas kūno svoris), nuolatinis tinkamo lygio fizinis aktyvumas bei širdies ir kraujagyslių ligų pasireiškimo riziką mažinimas. Atsižvelgiant į tai, kad atliekant šiuos veiksmus darbuotojų sveikata gali būti išsaugota, ar net pagerinta galima manyti, kad sveikatos veiksniai gali daryti teigiamą poveikį darbuotojų įsitraukimui į darbą. Neigiami sveikatos veiksniai veikdami darbuotojus tikėtina sukelia įvairius nelaukiamus padarinius. Vieną iš pasekmių – blogėjančią psichikos sveikatą – nustatytė mokslininkė (Travis, Lizano, & Mor Barak, 2016), jų tyrimo išvados rodo, kad emocinis išsekimas tiek netiesiogiai, tiek tiesiogiai kelia pavojų darbuotojų įsitraukimui į darbą. Žinant informaciją apie darbuotojų perdegimą ir tai, kad jis atsiranda dėl darbo stresorių poveikio, galima sušvelninti optimalaus organizacijos efektyvumo kliūtis, todėl svarbu išsiaiškinti kokie ir kaip sveikatos veiksniai veikia darbuotojus.

Atlikti tyrimai parodo, kad amžius, alkoholio vartojimas, nutukimas, darbo poreikiai ir fizinis krūvis yra susiję su sumažėjusiu darbuotojų darbingumu (Ilmarinen, Tuomi, & Klockars, 1997), įrodyta, jog šie veiksniai daro įtaką darbuotojų, dirbančių sveikatos priežiūroje (Fischer, et al., 2006) ir savivaldybių administracijose darbingumui (Tuomi, et al., 1991a, 1991b).

Didelė darbuotojų energija ir koncentracija į darbo užduotis yra susijusios su darbo rezultatais (Halbesleben, 2010) ir organizaciniais įsipareigojimais (Hakanen, Perhoniemi, & Toppinen-Tanner, 2008). Tiriant Suomijos stomatologus autorių (Hakanen, Peeters, & Perhoniemi, 2011) atskleistas teigiamas abipusis poveikis tarp įsitraukimo į darbą ir darbo-šeimos santykių gerinimo, kas parodo, kad teigiami įvykiai darbe gali paveikti darbuotoją teigiamai vertinti savo darbą ir pagerinti jo savijautą namuose. Taigi, galima teigti, kad šios teigiamos darbuotojų įsitraukimo į darbą pasekmės gali būti vertingos, tiek individualiai darbuotojui, tiek visai organizacijai dėl geresnės darbuotojo sveikatos ir ilgesnio noro dirbti ilgiau organizacijoje.

Siekiant geriau pažinti sveikatos veiksnių sąsają su darbuotojų įsitraukimu į darbą į nagrinėjamą problemą taip pat yra svarbu pažvelgti ir iš kitos pusės – kaip pats darbas lemia darbuotojų sveikatą. Kai kurių mokslininkų teigimu darbas daro įtaką darbuotojo sveikatai. Autoriai (Bassanini & Caroli, 2015) teigia, jog ilgos darbo valandos vienareikšmiškai kenkia sveikatai, ypač kai darbuotojai mažai kontroliuoja darbo valandų skaičių ir (arba) darbo grafiką. Taip pat darbo savaitės ilgio sumažinimas, atrodo, daro teigiamą poveikį sveikatai. Taip pat vertimas dirbti, kai darbuotojas nori išeiti į pensiją, dažniausiai daro neigiamą poveikį sveikatai. Galų gale, darbo organizavimo pokyčiai, kurių darbuotojai nelaukia, taip pat gali turėti neigiamą poveikį sveikatai. Apskritai darbuotojų pageidaujami darbo sąlygų ar darbo sąlygų pokyčiai dažnai gerina sveikatą ir, atrodo, nekelia didelio neigiamo poveikio sveikatai. Atsižvelgiant į šiuos atradimus galima manyti, kad pats darbas sukuria sveikatos veiksnius galinčius nulemti darbuotojų įsitraukimą į darbą.

Tyrimai patvirtina, jog tarp darbuotojų įsitraukimo į darbą ir jų sveikatos yra teigiamas ryšys (Hakanen & Lindbohm, 2008), (Parzefall & Hakanen, 2010), todėl kitoje šio skyriaus dalyje nagrinėjamas konkrečių sveikatos veiksnių *poveikis darbuotojams jų hipotetinio įsitraukimo į darbą kontekste*.

Higienos veiksnių poveikis darbuotojams jų hipotetinio įsitraukimo į darbą kontekste

Autorius (Curtis, 2007) nurodo, jog žmonėms higiena dažniausiai asocijuojasi su nešvarumais, ligomis ir jas platinančiais vabzdžiais, bakterijomis, netvarkingais asmeniniais įpročiais, taip pat asocijuojasi su švara – spindinčiais, nuvalytais paviršiais, kvepiančiu gaivikliais oru ir valymo priemonėmis, tačiau tikroji higiena yra per vidurį tarp to.

Tarptautinė profesinės higienos asociacija (*ang. International Occupational Hygiene Association, IOHA*), kurios tikslas saugoti darbuotojų sveikatą ir kartu visuomenės sveikatą, teigia, kad profesinė higiena – tai veikla, kuria siekiama nustatyti pavojingų sveikatai cheminių, fizinių ir biologinių veiksnių pasireiškimą darbo aplinkoje, kurie gali sukelti diskomfortą ar net ligas, taip pat įvertinti riziką kylančią dėl šių pavojingų medžiagų poveikio ir ją kontroliuoti siekiant išvengti darbuotojų susirgimų artimoje ar tolimoje perspektyvoje (International Occupational Hygiene Association, 2017).

Pavojingų sveikatai cheminių, fizinių ir biologinių veiksnių pasireiškimą aplinkoje, taip pat ir darbo vietose galima riboti net ir paprastomis priemonėmis: atsižvelgiant į organizacijos veiklą taikant kenksmingų medžiagų išsiskyrimą darbo vietoje ribojančias priemones, reguliuojant oro temperatūrą, tinkamą patalpų vėdinimą, apšvietimą, organizuojant darbo vietų ir aplinkos tvarkymą, skatinant nekaupiti pašalinių su darbu nesusijusių daiktų darbo vietoje, įrengiant asmens higienos patalpas su būtinomis priemonėmis. Šios priemonės tai darbuotojų sveikatą lemiantys veiksniai.

Kenksmingos medžiagos darbuotojų sveikatai gali kauptis visų organizacijų darbo vietose, kuriose neužtikrinama šių medžiagų susidarymo prevencija. Pavyzdžiui, patogeninės, biologinės kilmės medžiagos, gali būti aptinkamos ne tik sveikatos priežiūrose įstaigose, bet ir statybose, maisto, žemės ūkio pramonės įmonėse bei kitur, nes ten gali kauptis patogeninės bakterijos, virusai, parazitai, pelėsiai ir kita. Šie patogenai gali sukelti daugybę sveikatos problemų, pradedant nuo odos sudirginimo ir alergijos iki infekcijų (tuberkuliozės ir AIDS), vėžio (kepenų vėžio, HBV ar HCV infekcijos) ir kitų (Kyung-Taek & Cheol-Hong, 2014).

Optimali patalpų oro temperatūra ir vėdinimas ne tik sukuria komfortiškas, bet ir užtikrina tinkamas darbo vietas sąlygas, kurios padeda apsaugoti darbuotojų sveikatą. Pavyzdžiui, autoriai (Martin, Demokritou, Woskie, & Bello, 2017) tyrinėje organizacijų oro kokybę nustatė, kad darbo vietose, iš įrenginių išsiskiriančios kietos nano dalelės ir sklindantis karštis yra reikšmingi vidaus oro

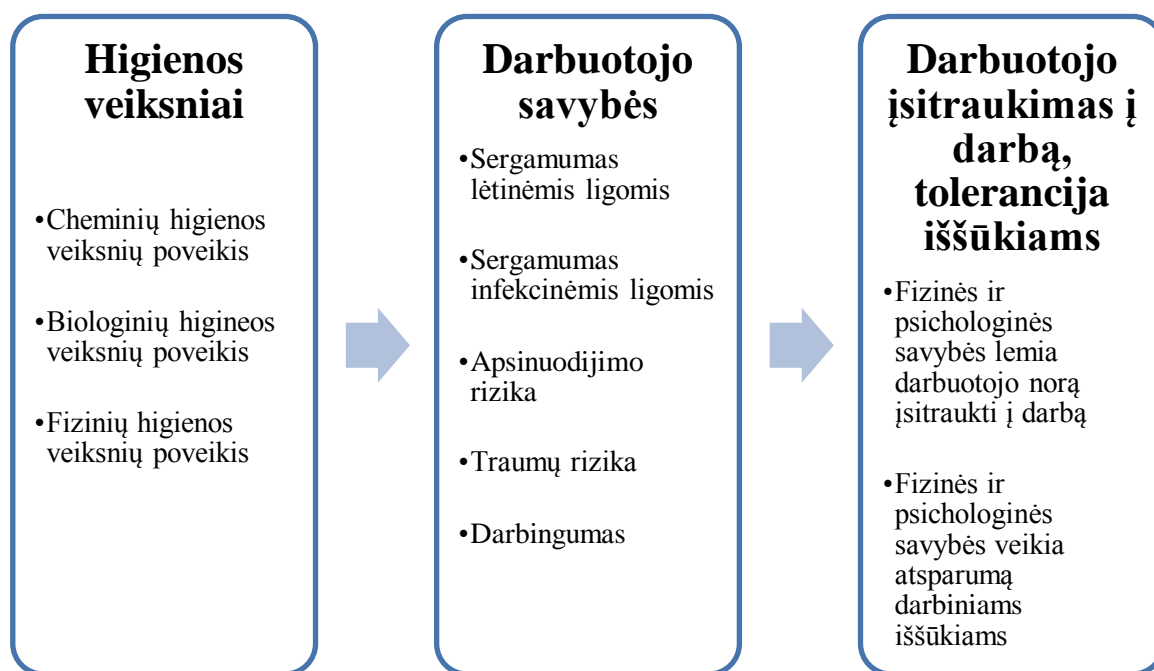
teršalai. Šie teršalai sukelia kvėpavimo takų uždegimą, dirginimą ir sisteminį oksidacinį stresą, plaučių pažeidimus ir uždegimą, citotoksiškumą ir epigenetines modifikacijas.

Darbo vietos apšvietimo svarba yra aiški ir visiems suprantama, nes sunku įsivaizduoti kaip, pavyzdžiui, prie konvejerio dirbantis darbuotojas gali tinkamai surinkti produktą be apšvietimo, tačiau nepakankamas apšvietimo lygis dar daug kur nėra tinkamai vertinamas, kaip grėsmė darbuotojų sveikatai ir darbingumui, nes įtakoja darbuotojo vizualinį suvokimą, greitą reakciją, nuotaiką, jaudulį ir depresiją (Hawes, Brunyé, Mahoney, Sullivan, & Aall, 2012). Šios darbuotojų savybės gali stipriai paveikti darbo našumą ir prisidėti prie organizacijos sėkmės.

Asmens higienos patalpos įrengtos organizacijoje taip, kad jomis galėtų pasinaudoti įmonės darbuotojai yra itin reikšmingos jų sveikatai. Asmens higienos palaikymas, o ypač rankų higiena yra pagrindinė ir labai veiksminga ligų prevencijos priemonė, užkertanti kelią patogenų plitimui net ir sveikatos priežiūros srityse organizacijose (Lin Huang, Stewardson, & Lindsay Grayson, 2014).

Nuolatinis patalpų tvarkymas, valymas ir pašalinių daiktų mažinimas gali sumažinti nešvarumų ir kenksmingų medžiagų kaupimąsi darbo vietose ir sumažinti darbuotojų išsiblaškymą, todėl organizacijų vadovams naudinga užtikrinti šį procesą norint ne tik išsaugoti darbuotojų sveikatą, bet ir padidinti produktyvumą.

Apibendrinus autorių tyrimų rezultatus ir jų nuomonę galima būtų manyti, kad higienos veiksniai lemiantys darbuotojų fizines ir psichologines savybes netiesiogiai gali nulemti darbuotojo įsitraukimą į darbą bei jo toleranciją, išsvermę darbiniam iššūkiams. Šis ryšys vaizduojamas hipotetiniu modeliu, pateiktu 12 paveiksle.



12 pav. Rūkymo poveikio darbuotojų įsitraukimui į darbą ir tolerancijai iššūkiams hipotetinis modelis

Rūkymo veiksmų poveikis darbuotojams jų hipotetinio ištraukimo į darbą kontekste

Pasaulio sveikatos organizacijos (2017) duomenimis tabako vartojimas daro labai stiprų poveikį žmonių sveikatai:

1. tabakas anksčiau ar vėliau pražudo pusę jo vartotojų;
2. dėl tabako vartojimo kasmet miršta daugiau nei 7 milijonai žmonių. Daugiau kaip 6 milijonai mirčių yra tiesioginio tabako vartojimo rezultatas, o maždaug 890 000 – dėl to, kad nerūkantieji kvėpuoja su kitų iškvėptais dūmais (World Health Organization, 2017).

Narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės departamento (2016) teigimu vienas iš pagrindinių veiksmų, įtakojančių širdies ir kraujagyslių ligas yra rūkymas, anot departamento taip yra todėl, kad cigarečių sudėtyje yra daugybė įvairių ir sveikatai pavojingų medžiagų. Tabako dūmuose, kuriuos įtraukia rūkantysis yra dervų, nikotino, anglies monoksido – žalingų medžiagų. Dervos gali sukelti plaučių emfizemą ir vėžį. Dėl nikotino, esančio cigarečių sudėtyje, kasdien surūkant 20 ir daugiau cigarečių, miokardo infarkto rizika moterims padidėja šešis kartus, vyrams – tris kartus. Anglies monoksidas, pakeisdamas deguonį hemoglobine, blokuoja kvėpavimo fermentą. Organizme atsiradus deguonies badui bei tiesiogiai neurotropiškai veikiant anglies monoksidui, labiausiai nukentčia centrinės nervų sistemos veikla. Sutrikimai pasireiškia galvos skausmu, svaigimu, pykinimu, vėmimu, vangumu, raumenų silpnumu, sąmonės pritemimu arba jos netekimu, cianoze (Narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės departamentas, 2016).

Mokslininkams (Brønnum-Hansen & Juel, 2001) ištyrus 31 tūkst. Danijos gyventojų tyrimo rezultatai parodė, kad vidutiniškai 20 metų amžiaus vyras, kuris niekada nerūkys sulauks 56,7 metų, iš kurių, tikėtina, būdamas geros sveikatos nugyvens 48,7 metus. Atitinkami, vyras, kuris daug rūko vidutiniškai gyvens iki 49,5 metų amžiaus, iš kurių 36,5 metus geros sveikatos. Apibendrinant šio tyrimo rezultatus galima sakyti, kad rūkymas ne tik sumažina tikėtiną sveiko gyvenimo trukmę ir prailgina blogos sveikatos gyvenimo trukmę, bet ir rūkančiajam sutrumpina produktyvaus gyvenimo metus.

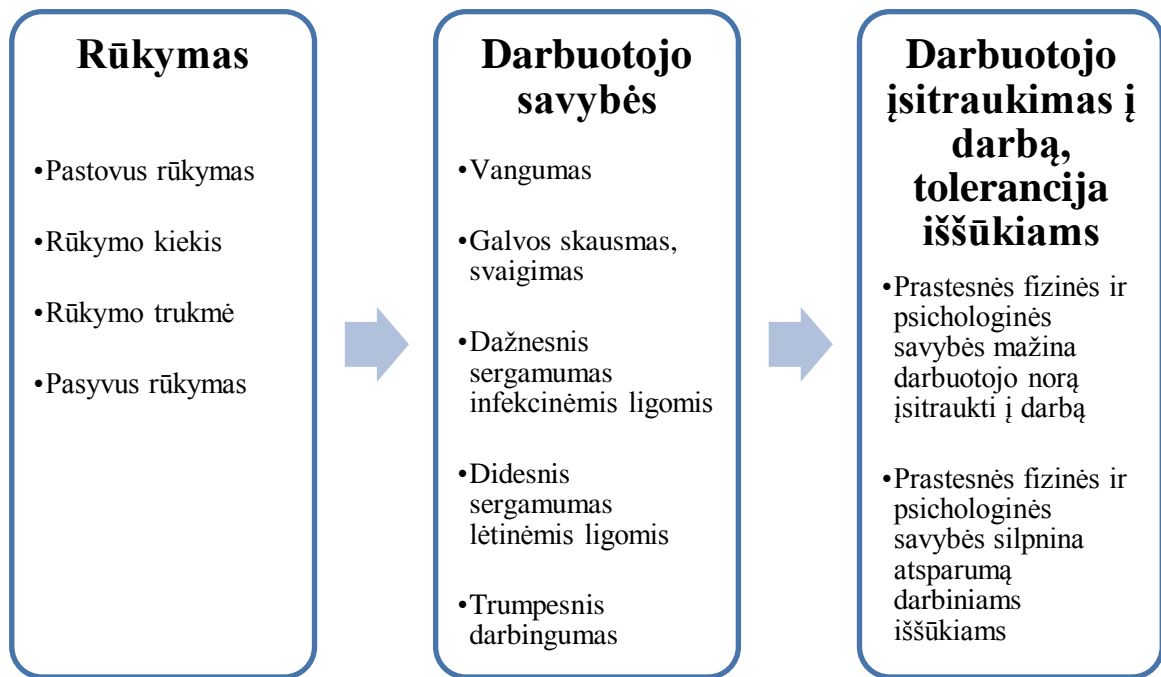
Atsižvelgiant į išvardintas rūkymo sukeltas pasekmes žmogaus sveikatai galima teigti, kad dėl trumpesnės sveikos savijautos gyvenimo trukmės ir trumpesnio produktyvumo laiko gali nukentėti ir organizacija. Organizacijos neigiamą poveikį gali pajauti ir dėl pasyvaus tabako dūmų rūkymo, kuomet darbuotojai rūko darbo aplinkoje, kurioje būna ir kiti. Pasyvus rūkymas – kvėpavimas iškvėptais tabako dūmais – taip pat sukelia sveikatos sutrikimus (Dambrauskienė, 2011), kurie pateikti 11 lentelėje.

11 lentelė. Pasyvaus rūkymo sukeliama ligų santykinė rizika (Dambrauskienė, 2011).

Liga	Padidėjusi santykinė rizika (proc.)
Plaučių vėžys: pasyvus rūkymas namuose	25-35
Plaučių vėžys: pasyvus rūkymas darbo vietoje	20
Kardiovaskulinės ligos: pasyvus rūkymas namuose	25
Insultas: pasyvus rūkymas namuose	50
Kvėpavimo takų ligos: vaikams	20-50
Astmos pasireiškimas: suaugusiems	40-60

Akivaizdu, kad rūkantys darbuotojai organizacijoms mažiau naudingi, todėl dažnai autoriai remia darbuotojų rūkymo darbo vietose mažinimo programas, kurios padeda rūkantiems mesti rūkyti, suteikia naudos jų sveikatai ir taip sudaro didelį potencialą organizacijoms taupyti išlaidas darbo vietose. Rūkymas reikšmingas veiksnyje ne tik asmeniui tuo užsiimančiu, bet ir organizacijai, kurioje jis dirba. Siekdami išsiaiškinti darbuotojų rūkymo poveikį mokslininkai (Parrot, Godfrey, & Raw, 2000) atliko tyrimą, kuriuo tyrė organizacijas taikančias rūkymą ribojančią politiką. Tyrime pateikti rezultatai parodė, kad įmonės taikančios šia politiką gavo naudos darbuotojų sveikatai (dažniausiai patirta nauda). Kitos naudos buvo saugumas dėl gaisro pavojaus, nauda darbo higienai, didesnis sąnaudų sutaupymas, teisinės naudos, nauda personalo moralei ir sumažėjęs darbuotojų pravaikštų skaičius.

Apibendrinus autorių tyrimų rezultatus ir jų nuomonę galima būtų manyti, kad rūkymas darydamas įtaką darbuotojų fizinėms ir psichologinėms savybėms netiesiogiai gali nulemti darbuotojo įsitraukimą į darbą bei jo toleranciją, ištvėrmę darbiniam iššūkiams. Šis ryšys vaizduojamas hipotetiniu modeliu, pateiktu 13 paveiksle.



13 pav. Rūkymo poveikio darbuotojų išitraukimui į darbą ir tolerancijai iššūkiams hipotetinis modelis

Fizinio aktyvumo veiksnių poveikis darbuotojams jų hipotetinio išitraukimo į darbą kontekste

Senstanti šalies gyventojų populiacija lemia didesnių poreikių pasireiškimą, taip pat didina ligų prevencijos svarbą. Dėl senėjančios populiacijos mažėja darbingo amžiaus žmonių skaičius, todėl dirbančių žmonių sveikatos gerinimas ir prarandamų darbo dienų skaičiaus mažinimas, darbingo amžiaus ilginimas ankstyvų mirčių ir neįgalumo atvejų mažinimas tampa prioritetinėmis veiklomis siekiant išlaikyti produktyvią darbo jėgą. Visuomenei, ypač tai, kuri sensta yra svarbi gyvenimo kokybė, kuri lemia, darbingumą ir produktyvumą. Senstančiose visuomenėse, kurios labiausiai paplitusios išsivysčiusiose šalyse dažniausiai darbo dienos prarandamos dėl lėtinių ligų.

Lėtinių ligų pasireiškimui vieną iš didžiausių poveikių daro fizinis aktyvumas (World Health Organization, 2006). Pasaulio sveikatos organizacija nurodo, kad vien tik fizinis pasyvumas nulemia apie 30 proc. išeminių širdies ligų. Fizinis pasyvumas įvardijamas kaip ketvirtas pagrindinis pasaulinio mirtingumo rizikos veiksnys (6 proc. mirčių visame pasaulyje) (World Health Organization, 2010), todėl siūlo pritaikyti darbo vietas ir keisti urbanistinę aplinką skatinančią fizinį aktyvumą. Daugelyje šalių didėja fizinio pasyvumo lygis, turintis didelę įtaką visuotinei žmonių sveikatai visame pasaulyje ir lėtinių ligų, tokių kaip širdies ir kraujagyslių ligos, diabetas ir vėžys, paplitimui, taip pat jų rizikos veiksnių, didelis kraujospūdis ir cukraus kiekis kraujyje bei atsvaris, atsiradimui. Aktyviai gyvenant, užsiimant fiziškai aktyvia veikla galima sumažinti šių ligų pasireiškimą ilgalaikėje perspektyvoje (Reiner, Niermann, Jekauc, & Woll, 2013).

Fizinis aktyvumas yra pagrindinis energijos balanso ir svorio kontrolės veiksnys, todėl 18-64 amžiaus žmonėms rekomenduoja užsiimti fizine veikla ne tik laisvalaikį bet ir integruoti tai į kitas veiklas, pavyzdžiui, darbe, pramogaujant, transportuojantis (vaikščiojant, važiuojant dviračiu) ir kitaip (World Health Organization, 2010).

Siekiant, kad darbingo amžiaus (18–64 metų) žmogus ne tik išvengtų lėtinių ligų, bet ir pagerintu savybes (stiprūs raumenys ir kaulai, gera emocinę savijautą) reikalingas profesinėje veikloje produktyvumui didinti, rekomenduojama:

1. Bent 150 minučių vidutinio intensyvumo aerobinio fizinio aktyvumo per savaitę arba ne mažiau kaip 75 minutės intensyvaus aerobinio fizinio aktyvumo per savaitę arba lygiavertis vidutinio ir intensyvaus intensyvumo aktyvumo derinys;

2. Aerobinis fizinis aktyvumas vienu metu turi būti atliekamas netrumpiau kaip 10 minučių.

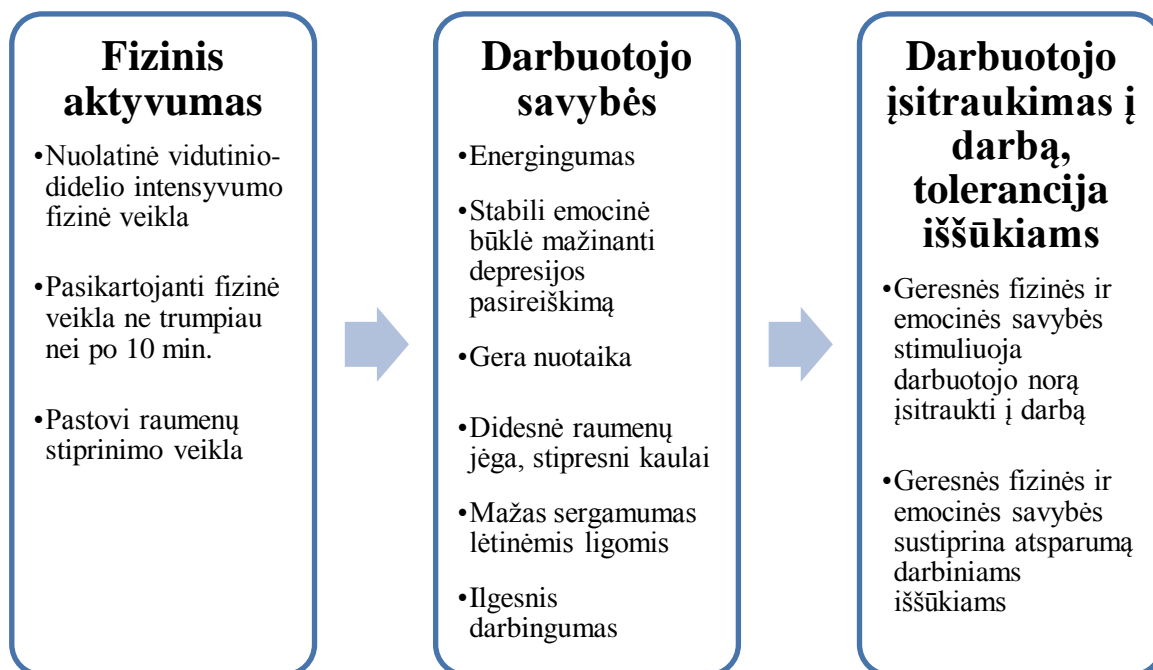
3. Siekiant papildomos naudos sveikatai, suaugusieji vidutinio intensyvumo aerobinį fizinį aktyvumą turi padidinti iki 300 minučių per savaitę arba užsiimti 150 minučių didelio intensyvumo aerobinio fizinio aktyvumo per savaitę, arba tiek pat laiko skirti vidutinio ir didelio intensyvumo fiziniam aktyvumui.

4. Dvi ar daugiau dienų per savaitę užsiimti didžiausias raumenų grupes stiprinančia veikla (World Health Organization, 2010).

Mokslininkams (Grabauskas, et al., 2009) atlikus tyrimą nustatyta, kad darbingo amžiaus Lietuvos fizinis aktyvumas yra nepakankamas, nes tik 19 proc. moterų ir 15 proc. vyrų eina į darbą ir iš jo keliauja pėsčiomis, tam skirdami bent 30 minučių. Net mažiau nei pusės 15–74 metų amžiaus žmonių profesinė ar kasdienė veikla yra nesusijusi su didelio ar vidutinio intensyvumo fizine veikla (Valintėlienė, Varvuolienė, & Kranauskas, 2012).

Fizinio aktyvumo nauda darbe, darbuotojų įsitraukimui į darbą gali nebūtinai pasireikšti tiesiogiai, nauda gali būti ir netiesioginė, kuomet fizinis aktyvumas įtakoja savybes lemiančias darbuotojo naudingumą darbe. Pavyzdžiui, yra nustatytas stiprus ir reikšmingas ryšys tarp įvairių formų kasdienio fizinio aktyvumo ir depresijos simptomų pasireiškimo. Didelį poveikį turi mankšta,ėjimas į darbą pėsčiomis, fizinis aktyvumas laisvalaikiu, todėl nustatyta, kad fizinis aktyvumas, jei atliekamas kasdien, nepaisant jo formos, mažina tikimybę, jog darbuotojams pasireikš depresijos simptomai (Stroputė, Andriuškienė, Raškauskienė, & Bunevičius, 2008).

Apibendrinus autorių tyrimų rezultatus ir jų nuomonę galima būtų manyti, kad fizinis aktyvumas darydamas įtaką darbuotojų fizinėms ir psichologinėms savybėms netiesiogiai gali nulemti darbuotojo įsitraukimą į darbą bei jo toleranciją, ištvermę darbiniam iššūkiams. Šis ryšys vaizduojamas hipotetiniu modeliu, pateiktu 14 paveiksle.



14 pav. Fizinio aktyvumo poveikio darbuotojų įsitraukimui į darbą ir tolerancijai iššūkiams hipotetinis modelis

Organizacijos valdymo poveikis darbuotojams jų hipotetinio įsitraukimo į darbą kontekste

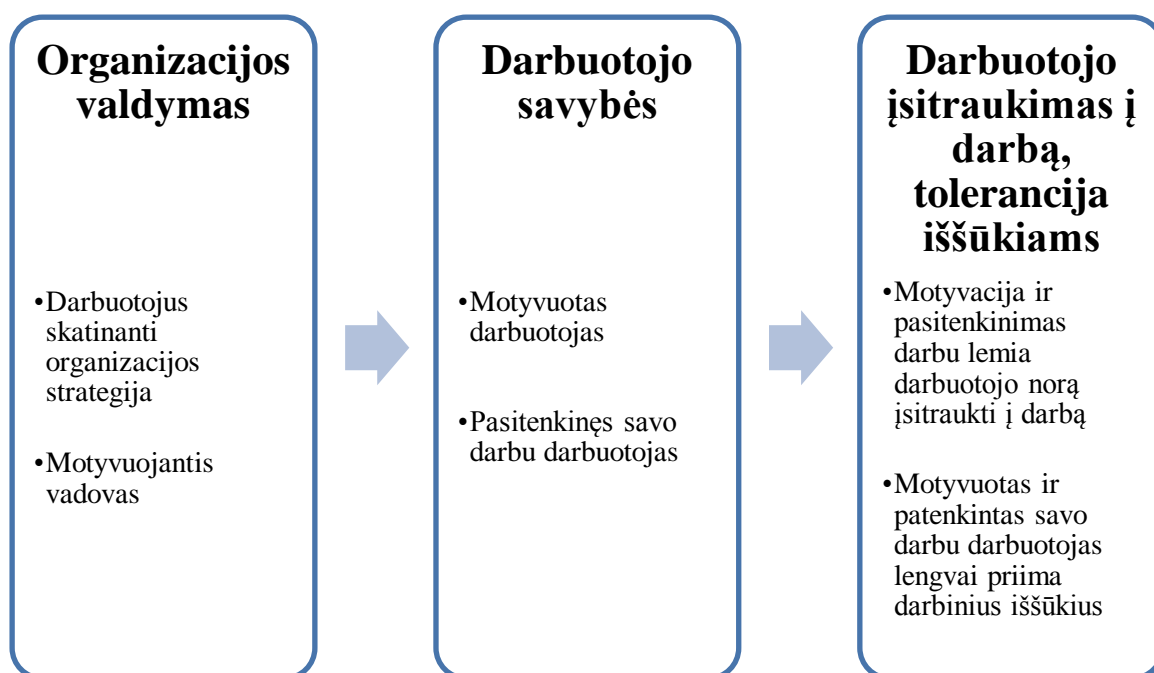
Efektyviai darbuotojų veiklai vystytis svarbi organizacijos vadovo funkcija, tačiau blogas vadovas gali būti prasčiau nei jokio vadovo, todėl dažnai darbuotojai nurodo, jog savo vadovą norėtų matyti kaip komandos lyderį, kuris geba motyvuoti. Vadovas turi būti ne tik formalus, bet ir turėti lyderio savybių, nes vykstant nuolatiniam ir nenutrūkstamam dalijimosi žiniomis procesams vadovai-lyderiai turi paskatinti darbuotojus aktyviai įsitraukti derindami įvairius motyvacijos būdus ir individualizuoti dėmesį žmogui (Vaitkevičius, 2016).

Efektyvus ir darbuotojui patrauklus bei naudingas valdymas priklauso nuo to kaip vadovas geba sudominti darbu ir paskatinti darbuotojus veikti. Jei vadovo nurodymas darbuotojui negarantuoja jokios naudos, galima nesitikėti, jog darbas bus atliktas tinkamai, troškimas būti skatinamam būdingas visiems darbuotojams (Klupšas, 2009). Atsižvelgiant į tai, geras vadovas bus tas, kuris geba motyvuoti darbuotojus, nes mokslininkų (Stoner, Freeman, & Gilbert Jr., 2005) nuomone motyvacija yra priemonė, kurios padedami vadovai gali sutvarkyti darbo santykius organizacijoje, todėl galima manyti, kad motyvuotas darbuotojas su savo vadovu turės gerus santykius ir bus patenkintas įmonės valdymu.

Autorius (Premoli, 2007) nurodo, jog „darbuotojo motyvaciją lemiantys veiksniai ir jų reikšmingumas yra šie: užmokestis (20 proc.) + vadovas (50 proc.) + darbuotojo valdžia (10 proc.) + darbo grafikas (10 proc.) + darbo aplinka (5 proc.) + kolegos (5 proc.)“. Premoli taip pat nurodo, kad

šių veiksnių reikšmingumas gali kisti priklausomai nuo darbuotojo amžiaus ir kitų socialinių faktorių. Tyrimo autorė (Viningienė, 2012) papildė darbuotojų motyvacijos priežastinius ryšius ir nurodo, jog darbo motyvacijos lygis ir darbuotojų pasitenkinimas savo darbu veikia vienas kitą, jie yra tiesiogiai priklausomi.

Apibendrinus autorių tyrimų rezultatus ir jų nuomonę galima būtų manyti, kad organizacijos valdymas darydamas įtaką darbuotojų motyvacijai ir pasitenkinimui darbu netiesiogiai gali nulemti darbuotojo norą įsitraukti į darbą bei lengviau priimti darbinius iššūkius. Šis ryšys vaizduojamas hipotetiniu modeliu, pateiktu 15 paveiksle.



15 pav. Organizacijos valdymo poveikio darbuotojų įsitraukimui į darbą ir tolerancijai iššūkiams hipotetinis modelis

2.4. Sveikatos veiksnių įtakos darbuotojų įsitraukimui į darbą tyrimų patirtis mokslinėje literatūroje ir jų teorinės sąveikos hipotetinis modelis

Išsiaiškinus kaip sveikatos veiksniai bei organizacijos valdymas daro įtaką darbuotojų savybėms, sudarytas ir 16 paveiksle vaizduojamas darbuotojų įsitraukimo į darbą sąsajos su higienos veiksniais, rūkymo veiksniais, fizinio aktyvumo veiksniais ir pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu teorinis modelis. Hipotetiškai galima manyti, kad higienos, rūkymo ir fizinio aktyvumo veiksniai lemiantys darbuotojų fizines ir psichologines savybes netiesiogiai gali nulemti darbuotojo įsitraukimą į darbą, o organizacijos valdymas darydamas įtaką darbuotojų motyvacijai ir pasitenkinimui darbu gali nulemti darbuotojo norą įsitraukti į darbą.



16 pav. Darbuotojų įsitraukimo į darbą sąveikos su higienos veiksniais, rūkymo veiksniais, fizinio aktyvumo veiksniais ir pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu hipotetinis modelis

3. SVEIKATOS VEIKSNIŲ ŠĄSAJOS SU DARBUOTOJŲ ĮSITRAUKIMUI Į DARBĄ TYRIMO METODOLOGIJA

Metodologijos dalyje, remiantis atlikta mokslinės literatūros analize ir sudarytu darbuotojų įsitraukimo į darbą ir patiriamų iššūkių sąveikos su higienos veiksniais, rūkymo veiksniais, fizinio aktyvumo veiksniais ir pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu hipotetiniu modeliu, yra pagrindžiama empirinio tyrimo metodologinė prieiga.

Atliekamam empiriniam, sveikatos veiksnių poveikio darbuotojų įsitraukimui į darbą, tyrimui keliamas **tikslas**: ištirti mokslinės literatūros analizės dalyje sudarytą darbuotojų įsitraukimo į darbą ir patiriamų iššūkių sąveikos su higienos veiksniais, rūkymo veiksniais, fizinio aktyvumo veiksniais ir pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu hipotetinį modelį.

Empirinio tyrimo **uždaviniai**:

1. atlikti darbuotojų pasinėrimo į darbą, emocinio užsidegimo darbu bei įsitraukimo į darbą latentinių kintamųjų verifikaciją ir latentinių faktorių vidinės konsistencijos ištyrimą;
2. sudaryti darbuotojų įsitraukimo į darbą ir darbinių iššūkių tipologinį modelį;
3. ištirti darbuotojų įsitraukimo į darbą tipologinio modelio sąveiką su sveikatos veiksniais ir pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu;
4. darbuotojų įsitraukimo į darbą ir jų tolerancijos iššūkiams tipologinių sąsajų su higienos veiksniais modeliavimas.

3.1. Tyrimo dizainas, instrumentas ir juo gautų duomenų analizės metodai

Tyrimas buvo atliktas 2017 m. rugsėjo-spalio mėnesiais įvairiose Lietuvos organizacijose pateikus darbuotojams atspausdintas anonimines anketas. 2017 m. rugpjūčio mėnesį interneto svetainėje „info.lt“, kurioje skelbiama visos Lietuvos įmonių kontaktinė informacija, atsitiktiniu būdu atrinktos veikiančios organizacijos ir jų telefono numeriai. Nurodytais telefono numeriais kreiptasi į organizacijų vadovus su prašymu apklausti jų darbuotojus. Darbuotojams savanoriškai sutikus, išdalintos atspausdintos tyrimo anketos ir sutartas laikas, paprastai iki savaitės, joms užpildyti ir gražinti. Pageidavusiems ir nurodžiusiems savo kontaktus tyrimo dalyviams bus nusiųsti apibendrinti tyrimo rezultatai.

Šiam tyrimui sudaryta anketa, pateikta 1 priede, susidedanti iš klausimų blokų: demografiniai klausimai, Utrechto įsitraukimo į darbą klausimynas, darbo vietos higienos sąlygų klausimai, klausimai apie rūkymą, Tarptautinis fizinio aktyvumo klausimynas, klausimai apie organizacijos valdymą.

Remiantis mokslinės literatūros analizės metu sudarytu darbuotojų įsitraukimo į darbą ir patiriamų iššūkių sąveikos su higienos veiksniais, rūkymo veiksniais, fizinio aktyvumo veiksniais ir

pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu hipotetiniu modeliu, empirinio tyrimo uždaviniams išspręsti parengtas šešių dalių tyrimo klausimynas, kurio struktūra pavaizduota 17 paveiksle.

1 dalis	• Demografiniai klausimai
2 dalis	• Utrechto įsitraukimo į darbą klausimynas
3 dalis	• Klausimai apie darbo vietos higieną
4 dalis	• Klausimai, kuriais siekiama išsiaiškinti rūkymo įpročius
5 dalis	• Tarptautinis fizinio aktyvumo klausimynas
6 dalis	• Klausimai apie organizacijos valdymą

17 pav. Tyrimo klausimyno struktūra

Darbe naudotos įvertinimo priemonės:

1. Demografiniai klausimai: amžius, lytis, išsilavinimas, pareigos, atlyginimas, sektorius, kuriame dirbama.

2. Utrechto įsitraukimo į darbą klausimynas (*ang. Utrecht Work Engagement Scale, UWES*) (Schaufeli W. B., Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002). Klausimyną sudaro 17 klausimų skirtų darbuotojo įsitraukimo į darbą dimensijoms įvertinti. Klausimyne respondentai turi pažymėti penkių balų Likert tipo skalėje, kaip dažnai jam yra būdingas atitinkamas jausmas nusakantis įsitraukimą į darbą. Galima rinktis nuo „niekada“ iki „visada“.

3. Klausimai apie darbo vietos higieną. Šiame bloke pateikiami 8 klausimai skirti išsiaiškinti respondentų darbo vietos higienos sąlygas: kenksmingas medžiagas darbo vietoje, oro temperatūrą, patalpų vėdinimą, apšvietimą, tvarkymą, pašalinius daiktus darbo vietoje, asmens higienos patalpas ir būtinas priemones jose. Atsakydami į šiuos klausimus respondentai gali rinktis atsakymus „Taip“, „Ne“ arba „Neturiu nuomonės/nežinau“.

4. Klausimai, kuriais siekiama išsiaiškinti rūkymo įpročius. Klausimai sudaryti pagal mokslininkų (Reiter, Robertson, & Osman, 2003) tyrime naudotą klausimyną rūkymo įpročiams nustatyti. Respondentų prašoma atsakyti į 8 klausimus: ar jie rūko, jei taip, jų rūkymo trukmę, intensyvumą bei valią susilaikyti nerūkius. Atsakydami į šiuos klausimus respondentai gali rinktis

atsakymus „Taip“, „Ne“, atitinkamuose klausimuose pažymėti atitinkamą intervalą ir įrašyti savo atsakymą.

5. Tarptautinis fizinio aktyvumo klausimynas (*ang. International Physical Activity Questionnaire, IPAQ*) (The IPAQ group, 2011). Juo siekiama nustatyti, kokio intensyvumo fizine veikla respondentai užsiima savo kasdieniniame gyvenime ir kiek laiko skyrė fizinei veiklai per pastarąsias 7 dienas. Atsakyti į šiuos 7 suformuotus klausimus respondentų prašoma įrašant jiems tinkamiausią laiko trukmę prie atitinkamų klausimų apie fizinio aktyvumo intensyvumą.

6. Klausimai apie organizacijos valdymą. Šiame bloke pateikiami 2 klausimai skirti išsiaiškinti respondentų nuomonę apie organizacijos valdymą, jiems užduodant klausimus ar jie yra patenkinti savo vadovu ir organizacijos, kurioje dirba valdymu. Atsakydami į šiuos klausimus respondentai gali rinktis atsakymus „Taip“, „Ne“ arba „Neturiu nuomonės/nežinau“. Klausimai apie organizacijos valdymą tyrimo instrumente naudojamas kaip respondentų atsakymų kokybės kontrolinis indikatorius, nes organizacijų valdymas literatūroje jau yra įvardintas kaip vienas iš svarbiausių veiksnių lemiančių įsitraukimą. Jei tyrimo dalyviai neatsakingai pildytų klausimyną ryšys tarp valdymo ir įsitraukimo nebūtų nustatytas.

Statistinė tyrimo duomenų analizė atlikta IBM SPSS Statistics 23 programa. Duomenims aprašyti naudota aprašomoji statistika.

Darbe naudoti metodai:

1. Faktorinės analizės metodas, skirtas darbuotojų pasinėrimo, įsitraukimo į darbą bei emocinio užsidegimo darbu latentinių kintamųjų verifikacijai. Taikant šį metodą atliekamas Kaiserio-Meyerio-Olkinio tetas (*ang. Kaiser-Meyer-Olkin measure, KMO*) skirtas nustatyti kiek dispersijos kintamuosiuose gali paaiškinti darbuotojų pasinėrimo, įsitraukimo į darbą bei emocinio užsidegimo darbu faktoriai. Atliekamas Bartlett'o testas (*ang. Bartlett's test of sphericity*), kuris parodo ar tarp kintamųjų – darbuotojų pasinėrimo, įsitraukimo į darbą bei emocinio užsidegimo darbu – yra statistiškai reikšmingos koreliacijos. Naudojant kvadratinių įverčių sumos (*ang. Extraction Sums of Squared Loadings*) rodiklį „iš viso“ siekiama išsiaiškinti kiek darbuotojų pasinėrimo, įsitraukimo į darbą bei emocinio užsidegimo darbu faktorių paaiškinamumas didesnis nei faktorių sudarančių pavienių kintamųjų (klausimų). Naudojant kvadratinių įverčių sumos (*ang. Extraction Sums of Squared Loadings*) rodiklį „procentai nuo dispersijos“ siekiama išsiaiškinti darbuotojų pasinėrimo, įsitraukimo į darbą bei emocinio užsidegimo darbu faktorių informatyvumą.

2. Reliabilumo analizės metodas, skirtas latentinių faktorių – darbuotojų pasinėrimo, įsitraukimo į darbą bei emocinio užsidegimo darbu – vidinei konsistencijai ištirti. Taikant metodą naudojama minimalių-maksimalių koreliacijų analizė, kuri gali parodyti kaip pirminiai kintamieji (klausimai) tarpusavyje koreliuoja darbuotojų pasinėrimo, įsitraukimo į darbą bei emocinio užsidegimo darbu faktoriuose. Taip pat naudojama koreliacijos vidurkių analizė ir standartizuotų duomenų Cronbach

Alpha (*ang. Cronbach's Alpha Based on Standardized Items*), kurie gali parodyti pirminių klausimų faktoriuose homogeniškumo lygį.

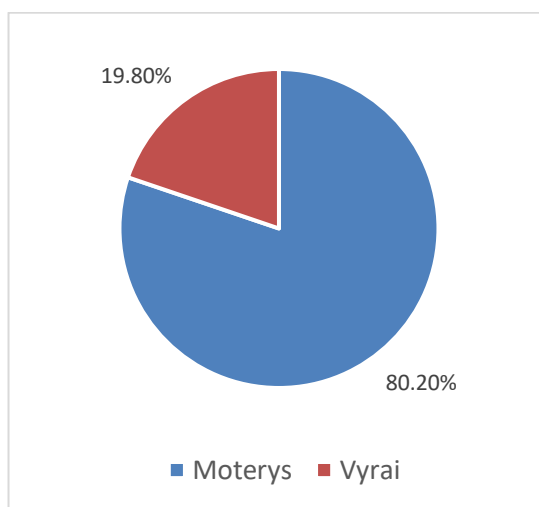
3. K-vidurkių metodas taikomas darbuotojų įsitraukimo ir darbinių iššūkių tipologiniam modeliui sudaryti.

4. Neparametriniai testai, taikyti įsitraukimo tipologinio modelio sąveikai su higienos veiksniais, rūkymo veiksniais, fizinio aktyvumo veiksniais ir pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu ištirti.

5. K-vidurkių testas, taikytas įsitraukimo ir tolerancijos iššūkiams tipologinėms sąsajoms su higienos veiksniais, rūkymo veiksniais, fizinio aktyvumo veiksniais ir pasitenkinimo vadovu bei organizacijos valdymu veiksnio modeliavimui.

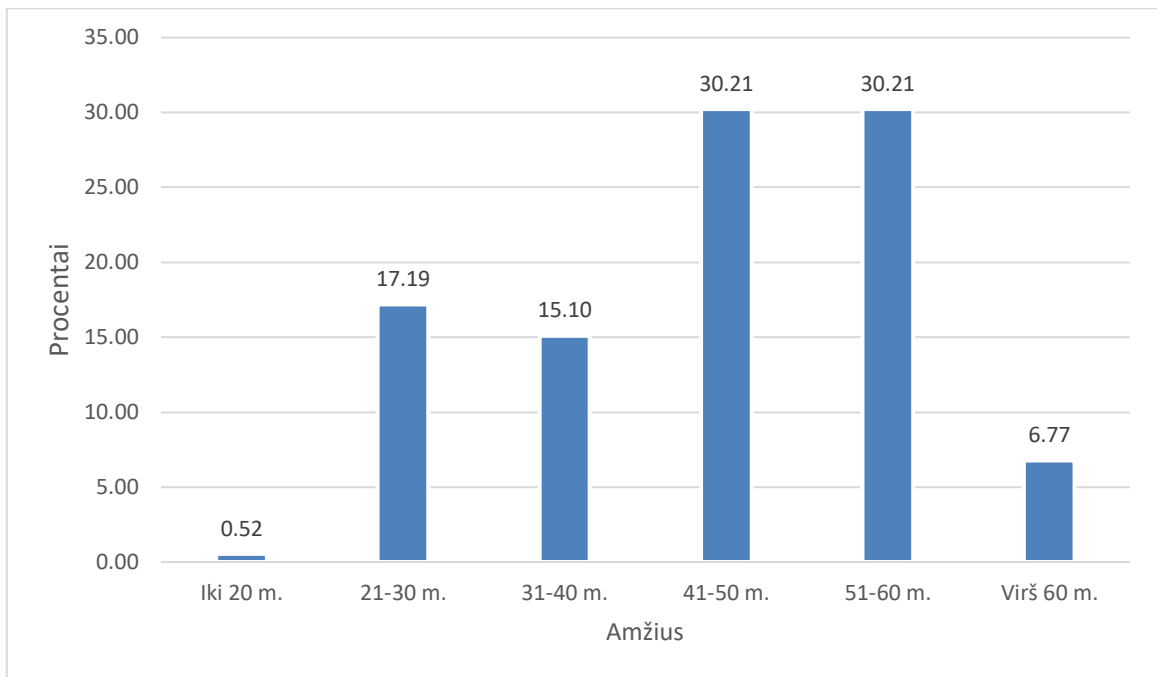
3.2. Tyrimo imtis ir respondentų demografinės charakteristikos

Tyrimo dalyviai atrinkti atsitiktinės imties būdu. Imtį sudaro 192 asmenys. Tyrime dalyvavo 80,2 proc. (N = 154) moterų ir 19,8 proc. (N = 38) vyrų. Dalyvių pasiskirstymas pagal lytį vaizduojamas 18 paveiksle.



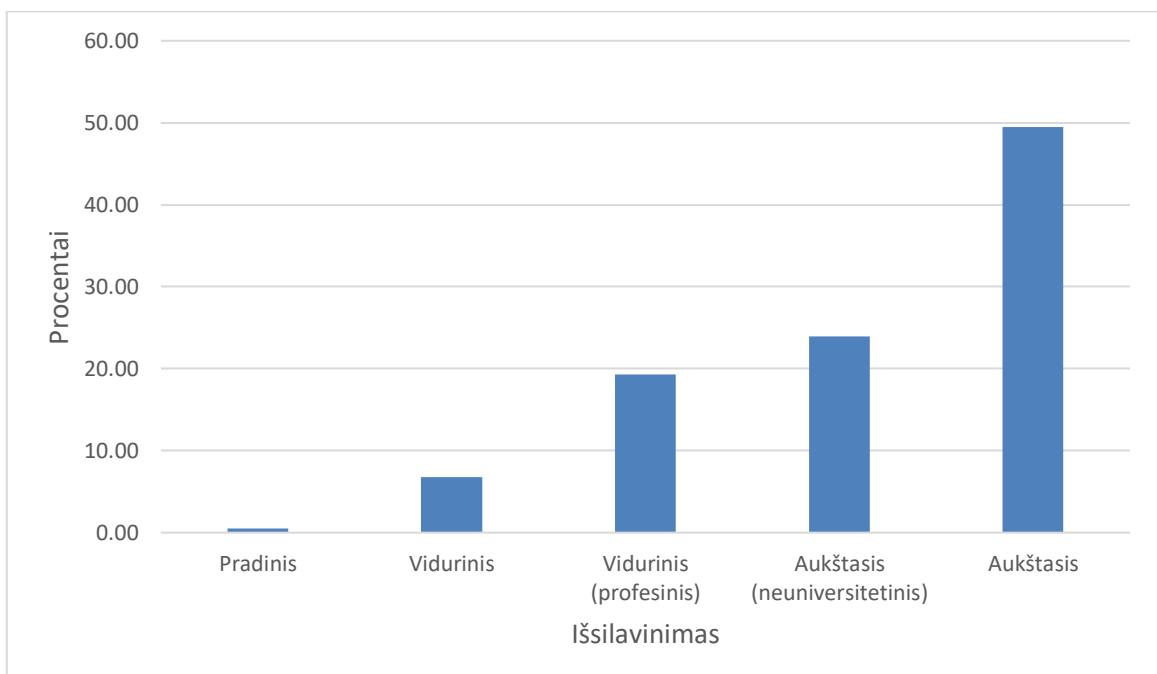
18 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal lytį

Tyrimo dalyviai pagal amžių pasiskirstę įvairiai, nuo jaunesnių nei 20 metų – 0,52 proc. (N=1) iki vyresnių nei 60 metų – 6,77 proc. (N=13). 21-30 metų amžiaus asmenų tyrime dalyvavo 17,19 proc. (N=33), 31-40 metų amžiaus – 15,10 proc. (N=29), 41-50 metų amžiaus – 30,21 proc. (N=58), 51-60 metų amžiaus – 30,21 proc. (N=58). Dalyvių pasiskirstymas pagal amžių vaizduojamas 19 paveiksle.



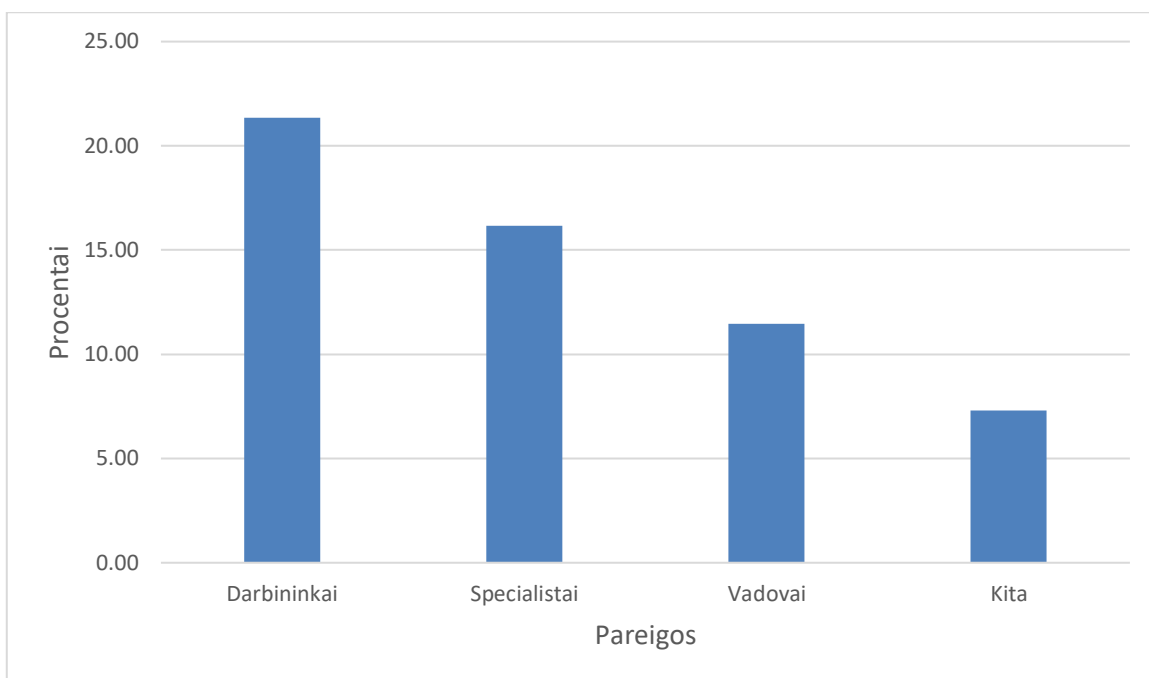
19 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal amžių

20 paveiksle vaizduojamas dalyvių pasiskirstymas pagal išsilavinimą: Pradinis 0,52 proc. (N=1), vidurinis 6,77 proc. (N = 13), vidurinis (profesinis) 19,27 proc. (N = 37), aukštasis (neuniversitetinis) 23,96 proc. (N = 46) ir aukštasis 49,48 proc. (N = 95).



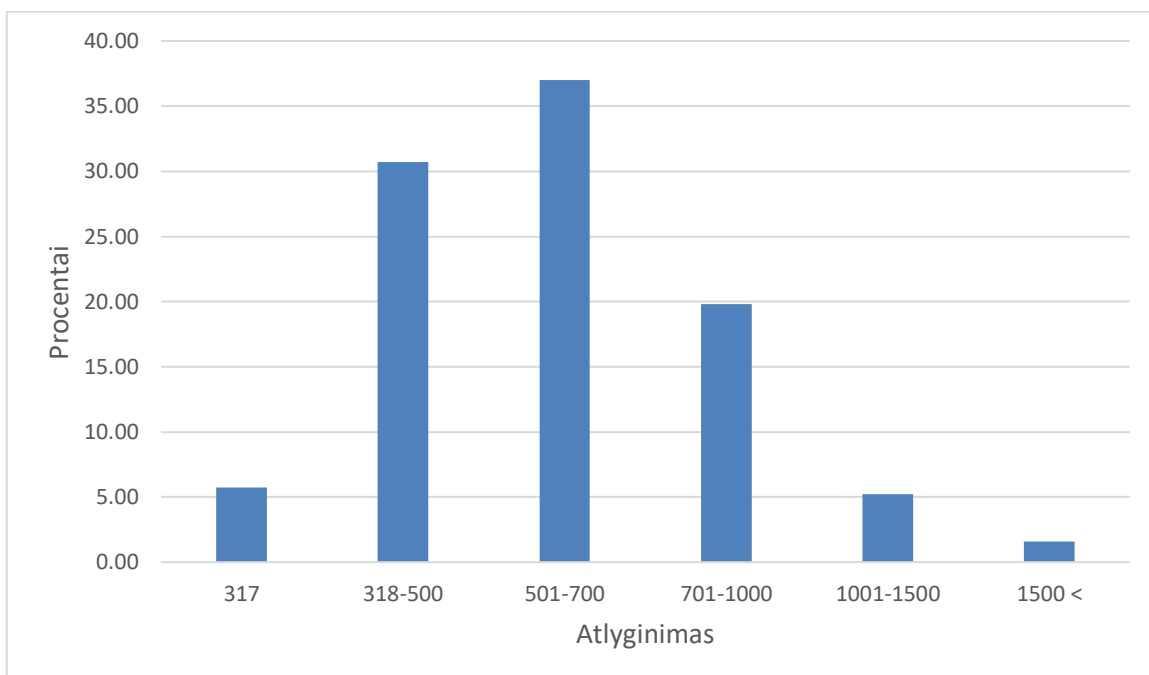
20 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal išsilavinimą

21 paveiksle pateikti duomenys apie tyrimo dalyvių atliekamas pareigas: darbininkai – 21,35 proc. (N = 41), specialistai – 16,15 (N = 31), vadovai – 11,46 proc. (N = 22), kita – 7,29 (N = 14).



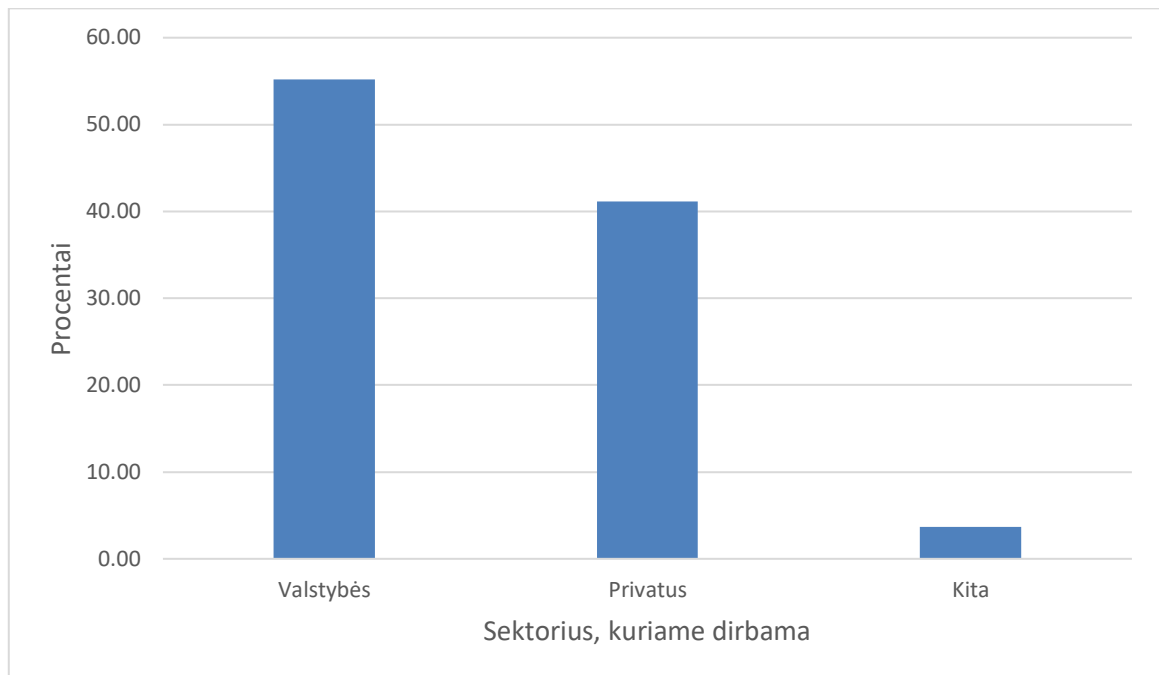
21 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal atliekamas pareigas

22 paveiksle pateikti duomenys apie tyrimo dalyvių gaunamą atlyginimą eurais per mėnesį atskaičiavus mokesčius. Minimalų, 317 eurų atlyginimą gauna 5,73 proc. (N = 11) tyrimo dalyvių, 318-500 eurų – 30,73 proc. (N = 59), 501-700 eurų – 36,98 proc. (N = 71), 701-1000 eurų – 19,79 proc. (N = 38), 1001-1500 eurų – 5,21 proc. (N = 10) ir daugiau nei 1500 eurų – 1,56 proc. (N = 3).



22 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal gaunamą atlyginimą

23 paveiksle vaizduojamas dalyvių pasiskirstymas pagal sektorių, kuriame dirba: valstybės sektoriuje dirba 55,21 proc. (N=106), privačiame – 41,15 proc. (N = 79), kitame – 3,65 proc. (N = 7).



23 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal sektorių, kuriame dirba

4. SVEIKATOS VEIKSNIŲ ĮTAKOS DARBUOTOJŲ ĮSITRAUKIMUI Į DARBĄ TYRIMO REZULTATAI

4.1. Darbuotojų pasinėrimo į darbą, emocinio užsidegimo darbu bei įsitraukimo į darbą latentinių kintamųjų verifikacija ir latentinių faktorių vidinės konsistencijos tyrimo rezultatai

Siekiant iširti darbuotojų įsitraukimą į darbą, naudojant Utrechto įsitraukimo į darbą klausimyną (*ang. Utrecht Work Engagement Scale, UWES*), verifikuojami šios, UWES skalės, latentiniai kintamieji – darbuotojų pasinėrimas į darbą, darbuotojų emocinis užsidegimas darbu bei darbuotojų įsitraukimas į darbą. Verifikacijai taikytas Faktorinės analizės metodas. Atliktų KMO, Bartlett'o testų rezultatai bei kvadratinių įverčių sumos (*Extraction Sums of Squared Loadings*) pateikti 12 lentelėje.

Atlikus KMO testą, jo reikšmių svyravimas intervale nuo 0,870 iki – 0,750 rodo, kad visi UWES skalės faktoriai yra statistiškai reikšmingi ir jų reikšmės gali būti generalizuojamos darbuotojų populiacijoje.

Bartlett'o testas parodė, kad stebimi kintamieji – UWES skalės faktoriai – tarpusavyje koreliuoja, nes jų reikšmės – 0,000.

Kvadratinių įverčių sumos (*angl. Extraction Sums of Squared Loadings*) rodiklis iš viso rodo, kad UWES faktorių paaiškinamumas 2,292-3,192 karto didesnis nei faktorių sudarančių pavienių kintamųjų (klausimų).

Procentai nuo dispersijos rodo, kad UWES faktorių informatyvumas svyruoja nuo 42,09 proc. iki 53,201 proc. Tai reiškia, kad faktoriai vidutiniškai paaiškina daugiau nei 42 proc. juos sudarančių kintamųjų (klausimų) informacijos.

12 lentelė. Darbuotojų pasinėrimo, įsitraukimo į darbą bei emocinio užsidegimo darbu faktorių verifikacija

Faktorius		Faktorinė analizė			
		KMO testas	Bartlett'o testas	Kvadratinių įverčių sumos (Extraction Sums of Squared Loadings)	
				Iš viso	Proc. nuo dispersijos (% of Variance)
UWES	Darbuotojų pasinėrimas į darbą	0,826	0,000	2,946	42,09
	Darbuotojų emocinis užsidegimas	0,870	0,000	3,192	53,201
	Darbuotojų įsitraukimas į darbą	0,750	0,000	2,292	45,844

Siekiant iširti latentinių faktorių – darbuotojų pasinėrimo į darbą, darbuotojų įsitraukimo į darbą bei darbuotojų emocinio užsidegimo darbu – vidinę konsistenciją taikytas reliabilumo analizės

metodas. Minimalių-maksimalių korelacių analizės, korelacijos vidurkių analizės, standartizuotų duomenų Cronbach Alpha rodikliai pateikti 13 lentelėje.

Minimalių-maksimalių korelacių analizė rodo, kad UWES skalės faktorių pirminiai kintamieji (klausimai) faktoriuose tarpusavyje koreliuoti teigiamai, todėl šių kintamųjų pagrindu sudarytas latentinis kintamasis gali būti naudojamas vykdant matavimo procedūras.

Korelacijos vidurkių analizė rodo santykinai aukštą pirminių klausimų faktoriuose homogeniškumą. Jis svyruoja nuo $r=0,413$ iki $r=0,528$. Analogišką išvadą galima daryti ir vertinant Cronbach Alpha reikšmių pasiskirstymą, kuris UWES faktoriuose svyruoja nuo $\alpha=0,801$ iki $\alpha=0,870$.

13 lentelė. Darbuotojų pasinėrimo, įsitraukimo į darbą bei emocinio užsidegimo darbu faktorių verifikacija

Faktoriai		Realiabilumas			
		Koreliacijos (Correlations)			Standartizuotų duomenų Cronbach Alpha (Cronbach's Alpha Based on Standardized Items)
		Vidurkis	Minimali	Maksimali	
UWES	Darbuotojų pasinėrimas į darbą	0,413	0,0275	0,626	0,831
	Darbuotojų emocinis užsidegimas	0,528	0,412	0,658	0,870
	Darbuotojų įsitraukimas į darbą	0,447	0,305	0,716	0,801

Darbuotojų pasinėrimo į darbą faktorinio svorio analizė, pateikta 14 lentelėje, rodo, kad pirminių kintamųjų (klausimų) koreliacija su faktoriumi yra aukšta ir kinta intervale nuo 0,815 iki 0,549, iš kurių virš 0,7 yra du, o virš 0,6 keturi pirminiai klausimai. Pataisytos klausimų bendrosios korelacijos kitimas intervale nuo 0,497 iki 0,725 rodo, kad darbuotojų pasinėrimo į darbą skalės kintamieji yra sąlyginai homogeniškai ir tinkamai papildo vienas kitą.

14 lentelė. Darbuotojų pasinėrimo į darbą faktorinis svoris

	Faktorinis svoris	Pataisyta klausimų bendroji koreliacija (Corrected Item-Total Correlation)
Aš esu pasinėręs į savo darbą	0,815	0,725
Aš galiu labai ilgai dirbti neatsitraukdamas	0,715	0,647
Kai dirbu, laikas bėga nepastebimai	0,607	0,536
Dirbdamas pamirštu visa kita aplink	0,607	0,55
Jaučiuosi laimingas, kai dirbu intensyviai	0,607	0,552
Man sunku atsitraukti nuo darbo	0,603	0,548
Dirbdamas labai susitelkiu į darbą	0,549	0,497

Darbuotojų emocinio užsidegimo darbu faktorinio svorio analizė, pateikta 15 lentelėje, rodo, kad pirminių kintamųjų (klausimų) koreliacija su faktoriumi yra aukšta ir kinta intervale nuo 0,832 iki 0,647, iš kurių virš 0,7 yra keturi, o virš 0,6 du pirminiai klausimai. Pataisytos klausimų bendrosios koreliacijos kitimas intervale nuo 0,603 iki 0,764 rodo, kad darbuotojų emocinio užsidegimo darbu skalės kintamieji yra sąlyginai homogeniškai ir tinkamai papildo vienas kitą.

15 lentelė. Darbuotojų emocinio užsidegimo darbu faktorinis svoris

	Faktorinis svoris	Pataisyta klausimų bendroji koreliacija (Corrected Item-Total Correlation)
Mano darbas mane įkvepia	0,832	0,764
Dirbdamas jaučiuosi stiprus ir gyvybingas	0,741	0,674
Savo darbe trykštu energija	0,724	0,66
Aš esu kupinas entuziazmo	0,723	0,661
Didžiuojuosi darbu, kurį dirbu	0,696	0,648
Manau, kad mano darbas yra labai prasmingas ir tikslingas	0,647	0,603

Darbuotojų įsitraukimo į darbą faktorinio svorio analizė, pateikta 16 lentelėje, rodo, kad pirminių kintamųjų (klausimų) koreliacija su faktoriumi yra aukšta ir kinta intervale nuo 0,782 iki 0,51, iš kurių virš 0,7 yra trys pirminiai klausimai. Pataisytos klausimų bendrosios koreliacijos kitimas intervale nuo 0,437 iki 0,694 rodo, kad darbuotojų emocinio įsitraukimo į darbą skalės kintamieji yra sąlyginai homogeniškai ir tinkamai papildo vienas kitą.

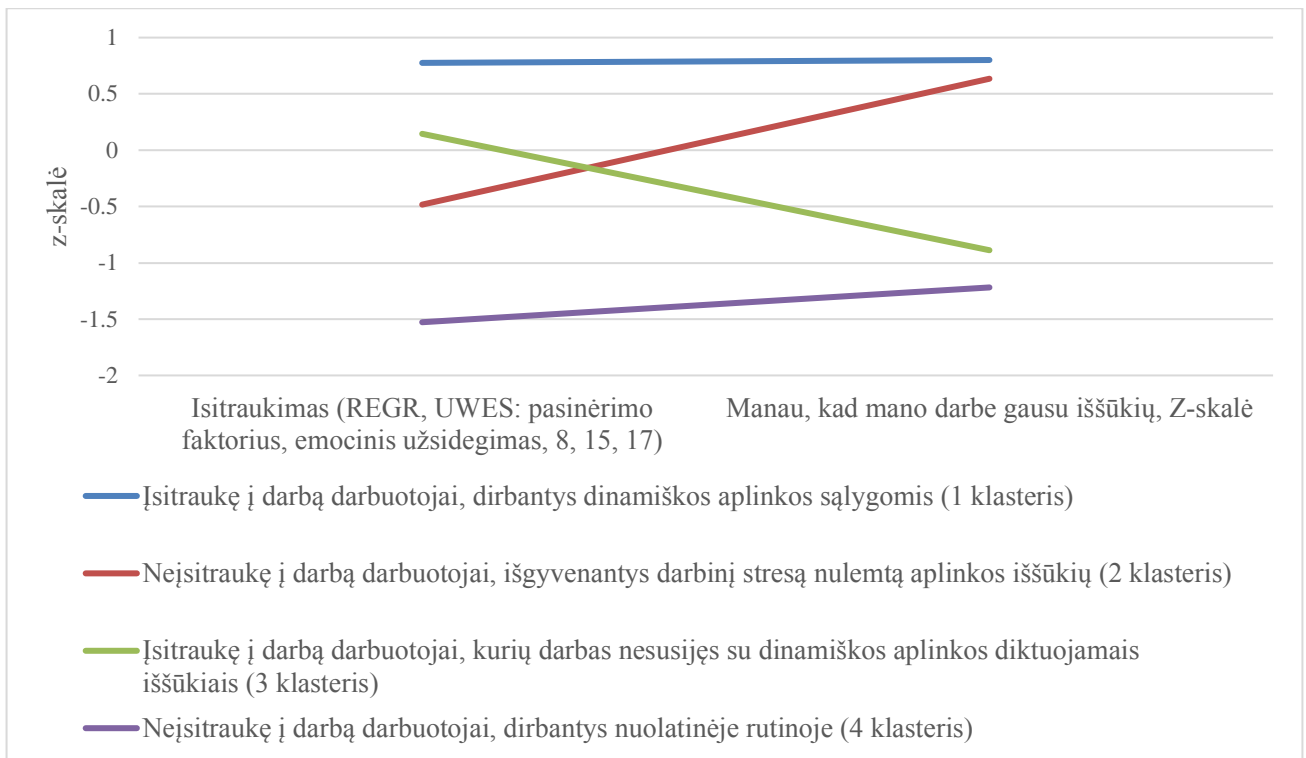
16 lentelė. Darbuotojų įsitraukimo į darbą faktorinis svoris

	Faktorinis svoris	Pataisyta klausimų bendroji koreliacija (Corrected Item-Total Correlation)
Pasinėrimo faktorius (REGR, UWES: 3, 6, 9, 11, 12, 14, 16)	0,782	0,694
Emocinis užsidegimas (REGR, UWES: 1, 2, 4, 5, 7, 10)	0,735	0,676
Atsikėlęs ryte noriu eiti į darbą	0,733	0,648
Aš visuomet dirbu atkakliai, net kai kas nors nesiseka	0,586	0,497
Darbe esu labai atsparus psichologiškai	0,51	0,437

Verifikavus UWES skalės latentinius kintamuosius – darbuotojų pasinėrimą į darbą, darbuotojų emocinį užsidegimą darbu bei darbuotojų įsitraukimą į darbą ir ištyrus jų vidinę konsistenciją išsiaiškinta, kad juos galima naudoti toliau aiškinantis sveiktos veiksmų įtaką darbuotojų įsitraukimui į darbą.

4.2. Darbuotojų įsitraukimo į darbą ir darbinių iššūkių tipologinis modelis

Taikant K-vidurkio metodą sudarytas darbuotojų įsitraukimo į darbą ir darbinių iššūkių klasterinis modelis, pavaizduotas, 24 paveiksle. Tipologiniam modeliui sudaryti naudotas darbuotojų įsitraukimo į darbą faktorius ir pavienis kintamasis (klausimas) „Manau, kad mano darbe gausu iššūkių, Z-skale“. Gauti rezultatai pateikti 2 priede. Gauti keturi darbuotojų tipai (klasteriai): įsitraukę į darbą darbuotojai, dirbantys dinamiškos aplinkos sąlygomis (gausu darbinių iššūkių), neįsitraukę į darbą darbuotojai, išgyvenantys darbinį stresą nulemtą aplinkos iššūkių, įsitraukę į darbą darbuotojai, kurių darbas nesusijęs su dinamiškos aplinkos diktuojamais iššūkiais bei neįsitraukę į darbą darbuotojai, dirbantys nuolatinėje rutinoje.



24 pav. Darbuotojų įsitraukimo į darbą ir darbinių iššūkių klasterinis modelis

Interpretuojant gautą rezultatą šiuos darbuotojų tipus, remiantis apibendrinta literatūra, galima būtų apibrėžti taip:

1. Įsitraukę į darbą darbuotojai, dirbantys dinamiškos aplinkos sąlygomis darbuotojai pasižymi iniciatyvumu, aktyvumu, entuziastingai priima iššūkius. Iššūkiai skatina juos tobulėti. Tokie darbuotojai dažniausiai yra lojalūs organizacijai, dažnai susitapatina su ja. Jie noriai imasi sudėtingų užduočių, ieško naujų veiklos galimybių ir siūlo idėjas. Šio tipo darbuotojai kritiką priima racionaliai, kaip galimybę tobulėti, geba susitvarkyti su savo jausmais ir stresu, kurį patiria dėl darbinių iššūkių dirbdami dinamiškai kintančioje aplinkoje.

2. Neįsitraukę į darbą darbuotojai, išgyvenantys darbinį stresą, nulemtą aplinkos iššūkių – tai dažniausiai tokie darbuotojai, kurie savanoriškai nesiima iniciatyvos veikti, jie pasyvesni, o bet koks naujas iššūkis sukelia jiems nerimą, norą priešintis, atmetimo jausmą. Dažnai tai savimi per mažai pasitikintys žmonės, kurie neprisiriša emociškai prie konkrečios organizacijos. Savo darbą tokio tipo žmonės atlieka be entuziazmo, tik tiek, kiek iš jų reikalauja pareiginis aprašas, todėl tokiems darbuotojams gali reikėti kontrolės. Šie darbuotojai, susidūrę su naujais iššūkiiais, negeba įveikti streso, todėl priešinasi kaitai, maištauja, gali net įtikinėti kitus, kad pokyčiai nebus naudingi.

3. Įsitraukę į darbą darbuotojai, kurių darbas nesusijęs su dinamiškos aplinkos diktuojamais iššūkiiais – tai gali būti darbuotojai, kurie puikiai atlieka savo darbą, yra pareigingi ir atsakingi, jų negąsdina monotonija, nes stabilumas leidžia jiems jaustis saugiai. Kadangi jie retai susiduria su

iššūkiams, jie mažiau patiria streso. Tikėtina, kad jie gali vengti iššūkių, todėl patys nerodyti iniciatyvos naujovėms, bet priimti kitų siūlomas idėjas, nes yra suinteresuoti darbovietės sėkme.

4. Neįsitraukę į darbą darbuotojai, dirbantys nuolatinėje rutinoje darbuotojai yra pasyvūs, tikėtina, kad jų dažnai nedomina rezultatas, dirba tik kontroliuojami, pagal instrukcijas, nerodo iniciatyvos, darbą atlieka monotoniškai, mechaniškai, atkartodami jau žinomas jiems veiklas.

4.3. Darbuotojų įsitraukimo į darbą tipologinio modelio sąveikos su sveikatos veiksniais ir pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu tyrimo rezultatai

Taikant neparimetrinius testus ištirta kaip darbuotojų įsitraukimo į darbą tipologinis modelis sąveikauja su sveikatos veiksniais – higienos veiksniais, rūkymo veiksniais, fizinio aktyvumo veiksniais ir darbuotojų pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu. Toliau, šio skyriaus dalyse atitinkamai pateikiami tyrimo rezultatai.

Darbuotojų įsitraukimo į darbą tipologinio modelio sąveikos su higienos veiksniais tyrimo rezultatai

Statistiškai reikšmingi skirtumai, kai $p \leq 0,05$ tiriant higieninių veiksnių poveikį darbuotojų įsitraukimo tipologiniam modeliui, pateikti 17 lentelėje, stebėti dviem atvejais: „Ar Jūsų darbo vieta yra nuolatos tvarkoma, valoma?“ ($p=0,012$), „Ar Jūsų darbo vietoje dažnai susikaupia su darbu nesusijusių, pašalinių daiktų?“ ($p=0,046$). Kitais atvejais poveikis buvo nereikšmingas, todėl jų duomenys apie poveikio pasiskirstymą 18 lentelėje nepateikiami.

17 lentelė. Įsitraukimo tipologinio modelio sąveikos su higienos veiksniais statistinis reikšmingumas

	Chi kvadratas	df	<i>p</i> reikšmingumas
Ar Jūsų darbo aplinkoje kaupiasi kenksmingos medžiagos (dulkės, triukšmas, vibracija, ligas sukeliantys mikroorganizmai ar kt.)?	0,829	3	0,843
Ar Jūsų darbo aplinkos oro temperatūra optimali, nėra nei per šalta, nei per karšta?	2,124	3	0,547
Ar Jūsų darbo vieta vėdinama pakankamai?	0,313	3	0,957
Ar Jūsų darbo vieta yra nuolatos pakankamai apšviesta?	1,042	3	0,791
Ar Jūsų darbo vieta yra nuolatos tvarkoma, valoma?	10,963	3	0,012
Ar Jūsų darbo vietoje dažnai susikaupia su darbu nesusijusių, pašalinių daiktų?	8,024	3	0,046
Ar prie Jūsų darbo vietos yra įrengta vieta, kurioje galite pasirūpinti asmens higiena (nusiplauti rankas, pasinaudoti tualetu ir kt.)?	6,952	3	0,073
Ar asmens higienos patalpoje yra muilo, rankšluosčių/rankų džiovintuvas, tualetinio popieriaus, ar tiekiamas šaltas ir karštas vanduo?	4,935	3	0,177
Metodas – Kruskal Wallis testas			
Grupavimo kintamasis – Įsitraukimo tipologinis modelis (k-vidurkių, UWES: įsitraukimas, z-skalė 13)			

Tiriant higienos veiksmų poveikį darbuotojų įsitraukimo tipologiniam modeliui gauti rezultatai, pateikti 18 lentelėje. Rezultatai rodo, kad įsitraukusiųjų dirbančių dinamiškos aplinkos sąlygomis (1 klasteris) ir neįsitraukusiųjų išgyvenančių darbinį stresą nulemtą aplinkos iššūkių (2 klasteris) darbuotojų darbo vieta yra dažniausiai nuolatos tvarkoma ir valoma. Rečiau darbo vieta nuolatos tvarkoma ir valoma yra įsitraukusiųjų, kurių darbas nesusijęs su dinamiškos aplinkos diktuojamais iššūkiais (3 klasteris) darbuotojų. Rečiausiai darbo vieta nuolatos tvarkoma ir valoma yra neįsitraukusiųjų darbuotojų dirbančių nuolatinėje rutinoje (4 klasteris).

Tyrimas atskleidė, kad dažniausiai darbo vietoje su darbu nesusijusius, pašalinius daiktus linkę kaupti neįsitraukusieji, dirbantys nuolatinėje rutinoje darbuotojai (4 klasteris). Mažiau su darbu nesusijusių, pašalinių daiktų darbo vietoje yra linkę kaupti atitinkamai: neįsitraukusieji išgyvenantys darbinį stresą nulemtą aplinkos iššūkių (2 klasteris) ir įsitraukusieji, kurių darbas nesusijęs su dinamiškos aplinkos diktuojamais iššūkiais (3 klasteris). Mažiausiai su darbu nesusijusių, pašalinių daiktų darbo vietoje yra linkę kaupti įsitraukusieji darbuotojai, dirbantys dinamiškos aplinkos sąlygomis (1 klasteris).

18 lentelė. Įsitraukimo tipologinio modelio sąveika su higienos veiksniais

	Įsitraukimo tipologinis modelis	N	Vidutinis rangas (Mean Rank)
Ar Jūsų darbo vieta yra nuolatos tvarkoma, valoma?	Įsitraukusieji dirbantys dinamiškos aplinkos sąlygomis (1 klasteris)	62	99,45
	Neįsitraukusieji išgyvenantys darbinį stresą nulemtą aplinkos iššūkių (2 klasteris)	48	99,00
	Įsitraukusieji, kurių darbas nesusijęs su dinamiškos aplinkos diktuojamais iššūkiais (3 klasteris)	60	96,20
	Neįsitraukusieji dirbantys nuolatinėje rutinoje (4 klasteris)	22	83,55
	Iš viso	192	
Ar Jūsų darbo vietoje dažnai susikaupia su darbu nesusijusių, pašalinių daiktų?	Įsitraukusieji dirbantys dinamiškos aplinkos sąlygomis (1 klasteris)	62	91,34
	Neįsitraukusieji išgyvenantys darbinį stresą nulemtą aplinkos iššūkių (2 klasteris)	48	98,50
	Įsitraukusieji kurių darbas nesusijęs su dinamiškos aplinkos diktuojamais iššūkiais (3 klasteris)	60	93,30
	Neįsitraukusieji dirbantys nuolatinėje rutinoje (4 klasteris)	22	115,41
	Iš viso	192	

Apibendrinant higienos veiksnių poveikį darbuotojų įsitraukimo tipologiniam modeliui galima teigti, kad į darbą neįsitraukę darbuotojai, dirbantys nuolatinėje rutinoje savo darbo vietoje kaupia su darbu nesusijusius, pašalinius daiktus ir jų darbo vieta rečiausiai tvarkoma ir valoma. Priešinga situacija yra į darbą įsitraukusių darbuotojų, dirbančių dinamiškos aplinkos sąlygomis darbo vietose. Jos yra dažniau tvarkomos ir valomos bei jose mažiau susikaupia su darbu nesusijusių daiktų. Galima manyti, kad jei šios higienos sąlygos darbuotojų darbo vietose būtų geresnės darbuotojai būtų labiau įsitraukę į darbą.

Darbuotojų įsitraukimo į darbą tipologinio modelio sąveikos su fizinio aktyvumo veiksniais tyrimo rezultatai

Statistiškai reikšmingi skirtumai, kai $p \leq 0,05$ tiriant fizinio aktyvumo veiksnių poveikį darbuotojų įsitraukimo tipologiniam modeliui, pateikti 19 lentelėje, stebėti vienu atveju: „Kiek laiko per vieną iš tų dienų praleidote vaikščiodami? (minutės)“ ($p=0,049$). Kitais atvejais poveikis buvo nereikšmingas, todėl jų duomenys apie poveikio pasiskirstymą 20 lentelėje nepateikiami.

19 lentelė. Įsitraukimo tipologinio modelio sąveikos su fizinio aktyvumo veiksniais statistinis reikšmingumas

	Chi kvadratas	df	<i>p</i> reikšmingumas
Kelias iš pastarųjų 7 dienų Jūs užsiėmėte labai intensyvia fizine veikla (dienos)	5,275	3	0,153
Kiek laiko per vieną iš tų dienų užsiėmėte labai intensyvia fizine veikla? (minutės)	3,292	3	0,349
Kelias iš pastarųjų 7 dienų užsiėmėte vidutiniškai intensyvia fizine veikla (dienos)	2,600	3	0,457
Kiek laiko per vieną iš tų dienų praleidote užsiimdami vidutiniškai intensyvia fizine veikla (minutės)	4,505	3	0,212
Kelias iš pastarųjų 7 dienų Jūs vaikščiojote ne mažiau kaip 10 minučių be pertraukos? (dienos)	2,189	3	0,534
Kiek laiko per vieną iš tų dienų praleidote vaikščiodami? (minutės)	7,863	3	0,049
Kiek laiko per vieną iš pastarųjų 7 darbo dienų vidutiniškai praleidote sėdėdami? (minutės)	2,042	3	0,564
Metodas – Kruskal Wallis testas			
Grupavimo kintamasis – Įsitraukimo tipologinis modelis (k-vidurikių, UWES: įsitraukimas, z-skalė 13)			

Tiriant fizinio aktyvumo veiksnių poveikį darbuotojų įsitraukimo tipologiniam modeliui gauti rezultatai, pateikti 20 lentelėje. Rezultatai rodo, kad daugiausiai linkę vaikščioti yra į darbą neįsitraukusieji darbuotojai dirbantys nuolatinėje rutinoje (4 klasteris) ir, tik truputį mažiau, įsitraukusieji darbuotojai dirbantys dinamiškos aplinkos sąlygomis (1 klasteris). Mažiausiai vaikščioja darbuotojai, kurie yra neįsitraukę į darbą ir išgyvena darbinį stresą nulemtą aplinkos iššūkių (2

klasteris) bei įsitraukę, kurių darbas nesusijęs su dinamiškos aplinkos diktuojamais iššūkiiais (3 klasteris).

20 lentelė. Įsitraukimo tipologinio modelio sąveika su fizinio aktyvumo veiksmu

	Įsitraukimo tipologinis modelis	N	Vidutinis rangas (Mean Rank)
Kiek laiko per vieną iš tų dienų praleidote vaikščiodami? (minutės)	Įsitraukusieji dirbantys dinamiškos aplinkos sąlygomis (1 klasteris)	58	104,86
	Neįsitraukusieji išgyvenantys darbinį stresą nulemtą aplinkos iššūkių (2 klasteris)	48	85,61
	Įsitraukusieji kurių darbas nesusijęs su dinamiškos aplinkos diktuojamais iššūkiiais (3 klasteris)	58	82,78
	Neįsitraukusieji dirbantys nuolatinėje rutinoje (4 klasteris)	22	109,02
	Iš viso	186	

Apibendrinant fizinio aktyvumo veiksmų poveikį darbuotojų įsitraukimo tipologiniam modeliui matoma, kad fizinio aktyvumo veiksnys – vaikščiojimo trukmė per dieną – nesusijęs su darbuotojų įsitraukimu į darbą ar jų patiriamais darbiniais iššūkiiais.

Darbuotojų įsitraukimo į darbą tipologinio modelio sąveikos su rūkymo veiksniais tyrimo rezultatai

Statistiškai reikšmingi skirtumai kai $p \leq 0,05$ tiriant rūkymo veiksmų poveikį darbuotojų įsitraukimo tipologiniam modeliui, pateikti 21 lentelėje, nepastebėti. Visais tirtais atvejais poveikis buvo nereikšmingas, todėl jų duomenys apie poveikio pasiskirstymą nepateikiami.

21 lentelė. Įsitraukimo tipologinio modelio sąveikos su rūkymo veiksniais statistinis reikšmingumas

	Chi kvadratas	df	<i>p</i> reikšmingumas
Ar Jūs rūkote? Jei atsakėte NE, pereikite prie 5 dalies klausimų	2,832	3	0,418
Kiek laiko rūkote? Įrašykite metų skaičių arba pažymėkite, jei rūkote mažiau nei metus	3,007	3	0,391
Kiek cigarečių per dieną surūkote?	2,221	3	0,528
Po kiek laiko prabudęs surūkote pirmą cigaretę	4,614	3	0,202
Ar Jums sunku susilaikyti nerūkius vietose, kuriose draudžiama rūkyti, pavyzdžiui, kino teatre, bibliotekoje, bažnyčioje?	7,344	3	0,062
Kurios cigaretės atsisakytumėte sunkiausiai?	5,655	3	0,130
Ar pirmosiomis valandomis ryte rūkote intensyviau nei vėliau?	3,805	3	0,283
Ar rūkote, kai sergate ir tenka ilgai gulėti lovoje?	4,428	3	0,219
Metodas – Kruskal Wallis testas			
Grupavimo kintamasis – Įsitraukimo tipologinis modelis (k-vidurikių, UWES: įsitraukimas, z-skalė 13)			

Apibendrinant rūkymo veiksnių poveikį darbuotojų įsitraukimo tipologiniam modeliui matoma, kad tokio ryšio nėra, nes neužfiksuotas reikšmingas poveikis. Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad kur kas kooperatyvesnėmis nuostatomis šio tyrimo atžvilgiu pasižymėjo nerūkantys, todėl yra tikėtina, kad surinkus didesnę rūkančių respondentų skaičių ateityje galėtų būti galima išvelgti ir potencialių skirtumų. Šį reiškinį taip pat galėtų paaiškinti (Merrill, et al., 2013) pastebėjimai. Tyrėjai pastebėjo, kad gali būti keletas galimų priežasčių, kodėl rūkymas nėra susijęs su darbuotojų įsitraukimu į darbą ir darbuotojų našumu: pirma, rūkymas yra priklausomybė, skirtingai nei kiti su sveikata susiję elgesio būdai, todėl šis kintamasis gali pasireikšti kitaip nei tikėtasi – metimas rūkyti dažnai sukelia kūno masės padidėjimą, nutukimą, dėl kurio gali atsirasti paradoksas, kuomet neatsižvelgiant į tolimes perspektyvos rūkymo pasekmes, metus rūkyti atsiradęs nutukimas priešingai, negatyviai, paveiks darbuotojų įsitraukimą. Taip pat, (Audrain-McGovern, Rodriguez, & Kassel, 2009) manymu, rūkymas gali būti emocinio nusiramino priemonė, o ištikti streso, depresijos žmonės yra mažiau produktyvūs, įsitraukę į darbą.

Darbuotojų įsitraukimo į darbą tipologinio modelio sąveikos su pasitenkinimu vadovu ir organizacijos valdymu tyrimo rezultatai

Statistiškai reikšmingi skirtumai kai $p \leq 0,05$ tiriant pasitenkinimo vadovu ir organizacijos valdymu poveikį darbuotojų įsitraukimo tipologiniam modeliui, pateikti 22 lentelėje, stebėti abiem atvejais: „Ar Jūs esate patenkintas savo vadovu?“ ($p=0,000$), „Ar Jūs esate patenkintas organizacijos, kurioje dirbate valdymu?“ ($p=0,046$), jų duomenys apie poveikio pasiskirstymą pateikiami 23 lentelėje.

22 lentelė. Įsitraukimo tipologinio modelio sąveikos su pasitenkinimo vadovu ir organizacijos valdymu veiksniais statistinis reikšmingumas

	Chi kvadratas	df	<i>p</i> reikšmingumas
Ar Jūs esate patenkintas savo vadovu?	28,052	3	0,000
Ar Jūs esate patenkintas organizacijos, kurioje dirbate valdymu?	16,209	3	0,001
Metodas – Kruskal Wallis testas			
Grupavimo kintamasis – Įsitraukimo tipologinis modelis (k-vidurkių, UWES: įsitraukimas, z-skalė 13)			

Tiriant pasitenkinimo vadovu ir organizacijos valdymu veiksnių poveikį darbuotojų įsitraukimo tipologiniam modeliui gauti rezultatai, pateikti X lentelėje. Rezultatai rodo, kad labiausiai patenkinti savo vadovu yra įsitraukusieji darbuotojai dirbantys dinamiškos aplinkos sąlygomis (1 klasteris). Mažiau patenkinti savo vadovu yra atitinkamai: įsitraukusieji, kurių darbas nesusijęs su dinamiškos aplinkos diktuojamais iššūkiais (3 klasteris) ir neįsitraukusieji išgyvenantys darbinį stresą nulemtą aplinkos iššūkių (2 klasteris). Mažiausiai patenkinti savo vadovu yra darbuotojai, kurie yra neįsitraukę ir dirba nuolatinėje rutinoje (4 klasteris).

Darbuotojai kaip ir pasitenkinimą savo vadovu analogiškai vertina ir organizacijos, kurioje dirba valdymą. Labiausiai patenkinti organizacijos, kurioje dirba valdymu yra įsitraukusieji darbuotojai dirbantys dinamiškos aplinkos sąlygomis (1 klasteris). Mažiau patenkinti organizacijos, kurioje dirba valdymu yra atitinkamai: įsitraukusieji, kurių darbas nesusijęs su dinamiškos aplinkos diktuojamais iššūkiiais (3 klasteris) ir neįsitraukusieji išgyvenantys darbinį stresą nulemtą aplinkos iššūkių (2 klasteris). Mažiausiai patenkinti organizacijos, kurioje dirba valdymu yra darbuotojai, kurie yra neįsitraukę ir dirba nuolatinėje rutinoje (4 klasteris).

23 lentelė. Įsitraukimo tipologinio modelio sąveika su pasitenkinimo vadovu ir organizacijos valdymu veiksniais

	Įsitraukimo tipologinis modelis	N	Vidutinis rangas (Mean Rank)
Ar Jūs esate patenkintas savo vadovu?	Įsitraukusieji dirbantys dinamiškos aplinkos sąlygomis (1 klasteris)	61	103,89
	Neįsitraukusieji išgyvenantys darbinį stresą nulemtą aplinkos iššūkių (2 klasteris)	48	95,13
	Įsitraukusieji, kurių darbas nesusijęs su dinamiškos aplinkos diktuojamais iššūkiiais (3 klasteris)	59	98,95
	Neįsitraukusieji dirbantys nuolatinėje rutinoje (4 klasteris)	22	63,82
	Iš viso	190	
Ar Jūs esate patenkintas organizacijos, kurioje dirbate valdymu?	Įsitraukusieji dirbantys dinamiškos aplinkos sąlygomis (1 klasteris)	61	103,48
	Neįsitraukusieji išgyvenantys darbinį stresą nulemtą aplinkos iššūkių (2 klasteris)	48	91,77
	Įsitraukusieji, kurių darbas nesusijęs su dinamiškos aplinkos diktuojamais iššūkiiais (3 klasteris)	59	101,40
	Neįsitraukusieji dirbantys nuolatinėje rutinoje (4 klasteris)	22	65,68
	Iš viso	190	
Metodas – Kruskal-Wallis testas			

Apibendrinant pasitenkinimo vadovu ir organizacijos valdymu poveikį darbuotojų įsitraukimo tipologiniam modeliui galima teigti, kad įsitraukusieji į darbą darbuotojai, dirbantys dinamiškos aplinkos sąlygomis yra labiausiai patenkinti tiek savo vadovu, tiek organizacijos, kurioje dirba valdymu, o neįsitraukusieji į darbą darbuotojai, dirbantys nuolatinėje rutinoje mažiausiai patenkinti tiek savo vadovu, tiek organizacijos, kurioje dirba valdymu. Galima manyti, kad jei darbuotojai taptų labiau patenkinti savo vadovu ir organizacijos, kurioje dirba valdymu jie galėtų būti labiau įsitraukę į darbą.

Darbuotojų įsitraukimo į darbą tipologinio modelio sąveikos su demografiniais veiksniais tyrimo rezultatai

Statistiškai reikšmingi skirtumai kai $p \leq 0,05$ tiriant demografinių veiksnių poveikį darbuotojų įsitraukimo tipologiniam modeliui, pateikti 24 lentelėje, stebėti dviem atvejais: „Išsilavinimas“ ($p=0,000$) ir „Atlyginimas“ ($p=0,000$). Kitais atvejais poveikis buvo nereikšmingas, todėl jų duomenys apie poveikio pasiskirstymą 25 lentelėje nepateikiami.

24 lentelė. Įsitraukimo tipologinio modelio sąveikos su demografiniais veiksniais statistinis reikšmingumas

	Chi kvadratas	df	<i>p</i> reikšmingumas
Amžius	5,893	3	0,117
Lytis	8,104	3	0,044
Išsilavinimas	19,268	3	0,000
Pareigos	4,894	3	0,180
Atlyginimas	23,858	3	0,000
Sektorius, kuriame dirbate	2,012	3	0,570
Metodas – Kruskal Wallis testas			
Grupavimo kintamasis – Įsitraukimo tipologinis modelis (k-vidurkių, UWES: įsitraukimas, z-skalė, 13)			

Tiriant demografinių veiksnių poveikį darbuotojų įsitraukimo tipologiniam modeliui gauti rezultatai, pateikti 25 lentelėje. Rezultatai rodo, kad aukščiausią išsilavinimą turi darbuotojai, kurie yra neįsitraukę į darbą ir išgyvena darbinį stresą nulemtą aplinkos iššūkių (2 klasteris) bei įsitraukę ir dirbantys dinamiškos aplinkos sąlygomis (1 klasteris). Žemesnį išsilavinimą turi įsitraukusieji darbuotojai, kurių darbas nesusijęs su dinamiškos aplinkos diktuojamais iššūkiais (3 klasteris). Neįsitraukusiųjų dirbančių nuolatinėje rutinoje (4 klasteris) išsilavinimas žemiausias.

Atlyginimo veiksnio poveikis darbuotojų įsitraukimo tipologiniam modeliui yra analogiškas išsilavinimo veiksniai. Didžiausią atlyginimą gauna darbuotojai, kurie yra neįsitraukę į darbą ir išgyvena darbinį stresą nulemtą aplinkos iššūkių (2 klasteris) bei įsitraukę ir dirbantys dinamiškos aplinkos sąlygomis (1 klasteris). Mažesnę atlyginimą gauna įsitraukusieji darbuotojai, kurių darbas nesusijęs su dinamiškos aplinkos diktuojamais iššūkiais (3 klasteris). Neįsitraukusiųjų dirbančių nuolatinėje rutinoje (4 klasteris) atlyginimas mažiausias.

25 lentelė. Įsitraukimo tipologinio modelio sąveika su demografiniais veiksniais

	Įsitraukimo tipologinis modelis	N	Vidutinis rangas (Mean Rank)
Išsilavinimas	Įsitraukusieji, dirbantys dinamiškos aplinkos sąlygomis (1 klasteris)	62	104,52
	Neįsitraukusieji, išgyvenantys darbinį stresą nulemtą aplinkos iššūkių (2 klasteris)	48	115,65
	Įsitraukusieji, kurių darbas nesusijęs su dinamiškos aplinkos diktuojamais iššūkiais (3 klasteris)	60	83,94
	Neįsitraukusieji, dirbantys nuolatinėje rutinoje (4 klasteris)	22	66,36
	Iš viso	192	
Atlyginimas	Įsitraukusieji dirbantys dinamiškos aplinkos sąlygomis (1 klasteris)	62	104,05
	Neįsitraukusieji išgyvenantys darbinį stresą nulemtą aplinkos iššūkių (2 klasteris)	48	118,96
	Įsitraukusieji kurių darbas nesusijęs su dinamiškos aplinkos diktuojamais iššūkiais (3 klasteris)	60	84,44
	Neįsitraukusieji dirbantys nuolatinėje rutinoje (4 klasteris)	22	59,11
	Iš viso	192	

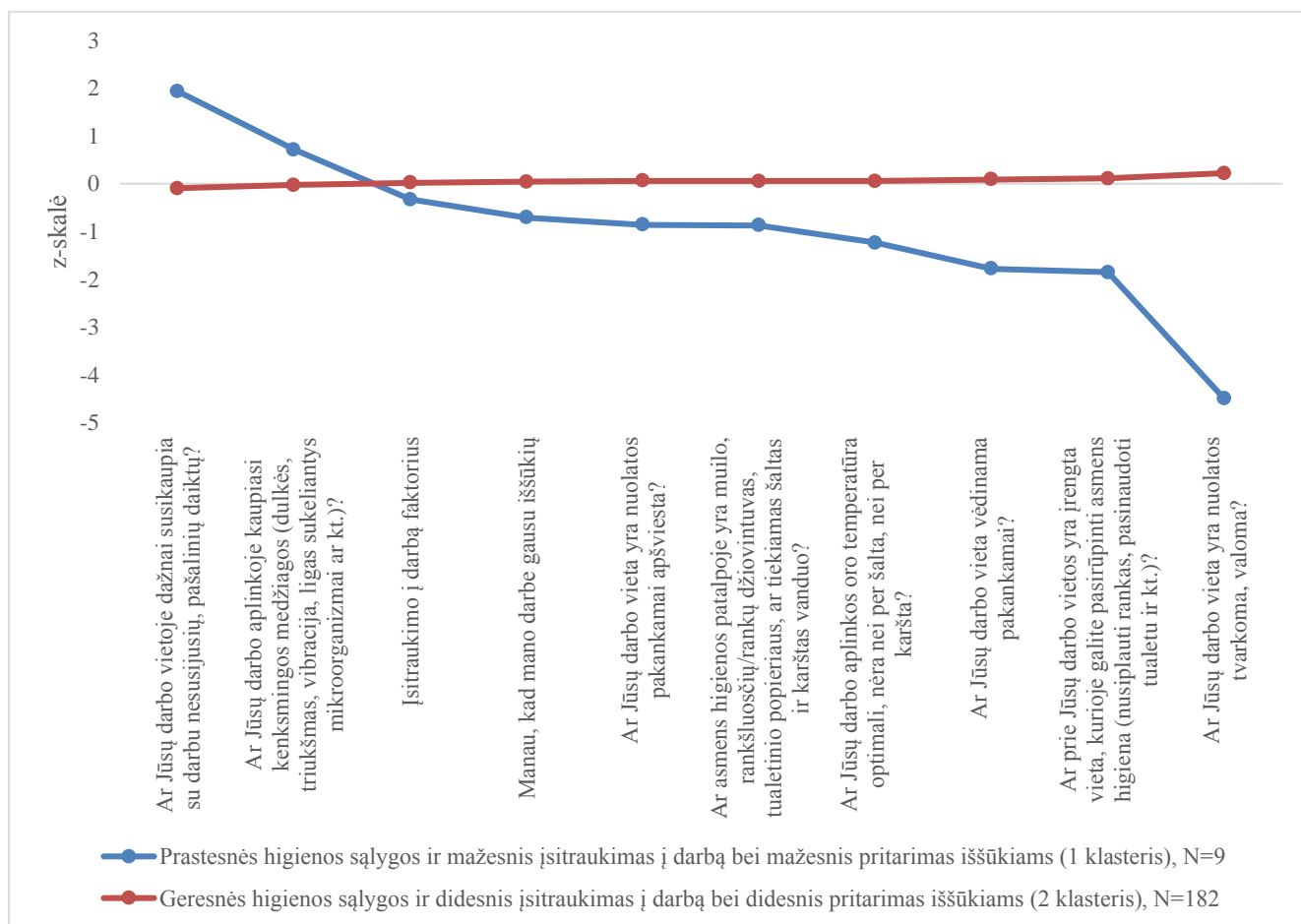
Apibendrinant demografinių veiksnių poveikį darbuotojų įsitraukimo tipologiniam modeliui galima teigti, kad tiek įsitraukusieji, tiek neįsitraukusieji į darbą darbuotojai, patiriantys daug darbinių iššūkių turi aukštesnį išsilavinimą ir gauna didesnę atlyginimą, o įsitraukę ir neįsitraukę į darbą darbuotojai, kurie nepatiria darbinių iššūkių, turi žemesnį išsilavinimą ir gauna mažesnę atlyginimą. Tai parodo, kad išsilavinimas ir atlyginimas nulemia darbuotojų įsitraukimo į darbą. Šiuos veiksnius labiau sąlygoja darbuotojų patiriami darbiniai iššūkiai.

4.4. Darbuotojų įsitraukimo į darbą ir tolerancijos iššūkiams tipologinių sąsajų su sveikatos veiksniais ir pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu modeliavimo rezultatai

Taikant K-vidurkių testą atliktas darbuotojų įsitraukimo į darbą ir jų tolerancijos iššūkiams tipologinių sąsajų su higienos, rūkymo fizinio aktyvumo veiksniais, pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu modeliavimas. Toliau, šio skyriaus dalyse atitinkamai pateikiami modeliavimo rezultatai.

Darbuotojų įsitraukimo į darbą ir jų tolerancijos iššūkiams tipologinių sąsajų su higienos veiksniais modeliavimo rezultatai

25 paveiksle vaizduojamame darbuotojų įsitraukimo į darbą ir jų tolerancijos iššūkiams tipologinių sąsajų su higienos veiksniais modelyje, sudarytame pagal gautus testo rezultatus, pateiktus 3 priede, vaizduojami du darbuotojų tipai: darbuotojai, kurie dirba prastesnėmis higienos sąlygomis, yra mažiau įsitraukę į darbą, mažiau pritaria iššūkiams (1 klasteris) ir darbuotojai, kurie dirba geresnėmis higienos sąlygomis, yra labiau įsitraukę į darbą, labiau pritaria iššūkiams (2 klasteris).

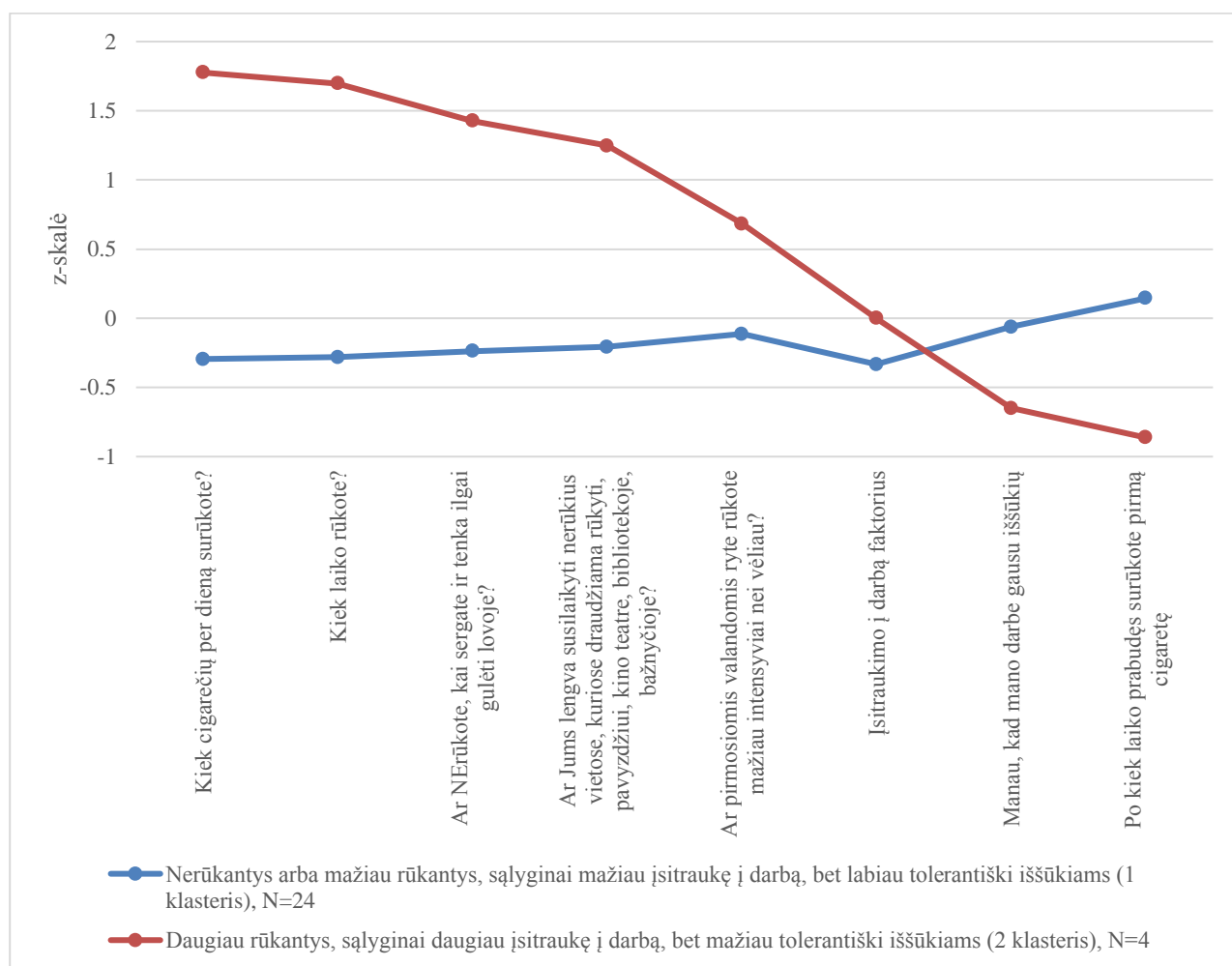


25 pav. Darbuotojų įsitraukimo į darbą ir jų tolerancijos iššūkiams tipologinių sąsajų su higienos veiksniais modelis

Pirmam tipui (1 klasteris) priklausančių darbuotojų, kurių įsitraukimas į darbą ir patiriami iššūkiai yra mažesni, darbo vieta yra mažiau apšviesta, oro temperatūra rečiau optimali, prasčiau vėdinama, rečiau įrengta vieta pasirūpinti asmens higiena, blogesnės sąlygos šioje patalpoje ir daug rečiau tvarkoma darbo vieta nei antro tipo darbuotojų (2 klasterio).

Darbuotojų įsitraukimo į darbą ir jų tolerancijos iššūkiams tipologinių sąsajų su rūkymo veiksniais modeliavimo rezultatai

26 paveiksle vaizduojamame darbuotojų įsitraukimo į darbą ir jų tolerancijos iššūkiams tipologinių sąsajų su rūkymo veiksniais modelyje, sudarytame pagal gautus testo rezultatus, pateiktus 4 priede, vaizduojami du darbuotojų tipai: nerūkantys arba mažiau rūkantys, sąlyginai mažiau įsitraukę į darbą, bet labiau tolerantiški iššūkiams (1 klasteris) ir daugiau rūkantys, sąlyginai daugiau įsitraukę į darbą, bet mažiau tolerantiški iššūkiams (2 klasteris).

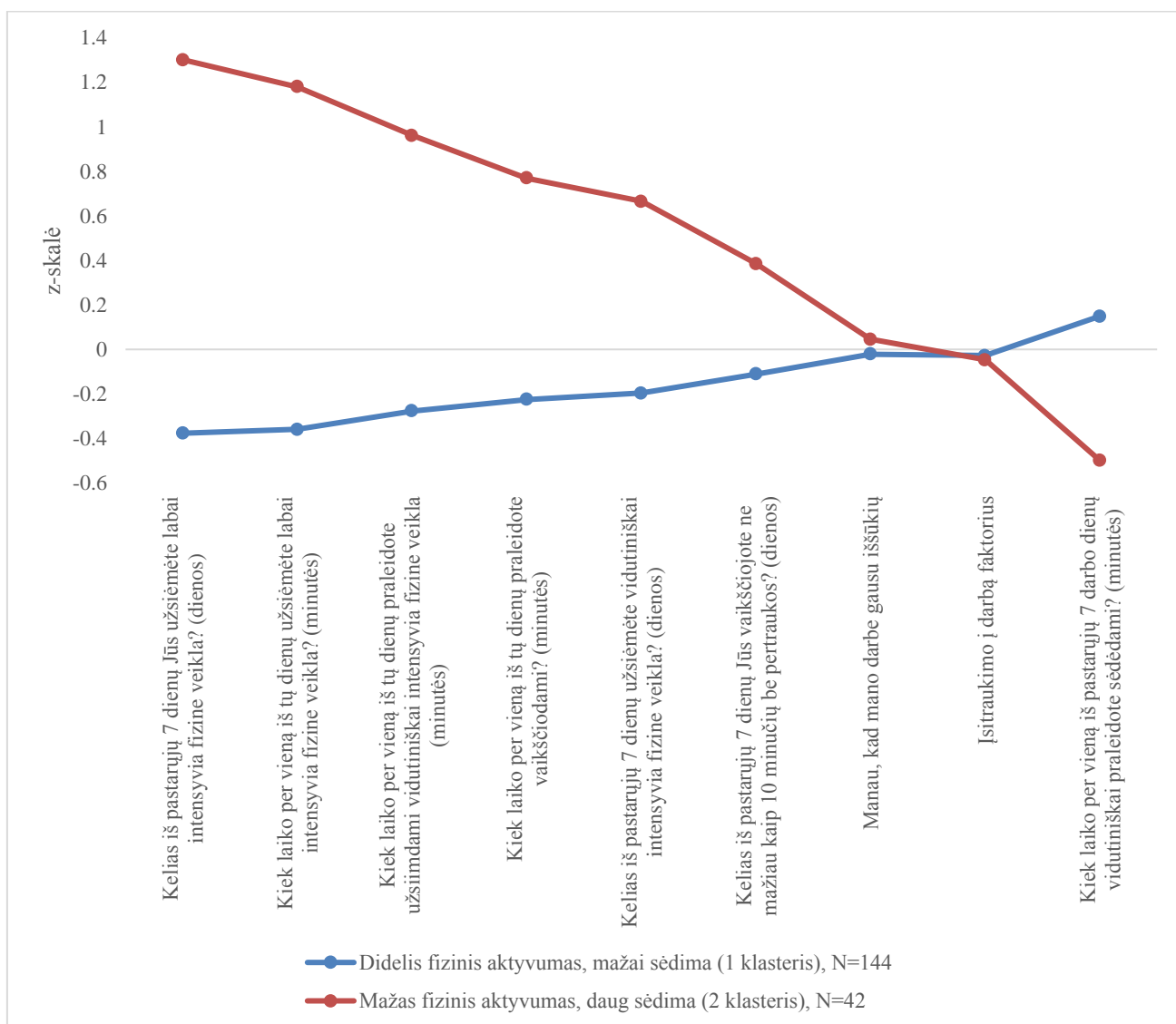


26 pav. Darbuotojų įsitraukimo į darbą ir tolerancijos iššūkiams tipologinių sąsajų su rūkymo veiksniais modelis

Pirmam tipui (1 klasteris) priklausantys darbuotojai, kurie sąlyginai mažiau įsitraukę į darbą, bet labiau tolerantiški iššūkiams, nerūko, o jei rūko tuomet surūko mažiau cigarečių per dieną, rūko trumpiau, rūko rečiau kai serga ir tenka gulėti lovoje, lengviau susilaiko nerūkę vietose, kuriose draudžiama rūkyti, rečiau pirmosiomis valandomis ryte rūko intensyviau nei vėliau, vėliau surūko pirmąją dienos cigaretę nei antro tipo darbuotojai (2 klasterio).

Darbuotojų įsitraukimo į darbą ir jų tolerancijos iššūkiams tipologinių sąsajų su fizinio aktyvumo veiksniais modeliavimo rezultatai

27 paveiksle vaizduojamame darbuotojų įsitraukimo į darbą ir jų tolerancijos iššūkiams tipologinių sąsajų su fizinio aktyvumo veiksniais modelyje, sudarytame pagal gautus testo rezultatus, pateiktus 5 priede, vaizduojami du darbuotojų tipai: didelio fizinio aktyvumas, mažai sėdintys (1 klasteris) ir mažo fizinio aktyvumo, daug sėdintys (2 klasteris).

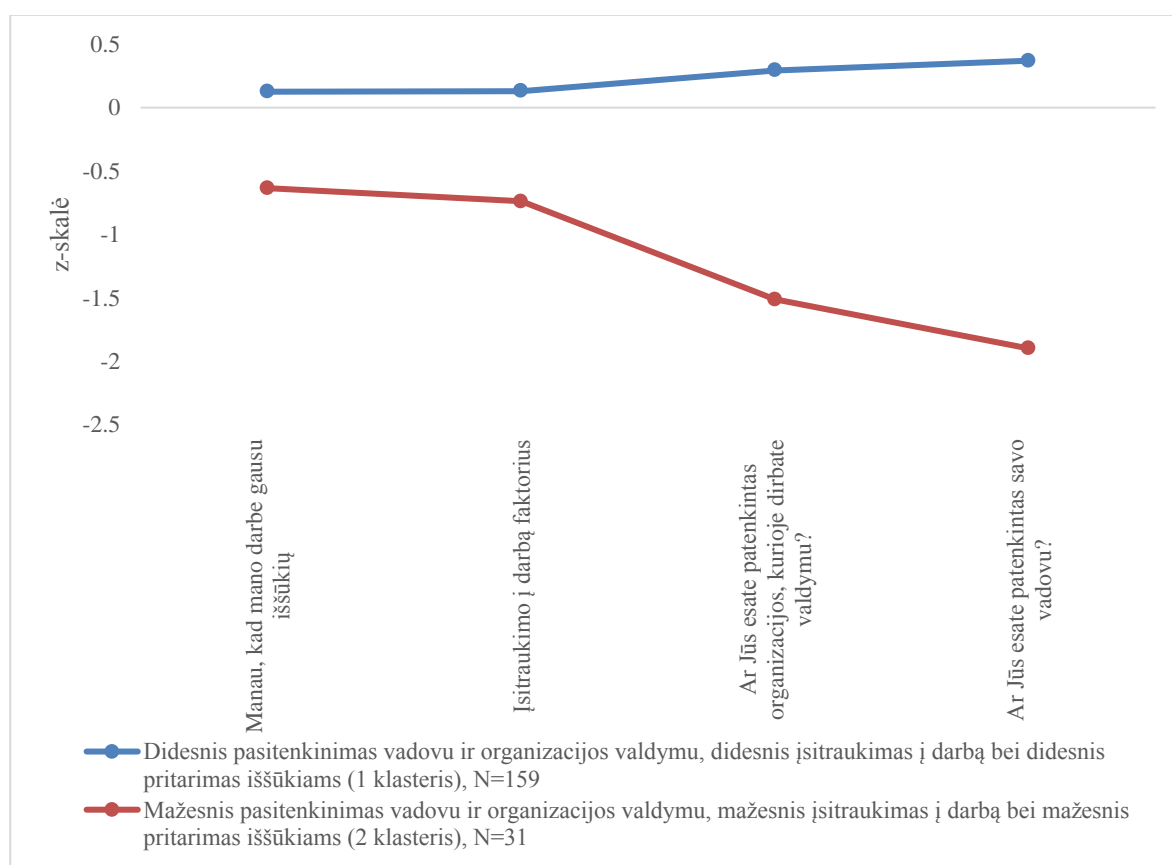


27 pav. Darbuotojų įsitraukimo į darbą ir tolerancijos iššūkiams tipologinių sąsajų su fizinio aktyvumo veiksniais modelis

Pirmam tipui (1 klasteris) priklausantys darbuotojai per paskutines septynias dienas dažniau ir ilgiau užsiėmė labai intensyvia bei vidutinio intensyvumo fizine veikla, dažniau ir ilgiau vaikščiojo, mažiau sėdėjo nei antro tipo (2 klasteris) darbuotojai, tačiau visų darbuotojų įsitraukimas į darbą ir tolerancija darbo iššūkiams nesiskyrė. Atsižvelgiant į tai galima teigti, jog fizinis aktyvumas darbuotojų įsitraukimui į darbą ir iššūkių tolerancijai įtakos neturi.

Darbuotojų įsitraukimo į darbą ir jų tolerancijos iššūkiams tipologinių sąsajų su pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu modeliavimo rezultatai

28 paveiksle vaizduojamame darbuotojų įsitraukimo į darbą ir jų tolerancijos iššūkiams tipologinių sąsajų su pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu modelyje, sudarytame pagal gautus testo rezultatus, pateiktus 6 priede, vaizduojami du darbuotojų tipai: didesnio pasitenkinimo vadovu bei organizacijos valdymu, didesnio įsitraukimo į darbą bei didesnio pritarimo iššūkiams (1 klasteris) ir mažesnio pasitenkinimo vadovu bei organizacijos valdymu, mažesnio įsitraukimo į darbą bei mažesnio pritarimo iššūkiams (2 klasteris).



28 pav. Darbuotojų įsitraukimo į darbą ir tolerancijos iššūkiams tipologinių sąsajų su pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu modelis

Pirmam tipui (1 klasteris) priklausantys darbuotojai, kurie yra daugiau įsitraukę į darbą ir jame patiria daugiau iššūkių, daug geriau vertina savo vadovą ir yra labiau patenkinti organizacijos, kurioje dirba valdymu.

4.5. Sveikatos veiksnių įtakos darbuotojų įsitraukimui į darbą empirinis modelis

Atlikus darbuotojų įsitraukimo į darbą tipologinių sąsajų su higienos, rūkymo fizinio aktyvumo, pasitenkinimo vadovu bei organizacijos valdymu veiksniais modeliavimą ir apibendrinus rezultatus matoma, kaip sveikatos veiksniai veikia darbuotojų įsitraukimą į darbą. Šios sąsajos vaizduojamos 29

paveiksle.



29 pav. Darbuotojų įsitraukimo į darbą sąveikos su higienos veiksniais, rūkymo veiksniais, fizinio aktyvumo veiksniais ir pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu empirinis modelis

Gauti rezultatai iš dalies patvirtina darbuotojų įsitraukimo į darbą sąveikos su higienos veiksniais, rūkymo veiksniais, fizinio aktyvumo veiksniais ir pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu hipotetinį modelį (žr. 16 pav.). Atliktais tyrimais patvirtinta, kad darbuotojų įsitraukimą į darbą lemia darbo vietos higiena, darbuotojų rūkymo įpročiai ir pasitenkinimas vadovu bei organizacijos valdymu, tačiau nustatyta, kad darbuotojų fizinis aktyvumas jų įsitraukimui į darbą įtakos neturi.

Tyrime aprašyti sveikatos veiksniai daugiau ar mažiau lemia darbuotojų fizinę ir psichikos sveikatą. Mokslinių tyrimų duomenimis (Merrill, et al., 2013) sveikatos problemos gali sukelti pasyvumo darbe jausmą, dėl jų atsiradęs fizinis skausmas ar depresijos požymiai neleidžia užsiimti įprasta veikla, todėl darbuotojas negali skirti viso savo potencialo darbui ir gebėjimui į jį įsitraukti.

Tiriant higienos veiksmų poveikį darbuotojų įsitraukimui į darbą, tarp kitų higienos veiksmų labiausiai išsiskyrė darbo vietų tvarkymo ypatumai. Atsižvelgiant kiek reikšmingi yra šie veiksniai, ateityje būtų naudinga plačiau patyrinėti kokia konkrečiau darbo vietos tvarką darbuotojų įsitraukimą į darbą lemia labiausiai.

Rūkymo veiksmų poveikis darbuotojų įsitraukimui į darbą nustatytas: daugiau rūkantys yra sąlyginai labiau įsitraukę, tačiau mažiau atsparūs darbiniam iššūkiams. Tyrimuose ateiityje, tiriant darbuotojų darbo ypatumus būtų naudinga plačiau ištirti kaip darbuotojų rūkymas lemia jų toleranciją darbiniam iššūkiams ir gebėjimus juos įveikti. Apklausus respondentus, santykinai nedidelis rūkančiųjų atsakomumas iš dalies apribojo rūkymo veiksmų sąsajos su darbuotojų įsitraukimu į darbą tyrimą. Siekiant ateityje plačiau ištirti šių veiksmų poveikį reikėtų apklausti daugiau rūkančiųjų.

Atsižvelgiant į gautus rezultatus ir mokslininkų atradimus, jog fizinis aktyvumas teigiamai veikia darbuotojų psichikos sveikatą, o tai, nustatyta, lemia depresijos požymių pasireiškimą (Stroputė, Andriuškienė, Raškauskienė, & Bunevičius, 2008) būtų svarbu daugiau patyrinėti kaip fizinio aktyvumo ir psichikos veiksniai kartu bei vieni psichikos veiksniai lemia darbuotojų įsitraukimą į darbą.

Galima manyti, jog į darbą labiau įsitraukę darbuotojai, teigiamai veikiami sveikatos veiksmų ir patenkinti savo vadovu ir organizacijos valdymu bus labiau atsparūs darbiniam iššūkiams, nes būdami geresnės fizinės sveikatos jų įveiks daugiau ir sklandžiau taip padidindami darbo našumą.

Pasitenkinimas vadovu bei organizacijos valdymu tyrime naudotas kaip kokybės indikatorius parodantis respondentų anketos pildymo atsakingumą, nes valdymas mokslinėje literatūroje įvardijamas kaip vienas iš svarbiausių veiksmų lemiančių darbuotojų įsitraukimą į darbą. Šiuo tyrimu atskleidus, jog pasitenkinimas vadovu bei organizacijos valdymu lemia darbuotojų įsitraukimą į darbą galima manyti, kad respondantai anketas pildė atsakingai ir jų pateikti duomenys atitinką realią situaciją.

Gauti rezultatai gali būti naudingi praktiškai. Nustačius, jog dauguma tirtų sveikatos veiksmų daro įtaką darbuotojų įsitraukimui į darbą ir atsižvelgiant į (Mattke, et al., 2013) tyrimais įrodytą darbuotojų sveikatinimo programų naudą yra tikslinga, adaptavus pagal reikšmingus sveikatos veiksmus, sveikatinimo programas taikyti organizacijose dirbantiems darbuotojams, siekiant padidinti jų įsitraukimą į darbą, kas gali sukurti papildomą naudą organizacijai.

IŠVADOS

1. Atlikus darbuotojų įsitraukimo į darbą mokslinės patirties analizę, identifikuota, kad darbuotojų įsitraukimui į darbą įtakos gali turėti darbuotojų gerovė, įgalinimas, darbuotojų vystymasis, tarpasmeniniai santykiai, įnašas, ryšiai, darbinė patirtis, galimybės tobulėti, dalyvauti, įsipareigoti, galimybės pasisakyti ir siekti tikslų, pareigų ir atsakomybės suvokimas, entuziazmas, motyvacija atlikti savo pareigas. Darbuotojų norą įsitraukti taip pat lemia organizacijos kultūra, komunikacija organizacijoje, sveikatos veiksniai. Darbuotojai neketina įsitraukti į darbą jei organizacijoje, kurioje dirba nebus karjeros galimybių, pripažinimo, tinkamo žmogiškųjų išteklių valdymo, gero atlygio ir tinkamo požiūrio į žmogų. Darbuotojai pripažįsta, kad susitapatinimas su organizacija, jos reputacija ir valdymas taip pat lemia ar jie bus įsitraukę.

2. Sudarytas atlikta darbuotojų įsitraukimo ir sveikatos veiksnių lyginamąja bei jų tarpusavio sąveikos teorine analize grįstas hipotetinis modelis, kuris parodo, kad higienos veiksniai, rūkymo veiksniai, fizinio aktyvumo veiksniai ir pasitenkinimas vadovu bei organizacijos valdymu gali turėti įtakos darbuotojų įsitraukimui į darbą.

3. Įvertinus tiriamo hipotetinio darbuotojų įsitraukimo ir sveikatos veiksnių tarpusavio sąveikos modelio ypatybes parengta tyrimo metodika įgalinanti empiriškai pažinti sveikatos veiksnių įtaką darbuotojų įsitraukimui į darbą. Tyrimui naudotos anoniminės apklausos anketos pateiktos įvairiose Lietuvos organizacijose dirbantiems darbuotojams. Anketa sudaryta iš atskirų klausimų blokų: demografiniai klausimai, Utrechto įsitraukimo į darbą klausimynas, darbo vietos higienos sąlygų klausimai, klausimai apie rūkymo įpročius, Tarptautinis fizinio aktyvumo klausimynas, klausimai apie organizacijos valdymą. Empiriškai pažinti sveikatos veiksnių įtaką darbuotojų įsitraukimui į darbą naudotas Faktorinės analizės metodas darbuotojų pasinėrimo, įsitraukimo į darbą bei emocinio užsidegimo darbu latentinių kintamųjų verifikacijai, Reliabilumo analizės metodas latentinių faktorių – darbuotojų pasinėrimo, įsitraukimo į darbą bei emocinio užsidegimo darbu – vidinei konsistencijai iširti, K-vidurkių metodas darbuotojų įsitraukimo ir darbinių iššūkių tipologiniam modeliui sudaryti, Neparimetriniai testai taikyti įsitraukimo tipologinio modelio sąveikai su higienos veiksniais, rūkymo veiksniais, fizinio aktyvumo veiksniais ir pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu iširti, K-vidurkių testas taikytas darbuotojų įsitraukimo į darbą tipologinėms sąsajoms su higienos veiksniais, rūkymo veiksniais, fizinio aktyvumo veiksniais ir pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu modeliavimui.

4. Atlikus empirinį tyrimą ir jo rezultatų analizę sudarytas sveikatos veiksnių įtakos darbuotojų įsitraukimui į darbą empirinis modelis. Atlikus darbuotojų įsitraukimo į darbą tipologinių sąsajų su higienos, rūkymo fizinio aktyvumo, pasitenkinimo vadovu bei organizacijos valdymu veiksniais modeliavimą ir apibendrinus rezultatus matoma, kaip sveikatos veiksniai veikia darbuotojų įsitraukimą

į darbą. Gauti rezultatai iš dalies patvirtina darbuotojų įsitraukimo į darbą sąveikos su higienos veiksniais, rūkymo veiksniais, fizinio aktyvumo veiksniais ir pasitenkinimu vadovu bei organizacijos valdymu hipotetinį modelį. Atliktais tyrimais patvirtinta, kad darbuotojų įsitraukimą į darbą lemia darbo vietos higiena, darbuotojų rūkymo įpročiai ir pasitenkinimas vadovu bei organizacijos valdymu, tačiau nustatyta, kad darbuotojų fizinis aktyvumas jų įsitraukimui į darbą įtakos neturi.

LITERATŪRA

- Čekanaivičius, V., & Murauskas, G. (2002). *Statistika ir jos taikymai II*. Vilnius: TEV.
- Airila, A., Hakanen, J., Punakallio, A., Lusa, S., & Luukkonen, R. (2012). Is work engagement related to work ability beyond working conditions and lifestyle factors? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85, 915–925.
- AON Hewitt. (2011). *Trends in Global Employee Engagement*. Žiūrėta [2017-12-06]. Prieiga per www.aon.com/attachments/thought-leadership/Trends_Global_Employee_Engagement_Final.pdf
- Audrain-McGovern, J., Rodriguez, D., & Kassel, J. (2009). Adolescent smoking and depression: evidence for self-medication and peer smoking mediation. *Addiction*, 104, 1743–1756.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265–269.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2012). How do engaged employees stay engaged? *Ciencia and Trabajo*, 14, 15–21.
- Balundė, A. (2015). *Įsitraukimo į darbą organizaciniai ir psichologiniai veiksniai: magistro darbas*. Lietuvos edukologijos universitetas Žiūrėta [2017-11-30]. Prieiga per <http://gs.elaba.lt/object/elaba:8627722/>
- Bassanini, A., & Caroli, E. (2015). Is Work Bad for Health? The Role of Constraint versus Choice. *Annals of Economics and Statistics*, (119/120), 13-37.
- Bates, S. (2004). Getting engaged. *HR Magazine*, 49(2), 44–51.
- Bhatla, N. (2011). To study the Employee Engagement practices and its effect on employee performance with special reference to ICICI and HDFC Bank in Lucknow. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 2(8), 1-7.
- Brønnum-Hansen, H., & Juel, K. (2001). Abstention from smoking extends life and compresses morbidity: a population based study of health expectancy among smokers and never smokers in Denmark. *Tobacco Control*, 10(3), 273-278.
- Britt, T. W. (1999). Engaging the self in the field: Testing the triangle model of responsibility. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 696–706.
- Britt, T. W. (2003). Aspects of identity predict engagement in work under adverse conditions. *Self & Identity*, 2, 31–45.
- Britt, T., Adler, A., & Bartone, P. (2001). Deriving benefits from stressful events: the role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 53-63.

- Bulotaitė, L., Šorytė, D., Šidagytė, R., & Vičaitė, S. (2014). Sveikatos stiprinimo darbe veiklos, jų poreikis ir profesinės rizikos veiksniai reabilitacijos ir socialinės globos įstaigose. *Visuomenės sveikata*, 3(66), 79-89.
- Canadian Council on Health Services Accreditation. (2002). *The Dimensions of Quality: CCHSA's Definition of Quality*. Ottawa: CCHSA.
- Crawford, E., Lepine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-48.
- Curtis, V. (2007). A natural history of hygiene. *The Canadian Journal of Infectious Diseases & Medical Microbiology*, 18(1), 11-14.
- Dambrauskienė, K. (2011). *Socialiniai suaugusiųjų Lietuvos gyventojų rūkymo įpročių netolygumai ir jų pokyčiai 1994-2008 metais. Daktaro disertacija*. Lietuvos sveikatos mokslų universitetas Žiūrėta [2017-12-05] Prieiga per <http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:2201152/datastreams/MAIN/content>
- Diska, V., & Marčinskas, A. (2013). Aukščiausio lygio vadovų komandų vaidmuo ir poveikis organizacijų veiklai žiniomis grindžiamos visuomenės iššūkių kontekste. *Informacijos mokslai*, 66, 64-77.
- Diskienė, D. T. (2014). Pedagogų organizacinio įsipareigojimo, pasitenkinimo darbu ir įsitraukimo į darbą sąsajos. *Informacijos mokslai*, 69, 89-102.
- Dobrovolskij, V., & Stukas, R. (2015). Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų kūno masės indekso vertinimas. *Visuomenės sveikata*, 25(3), 26-29.
- Dollard, M., & Bakker, A. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579-599.
- Feldt, T., Hyvonen, K., Makikangas, A., Kinnunen, U., & Kokko, K. (2009). Development trajectories of finnish managers' work ability over a 10-year follow-up period. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 35(1), 37-47.
- Fischer, F., da Silva Borges, F., Rotenberg, L., de Oliveira Latorre, M., Soares, N., Santa Rosa, P., . . . Landsbergis, P. (2006). Work ability of health care shift workers: what matters? *Chronobiol International* 23:1165-1179.
- Gorgievski, M. J., & Hobfoll, S. E. (2008). Work Can Burn Us Out or Fire Us Up: Conservation of Resources in Burnout and Engagement. Esantis J. R. Halbesleben, *Handbook of Stress and Burnout in Health Care* (p. 7-22). New York: Nova Science.

- Grabauskas, V., Klumbienė, J., Petkevičienė, J., Šakytė, E., Kriaučionienė, V., & Veryga, A. (2009). *Suaugusių Lietuvos žmonių gyvenamosios tyrimas, 2008*. Kaunas: Kauno medicinos universitetas, Biomedicininis tyrimų institutas.
- Gudžinskienė, V. (2007). *Mokymas sveikai gyventi: teoriniai ir praktiniai aspektai. Mokymo metodinė priemonė*. Vilnius: VPU leidykla.
- Hakanen, J. J., & Lindbohm, M. (2008). Work engagement among breast cancer survivors and the referents: the importance of optimism and social resources at work. *Journal of Cancer Survivorship*, 2(5), 283–295.
- Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513.
- Hakanen, J., Peeters, M., & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: a 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 8-30.
- Hakanen, J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: from job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78-91.
- Halbesleben, J. R. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1134-1145.
- Halbesleben, J. R. (2010). *A meta-analysis of work engagement: relationships with burnout, demands, resources, and consequences*. In: Bakker AB, Leiter MP (eds) *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 80, 859-879.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Kayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
- Hawes, B., Brunyé, T., Mahoney, C., Sullivan, J., & Aall, C. (2012). Effects of four workplace lighting technologies on perception, cognition and affective state. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 42(1), 122-128.
- Hewitt Associates LLC. (2004). *Research Brief: employee engagement higher at double digit growth companies*. Žiūrėta [2017-12-07]. Prieiga per <http://www.connectthedotsconsulting.com/documents/Engagement/EE%20Engagement%20at%20ODD%20Growth%20Companies%202012.pdf>

- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. Esantis R. T. Golembiewski, *Handbook of organizational behavior (2nd rev. ed.)* (p. 57-81). New York: Dekker.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K., & Klockars, M. (1997). Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. *Scand J Work Environ Health 23(suppl 1):49–57*.
- International Occupational Hygiene Association. (2017). *What is Occupational Hygiene?* Žiūrėta [2017-12-04]. Prieiga per iš <http://ioha.net/faq/>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(5), 692-724.
- Kavaliauskienė, Ž. (2012). Darbuotojo norminio įsipareigojimo organizacijai veiksmų sąveikos. *Tiltai*, 1, 91-104.
- Klupšas, F. (2009). Gamybos darbuotojų motyvacijos stiprinimo aktualijos besikeičiančiomis sąlygomis. *Vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai*, 19(4), 36-44.
- Kyung-Taek, R., & Cheol-Hong, L. (2014). Biologically Hazardous Agents at Work and Efforts to Protect Workers' Health: A Review of Recent Reports. *Safety and Health at Work*, 5(2), 43-52.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2010). Building engagement: The design and evaluation of interventions. Esantis A. B. Bakker, & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (p. 164-180). New York: Psychology Press.
- Lietuvos statistikos departamentas. (2016). *Gyventojų cigarečių rūkymo įpročiai*. Paimta 2017 m. 11 23 d. iš <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?theme=all#/>
- Lietuvos statistikos departamentas. (2016). *Gyventojų ilgalaikis įprastinės veiklos ribojimas dėl sveikatos sutrikimų*. Žiūrėta {2017-11-24}. Prieiga per <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?theme=all#/>
- Lietuvos statistikos departamentas. (2016). *Gyventojų, vartojusių alkoholinius gėrimus per praėjusius 12 mėn., dalis*. Žiūrėta [2017-11-23]. Prieiga per <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?theme=all#/>
- Lietuvos statistikos departamentas. (2016). *Gyventojai pagal kūno masės indeksą (KMI)*. Žiūrėta [2017-11-23]. Prieiga per <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?theme=all#/>
- Lietuvos statistikos departamentas. (2016). *Gyventojai, kurie atlieka konkrečius veiksmus raumenims stiprinti*. Žiūrėta [2017-11-23]. Prieiga per <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?theme=all#/>
- Lietuvos statistikos departamentas. (2016). *Nelaimingi atsitikimai darbe pagal nedirbtų dienų skaičių*. Žiūrėta [2017-11-24]. Prieiga per <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?theme=all#/>
- Lietuvos statistikos departamentas. (2016a). *Gyventojų savo sveikatos vertinimas*. Žiūrėta [2017-11-24]. Prieiga per iš <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?theme=all#/>

- Lietuvos statistikos departamentas. (2016b). *Vidutinė tikėtina sveiko žmogaus gyvenimo trukmė. Žiūrėta* [2017-11-24]. Prieiga per <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?theme=all#/>
- Lietuvos statistikos departamentas. (2016c). *Naujų susirgimų profesinėmis ligomis skaičius. Žiūrėta* [2017-11-24]. Prieiga per <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?theme=all#/>
- Lietuvos statistikos departamentas. (2017). *Darbuotojų skaičius Lietuvoje veikiančiose įmonėse metų pradžioje. Žiūrėta* [2017-11-24]. Prieiga per <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?theme=all#/>
- Lietuvos statistikos departamentas. (2017). *Nuolatinių gyventojų skaičius metų pradžioje. Žiūrėta* [2017-11-25]. Prieiga per <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>
- Lietuvos statistikos departamentas. (2017a). *Oficialiosios statistikos portalas. Žiūrėta* [2017-11-25]. Prieiga per <https://osp.stat.gov.lt/statistikos-terminu-zodynas>
- Lin Huang, G., Stewardson, A., & Lindsay Grayson, M. (2014). Back to basics: hand hygiene and isolation. *Current Opinion in Infectious Diseases*, 27(4), 379–389.
- Lowe, G. (2002). High-Quality Healthcare Workplaces: A Vision and Action Plan. *Hospital quarterly*, 5(49), 49-56.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3–30.
- MacQueen, J. (1967). Some methods for classification and analysis of multivariate observations. Esantis L. Le Cam, & J. Neyman, *Proceedings of the Proceedings of the Fifth Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability, Statistics* (p. 281–297). Berkeley, Los Angeles: University of California Press.
- Mani, V. (2011). Analysis of Employee Engagement and its predictors. *International Journal of Human Resource Studies*, 1(2).
- Markos, S., & Sridevi, M. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89-96.
- Martin, J., Demokritou, P., Woskie, S., & Bello, D. (2017). Indoor Air Quality in Photocopy Centers, Nanoparticle Exposures at Photocopy Workstations, and the Need for Exposure Controls. *Annals of Work Exposures and Health*, 61(1), 110–122.
- Mattke, S., Liu, H., Caloyeras, J., Huang, C., Van Busum, K., Khodyakov, D., & Shier, V. (2013). Workplace Wellness Programs Study. *Rand Health Quarterly*, 3(2), 7.
- Merrill, R., Aldana, S., Pope, J., Anderson, D., Coberley, C., Grossmeier, J., & Whitmer, R. (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.

- Narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės departamentas. (2016 m. 12 05 d.). *Tabako sudedamųjų dalių poveikis organizmui*. Žiūrėta [2017-12-05]. Prieiga per https://ntakd.lrv.lt/lt/tabako-sudedamuju-daliu-poveikis-organizmui#_ftn2
- Ologbo, A. C., & Saudah, S. (2012). Individual Factors and Work Outcomes of Employee Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40, 498-508.
- Parrot, S., Godfrey, C., & Raw, M. (2000). Costs of employee smoking in the workplace in Scotland. *Tobacco Control*, 9, 187–192.
- Parzefall, M., & Hakanen, J. (2010). Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties. *Journal of Managerial Psychology*, 25(1), 4-21.
- Pech, R., & Slade, B. (2006). Employee disengagement: is there evidence of a growing problem? *Handbook of Business Strategy*, 7(1), 21-25.
- Petkevičiūtė, N., & Kalinina, I. (2004). Veiksniai, didinantys darbuotojų organizacinį įsipareigojimą. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 31, 179-193.
- Premoli, M. (2007). *Motivation: the polynomial theory*. Žiūrėta [2017-12-06]. Prieiga per https://www.hr.com/en/communities/human_resources_management/motivation-the-polynomial-theory_f5mv6n9x.html
- Proškuvienė, R. (2004). *Sveikatos ugdymo įvadas*. Vilnius: VPU leidykla.
- Pukėnas, K. (2009). *Kokybinių duomenų analizė SPSS programa. Mokomoji knyga*. Kaunas: Lietuvos kūno kultūros akademija.
- Reiner, M., Niermann, C., Jekauc, D., & Woll, A. (2013). Long-term health benefits of physical activity - a systematic review of longitudinal studies. *BMC Public Health*, 8(13), 813.
- Reiter, E., Robertson, R., & Osman, L. M. (2003). Lessons from a failure: Generating tailored smoking cessation letters. *Artificial Intelligence*, 144, 41-58.
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects of job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617–635.
- Richman, A. (2006). Everyone wants an engaged workforce how can you create it? *Workspan*, 49, 36–39.
- Rimkutė, L. (2012). *Moteryų ketinimo išeiti iš darbo ryšys su įsitraukimu į darbą, suvokiamu organizaciniu palaikymu ir organizaciniu pilietiškumu: magistro darbas*. Vytauto didžiojo universitetas. Žiūrėta [2017-11-30]. Prieiga per <https://vb.vdu.lt/object/elaba:1814580/>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). What Do We Really Know About Employee Engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 155–182.

- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J. (2005). Linking organizational facilitators and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *J. Appl. Psychol.*, *90*, 1217–1227.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*, 71–92.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *J. Organiz. Behav.*, *25*(3), 293–315.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004b). Utrecht Work Engagement scale. Preliminary manual: version 1.1. *Occupational health Psychology Unit: Utrecht university*.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *20*, 39–46.
- Seymour, A., & Dupre, K. (2008). Advancing employee engagement through a healthy workplace strategy. *Journal of Health Services Research & Policy*, *13*(1), 35-40.
- Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2009). *Lietuvos statistikos metraštis*. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert Jr., D. (2005). *Vadyba*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
- Stroputė, D., Andriuškienė, J., Raškauskienė, N., & Bunevičius, R. (2008). Dirbančiųjų laisvalaikio fizinio aktyvumo raiškos sąsajos su depresijos simptomais. *Biologinė psichiatrija ir psichofarmakologija*, *10*(1), 7-11.
- Stukas, R. (1999). *Sveika mityba*. Vilnius: Vilniaus universitetas.
- The IPAQ group. (2011). *Lithuanian self-administered short International Physical Activity Questionnaire*. Žiūrėta [2017-11-26]. Prieiga per https://sites.google.com/site/theipaq/questionnaire_links
- Travis, D. J., Lizano, E. L., & Mor Barak, M. E. (2016). I'm So Stressed!?: A Longitudinal Model of Stress, Burnout and Engagement among Social Workers in Child Welfare Settings. *The British Journal of Social Work*, *46*(4), 1076–1095.
- Tuomi, K., Eskelinen, L., Toikkanen, J., Jarvinen, E., Ilmarinen, J., & Klockars, M. (1991a). Work load and individual factors affecting work ability among aging municipal employees. *Scand J Work Environ Health* *17*(suppl1):128–134.
- Tuomi, K., Toikkanen, J., Eskelinen, L., Backman, A. L., Ilmarinen, J., Järvinen, E., & Klockars, M. (1991b). Mortality, disability and changes in occupation among aging municipal employees. *Scand J Work Environ Health* *17*(suppl 1):58–66.
- Vaitkevičius, V. (2016). Lyderystės vaidmuo formuojant žinių valdymui palankią organizacijos kultūrą: atvejo analizė. *Informacijos mokslai*, *76*, 123-138.

- Valintėlienė, R., Varvuolienė, R., & Kranauskas, A. (2012). Lietuvos gyventojų fizinis aktyvumas, vertinant GPAQ metodu. *Visuomenės sveikata*, 4(59), 67-75.
- Valstybinė lietuvių kalbos komisija. (2017). *Valstybinės lietuvių kalbos komisijos konsultacijų bankas*. Žiūrėta [2017-11-25]. Prieiga per <http://www.vlkk.lt/konsultacijos/9067-prezenteizmas>
- van Scheppingen, A., de Vroome, E., ten Have, K., Zwetsloot, G., Bos, E., & van Mechelen, W. (2014). Motivations for Health and Their Associations With Lifestyle, Work Style, Health, Vitality, and Employee Productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(5), 540–546.
- Viningienė, D. (2012). Darbuotojų darbo motyvacijos ir pasitenkinimo darbu sąsajos. *Regional formation and development studies*, 1(6), 161-170.
- Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: communication implications. *Corporate Communications: An International Journal*, 16(4), 328-346.
- Willis Towers Watson. (2009). *'Turbocharging' Employee Engagement: The Power of Recognition From Managers — Part 1*. P Žiūrėta [2017-12-07]. Prieiga per <https://www.towerswatson.com/en-GB/Insights/IC-Types/Survey-Research-Results/2009/12/Turbocharging-Employee-Engagement-The-Power-of-Recognition-From-Managers-Part-1>
- World Health Organization . (2008). *The global burden of disease: 2004 update*. Žiūrėta [2017-12-05]. Prieiga per http://www.who.int/healthinfo/global_burden_disease/GBD_report_2004update_full.pdf?ua=1
- World Health Organization. (2006). *Gaining Health: The European Strategy for the Prevention and Control of Noncommunicable Diseases*. Žiūrėta [2017-12-05]. Prieiga per http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0008/76526/E89306.pdf?ua=1
- World Health Organization. (2010). *Global recommendations on physical activity for health*. Žiūrėta [2017-12-05]. Prieiga per <http://www.who.int/dietphysicalactivity/publications/9789241599979/en/>
- World Health Organization. (2017). *Tobacco*. Žiūrėta [2017-12-05]. Prieiga per <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs339/en/>
- World Health Organization regional office for Europe. (2016). *% of regular daily smokers in the population, age 15+*. Žiūrėta [2017-11-25]. Prieiga per http://data.euro.who.int/hfadb/linecharts/linechart.php?id=lchart_119071001511602059&ind=3010&xpt=-1
- World Health Organization regional office for Europe. (2016). *Age-standardized prevalence of overweight (defined as BMI = 25 kg/m²) in people aged 18 years and over, WHO estimates (%)*. Žiūrėta [2017-11-25]. Prieiga per

http://data.euro.who.int/hfadb/linecharts/linechart.php?id=lchart_358413001511560147&ind=3020&xpt=-1

World Health Organization regional office for Europe. (2016). *Average number of calories available per person per day (kcal)*. Žiūrēta [2017-11-25]. Prieiga per http://data.euro.who.int/hfadb/linecharts/linechart.php?id=lchart_358413001511560147&ind=3200&xpt=-1

World Health Organization regional office for Europe. (2016). *Deaths due to work-related accidents per 100 000*. Žiūrēta [2017-11-24]. Prieiga per http://data.euro.who.int/hfadb/linecharts/linechart.php?id=lchart_358413001511560147&ind=4070&xpt=-1

World Health Organization regional office for Europe. (2016). *New cases of occupational diseases per 100 000*. Žiūrēta [2017-11-24]. Prieiga per http://data.euro.who.int/hfadb/linecharts/linechart.php?id=lchart_358413001511560147&ind=4040&xpt=-1

World Health Organization regional office for Europe. (2016). *People injured due to work-related accidents per 100 000*. Žiūrēta [2017-11-24]. Prieiga per http://data.euro.who.int/hfadb/linecharts/linechart.php?id=lchart_358413001511560147&ind=4060&xpt=833

World Health Organization regional office for Europe. (2016). *Pure alcohol consumption, litres per capita, age 15+*. Žiūrēta [2017-11-24]. Prieiga per http://data.euro.who.int/hfadb/linecharts/linechart.php?id=lchart_119071001511602059&ind=3050&xpt=-1

PRIEDAI

1 PRIEDAS. ANKETA

Anketa

Esu Kauno technologijos universiteto, ekonomikos ir verslo fakulteto, studentas Aistis Jankūnas. Atlieku tiriamąjį darbą tema „Sveikatos veiksnių įtaka darbuotojų įsitraukimui į darbą“. Siekiu nustatyti, ar sveikatos veiksniai daro įtaką Lietuvoje veikiančių organizacijų darbuotojų įsitraukimui į darbą. Norėdamas įgyvendinti tyrimą prašau Jūsų užpildyti šią anoniminę anketą. Surinkti duomenys bus analizuojami, apibendrinami ir panaudoti rengiant magistro baigiamąjį darbą.

Dėkoju Jums už skiriamą laiką!

1. Klausimais pateiktais šioje anketos dalyje norima nustatyti demografinius duomenis. Prie kiekvieno klausimo pažymėkite po vieną Jums tinkantį atsakymo variantą.

- Amžius
 - Iki 20 m.
 - 21-30 m.
 - 31-40 m.
 - 41-50 m.
 - 51-60 m.
 - Virš 60 m.
- Lytis
 - Moteris
 - Vyras
- Išsilavinimas
 - Pradinis
 - Vidurinis
 - Vidurinis (profesinis)
 - Aukštasis (neuniversitetinis)
 - Aukštasis
- Pareigos
 - Darbininkas
 - Specialistas
 - Vadovas
- Kita
- Atlyginimas Eur/mėn. (po mokesčių)
 - 317
 - 318-500
 - 501-700
 - 701-1000
 - 1001-1500
 - 1500<
- Sektorius, kuriame dirbate
 - Valstybės
 - Privatus
 - Kita

3. Šioje anketos dalyje pateikiami klausimai, siekiant išsiaiškinti jūsų darbo vietos higienos sąlygas. Atsakykite, ar Jūsų darbo vietoje yra užtikrinamos nurodytos sąlygos, pažymėdami tinkamiausią atsakymo variantą.

	Taip	Ne	Neturiu nuomonės / Nežinau
• Ar Jūsų darbo aplinkoje kaupiasi kenksmingos medžiagos (dulkės, triukšmas, vibracija, ligas sukeliantys mikroorganizmai ar kt.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ar Jūsų darbo aplinkos oro temperatūra optimali, nėra nei per šalta, nei per karšta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ar Jūsų darbo vieta vėdinama pakankamai?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ar Jūsų darbo vieta yra nuolatos pakankamai apšviesta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ar Jūsų darbo vieta yra nuolatos tvarkoma, valoma?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ar Jūsų darbo vietoje dažnai susikaupia su darbu nesusijusių, pašalinių daiktų?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ar prie Jūsų darbo vietos yra įrengta vieta, kurioje galite pasirūpinti asmens higiena (nusiplauti rankas, pasinaudoti tualetu ir kt.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Jei atsakėte NE, pereikite prie 4 dalies klausimų</i>			
• Ar asmens higienos patalpoje yra muilo, rankšluosčių/rankų džiovintuvų, tualetinio popieriaus, ar tiekiamas šaltas ir karštas vanduo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Toliau anketoje pateikiami klausimai, siekiant išsiaiškinti rūkymo įpročius. Prašau atsakyti, kaip elgiatės ar jaučiatės, ir pažymėkite Jums tinkamiausią atsakymo variantą.

- Ar Jūs rūkote? *Jei atsakėte NE, pereikite prie 5 dalies klausimų*

Taip	Ne
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Kiek laiko rūkote? *Įrašykite metų skaičių arba pažymėkite, jei rūkote mažiau nei metus*

_____ metus (-ų) <i>(įrašykite)</i>	Mažiau nei metus <input type="checkbox"/>
---	---
- Kiek cigarečių per dieną surūkote?

Mažiau nei 5	5 -10	11-15	16-20	21-30	31 ar daugiau
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Po kiek laiko prabudęs surūkote pirmą cigaretę

Per 5 min.	6-30 min.	31-60 min.	Po 60 min.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Ar Jums sunku susilaikyti nerūkius vietose, kuriose draudžiama rūkyti, pavyzdžiui, kino teatre, bibliotekoje, bažnyčioje?

Taip

Ne

- Kurios cigaretės atsisakytumėte sunkiausiai?

Pirmosios ryte

Bet kurios kitos

- Ar pirmosiomis valandomis ryte rūkote intensyviau nei vėliau?

Taip

Ne

- Ar rūkote, kai sergate ir tenka ilgai gulėti lovoje?

Taip

Ne

5. Toliau pateikiami klausimai, kuriais siekiama nustatyti, kokia fizine veikla užsiimate kasdieniame gyvenime ir kiek laiko skyrėte fizinei veiklai per pastarąsias 7 dienas. Prašau atsakyti į kiekvieną klausimą, net jei ir nemanote, kad esate fiziškai aktyvus žmogus. Prisiminkite fizinę veiklą, kuria užsiimate darbe, namie ar kieme, judėjimą iš vienos vietos į kitą, taip pat fizinę veiklą laisvalaikiu, skirtą rekreacijai, mankštinimuisi ar sportui.

Prisiminkite **labai intensyvią** fizinę veiklą, kuria užsiėmėte per **pastarąsias 7 dienas**. **Labai intensyvi** fizinė veikla – tai veikla, kuriai atlikti reikia didelių fizinių pastangų ir dėl kurios žymiai padažnėja Jūsų kvėpavimas.

- Kelias iš **pastarųjų 7 dienų** Jūs užsiėmėte **labai intensyvia** fizine veikla, pavyzdžiui, kėlėte sunkius daiktus, kasėte žemę, žaidėte krepšinį, lankėte aerobiką arba greitai važiavote dviračiu?
Jei neteko užsiimti labai intensyvia fizine veikla, įrašykite „0“ (nulis) ir praleiskite kitą klausimą.

_____ **dienas per savaitę** (įrašykite)

- Kiek laiko per vieną iš tų dienų užsiėmėte **labai intensyvia fizine** veikla?

_____ **minutes (-čių) per dieną** (įrašykite)

Prisiminkite visas **vidutiniškai intensyvios** fizinės veiklos formas, kuriomis užsiėmėte per **pastarąsias 7 dienas**. **Vidutiniškai intensyvi** fizinė veikla – tai veikla, kuriai atlikti reikia vidutinių fizinių pastangų ir dėl kurios šiek tiek padažnėja Jūsų kvėpavimas. Prisiminkite tik tą fizinę veiklą, kuri truko ne mažiau kaip 10 minučių be pertraukos.

- Kelias iš **pastarųjų 7 dienų** užsiėmėte **vidutiniškai intensyvia** fizine veikla, pavyzdžiui, kėlėte lengvus daiktus, vidutiniu greičiu važiavote dviračiu arba žaidėte badmintoną? **Prašytume neįskaiciuoti ėjimo.**
Jei neteko užsiimti vidutinio intensyvumo fizine veikla, įrašykite „0“ (nulis) ir praleiskite kitą klausimą.

_____ **dienas per savaitę** (įrašykite)

- Kiek laiko per vieną iš tų dienų praleidote užsiimdami **vidutiniškai intensyvia** fizine veikla?

_____ minutes (-čių) per dieną (įrašykite)

Prisiminkite laiką, kurį per **pastarąsias 7 dienas** praleidote **vaikščiodami**. Tai laikas, skirtas vaikščiojimui darbe ir namie, ėjimui iš vienos vietos į kitą ar pasivaikščiojimui laisvalaikiu.

- Kelias iš **pastarųjų 7 dienų** Jūs **vaikščiojote** ne mažiau kaip 10 minučių be pertraukos?
Jei neteko vaikščioti, įrašykite „0“ (nulis) ir praleiskite kitą klausimą..

_____ dienas per savaitę (įrašykite)

- Kiek laiko per vieną iš tų dienų praleidote **vaikščiodami**?

_____ minutes (-čių) per dieną (įrašykite)

Prisiminkite laiką, kurį per **pastarąsias 7 dienas** praleidote **sėdėdami**. Įskaičiuokite laiką, praleistą darbe, namie, mokantis, ar laiką, skirtą laisvalaikui, pavyzdžiui, skaitant, sėdint prie darbo stalo ar su draugais, žiūrint televizorių.

- Kiek laiko per vieną iš **pastarųjų 7 darbo dienų** vidutiniškai praleidote **sėdėdami**?

_____ minutes (-čių) per dieną (įrašykite)

6. Paskutinėje dalyje pateikiami klausimai apie organizacijos valdymą. Atsakykite, ką apie tai galvojate, pažymėdami tinkamiausią atsakymo variantą.

	Taip	Ne	Neturiu nuomonės / Nežinau
• Ar Jūs esate patenkintas savo vadovu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ar Jūs esate patenkintas organizacijos, kurioje dirbate valdymu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DĖKOJU, KAD DALYVAVOTE APKLAUSOJE!

2 PRIEDAS. DARBUOTOJŲ ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ IR DARBINIŲ IŠŠŪKIŲ KLASTERIAI

	Klasteriai			
	Įsitraukusieji dirbantys dinamiškos aplinkos sąlygomis (1 klasteris)	Neįsitraukusieji išgyvenantys darbinį stresą nulemtą aplinkos iššūkių (2 klasteris)	Įsitraukusieji, kurių darbas nesusijęs su dinamiškos aplinkos diktuojamais iššūkais (3 klasteris)	Neįsitraukusieji dirbantys nuolatinėje rutinoje (4 klasteris)
Įsitraukimas (REGR, UWES: pasinėrimo faktorius, emocinis užsidegimas, 8, 15, 17)	0,77538	-0,48323	0,14548	-1,52762
Manau, kad mano darbe gausu iššūkių, Z-skalė	0,80082	0,63445	-0,88823	-1,21866

3 PRIEDAS. ĮSITRAUKIMO IR TOLERANCIJOS IŠŠŪKIAMS TIPOLOGINĖS SĄSAJOS SU HIGIENOS VEIKSNAIS

	Klasteriai	
	Prastesnės higieninės sąlygos ir mažesnis įsitraukimas bei mažesnis pritarimas iššūkiams (1 klasteris), N=9	Geresnės higieninės sąlygos ir didesnis įsitraukimas bei pritarimas iššūkiams (2 klasteris), N=182
Ar Jūsų darbo aplinkoje kaupiasi kenksmingos medžiagos (dulkės, triukšmas, vibracija, ligas sukeltantys mikroorganizmai ar kt.)?, Z-skalė	0,71481	-0,02951
Ar Jūsų darbo aplinkos oro temperatūra optimali, nėra nei per šalta, nei per karšta?, Z-skalė	-1,23638	0,05802
Ar Jūsų darbo vieta vėdinama pakankamai?, Z-skalė	-1,77499	0,08777
Ar Jūsų darbo vieta yra nuolatos pakankamai apšviesta?, Z-skalė	-0,85945	0,06008
Ar Jūsų darbo vieta yra nuolatos tvarkoma, valoma?, Z-skalė	-4,49749	0,22119
Ar Jūsų darbo vietoje dažnai susikaupia su darbu nesusijusių, pašalinių daiktų?, Z-skalė	1,93287	-0,09313
Ar prie Jūsų darbo vietos yra įrengta vieta, kurioje galite pasirūpinti asmens higiena (nusiplauti rankas, pasinaudoti tualetu ir kt.)?, Z-skalė	-1,85147	0,11110
Ar asmens higienos patalpoje yra muilo, rankšluosčių/rankų džiovintuvas, tualetinio popieriaus, ar tiekiamas šaltas ir karštas vanduo?, Z-skalė	-0,87168	0,05665
Darbuotojų įsitraukimo į darbą faktorius, Z-skalė	-0,33246	0,02192
Manau, kad mano darbe gausu iššūkių, Z-skalė	-0,70712	0,04131

4 PRIEDAS. ĮSITRAUKIMO IR TOLERANCIJOS IŠŠŪKIAMS TIPOLOGINĖS SAŠAJOS SU RŪKYMO VEIKSNIAIS

	Nerūkantys sąlyginai mažiau įsitraukę, bet labiau tolerantiški iššūkiams (1 klasteris), N=24	Rūkantys sąlyginai daugiau įsitraukę, bet mažiau tolerantiški iššūkiams (2 klasteris), N=4
Kiek cigarečių per dieną surūkote?, Z-skalė	-0,29596	1,77575
Kiek laiko rūkote?, Z-skalė	-0,2828	1,69683
Ar Nerūkote, kai sergate ir tenka ilgai gulėti lovoje?, Z-skalė	-0,2378	1,42678
Ar Jums lengva susilaikyti nerūkius vietose, kuriose draudžiama rūkyti, pavyzdžiui, kino teatre, bibliotekoje, bažnyčioje?, Z-skalė	-0,20788	1,24728
Ar pirmosiomis valandomis ryte rūkote mažiau intensyviai nei vėliau?, Z-skalė	-0,11396	0,68376
Darbuotojų įsitraukimo į darbą faktorius, Z-skalė	-0,33246	0
Manau, kad mano darbe gausu iššūkių, Z-skalė	-0,06301	-0,65111
Po kiek laiko prabudęs surūkote pirmą cigaretę, Z-skalė	0,14372	-0,86229

5 PRIEDAS. ĮSITRAUKIMO IR TOLERANCIJOS IŠŠŪKIAMS TIPOLOGINĖS SĄSAJOS SU FIZINIO AKTYVUMO VEIKSNIAIS

	Didelis fizinis aktyvumas, mažai sėdima (1 klasteris), N=144	Mažas fizinis aktyvumas, daug sėdima (2 klasteris), N=42
Kelias iš pastarųjų 7 dienų Jūs užsiėmėte labai intensyvia fizine veikla (dienos), Z-skalė	-0,37677	1,30199
Kiek laiko per vieną iš tų dienų užsiėmėte labai intensyvia fizine veikla? (minutės), Z-skalė	-0,35973	1,18035
Kiek laiko per vieną iš tų dienų praleidote užsiėmę vidutiniškai intensyvia fizine veikla (minutės), Z-skalė	-0,27643	0,96129
Kiek laiko per vieną iš tų dienų praleidote vaikščiodami? (minutės), Z-skalė	-0,22454	0,76985
Kelias iš pastarųjų 7 dienų užsiėmėte vidutiniškai intensyvia fizine veikla (dienos), Z-skalė	-0,19624	0,66501
Kelias iš pastarųjų 7 dienų Jūs vaikščiojote ne mažiau kaip 10 minučių be pertraukos? (dienos), Z-skalė	-0,11053	0,38526
Manau, kad mano darbe gausu iššūkių, Z-skalė	-0,021	0,04501
Darbuotojų įsitraukimo į darbą faktorius, Z-skalė	-0,02771	-0,04749
Kiek laiko per vieną iš pastarųjų 7 darbo dienų vidutiniškai praleidote sėdėdami? (minutės), Z-skalė	0,14917	-0,49906

6 PRIEDAS. ĮSITRAUKIMO IR TOLERANCIJOS IŠŠŪKIAMS TIPOLOGINĖS SĄSAJOS SU PASITENKINIMU VADOVU IR ORGANIZACIJOS VALDYMU

	Pasitenkinimas valdymu ir vadovu didesni įsitraukimas bei pritarimas iššūkiams (1 klasteris), N=159	Nepasitenkinimas valdymu ir vadovu mažesnis įsitraukimas bei nepritarimas iššūkiams (2 klasteris), N=31
Manau, kad mano darbe gausu iššūkių, Z-skalė	0,12563	-0,63485
Darbuotojų įsitraukimo į darbą faktorius, Z-skalė	0,13173	-0,74
Ar Jūs esate patenkintas organizacijos, kurioje dirbate valdymu?, Z-skalė	0,29474	-1,51172
Ar Jūs esate patenkintas savo vadovu?, Z-skalė	0,37013	-1,89843