



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Organizacijos parama sunkiai sergantiems darbuotojams

Baigiamasis magistro projektas

Karolina Juoskaitė - Vitkauskė

Projekto autorė

Prof. dr. Vilmantė Kumpikaitė - Valiūnienė

Vadovė

Kaunas, 2024



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Organizacijos parama sunkiai sergantiems darbuotojams

Baigiamasis magistro projektas

Žmonių išteklių vadyba (6211LX039)

Karolina Juoskaitė - Vitkauskė

Projekto autorė

Prof. dr.

Vilmantė Kumpikaitė - Valiūnienė

Vadovė

Prof. dr.

Živilė Stankevičiūtė

Recenzentė

Kaunas, 2024



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Karolina Juoskaitė - Vitkauskė

Organizacijos parama sunkiai sergantiems darbuotojams

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad:

1. baigiamąjį projektą parengiau savarankiškai ir sąžiningai, nepažeisdama(s) kitų asmenų autoriaus ar kitų teisių, laikydamasi(s) Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo nuostatų, Kauno technologijos universiteto (toliau – Universitetas) intelektinės nuosavybės valdymo ir perdavimo nuostatų bei Universiteto akademinės etikos kodekse nustatytų etikos reikalavimų;
2. baigiamajame projekte visi pateikti duomenys ir tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti teisėtai, nei viena šio projekto dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar elektroninių šaltinių, visos baigiamojo projekto tekste pateiktos citatos ir nuorodos yra nurodytos literatūros sąrašė;
3. įstatymų nenumatytų piniginių sumų už baigiamąjį projektą ar jo dalis niekam nesu mokėjęs (-usi);
4. suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo ar kitų asmenų teisių pažeidimo faktui, man bus taikomos akademinės nuobaudos pagal Universitete galiojančią tvarką ir būsiu pašalinta(s) iš Universiteto, o baigiamasis projektas gali būti pateiktas Akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnybai nagrinėjant galimą akademinės etikos pažeidimą.

Karolina Juoskaitė - Vitkauskė

Patvirtinta elektroniniu būdu

Juoskaitė - Vitkauskė, Karolina. Organizacijos parama sunkiai sergantiems darbuotojams. Magistro baigiamasis projektas / vadovė Prof. dr. Vilmantė Kumpikaitė - Valiūnienė; Kauno technologijos universitetas, Ekonomikos ir verslo fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis (studijų krypčių grupė): Žmonių išteklių vadyba, Verslas ir viešoji vadyba.

Reikšminiai žodžiai: organizacijos parama, darbuotojas susirgęs sunkia liga, paramos formos.

Kaunas, 2024. 70 p.

Santrauka

Aktualumas. Ekonominio ir politinio nestabilumo laikotarpiu daugelis darbuotojų susiduria su nestabilumo jausmu, kuris ypač sustiprėja turint didelius finansinius įsipareigojimus. Vienas didžiausių nestabilumo šaltinių darbuotojų gyvenime yra sunkios ligos. Statistiniai duomenys leidžia teigti, kad 2018–2022 m. laikotarpyje Lietuvoje, taip pat ir kitose Europos Sąjungos šalyse, daugėjo susirgimų sunkiomis ligomis (LR statistikos departamentas, 2024b). Tokie susirgimai reikšmingai destabilizuoja darbingo amžiaus žmonių gyvenimą, tokiais atvejais jiems yra labai svarbi darbovietės parama. Todėl galima manyti, kad darbuotojų suvokiama organizacinė parama gali turėti teigiamą poveikį jų požiūriui į organizaciją, įsitraukimui į jos veiklą. Tai yra svarbu organizacijoms siekiant išlaikyti aukštos kvalifikacijos darbuotojus. Įvertinant tai galima teigti, kad organizacinės paramos tema yra aktuali ne tik organizacijoms, siekiančioms geriau valdyti turimus žmogiškuosius išteklius, bet ir darbuotojams, kuriems tokia parama reiškia tam tikrą stabilumą ir mažesnes rizikas susidūrus su sunkiais gyvenimo įvykiais.

Tyrimo objektas – organizacijos parama darbuotojams susirgusiems sunkia liga.

Tyrimo tikslas – atskleisti organizacijos paramą darbuotojams susirgusiems sunkia liga.

Darbo uždaviniai:

1. Apibrėžti organizacijos paramos sampratą ir išgryninti paramos formas darbuotojams susirgusiems sunkia liga.
2. Sudaryti organizacijos paramos darbuotojams susirgusiems sunkia liga teorinį tyrimo modelį.
3. Parengti organizacijos paramos darbuotojams susirgusiems sunkiai liga tyrimo metodologiją.
4. Empiriškai ištirti organizacijos paramą darbuotojams susirgusiems sunkia liga.

Tyrimo metodai – kokybinio tyrimas. Kokybiniam tyrimui buvo naudojamas pusiau struktūrizuotas interviu, tyrimo metu buvo apklausti 12 informantų iš trijų organizacijų, trys iš jų žmogiškųjų išteklių specialistai ir devyni darbuotojai sergantys sunkia liga.

Tyrimo rezultatai – mokslinės literatūros analizės metu buvo identifikuoti ir kokybinio tyrimo metu buvo patvirtinti pagrindiniai organizacijos paramos tipai, pagal paramos teikėjus – organizacinė parama, vadovo parama, bendradarbių parama. Tyrimo metu identifikuota vadovų parama sergantiems darbuotojams – psichologinis palaikymas, materialinė parama, darbo sąlygų pritaikymas, darbo grafiko pakeitimas, pirmumas atostogoms. Taip pat atskleista parama ir iš bendradarbių – psichologinis palaikymas bei materialinė parama Tyrimo rezultatai atskleidė, kad organizacijos sergantiems darbuotojams teikia šias paramos formas – materialinė parama, psichologinė parama,

instrumentinė parama, informacinė parama bei darbo sąlygų pritaikymas. Atlikto tyrimo metu taip buvo atskleista su kokiais sunkumais susiduria darbuotojai susirgę sunkia liga, kurie yra susiję su darbuotojų psichologine būseną (sukrėtimas, šokas, baimė, nežinia, baimė pasakyti darbdaviui), sunkumai susiję su darbuotojų fizine būseną (jėgų trūkumas, sumažėjęs darbingumo lygis), sunkumai susiję su darbuotojų finansais (ilgas nedarbingumas, sutrumpintos darbo valandos, pinigų trūkumas, papildomos išlaidos). Taip pat buvo identifikuoti ir sunkumai su kuriais susiduria organizacija, kurioje yra sergančių darbuotojų – naujo darbuotojo paieška, specialisto trūkumas, paramos suteikimo klausimas, sukrėtimas, papildomas dėmesys, darbų perorganizavimas. Išskirtos trūkstamos paramos formos susirgus sunkia liga – psichologinė pagalba (psichologas sergančiam darbuotojui, psichologas artimiesiems), materialinė parama (finansinė parama, vienkartinė išmoka, reguliari piniginė suma, gydymo paslaugos, transportas), darbo sąlygų pritaikymas (didesnis galimybių pasiūlymas, atostogos). Labiausiai trūkstama paramos forma yra finansinė parama. Taip pat atskleistos ir priežastys dėl kurių organizacijos remia darbuotojus – įmonės reputacijos palaikymas (socialinis atsakingumas, įvaizdis), darbuotojų išlaikymas (darbuotojo lojalumas įmonei, mikroklimatas), įmonės kultūra (rūpestis darbuotoju, žmogiškumas).

Juoskaitė - Vitkauskė, Karolina. Support for Employees with Serious Illnesses in Organizations. Master's Final Degree Project / supervisor Prof. dr. Vilmantė Kumpikaitė - Valiūnienė; School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Study field and area (study field group): Human Resources Management, Business and Public Management,

Keywords: organization support, employee with serious illness, forms of support

Kaunas, 2024. Number of pages 70.

Summary

The relevance of the topic. During periods of economic and political instability, many workers face a sense of unsteadiness, which is particularly exacerbated when they have large financial obligations. One of the biggest sources of instability in employees' lives is serious illness. Statistical data suggests that during the period of 2018–2022 in Lithuania, as well as in other European Union countries, there was an increase in serious illnesses (Lithuanian Department of Statistics, 2024b). Such illnesses significantly destabilize the lives of working-age people, and in such cases, workplace support is crucial for them. Therefore, it can be assumed that organizational support perceived by employees can have a positive impact on their attitude towards the organization and their engagement in its activities. This is important for organizations seeking to retain highly skilled employees. Considering this, it can be argued that the topic of organizational support is relevant not only for organizations seeking to better manage their human resources but also for employees for whom such support means a certain stability and reduced risks when facing serious life events.

The object of the research – Organizational Support for Employees with Serious Illness.

The goal of the project– To reveal organizational support for employees with serious illness.

Tasks of the research:

1. Define the concept of organizational support and clarify the forms of support for employees with serious illness.
2. Develop a theoretical research model of organizational support for employees with serious illness.
3. Prepare a research methodology for organizational support for employees with serious illness.
4. Empirically investigate organizational support for employees with serious illness.

Research Methods – Qualitative research. Semi-structured interviews were used for qualitative research, during which 12 informants from three organizations were surveyed, three of whom were human resources specialists and nine were employees suffering from serious illness.

The main results of the research – During the analysis of scientific literature, the main types of organizational support were identified, and during qualitative research, they were confirmed: support from the organization, support from supervisors, and support from colleagues. The study identified support from supervisors for employees with illness, including psychological support, financial assistance, adjustment of working conditions, and changes in work schedules. It also revealed support

from colleagues, including psychological support and financial assistance. The results of the study showed that organizations provide the following forms of support to employees with serious illness: financial assistance, psychological support, instrumental support, informational support, and adjustment of working conditions. The study also identified the difficulties faced by employees suffering from serious illness, which are related to their psychological state (shock, fear, uncertainty, fear of informing the employer), physical condition (lack of energy, reduced productivity), and finances (long-term sick leave, shortened working hours, lack of money, additional expenses). It also identified the challenges faced by organizations with sick employees, such as the search for new employees, lack of specialists, issues related to providing support, shock, increased attention, and reorganization of tasks. The missing forms of support for serious illness include psychological assistance (psychologist for the sick employee, psychologist for family members), financial assistance (financial aid, one-time payment, regular monetary allowance, medical services, transportation), and adjustment of working conditions (increased options offered, vacations). The most lacking form of support is financial assistance. The reasons why organizations support employees were also revealed – maintaining the company's reputation (social responsibility, image), retaining employees (employee loyalty to the company, microclimate), company culture (care for employees, humanity).

Turinys

| | |
|---|-----------|
| Lentelių sąrašas | 8 |
| Paveikslų sąrašas | 9 |
| Įvadas..... | 10 |
| 1. Organizacijos parama sunkiais sergantiems darbuotojams problemos analizė..... | 12 |
| 2. Organizacijos paramos sunkiai sergantiems darbuotojams teoriniai sprendimai..... | 18 |
| 2.1. Organizacijos paramos samprata | 18 |
| 2.2. Organizacijos paramos svarba | 21 |
| 2.3. Organizacijos paramą nagrinėjančios teorijos ir paramos formos..... | 25 |
| 2.3.1. Organizacijos paramą nagrinėjančios teorijos | 25 |
| 2.3.2. Organizacijos paramos formos | 29 |
| 2.4. Darbuotojų sunkios ligos, kaip sunkaus gyvenimo įvykio, teorinė analizė | 32 |
| 2.5. Organizacijos paramos darbuotojų sunkios ligos atveju teorinis modelis..... | 36 |
| 3. Organizacijos paramos sunkiai sergantiems darbuotojams tyrimo metodologija..... | 39 |
| 3.1. Kokybinio tyrimo konstravimas ir eiga | 39 |
| 3.2. Tyrimo imtis ir informantų parinkimas | 40 |
| 4. Organizacijos paramos sunkiai sergantiems darbuotojams tyrimo rezultatai ir diskusija . | 42 |
| 4.1. Organizacijų ir informantų apibūdinimas | 42 |
| 4.2. Tyrimo rezultatų analizė | 44 |
| 4.3. Diskusija | 57 |
| Išvados ir rekomendacijos | 62 |
| Literatūros sąrašas | 64 |
| Informacijos šaltinių sąrašas | 70 |
| Priedai..... | 71 |

Lentelių sąrašas

| | |
|---|----|
| 1 lentelė. Organizacijos paramos samprata (sudaryta autorės) | 19 |
| 2 lentelė. Organizacijos paramos darbuotojams pasekmės (sudaryta autorės) | 24 |
| 3 lentelė. Organizacijos paramos darbuotojams teorijos (sudaryta autorės)..... | 27 |
| 4 lentelė. Pagrindinės organizacinės paramos formos (sudaryta autorės)..... | 32 |
| 5 lentelė. Transkribavimo sistema (LiDa internetinė svetainė) | 40 |
| 6 lentelė. Duomenys apie organizacijas, kuriose atliekamas tyrimas (sudaryta autorės)..... | 42 |
| 7 lentelė. Duomenys apie informantus (sudaryta autorės)..... | 43 |
| 8 lentelė. Informantų nuomonė apie sunkumus sergančiam darbuotojui ir organizacijai, pasikartojimai (sudaryta autorės)..... | 44 |
| 9 lentelė. Informantų nuomonė apie darbuotojų gaunamas organizacijos paramos formas pagal paramos tipus, pasikartojimai (sudaryta autorės)..... | 48 |
| 10 lentelė. Informantų nuomonė apie organizacijos teikiamas paramos formas sergantiems darbuotojams, pasikartojimai (sudaryta autorės)..... | 50 |
| 11 lentelė. Informantų nuomonė apie trūkstamas paramos formas organizacijose, pasikartojimai (sudaryta autorės)..... | 52 |
| 12 lentelė. Informantų nuomonė apie organizacijos paramos teikimo priežastis darbuotojams, sergantiems sunkia liga, pasikartojimai (sudaryta autorės)..... | 55 |

Paveikslų sąrašas

| | |
|---|----|
| 1 pav. Bendras Lietuvos gyventojų mirusiųjų skaičius (sudaryta autorės remiantis LR Statistikos departamentu, 2024a) | 12 |
| 2 pav. Mirusiųjų skaičius Lietuvoje nuo sunkių ligų bendrai (sudaryta autorės remiantis LR Statistikos departamentu, 2024a)..... | 13 |
| 3 pav. Mirusiųjų skaičius Lietuvoje nuo sunkių ligų, pagal ligos tipą (sudaryta autorės remiantis LR Statistikos departamentu, 2024a)..... | 13 |
| 4 pav. Sergamumas Lietuvoje sunkiomis ligomis pagal amžiaus grupes ir lytį (LR Statistikos departamentas, 2024b)..... | 14 |
| 5 pav. Sergamumas sunkiomis ligomis 2014 – 2019 m. pagal ligos tipą (LR Statistikos departamentas, 2024b)..... | 16 |
| 6 pav. Organizacijos paramos formos darbuotojams susirgusiems sunkia liga teorinis modelis (sudaryta autorės) | 38 |
| 7 pav. Organizacijos paramos formos darbuotojams susirgusiems sunkia liga pakoreguotas teorinis modelis pagal atliktą tyrimą (sudaryta autorės)..... | 60 |

Įvadas

Aktualumas. Šiuolaikinėse organizacijose darbas tampa vis dinamiškesnis, reikalaujantis didesnio darbuotojų įsitraukimo ir atsakomybės, nes organizacijos, norėdamos išlaikyti konkurencinį pranašumą, turi greitai reaguoti į vykstančius pokyčius, užtikrinti aukštą produktyvumo lygį (Miselytė ir Bagdžiūnienė, 2017). Dėl šios priežasties ypatingą reikšmę organizacijų veikloje įgauna žmogiškųjų išteklių valdymas.

Remiantis socialinių mainų teorija, galima teigti, kad šiuolaikinės organizacijos turėtų daugiau dėmesio skirti pasitikėjimu grindžiamiems ryšiams su darbuotojais formuoti (Li et al., 2022). Tokiuose santykiuose labai svarbus suvokiamas organizacinis palaikymas, grindžiamas šiais abipusiais santykiais, kurie apima organizacijos polinkį patenkinti socialinius ir emocinius darbuotojų poreikius. Akcentuojama tokių ryšių svarba, nes suvokiamas organizacinis palaikymas lemia didesnę darbuotojų atsidavimą ir įsipareigojimą siekti organizacijos tikslų (Sarrazin et al., 2013). Hien (2023) pabrėžia, kad organizacijos parama sustiprina darbuotojų pasitikėjimą organizacija, įsitraukimą į jos veiklą, lojalumą jai, pagrįstą susitapatinimu su organizacija. Lojalūs darbuotojai yra vienas pagrindinių, tačiau sunkiai įgyjamų šiuolaikinių organizacijų išteklių (Muhammad et al., 2021).

Nagrinėjant organizacijos paramos temos aktualumą svarbu išskirti ne tik jos svarbą organizacijoms, bet ir darbuotojams. Ekonominio ir politinio nestabilumo laikotarpiu daugelis darbuotojų susiduria su nestabilumo jausmu, kuris ypač sustiprėja turint didelius finansinius įsipareigojimus. Vienas didžiausių nestabilumo šaltinių darbuotojų gyvenime yra sunkios ligos. Statistiniai duomenys leidžia teigti, kad 2018–2022 m. laikotarpyje Lietuvoje, taip pat ir kitose ES šalyse, daugėjo susirgimų sunkiomis ligomis (LR statistikos departamentas, 2024b). Tokie susirgimai reikšmingai destabilizuoja darbingo amžiaus žmonių gyvenimą, tokiais atvejais jiems yra labai svarbi darbovietės parama. Todėl galima manyti, kad darbuotojų suvokiama organizacinė parama gali turėti teigiamą poveikį jų požiūriui į organizaciją, įsitraukimui į jos veiklą. Tai yra svarbu organizacijoms siekiant išlaikyti aukštos kvalifikacijos darbuotojus. Įvertinant tai galima teigti, kad organizacinės paramos tema yra aktuali ne tik organizacijoms, siekiančioms geriau valdyti turimus žmogiškuosius išteklius, bet ir darbuotojams, kuriems tokia parama reiškia tam tikrą stabilumą ir mažesnes rizikas susidūrus su sunkiais gyvenimo įvykiais.

Problema. Atlikti tyrimai (Miselytė ir Bagdžiūnienė, 2017; Faj et al., 2023) patvirtina, jog organizacinė parama skatina darbuotojų proaktyvų elgesį, orientuotą į ateities perspektyvas, asmenines iniciatyvas tobulėti ir siekti tobulinti atliekamo darbo procesą, vystyti asmenines kompetencijas. Toks elgesys siejamas su stipriu darbuotojų lojalumu organizacijai, asmeninių siekių susiejimu su organizacijos tikslais. Tačiau kiti tyrimai atskleidžia, kad teigiamas organizacinės paramos poveikis darbuotojų įsitraukimui į darbą ir lojalumui priklauso nuo to, kiek ši parama yra orientuojama į darbuotojus ir atitinka jų poreikius (Ul-Abideen et al., 2023; Sihombing et al., 2023). Šiandien tikrai ne visos organizacijos užtikrina darbuotojams tinkamą paramą, ypač tai atsiskleidžia tais atvejais, kai darbuotojai susiduria su sunkiomis ligomis (Piyawan et al., 2023; Daniels et al., 2022; Huda et al., 2023). Šiuose tyrimuose pateikiami duomenys leidžia teigti, kad sunkių lėtinųjų ligų atvejais kai kurios organizacijos suteikia formalią paramą, tačiau praktiškai yra orientuotos į finansinius interesus. Nustatyta, organizacijos yra linkusios atleisti darbuotojus, sergančius sunkiomis lėtinėmis ligomis, o ne suteikti reikiamą paramą (Bosma et al., 2020). Tokiais atvejais smarkiai sumažėja darbuotojų pasitikėjimas organizacija, įsitraukimas. Darbe formuojamas probleminis klausimas: kokias paramos formas teikia organizacijos sunkiai sergantiems darbuotojams?

Tyrimo objektas – organizacijos parama darbuotojams susirgusiems sunkia liga.

Tikslas – atskleisti organizacijos paramą darbuotojams susirgusiems sunkia liga.

Uždaviniai:

1. Apibrėžti organizacijos paramos sampratą ir išgryninti paramos formas darbuotojams susirgusiems sunkia liga.
2. Sudaryti organizacijos paramos darbuotojams susirgusiems sunkia liga teorinį tyrimo modelį.
3. Parengti organizacijos paramos darbuotojams susirgusiems sunkiai liga tyrimo metodologiją.
4. Empiriškai ištirti organizacijos paramą darbuotojams susirgusiems sunkia liga.

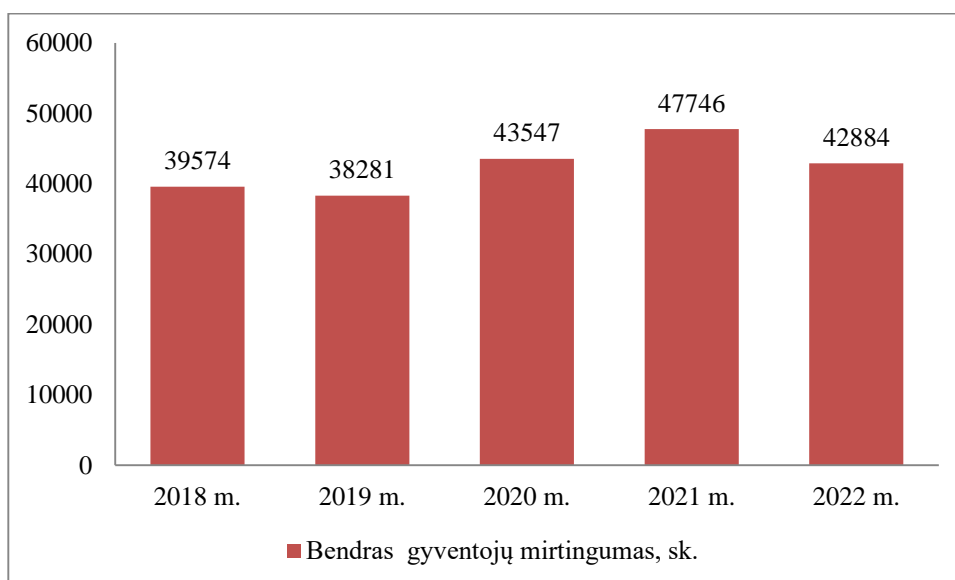
Tyrimo metodai. Mokslinės literatūros šaltinių bei antrinių šaltinių analizė. Empirinių tyrimo metu buvo atliktas kokybinis tyrimai. Kokybinio tyrimo instrumentas – pusiau struktūrizuotas interviu.

Tyrimo struktūra: tyrimo projektą sudaro 70 psl., projekte pateikta 12 lentelių, 7 paveikslai ir 7 priedai, panaudoti 77 literatūros šaltiniai ir 7 informaciniai šaltiniai. Magistro baigiamąjį projektą sudaro įvadas, lentelių ir paveikslų sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis ir 4 skyriai. *Pirmame skyriuje* apžvelgiama organizacijos paramos darbuotojams susirgusiems sunkia liga problematika. *Antrame skyriuje* atliekama mokslinės literatūros analizė. *Trečiajame skyriuje* aprašyta tyrimo metodologija. *Ketvirtajame skyriuje* apžvelgiami gauti tyrimo rezultatai.

1. Organizacijos parama sunkiais sergantiems darbuotojams problemos analizė

Sunkios ligos žmogaus gyvenime gali turėti įtakos ne tik asmeniniam, bet ir profesiniam gyvenimui. Žmonės susiduria su įvairiomis situacijomis, kurios gali sukelti stresą, emocinį nuovargį ir netgi turėti ilgalaikį poveikį jų sveikatai. Vienas iš sunkių gyvenimo įvykių gali būti sunki liga, kuri ne tik kelia iššūkius asmeniui, bet ir sukelia poreikį organizacijos paramai bei darbuotojo supratimui. Pasak Lietuvos sveikatos apsaugos ministerijos sunki liga - tai sveikatos, tam tikrų galimybių praradimas, liga yra išgyvenama per laiką tam tikrais etapais, nuo žinios apie diagnozę iki ligos priėmimo, skirtinguose ligos etapuose žmogus patiria skirtingas emocines reakcijas. Pagal Higienos instituto duomenis (2023), kas penktam Lietuvos gyventojui iki 65 metų diagnozuojama sunki liga – vėžys, miokardo infarktas ar insultas. Tai rodo, kad kas penktas darbingo amžiaus asmuo sužino sunkios ligos diagnozę.

Remiantis Lietuvos statistikos departamento pateiktais duomenimis (žr. 1 pav.), bendrasis gyventojų mirtingumo rodiklis (mirusiųjų skaičius 1000 gyventojų) Lietuvoje didėja (2018 m. – 14,1, 2021 m. – 17,0), taip pat didėja ir darbingo amžiaus žmonių mirtingumo rodiklis (2018 m. – 3,11, 2021 m. – 3,24). Statistikos departamente jau yra pateikti ir 2022 metų duomenys, mirčių skaičius sumažėjo iki 42 884 asmenų.

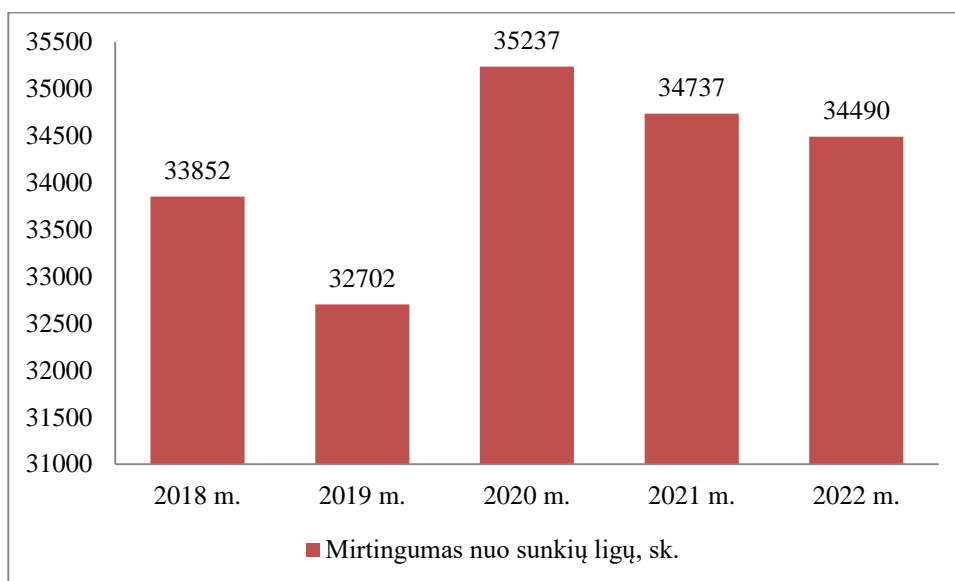


1 pav. Bendras Lietuvos gyventojų mirusiųjų skaičius (sudaryta autorės remiantis LR Statistikos departamentu, 2024a)

1 paveiksle pavaizduota, kad mirusiųjų skaičius iki 2021 metų didėja, 2022 metais jis sumažėjo. 2020 ir 2021 metais visame pasaulyje buvo užfiksuotas COVID-19 virusas, todėl tikėtina, jog dėl šios priežasties tais metais mirčių skaičius padidėjo.

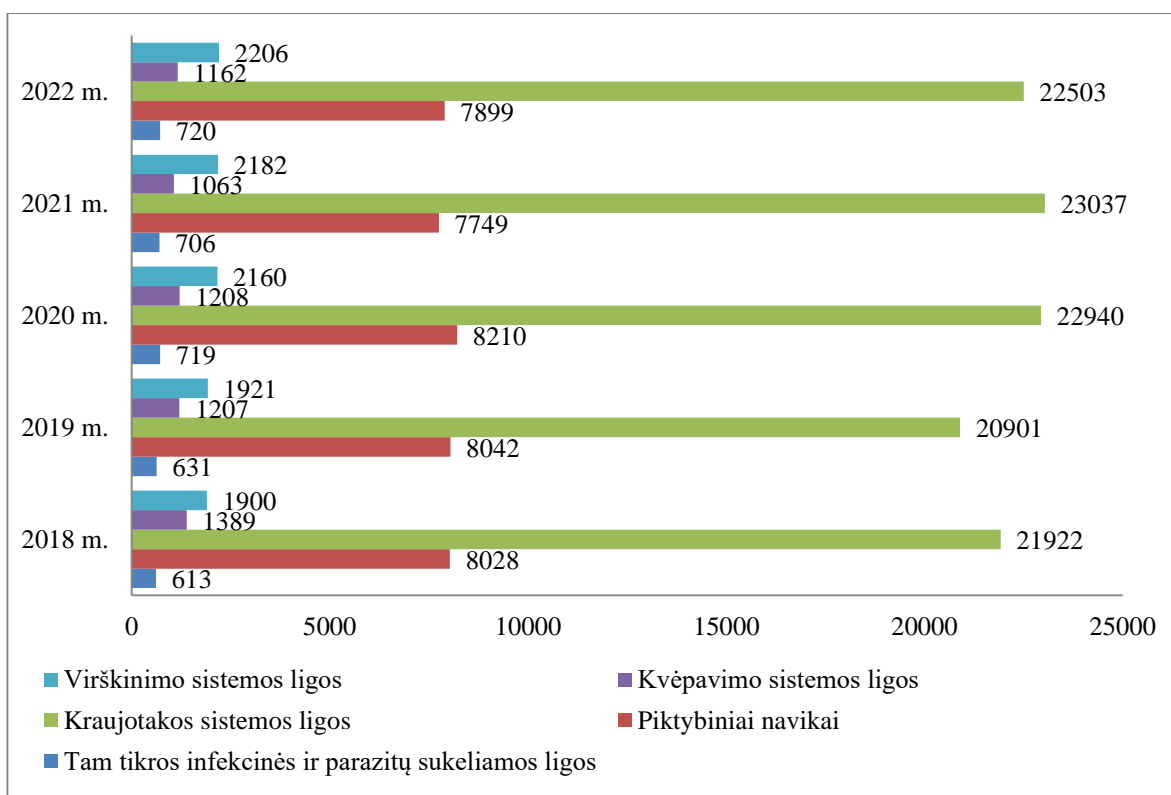
Higienos instituto Sveikatos informacijos centro duomenimis, 2022 m. daugiausia (76,3 proc.), 2021 – 77,2 proc., 2020 m. – 77,2 proc. žmonių mirė dėl trijų mirties priežasčių: kraujotakos sistemos ligų, piktybinių navikų ir išorinių mirties priežasčių. 2022 m. nuo kraujotakos sistemos ligos sudarė daugiau kaip pusė visų mirčių, tai yra 52,47 proc. visų mirusiųjų, nuo piktybinių navikų – 18,42 proc., dėl išorinių mirties priežasčių – 5,45 proc. Atitinkamai 2021 m. nuo kraujotakos sistemos ligų mirė 52,7 proc. visų mirusiųjų, nuo piktybinių navikų – 18,9, dėl išorinių mirties priežasčių – 5,8 proc.,

2020 m. – atitinkamai 52,7 proc., 18,9 ir 5,8 proc. Tai rodo, kad 2022 metais nuo sunkių ligų nežymiai sumažėjo mirčių (žr. 2 pav.).



2 pav. Mirusiųjų skaičius Lietuvoje nuo sunkių ligų bendrai (sudaryta autorės remiantis LR Statistikos departamentu, 2024a)

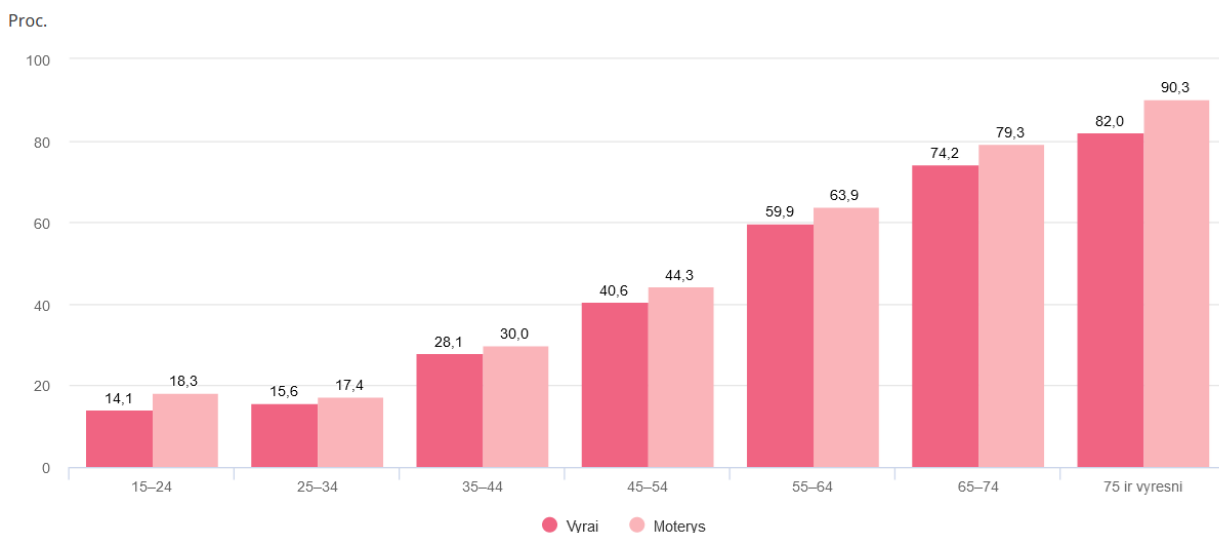
2018 – 2022 m. laikotarpiu mirusiųjų asmenų skaičius nuo sunkių ligų išlieka labai panašus ir daugiausiai susirgimų yra susijusių su kraujotakos sistema (žr. 3 pav.). Mirusių asmenų skaičius nuo sunkių ligų rodo, kad nemaža dalis Lietuvos gyventojų serga sunkiomis ligomis.



3 pav. Mirusiųjų skaičius Lietuvoje nuo sunkių ligų, pagal ligos tipą (sudaryta autorės remiantis LR Statistikos departamentu, 2024a)

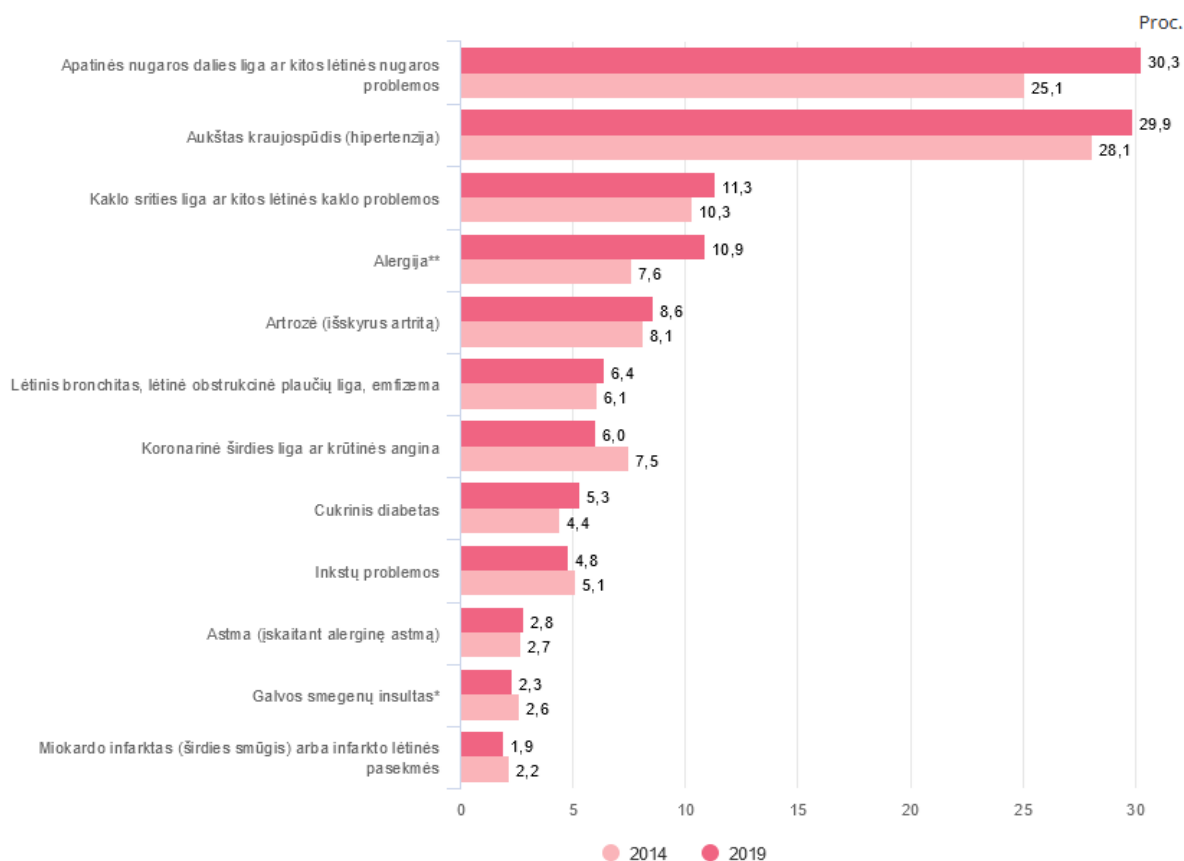
3 paveiksle pavaizduota, kad didžiausias mirusiųjų skaičius Lietuvoje yra nuo kraujotakos sistemos ligų, taip pat didelę dalį sudaro mirtys nuo piktybinių navikų, šiek tiek mažiau mirčių yra nuo virškinimo sistemos ligų bei kvėpavimo sistemos ligų ir mažiausią dalį sudaro tam tikros infekcinės ir parazitų sukeltos ligos. Taigi dažniausiai pasitaikanti sunki liga pagal mirusiųjų skaičių Lietuvoje yra kraujotakos sistemos ligos. Pasak Lietuvos atlikto oficialios statistikos portalo tyrimo (2020 m.) net 46 proc. Lietuvos gyventojų nurodė, kad serga kokia nors lėtine liga arba turi ilgalaikių (trunkančių mažiausiai 6 mėn.) sveikatos sutrikimų. Ilgalaikių sveikatos problemų turėjo net aštuoni iš dešimties 65 metų ir vyresnių gyventojų. Tai rodo, kad susirgimai sunkiomis ligomis yra dažnesni ir susirgus sunkia liga, darbuotojas dažnai ilgą laiką negali dirbti, kartais iš viso gali negrįžti į darbą arba grįžti su mažesniu darbingumo procentu. Lietuvos statistika rodo, kad žmonių, sergančių sunkiomis ligomis, vis daugėja. Dažniausiai pasitaikanti sunki liga yra širdies ir kraujagyslių ligos (Higienos institutas, 2020; Adukauskienė et al., 2014).

Sunkiomis ligomis serga darbingumo amžiaus asmenys, pasak oficialios statistikos portalo atlikto tyrimo (2020 m.) nuo 35 žmogaus gyvenimo metų susirgimai sunkiomis ligomis didėja, kuo žmogus vyresnis, tuo didesnė tikimybė, kad jis serga arba gali susirgti sunkia liga (žr. 4 pav.).



4 pav. Sergamumas Lietuvoje sunkiomis ligomis pagal amžiaus grupes ir lytį (LR Statistikos departamentas, 2024b)

Tai rodo, kad susirgti sunkia liga nebūtinai gali tik vyresnio amžiaus asmenys. Oficialios statistikos portalo (2020) atliktame tyrime buvo įvardintas sunkių ligų sąrašas ir jų paplitimas Lietuvoje 2014 ir 2019 metais. 45-54 metų amžiaus grupėje sergamumas sunkiomis ligomis viršija 40 proc., vyresnio amžiaus grupėse sergančiųjų sunkiomis ligomis skaičius viršija 50 proc. ir sparčiai didėja vyresniame amžiuje. Ilgėjant pensiniam amžiui organizacijose didėja sunkiomis ligomis sergančių darbuotojų skaičius. Kaip galima pastebėti rezultatuose (žr. 5 pav.) sergamumas sunkiomis ligomis Lietuvoje didėja.



5 pav. Sergamumas sunkiomis ligomis 2014 – 2019 m. pagal ligos tipą (LR Statistikos departamentas, 2024b)

Remiantis Tarptautinės darbo organizacijos (2015) ataskaitos duomenimis, XIX a. pirmojoje pusėje dažniau buvo sergama infekcinėmis ligomis, tačiau šiuo metu vyrauja vis daugiau onkologinių, kraujotakos, kvėpavimo takų, raumenų ir kaulų susirgimų. Dažniausiai pasitaiko sunkios širdies ir kraujagyslių ligos. Kadangi sunkios ligos gali ištikti ir darbingumo amžiaus asmenis, labai svarbu, kaip organizacijos teikia paramą darbuotojams, kurie sužino sunkios ligos diagnozę.

Pasak Holman'o (2013) pagrindiniai darbo kokybės elementais yra šie:

- darbo organizavimas – darbo proceso organizavimas ir darbo vietos pritaikymas pagal darbuotojo poreikius;
- įgūdžiai ir tobulėjimas - darbuotojams svarbu išlaikyti įgytus darbo įgūdžius ir tobulėti;
- darbo užmokestis - darbuotojams yra svarbu neprarasti darbo užmokesčio, išvengti jo sumažinimo sergant sunkiomis lėtinėmis ligomis;
- saugumas ir lankstumas - darbo vietos išsaugojimas, galimybė dirbti lanksčiu grafiku ar nuotoliniu būdu;
- įsitraukimas / dalyvavimas bei atstovavimas - galimybių sergančiam darbuotojui išlikti ir dalyvauti organizacijos veikloje, būti informuotam apie svarbiausius įvykius, vykstančius joje, sudarymas.

Taigi, saugumas darbe yra vienas iš svarbių aspektų darbuotojui. Moksliniai tyrimai parodė, kad ketvirtadaliui darbuotojų Europoje Sąjungoje yra pakankamai lengva susitarti, kad darbo valandomis būtų galima pailsėti ir pasirūpinti asmeniniais ar šeimos reikalais (Eurofound ir TDO, 2019). Tačiau likusi dalis darbuotojų negali pasirūpinti savo asmeniniais reikalais, tai rodo, kad šis skaičius yra

nedidelis. Tad nutikus asmeniniam įvykiui, kuris gali būtų su darbuotojo sveikata, organizacijos nebūtinai suteikia galimybę darbuotojui turėti laiką darbo metu pasirūpinti asmeniniais reikalais.

Organizacinės paramos svarbą Europos Sąjungos šalyse padidino ir COVID-19 pandemija, kai išaugusi rizika susirgti, privertė organizacijas radikaliai permąstyti, kaip vadovauti savo darbo jėgai. Organizacijos, susidūrusios su precedento neturintiu vartotojų paklausos sumažėjimu, stengėsi išlaikyti finansinį mokumą ir atsakomybę palaikyti savo darbuotojus krizės metu (Piyawan et al., 2023). Daniels'as ir kt. (2022) atliko tyrimą, siekdami nustatyti, su kokiais iššūkiais susidūrė organizacijos ir kaip įgyvendino paramą darbuotojams COVID-19 pandemijos laikotarpiu. Tyrimo metu apklausta 949 darbuotojų iš įvairių organizacijų. Rezultatai atskleidė, kad COVID-19 metu organizacinė parama buvo užtikrinama labai nevienodai. Nustatyta, jog ne visos organizacijos sugebėjo sukurti saugią darbo aplinką darbuotojams, tinkamai organizuoti nuotolinį darbą, suteikti reikiamą paramą susirgusiems darbuotojams. Respondentai, susidūrę su netinkama organizacine parama COVID-19 pandemijos laikotarpiu, pasižymėjo mažu pasitikėjimu savo darbdaviais, silpnu lojalumu ir motyvacija dirbti. Dalis apklausoje dalyvavusių specialistų dėl silpnos organizacinės paramos ar jos nebuvimo pakeitė darbo vietą. Tuo tarpu respondentai, kurių organizacijos užtikrino tinkamą paramą, organizavo saugias darbo sąlygas, sėkmingai įgyvendino perėjimą prie nuotolinio darbo, labiau pasitikėjo savo darbdaviais, pademonstravo stiprų lojalumą. Hud ir kt. (2023) tyrė organizacinės paramos poveikį darbuotojų (universitetų dėstytojų, n = 184) pasitenkinimą darbu COVID-19 pandemijos laikotarpiu. Nustatyta, kad universitetai, kurie užtikrino tinkamą organizacinę paramą darbuotojams, sustiprino jų pasitenkinimą darbu. Organizacinė parama padėjo suderinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Tyrimas atskleidė visapusiškos paramos svarbą. Darbuotojams reikšminga parama ne tik ligos atveju, bet ir parama užtikrinant sklandų kasdieninį darbo procesą, įveikiant sunkumus, įsisavinant naujus darbo metodus. Nagrinėjamų tyrimų duomenys patvirtina organizacinės paramos užtikrinimo svarbą ir jos poveikį darbuotojų pasitikėjimui, įsitraukimui bei lojalumui. Atskleidžiama, kad ne visos organizacijos suvokia ir užtikrina organizacinę paramą darbuotojams jiems sunkiu laikotarpiu (Piyawan et al., 2023; Daniels et al., 2022). Dalis organizacijų ne tik kad nesuteikia paramos susirgusiems darbuotojams, bet ir atleidžia darbuotojus, siekiant sumažinti nuostolius patiriamus dėl tokių darbuotojų.

Analizuojant organizacinės paramos teikimo poveikį darbuotojams reikšmingi tyrimai, kurie tyrė POS poveikį darbuotojų elgsenai sulaukus organizacinės paramos sunkios ligos atveju (Pierc ir Aguin, 2013, Harry ir Kacmar, 2018). Pierc'as ir Aguinis (2013) analizavo santykių tarp darbuotojų ir organizacijos asimetriškumą. Tyrėjai nustatė, kad stiprus darbuotojų emocinis įsipareigojimas organizacijai pradžioje turi labai teigiamą efektą, kuris pasireiškia stipriu įsitraukimu, darbo našumo padidėjimu ir t. t. Caesens ir Stinglhamber (2020), analizuodamos organizacinės paramos ilgalaikį poveikį, nurodo, kad jis turi tendenciją silpnėti. Remiantis šiais tyrimais galima teigti, kad organizacinės paramos suteikimas ligos atveju turėtų būti suvokiamas kaip organizacinės paramos sudedamoji dalis. Svarbu, kad darbuotojai suvoktų, jog organizacija yra pasirėngusi ir teikia paramą darbuotojams nuolatos, kai susiformuoja jos poreikis.

Kitas svarbus organizacinės paramos aspektas yra susijęs su psichologine parama. Atliktas tyrimas atskleidžia, kad dideli reikalavimai darbuotojams, ilgos darbo valandos, sudėtingos sprendžiamos problemos ir kiti veiksniai sukelia depresiją, emocinį ir profesinį perdegimą (Wu et al., 2021). Depresija dažnai pasireiškia kartu su kitomis lėtinėmis ligomis. Nustatyta, jog depresija yra tiesiogiai susijusi su tokiomis gretutinėmis ligomis, kaip širdies ir kraujagyslių ligos ir diabetas. Prasta psichologinė sveikata padidina ekonominę naštą darbdaviams ir sveikatos priežiūros sistemoms

(Wang, 2016). Tai formuoja organizacinės paramos, susijusios su psichologinės sveikatos gerinimu ir darbuotojų psichologinių problemų sprendimu, poreikį darbuotojams (Wu et al., 2021; Pelech ir Hayford, 2019). Organizacijos, siekdamos suteikti paramą darbuotojams, įgyvendina specialias psichologinės sveikatos palaikymo programas (Csiernik, 2011; Wu et al., 2021), organizuoja specialią komunikaciją, formuoja organizacinę kultūrą, orientuotą į streso, įtampos mažinimą, darbuotojų psichologinės sveikatos stebėseną (Kent et al., 2016). Nagrinėti tyrimai ir juose analizuota organizacijų patirtis pagrindžia organizacinės paramos taikymo svarbą tiek darbuotojams, tiek organizacijoms.

Apibendrinant, sergamumas ir mirtingumas Lietuvoje nuo sunkių ligų yra itin aukštas, šie skaičiai liečia ir darbingo amžiaus asmenis. Atsižvelgiant į statistinius duomenis yra matomas poreikis ištirti organizacijų paramos formas darbuotojams susirgus sunkia liga. Pasak mokslinių šaltinių, susirgus nukenčia ne tik fizinė, bet ir psichologinė asmens būklė. Įvertinus sunkių ligų įtaką organizacijai ir pačiam darbuotojui, organizacijos turėtų teikti tinkamą paramą darbuotojams, taikyti efektyvias formas, kurios padėtų darbuotojui jaustis komfortiškai ir padėtų grįžti į darbą. Galima teigti, kad organizacijos parama darbuotojui susirgus sunkia liga yra sulaukusi mažai mokslinio dėmesio, todėl ją reikia tirti.

2. Organizacijos paramos sunkiai sergantiems darbuotojams teoriniai sprendimai

2.1. Organizacijos paramos samprata

Organizacijos paramos sąvoka pradėta vartoti XX a. septintajame dešimtmetyje, tačiau iki 1980 m. nebuvo pristatyta jokia formali šios suvoktos organizacijos paramos koncepcija. Dėl šios priežasties skirtingi tyrėjai organizacinę paramą apibrėžia nevienodai. Vienas pirmųjų bandymų struktūrizuoti organizacijos paramos sąvoką buvo pateiktas apibrėžimas, kuriame teigiama, kad suvokiamas organizacijos palaikymas yra įvardintas, kaip darbuotojų įsitikinimas, kad organizacija rūpinasi jų gerove, vertina jų indėlį ir teikia jiems pagalbą bei paramą (Eisenberger et al., 1986). Schoorman'as, Mayer'as ir Davis'as (2007) analizuodami organizacijos paramos sąvoką susiejo ją su pasitikėjimu organizacija ir vadovybe. Organizacinis pasitikėjimas susideda iš darbuotojų pageidaujamo santykio su jų organizacijos veikla ir strategijomis, kuris išreiškiamas organizacijos parama darbuotojams. Remiantis šiuo požiūriu darbuotojai tikėdamiesi ir patirdami organizacijos paramą, įgyja pasitikėjimą organizacija, kuris yra labai efektyvus veiksnys ilgalaikiam organizacijos stabilumui ir darbuotojų gerovei užtikrinti, organizacinis pasitikėjimas yra vienas iš pagrindinių komponentų norint išlaikyti organizacijos konkurencingumą ir sklandžiai vystytis (Ul-Abideen et al., 2023). XXI a. pr. organizacijos paramos sąvoka sulaukė plataus pritaikymo praktinėje korporacijų veikloje. Šiame laikotarpyje išsivysčiusių šalių kompanijos susidūrė su aukštos kvalifikacijos specialistų trūkumu, kas paskatino jas taikyti organizacijos paramos koncepciją, siekiant stiprinti darbuotojų įsitraukimą, formuoti abipusiu pasitikėjimu ir pagalba, pagrįstus bendradarbiavimo modelius (Abdurakhmanov, 2020). Tai paskatino mokslininkus peržiūrėti organizacijos paramos sąvoką.

Analizuojant organizacijos paramos sąvoką (žr. 1 lentelę) galima daryti išvadą, kad organizacinė parama yra organizacijos pozicija, indėlio ar elgesio forma, kuri grindžiama reikiamos paramos darbuotojams suteikimu, pastariesiems patekus į sunkią padėtį (t.y. sunkios ligos, netekties ar kitais atvejais). Organizacijos paramą darbuotojai išreiškia kaip stimulą, didindami asmeninį įsitraukimą ir siekdami organizacijos iškeltų tikslų. Ul-Abideen'as ir kt. (2023) analizuodami organizacijos paramos sąvoką išskiria du jos elementus. Pirmasis yra organizacijos rūpinimasis darbuotojais jiems sunkiu laikotarpiu, antrasis - darbuotojų suvokimas, kad organizacija rūpinasi jais ir įsipareigojimas organizacijai paremtas tuo suvokimu. Kai kurie tyrėjai organizacijos paramos sampratą susieja su darbuotojų įsitraukimu, nes organizacijos parama tenkina socialinius ir emocinius poreikius ir darbuotojai tikėdamiesi, kad organizacija padės jiems sunkiu momentu, sustiprina vidinę motyvaciją padėti organizacijai sėkmingai veikti (Kurtessis et al., 2017). Sihombingo ir kt. (2023) nuomone, naudojant organizacijos paramą yra kuriamas įmonėje dirbančių darbuotojų organizacinis įsipareigojimas, nes suvokiamas organizacijos palaikymas skatina darbuotojus įsipareigoti. Kitas svarbus organizacijos paramos sąvokos aspektas yra darbuotojų suvokimas. Todėl moksliniuose šaltiniuose organizacijos parama yra apibrėžiama kaip pačių įmonės darbuotojų suvokimas apie tai, kiek organizacija vertina jų indėlį ir rūpinasi darbuotojų gerove (Miner et al., 2012; Hur et al., 2015).

1 lentelė. Organizacijos paramos samprata (sudaryta autorės)

| Autorius | Samprata |
|--------------------------|---|
| Sihombing et al. (2023) | Organizacijos parama yra laipsnis, kuriuo darbuotojai tiki, kad organizacija vertina jų indėlį ir rūpinasi jų gerove. Arba kitaip tariant, organizacinė parama – tai, kaip įmonė ar organizacija vertina darbuotojų indėlį į įmonės pažangą (darbuotojų indėlio vertinimas) ar organizacijos bei įmonės dėmesį savo gyvenimui (rūpinimąsi darbuotojų gerove). |
| Kao et al. (2023) | Organizacijos parama tai darbuotojų bendras suvokimas ar organizacija vertina jų indėlį ir kuriamą gerovę, siekis suteikti paramą darbuotojams jiems sunkiu metu. |
| Ul-Abideen et al. (2023) | Bendriausia prasme organizacijos parama apibrėžiama kaip darbuotojo suvokimas apie organizacijos rūpinimąsi jo gerove ir pareiga įnešti savo indėlį kuriant organizacijos gerovę. |
| Kurtess et al. (2017) | Organizacijos parama socialinių mainų procesas, kurio metu darbuotojai jaučia pareigą padėti organizacijai pasiekti jos tikslus ir uždavinius ir tikisi, kad didesnės pastangos organizacijos labai atneš didesnį atlygį, taip pat organizacijos paramą pagal poreikį. OPS apibūdinama kaip savotiškas neformalus susitarimas tarp organizacijos ir darbuotojų. |
| Bekele (2019) | Organizacijos parama darbuotojams yra pasirinktos priemonės, kurias teikia įmonės savo darbuotojams siekdamas pagerinti jų gerovę, motyvaciją, efektyvumą ir bendrą darbo patirtį. |

Išanalizavus organizacijos paramos sampratą, šiame darbe ji suvokiama kaip organizacijos pozicija, indėlio ar elgesio forma, kuri grindžiama reikiamos paramos darbuotojams suteikimu pagal poreikį.

Analizuojant organizacijos paramos sampratą svarbu apibrėžti tipologiją pagal daromą poveikį. Organizacinės paramos poveikį analizę autoriai darbuotojams dirbantiems automobilių pramonėje, išskyrė dviejų tipų paramą: sustiprinančią ir slopinančią. Sustiprinanti organizacinė parama realizuojama per geresnių darbo sąlygų kūrimą, paramos ir palaikymo teikimą (Chen et al., 2020). Ji kuriama prisiimant įsipareigojimus darbuotojams ir juos sąžiningai įgyvendinant. Slopinanti organizacinė parama įgyvendinama naudojant organizacijos teikiamą paramą kaip poveikio priemonę siekiant paskatinti darbuotojus. Tyrėjai nustatė, kad kai kurios organizacijos suteiktas lengvatas, geresnes darbo sąlygas ir prisiimtus įsipareigojimus naudoja, kaip neigiamo poveikio priemones siekdami priversti darbuotojus. Chen et al. (2020) nustatė, kad slopinanti organizacinė parama turi stiprų poveikį darbuotojų baimės formavimuisi, tačiau patiriama baimė neturi teigiamo poveikio darbuotojų produktyvumui, darbo našumui. Šiame darbe bus analizuojama skatinanti organizacinė parama ir jos poveikis.

Veiksniai lemiantys suvokiamą organizacijos paramą: Pasak Rhoades'o ir Eisenbergerio (2002) tyrimo, kuriame buvo naudotas meta-analizės metodas, buvo identifikuoti trys pagrindiniai veiksniai, kurie lemia darbuotojų suvokimą apie organizacijos paramą, ir kurie yra svarbūs organizacijos paramos suvokimui:

- **Teisingumas:** susijęs su struktūriniu ir socialiniu procedūriniu bei tęstiniu teisingu resursų paskirstymu organizacijoje. Jis atspindi, ar organizacija veikia sąžiningai ir rūpinasi darbuotojų gerove. Struktūrinės procedūros apima oficialias taisykles ir normas, kurios organizacijoje nustato darbuotojų teises ir pareigas, o socialinės procedūros susijusios su tuo,

kaip organizacinė informacija komunikuojama darbuotojams ir kaip jie yra vertinami. Teisingumo jausmas gali skatinti darbuotojų pasitenkinimą organizacija ir padidinti jų suvokimą apie organizacijos paramą.

- **Vadovų palaikymas / parama:** vadovai, kurie atstovauja organizaciją turi didelę įtaką darbuotojų darbo kokybei ir jų įvertinimui. Darbuotojai suvokia vadovų požiūrį į juos kaip svarbų veiksnį, kuris lemia jų suvokimą apie organizacijos paramą. Įmonės darbuotojai taip pat supranta, kad vadovai pristato darbo rezultatus aukštesniajai vadovybei, todėl vadovų parama tampa svarbi organizacijos paramos dalimi.
- **Organizacinis atlygis ir darbo sąlygos:** žmogiškųjų išteklių valdymo praktikos, kurios įvertina darbuotojų indėlį, turi teigiamą poveikį suvokiamam organizaciniam palaikymui. Šios praktikos apima įvertinimą, darbo užmokestį, paskatas, darbo vietos saugumą, darbovietės autonomiją, streso valdymą ir kitus veiksnius. Kuo labiau organizacija investuoja į darbuotojų gerovę ir geresnes darbo sąlygas, tuo aukštesnis yra darbuotojų suvokimas apie organizacijos paramą. Be to, darbuotojai gali suvokti, kad jiems atlyginama už gerus santykius su organizacija, nes tai prisideda prie jų suvokimo apie organizacijos paramą.

Šie trys veiksniai suformuoja pagrindą darbuotojų suvokimui apie organizacijos paramą, kuri turi teigiamą poveikį ir darbuotojui, ir organizacijai. Remiantis atliktu tyrimu, papildomai galima išskirti dar vieną svarbų veiksnį - organizacinę kultūrą (Sihombing et al., 2023). Įmonės kultūra taip pat gali turėti įtakos organizacijos paramos suvokimui. Organizacinė kultūra formuoja ryšius tarp organizacijos ir jos darbuotojų, leidžia nustatyti bendras vertybes, užtikrina stiprų darbuotojų įsitraukimą, užtikrina veiksmingą vidinę komunikaciją. Visa tai sukuria prielaidas užtikrinti tinkamą organizacijos paramą darbuotojams ir jos aktualumą. Tyrimai šioje srityje padeda gilinti supratimą apie tai, kaip organizacijos gali veiksmingiau palaikyti ir motyvuoti savo darbuotojus.

Collins'o (2017), Chen'o ir kt. (2020) tyrimai atskleidžia, kad organizacijos paramos suvokimui reikšmingą poveikį turi ciniški, priešiški nusiteikę darbuotojai. Jų netinkamas elgesys veikia bendrą organizacijos paramos suvokimą. Collins'as (2017) nagrinėja, kaip cinizmas darbo vietoje sumažina sąveikos teisingumo ir organizacinės paramos suvokimo ryšį. Tyrėjas nustatė, kad ciniški darbuotojai nėra linkę pripažinti organizacijos paramos vertingumą ir atitinkamai elgtis. Chen'as ir kt. (2020) nustatė, kad piktiems, išižeidusiems darbuotojams yra sunkiau pasitikėti organizacija su suvokti jos teikiama paramą. Remiantis abiejų tyrimų rezultatais galima teigti, kad ciniškų ir piktų darbuotojų reiškiamą poziciją turi neigiamą poveikį bendram organizacijos paramos suvokimui kolektyve.

Organizacijos ir darbuotojų santykių kokybė, taip pat turi reikšmingą poveikį organizacinės paramos suvokimui. Nustatyta, kad organizacinės paramos suvokimui turi įtakos kontekstiniai veiksniai, perteikiantys organizacijos pagarbą darbuotojams (Kurtess et al., 2017). Tokie veiksniai apima bendras vertybes, kuriomis organizacija dalijasi su darbuotojais, suvokiamų įsipareigojimų darbuotojams vykdymą ar pažeidimą (psichologinės sutartys), teisingą elgesį ir suvokiamą organizacijos politiką. Jei organizacijos praktikoje anksčiau pasitaikė atvejų, kuomet ji netesėjo duotų pažadų ar įsipareigojimų, tai gali turėti neigiamą poveikį darbuotojų suvokiamai organizacijos paramai.

Apibendrinant, organizacinė parama suvokiama kaip organizacijos pozicija, indėlio ar elgesio forma, kuri grindžiama reikiamos paramos darbuotojams suteikimu pagal poreikį. Organizacinė parama gali būti skatinanti arba slopinanti, priklausomai nuo to kaip ji yra teikiama ir suvokiama darbuotojų. Suvokiamą organizacijos paramą lemia keturi pagrindiniai veiksniai: teisingumas,

vadovų palaikymas / parama, organizacinis atlygis ir darbo sąlygos bei organizacinė kultūra. Neigiamą poveikį organizacinės paramos suvokimui gali turėti prasta organizacijos ir darbuotojų santykių kokybė, pikti ir ciniški darbuotojai. Tokie darbuotojai gali sumažinti ir likusių darbuotojų pasitikėjimą organizacija, skatinti atstumti siūlomas paramos formas. Todėl organizacijoms svarbu skatinti bendradarbiavimą, pasitikėjimą, kad organizacinė parama būtų suvokiama teigiamai.

2.2. Organizacijos paramos svarba

Organizacijos paramos svarbos tyrimai pradėti aktyviai vykdyti nuo XXI a. pradžios, tačiau svarba labiausiai suvokta COVID-19 pandemijos laikotarpiu, kuomet suvokta jog organizacinė parama gali užtikrinti stiprų darbuotojų išitraukimą ir padėti organizacijoms išlikti reikšmingų pokyčių laikotarpiu. Išanalizavus įvairių mokslininkų, Hud'os ir kt. (2023), Piyawan'o ir kt. (2023), Daniels'o ir kt. (2022), Miselytės ir Bagdžiūnienės (2017), Faj'aus ir kt. (2023) ir kt., tyrimus nustatyta, kad suvokta organizacinė parama turi reikšmingą poveikį darbuotojų elgsenai ir požiūriui į organizaciją bei darbą joje. Išskiriamos tokios reikšmingos suvoktos organizacinės paramos pasekmės – teigiama nuomonė apie organizaciją, išipareigojimas organizacijai, pasitenkinimas darbu, greitesnis įmonės tikslų siekimas, proaktyvumas, spartesnis darbas (produktyvumas), savivertė, didesnis darbuotojų kūrybiškumas.

Teigiama nuomonė apie organizaciją. Siekiant, kad darbuotojai formuotų teigiamą nuomonę apie organizaciją, svarbu remti darbuotojus įvairiose situacijose, organizacijos parama didina darbuotojų pasitenkinimą darbu (Aselage ir Eisenberger, 2003). Taigi, norint, kad darbuotojai formuotų teigiamą nuomonę apie įmonę, jaustūsi gerai organizacijoje, būtų pasitenkinę darbu, proaktyviai dirbtų, ugdytų savo savivertę svarbu, kad darbuotojai organizacijoje suvoktų paramą ir tikėtų, kad jiems sunkiu laikotarpiu organizacija jiems padės. Ryšį tarp suvoktos organizacinės paramos ir teigiamos nuomonės apie organizaciją, patvirtina Hud'o ir kt. (2023), Piyawan'o ir kt. (2023), Daniels'o ir kt. (2022) tyrimai. Piyawan'as ir kt. (2023) nustatė, kad organizacijos, kurios užtikrino paramą darbuotojams jiems sunkiu laikotarpiu, sustiprino savo įvaizdį, nes darbuotojai suformuotą teigiamą nuomonę apie organizaciją viešino. Tai sustiprino vartotojų ir partnerių pasitikėjimą organizacija, padėjo pritraukti kvalifikuotų, motyvuotų specialistų. Remiantis Daniels'u ir kt. (2022), darbuotojai, kuriems organizacija suteikė paramą COVID-19 pandemijos laikotarpiu dažniausiai teigiamai vertino savo darbdavius ir buvo pasirengę dėti daugiau pastangų nei tie, kurie nesulaukė paramos. Šis požiūris rodo, kad organizacijos, kurios rūpinosi savo darbuotoju ir demonstravo paramą sunkiose situacijose paskatino darbuotojų lojalumą, padidino motyvaciją bei bendradarbiavimą siekiant bendrų tikslų. Tai patvirtina ir Hud'os ir kt. (2023) tyrimo rezultatai, kurie taip pat atskleidžia, kad organizacijos, kurios nesuteikė pakankamai paramos sunkioje situacijoje ar netgi atleido darbuotojus, tų organizacijų darbuotojai yra linkę neigiamai vertinti organizaciją ir šia nuomone linkę dalintis viešojoje erdvėje. Tai rodo organizacijos paramos svarbą teigiamai nuomonei apie organizaciją.

Išipareigojimas organizacijai. Ul-Abideen'as ir kt. (2023) nustatė ryšį tarp suvoktos organizacinės paramos ir išipareigojimo organizacijai. Tyrėjai mano, kad suvokta organizacijos parama vaidina svarbų vaidmenį skatinant darbuotojų išipareigojimą, ugdant palankią darbo aplinką ir galiausiai didinant darbuotojų gerovę. Darbuotojai suvokiantys organizacinę paramą arba ją patyrę, dažnai jaučiasi stipriai išipareigoję organizacijai (Aldabb et al., 2023). Šis išipareigojimas keičia darbuotojų elgseną, skatina organizacijos tikslus susieti su asmeniniais. Tokiam požiūriui pritaria ir Ul-Abideen'as ir kt. (2023), kurie pažymi, kad išipareigoję darbuotojai yra labiau linkę laikytis vadovybės nurodymų ir taisyklių, aktyviai dalyvauja įgyvendinant organizacijos plėtrą ir prisideda

prie inovacijų diegimo. Toks bendradarbiavimas ir įsipareigojimas organizacijai gali būti vienu iš veiksnių, kuris skatina organizacijos augimą. Remiantis Fong'u ir Snap'u (2015), organizacijos parama sustiprina darbuotojų psichologinį įgalinimą, skatinantį juos dalyvauti priimant sprendimus ir padėti išspręsti organizacines problemas, suteikiant jiems nepriklausomybę ir kontrolę. Psichologinis įgalinimas stiprina darbuotojų įsitraukimą, skatina kokybiškus santykius, motyvuodamas teisingą individo elgesį.

Pasitenkinimas darbu yra psichologinė ir moralinė būseną, kurią patiria darbuotojas savo darbo veiklos procese (Haque et al., 2019). Pasitenkinimo darbu svarba organizacijų veiklai įrodyta įvairių mokslininkų, Hee ir kitų (2018), Raverkaro (2021), Zhang'o ir kitų (2011), pasitenkinimas darbu siejamas su darbuotojų darbo našumo padidėjimu, motyvacijos dirbti sustiprėjimu. Maan'as, Abid'as ir Butt'as (2020) analizavo ryšį tarp organizacijos paramos ir pasitenkinimo darbu. Tyrimo metu buvo apklausti 936 darbuotojai, dirbantys įvairiuose gamybos ir paslaugų sektoriuose. Nustatyta, jog organizacijos parama teigiamai veikia psichologinį įgalinimą ir pasitenkinimą darbu. Tyrimo rezultatai atskleidžia, kad organizacijos parama ypač teigiamai veikia mažiau iniciatyvių darbuotojų pasitenkinimą darbu. Tai leidžia daryti prielaidą, kad mažiau iniciatyvūs darbuotojai, labiau vertina organizacijos paramą ir jos suteikimas sustiprina jų pasitenkinimą darbu, nes suteikia jiems stabilumo ir suvokimą, kad jiems sunkiu gyvenimo momentu jie gali tikėtis pagalbos iš organizacijos.

Greitesnis įmonės tikslų siekimas. Hutchison'as ir Garstk'a (2006) siekė nustatyti tarp organizacijos paramos ir įmonės tikslų siekimo. Apklausus 337 darbuotojus, nustatytas grįžtamasis ryšys suvokiamos paramos ir organizacijos įsipareigojimo. Tačiau nenustatyta tiesioginio ryšio tarp tikslų nustatymo ir organizacijos paramos, tačiau nustatyti netiesioginiai ryšiai tarp organizacijos paramos, įsipareigojimo ir tikslų siekimo. Vėliau buvo atskleistas tiesioginius ryšys tarp suvokiamos organizacijos paramos ir tikslų siekimo (Imran et al., 2020). Darbuotojai, turintys didesnę organizacijos paramą, gali labiau įsitraukti į savo darbą, dėti daugiau pastangų siekiant iškeltų tikslų. Šis ryšys paaiškinamas tuo, kad darbuotojai, manydami, jog organizacija vertina jų indėlį ir suvokia, kad dėl to labiau rūpinosi jų gerove, yra labiau motyvuoti siekti įvykdyti savo organizacinius įsipareigojimus, pasiekti iškeltus tikslus. Tyrėjai išskyrė keturis veiksniai skatinančius organizacijos tikslų siekimą:

- organizacijos parama skatina savo darbuotojus tikėti, kad prireikus jų organizacija suteiks emocinę ar materialinę paramą;
- organizacijos parama atitinka socialinius ir emocinius darbuotojų poreikius, tokius kaip priklausomybės ir pagarbos poreikius;
- organizacijos parama gali suteikti darbuotojams didelį atlygį už gerą darbą;
- organizacijos parama galėtų sustiprinti vidinį darbuotojų susidomėjimą savo užduotimis, padidindama jų savarankiškumą

Visi šie veiksniai susiję su organizacijos parama skatina darbuotojus siekti organizacijos tikslų, didinti įsitraukimą į šį procesą, imtis reikiamų iniciatyvų.

Proaktyvumas. Darbuotojų proaktyvus elgesys darbe yra nukreiptas į kitokios ateities kūrimą organizacijoje. Tai gali apimti pastangas įdiegti patobulintas procedūras, įgyvendinti naujas idėjas arba užkirsti kelią problemų pasikartojimui ateityje, diegti inovacinius sprendimus. Proaktyvus elgesys yra labai svarbus šiuolaikinėms organizacijoms nuolat kintančioje aplinkoje, nes jis susijęs su aktyviu darbuotojų dalyvavimu gerinant organizacijos veiklos procesus, diegiant inovacinius

sprendimus, didinant darbo efektyvumą ir kuriamą pridėtinę vertę (Chanie et. al., 2023). Miselytės ir Bagdžiūnienės (2017) taip pat Faj'aus ir kt. (2023) atlikti tyrimai leido nustatyti ryšį tarp darbuotojų proaktyvumo ir organizacijos paramos. Miselytė ir Bagdžiūnienė (2017) atliko tyrimą, kurio metu siekė nustatyti organizacijos paramos poveikį vadovų ir darbuotojų proaktyviam elgesiui. Tyrimo rezultatai patvirtino, kad organizacijos parama ir jos suvokimas turi teigiamą poveikį darbuotojų proaktyviam elgesiui, kuris orientuotas į siekį aktyviai dalyvauti organizacijos ateities kūrime, pasireiškianti aktyviu įsitraukimu į strateginių sprendimų priėmimą, problemų sprendimų paiešką, inovacinių sprendimų diegimą. Faj'us ir kt. (2023) siekdami iširti organizacijos paramos poveikį proaktyviam darbuotojų elgesiui atliko tris tyrimus. Pirmuoju tyrimu (n = 140) nustatytas proaktyvios darbo elgsenos poveikis darbo prasmingumui. Antrasis tyrimas (n = 116) leido nustatyti, kad proaktyvus darbuotojų elgesys turi teigiamą poveikį kolegoms ir organizacijos veiklai bendrai. Trečiasis kasdienio darbo dienoraščio tyrimas (n = 107) parodė, kad aktyvus darbo elgesys dienos lygiu buvo teigiamai susijęs su kasdienio darbo prasmingumu. Visi tyrimai atskleidė, kad darbuotojų proaktyvų elgesį darbe skatina organizacijos parama, kuri stiprina darbuotojų motyvaciją stengtis ir sieti savo ateitį su organizacijos ateitimi. Kao ir kt. (2023) nustatė, kad suvokta organizacijos parama skatina darbuotojų proaktyvų elgesį organizacijoje. Tyrimas buvo atliktas Taivano nacionalinės imigracijos agentūroje apklausiant 289 darbuotojus. Nustatyta, kad organizacijos parama ir jos suvokimas paskatino darbuotojus imtis iniciatyvų gerinant teikiamų paslaugų procesą ir kokybę. Organizacijos parama paskatino darbuotojus aktyviai dalyvauti savanoriškame darbe, skatino darbuotojų ir visuomenės bendradarbiavimą, didino jų atsakomybės jausmą. Remiantis šiais tyrimais galima teigti, kad organizacijos parama sustiprina darbuotojų ryšius su organizacija ir skatina lojalumą jai.

Spartesnis darbas (produktyvumas). Organizacijos parama yra svarbi ir dėl to, kad darbuotojai siekdami atsilyginti organizacijai už paramą, deda didesnes pastangas darbe, sparčiau dirba ir labiau prisideda prie įmonės tikslų siekimo (Eisenberg et al., 1986). Li ir kt. (2022) analizavę organizacijos paramos poveikį darbuotojų elgsenai nustatė, kad teigiamą ryšį su darbuotojų motyvacija ir darbo našumu. Organizacijos parama turi tiesioginį poveikį jos darbuotojų ir pačios organizacijos veiklos rezultatams. Darbuotojų suvokiamas organizacinis palaikymas sustiprina jų vidinę motyvaciją ir turi teigiamą poveikį darbuotojų veiklai. Tai patvirtina ir socialinių mainų teorija, pagal kurią organizacijos parama darbuotojams, stiprina jų įsitraukimą į organizacijos veiklą, formuoja vidinę motyvaciją atlikti darbą gerai ir siekti didinti darbo našumą (Eisenberger et al., 2020). Remiantis Bekele (2019) tyrimo rezultatais, suvokiama organizacijos parama gali būti vertinama kaip vienas iš veiksmų stiprinančių vidinę darbuotojų motyvaciją. Spartesnę darbą lemia ir didesnis darbuotojų įsitraukimas, kuris siejamas su suvokiama organizacijos parama. Amabel'as ir Paryontri'as (2023) siekė nustatyti ryšį tarp suvoktos organizacijos paramos ir organizacijos įsipareigojimo (n= 150). Nustatyta, kad suvoktas organizacijos palaikymas yra teigiamai susijęs su organizacijos įsipareigojimu ir asmeniniu darbuotojų produktyvumu.

Savivertė. Esminis aspektas, kurį darbuotojai gali sieti su organizacijos parama, todėl dar vienas svarbus aspektas yra tai, kad darbuotojai tikisi, kad organizacija yra ta vieta, kurioje ne tik gaus tinkamą paramą, tačiau galės ir ugdyti savo savivertę. Savivertės ir organizacijos paramos ryšys siejamas su vidine darbuotojų nuostata. Organizacijos paramos suvokimas yra savotiškas darbuotojo svarbos organizacijai patvirtinimas, kuris skatina darbuotoją suvokti savo, kaip specialisto reikšmingumą (Ramašauskienė, 2022). Tai ne tik padeda sustiprinti darbuotojų pasitikėjimą savimi, bet ir didina jų motyvaciją ir įsipareigojimą organizacijai, nes jie jaučiasi svarbūs ir vertinami.

Darbuotojų kūrybiškumas. Aldabb'as ir kt. (2023) nustatė ryšį tarp suvoktos organizacijos paramos ir darbuotojų kūrybiškumo, kurį sąlygoja išitraukimas į darbą. Tyrime dalyvavo 492 profesionalių darbuotojų, dirbančių dviejose pagrindinėse Jungtinės Karalystės pramonės šakose. Tyrėjai nustatė, kad išitraukimas į darbą tarpininkauja tarp suvoktos organizacijos paramos ir darbuotojų kūrybiškumo. Darbuotojai, kurie patiria suvokiamą organizacinę paramą, labiau išitraukia į darbą ir yra kūrybiškesni nei darbuotojai, kurių suvokimu organizacinės paramos lygis yra žemas. Darbuotojai jausdami organizacijos paramą yra linkę asmeninius tikslus susieti su organizacijos tikslais. Tai skatina darbuotojų išitraukimą į darbo procesą, kūrybingą problemų sprendimą, inovacijų įsisavinimą ir jų taikymą darbo procese.

Remiantis išanalizuotais tyrimais išskirtos pagrindinės organizacijos paramos darbuotojams pasekmės (žr. 2 lentelę). Įvardintos organizacijos paramos pasekmės, parodo, kodėl organizacijos turi remti darbuotojus.

2 lentelė. Organizacijos paramos darbuotojams pasekmės (sudaryta autorės)

| Organizacijos paramos pasekmės | Šaltinis |
|------------------------------------|---|
| Teigiama nuomonė apie organizaciją | Aselag'e ir Eisenberger'is (2003), Huda et al. (2023); Piyawan et al. (2023); Daniels et al. (2022); |
| Įsipareigojimas organizacijai | Ul-Abideen et al. (2023); Aldabb et al. (2023), Fong'as ir Snap'as (2015); |
| Pasitenkinimas darbu | Haque et al. (2019); Hee et al. (2018); Raverkar'as (2021); Zhang'as et al. (2011); Maan et al. (2020); |
| Greitesnis įmonės tikslų siekimas | Hutchison'as ir Garstka (2006); Imran'as (2020); |
| Proaktyvumas | Chanie et al. (2023); Miselytė ir Bagdžiūnienė (2017); Faj et al. (2023); Kao et al. (2023); |
| Spartesnis darbas (produktyvumas) | Eisenberg et al. (1986); Li et al. 2022); Amabel'as ir Paryontri'as (2023); |
| Savivertė | Ramašauskienė (2022); |
| Darbuotojų kūrybiškumas | Aldabb et al. (2023). |

Remiantis atliktais tyrimais (žr. 2 lentelę) galima teigti, kad teigiami organizacijos paramos aspektai gali turėti svarbių naudų organizacijai ir jos darbuotojams – teigiamas darbuotojų požiūris į organizaciją ir darbą, geresnė darbuotojų savijauta, stipresnis ryšis tarp darbuotojo ir organizacijos, didesnis išitraukimas į darbą, papildomų užduočių atlikimas, greitesnis organizacijos tikslų pasiekimas. Organizacijos parama sustiprina ryšį tarp darbuotojų ir organizacijos (Kim et al., 2016). Nustatyta, kad suvokiamas organizacinis palaikymas, apimantis darbuotojų suvokimą, kad organizacija vertina jų indėlį ir rūpinasi jų gerove, yra darbo patirtis, susijusi su jų emociniu ryšiu su organizacija (afektinis organizacijos įsipareigojimas). Šis ryšis grindžiamas darbuotojų suvokimu, kad jie yra reikalingi organizacijai ir atlieka svarbų vaidmenį užtikrinant organizacijos strateginių tikslų įgyvendinimą ir vystymąsi ilgalaikėje perspektyvoje. Tai formuoja tikėjimą, kad organizacija rūpinasi savo darbuotojais ir suteikia jiems pagalbą esant poreikiui. Dėl šios priežasties organizacijos parama gali turėti stiprų poveikį darbuotojų elgsenai, kuri leidžia organizacijai tapti pranašesne rinkoje.

Apibendrinant, suvokta organizacinė parama turi reikšmingą poveikį darbuotojų elgsenai ir požiūriui į organizaciją bei darbą joje. Ši parama ne tik suteikiama jaučiamą naudą darbuotojams, bet ir

suformuoja teigiamą nuomonę apie pačią organizaciją, stiprina darbuotojų įsipareigojimą bei didina pasitenkinimą darbu. Įvardintos pasekmės padeda skatinti spartesnę įmonės tikslų siekimą bei proaktyvų darbuotojų elgesį, tuo pačiu didindamos jų pačių savivertę bei kūrybiškumą. Taip pat suvokta organizacinė parama darbuotojams gali turėti poveikį ir bendra organizacijos produktyvumui. Kai darbuotojai jaučia organizacijos paramą, jie dirba efektyviau ir sparčiau, dėl šios priežasties didėja ir bendras organizacijos veiklos efektyvumas. Taigi organizacinė parama yra svarbus organizacijos procesas, kuris turi poveikį darbuotojų elgsenai ir veiklos rezultatams. Suteikiama parama ne tik didina darbo našumą, bet ir sukuria geresnę darbo aplinką bei didina darbuotojų pasitenkinimą bei lojalumą.

2.3. Organizacijos paramą nagrinėjančios teorijos ir paramos formos

2.3.1. Organizacijos paramą nagrinėjančios teorijos

Kalbant apie organizacijos paramos mokslines teorijas, svarbu pristatyti vieną pirmųjų teorijų, kuri yra susijusi su organizacijų parama - organizacinio palaikymo teorija ir jos sąsajas su organizacijos parama. Remiantis Eisenbergeriu ir kt. (1986) organizacinio palaikymo teorija (angl. *organizational support theory; OST*), darbuotojai įgauna bendrą supratimą apie tai, kaip organizacija rūpinasi jų gerove ir vertina darbuotojų darbą, pastangas (angl. *perceived organizational support; POS*). OST organizacijos paramos plėtra priklauso nuo įmonės darbuotojų požiūrio į pačią organizaciją (Eisenberger et al., 1986). OST ir POS sąveiką analizavę Kurtess'is ir kt. (2017), nustatė, kad POS labai priklauso nuo darbuotojams suteikiamų naudų, organizacijos įsipareigojimo. Paramos suvokimas priklauso nuo aiškios organizacijos pozicijos, prisiimtų įsipareigojimų ir veiksmų suteikiant reikiamą paramą. Aiškus ir konkretus organizacijos elgesius inicijuoja socialinių mainų procesą, kurio metu darbuotojai jaučia pareigą padėti organizacijai pasiekti jos tikslus ir uždavinius, tikisi ir suvokia, kad jų pastangos dėl organizacijos, užtikrina organizacijos paramą. Kitas svarbus OST ir POS elementas yra socialinių ir emocinių poreikių tenkinimas. Organizacijos paramos suvokimas, skatina darbuotojus labiau įsitraukti į organizacijos veiklą ir jai įsipareigoti. Išskirti trys pagrindiniai organizacijos paramos teorijų elementai (Kurtess et al., 2017):

- Darbuotojams suteikiamos naudos yra reikalingos, kad darbuotojai palankiai vertintų organizacijos elgesį. Aiški organizacijos pozicija teikiant paramą darbuotojams ir jos suteikimas pagal poreikį, sustiprina darbuotojų POS ir inicijuoja socialinius mainus.
- Socialiniai mainai. OST remiasi socialinių mainų teorija, remiantis ja į darbą žiūrima kaip į darbuotojo pastangų ir lojalumo mainus už apčiuopiamą naudą ir socialinius išteklius iš organizacijos pusės. Praktikoje POS turėtų išryškinti abipusiškumo normą, dėl kurios jaučiamas įsipareigojimas padėti organizacijai, taip pat tikimasi, kad organizacija suteiks paramą darbuotojams ir pasirūpins jų gerove. Socialiniai mainai turėtų būti abipusiškai naudingi. Vadovaujamosi prielaida, kad darbuotojai, turintys aukštą POS, turėtų dėti daugiau pastangų, susijusių su darbu, todėl pagerėja darbo našumas, tobulinamas ir gerinamas darbo procesas. Kitas svarbus socialinių mainų aspektas, emocinis, organizacinis įsipareigojimas. Įsipareigodami darbuotojai siekia pusiausvyros santykiuose su organizacija, kurdami palankias nuostatas ir elgesį, atitinkantį POS.
- Savęs tobulinimo procesas (savarankiškas tobulėjimas) yra inicijuojamas stiprėjant POS. Aukštą POS turintys darbuotojai įsipareigoja organizacijai, siekia būti naudingi jai ir pateisinti vadovybės lūkesčius. Taip yra dėl to, jog POS tenkina socialinius ir emocinius poreikius (pritarimas, pagarba, priklausomybė ir emocinė parama), todėl susitapatinama su organizacija.

Tai skatina darbuotojus tobulėti, vystyti savo kompetencijas, kad galėtų būti naudingesni organizacijai.

Kurtess'is ir kt. (2017) išskirti pagrindiniai elementai yra svarbūs organizacijos paramos teorijose bei jų taikymo praktikoje. Atlikti tyrimai patvirtina OST taikymo naudą organizacijų praktikoje (Baran et al., 2011; Eisenberger et al., 2020). Organizacijos paramos taikymas keičia darbuotojų elgesį, formuoja socialinių mainų teorijoje apibrėžiamus santykius tarp darbdavio ir darbuotojo. Remdamiesi abipusiškumo norma, darbuotojai keičia pastangas ir atsidavimą savo organizacijai, kad gautų tokias apčiuopiamas paskatas kaip didesnis darbo užmokestis ir papildomos išmokos, taip pat socialinę, emocinę pagalbą įvykus sunkiems gyvenimo įvykiams. Darbuotojai tikėdamiesi ar reaguodami į organizacijos paramą, kuria POS (Baran et al., 2011). Naujausias Eisenberger'io ir kt., (2020) atliktas tyrimas, tai patvirtina - darbuotojai susiformuoja bendrą suvokimą apie tai, kiek jų darbo organizacija vertina darbuotojų indėlį ir rūpinasi jų gerove, taip pasireiškia suvokiama organizacijos parama. Kitas atliktas tyrimas nustatė, kad OST taikymas praktikoje turėtų būti grindžiamas sąžiningumu, vadovų palaikymu bei tinkamų darbo sąlygų sudarymu (Eisenberger, Shanock ir Wen, 2020). Darbuotojų tikėjimas organizacijos parama ir pasitikėjimas pačia organizacija, kaip tokios paramos teikėja turi būti pagrįstas praktiniais veiksmais ir įrodymais.

Organizacijos parama praktikoje įgyvendinama per tiesioginius vadovus ir/arba lyderius, kurie susipažinę su darbuotojų poreikiais, asmeninėmis problemomis ir gali suteikti jiems aktualią ir reikiamą paramą. Būtent lyderiai užtikrina, kad vadovavimas organizacijoje būtų orientuotas į darbuotojus. Tyrimai patvirtino, kad aukštas darbuotojų POS skatina teigiamus procesus (Baran et al., 2011; Kurtessis et al., 2017; Eisenberger et al., 2020). POS sustiprina orientaciją į organizaciją, kuri pasireiškia įsipareigojimo ir įsitraukimo didėjimu, pasitikėjimo organizacija stiprėjimu. Aukštas POS gali patenkinti patvirtinimo, pagarbos, emocinės paramos, priklausomybės ir kitus poreikius, todėl darbuotojas susitapatina su organizacija. Darbuotojai, kurie susitapatina su organizacija, savo ruožtu gali išsiugdyti panašias vertybes kaip ir organizacija, o tai lemia emocinį organizacijos įsipareigojimą (Eisenberger et al. 2020). Keičiasi darbuotojų elgesys, stiprėja orientacija į rezultatų ir iškeltų tikslų siekimą. POS taip pat yra susijęs su padidėjusia darbuotojų gerove, įskaitant bendrą pasitenkinimą darbu ir darbo bei šeimos pusiausvyrą (Kurtessis et al., 2017). POS tiesiogiai sumažina stresą arba sumažina ryšį tarp stresorių ir įtampos (Baran et al., 2011). Taigi darbuotojas, kuris yra labiau susitapatinęs su organizacija patiria mažesnę streso kiekį.

Moksliniuose šalininiuose yra minimos ir kitos teorijos, kurios yra susijusios su organizacijų parama. 3 lentelėje yra išskirtos mokslinėje literatūroje minimos teorijos, kurios yra susijusios su organizacijų parama.

3 lentelė. Organizacijos paramos darbuotojams teorijos (sudaryta autorės)

| Organizacijų paramos teorijos | Esmė | Šaltinis |
|---|--|---------------------------|
| Socialinių mainių teorija | Nagrinėjami santykiai ir keitimasis tarp individų organizacijų kontekste, siekiama suprasti, kaip šie santykiai veikia paramą ir bendradarbiavimą | Granovetter'as, 1973 |
| Psichologinė kontrakto teorija | Analizuojamas darbuotojų su organizacijomis sudaromas psichologinis kontraktas, į kurį įeina abipusiai nustatyti lūkesčiai ir pareigos. | Rousseau'as, 1989 |
| Krizės valdymo teorija | Nagrinėjama, kaip organizacijos gali valdyti krizes ir teikti paramą darbuotojams krizės metu. | Pearson'as, Clair'as 1998 |
| Resursų teorija | Nagrinėjama organizacijų resursų valdymas ir teikimas darbuotojams. | Barnėj'us, 1991 |
| Santykių ir socialinio kapitalo teorija | Nagrinėjama santykių ir socialinio kapitalo kaupimo svarbą organizacijose. | Coleman'as, 1988 |
| Emocinės inteligencijos teorija | Tiriama, kaip emocinė inteligencija daro įtaką organizacijų veiklai ir paramai darbuotojams. | Goleman'as, 1995 |
| Socialinės paramos teorija | Socialinės paramos teigia, kad žmonių prigimtis lemia, kad jie negali išgyventi atskirai, jiems reikalingi socialiniai ryšiai, kurių pagrindą sudaro socialinė parama ir palaikymas. | Ahmed et al., 2011 |

Kiekviena iš įvardintų teorijų turi įtakos organizacijų teikiamos paramos ir palaikymo supratimui bei praktikoms. Svarbu paminėti, kad dauguma teorijų yra dinamiškos ir tobulėja su laiku, atspindėdamos besikeičiančias organizacijų aplinkybes ir darbuotojų poreikius. Tačiau įvardintos teorijos yra dažniausiai minimos siejant su organizacijų parama darbuotojams. Skirtingos teorijos parodo, kad parama darbuotojams gali būti skirtinga ir kiekviena organizacija turi atrasti būdą, kuris būtų tinkamiausias jų organizacijai, dažnai tai priklauso ir situacijos. Tinkamai suteikta parama darbuotojams yra labiau vertinama.

Taigi, šie aspektai rodo, kad organizacijos parama darbuotojams ne tik prisideda prie jų asmeninės gerovės, bet taip pat teigiamai veikia organizacijos veiklą, didindama jos produktyvumą ir sėkmę. Nepaisant to, kad organizacijos parama dažnai vertinama iš darbuotojo požiūrio, labai svarbu atkreipti dėmesį ir į paramos poveikį organizacijai. Turint gerai išvystytas paramos formas, organizacija skatina darbuotojų lojalumą, pasitenkinimą darbu, bet ir skatina inovacijas, kūrybingumą bei veiklos efektyvumą. Tai gali sukurti abipusiškai naudingą santykį tarp organizacijos ir jos darbuotojų, kuriuo siekiama pasiekti bendrus tikslus ir išlikti konkurencingais rinkoje.

Nagrinėjant organizacijos paramos darbuotojams teorijų taikymą praktiniuose tyrimuose, galima teigti, kad didžiausio tyrėjų dėmesio sulaukia dvi teorijos: socialinės paramos ir socialinių mainių teorija.

Socialinės paramos teorija teigia, kad žmonių prigimtis lemia, kad žmonės negali išgyventi atskirai, jiems reikalingi socialiniai ryšiai, kurių pagrindą sudaro socialinė parama ir palaikymas. Socialinių mainų teorija pradėta formuoti XX a. 8 –ajame dešimtmetyje. Socialinės paramos teorija atsirado iš

Don Drennon-Gala ir Franciso Culleno publikacijų. Teorija remiasi teiginiu, kad instrumentinė, informacinė ir emocinė parama skatina teigiamą elgseną (Kort-Butler, 2017). Socialinės paramos teorijos formavime yra išskirtos trys pagrindinės teorijos dimensijos, t. y. santykių perspektyva, įveikos perspektyva ir socialinio konstrukto perspektyva (Bareer, 1986). Barrer'a (1986) socialinę paramą skirsto į tris porūšius, t. y. suvokiamą paramą, vykdomą paramą ir socialinę integraciją. Šie trys potipiai veikia kolektyviai, bet nepriklausomai (Ahmed, et al., 2011). Remiantis socialinės paramos teorija, socialinė parama yra vienas iš svarbių žmogaus veiksmus, emocijas, nuotaikas, pažinimo rezultatus ir suvokimą lemiančių veiksnių. Tai patvirtina įvairūs tyrimai, kurie atskleidžia, kad organizacijos socialinė parama padeda sumažinti darbuotojų patiriamą stresą, įtampą, didina stabilumo jausmą, pasitikėjimą organizacija (Corneanu-Lipou. 2017; Sarfraz et al., 2019). Taigi, socialinė parama gali darbuotojams padėti elgtis teigiamai ir jausti mažesnę stresą bei didinti pasitikėjimą organizacija.

Feenėja ir Collins'as (2015) akcentuoja, socialinės paramos teorijos aktualumą, kuri susieja su šiuolaikiniu visuomenės gyvenimo būdu. Remiantis šiais tyrėjais, šiandinė visuomenė bendrai ir darbuotojai atskirai, susiduria su labai dideliu streso lygiu kasdieniniame gyvenime, kuri lemia nuolatiniai pokyčiai, informacijos srautai, aukšti reikalavimai darbuotojams, poreikis derinti darbą su kitais socialiniais įsipareigojimais. Tai lemia emocinį išsekimą, profesinį perdegimą, kuris tampa visuomenės problema. Dėl šios priežasties tampa aktuali socialinės paramos teorija, kuri gali būti pritaikoma organizacijose padedant darbuotojams įveikti jų problemas ir taip užtikrinti didesnę jų įsitraukimą į darbą, lojalumą.

Socialinių mainų teorija skelbia, kad darbuotojai, suvokiantys, kad jų indėlis ir gerovė yra vertinami jų organizacijos, jausis įsipareigoję padėti savo organizacijai pasiekti iškeltų tikslų (Kao et al., 2023). Konceptualius socialinių mainų teorijos principus suformulavo Blauj'us (1964), kuris nustatė, kad kai organizacija elgiasi naudingai savo darbuotojui, tada jis turi suprantamą pareigą atsakyti tuo pačiu būdu. Tai lemia didesnę darbuotojų atsidavimą ir įsipareigojimą siekti organizacijos tikslų. Šiuos ryšius patvirtina tyrimas, kuris atskleidžia, jog organizacijos parama padeda palaikyti socialinių mainų santykius, o tai lemia didesnę darbuotojų įsipareigojimą dirbti (Li et al., 2022). Remdamiesi mainų santykių modeliais, nustatyta, kad organizacinis palaikymas sukuria įsipareigojimo jausmą, skatinantį darbuotojus dėti ypatingas pastangas, kad organizacija pasiektų savo tikslus. Organizacinė parama formuoja darbuotojų suvokimą, kad jų asmeninė gerovė priklauso nuo organizacijos gerovės. Tai sukuria prielaidas abipusiai naudingiems ryšiams, nes darbuotojai stengdamiesi dėl organizacijos gali tikėtis, kad iškilus poreikiui organizacija pasistengs dėl jų ir suteiks jiems reikiamą paramą. Dėl šios priežasties socialinių mainų teorija tampa labai aktuali šiandien, kuomet pasaulis išgyvena nuolatinės ekonomines ir politines krizes, radikalius pokyčius. Socialinių mainų teorija naudojama siekiant geriau suprasti abipusius santykius, egzistuojančius organizacijos viduje tarp darbuotojų ir organizacijos. Teorijoje suvokiamas organizacinis palaikymas grindžiamas šiais abipusiais santykiais, kurie apima organizacijos polinkį patenkinti socialinius ir emocinius darbuotojų poreikius (Li et al., 2022).

Socialinių mainų teorija lyginama su ekonominių mainų teorija, tačiau galima rasti skirtumų tarp abiejų teorijų. Socialinių mainų teorija sukuria moralinę prievolę, o ekonominiai mainai sukuria ekonominę ir teisinę prievolę šalims. Socialiniuose mainuose gražos vertė nenustatoma, o ekonominiuose mainuose graža nurodoma prieš mainus. Nors socialinių mainų teorija nėra pagrįsta kokia nors sutartimi, vis dėlto įsipareigojimo nevykdymas gali pakeisti santykius tarp organizacijos ir jos darbuotojų (Ahmed et al., 2011). Socialinių mainų teorijos taikymas gali padėti spręsti praktinio

popūdzio organizacijų problemas susijusias su darbuotojų motyvacija, lojalumu, įsitraukimu į darbą, pasitenkinimu darbu. Todėl manoma, kad tai viena aktualiausių teorijų, kuria bus remiamasi šiame darbe.

Atlikus organizacijos paramą nagrinėjančių teorijų analizę manoma, kad šiuolaikinių organizacijų veiklos kontekste yra aktualios socialinės paramos ir socialinių mainų teorijos. Socialinės paramos teorija pagrindžia, kad žmonių prigimties formuojamas poreikis palaikyti glaudžius socialinius ryšius ir gauti socialinę paramą ir palaikymą esant poreikiui. Remiantis šia teorija, socialinė parama yra vienas iš svarbių žmogaus veiksmus, emocijas, nuotaikas lemiantis veiksnys. Socialinių mainų teorija pagrindžia ryšius tarp organizacijos teikiamos paramos ir darbuotojų atsako į šią paramą, pasireiškiančiu įsipareigojimu gerai dirbti, pateisinti organizacijos lūkesčius. Pokyčių ir nestabilumo laikotarpiu socialinių mainų teorija įgauna platų praktinį pritaikymą organizacijų veikloje. Nagrinėjant organizacijos paramos darbuotojams teorijų aktualumą sunkių ligų atveju, aktualios yra socialinės paramos ir socialinių mainų teorijos. Remiantis socialinės paramos teorija, sunkia liga sergantis darbuotojas gali tikėtis organizacijos ir kolegų paramos bei palaikymo. Pagal socialinių mainų teoriją, darbuotojai turėtų būti suinteresuoti stengtis ir įsitraukti į organizacijos veiklą, siekdami užsitikrinti, kad susirgus sunkia liga organizacija suteiks jiems reikiamą paramą.

2.3.2. Organizacijos paramos formos

Mokslinėje literatūroje dažnai išskiriamos skirtingos organizacijų paramos formos, kurios gali turėti svarbų vaidmenį darbuotojų gerovei ir organizacijos veiklai. Pradžioje reikėtų išskirti skirtingų organizacijų paramos teikėjus. Mokslinėje literatūroje (Eisenberger et al. 1986; Eisenberger et al. 2001) yra išskiriami trys paramos teikėjų tipai organizacijose:

- **Organizacinė parama:** darbuotojų suvokimas, kiek organizacija vertina jų indėlį į jos veiklą ir rūpinasi jų gerove. Kuo labiau darbuotojai jaučia, kad organizacija vertina jų pastangas ir skatina jų gerovę, tuo didesnis jų emocinis įsipareigojimas organizacijai. Šis emocinis įsipareigojimas gali skatinti darbuotojus pasiryžti dirbti efektyviau ir ilgiau likti organizacijoje.
- **Vadovo parama:** apima darbuotojų suvokimą, kad jų vadovas teigiamai vertina darbuotojų pastangas ir rūpinasi jų gerove. Vadovo parama yra svarbi darbuotojų motyvacijai ir pasitenkinimui darbu, nes gali padėti sukurti saugią ir palaikančią darbo aplinką. Kai vadovai pastebi darbuotojų poreikius ir suteikia jiems paramą, darbuotojai jaučiasi labiau vertinami.
- **Bendradarbių parama:** darbuotojų suvokimas, kad jų bendradarbiai teigiamai vertina jų pastangas ir rūpinasi vieni kitais. Bendradarbių parama gali turėti teigiamą poveikį darbuotojų tarpusavio santykiams ir bendradarbiavimui. Kai darbuotojai jaučia, kad jų kolegos palaiko juos ir yra pasiruošę padėti, darbe yra teigiama atmosfera ir užduotys atliekamos efektyviau.

Šie trys paramos teikėjai – organizacinė parama, vadovai ir bendradarbiai – yra svarbūs organizacijos veiklos veiksniai, kurie veikia ir darbuotojų pasitenkinimą darbu bei motyvaciją, bet taip pat turi įtakos bendram darbuotojo tarpusavio bendravimui bei organizacijos sėkmei. Taikant paramą per šiuos paramos teikėjus galima sukurti palankią darbo aplinką, kuri skatina darbuotojų gerovę.

Gaunama parama iš skirtingų teikėjų organizacijoje sudaro tai, kad darbuotojas jaučia dar didesnę kiekį paramos. Svarbu, kad visi šie paramos teikėjai suteiktų reikiamą paramą darbuotojams. Bendros organizacijos paramos poveikis darbuotojams buvo detaliam išanalizuotas kituose

poskyriuose, todėl šiame poskyryje ji papildomai neanalizuojama, pagrindinis dėmesys skiriamas vadovų ir bendradarbių paramai.

Mokslinėje literatūroje yra tirta ir vadovų pagalba personalo psichinei sveikatai ir gerovei greitosios medicinos pagalba tarnyboje. Tyrėjai nustatė, kad vadovai atlieka lemiamą vaidmenį užtikrinant savo darbuotojų gerovę, mažinant jų patiriamą kasdieninį stresą (Petrie et al., 2018). Ypatingai vadovų vaidmuo yra svarbus organizacijose, padaliniuose ir skyriuose, kur darbuotojai susiduria su didele atsakomybe kasdieniniame savo darbe, dirba sparčiai kintančioje aplinkoje, kuomet reikia greitai reaguoti į situaciją ir priimti svarbius sprendimus. Geras vadovas kuria palankią darbo aplinką, skiria dėmesį palankios ir teigiamos atmosferos kūrimui. Aktyviai bendradarbiaudami su savo darbuotojais ir skatindami sveiką darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, vadovai gali padėti sumažinti stresą ir skatinti darbuotojų produktyvumą, įsitraukimą į darbo procesą.

Shalabisas ir Agyapong'as (2020) analizavo psichologinės paramos poveikį žmonėms susiduriantiems su įvairiomis problemomis. Tyrėjai akcentuoja bendraamžių paramos svarbą. Bendraamžis apibrėžiamas kaip lygiavertis asmuo, su kuriuo žmogus turi demografinių ar socialinių panašumų, o palaikymas reiškia giliai jaučiamą empatiją, padaršinimą ir pagalbą, kurią žmonės, turintys bendrą patirtį, gali pasiūlyti vienas kitam abipusiuose santykiuose. Tyrimo metu nustatyta, kad bendradarbiai, kolegos patenka į bendraamžių kategoriją. Būtent kolegos gali suteikti sunkumus išgyvenančiam darbuotojui reikiamą psichologinę ir organizacinę pagalbą, nes jie pakankamai gerai pažįsta darbuotoją, suvokia jo darbo specifiką, todėl gali ne tik pareikšti užuojautą, bet ir teikti pagalbą atliekant darbus, sumažinant darbo krūvį ir sprendžiant sudėtingas problemas.

Organizacijos paramos darbuotojams formų analizė leido nustatyti, kad darbuotojams organizacijoje teikiama skirtingų formų parama. Sarfraz'as ir kt. (2019) nurodo, kad suvokiama organizacinė parama apima organizacijos materialinę paramą, teisingą atlygį, tinkamų darbo sąlygų sudarymą, sklandžios komunikacijos užtikrinimą ir kitas formas, kurios parodo darbuotojams, kokių mastu juos vertina ir gerbia organizacija, ir suteikia jiems pagrindą pasitikėti organizacija. Mokslinėje literatūroje yra įvardijamos kelios pagrindinės organizacijos paramos formos:

Materialinė parama: remiantis Imran'o ir kt. (2020) atliktu tyrimu, materialinė parama darbuotojams yra viena pagrindinių organizacijos paramos formų, kuri yra labai reikšminga darbuotojams susidūrusiems su įvairiais gyvenimo sunkumais. Materialinė parama suteikia darbuotojams galimybę gauti tam tikrus finansinius išteklius, kurie gali būti panaudoti sprendžiant iškilusią problemą. Ypač tai aktualu, kuomet darbuotojas suseraga sunkia liga, kuri neigiamai veikia jo darbingumą. Dažnai susidaro situacija, kuomet dėl ligos darbuotojas kurį laiką negali dirbti, o jo turimi finansiniai išpareigojimai sukuria didelę finansinę naštą, kurios sumažinimui nepakanka socialinio draudimo išmokų. Tokiais atvejais organizacijos finansinė parama padeda užtikrinti sergančio darbuotojo finansinį stabilumą bei mažina stresą, kurį gali sukelti finansų trūkumas.

Instrumentinė (techninė, organizacinė) parama: organizacijose vykdančiose gamybinę veiklą, teikiančiose paslaugas, labai svarbi instrumentinė parama, kuri apibrėžiama kaip techninė, organizacinė parama teikiama darbuotojams jų darbo eigos procese. Šios paramos svarbą tyrinėjo Chen'as ir kt. (2020), kurie remiantis organizacinės paramos teorija ir socialinių mainų teorija, siekė iširti organizacinės paramos poveikį darbuotojų rezultatams lanksčios gamybos kontekste. Tyrime dalyvavo 180 respondentų iš 36 darbo grupių, dirbančių 7 didelėse automobilių gamybos įmonėse. Nustatyta, kad organizacinę paramą galima suskirstyti į sustiprinančią ir slopinančią paramą.

Organizacinės paramos stiprinimas turi teigiamą poveikį gamybos darbuotojų rezultatams, sustiprina jų įsitraukimą į darbą, ryšius su organizacija. Tai patvirtina ir Collins'o (2017) tyrimas, kurio rezultatai leidžia teigti, kad organizacinė ir techninė parama palengvina kasdieninį darbuotojų darbą, padeda jiems greičiau spręsti iškilusias problemas, kas leidžia sumažinti patiriamą stresą. Instrumentinė parama reikšminga ir darbuotojams susiduriantiems su sveikatos problemomis, nes ji numato technologinę ir organizacinę paramą sprendžiant laikiną darbuotojo darbingumo sumažėjimą dėl ligos.

Psichologinė parama ir palaikymas: pabrėžiama svarba teikti psichologinę paramą darbuotojams ypač sunkiose situacijose (Cohen et al., 2006). Ši pagalba gali apimti individualias konsultacijas su psichologais ar psichoterapeutais, grupines psichologines sesijas ar net specialias programas, kurios padeda darbuotojams susidoroti su stresu ir emocijomis esant sudėtingam laikui. Palaikymas yra psichologinio pobūdžio parama apimanti užuojautą, sunkumus išgyvenančio darbuotojo situacijos aptarimą, galimybės išsikalbėti suteikimą, patarimus. Shalabis'o ir Agyapong'o (2020) tyrimas patvirtina palaikymo svarbą darbuotojams susiduriantiems su sunkumais. Tyrėjai nustatė, kad užtikrinant palaikymą yra svarbus bendradarbių indėlis. Bendradarbių palaikymas suteikia darbuotojui tikėjimo, kad sunkioje padėtyje jis neliks vienas, sulauks reikiamos paramos. Galima teigti, kad vadovų palaikymas yra ne mažiau reikšmingas (Petrie et al., 2018). Vadovų palaikymas suteikia darbuotojui suvokimą ir tikėjimą, kad susidūrus su sunkumais jis sulauks reikiamos pagalbos organizacijos lygmenyje. Taigi tiek vadovų, tiek bendradarbių palaikymas gali būti priskiriamas prie psichologinės paramos, kuri yra svarbi susidūrus su sunkiais gyvenimo įvykiais.

Mokymas ir parengimas: Pasak Sutcliff'e ir kt. (2016) atlikto tyrimo, organizacijos gali sumažinti nežinomybės jausmą ir padidinti darbuotojų pasirengimą įvairioms situacijoms teikdamos tinkamą mokymą ir parengimą. Tai gali būti mokymo kursai apie krizės valdymą, komunikaciją krizės metu arba teorines žinias, kurios padėtų darbuotojams geriau suprasti, ką daryti tokiose situacijose. Organizacijose, kuriose darbuotojai patiria didelį stresą darbo procese, svarbus tinkamas jų parengimas ir apmokymas valdyti stresą, atsipalaidavimo įgūdžių, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo technikų (Safraz et al., 2019). Mokymai apie krizės valdymą gali padėti darbuotojui lengviau išgyventi sunkius gyvenimo etapus ir pasirengę darbuotojai jaus mažesnę stresą.

Informacinė: gera komunikacija yra svarbus elementas organizacijos paramoje (Tyra, 2017). Tai apima ne tik aiškų ir nuoseklų informacijos teikimą, bet ir galimybę darbuotojams laisvai užduoti klausimus ir gauti išsamius atsakymus. Taip pat svarbu organizacijoje turėti aiškų vidinę komunikacijos tinklą, kuriame darbuotojai galėtų ne tik gauti jiems reikiamą informaciją, bet ir dalintis savo jau turimomis patirtimis. Atviras bendravimas skatina darbuotojų pasitikėjimą organizacija. Todėl tinkamas informavimas ir komunikavimas užtikrina darbuotojų pasitikėjimą organizacija.

Darbo sąlygų pritaikymas: daugelis organizacijų gali pasimokyti iš tyrimo, kurį atliko Smith'as ir kt. (2019), kuriame yra pabrėžiama svarba prisitaikyti organizacijoms, kai darbuotojams reikia pagalbos. Tai gali apimti galimybę dirbti nuotoliniu būdu, laikino darbo laiko keitimą, pritaikytus darbo procesus ir kita. Šis tyrimas akcentuoja, kad organizacijos, kurios yra lankstesnės ir yra pasirengusios prisitaikyti prie darbuotojų poreikių, kurie gali atsirasti dėl įvairių situacijų, yra labiau pasiruošusios greičiau įveikti keliamus iššūkius ir išlaikyti efektyvumą kintančioje darbo aplinkoje. Taigi organizacijos, kurios darbuotojams pritaiko darbo sąlygas pagal jų poreikį, suteikia daugiau galimybių grįžti į tą pačią darbovietę po sunkių gyvenimo įvykių.

Teisinė parama ir apsauga: svarbu, kad organizacijos galėtų užtikrinti darbuotojams teisinę paramą bei apsaugą, jeigu tik ji yra reikalinga darbuotojams (Rodriguez ir Ferreir, 2018). Teisinė parama darbuotojams yra itin svarbi, siekiant užtikrinti jų teises, saugumą ir komfortą darbo vietoje. Organizacijos turėtų turėti aiškiai apibrėžę, kokią teisinę pagalbą gali suteikti darbuotojams, kurie susiduria su teisinėmis problemomis arba su sunkumais susijusiais su jų sveikata. Tai ne tik padeda darbuotojams jaustis saugiau, bet ir rodo organizacijos norą rūpintis darbuotojų gerove.

Remiantis atlikta mokslinių tyrimų analize išskiriamos tokios pagrindinės organizacinės paramos formos (žr. 4 lentelę). Išskirtos pagrindinės paramos formos yra dažniausiai suteikiamos darbuotojams organizacijose, kurios siekia padėti darbuotojams. Taip pat įvardintos paramos formos yra ir aiškiai apibrėžtos ir mokslinėje literatūroje.

4 lentelė. Pagrindinės organizacinės paramos formos (sudaryta autorės)

| Organizacinės paramos forma | Autorius |
|---|--|
| Materialinė parama | Imran et al. (2020) |
| Instrumentinė (techninė, organizacinė) parama | Chen et al. (2020), Collins'as (2017) |
| Psichologinė parama ir palaikymas | Cohen et al. (2006), Shalabisas ir Agyapong'as (2020), Petrie et al.(2018) |
| Mokymas ir parengimas | Sutcliffe et al.(2016), Sarfraz'as (2019) |
| Informacinė | Tyra (2017) |
| Darbo sąlygų pritaikymas | Smith et al. (2019) |
| Teisinė parama ir apsauga | Rodriguez ir Ferreir (2018) |

Taigi, išanalizavus mokslinę literatūrą, galima teigti, kad organizacijos parama yra apibrėžiama kaip darbuotojų suvokimas apie tai, kaip įmonė rūpinasi jų gerove, kaip jie jaučiasi organizacijoje. Organizacijos parama darbuotojams yra svarbus aspektas, norint, kad darbuotojai jaustų pasitikėjimą organizacija, būtų lojalūs bei užduotis atliktų efektyviai. Organizacijos parama darbuotojams gerina mikroklimatą, didina jų pasitikėjimą savimi bei organizacija. Taip pat padeda įmonei pasiekti greičiau užsibrėžtų tikslų, nes darbuotojai yra proaktyvus. Organizacijos paramos teikėjų tipai susideda iš organizacinės paramos, bendradarbių paramos bei vadovų. Siekiant, kad darbuotojai įmonėje jaustųsi gerai būtina organizacijos parama. Mokslinėje literatūroje yra įvardijamos organizacijos paramos formos, pagrindinės jų: materialinė parama, instrumentinė (techninė, organizacinė) parama, palaikymas, psichologinė parama, mokymas ir parengimas, komunikacija, darbo sąlygų pritaikymas, teisinė parama ir apsauga. Taikant šias paramos formas galima tikėtis, kad organizacijoje dirbantys darbuotojais jausis geriau ir kreipsis pagalbos, jeigu susidurs su sunkiais gyvenimo įvykiais.

2.4. Darbuotojų sunkios ligos, kaip sunkaus gyvenimo įvykio, teorinė analizė

Sunkūs gyvenimo įvykiai darbuotojams gali apimti įvairias sritis ir situacijas, kurios išsiskiria nuo kasdienių darbo sąlygų ir reikalauja specialaus žmogaus dėmesio. Mokslinėje literatūroje nėra išskirtų visų neįprastų, sunkių situacijų, su kuriomis gali susidurti darbuotojas. Taip yra greičiausiai dėl to, kad dažniausiai kiekviena situacija yra tiriama individualiai ir sunku suklasifikuoti situacijas, su kuriomis gali susidurti įmonės darbuotojai. Galima išskirti tris pagrindinius sunkius gyvenimo įvykius: asmens sveikatos pablogėjimas, artimojo giminaičio mirtis ir patekimas į slaugos namus

(Cavalli et al., 2007). Visi jie turi didelę įtaką žmogaus socialiniam gyvenimui. Atsižvelgiant į sudarytą gyvenimo kokybės sričių indeksą ir subindeksą, reikšmes, kaitos tendencijas, taip pat į subjektyvius visuomenės vertinimus, Servetkienės (2013) moksliniame darbe išskiriamos esminės gyvenimo kokybės Lietuvoje sritys: materialinė gerovė, dvasinė (emocinė) būklė, saugumas, kultūra. Užtikrinant įvardintas esmines gyvenimo kokybės sritis, galima tikėtis, kad darbuotojas jausis gerai ir nesusidurs su sunkumais. Jeigu bent vienoje iš sričių yra jaučiamas stygius, tuomet žmogus yra atsidūręs sunkioje gyvenimiškoje situacijoje.

Mokslinėje literatūroje yra pastebimi skirtumai tarp kritinio įvykio sukurto streso ir ūmaus streso svarbos. Yra pastebima, kad priešingai nei ūmaus streso atveju, neįprasto įvykio sukeltas stresas apibūdinamas kaip sveiko asmens natūrali reakcija į itin sudėtingą situaciją (Paton ir Smith, 1996, cit. pg. Bamberger, 2005). Tai rodo, kad įvykus sunkiam gyvenimo įvykiui žmogus patiria streso kiekį, kuris gali pakenkti ir darbui. Vienas iš stresą keliančių įvykių yra sunki liga (Holmes ir Rahe, 1967), kuri ne tik kelia iššūkius asmeniui, bet ir sukelia poreikį organizacijos paramai bei supratimui. Sukurtoje streso skalėje, šeštoje vietoje pagal sukeliama stresą yra susirgimas sunkia liga arba gaunama trauma (Holmes ir Rahe, 1967). Tai rodo, kad susirgus sunkia liga žmogus patiria pakankamai didelį streso kiekį, todėl organizacija turi būti pasiruošusi teikti paramą darbuotojams. Tai apima tiek praktines priemones, tiek psichologinę paramą bei teisinę apsaugą.

Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatyme (1994) sveikata yra apibūdinama, kaip asmens ir visuomenės fizinė, dvasinė ir socialinė gerovė. Pasak Butkutės (2020), psichologiniu požiūriu, liga, pirmiausia, yra praradimas. Žmogus suvokia, kad praranda ne tik sveikatą, bet ir įvairius planus, gali reikšti atsisakyti esamo gyvenimo. Todėl vienas iš sunkių gyvenimo įvykių yra darbuotojo liga. Sveiki darbuotojai turi daugiau energijos, yra labiau susikaupę, geriau pakelia darbo krūvį, ne taip jautriai reaguoja į kolegų ar vadovų atsiliepimus ir aplinkos pokyčius. Anksčiau vadovai galvodami apie veiklos efektyvumą, daugiausia dėmesio skirdavo darbuotojų sveikatai, buvo manoma, kad sveikas darbuotojas dirbs geriau. Tačiau šiuo metu yra pažymima, kad orientacija tik į pačią ligą ar jos nebuvimą yra klaidinga. Kaip savo ataskaitoje skelbia Pasaulinė Sveikatos Organizacija (2010, p. 6), „sveikata yra ne tik fizinė, bet ir psichinė, ir socialinė gerovės būklė, o ne tik ligos ar negalios nebuvimas“. Šį pastebėjimą taip pat pagrindžia ir Tarptautinio Darbo Organizacijos (2015a) ataskaita, kurioje nurodoma, kad jeigu XIX a. pirmojoje pusėje dažniau buvo sergama infekcinėmis ligomis, šiuo metu vyrauja onkologiniai, kraujotakos, kvėpavimo takų, raumenų ir kaulų susirgimai. Tačiau daugiausia nerimo, kaip teigiama ataskaitoje, kelia psichinių sveikatos problemų darbe didėjimas. Eurofondo ataskaitoje (Eurofound, 2019) pastebėta, kad stresas darbe lemia širdies ir kraujagyslių ligas bei tokias psichinės sveikatos problemas, kaip depresija, nerimas ir perdegimas. Stresą sukeliančiomis priežastimis įvardijami darbo organizavimo pokyčiai, jaučiamas nesaugumas dėl darbo ir padidėję emociniai reikalavimai. Šios mokslinės ataskaitos rodo, kad susirgimai kinta, jų vis daugėja.

Sunki liga yra apibūdinama kaip būklė, kuri sukelia didelę mirtingumo riziką bei neigiamai veikia žmogaus gyvenimo kokybę (Kanarek, 2023). Tai yra sunki situacija, su kuria susiduria tiek tas žmogus, kuris susiserga, tiek jo artimieji. Sunkios ligos diagnozę nustato medicinos gydytojai, sunkioms ligoms yra būdingi ilgą laiką besitęsiantys simptomai, kurie gali sukelti didelį diskomfortą ir riboti žmogaus įprastą gyvenimą. Be fizinės sveikatos sutrikdymo, sunki liga stipriai paveikia ir emocinę ir psichologinę būklę. Sunkios ligos stipriai paveikia ne tik sergančiojo fizinę būklę, bet ir sergančiojo ir jo artimųjų gyvenimą – socialinius kontaktus, tapatumą, vaidmenis visuomenėje

(Juškevičiūtė, 2013). Taigi sunkios ligos gali paveikti ne tik sergančiojo fizinę būklę, tačiau ir socialinius kontaktus, gebėjimą dalyvauti įprastose veiklose, tokiose, kaip darbas, hobiai.

Sunkias ligas galima suskirstyti į įvairias grupes. Ligos gali būti skirstomos pagal įvairius kriterijus. Lietuvoje pagal LR sveikatos ministro įstatymą Nr. V-177 (2003) yra sudarytas 33 sunkių ligų sąrašas, tarp kurių išskiriamos šių pagrindinių kategorijų ligos (LR sveikatos ministro įstatymu Nr. V-177, 2003; Kish et al., 2017; Knecht et al., 2015):

- širdies ir kraujotakos sistemos ligos;
- smegenų ligos;
- ŽIV;
- lėtinio inkstų ir (ar) kepenų nepakankamumo ligos;
- ryškūs psichikos susirgimai;
- onkologiniai susirgimai (priskiriami III, IV stadijai);
- cukrinis diabetas;
- ligos, susijusios su regėjimo sutrikimais;
- infekcinės ir neinfekcinės ligos, lemiančios reikšmingą sveikatos būklės pablogėjimą;
- kitos ligos, apribojančios žmogaus darbingumą.

Įvardytas sąrašas parodo, su kiek skirtingų sunkių ligų gali susidurti darbuotojas. Kiekvienais metais gali atsirasti ir daugiau sunkių ligų, tad ligų sąrašai gali būti nuolat pildomi. Įvairūs moksliniai tyrimai patvirtina sunkių ligų poveikį darbuotojų darbingumo pokyčiams.

Sunkių ligų poveikio darbuotojų darbingumo pokyčiams analizė. Organizacijos ir darbuotojų, susiduriančių su sunkiomis ligomis, santykiai yra sudėtingi ir patiria įvairių iššūkių, kurie daugiausiai kyla dėl to, kad sunkios ligos atveju keičiasi darbuotojo darbingumas ir požiūris į darbą. Sunki liga gali turėti tiesioginį poveikį darbuotojo gebėjimui dirbti. Taip pat ligos simptomai ir pats gydymo procesas gali trukdyti įprastam darbo tempui. Organizacijos susiduria su sunkumais, nes dažnai darbuotojai, sergantys sunkiomis ligomis, negali ilgą laiką dirbti, o pasveikę dirba ne pilnu pajėgumu. Tai gali sukelti papildomų iššūkių darbo organizavime, skirstant užduotis ir planuojant darbo grafikus.

Haafkens'as ir kt. (2011) nurodo, kad sunkios ligos vis plačiau plinta tarp darbingo amžiaus žmonių Europoje. Skeleto ir raumenų sistemos, kvėpavimo takų, virškinimo trakto, širdies ir kraujagyslių sistemos ligos, odos ligos, diabetas, psichinės sveikatos problemos, klausos sutrikimai ir vėžys kardinaliai pakeičia darbuotojo darbingumą, elgseną, turi reikšmingą poveikį jo psichologinei sveikatai. Lėtinės ligos formuoja poreikį užtikrinti nuolatinę medicininę priežiūrą, palaikyti asmeninę savikontrolę. Dėl šios priežasties daugelis chroniškoms ligomis sergančių darbuotojų (30–60 proc.) jaučiasi daugiau ar mažiau suvaržyti dėl savo būklės darbe. Gignak'as ir kt. (2020) nustatė, kad dažnai sunkiomis lėtinėmis ligomis sergantys darbuotojai yra linkę ignoruoti ar nuslėpti laikiną savo neįgalumą, kas sukelia įvairaus pobūdžio darbo problemas, konfliktines situacijas ir bendro darbo našumo sumažėjimą. Lėtinės ligos turi neigiamą poveikį darbuotojų psichinei sveikatai, motyvacijai dirbti, darbo prasmės suvokimui. Jėgų trūkumas, pervargimas, stresas, įtampa skatina depresiją. Nustatyta kad depresija turi neigiamas pasekmes tiek darbuotojams, tiek organizacijoms (Oliveira et al., 2023) Depresiją patiriantys darbuotojai nesugeba dirbti produktyviai, jų elgsena daro neigiamą poveikį bendrai organizacinei kultūrai. Todėl jiems yra labai svarbi organizacinė parama. Nesuteikta organizacinė parama gali paskatinti sunkia liga sergantį darbuotoją išeiti iš darbo anksčiau laiko.

Ankstyvas darbo nutraukimas gali sukelti neigiamų asmens sveikatos ir socialinių ekonominių pasekmių (Haafkens et al., 2011). Todėl organizacijos turi siekti užtikrinti tinkamą paramą ir palaikymą darbuotojams, kurie serga sunkiomis ligomis, siekiant, kuo ilgiau užtikrinti žmogaus galimybę dirbti.

Organizacinės paramos teikimo sunkiai sergantiems darbuotojams specifika. Bosma ir kt. (2020), taip pat nustatė, kad sunkiomis ligomis sergantys darbuotojai susiduria su kasdieniniais iššūkiais darbe ir jiems reikalinga organizacinė parama. Suteikta organizacinė parama gali palengvinti darbuotojų, kurie serga sunkia liga kasdienybę. Tačiau tyrėjai nustatė, kad organizacijos paramos teikimas sunkiomis ligomis sergantiems darbuotojams susiduria su kliūtimis:

- neigiamas organizacijos požiūris į darbuotojus, sergančius sunkiomis ligomis. Tarp organizacijų yra paplitusi praktika sergančius darbuotojus pakeisti kitais, neturinčiais sveikatos problemų. Taip pat neigiamas požiūris gali būti ne tik iš organizacijos vadovybės, tačiau ir iš kitų darbuotojų;
- darbuotojai nenori bendradarbiauti su darbdaviais sprendžiant su darbu susijusias problemas, kurios atsiranda dėl sunkios ligos. Dažnai nepasako, kokius simptomus jaučia, kokių darbų negali atlikti. Kartais visai neinformuoja darbdavio, kad susirgo sunkia liga, todėl darbdavys gali tik nuspėti diagnozę.

Tiriant organizacijos paramos teikimą sergančioms moterims, nustatyta, kad organizacijos susiduria su sunkumais apibrėžiant pačią paramą, o sergančios moterys, siekia atsiriboti nuo organizacijos, nesuteikti reikiamos informacijos apie asmeninę situaciją (Palstam et al., 2013). Tai atskleidžia, kad ne tik organizacijos, bet ir darbuotojų požiūris gali turėti svarbų poveikį organizacijos paramos veiksmingumui. Galima teigti, kad organizacinės paramos teikimas sunkiomis ligomis sergantiems darbuotojams priklauso ne tik nuo organizacijos bet ir pačių darbuotojų elgsenos (Bosma et al., 2020; Patstam et al., 2013). Tai patvirtina, kad norint sukurti palankią darbo aplinką ir norint sėkmingai įgyvendinti paramos programą organizacijoje, labai svarbu įtraukti kuo daugiau darbuotojų, skatinti jų bendradarbiavimą. Tinkamas darbuotojų požiūris gali prisidėti prie geresnės darbo atmosferos ir lengvesnio paramos formų įgyvendinimo.

Bosma ir kt. (2020) nagrinėdami organizacinės paramos teikimo sunkiai sergantiems darbuotojams specifiką akcentuoja poreikį įveikti barjerus, kurie trukdo suteikti tokią paramą. Siekiant optimizuoti paramą, turėtų būti formuojama visų dalyvaujančių suinteresuotųjų šalių bendra atsakomybė, skatinamas aktyvus su darbu susijusių problemų apibrėžimas ir bendrų sprendimų paieška. Organizacijos turėtų įsigilinti į individualų sunkia liga sergančio darbuotojo atvejį, pasiūlyti jam tinkamiausią darbo organizavimo būdą, pritaikyti darbo aplinką, suteikti psichologinę paramą, kad darbuotojas neprarastų motyvacijos dirbti (Palstam et al., 2013). Akcentuojama komunikacijos palaikymo svarbą užtikrinant paramą sunkiai sergantiems darbuotojams (Gignac et al., 2020). Organizacija turėtų imtis iniciatyvos organizuojant komunikaciją su sergančiu darbuotoju, apibrėžti situaciją, pasiūlyti galimus sprendimus, informuoti apie galimą paramą ir jos naudą.

Apibendrinant, sunkios ligos yra reikšmingas įvykis darbuotojo gyvenime, kuris paveikia ne tik jo fizinę, bet ir psichologinę sveikatą, darbo našumą, materialinę ir dvasinę gerovę. Sunkią ligą darbuotojai suvokia kaip praradimą, kuris keičia jų gyvenimą. Tai gali turėti įtakos ne tik fiziniam pajėgumui, bet ir emociniam stabilumui bei psichologinei būklei. Dėl sunkių ligų keičiasi darbuotojų elgsena, kai kurie darbuotojai nėra linkę bendradarbiauti su organizacija ir priimti jos paramą. Toks

požiūris gali būti susijęs su neigiamu požiūriu į organizaciją, ne gebėjimu pasitikėti organizacija ir jos teikiama parama. Tai formuoja poreikį organizacijai imtis iniciatyvos palaikant komunikaciją su sergančiu darbuotoju, apibrėžiant situaciją, įveikiant barjerus ir užtikrinant galimos paramos suteikimą pagal poreikį. Toks požiūris leistų organizacijai išlaikyti darbuotojų pasitikėjimą, taip pat pagerintų darbo atmosferą ir bendradarbiavimą visoje organizacijoje. Taip pat suteikiant tinkamas paramos formas darbuotojams, organizacija elgiasi labai žmogiškai, rodo rūpestį savo darbuotojais.

2.5. Organizacijos paramos darbuotojų sunkios ligos atveju teorinis modelis

Šiame skyriuje, remiantis atlikta teorine problemos analize išskiriamos ir aptariamoms pagrindinės organizacijos paramos darbuotojų sunkios ligos atveju formos ir sudaromas teorinis modelis.

Formuojamas teorinis modelis grindžiamas dviem organizacijos paramos teorijomis. Socialinės paramos teorija naudojama siekiant pagrįsti organizacinės paramos poreikį sunkiai sergantiems darbuotojams. Išanalizavus Bosmos ir kt. (2020), Palstam'o ir kt. (2013), tyrimus nustatyta, kad sunkių ligų atvejų radikaliai keičiasi dirbančiojo gyvenimas, požiūris į darbą ir profesinę elgseną. Remiantis socialinės paramos teorija, visiems žmonėms reikalingi socialiniai ryšiai, aplinkinių palaikymas ir parama. Sunkiai sergančio darbuotojo atveju socialinė parama leidžia jam aiškiau apibrėžti tris perspektyvas (Ahmed, et al., 2011):

- santykių perspektyva. Organizacinė parama sunkiai sergančiam darbuotojui leidžia suvokti, kad jis yra reikalingas organizacijai. Formuoja suvokimą, kad įveikiant sunkią ligą jis gali tikėtis palaikymo ne tik iš artimųjų, bet ir bendradarbių, vadovybės.
- įveikos perspektyvą sudaro sergančiojo suvokimas, kad jis gali įveikti ligą. Tai skatina numatyti veiksmus, kurių ji turi imtis, įgyvendinti reikiamus pokyčius. Organizacinė parama sukuria papildomą motyvaciją ir galimybes įveikti ligą.
- socialinio konstrukto perspektyva - sunkią ligą įveikęs darbuotojas jaučia išsipareigojimą organizacijai ir kolegoms už suteiktą paramą. Tai gali sustiprinti motyvaciją pasveikti, sugrįžti į darbą, o sugrįžus aktyviai įsitraukti į organizacijos veiklą.

Šios perspektyvos suteikia tam tikrą stabilumą sunkiai sergančiam darbuotojui, padeda sumažinti patiriamą stresą, išvelgti ateities perspektyvas ir mažiau koncentruoti į neigiamus išgyvenimus susijusius su sunkia liga (Sarfranz et al., 2019). Todėl svarbu socialinę paramą teikti per įvardintas tris perspektyvas – santykių, įveikos ir socialinio konstrukto.

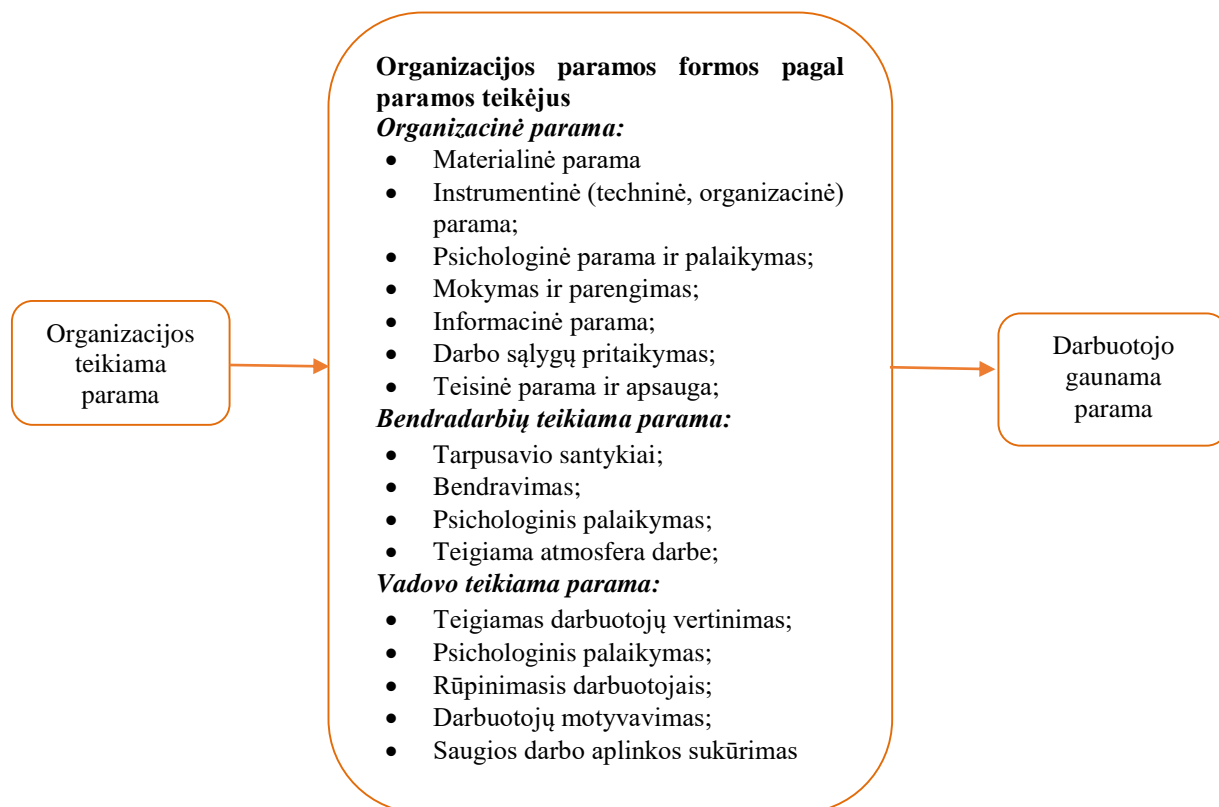
Remiantis Baran'o ir kt. (2011) modeliu, organizacijos parama lemia jai palankią darbuotojų elgseną, kaip atsaką į teikiamą paramą. Tyrimai patvirtina esant moralinę prievolę darbuotojams išsipareigoti organizacijai už suteiktą paramą (Baran et al., 2017; Kurtessis et al., 2017; Eisernberger et al., 2020). Tai aiškina socialinių mainų teorija. Taikant šią teoriją sunkia liga sergančių darbuotojų atveju galima teigti, kad gaudami paramą ir organizacijos, jiems sunkiu laikotarpiu, darbuotojai jaus pareigą ir išsipareigojimą aktyviau įsitraukti į organizacijos veiklą ir siekti organizacijos tikslų (Kao et al., 2023). Kitas svarbus aspektas yra tai, kad suvokdami organizacijos paramą sunkiai sirgę darbuotojai, bus suinteresuoti įsitraukti, gerai dirbti ir padėti organizacijai, tikėdamiesi, kad jiems prireikus paramos ateityje, organizacija ją vėl suteiks. Taip gali susiformuoti socialiniai mainai, jų pagrindu palaikomi santykiai tarp organizacijos ir jos darbuotojų (Li et al., 2022). Tokie santykiai gali sustiprinti ryšį tarp darbuotojo ir organizacijos.

Eisenberger'is ir kt. (2020) pastebi, kad praktikoje socialinių mainų teorija efektyviai veikia tuomet, kai organizacijos parama yra svarbi ir aktuali darbuotojams. Kuo organizacijos parama svarbesnė darbuotojui, tuo didesnę moralinę pareigą atsilyginti, jis jaučia. Todėl kuriant teorinį modelį siekta apibrėžti kokia organizacijos parama yra svarbiausia sunkiai sergantiems darbuotojams ir kurios paramos formos gali būti tinkamos darbuotojams, kurie suserga.

Organizacijos paramos formų apibrėžimas. Analizuojant pagrindines organizacinės paramos formas sunkių ligų atveju galima teigti, kad ne visos jos gali būti tokios aktualios darbuotojams sunkios ligos atveju. Darbuotojams susirgusiems sunkia liga yra sunku tiek fiziškai, tiek ir psichologiškai atlikti savo pareigas ne tik darbe, net ir asmeniniame gyvenime (Bosma et al., 2020). Tokiais atvejais yra labai svarbi organizacinė parama pritaikant darbo sąlygas atsižvelgiant į individualią darbuotojo situaciją (Maurits, 2017; Meade et al., 2016). Ši parama gali apimti ergonominius, darbo laiko, pertraukų, darbo krūvio normavimo ir kitus sprendimus, kurie leistų sergančiam darbuotojui dirbti darbe (Bosma et al. 2020). Kita svarbi parama yra instrumentinė. Tiesioginio vadovo organizacinė parama sudarant darbuotojui galimybę dalį laiko dirbti nuotoliniu būdu, jo aprūpinimas reikiama technine įranga, leidžia darbuotojui suderinti gydymo procesą ir darbą. Tokia parama ypač yra svarbi darbuotojams sergantiems lėtinėmis ligomis, kurių gydymo procesas yra labai ilgas, todėl darbuotojai yra priversti derinti jį su darbu (Jong et al., 2015; Strömberg, et al., 2017). Sunkiai sergantiems darbuotojams svarbi psichologinė parama ir palaikymas tiek iš kolegų, tiek iš vadovybės pusės (Wu et al., 2021). Sergant kai kuriomis sunkiomis ligomis (širdies, kraujotakos sistemos, onkologinėmis ir kt.) kartais darbuotojams prireikia atlikti sudėtingas operacijas, po kurių seka ilga rehabilitacija. Tokiais atvejais jiems svarbi finansinė organizacijos parama. Ši parama leidžia stabilizuoti finansinę padėtį šeimoje, vykdyti anksčiau prisiimtus įsipareigojimus. Taip pat jeigu organizacija nori būti parengusi savo darbuotojus, tinkamai reaguoti į sunkias gyvenimo situacijas, tokias kaip susirgimas sunki liga, labai svarbi yra ir mokymosi parama (Sutcliffe et al., 2016, Sarfraz'as, 2019). Darbuotojai, kurie bus pasirengę lengviau reaguoti į sunkias situacijas ir tai sukels mažiau streso. Kartais darbuotojai, susidūrę su sunkia liga gali susidūrinti ir su teisiniais sunkumais, todėl svarbu, kad organizacija pasirūpintų ir tinkama teisine apsauga, jeigu tik ji būtų reikalinga (Rodriguez ir Ferreir, 2018). Svarbu, kad organizacija žinotų darbuotojo poreikį, taip yra lengviau suteikti darbuotojui tinkamą paramos formą, susirgus sunkia liga. Kiekviena liga turi skirtingus simptomus, todėl ir paramos formos gali būti skirtingos, priklausančios nuo darbuotojo poreikio.

Paramos suteikimas. Eisenberger'is ir kt. (2020) nustatė, kad organizacinės paramos svarba labai priklauso nuo jos suteikimo proceso. Parama turi atitikti sergančio darbuotojo poreikius, būti suteikta laiku ir tinkamu kiekiu. Mokslinėje literatūroje (Eisenberger et al. 1986; Eisenberger et al. 2001) yra išskiriami trys paramos teikėjai organizacijose: organizacinė parama, vadovo parama ir bendradarbių parama. Šie trys paramos teikėjai – organizacija, vadovai ir bendradarbiai – yra svarbūs organizacijos veiklos veiksniai. Tyrėjai organizacinės paramos teikimą sieja su tiesioginiais vadovais, lyderiais (kolegomis), kurie pažįsta sergantį darbuotoją, disponuoja reikiama informacija apie jo ligą, padėtį šeimoje. Tiesioginiai vadovai taip pat yra gerai susipažinę su darbuotojo darbo procesu, todėl gali suteikti reikiamą instrumentinę paramą, padėti pritaikyti darbo vietą pagal sergančio darbuotojo poreikius. Dėl šios priežasties organizacijoje turėtų būti sukurta paramos teikimo tvarka ir tinkamas atsakomybės delegavimas (Baran et al., 2011). Tačiau svarbu ne tik tinkamai aprašyta paramos teikimo tvarka, bet ir realus suteikimas, kai darbuotojas suserga, kokias paramos formas teikia organizacija sergančiam darbuotojui.

Išanalizavus mokslinę literatūrą, sudaromas teorinis modelis (žr. 6 pav.).



6 pav. Organizacijos paramos formos darbuotojams susirgusiems sunkia liga teorinis modelis (sudaryta autorės)

Sudarytas teorinis modelis grindžiamas mokslinėje literatūroje atskleistomis organizacijų paramos tipais pagal paramos teikėjus (organizacinė, vadovų, bendradarbių parama) bei organizacijos paramos formomis darbuotojams, įvardintos paramos formos pagrindžia organizacinės paramos svarbą sunkia liga sergantiems darbuotojams. Mokslinėje literatūroje dažniausiai sunkių ligų atveju sergantiems darbuotojams įvardijamos organizacinės paramos formos yra psichologinė parama ir palaikymas, instrumentinė (techninė, organizacinė) parama, darbo sąlygų pritaikymas, mokymosi ir parengimo sunkioms situacijomis parama, informacinė, teisinė parama ir apsauga bei materialinė parama. Svarbu, kad organizacijos teiktų įvardintas paramos formas, o darbuotojai organizacijose jas gautų.

Taigi, apibendrinus organizacijos paramos darbuotojų sunkios ligos atveju teorinį modelį, organizacija užtikrina visas išvardintas paramos formas, keliamo prielaida, kad šios paramos formos gali padėti sunkiomis ligomis sergantiems darbuotojams. Norint patikrinti teorinio modelio praktinį pritaikymą organizacijose atliekamas tyrimas. Tyrimo metu turi būti tiriama, kokias paramos formas organizacijos suteikia darbuotojams sergantiems sunkiomis ligomis, bei kokias formas darbuotojai gauna, susirgę sunkia liga. Taip pat siekiant, kad teorinis modelis būtų ištirtas svarbu tyrimo metu nustatyti, kokios paramos formos yra veiksmingos, o kokių trūko darbuotojams, susirgusiems sunkia liga. Gauti rezultatai turėtų patikrinti teikiamas paramos formas. Todėl, remiantis teoriniu modeliu, atliekamas empirinis tyrimas, kurio metu tiriama darbuotojai susirgę sunkia liga bei atsakingi darbuotojai organizacijose už paramos teikimą, kuriose tie darbuotojai dirba.

3. Organizacijos paramos sunkiai sergantiems darbuotojams tyrimo metodologija

3.1. Kokybinio tyrimo konstravimas ir eiga

Tyrimo tikslas – identifikuoti kokias paramos formas teikia organizacijos sunkiomis ligomis susirgusiems darbuotojams bei kokios paramos formos yra trūkstamos.

Norint pasiekti tyrimo tikslą, buvo išsikelti šie tyrimo klausimai:

- kokios paramos formos organizacijose yra teikiamos sunkiai sergantiems darbuotojams?
- kokias paramos formas teikia vadovai, sunkiai sergantiems darbuotojams?
- Kokias paramos formas teikia bendradarbiai, sunkiai sergantiems kolegoms?
- kokias paramos formas gauna darbuotojai susirgę sunkia liga?
- kokios paramos formos yra veiksmingos?
- kokių paramos formų trūksta?

Taip pat buvo iškelti ir papildomi klausimai:

- siekiant išsiaiškinti paramos formų poreikį, siekiama atskleisti, su kokiais sunkumais susiduria darbuotojai ir organizacijos?
- siekiant išsiaiškinti teikiamas paramos formas, siekiama atskleisti, dėl kokių priežasčių organizacijos remia darbuotojus, sergančius sunkiomis ligomis?

Tyrimo strategija – atliekamas kokybinis tyrimas, kurio metu yra tiriamos dvi grupės. Pirmą tyrimo dalį – apklausiami darbuotojai, tose pačiose organizacijose, sergantys sunkia liga arba sirgę ja anksčiau, o dabar yra pasveikę, kiekvienoje organizacijoje apklausiami bent po 3 darbuotojus. Antrą tyrimo dalį – apklausiami organizacijų žmoniškųjų išteklių skyrių atstovai, kurie yra susiję su paramos formomis, kurios yra teikiamos organizacijose darbuotojams, susirgusiems sunkia liga. Tyrimo metu apklausiami trijų skirtingų įmonių žmoniškųjų išteklių atstovai. Apklausus tiek žmoniškųjų išteklių skyriaus darbuotojus, tiek sergančius įmonių darbuotojus galima pateikti išsamesnę informaciją. Tyrimas atliktas Lietuvoje esančiose įmonėse 2024 m. vasario – kovo mėnesiais.

Tyrimo metu siekiama identifikuoti ne tik paramą pagal paramos teikėjus, darbuotojų, sergančių sunkiomis ligomis gautas paramos formas, bet ir veiksmingas paramos formas, kurios buvo teikiamos arba kurių trūko organizacijų darbuotojams, kurie serga arba sirgo sunkia liga. Taip pat siekiama identifikuoti, ar visos organizacijų įvardintos paramos formos buvo suteiktos darbuotojams ir ar yra skirtumų tarp organizacijų teikiant paramą sergantiems darbuotojams.

Tyrimo metodas – kokybinio tyrimo metu, duomenys renkami pusiau struktūruotu interviu, pagal iš anksto numatytus pagrindinius ir papildomus klausimus. Tyrimo metu užduodami klausimai žmoniškųjų išteklių skyriaus darbuotojams (žr. 1 priedą) ir įmonės darbuotojams, sergantiems ar anksčiau sirgusiems sunkia liga (žr. 2 priedą). Remiantis moksliniais šaltiniais prieš interviu buvo paruošta 10 klausimų, iš kurių 2 klausimai yra įvardiniai, 7 pagrindiniai ir 1 papildomas klausimas. Sergantiems darbuotojams buvo užduodama 1 klausimu daugiau, klausimas yra susijęs su trūkstamomis paramos formomis. Įvardiniais klausimais siekiama susipažinti su informantais, paskatinti juos atsiskleisti bei įsijausti į pokalbį. Po to užduodami pagrindiniai klausimai ir jeigu reikia užduodamas ir papildomas klausimas. Papildomu klausimu siekiama išsiaiškinti priežastis, dėl kurių

organizacijos padeda darbuotojams, susirgusiems sunkia liga. Pagrindiniai klausimai yra suskirstyti į 4 temas: sunkumai organizacijai, sunkumai darbuotojui, paramos formos ir paramos veiksmingumas.

3.2. Tyrimo imtis ir informantų parinkimas

Tyrimo imtis ir atrankos metodai – tyrimui naudojama kriterijų atranka. Naudojant šią atranką galima pasirinkti organizacijas ir darbuotojus pagal iš anksto nustatytus kriterijus:

- kad organizacijoje dirbtų darbuotojai, kurie sirgo / serga sunkia liga;
- kad organizacija būtų vidutinio dydžio arba didelė (turėtų finansinius ir žmogiškuosius išteklius paramos skyrimui);
- kad apklausiami atsakingi organizacijos darbuotojai (žmogiškųjų išteklių skyriaus darbuotojai) būtų glaudžiai susiję su paramos teikimu darbuotojais;
- kad apklausiami organizacijos sergantys arba sirgę darbuotojai būtų gavę arba jiems reikėjo paramos iš organizacijos.

Analizės vienetai – duomenys renkami iki prisotinimo, kol informantų teikiama informacija pradėjo kartotis. Kadangi tema yra jautri sergančių informatų rasti vienoje organizacijoje rasti sudėtinga, todėl informantai buvo iš trijų organizacijų. Duomenų prisotinimas pasiektas atlikus 12 interviu. Apklausti 9 sirgę arba dabar sergantys darbuotojai ir, kad rezultatai būtų labiau prisotinti papildomai apklausti 3 žmonių išteklių specialistai iš tų pačių įmonių, kuriose apklausti darbuotojai, sergantys sunkiomis ligomis..

Vėliau vyko duomenų transkribavimas.

Transkribavimo principai. Interviu metu pokalbiai įrašinėjami su diktofonu. Vėliau įrašas klausomas ir perrašomas. Transkribuojant dėmesys yra sutelkiamas ir į kalbines prasmes bei informanto nutylėjimus, todėl buvo nuspręsta naudotis „LiDa“ internetinėje svetainėje pateikta transkribavimo sistema (žr. 5 lentelė).

5 lentelė. Transkribavimo sistema (LiDa internetinė svetainė)

| Ženklas | Reikšmė |
|-----------------|---|
| .. | Trumpa pauzė |
| ... | Ilgesnė pauzė |
| (...) | Praleista |
| (įvykis) | Nekalbinis veiksmas, pavyzdžiui, rodo į paveikslą |
| (besijuokdamas) | Kalbėjimą lydintys reiškiniai |
| () | Nesuprantama |
| (taip lengvai?) | Ne visai suprantama, spėjama formuluotė |

Trankribuotame tekste buvo naudojami 5 lentelėje įvardinti ženklai ir jų reikšmė. Tai padėjo išskirti informantų nekalbinius veiksmus, trumpas, ilgas pauzes ir papildomus signalus.

Etika. Tyrime užtikrinamas anonimiškumas ir savanoriškas dalyvavimas. Atliekant tyrimą informantai buvo informuoti apie tyrimo etikos principus, kad bus laikomasi konfidencialumo ir anonimiškumo, taip pat buvo pranešta, kad jų atsakymai bus panaudoti tik mokslo tikslais.

Asmeniniai informantų duomenys darbo autorei yra žinomi, tačiau neperduoti kitiems asmenims, siekiant išlaikyti anonimiškumą. Kiekvienas interviu buvo įrašomas su diktofonu, tačiau prieš interviu buvo gautas informantų sutikimas. Visi tyrimo dalyviai sutiko, kad pokalbiai būtų įrašomi, tačiau norėjo, kad jie būti nuasmeninti. Kadangi tema yra jautri, buvo užtikrinta jauki, saugi aplinka informantams, buvo paruoštos papildomos priemonės (vienkartinės nosinaitės ir kt.). Norint nepadaryti emocinės žalos informantams, klausimai buvo iš anksto paruošti tam, kad būtų korektiški.

Apibendrinant, tyrimo tikslui pasiekti, atliktas kokybinis interviu, pasirinktas tyrimo instrumentas - pusiau struktūruotas interviu. Tyrimo metu apklausti trijų skirtingų organizacijų žmogiškųjų išteklių darbuotojai bei darbuotojai, kurie serga arba yra sirgę sunkiomis ligomis. Tyrimu siekiama identifikuoti sergančių darbuotojų sunkumus, paramą pagal paramos teikėjus, gautas paramos formas, kurios iš jų buvo veiksmingos ir kokių paramos priemonių trūko.

4. Organizacijos paramos sunkiai sergantiems darbuotojams tyrimo rezultatai ir diskusija

4.1. Organizacijų ir informantų apibūdinimas

Kokybinio tyrimo metu buvo tiriamos trys skirtingos organizacijos. Viena iš tiriamų organizacijų yra paslaugų sektoriaus, kita gydymo ir SPA paslaugų sektoriaus, trečioji – viešbučių ir maitinimo paslaugų įstaiga. Visos įstaigos yra privataus sektoriaus. Daugiau informacijos apie organizacijas pateikta 6 lentelėje.

6 lentelė. Duomenys apie organizacijas, kuriose atliekamas tyrimas (sudaryta autorės)

| | Darbuotojų skaičius | Žmonių išteklių skyrius organizacijoje | Žymėjimas |
|---|---------------------|--|-----------|
| Paslaugų sektoriaus įmonė | 352 | Taip | G |
| Gydymo ir SPA paslaugų įmonė | 240 | Taip | A |
| Viešbučių ir maitinimo paslaugų įstaiga | 800 | Taip | S |

Iš 6 lentelėje pateiktų duomenų, galima pastebėti, kad organizacijose dirba nuo 240 iki 800 darbuotojų, visose organizacijose yra žmogiškųjų išteklių skyrius, galintis teikti paramą darbuotojams, susirgusiems sunkia liga. Organizacijos pagal darbuotojų skaičių yra vidutinio dydžio arba didelės ir turi pakankamai finansinių išteklių paramos skyrimui.

Tyrimo dalyvavo 12 informantų, iš jų 3 žmogiškųjų išteklių skyriaus specialistai iš trijų skirtingų įmonių ir 9 darbuotojai sergantys šiuo metu sunkia liga arba sirgę anksčiau. Kiekvienoje organizacijoje buvo viso apklausta po 4 darbuotojus. Ne žmogiškųjų išteklių darbuotojai dirba skirtingus darbus, yra iš skirtingų padalinių, turi skirtingus tiesioginius vadovus. Visų informantų darbas yra skirtingas, tačiau susijęs su klientų aptarnavimu – kambarinė – valytoja, rūbininkė, operatorė, SPA paslaugų specialistė, slaugytoja, masažuotoja, valytoja, vyr. administratorė, administratorius. Informantai, kurie dirba žmogiškųjų išteklių skyriuje taip pat užima skirtingas pareigas – personalo ir kokybės vadovė, personalo vadybininkė – buhalterė bei personalo administratorė, tačiau visi apklausti tyrimo dalyviai yra susiję su parama darbuotojams organizacijose ir padeda darbuotojams skirtingose situacijose. Tyrimo dalyvavo 11 informantų moterų ir vienas vyras. Informantų apibūdinimas pateikiamas 7 lentelėje.

7 lentelė. Duomenys apie informantus (sudaryta autorės)

| Informantas | Pareigybė | Darbo stažas įmonėje (metais) | Sunki liga | Ligos trukmė | Interviu trukmė |
|-------------|-----------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|--------------|-----------------|
| GŽ1 | Personalo ir kokybės vadovė | 16 | - | - | 51 min |
| GD1 | Kambarinė – valytoja | 10 | Onkologija | 8 metai | 48 min |
| GD2 | Rūbininkė | 17 | Širdies ir kraujotakos sistemos liga | 2 metai | 35 min |
| GD3 | Operatorė | 18 | Onkologija | 6 mėnesiai | 46 min |
| AŽ1 | Personalo vadybininkė – buhalterė | 4 | - | - | 33 min |
| AD1 | SPA paslaugų specialistė | 4 | Širdies ir kraujotakos sistemos liga | 3 metai | 38 min |
| AD2 | Slaugytoja | 4 | Onkologija | 2 metai | 27 min |
| AD3 | Masažuotoja | 1 | Širdies ir kraujotakos sistemos liga | 4 mėnesiai | 43 min |
| SŽ1 | Personalo administratorė | 13 | - | - | 49 min |
| SD1 | Valytoja | 20 | Onkologija | 3 mėnesiai | 29 min |
| SD2 | Vyr. administratorė | 16 | Cukrinis diabetas | 6 metai | 26 min |
| SD3 | Administratorius | 15 | Širdies ir kraujotakos sistemos liga | 6 mėnesiai | 41 min |

Visi informantai turi skirtingą darbo stažą, kuris vyrauja nuo 1 iki 20 metų. Remiantis 7 lentelėje pateiktais duomenimis, žmoniškųjų išteklių skyrių darbuotojų stažo vidurkis 11 metų, o sergančiųjų darbuotojų beveik 12 metų (11,67). Todėl galima teigti, kad dauguma darbuotojų dirba ilgą laiką organizacijose, tik vienas informantas dirba 1 metus laiko. Informantai, kurie šiuo metu serga sunkiomis ligomis, dažniausiai pasitaikanti liga - onkologija (4), širdies ir kraujotakos sistemos ligos (4) ir vienas informantas serga cukriniu diabetu. Ligos trukmė nuo 3 mėnesių iki 8 metų. Interviu trukmės vidurkis su žmoniškųjų išteklių skyriaus darbuotojas – 44 minutės, su sergančiais darbuotojais – 37 minutės. Tai rodo, kad darbuotojai sergantys sunkia liga, yra mažiau linkę atvirauti šia tema.

4.2. Tyrimo rezultatų analizė

Nagrinėjant ir vertinant informantų atsakymus, buvo atliekama turinio analizė. Atsakymai buvo skaitomi keliasdešimt kartų, kol randami raktiniai žodžiai – kodai. Vėliau kodai apjungiami į subkategorijas, o subkategorijos – į kategorijas. Iš viso tyrimo rezultatų analizės metu buvo sudarytos 5 kategorijos (sunkumai susirgus sunkia liga, darbuotojo gaunamos organizacijos paramos formos pagal paramos tipus, organizacijos teikiamos paramos formos (organizacinis paramos tipas), trūkstamos paramos formos organizacijoje ir organizacijų paramos teikimo darbuotojams priežastys). Vėliau šios kategorijos buvo išskaidytos į 18 subkategorijų.

Kodavimo metu buvo naudojamas dedukcinis kodavimo stilius, kadangi koduojant buvo remiamasi jau turimomis literatūros analizės metu identifikuotomis sąvokomis bei kategorijomis. Tyrimo metu gautos naujos įžvalgos leidžia papildyti jau turimas literatūros analizėje įvardintas paramos formas, kurios yra teikiamos organizacijose.

Pirmoje interviu dalyje informantų buvo klausiama, su kokiais sunkumais yra susiduriama sužinojus diagnozę. Taip pat buvo klausiama, su kokiais sunkumais susiduria ir organizacija, kuomet darbuotojas praneša, kad serga sunkia liga (žr. 3 priedą). Informantai buvo klausiami apie patiriamus sunkumus organizacijai ar pačiam darbuotojui siekiant suvokti, ką patiria organizacija ir darbuotojas, kai sužino ligos diagnozę. Atsakymai leidžia labiau įsigilinti į problemą. Informantų atsakymai buvo priskirti 4 subkategorijoms: sunkumai susiję su darbuotojų psichologine būseną, sunkumai susiję su darbuotojų fizine būseną, sunkumai susiję su finansais bei sunkumai, kuriuos patiria organizacija (žr. 8 lentelę).

8 lentelė. Informantų nuomonė apie sunkumus sergančiam darbuotojui ir organizacijai, pasikartojimai (sudaryta autorės)

| Kategorija | Subkategorija | Kodas | Pasikartojimai (darbuotojai) | Pasikartojimai (ŽIV specialistai) | Bendras pasikartojimas | |
|-------------------------------|---|---|-----------------------------------|-----------------------------------|------------------------|----|
| Sunkumai susirgus sunkia liga | Sunkumai susiję su darbuotojų psichologine būseną | Sukrėtimas (Šokas) | 5 | 2 | 7 | |
| | | Baimė | 1 | 2 | 3 | |
| | | Nežinia | 4 | 1 | 5 | |
| | | Baimė pasakyti darbdaviui | 3 | 2 | 5 | |
| | | Sunkumai susiję su darbuotojų fizine būseną | Jėgų trūkumas | 4 | 0 | 4 |
| | | | Sumažėjęs darbingumo lygis | 4 | 1 | 5 |
| | | | Ilgas nedarbingumas | 9 | 1 | 10 |
| | | Sunkumai susiję su finansais | Sutrumpintos darbo valandos | 1 | 1 | 2 |
| | | | Pinigų trūkumas | 6 | 1 | 7 |
| | Papildomos išlaidos | | 9 | 1 | 10 | |
| | | | | | | |

| Kategorija | Subkategorija | Kodas | Pasikartojimai (darbuotojai) | Pasikartojimai (ŽIV specialistai) | Bendras pasikartojimas |
|-------------------------------|-------------------------|-------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|------------------------|
| Sunkumai susirgus sunkia liga | Sunkumai organizacijoms | Naujo darbuotojo paieška | 3 | 2 | 5 |
| | | Specialisto trūkumas | 4 | 3 | 7 |
| | | Paramos suteikimo klausimas | 0 | 3 | 3 |
| | | Sukrėtimas | 1 | 2 | 3 |
| | | Papildomas dėmesys | 2 | 0 | 2 |
| | | Darbų perorganizavimas | 5 | 3 | 8 |

Remiantis 8 lentelėje pateiktais duomenimis, informantai dažniausiai kaip didžiausią sunkumą, susirgus darbuotojui įvardino ilgą nedarbingumą (10 pasikartojimų), papildomas išlaidas (10 pasikartojimų), sukrėtimą ir šoką (7 pasikartojimai) ir sumažėjusį nedarbingumo lygį (5 pasikartojimai) ir pinigų trūkumą (7 pasikartojimai). Taip pat buvo įvardinti ir sunkumai, kuriuos patiria organizacija, dažniausiai pasikartojantis sunkumas organizacijai – darbų perorganizavimas (8 pasikartojimai) ir specialisto trūkumas (7 pasikartojimai).

Dažniausiai patiriami sunkumai, kuriuos patiria darbuotojas, kuris suseraga sunkia liga yra susijęs su finansais – ilgas nedarbingumas, papildomos išlaidos ir pinigų trūkumas. Šiuos sunkumus įvardino tiek patys darbuotojai ir vienos įmonės žmoniškųjų išteklių specialistas. Darbuotojai, sergantys sunkia liga įvardino tai, kad jų nedarbingumas susirgus sunkia liga yra labai ilgas, o ilgas nedarbingumas prisideda prie sunkumų susijusių su finansais - „*Du metus buvau nedarbingume, negalėjau visai dirbt...*“ (GD1); „*Nedarbingumas pusės metų ir jo ir tada davė tą neįgalumą.*“ (GD2); „*Nes nedarbingumo gavau kažkokią išmoką, bet ji jau mažesnė.*“ (GD3). Tam pritarė ir kitos įmonės darbuotojai - „*Na bet realiai yra tikrai darbuotojų, kurie nedarbingume yra apie pusė metų.*“ (AD1); „*Man atrodo gavosi 4 mėnesiai, kai nedirbau.*“ (AD2); „*Aišku būna kur žmogus du metus nedarbingume būna tai jau nežinau, kaip čia būtų.*“ (AD3). Ilgas nedarbingumas tampa ir mažesnių pajamų priežastimi - „*[...] kai esi nedarbingume gauni mažiau nei dirbdamas, o išlaidų tai daugiau.*“ (SD1); „*[...] jau ir taip metus nedirbau, bet atrodo, kad taip seniai buvau darbe.*“ (SD2); „*[...] tai po beveik 4 mėnesių grįžau į darbus.*“ (SD3). Vienos įmonės žmoniškųjų išteklių specialistas taip pat pastebėjo, kad tie darbuotojai, kurie suseraga sunkia liga dažnai turi būti ilgame nedarbingumo laikotarpyje - „*[...] mūsų praktika rodo tai gali trukti nuo 3 mėnesių, pusės metų o gali ir netgi daugiau [...]*“ (GŽ1). Dar vienas sunkumas, kuris yra susijęs su darbuotojo sumažėjusiais finansais yra papildomos išlaidos. Vienas informantas tai paminėjo kelis kartus, GD1: „*[...] mes važiuojam į Vilnių, tai yra mum kainuoja, man kainuoja vyro diena, man kainuoja...*“, „*[...] tokiam žmogui, po chemijos, peruką nusipirkt, tai yra dideli pinigai.*“, „*[...] tokiam žmogui, po chemijos, peruką nusipirkt, tai yra dideli pinigai.*“, „*Vis tiek kuras iki Vilniaus.*“. Jam pritarė ir kiti apklausti informantai - „*Vis tiek reikėjo papildomų pinigų.*“ (GD2); „*[...] nes nu vis tiek išsileidžia nemažai, važinėji pas gydytojus, paskui vis tiek nedirbi, vaistai irgi ne visi kompensuojami.*“. Informantai pastebi, kad išlaidų yra daugiau nei įprastai - „*[...] nes tikrai kaip ir sakiau išlaidų yra daug.*“ (AD1); „*Tų papildomų išlaidų net negalvoju, kad tiek yra...*“ (AD2); „*Nes vis tiek daug išlaidų daugiau...*“ (SD2); „*[...] jei kokia labai sunki liga, onkologija, tai tikrai reikia tų pinigų [...]*“. (SD3). Taip pat

yra pastebima, kad ne visi vaistai yra kompensuojami, dėl to irgi atsiranda daugiau išlaidų - „[...] Lietuvoje tikrai ne viskas kompensuojama.“ (SD3). Žmogiškųjų išteklių skyriaus specialistė, taip pat pritaria, kad darbuotojams, susirgusiems sunkia liga, atsiranda papildomų išlaidų GŽ1 - „*Plius kiek daug papildomų išlaidų, vaistai, gydymas ir panašiai...*“. Darbuotojai, kurie serga sunkia liga, patiria dar vieną sunkumą, kuris yra susijęs su finansais, tyrimo metu įvardintas sunkumas pinigų trūkumas. Informantai pastebėjo, kad sergant sunkia liga finansai sumažėja - „*Nes nedarbingumo gavau kažkokią išmoką, bet ji jau mažesnė.*“ (GD2); „[...] *finansiška jau buvo sunku, nes ir kuras ir negali dirbti ir dar prašiau, kad kažkas nuvežtų.*“ (AD2); „*Nu šiaip pinigų tai labiausiai trūksta tokiu atveju, juk nesitiki, kad susirgsi.*“ (AD2); „*Pats pirmas sunkumas, tai aišku, kad finansinis...*“ (AD2); „*Bet gal yra tokių žmonių, kuriems trūksta ir neturi iš ko vaistų nusipirkti.*“ (AD3); „*Tai toks užburtas ratas, gauni mažiau, o išleidi daug daugiau nei būnant sveiku.*“ (SD1); „*Vis tiek tas biuletenis, tai automatiškai yra ne alga jau.*“ (SD2). Tam pritaria ir žmogiškųjų išteklių skyriaus specialistai - „*Nu tada manau, kad dar svarbu labai ir finansai, juk žmogui jie tai sumažėja...*“ (GŽ1); „*Neteko apie tai kalbėti su darbuotojais, bet aišku finansiniai dalykai [...]*“ (SŽ1). Taigi, pagrindinis sunkumas, su kuriuo susiduria sunkia liga susirgęs darbuotojas yra susijęs su finansais.

Dar vienas dažnai įvardijamas sunkumas, kuris yra susijęs su darbuotojo psichologine būseną yra sukrėtimas arba šokas pačiam darbuotojui. Informantai įvardino, kad buvo šokiruoti sužinoję ligos diagnozę – „*Taip, nu tai kada tau davė pirma tai šokas, todėl, kad tu supranti, kai ateini į komisiją ir sako 3 mėnesiai tau gyvybės.*“ (GD1); „[...] *pradžioj tai šokas buvo, dar mėnesis praėjo, tai nesupranti gi informacijos jokios nėra.*“ (GD1); „*Bet čia toks momentas kai ir pačiai sunku apie tai galvoti [...]*“ (GD3); „*Ir šiaip buvo pradžioje buvo šokas, aišku, kad buvo šokas. Ir atrodė tai kas bus toliau, net neatsimenu visko pilnai.*“ (AD2); „*Šokas buvo, kai sužinojau diagnozę, klausiau savęs, kaip suprasti man [...]*“ (AD2); „*Nu vis tiek, kai atsitiko tas nualpimas, gal vis tiek ir šokas po to buvo, kas čia man buvo, kas čia man buvo.*“ (AD3); „*Nu nežinau, toks vos jautiesi kaltas, kad tu sergi. Tokią įtampą jaučiau, nežinau.*“ (SD3). Darbuotojai, kurie suserga sunkia liga jaučia šoką, jiems sunku susitaikyti su diagnozę, tai pastebi ir žmogiškųjų išteklių skyriaus specialistai - „[...] *šokas kiekvienai pusei, tiek vienai, tiek kitai pusei...*“ (GŽ1); „*Realiai manau, kad visiems susirgusiems yra susitaikyti su šita liga.*“ (SŽ1). Svarbu pastebėti, kad didžiausias sunkumas susijęs su psichologine būseną yra tai, kad darbuotoją, kuris suserga sunkia liga išstinka šoko būseną.

Sumažėjęs darbingumo lygis – dažniausiai įvardijamas sunkumas, kuris yra susijęs su sergančio darbuotojo fizine būseną. Kai kurie informantai pastebėjo, kad susirgus sunkia liga jiems yra sunkiau dirbti – „*Ir aš dabar ateidama aš sakau, aš negaliu to, to fiziškai, ten ranka neveikia [...]*“ (GD1); „[...] *kad, pasakiau ką dirbu, tai sakė geriau nedirbkit.*“ (GD2); „*Na pagrindinis sunkumas tai tas, kad negali dirbti.*“ (AD1); „[...] *turi save saugoti ir kai pagalvoji jau ne tokia esu gera darbuotoja kaip anksčiau, nes anksčiau didesniu krūviu dirbti galėjau, o dabar jau nebe taip.*“ (AD1); „*Sunkiau buvo dirbti, vis tiek toks mano darbas, kai reikia greičio, reakcijos, aptarnauti maloniai klientus, tai va ir negalėjau dirbti [...]*“ (SD3). Du informantai įvardino ir tai, kad po ligos jiems buvo nustatytas neįgalumas ir dėl to negalėjo dirbti taip pat, kaip iki ligos - „*Nedarbingumas pusės metų ir jo ir tada davė tą neįgalumą.*“ (GD2); „*Aš nedirbau 4 mėnesius ir man davė invalidumą [...]*“ (AD1). Sergančių darbuotojų pasikeitusį darbingumo lygį pastebi ir žmogiškųjų išteklių specialistė - „*Nu kaip ir praktika rodo kai žmogus grįžta. kad ir po tos ligos tai ne visi gali grįžti į tą pačią į tą pačią tavo poziciją darbo.*“ (GŽ1). Taigi, dažniausiai įvardijami patiriami sunkumai sergančiam darbuotojui yra susiję su jo finansais – ilgas nedarbingumas, pinigų trūkumas, padidėjusios papildomos išlaidos, taip pat yra įvardijama ir sunki psichologinė būseną, patiriamas šokas,

sukrėtimas, taip pat sergantis darbuotojas susiduria ir su fiziniais sunkumais, nes sumažėja darbingumo lygis.

Kiti įvardijami sunkumai yra susiję su sunkumais, kuriuos patiria organizacija, kuomet suserga darbuotojas. Dažniausiai įvardijamas sunkumas, susijęs su organizacija yra darbų perorganizavimas (8 pasikartojimai), tai pastebi ir patys sergantys darbuotojai - „[...] nu ir tada krūvis lieka kitam tam darbuotojui, likusiam darbuotojui.“ (GD3); „[...] darbo krūvis pereina kitiems, įmonė turi pergaltvoti darbą.“ (AD1); „[...] įmonei ir sunku, nes reikia galvoti, o kaip viską daryti toliau, kad viskas vyktų toliau ir darbas nesustotų.“ (AD2); „[...] organizacijai teko papildomu krūviu sudaryti darbo grafiką kolegoms, koreguoti darbo grafiką [...]“ (SD1); „Reikia galvoti, kas pakeis tą žmogų arba kitiems duoti daugiau darbo.“ (SD3). Darbų perorganizavimo sunkumą įvardino ir visi informantai, kurie dirba žmogiškuosiuose ištekliuose - „[...] kiekvienas kaip padalinio vadovas galvoja apie darbo organizavimą [...]“ (GŽ1); „[...] kitą kartą iš savų darbuotojų perskirstome darbus, na bet čia jau retais atvejais pavyksta arba žinome, kad greitai žmogus grįš.“ (AŽ1); „Sunkiausia yra galvoti, o kaip elgtis toliau, Aš ieškot iš karto naujo žmogaus, ar bandyti perorganizuoti darbą ar palaukti ir dėti skelbimą.“ (SŽ1). Taigi, dažniausiai įvardijamas sunkumas yra darbų perorganizavimas. Dar vienas sunkumas, kurį patiria organizacijos yra specialisto trūkumas. Šį sunkumą įvardino ir sergantys darbuotojai - „Nu darbuotojų trūksta. Darbuotojų trūkumas tiesiog.“ (GD2); „Tai susiduria užtai nėra kam dirbti (besijuokdamas). Reikia ieškot žmonių.“ (GD3); „[...] darbuotojas kaip ir yra, bet jo kaip ir nėra. Nu tai va jiem čia... Pagrindinis sunkumas, toks yra man atrodo.“ (AD3). „Nu pagrindinis sunkumas tai aišku, kad nėra kam dirbti.“ (SD3). Informantai, dirbantys žmogiškuosiuose ištekliuose, taip pat išskyrė, kad susirgus darbuotojui yra jaučiamas specialisto trūkumas - „[...] o kas tą darbą darys vietoj žmogaus [...]“ (GŽ1); „[...] reikia naujo žmogaus, reikia greitai, o ir apmokyti dar reikia juk.“ (AŽ1); „[...] pirmiausiai susiduria tiesiog su darbo jėgos trūkumu, nes labai sunku atrasti žmogų ir pakeisti.“ (SŽ1). Susirgus sunkia liga darbuotojui, organizacija patiria sunkumus dėl darbų perorganizavimo ir dėl specialisto trūkumo, tuomet gali reikėti ieškoti naujo darbuotojo, o naujo darbuotojo paieška taip pat yra įvardijama kaip sunkumas.

Tad tiriant informantus yra pastebėta, kad kai darbuotojas, suserga sunkia liga sunkumus patiria ir pats darbuotojas, ir organizacija, kurioje jis dirba. Moksliniuose šaltiniuose yra paminėta, kad sunki liga stipriai paveikia sergančiojo tiek fizinę, tiek psichologinę būklę (Juškevičiūtė, 2013). Tai įvardija ir informantai, kurie pastebi, kad sergančio darbuotojo sunkumai yra susiję tiek su psichologine, tiek su fizine būseną.

Sukelti sunkumai dėl sunkios ligos sukelia poreikį organizacijos paramai (Holmes ir Rahe, 1967). Todėl antroje interviu dalyje siekiama išsiaiškinti, kokias paramos formas gavo darbuotojai pagal paramos tipus (žr. 4 priedą) bei kokias paramos formas taikė organizacijos darbuotojams, susirgusiems sunkia liga (žr. 5 priedą). Informantai įvardino skirtingas paramos formas pagal paramos tipus, atsakymai buvo priskirti 2 subkategorijoms – vadovų parama ir bendradarbių parama (žr. 9 lentelę).

9 lentelė. Informantų nuomonė apie darbuotojų gaunamas organizacijos paramos formas pagal paramos tipus, pasikartojimai (sudaryta autorės)

| Kategorija | Subkategorija | Kodas | Pasikartojimai (darbuotojai) | Pasikartojimai (ŽIV specialistai) | Bendras pasikartojimas |
|--|---------------------|---------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|------------------------|
| Darbuotojo gaunamos organizacijos paramos formos pagal paramos tipus | Vadovų parama | Psichologinis palaikymas | 9 | 3 | 12 |
| | | Materialinė parama | 2 | 0 | 2 |
| | | Darbo sąlygų pritaikymas | 3 | 1 | 4 |
| | | Darbo grafiko pakeitimai | 4 | 1 | 5 |
| | Bendradarbių parama | Pirmumas atostogoms | 3 | 0 | 3 |
| | | Psichologinis palaikymas | 7 | 3 | 10 |
| | | Materialinė parama | 3 | 3 | 6 |

Remiantis 9 lentelėje pateiktais duomenimis, informantai išskyrė du organizacijų paramos formų tipus – vadovų parama ir bendradarbių parama. Mokslinėje literatūroje (Eisenberger et al. 1986; Eisenberger et al. 2001) yra išskiriami trys paramos teikėjų tipai organizacijose – organizacinė parama, vadovų ir bendradarbių parama. Organizacinė parama išsamiau aptariama išskiriant bendrai organizacijose teikiamas paramos formas. Taigi remiantis pateiktais duomenimis, kaip vadovų paramą visi informantai įvardino psichologinį palaikymą (12 pasikartojimų) - „[...] ir aišku visada yra palaikymas yra iš vadovių.“ (GD1); „Tai realiai iš jų (vadovių) visada būdavo didesnis palaikymas, vis tiek su jom daugiau bendrauji, tai toks palaikymas, paskambina, paklausia [...]“ (GD2); „Nu tai palaikymas iš vadovių, nu ką tos moteriškės man ten duos.“ (GD3). Dėl tiesioginių vadovų palaikymo pritaria visi informantai - „[...] realiai palaikymas iš mano vadovės, na mūsų vadovė jau tokia yra.“ (AD1); „Tai tikrai palaikymas, nes ir skambino vadovė kol sirgau ir daug kartų klausė ar tikrai nereikia jokios pagalbos [...]“ (AD2); „[...] tiesioginė vadovė man padėjo palaikydama, skambindama, klausdama, o ko man reikia, o kaip jaučiuosi. Na apskritai toks palaikymas, pakalbėjimas yra svarbus.“ (AD3); „Aišku galbūt galima įvardinti palaikymą, kurį suteikė vadovė.“ (SD1); „Jo, jo, palaikymas toks yra iš vadovų ir klausia kaip jautiesi [...]“ (SD2); „Ir šiaip buvo toks palaikymas tiek iš mano vadovės, tiek iš generalinio, skambino, klausė, kaip aš, ko dar reikia.“ (SD3). Tai, kad vadovų psichologinis palaikymas yra teikiamas darbuotojams susirgusiems sunkia liga pritaria ir žmogiškųjų išteklių specialistės - „Tikrai yra iš tiesioginio vadovo ir parama ir psichologinė pagalba ir palaikymas.“ (GŽ1); „Tai pas mus manau labiausiai ir teikia palaikymą tiesioginiai vadovai. Manau tas žodinis palaikymas, o daugiau tai nežinau...“ (AŽ1); „[...] vadovai suteikia palaikymą savo skyriaus darbuotojams, na vis tiek jie labiau pažįsta savo darbuotojus.“ (SŽ1). Taip pat kaip dar viena paramos forma iš vadovų buvo įvardinta – darbo grafikų pakeitimai (5 pasikartojimai): „Nu dar kas patogų, kad grafiką pakeičia pagal taip, kaip man reikia.“ (GD1); „Tai dabar jau suderinu su mūsų Svetlana, nu vadove mūsų, tiksliau su administracija, kad išleidžia be problemų tikrai.“ (AD2); „Ar išieiginių reikia, ar kažko tai pasiderint, visą laiką bus padaryta iš vadovės pusės.“, „[...] galiu derintis grafiką, va tas labai patogus.“ (AD3). Žmogiškųjų išteklių skyriaus informantai taip pat pritarė, kad vadovai sergantiems darbuotojams yra palankesni sudarant darbo grafikus - „[...] vadovas sudaro geresnį grafiką, kad galėtų važiuot pas gydytojus.“ (GŽ1), „Nu ir dar tikrai jeigu reikia tai vadovas stengiasi sudaryti patogų darbo grafiką, pagal žmogų ir jo poreikius jeigu tik įmanoma.“ (AŽ1). Taigi, iš teikiamų vadovų paramos formų

dažniausiai yra įvardijamas psichologinis palaikymas, taip pat informantai įvardino, kad iš vadovų buvo suteikta materialinė parama (2 pasikartojimai), darbo sąlygų pritaikymas (4 pasikartojimai) bei vienoje įmonėje sergantiems darbuotojams suteikiama pirmenybė atostogoms (3 pasikartojimai).

Informantai išskyrė ir tai, kad sergantiems darbuotojams paramą suteikia ir bendradarbiai. Tyrime išskirtos dvi bendradarbių paramos formos – palaikymas (10 pasikartojimų) bei materialinė pagalba (6 pasikartojimai). Dauguma informantų įvardino, kad sulaukė palaikymo iš bendradarbių – „*Gerai, kaip supranta kolegos, bet tik iš mano komandos artimos [...]*“ (GD1); „*Labai padėjo ir tie, kurie yra sirgę panašiom ligom, tai nuramindavo, palaikydavo, pakalbėdavom apie viską.*“ (GD2); „*Nu kaip psichologinė sakyčiau pagalba iš artimiausių kolegių.*“ (GD3); „*Nu tai aišku čia irgi palaikymas iš skyriaus kolegių [...]*“ (AD1); „*Palaikymas labai didelis iš kolegų. Labai padėjo. Ir skambino ir rašė. Ir susitikdavom, bet nuotoliu būdu per vaizdo skambučius (juokiasi)*“ (AD2); „*Pasisekė turėti tokius bendradarbius, kurie palaiko ir gali jausti moralinę paramą...*“ (SD1); „*Tai susitikdavom su keliom kolegėm iš darbo kokiam parke pakalbėti. [...] tai žinot, nu vis tiek svarbu tas palaikymas.*“ (SD2); „*[...] kad skambino kolegos irgi kai nebuvo darbe, bendravom.*“ (SD3). Tarpusavio kolegų palaikymą pastebi ir žmoniškųjų išteklių specialistės - „*Na, kiek tekę girdėti, tai irgi yra palaikymas tarp pačių darbuotojų. Darbuotojai, kurie sutaria tarpusavyje, skambina, klausia, kaip sekasi, jeigu yra galimybė aplanko.*“ (AŽ1); „*Tiesiog kaip aš sakau bendravimas tarp kolegų tokių atveju labai svarbus, tai jis ir yra.*“ (SŽ1). Taip pat kita bendradarbių paramos forma yra įvardijama materialinė parama, kuomet patys darbuotojai renka pinigus ir perduoda sergančiam darbuotojui – „*Dėka bendradarbių gavom dideles pinigų sumas, tiek aš, tiek vyras iš savo darbo.*“ (SD1); „*Realiai surinkti pinigai buvo ir juos man padavė kolegės, atvežė.*“ (SD2); „*[...] pinigų rinkom tarp savų, kad būtų lengviau sergančiam.*“ (SD3). Apie renkamus pinigus sergantiems darbuotojams sunkiomis ligomis žino ir žmoniškųjų išteklių skyrių darbuotojos - „*[...] kolegos surenka tam tikrą pinigų sumą, nu sakykim darbuotojui paduoda tam sergančiajam.*“ (GŽ1); „*Va vienai darbuotojai surinkome 6000 Eur, manau, kad čia ir yra tas kolegų bendradarbiavimas, nes iš tikro manau, kad tai didelė pinigų suma.*“ (SŽ1). Taigi, informantai iš bendradarbių paramos įvardino dvi formas – palaikymas ir materialinė parama.

Pagal atliktą tyrimą paramos formos gali kilti ir iš vadovų, ir iš bendradarbių. Gaunama parama tiek iš vadovų, tiek iš bendradarbių sergančiam darbuotojui yra labai svarbi. Dar vienas paramos tipas – organizacinė parama. Svarbu ištirti, kokia parama yra teikiama organizacijose darbuotojams, kurie suserga sunkia liga. Informantų atsakymai priskirti 6 subkategorijoms: psichologinė pagalba, materialinė parama, instrumentinė parama, informacinė parama, darbo sąlygų pritaikymas ir jokia parama (žr. 10 lentelę).

10 lentelė. Informantų nuomonė apie organizacijos teikiamas paramos formas sergantiems darbuotojams, pagal organizacinę paramos tipą, pasikartojimai (sudaryta autorės)

| Kategorija | Subkategorija | Kodas | Pasikartojimai (darbuotojai) | Pasikartojimai (ŽIV specialistai) | Bendras pasikartojimas |
|--|--------------------------|--|------------------------------|-----------------------------------|------------------------|
| Organizacijos teikiamos paramos formos (organizacinis paramos tipas) | Psichologinė pagalba | Psichologinis palaikymas | 2 | 2 | 4 |
| | | Psichologas | 2 | 1 | 3 |
| | Materialinė parama | Renkami pinigai | 2 | 1 | 3 |
| | | Transportas | 0 | 2 | 2 |
| | | Gydymas | 2 | 3 | 5 |
| | | Maistas | 1 | 1 | 2 |
| | Instrumentinė parama | Darbo grafiko derinimas | 3 | 0 | 3 |
| | | Sumažintas darbo krūvis | 1 | 1 | 2 |
| | Informacinė parama | Bendravimas | 5 | 0 | 5 |
| | | Informacijos perdavimas | 3 | 0 | 3 |
| | Darbo sąlygų pritaikymas | Lengvesnė darbo diena | 2 | 1 | 3 |
| | | Darbo vieta pritaikyta pagal darbingumo lygį | 0 | 3 | 3 |
| | Jokios paramos | | 2 | 0 | 2 |

Remiantis 10 lentelėje pateiktais duomenimis, informantai dažniausiai įvardijo šias teikiamas organizacinės paramos formas – gydymas (5 pasikartojimai), bendravimas (5 pasikartojimai) ir palaikymas (4 pasikartojimai). Taip pat kaip organizacijose teikiamas paramos formas sergantiems darbuotojams, informantai įvardijo – psichologo pagalba (3 pasikartojimai), renkami pinigai (3 pasikartojimai), transportas (2 pasikartojimai), maistas (2 pasikartojimai), darbo grafiko derinimas (3 pasikartojimai), sumažintas darbo krūvis (2 pasikartojimai), informacijos perdavimas (3 pasikartojimai), lengvesnė darbo diena (3 pasikartojimai), darbo vietos pritaikymas pagal darbingumo lygį (3 pasikartojimai) bei du informantai pastebėjo, kad jiems nebuvo suteikta jokia parama.

Didžioji dalis (5 pasikartojimai) informantų įvardijo, kad viena iš gautų paramos formų, susirgus, yra suteiktos gydymo paslaugos – „[...] gali pasiimti nemokamą reabilitaciją pasirinkti, tai aš manau gerai.“ (AD3); „[...] man apmokėjo tuos brangius gydytojus, tai man čia jau buvo labai didelė pagalba ir šiaip priėmė daug anksčiau, nes būtų reikėję laukti du mėnesius, tai pagaltokit...“ (SD3). Apie suteikiamas gydymo paslaugas, kaip paramos formą sergantiems darbuotojams, kalbėjo ir visi žmogiškųjų išteklių darbuotojai - „[...] yra buvę kam ir finansinė parama buvo tikrai skiriama, didelė finansinė parama vaistams įsigyti nu gal gydymuisi...“ (GŽ1); „[...] gali pasinaudoti procedūromis, reikia atstatyti savo sveikatą galima naudoti įmonės teikiamomis paslaugomis nemokamai. Žmogus gali nemokamai pas mus gydytis.“ (AŽ1); „[...] visada įmonės vadovas padeda suorganizuoti susitikimus su gydytojais ir dar pats apmoka vizitus.“ (SŽ1). Taigi viena iš teikiamų paramos formų, darbuotojams susirgusiems sunkia liga yra gydymo paslaugų apmokėjimas. Gydymo paslaugų kompensavimą galima priskirti prie materialinės paramos, nes taip sergantys darbuotojai gali sumažinti savo išlaidas.

Informantai tyrimo metu pastebėjo, kad viena iš informacinės paramos formų, kurias suteikia organizacija sunkiai sergančiam darbuotojui yra bendravimas (5 pasikartojimai). Darbuotojai, sergantys sunkia liga įvardino, kad su jais buvo bendraujama, klausiama apie savijautą - „[...] ir skambina iš vien, teiravosi kaip ir savijauta ir šiaip kaip jaučiuosi.“ (AD1); „Ir gerai, kad bendravo, informavo, kaip kas, kad nesijaudinčiau.“ (AD2); „[...] tai ten po dešimt kartų skambino, ar ko reikia, gal tau parvežt, gal tave nuvežt.“ (AD3); „Vis tiek realiai klausdavo, kaip sekasi, kaip gyvenu, kuo gali padėti.“ (SD1); „Visi tikrai skambindavo, klausdavo, kaip jaučiuosi, kaip viskas, ar nereikia pagalbos ar viskas gerai su finansais...“ (SD2). Svarbu pastebėti, kad ir moksliniuose šaltiniuose yra įvardijama instrumentinė parama ir yra pastebima, kad gera komunikacija yra svarbus elementas organizacijos paramoje (Tyra, 2017). Tačiau šią paramos formą įvardino tik sergantys darbuotojai, to neįvardino žmogiškųjų išteklių atstovai.

Dar vieną paramos formą, kurią teikia organizacijos, sergantiems darbuotojams sunkia liga, informantai įvardino – psichologinį palaikymą (4 pasikartojimai). Ši paramos forma yra priskirta prie psichologinės pagalbos subkategorijos. Informantai pastebėjo, kad psichologinis palaikymas yra pakankamai dažnai pasitaikanti paramos forma organizacijose - „Pagrindė tai palaikymas, o tas irgi svarbu, kai sergi.“ (AD1); „Jo, jo, palaikymas toks yra iš vadovų ir klausia kaip jautiesi [...]“ (SD2). Šią paramos formą įvardino ir dviejų įmonių žmogiškųjų išteklių specialistai - „Tikrai yra iš tiesioginio vadovo ir parama ir psichologinė pagalba ir palaikymas.“ (GŽ1); „Na tai ir kitas dalykas svarbus, kad nespaudžiam žmogaus, laukiam tiek, kiek reikia, palaikom, kiek įmanoma.“ (AŽ1).

Du informantai įvardino, kad jiems, susirgus sunkia liga, nebuvo suteikiama jokia pagalba (2 pasikartojimai), todėl jie negalėjo įvardinti, kokią paramą gavo iš organizacijos – „Ne, įmonė man nieko nesuteikė.“ (GD3); „Realiai aš nieko nesulaukiau iš įmonės.“, „Nei pinigų, nei nieko, kažkokių dalykų negavau.“ (AD1). Įdomu pastebėti tai, kad sergantys darbuotojai įvardino, kad nesulaukė jokios paramos formų, nors žmogiškųjų išteklių specialistai tyrimo metu minėjo, kad paramos formos yra taikomos.

Mokslinėje literatūroje yra įvardijamos organizacinės paramos formos: materialinė parama, instrumentinė (techninė, organizacinė) parama, palaikymas ir psichologinė parama, mokymas ir parengimas, komunikacija, darbo sąlygų pritaikymas, teisinė parama ir apsauga. Tačiau atlikus tyrimą informantai įvardino tik šias paramos priemones – psichologinė parama, materialinė pagalba, instrumentinė paramos forma, informacinė bei darbo sąlygų pritaikymas. Taigi, galima pastebėti, kad informantai tyrimo metu neįvardino mokymosi ir parengimo paramos bei teisinės paramos ir apsaugos.

Tyrimo metu taip pat buvo siekiama išsiaiškinti, kokių paramos priemonių trūksta darbuotojams, sergantiems sunkia liga (žr. 6 priedą). Informantai įvardino trūkstamas paramos formas, atsakymai buvo priskirti 3 subkategorijoms – psichologinė pagalba, materialinė parama ir darbo sąlygų pritaikymas (žr. 11 lentelę). Įvardintos trūkstamos paramos priemonės, sergantiems darbuotojams, gali padėti organizacijoms žinoti, kokias paramos priemones reikėtų teikti darbuotojams, susirgusiems sunkia liga.

11 lentelė. Informantų nuomonė apie trūkstamas paramos formas organizacijose, pasikartojimai (sudaryta autorės)

| Kategorija | Subkategorija | Kodas | Pasikartojimai (darbuotojai) | Pasikartojimai (ŽIV specialistai) | Bendras pasikartojimas |
|--|--------------------------|---|------------------------------|-----------------------------------|------------------------|
| Trūkstamos paramos formos organizacijose | Psichologinė pagalba | Psichologas sergančiam darbuotojui | 3 | 1 | 4 |
| | | Psichologas artimiesiems | 0 | 1 | 1 |
| | Materialinė parama | Finansinė parama | 7 | 3 | 10 |
| | | Vienkartinė išmoka | 5 | 2 | 7 |
| | | Reguliari pinigine suma | 2 | 1 | 3 |
| | | Gydymo paslaugos | 4 | 1 | 5 |
| | Darbo sąlygų pritaikymas | Didesnis galimybių pasiūlymas | 2 | 0 | 2 |
| | | Atostogos | 2 | 0 | 2 |

Remiantis 11 lentelėje pateiktais duomenimis, informantai dažniausiai kaip trūkstamas paramos formas, susirgus sunkia liga, įvardino – finansinė parama (10 pasikartojimų), vienkartinė išmoka (7 pasikartojimai), gydymo paslaugos (4 pasikartojimai) ir psichologas sergančiam darbuotojui (4 pasikartojimai). Taip pat kaip trūkstamos paramos formos iš organizacijos buvo įvardintos – reguliari pinigine suma (3 pasikartojimai), didesnis galimybių pasiūlymas susijęs su darbo sąlygų pritaikymu (2 pasikartojimai), pirmumo teisė suteikiant atostogas (2 pasikartojimai) bei vienas informantas paminėjo, kad galėtų būti suteikiamas psichologas ir artimiesiems. Svarbu pastebėti, kad trūkstamos paramos priemonės labiausiai yra susijusios su materialine parama.

Kaip labiausiai trūkstamą paramos formą iš organizacijos, informantai įvardino – finansinę paramą. Tyrimo metu informantai pastebėjo, kadangi didžiausias sunkumas ir yra susijęs su finansais, norėtusi, kad įmonė prisidėtų materialiai – „Gali būt, žinok, galėtų padaryt gal duotų materialinę paramą.“ (GD1); „Finansiškai nebent, bet ką žinau. Vis tiek reikėjo papildomų pinigų.“, „Nu va tik būtų smagu ta finansinė tokia parama.“ (GD2); „Tai žinokit, tegul ir 100 ir 200 eurų, tai vis tiek žinokit kažkokia parama ir... jautiesi dėkingas.“ (GD3); „Girdėjau, kad ir kitur būna ir duota ir pinigų ir panašiai, o to čia nebuvo.“, „Tai manau, kad labiausiai trūko tai materialinės pagalbos, ji būtų labai gerai, nes tikrai kaip ir sakiau išlaidų yra daug.“ (AD1); „Tai aišku galėtų finansiškai padėti.“ (AD2); „Aišku jeigu įmonė vat būtų, nu pasakius, kad mes galim skirti materialinę paramą, manau būčiau tikrai apsidžiaugčiau.“ (AD3); „Dažniausiai, nu ko trūksta susirgus sunkia liga, tai pinigų.“ (SD2); „Tai manau, kad pagrindinis dalykas ko trūksta yra pinigai.“ (SD3). Visų trijų įmonių žmogiškųjų išteklių specialistai, taip pat įvardino, kaip trūkstamą paramos formą – finansinę paramą: „Nu aišku aš galvoju, kad visiems tai norėtų turbūt pirmiausia tai finansinės paramos.“, „Ir ta parama taip vėl toks kaip 100 % aišku, gal jeigu nustatytų paramą pinigine, tai jau būtų galima tada visiems skirti.“ (GŽ1); „Nu realiai viskas kas yra su finansais, tai būtų labai naudinga sergančiam asmeniui, o to mes nesuteikiam.“, „Ko jam gali trūkti, juk yra pinigai.“ (AŽ1), Bet tikriausiai reikėtų, kad pati ir įmonė skirtų finansinę paramą, ne tik, kad mes darbuotojas, iš tikrųjų turėti tą tvarką, apsirašyti, kad įmonė irgi galėtų daugiau iš įmonės biudžeto kažką skirti.“ (SŽ1).

Taigi, tiek iš sergančių darbuotojų, tiek iš pačių organizacijų yra pastebėta, kad labiausiai trūkstama paramos forma yra finansinė parama.

Taip pat pastebėta, kad informantai tyrimo metu įvardino, kaip finansinė parama galėtų būti suteikiama. 7 informantai pastebėjo, kad finansinė parama galėtų būti suteikiama kaip vienkartinė išmoka - „*Finansai gal būtų pagalba didesnė finansinė kokia pašalpa vienkartinė nors. Nu kaip minimumas. Nu tai arba bent apie penkis nors. Šimtus, jau čia kad sumokėtų, tokia pagalba susirgus.*“, „*Gal būtų gerai, kad tiesiog informuoji ir tuomet yra išmokama, nes nu prašyt, tai irgi nesinori tikrai.*“, „*Jo, galėtų tą vienkartinę išmoką kažkokia duoti.*“ (GD2); „*[...] nebent pinigine išmoką irgi kokią metinę, va tokią vienkartinę.*“ (GD3). Tam pritaria ir kitų organizacijų darbuotojai - „*Nu pavyzdžiui, gal pradžioje išmokėti vienkartinę išmoką visiems.*“ (AD2); „*O jei darbovietė, nu tarkim pinigais jeigu skirtų, ir tai turėtų būti vienkartinė pinigų suma.*“ (AD3); „*Galbūt ir pati įmonė galėjo prisidėti, ne tai, kad patys kolegos rinko pinigus, o gal tiesiog, kad įmonė būtų skyrus kažkiek pinigų, vienkartinę išmoką.*“ (SD1). Taip pat ir žmogiškųjų išteklių specialistai pastebi, kad finansinė parama galėtų būti suteikiama, kaip vienkartinė išmoka - „*Bet gal tarkim žmogus pasako diagnozę ir mes išmokam tam tikrą sumą ar kažkaip kitaip.*“, „*Gal tai būtų geriausia vienkartinė parama, tarkim išmokami pinigai vieną kartą po diagnozės ir tiek.*“ (AŽ1); „*Manau, kad turėtų būti vienkartinė, aišku tai pirmu atveju ji būna didesnė.*“ (SŽ1). Tai rodo, kad dauguma informantų mano, kad finansinė parama galėtų būti suteikiama išmokant vienkartinę išmoką sergančiam darbuotojui.

Taip pat tyrimo metu informantai įvardino (3 pasikartojimai), kad materialinė parama galėtų būti suteikiama reguliariai - „*Nu tai va materialinė. Tegul pavyzdžiui tris mėnesius, tegul net šimtą, žmonėm. Arba du šimtus kokius, vat tą paramą, ta tikrai.*“; „*[...] tikrai skirt tegul 300 pavyzdžiui ne kas mėnesį, į tris mėnesius, nu užteks nu ten važiavimui paramą iš darbo, taip.*“ (GD1); „*O jau tada, tarkim jeigu serga sunkesne liga, nu tarkim 3 ar 4 stadija vėžio, tai gal tada dar kas mėnesį mokėti, nes išlaidos juk skirtingos.*“ (AD2). Tam pritaria ir žmogiškųjų išteklių specialistė - „*O paskui eigoj, nu vis tiek etapais, nu matai žmogui užsitęsia ta liga, tai turėtų dar pratęsti. Turėtų būt kas tris mėnesius.*“ (SŽ1). Taigi, finansinė parama gali būti suteikiama skirtingai, gali būti išmokama vienkartinė išmoka arba pinigai mokami reguliariai.

Prie trūkstamos paramos iš organizacijos informantai išskyrė ir gydymo paslaugų kompensavimą. Šią paramos formą taip pat galima priskirti prie trūkstamos materialinės paramos, nes apmokėtos gydymo paslaugos sumažintų sergančiųjų darbuotojų finansines išlaidas. Informantai pastebėjo, kad jiems trūko tokios paramos, kuri yra susijusi su gydymo paslaugomis - „*Nu nebent po ligos nebent kokių procedūrų galėtų suteikti dar.*“ (GD2); „*Tai va čia galėtų būti visiems darbuotojams, bent kartą į metus nemokami kraujo tyrimai.*“ (AD1); „*Ar kokioj sanatorijoj procedūras, na tikrai būtų labai gerai, nes ne visada užtenka reabilitacijos.*“, „*Tai gal įmonė galėtų skirti pavyzdžiui procedūrų, nu kaip sveikatos draudimas, nes mes to neturim.*“ (AD2). Tą pastebi ir žmogiškųjų išteklių skyriaus informantė - „*Iš tikrųjų apie tą gydymą, visiems darbuotojams galėtume ta prasme ir suteikti turbūt ir susidėlioti tą nemokamą gydymą kokio žmogui dabar reikia.*“, „*Tai čia gali būti ir reabilitacija ir tai ko reikia žmogui.*“ (GŽ1). Taigi, atliktas tyrimas parodė, kad labiausiai trūkstama paramos forma iš organizacijų yra materialinė parama. Informantai įvardina, kad trūko materialinės paramos, kuri yra susijusi su jų finansais, pastebėta, kad pinigine parama galėtų būti išmokama, kaip vienkartinė arba reguliari išmoka, taip pat galėtų būti kompensuojamos ir gydymo procedūros arba suteikiama nemokama reabilitacija.

Tyrimo metu informantai įvardino dar vieną trūkstamą paramos formą – psichologo pagalba. Informantai pastebėjo, kad sergantiems darbuotojams sunkia liga yra reikalinga psichologinė pagalba (4 pasikartojimai) – „[...] nu tai gerai psichologas galima ir taip padaryt, jeigu protingas psichologas, pavyzdžiui aš taip daryčiau. Pasikviest į pokalbį ir išsiaiškint, ko žmogus nori.“ (GD1); „Nu gal tarkim kai kuriais atvejais ir psichologo gal reikia.“, „Tai šiaip dėl psichologo galvoju, kad pačioj pradžioj žmogui gali reikti.“ (AD2); „Gal reiktų ir psichologinės, žiūrint kokia liga, jeigu ten kokia onkologinė, tai nieko gero gi.“ (AD3). Dėl psichologinės pagalbos trūkumo pritaria ir žmogiškųjų išteklių skyriaus darbuotoja - „[...] svarbu galbūt būtų ir galėtų būti psichologinė pagalba...“ (AŽ1). Taip pat vienas informantas pastebėjo, kad psichologinė pagalba galėtų būti suteikiama ir artimiesiems - „Gal net tarkim ir artimiesiems skirti tą psichologinę pagalbą.“ (AŽ1). Taigi, tyrimo metu informantai įvardino, kad viena iš trūkstamų paramos formų yra psichologinė pagalba.

Informantai pastebėjo, kad sunkia liga sergantiems darbuotojams trūkstama paramos forma yra tinkamas darbo sąlygų pritaikymas. Šį trūkumą įvardino tik patys sergantieji. Informantai pastebėjo, kad jiems trūko didesnio kiekio pasiūlymo, kaip būtų galima palengvinti darbo sąlygas (2 pasikartojimai) - „[...] tai gal tarkim sumažinti darbo krūvį. Nes pas mus tai tiesiog kai kurie susimažina etatą savo noru, bet gal būtų galima ne etatą mažinti, o tarkim rasti tokią darbo vietą, kur būtų lengviau.“, „Tai gal galėtų įmonė paieškoti kaip palengvinti darbą.“ (AD2). „Grįžus į darbus man trūko didesnio atsižvelgimo sudarant palankesnę darbo grafiką.“ (SD1). Taip pat darbuotojai, sergantys sunkia liga, pastebėjo, kad jiems trūko pirmumo teisės norinti pasiimti kasmetines atostogas (2 pasikartojimai) - „Pirmumo, jo, teisė atostogoms [...]“ (GD1); „[...] svarbu būtų ir gauti kasmetines atostogas norimu laikotarpiu [...]“ (SD1). Taigi informantai kaip trūkstamą paramos priemonę įvardino ir tai, kad norėtų dar daugiau skirtingų pasiūlymų dėl darbo sąlygų pritaikymo. Tai rodo, kad grįžus į darbus sergantys darbuotojai susiduria su sunkumais bei organizacijos galėtų pasirūpinti darbo sąlygų pritaikymu.

Taigi, atsižvelgiant į tyrimo metu įvardintas trūkstamas paramos priemonės, galima teigti, kad organizacijose, kuriose atsiranda darbuotojų, sergančių sunkia liga, turi būti teikiamos paramos formos, kurios yra susijusios su materialine parama, taip pat organizacija turėtų prisidėti prie sergančiųjų darbuotojų psichologinės pagalbos bei stengtis pritaikyti darbo vietą, kai darbuotojas grįžta po sunkios ligos į darbą.

Paskutinėje tyrimo dalyje informantams buvo užduodamas papildomas klausimas, siekiant sužinoti priežastis, kodėl organizacijos padeda sunkiai sergantiems darbuotojams (žr. 7 priedą). Informantai įvardino priežastis, kodėl organizacijos padeda darbuotojams, susirgusiems sunkia liga, atsakymai buvo priskirti 3 subkategorijoms – įmonės reputacijos palaikymas, darbuotojų išlaikymas bei įmonės kultūra (žr. 12 lentelę). Įvardintos priežastys, gali padėti suprasti, dėl kokių priežasčių organizacijos stengiasi dėl įmonės darbuotojų.

12 lentelė. Informantų nuomonė apie organizacijos paramos teikimo priežastis darbuotojams, sergantiems sunkia liga, pasikartojimai (sudaryta autorės)

| Kategorija | Subkategorija | Kodas | Pasikartojimai (darbuotojai) | Pasikartojimai (ŽIV specialistai) | Bendras pasikartojimas |
|---|-------------------------------|------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|------------------------|
| Organizacijos paramos teikimo priežastys darbuotojams | Įmonės reputacijos palaikymas | Socialinis atsakingumas | 1 | 1 | 2 |
| | | Įvaizdis | 2 | 2 | 4 |
| | Darbuotojų išlaikymas | Darbuotojo lojalumas įmonei | 2 | 2 | 4 |
| | | Mikroklimatas | 3 | 2 | 5 |
| | Įmonės kultūra | Rūpestis darbuotoju | 2 | 3 | 5 |
| | | Žmogiškumas | 2 | 1 | 3 |

Remiantis 12 lentelėje pateiktais duomenimis, informantai dažniausiai įvardina šias priežastis, dėl kurių įmonė padeda darbuotojams – palankus mikroklimatas (5 pasikartojimai), rūpestis darbuotoju (5 pasikartojimai), darbuotojo lojalumas įmonei (4 pasikartojimai) bei organizacijos įvaizdis (4 pasikartojimai). Taip pat informantai įvardina ir kitas priežastis – socialinis atsakingumas (2 pasikartojimai) ir žmogiškumas (3 pasikartojimai).

Didžioji dalis (5 pasikartojimai) informantų įvardijo, kad viena iš priežasčių, kodėl organizacijos padeda sergantiems darbuotojams sunkia liga – palankus organizacijos mikroklimatas: „*Ir apskritai manau, kad darbdavys turi padėti savo darbuotojui, jeigu nori, kad jis būtų laimingas darbe...*“ (AD1); „*Nu tai aš manau, jeigu tave skatina, tai ir tu atitinkamai turi stengtis ir dirbi kitaip ir nuotaika kita, nu ir visa visuma gaunasi, kad viskas gerai būna.*“ (AD3); „*Realiai mes tiek daug laiko praleidžiame darbe, todėl labai, labai svarbu, kaip jautiesi darbe ir kad įmonė padėtų ir sunkiais momentais.*“ (SD1). Tam pritaria ir darbuotojai, kurie organizacijose yra atsakingi už paramos teikimą darbuotojams: „*Ir tas turbūt tada mikroklimatas taip ir kolegų tas yra visiškai kitoks, geresnis.*“ (GŽ1); „*[...] darbe turi būti ta vieta, kur jis nejaustų dar papildomo streso dėl savo ligos.*“ (AŽ1). Taigi, informantai pastebi, kad organizacijos, kurios padeda darbuotojams susidūrus su sunkia liga prisideda prie geresnio mikroklimato organizacijoje.

Informantai pastebėjo, kad dar viena iš priežasčių, dėl kurios organizacijos padeda sergantiems darbuotojams – rūpestis įmonės darbuotoju (5 pasikartojimai): „*Vis tiek manau, kad įmonei turi rūpėti jos darbuotojai, juk jei niekas nedirbs, nu tai ir užsidarys įmonė.*“ (GD2); „*Apskritai manau, kad įmonė padeda, nes rūpi žmogus, juk be žmonių tai koks čia verslas*“ (AD3). Žmogiškųjų išteklių specialistai taip pat pastebėjo, kad organizacija padeda darbuotojui dėl, kad jis jaustų rūpestį iš organizacijos - „*Kad tas darbuotojas žinotų, kad įmonei tu esi svarbus ir kad tu rūpi.*“ (GŽ1); „*Na juk vis tiek rūpi žmogus ir nežinai, kada kas kam gali nutikti ir juk pačiam darbdaviui gali ištikti sunki liga, todėl norisi padėti žmogui...*“ (AŽ1); „*Bet mūsų pareiga yra padėti.*“ (SŽ1). Taigi, organizacijos padeda darbuotojams susirgusiems sunkia liga dėl to, kad darbuotojai jaustų rūpestį iš organizacijos.

Pasak informantų priežastis, dėl kurios organizacijos padeda darbuotojams, susirgusiems sunkia liga – teigiamas įmonės įvaizdis (4 pasikartojimai) – „*Ir galvoji nu kaip faina, kad dirbi ten kur tu rūpi.*“ (AD3), „*Džiaugiuosi, kad dirbu būtent tokioje įmonėje.*“ (SD1). Tai pastebi ir žmogiškųjų išteklių

specialistai - „Čia ir savo įvaizdžio gerinimas taip negali pasakyti, bet iš tikrųjų taip ir yra.“, „[...] žmonės kai kalbasi ir eina tas apie kaip įmonė mane padėjo [...]“ (GŽ1); „[...] ir džiaugtusi savo darbdaviu.“ (AŽ1). Taigi informantai įvardino, kad organizacijos padeda sergantiems darbuotojams ir dėl, kad įmonė susidarytų teigiamą įvaizdį.

Informantai įvardino ir dar vieną priežastį, dėl kurios organizacijos padeda darbuotojams, sergantiems sunkia liga – darbuotojo lojalumas įmonei (4 pasikartojimai): „Manau, kad nori išlaikyti ir neprarasti savo geriausių darbuotojų (juokiasi).“, *Tai manau tikslas tikrai yra išlaikyti darbuotoją, juk visai kitaip yra, kai ir klausia kaip sekasi, kaip sveikata ir panašiai.*“ (AD2); „[...] nes geros darbo sąlygos ir parama, esant sunkiems gyvenimo išbandymams, yra didelė motyvacija dirbti tokioje įmonėje.“ (SD1). Tai įvardino ir darbuotojai, kurie yra atsakingi už paramos teikimą organizacijose - „Ir tikrai lojalesni gal tampa.“ (GŽ1); „[...] kad išlaikyti senbuvį žmogų, kuris žino, kaip reikia dirbti.“ (AŽ1). Tai rodo, kad suteikiama parama darbuotojams, susidūrusiems su sunkia liga, padeda padidinti darbuotojų lojalumą pačiai organizacijai.

Taigi, atsižvelgiant į tyrimo metu gautus duomenis, galima įvardinti pagrindines priežastis dėl kurių organizacija padeda darbuotojams susirgusiems sunkia - palankus mikroklimatas, rūpestis darbuotoju, darbuotojo lojalumas įmonei bei organizacijos įvaizdis.

Apibendrinus, galima teigti, jog atlikus tyrimą bei išanalizavus gautus rezultatus, pasitvirtino ne visos organizacijos paramos formos darbuotojams susirgusiems sunkia liga įvardintos teoriniame tyrimo modelyje (žr. pav. 6). Modelyje pateikiama, kad organizacijos teikia šia paramos formas - materialinė parama, instrumentinė (techninė, organizacinė) parama, psichologinė parama ir palaikymas, mokymas ir parengimas, informacinė parama, darbo sąlygų pritaikymas bei teisinė parama ir apsauga. Pagal atliktą tyrimą buvo įvardintos šios paramos formos darbuotojams susirgusiems sunkia – materialinė parama, instrumentinė, psichologinė parama ir palaikymas, informacinė parama bei darbų sąlygų pritaikymas. Nebuvo įvardintos šios paramos formos – mokymas ir parengimas ir teisinė parama ir apsauga. Teoriniame modelyje taip pat buvo įvardinti ir paramos tipai pagal paramos teikėjus – organizacinė, bendradarbių ir vadovų, visi šie paramos tipai buvo atrasti ir tyrimo metu.

Taigi, kokybinio tyrimo metu buvo tiriami trys skirtingos organizacijos, buvo apklausia 9 darbuotojai sirgę arba šiuo metu sergantys sunkia liga bei visų trijų organizacijų žmogiškųjų išteklių specialistai, kurie yra atsakingi už paramos teikimą darbuotojams. Viso tyrime dalyvavo 12 informantų, iš jų vienas vyras ir 11 moterų. Informantų darbo stažas organizacijose nuo 1 iki 20 metų, interviu trukmė – 26 – 51 minutė. Tyrimo metu buvo nustatyti pagrindiniai sunkumai, su kuriais susiduria darbuotojai susirgę sunkia liga – sunkumai susiję su darbuotojų psichologine būseną (sukrėtimas, šokas, baimė, nežinia, baimė pasakyti darbdaviui), sunkumai susiję su darbuotojų fizine būseną (jėgų trūkumas, sumažėjęs darbingumo lygis), sunkumai susiję su darbuotojų finansais (ilgas nedarbingumas, sutrumpintos darbo valandos, pinigų trūkumas, papildomos išlaidos). Taip pat buvo identifikuoti ir sunkumai su kuriais susiduria organizacija, kurioje yra sergančių darbuotojų - naujo darbuotojo paieška, specialisto trūkumas, paramos suteikimo klausimas, sukretimas, papildomas dėmesys, darbų perorganizavimas. Taip pat tyrimo metu buvo identifikuotos darbuotojo gaunamos organizacijos paramos formos pagal paramos tipus. Informantai teigė, kad darbuotojai susirgę sunkia liga gauna tam tikras paramos formas tiek iš vadovų, tiek iš bendradarbių ir pačios organizacijos. Tyrimo metu buvo įvardinta vadovų parama sergantiems darbuotojams – psichologinis palaikymas, materialinė parama, darbo sąlygų pritaikymas, darbo grafiko pakeitimas, pirmumas atostogoms. Informantai

teigė, kad sergantiems darbuotojams yra suteikiama parama ir iš bendradarbių – psichologinis palaikymas bei materialinė parama. Tyrimo metu atskleista ir suteikta organizacijos parama sergantiems darbuotojams – psichologinė pagalba (psichologinis palaikymas, psichologas), materialinė parama (renkami pinigai, transportas, gydymas, maistas), instrumentinė parama (darbo grafiko derinimas, sumažintas darbo krūvis), informacinė parama (bendravimas, informacijos perdavimas), darbo sąlygų pritaikymas (lengvesnė darbo vieta, darbo vieta pritaikyta pagal darbingumo lygį). Du informantai teigė, kad jiems nebuvo teikiama jokia parama susirgus sunkia liga. Informantai atskleidė ir trūkstamas paramos formas susirgus sunkia liga – psichologinė pagalba (psichologas sergančiam darbuotojui, psichologas artimiesiems), materialinė parama (finansinė parama, vienkartinė išmoka, reguliari piniginių suma, gydymo paslaugos, transportas), darbo sąlygų pritaikymas (didesnis galimybių pasiūlymas, atostogos). Dauguma informantų (10 pasikartojimų) įvardino, kad labiausiai trūkstama paramos forma yra finansinė parama. Norint labiau įsigilinti į organizacijų paramą darbuotojams susirgusiems sunkia liga tyrimo metu atskleistos ir priežastys dėl kurių organizacijos remia darbuotojus – įmonės reputacijos palaikymas (socialinis atsakingumas, įvaizdis), darbuotojų išlaikymas (darbuotojo lojalumas įmonei, mikroklimatas), įmonės kultūra (rūpestis darbuotoju, žmogiškumas). Apibendrinant, informantai tyrimo metu neįvardino visų paramos formų, kurios buvo išskirtos literatūros analizėje. Tyrimo metu nebuvo įvardintos šios paramos formos - mokymas ir parengimas ir teisinė parama ir apsauga. Taip pat nors buvo atskleista, kad materialinė parama yra teikiama, tačiau informantai ją įvardino, kaip tą, kurios labiausiai trūksta. Taigi galima teigti, kad ji teikiama nepakankamai.

4.3. Diskusija

Tyrimo apribojimai. Kokybinio tyrimo metu, dėl temos jautrumo, buvo sudėtinga rasti organizacijas, kurios norėtų atskleisti teikiamas paramos formas sergantiems darbuotojams. Taip pat, kartais interviu metu jautėsi, kad sergantiems darbuotojams yra sudėtinga kalbėti apie ligas. Tai šiek tiek apsunkino duomenų rinkimą. Dar vienas apribojimas yra tai, kad tyrimas buvo atliktas tik trijose organizacijose, todėl tyrimo rezultatai turi būti vertinami kritiškai, nes tyrimo rezultatai nebūtinai atspindi visų organizacijų situaciją.

Sunkumai, susirgus sunkia liga. Pagal Higienos instituto duomenis (2023), kas penktam Lietuvos gyventojui iki 65 metų diagnozuojama sunki liga – vėžys, miokardo infarktas ar insultas. Tai rodo, kad kas penktas darbingo amžiaus asmuo sužino sunkios ligos diagnozę. Sunkios ligos stipriai paveikia ne tik sergančiojo fizinę būklę, bet ir sergančiojo ir jo artimųjų gyvenimą – socialinius kontaktus, tapatumą, vaidmenis visuomenėje (Juškevičiūtė, 2013). Kokybinio tyrimo metu, buvo identifikuoti ir sugrupuoti informantų patirti sunkumai susirgus sunkia liga. Informantai įvardino, kad sunkumai darbuotojams susirgusiems sunkia liga yra susiję su darbuotojų psichologine būseną (sukrėtimas, šokas, baimė, nežinia, baimė pasakyti darbdaviui), sunkumai susiję su darbuotojų fizine būseną (jėgų trūkumas, sumažėjęs darbingumo lygis), sunkumai susiję su darbuotojų finansais (ilgas nedarbingumas, sutrumpintos darbo valandos, pinigų trūkumas, papildomos išlaidos). Taip pat buvo identifikuoti ir sunkumai su kuriais susiduria organizacija, kurioje yra sergančių darbuotojų - naujo darbuotojo paieška, specialisto trūkumas, paramos suteikimo klausimas, sukretimas, papildomas dėmesys, darbų perorganizavimas. Palyginus empirinio tyrimo metu gautus rezultatus su mokslinės literatūros analize, galima pastebėti, kad tyrimų metu informantai įvardino literatūroje įvardintus sunkumus, kurie yra susiję su darbuotojų emocine būseną, sukretimas, šokas, baimė, nežinia (Juškevičiūtė, 2013; Gingnak, 2020; Holmes ir Rahe, 1967). Taip pat mokslinėje literatūroje yra

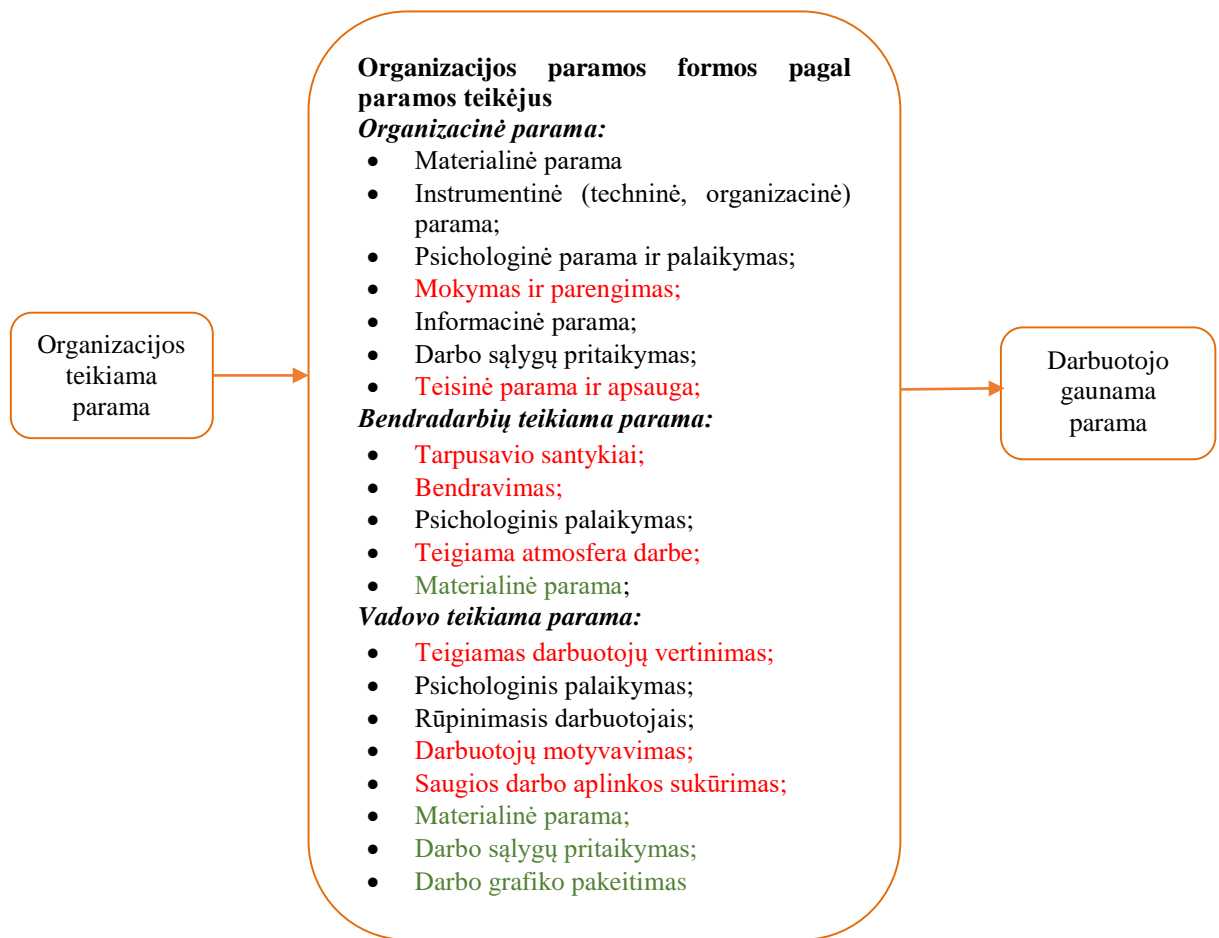
įvardinti ir sunkumai susiję su fizine darbuotojų būkle (Bevan, 2010; Kanarek, 2023; Bosma ir et al., 2020), tą patį įvardino ir informantai. Tyrimo metu ir mokslinėje literatūroje yra pastebėta, kad ir pati organizacija susiduria su sunkumais, kuomet suserga darbuotojas sunkia liga. Tyrimo metu informantai įvardino literatūroje įvardintus organizacijos patiriamus sunkumus – naujo darbuotojo paieška, specialisto trūkumas, darbų perorganizavimas (Palstam et al., 2013; Gignac et al., 2020). Tyrimo metu buvo įvardinti ir nauji sunkumai, kurie mokslinėje literatūros analizėje nėra paminėti: sunkumai susiję su finansais – ilgas nedarbingumas, sutrumpintos darbo valandos, pinigų trūkumas, papildomos išlaidos. Taip pat tyrimo metu įvardinti ir nauji sunkumai organizacijoms – paramos suteikimo klausimas, sukrėtimas, papildomas dėmesys.

Darbuotojų sergančių sunkiomis ligomis gautos organizacijos paramos formos pagal paramos tipus. Mokslinės literatūros analizės metu buvo išskirti (Eisenberger et al. 1986; Eisenberger et al. 2001) yra išskiriami trys paramos teikėjų tipai organizacijose – organizacinė parama, vadovų parama ir bendradarbių parama. Atliktame tyrime taip pat buvo išskirti tie patys trys paramos teikėjų tipai. Mokslinės literatūros analizės metu buvo išskirtos pagrindinės **vadovo paramos formos** – teigiamas darbuotojų vertinimas, psichologinis palaikymas, rūpinimasis darbuotojais, darbuotojų motyvavimas, saugios bei palaikančios darbo aplinkos sukūrimas (Eisenberger et al. 1986; Eisenberger et al.; Petrie et al., 2018) Svarbu atkreipti dėmesį, kad vadovo parama turi sietis ir su organizacinės paramos formomis, nes jas gali suteikti ir vadovas, ir pati organizacija. Taigi kokybinio tyrimo metu taip pat buvo identifikuotos paramos formos, kurias teikia vadovas darbuotojams susirgusiems sunkia liga - psichologinis palaikymas, materialinė parama, darbo sąlygų pritaikymas, darbo grafiko pakeitimas, pirmumas atostogoms. Galima pastebėti, kad dalis formų yra tokios pačios kaip ir organizacinės paramos formos, nes jas gali suteikti tiek organizacija, tiek vadovas. Taigi, tyrimo metu buvo identifikuota viena nauja paramos priemonė, kurią gali teikti vadovas: materialinė parama darbuotojui ir atostogų suteikimas pirmumo teise. Analizuojant mokslinę literatūrą pastebėta, kad **bendradarbiai** taip pat gali suteikti labai svarbią paramą darbuotojams. Bendradarbiai gali suteikti paramą, kuri yra susijusi su tarpusavio santykiais, bendravimu, psichologiniu palaikymu, teigiama atmosfera darbe (Eisenberger et al. 1986; Eisenberger et al.; Shalabis ir Agyapong, 2020) ir tai patvirtino kokybinio tyrimo rezultatai. Tyrimo metu buvo identifikuotos pagrindinės bendradarbių paramos formos - psichologinis palaikymas bei materialinė parama. Taigi mokslinėje literatūroje yra įvardintos bendradarbių paramos formos, kurios yra susijusios su bendravimu, o tyrime įvardinta nauja bendradarbių paramos forma – materialinė parama. Mokslinės literatūros analizės metu išskirta, kad **organizacinė parama** darbuotojams yra labai svarbi. Organizacinės paramos formų darbuotojams analizė leido nustatyti, kad darbuotojams organizacijoje teikiama skirtingų formų parama. Sarfraz'as ir kt. (2019) nurodo, kad suvokiama organizacinė parama apima organizacijos materialinę paramą, teisingą atlygį, tinkamų darbo sąlygų sudarymą, sklandžios komunikacijos užtikrinimą ir kitas formas, kurios parodo darbuotojams, koku mastu juos vertina ir gerbia organizacija, ir suteikia jiems pagrindą pasitikėti organizacija. Mokslinėje literatūroje yra įvardijamos kelios pagrindinės organizacijos paramos formos: materialinė parama (Imran et al., 2020) instrumentinė (techninė, organizacinė) parama (Chen et al., 2020; Collins, 2017), psichologinė parama ir palaikymas (Cohen et al., 2006; Shalabis ir Agyapong, 2020; Petrie et al., 2018), mokymas ir parengimas (Sutcliffe et al., 2016; Sarfraz, 2019), informacinė (Tyra, 2017), darbo sąlygų pritaikymas (Smith et al., 2019) ir teisinė parama ir apsauga (Rodriguez ir Ferreir, 2018). Tačiau, atlikto tyrimo metu buvo identifikuotos ne visos mokslinėje literatūroje įvardintos organizacinės paramos formos. Tyrimo metu informantai įvardino, kad sergantiems darbuotojams sunkia liga buvo teikiamos šios paramos formos - psichologinė parama (psichologinis palaikymas, psichologas), materialinė parama (renkami

pinigai, transportas, gydymas, maistas), instrumentinė parama (darbo grafiko derinimas, sumažintas darbo krūvis), informacinė parama (bendravimas, informacijos perdavimas), darbo sąlygų pritaikymas (lengvesnė darbo vieta, darbo vieta pritaikyta pagal darbingumo lygį). Du informantai teigė, kad jiems nebuvo teikiama jokia parama susirgus sunkia liga. Taigi ne visos paramos formos buvo įvardintos tyrimo metu. Tyrimo metu paramos formos buvo smulkiau apibūdintos nei mokslinėje literatūroje. Taip pat pastebėta, kad nors buvo įvardinta materialinė parama, kaip teikiama paramos forma, tačiau informantai ją įvardino, kaip tą paramos formą, kurios labiau trūko.

Trūkstamos paramos formos organizacijose. Tyrimo metu buvo identifikuotos organizacijos paramos formos, kurių trūko darbuotojams sergantiems sunkia liga. Informantai įvardino šias trūkstamas paramos formas - psichologinė pagalba (psichologas sergančiam darbuotojui, psichologas artimiesiems), materialinė parama (finansinė parama, vienkartinė išmoka, reguliari piniginė suma, gydymo paslaugos, transportas), darbo sąlygų pritaikymas (didesnis galimybių pasiūlymas, atostogos). Taigi remiantis tyrimo rezultatais galima teigti, kad organizacijos nors ir teikia paramą sergantiems darbuotojams, tačiau yra ir trūkstamų paramos formos. Labiausiai informantams trūksta finansinės paramos, todėl ji gali būti įvertinta kaip reikalingiausia paramos forma.

Atlikus tyrimą pakoreguotas teorinis modelis (žr. 7 pav.). Atnaujintame modelyje pažymėta (raudonai) paramos formos, kurios nebuvo atskleistos informantų tyrimo metu. Atliktame tyrime informantai neįvardino šių paramos formų, organizacinės paramos – mokymas ir parengimas bei teisinė parama ir apsauga. Kitos organizacinės paramos formos, kurios buvo įvardintos mokslinėje analizėje pasitvirtino ir atliktame kokybiniame tyrime. Taip pat atliktus tyrimą atsirado ir naujos paramos formos (pažymėta žaliai) – bendradarbių paramoje nauja paramos formos – materialinė parama, ši paramos forma nebuvo atskleista analizuojant mokslinę literatūrą. Prie bendradarbių paramos tipo tyrimo metu nebuvo atskleistos paramos formos – bendravimas, tarpusavio santykiai ir teigiama atmosfera darbe, o psichologinis palaikymas įvardintas ir mokslinėje analizėje, ir atliktame tyrime. Tiriant vadovų suteikiamas paramos formas darbuotojams susirgusiems sunkia liga pastebėta, kad mokslinėje literatūros analizėje įvardintos vadovų paramos tipo formos – teigiamas darbuotojų vertinimas, darbuotojų motyvavimas bei saugios darbo aplinkos sukūrimas, nebuvo atskleistos atliktame kokybiniame tyrime. Tiek mokslinės literatūros analizėje, tiek tyrime paramos formos – psichologinis palaikymas bei rūpinimasis darbuotojais yra įvardintos. Tyrimo metu atskleista naujos vadovų paramos tipo formos darbuotojams susirgusiems sunkia liga – materialinė parama, darbo sąlygų pritaikymas, darbo grafikų pakeitimas, pirmumas atostogų suteikimui. Taigi, atliktas kokybinis tyrimas teorinį modelį (žr. 6 pav.) papildė naujomis paramos formomis. Taip pat atlikto kokybinio tyrimo rezultatai parodė, kad ne visos paramos formos yra taikomos organizacijose darbuotojams, susirgusiems sunkia liga. Taip pat kai kurios paramos formos, kurios buvo įvardintos mokslinėje literatūros analizėje buvo patvirtintos ir tyrimo metu (pažymėta juodai).



7 pav. Organizacijos paramos formos darbuotojams susirgusiems sunkia liga pakoreguotas teorinis modelis pagal atliktą tyrimą (sudaryta autorės)

Priežastys, dėl kurių organizacijos suteikia paramą darbuotojams, susirgusiems sunkia liga. Mokslinėje literatūroje yra įvardinta, kad organizacijos supranta, kodėl reikia teikti paramą darbuotojams. Analizuojant mokslinę literatūrą pastebėta, kad organizacijos remia savo darbuotojus dėl to, kad tai turi teigiamų pasekmių - teigiama nuomonė apie organizaciją (Aselag ir Eisenberger, 2003; Huda et al., 2023; Piyawan et al., 2023; Daniels et al., 2022), įsipareigojimas organizacijai (Ul-Abideen et al., 2023; Aldabb et al., 2023; Fong ir Snap, 2015), pasitenkinimas darbu (Haque et al., 2019; Hee et al., 2018; Raverkar, 2021; Zhang et al., 2011, Maan et al., 2020), greitesnis įmonės tikslų siekimas (Hutchison ir Garstka, 2006; Imran, 2020), proaktyvumas (Chanie et al., 2023; Miselytė ir Bagdžiūnienė, 2017); Faj et al., 2023; Kao et al., 2023), spartesnis darbas (produktyvumas) (Eisenberg et al., 1986; Li et al., 2022; Amabel ir Paryontri, 2023), savivertė (Ramašauskienė, 2022), darbuotojų kūrybiškumas (Aldabb et al., 2023). Tyrimo metu informantai taip pat atskleidė priežastis, dėl kurių organizacija suteikia paramą darbuotojams - įmonės reputacijos palaikymas (socialinis atsakingumas, įvaizdis), darbuotojų išlaikymas (darbuotojo lojalumas įmonei, mikroklimatas), įmonės kultūra (rūpestis darbuotoju, žmogiškumas). Taigi tyrimo metu pasitvirtino ne visa mokslinėje literatūroje išanalizuota informacija, kad organizacijos suteikia paramą darbuotojams ir dėl to, kad jie sudarytų teigiamą nuomonę apie organizaciją, darbuotojai būtų įsipareigoję organizacijai bei būtų pasitenkinę darbu.

Taigi apibendrinant mokslinės literatūros analizę ir tyrimo rezultatus, galima išskirti, kad organizacijos parama sunkiai sergantiems darbuotojams yra labai svarbi. Darbuotojai susirgę sunkia liga susiduria su įvairiais sunkumais, o sergamumas sunkiomis ligomis darbingumo amžiaus žmonėms didėja. Todėl organizacijos turi būti pasiruošusios padėti organizacijos darbuotojams. Paramą sergantiems darbuotojams turi teikti ir vadovai bei bendradarbiai. Atliktas tyrimas ir mokslinės literatūros analizė leidžia išskirti, kad pagrindinės paramos formas, kurias turi teikti organizacijos sunkiai sergantiems darbuotojams yra:

- materialinė parama (papildomi finansinė parama, vienkartinė išmoka sužinojus diagnozę, reguliari pinigų suma sergant ilgesnį laiką, gydymo paslaugų kompensavimas, transporto finansavimas);
- instrumentinė (techninė, organizacinė) parama (darbo grafikų išankstinis suderinimas, sumažintas darbo krūvis);
- psichologinė parama ir palaikymas (psichologo paslaugos pačiam darbuotojui ir artimiesiems, psichologinis palaikymas iš vadovų ir bendradarbių);
- informacinė parama (bendravimas, informacijos perdavimas);
- darbo sąlygų pritaikymas (lengvesnė darbo vieta, darbo vietas pritaikymas pagal darbingumo lygį).

Tyrimo metu nebuvo įvardintos šios paramos priemonės – mokymas ir parengimas bei teisinė apsauga. Organizacijos siekdamos pagerinti paramos teikimo formas darbuotojams, turėtų būti pasiruošusios dokumentus, kaip parama yra teikiama sergantiems darbuotojams, nes nei vienoje iš apklaustų organizacijų nebuvo aiškios struktūros, kaip parama yra teikiama, į kiekvieną atvejį žiūrima individualiai. Pastebėta, kad žmogiškųjų išteklių atstovai įvardina daugiau paramos formų, tokių kaip transporto kompensavimas į gydymo įstaigą arba darbo vietas pritaikymas pagal darbingumo lygį, tačiau šių paramos formų neįvardino darbuotojai, sergantys sunkiomis ligomis. Taip pat pastebėta, kad patys darbuotojai, sergantys sunkiomis ligomis įvardina daugiau vadovų paramos formų nei žmogiškųjų išteklių specialistai, tai rodo, kad žmogiškųjų išteklių specialistai žino ne visas paramos formas, kurias taiko vadovai. Taip pat pastebėta, kad tyrimo metu patys darbuotojai įvardina daugiau trūkstamų paramos formų nei žmogiškųjų išteklių specialistai, tai rodo, kad patys darbuotojai mato didesnę poreikį paramos formoms.

Ateities tyrimams. Tyrimo metu buvo tiriamos trys skirtingos organizacijos ir nors informantų įvardintos paramos formos yra panašios, tačiau reikėtų ištirti daugiau skirtingų organizacijų. Kadangi nebuvo nei vieno informanto, kuris apibūdintų aiškiai, kaip yra teikiama organizacijos parama susirgus darbuotojui sunkia liga, būtų aktualu ištirti įmones, kuriose yra tokia procedūra, tai leistų atrasti daugiau paramos formų.

Išvados ir rekomendacijos

1. Atlikus mokslinės literatūros analizę galima teigti, kad:

- Organizacijos parama suvokiama kaip organizacijos pozicija, indėlio ar elgesio forma, kuri grindžiama reikiamos paramos darbuotojams suteikimu pagal poreikį. Organizacijos parama turi reikšmingą poveikį darbuotojų elgsenai ir požiūriui į organizaciją bei darbą joje. Organizacijos parama yra apibrėžiama kaip darbuotojų suvokimas apie tai, kaip įmonė rūpinasi jų gerove, kaip jie jaučiasi organizacijoje.
- Pagrindiniai organizacijos paramos teikėjų tipai yra - organizacinė, vadovo ir bendradarbių parama.
- Pagrindinės organizacijos paramos formos darbuotojams sergantiems sunkia liga – materialinė parama, instrumentinė (techninė, organizacinė) parama, palaikymas, psichologinė parama, mokymas ir parengimas, komunikacija, darbo sąlygų pritaikymas, teisinė parama ir apsauga.
- Sunkios ligos yra reikšmingas įvykis darbuotojo gyvenime, kuris paveikia ne tik jo fizinę bet ir psichologinę sveikatą, darbo našumą, materialinę ir dvasinę gerovę. Tai gali turėti įtakos ne tik fiziniam pajėgumui, bet ir emociniam stabilumui bei psichologinei būklei. Tai formuoja poreikį organizacijai imtis iniciatyvos teikti paramą sunkiai sergančiam darbuotojui, tačiau ne visos organizacijos teikia paramą.

2. Atlikus mokslinės literatūros analizę, buvo sudarytas teorinis organizacijos paramos formos darbuotojams susirgusiems sunkia liga teorinis modelis, kurį sudaro organizacijos paramos formos pagal paramos teikėjų tipus, darbuotojams susirgusiems sunkia liga.

3. Atsižvelgiant į temos jautrumą ir specifiškumą pasirinktas kokybinis tyrimas, pusiau struktūrizuotas interviu. Tyrime dalyvavo 12 informantų iš 3 skirtingų organizacijų. Remiantis moksliniais šaltiniais prieš interviu buvo paruošti klausimai darbuotojams sergantiems sunkia liga – 11 klausimų, žmoniškųjų išteklių specialistams – 10 klausimų. Pagrindiniai klausimai yra suskirstyti į 4 temas: sunkumai organizacijai ir darbuotojui, paramos formos ir paramos veiksmingumas.

4. Kokybinio tyrimo metu buvo:

- **Išskirti sunkumai** su kuriais dažniausiai susiduria darbuotojai, sergantys sunkiomis ligomis - sukrėtimas, šokas, sumažėjęs darbingumo lygis, pinigų trūkumas, ir papildomos išlaidos. Taip pat buvo identifikuoti ir sunkumai su kuriais dažniausiai susiduria organizacija, kurioje yra sergančių darbuotojų - specialisto trūkumas ir darbų perorganizavimas.
- Identifikuotos darbuotojo gaunamos organizacijos **paramos formos pagal paramos tipus**. Tyrimo metu buvo įvardinta **vadovų parama** sergantiems darbuotojams, dažniausiai vadovai teikia šias paramos formas - psichologinis palaikymas ir darbo grafiko pakeitimas. Informantai teigė, kad sergantiems darbuotojams yra suteikiama parama ir iš **bendradarbių** – psichologinis palaikymas bei materialinė parama. Tyrimo metu atskleista ir dažniausiai suteikiama **organizacinė parama sergantiems darbuotojams** – psichologinis palaikymas, gydymo kompensavimas, ir bendravimas. Kokybinio tyrimo metu atskleistos naujos paramos formos darbuotojams, sergantiems sunkia liga – bendradarbių materialinė parama, bei papildomos vadovų paramos formos – materialinė parama, darbo sąlygų pritaikymas, darbo grafiko pakeitimas bei pirmumas atostogoms. Taip pat tyrimo metu nebuvo atskleistos šios paramos formos, organizacinėje paramoje - mokymas ir parengimas bei teisinė parama bei

apsauga. Bendradarbių teikiamoje paramoje nebuvo atskleista tarpusavio santykiai, bendravimas ir teigiama atmosfera darbe. Vadovų paramoje kokybinio tyrimo metu nebuvo atskleistos šios paramos formos - teigiamas darbuotojų vertinimas, darbuotojų motyvavimas bei saugios darbo aplinkos sukūrimas

- Išskirtos **trūkstamos paramos formos** susirgus sunkia liga – psichologas sergančiam darbuotojui, finansinė parama, vienkartinė išmoka ir gydymo paslaugų kompensavimas. Labiausiai trūkstama paramos forma sergantiems darbuotojams yra finansinė parama.
- Taip pat atskleistos dažniausios **priežastys dėl kurių organizacijos remia darbuotojus** – įvaizdis, darbuotojo lojalumas įmonei, mikroklimatas, rūpestis darbuotoju.

5. Remiantis mokslinės literatūros analize ir empirinio tyrimo rezultatais, atsižvelgiant į trūkstamas paramos formas darbuotojams susirgusiems sunkia liga, pateikiamos **rekomendacijos organizacijoms**, susidūrusiems sunkiomis ligomis sergančiais darbuotojais:

- Organizacijos turėtų teikti paramos formas palengvinančias darbuotojų patiriamus sunkumus susirgus sunkia liga. Dažniausiai patiriami sunkumai yra susiję su finansine padėtimi. Taip pat svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad jeigu organizacijose atsiranda sergančių darbuotojų su sunkumais susiduria ir organizacijos, todėl svarbu būti pasiruošus procedūrą, kaip elgtis tokioje situacijoje ir kaip organizuoti trūkstamo darbuotojo pakeitimą.
- Organizacijos turėtų užtikrinti, kad darbuotojai, susirgę sunkia liga gautų paramą iš visų paramos tipų teikėjų – organizacijos, vadovų, bendradarbių. Taip būtų užtikrinta pilnavertė parama sergančiam darbuotojui. Teikdamos paramą darbuotojams organizacijos kurtų teigiamą įmonės įvaizdį, išlaikytų esamus darbuotojus bei kurtų teigiamas vertybes.
- Organizacijos turėtų užtikrinti, kad visos paramos formos būtų teikiamos darbuotojams, susirgusiems sunkia liga - psichologinė pagalba, materialinė parama, instrumentinė parama, informacinė parama, darbo sąlygų pritaikymas. Šios teikiamos organizacijos paramos formos leistų darbuotojams žinoti, kad ištikus sunkiai ligai jais bus pasirūpinta.
- Siekiant efektyviai suteikti tinkamas paramos formas darbuotojams, organizacijos turi pasiruošti tvarkos aprašus, procedūras, palengvinančias ir padedančias organizacijai tinkamai suteikti paramą darbuotojams susirgusiems sunkia liga.

Literatūros sąrašas

1. Adukauskienė, D. ir kt. (2014). *Onkologija ir hematologija*. Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Medicinos akademijos Medicinos fakulteto Onkologijos institutas.
2. Abdurakhmanov, K. (2020). *Labour Economics. Theory and practice*. Naukowe Wydawnictwo IVG.
3. Ahmed, I., Ismail, W. ir Amin, S. (2011). Conceptualizing Perceived Organizational Support: A Theoretical Perspective. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(12), 784 – 789.
4. Aldabbas, H., Pinnington, A. & Lahrech, A. (2023). The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement. *Current Psychology*, 42(8), 6501-6515. doi: <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01992-1>
5. Amabel, B. ir Paryontri, R. (2023). Perceived Organizational Support (POS) with home industry employee organizational commitment. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11, 232 – 248. Doi: 10.30872/psikoborneo.v11i2.10774
6. Baran, B.E., Shanock, L.R. & Miller, L. R. (2011). Advancing Organizational Support Theory into the Twenty-First Century World of Work. *Journal of Business and Psychology*, 1, 1 – 28. DOI 10.1007/s10869-011-9236-3
7. Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99 – 120.
8. Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York, NY: Wiley.
9. Bosma, A.R., Boot, C.R.L., Snippen, N.C. et al. (2020). Supporting employees with chronic conditions to stay at work: perspectives of occupational health professionals and organizational representatives. *BMC Public Health*, 21, 1 – 12. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10633-y>
10. Bosma, A.R., Boot, C.R.L., Schaafsma, F.G. ir Anema, J.R. (2020). Facilitators, barriers and support needs for staying at work with a chronic condition: a focus group study. *BMC Public Health*, 20(1), 201 – 220. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8320-x>.
11. Caesens, G. ir Stinglhamber, F. (2020) Toward a More Nuanced View on Organizational Support Theory. *Front. Psychol*, 11, 476 – 784. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00476
12. Chanie, W., Melese, S. ir Demesie, A. (2023). Linking work characteristics to proactive behavior: Mediating role of motivational state. *Heliyon*, 9(7):e17522. doi: 10.1016/j.heliyon.2023.e17522.
13. Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G. ir Liang, X. (2020). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations*, 1, 166 – 179. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0079>
14. Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95 – 120.
15. Collins, B.J. (2017). Fair? I don't care: examining the moderating effect of workplace cynicism on the relationship between interactional fairness and perceptions of organizational support from a social exchange perspective. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24, 401– 413.

16. Corneanu-Lipou, L. R. (2017). The influence of employee loyalty and stress management upon the organizational performance. *Analele Universității "Eftimie Murgu" Reșița. Fascicola II Studii Economice*, 24, 1 – 12.
17. Csiernik, R. (2011). The glass is filling: an examination of employee assistance program evaluations in the first decade of the new millennium. *J Workplace Behav Health*, 26, 334–355.
18. Daniels, R. A., Miller, L. A., Mian, M. Z., & Black, S. (2022). One size does NOT fit all: Understanding differences in perceived organizational support during the COVID-19 pandemic. *Business and Society Review*, 127, 193 – 222.
19. Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(1), 42, 1 – 15. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062531>
20. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
21. Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L. ir Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. SSRN.
22. Eisenberger, R., Shanock L. R. ir Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 7, 101 – 124. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
23. Fay, D., Strauss, K., Schwake, C. & Urbach, T. (2023). Creating meaning by taking initiative: Proactive work behavior fosters work meaningfulness. *Applied Psychology: An International Review*, 72(2), 506 – 534. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://doi.org/10.1111/apps.12385>
24. Fong, K. H. ir Snape, E. (2015) Empowering leadership, psychological empowerment and employee outcomes: testing a multi-level mediating model. *Br J Manag*, 26, 126 – 138.
25. Gignac, M. et al. (2020). Disclosure, privacy and workplace accommodation of episodic disabilities: organizational perspectives on disability communication-support processes to sustain employment. *J Occup Rehabil*, 31(1), 153 – 165. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09901-2>.
26. Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <http://213.55.95.79/index.php/EJE/article/view/1645>
27. Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360 – 1380.
28. Haafkens, J.A., Kopnina, H., Meerman, M. ir Dijk, F. (2011). Facilitating job retention for chronically ill employees: perspectives of line managers and human resource managers. *BMC Health Serv Res.*, 11(1), 104 – 110. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-104>.
29. Harris, K. J. & Kacmar, K. M. (2018). Is more always better? An examination of the nonlinear effects of perceived organizational support on individual outcomes. *J. Soc. Psychol.*, 158, 187–200. doi: 10.1080/00224545.2017.1324394

30. Haque, A., Wan, Nasir Z. B. & Anis, M. Z. (2019). Factors Influencing Employee Job Satisfaction at Commercial Banks in Bangladesh. *Proceedings of the IIUM International Conference on Business Management*, 4, 1126 – 1140.
31. Hee, O. C., Yan, L. H., Rizal, A. M., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2018). Factors Influencing Employee Job Satisfaction: A Conceptual Analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(6), 331 – 340.
32. Hien, P. (2023). Unveiling the Influence of Empowerment Leadership on Employee Loyalty: the Mediating Role of Employee Trust and Job Satisfaction. *Journal of Applied Research in Technology & Engineering*, 5, 1 – 12. doi: 10.4995/jarte.2024.19546
33. Holman, D. (2013). Job types and job quality in Europe. *Human Relations*, 66(4), 475–502, doi: 10.1177/0018726712456407
34. Holmes, D. S. ir Rahe, R. (1967). Holmes – Rahe Cife chantes seal. *Journal of Psychosomatic Research*, 6, 215 – 218
35. Huda, N., Putri, D. K., & Ancok, D. (2023). Mediation role of work life balance on the effect of perceived organization support on lecturer job satisfaction at private university in Jakarta during Covid-19 pandemic. *Asian Social Work Journal*, 8(1), 241 – 249. doi: <https://doi.org/10.47405/aswj.v8i1.241>
36. Hur, W., Han, S., Yoo, J. & Moon, T. (2015). The moderating role of perceived organizational support on the relationship between emotional labor and job-related outcomes. *Management Decision*, 53, 605 – 624. Doi: 10.1108/MD-07-2013-0379
37. Hutchison, S. ir Garstka, M. (2006). Sources of Perceived Organizational Support: Goal Setting and Feedback. *Journal of Applied Social Psychology*, 26, 1351 – 1366. doi: 10.1111/j.1559–1816.1996.tb00075.x
38. Imran, M.Y. Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F.ir Ilyas, S. (2020). Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6, 82 – 95. [žiūrēta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://doi.org/10.3390/joitmc6030082>
39. Jong, M., Boer, A., Tamminga, S.J., ir Frings-Dresen, M. (2015). Quality of working life issues of employees with a chronic physical disease: a systematic review. *J Occup Rehabil.*, 25(1):182 – 196. [žiūrēta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9517-6>.
40. Kanarek, R. B. (2023). *Living Well with a Serious Illness: A guide to palliative care for mind, body, and spirit*. Johns Hopkins University Press.
41. Kao, J. C., Cho, C. C., & Kao, R. H. (2023). Perceived organizational support and organizational citizenship behavior—A study of the moderating effect of volunteer participation motivation, and cross-level effect of transformational leadership and organizational climate. *Frontiers in Psychology*, 14, 108 - 130. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1082130>
42. Kent, K., Goetzel, R.Z., Roemer, E.C., Prasad ir A., Freundlich, N. (2016). Promoting healthy workplaces by building cultures of health and applying strategic communications. *J Occup Environ Med* ; 58, 114 – 122.
43. Kish, A., Newcombe, P. & Haslam, D. (2018). Working and caring for a child with chronic illness: A review of current literature. *Child: Care, Health and Development*, 44, 1 – 9. Doi: 10.1111/cch.12546

44. Knecht, C., Hellmers, C. & Metzging, S. (2014). The Perspective of Siblings of Children With Chronic Illness A Literature Review. *Journal of Pediatric Nursing*, 30, 1 – 11. Doi: 10.1016/j.pedn.2014.10.010
45. Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M.T., Buffardi, L.C., Stewart, K.A. ir Adis, C.S. (2017). Perceived organizational support: a meta-analytic evaluation of organizational support theory. *J. Manag.* 43, 1854 – 1884.
46. Li, M., Jameel, A., Ma, Z., Sun, H., Hussain, A. ir Mubeen, S. (2022). Prism of Employee Performance Through the Means of Internal Support: A Study of Perceived Organizational Support. *Psychol Res Behav Manag.*, 15, 965 – 976. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://doi.org/10.2147/PRBM.S346697>
47. Maan, A.T., Abid, G. ir Butt, T.H. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Futur Bus*, 6, 21 – 29. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
48. Maurits, R. (2017). Knowledge-synthesis Chronic illness and work - Laborparticipation by people with a chronic illness or physical disability. 2013. *Nivel*. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/Kennissynthese-Chronisch-Ziek-en-Werk.pdf>.
49. Meade, M., Reed, K., Rumrill, P., Aust, R. ir Krause J. (2016). Perceptions of quality of employment outcomes after multiple sclerosis: a qualitative study. *J Rehabil.*, 82(2), 31 – 40.
50. Miner, K. N., Settles, I. H., Pratt - Hyatt, J. S., & Brady, C. C. (2012). Experiencing incivility in organizations: The buffering effects of emotional and organizational support. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(2), 340-372.
51. Miselytė, M. ir Bagdžiūnienė, D. (2017). Socialinės paramos ir vadovo proaktyvaus elgesio reikšmė darbuotojų proaktyviam elgesiui. *Psichologija*, 56, 37 – 54.
52. Muhammad, R., Yaqub ir R. & Hussain, N. (2021). Linking compensation, employee engagement, employee loyalty and organizational performance: the mediating role of organization commitment. *BBE*, 10, 40 – 58.
53. Oliveira, C., Saka, M., Bone, L. ir Jacobs, R. (2023). The Role of Mental Health on Workplace Productivity: A Critical Review of the Literature. *Appl Health Econ Health Policy*, 21(2), 167 - 193. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9663290/>
54. Palstam, A., Gard, G. ir Mannerkorpi, K. (2013). Factors promoting sustainable work in women with fibromyalgia. *Disabil Rehabil*, 35(19), 1622 – 1629. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://doi.org/10.3109/09638288.2012.748842>.
55. Paton, D., & Smith, L. M. (1996). Psychological trauma in critical occupations: Methodological and assessment strategies. In D. Paton & J. M. Violanti (Eds.), *Traumatic stress in critical occupations: Recognition, consequences and treatment* (pp. 15–57). Charles C Thomas, Publisher.
56. Pearson, C. M., & Clair, J. A. (1998). Reframing crisis management. *The Academy of Management Review*, 23(1), 59 – 76.
57. Pelech, D. & Hayford, T. (2019). Medicare advantage and commercial prices for mental health services. *Health Aff*, 38, 262–267.

58. Petrie, K., Gayed, A., Bryan, B.T., Deady, M., Madan, I. ir Savic, A. (2018). The importance of manager support for the mental health and well-being of ambulance personnel. *PLoS One*, 23, 1 – 12. doi: 10.1371/journal.pone.0197802.
59. Pierce, J. R. & Aguinis, H. (2013). The too-much-of-a-good-thing effect in management. *J. Manage*, 39, 313 – 338. doi: 10.1177/0149206311410060
60. Piyawan, C., Pavica, S. M. ir Grace, A. (2023). Social Support Expectations of Managers and Employees from Croatia, Thailand, and the United States Amid COVID-19: An Organizational Support Theory Perspective. *Southern Communication Journal*, 4, 1 – 16. doi: 10.1080/1041794X.2023.2214114,
61. Ramašauskienė, V. (2022). Darbuotojų pasitikėjimą savimi mažinančių veiksmų valdymas neapibrėžtumo sąlygomis. *Regional formation and development studies: journal of social sciences*, 1, 69 –79. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0149206315575554>
62. Raverkar, D. P. (2021). *Turn the organization around (Employee Satisfaction & Productivity through Work Culture)*. Ashok Yakkaldevi.
63. Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied psychology*, 87(4), 698 – 705. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
64. Rodríguez, M. & Ferreira, J. (2018) The contribution of the intervention in social networks and community social work at the local level to social and human development. *European Journal of Social Work*, 6, 863-875. Doi: 10.1080/13691457.2018.1423551
65. Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), 121 - 139.
66. Sarfraz, M., Qun, W., Sarwar, A. ir Abdullah, M. I. (2019). Mitigating effect of perceived organizational support on stress in the presence of workplace ostracism in the Pakistani nursing sector. *Psychol Res Behav Manag*, 12, 839-849. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S210794>
67. Shalaby, R. ir Agyapong, V. (2020). Peer Support in Mental Health: Literature Review. *JMIR Ment Health*, 9, 1 – 18. doi: 10.2196/15572.
68. Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Davis, J. H. (2007). An integrative model of organizational trust: Past, present, and future. *Academy of Management Briarcliff Manor*, 32, 344 – 354.
69. Servetkienė, V. (2013). *Gyvenimo kokybės daugiadimensis vertinimas, identifikuojant kritines sritis: daktaro disertacija*. Vilnius: Socialiniai mokslai, ekonomika. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:2008084/datastreams/MAIN/content>
70. Sihombing, M., Iskandarini, D. ir Sembiring, M. (2023). Analysis of Company Organizational Support for Millennial Employee Loyalty through Organizational Culture Mediation. *International Journal of Science and Society*, 5, 427– 441. doi: 10.54783/ijsoc.v5i4.799
71. Smith, W. K., & Besharov, M. L. (2019). Bowing before Dual Gods: How Structured Flexibility Sustains Organizational Hybridity. *Administrative Science Quarterly*, 64(1), 1 – 44. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://doi.org/10.1177/0001839217750826>
72. Strömberg, C., Aboagye, E., Hagberg, J., Bergström, G. & Lohela - Karlsson, M. (2017). Estimating the effect and economic impact of absenteeism, Presenteeism, and work

- environment-related problems on reductions in productivity from a managerial perspective. *Value Health*, 20(8), 1058 – 64. [žiūrēta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://doi.org/10.1016/j.jval.2017.05.008>.
73. Tyra, A. (2017). Robustness of non-interdependent and interdependent networks against dependent and adaptive attacks. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 482, 713 – 727. [žiūrēta 2024-01-13]. Prieiga per internetą: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0378437117303886>
74. Ul-Abideen, Z., Aamir, S., Atiq, N. ir Javed, A. (2023). Mediating Role of Organizational Commitment between Perceived Organizational Support and Employee Perception in Public Sector Universities. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 11, 3707 – 3722. doi: 10.52131/pjhss.2023.1103.0650
75. WHO (PSO) - World Health Organization. *Healthy workplaces: a model for action. For employers, workers, policy-makers and practitioners*. Geneva, Switzerland, 2010.
76. Wu A., Roemer, E. C., Kent, K. B., Ballard, D. W. ir Goetzl, R. Z. (2021). Organizational Best Practices Supporting Mental Health in the Workplace. *J Occup Environ Med.*, 1, 925 – 931. doi: 10.1097/JOM.0000000000002407.
77. Zhang, Y., Yao, X., & Cheong, J. O. (2011). City Managers' Job Satisfaction and Frustration: Factors and Implications. *The American Review of Public Administration*, 7, 670 – 685.

Informacijos šaltinių sąrašas

1. Eurofound ir TDO. (2019). *Working conditions in a global perspective*. Publications Office of the European Union. Geneva: Luxembourg and International Labour Organization, [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://lsmu.lt/cris/entities/publication/5ef3ceec-ab95-4deb-8874-b9e72c400f35/details>
2. Lietuvos Respublikos sveikatos ministro įstatymas Nr. V-177 (2003). *e-seimas*. [žiūrėta 2023-11-27]. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.208846/asr>
3. Lietuvos higienos institutas. Sergančių asmenų skaičius 1000 gyventojų. *Lietuvos higienos institutas*. [žiūrėta 2023-11-25]. Prieiga internetu: https://stat.hi.lt/default.aspx?report_id=127
4. LR sveikatos ministro įstatymas Nr. V-177 (2003). *e-seimas*. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.208846/asr>
5. LR Statistikos departamentas (2024a). Mirusiųjų skaičius pagal mirties priežastis. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=f8614f5d-3b70-49c3-9c90-d2e7f53c2ace#/>
6. LR Statistikos departamentas (2024b). Gyventojų sveikatos statistinio tyrimo rezultatai. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=8074853>
7. Wang, P. (2016). The Cost and Benefits of Workplace Mental Health: Depression. Presentation at: Mental Health in the Workplace: A Public Health Summit “Advancing Mental Health through Action. *Forbes*. [žiūrėta 2024-01-13]. Prieiga per internetą <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2021/12/06/the-costs-and-benefits-of-addressing-mental-health-in-the-workplace/>

Priedai

1 priedas. Interviu pagrindiniai ir papildomi klausimai žmogiškųjų išteklių darbuotojams

| Nr. | Tema | Interviu klausimas | Pagrindimas |
|-----|--|--|--|
| 1. | Įvadinis | Kiek laiko dirbate organizacijos žmogiškųjų išteklių skyriuje? | - |
| 2. | Įvadinis | Kiek šiuo metu yra įmonėje sergančių darbuotojų sunkia liga? | - |
| 3. | Sunkumai organizacijai | Su kokiais sunkumais susiduria organizacija, kuomet darbuotojas susergera sunkia liga? | Li et al.,(2022), Daniels'as ir kt. (2022), Wang (2016) |
| 4. | Sunkumai susirgus | Su kokiais sunkumais susiduria darbuotojai, kuomet susergera sunkia liga? | Haafkens et al. (2011), Gignakas et al. (2020), Bosma et al. (2020) |
| 5. | Paramos formos | Kokias paramos formas taiko organizacija darbuotojui susirgus sunkia liga? | Eisenberger et al. (1986); Rhoades et al. (2001), Petrie et al. (2018) |
| 6. | Paramos formos pagal teikėjus | Kokių paramos formų darbuotojai, susirgę sunkia liga gali sulaukti iš tiesioginių vadovų? | Eisenberger et al. (1986); Rhoades et al. (2001), Petrie et al. (2018) |
| 7. | Paramos formos pagal teikėjus | Kokių paramos formų darbuotojai, susirgę sunkia liga gali sulaukti iš bendradarbių? | Eisenberger et al. (1986); Rhoades et al. (2001) Petrie et al. (2018) |
| 8. | Paramos veiksmingumas | Kaip manote, kokios paramos formos yra veiksmingiausios? | Imran et al. (2020), Chen et al. (2020), Collins'as (2017), Sutcliffe et al.(2016), Sarfraz'as (2019), Tyra (2017), Smith et al. (2019), Rodriguez ir Ferreir (2018) |
| 9. | Paramos veiksmingumas | Kokios papildomos paramos formos galėtų būti teikiamos darbuotojams, susirgusiems sunkia liga? | - |
| 10. | Papildomas klausimas (Paramos tikslas) | Kodėl Jūsų organizacija skiria paramos formas darbuotojams, kurie susergera sunkia liga? | Sarfraz et al. (2013), Hien (2023), Miselytė ir Bagdžiūnienė, (2017), Faj et al. (2023) |

2 priedas. Interviu pagrindiniai klausimai darbuotojams, sergantiems, sirgusiems sunkia liga

| Nr. | Tema | Interviu klausimas | Pagrindimas |
|-----|--|--|--|
| 1. | Įvadinis | Kiek laiko dirbate organizacijoje ? | - |
| 2. | Įvadinis | Kiek laiko sergate / sirgote ir kokia liga? | - |
| 3. | Sunkumai susirgus | Su kokiais sunkumais susidūrėte darbe sužinojęs diagnozę ir sirgdamas sunkia liga? | Haafkens et al. (2011), Gignakas et al. (2020), Bosma et al. (2020) |
| 4. | Sunkumai organizacijai | Kaip manote, su kokiais sunkumais susiduria organizacija, kai darbuotojas suseraga sunkia liga? | Li et al.,(2022), Daniels'as ir kt. (2022), Wang (2016) |
| 5. | Paramos formos | Kokias paramos formas Jums taikė organizacija kaip sirgote / sergate sunkia liga? | Eisenberger et al. (1986); Rhoades et al. (2001), Petrie et al. (2018) |
| 6. | Paramos formos pagal teikėjus | Kokias paramos formas, susirgus sunkia liga gavote iš tiesioginių vadovų? | Eisenberger et al. (1986); Rhoades et al. (2001), Petrie et al. (2018) |
| 7. | Paramos formos pagal teikėjus | Kokias paramos formas, susirgus sunkia liga gavote iš bendradarbių? | Eisenberger et al. (1986); Rhoades et al. (2001) Petrie et al. (2018) |
| 8. | Paramos veiksmingumas | Kaip manote, kokios formos priemonės yra veiksmingiausios? | Imran et al. (2020), Chen et al. (2020), Collins'as (2017), Sutcliffe et al.(2016), Sarfraz'as (2019), Tyra (2017), Smith et al. (2019), Rodriguez ir Ferreir (2018) |
| 9. | Paramos veiksmingumas | Kokių paramos formų, susirgus sunkia liga trūko? | - |
| 10. | Paramos veiksmingumas | Kokios papildomos paramos formos galėtų būti teikiamos darbuotojams, susirgusiems sunkia liga? | - |
| 11. | Papildomas klausimas (Paramos tikslas) | Kaip manote, kodėl Jūsų organizacija skiria paramos formas darbuotojams, kurie suseraga sunkia liga? | Sarfraz et al. (2013), Hien (2023), Miselytė ir Bagdžiūnienė, (2017), Faj et al. (2023) |

3 priedas. Informantų įvardinti sunkumai susirgusiems sunkia liga

| Kategorija | Subkategorija | Kodas | Informantų citatos |
|-------------------------------|---|---------------------------|---|
| Sunkumai susirgus sunkia liga | Sunkumai susiję su darbuotojų psichologine būseną | Sukrėtimas | <p>GŽ1: „[...] šokas kiekvienai pusei, tiek vienai, tiek kitai pusei...“</p> <p>GD1: „Taip, nu tai kada tau davė pirma tai šokas, todėl, kad tu supranti, kai ateini į komisiją ir sako 3 mėnesiai tau gyvybės.“</p> <p>GD1: „[...] pradžioj tai šokas buvo, dar mėnesis praėjo, tai nesuprati gi informacijos jokios nėra.“</p> <p>GD1: „Tai buvo man šokas, kad aš apie šitą ligą nieko nežinojau.“</p> <p>GD3: „Bet čia toks momentas kai ir pačiai sunku apie tai galvoti [...]“</p> <p>AD2: „Ir šiaip buvo pradžioje buvo šokas, aišku, kad buvo šokas. Ir atrodė tai kas bus toliau, net neatsimenu visko pilnai.“</p> <p>AD2: „Šokas buvo, kai sužinojau diagnozę, klausiau savęs, kaip suprasti man [...]“.</p> <p>AD3: „Nu vis tiek, kai atsitiko tas nualpimas, gal vis tiek ir šokas po to buvo, kas čia man buvo, kas čia man buvo.“</p> <p>SD2: „Nu nežinau, toks vos jautiesi kaltas, kad tu sergi. Tokią įtampą jaučiau, nežinau.“</p> <p>SŽ1: „Realiai manau, kad visiems susirgusiems yra susitaikyti su šita liga.“</p> |
| | | Baimė | <p>GŽ1: „[...] baimė kas bus jeigu aš ilgam susirgsiu [...]“</p> <p>AŽ1: „Juk žmogus bijo, nerimauja, koks jo laukia likimas, pasveiks ar nepasveiks, galės grįžti į darbą ar ne ir apskritai, kaip viskas klostysis toliau.“</p> <p>AŽ1: „[...] didžiausias sunkumas, tai jau yra baimė, stresas, kad jau tokia kritinė liga yra ir ,kad ji iš viso atsirado.“</p> <p>SD2: „Nes tiesiog toks baimės jausmas.“</p> |
| | | Nežinia | <p>GD1: „Kada gauni šitą diagnozę atrodo, nu kaip tu, atrodo, kad niekas neserga, tu viena.“</p> <p>AŽ1: „Aišku jaučia stresą ir dėl to ar galės dirbti, kiek galės dirbti ir kaip seksis dirbti po ligos, po išgijimo.“</p> <p>AŽ1: „[...] kad bausis tas toks nerimas. Ir manau, kad tai yra vienas iš didžiausių sunkumų, nes sau užduodami klausimai, o kas man bus.“</p> <p>AD1: „Nežinai, kaip ką daryti toliau, kiek laiko čia bus blogai.“</p> <p>SD1: „Sunku būdavo susikaupti [...]“</p> <p>SD1: „Tai manau, kad pagrindinis sunkumas, tai suprasti ir valdyti ligą ir supratimas, kad nežinau, o kaip bus toliau. Tokia nežinomybė.“</p> <p>SD2: „Ai tokia, kaip pasakyt, tokia nežinai kur kreiptis nei ką.“</p> <p>SD2: „Tiesiog nežinai, nei ką daryt, nei ką sakyt.“</p> |
| | | Baimė pasakyti darbdaviui | <p>GŽ1: „[...] bijau pasakyti gal dar pasakyti ir darbdaviui, nes mane gali atleisti, nes nelaikys [...]“</p> <p>GD1: „Darbe... pradžioj yra sunku pasakyt [...]“</p> <p>GD2: „Ir šiaip atrodo sunku yra prašyti pagalbos, atrodo ir taip sergi, nedirbi, sukeli sunkumų ir ką čia prašyt.“</p> <p>GD3: „Tik buvo nemalonu pasakyt, kai jau supratau, kad ilgai negalėsiu dirbti.“</p> <p>AŽ1: „[...] darbuotojas ne visada nori pasisakyti, kad serga.“</p> |

| | | | |
|-------------------------------|---|---|---|
| Sunkumai susirgus sunkia liga | Sunkumai susiję su darbuotojų fizine būseną | Jėgų trūkumas | <p>GD1: „[...] aš neturiu jėgų, aš negaliu atsikelti. Vat yra tokia žiauri liga.“</p> <p>GD3: „Nugarą skaudėjo, rankas skaudėjo, sąnarius skaudėjo, bet tai čia buvo viskas susiję [...]“.</p> <p>SD1: „[...] tad dažnai tekdavo (ypatingai ligos pradžioje, sunkiausi buvo pirmieji 3 metai), ateiti neišsimiegojus, stipriai nerimaujant, tad dažnai nukentėdavo darbo produktyvumas [...]“.</p> <p>SD3: „[...] sunkumas, kad negaliu dirbti, normaliai atlikti savo darbų, nes ir galva svaigdavo ir toks silpnumas...“</p> |
| | | Sumažėjęs darbingumo lygis | <p>GŽ1: „Nu kaip ir praktika rodo kai žmogus grįžta. kad ir po tos ligos tai ne visi gali grįžti į tą pačią į tą pačią tavo poziciją darbo.“</p> <p>GD1: „Ir aš dabar ateidama aš sakau, aš negaliu to, to fiziškai, ten ranka neveikia [...]“.</p> <p>GD2: „Nedarbingumas pusės metų ir jo ir tada davė tą neįgalumą.“</p> <p>GD2: „[...] kad, pasakiau ką dirbu, tai sakė geriau nedirbkit.“</p> <p>AD1: „Na pagrindinis sunkumas tai tas, kad negali dirbti.“</p> <p>AD1: „Aš nedirbau 4 mėnesius ir man davė invalidumą [...]“.</p> <p>AD1: „Nu kad negaliu dirbti pilnos darbo dienos. Iš pačių pradžių, kai grįžau tai iš viso tik po kelias valandas galėjau dirbti [...]“.</p> <p>AD1: „[...] turi save saugoti ir kai pagalvoji jau ne tokia esu gera darbuotoja kaip anksčiau, nes anksčiau didesniu krūviu dirbti galėjau, o dabar jau nebe taip.“</p> <p>SD3: „Sunkiau buvo dirbti, vis tiek toks mano darbas, kai reikia greičio, reakcijos, aptarnauti maloniai klientus, tai va ir negalėjau dirbti [...]“.</p> |
| | Ilgas nedarbingumas | <p>GŽ1: „[...] mūsų praktika rodo tai gali trukti nuo 3 mėnesių, pusės metų o gali ir netgi daugiau [...]“</p> <p>GD1: „Du metus buvau nedarbingume, negalėjau visai dirbt...“</p> <p>GD2: „Nedarbingumas pusės metų ir jo ir tada davė tą neįgalumą.“</p> <p>GD3: „Nes nedarbingumo gavau kažkokią išmoką, bet ji jau mažesnė.“</p> <p>AD1: „Na bet realiai yra tikrai darbuotojų, kurie nedarbingume yra apie pusė metų.“</p> <p>AD1: „Na pagrindinis sunkumas tai tas, kad negali dirbti.“</p> <p>AD2: „Man atrodo gavosi 4 mėnesiai, kai nedirbau.“</p> <p>AD2: „Nes nedarbingumas tik 62 % ten kažkur (juokiasi).“</p> <p>AD2: „[...] ir vis tiek 4 mėnesius nedirbau.“</p> <p>AD3: „Aišku būna kur žmogus du metus nedarbingume būna tai jau nežinau, kaip čia būtų.“</p> <p>SD1: „Nedarbingume būnu dažnai, nes kartais nuo karto ten išeiti ilgesniam laikui. Ilgiausias periodas gal buvo pusė metų.“</p> <p>SD1: „[...] kai esi nedarbingume gauni mažiau nei dirbdamas, o išlaidų tai daugiau.“</p> <p>SD1: „O kai esi ilgai nedarbingume būdavo sunku...“</p> <p>SD2: „[...] jau ir taip metus nedirbau, bet atrodo, kad taip seniai buvau darbe.“</p> <p>SD3: „[...] tai po beveik 4 mėnesių grįžau į darbus.“</p> | |

| | | | |
|-------------------------------|---|---|---|
| Sunkumai susirgus sunkia liga | Sunkumai susiję su darbuotojų finansais | Sutrumpintos darbo valandos | <p>AŽ1: „[...] pats turi susimąžinti darbo krūvį.“</p> <p>AŽ1: „[...] žmogus grįžta po ligos ir dirbs mažesniu darbo krūviu.“</p> <p>AD1: „Nu kad negaliu dirbti pilnos darbo dienos. Iš pačių pradžių, kai grįžau tai iš viso tik po kelias valandas galėjau dirbti [...]“.</p> <p>AD1: „[...] turi save saugoti ir kai pagalvoji jau ne tokia esu gera darbuotoja kaip anksčiau, nes anksčiau didesniu krūviu dirbti galėjau, o dabar jau nebe taip.“</p> <p>AD1: „Tai ir dabar susimąžinau etatą, dirbau pilnu etatu, o dabar 0,75 etatu.“</p> |
| | | Pinigų trūkumas | <p>GŽ1: „Nu tada manau, kad dar svarbu labai ir finansai, juk žmogui jie tai sumažėja...“</p> <p>GD2: „Nes nedarbingumo gavau kažkokią išmoką, bet ji jau mažesnė.“</p> <p>AD2: „Pats pirmas sunkumas, tai aišku, kad finansinis...“</p> <p>AŽ1: Neteko apie tai kalbėti su darbuotojais, bet aišku finansiniai dalykai [...]“.</p> <p>AD2: „[...] finansiška jau buvo sunku, nes ir kuras ir negali dirbti ir dar prašiau, kad kažkas nuvežtų.“</p> <p>AD2: „Nu šiaip pinigų tai labiausiai trūksta tokiu atveju, juk nesitiki, kad susirgsi.“</p> <p>AD3: „Bet gal yra tokių žmonių, kuriems trūksta ir neturi iš ko vaistų nusipirkti.“</p> <p>SD1: „Tai toks užburtas ratas, gauni mažiau, o išleidi daug daugiau nei būnant sveiku.“</p> <p>SD2: „Vis tiek tas biuletenis, tai automatiškai yra ne alga jau.“</p> |
| | | Papildomos išlaidos | <p>GŽ1: „Plius kiek daug papildomų išlaidų, vaistai, gydymas ir panašiai...“</p> <p>GD1: „[...] mes važiuojam į Vilnių, tai yra mum kainuoja, man kainuoja vyro diena, man kainuoja...“</p> <p>GD1: „Vis tiek kuras iki Vilniaus.“</p> <p>GD1: „[...] tokiam žmogui, po chemijos, peruką nusipirkt, tai yra dideli pinigai.“</p> <p>GD2: „Vis tiek reikėjo papildomų pinigų.“</p> <p>GD3: „[...] nes nu vis ties išsileidžia nemažai, važinėji pas gydytojus, paskui vis tiek nedirbi, vaistai irgi ne visi kompensuojami.“</p> <p>GD3: „[...] vis tiek papildomos išlaidos, tai vaistai, tai chemija tai dar kažkas.“</p> <p>AD1: „[...] nes tikrai kaip ir sakiau išlaidų yra daug.“</p> <p>AD2: „Tų papildomų išlaidų net negalvojau, kad tiek yra...“</p> <p>AD2: „[...] bet kai pagalvoji tai vis tiek ir taip reikėjo ir važinėti į kitą miestą ir kiek tai kainuoja [...]“.</p> <p>AD2: „Nu tai ką ir vėl visur pinigai, ir va atrodo, kad galima gauti nemokamai, na bet ne...“</p> <p>SD1: „[...] Lietuvoje tikrai ne viskas kompensuojama.“</p> <p>SD2: „Nes vis tiek daug išlaidų daugiau...“</p> <p>SD3: „[...] jei kokio labai sunki liga, onkologija, tai tikrai reikia tų pinigų [...]“.</p> |
| | Papildomos išlaidos | <p>GŽ1: „[...] daug sudėtingiau tada surasti darbuotoją [...]“</p> <p>AŽ1: „[...] didžiausias sunkumas, tai tas, kad reikia kito darbuotojo, aha ir dažniausiai tai ne taip greitai gali rasti [...]“.</p> <p>AŽ1: „Aišku pas mus kaita nėra labai didelė, bet naują žmogų surasti užtrunka.“</p> <p>AŽ1: „[...] greičiausiai sunku surasti kitą žmogų, nes kartais būna ir ilgas laikotarpis arba čia ne kelios dienos.“</p> <p>AD1: „Arba iš viso turi ieškoti naujo papildomo žmogaus, bet vėlgi tas papildomas tai juk tik laikinai. Tai manau, kad</p> | |
| Sunkumai organizacijoms | Naujo darbuotojo paieška | <p>GŽ1: „[...] daug sudėtingiau tada surasti darbuotoją [...]“</p> <p>AŽ1: „[...] didžiausias sunkumas, tai tas, kad reikia kito darbuotojo, aha ir dažniausiai tai ne taip greitai gali rasti [...]“.</p> <p>AŽ1: „Aišku pas mus kaita nėra labai didelė, bet naują žmogų surasti užtrunka.“</p> <p>AŽ1: „[...] greičiausiai sunku surasti kitą žmogų, nes kartais būna ir ilgas laikotarpis arba čia ne kelios dienos.“</p> <p>AD1: „Arba iš viso turi ieškoti naujo papildomo žmogaus, bet vėlgi tas papildomas tai juk tik laikinai. Tai manau, kad</p> | |

| | | | |
|-------------------------------|-------------------------|-----------------------------|---|
| Sunkumai susirgus sunkia liga | Sunkumai organizacijoms | | <p>tokį ir sunku rasti ir nėra norinčių dirbti laikinai, kol kitas serga.“</p> <p>AD1: „O laikinai gal žmonės nenori ateit, nu aš tai nenorėčiau, kai nežinočiau, kiek laiko dirbti reiks.“</p> <p>AD2: „[...] pagrindinis sunkumas, nes reikia ieškoti kažkotai.“</p> <p>SD2: „[...] realiai reikia ieškoti naujo darbuotojo kažkuriam laikui. Čia tai pagrindas, taip, reikia ieškot naujo darbuotojo.“</p> |
| | | Specialisto trūkumas | <p>GŽ1: „[...] o kas tą darbą darys vietoj žmogaus [...]“</p> <p>GD2: „Nu darbuotojų trūksta. Darbuotojų trūkumas tiesiog.“</p> <p>GD3: „Tai susiduria užtai nėra kam dirbti (besijuokdamas). Reikia ieškot žmonių.“</p> <p>AŽ1: „[...] reikia naujo žmogaus, reikia greitai, o ir apmokyti dar reikia juk.“</p> <p>AD3: „[...] darbuotojas kaip ir yra, bet jo kaip ir nėra. Nu tai va jiem čia... Pagrindinis sunkumas, toks yra man atrodo.“</p> <p>SŽ1: „[...] pirmiausiai susiduria tiesiog su darbo jėgos trūkumu, nes labai sunku atrasti žmogų ir pakeisti.“</p> <p>SD3: „Nu pagrindinis sunkumas tai aišku, kad nėra kam dirbti.“</p> |
| | | Paramos suteikimo klausimas | <p>GŽ1: „[...] galvoja ir kaip tas žmogus jaučiasi ir kuo nu galėtų padėti [...]“</p> <p>AŽ1: „Nu dar vienas kaip sunkumas galėtų būti ir tai, kad nu vis tiek galvoji, kaip čia gali padėti, ką daryti [...]“</p> <p>AŽ1: „[...] tai gal reiktų pradėti galvoti apie tam tikras pagalbos formas, net nežinau, nes kol kas tai tokie vienetiniai atvejai tos ligos.“</p> <p>SŽ1: „Ir tas situacijos pergalvojimas vis tiek dar ir yra susijęs, ką galim padaryti dėl žmogaus.“</p> |
| | | Sukrėtimas | <p>GŽ1: „[...] šokas kiekvienai pusei, tiek vienai, tiek kitai pusei...“</p> <p>AD2: „Nu ir gal pačiai įmonei irgi būna šokas, nes nu vis tiek sunku klausyt diagnozė...“</p> <p>SŽ1: „Ir šiaip, aišku, kad įmonė irgi susiduria su šoko būseną.“</p> |
| | | Papildomas dėmesys | <p>AD1: Nu ir šiaip dar turi palaikyti darbuotoją, skirti jam papildomo dėmesio [...]“</p> <p>AD3: „[...] reikia vadovui daugiau laiko skirti savo darbuotojui.“</p> |
| | | Darbų perorganizavimas | <p>GŽ1: „[...] kaip veiklos procesą tai įmonė tada turi ką galvoti.“</p> <p>GŽ1: „[...] kiekvienas kaip padalinio vadovas galvoja apie darbo organizavimą [...]“</p> <p>GD3: „[...] nu ir tada krūvis lieka kitam tam darbuotojui, likusiam darbuotojui.“</p> <p>AŽ1: „[...] kitą kartą iš savų darbuotojų perskirstome darbus, na bet čia jau retais atvejais pavyksta arba žinome, kad greitai žmogus grįš.“</p> <p>AŽ1: „[...] kartais reikia net ir funkcijas pakeisti, nes gal žmogus negali grįžti į darbo vietą.“</p> <p>AŽ1: „Na tarkim skirti lengvesnius darbus, paskirstyti kitaip, gal su ilgesnėm pertraukomis.“</p> <p>AD1: „[...] darbo krūvis pereina kitiems, įmonė turi pergalvoti darbą.“</p> <p>AD1: „[...] reikia galvoti, o kas dirbs dabar tą darbą...“</p> <p>AD1: „[...] toks sunkiausias dalykas, kad galvoji, o kas dabar turės dirbti, kaip perdaryt darbus ar ieškoti naujo žmogaus.“</p> <p>AD2: „Vietoj manęs nerado kito žmogaus, bet mano darbus pasidalino viską kolegės [...]“</p> |

| | | | |
|-------------------------------|-------------------------|------------------------|--|
| Sunkumai susirgus sunkia liga | Sunkumai organizacijoms | Darbų perorganizavimas | <p>AD2: „[...] įmonei ir sunku, nes reikia galvoti, o kaip viską daryti toliau, kad viskas vyktų toliau ir darbas nesustotų.“</p> <p>SD1: „[...] organizacijai teko papildomu krūviu sudaryti darbo grafiką kolegoms, koreguoti darbo grafiką [...]“</p> <p>SD1: „[...] iš tikrųjų pergalvoti visa darbą reikia, kas dirbs ir panašiai.“</p> <p>SŽ1: „Sunkiausia yra galvoti, o kaip elgtis toliau, Aš ieškot iš karto naujo žmogaus, ar bandyti perorganizuoti darbą ar palaukti ir dėti skelbimą.“</p> <p>SŽ1: „Tai darbdaviui sunkiausia yra pergalvoti situaciją.“</p> <p>SD3: „Reikia galvoti, kas pakeis tą žmogų arba kitiems duoti daugiau darbo.“</p> |
|-------------------------------|-------------------------|------------------------|--|

4 priedas. Informantų įvardintos gaunamos organizacijos paramos formos pagal paramos tipus

| Kategorija | Subkategorija | Kodas | Informantų citatos |
|--|---------------|--------------------------|---|
| Darbuotojo gaunamos organizacijos paramos formos pagal paramos tipus | Vadovų parama | Psichologinis palaikymas | <p>GŽ1: „[...] nėra tikrai nėra to spaudimo iš vadovų pusės kad jeigu tu susirgai tai viskas, tu rašyk prašymą ir viskas.“</p> <p>GŽ1: „Tikrai yra iš tiesioginio vadovo ir parama ir psichologinė pagalba ir palaikymas.“</p> <p>GŽ1: „[...] svarbiausia tą psichologinį palaikymą, teigiamą tikrai nu sakyčiau 95 % visų darbuotojų arba yra gavę arba tikrai gauna.“</p> <p>GD1: „[...] ir aišku visada yra palaikymas yra iš vadovių.“</p> <p>GD2: „Tai realiai iš jų (vadovių) visada būdavo didesnis palaikymas, vis tiek su jom daugiau bendrauji, tai toks palaikymas, paskambina, paklausia [...]“.</p> <p>GD3: „Nu tai palaikymas iš vadovių, nu ką tos moteriškės man ten duos.“</p> <p>AŽ1: „Tai pas mus manau labiausiai ir teikia palaikymą tiesioginiai vadovai. Manau tas žodinis palaikymas, o daugiau tai nežinau...“</p> <p>AŽ1: „Tai palaikymas, rūpinimasis žmogum, tikslas, kad darbuotojams nebijotų pasisakyti savo vadovui ir, kad iš jo gautų palaikymo.“</p> <p>AD1: „[...] realiai palaikymas iš mano vadovės, na mūsų vadovė jau tokia yra.“</p> <p>AD1: „Tai va iš jos ir buvo didžiausias palaikymas.“</p> <p>AD1: „[...] nežinai, laukia ar nelaukia, tai manau vadovė padarė labai daug, kad jausčiausi saugi...“</p> <p>AD2: „Tai tikrai palaikymas, nes ir skambino vadovė kol sirgau ir daug kartų klausė ar tikrai nereikia jokios pagalbos [...]“.</p> <p>AD3: „[...] tiesioginė vadovė man padėjo palaikydama, skambindama, klausdama, o ko man reikia, o kaip jaučiuosi. Na apskritai toks palaikymas, pakalbėjimas yra svarbus.“</p> <p>SD1: „Aišku galbūt galima įvardinti palaikymą, kurį suteikė vadovė.“</p> <p>SD2: „Jo, jo, palaikymas toks yra iš vadovų ir klausia kaip jautiesi [...]“.</p> <p>SD2: „Nu gal tas palaikymas, kad skambina, klausia, tokia vis tiek parama, žinai, kad rūpi ir jauti, kad valdžia klausia nuoširdžiai, kaip aš ir kada grįšiu...“</p> <p>SŽ1: „[...] vadovai suteikia palaikymą savo skyriaus darbuotojams, na vis tiek jie labiau pažįsta savo darbuotojus.“</p> <p>SD3: „Ir šiaip buvo toks palaikymas tiek iš mano vadovės, tiek iš generalinio, skambino, klausė, kaip aš, ko dar reikia.“</p> |
| | | Materialinė parama | <p>SD1: „[...] galbūt ir jie prisidėjo prie renkamos paramos [...]“.</p> <p>SD2: „[...] dar klausia gal kokį tyrimą jum reikia, galim apmokėti.“</p> |
| | | Darbo sąlygų pritaikymas | <p>GD1: „[...] mano vadovės viską padaro, kad lengviau būtų dirbti [...]“.</p> <p>GD2: „[...] ir jos (vadovės) padarė, kad gaučiau tą lengvesnį darbą, tik gaila, kad tik laikinai.“</p> <p>AD3: „[...] aišku, kad galiu derintis grafika, va tas labai patogus.“</p> <p>SŽ1: „[...] galbūt darbo krūvis yra sumažinimas, etatas sumažinimas...“</p> |

| | | | |
|--|---------------------|--------------------------|--|
| Darbuotojo gaunamos organizacijos paramos formos pagal paramos tipus | Vadovų parama | Darbo grafiko pakeitimai | <p>GŽ1: „[...] vadovas sudaro geresnį grafiką, kad galėtų važiuot pas gydytojus.“</p> <p>GD1: „Nu dar kas patogu, kad grafiką pakeičia pagal taip, kaip man reikia.“</p> <p>AŽ1: „Nu ir dar tikrai jeigu reikia tai vadovas stengiasi sudaryti patogų darbo grafiką, pagal žmogų ir jo poreikius jeigu tik įmanoma.“</p> <p>AD2: „Tai dabar jau suderinu su mūsų Svetlana, nu vadove mūsų, tiksliau su administracija, kad išleidžia be problemų tikrai.“</p> <p>AD3: „Ar išieiginių reikia, ar kažko tai pasiderint, visą laiką bus padaryta iš vadovės pusės.“</p> <p>AD3: „[...] galiu derintis grafiką, va tas labai patogu.“</p> |
| | | Pirmumas atostogoms | <p>GD1: „Tas išleidimas, kad galiu atostogas bet kada pasiimti ir panašiai.“</p> <p>GD2: „Nu ir dar tas, kai kai reikėdavo atostogų, tai visada vadovė išleisdavo, nereikėdavo maldaut.“</p> <p>GD3: „Ir šiaip jeigu reikėdavo atostogų, tai vadovė visada išleisdavo pirmiausiai tuos, va tokius kaip aš, kur serga (juokiasi).“</p> |
| Darbuotojo gaunamos organizacijos paramos formos pagal paramos tipus | Bendradarbių parama | Psichologinis palaikymas | <p>GD1: „Gerai, kaip supranta kolegos, bet tik iš mano komandos artimos [...]“.</p> <p>GD2: „Vis tiek gal koks palaikymas kažkoks iš bendradarbių buvo, lankė jos mane, buvo, nu.“</p> <p>GD2: „[...] kolegos, kad jie nepaliktų, nenusisuktų ir palaikytų bendravimą.“</p> <p>GD2: „Labai padėjo ir tie, kurie yra sirgę panašiom ligom, tai nuramindavo, palaikydavo, pakalbėdavom apie viską.“</p> <p>GD3: „Nu kaip psichologinė sakyčiau pagalba iš artimiausių kolegių.“</p> <p>GD3: „Vis tiek norisi palaikyti tą ryšį, bendrauti su kolegomis.“</p> <p>AŽ1: „Na, kiek tekę girdėti, tai irgi yra palaikymas tarp pačių darbuotojų. Darbuotojai, kurie sutaria tarpusavyje, skambina, klausia, kaip sekasi, jeigu yra galimybė aplanko.“</p> <p>AD1: „Nu tai aišku čia irgi palaikymas iš skyriaus kolegių [...]“.</p> <p>AD1: „Bet šiaip tai palaikome viena kita psichologiškai, jau kiek galim [...]“.</p> <p>AD2: „Palaikymas labai didelis iš kolegų. Labai padėjo. Ir skambino ir rašė. Ir susitikdavom, bet nuotoliu būdu per vaizdo skambučius (juokiasi)“</p> <p>AD2: „Tai va tada jau su kolegėmis ir susitikau, tai toks tikrai buvo iš jų palaikymas, tokias pagalba, išklausymas...“</p> <p>SD1: „[...] bei visada jaučiau moralinę paramą, nes kolegos išleisdavo visais atvejais, kai tekdavo važiuoti pas gydytojus, dažnai supratingai dalindavosi darbo krūviu, išklausedavo, jaučiau didelį palaikymą.“</p> <p>SD1: „Pasisekė turėti tokius bendradarbius, kurie palaiko ir gali jausti moralinę paramą...“</p> <p>SD2: „Tai susitikdavom su keliom kolegėm iš darbo kokiam parke pakalbėti. [...] tai žinot, nu vis tiek svarbu tas palaikymas.“</p> <p>SŽ1: „Tiesiog kaip aš sakau bendravimas tarp kolegų tokių atveju labai svarbus, tai jis ir yra.“</p> <p>SD3: „[...] kad skambino kolegos irgi kai nebuvo darbe, bendravom.“</p> |
| | | Materialinė parama | <p>GŽ1: „[...] kolegos surenka tam tikrą pinigų sumą, nu sakykim darbuotojui paduoda tam sergančiajam.“</p> <p>AŽ1: „Tai aišku nuneša ir vaisių kokių ir panašiai.“</p> <p>SD1: „Kaip ir minėjau, buvo surinkta piniginė suma [...]“.</p> <p>SD1: „Dėka bendradarbių gavom dideles pinigų sumas, tiek aš, tiek vyras iš savo darbo.“</p> |

| | | | |
|--|---------------------|--------------------|--|
| | Bendradarbių parama | Materialinė parama | <p>SD2: „Realiai surinkti pinigai buvo ir juos man padavė kolegės, atvežė.“</p> <p>SD2: „Man kolegos surinko tikrai ne mažą pinigų sumą, bet jie čia iš savęs prisidėjo.“</p> <p>SŽ1: Arba būna irgi jie savo grupelėj kažkokią rinkliavą padaro nuneša tam žmogui [...]“.</p> <p>SŽ1: „Va vienai darbuotojai surinkome 6000 Eur, manau, kad čia ir yra tas kolegų bendradarbiavimas, nes iš tikro manau, kad tai didelė pinigų suma.“</p> <p>SD3: „[...] pinigus rinkom tarp savų, kad būtų lengviau sergančiam.“</p> |
|--|---------------------|--------------------|--|

5 priedas. Informantų nuomonė apie organizacijos teikiamas paramos formas sergantiems darbuotojams, pagal organizacinę paramos tipą, pasikartojimai (sudaryta autorės)

| Kategorija | Subkategorija | Kodas | Informantų citatos |
|--|----------------------|--------------------------|---|
| Organizacijos teikiamos paramos formos (organizacinis paramos tipas) | Psichologinė pagalba | Psichologinis palaikymas | GŽ1: „Tikrai yra iš tiesioginio vadovo ir parama ir psichologinė pagalba ir palaikymas .“ GŽ1: „[...] skambina ir klausia gal kaip tau sekasi, kaip sekasi gydytis kaip sekasi gydytis [...]“. AŽ1: „Tai įmonė tiesiog stengiasi suprasti ir duoti ilgesnį išgyjimo laiką.“ AŽ1: „Na tai ir kitas dalykas svarbus, kad nespaudžiam žmogaus, laukiam tiek, kiek reikia, palaikom , kiek įmanoma.“ AŽ1: „Na tai vis tiek tokia parama tikriausiai ir palaikymas dar yra iš įmonės pusės.“ AŽ1: „Tai va dar tikrai darbuotojai turi palaikymą [...]“. AD1: „[...] pagrindinis dalykas tai palaikymas iš vadovės [...]“. AD1: „Pagrindė tai palaikymas , o tas irgi svarbu, kai sergi.“ SD2: „Jo, jo, palaikymas toks yra iš vadovų ir klausia kaip jautiesi [...]“. |
| | | Psichologas | GŽ1: „[...] kadangi įmonė turi ir psichologą, tai iš tikrųjų netgi rekomenduojama nueiti pasikalbėti, pasikonsultuoti ir su psichologu [...]“. GD1: „Nu ir dar kiek žinau, nors man ir nereikia, bet galima nemokamai nueit pas psichologą .“ GD2: „Ir dar siūlė nueit pas psichologą nemokamai , bet man kažkaip nereikėjo.“ |
| | Materialinė parama | Renkami pinigai | SD1: „Darbuotojų iniciatyva buvo renkamos asmeninės jų lėšos , siekiant paremti mūsų šeimą.“ SD1: „Nes ir vyro organizacija rinko pinigus , tai tikrai buvo didelė pagalba mūsų šeimai.“ SD2: „[...] tai man ir pinigėlius rinko , kas kiek jau galėjo. Jau čia patys darbuotojai, visi visi, vienu žodžiu, kas kiek galėjo.“ SŽ1: „[...] ir finansinė kažkiek tai. Bet daugiau iš darbuotojų pusės mes organizuojam patys.“ SŽ1: „Na dažniausiai tiesiog su kolegomis surenkame pinigus .“ |
| | | Transportas | GŽ1: „[...] įmonė tikrai visada tuo padeda, kad nuveža ir gali darbuotoją ir parveža iš gydytojų .“ GŽ1: „[...] įmonė susisiekiama su pačiais geriausiais gydytojais klinikose ir tave iš karto nuveža ir parveža .“ SŽ1: „[...] jo šeimai suteikėm automobilį , kad galėtų važinėti [...]“. |
| | | Gydymas | GŽ1: „Yra atvejų kai yra suteikiama nuo 50 ir netgi iki 100 % nuolaida tam darbuotojui kuriam sustato gydytojas nu tas reikalingas procedūras, tai gydymo programai .“ GŽ1: „[...] yra buvę kam ir finansinė parama buvo tikrai skiriama, didelė finansinė parama vaistams įsigyti nu gal gydymuisi ...“ AŽ1: „[...] gali pasinaudoti procedūromis , reikia atstatyti savo sveikatą galima naudoti įmonės teikiamomis paslaugomis nemokamai . Žmogus gali nemokamai pas mus gydytis .“ AŽ1: „[...] nemokamas procedūras gydymui .“ AD3: „[...] gali pasiimti nemokamą reabilitaciją pasirinkti, tai aš manau gerai.“ SŽ1: „[...] būna ta pagalba priėjimo piro gydytojų , tai kad greičiau priimtų...“ SŽ1: Tai mano vadovas suorganizavo, kad galėčiau Klaipėdoj patekt pas gydytojus labai greitai, ir |

| | | | |
|--|--------------------------|-------------------------|--|
| Organizacijos teikiamos paramos formos (organizacinis paramos tipas) | Materialinė parama | Gydymas | <p>apgyvendinimą tokioj geroj klinikoje suorganizavo ir viską būtų apmokėję.“</p> <p>SŽ1: „[...] visada įmonės vadovas padeda suorganizuoti susitikimus su gydytojais ir dar pats apmoka vizitus.“</p> <p>SŽ1: „[...] Tai jei reikia kokios pagalbos su gydytojais, tyrimais tai tikrai padedam.“</p> <p>SD3: „[...] direktorius ten gal, nu kai jis ten dirba gal padarė, kad po savaitės buvau pas gydytoją. Ir nu ten mokama, bet ir apmokėjo ten.“</p> <p>SD3: „Ir viską suderino, gavosi, kad po dviejų savaitių jau mane priėmė ir dar apmokėjo, nes tikrai jau ten brangūs gydytojai...“</p> <p>SD3: „[...] man apmokėjo tuos brangius gydytojus, tai man čia jau buvo labai didelė pagalba ir šiaip priėmė daug anksčiau, nes būtų reikėję laukti du mėnesius, tai pagalvokit...“</p> |
| | | Maistas | <p>SŽ1: „[...] net gi pietus suteikdavome visai šeimai nemokamai darbe [...]“.</p> <p>SD1: „Ir dar įmonė suteikė nemokamą maitinimą, kai buvo sunkiau su finansais.“</p> |
| | Instrumentinė parama | Darbo grafiko derinimas | <p>GD1: „Ta prasme nėra jokių problemų, išleidžia, duoda laisvas dienas.“</p> <p>GD1: „Tas išleidimas, kad galiu atostogas bet kada pasiimti ir panašiai.“</p> <p>AD3: „Ar išiginių reikia, ar kažko tai pasiderint [...]“.</p> |
| | | Sumažintas darbo krūvis | <p>AD1: „Na tai va, kad galėjau susimąžinti etatą.“</p> <p>AŽ1: „Dar būna ir taip, kad pasiūlom mažesnę etatą žmogui, jeigu jis negali pilnai dirbti.“</p> |
| | Informacinė parama | Bendravimas | <p>AD1: „[...] ir skambina iš vien, teiravosi kaip ir savijauta ir šiaip kaip jaučiuosi.“</p> <p>AD2: „Ir gerai, kad bendravo, informavo, kaip kas, kad nesijaudinčiau.“</p> <p>AD3: „[...] tai ten po dešimt kartų skambino, ar ko reikia, gal tau parvežt, gal tave nuvežt.“</p> <p>AD3: „Visą laiką paklaus, kaip tau sekasi, ar viskas gerai.“</p> <p>SD1: „Vis tiek realiai klausdavo, kaip sekasi, kaip gyvenu, kuo gali padėti.“</p> <p>SD2: „Visi tikrai skambindavo, klausdavo, kaip jaučiuosi, kaip viskas, ar nereikia pagalbos ar viskas gerai su finansais...“</p> |
| | | Informacijos perdavimas | <p>AD2: „[...] laikė tikrai nu laikė mano darbo vietą, sakė, kas keičiasi darbe, nebuvo taip, kad neturėjau kur grįžti.“</p> <p>SD2: „Ir valdžia visada perduodavo, jei kokie pasikeitimai įmonėje.“</p> <p>SD2: „Žinokit buvo dar va vakarėlis naujų metų, tai nu žinoma aš nebuvo, bet kvietimą gavau, kad vyks vakarėlis ir pasiskambinau, padėką tokią išrašė man.“</p> |
| | Darbo sąlygų pritaikymas | Lengvesnė darbo vieta | <p>GŽ1: „[...] ir žmogui reiktų pusės metų gal metų laiko pereiti į lengvesnį darbą ir tada jis vėl atstato savo jėgas ir grįžta.“</p> <p>GŽ1: „[...] sakant yra tokių atvejų kai žmonės pakeičia ir jau dabar netgi galėčiau įvardinti žmogų kaip netgi jau 4 / 5 metai dirba lengvesnį iš tikrųjų darbą [...]“.</p> <p>GŽ1: „Vienas iš jų tai čia yra tas kad pakeičiam darbą į lengvesnį.“</p> <p>GD1: „Tai pagrindinė ta paramos forma, kad suteikė tokį kitokį, lengvesnį darbą.“</p> <p>GD2: „Nu, kad gavau lengvesnį darbą, tai va tokią formą ir gavau.“</p> |

| | | | |
|--|----------------|--|--|
| Organizacijos teikiamos paramos formos (organizacinis paramos tipas) | | Darbo vieta pritaikyta pagal darbingumo lygį | GŽ1: „[...] suteikti jam darbą tuo momentu, nu kokį jisai galėtų dirbti pagal savo sveikatos būklę... “ AŽ1: „Ir šiaip kai kurie grįžta su mažesniu darbingumo lygiu , tai tikrai tuomet pritaikom darbo sąlygas. “ SŽ1: „[...] jeigu grįžta žmogus su neįgalumu tarkim, tai žiūrim, ką gali pas mus dirbti.“ |
| | Jokios paramos | | GD3: „Ne, įmonė man nieko nesuteikė. “ AD1: „Nei pinigų, nei nieko, kažkokių dalykų negavau. “ AD1: „Realiai aš nieko nesulaukiau iš įmonės.“ |

6 priedas. Informantų įvardintos trūkstamos paramos formos organizacijose darbuotojams susirgusiems sunkia liga

| Kategorija | Subkategorija | Kodas | Informantų citatos |
|--|----------------------|------------------------------------|---|
| Trūkstamos paramos formos organizacijoje | Psichologinė pagalba | Psichologas sergančiam darbuotojui | GD1: „[...] nu tai gerai psichologas galima ir taip padaryt, jeigu protingas psichologas , pavyzdžiui aš taip daryčiau. Pasikviest į pokalbį ir išsiaiškint, ko žmogus nori.“ AŽ1: „[...] svarbu galbūt būtų ir galėtų būti psichologinė pagalba ...“ AD2: „Nu gal tarkim kai kuriais atvejais ir psichologo gal reikia .“ AD2: „Tai šiaip dėl psichologo galvoju, kad pačioj pradžioj žmogui gali reikti.“ AD3: „Gal reiktų ir psichologinės , žiūrint kokia liga, jeigu ten kokia onkologinė, tai nieko gero gi.“ |
| | | Psichologas artimiesiems | AŽ1: „Gal net tarkim ir artimiesiems skirti tą psichologinę pagalbą .“ |
| | Materialinė parama | Finansinė parama | GŽ1: „Nu aišku aš galvoju, kad visiems tai norėtų turbūt pirmiausia tai finansinės paramos .“ GŽ1: „Ir ta parama taip vėl toks kaip 100 % aišku, gal jeigu nustatytų paramą pinigine , tai jau būtų galima tada visiems skirti.“ GD1: „Gali būt, žinok, galėtų padaryt gal duotų materialinę paramą .“ GD2: „ Finansiškai nebent, bet ką žinau. Vis tiek reikėjo papildomų pinigų.“ GD2: „Nu va tik būtų smagu ta finansinė tokia parama .“ GD3: „Tai žinokit, tegul ir 100 ir 200 eurų, tai vis tiek žinokit kažkokia parama ir... jautiesi dėkingas.“ AŽ1: „Ko jam gali trūkti, juk yra pinigai .“ AŽ1: „Nu realiai viskas kas yra su finansais , tai būtų labai naudinga sergančiam asmeniui, o to mes nesuteikiam.“ AD1: „Girdėjau, kad ir kitur būna ir duota ir pinigų ir panašiai, o to čia nebuvo.“ AD1: „Aišku dar tikrai būtų gerai, nu visą laiką gerai yra pinigai .“ AD1: „Na manau, kad geriausia būtų tai piniginė pagalba .“ AD1: „Tai manau, kad labiausiai trūko tai materialinės pagalbos , ji būtų labai gerai, nes tikrai kaip ir sakiau išlaidų yra daug.“ AD2: „Tai aišku galėtų finansiškai padėti .“ AD2: „[...] aišku ta parama turėtų būti pinigėliais , kaip kitaip...“ AD3: „[...] gal ir materialinė , jo trūksta ir daug kam reikia, nu iš tikrųjų.“ AD3: „Aišku jeigu įmonė vat būtų, nu pasakius, kad mes galim skirti materialinę paramą , manau būčiau tikrai apsidžiaugčiau. „ SD2: „Dažniausiai, nu ko trūksta susirgus sunkia liga, tai pinigų .“ SŽ1: „Bet tikriausiai reikėtų, kad pati ir įmonė skirtų finansinę paramą , ne tik, kad mes darbuotojas, iš tikrųjų turėti tą tvarką, apsirašyti, kad įmonė irgi galėtų daugiau iš įmonės biudžeto kažką skirti.“ SD3: „Tai manau, kad pagrindinis dalykas ko trūksta yra pinigai .“ |
| | | Vienkartinė išmoka | GD2: „Finansai gal būtų pagalba didesnė finansinė kokia pašalpa vienkartinė nors. Nu kaip minimumas. Nu tai arba bent apie penkis nors. Šimtus, jau čia kad sumokėtų, tokia pagalba susirgus.“ GD2: „Gal būtų gerai, kad tiesiog informuoji ir tuomet yra išmokama , nes nu prašyt, tai irgi nesinori tikrai.“ |

| | | | |
|--|--------------------------|-------------------------------|--|
| Trūkstamos paramos formos organizacijoje | Materialinė parama | Vienkartinė išmoka | <p>GD2: „Jo, galėtų tą vienkartinę išmoką kažkokia duoti.“</p> <p>GD3: „[...] nebent piniginę išmoką irgi kokią metinę, va tokią vienkartinę.“</p> <p>AŽ1: „Bet gal tarkim žmogus pasako diagnozę ir mes išmokam tam tikrą sumą ar kažkaip kitaip.“</p> <p>AŽ1: „Gal tai būtų geriausia vienkartinė parama, tarkim išmokami pinigai vieną kartą po diagnozės ir tiek.“</p> <p>AD2: „Nu pavyzdžiui, gal pradžioje išmokėti vienkartinę išmoką visiems.“</p> <p>AD3: „O jei darbovietė, nu tarkim pinigais jeigu skirtų, ir tai turėtų būti vienkartinė pinigų suma.“</p> <p>SD1: „Galbūt ir pati įmonė galėjo prisidėti, ne tai, kad patys kolegos rinko pinigus, o gal tiesiog, kad įmonė būtų skyrus kažkiek pinigų, vienkartinę išmoką.“</p> <p>SŽ1: „Manau, kad turėtų būti vienkartinė, aišku tai pirmu atveju ji būna didesnė.“</p> |
| | | Reguliari piniginė suma | <p>GD1: „Nu tai va materialinė. Tegul pavyzdžiui tris mėnesius, tegul net šimtą, žmonėm. Arba du šimtus kokius, vat tą paramą, ta tikrai.“</p> <p>GD1: „[...] tikrai skirt tegul 300 pavyzdžiui ne kas mėnesį, į tris mėnesius, nu užteks nu ten važiuvimui paramą iš darbo, taip.“</p> <p>AD2: „O jau tada, tarkim jeigu serga sunkesne liga, nu tarkim 3 ar 4 stadija vėžio, tai gal tada dar kas mėnesį mokėti, nes išlaidos juk skirtingos.“</p> <p>SŽ1: „O paskui eigoj, nu vis tiek etapais, nu matai žmogui užsitęsia ta liga, tai turėtų dar pratęsti. Turėtų būt kas tris mėnesius ().“</p> |
| | | Gydymo paslaugos | <p>AD2: „Tai gal įmonė galėtų skirti pavyzdžiui procedūrų, nu kaip sveikatos draudimas, nes mes to neturim.“</p> <p>GŽ1: „Iš tikrųjų apie tą gydymą, visiems darbuotojams galėtume ta prasme ir suteikti turbūt ir susidėlioti tą nemokamą gydymą kokio žmogui dabar reikia.“</p> <p>GŽ1: „Tai čia gali būti ir reabilitacija ir tai ko reikia žmogui.“</p> <p>GD2: „Nu nebent po ligos nebent kokių procedūrų galėtų suteikti dar.“</p> <p>AD1: „Tai va čia galėtų būti visiems darbuotojams, bent kartą į metus nemokami kraujo tyrimai.“</p> <p>AD2: „Ar kokioj sanatorijoj procedūras, na tikrai būtų labai gerai, nes ne visada užtenka reabilitacijos.“</p> |
| | Darbo sąlygų pritaikymas | Didesnis galimybių pasiūlymas | <p>AD2: „[...] tai gal tarkim sumažinti darbo krūvį. Nes pas mus tai tiesiog kai kurie susimąžina etatą savo noru, bet gal būtų galima ne etatą mažinti, o tarkim rasti tokią darbo vietą, kur būtų lengviau.“</p> <p>AD2: „Tai gal galėtų įmonė paieškoti kaip palengvinti darbą.“</p> <p>SD1: „Grįžus į darbus man trūko didesnio atsižvelgimo sudarant palankesnę darbo grafiką.“</p> |
| | | Atostogos | <p>GD1: „Pirmumo, jo, teisė atostogoms [...]“.</p> <p>SD1: „[...] svarbu būtų ir gauti kasmetines atostogas norimu laikotarpiu [...]“.</p> |

7 priedas. Informantų nuomonė apie organizacijos paramos teikimo priežastis darbuotojams, sergantiems sunkia liga, pasikartojimai (sudaryta autorės)

| Kategorija | Subkategorija | Kodas | Informantų citatos |
|---|-------------------------------|-----------------------------|---|
| Organizacijos paramos teikimo darbuotojams priežastys | Įmonės reputacijos palaikymas | Socialinis atsakingumas | GŽ1: „[...] esi kaip socialiai atsakingas darbdavys.“ SD1: „Todėl, kad kiekviena gera darbovietė turi būti socialiai atsakinga , ir prieš visuomenę, bei kitas išskylančias globalias problemas.“ |
| | | Įvaizdis | GŽ1: „Čia ir savo įvaizdžio gerinimas taip negali pasakyti, bet iš tikrųjų taip ir yra.“ GŽ1: „[...] žmonės kai kalbasi ir eina tas apie kaip įmonė mane padėjo [...]“. AŽ1: „[...] ir džiaugtųsi savo darbdaviu.“ AD3: „Ir galvoji nu kaip faina , kad dirbi ten kur tu rūpi.“ SD1: „ Džiaugiuosi , kad dirbu būtent tokioje įmonėje.“ |
| | Darbuotojų išlaikymas | Darbuotojo lojalumas įmonei | GŽ1: „Ir tikrai lojalesni gal tampa.“ AŽ1: „[...] kad išlaikyti senbuvį žmogų, kuris žino, kaip reikia dirbti.“ AD2: „Manau, kad nori išlaikyti ir neprarasti savo geriausių darbuotojų (juokiasi).“ AD2: Tai manau tikslas tikrai yra išlaikyti darbuotoją , juk visai kitaip yra, kai ir klausia kaip sekasi, kaip sveikata ir panašiai.“ SD1: „[...] nes geros darbo sąlygos ir parama, esant sunkiems gyvenimo išbandymams, yra didelė motyvacija dirbti tokioje įmonėje.“ |
| | | Mikroklimatas | GŽ1: „Ir tas turbūt tada mikroklimatas taip ir kolegų tas yra visiškai kitoks, geresnis .“ AŽ1: „[...] darbe turi būti ta vieta, kur jis nejaustų dar papildomo streso dėl savo ligos.“ AD1: „Ir apskritai manau, kad darbdavys turi padėti savo darbuotojui, jeigu nori, kad jis būtų laimingas darbe... “ AD3: „Nu tai aš manau, jeigu tave skatina, tai ir tu atitinkamai turi stengtis ir dirbi kitaip ir nuotaika kita , nu ir visa visuma gaunasi, kad viskas gerai būna .“ SD1: „Realiai mes tiek daug laiko praleidžiame darbe, todėl labai, labai svarbu, kaip jautiesi darbe ir kad įmonė padėtų ir sunkiais momentais.“ |
| | Įmonės kultūra | Rūpestis darbuotoju | GŽ1: „Kad tas darbuotojas žinotų, kad įmonei tu esi svarbus ir kad tu rūpi .“ GD2: „Vis tiek manau, kad įmonei turi rūpėti jos darbuotojai , juk jei niekas nedirbs, nu tai ir užsidarys įmonė.“ AŽ1: „Na juk vis tiek rūpi žmogus ir nežinai, kada kas kam gali nutikti ir juk pačiam darbdaviui gali ištikti sunki liga, todėl norisi padėti žmogui...“ AD3: „. Apkritai manau, kad įmonė padeda, nes rūpi žmogus , juk be žmonių tai koks čia verslas“ SŽ1 : „Bet mūsų pareiga yra padėti .“ |
| | | Žmogiškumas | GD2: „Nu čia jau nežinau, vis tiek manau turi būti žmogiškumas .“ AD1: „[...] aišku čia gal ne tai kad privalai, o iš žmogiškumo viskas .“ SŽ1: „Tiesiog žinom, kad žmogui sunku, jam reikia tos pagalbos, tai ir teikiama ją, tai čia gi žmogiška viskas .“ |