

VILNIAUS UNIVERSITETO MEDICINOS FAKULTETO
SVEIKATOS MOKSLŲ INSTITUTO VISUOMENĖS SVEIKATOS KATEDRA

Gabija Makrickaitė

**DARBO APLINKOS IR SVEIKATAI PALANKAUS BEI RIZIKINGO ELGESIO RYŠYS
THE RELATIONSHIP BETWEEN THE WORKPLACE ENVIRONMENT AND HEALTH-
PROMOTING AND RISKY BEHAVIOR**

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

Leidžiama ginti _____

Visuomenės sveikatos Prof. Dr. (HP)

katedros vedėjas R. Stukas

(parašas)

Studentas

Gabija Makrickaitė

(parašas)

Darbo vadovas

Dr. J. Stanislavovienė

(parašas)

Darbo įteikimo data _____

Registracijos Nr. _____

TURINYS

SANTRUMPOS IR PAAIŠKINIMAI.....	5
SANTRAUKA.....	6
SUMMARY.....	7
1. ĮVADAS	8
2. LITERATŪROS APŽVALGA.....	10
2.1. Darbo aplinkos veiksniai	10
2.1.1. Pamaininis darbas ir ilgos darbo valandos.....	10
2.1.2. Stresas darbe	11
2.1.3. Pastangų-atlygio disbalanso modelis.....	11
2.2. Sveikatos elgsena ir jos sąsajos su darbo aplinkos veiksniais	13
2.2.1. Psichoaktyvios medžiagos	13
2.2.2. Darbo aplinkos veiksniai ir alkoholio vartojimas	13
2.2.3. Darbo aplinkos veiksniai ir kitų psichoaktyvių medžiagų vartojimas.....	16
2.2.4. Darbo aplinkos veiksniai ir rūkymas	17
2.2.5. Darbo aplinkos veiksniai ir fizinis aktyvumas.....	20
2.2.6. Darbo aplinkos veiksniai ir mityba.....	22
2.2.7. Darbo aplinkos veiksmų įtaka kitoms organizmo funkcijoms.....	25
3. TYRIMO METODIKA	27
3.1. Literatūros paieškos strategija	27
3.2. Tyrimo rūšis (tipas), tiriamaoji populiacija ir tyrimo imtis	27
3.3. Tyrimo instrumentas	27
3.4. Tyrimo organizavimas	28
3.5. Duomenų tvarkymas	28
3.6. Pilotinis tyrimas	30

3.7.	Statistiniai metodai.....	31
4.	TYRIMO REZULTATAI.....	32
4.1.	Respondentų charakteristika	32
4.2.	Darbo aplinkos veiksniai darbovietėje.....	33
4.2.1	Vidutinė X įmonės darbuotojų darbo dienos trukmė.....	33
4.2.2.	Vidutinis X įmonės darbuotojų darbo valandų skaičius per savaitę.....	34
4.2.3.	X įmonės darbuotojų darbe įdedamos pastangos, suvokiamas atlygis bei per didelis įsipareigojimas.....	36
4.2.4.	X įmonės darbuotojų pastangų-atlygio disbalansas.....	38
4.2.5.	Fizinio krūvio lygis tarp X įmonės darbuotojų.....	40
4.3.	Sveikatai palankaus ir rizikingo elgesio paplitimas tarp darbuotojų	41
4.3.1.	Alkoholio vartojimas tarp X įmonės darbuotojų	41
4.3.2.	Rizikingas alkoholio vartojimas tarp X įmonės darbuotojų	43
4.3.3.	Tabako gaminių rūkymas tarp X įmonės darbuotojų.....	44
4.3.4.	Elektroninių cigarečių ir kitų panašių elektroninių įtaisų rūkymas tarp X įmonės darbuotojų	47
4.3.5.	X įmonės darbuotojų laikas, praleistas sėdint.....	48
4.3.6.	X įmonės darbuotojų KMI.....	50
4.3.7.	X įmonės darbuotojų valgymo dažnis	51
4.3.8.	Vieno iš dienos valgių praleidimo, valgymo vėlai vakare ir persivalgymo paplitimas	53
4.3.9.	Bulvių traškučių ar kitų panašių produktų ir saldumynų pasirinkimo užkandžiui bei pakankamo vandens kiekio išgėrimo paplitimas	55
4.3.10.	X įmonės darbuotojų mitybos elgsenos pokyčiai patyrus stresą.....	57
4.4.	Ryšys tarp darbo aplinkos veiksnių ir sveikatai palankaus bei rizikingo elgesio.....	59
4.4.1.	Ryšys tarp darbo aplinkos veiksnių ir alkoholio bei rizikingo alkoholio vartojimo.....	59
4.4.2.	Ryšys tarp darbo aplinkos veiksnių ir tabako bei elektroninių cigarečių rūkymo.....	60
4.4.3.	Ryšys tarp darbo aplinkos veiksnių ir KMI.....	61

4.4.4.	Ryšys tarp darbo aplinkos veiksnių ir valgymo per dieną skaičiaus	62
4.4.5.	Ryšys tarp darbo aplinkos veiksnių ir vieno iš dienos valgių praleidimo, valgymo vėlai vakare bei persivalgymo (visada ir dažnai)	63
4.4.6.	Ryšys tarp darbo aplinkos veiksnių ir užkandžiavimo traškučiais, saldumynais bei pakankamo vandens kiekio išgėrimo (visada ir dažnai)	66
4.4.7.	Ryšys tarp darbo aplinkos veiksnių ir valgymo daugiau, mažiau, daugiau sveikatai nepalankaus maisto arba sveikatai palankaus maisto patiriant stresą.....	68
5.	REZULTATŲ APTARIMAS.....	70
6.	IŠVADOS	74
7.	REKOMENDACIJOS	75
8.	ŠALTINIAI.....	76
9.	PRIEDAI.....	86
1 priedas.	Alkoholio vartojimas ir rizikingas alkoholio vartojimas priklausomai nuo darbo aplinkos veiksnių.....	86
2 priedas.	Tabako ir elektroninių cigarečių rūkymas priklausomai nuo darbo aplinkos veiksnių.....	87
3 priedas.	Vieno iš dienos valgių praleidimas, valgymas vėlai vakare bei persivalgymas visada ir dažnai, priklausomai nuo darbo aplinkos veiksnių.....	88
4 priedas.	Užkandžiavimas traškučiais, saldumynais ir pakankamo kiekio vandens išgėrimas visada ir dažnai, priklausomai nuo darbo aplinkos veiksnių.....	89
5 priedas.	Valgymas daugiau ar mažiau, valgymas daugiau sveikatai nepalankaus ar palankaus maisto patiriant stresą, priklausomai nuo darbo aplinkos veiksnių.....	90
6 priedas.	Darbo aplinkos veiksnių ir sveikatai palankaus bei rizikingo elgesio klausimynas	91

SANTRUMPOS IR PAAIŠKINIMAI

ŠS – šansų santykis

PI – pasikliautinis intervalas

MET valandos – fizinės veiklos metabolinio ekvivalento vienetas

SRR – sočiosios riebalų rūgštys

ŠKL – širdies ir kraujagyslių ligos

RR – reliatyvi rizika

PSO – Pasaulio sveikatos organizacija

ES – Europos Sąjunga

Alostatinė apkrova – apibrėžiama kaip lėtinio padidėjusio arba svyruojančio endokrininės ar nervinės sistemos atsako, atsirandančio dėl lėtinių ar pasikartojančių iššūkių, kuriuos asmuo patiria kaip stresą, sąnaudos ir kaupiama lėtinio streso ir gyvenimo įvykių našta [1,2].

Eurostat – Europos Sąjungos statistikos tarnyba, teikianti aukštos kokybės statistinius duomenis apie Europą

KMI – kūno masės indeksas

SANTRAUKA

Įvadas: darbo aplinka gali lemti didesnę rūkymo, alkoholio vartojimo, mažesnio fizinio aktyvumo bei sveikatai nepalankios mitybos tikimybę.

Tikslas: nustatyti darbo aplinkos veiksnius ir jų sąsajas su sveikatai palankiu bei rizikingu elgesiu.

Uždaviniai: 1. Įvertinti darbo aplinkos veiksnius X darbovietėje. 2. Nustatyti sveikatai palankaus ir rizikingo elgesio paplitimą tarp X įmonės darbuotojų. 3. Nustatyti ryšį tarp darbo aplinkos veiksnių ir sveikatai palankaus bei rizikingo elgesio.

Metodika: Vidinio anketos suderinamumo vertinimas skaičiuojant cronbach α koeficientą. Elektroninės anketos pagalba apklausti X įmonės darbuotojai. Duomenų tvarkymui ir analizei naudota „Microsoft Excel“ ir „R Commander“ bei šie statistiniai metodai: Chi-kvadrato kriterijus (prireikus - Fišerio tikslusis testas), dvinarė logistinė regresija, Mann-Whitney testas. Statistiškai reikšminga - jei $p \leq 0,05$.

Rezultatai ir išvados: 71,5 proc. X įmonės darbuotojų dirba 9-12 valandų per dieną, 56,1 proc. 41-48 valandas per savaitę, 58,4 proc. patiria didelį fizinį krūvį, o 21,6 proc. patiria pastangų atlygio-disbalansą. Alkoholį vartoja 67,2 proc. darbuotojų, iš jų 21,2 proc. - rizikingai. Tabako gaminius rūko 36,2 proc. darbuotojų, o elektorines cigaretes – 15,4 proc. Net 59,3 proc. darbuotojų KMI yra per didelis. Nemaža dalis darbuotojų visada ir dažnai yra linkę: praleisti vieną iš dienos valgių (58,4 proc.), valgyti vėlai vakare (36,8 proc.), persivalgyti (22,5 proc.), užkandžiams rinktis traškučius (12,2 proc.), saldumynus (29,3 proc.), išgerti pakankamą vandens kiekį (51,6 proc.). Didesnė dalis darbuotojų patyrę stresą yra linkę valgyti mažiau, nei daugiau ir valgyti daugiau sveikatai nepalankaus maisto, nei sveikatai palankaus. Darbas 9-12 valandų per dieną didina šansus rūkyti tabako gaminius ir valgyti vėlai vakare. Darbas 41-48 valandas per savaitę susijęs su padidėjusia rizikingo alkoholio vartojimo ir persivalgymo tikimybe. Nustatytas aukšto per didelio įsipareigojimo ryšys su vienu iš dienos valgių praleidimu, užkandžiavimu traškučiais bei valgymu mažiau patyrus stresą. Patiriamas pastangų-atlygio disbalansas padidina persivalgymo, bei valgymo daugiau sveikatai nepalankaus maisto patyrus stresą šansus, didelis fizinis krūvis – pakankamo išgeriamo vandens kiekio šansus, o mažas bei vidutinis fizinis krūvis – valgymo daugiau sveikatai nepalankaus maisto, patyrus stresą.

Raktiniai žodžiai: pastangų-atlygio disbalansas, pamaininis darbas, ilgos darbo valandos, alkoholio vartojimas, rūkymas, fizinis aktyvumas, mitybos elgsena.

SUMMARY

Introduction: workplace environment can lead to a higher probability of smoking, alcohol consumption, lower physical activity and unhealthy diet.

The aim of the research: determine factors of the workplace environment and their relationship with health-promoting and risky behavior.

Objectives of the research: 1. To evaluate the factors of the workplace environment at the X workplace. 2. To determine the prevalence of health-promoting and risky behavior among employees of company X. 3. To determine the relationship between the factors of the workplace environment and health-promoting and risky behavior.

Methods: evaluation of the internal consistency of the questionnaire by calculating the Cronbach α coefficient. The employees of company X were interviewed with the help of an electronic questionnaire. Microsoft Excel and R Commander and the following statistical methods were used for data management and analysis: Chi-square test (if necessary – Fisher’s exact test), binary logistic regression, Mann-Whitney test. Statistically significant – if $p \leq 0,05$.

The results and conclusions: 71.5% of X company’s employees work 9-12 hours a day, 56.1% - 41-48 hours a week, 58.4% - experience high physical load, and 21.6% experience effort-reward imbalance. Alcohol is consumed by 67.2% of employees, of which 21.2% - at risk. Tobacco products are smoked by 36.2% of employees, and electronic cigarettes by 15.4%. As many as 59.3% of workers have BMI that is too high. A considerable number of employees always and often tend to: skip one of the daily meals (58.4%), eat late at night (36.8%), overeat (22.5%), choose chips (12.2%) or sweets (29.3%) for snacks, drink enough water (51.6%). A greater proportion of workers under stress tend to eat less rather than more and eat more unhealthy foods rather than healthy ones. Working 9-12 hours a day increases the chances of smoking tobacco products and eating late at night. Working 41-48 hours a week is associated with an increased likelihood of risky alcohol consumption and overeating. High overcommitment was found to be associated with skipping one meal of the day, snacking on chips, and eating less under stress. Effort-reward imbalance increases the chances of overeating and eating more unhealthy foods under stress, high physical exertion increases the chances of drinking enough water, and low and moderate physical exertion increases the chances of eating more unhealthy foods under stress.

Key words: effort-reward imbalance, shift work, long working hours, alcohol consumption, smoking, physical activity, nutritional behavior.

1. ĮVADAS

2021 metais ES dirbančių žmonių (20-64 metų amžiaus) dalis sudarė 73,1 proc. [3]. Darbas žmonėms yra svarbus dėl įvairių priežasčių: priklausymas grupei yra labai svarbus bendrai žmonių gerovei, taip pat, darbas suteikia pajamas, dienos struktūrą/rutiną, lemia asmeninį tobulėjimą, suteikia socialinį kontaktą ir patirtis, galimybę prisidėti prie visuomenės bei lemia žmogaus statusą bei tapatybę, o tai palaiko gerą psichinę žmonių sveikatą [4–6].

Mokslinėje literatūroje teigiama, kad tam jog darbas būtų laikomas „geru darbu“, turėtų būti išpildytos trys sąlygos: stabilios, saugios pajamos, laisvė ir priklausymas bei darbo ir asmeninio gyvenimo balansas [6]. Nestabilios, įdėtų pastangų neatitinkančios pajamos ar kitoks atlygis (paaukštinimo tikimybė, karjeros galimybės) sukelia žmonėms stresą, susijusį su darbu [7]. Stresą darbe sukelia ir ilgos darbo valandos, didelis darbo krūvis, darbo nesaugumas/nestabilumas ir konfliktai su bendradarbiais ar vadovais [8]. Stresas, susijęs su darbu, yra didėjanti problema visame pasaulyje, daranti įtaką ne tik darbuotojų sveikatai ir gerovei, bet ir organizacijų produktyvumui [9]. Dar vienas svarbus darbo aplinkos veiksnys yra pamaininis darbas. Šis veiksnys sutrikdo darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, nes gali atitraukti žmones nuo socialinių įvykių, draugų, šeimos, dėl ko ilgai jiems gali atsirasti izoliacijos jausmas. Pamaininis darbas sutrikdo žmogaus biologinius ciklus, lemia miego sutrikimų atsiradimą, pamainomis dirbantiems darbuotojams gali būti sunkiau maitintis sveikatai palankiai ir reguliariai mankštintis [10].

Su darbu susiję problemos (nepasitenkinimas darbu, stresas, pamaininis darbas, diskriminacija ir kt.) gali lemti lėtinių ligų, išeminės širdies ligos, insulto, diabeto išsivystymą, bei psichikos sveikatos sutrikimų, perdegimo simptomų atsiradimą [8,11–15]. Kitaip sakant, netinkamos darbo sąlygos gali daryti įtaką darbuotojų fizinei, emocinei ir psichinei sveikatai [8]. Darbo sąlygos turi įtakos ir sveikatos elgsenai. Žmonės, kurie dirbdami patiria didelį stresą arba dirbantys esant nesaugioms darbo sąlygoms turi didesnę tikimybę rūkyti, vartoti alkoholį, mažiau sportuoti ir maitintis sveikatai nepalankiu maistu [16,17]. Rūkymas, alkoholio vartojimas, nepakankamas fizinis aktyvumas ir sveikatai nepalanki mityba lemia širdies ir kraujagyslių ligų, vėžio, plaučių ligų, diabeto, kepenų ligų, virškinimo sutrikimų, nutukimo, miego sutrikimų atsiradimą [18–22]. Taigi, darbo sąlygos gali lemti įvairių ligų atsiradimą bei dažnesnį rizikingą ir sveikatai nepalankų darbuotojų elgesį, kuris taip pat yra įvairių ligų ir sutrikimų rizikos veiksnys.

Nors užsienio literatūroje yra nemažai tyrimų, nagrinėjančių darbo aplinkos veiksnių įtaką sveikatai palankiam bei rizikingam elgesiui, tačiau tokių tyrimų Lietuvoje vis dar trūksta.

Tyrimo tikslas: Nustatyti darbo aplinkos veiksnius ir jų sąsajas su sveikatai palankiu bei rizikingu elgesiu.

Uždaviniai:

1. Įvertinti darbo aplinkos veiksnius X darbovietėje.
2. Nustatyti sveikatai palankaus ir rizikingo elgesio paplitimą tarp X įmonės darbuotojų.
3. Nustatyti ryšį tarp darbo aplinkos veiksnių ir sveikatai palankaus bei rizikingo elgesio.

Asmeninis indėlis: darbas atliktas savarankiškai konsultuojantis su darbo vadove – parengta anketa, atlikta X įmonės darbuotojų apklausa, išanalizuoti gauti duomenys, aptarti rezultatai, suformuluotos išvados ir rekomendacijos.

2. LITERATŪROS APŽVALGA

2.1. Darbo aplinkos veiksniai

Darbo sąlygos yra apmokamo darbo ir darbo santykių pagrindas. Tai apima daugybę darbo aplinkos veiksnių – nuo darbo laiko (darbo valandos, poilsio laikas, darbo grafikai) iki atlyginimo, taip pat fizinių sąlygų ir protinių reikalavimų darbo vietoje [23]. Žmonės trokšta turėti ne tik darbą, bet gerą darbą. Darbo užmokestis, laikas, organizavimas, sąlygos, darbo ir asmeninio gyvenimo balansas, nediskriminavimas, apsauga nuo priekabiavimo ir smurto darbe yra pagrindiniai darbo santykių ir darbuotojų apsaugos elementai [24].

2.1.1. Pamaininis darbas ir ilgos darbo valandos

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyvoje 2003/88/EB pamaininis darbas apibrėžiamas kaip bet koks darbo pamainomis organizavimo būdas, pagal kurį darbuotojai pakeičia vieni kitus tose pačiose darbo vietose pagal tam tikrą modelį, įskaitant ir rotacijos modelį, kai darbas gali būti nepertraukiamas arba nutraukiamas, ir kuris sudaro būtinybę darbuotojams dirbti skirtingu laiku per tam tikrą dieną ar savaitę laikotarpį [25]. Eurostat duomenimis, 2021 m. Lietuvoje pamainomis dirbantys darbuotojai (15-64 metų amžiaus) sudarė 12,2 proc. visų dirbančiųjų. Jų Lietuvoje buvo 5,9 proc. mažiau nei bendrai Europos Sąjungoje (18,1 proc.) [26].

Pamaininis darbas veikia organizmo funkcijas, todėl pamainomis dirbantys darbuotojai dažniau skundžiasi irzlumu, nervingumu ir nerimu dėl įtemptų darbo sąlygų ir patiriamų sunkumų šeimoje ir socialiniame gyvenime. Tokie darbuotojai patiria didesnę nuovargio jausmą, mieguistumą, nemigą, virškinimo sutrikimus ar net psichikos sutrikimus, kurie gali paskatinti psichotropinių vaistų vartojimą. Pamaininis darbas sutrikdo cirkadinį miego ritmą, todėl veikia poilsio ir kėlimosi režimą bei miego trukmę. Cirkadinio ritmo sutrikimo ir miego trūkumo derinys gali pabloginti darbingumą ir lemti didesnę nelaimingų atsitikimų riziką. Nustatyta, kad nelaimingų atsitikimų rizika popietinėse pamainose didėja 18 proc., o naktinėse - 30 proc., lyginant su rytinėmis. Rizika didėja ir didėjant pamainos dienų skaičiui: antrą naktį ji yra apie 6 proc., trečią – 17 proc., o ketvirtą naktį iš eilės – 36 proc. Virškinimo sutrikimai yra dažniausi pamainomis dirbančių darbuotojų nusiskundimai (20-75 proc. lyginant su 10-25 proc. dienomis dirbančiais). Šie nusiskundimai yra susiję su tuo, kad pamainomis dirbančių darbuotojų valgymo metas nesutampa su normaliomis paros virškinamojo trakto funkcijų fazėmis, taip pat susiję su maisto kokybės pokyčiais (vartojama daugiau fasuotų maisto produktų ir gairių gėrimų) [27].

2021 metais paskelbto PSO ir Tarptautinės darbo organizacijos vertinimo duomenimis, 488 milijonai žmonių visame pasaulyje dirba ilgas darbo valandas, o daugiau nei 745 000 žmonių 2016 metais mirė nuo širdies ligų ir insulto, susijusių su darbu daugiau nei 55 valandas per savaitę. Dėl šių skaičių ilgos darbo valandos yra vienas iš didžiausių pavojų profesinei sveikatai. Ilgų darbo valandų pasekmės sveikatai skiriasi priklausomai nuo tokių veiksnių kaip darbo valandų trukmė, darbo sąlygos, socialinė ir ekonominė padėtis bei sveikatos būklė. Ilgos darbo valandos padidina ŠKL bei insulto riziką, taip pat kenkia psichinei sveikatai. Pervargusių žmonių fizinė ir psichinė įtampa gali prasidėti nuo ūmių fiziologinių reakcijų, tokių kaip nuovargis, stresas, sutrikęs miegas ir sveikatai nepalankūs gyvenimo būdo pokyčiai, reaguojant į stresą. Taip pat, pervargimas lemia darbo našumo bei produktyvumo sumažėjimą dėl ligų ir profesinių traumų [28]. Darbo valandų skaičius yra pagrindinis veiksnys, lemiantis nelaimingus atsitikimus, susijusius su nuovargiu. Anglijoje, Švedijoje ir Vokietijoje atlikti tyrimai parodė nelaimingų atsitikimų skaičiaus didėjimą po aštuntos darbo valandos. JAV atlikta apklausa patvirtino didesnę traumų riziką, susijusią su laipsnišku darbo valandų ilgėjimu ir miego trukmės trumpėjimu [27].

2.1.2. Stresas darbe

Su darbu susijęs stresas yra reakcija, kurią gali patirti žmonės, kai jiems keliami darbo reikalavimai ir spaudimas, kurie neatitinka žinių ir gebėjimų ir kurie iššaukia jų gebėjimo susidoroti mechanizmus [29]. Tyrime, kuriame buvo analizuojamas streso darbe suvokimas nustatyta, kad didžioji dalis darbuotojų pagrindiniu streso šaltiniu nurodė darbo sąlygas [30]. Stresas gali pablogėti, kai darbuotojai nejaučia didelės paramos iš savo vadovų ar kolegų, kai turi mažą kontrolę atliekamiems darbams. Su stresu susiję pavojai darbe yra skirstomi pagal darbo turinį (darbo krūvis, tempas, darbo valandos, darbuotojų trūkumas, kontrolė), darbo kontekstą (karjeros galimybės, darbuotojo vaidmuo organizacijoje, tarpasmeniniai santykiai, organizacinė kultūra bei darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra) bei darbo aplinką (triukšmingi biurai, langų trūkumas, mažos patalpos, kuriose temperatūra per žema ar per aukšta) [29,30].

2.1.3. Pastangų-atlygio disbalanso modelis

Darbas šiuolaikinėje visuomenėje pastaruoju metu patyrė didelių pokyčių. Didelė dalis darbuotojų nebesusiduria su fiziniais reikalavimais ir tradiciniais profesiniais pavojais, tačiau dabar susiduria su protiniais ir emociniais reikalavimais, dideliu darbo krūviu ir nesaugumu dėl darbo. Jei šios psichosocialinės sąlygos patiriamos ilgesnį laiką, jos gali neigiamai paveikti dirbančiųjų sveikatą. Norint nustatyti atitinkamas „toksiškas“ sąlygas įvairiose kintančiose darbo aplinkose, reikalingas

teorinis modelis, kuris teoriškai paaiškintų ryšį tarp nepalankaus darbo ir pablogėjusios sveikatos. Pastangų ir atlygio disbalanso modelis yra vienas iš tokių modelių [31].

Pastangų-atlygio disbalanso modelis yra vienas naujausių profesinio streso modelių, kuris orientuotas į neigiamą santykį tarp patirtų „išlaidų“ ir „naudos“ darbe [32]. Pastangų-atlygio disbalanso modelyje įtampa darbe apibrėžiama kaip socialinio abipusiškumo pažeidimas, susijęs su didelėmis pastangomis (didelis darbo krūvis, atsakomybė, viršvalandžiai, fiziniai reikalavimai, didėjantys reikalavimai) ir mažu atlygiu (atlyginimas, pagarba, paaukštinimo galimybės, darbo saugumas) [33]. Šiame modelyje didelis profesinių pastangų santykis, palyginti su gautu atlygiu, pagarba, darbo saugumu ir karjeros galimybėmis, sukelia ilgalaikį streso atsaką ir ilgainiui gali padidinti polinkį į ligas [32,34]. Tai dažnai būdinga žmonėms, kurie neturi kito pasirinkimo darbo rinkoje arba kai juos veikia didelė konkurencija. Didelis pastangų ir atlygio disbalansas gali suaktyvinti nuolatinės neigiamas nusivylimo už atlygį emocijas ir susijusias smegenų atlygio sistemos grandines (įskaitant branduolį, priekinę juostinę smegenų žievę, salą) ir lemti neigiamą požiūrį į darbą, menką pasitenkinimą darbu bei bendrą pasyvumą ir apatiją [31,32]. Kadangi smegenų atlygio grandinė yra jautri socialinių mainų nelygybės patirimui, ji gali sužadinti streso ašis (ypač pagumburio-hipofizės-antinksčių žievės ašį) ir taip sukelti alostatinės apkrovos būsenas keliose kūno reguliavimo sistemose. Dėl šios priežasties, dirbančių žmonių, patiriančių pastangų ir atlygio disbalansą darbe, rizika susirgti su stresu susijusiu sutrikimu (pvz. koronarine širdies liga ar depresija) padidėja [31]. Pastangų-atlygio disbalanso modelis taip pat nuspėja nutukimo, aukšto cholesterolio kiekio kraujyje, hipertenzijos, diabeto ir ŠKL atsiradimą. Manoma, kad pastangų-atlygio disbalansas gali paveikti minėtas lėtines ligas per psichobiologinius procesus (autonominis, endokrininius ir imuninės sistemos aktyvumą) bei sveikatos elgseną [33].

Didelę įtampą darbe patiriantis akademinis personalas turėjo 3,27 karto (ŠS 3,27 95 proc. PI: 2,05-5,21) didesnę tikimybę patirti su darbu susijusį stresą, lyginant su kolegomis, o darbuotojams, kurie negalėjo kontroliuoti savo darbų, su darbu susijusio streso tikimybė buvo 2,25 karto didesnė (ŠS 2,25 95 proc. PI: 1,21-4,20) [35]. Suomijoje atliktas viešojo sektoriaus darbuotojų skerspjūvio tyrimas parodė, kad didelis profesinių pastangų ir atlygio disbalansas gali būti susijęs su padidėjusia rizika turėti kelis gyvenimo būdo rizikos veiksnius. Įvertinti rizikos veiksniai: rūkymas, gausus alkoholio vartojimas, atsvaris ir fizinis pasyvumas. Nustatyta, kad moterys vidutiniškai turėjo 0,9 rizikos veiksnius, o vyrai – 1,2. 4 proc. moterų ir 9 proc. vyrų turėjo ≥ 3 rizikos veiksnius. Moterų, neturinčių nė vieno iš keturių rizikos veiksnių, dalis sudarė 38 proc., o vyrų – 24 proc. Tiek moterų, tiek vyrų vidutinis rizikos veiksnių skaičius buvo žymiai didesnis tarp vyresnio amžiaus ($p < 0,001$) [32].

2.2. Sveikatos elgsena ir jos sąsajos su darbo aplinkos veiksniais

2.2.1. Psichoaktyvios medžiagos

Priklausomybę sukeliantis elgesys yra viena iš pagrindinių ankstyvos mirties priežasčių, kurių galima išvengti vakarų šalyse. Priklausomybės naštą daugiausia lemia trys medžiagos: alkoholis, tabakas ir kanapės. Šių medžiagų vartojimas yra susijęs su daugeliu somatinių sutrikimų (pvz., širdies ir kraujagyslių sutrikimais, vėžiu, kepenų ligomis), psichikos sutrikimais (pvz., depresija, savižudybe), socialiniu nepriteklumi ir neigiamu poveikiu darbui. Tačiau darbo sąlygos taip pat gali turėti įtakos priklausomybei. Pavyzdžiui, dėl psichosocialinės įtampos darbe, kuriai būdingi dideli psichologiniai reikalavimai ir maža sprendimų priėmimo laisvė - padidėja medžiagų vartojimo sutrikimų rizika, ypač alkoholio, tabako ir kanapių [36].

2.2.2. Darbo aplinkos veiksniai ir alkoholio vartojimas

Alkoholis – tai psichoaktyvi medžiaga, turinti priklausomybę sukeliančių savybių, daugelį amžių naudojama įvairiose kultūrose. Žalingas alkoholio vartojimas lemia didelę ligų naštą ir rimtas socialines bei ekonomines pasekmes [37]. Alkoholio vartojimas ir piktnaudžiavimas kasmet lemia 3,3 milijono mirčių arba 6 proc. visų pasaulio mirčių [38]. PSO perspėja, kad alkoholis yra pagrindinis 15–59 metų amžiaus vyrų mirties rizikos veiksnys [39]. 2020 metų Narkotikų, tabako ir alkoholio departamento duomenimis (toliau – Departamento) bent kartą per paskutinius 12 mėnesių alkoholinius gėrimus vartojo 89 proc. dirbančių apklaustųjų, o bent kartą per 30 dienų – 66 proc. [40]. Žalingas piktnaudžiavimo alkoholiu poveikis yra platus, svyruoja nuo individualaus pavojaus sveikatai, sergamumo ir mirtingumo iki pasekmių šeimai, draugams ir visai visuomenei [38]. Piktnaudžiavimas alkoholiu apima: besaikį girtavimą, gausų alkoholio vartojimą, bei bet kokį nėščiąjų alkoholio vartojimą. Besaikis girtavimas apibrėžiamas kaip ≥ 4 gėrimų suvartojimas, esant tam tikroms progoms - moterims ir ≥ 5 – vyrams, o gausus alkoholio vartojimas – ≥ 8 gėrimų per savaitę suvartojimas moteriai ir ≥ 15 – vyrui [41].

Tiek individualiu, tiek visuomenės lygiu buvo nustatyta įvairių veiksnių, turinčių įtakos alkoholio vartojimo lygiui bei su alkoholiu susijusių problemų dydžiui. Visuomeniniai veiksniai apima ekonominio išsivystymo lygį, kultūrą, socialines normas, namų bei darbo aplinkos sąlygas, darbuotojų tarpusavio santykius, alkoholio prieinamumą ir alkoholio politikos įgyvendinimą bei vykdymą. Individualūs veiksniai yra amžius (pavyzdžiui, Japonijoje atliktame tyrime nustatyta, kad gausiai geriančių asmenų paplitimas didėjo didėjant amžiui), lytis, šeimyninė padėtis bei socialinė ir ekonominė padėtis [37–39]. Patiriamas aukštas streso lygis yra laikomas vienu iš specifinių

alkoholizmo rizikos veiksnių. Gausus girtavimas ar probleminis alkoholio vartojimas labiau paplitęs tarp fizinį darbą dirbančių ir žemesnio išsilavinimo profesijų asmenų, taip pat, didesnę tikimybę susirgti alkoholizmu turi didelio streso ir (arba) didelės rizikos profesijos [39,42]. Įvairios teorijos teigia, kad žmonės vartoja alkoholį, kad susidorotų su savo kasdienio gyvenimo stresu bei su darbu susijusiais stresoriais [38,43]. Nors nėra vieno dominuojančio rizikos veiksnio, kuo daugiau pažeidžiamumo turės žmogus, tuo didesnė tikimybė, kad jam dėl alkoholio vartojimo kils su alkoholiu susijusių problemų [37].

Taigi, darbo aplinka gali turėti įtakos darbuotojų alkoholio vartojimui. Vienas iš tokių darbo aplinkos veiksnių yra ilgos darbo valandos. 61 skerspjūvio tyrimo sisteminėje apžvalgoje nustatyta bendra ilgų darbo valandų ir alkoholio vartojimo tikimybė buvo 1,11 k. (95% PI 1,05–1,18) [44]. Sisteminėje apžvalgoje, kurioje buvo išanalizuota 14 kohortinių tyrimų, atliktų 6 šalyse iš 3 PSO regionų (Amerikos, Pietryčių Azijos ir Europos) taip pat nustatytas ilgų darbo valandų poveikis alkoholio vartojimui. Lyginant darbą 35-40 val. per savaitę, su 41-48 val. per savaitę, alkoholio vartojimas padidėjo 10,4 g per savaitę (95 proc. PI 5,59-15,20), dirbant 49-54 val. - 17,69 g (95 proc. PI 9,16-26,22), dirbant ≥ 55 val. - 16,29 g (95 proc. PI 7,93-24,65) [45].

Japonijoje atliktame tyrime nustatyta darbo pobūdžio įtaka alkoholio vartojimui. Gauti rezultatai parodė didesnę gausaus alkoholio vartojimo tikimybę tarp darbuotojų, kurie dirba su mašinų valdymu, aliuminio gaminių apdirbimu, konstravimu (toliau - „mėlynosios apykaklės“), lyginant su administratoriais, vadybininkais ir biuro darbuotojais (toliau – „baltosios apykaklės“). Nustatyta, kad 20–29 metų amžiaus grupėje pamaininį darbą dirbančių „mėlynųjų apykaklių“ gausaus alkoholio vartojimo ŠS buvo žymiai didesnis - 4,79 (95 % PI, 1,49–15,44), lyginant su „baltosiomis apykaklėmis“. Reikšmingų skirtumų tarp „baltųjų“ ir „mėlynųjų apykaklių“ grupių buvo nustatyta ir kitose amžiaus grupėse [39].

Dar vienas svarbus darbo aplinkos veiksnys – pamaininis darbas. Svarstyta, kad pamaininį darbą dirbantys darbuotojai gali vartoti alkoholį siekdami užmigti, todėl jo suvartojama daugiau. Iš tiesų, Australijoje atliktame tyrime nustatyta, kad vienas iš šešių darbuotojų kartais tarp pamainų vartoja alkoholį kaip priemonę, padedančią užmigti [46]. Anksčiau minėtame Japonijos tyrime nebuvo nustatyta didesnė pamaininio darbo įtaka dideliame alkoholio vartojimui (lyginant „mėlynąsias apykakles“ dirbančias dieninį ir pamaininį darbą) [39]. Šį rezultatą patvirtina ir Australijos tyrimas, kuris parodė, kad dirbantys nestandartiniu grafiku (ne 8-18 val., pirmadieniais – penktadieniais) nevartoja daugiau alkoholio. Visgi nustatyta, kad tokiu grafiku dirbantys darbuotojai yra labiau linkę nesaikingai girtauti (tam tikrais periodais gausiai vartoti alkoholį, o po to visai jo nevartoti), lyginant

su darbuotojais, dirbančiais standartiniu grafiku [46]. 14 straipsnių sisteminė apžvalga parodė, kad pamainomis dirbantys darbuotojai turėjo žymiai didesnę tikimybę ($\check{S}S = 2,10$; $p < 0,05$) nesaikingai vartoti alkoholį, lyginant su nepamaininį darbą dirbančiais, tačiau pamaininis darbas šiame tyrime sumažino tikimybę vartoti alkoholį kasdien arba beveik kasdien ($\check{S}S = 0,20$; $p < 0,05$) [47].

Dar keli nustatyti, alkoholio vartojimui įtakos turintys veiksniai buvo sprendimų priėmimo laisvė ir socialinė parama. Japonijoje atliktame tyrime tarp skirtingų amžiaus grupių nustatyti priešingi rezultatai. 30–39 metų amžiaus grupėje, turint mažesnę sprendimų priėmimo laisvę buvo stebimas gausaus alkoholio vartojimo tikimybės sumažėjimas, o 40–49 metų amžiaus grupėje – padidėjimas, lyginant su didesnę sprendimų priėmimo laisvę turinčiais. Socialinės paramos ir gausaus alkoholio vartojimo ryšys su amžiumi pasikeitė iš neigiamo į teigiamą. 20–29 metų amžiaus tiriamųjų grupės, gaunančios mažiausią socialinę paramą darbo vietoje, gausaus alkoholio vartojimo $\check{S}S$ gerokai padidėjo - 4,70 (95 % PI, 1,15–19,28), o 40–49 ir 50–59 metų amžiaus asmenų tarpe socialinė parama parodė gausaus alkoholio vartojimo tikimybės sumažėjimą [39]. Čilėje atliktas skerspjūvio tyrimas patvirtina socialinės paramos įtaką alkoholio vartojimui. Gauti rezultatai parodė, kad vyrai, kurie gauna žemą socialinę paramą turi didesnę pavojingo alkoholio vartojimo tikimybę ($\check{S}S = 1,47$; 95 proc. PI: 1,14-1,89) [48].

Dar vienas svarbus, su darbu susijęs veiksnys – nuovargis. Darbuotojai, patiriantys profesinį nuovargį yra labiau linkę reguliariai vartoti alkoholį, besaikiškai girtauti ar vartoti narkotikus, siekdami susitvarkyti su nuovargiu. JAV 10 proc. gydytojų kasdien geria alkoholį, o 8 proc. praneša apie sunkų piktnaudžiavimą alkoholiu ar narkotikais bei priklausomybę tam tikru savo gyvenimo momentu [49]. Kanadoje atliktame tyrime nustatyta, kad vyrų tarpe didesnis fizinis krūvis buvo susijęs su priklausomybe nuo vidutinio alkoholio vartojimo (2-3 gėrimai per dieną), o tarp moterų mažesnis fizinio krūvio lygis buvo susijęs su priklausomybe nuo lengvo alkoholio vartojimo (0,5-1 gėrimas per dieną) [50].

Daug dėmesio tyrimuose sulaukiantis veiksnys yra stresas. Nustatyta, kad streso įveikimas buvo daugelio gydytojų priežastis vartoti alkoholį ar narkotikus – 34 proc. teigė, kad vartojo psichoaktyvias medžiagas, kad pasijustų geriau, o 22 proc. – kad tai padėtų išgyventi stresinius įvykius. Gydytojai, kurie tvarkėsi su stresu vartodami psichoaktyvias medžiagas, turėjo didesnę dažno alkoholio vartojimo, besaikio girtavimo, priklausomybės nuo alkoholio ir narkotikų vartojimo riziką ($p \leq 0,022$) [49]. Čilėje atliktame skerspjūvio tyrime nustatyta, kad vyrai, kurie gauna mažą atlygį ($\check{S}S = 1,38$; 95 proc. PI: 1,07-1,78) ir patiria pastangų- atlygio disbalansą ($\check{S}S = 1,34$; 95 proc. PI: 1,04-1,73) turi didesnę pavojingo alkoholio vartojimo tikimybę, lyginant su tais, kurie nėra veikiami šių

veiksnių. Moterys, patiriančios pastangų-atlygio disbalansą ($\bar{S}S = 2,34$; 95 proc. PI: 1,10-5,58), turi dvigubai didesnę pavojingo alkoholio vartojimo riziką [48]. Pastangų ir atlygio disbalanso įtaką alkoholio vartojimui patvirtina ir Norvegijoje atliktas tyrimas, kurio rezultatai parodė, kad darbuotojams, patiriantiems didelį pastangų ir atlygio disbalanso lygį (>1) bei per didelį įsipareigojimą (virš medianos), su alkoholiu susijusių problemų tikimybė statistiškai reikšmingai padidėja 1,40 k. (95% 1,10 – 1,78) [51]. Duomenys iš tyrimų su gyvūnais rodo, kad stresas gali ne tik paskatinti alkoholio vartojimo atkrytį, bet ir padidinti vėlesnį alkoholio vartojimą. Nors alkoholis dažnai vartojamas siekiant sumažinti stresą, tačiau jis gali suaktyvinti kai kurias smegenų streso sistemas ir pats gali būti laikomas streso sukėlėju. Smegenų streso sistemų reguliavimo sutrikimas, kurį sukelia stresas arba lėtinis didelių alkoholio dozių vartojimo poveikis, prisideda prie alkoholio vartojimo pablogėjimo arba alkoholio vartojimo atkryčio [52].

Kultūra (bendros ir išmoktos normos, vertybės ir praktika, būdinga socialinei grupei) vaidina svarbų vaidmenį alkoholio vartojimo įpročiams ir su alkoholiu susijusioms problemoms. Darbo vieta yra atskira kultūrinė aplinka didesnėje bendruomenėje, kuri gali paskatinti arba slopinti probleminio alkoholio vartojimo tarp darbuotojų paplitimą [53]. Tyrimai rodo, kad alkoholio vartojimo priimtinumai darbo vietoje gali turėti įtakos alkoholio vartojimo lygiui. Socialinės alkoholio vartojimo normos, kurios būdingos grupei, apibrėžia tinkamo elgesio standartus, kurie lemia alkoholio prieinamumą ir vartojimo elgseną darbo vietoje. Nustatyta, kad priklausymas alkoholio vartojimo netoleruojančiai darbo vietai lemia mažesnę vartojimą tiek darbe, tiek bendrai, lyginant su alkoholio vartojimą toleruojančiomis [54]. Dažnai alkoholio vartojimas yra kaip draugystės ir socialinio solidarumo simbolis (ypač tarp suaugusių vyrų), todėl alkoholis vartojamas siekiant pritapti prie grupės [53,55]. Departamento duomenimis, 43 proc. dirbančiųjų vartojo alkoholį esant ypatingoms progoms. Iš jų, 21 proc. dirbančiųjų darbo vietose darbdavys toleruoja alkoholinių gėrimų vartojimą ypatingomis progomis, o 22 proc. – ne, tačiau darbuotojai esant ypatingoms progoms išgeria [40].

2.2.3. Darbo aplinkos veiksniai ir kitų psichoaktyvių medžiagų vartojimas

Psichoaktyvūs narkotikai – tai medžiagos, kurios patekę į organizmą veikia psichinius procesus (suvokimą, sąmonę, pažinimą arba nuotaiką ir emocijas) [56]. Alkoholis, tabakas ir nelegalių narkotikų vartojimas yra pagrindiniai pasauliniai neįgalumo ir priešlaikinio gyvybės praradimo rizikos veiksniai [57]. Pasaulio mastu, medžiagų vartojimas netiesiogiai ir tiesiogiai lemia apie 11,8 mln. mirčių kasmet. Nelegalus narkotikų vartojimas lėmė 494 492, o narkotikų vartojimo sutrikimai – 128 083 mirčių 2019 metais. Kiek daugiau nei 2 proc. pasaulio gyventojų priklausomi nuo alkoholio ar nelegalių narkotikų. JAV vyravo priklausomybė nuo nelegalių narkotikų, o alkoholizmas buvo daug

dažnesnis Rusijoje ir Rytų Europoje [58]. Lietuvoje, 2020 metų Departamento duomenimis, bent kartą gyvenime kokias nors narkotines ar psichotropines medžiagas vartojo 11,8 proc. dirbančiųjų, bent kartą per paskutinius 12 mėnesių – 2,5 proc., o bent kartą per 30 dienų – 1,8 proc. [40].

Stresas yra vienas iš veiksnių, galinčių paskatinti psichoaktyvių medžiagų vartojimą. Nustatyta, kad universiteto dėstytojai yra jautrūs su darbu susijusiam stresui ir vartoja psichoaktyvias medžiagas, siekdami sumažinti stresą. Brazilijoje atliktame skerspjūvio tyrime nustatyti reikšmingi skirtumai tarp legalių ir nelegalių medžiagų vartojimo. Kalbant apie legalias psichoaktyvias medžiagas, 82,1 proc. dalyvių nurodė vartoję alkoholį, o 26,9 proc. vartojo tabako gaminius. Kalbant apie nelegalias medžiagas, 14,9 proc. dalyvių vartojo kanapes, 4,5 proc. vartojo kreką ar kokainą, 4,5 proc. vartojo amfetaminus ar ekstazi, o 7,5 proc. vartojo nereceptinius raminamuosius ar migdomuosius. Ryšys tarp psichoaktyviųjų medžiagų vartojimo ir profesinio streso buvo ryškiausias tarp asmenų, kurie vartojo alkoholį [59].

Tarp daugelio piktnaudžiavimo narkotikais ir perdozavimo rizikos veiksnių, naujausiuose tyrimuose ypatingas dėmesys skiriamas su darbu susijusioms sąlygoms. Tyrimuose remiamasi modeliais, kurie pagrįsti biopsichosocialinio streso teorija, kuri paaiškina nepalankios darbo aplinkos sąsajas su padidėjusia rizika sveikatai, įskaitant medžiagų vartojimą ir priklausomybę. Nustatyta, kad asmenys, kurie pranešė apie piktnaudžiavimą narkotikais, turėjo žymiai daugiau pastangų (ypač fizinių), mažesnę atlygį (ypač paaukštinimo darbe tikimybę) ir didesnę pastangų-atlygio disbalanso santykį. JAV atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad pastangų-atlygio disbalanso santykis buvo susijęs su reikšmingai padidėjusiais bet kokio piktnaudžiavimo narkotikais atvejais (ŠS=1,18; 95 proc. PI: 1,03- 1,37), piktnaudžiavimo opioidais (ŠS=1,35; 95 proc. PI: 1,07-1,69) ir kitais narkotikais (ŠS=1,36; 95 proc. PI: 1,01-1,83). Nebuvo pastebėta jokių sąsajų su piktnaudžiavimu raminamaisiais vaistais, ir silpnas ryšys su piktnaudžiavimu kanapėmis [60]. Vokietijoje atlikto tyrimo analizė taip pat neparodė statistiškai reikšmingo ryšio tarp pastangų bei atlygio ir piktnaudžiavimo receptiniais vaistais, tačiau nustatyta, kad respondentai, kuriems buvo būdingas per didelis įsipareigojimas, pranešė apie dažnesnį piktnaudžiavimą ($p < 0,001$) [61].

2.2.4. Darbo aplinkos veiksniai ir rūkymas

Rūkymas yra vienas iš pagrindinių pakeičiamų lėtinių neinfekcinių ligų rizikos veiksnių [62]. Tabako epidemija yra viena didžiausių grėsmių visuomenės sveikatai: per metus miršta daugiau nei 8 milijonai žmonių, įskaitant 1,2 milijono mirčių dėl pasyvaus rūkymo [63]. Tarp 15 metų ir vyresnių žmonių, kasdien rūkančiųjų dalis ES 2019 metais svyravo nuo 6,4 proc. Švedijoje iki 28,7 proc. Bulgarijoje [64]. 2020 metais 22,3 proc. pasaulio gyventojų vartojo tabaką, iš jų: 36,7 proc. visų vyrų

ir 7,8 proc. - moterų [63]. 2020 m. Departamento duomenimis, daugiau rūkančiųjų buvo tarp dirbančių darbuotojų, nei tarp nedirbančių. Kasdien cigaretes, cigarus ar pypkę rūkė 24 proc. dirbančiųjų, elektronines cigaretes – 1 proc., o kaitinamuosius tabako gaminius – 2 proc. [40]. Tabako vartojimas tarp jaunimo auga: Lietuvoje, Latvijoje, Čekijoje – pasiekia beveik panašius rodiklius kaip ir suaugusiųjų. Nustatyta, kad dabar rūkančiųjų (per pastarąsias 30 dienų teigusių, kad rūkė) dalis tarp 13-15 metų paauglių: Čekijoje 15 proc., Slovakijoje 17 proc., Lietuvoje 17 proc., Rumunijoje 9 proc. ir Slovėnijoje 6 proc. [65].

Rūkymo pradžia ir tęstinumas priklauso nuo genetinių veiksnių ir aplinkos įtakos [66]. Nustatyta, kad viena iš pagrindinių priežasčių, kodėl darbuotojai pradėjo rūkyti buvo bendradarbių įtaka (50 proc.) [67]. Rūkančiųjų užimtumas, pajamos, žemas išsilavinimo lygis ir pirmojo parūkymo amžius taip pat yra reikšmingai susiję su tabako rūkymu tarp suaugusių vyrų [68]. Kadangi pirmasis parūkymas yra svarbus veiksnys, galintis lemti rūkymą vyresniame amžiuje, norint įgyvendinti veiksmingas prevencijos priemones, svarbu nustatyti priežastis, dėl kurių jauni žmonės pradeda rūkyti. Rytų Europoje atliktame tyrime nustatyta, kad veiksniai, kurie lemia tabako vartojimą tarp jaunimo yra: pasyvus rūkymas viešose vietose, bendraamžių rūkymas, nuomonė, kad rūkymas padeda žmonėms šventėse jaustis geriau, tabaką vartojančių žmonių vaizdai visuomenės informavimo priemonėse, žinių apie žalingą pasyvaus rūkymo poveikį stoka, švietimo prieš rūkymą trūkumas mokykloje ir šeimos įtaka. Be to, nustatyta, kad apklaustieji, kurie manė, kad rūkymas daro jaunus žmones nepatraukliais ir kad rūkantys žmonės turi mažiau draugų – turėjo mažesnę tikimybę pradėti vartoti tabaką [65].

Kinijoje atliktame tyrime analizuota patiriamo streso įtaka rūkymui. Gautų rezultatų analizė parodė, kad migrantai, patiriantys didelį stresą gyvenime turėjo 45 proc. (ŠS=1,45; 95 proc. PI: 1,05-2,06) didesnę rūkymo tikimybę, palyginti su mažai streso patiriančiais kolegomis. Taip pat nustatyta, kad migrantai, patiriantys didelį stresą darbe, turėjo 75 proc. (ŠS=1,75; 95 proc. PI: 1,26-2,45) didesnę rūkymo tikimybę, nei mažai streso patiriantys [69]. Šiaurės vakarų Etiopijoje atliktame tyrime nustatyta, kad darbuotojai, rūkantys cigaretes, turėjo 2,84 karto (ŠS 2,84; 95 proc. PI: 1,25-6,50) didesnę tikimybę patirti su darbu susijusį stresą nei nerūkantys. Su darbu susijusio streso tikimybė tarp jaunesnių nei 28 metų dalyvių buvo 75 proc. mažesnė nei tarp vyresnių nei 33 metų (ŠS 0,25; 95 proc. PI: 0,10-0,63). Taigi, žinoma, kad dažnai darbuotojai rūko, kad įveiktų patiriamą stresą, nusiramintų, tačiau šis tyrimas parodė, kad vietoje to, kad rūkymas padėtų darbuotojams nusiraminti, iš tiesų rūkymas gali ir padidinti streso tikimybę [35].

Keliuose tyrimuose analizuota pastangų-atlygio disbalanso įtaka rūkymui. Korėjos darbuotojų skerspjūvio tyrime nustatyta, kad didelis pastangų-atlygio disbalanso santykis yra statistiškai reikšmingai susijęs su didesne rūkymo tikimybe. Pakoregavus pagal amžių, aukščiausio pastangų-atlygio disbalanso, lyginant su žemiausiu, rūkymo šansų santykis buvo 1,45 (95 proc. PI: 1,22-1,73), o pakoregavus pagal lytį – 1,81 (95 proc. PI: 1,49-2,20) [70]. Japonijos darbuotojų skerspjūvio tyrime taip pat buvo nustatyti panašūs rezultatai. Gauti duomenys parodė, kad pakoregavus pagal amžių, aukščiausio pastangų-atlygio disbalanso, lyginant su žemiausiu, rūkymo šansų santykis buvo 1,50 (95 proc. PI: 1,13-2,00), o papildomai pakoregavus pagal lytį – 1,56 (95 proc. PI: 1,16-2,10) [70]. Suomijoje atliktas viešojo sektoriaus darbuotojų skerspjūvio tyrimas parodė, kad (moterų tarpe) didelis pastangų-atlygio disbalansas buvo statistiškai reikšmingai susijęs su didesne rūkymo tikimybe (ŠS = 1,45, 95 proc. PI: 1,33–1,58) [32].

Rūkymui įtaką gali daryti ir socialinė parama bei psichosocialiniai ir fiziniai rizikos veiksniai. Brazilijoje atliktame tyrime nustatyta, kad didėjant socialinei paramai (su kiekvienu socialinės paramos balu) tikimybė, kad moterys ir vyrai rūkys, sumažėjo atitinkamai 4 proc. (ŠS = 0,96; 95 proc. PI: 0,94–0,98) ir 5 proc. (ŠS = 0,95; 95 proc. PI: 0,93–0,98) [62]. Nustatyta, kad darbuotojai, susiduriantys su trimis psichosocialinės rizikos veiksniais turėjo 1,23 karto (95 proc. PI: 1,11-1,36) didesnę tikimybę rūkyti, lyginant su darbuotojais, kurie nebuvo veikiami psichosocialinės rizikos veiksmių, o darbuotojai, susiduriantys su penkiais ar šešiais fiziniiais rizikos veiksniais turėjo 1,52 karto (95 proc. PI: 1,40-1,65) didesnę tikimybę rūkyti, lyginant su darbuotojais, kurie nebuvo veikiami fizinių rizikos veiksmių. Kuo daugiau fizinių ir psichosocialinių rizikos veiksmių veikė darbuotoją, tuo didesnė buvo rūkymo tikimybė [71].

Korėjoje atliktame tyrime įvertintas rūkymas, lyginant pagal tris profesijų grupes – biuro darbuotojai, pardavėjai ir gamybos darbuotojai. Ilgos darbo valandos pilnu etatu ir rūkantys bendradarbiai buvo susiję su didesniu rūkymo intensyvumu visoms profesijoms. Dieninis pamaininis darbas buvo susijęs su didesniu biuro darbuotojų, o vakarinės pamainos darbas - su didesniu gamybos darbuotojų rūkymo intensyvumu. Tarp biuro darbuotojų nustatyta, kad švari darbo vieta ir žemesnis sprendimų priėmimo lygis reikšmingai susiję su mažesniu surūkomų cigarečių skaičiumi per dieną. Tarp pardavėjų nustatytas reikšmingas ryšys tarp didesnės nelaimingų atsitikimų rizikos ir intensyvesnio rūkymo. Tarp gamybos darbuotojų, švari darbo vieta, mažesnė nelaimingų atsitikimų rizika ir mažesnis sprendimų priėmimo lygis reikšmingai koreliavo su mažesniu rūkymo intensyvumu. Pavojingą įrangą tvarkantys biuro darbuotojai rūkė daugiau, lyginant su biuro darbuotojais, kurie nebuvo veikiami šio rizikos veiksmio. Pavojingos įrangos tvarkymas, gaisro ar elektros smūgio

pavojus bei didelis triukšmas statistiškai reikšmingai padidino gamybos darbuotojų rūkymo intensyvumą [72]. Pamaininio darbo įtaka nagrinėta ir kitame tyrime, kuriame nustatyta, kad kintančiose pamainose su naktinėmis pamainomis viešbučių ir maitinimo pramonės bei maisto pramonės rūkančiųjų darbuotojų yra žymiai daugiau (53 proc.) nei be naktinių pamainų (41 proc.) arba nekintančiose pamainose (33 proc.) [73].

2.2.5. Darbo aplinkos veiksniai ir fizinis aktyvumas

PSO fizinį aktyvumą apibrėžia kaip bet kokį kūno judesį, kurį sukelia skeleto raumenys ir kuriam reikia energijos [20]. Fizinis pasyvumas yra vienas iš pagrindinių pakeičiamų lėtinių neinfekcinių ligų rizikos veiksnių [62]. Įrodyta, kad reguliarus fizinis aktyvumas padeda išvengti ir valdyti neužkrečiamąsias ligas, tokias kaip širdies ligos, insultas, diabetas ir keletas vėžio formų. Taip pat padeda išvengti hipertenzijos, išlaikyti sveiką kūno svorį ir gali pagerinti psichinę sveikatą, gyvenimo kokybę ir gerovę. PSO suaugusiems (18-64 metų) žmonėms rekomenduoja užsiimti ne mažiau kaip 150-300 minučių vidutinio intensyvumo arba bent 75-150 minučių didelio intensyvumo fizine veikla per savaitę. Daugiau nei ketvirtadalis suaugusių pasaulio gyventojų (1,4 mlrd. suaugusiųjų) yra nepakankamai aktyvus. Visame pasaulyje maždaug 1 iš 3 moterų ir 1 iš 4 vyrų nėra pakankamai fiziškai aktyvūs [20]. Darbo vieta, kurioje žmonės praleidžia didžiąją savo suaugusiojo gyvenimo dalį, yra pripažinta svarbia aplinka nustatant galimą pavojų sveikatai ir įgyvendinant veiksmingas prevencines strategijas. Ši koncepcija remiasi pasiūlymais, kuriais siekiama skatinti sveikus įpročius mažinant pavojų sveikatai darbo vietoje, ypač fizinio aktyvumo palaikymo strategijas ir priemones, skirtas sumažinti kliūtis užsiimti tokia veikla [62].

Vienas iš darbo aplinkos veiksnių, galinčių daryti neigiamą įtaką darbuotojų laisvalaikio fiziniam aktyvumui yra aukšti reikalavimai darbe. Aukštų reikalavimų darbe poveikis yra susijęs su padidėjusiu nuovargiu, kuriam būdinga sumažėjusi motyvacija. Pavargusiems darbuotojams, didelių fizinių pastangų reikalaujančios veiklos atrodo nepatraukliai. Užsiimdami fizine veikla, tokie darbuotojai įdės mažiau pastangų, pvz., pratimą atliks mažesniu intensyvumu ar trumpiau. Taigi, tikėtina, kad pavargę darbuotojai laisvalaikiu bus mažiau fiziškai aktyvūs dėl mažesnio fizinės veiklos dažnumo, intensyvumo ar trukmės [74]. Nustatyta, kad laikui bėgant, fizinio aktyvumo didėjimas yra siejamas su nuovargio, susijusio su darbu mažėjimu [75]. Ilgos darbo valandos taip pat lemia didesnę nuovargį bei gali ne tik padidinti sužalojimų ir nelaimingų atsitikimų riziką, bet ir sukelti didesnę stresą ir lemti fizinio aktyvumo stoką [76]. Nustatyta, kad suaugusieji, kurie dirba ≥ 8 valandų per dieną, buvo 4 kartus dažniau fiziškai neaktyvūs, lyginant su dirbančiais < 8 valandas ($\text{ŠS}=3,87$ 95, proc. PI: 1,95-7,68) [77].

Dar vienas svarbus darbo aplinkos veiksnys, turintis įtakos fiziniam aktyvumui yra stresas. Tyrime, kuriame buvo išanalizuoti 168 straipsniai, kuriuose buvo nagrinėjamas streso poveikis fiziniam aktyvumui, teigiama, kad dauguma išanalizuotų tyrimų patvirtino hipotezę, kad stresas daro įtaką fiziniam aktyvumui. Didžioji dalis tyrimų ($n=123$, 72,8 proc.) pateikia įrodymų, kad psichologinis stresas lemia mažesnę fizinių aktyvumą ar fizinių krūvį. Tik nedidelė dalis tyrimų ($n=29$, 17,2 proc.) rodo atvirkščiai - kad dėl streso padidėja fizinis aktyvumas. Daugelyje tyrimų buvo rasta įrodymų, kad stresas yra susijęs su fizinio aktyvumo pokyčiais vėlesniame gyvenimo laikotarpyje. Pavyzdžiui, didelės maisto perdirbimo gamyklos Teksase (JAV) darbuotojų tyrime buvo nustatyta, kad jaučiamas stresas lėmė laisvalaikio fizinio aktyvumo pokyčius po dviejų mėnesių. Taip pat, su suaugusiais Danijos gyventojais atliktame tyrime nustatyta, kad patiriantys didelį stresą - 2,63 karto dažniau buvo fiziškai neaktyvus tyrimo pradžioje ir 90 proc. labiau linkę tapti neaktyvus po dešimtmečio. Viename iš tyrimų nustatyta, kad mažai emocinio streso patiriantys asmenys buvo labiau linkę bent tris kartus per savaitę užsiimti intensyvesnėmis fizinio aktyvumo veiklomis, lyginant su patiriančiais didelį stresą. Tame pačiame tyrime mažai streso patiriantys asmenys buvo labiau linkę išlaikyti fizinių aktyvumą per 4 metus [78]. Ispanijoje atliktame tyrime, tarp moterų nustatytas ryšys tarp streso darbe bei pasitenkinimo darbu ir laisvalaikio fizinio aktyvumo. Tarp vyrų nustatytas reikšmingas ryšys tarp streso darbe ir profesinio fizinio aktyvumo. Tarp abiejų lyčių stresas darbe buvo susijęs su pasyvesniu gyvenimo būdu [79]. Fiziniam pasyvumui įtakos turi ir psichosocialiniai rizikos veiksniai. Nustatyta, kad darbuotojai, susiduriantys su trijų tipų psichosocialinės rizikos veiksniais turėjo 1,55 karto (95 proc. PI: 1,42-1,70) didesnę tikimybę būti fiziškai pasyvūs laisvalaikiu, lyginant su darbuotojais, kurie nebuvo veikiami šių rizikos veiksnių [71].

Dideli reikalavimai darbe ir maža kontrolė taip pat buvo siejami su fiziniu pasyvumu. Japonijoje atliktame tyrime nustatyta, kad fizinio pasyvumo paplitimas buvo teigiamai susijęs su dideliais reikalavimais darbe, maža darbo kontrole, didelėmis pastangomis ir mažu atlygiu. Nustatyta, kad fizinis neveiklumas buvo 22 proc. ($\check{S}S=1,22$, 95 proc. PI: 1,03-1,34) didesnis tiems, kurie dirba įtemptą darbą (aukšti reikalavimai/žema kontrolė) ir 17 proc. ($\check{S}S=1,17$, 95 proc. PI: 1,02-1,34) didesnis tiems, kurie dirbo aktyvų darbą (aukšti reikalavimai/aukšta kontrolė), lyginant su dirbančiais mažai įtemptą darbą (žemi reikalavimai/aukšta kontrolė) [80]. Suomijoje atliktas viešojo sektoriaus darbuotojų darbo įtampos ir laisvalaikio fizinio aktyvumo tyrimas taip pat patvirtina šiuos rezultatus. Nustatyta, kad vyrų laisvalaikio fizinis aktyvumas buvo didesnis: vidutinė MET valandų per savaitę vertė buvo 36,24 vyrams ir 31,42 moterims ($p<0,001$). Nustatyta, kad moterų ir vyrų dirbančių įtemptą darbą bei pasyvų darbą (maža kontrolė/žemi reikalavimai) fizinis aktyvumas buvo 2,6-5,2 MET

valandų per savaitę mažesnis nei jų kolegų, dirbančių mažai įtemptą darbą ir turinčių didelę kontrolę. Aktyvūs darbai taip pat buvo susiję su mažesniu MET valandų vidurkiu vyrams ir vyresnio amžiaus darbuotojams [81]. Kiti tyrimai patvirtina ryšį tarp įtampos darbe ir fizinio pasyvumo. Nustatyta, kad fizinio neveiklumo tikimybė buvo 26 proc. (ŠS=1,26 95 proc. PI: 1,15-1,38) didesnė dirbantiems įtemptą darbą ir 21 proc. (ŠS=1,21 95 proc. PI: 1,11-1,31) didesnė tiems, kurie dirbo pasyvų darbą, palyginti su darbuotojais, dirbančiais mažai įtemptus darbus. Atlikus analizę tik su fiziškai aktyviais dalyviais nustatyta, kad tikimybė tapti fiziškai pasyviais buvo 21 proc. ir 20 proc. didesnė dirbantiems įtemptą (ŠS=1,21 95 proc. PI: 1,11-1,31) ir pasyvų darbą (ŠS=1,20 95 proc. PI: 1,11-1,30). Šie duomenys rodo, kad nepalankios darbo sąlygos gali daryti neigiamą įtaką laisvalaikio fiziniam aktyvumui [82]. Dar viename tyrime nustatyta, kad vyrai, dirbantys įtemptą ir pasyvų darbą, turėjo atitinkamai 34 proc. (95 proc. PI: 1,09–1,64) ir 22 proc. (95 proc. PI: 1,03–1,43) didesnę tikimybę, kad jie nebus fiziškai aktyvūs nei dirbantys mažai įtemptą darbą. Be to, vyrai, dirbantys įtemptą darbą, turėjo 41 proc. (95 proc. PI: 1,15–1,82) didesnę tikimybę sportuoti trumpiau nei rekomenduojama. Didesnė fizinio pasyvumo tikimybė buvo pastebėta tarp moterų, dirbančių įtemptą (ŠS = 1,47; 95 proc. PI: 1,22–1,77) ir pasyvų darbą (ŠS = 1,42; 95 proc. PI: 1,20 – 1,67). Didesnė kontrolė darbe abiejų lyčių darbuotojus apsaugojo nuo fizinio neveiklumo (vyrams ŠS= 0,96, 95 proc. PI: 0,93–0,98; moterims - ŠS = 0,93, 95 proc. PI: 0,91–0,96) [62].

Analizuojant pastangų-atlygio disbalanso įtaką fiziniam aktyvumui, Suomijos viešojo sektoriaus skerspjūvio tyrimo duomenimis, sėslaus gyvenimo būdo tikimybė buvo 10 proc. didesnė moterims ir 22 proc. didesnė vyrams, turintiems didelį individualų pastangų-atlygio disbalansą, lyginant su jų kolegomis, turinčiais mažą pastangų-atlygio disbalansą. Koreguojant pagal šeimyninę, profesinę padėtį, darbo sutarties tipą, rūkymą ir gausų alkoholio vartojimą, ryšys susilpnėjo, tačiau santykiai individualiu lygmeniu išliko statistiškai reikšmingi (ŠS=1,08; 95 proc. PI: 1,01-1,16 moterų ir ŠS=1,17; 95 proc. PI: 1,02-1,33 vyrams) [34]. Japonijoje atlikto tyrimo rezultatai taip pat patvirtina šiuos rezultatus. Nustatyta, kad fizinio neveiklumo tikimybė buvo 28 proc. (ŠS=1,28, 95 proc. PI: 1,10-1,50) didesnė tiems, kurie įdeda daug pastangų ir gauna mažą atlygį ir 24 proc. (ŠS=1,24, 95 proc. PI: 1,07-1,43) didesnė tiems, kurie įdeda daug pastangų ir gauna didelį atlygį, lyginant su įdedančiais mažai pastangų ir gaunančiais didelį atlygį [80].

2.2.6. Darbo aplinkos veiksniai ir mityba

Sveikatai palanki mityba padeda apsisaugoti nuo visų formų netinkamos mitybos, taip pat nuo neužkrečiamųjų ligų, įskaitant diabetą, širdies ligas, insultą ir vėžį. Subalansuota mityba kiekvienam asmeniui priklauso nuo individualių savybių (amžiaus, lyties, gyvenimo būdo, fizinio aktyvumo lygio)

[83]. Siekdami užtikrinti sveikatai palankią, subalansuotą mitybą suaugusieji turėtų vartoti daugiau vaisių, daržovių, ankštinių daržovių, riešutų, sėklų viso grūdo produktų, vartoti neriebų ar mažo riebumo pieną ir pieno produktus, į mitybą įtraukti daugiau žuvies, jūros gėrybių. Taip pat, turėtų vartoti mažiau pridėtinio cukraus (<10 proc. suvartojamos energijos), druskos (<5 g per dieną), sočiųjų ir transriebalų (atitinkamai <10 proc. ir <1 proc. suvartojamos energijos) bei neviršyti dienos kalorijų poreikio [83,84].

Mitybai įtakos turi daugybė psichosocialinių veiksnių: visų pirma nustatyta, kad lėtinis stresas turi įtakos individualiems psichologiniams ir fiziologiniams atsakams, todėl pasirenkamas maistas, kuriame yra daug riebalų ir daug angliavandenių [33]. Šiuos rezultatus patvirtina ir kitas tyrimas, kuriame nustatyta, kad stresas darbe skatina sveikatai nepalankią mitybą: tomis dienomis, kai darbuotojai turėjo išlaikyti savikontrolę (pvz. išlikti mandagūs, kai susidūrė su nemandagiais klientais), jie buvo linkę suvalgyti daugiau (vartodavo daugiau saldumynų), kad sureguliuotų savo emocijas. Taip pat įrodyta, kad nuobodulys ir stresas darbe yra teigiamai susiję su papildomų kalorijų suvartojimu darbe [85]. Vieno tyrimo rezultatai parodė, kad didėjant kiekvienam streso skalės rodikliui, energijos suvartojimas didėjo 35 kJ, riebalų suvartojimas didėjo 0,07 proc., o sočiųjų riebalų rūgščių – 0,06 proc. [86].

Kaip jau minėta anksčiau, analizuojant darbo vietoje patiriamą stresą dažnai naudojamas pastangų-atlygio disbalanso modelis. Nustatyta, kad moterims didesnis pastangų-atlygio disbalanso santykis buvo reikšmingai susijęs su mažiau sveiku sočiųjų riebalų rūgščių (toliau - SRR) ir nekrakmolinių polisacharidų vartojimu. Vyrams per didelis įsipareigojimas buvo nežymiai ir reikšmingai susijęs su mažiau sveiku SRR, polinesočiųjų riebalų rūgščių, cukraus ir vaisių bei daržovių vartojimu, o moterims - su mažiau sveiku SRR, polinesočiųjų riebalų rūgščių ir nekrakmolinių polisacharidų vartojimu. Šios išvados rodo, kad stresas darbe, apibrėžtas pagal pastangų-atlygio santykį, yra susijęs su bendru žmonių mitybos pasirinkimu [33].

Remiantis esamais įrodymais, yra bent du galimi mechanizmai, siejantys stresą darbe su mitybą. Biologinis: stresas gali paveikti asmens fiziologines reakcijas (pvz., padidėjusį pagumburio-hipofizės-antinksčių ašies aktyvumą ir padidėjusį kortizolio bei insulino kiekį), todėl pasirenkamas maistas, kuriame yra daug riebalų ir daug angliavandenių. Psichologinis: stresas gali turėti įtakos į problemas arba į emocijas orientuotam siekiui susidoroti. Rizikingas sveikatos elgesys – tai į emocijas orientuotas įveikimo mechanizmas, kuris laikinai sumažina psichologinį išgyvenimą ir atitraukia dėmesį nuo stresinės situacijos [33].

Keliuose straipsniuose analizuoti veiksniai, darantys įtaką biuro darbuotojų mitybos elgsenai. Nustatyta, kad įtampa darbe neigiamai veikia darbuotojų mitybos elgseną. Keliuose tyrimuose nustatyta, kad darbuotojai jaučiasi negalintys turėti pietų pertraukos dėl spaudimo atlikti darbus. Dalis darbuotojų valgo pietus prie savo darbo stalo, nenorėdami nutraukti darbo ir dėl to, kad galėtų išeiti iš darbo vietos anksčiau [85]. Brazilijoje atliktas tyrimas patvirtina, kad įtampa darbe daro įtaką mitybos elgsenai. Nustatyta, kad didesnę besaikio valgymo tikimybę turėjo darbuotojai, dirbantys įtemptus darbus (aukšti reikalavimai/maža kontrolė) ($\check{S}S=1,58$, 95 proc. PI: 1,26-1,98), aktyvius darbus (aukšti reikalavimai/didelė kontrolė) ($\check{S}S=1,35$, 95 proc. PI: 1,07-1,70) ir pasyvius darbus (žemi reikalavimai/maža kontrolė) ($\check{S}S=1,24$, 95 proc. PI: 1,01-1,53), lyginant su mažos įtampos darbus dirbančiais darbuotojais (žemi reikalavimai/didelė kontrolė) [87]. Psichologiniai reikalavimai darbe yra teigiamai susiję su persivalgymu ($\check{S}S=1,04$, 95 proc. PI: 1,01-1,07), o didesnė darbo kontrolė - atvirkščiai ($\check{S}S=0,95$, 95 proc. PI: 0,92-0,97) [87].

Svarbų vaidmenį lemia kolegos, kurie gali daryti ir teigiamą, ir neigiamą įtaką valgymo elgsenai darbo vietoje. Keliuose tyrimuose dalyviai teigė jog vėlyvas darbas dažnai lemdavo vakarienę su kolegomis. Taip pat, dalyviai teigė jaučiantys spaudimą valgyti sveikatai nepalankų maistą kartu su kolegomis (pvz., picą) [85]. Nustatyta, kad socialinė parama darbe buvo susijusi su mažesne persivalgymo tikimybe ($\check{S}S=0,96$, 95 proc. PI: 0,94-0,98) [87].

Analizuojant pamaininio darbo įtaką mitybai, skirtinguose tyrimuose gauti skirtingi rezultatai. Iš dvylikos tyrimų, analizavusių pamaininio darbo įtaką mitybai - aštuoni tyrimai nustatė ryšį tarp pamaininio darbo ir mitybos kokybės, visgi keturi tyrimai tokio ryšio nenustatė. Keli tyrimai parodė, kad pamainomis dirbantys darbuotojai, palyginti su kitais darbuotojais, vartojo mažiau vaisių ir daržovių. Kitų suvartojamų medžiagų tyrimų rezultatai buvo dviprasmiški. Visgi, apibendrinta, kad pamainomis dirbantys darbuotojai valgo mažiau sveikatai palankų maistą [88]. Viename tyrime nustatyta, kad suvartojamos energijos kiekis (kcal) buvo panašus tarp pamaininį ir nepamaininį darbą dirbančių darbuotojų [89]. O kitame nustatyta, kad lyginant su rytinėmis ir naktinėmis pamainomis, popietinėse pamainose energijos suvartojimas buvo 1659 kJ mažesnis. Didžiausi skirtumai nustatyti tarp popietinės ir naktinės pamainos. Rytinėse pamainose dirbančių darbuotojų angliavandenių suvartojimas buvo 4,3 proc. mažesnis nei popietinėse ir naktinėse pamainose dirbančiųjų. Naktinėse pamainose lyginant su popietinėmis ir rytinėmis pamainomis, baltymų suvartojimas buvo 2,7 proc. mažesnis [86].

Fiziniai rizikos veiksniai (sunkių krovinių kėlimas, nepatogi darbo poza, pasikartojantys judesiai ir kt.) taip pat gali turėti įtakos nutukimui. Darbuotojai, susiduriantys su penkiais ar šešiais

fiziniais rizikos veiksniais turėjo 1,57 karto (95 proc. PI: 1,41-1,76) didesnę nutukimo tikimybę, lyginant su darbuotojais, kurie nebuvo veikiami fizinių rizikos veiksnių. Kuo daugiau fizinių rizikos veiksnių veikė darbuotoją, tuo didesnė buvo nutukimo tikimybė [71].

2.2.7. Darbo aplinkos veiksnių įtaka kitoms organizmo funkcijoms

Darbo aplinkos veiksniai daro įtaką ne tik psichoaktyvių medžiagų vartojimui, mitybos elgsenai bei fiziniam aktyvumui, bet ir daugybei kitų organizmo funkcijų bei gali lemti tiek psichologinių, tiek fizinių ligų atsiradimą ar paūmėjimą. Viena tokių organizmo funkcijų yra miegas. Su miego problemomis yra susiję daugelis veiksnių, tokių kaip socialinės ir demografinės bei profesinės charakteristikos ir profesiniai rizikos veiksniai (pamaininis darbas ir su darbu susijęs stresas). Streso ir miego sutrikimų sąveika yra abipusė. Nustatyta, kad darbuotojai, patiriantys lėtinį profesinį stresą, dažniau turi miego problemų, o blogai miegantys - labiau kenčia nuo profesinio streso veiksnių. Tarp sveikatos priežiūros darbuotojų, didesnė miego sutrikimų rizika buvo vyrams, sergantiems lėtinėmis ligomis, dirbantiems fizinį darbą, naktinėse pamainose ir tiems, kurie dirbo ≥ 30 metų. Nustatyta, kad didėjant sveikatos priežiūros darbuotojų pastangų-atlygio disbalansui, miego kokybė laipsniškai blogėjo [90]. Įtaką miego kokybei daro ir darbo valandų skaičius. Keliuose tyrimuose nustatyta, kad dirbant > 55 valandas per savaitę padidėja sunkumų užmigti rizika (viena tyrimo šS = 4,12; o kitame – šS = 1,94) [91].

Darbo sąlygos lemia įvairių psichologinių sutrikimų atsiradimą ir paūmėjimą. Ypatingas dėmesys literatūroje skiriamas ryšiui tarp darbo sąlygų ir depresijos simptomų pasireiškimo [91]. Keliose sisteminėse apžvalgose, nustatyta, kad didelės įtampos ir mažos sprendimų priėmimo laisvės derinys depresijos simptomų pablogėjimo riziką padidina 1,74 karto, o patyčios – 2,82 karto [91,92]. Didelė sprendimų priėmimo laisvė nustatyta kaip veiksnys, apsaugantis nuo depresijos simptomų pablogėjimo (šS=0,73) [93]. Nustatyta, kad didėjant darbo valandų skaičiui didėja psichologinių sutrikimų rizika. Rezultatai parodė, kad darbuotojams, kurie dirba > 40 valandų per savaitę ir > 8 valandas per dieną padidėja depresijos ir nerimo simptomų atsiradimo rizika [91,92]. Dideli reikalavimai darbe, maža darbo kontrolė ir mažas kolegų bei vadovų palaikymas lemia su stresu susijusių sutrikimų ir adaptacijos sutrikimų atsiradimą. Taip pat, padaryta išvada, kad didelis pastangų-atlygio disbalansas yra stipriai susijęs su padidėjusia įprastų psichikos sutrikimų (depresijos, nerimo sutrikimų) rizika (šS = 1,84) [92].

Darbo aplinkos sąlygos daro įtaką perdegimui bei “sveikų/darbingų” ir “riboto darbingumo” dienų skaičiui. Nustatyta, kad įtampa darbe buvo susijusi su perdegimu tiek tarp darbuotojų, kuriems pradžioje nebuvo depresijos simptomų (šS=1,8; kiekvienam įtampos darbe balui didėjant), tiek tarp

tų, kuriems buvo depresijos simptomai ($\check{S}S=2,2$). Įtampa darbe lemia didesnę perdegimo tikimybę vyrams ($\check{S}S=22,3$), nei moterims ($\check{S}S=4,0$) [94]. Nustatyta, kad psichosocialiniai darbo veiksniai buvo reikšmingai susiję su bent viena nebuvimo darbe diena abiem lytims. Nebuvimo darbe dėl ligos trukmė taip pat pailgėjo dėl mažos sprendimų priėmimo laisvės vyrams ir dėl patyčių, pamaininio darbo ir mažos paaukštinimo tikimybės moterims [95]. Didesnis darbo valandų skaičius siejamas su 11 proc. dienų su „ribotu darbingumu“ padidėjimu, o galimybė pasiimti laisvo laiko 24 proc. sumažino dienų su „ribotu darbingumu“ tikimybę [96].

Didelis dėmesys skiriamas ir ryšiui tarp darbo lankstumo ir gerovės. Nustatyta, kad darbas namuose buvo susijęs su 22 proc. padidėjusiu stresu darbe ir 65 proc. padidėjusiu pasitenkinimu darbu. Galimybė pasiimti laisvo laiko sumažino streso darbe tikimybę 56 proc. ir daugiau nei dvigubai padidino pasitenkinimo darbu tikimybę. Galimybė keisti grafiką sumažino streso darbe tikimybę 20 proc., o pasitenkinimo darbu tikimybę padidino 62 proc. [96]. Psichologinės gerovės paplitimas įvairiose šalyse labai skiriasi. Rytų Europos šalių darbuotojai dažniau praneša apie prastą psichologinę savijautą. Danijoje, Suomijoje, Airijoje, Norvegijoje ir Ispanijoje abiejų lyčių asmenų žemos psichologinės gerovės paplitimas buvo ypač mažas [97].

3. TYRIMO METODIKA

3.1. Literatūros paieškos strategija

Literatūros apžvalgai buvo panaudoti įvairūs šaltiniai: Vilniaus universiteto bibliotekos prenumeruojamose duomenų bazėse esantys žurnalai ir kiti moksliskai pagrįsti straipsniai bei publikacijos, PubMed publikacijos, Google Scholar paieškos sistema, PSO, CDC, Europos Sąjungos statistikos tarnybos duomenų bazė – Eurostat. Naudoti pagrindiniai paieškos žodžiai: darbo aplinkos veiksnių/pastangų-atlygio disbalanso/ pamaininio darbo/ilgų darbo valandų/didelio darbo krūvio įtaka sveikatai palankiam elgesiui/mitybai/fiziniam aktyvumui/rizikingam elgesiui/rūkymui/alkoholio vartojimui/psichoaktyvių medžiagų vartojimui, rūkymo/alkoholio vartojimo/psichoaktyvių medžiagų vartojimo/sveikatai nepalankios mitybos/fizinio pasyvumo statistika/priežastys/rizikos veiksniai.

3.2. Tyrimo rūšis (tipas), tiriamoji populiacija ir tyrimo imtis

Tyrimo rūšis (tipas): momentinis skerspjūvio tyrimas

Tiriamoji populiacija: X prekybos centro plataus profilio darbuotojai (kasininkai-pardavėjai, salės darbuotojai), vyr. pardavėjai ir parduotuvės vadovai.

Tyrimo imtis: dėl konfidencialumo įmonė neatskleidė, kokią X prekybos centro darbuotojų dalį sudarė plataus profilio darbuotojai, vyr. pardavėjai ir parduotuvės vadovai, todėl nebuvo galimybės paskaičiuoti reikiamo imties dydžio. Visgi, bendrai įmonėje dirba 3301 darbuotojas. Naudojantis „Openepi“ imties dydžio skaičiuokle buvo apskaičiuotas reikiamas imties dydis (remiantis bendru įmonės darbuotojų skaičiumi) 95 proc. pasikliautiniam intervalui apskaičiuoti – 345 [98]. Mažėjant populiacijos dydžiui, mažėja ir reikiamas imties dydis, todėl apskaičiuota imtis turėtų būti tinkama ir analizuojant tik parduotuvės vadovų, plataus profilio darbuotojų bei vyr. pardavėjų populiacijos X įmonėje duomenis. Taip pat, įmonė neatskleidė, kokią darbuotojų dalį pasiekė tyrimo instrumentas, todėl nebuvo galimybės apskaičiuoti ir X prekybos centro darbuotojų atsakymo dažnio.

3.3. Tyrimo instrumentas

Naudojantis google forms platforma buvo sukurta elektroninė anoniminė tyrimo anketa skirta X prekybos centro darbuotojams. Anketoje pateikti 48 klausimai, iš jų 9 buvo atviro tipo klausimai, kuriuose respondentams reikėjo įrašyti atsakymą. Uždaro tipo klausimuose buvo galima pasirinkti tik vieną tinkamą atsakymo variantą. Pateikti klausimai orientuoti į tiriamųjų charakteristikos, darbo aplinkos veiksnių, alkoholio vartojimo, rūkymo, fizinio aktyvumo ir mitybos įpročių išaiškinimą. Klausimynas buvo suskirstytas į 5 dalis:

1. Sociodemografiniai klausimai: 1-4 klausimai (6 priedas).
2. Darbo aplinkos veiksniai: 7-24 klausimai (6 priedas). Pastangų-atlygio disbalanso klausimynas sudarytas išvertus į lietuvių kalbą Prof. Dr. Johannes Siegrist sudarytą pastangų-atlygio disbalanso klausimyno trumpąją versiją [99]. Formuojant darbo trukmės klausimus remtasi kitų autorių straipsniais [44,45,91].
3. Žalingi įpročiai: 25-30 klausimai (6 priedas). Alkoholio vartojimo įpročiams nustatyti buvo pasirinkta higienos instituto leidinyje „Trumposios intervencijos: alkoholio vartojimo įpročių patikros ir pagalbos teikimo rekomendacijos“ pateikta AUDIT-C - trumpoji alkoholio vartojimo klausimyno AUDIT versija [100].
4. Fizinis aktyvumas: 31-37 klausimai (6 priedas). Fizinio aktyvumo įpročiams nustatyti buvo pasirinktas IPAQ – tarptautinis fizinio aktyvumo klausimynas, kurio nuoroda į lietuvišką versiją buvo nurodyta HI straipsnyje [101].
5. Mitybos įpročiai: 5-6, 38-48 klausimai (6 priedas). Mitybos įpročių įvertinimo klausimai buvo suformuoti savarankiškai, remiantis analizuota mokslinė literatūra [87,102].

3.4. Tyrimo organizavimas

Duomenys buvo renkami X prekybos centro generalinio direktoriaus pagalba. Su generaliniu direktoriumi suderinti anketos klausimai, galutinis anketos variantas persiųstas jam. Generalinis direktorius anketą persiuntė padalinių vadovams, o šie išplatino savo padalinių darbuotojams. Pabrėžta, kad anketa yra savanoriška, garantuojamas konfidencialumas, o gauti duomenys naudojami tik apibendrintai statistinei duomenų analizei. Toks anketos platinimas pasirinktas todėl, kad nebuvo galimybės pačiai platinti anketą darbuotojams ar gyvai juos apklausti ir bendrai suderinus su generaliniu direktoriumi, šis anketos platinimo būdas pasirodė patogiausias.

3.5. Duomenų tvarkymas

Duomenų tvarkymui naudojamos „Microsoft Excel“ ir „R Commander“ programos. Surinktos respondentų anketos tvarkomos ir grupuojamos „Microsoft Excel“ programoje. Tolesnei duomenų analizei buvo naudojama „R Commander“ programa.

1-4 klausimais (6 priedas) įvertinti socialiniai ir demografiniai rodikliai. Lytis suskirstyta į dvi grupes (vyras/moteris), nes pasirinkusių „Kita“ nebuvo, amžius į 5 (19-29/ 30-39/ 40-49/ 50-59/ ≥ 60), o darbo stažas - į 4 (≤ 5 / 6-15/ 16-25/ ≥ 26).

Iš 5-6 klausimų (6 priedas), pagal formulę: $\frac{\text{Respondento svoris (kg)}}{(\text{Respondento ūgis (m)})^2}$, sudarytas naujas kintamasis

– KMI (normalus (KMI 18,5-24,9)/per didelis (KMI ≥ 25), turinčių per mažą KMI nebuvo) (103).

7 klausimu (6 priedas) įvertinta vidutinė darbo dienos trukmė (8 valandos/9-12 valandų). Respondentai, pasirinkę atsakymo variantą „kita“ (abs. sk. 3) į duomenų analizę neįtraukti.

8 klausimu (6 priedas) įvertintas vidutinis darbo valandų skaičius per savaitę ($\leq 40/41-48/\geq 49$). „ <35 “ ir „ ≥ 55 “ variantai dėl mažo pasirinkusiųjų skaičiaus sujungti su jiems artimiausiomis grupėmis.

9-24 klausimai (6 priedas) - pastangų-atlygio disbalanso klausimyno klausimai (4 balų likerto skalės atsakymo variantai: visiškai nesutinku(1)/nesutinku(2)/sutinku(3)/visiškai sutinku(4)). Gauti rezultatai sutvarkyti remiantis pastangų-atlygio disbalanso klausimyno gairėmis [99]. 9-11 klausimais įvertintos respondentų įdedamos pastangos. 12-18 klausimais vertintas gaunamas atlygis (atlyginimas, pagarba, karjeros perspektyvos, darbo saugumas). 19-24 klausimai skirti per dideliu išsipareigojimu įvertinti. Atitinkamų klausimų balai susumuoti ir gauti pastangų, atlygio bei per didelio išsipareigojimo balai. Pastangų ir atlygio santykis paskaičiuotas pagal formulę $\frac{\text{Pastangos}}{\text{Atlygis} \times \text{pataisos koeficientas}}$. Pataisos koeficientas skirtas pakoreguoti nelygybę tarp pastangų (3) ir atlygio (7) elementų skaičiaus ir balų (pataisos koeficientas – $3/7=0,43$). Gauti pastangų-atlygio santykio balai sutvarkyti į dvi grupes: ≤ 1 (nepatiriama disbalanso) ir > 1 (patiriamas pastangų-atlygio disbalansas). Atskirai pastangų, atlygio ir per didelio išsipareigojimo klausimų sumos per medianą buvo perskirtos į dvi grupes: mažas/didelis.

25 klausimu (6 priedas) įvertinta, ar respondentai vartoja alkoholį. Pasirinkę atsakymą „Niekada“ priskirti į grupę, nevartojančią alkoholio, o pasirinkę kitus variantus – į vartojančių.

25-27 klausimais (6 priedas) įvertinta alkoholio vartojimo rizika. Visų klausimų balai susumuoti, o rezultatai padalinti į dvi grupes: mažai rizikingas alkoholio vartojimas (0-3 balai - moterims, 0-4 - vyrams) ir rizikingas alkoholio vartojimas (4-12 balų moterims, 5-12 - vyrams).

28 ir 30 klausimais (6 priedas) įvertintas tabako ir elektroninių cigarečių bei kitų panašių elektroninių įtaisų rūkymas: Nerūko (pasirinkę „Niekada“)/ Rūko (visi kiti). 29 klausimu įvertintas vidutinis surūkomų per dieną cigarečių skaičius ($\leq 5/6-10/11-19/\geq 20$).

31-37 klausimais (6 priedas) įvertintas respondentų fizinis aktyvumas. Fizinio aktyvumo duomenys perskaičiuoti į MET (metabolinis vienetas) minutes per savaitę, pagal formulę: MET x fizinės veiklos minutės per dieną x fizinės veiklos dienos per savaitę. Gauti rezultatai sudėti ir paskaičiuotas bendras fizinės veiklos lygis MET-minutėmis per savaitę. Pagal gautus duomenis, respondentai suskirstyti į tris grupes:

1. Žemas fizinis aktyvumas: nenustatyta jokio fizinio aktyvumo ARBA nustatytas fizinis aktyvumas, bet nepakankamas, kad tiktų 2 ir 3 kategorijoms.
2. Vidutinis fizinis aktyvumas: ≥ 3 dienų didelio intensyvumo fizinio aktyvumo, kuris truko bent 20 minučių per dieną ARBA ≥ 5 dienų vidutinio fizinio aktyvumo ir/arba vaikščiojimo bent 30

minučių per dieną ARBA ≥ 5 dienų bet kokių vaikščiojimo, vidutinio ir intensyvaus fizinio aktyvumo kombinacijų veiklų, kurios pasiekė bent 600 MET-minučių per savaitę.

3. Aukštas fizinis aktyvumas: didelio intensyvumo fizinė veikla bent 3 dienas per savaitę, kuri sudarė bent 1500 MET-minučių per savaitę ARBA ≥ 7 dienų bet kokių vaikščiojimo, vidutinio ir intensyvaus fizinio aktyvumo kombinacijų veiklų, kurios pasiekė bent 3000 MET-minučių per savaitę [104,105].

Kadangi analizuojant gautus duomenis nustatyta, kad didelį respondentų fizinį aktyvumą lėmė darbo pobūdis, netikslinga būtų vertinti, ar nuo kitų darbo aplinkos veiksnių priklauso fizinis aktyvumas (kaip sveikatai palankios elgsenos rodiklis), todėl nuspręsta fizinį aktyvumą analizuoti kaip vieną iš darbo aplinkos veiksnių (fizinį krūvį).

Sėdėjimo klausimas buvo kaip papildomas kintamasis, kuris nebuvo įtrauktas į bendrą fizinio aktyvumo balą ir kurio duomenys pateikti kaip skaitmeninis kintamasis, nurodant medianą [104].

38-48 klausimais (6 priedas) įvertinti mitybos įpročiai. Vidutinis valgymo per dieną kartų skaičius: 1-2 kartai/3-5 kartai (valgančių ≥ 6 kartus duomenys nepanaudoti, nes tokių respondentų buvo tik 2). 39-44 klausimų rezultatai padalinti į dvi grupes (visada/dažnai ir retai/niekada).

3.6. Pilotinis tyrimas

Prieš naudojant į lietuvių kalbą išverstą pastangų-atlygio disbalanso klausimyną (kadangi iš kelių šio klausimyno kintamųjų bus sudaryti nauji rodikliai) 2023 metų kovo 7-8 dienomis buvo atliktas pilotinis tyrimas, kuriuo patikrintas vidinis anketos suderinamumas, skaičiuojant cronbach α koeficientą. Į pastangų-atlygio klausimyną atsakė 11 žmonių. Nustatytas pastangų cronbach α buvo 0,85, atlygio – 0,83, o per didelio išsipareigojimo – 0,71. Kai cronbach α vertė yra nuo 0,7 ir daugiau - laikoma, kad klausimai yra suderinti [106]. Šio pilotinio tyrimo tikslas buvo ne tik patikrinti vidinį anketos suderinamumą, tačiau ir įvertinti, kaip respondentai suvokia užduotus klausimus ir ar visi respondentai juos suvokia vienodai. Pradiniame anketos variante buvo pateiktas klausimas/teiginys „Mano darbui gresia pavojus“. Apklausus respondentus paaiškėjo, kad ne visi šį teiginį supranta vienodai. Vieni respondentai pirmąjį teiginį suprato kaip pavojų prarasti darbą, o kiti „kad nesilaikoma kažkokių sąlygų ir darbovietę gali uždaryti“ arba „kad atliekant darbą kyta pavojus“. Siekiant tiksliau išsiaiškinti, kokia turėtų būti tikroji šio teiginio reikšmė, pastangų-atlygio disbalanso klausimynas peržiūrėtas ne tik anglų kalba, bet ir kitomis psichometriškai patikrintomis klausimyno kalbinėmis versijomis (ispanų, vokiečių). Atlikus pilotinį tyrimą ir peržiūrėjus šį teiginį keliomis užsienio kalbomis, pirminis teiginio variantas patikslintas į „Man gresia pavojus prarasti darbą“. Apklausus X

įmonės darbuotojus pakartotinai paskaičiuoti cronbach α rodikliai kintamiesiems. Nustatytas pastangų cronbach α buvo 0,81, atlygio – 0,70, per didelio įsipareigojimo – 0,75. Cronbach α vertė išliko 0,7 ir daugiau, t. y. vidinis klausimų suderinamumas išliko pakankamas.

3.7. Statistiniai metodai

Surinktų duomenų statistinei analizei naudojamas statistinių duomenų paketas „R Commander“. Kokybiniams duomenims aprašyti naudoti absoliutieji ir santykiniai dažniai. Kokybinių duomenų skirtumo statistinis reikšmingumas įvertintas naudojant Chi-kvadrato kriterijų, prireikus Fišerio tikslųjį testą. Skaitmeniniams duomenims palyginti naudotas Mann-Whitney testas, kadangi analizuotų skaitmeninių duomenų skirstiniai buvo nenormalūs. Skirstinių normalumui įvertinti naudotas Shapiro-Wilk testas. Darbo aplinkos veiksnių ir sveikatai palankaus bei rizikingo elgesio ryšiui įvertinti taikytas dvinarės logistinės regresijos modelis - tais atvejais, kai nustatyti tinkami duomenų analizei logistinės regresijos modeliai. Modelio tinkamumas įvertintas pagal: klasifikacinę lentelę, didžiausio tikėtimumo kriterijų, Hošmerio-Lemešou testą, determinacijos koeficientą, residual deviance. Sudarius logistinės regresijos modelį patikrintas kintamųjų multikolinearumas (pagal VIF). Statistinėms išvadoms formuluoti pasirinktas reikšmingumo lygmuo lygus 0,05.

4. TYRIMO REZULTATAI

4.1. Respondentų charakteristika

Iš viso tyrime dalyvavo 363 respondentai, iš jų analizei naudoti 351 atsakiusiojo duomenys (12 anketų buvo sugadintos). Tyrime dalyvavę moterys sudarė 88,3 proc. visų respondentų, o vyrai – 11,7 proc. Vertinant pagal užimamas pareigas, daugiausiai atsakiusiųjų buvo plataus profilio darbuotojai – 77,8 proc., gerokai mažiau parduotuvės vadovų – 14,2 proc. ir vyr. pardavėjų – 8,0 proc. Vertinant pagal amžių, didžioji dalis respondentų buvo 40-49 metų amžiaus grupėje (42,2 proc.), beveik dvigubai mažiau 30-39 metų ir 50-59 metų amžiaus grupėse (atitinkamai 20,8 proc. ir 24,2 proc.) ir mažiausiai 19-29 metų ir 60 ir daugiau metų amžiaus grupėse (atitinkamai 6,8 proc. ir 6,0 proc.). Didžiosios dalies respondentų darbo stažas buvo 6-15 metų (31,0 proc.) ir 16-25 metai (32,2 proc.), kiek mažiau respondentų dirbo 26 metus ir daugiau (20,8 proc.), o mažiausiai buvo respondentų, dirbančių 5 metus ir mažiau (16,0 proc.) (1 lentelė).

1 lentelė. Socialinė ir demografinė apklaustųjų charakteristika

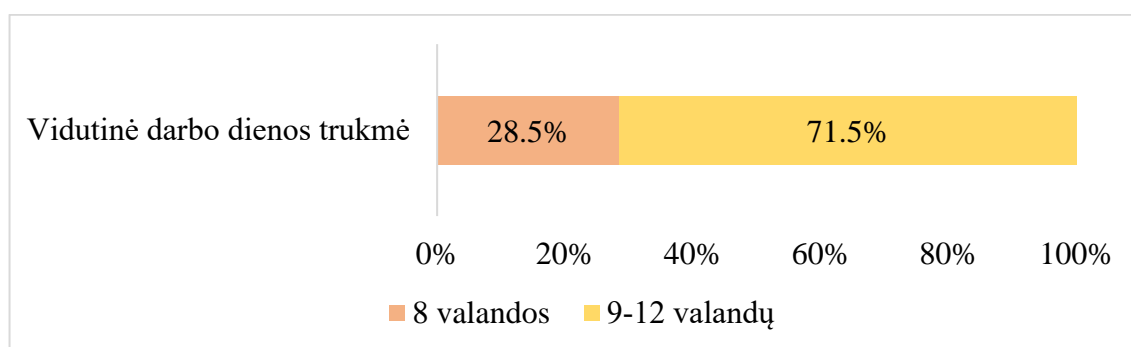
Socialiniai ir demografiniai duomenys	Abs.sk	Proc.
Lytis		
Moteris	310	88,3
Vyras	41	11,7
Užimamos pareigos		
Parduotuvės vadovė (-as)	50	14,2
Plataus profilio darbuotoja (-as)	273	77,8
Vyr. pardavėja (-as)	28	8,0
Amžius		
19-29 metų	24	6,8
30-39 metų	73	20,8
40-49 metų	148	42,2
50-59 metų	85	24,2
60 ir daugiau metų	21	6,0
Darbo stažas		
5 metai ir mažiau	56	16,0
6-15 metų	109	31,0

16-25 metai	113	32,2
26 metai ir daugiau	73	20,8
Iš viso	351	100,0

4.2. Darbo aplinkos veiksniai darbovietėje

4.2.1 Vidutinė X įmonės darbuotojų darbo dienos trukmė

Vienas iš tyrime analizuotų darbo aplinkos veiksnių buvo vidutinė respondentų darbo dienos trukmė. Galima matyti, kad didžioji dalis, net 71,5 proc. (abs. sk. 251) X įmonės darbuotojų dirba 9-12 valandų ir kiek mažiau nei trečdalis - 28,5 proc. (100 abs. sk.) - 8 valandas per dieną (1 pav.).



1 pav. Vidutinė respondentų darbo dienos trukmė

Toliau analizuotas respondentų pasiskirstymas pagal vidutinę darbo dienos trukmę, priklausomai nuo sociodemografinių duomenų. Pagal užimamas pareigas, didžioji dalis parduotuvės vadovų vidutiniškai dirba 8 valandas, o plataus profilio darbuotojų ir vyr. pardavėjų - 9-12 valandų per dieną. Statistiškai reikšmingai mažiau ($p < 0,001$) parduotuvės vadovų (16,0 proc.), lyginant su plataus profilio darbuotojais (81,0 proc.) ir vyr. pardavėjais (78,6 proc.), vidutiniškai dirbo 9-12 valandų per dieną (2 lentelė). Pagal lytį, amžių bei darbo stažą reikšmingų skirtumų nenustatyta.

2 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal vidutinę darbo dienos trukmę priklausomai nuo sociodemografinių duomenų

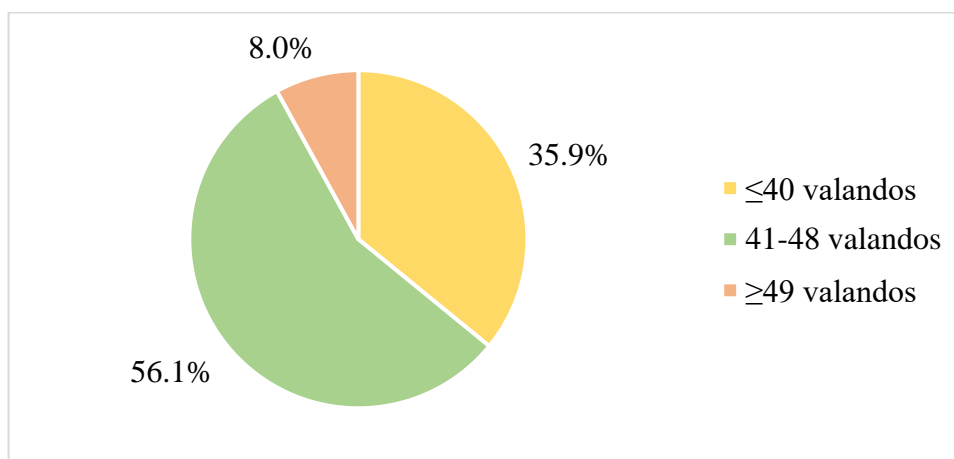
	Iš viso	8 valandos	9-12 valandų
	Abs.sk	Proc.	Proc.
Lytis			
Moteris	310	27,4	72,6
Vyras	41	36,6	63,4
Užimamos pareigos			

Parduotuvės vadovė (-as)	50	84,0	16,0*
Plataus profilio darbuotoja (-as)	273	19,0	81,0
Vyr. pardavėja (-as)	28	21,4	78,6
Amžius			
19-29 metų	24	16,7	83,3
30-39 metų	73	19,2	80,8
40-49 metų	148	30,4	69,6
50-59 metų	85	32,9	67,1
60 ir daugiau metų	21	42,9	57,1
Darbo stažas			
5 metai ir mažiau	56	19,6	80,4
6-15 metų	109	25,7	74,3
16-25 metai	113	32,7	67,3
26 metai ir daugiau	73	32,9	67,1

* - $p < 0,001$ lyginant su plataus profilio darbuotojais ir vyr. pardavėjais

4.2.2. Vidutinis X įmonės darbuotojų darbo valandų skaičius per savaitę

Dar vienas analizuotas darbo aplinkos veiksnys - vidutinis dirbamų valandų skaičius per savaitę. Nustatyta, kad didžioji dalis respondentų vidutiniškai dirbo 41-48 valandas per savaitę (56,1 proc. – abs. sk. 197), kiek daugiau nei trečdalis (35,9 proc. – abs. sk. 126) dirbo ≤ 40 valandas ir tik nedidelė dalis (8,0 proc. – abs. sk. 28) darbuotojų dirbo ≥ 49 valandas per savaitę (2 pav.).



2 pav. Vidutinis darbo valandų skaičius per savaitę

3 lentelėje pateiktas darbuotojų pasiskirstymas pagal vidutinį dirbamų valandų skaičių per savaitę, priklausomai nuo sociodemografinių duomenų. Vertinant pagal užimamas pareigas, didžioji dalis parduotuvės vadovų vidutiniškai dirba ≤ 40 valandų per savaitę, o plataus profilio darbuotojų ir vyr. pardavėjų - 41-48 valandas per savaitę. Darbuotojai, dirbantys ≥ 49 valandas per savaitę buvo parduotuvės vadovai ir plataus profilio darbuotojai. Nustatyta, kad tiek plataus profilio darbuotojų (60,8 proc.; $p < 0,001$), tiek vyr. pardavėjų (57,1 proc.; $p = 0,019$), dirbančių 41-48 valandas per savaitę, buvo statistiškai reikšmingai daugiau nei parduotuvės vadovų (30,0 proc.).

Vertinant pagal darbo stažą nustatyta, kad ≥ 26 metus dirbančių darbuotojų dalis (50,7 proc.), kuri dirba vidutiniškai ≤ 40 valandų per savaitę buvo statistiškai reikšmingai didesnė nei kitų darbo stažo grupių (visų ~ 32 proc.). Taip pat, 41-48 valandas per savaitę ≤ 5 metus (62,5 proc.), 16-25 metus (61,1 proc.) ir 6-15 metų (58,7 proc.) dirbantys darbuotojai dirbo reikšmingai dažniau nei ≥ 26 metus dirbantys (39,7 proc.) (3 lentelė). Vertinant pagal lytį ir amžių reikšmingų skirtumų nenustatyta.

3 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal vidutinį dirbamų valandų skaičių per savaitę priklausomai nuo sociodemografinių duomenų

	Iš viso	≤ 40 valandos	41-48 valandos	≥ 49 valandos
	Abs.sk	Proc.	Proc.	Proc.
Lytis				
Moteris	310	34,2	57,4	8,4
Vyras	41	48,8	46,3	4,9
Užimamos pareigos				
Parduotuvės vadovė (-as)	50	60,0*	30,0**	10,0
Plataus profilio darbuotoja (-as)	273	30,8	60,8	8,4
Vyr. pardavėja (-as)	28	42,9	57,1	0,0
Amžius				
19-29 metų	24	37,5	58,3	4,2
30-39 metų	73	35,6	53,4	11,0
40-49 metų	148	29,1	65,5	5,4
50-59 metų	85	44,7	44,7	10,6
60 ir daugiau metų	21	47,6	42,9	9,5
Darbo stažas				

5 metai ir mažiau	56	32,1	62,5	5,4
6-15 metų	109	32,1	58,7	9,2
16-25 metai	113	31,8	61,1	7,1
26 metai ir daugiau	73	50,7 ***	39,7 ****	9,6

* - $p < 0,001$ lyginant su plataus profilio darbuotojais

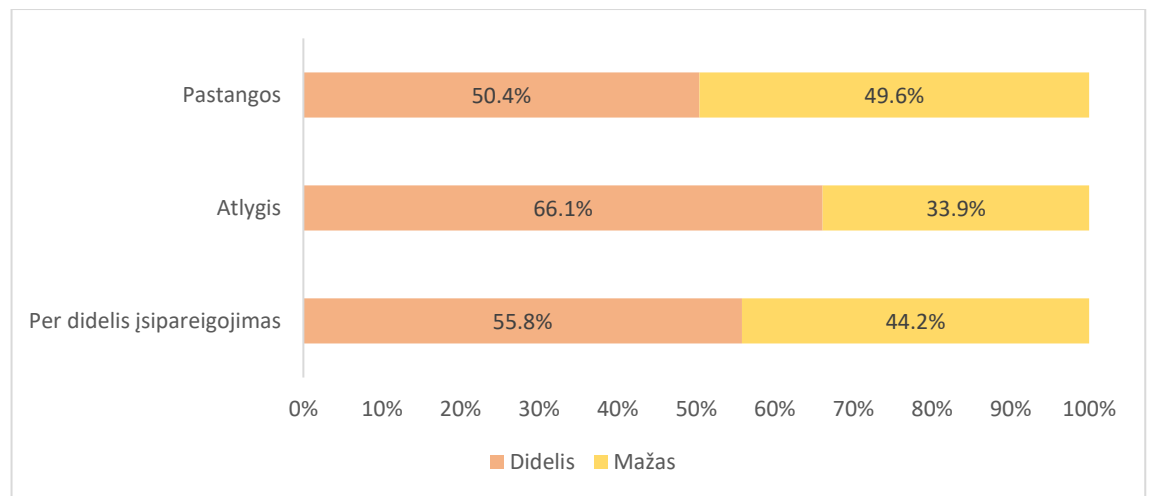
** - $p < 0,001$ lyginant su plataus profilio darbuotojais; $p = 0,019$ – su vyr. pardavėjais

*** - $p = 0,035$ lyginant su ≤ 5 m.; $p = 0,012$ - su 6-15 m.; $p = 0,010$ – su 16-25 m. dirbančiais

**** - $p = 0,010$ lyginant su ≤ 5 m.; $p = 0,012$ - su 6-15 m.; $p = 0,004$ – su 16-25 m. dirbančiais

4.2.3. X įmonės darbuotojų darbe įdedamos pastangos, suvokiamas atlygis bei per didelis įsipareigojimas

3 paveikslėlyje pateiktas darbuotojų pasiskirstymas pagal įdedamas pastangas, suvokiamą atlygį bei per didelį įsipareigojimą. Galima matyti, kad tiek įdedančių dideles, tiek mažas pastangas darbuotojų buvo labai panašiai (atitinkamai: 50,4 proc. - abs. sk. 177 ir 49,6 proc. - abs. sk. 174). Suvokiantys, kad gauna didelį atlygį sudarė du trečdalius (66,1 proc. - abs. sk. 232), o kad mažą – trečdalį (33,9 proc. - abs. sk. 119) visų respondentų. Patiriančių aukštą per didelį įsipareigojimą (55,8 proc. - abs. sk. 196) buvo daugiau, nei patiriančių žemą (44,2 proc. - abs. sk. 155).



3 pav. Darbuotojų įdedamos pastangos, atlygis ir per didelis įsipareigojimas

4 lentelėje pateiktas darbuotojų pasiskirstymas pagal darbe įdedamas dideles pastangas, suvokiamą gaunamą mažą atlygį bei patiriamą aukštą per didelį įsipareigojimą, priklausomai nuo sociodemografinių duomenų. Vertinant įdedančių dideles pastangas darbuotojų duomenis nustatyta, kad 27,6 proc. statistiškai reikšmingai daugiau 40-49 metų amžiaus grupės darbuotojų (56,8 proc.; $p = 0,012$) ir 23,7 proc. reikšmingai daugiau 50-59 metų amžiaus grupės darbuotojų (52,9 proc.;

$p=0,039$) darbe įdeda dideles pastangas, lyginant su 19-29 metų amžiaus grupės darbuotojais (29,2 proc.). Pagal lytį, užimamas pareigas bei darbo stažą nebuvo nustatyta reikšmingų skirtumų.

Vertinant pagal suvokiamą gaunamą mažą atlygį priklausomai nuo sociodemografinių duomenų, statistiškai reikšmingi skirtumai nustatyti tik tarp amžiaus grupių. Didžiausia dalis respondentų, jaučiančių, kad gauna mažą atlygį yra 50-59 metų (42,4 proc.) grupėje. Nustatyta, kad šioje grupėje 29,9 proc. ($p=0,011$) statistiškai reikšmingai didesnė dalis lyginant su 19-29 metų (12,5 proc.) ir 19,1 proc. ($p=0,019$) - su 30-39 metų amžiaus grupe (23,2 proc.) jaučia, kad gauna mažą atlygį. Kad gauna mažą atlygį jaučia ir 26,7 proc. ($p=0,007$) statistiškai reikšmingai didesnė 40-49 metų amžiaus grupės darbuotojų dalis (39,2 proc.) lyginant su 19-29 metų ir 15,9 proc. ($p=0,011$) - lyginant su 30-39 metų amžiaus grupe (4 lentelė).

Vertinant apklaustųjų pasiskirstymą pagal patiriamą aukštą per didelį išipareigojimą, priklausomai nuo sociodemografinių duomenų, nustatyta, kad 19,1 proc. ($p=0,021$) statistiškai reikšmingai daugiau moterų (58,1 proc.), nei vyrų (39,0 proc.) patiria aukštą per didelį išipareigojimą. Analizuojant gautus duomenis pagal užimamas pareigas, 29,6 proc. statistiškai reikšmingai daugiau parduotuvės vadovų (82,0 proc.) nei plataus profilio darbuotojų (52,4 proc.) ir 37,1 proc. daugiau nei vyr. pardavėjų (42,9 proc.) patiria aukštą per didelį išipareigojimą ($p<0,001$). Tarp amžiaus ir darbo stažo grupių statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatyta (4 lentelė).

4 lentelė. Darbuotojų, įdedančių dideles pastangas, suvokiančių, kad gauna mažą atlygį bei patiriančių aukštą per didelį išipareigojimą pasiskirstymas pagal sociodemografinius duomenis

	Iš viso	Didelės pastangos	Mažas atlygis	Aukštas per didelį išipareigojimas
	Abs.sk	Proc.	Proc.	Proc.
Lytis				
Moteris	310	51,9	33,2	58,1****
Vyras	41	39,0	39,0	39,0
Užimamos pareigos				
Parduotuvės vadovė (-as)	50	62,0	32,0	82,0*****
Plataus profilio darbuotoja (-as)	273	48,4	33,3	52,4
Vyr. pardavėja (-as)	28	50,0	42,9	42,9
Amžius				
19-29 metų	24	29,2*	12,5	58,3

30-39 metų	73	43,8	23,2	49,3
40-49 metų	148	56,8	39,2**	58,1
50-59 metų	85	52,9	42,4***	61,2
60 ir daugiau metų	21	42,9	23,8	38,1

Darbo stažas

5 metai ir mažiau	56	44,6	32,1	53,6
6-15 metų	109	49,5	35,8	58,7
16-25 metai	113	52,2	35,4	60,2
26 metai ir daugiau	73	53,4	30,1	46,6

* - $p=0,012$ lyginant su 40-49 m. amžiaus grupe; $p=0,039$ - su 50-59 m. amžiaus grupe

** - $p=0,011$ lyginant su 19-29 m. amžiaus grupe; $p=0,019$ – su 30-39 m. amžiaus grupe

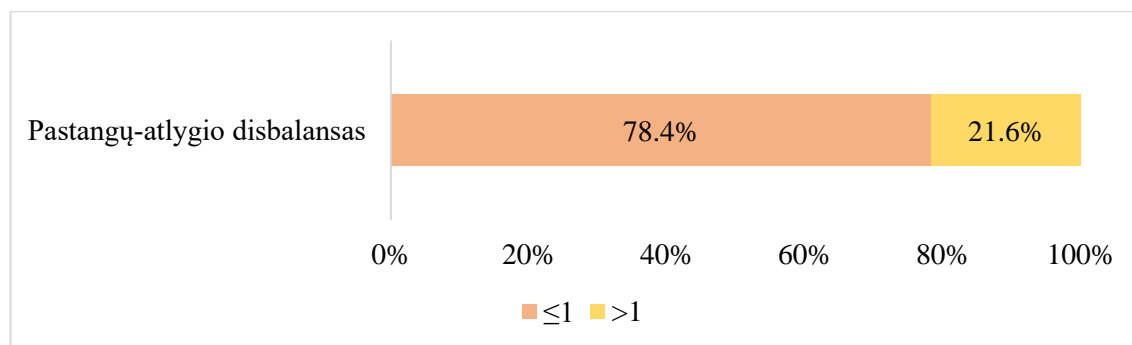
*** - $p=0,007$ lyginant su 19-29 m. amžiaus grupe; $p=0,011$ - su 30-39 m. amžiaus grupe

**** - $p=0,021$ lyginant moteris su vyrais

***** - $p<0,001$ lyginant parduotuvės vadovus su plataus profilio darbuotojais ir vyr. pardavėjais

4.2.4. X įmonės darbuotojų pastangų-atlygio disbalansas

4 paveikslėlyje pateiktas respondentų pasiskirstymas pagal nustatytą pastangų-atlygio disbalansą. Galima matyti, kad vos daugiau nei penktadalis (21,6 proc. – abs. sk. 76) darbuotojų jaučia, kad įdeda daugiau pastangų, nei gauna atlygio (t. y. patiria pastangų-atlygio disbalansą). Didžiosios dalies respondentų (78,4 proc. – abs. sk. 275) pastangų-atlygio santykis yra ≤ 1 . Taigi, didžioji dalis X įmonės darbuotojų nepatiria pastangų-atlygio disbalanso.



4 pav. Respondentų pastangų-atlygio disbalansas

5 lentelėje pateiktas įmonės darbuotojų pasiskirstymas pagal patiriamą pastangų-atlygio disbalansą, priklausomai nuo sociodemografinių duomenų. Vertinant pastangų-atlygio disbalanso pasiskirstymą pagal užimamas pareigas matyti, kad daugiausiai disbalansą patiriančių respondentų

yra vyr. pardavėjų tarpe (42,9 proc.). Nustatyta, kad 24,6 proc. statistiškai reikšmingai daugiau vyr. pardavėjų, nei plataus profilio darbuotojų (18,3 proc.) patiria pastangų-atlygio disbalansą ($p=0,002$).

Vertinant pagal amžių – didžiausia disbalansą patiriančių darbuotojų dalis yra 40-49 metų (28,4 proc.), o mažiausia - 30-39 metų (15,1 proc.) amžiaus grupėje. Nustatyta, kad 40-49 metų amžiaus grupėje patiriančių pastangų-atlygio disbalansą darbuotojų dalis yra 13,3 proc. ($p=0,029$) statistiškai reikšmingai didesnė nei 30-39 metų ir 11,9 proc. ($p=0,041$) - nei 50-59 metų amžiaus grupėje (16,5 proc.) (5 lentelė). Vertinant pagal lytį bei darbo stažą reikšmingų skirtumų nenustatyta.

5 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal patiriamą pastangų-atlygio disbalansą priklausomai nuo sociodemografinių duomenų

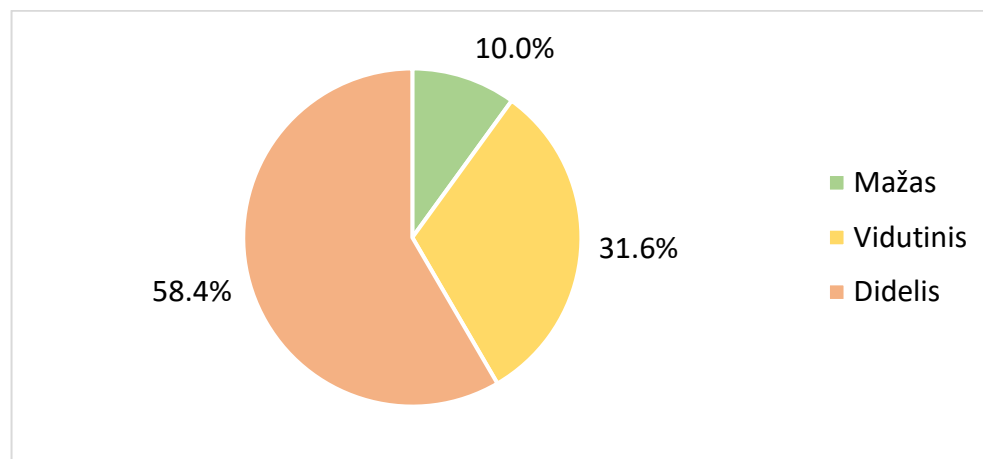
	Iš viso	Pastangų atlygio disbalansas >1	Pastangų atlygio disbalansas ≤1
	Abs.sk	Proc.	Proc.
Lytis			
Moteris	310	22,6	77,4
Vyras	41	14,6	85,4
Užimamos pareigos			
Parduotuvės vadovė (-as)	50	28,0	72,0
Plataus profilio darbuotoja (-as)	273	18,3	81,7
Vyr. pardavėja (-as)	28	42,9*	57,1
Amžius			
19-29 metų	24	16,7	83,3
30-39 metų	73	15,1	84,9
40-49 metų	148	28,4**	71,6
50-59 metų	85	16,5	83,5
60 ir daugiau metų	21	23,8	76,2
Darbo stažas			
5 metai ir mažiau	56	25,0	75,0
6-15 metų	109	21,1	78,9
16-25 metai	113	21,2	78,8
26 metai ir daugiau	73	25,0	75,0
Iš viso	351	21,7	78,3

* - $p=0,002$, lyginant su plataus profilio darbuotojais

** - $p=0,029$ lyginant su 30-39 m. amžiaus grupe; $p=0,041$ lyginant su 50-59 m. amžiaus grupe

4.2.5. Fizinio krūvio lygis tarp X įmonės darbuotojų

Dar vienas darbo aplinkos veiksnys – fizinis krūvis. 5 paveikslėlyje galima matyti respondentų pasiskirstymą pagal fizinio krūvio lygius. Daugiau nei pusės (58,4 proc. – abs. sk. 205) respondentų fizinio krūvio lygis yra didelis, kiek daugiau nei trečdalis - vidutinis (31,6 proc. - abs. sk. 111), o mažiausios dalies – mažas (10,0 proc. – abs. sk. 35).



5 pav. Fizinio krūvio lygis tarp X įmonės darbuotojų

6 lentelėje pateiktas respondentų pasiskirstymas pagal fizinio krūvio lygius priklausomai nuo sociodemografinių duomenų. Daugiausiai respondentų, kurių fizinio krūvio lygis didelis, nustatyta tarp plataus profilio darbuotojų (67,0 proc.). Plataus profilio darbuotojų fizinio krūvio lygis buvo didelis 24,1 proc. ($p=0,011$) statistiškai reikšmingai dažniau nei vyr. pardavėjų (42,9 proc.) ir 47,0 proc. ($p<0,001$) – nei parduotuvės vadovų (20,0 proc.). Reikšmingas skirtumas nustatytas ir tarp darbuotojų, dirbančių ≥ 26 metus (16,4 proc.), lyginant su 6-15 metų dirbančiais (5,5 proc.), kurių krūvio lygiai buvo maži ($p=0,049$). Vertinant pagal amžių ir lytį nenustatyta reikšmingų skirtumų.

6 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal fizinio krūvio lygius, priklausomai nuo sociodemografinių duomenų

	Iš viso	Didelis	Vidutinis	Mažas
	Abs.sk	Proc.	Proc.	Proc.
Lytis				
Moteris	310	57,7	31,6	10,6
Vyras	41	63,4	31,7	4,9
Užimamos pareigos				

Parduotuvės vadovė (-as)	50	20,0	62,0***	18,0
Plataus profilio darbuotoja (-as)	273	67,0*	25,7	7,3*****
Vyr. pardavėja (-as)	28	42,9**	35,7	21,4
Amžius				
19-29 metų	24	62,5	25,0	12,5
30-39 metų	73	53,4	39,7	6,8
40-49 metų	148	58,8	31,1	10,1
50-59 metų	85	58,8	30,6	10,6
60 ir daugiau metų	21	66,7	19,0	14,3
Darbo stažas				
5 metai ir mažiau	56	53,6	35,7	10,7
6-15 metų	109	60,6	33,9	5,5
16-25 metai	113	60,2	30,1	9,7
26 metai ir daugiau	73	56,2	27,4	16,4*****

*- $p < 0,001$ lyginant su parduotuvės vadovais; $p = 0,011$ – su vyr. pardavėjais

** - $p = 0,031$ lyginant su parduotuvės vadovais

*** - $p < 0,001$ lyginant su lyginant su plataus profilio darbuotojais, $p = 0,026$ – su vyr. Pardavėjais

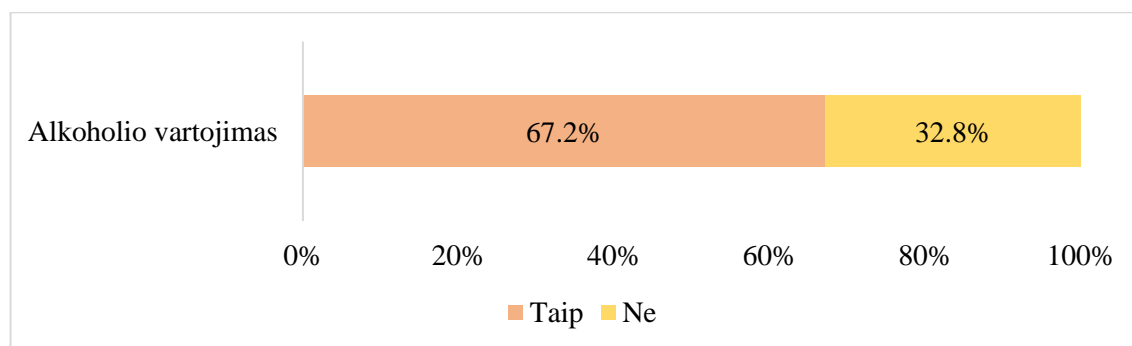
**** - $p = 0,015$ lyginant su parduotuvės vadovais; $p = 0,023$ – su vyr. Pardavėjais

***** - $p = 0,049$ lyginant su 6-15 m.

4.3. Sveikatai palankaus ir rizikingo elgesio paplitimas tarp darbuotojų

4.3.1. Alkoholio vartojimas tarp X įmonės darbuotojų

Vienas tyrime analizuotų rizikingos elgsenos veiksnių buvo alkoholio vartojimas. Gauti rezultatai rodo, kad alkoholi vartojančių darbuotojų dalis buvo daugiau nei pusė visų atsakiusiųjų (67,2 proc. – abs. sk. 236) (6 pav.)



6 pav. Alkoholio vartojimas tarp X įmonės darbuotojų

7 lentelėje pateiktas respondentų pasiskirstymas pagal alkoholio vartojimą priklausomai nuo sociodemografinių duomenų. Vertinant pagal užimamas pareigas nustatyta, kad daugiausiai alkoholi vartojančių darbuotojų buvo vyr. pardavėjų tarpe (92,9 proc.). Gauti rezultatai rodo, kad alkoholi vartojančių vyr. pardavėjų buvo 20,9 proc. ($p=0,027$) statistiškai reikšmingai daugiau nei parduotuvės vadovų (72,0 proc.) ir 29,2 proc. ($p=0,002$) daugiau nei plataus profilio darbuotojų (63,7 proc.). Vertinant pagal lytį, amžiaus bei darbo stažo grupes, statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatyta.

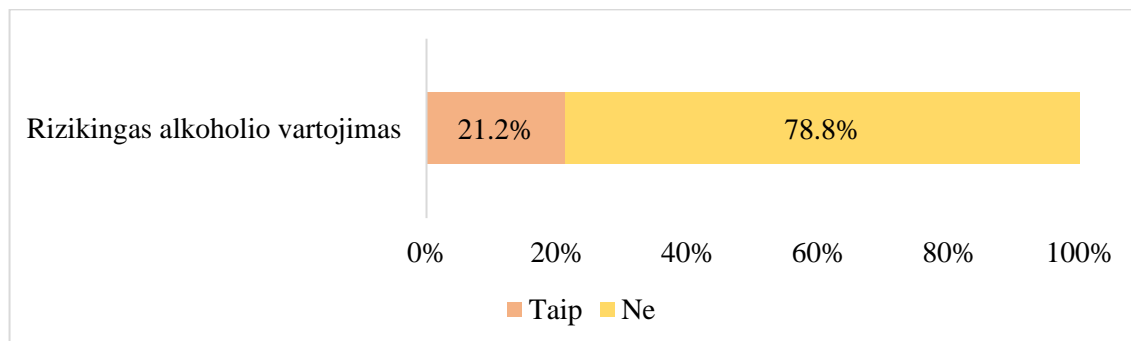
7 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal alkoholio vartojimą priklausomai nuo sociodemografinių duomenų

	Iš viso	Vartoja alkoholi	Nevartoja alkoholio
	Abs.sk	Proc.	Proc.
Lytis			
Moteris	310	66,8	33,2
Vyras	41	70,7	29,3
Užimamos pareigos			
Parduotuvės vadovė (-as)	50	72,0	28,0
Plataus profilio darbuotoja (-as)	273	63,7	36,3
Vyr. pardavėja (-as)	28	92,9*	7,1
Amžius			
19-29 metų	24	75,0	25,0
30-39 metų	73	69,9	30,1
40-49 metų	148	66,9	33,1
50-59 metų	85	62,4	37,6
60 ir daugiau metų	21	71,4	28,6
Darbo stažas			
5 metai ir mažiau	56	69,6	30,4
6-15 metų	109	66,1	33,9
16-25 metai	113	68,1	31,9
26 metai ir daugiau	73	65,8	34,2

* - $p=0,027$, lyginant su parduotuvės vadovais; $p=0,002$, lyginant su plataus profilio darbuotojais

4.3.2. Rizikingas alkoholio vartojimas tarp X įmonės darbuotojų

Respondentų pasiskirstymą pagal rizikingą alkoholio vartojimą galima matyti 7 paveikslėlyje. Analizuojant alkoholi vartojančių respondentų duomenis nustatyta, kad net penktadalis (21,2 proc. – abs. sk. 50) darbuotojų pasižymėjo rizikingu alkoholio vartojimu.



7 pav. Rizikingas alkoholio vartojimas tarp X įmonės darbuotojų

8 lentelėje pateiktas respondentų pasiskirstymas pagal rizikingą alkoholio vartojimą priklausomai nuo sociodemografinių duomenų. Pagal amžiaus grupes, statistiškai reikšmingai daugiausiai respondentų alkoholi vartojančių rizikingai buvo 19-29 metų amžiaus grupėje (50,0 proc.). 40-49 metų amžiaus grupėje (25,3 proc.) rizikingai alkoholi vartojo 15,5 proc. reikšmingai ($p=0,025$) daugiau respondentų nei 30-39 metų grupėje (9,8 proc.).

Pagal darbo stažo grupes taip pat nustatyta, kad trumpiausiai dirbančių darbuotojų grupėje rizikingai alkoholi vartojančių respondentų dalis (38,5 proc.) buvo 20,4 proc. statistiškai reikšmingai didesnė nei 6-15 metų (18,1 proc.), 17,7 proc. didesnė nei 16-25 metus (20,8 proc.) bei 26,0 proc. didesnė nei ≥ 26 metus (12,5 proc.) dirbančiųjų grupėse (8 lentelė). Vertinant pagal lytį ir užimamas pareigas statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatyta.

8 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal rizikingą alkoholio vartojimą priklausomai nuo sociodemografinių duomenų

	Iš viso	Rizikingas alkoholio vartojimas	Mažai rizikingas alkoholio vartojimas
	Abs.sk	Proc.	Proc.
Lytis			
Moteris	165	20,3	79,7
Vyras	21	27,6	72,4
Užimamos pareigos			

Parduotuvės vadovė (-as)	36	11,1	88,9
Plataus profilio darbuotoja (-as)	174	24,1	75,9
Vyr. pardavėja (-as)	26	15,4	84,6
Amžius			
19-29 metų	18	50,0*	50,0
30-39 metų	51	9,8	90,2
40-49 metų	99	25,3**	74,7
50-59 metų	53	17,0	83,0
60 ir daugiau metų	15	13,3	86,7
Darbo stažas			
5 metai ir mažiau	39	38,5***	61,5
6-15 metų	72	18,1	81,9
16-25 metai	77	20,8	79,2
26 metai ir daugiau	48	12,5	87,5

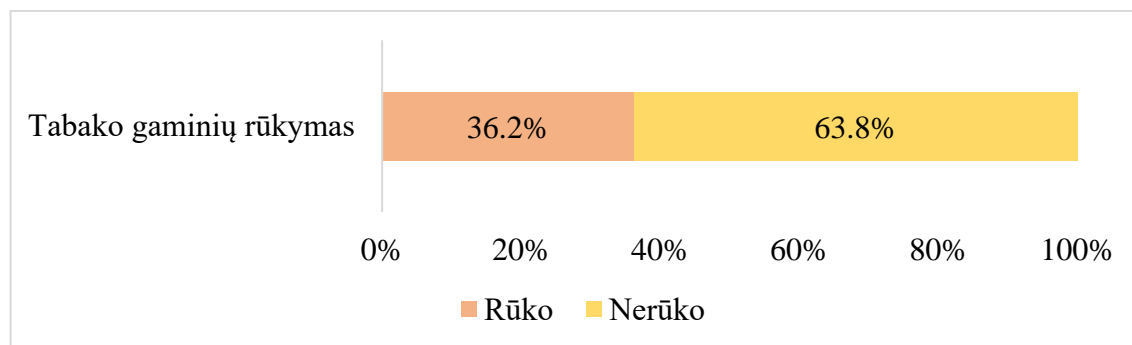
*- $p < 0,001$ lyginant su 30-39 m.; $p = 0,033$ – su 40-49 m.; $p = 0,005$ – su 50-59 m.; $p = 0,026$ – su ≥ 60 m.

** - $p = 0,025$ lyginant su 30-39 m.

*** - $p = 0,018$ lyginant su 6-15 m.; $p = 0,042$ – su 16-25 m.; $p = 0,005$ – su ≥ 26 m.

4.3.3. Tabako gaminių rūkymas tarp X įmonės darbuotojų

Dar vienas tirtas rizikingos elgsenos veiksnys buvo rūkymas. Galima matyti, kad didžioji dalis respondentų (63,8 proc. – abs. sk. 224) tabako gaminių nerūko (8 pav.). Juos rūko vos daugiau nei trečdalis (36,2 proc. – abs.sk 127) X įmonės darbuotojų.



8 pav. Tabako gaminių rūkymas tarp X įmonės darbuotojų

9 lentelėje pateiktas respondentų pasiskirstymas pagal tabako gaminių rūkymą priklausomai nuo sociodemografinių duomenų. Vertinant pagal lytį nustatyta, kad tabako gaminius rūko 19,9 proc. statistiškai reikšmingai ($p=0,013$) daugiau vyrų (53,7 proc.) nei moterų (33,9 proc.).

Vertinant pagal užimamas pareigas nustatyta, kad tabako gaminius rūkančių parduotuvės vadovų (22,0 proc.) buvo 15,4 proc. ($p=0,036$) statistiškai reikšmingai mažiau nei plataus profilio darbuotojų (37,4 proc.) ir 28,0 proc. ($p=0,011$) - nei vyr. pardavėjų.

Pagal amžiaus grupes, daugiausiai rūkančiųjų buvo 19-29 metų amžiaus grupėje (66,7 proc.). Matoma tendencija, kad didėjant respondentų amžiui mažėjo rūkančių darbuotojų dalys. Gauti rezultatai parodė, kad 19-29 metų amžiaus grupėje rūkančiųjų dalis buvo statistiškai reikšmingai didesnė nei 40-49 metų (37,2 proc.), 50-59 metų (20,0 proc.) ir ≥ 60 metų (14,3 proc.) amžiaus grupėse. Taip pat, nustatyta, kad 30-39 metų (49,3 proc.) ir 40-49 metų amžiaus grupėse rūkančiųjų dalys buvo reikšmingai didesnės nei dviejose vyriausiose amžiaus grupėse (9 lentelė).

Pagal darbo stažą stebima tokia pati tendencija – didėjant stažo metams, mažėja rūkančiųjų dalys grupėse. Nustatyta, kad tarp ≤ 5 metus (53,6 proc.) dirbančių darbuotojų, rūkančiųjų dalis buvo 23,5 proc. statistiškai reikšmingai didesnė nei 16-25 metus (30,1 proc.) ir 30,3 proc. – nei ≥ 26 metus dirbančiųjų grupėje (23,3 proc.), o tarp 6-15 metus dirbančių darbuotojų (42,2 proc.) buvo 18,9 proc. reikšmingai daugiau rūkančių, nei tarp ≥ 26 metus dirbančiųjų (9 lentelė).

9 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal tabako gaminių rūkymą priklausomai nuo sociodemografinių duomenų

	Iš viso	Tabako gaminius rūko	Tabako gaminių nerūko
	Abs.sk	Proc.	Proc.
Lytis			
Moteris	310	33,9	66,1
Vyras	41	53,7*	46,3
Užimamos pareigos			
Parduotuvės vadovė (-as)	50	22,0**	78,0
Plataus profilio darbuotoja (-as)	273	37,4	62,6
Vyr. pardavėja (-as)	28	50,0	50,0
Amžius			
19-29 metų	24	66,7***	33,3
30-39 metų	73	49,3****	50,7

40-49 metų	148	37,2*****	62,8
50-59 metų	85	20,0	80,0
60 ir daugiau metų	21	14,3	85,7

Darbo stažas

5 metai ir mažiau	56	53,6*****	46,4
6-15 metų	109	42,2*****	57,8
16-25 metai	113	30,1	69,9
26 metai ir daugiau	73	23,3	76,7

* - $p=0,013$ lyginant tarp lyčių

** - $p=0,036$ lyginant su plataus profilio darbuotojais; $p=0,011$ – su vyr. pardavėjais

*** - $p=0,006$ lyginant su 40-49 m.; $p<0,001$ – su 50-59 m.; $p<0,001$ – su ≥ 60 m.

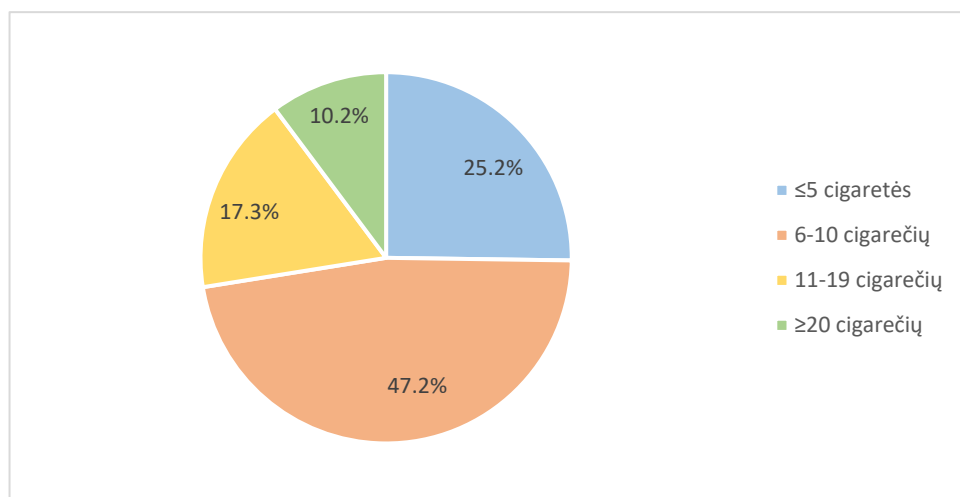
**** - $p<0,001$ lyginant su 50-59 m.; $p<0,001$ – su ≥ 60 m.

***** - $p=0,006$ lyginant su 50-59 m.; $p=0,039$ – su ≥ 60 m.

***** - $p=0,003$ lyginant su 16-25 m.; $p<0,001$ – su ≥ 26 m.

***** - $p=0,009$ lyginant su ≥ 26 m.

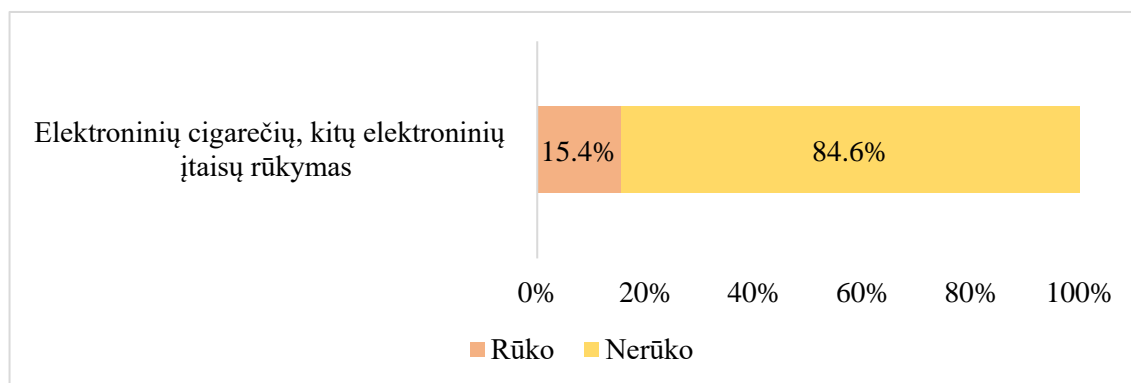
Toliau analizuota, kiek cigarečių vidutiniškai surūko tabako gaminius rūkantys X įmonės darbuotojai. Nustatyta, kad didžioji dalis įmonės darbuotojų (47,2 proc. – abs. sk. 60) vidutiniškai surūko 6-10 cigarečių per dieną. Ketvirtadalis (25,2 proc. – abs. sk. 32) surūko ≤ 5 cigaretes, kiek mažiau (17,3 proc. – abs. sk. 22) – 11-19 cigarečių, o mažiausia dalis (10,2 proc. – abs. sk. 13) surūko ≥ 20 cigarečių per dieną (9 pav.).



9 pav. Vidutinis per dieną surūkomų cigarečių skaičius

4.3.4. Elektroninių cigarečių ir kitų panašių elektroninių įtaisų rūkymas tarp X įmonės darbuotojų

X įmonėje ištirtas ir elektroninių cigarečių bei kitų panašių elektroninių įtaisų rūkymas (toliau – elektroninių cigarečių). Kaip tabako gaminių, taip ir elektroninių cigarečių nerūko didžioji dalis darbuotojų (84,6 proc. – abs. sk. 297) (10 pav.). Rūkančiųjų elektronines cigaretes dalis buvo daugiau nei dvigubai mažesnė, nei rūkančių tabako gaminius. Respondentai, rūkantys elektronines cigaretes sudarė mažiau nei penktadalį (15,4 proc. – abs. sk. 54) visų respondentų.



10 pav. Elektroninių cigarečių bei kitų panašių elektroninių įtaisų rūkymas tarp X įmonės darbuotojų

10 lentelėje pateiktas respondentų pasiskirstymas pagal elektroninių cigarečių rūkymą priklausomai nuo sociodemografinių duomenų. Vertinant pagal amžiaus grupes, galima matyti, kad kaip cigaretės, taip ir elektronines cigaretes rūkančiųjų daugiausiai buvo 19-29 metų amžiaus grupėje (54,2 proc.), o didėjant amžiaus grupei mažėjo rūkančių darbuotojų dalys. 50-59 metų amžiaus grupėje elektronines cigaretes rūkantys darbuotojai sudarė vos 3,5 proc., o ≥ 60 metų grupėje nebuvo nei vieno elektronines cigaretes rūkančio respondento. Gauti rezultatai rodo, kad 50-59 metų amžiaus grupėje elektronines cigaretes rūkančių respondentų dalis yra 50,7 proc. statistiškai reikšmingai mažesnė nei 19-29 metų, 18,4 proc. – nei 30-39 metų (21,9 proc.) ir 11,4 proc. - nei 40-49 metų (14,9 proc.) amžiaus grupėse. Taip pat, nustatyta, kad 19-29 metų amžiaus grupėje elektronines cigaretes rūkantys darbuotojai sudarė atitinkamai 32,3 proc. ir 39,3 proc. statistiškai reikšmingai didesnę dalį nei 30-39 metų ir 40-49 metų amžiaus grupėse.

Vertinant pagal darbo stažą gauta tokia pati tendencija. Tarp ≤ 5 metus (25,0 proc.) dirbančių darbuotojų, rūkančių elektronines cigaretes dalis buvo 12,6 proc. reikšmingai didesnė nei 16-25 metus (12,4 proc.) ir 18,2 proc. – nei ≥ 26 metus dirbančiųjų grupėje (6,8 proc.) (10 lentelė). Tarp dirbančių 6-15 metų (19,3 proc.) buvo 12,5 proc. reikšmingai ($p=0,019$) daugiau rūkančių, nei tarp dirbančių ≥ 26 metus. Analizuojant pagal lytį ir užimamas pareigas, nenustatyta statistiškai reikšmingų skirtumų.

10 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal elektroninių cigarečių ar panašių elektroninių įtaisų rūkymą priklausomai nuo sociodemografinių duomenų

	Iš viso	Elektronines rūko	Elektroninių nerūko
	Abs.sk	Proc.	Proc.
Lytis			
Moteris	310	15,5	84,5
Vyras	41	14,6	85,4
Užimamos pareigos			
Parduotuvės vadovė (-as)	50	14,0	86,0
Plataus profilio darbuotoja (-as)	273	15,0	85,0
Vyr. pardavėja (-as)	28	21,4	78,6
Amžius			
19-29 metų	24	54,2*	45,8
30-39 metų	73	21,9	78,1
40-49 metų	148	14,9	85,1
50-59 metų	85	3,5**	96,5
60 ir daugiau metų	21	0,0	100,0
Darbo stažas			
5 metai ir mažiau	56	25,0***	75,0
6-15 metų	109	19,3****	80,7
16-25 metai	113	12,4	87,6
26 metai ir daugiau	73	6,8	93,2

*- $p=0,003$ lyginant su 30-39 m.; $p<0,001$ – su 40-49 m.

** - $p<0,001$ lyginant su 19-29 m. ir 30-39 m.; $p=0,007$ – su 40-49 m.

*** - $p=0,038$ lyginant su 16-25 m.; $p=0,004$ – su ≥ 26 m.

**** - $p=0,019$ lyginant su ≥ 26 m.

4.3.5. X įmonės darbuotojų laikas, praleistas sėdint

Dar vienas aktualus elgsenos veiksnys – laikas, praleistas sėdint. Nustatyta, kad laiko, kurį X įmonės darbuotojai vidutiniškai praleidžia sėdint mediana yra 180 (11 lentelė). Vidutinis minučių, praleistų sėdint skaičius svyravo nuo 60 iki 600.

Vertinant pagal sociodemografinius duomenis nustatyta, kad parduotuvės vadovų laiko, praleisto sėdint, mediana (300 (min-max: 120-480)) yra statistiškai reikšmingai didesnė nei plataus profilio darbuotojų (180 (min-max: 120-600)) ir vyr. pardavėjų (180 (min-max: 60-420)). Taip pat, nustatyta, kad ≥ 60 metų amžiaus darbuotojų laiko praleisto sėdint mediana (120 (min-max: 60-480)) yra statistiškai reikšmingai mažesnė nei 50-59 metų amžiaus darbuotojų (180 (min-max: 60-420)) (11 lentelė). Tarp lyčių ir darbo stažo grupių statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatyta.

11 lentelė. Laiko (minutėmis), kurį vidutiniškai per dieną respondantai praleidžia sėdėdami, medianos, priklausomai nuo sociodemografinių duomenų

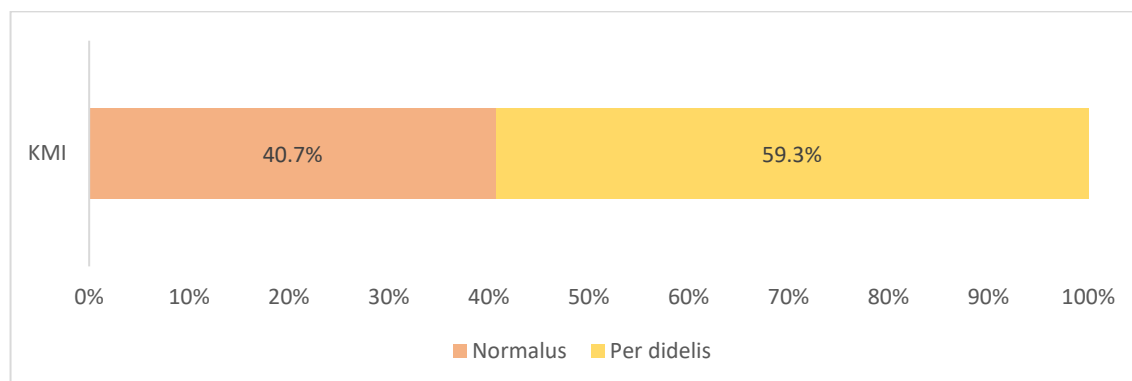
	Iš viso (abs. sk.)	Mediana	Min-max
Lytis			
Moteris	310	180	60-600
Vyras	41	180	60-360
Užimamos pareigos			
Parduotuvės vadovė (-as)	50	300*	120-480
Plataus profilio darbuotoja (-as)	273	180	120-600
Vyr. pardavėja (-as)	28	180	60-420
Amžius			
19-29 metų	24	180	60-480
30-39 metų	73	180	60-480
40-49 metų	148	180	60-600
50-59 metų	85	180	60-420
60 ir daugiau metų	21	120**	60-480
Darbo stažas			
5 metai ir mažiau	56	180	60-480
6-15 metų	109	180	60-480
16-25 metai	113	180	60-600
26 metai ir daugiau	73	180	60-480
Iš viso	351	180	60-600

*- $p < 0,001$ lyginant su plataus profilio darbuotojais ir vyr. Pardavėjais

** - $p = 0,01$ lyginant su 40-49 m.

4.3.6. X įmonės darbuotojų KMI

12 paveikslėlyje galima matyti respondentų pasiskirstymą pagal KMI. Didžiosios dalies respondentų (59,3 proc. – abs.sk. 208) KMI yra per didelis ir tik mažiau nei pusės (40,7 proc. – abs.sk. 143) - normalus. Darbuotojų, turinčių per mažą KMI X įmonėje nenustatyta.



11 pav. X įmonės darbuotojų KMI

12 lentelėje pateiktas respondentų pasiskirstymas pagal KMI, priklausomai nuo sociodemografinių duomenų. Pagal amžiaus grupes, daugiausiai per didelį KMI turinčių respondentų buvo ≥ 60 metų grupėje (81,0 proc.). Nustatyta, kad 19-29 metų amžiaus grupėje (33,3 proc.) darbuotojų, turinčių per didelį KMI buvo 47,7 proc. statistiškai reikšmingai mažiau nei ≥ 60 metų, 27,9 proc. - nei 50-59 metų (61,2 proc.) ir 30,9 proc. – nei 40-49 metų (64,2 proc.) amžiaus grupėse. 30-39 metų amžiaus grupėje (49,3 proc.) taip pat buvo statistiškai reikšmingai mažiau per didelį KMI turinčių darbuotojų nei 40-49 metų ir ≥ 60 metų amžiaus grupėse.

Pagal darbo stažą, daugiausiai respondentų, turinčių per didelį KMI yra tarp dirbančių ≥ 26 metus (69,9 proc.). Nustatyta, kad tarp ≤ 5 metus dirbančių darbuotojų (44,6 proc.) buvo 17,8 proc. ($p=0,030$) statistiškai reikšmingai mažiau per didelį KMI turinčių darbuotojų lyginant su 6-15 metų dirbančiais (62,4 proc.) ir 25,3 proc. ($p=0,004$) – lyginant su ≥ 26 metus dirbančiais. Vertinant pagal lytį ir užimamas pareigas statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatyta.

12 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal KMI priklausomai nuo sociodemografinių duomenų

	Iš viso	Normalus	Per didelis
	Abs.sk	Proc.	Proc.
Lytis			
Moteris	310	41,9	58,1
Vyras	41	31,7	68,3

Užimamos pareigos			
Parduotuvės vadovė (-as)	50	36,0	64,0
Plataus profilio darbuotoja (-as)	273	42,9	57,1
Vyr. pardavėja (-as)	28	28,6	71,4
Amžius			
19-29 metų	24	66,7	33,3*
30-39 metų	73	50,7	49,3**
40-49 metų	148	35,8	64,2
50-59 metų	85	38,8	61,2
60 ir daugiau metų	21	19,0	81,0
Darbo stažas			
5 metai ir mažiau	56	55,4	44,6***
6-15 metų	109	37,6	62,4
16-25 metai	113	43,4	56,5
26 metai ir daugiau	73	30,1	69,9

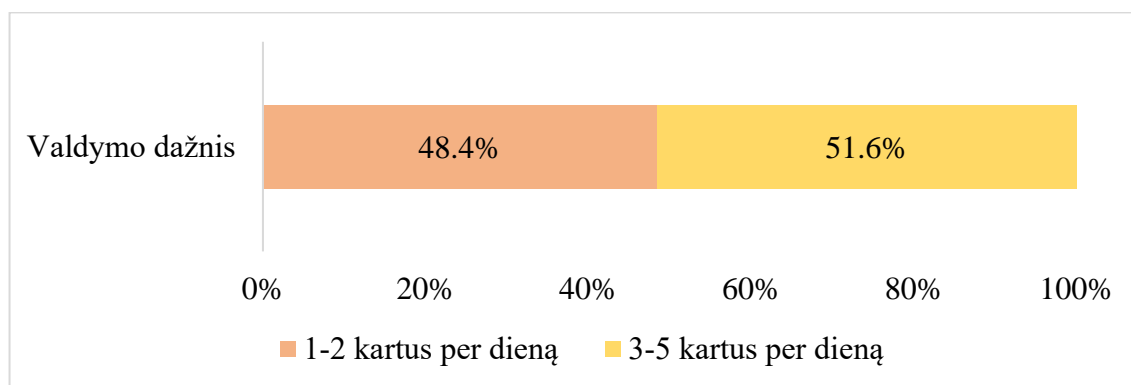
* - $p=0,004$ lyginant su 40-49 m.; $p=0,015$ – su 50-59 m.; $p=0,001$ – su ≥ 60 m.

** - $p=0,034$ lyginant su 40-49 m.; $p=0,010$ - su ≥ 60 m.

*** - $p=0,030$ lyginant su 6-15 m.; $p=0,004$ – su ≥ 26 m.

4.3.7. X įmonės darbuotojų valgyimo dažnis

Respondentų, valgančių 1-2 kartus (48,8 proc. – abs. sk. 170) ir 3-5 kartus (51,6 proc. – abs.sk. 181) per dieną dalys buvo labai panašios. Valgančių 3-5 kartus per dieną buvo vos 2,8 proc. daugiau (13 pav.). X įmonėje respondentų, valgančių dažniau nei 5 kartus per dieną nebuvo.



12 pav. X įmonės darbuotojų valgyimo dažnis

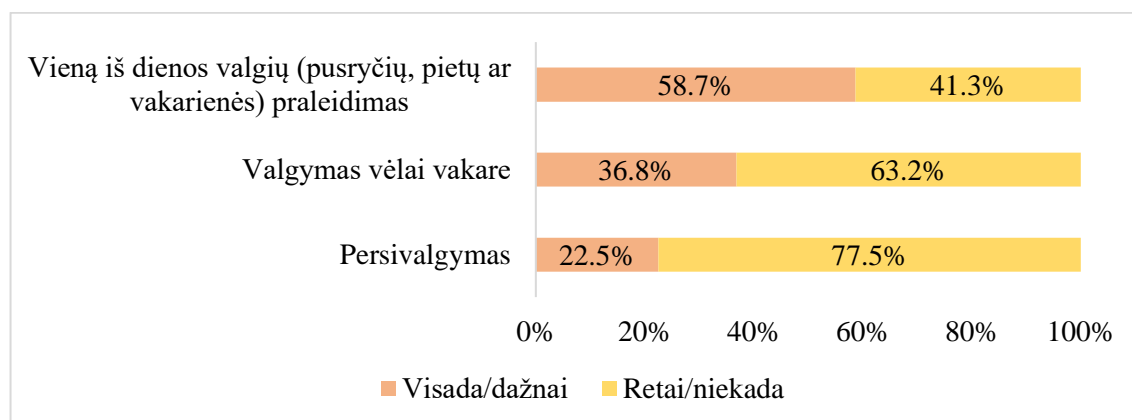
13 lentelėje pateiktas darbuotojų pasiskirstymas pagal valgymo dažnį, priklausomai nuo sociodemografinių duomenų. Nustatyta, kad daugiau vyrų nei moterų valgė 3-5 kartus per dieną. Daugiausiai 3-5 kartus valgančiųjų buvo plataus profilio darbuotojų tarpe. Jie buvo vienintelė grupė pagal pareigas, kurios didžioji dalis valgė įprastą valgymų skaičių per dieną. Pagal amžiaus grupes, didėjant amžiui, didėjo ir 3-5 kartus per dieną valgančiųjų dalys. Išimtis buvo ≥ 60 metų amžiaus grupė, kurioje respondentų valgančių tiek kartų per dieną dalis buvo viena mažiausių. Pagal darbo stažo grupes, kaip ir pagal amžiaus grupes - didėjant darbo stažui daugėjo ir respondentų, valgančių 3-5 kartus per dieną dalys. Tačiau gauti skirtumai buvo statistiškai nereikšmingi.

13 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal valgymo dažnį per dieną, priklausomai nuo sociodemografinių grupių, $p > 0,05$

	Iš viso	1-2 kartus	3-5 kartus
	Abs.sk	Proc.	Proc.
Lytis			
Moteris	310	49,7	40,3
Vyras	41	39,0	61,0
Užimamos pareigos			
Parduotuvės vadovė (-as)	50	50,0	50,0
Plataus profilio darbuotoja (-as)	273	46,5	53,5
Vyr. pardavėja (-as)	28	64,3	35,7
Amžius			
19-29 metų	24	58,3	41,7
30-39 metų	73	50,7	49,3
40-49 metų	148	47,3	52,7
50-59 metų	85	43,5	56,5
60 ir daugiau metų	21	57,1	42,9
Darbo stažas			
5 metai ir mažiau	56	55,4	44,6
6-15 metų	109	51,4	48,6
16-25 metai	113	47,8	52,2
26 metai ir daugiau	73	39,7	60,3

4.3.8. Vieno iš dienos valgių praleidimo, valgymo vėlai vakare ir persivalgymo paplitimas

14 paveikslėlyje galima matyti respondentų pasiskirstymą pagal vieno iš dienos valgių praleidimo, valgymo vėlai vakare bei persivalgymo dažnį. Pagal pateiktus duomenis matyti, kad vieną iš dienos valgių (pusryčius, pietus ar vakarienę) visada ir dažnai yra linkusi praleisti didžioji dalis įmonės darbuotojų (58,4 proc. – abs.sk. 206), valgyti vėlai vakare - kiek daugiau nei trečdalis (36,8 proc. – abs.sk. 129), o valgydami persivalgo - 22,5 proc. (abs.sk. 79) darbuotojų.



13 pav. Vieno iš dienos valgių praleidimo, valgymo vėlai vakare ir persivalgymo dažnis

Analizuojant vieno iš dienos valgių praleidimo duomenis, statistiškai reikšmingi skirtumai nustatyti tarp lyčių ir darbo stažo grupių. Pagal lytį, 25,0 proc. statistiškai reikšmingai daugiau moterų (61,6 proc.) nei vyrų (36,6 proc.) yra visada ir dažnai linkę praleisti vieną iš dienos valgių, o ≥ 26 metus dirbančių darbuotojų (46,6 proc.) tarpe buvo 21,3 proc. statistiškai reikšmingai mažiau visada ir dažnai praleidžiančių vieną iš dienos valgių lyginant su 5 metus ir mažiau (67,9 proc.) ir 19,5 proc. - su 6-15 metų dirbančiais (66,1 proc.) (14 lentelė).

Vertinant valgymą vėlai vakare pagal užimamas pareigas nustatyta, kad plataus profilio darbuotojai (39,9 proc.) visada ir dažnai valgo vėlai vakare 25,6 proc. statistiškai reikšmingai ($p=0,008$) dažniau nei vyr. pardavėjai (14,3 proc.). Statistiškai reikšmingai daugiausiai visada ir dažnai valgančių vėlai vakare darbuotojų buvo tarp 19-29 metų amžiaus respondentų (66,7 proc.). Reikšmingas skirtumas nustatytas ir tarp 40-49 metų amžiaus (38,5 proc.) ir 60 metų ir vyresnių (14,3 proc.) darbuotojų (14 lentelė). Tarp lyčių ir darbo stažo grupių reikšmingų skirtumų nenustatyta.

Vertinant persivalgymo duomenis nustatyta, kad persivalgyti visada ir dažnai buvo linkę daugiau moterys (22,9 proc.), vyr. pardavėjai (28,6 proc.), 19-29 metų amžiaus (33,3 proc.) bei 5 metus ir mažiau dirbantys darbuotojai (28,6 proc.), tačiau gauti skirtumai statistiškai nereikšmingi.

14 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal visada/dažnai: praleidžiamą vieną iš dienos valgių, valgymą vėlai vakare bei persivalgymą priklausomai nuo sociodemografinių duomenų

	Iš viso	Praleidžia valgius	Valgo vėlai vakare	Persivalgo
	Abs.sk	Proc.	Proc.	Proc.
Lytis				
Moteris	310	61,6*	36,1	22,9
Vyras	41	36,6	41,5	19,5
Užimamos pareigos				
Parduotuvės vadovė (-as)	50	66,0	32,0	22,0
Plataus profilio darbuotoja (-as)	273	57,5	39,9**	22,0
Vyr. pardavėja (-as)	28	57,1	14,3	28,6
Amžius				
19-29 metų	24	62,5	66,7****	33,3
30-39 metų	73	61,6	35,6	27,4
40-49 metų	148	62,2	38,5*****	23,0
50-59 metų	85	52,9	31,8	17,6
60 ir daugiau metų	21	42,9	14,3	9,5
Darbo stažas				
5 metai ir mažiau	56	67,9	39,3	28,6
6-15 metų	109	66,1	44,0	26,6
16-25 metai	113	54,9	32,7	20,4
26 metai ir daugiau	73	46,6*****	30,1	15,1

* - $p=0,002$ lyginant tarp lyčių

** - $p=0,008$ lyginant su vyr. pardavėjais

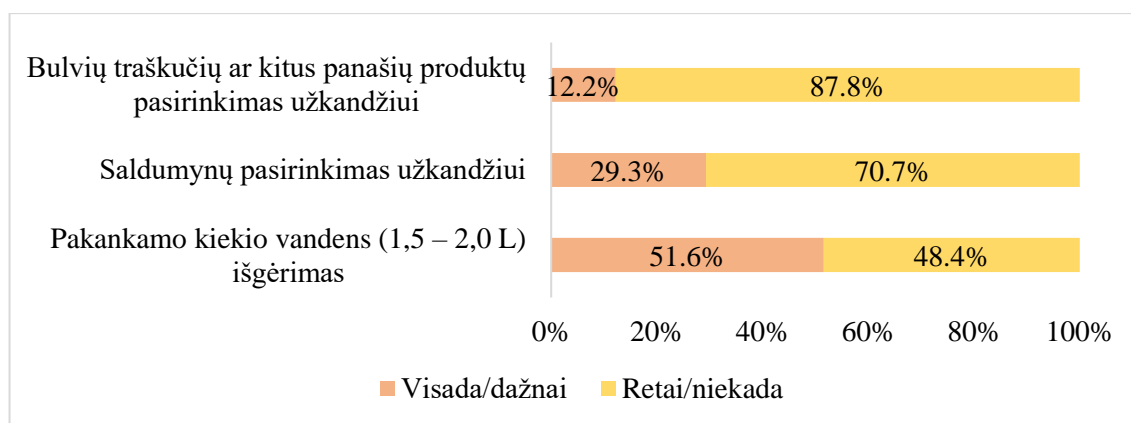
*** - $p=0,008$ lyginant su 30-39 m.; $p=0,010$ – su 40-49 m.; $p=0,002$ – su 50-59 m.; $p<0,001$ – su ≥ 60 m.

**** - $p=0,030$ lyginant su ≥ 60 m.

***** - $p=0,016$ lyginant su ≤ 5 m.; $p=0,009$ – su 6-15 m.

4.3.9. Bulvių traškučių ar kitų panašių produktų ir saldumynų pasirinkimo užkandžiui bei pakankamo vandens kiekio išgėrimo paplitimas

15 paveikslėlyje galima matyti respondentų pasiskirstymą pagal bulvių traškučių ar kitų panašių produktų (toliau – traškučių) bei saldumynų pasirinkimo užkandžiui ir pakankamo vandens kiekio išgėrimo dažnį. Pagal pateiktus duomenis matyti, kad sveikatai nepalankūs produktai, tokie kaip įvairūs saldumynai visada ir dažnai yra 29,3 proc. (abs.sk. 103) respondentų pasirinkimas užkandžiui, o traškučiai - 12,2 proc. (abs.sk. 43) apklaustųjų. Visada ir dažnai išgeria pakankamą vandens kiekį vos daugiau nei pusė (51,6 proc. – abs.sk. 181) respondentų.



14 pav. Darbuotojų bulvių traškučių ar kitų panašių produktų bei saldumynų pasirinkimo užkandžiui ir pakankamo vandens kiekio išgėrimo dažnis

Analizuojant respondentų užkandžiovimą traškučiais, nustatyta, kad jais užkandžiauja 19,3 proc. statistiškai reikšmingai ($p < 0,001$) daugiau vyrų (29,3 proc.) nei moterų (10,0 proc.). 19-29 metų (37,5 proc.) ir 30-39 metų (20,5 proc.) amžiaus darbuotojai visada ir dažnai traškučiais užkandžiauvo statistiškai reikšmingai dažniau nei 40-49 metų (9,5 proc.), 50-59 metų (5,9 proc.) ir ≥ 60 metų turintys darbuotojai. Pastarųjų tarpe nebuvo nei vieno respondento, kuris visada ir dažnai užkandžiauja bulvių traškučiais. Vertinant pagal darbo stažo grupes, visada ir dažnai traškučiais užkandžiauja 14,3 proc. statistiškai reikšmingai daugiau ≤ 5 metus (19,6 proc.) dirbantys darbuotojai, lyginant su dirbančiais 16-25 metus (5,3 proc.) ir 12,8 proc. - su ≥ 26 metus (6,8 proc.). Respondentai, dirbantys 6-15 metų (19,3 proc.) visada ir dažnai užkandžiauvo traškučiais reikšmingai dažniau nei dirbantys 16-25 metus bei ≥ 26 metus (15 lentelė). Tarp užimamų pareigų nebuvo nustatyta statistiškai reikšmingų skirtumų.

Vertinant užkandžiovimą saldumynais, statistiškai reikšmingi skirtumai nustatyti tik tarp amžiaus ir darbo stažo grupių. 19-29 metų (54,2 proc.) amžiaus darbuotojai visada ir dažnai užkandžiauvo saldumynais statistiškai reikšmingai daugiausiai, lyginant su visomis kitomis amžiaus grupėmis. 40-49 metų (32,4 proc.) amžiaus darbuotojai 13,6 proc. reikšmingai dažniau užkandžiauvo

saldumynais, lyginant su 50-59 metų (18,8 proc.) amžiaus grupe. Pagal darbo stažą, mažiausiai užkandžiaujančių saldumynais buvo ≥ 26 metus dirbančių darbuotojų tarpe (19,2 proc.). Ši darbo stažo grupė visada ir dažnai užkandžiavo saldumynais 18,3 proc. statistiškai reikšmingai mažiau nei ≤ 5 metus (37,5 proc.) ir 15,7 proc. - nei 6-15 metų dirbantieji (34,9 proc.) (15 lentelė).

Vertinant visada ir dažnai išgeriamą pakankamą vandens kiekį, vyr. pardavėjai (78,6 proc.) išgeria pakankamą kiekį vandens 30,6 proc. statistiškai reikšmingai dažniau nei plataus profilio darbuotojai (48,0 proc.) ir 22,6 proc. – nei parduotuvės vadovai (56,0 proc.). Pagal amžiaus grupes, pakankamą kiekį vandens išgeria 27,0 proc. reikšmingai daugiau 19-29 metų (70,8 proc.) amžiaus darbuotojų, lyginant su 30-39 metų (43,8 proc.) ir 24,9 proc. – lyginant su 50-59 metų (45,9 proc.) metų amžiaus darbuotojais. Pagal darbo stažą, tarp dirbančių ≤ 5 metus (69,6 proc.) visada ir dažnai išgeriančių pakankamą vandens kiekį buvo statistiškai reikšmingai daugiau nei tarp 6-15 metų ir 16-25 metus dirbančiųjų (15 lentelė). Pagal lytį nebuvo nustatyta statistiškai reikšmingo skirtumo.

15 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal visada/dažnai: užkandžiovimą traškučiais bei saldumynais ir pakankamą išgeriamo vandens kiekį priklausomai nuo sociodemografinių duomenų

	Iš viso	Užkandžiovimas traškučiais	Užkandžiovimas saldumynais	Išgeria 1,5-2 L vandens
	Abs.sk	Proc.	Proc.	Proc.
Lytis				
Moteris	310	10,0	31,0	50,6
Vyras	41	29,3 *	17,1	58,5
Užimamos pareigos				
Parduotuvės vadovė (-as)	50	6,0	28,0	56,0
Plataus profilio darbuotoja (-as)	273	13,9	29,7	48,0
Vyr. pardavėja (-as)	28	7,1	28,6	78,6 **
Amžius				
19-29 metų	24	37,5 ***	54,2 *****	70,8 *****
30-39 metų	73	20,5 ****	28,8	43,8
40-49 metų	148	9,5	32,4*****	55,4
50-59 metų	85	5,9	18,8	45,9
\geq ir daugiau metų	21	0,0	23,8	52,4

Darbo stažas				
5 metai ir mažiau	56	19,6*****	37,5	69,6*****
6-15 metų	109	19,3*****	34,9	48,6
16-25 metai	113	5,3	26,5	43,4
26 metai ir daugiau	73	6,8	19,2*****	54,8

* - $p < 0,001$ lyginant tarp lyčių

** - $p = 0,046$ lyginant su parduotuvės vadovais; $p = 0,002$ – su plataus profilio darbuotojais

*** - $p < 0,001$ lyginant su 40-49 m. ir 50-59 m.; $p = 0,002$ – su ≥ 60 m.

**** - $p = 0,022$ lyginant su 40-49 m.; $p = 0,006$ – su 50-59 m.; $p = 0,020$ - su ≥ 60 m.

***** - $p = 0,024$ lyginant su 30-39 m.; $p = 0,039$ – su 40-49 m.; $p < 0,001$ – su 50-59 m.; $p = 0,038$ - su ≥ 60 m.

***** - $p = 0,025$ lyginant su 50-59 m.

***** - $p = 0,022$ lyginant su 30-39 m.; $p = 0,031$ - su 50-59 m.

***** - $p = 0,004$ lyginant su 16-25 m.; $p = 0,029$ – su ≥ 26 m.

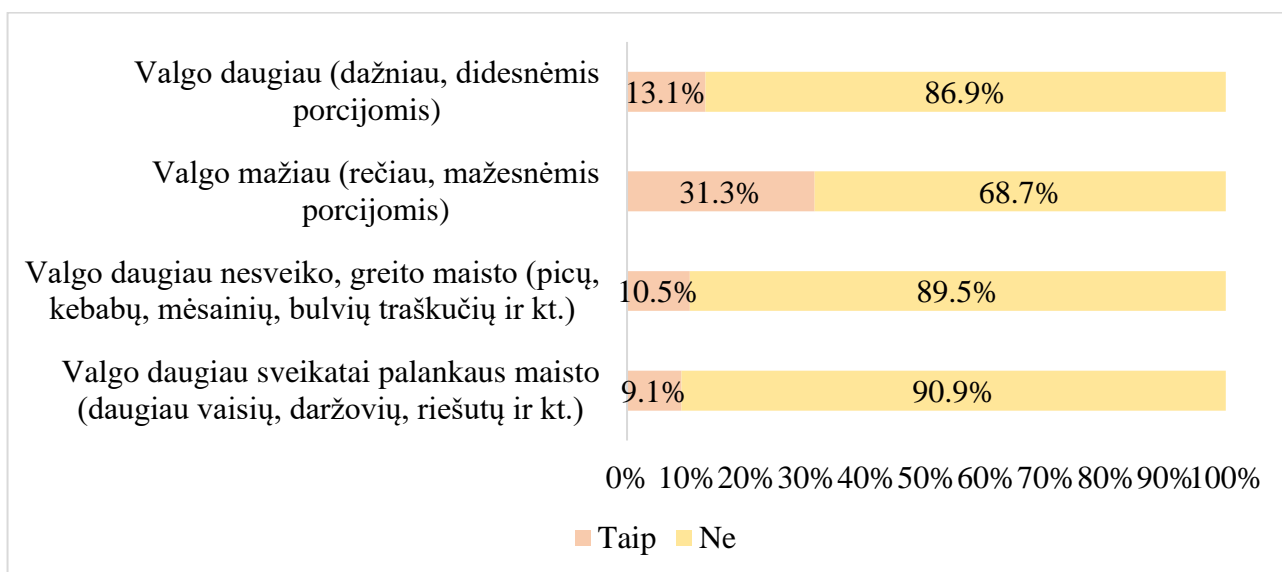
***** - $p = 0,001$ lyginant su 16-25 m.; $p = 0,019$ – su ≥ 26 m.

***** - $p = 0,020$ lyginant su ≤ 5 m.; $p = 0,022$ – su 6-16 m.

***** - $p = 0,010$ lyginant su 6-15 m.; $p = 0,001$ – su 16-25 m.

4.3.10. X įmonės darbuotojų mitybos elgsenos pokyčiai patyrus stresą

16 paveikslėlyje pateiktas respondentų pasiskirstymas pagal mitybos elgsenos pokyčius patyrus stresines situacijas. Didesnė dalis darbuotojų, patyrę stresą yra linkę valgyti mažiau (rečiau, mažesnėmis porcijomis) (31,3 proc. – abs.sk. 110), nei valgyti daugiau (dažniau, didesnėmis porcijomis) (13,1 proc. – abs.sk. 46). Patyrus stresą panašios darbuotojų dalys valgo daugiau sveikatai nepalankaus (picų, kebabų, mėsainių, bulvių traškučių ir kt.) ir sveikatai palankaus maisto (vaisių, daržovių, riešutų ir kt.) – atitinkamai 10,5 proc. (abs.sk. 37) ir 9,1 proc. (abs.sk. 32). Vertinant bendrai, klausimyne pateikti valgymo elgsenos pokyčiai, buvo būdingi tik nedidelei visos imties daliai. Didžiausiai daliai respondentų patyrus stresą buvo būdingas valgymas mažiau.



15 pav. X įmonės darbuotojų mitybos elgsena patyrus stresą

Vertinant valgymo daugiau patyrus stresą duomenis, nustatyta, kad parduojuvės vadovai (14,0 proc.) patyrę stresą valgė daugiau 6,9 proc. statistiškai reikšmingai ($p=0,033$) dažniau nei vyr. pardavėjai (7,1 proc.). Tarp lyčių, amžiaus bei darbo stažo grupių reikšmingų skirtumų nenustatyta.

Įvertinus valgymą mažiau patyrus stresą, reikšmingi skirtumai nustatyti tik tarp užimamų pareigų. Parduojuvės vadovai (58,0 proc.) patyrę stresą valgė mažiau 31,3 proc. reikšmingai dažniau nei plataus profilio darbuotojai (26,7 proc.) ir 29,4 proc. – nei vyr. pardavėjai (28,6 proc.) (16 lentelė).

Analizuojant sveikatai nepalankaus maisto vartojimo patyrus stresą duomenis, nustatytas statistiškai reikšmingas ($p<0,001$) skirtumas tarp parduojuvės vadovų (24,0 proc.) ir plataus profilio darbuotojų (7,7 proc.). Tarp lyčių, amžiaus bei darbo stažo grupių reikšmingų skirtumų nenustatyta.

Vertinant valgymą daugiau sveikatai palankaus maisto patyrus stresą nustatyta, kad daugiau jo valgė moterys, taip pat daugiausiai parduojuvės vadovai, 40-49 metų amžiaus darbuotojai bei respondentai dirbantys 6-15 metų, tačiau reikšmingų skirtumų nustatyta nebuvo (16 lentelė).

16 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal mitybos elgsena (valgo daugiau, mažiau, nesveikiau ar sveikatai palankiau) patyrus stresą, priklausomai nuo sociodemografinių duomenų

	Iš viso	Valgo daugiau	Valgo mažiau	Valgo nesveikai	Valgo sveikatai palankiai
	Abs.sk	Proc.	Proc.	Proc.	Proc.
Lytis					
Moteris	310	13,9	32,9	10,6	9,4
Vyras	41	7,3	19,5	9,8	7,3

Užimamos					
pareigos					
Parduotuvės vadovė (-as)	50	14,0*	58,0**	24,0***	10,0
Plataus profilio darbuotoja (-as)	273	13,6	26,7	7,7	9,2
Vyr. pardavėja (-as)	28	7,1	28,6	14,3	7,1
Amžius					
19-29 metų	24	12,5	33,3	8,3	4,2
30-39 metų	73	8,2	30,1	6,8	8,2
40-49 metų	148	16,9	31,8	14,9	12,8
50-59 metų	85	11,8	32,9	9,4	5,9
60 ir daugiau metų	21	9,5	23,8	0,0	4,8
Darbo stažas					
5 metai ir mažiau	56	14,2	37,5	8,9	8,9
6-15 metų	109	15,6	30,3	15,6	10,1
16-25 metai	113	12,4	31,9	8,8	8,0
26 metai ir daugiau	73	9,6	27,4	6,8	9,6

* - $p=0,033$ lyginant su vyr. pardavėjais

** - $p<0,001$ lyginant su plataus profilio darbuotojais; $p=0,013$ – su vyr. pardavėjais

*** - $p<0,001$ lyginant su plataus profilio darbuotojais

4.4. Ryšys tarp darbo aplinkos veiksnių ir sveikatai palankaus bei rizikingo elgesio.

4.4.1. Ryšys tarp darbo aplinkos veiksnių ir alkoholio bei rizikingo alkoholio vartojimo

Vertinant darbo aplinkos veiksnių ir alkoholio vartojimo ryšį nustatyta, kad didesnė alkoholi vartojančių respondentų dalis yra tarp dirbančių 9-12 valandų per dieną (69,7 proc.), ≥ 49 valandų per savaitę (71,4 proc.), patiriančių pastangų-atlygio disbalansą (73,7 proc.), aukštą per didelį įsipareigojimą (70,4 proc.) bei vidutinį fizinį krūvį (71,2 proc.) (1 priedas). Tačiau gauti skirtumai nereikšmingi, todėl logistinės regresijos modelis nebuvo sudaromas.

Vertinant rizikingo alkoholio vartojimo duomenis nustatyta, kad darbuotojai, dirbantys 41-48 valandas per savaitę (26,5 proc.), rizikingai alkoholi vartojo 14,6 proc. statistiškai reikšmingai

($p=0,010$) dažniau nei dirbantys ≤ 40 valandų (11,9 proc.), o didelį fizinį krūvį patiriantys (25,4 proc.) - 12,7 proc. reikšmingai ($p=0,027$) dažniau nei vidutinį krūvį patiriantys (12,7 proc.) (1 priedas).

Atlikus logistinę regresiją nustatyta, kad rizikingas alkoholio vartojimas susijęs su vidutiniu darbo valandų skaičiumi per savaitę bei darbo stažu. Darbuotojai, dirbantys 41-48 valandas per savaitę turėjo 2,41 karto ($\check{S}S=2,41$; 95 proc. PI: 1,12-5,56) didesnę tikimybę rizikingai vartoti alkoholį nei dirbantys ≤ 40 valandų. ≤ 5 metų darbo stažo grupėje rizikingo alkoholio vartojimo tikimybė buvo 3,47 karto ($\check{S}S=3,47$; 95 proc. PI: 1,19-11,15) didesnė nei ≥ 26 metų darbo stažo grupėje (17 lentelė).

17 lentelė. Su rizikingu alkoholio vartojimu susiję veiksniai

Veiksny	$\check{S}Sb$	$\check{S}Sp$	95 proc. PI	p
Vidutinis darbo valandų skaičius per savaitę				
≤ 40 val.	1,00	1,00		
41-48 val.	2,67	2,41	1,12-5,56	0,030
≥ 49 val.	2,47	2,57	0,70-8,61	0,134
Darbo stažas				
≤ 5 m.	4,38	3,47	1,19-11,15	0,027
6-15 m.	1,54	1,19	0,42-3,73	0,744
16-25 m.	1,84	1,44	0,52-4,40	0,495
≥ 26 m.	1,00	1,00		

$\check{S}Sb$ – bendras šansų santykis, $\check{S}Sp$ – pataisytas šansų santykis. Residual deviance = 1,0; Didžiausio tikėtino santykio $\chi^2 = 14,408$, $p = 0,013$; Hošmerio Lemešou $\chi^2 = 5,599$, $p = 0,347$; teisingai klasifikuota 79 proc. imties respondentų; determinacijos koeficientas 0,06.

4.4.2. Ryšys tarp darbo aplinkos veiksnių ir tabako bei elektroninių cigarečių rūkymo

Vertinant tabako rūkymo paplitimą nustatyta, kad darbuotojai, dirbantys 9-12 valandų per dieną (40,2 proc.), tabako gaminius rūko 14,2 proc. reikšmingai ($p=0,012$) dažniau nei dirbantys 8 valandas (26,0 proc.). Didelį krūvį patiriantys respondentai (40,5 proc.), rūko 17,6 proc. reikšmingai ($p=0,047$) dažniau nei patiriantys mažą krūvį (22,9 proc.) (2 priedas).

Logistinės regresijos analizė parodė ryšį tarp tabako rūkymo ir vidutinio darbo valandų skaičiaus per dieną, darbo stažo bei lyties. Nustatyta, kad darbuotojai, dirbantys 9-12 valandų turėjo 1,88 karto ($\check{S}S=1,88$; 95 proc. PI: 1,11-3,25) didesnę šansą rūkyti tabako gaminius nei lyginamoji grupė, dirbanti 8 valandas. ≤ 5 metų darbo stažo grupėje tikimybė rūkyti tokius gaminius buvo 3,91

karto ($\check{S}S=3,91$; 95 proc. PI: 1,83-8,64) didesnė, o 6-15 metų - 2,39 karto ($\check{S}S=2,39$; 95 proc. PI: 1,23-4,80), lyginant su ≥ 26 metų darbo stažo grupe. 2,62 karto didesnį šansą rūkyti tabako gaminius turėjo vyrai nei moterys ($\check{S}S=2,62$; 95 proc. PI: 1,31-5,30) (18 lentelė).

18 lentelė. Su tabako rūkymu susiję veiksniai

Veiksny	$\check{S}Sb$	$\check{S}Sp$	95 proc. PI	p
Vidutinis darbo valandų skaičius per dieną				
8 valandos	1,00	1,00		
9-12 valandų	1,92	1,88	1,11-3,25	0,020
Darbo stažas				
≤ 5 m.	3,80	3,91	1,83-8,64	<0,001
6-15 m.	2,41	2,39	1,23-4,80	0,012
16-25 m.	1,42	1,55	0,79-3,15	0,214
≥ 26 m.	1,00	1,00		
Lytis				
Moteris	1,00	1,00		
Vyras	2,26	2,62	1,31-5,30	0,007

$\check{S}Sb$ – bendras šansų santykis, $\check{S}Sp$ – pataisytas šansų santykis. Residual deviance = 1,2; Didžiausio tikėtimumo santykio $\chi^2 = 28,328$, $p < 0,001$; Hošmerio Lemešou $\chi^2 = 10,823$, $p = 0,094$; teisingai klasifikuota 64 proc. imties respondentų; determinacijos koeficientas 0,06.

Vertinant elektroninių cigarečių rūkymo paplitimą, daugiau rūkančių buvo tarp dirbančių 9-12 valandų per dieną (15,5 proc.), 41-48 valandas per savaitę (17,8 proc.), nepatiriančių pastangų-atlygio disbalanso (11,8 proc.), patiriančių aukštą per didelį įsipareigojimą (15,8 proc.) bei didelį fizinį krūvį (16,6 proc.) (2 priedas). Tačiau gauti skirtumai nebuvo statistiškai reikšmingi, todėl logistinės regresijos modelis nebuvo sudaromas.

4.4.3. Ryšys tarp darbo aplinkos veiksnių ir KMI

19 lentelėje pateiktas KMI pasiskirstymas priklausomai nuo darbo aplinkos veiksnių. Daugiausiai per didelį KMI turinčių darbuotojų yra tarp dirbančių 9-12 valandų per dieną (61,0 proc.), 41-48 valandas per savaitę (62,4 proc.), patiriančių pastangų-atlygio disbalansą (61,8 proc.), aukštą per didelį įsipareigojimą (61,2 proc.) bei didelį fizinį krūvį (62,9 proc.), tačiau gauti skirtumai nebuvo statistiškai reikšmingi, todėl logistinės regresijos analizė nebuvo atlikta.

19 lentelė. KMI pasiskirstymas priklausomai nuo darbo aplinkos veiksnių

	Iš viso	Normalus KMI	Per didelis KMI
	Abs. sk.	Proc.	Proc.
Darbo valandų sk. per dieną			
8 valandos	100	45,0	55,0
9-12 valandų	251	39,0	61,0
Darbo valandų sk. per sav.			
≤40	126	42,9	57,1
41-48	197	37,6	62,4
≥49	28	53,6	46,4
Pastangų-atlygio disbalansas			
≤1	275	41,5	58,5
>1	76	38,2	61,8
Per didelis įsipareigojimas			
Žemas	155	43,2	56,8
Aukštas	196	38,8	61,2
Fizinis krūvis			
Mažas	35	40,5	59,5
Vidutinis	111	42,3	57,7
Didelis	205	37,1	62,9

4.4.4. Ryšys tarp darbo aplinkos veiksnių ir valgymo per dieną skaičiaus

20 lentelėje pateiktas valgymo per dieną dažnis priklausomai nuo darbo aplinkos veiksnių. Statistiškai reikšmingas skirtumas nustatytas tik vertinant pagal per didelį įsipareigojimą bei fizinį krūvį. Darbuotojai, patiriantys aukštą per didelį įsipareigojimą (53,6 proc.), lyginant su patiriančiais žemą (41,9 proc.), buvo 11,7 proc. statistiškai reikšmingai ($p=0,030$) dažniau linkę valgyti vos 1-2 kartus per dieną, o mažą fizinį krūvį patiriantys darbuotojai (52,7 proc.) - 18,4 proc. ($p=0,044$) - nei patiriantys didelį krūvį (34,3 proc.). Sudarius logistinės regresijos modelį, pagal tinkamumo duomenų analizei rodiklius nustatyta, kad modelis netinkamas, todėl logistinės regresijos analizė nebuvo atlikta.

20 lentelė. Valgymo per dieną skaičiai, priklausomai nuo darbo aplinkos veiksnių

	Iš viso	1-2 kartus	3-5 kartus
	Abs. sk.	Proc.	Proc.
Darbo valandų sk. per dieną			
8 valandos	100	49,0	51,0
9-12 valandų	251	48,2	51,8
Darbo valandų sk. per sav.			
≤40	126	45,2	54,8
41-48	197	49,7	50,3
≥49	28	53,6	46,4
Pastangų-atlygio disbalansas			
≤1	275	45,8	54,2
>1	76	57,9	42,1
Per didelis įsipareigojimas			
Žemas	155	41,9	58,1
Aukštas	196	53,6*	46,4
Fizinis krūvis			
Mažas	35	52,7**	47,3
Vidutinis	111	45,0	55,0
Didelis	205	34,3	65,7

* - $p=0,030$ ** - $p=0,044$ lyginant su dideliu fiziniu krūviu

4.4.5. Ryšys tarp darbo aplinkos veiksnių ir vieno iš dienos valgių praleidimo, valgymo vėlai vakare bei persivalgymo (visada ir dažnai)

Nustatyta, kad didelį fizinį krūvį patiriantys respondentai (62,4 proc.) 19,5 proc. statistiškai reikšmingai ($p=0,030$) dažniau buvo linkę visada ir dažnai praleisti vieną iš dienos valgių, lyginant su mažą krūvį patiriančiais (42,9 proc.), o patiriantys aukštą per didelį įsipareigojimą (65,3 proc.) – 15,0 proc. reikšmingai ($p=0,005$) dažniau nei žemą (50,3 proc.) (3 priedas).

Remiantis logistinės regresijos rezultatais nustatyta, kad darbuotojai, patiriantys aukštą per didelį įsipareigojimą turėjo 1,72 karto ($\text{ŠS}=1,72$; 95 proc. PI: 1,10-2,69) didesnę šansą praleisti vieną iš dienos valgių nei žemą per didelį įsipareigojimą patiriantys. ≤5 metų darbo stažo grupėje visada ir

dažnai praleisti vieną iš dienos valgių buvo 2,28 karto (ŠS=2,28; 95 proc. PI: 1,10-4,85) didesnė tikimybė, o 6-15 metų - 2,17 karto (ŠS=2,17; 95 proc. PI: 1,17-4,07), lyginant su dirbančiais ≥ 26 metus. Moterys turėjo 2,66 karto (ŠS=2,66; 95 proc. PI: 1,34-5,47) didesnę tikimybę praleisti vieną iš dienos valgių nei vyrai (21 lentelė).

21 lentelė. Su vieno iš dienos valgių praleidimu (visada ir dažnai) susiję veiksniai

Veiksny	ŠSb	ŠSp	95 proc. PI	p
Per didelis įsipareigojimas				
Žemas	1,00	1,00		
Aukštas	1,86	1,72	1,10-2,69	0,017
Darbo stažas				
≤ 5 m.	2,42	2,28	1,10-4,85	0,029
6-15 m.	2,23	2,17	1,17-4,07	0,015
16-25 m.	1,39	1,23	0,67-2,25	0,511
≥ 26 m.	1,00	1,00		
Lytis				
Moteris	2,78	2,66	1,34-5,47	0,006
Vyras	1,00	1,00		

ŠSb – bendras šansų santykis, ŠSp – pataisytas šansų santykis. Residual deviance = 1,3; Didžiausio tikėtino santykio $\chi^2 = 24,748$, $p < 0,001$; Hošmerio Lemešou $\chi^2 = 6,890$, $p = 0,440$; teisingai klasifikuota 65 proc. imties respondentų; determinacijos koeficientas 0,05.

Vertinant valgymo vėlai vakare (visada ir dažnai) duomenis nustatyta, kad valgyti vėlai vakare yra linkę 17,8 proc. reikšmingai daugiau 9-12 valandų (41,8 proc.), nei 8 valandas per dieną (24,0 proc.) dirbantys respondentai ($p=0,001$) (3 priedas).

Atlikus logistinę regresiją nustatytas ryšys tarp valgymo vėlai vakare ir vidutinio darbo valandų skaičiaus per dieną, amžiaus bei užimamų pareigų. Darbuotojai, dirbantys 9-12 valandų turėjo 2,60 karto (ŠS=2,60; 95 proc. PI: 1,39-5,08) didesnę šansą valgyti vėlai vakare nei dirbantys 8 valandas. Didesnę šansą valgyti vėlai vakare turėjo ir 19-29 metų (ŠS=13,35; 95 proc. PI: 3,15-73,95) bei 40-49 metų (ŠS=3,70; 95 proc. PI: 1,15-16,58) amžiaus grupės, lyginant su ≥ 60 metų darbuotojais. Vyr. pardavėjai turėjo mažesnę valgymo vėlai vakare šansą (ŠS=0,18; 95 proc. PI: 0,05-0,51) nei lyginamoji plataus profilio darbuotojų grupė (22 lentelė).

22 lentelė. Su valgymu vėlai vakare (visada ir dažnai) susiję veiksniai

Veiksny	ŠSb	ŠSp	95 proc. PI	p
Vidutinis darbo valandų skaičius per dieną				
8 valandos	1,00	1,00		
9-12 valandų	2,28	2,60	1,39-5,08	0,004
Amžius				
19-29 m.	12,00	13,35	3,15-73,95	0,001
30-39 m.	3,32	2,96	0,87-13,72	0,112
40-49 m.	3,76	3,70	1,15-16,58	0,047
50-59 m.	2,79	2,47	0,73-11,39	0,182
≥60 m.	1,00	1,00		
Užimamos pareigos				
Plataus profilio darbuotoja (-as)	1,00	1,00		
Vyr. pardavėja (-as)	0,25	0,18	0,05-0,51	0,004
Parduotuvės vadovė (-as)	0,71	1,32	0,60-2,94	0,488

ŠSb – bendras šansų santykis, ŠSp – pataisytas šansų santykis. Residual deviance = 1,2; Didžiausio tikėtimumo santykio $\chi^2 = 35,773$, $p < 0,001$; Hošmerio Lemešou $\chi^2 = 8,526$, $p = 0,130$; teisingai klasifikuota 65 proc. imties respondentų; determinacijos koeficientas 0,08.

Vertinant persivalgymo duomenis nustatyta, kad per savaitę dirbantys 41-48 valandas (26,9 proc.) buvo 12,6 proc. reikšmingai dažniau linkę persivalgyti, lyginant su dirbančiais ≤40 valandų (14,3 proc.). Darbuotojai patiriantys pastangų-atlygio disbalansą (34,2 proc.) buvo 14,9 proc. reikšmingai dažniau linkę persivalgyti, nei nepatiriantys disbalanso (19,3 proc.), o patiriantys aukštą per didelį įsipareigojimą (26,5 proc.) – 9,1 proc. dažniau nei patiriantys žemą (17,4 proc.) (3 priedas).

Logistinės regresijos analizė parodė, kad persivalgymo tikimybė yra susijusi su pastangų-atlygio disbalansu bei vidutiniu darbo valandų skaičiumi per savaitę. Pastangų-atlygio disbalansą patiriantys darbuotojai turėjo 1,96 karto (ŠS=1,96; 95 proc. PI: 1,09-3,48) didesnę šansą persivalgyti nei jo nepatiriantys. Darbuotojų, dirbančių 41-48 valandas persivalgymo šansas buvo 2,05 karto (ŠS=2,05; 95 proc. PI: 1,15-3,80) didesnis nei ≤40 valandų dirbančiųjų grupės (23 lentelė).

23 lentelė. Su persivalgymu (visada ir dažnai) susiję veiksniai

Veiksny	ŠSb	ŠSp	95 proc. PI	p
Pastangų-atlygio disbalansas				
<1	1,00	1,00		
>1	2,18	1,96	1,09-3,48	0,022
Vidutinis darbo valandų skaičius per savaitę				
≤40 val.	1,00	1,00		
41-48 val.	2,21	2,05	1,15-3,80	0,018
≥49 val.	2,40	1,90	0,68-5,02	0,203

ŠSb – bendras šansų santykis, ŠSp – pataisytas šansų santykis. Residual deviance = 1,0; Didžiausio tikėtimumo santykio $\chi^2 = 13,121$, $p = 0,004$; Hošmerio Lemešou $\chi^2 = 0,926$, $p = 0,336$; teisingai klasifikuota 77 proc. imties respondentų; determinacijos koeficientas 0,04.

4.4.6. Ryšys tarp darbo aplinkos veiksnių ir užkandžiavimo traškučiais, saldumynais bei pakankamo vandens kiekio išgėrimo (visada ir dažnai)

Vertinant užkandžiavimą traškučiais (visada ir dažnai) nustatyta, kad darbuotojai, patiriantys žemą per didelį įsipareigojimą (17,4 proc.) 9,2 proc. statistiškai reikšmingai ($p=0,009$) dažniau visada ir dažnai užkandžiauja traškučiais, nei patiriantys aukštą (8,2 proc.) (4 priedas).

Logistinės regresijos analizė parodė, kad vyriška lytis padidino užkandžiavimo traškučiais tikimybę 3,39 karto, lyginant su moteriška (ŠS=3,39; 95 proc. PI: 1,46-7,61). ≤5 metų darbo stažo grupėje tikimybė užkandžiui rinktis traškučius buvo 4,17 karto (ŠS=4,17; 95 proc. PI: 1,36-14,51), o 6-15 metų - 3,86 karto (ŠS=3,86; 95 proc. PI: 1,44-12,39) didesnė nei lyginamojoje ≥26 metų grupėje. Aukštą per didelį įsipareigojimą patiriantys turėjo mažesnę šansą užkandžiui rinktis traškučius nei patiriantys žemą (ŠS=0,43; 95 proc. PI: 0,21-0,86) (24 lentelė).

24 lentelė. Su traškučių pasirinkimu užkandžiui (visada ir dažnai) susiję veiksniai

Veiksny	ŠSb	ŠSp	95 proc. PI	p
Per didelis įsipareigojimas				
Žemas	1,00	1,00		
Aukštas	0,42	0,43	0,21-0,86	0,018
Darbo stažas				
≤5 m.	3,32	4,17	1,36-14,51	0,016

6-15 m.	3,25	3,86	1,44-12,39	0,012
16-25 m.	0,76	0,95	0,27-3,50	0,936
≥26 m.	1,00	1,00		

Lytis

Moteris	1,00	1,00		
Vyras	3,72	3,39	1,46-7,61	0,003

ŠSb – bendras šansų santykis, ŠSp – pataisytas šansų santykis. Residual deviance = 0,7; Didžiausio tikėtimumo santykio $\chi^2 = 30,768$, $p < 0,001$; Hošmerio Lemešou $\chi^2 = 2,254$, $p = 0,895$; teisingai klasifikuota 88 proc. imties respondentų; determinacijos koeficientas 0,12.

Visada ir dažnai užkandžiaujančių saldumynais daugiau buvo tarp dirbančių 9-12 valandų per dieną (29,5 proc.), ≤40 valandų per savaitę (31,0 proc.), nepatiriančių pastangų-atlygio disbalanso (31,3 proc.), patiriančių aukštą per didelį įsipareigojimą (30,1 proc.) ir vidutinį fizinį krūvį (30,6 proc.) (4 priedas). Gauti skirtumai nebuvo reikšmingi, todėl logistinės regresijos modelis nebuvo sudaromas.

Vertinant pakankamo išgeriamo vandens kiekio (visada ir dažnai) duomenis, daugiau (tačiau nereikšmingai) išgeriančių pakankamą vandens kiekį yra tarp dirbančių 8 valandas per dieną (56,0 proc.), ≤40 valandų per savaitę (57,1 proc.), patiriančių pastangų atlygio disbalansą (52,6 proc.), žemą per didelį įsipareigojimą (54,2 proc.) ir didelį fizinį krūvį (54,6 proc.) (4 priedas).

Logistinės regresijos analizė parodė, kad visada ir dažnai išgeriamo pakankamo vandens kiekio tikimybė susijusi su fiziniu krūviu bei užimamomis pareigomis. Patiriantys didelį fizinį krūvį turėjo 2,52 karto (ŠS=2,52; 95 proc. PI: 1,16-5,69) didesnę tikimybę išgerti pakankamą vandens kiekį nei mažą krūvį patiriantys. Vyr. pardavėjai turėjo 4,90 karto (ŠS=4,90; 95 proc. PI: 1,98-14,05) didesnę šansą išgerti pakankamą vandens kiekį nei plataus profilio darbuotojai (25 lentelė).

25 lentelė. Su pakankamo vandens kiekiu išgėrimu (visada ir dažnai) susiję veiksniai

Veiksny	ŠSb	ŠSp	95 proc. PI	p
Fizinis krūvis				
Mažas	1,00	1,00		
Vidutinis	1,47	1,70	0,77-3,90	0,197
Didelis	1,81	2,52	1,16-5,69	0,022
Užimamos pareigos				
Plataus profilio darbuotoja (-as)	1,00	1,00		
Vyr. pardavėja (-as)	3,97	4,90	1,98-14,05	0,001

Parduotuvės vadovė (-as)	1,38	1,77	0,92-3,44	0,088
--------------------------	------	------	-----------	-------

ŠSb – bendras šansų santykis, ŠSp – pataisytas šansų santykis. Residual deviance = 1,4; Didžiausio tikėtimumo santykio $\chi^2 = 16,893$, $p = 0,002$; Hošmerio Lemešou $\chi^2 = 0,113$, $p = 0,945$; teisingai klasifikuota 56 proc. imties respondentų; determinacijos koeficientas 0,04.

4.4.7. Ryšys tarp darbo aplinkos veiksnių ir valgymo daugiau, mažiau, daugiau sveikatai nepalankaus maisto arba sveikatai palankaus maisto patiriant stresą

Duomenų analizė parodė, kad respondentai, patiriantys pastangų-atlygio disbalansą (21,1 proc.), patirdami stresą valgo daugiau 10,2 proc. reikšmingai ($p=0,020$) dažniau nei disbalanso nepatiriantys darbuotojai (10,9 proc.), o patiriantys aukštą per didelį įsipareigojimą (17,3 proc.) – 9,6 proc. reikšmingai ($p=0,008$) dažniau nei patiriantys žemą (7,7 proc.) (5 priedas). Sudarius logistinės regresijos modelį paaiškėjo, kad jis nėra tinkamas duomenų analizei, todėl regresinė analizė neatlikta.

Vertinant valgymo mažiau (patiriant stresą) duomenis nustatyta, kad darbuotojai, patiriantys pastangų atlygio disbalansą (42,1 proc.) yra 13,7 proc. reikšmingai dažniau patirdami stresą linę valgyti mažiau, nei disbalanso nepatiriantys darbuotojai (28,4 proc.), o darbuotojai, patiriantys aukštą per didelį įsipareigojimą (40,3 proc.) – 20,3 proc. nei patiriantys žemą (20,0 proc.). Taip pat, darbuotojai, turintys vidutinį fizinį krūvį (38,7 proc.) yra 10,9 proc. reikšmingai dažniau, lyginant su turinčiais didelį krūvį (27,8 proc.), patirdami stresą linę valgyti mažiau (5 priedas).

Remiantis logistinės regresijos analizės duomenimis nustatyta, kad aukštą per didelį įsipareigojimą patiriantys darbuotojai turėjo 2,32 karto ($\text{ŠS}=2,32$; 95 proc. PI: 1,41-3,86) didesnę šansą patyrę stresą valgyti mažiau. Parduotuvės vadovai turėjo 3,09 karto ($\text{ŠS}=3,09$; 95 proc. PI: 1,64-5,90) didesnę tikimybę patyrę stresą valgyti mažiau nei plataus profilio darbuotojų grupė (26 lentelė).

26 lentelė. Su valgymu mažiau, patyrus stresą, susiję veiksniai

Veiksny	ŠSb	ŠSp	95 proc. PI	p
Per didelis įsipareigojimas				
Žemas	1,0	1,0		
Aukštas	2,70	2,32	1,41-3,86	0,001
Užimamos pareigos				
Plataus profilio darbuotoja (-as)	1,00	1,00		
Vyr. pardavėja (-as)	1,10	1,19	0,47-2,79	0,694
Parduotuvės vadovė (-as)	3,78	3,09	1,64-5,90	<0,001

$\check{S}Sb$ – bendras šansų santykis, $\check{S}Sp$ – pataisytas šansų santykis. Residual deviance = 1,2; Didžiausio tikėtimumo santykio $\chi^2 = 29,174$, $p < 0,001$; Hošmerio Lemešou $\chi^2 = 0,046$, $p = 0,830$; teisingai klasifikuota 72 proc. imties respondentų; determinacijos koeficientas 0,07.

Nustatyta, kad patiriantys pastangų atlygio disbalansą (17,1 proc.) yra 8,4 proc. reikšmingai dažniau patirdami stresą linkę valgyti daugiau sveikatai nepalankaus maisto, nei disbalanso nepatiriantys darbuotojai (8,7 proc.), o turintys vidutinį fizinį krūvį (15,3 proc.) - 8,5 proc., lyginant su turinčiais didelį krūvį (6,8 proc.) (5 priedas).

Atlikus logistinės regresijos analizę nustatytas ryšys tarp valgymo daugiau sveikatai nepalankaus maisto patyrus stresą ir pastangų-atlygio disbalanso bei fizinio krūvio. Darbuotojai, kurie patiria pastangų-atlygio disbalansą turėjo 2,36 karto ($\check{S}S=2,36$; 95 proc. PI: 1,09-4,91) didesnę šansą patyrę stresą valgyti daugiau sveikatai nepalankaus maisto nei disbalanso nepatiriantys darbuotojai. Vidutinį fizinį krūvį patiriantys turėjo 2,60 karto ($\check{S}S=2,60$; 95 proc. PI: 1,22-5,62) didesnę tikimybę patyrę stresą valgyti daugiau sveikatai nepalankaus maisto, o mažą krūvį patiriantys – 3,06 karto ($\check{S}S=3,06$; 95 proc. PI: 1,01-8,45) nei lyginamoji didelį fizinį krūvį patiriančių grupė (27 lentelė).

27 lentelė. Su valgymu daugiau sveikatai nepalankaus maisto, patyrus stresą, susiję veiksniai

Veiksny	$\check{S}Sb$	$\check{S}Sp$	95 proc. PI	p
Pastangų-atlygio disbalansas				
<1	1,00	1,00		
>1	2,16	2,36	1,09-4,91	0,024
Fizinis krūvis				
Mažas	2,82	3,06	1,01-8,45	0,036
Vidutinis	2,47	2,60	1,22-5,62	0,014
Didelis	1,00	1,00		

$\check{S}Sb$ – bendras šansų santykis, $\check{S}Sp$ – pataisytas šansų santykis. Residual deviance = 0,7; Didžiausio tikėtimumo santykio $\chi^2 = 11,916$, $p = 0,008$; Hošmerio Lemešou $\chi^2 = 1,851$, $p = 0,396$; teisingai klasifikuota 89 proc. imties respondentų; determinacijos koeficientas 0,05.

Vertinant polinkį patiriant stresą valgyti daugiau sveikatai palankaus maisto nustatyta, kad daugiau turinčių šį mitybos elgsenos pokytį yra tarp dirbančių 9-12 valandų per dieną (10,0 proc.), ≤ 40 valandų per savaitę (11,9 proc.), patiriančių pastangų-atlygio disbalansą (11,8 proc.), aukštą per didelį įsipareigojimą (9,7 proc.) ir mažą fizinį krūvį (14,3 proc.) (5 priedas). Tačiau nustatyti skirtumai nebuvo statistiškai reikšmingi, todėl logistinės regresijos analizė nebuvo atlikta.

5. REZULTATŲ APITARIMAS

2021 m. PSO ir Tarptautinės darbo organizacijos duomenimis, pasaulyje 488 milijonai žmonių dirba ilgas darbo valandas [28]. Šiame tyrime analizuotas vidutinis darbo valandų skaičius per dieną bei per savaitę. Nustatyta, kad didesnės dalys X įmonės darbuotojų dirbo ilgesnėmis darbo valandomis tiek per dieną (9-12 valandų), tiek per savaitę (41-48 valandas). Šiomis valandomis dirbo reikšmingai daugiau vyr. pardavėjų bei plataus profilio darbuotojų. Reikšmingai mažiausiai dirbančių 41-48 valandas per savaitę buvo tarp ≥ 26 metus dirbančiųjų. Užsienio tyrimai rodo, kad ilgos darbo valandos daro neigiamą poveikį darbuotojų saugai ir sveikatai, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai, produktyvumui ir našumui, taip pat, yra reikšmingai susiję su padidėjusia streso, perdegimo, bei prastesnės bendros sveikatos būklės rizika [107,108].

Šiais laikais, didelė dalis darbuotojų susiduria nebe su fiziniiais reikalavimais ir tradiciniais profesiniais pavojais, o su protiniais ir emociniais reikalavimais, dideliu darbo krūviu [31]. Šiame tyrime nustatyta, kad didžioji dalis respondentų patiria didelį fizinį krūvį. Statistiškai reikšmingi skirtumai nustatyti tarp užimamų pareigų: didelį krūvį daugiau patiria plataus profilio darbuotojai bei vyr. pardavėjai. Taip pat nustatyta, kad parduotuvės vadovai praleidžia daugiau laiko sėdėdami nei kitų pareigų darbuotojai. Siekiant įvertinti darbuotojų patiriamą stresą pasitelktas pastangų-atlygio disbalanso modelis. Atskirai vertinant įdedamų pastangų ir suvokiamo gaunamo atlygio rezultatus, statistiškai reikšmingi skirtumai nustatyti tik pagal amžiaus grupes. Daugiausiai įdedančių dideles pastangas buvo tarp 40-49 metų, o gaunančių mažą atlygį – tarp 50-59 metų amžiaus darbuotojų. Vertinant pastangų ir atlygio bendrą rodiklį nustatyta, kad net penktadalis X įmonės darbuotojų patiria pastangų-atlygio disbalansą. Reikšmingai daugiau disbalansą patiriančių darbuotojų buvo tarp vyr. pardavėjų bei 40-49 metų amžiaus darbuotojų. Aukštas per didelis įsipareigojimas buvo būdingas reikšmingai didesnei moterų bei parduotuvės vadovų daliai.

Vertinant žalingų įpročių paplitimą nustatyta, kad daugiau nei pusė X įmonės darbuotojų vartoja alkoholį (reikšmingai daugiausiai vyr. pardavėjai) ir net penktadalis alkoholį vartoja rizikingai. 61 skerspjuvio tyrimo sisteminėje apžvalgoje nustatyta, kad alkoholio vartojimo tikimybė dirbant ilgomis valandomis padidėja 1,11 k. [45]. Šiame tyrime taip pat nustatyta, kad tarp ilgesnes darbo valandas dirbančių darbuotojų buvo daugiau alkoholį vartojančių respondentų, tačiau gauti skirtumai buvo statistiškai nereikšmingi. Užsienio literatūroje teigiama, kad patiriamas aukštas streso lygis yra laikomas vienu iš specifinių alkoholizmo rizikos veiksnių, o gausus girtavimas ar probleminis alkoholio vartojimas labiau paplitęs tarp fizinį darbą dirbančių ir žemesnio išsilavinimo profesijų [39,42]. Kaip jau anksčiau aptarta, reikšmingai daugiau didelį fizinį krūvį patiriančių darbuotojų

nustatyta tarp plataus profilio darbuotojų (67,0 proc.) bei vyr. pardavėjų (42,9 proc.). Tarp vyr. pardavėjų taip pat buvo reikšmingai daugiau (42,9 proc.) pastangų-atlygio disbalansą patiriančiųjų. Alkoholį vartojančių respondentų dalis buvo reikšmingai didesnė tarp vyr. pardavėjų (92,9 proc.), tačiau tarp plataus profilio darbuotojų – mažiausia (63,7 proc.), lyginant pagal kitas užimamų pareigų grupes. Taigi, šiame tyrime nustatyta, kad tarp darbuotojų grupės (vyr. pardavėjų), kuriai buvo būdingas didesnis fizinis krūvis bei pastangų-atlygio disbalansas – buvo daugiau alkoholį vartojančių respondentų. Atskirai vertinant alkoholio vartojimą pagal pastangų atlygio disbalansą bei per didelį įsipareigojimą nustatyta, kad tarp disbalansą bei per didelį įsipareigojimą patiriančių buvo daugiau alkoholį vartojančių respondentų, tačiau gauti skirtumai buvo statistiškai nereikšmingi.

Analizuojant veiksnius, kurie padidina šansus rizikingai vartoti alkoholį nustatyta, kad darbuotojai, per savaitę dirbantys 41-48 valandas turi 2,41 karto didesnę tikimybę rizikingai vartoti alkoholį, nei dirbantys ≤ 40 valandas. Taip pat, ≤ 5 metų darbo stažo grupėje rizikingo alkoholio vartojimo tikimybė buvo 3,47 karto didesnė nei lyginamojoje ≥ 26 metų darbo stažo grupėje. Ryšys tarp rizikingo alkoholio vartojimo ir darbo aplinkos veiksnių analizuotas ir kitų šalių tyrimuose. Japonijoje atliktame tyrime nustatytas pamaininio darbo ir amžiaus ryšys su gausiu alkoholio vartojimu: 20–29 metų amžiaus grupėje pamaininį darbą dirbančių „mėlynųjų apykaklių“ gausaus alkoholio vartojimo ŠS buvo 4,79 k. didesnis nei „baltųjų apykaklių“ [39]. Nors šiame tyrime nebuvo nustatyta reikšmingo ryšio tarp patiriamo pastangų-atlygio disbalanso ir rizikingo alkoholio vartojimo, tačiau kitų autorių tyrimai rodo, kad toks ryšys yra: Čilėje atliktame skerspjūvio tyrime nustatyta, kad vyrai, patiriantys pastangų ir atlygio disbalansą turi 1,34 k., o moterys – 2,34 k. didesnę pavojingo alkoholio vartojimo tikimybę, palyginti su tais, kurie nėra veikiami šių veiksnių [48].

2020 m. narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės departamento duomenimis, kasdien cigaretės, cigarus ar pypkę rūkė 24 proc. dirbančiųjų, o elektronines cigaretės – 1 proc. [40]. Šiame tyrime nustatyta, kad tabako gaminius rūko daugiau nei trečdalis (dažniausiai 6-10 cigarečių per dieną), o elektronines cigaretės – mažiau nei penktadalis. Taigi galima matyti, kad tiek Lietuvos mastu, tiek šiame tyrime, yra daugiau rūkančių tabako gaminius, nei elektronines cigaretės darbuotojų. 2020 metais 22,3 proc. pasaulio gyventojų vartojo tabaką, iš jų: 36,7 proc. visų vyrų ir 7,8 proc. - moterų [63]. Šiame tyrime taip pat nustatyta, kad statistiškai reikšmingai daugiau buvo tabako gaminius rūkančių vyrų (53,7 proc.), nei moterų (33,9 proc.). X įmonėje tiek rūkančių vyrų, tiek moterų buvo didesnės dalys nei vertinant pasaulio mastu. Atkreiptinas dėmesys, kad tabako gaminius rūkančių darbuotojų buvo reikšmingai daugiau tarp vyr. pardavėjų (pareigybės, kuriai būdingas didesnis fizinis krūvis bei pastangų-atlygio disbalansas). Tiek vertinant tabako gaminių, tiek elektroninių cigarečių

rūkymą nustatyta, kad didėjant respondentų amžiui bei darbo stažui mažėjo rūkančiųjų dalys. Reikšmingai daugiausiai rūkė jauniausi ir trumpiausiai dirbantys respondentai. Šiame tyrime nustatytas tabako gaminių rūkymo tikimybės padidėjimas priklausomai nuo ilgų darbo valandų: 9-12 valandų per dieną dirbantys darbuotojai turėjo 1,88 karto didesnę tikimybę rūkyti tokius gaminius. Šiame tyrime nebuvo nustatyta reikšmingo ryšio tarp patiriamo pastangų-atlygio disbalanso ir tabako rūkymo, tačiau Korėjoje, Japonijoje bei Suomijoje atlikti skerspjuvio tyrimai rodo, kad patiriamas pastangų-atlygio disbalansas padidina rūkymo tikimybę [32,69]. Taigi, vertinant žalingus įpročius nustatyta, kad tiek tabako gaminius rūkančių, tiek alkoholi vartojančių darbuotojų buvo reikšmingai daugiau tarp vyr. pardavėjų, o šiai pareigybės grupei taip pat buvo būdingas didesnis fizinis krūvis bei pastangų-atlygio disbalansas, todėl tikslinga būtų atlikti tyrimą ir plačiau paanalizuoti darbo aplinkos veiksnių ir sveikatai palankios bei rizikingos elgsenos ryšį šioje užimamų pareigų grupėje.

Didesnės dalies X įmonės darbuotojų KMI yra per didelis. Viena tyrime nustatyta, kad darbuotojai, susiduriantys su penkiais ar šešiais fiziniais rizikos veiksniais (sunkių krovinių kėlimas, nepatogi darbo poza, pasikartojantys judesiai ir kt.) turėjo 1,57 karto (95 proc. PI: 1,41-1,76) didesnę nutukimo tikimybę, lyginant su darbuotojais, kurie nebuvo veikiami šių rizikos veiksnių [71]. Šiame tyrime nebuvo plačiai analizuota fizinių veiksnių įtaka nutukimui, tačiau nustatyta, kad didesnė (tačiau nereikšmingai) dalis darbuotojų, turinčių per didelį KMI buvo tarp didelį fizinį krūvį patiriančių darbuotojų. Taip pat nustatyta, kad per didelį KMI turinčių darbuotojų daugiau buvo tarp ilgesnes darbo valandas dirbančių, patiriančių pastangų-atlygio disbalansą bei per didelį išsipareigojimą, tačiau gauti skirtumai nebuvo reikšmingi. Reikšmingai daugiau per didelį KMI turinčių darbuotojų buvo tarp vyresnių ir ilgiau dirbančių, lyginant su jauniausiais ir trumpiausiai dirbančiais.

Vertinant mitybos įpročius, kuriuos X įmonės darbuotojai daro visada ir dažnai nustatyta, kad vieną iš dienos valgių praleidžia didžioji dalis darbuotojų. Vieno iš dienos valgių praleidimo tikimybę 1,72 karto padidina aukštas per didelis išsipareigojimas, 2,28 karto - ≤ 5 metų bei 2,17 - 6-15 metų darbo stažas ir 2,66 karto moteriška lytis. Vėlai vakare valgo daugiau nei trečdalis respondentų. Duomenų analizė parodė, kad darbas 9-12 valandų per dieną vėlyvo valgymo tikimybę padidina 2,60 karto. Didesni šansai valgyti vėlai vakare buvo siejami ir su 19-29 metų ir 40-49 metų amžiumi, o mažesni – su vyr. pardavėjo pareigybe. Darbuotojai, darbe įdedantys daugiau pastangų, nei gaunantys atlygio (1,96 karto) bei dirbantys 41-48 valandas (2,05 karto) turi didesnius šansus persivalgyti. Viena tyrime nustatyta, kad psichologiniai reikalavimai darbe didina persivalgymo šansus, o įtampa darbe padidina besaikio valgymo tikimybę [87]. Užkandžiui traškučius renkasi apie dešimtadalis darbuotojų. Šis užkandis reikšmingai labiau paplitęs pasirinkimas tarp vyrų, jauniausių

bei trumpiausiai dirbančių respondentų, o aukštas per didelis įsipareigojimas buvo nustatytas kaip veiksnys, mažinantis traškučių pasirinkimo užkandžiui tikimybę. Saldumynai yra beveik trečdalis darbuotojų pasirinkimas užkandžiui. Reikšmingai daugiau tokių užkandžių renkasi jauniausi ir trumpiausiai dirbantieji. Nenustatyta reikšmingo ryšio tarp darbo aplinkos veiksnių ir užkandžiavimo saldumynais. Pakankamą vandens kiekį išgeria vos daugiau nei pusė darbuotojų. Tokių darbuotojų yra reikšmingai daugiau tarp vyr. pardavėjų, jauniausių bei trumpiausiai dirbančių darbuotojų. Kaip veiksnys, didinantis pakankamo vandens kiekio išgėrimo tikimybę nustatytas ir didelis fizinis krūvis.

Manoma, jog ilgos darbo valandos kenkia psichinei darbuotojų sveikatai, o pervargusių žmonių fizinė ir psichinė įtampa gali prasidėti nuo ūmių fiziologinių reakcijų. Viena iš jų yra sveikatai nepalankūs gyvenimo būdo pokyčiai, reaguojant į stresą [28]. Vertinant mitybos elgsenos pokyčius patyrus stresą nustatyta, kad didesnė dalis darbuotojų patyrę stresą yra linkę valgyti mažiau, nei daugiau ir valgyti daugiau sveikatai nepalankaus maisto, nei sveikatai palankaus. Statistiškai reikšmingai valgančių daugiau, mažiau bei daugiau sveikatai nepalankaus maisto nustatyta tarp parduotuvės vadovų. Nustatyta, kad aukštas per didelis įsipareigojimas bei parduotuvės vadovo pareigos didina tikimybę patyrus stresą valgyti mažiau, o patiriamas pastangų-atlygio disbalansas bei mažas ir vidutinis fizinis krūvis – valgyti daugiau sveikatai nepalankaus maisto. Šiuos rezultatus patvirtina ir kitas tyrimas, kuriame nustatyta, kad stresas darbe skatina sveikatai nepalankią mitybą: tomis dienomis, kai darbuotojai turėjo išlaikyti savikontrolę, jie buvo linkę suvalgyti daugiau (vartodavo daugiau saldumynų), kad sureguliuotų savo emocijas [85].

Tyrimo trūkumai. Kadangi respondentai klausime „Jūsų darbo stažas metais“ įrašė bendro darbo stažo metus, šis kintamasis koreliavo su amžiumi. Tikslingiau būtų buvę užduoti klausimą „Jūsų darbo stažas šioje darbovietėje“. Fizinio aktyvumo klausimynu IPAQ buvo įvertintas bendras respondentų fizinis aktyvumas. Kadangi X įmonės darbuotojų darbo pobūdis lemia didelį fizinį aktyvumą, šis kintamasis buvo vertintas kaip darbo aplinkos veiksnys - fizinis krūvis. Siekiant išsiaiškinti darbo aplinkos veiksnių įtaką fiziniam aktyvumui (kaip sveikatai palankios elgsenos rodikliui) tikslingiau būtų remtis klausimynais, analizuojančiais laisvalaikio fizinį aktyvumą. Atlikus logistinės regresijos analizę, modelio tinkamumą rodantys kriterijai residual deviance, didžiausio tikėtumo santykis, Hošmerio Lemešou testas ir klasifikacijos lentelė rodė, kad modelis duomenų analizei tinkamas, tačiau visuose modeliuose gauti labai maži determinacijos koeficientai (didžiausias – 0,12, o rekomenduojama, kad būtų ne mažiau 0,20). Kadangi tyrimo instrumentas buvo perduotas X įmonės generaliniam direktoriui, o toliau perduotas padalinių vadovams, kurie ir platino anketą įmonės darbuotojams, tyrėja negalėjo daryti įtakos atrankos procedūrai ir užtikrinti nešališkumo.

6. IŠVADOS

1. Didžioji dalis X įmonės darbuotojų vidutiniškai dirba 9-12 valandų per dieną (71,5 proc.) ir 41-48 valandas per savaitę (56,1 proc.) bei patiria didelį fizinį krūvį (58,4 proc.). Pastangų atlygio-disbalansą patiria apie penktadalis įmonės darbuotojų. Reikšmingai daugiau įdedančių dideles pastangas buvo tarp 40-49 metų, o gaunančių mažą atlygį – tarp 50-59 metų amžiaus darbuotojų. Aukštas per didelis įsipareigojimas buvo būdingas reikšmingai didesnei moterų bei parduotuvės vadovų daliai.
2. X įmonėje alkoholį vartoja daugiau nei pusė darbuotojų, iš jų penktadalis - rizikingai. Tabako gaminius rūko vos daugiau nei trečdalis darbuotojų, o elektorines cigaretes – mažiau nei penktadalis. Didžiosios dalies X įmonės darbuotojų KMI yra per didelis (59,3 proc.), taip pat, didesnė dalis valgo 3-5 kartus per dieną (51,6 proc.). Visada ir dažnai praleidžia vieną iš dienos valgių daugiau nei pusė darbuotojų, valgo vėlai vakare – daugiau nei trečdalis, persivalgo – penktadalis, užkandžiams renkasi traškučius – dešimtadalis, saldumynus – beveik trečdalis, o pakankamą vandens kiekį išgeria – daugiau nei pusė. Didesnė dalis darbuotojų patyrę stresą yra linkę valgyti mažiau, nei daugiau ir valgyti daugiau sveikatai nepalankaus maisto, nei sveikatai palankaus.
3. Rizikingo alkoholio vartojimo šansus reikšmingai padidina darbas 41-48 valandas per savaitę ir ≤ 5 metų darbo stažas. Tabako gaminių rūkymo tikimybę padidina darbas 9-12 valandų per dieną, ≤ 5 metų ir 6-15 metų darbo stažas bei vyriška lytis. Vieno iš dienos valgių praleidimas (visada ir dažnai) yra susijęs su aukštu per dideliu įsipareigojimu, ≤ 5 metų ir 6-15 metų darbo stažu bei moteriška lytimi. Visada ir dažnai valgymo vėlai vakare šansus didina darbas 9-12 valandų per dieną, 19-29 metų ir 40-49 metų amžius bei užimamos vyr. pardavėjo pareigos. Persivalgymo visada ir dažnai tikimybę didina patiriamas pastangų-atlygio disbalansas bei darbas 41-48 valandas per savaitę. Visada ir dažnai užkandžiavimas traškučiais susijęs su per dideliu įsipareigojimu, darbo stažu bei lytimi. Pakankamo vandens kiekio išgėrimo tikimybę padidina didelis fizinis krūvis bei vyr. pardavėjo pareigos. Patyrus stresą valgyti mažiau didesnius šansus turi patiriantys aukštą per didelį įsipareigojimą ir parduotuvės vadovo pareigas užimantys darbuotojai. Patyrus stresą valgo daugiau sveikatai nepalankaus maisto patiriantys pastangų-atlygio disbalansą, mažą bei vidutinį fizinį krūvį patiriantys.

7. REKOMENDACIJOS

- **X prekybos tinklo administracijai:**
 - Automatizuojant darbus sumažinti darbuotojų patiriamą fizinį krūvį.
 - Organizuoti vidines apklausas, siekiant įvertinti darbų kiekio bei jiems atlikti skirtų terminų realistiškumą, darbo aplinkoje esančius trukdžius, pasitenkinimą gaunamu atlygiu (finansine, karjeros perspektyvų, vadovo palaikymo, pagarbos prasme) ir pagal gautus rezultatus spręsti darbo aplinkoje vyraujančias problemas, siekiant sumažinti darbuotojų patiriamą disbalansą tarp įdedamų pastangų ir gaunamo atlygio.
 - Organizuoti darbuotojams laiko planavimo, streso valdymo mokymus, siekiant sumažinti aukšto per didelio įsipareigojimo keliamą riziką.
- **Visuomenės sveikatos biurams:** atkreipti dėmesį į X prekybos tinklo darbuotojų jautrias vietas, didinti darbuotojų sveikatos raštingumą organizuojant prevencinius mokymus (alkoholio vartojimo ir tabako rūkymo žalos bei sveikatai palankios mitybos temomis).
- **Darbuotojams:** dalyvauti X prekybos tinklo administracijos bei visuomenės sveikatos biurų organizuojamose apklausose bei mokymuose.
- **Tyrėjams:** atsižvelgiant į tai, kad didesnė dalis vyr. pardavėjų patiria pastangų-atlygio disbalansą, didelį fizinį krūvį ir yra labiau linkę į žalingus įpročius - atlikti atskirą tyrimą, siekiant įvertinti darbo aplinkos ir sveikatai palankaus bei rizikingo elgesio ryšį vyr. pardavėjų grupėje.

8. ŠALTINIAI

1. Allostatic Load - an overview | ScienceDirect Topics [Internet]. [cited 2023 Feb 5]. Available from: <https://www.sciencedirect.com/topics/neuroscience/allostatic-load>
2. Guidi J, Lucente M, Sonino N, Fava GA. Allostatic Load and Its Impact on Health: A Systematic Review. *Psychother Psychosom* [Internet]. 2021 [cited 2023 Feb 5];90(1):11–27. Available from: <https://www.karger.com/Article/FullText/510696>
3. Employment - annual statistics [Internet]. [cited 2023 Feb 12]. Available from: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics
4. Mental health at work [Internet]. [cited 2023 Feb 11]. Available from: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
5. Nordin M. The Importance of Work. In: Nordin M, editor. *Supporting Sleep: The Importance of Social Relations at Work* [Internet]. London: Palgrave Macmillan UK; 2015 [cited 2023 Feb 11]. p. 2–11. Available from: https://doi.org/10.1057/9781137437853_1
6. Kremer M, Went R, Engbersen G. The Importance of Better Work. In: Kremer M, Went R, Engbersen G, editors. *Better Work: The Impact of Automation, Flexibilization and Intensification of Work* [Internet]. Cham: Springer International Publishing; 2021 [cited 2023 Feb 11]. p. 21–46. (Research for Policy). Available from: https://doi.org/10.1007/978-3-030-78682-3_2
7. Kunz C. The influence of working conditions on health satisfaction, physical and mental health: testing the effort-reward imbalance (ERI) model and its moderation with over-commitment using a representative sample of German employees (GSOEP). *BMC Public Health* [Internet]. 2019 Jul 29 [cited 2023 Feb 12];19(1):1009. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7187-1>
8. Services D of H& H. Work and your health [Internet]. Department of Health & Human Services; [cited 2023 Feb 11]. Available from: <http://www.betterhealth.vic.gov.au/health/healthyliving/work-and-your-health>
9. Services D of H& H. Work-related stress [Internet]. Department of Health & Human Services; [cited 2023 Feb 11]. Available from: <http://www.betterhealth.vic.gov.au/health/healthyliving/work-related-stress>
10. ou=; TS of Q ou=Queensland H ou=; How shift work affects your health [Internet]. corporateName=The State of Queensland; jurisdiction=Queensland; 2022 [cited 2023 Feb 11]. Available from: <https://www.health.qld.gov.au/news-events/news/how-shift-work-affects-your-health>
11. Kivimäki M, Kawachi I. Work Stress as a Risk Factor for Cardiovascular Disease. *Curr Cardiol Rep* [Internet]. 2015 Aug 4 [cited 2023 Feb 11];17(9):74. Available from: <https://doi.org/10.1007/s11886-015-0630-8>
12. Siegrist J, Li J. Work Stress and the Development of Chronic Diseases. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2018 Mar [cited 2023 Feb 11];15(3):536. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5877081/>

13. Hansen AB, Stayner L, Hansen J, Andersen ZJ. Night shift work and incidence of diabetes in the Danish Nurse Cohort. *Occup Environ Med* [Internet]. 2016 Apr 1 [cited 2023 Feb 11];73(4):262–8. Available from: <https://oem.bmj.com/content/73/4/262>
14. van Wulfften Palthe ODR, Neuhaus V, Janssen SJ, Guitton TG, Ring D, on behalf of the Science of Variation Group. Among Musculoskeletal Surgeons, Job Dissatisfaction Is Associated With Burnout. *Clin Orthop Relat Res* [Internet]. 2016 Aug 1 [cited 2023 Feb 11];474(8):1857–63. Available from: <https://doi.org/10.1007/s11999-016-4848-6>
15. Elena Cottini, Claudio Lucifora. Mental Health and Working Conditions in Europe [Internet]. 2013. Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/001979391306600409>
16. Protecting workers' health [Internet]. [cited 2023 Feb 11]. Available from: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
17. Corbin WR, Farmer NM, Nolen-Hoekesma S. Relations among stress, coping strategies, coping motives, alcohol consumption and related problems: A mediated moderation model. *Addict Behav* [Internet]. 2013 Apr 1 [cited 2023 Feb 11];38(4):1912–9. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0306460312003954>
18. CDCTobaccoFree. Health Effects of Smoking and Tobacco Use [Internet]. Centers for Disease Control and Prevention. 2022 [cited 2023 Feb 11]. Available from: https://www.cdc.gov/tobacco/basic_information/health_effects/index.htm
19. Drinking too much alcohol can harm your health. Learn the facts | CDC [Internet]. 2022 [cited 2023 Feb 11]. Available from: <https://www.cdc.gov/alcohol/fact-sheets/alcohol-use.htm>
20. Physical activity [Internet]. [cited 2023 Jan 28]. Available from: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>
21. Chronic Disease Fact Sheet: Physical Inactivity | CDC [Internet]. 2022 [cited 2023 Feb 11]. Available from: <https://www.cdc.gov/chronicdisease/resources/publications/factsheets/physical-activity.htm>
22. NCDs. Unhealthy diet [Internet]. World Health Organization - Regional Office for the Eastern Mediterranean. [cited 2023 Feb 11]. Available from: <http://www.emro.who.int/noncommunicable-diseases/causes/unhealthy-diets.html>
23. International Labour Organization. Working conditions [Internet]. [cited 2023 Mar 18]. Available from: <https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang--en/index.htm>
24. 23. Working Conditions (Decent work for sustainable development (DW4SD) Resource Platform) [Internet]. [cited 2023 Mar 18]. Available from: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--en/index.htm>
25. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų [Internet]. DD Nov 4, 2003. Available from: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj/lit>

26. Statistics | Eurostat [Internet]. [cited 2023 Mar 18]. Available from: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EWPSHI/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsa.lfsa_empasoc
27. Costa G. Introduction to Problems of Shift Work. In: Iskra-Golec I, Barnes-Farrell J, Bohle P, editors. *Social and Family Issues in Shift Work and Non Standard Working Hours* [Internet]. Cham: Springer International Publishing; 2016 [cited 2023 Mar 18]. p. 19–35. Available from: https://doi.org/10.1007/978-3-319-42286-2_2
28. Long working hours and health. *Lancet Reg Health – West Pac* [Internet]. 2021 Jun 1 [cited 2023 Mar 18];11. Available from: [https://www.thelancet.com/journals/lanwpc/article/PIIS2666-6065\(21\)00108-5/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanwpc/article/PIIS2666-6065(21)00108-5/fulltext)
29. Occupational health: Stress at the workplace [Internet]. [cited 2023 Jan 29]. Available from: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
30. Bhui K, Dinos S, Galant-Miecznikowska M, Jongh B de, Stansfeld S. Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. *BJPsych Bull* [Internet]. 2016 Dec [cited 2023 Feb 5];40(6):318–25. Available from: <https://www.cambridge.org/core/journals/bjpsych-bulletin/article/perceptions-of-work-stress-causes-and-effective-interventions-in-employees-working-in-public-private-and-nongovernmental-organisations-a-qualitative-study/9C7232486E054AB4313845709EF09145>
31. Siegrist J. Chapter 9 - Effort-Reward Imbalance Model. In: Fink G, editor. *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* [Internet]. San Diego: Academic Press; 2016 [cited 2023 Feb 5]. p. 81–6. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780128009512000091>
32. Kouvonen A, Kivimäki M, Virtanen M, Heponiemi T, Elovainio M, Pentti J, et al. Effort-reward imbalance at work and the co-occurrence of lifestyle risk factors: cross-sectional survey in a sample of 36,127 public sector employees. *BMC Public Health* [Internet]. 2006 Feb 7 [cited 2022 Oct 16];6(1):24. Available from: <https://doi.org/10.1186/1471-2458-6-24>
33. Chen SW, Peasey A, Stefler D, Malyutina S, Pajak A, Kubinova R, et al. Effort–reward imbalance at work, over-commitment personality and diet quality in Central and Eastern European populations. *Br J Nutr* [Internet]. 2016 Apr [cited 2022 Nov 26];115(7):1254–64. Available from: <https://www.cambridge.org/core/journals/british-journal-of-nutrition/article/effortreward-imbalance-at-work-overcommitment-personality-and-diet-quality-in-central-and-eastern-european-populations/629E787519273C0DD77972E4FACC1E8C>
34. Kouvonen A, Kivimäki M, Elovainio M, Pentti J, Linna A, Virtanen M, et al. Effort/reward imbalance and sedentary lifestyle: an observational study in a large occupational cohort. *Occup Environ Med* [Internet]. 2006 Jun [cited 2022 Nov 26];63(6):422–7. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2078103/>
35. Kabito GG, Wami SD, Chercos DH, Mekonnen TH. Work-related Stress and Associated Factors among Academic Staffs at the University of Gondar, Northwest Ethiopia: An Institution-

- based Cross-sectional Study. *Ethiop J Health Sci* [Internet]. 2020 Mar [cited 2023 Jan 22];30(2):223–32. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7060383/>
36. Airagnes G, Lemogne C, Goldberg M, Hoertel N, Roquelaure Y, Limosin F, et al. Job exposure to the public in relation with alcohol, tobacco and cannabis use: Findings from the CONSTANCES cohort study. *PLOS ONE* [Internet]. 2018 May 1 [cited 2022 Nov 26];13(5):e0196330. Available from: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0196330>
 37. Alcohol [Internet]. [cited 2023 Jan 7]. Available from: <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/alcohol>
 38. Sudhinaraset M, Wigglesworth C, Takeuchi DT. Social and Cultural Contexts of Alcohol Use. *Alcohol Res Curr Rev* [Internet]. 2016 [cited 2023 Jan 7];38(1):35–45. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4872611/>
 39. Morikawa Y, Nakamura K, Sakurai M, Nagasawa SY, Ishizaki M, Nakashima M, et al. The Effect of Age on the Relationships between Work-related Factors and Heavy Drinking. *J Occup Health* [Internet]. 2014 [cited 2022 Nov 26];56(2):141–9. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1539/joh.13-0136-OA>
 40. Narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės departamento, Psichoaktyviųjų medžiagų vartojimo prevencijos koordinavimo skyrius. Prevencija darbo vietose: Narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės deprtamento 2014-2021 m. vykdytų tyrimų rezultatų apžvalga [Internet]. 2022. Available from: <https://ntakd.lrv.lt/uploads/ntakd/documents/files/PREVENCIJA/DV/DV2021.pdf>
 41. CDC. Excessive Alcohol Use [Internet]. Centers for Disease Control and Prevention. 2022 [cited 2023 Jan 7]. Available from: <https://www.cdc.gov/chronicdisease/resources/publications/factsheets/alcohol.htm>
 42. Alcoholism Causes And Risk Factors [Internet]. Addiction Center. [cited 2023 Jan 7]. Available from: <https://www.addictioncenter.com/alcohol/alcoholism-causes-risk-factors/>
 43. Frone MR. Work stress and alcohol use: developing and testing a biphasic self-medication model. *Work Stress* [Internet]. 2016 Oct 1 [cited 2023 Jan 7];30(4):374–94. Available from: <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1252971>
 44. Virtanen M, Jokela M, Nyberg ST, Madsen IEH, Lallukka T, Ahola K, et al. Long working hours and alcohol use: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. *BMJ* [Internet]. 2015 Jan 13 [cited 2023 Jan 7];350:g7772. Available from: <https://www.bmj.com/content/350/bmj.g7772>
 45. Pachito DV, Pega F, Bakusic J, Boonen E, Clays E, Descatha A, et al. The effect of exposure to long working hours on alcohol consumption, risky drinking and alcohol use disorder: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related burden of disease and injury. *Environ Int* [Internet]. 2021 Jan [cited 2023 Jan 8];146:106205. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7786792/>

46. Dorrian J, Heath G, Sargent C, Banks S, Coates A. Alcohol use in shiftworkers. *Accid Anal Prev* [Internet]. 2017 Feb 1 [cited 2023 Jan 8];99:395–400. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001457515301275>
47. Richter K, Peter L, Rodenbeck A, Weess HG, Riedel-Heller SG, Hillemacher T. Shiftwork and Alcohol Consumption: A Systematic Review of the Literature. *Eur Addict Res* [Internet]. 2021 [cited 2023 Jan 8];27(1):9–15. Available from: <https://www.karger.com/Article/FullText/507573>
48. Ansoleaga E, Montaña R, Vézina M. Psychosocial Risk at Work and Hazardous Alcohol Consumption Among Chile’s Working Adults. *Can J Public Health* [Internet]. 2013 Nov 1 [cited 2023 Jan 14];104(7):e502–8. Available from: <https://doi.org/10.17269/cjph.104.4045>
49. Medisauskaite A, Kamau C. Does occupational distress raise the risk of alcohol use, binge-eating, ill health and sleep problems among medical doctors? A UK cross-sectional study. *BMJ Open* [Internet]. 2019 May 1 [cited 2023 Jan 8];9(5):e027362. Available from: <https://bmjopen.bmj.com/content/9/5/e027362>
50. Dobson KG, Ibrahim S, Gilbert-Ouimet M, Mustard CA, Smith PM. Association between psychosocial work conditions and latent alcohol consumption trajectories among men and women over a 16-year period in a national Canadian sample. *J Epidemiol Community Health* [Internet]. 2018 Feb 1 [cited 2023 Jan 14];72(2):113–20. Available from: <https://jech.bmj.com/content/72/2/113>
51. Skogen JC, Thørrisen MM, Bonsaksen T, Vahtera J, Sivertsen B, Aas RW. Effort-Reward Imbalance Is Associated With Alcohol-Related Problems. WIRUS-Screening Study. *Front Psychol* [Internet]. 2019 [cited 2022 Oct 16];10. Available from: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02079>
52. Weera MM, Gilpin NW. Biobehavioral Interactions Between Stress and Alcohol. *Alcohol Res Curr Rev* [Internet]. 2019 Oct 17 [cited 2023 Jan 8];40(1):arcr.v40.1.04. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6799955/>
53. K. Pidd. Alcohol and Work: Patterns of Use, Workplace Culture and Safety [Internet]. 2006. Available from: <https://www.aihw.gov.au/getmedia/c06f971a-4caf-4906-a42e-27f7040d74ca/injcat82.pdf.aspx?inline=true>
54. Thørrisen MM, Skogen JC, Bonsaksen T, Skarpaas LS, Aas RW. Are workplace factors associated with employee alcohol use? The WIRUS cross-sectional study. *BMJ Open* [Internet]. 2022 Oct 13 [cited 2023 Mar 19];12(10):e064352. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9562323/>
55. Savic M, Room R, Mugavin J, Pennay A, Livingston M. Defining “drinking culture”: A critical review of its meaning and connotation in social research on alcohol problems. *Drugs Educ Prev Policy* [Internet]. 2016 Jul 3 [cited 2023 Mar 19];23(4):270–82. Available from: <https://doi.org/10.3109/09687637.2016.1153602>
56. Drugs [Internet]. [cited 2023 Jan 14]. Available from: <https://www.who.int/health-topics/drugs-psychoactive>

57. Peacock A, Leung J, Larney S, Colledge S, Hickman M, Rehm J, et al. Global statistics on alcohol, tobacco and illicit drug use: 2017 status report. *Addiction* [Internet]. 2018 [cited 2023 Jan 14];113(10):1905–26. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/add.14234>
58. Ritchie H, Roser M. Drug Use. *Our World Data* [Internet]. 2019 Dec 5 [cited 2023 Jan 14]; Available from: <https://ourworldindata.org/drug-use>
59. Vieira AN, Lima DW da C, Batista GVR, Azevedo LDS, Luís MAV. Stress and psychoactive substance use among university professors. *Rev Bras Med Trab* [Internet]. [cited 2023 Jan 14];19(2):191–200. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8447636/>
60. Li J, Matthews TA, Chen L, Seamans M, Leineweber C, Siegrist J. Effort–Reward Imbalance at Work and Drug Misuse: Evidence from a National Survey in the U.S. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2021 Jan [cited 2022 Oct 16];18(24):13334. Available from: <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/24/13334>
61. Sattler S, von dem Knesebeck O. Effort–Reward Imbalance at Work and Prescription Drug Misuse—Prospective Evidence from Germany. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022 Jan [cited 2022 Nov 26];19(13):7632. Available from: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/13/7632>
62. Griep RH, Nobre AA, Alves MG de M, da Fonseca M de JM, Cardoso L de O, Giatti L, et al. Job strain and unhealthy lifestyle: results from the baseline cohort study, Brazilian Longitudinal Study of Adult Health (ELSA-Brasil). *BMC Public Health* [Internet]. 2015 Mar 31 [cited 2022 Nov 26];15(1):309. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1626-4>
63. Tobacco [Internet]. [cited 2023 Jan 14]. Available from: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/tobacco>
64. Tobacco consumption statistics [Internet]. [cited 2023 Jan 14]. Available from: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tobacco_consumption_statistics
65. Polanska K, Znyk M, Kaleta D. Susceptibility to tobacco use and associated factors among youth in five central and eastern European countries. *BMC Public Health* [Internet]. 2022 Jan 11 [cited 2023 Jan 15];22(1):72. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12493-6>
66. Chezhian C, Murthy S, Prasad S, Kasav JB, Mohan SK, Sharma S, et al. Exploring Factors that Influence Smoking Initiation and Cessation among Current Smokers. *J Clin Diagn Res JCDR* [Internet]. 2015 May [cited 2023 Jan 15];9(5):LC08-LC12. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4484092/>
67. Kulkarni PS, Parkar SR, Kate N, Ninawe K, Limbachiya R. Role of personality in tobacco smoking behavior in corporate sector: A cross-sectional study. *Ind Psychiatry J* [Internet]. 2018 [cited 2023 Mar 19];27(1):103–9. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6198598/>
68. Fernando HN, Wimaladasa ITP, Sathkoralage AN, Ariyadasa AN, Udeni C, Galgamuwa LS, et al. Socioeconomic factors associated with tobacco smoking among adult males in Sri Lanka. *BMC Public Health* [Internet]. 2019 Jun 18 [cited 2023 Jan 14];19(1):778. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7147-9>

69. Cui X, Rockett IR, Yang T, Cao R. Work stress, life stress, and smoking among rural–urban migrant workers in China. *BMC Public Health* [Internet]. 2012 Nov 14 [cited 2023 Jan 14];12(1):979. Available from: <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-979>
70. Cheng T, Zhang B, Guo J, Pikhart H. Association between work stress and health behaviours in Korean and Japanese ageing studies: a cross-sectional study. *BMJ Open* [Internet]. 2022 Aug 1 [cited 2023 Jan 15];12(8):e063538. Available from: <https://bmjopen.bmj.com/content/12/8/e063538>
71. van den Berge M, van der Beek AJ, Türkeli R, van Kalken M, Hulsege G. Work-related physical and psychosocial risk factors cluster with obesity, smoking and physical inactivity. *Int Arch Occup Environ Health* [Internet]. 2021 [cited 2023 Jan 21];94(4):741–50. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8068657/>
72. Kim YJ. Impact of Work Environments and Occupational Hazards on Smoking Intensity in Korean Workers. *Workplace Health Saf* [Internet]. 2016 Mar 1 [cited 2023 Jan 15];64(3):103–13. Available from: <https://doi.org/10.1177/2165079915616397>
73. Hunger B, Seibt R. Psychosocial Work Stress and Health Risks – A Cross-Sectional Study of Shift Workers From the Hotel and Catering Industry and the Food Industry. *Front Public Health* [Internet]. 2022 Apr 8 [cited 2023 Jan 22];10:849310. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9024122/>
74. van As S, Beckers DGJ, Veling H, Hoofman W, Kompier MAJ, Geurts SAE. Sedentary work and participation in leisure–time physical activity. *Int Arch Occup Environ Health* [Internet]. 2022 [cited 2023 Jan 15];95(2):509–25. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8795020/>
75. de Vries JD, Claessens BJC, van Hooff MLM, Geurts SAE, van den Bossche SNJ, Kompier MAJ. Disentangling longitudinal relations between physical activity, work-related fatigue, and task demands. *Int Arch Occup Environ Health* [Internet]. 2016 Jan 1 [cited 2023 Jan 15];89(1):89–101. Available from: <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1054-x>
76. Long Work Hours, Extended or Irregular Shifts, and Worker Fatigue - Overview | Occupational Safety and Health Administration [Internet]. [cited 2023 Jan 28]. Available from: <https://www.osha.gov/worker-fatigue>
77. Tan KL. Factors influencing physical inactivity among adults in Negeri Sembilan, Peninsular Malaysia. 2019;74(5). Available from: <https://www.e-mjm.org/2019/v74n5/physical-inactivity.pdf>
78. Stults-Kolehmainen MA, Sinha R. The Effects of Stress on Physical Activity and Exercise. *Sports Med Auckl NZ* [Internet]. 2014 Jan [cited 2023 Jan 15];44(1):81–121. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3894304/>
79. de-Pedro-Jiménez D, Meneses-Monroy A, de Diego-Cordero R, Hernández-Martín MM, Moreno-Pimentel AG, Romero-Saldaña M. Occupational and Leisure-Time Physical Activity Related to Job Stress and Job Satisfaction: Correspondence Analysis on a Population-Based Study. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2021 Jan [cited 2023 Jan 21];18(21):11220. Available from: <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/21/11220>

80. Oshio T, Tsutsumi A, Inoue A. The association between job stress and leisure-time physical inactivity adjusted for individual attributes: evidence from a Japanese occupational cohort survey. *Scand J Work Environ Health*. 2016;42(3):228–36.
81. Kouvonen A, Kivimäki M, Elovainio M, Virtanen M, Linna A, Vahtera J. Job strain and leisure-time physical activity in female and male public sector employees. *Prev Med [Internet]*. 2005 Aug 1 [cited 2022 Nov 26];41(2):532–9. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0091743505000101>
82. Fransson EI, Heikkilä K, Nyberg ST, Zins M, Westerlund H, Westerholm P, et al. Job Strain as a Risk Factor for Leisure-Time Physical Inactivity: An Individual-Participant Meta-Analysis of Up to 170,000 Men and Women. *Am J Epidemiol [Internet]*. 2012 Dec 15 [cited 2023 Jan 21];176(12):1078–89. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3521479/>
83. Healthy diet [Internet]. [cited 2023 Jan 28]. Available from: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/healthy-diet>
84. CDC. Healthy Eating for a Healthy Weight [Internet]. Centers for Disease Control and Prevention. 2022 [cited 2023 Jan 28]. Available from: https://www.cdc.gov/healthyweight/healthy_eating/index.html
85. Clohessy S, Walasek L, Meyer C. Factors influencing employees' eating behaviours in the office-based workplace: A systematic review. *Obes Rev [Internet]*. 2019 [cited 2023 Jan 28];20(12):1771–80. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/obr.12920>
86. Heath G, Dorrian J, Coates A. Associations between shift type, sleep, mood, and diet in a group of shift working nurses. *Scand J Work Environ Health [Internet]*. 2019;45(4):402–12. Available from: https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3803&fullText=1#box-fullText
87. Pena Gralle APB, Barbosa Moreno A, Lopes Juvanhol L, Mendes da Fonseca M de J, Prates Melo EC, Antunes Nunes MA, et al. Job strain and binge eating among Brazilian workers participating in the ELSA-Brasil study: does BMI matter? *J Occup Health [Internet]*. 2017 May 20 [cited 2023 Jan 21];59(3):247–55. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5478507/>
88. Tanaka R, Tsuji M, Tsuchiya T, Kawamoto T. Association Between Work-Related Factors and Diet: A Review of the Literature. *Workplace Health Saf [Internet]*. 2019 Mar 1 [cited 2023 Jan 28];67(3):137–45. Available from: <https://doi.org/10.1177/2165079918812481>
89. Roskodan FC, Krüger J, Vogt LJ, Gärtner S, Hannich HJ, Steveling A, et al. Physical Activity, Energy Expenditure, Nutritional Habits, Quality of Sleep and Stress Levels in Shift-Working Health Care Personnel. *PLoS ONE [Internet]*. 2017 Jan 12 [cited 2023 Jan 21];12(1):e0169983. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5231338/>
90. Deng X, Fang R, Cai Y. Evaluation of the correlation between effort-reward imbalance and sleep quality among community health workers. *BMC Health Serv Res [Internet]*. 2021 May 22 [cited 2022 Nov 26];21(1):490. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06526-w>

91. Bannai A, Tamakoshi A. The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. *Scand J Work Environ Health* [Internet]. 2014 [cited 2023 Feb 4];40(1):5–18. Available from: <https://www.jstor.org/stable/43187983>
92. Harvey SB, Modini M, Joyce S, Milligan-Saville JS, Tan L, Mykletun A, et al. Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occup Environ Med* [Internet]. 2017 Apr 1 [cited 2023 Feb 4];74(4):301–10. Available from: <https://oem.bmj.com/content/74/4/301>
93. Theorell T, Hammarström A, Aronsson G, Träskman Bendz L, Grape T, Hogstedt C, et al. A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health* [Internet]. 2015 Aug 1 [cited 2023 Feb 4];15(1):738. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1954-4>
94. Seidler A, Thinschmidt M, Deckert S, Then F, Hegewald J, Nieuwenhuijsen K, et al. The role of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion – a systematic review. *J Occup Med Toxicol* [Internet]. 2014 Mar 14 [cited 2023 Feb 4];9(1):10. Available from: <https://doi.org/10.1186/1745-6673-9-10>
95. Niedhammer I, Chastang JF, Sultan-Taïeb H, Vermeulen G, Parent-Thirion A. Psychosocial work factors and sickness absence in 31 countries in Europe. *Eur J Public Health* [Internet]. 2013 Aug 1 [cited 2023 Feb 4];23(4):622–9. Available from: <https://doi.org/10.1093/eurpub/cks124>
96. Ray TK, Pana-Cryan R. Work Flexibility and Work-Related Well-Being. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2021 Mar 21 [cited 2023 Feb 4];18(6):3254. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8004082/>
97. Schütte S, Chastang JF, Malard L, Parent-Thirion A, Vermeulen G, Niedhammer I. Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *Int Arch Occup Environ Health* [Internet]. 2014 Nov 1 [cited 2023 Feb 4];87(8):897–907. Available from: <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0930-0>
98. OpenEpi - Toolkit Shell for Developing New Applications [Internet]. [cited 2023 Apr 28]. Available from: <https://www.openepi.com/SampleSize/SSPropor.htm>
99. Johannes Siegrist, Jian Li, Diego Montano. Psychometric properties of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire [Internet]. 2014. Available from: https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut_fuer_Medizinische_Soziologie/Dateien/ERI/ERI_Psychometric-New.pdf
100. Raimonda Janonienė, Ieva Radzevičiūtė, doc. dr. Rugilė Ivanauskienė, prof. dr. Aurelijus Veryga. TRUMPOSIOS INTERVENCIJOS: ALKOHOLIO VARTOJIMO ĮPROČIŲ PATIKROS IR PAGALBOS TEIKIMO REKOMENDACIJOS [Internet]. Higienos institutas; 2016. Available from: https://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/HI_Methodines%20rekomendacijos_alkoholio%20vartojimas.pdf

101. Titulinis - Higienos institutas [Internet]. [cited 2023 Apr 2]. Available from: <https://www.hi.lt/news/288.html>
102. Melkūnaitė E. VILNIAUS UNIVERSITETO MEDICINOS FAKULTETO VISUOMENĖS SVEIKATOS INSTITUTAS.
103. <https://www.facebook.com/nhswebsite>. What is the body mass index (BMI)? [Internet]. nhs.uk. 2018 [cited 2023 Apr 28]. Available from: <https://www.nhs.uk/common-health-questions/lifestyle/what-is-the-body-mass-index-bmi/>
104. scoring_protocol.pdf [Internet]. Google Docs. [cited 2023 Apr 28]. Available from: https://drive.google.com/file/d/1gehdq1-04eSWfbxscwtzXa1MUID8Mffa/view?usp=embed_facebook
105. IPAQ - Score [Internet]. [cited 2023 Apr 28]. Available from: <https://sites.google.com/view/ipaq/score>
106. VILMANTĖ PAKALNIŠKIENĖ. Tyrimo ir įvertinimo priemonių patikimumo ir validumo nustatymas [Internet]. Vilniaus universiteto leidykla; 2012. Available from: https://www.vu.lt/site_files/LD/Tyrimo_ir_%C4%AFvertinimo_priemoni%C5%B3_patikimumo_ir_validumo_nustatymas.pdf
107. Le AB, Balogun AO, Smith TD. Long Work Hours, Overtime, and Worker Health Impairment: A Cross-Sectional Study among Stone, Sand, and Gravel Mine Workers. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022 Jun 24 [cited 2023 May 14];19(13):7740. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9265419/>
108. Working Time and Work-Life Balance Around the World - New ILO report | Safety and health at work EU-OSHA [Internet]. [cited 2023 May 14]. Available from: <https://osha.europa.eu/en/oshnews/working-time-and-work-life-balance-around-world-new-ilo-report>

9. PRIEDAI

1 priedas. Alkoholio vartojimas ir rizikingas alkoholio vartojimas priklausomai nuo darbo aplinkos veiksnių

	Vartoja alkoholį		Rizikingai vartoja alkoholį	
	Abs. sk.	Proc.	Abs. sk.	Proc.
Darbo valandų sk. per dieną				
8 valandos	61	61,0	12	19,7
9-12 valandų	175	69,7	38	21,7
Darbo valandų sk. per sav.				
≤40	84	66,7	10	11,9
41-48	132	67,0	35	26,5*
≥49	20	71,4	5	25,0
Pastangų-atlygio disbalansas				
≤1	180	65,5	35	19,4
>1	56	73,7	15	26,8
Per didelis įsipareigojimas				
Žemas	98	63,2	18	18,4
Aukštas	138	70,4	32	23,2
Fizinis krūvis				
Mažas	23	65,7	6	26,1
Vidutinis	79	71,2	10	12,7
Didelis	134	65,4	34	25,4**

*- $p=0,010$ lyginant su ≤ 40 val.

** - $p=0,027$ lyginant su vidutiniu fiziniu krūviu

2 priedas. Tabako ir elektroninių cigarečių rūkymas priklausomai nuo darbo aplinkos veiksnių

	Iš viso	Tabako rūkymas	Elektroninių rūkymas
	Abs. sk.	Proc.	Proc.
Darbo valandų sk. per dieną			
8 valandos	100	26,0	15,0
9-12 valandų	251	40,2*	15,5
Darbo valandų sk. per sav.			
≤40	126	33,3	12,7
41-48	197	38,6	17,8
≥49	28	32,1	10,7
Pastangų-atlygio disbalansas			
≤1	275	36,0	16,4
>1	76	36,8	11,8
Per didelis įsipareigojimas			
Žemas	155	34,2	14,8
Aukštas	196	37,8	15,8
Fizinis krūvis			
Mažas	35	22,9	14,3
Vidutinis	111	32,4	13,5
Didelis	205	40,5**	16,6

* - $p=0,012$ ** - $p=0,047$ lyginant su mažu fiziniu krūviu

3 priedas. Vieno iš dienos valgių praleidimas, valgymas vėlai vakare bei persivalgymas visada ir dažnai, priklausomai nuo darbo aplinkos veiksnių

	Iš viso	Praleidžia valgius	Valgo vėlai vakare	Persivalgo
	Abs. sk.	Proc.	Proc.	Proc.
Darbo valandų sk. per dieną				
8 valandos	100	59,0	24,0	18,0
9-12 valandų	251	58,6	41,8*	24,3
Darbo valandų sk. per sav.				
≤40	126	52,4	33,3	14,3**
41-48	197	61,9	38,6	26,9
≥49	28	64,3	39,3	28,6
Pastangų-atlygio disbalansas				
≤1	275	56,7	38,5	19,3
>1	76	65,8	30,3	34,2***
Per didelis įsipareigojimas				
Žemas	155	50,3	32,3	17,4
Aukštas	196	65,3****	40,3	26,5*****
Fizinis krūvis				
Mažas	35	42,9	22,9	25,7
Vidutinis	111	56,8	35,1	27,0
Didelis	205	62,4*****	40,0	19,5

*- $p=0,001$

** - $p=0,008$ lyginant su 41-48

*** - $p=0,006$

**** - $p=0,005$

***** - $p=0,042$

***** - $p=0,030$ lyginant su mažu

4 priedas. Užkandžiavimas traškučiais, saldumynais ir pakankamo kiekio vandens išgėrimas visada ir dažnai, priklausomai nuo darbo aplinkos veiksnių

	Iš viso	Užkandžiavimas traškučiais	Užkandžiavimas saldumynais	Išgeria 1,5-2 L vandens
	Abs. sk.	Proc.	Proc.	Proc.
Darbo valandų sk. per dieną				
8 valandos	100	9,0	29,0	56,0
9-12 valandų	251	13,5	29,5	49,8
Darbo valandų sk. per sav.				
≤40	126	14,3	31,0	57,1
41-48	197	10,2	28,9	49,7
≥49	28	17,9	25,0	39,3
Pastangų-atlygio disbalansas				
≤1	275	13,1	31,3	51,3
>1	76	9,2	22,4	52,6
Per didelį įsipareigojimą				
Žemas	155	17,4*	28,4	54,2
Aukštas	196	8,2	30,1	49,5
Fizinis krūvis				
Mažas	35	14,3	25,7	40,0
Vidutinis	111	12,6	30,6	49,5
Didelis	205	11,7	29,3	54,6

*- p=0,009

5 priedas. Valgymas daugiau ar mažiau, valgymas daugiau sveikatai nepalankaus ar palankaus maisto patiriant stresą, priklausomai nuo darbo aplinkos veiksnių

	Iš viso	Valgo daugiau	Valgo mažiau	Valgo nesveikai	Valgo sveikatai palankiai
	Abs. sk.	Proc.	Proc.	Proc.	Proc.
Darbo valandų sk.					
per dieną					
8 valandos	100	11,0	38,0	15,0	7,0
9-12 valandų	251	13,9	28,7	8,8	10,0
Darbo valandų sk.					
per sav.					
≤40	126	11,1	32,5	11,9	11,9
41-48	197	15,2	29,4	9,6	7,6
≥49	28	7,1	39,3	10,7	7,1
Pastangų-atlygio					
disbalansas					
≤1	275	10,9	28,4	8,7	8,4
>1	76	21,1*	42,1**	17,1***	11,8
Per didelis					
įsipareigojimas					
Žemas	155	7,7	20,0	7,1	8,4
Aukštas	196	17,3****	40,3*****	13,3	9,7
Fizinis krūvis					
Mažas	35	14,3	28,6	17,1	14,3
Vidutinis	111	14,4	38,7*****	15,3*****	9,9
Didelis	205	12,2	27,8	6,8	7,8

*- $p=0,020$

** - $p=0,022$

*** - $p=0,035$

**** - $p=0,008$

***** - $p<0,001$

***** - $p=0,046$ lyginant su dideliu

***** - $p=0,015$ lyginant su dideliu

6 priedas. Darbo aplinkos veiksnių ir sveikatai palankaus bei rizikingo elgesio klausimynas

1. Lytis

- Moteris
- Vyras
- Kita

2. Amžius (įrašykite)

3. Jūsų darbo stažas metais (įrašykite)

4. Jūsų užimamos pareigos

- Plataus profilio darbuotoja(-as)
- Vyr. pardavėja(-as)
- Parduotuvės vadovė(-as)

5. Ūgis (įrašykite)

6. Svoris (įrašykite)

7. Kokia yra vidutinė Jūsų darbo dienos trukmė?

- 8 valandos
- 9-12 valandų
- Kita

8. Kiek per savaitę vidutiniškai valandų dirbate?

- <35
- 35-40
- 41-48
- 49-54
- ≥55

Toliau Jūs perskaitysite klausimus, susijusius su dabartine Jūsų profesija. Pažymėkite atsakymus, kurie labiausiai tinka Jūsų situacijai

		Visiškai nesutinku	Nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
--	--	-----------------------	-----------	---------	---------------------

9.	Jaučiu nuolatinį laiko spaudimą dėl didelio darbo krūvio				
10.	Dirbdamas turiu daug trukdžių				
11.	Per pastaruosius kelerius metus iš manęs reikalaujama vis daugiau				
12.	Sulaukiu pelnytų pagarbos iš savo vadovo				
13.	Mano karjeros perspektyvos yra menkos (atvirkščias kodavimas)				
14.	Patyriau arba yra tikimybė, kad patirsiu nepageidaujamą darbo situacijos pasikeitimą (darbo grafiko, darbo krūvio, atlyginimo ar kt.) (atvirkščias kodavimas)				
15.	Man gresia pavojus prarasti darbą (atvirkščias kodavimas)				
16.	Atsižvelgiant į visas mano pastangas ir pasiekimus, darbe gaunu pagarbą, kurios nusipelniau				
17.	Atsižvelgiant į visas mano pastangas ir pasiekimus, mano karjeros perspektyvos yra atitinkamos				
18.	Atsižvelgiant į visas mano pastangas ir pasiekimus, mano atlyginimas/pajamos yra tinkamos				
19.	Aš lengvai pasiduodu laiko spaudimui darbe				

20.	Vos atsikėlęs ryte pradėdau galvoti apie darbo problemas				
21.	Grįžęs namo galiu lengvai atsipalaiduoti ir „atsijungti“ nuo darbo. (Atvirkščias kodavimas)				
22.	Artimi žmonės sako, kad per daug aukojuosi dėl savo darbo.				
23.	Man sunku atsiriboti nuo/pamiršti apie darbą, apie jį vis dar galvoju, kai einu miegoti.				
24.	Jei atidėsiu ką nors, ką turėjau padaryti šiandien, man bus sunku užmigti naktį.				

25. Kaip dažnai Jūs geriate alkoholinius gėrimus?

- 4 ar daugiau kartų per savaitę
- 2-3 kartus per savaitę
- 2-4 kartus per mėnesį
- Kartą per mėnesį
- Niekada

26. Kiek standartinių alkoholio vienetų išgeriate eilinę dieną, kai geriate?

1 standartinis alkoholio vienetas (sutrumpintai - SAV)				~8 SAV
				
200 ml alaus (5 proc.)	100 ml vyno (11–13 proc.)	60 ml spirituoto vynu (18 proc.)	25 ml stipraus gėrimo (40 proc.)	750 ml vyno butelyje (11–13 proc.)

- 1 ar 2

- 3 ar 4
- 5 ar 6
- 7 ar 9
- 10 ir daugiau

27. Kaip dažnai per dieną išgeriate 6 ar daugiau standartinių alkoholio vienetų?

- Kasdien arba beveik kasdien
- Kartą per savaitę
- Kartą per mėnesį
- Rečiau nei kartą per mėnesį
- Niekada

28. Kaip dažnai rūkote tabako gaminius?

- Kasdien
- 2-3 kartus per savaitę
- 1 kartą per savaitę
- Rečiau nei 1 kartą per savaitę
- Niekada

29. Kiek vidutiniškai cigarečių surūkote per dieną? (įrašykite) Jei nerūkote, pereikite prie kito klausimo

30. Kaip dažnai rūkote elektronines cigaretes arba naudojate panašius elektroninius įtaisus rūkymui (pvz., IQOS)?

- Kasdien
- 2-3 kartus per savaitę
- 1 kartą per savaitę
- Rečiau nei 1 kartą per savaitę
- Niekada

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.

31. 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?

- 1 dieną per savaitę
- 2 dienas per savaitę
- 3 dienas per savaitę
- 4 dienas per savaitę
- 5 dienas per savaitę
- 6 dienas per savaitę
- 7 dienas per savaitę
- Neteko užsiimti labai intensyvia fizine veikla (*Pereikite prie 33 klausimo*)

32. Kiek laiko per vieną iš tų dienų užsiėmėte **labai intensyvia fizine** veikla? (įrašykite minutėmis)

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.

33. Kelias iš **pastarųjų 7 dienų** užsiėmėte **vidutiniškai intensyvia** fizine veikla, pavyzdžiui, kėlėte lengvus daiktus, vidutiniu greičiu važiavote dviračiu arba žaidėte badmintoną? Prašytume neįskaičiuoti ėjimo.

- 1 dieną per savaitę
- 2 dienas per savaitę
- 3 dienas per savaitę
- 4 dienas per savaitę
- 5 dienas per savaitę
- 6 dienas per savaitę
- 7 dienas per savaitę
- Neteko užsiimti labai intensyvia fizine veikla (*Pereikite prie 35 klausimo*)

34. Kiek laiko per vieną iš tų dienų praleidote užsiimdami **vidutiniškai intensyvia** fizine veikla? (įrašykite minutėmis)

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.

35. Kelias iš **pastarųjų 7 dienų** Jūs **vaikščiojote** ne mažiau kaip 10 minučių be pertraukos?

- 1 dieną per savaitę
- 2 dienas per savaitę
- 3 dienas per savaitę
- 4 dienas per savaitę
- 5 dienas per savaitę
- 6 dienas per savaitę
- 7 dienas per savaitę
- Neteko užsiimti labai intensyvia fizine veikla (*Pereikite prie 37 klausimo*)

36. Kiek laiko per vieną iš tų dienų praleidote **vaikščiodami**? (įrašykite minutėmis)

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

37. Kiek laiko per vieną iš **pastarųjų 7 darbo dienų** vidutiniškai praleidote **sėdėdami**? (įrašykite valandomis)

38. Kiek (vidutiniškai) kartų per dieną valgote (įskaitant užkandžiavimą)?

- 1-2 kartus per dieną
- 3-5 kartus per dieną
- 6 ir daugiau kartų per dieną

Pasirinkite Jums tinkamiausią atsakymo variantą

		Visada	Dažnai	Retai	Niekada
39.	Ar dažnai praleidžiate vieną iš dienos valgių (pusryčius, pietus ar vakarienę)?				
40.	Ar valgote vėlai vakare?				
41.	Kaip dažnai užkandžiams renkatės bulvių traškučius ar kitus panašius produktus?				
42.	Kaip dažnai užkandžiams renkatės saldumynus (pyragus, sausainius, vaflius, saldainius ir kt.)?				

43.	Ar dažnai persivalgote?				
44.	Kaip dažnai per dieną išgeriate pakankamą kiekį vandens (~ 1,5 – 2,0 L)				

45. Ar darbe patyrę stresą Jūs valgote daugiau (dažniau, didesnėmis porcijomis)?

Taip

Ne

46. Ar darbe patyrę stresą Jūs valgote mažiau (rečiau, mažesnėmis porcijomis)?

Taip

Ne

47. Ar darbe patyrę stresą Jūs valgote daugiau nesveiko, greito maisto (picų, kebabų, mėsainių, bulvių traškučių ir kt.)?

Taip

Ne

48. Ar darbe patyrę stresą Jūs valgote daugiau sveikatai palankaus maisto (daugiau vaisių, daržovių, riešutų ir kt.)?

Taip

Ne