



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

**Darbuotojų patiriama socialinė ir sveikatos žala dėl jų
organizacinio pilietinio elgesio**

Magistro baigiamasis projektas

Monika Pavalkytė

Projekto autorė

Doc. dr. Živilė Stankevičiūtė

Vadovė

Kaunas, 2021



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Darbuotojų patiriama socialinė ir sveikatos žala dėl jų organizacinio pilietinio elgesio

Magistro baigiamasis projektas

Žmonių išteklių vadyba (6211LX039)

Monika Pavalkytė

Projekto autorė

Doc. dr. Živilė Stankevičiūtė

Vadovė

Prof. dr. Asta Savanevičienė

Recenzentė

Kaunas, 2021



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Monika Pavalkytė

Darbuotojų patiriama socialinė ir sveikatos žala dėl jų organizacinio pilietinio elgesio

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.

Monika Pavalkytė

Patvirtinta elektroniniu būdu

Pavalkytė, Monika. Darbuotojų patiriama socialinė ir sveikatos žala dėl jų organizacinio pilietinio elgesio. Magistro baigiamasis projektas / vadovė doc. dr. Živilė Stankevičiūtė; Kauno technologijos universitetas, Ekonomikos ir verslo fakultetas.

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

Reikšminiai žodžiai: organizacinis pilietinis elgesys, sveikatos žala, socialinė žala.

Kaunas, 2021. 78 p.

Santrauka

Temos aktualumas. Daugiau nei prieš 40 metų pirmą kartą mokslinėje literatūroje buvo pristatytas organizacinio pilietinio elgesio konceptas bei pirmieji empiriniai tyrimai (Moon, Van Dyne, Wrobel, 2004). Šiomis dienomis pastebima tendencija, jog didžioji dauguma organizacijų darbuotojų pasižymi organizaciniu pilietiniu elgesiu, kuris pasireiškia savarankišku elgesiu dėti pastangas dėl organizacijos gerovės, nesitikint jokio atlygio ir atliekant papildomas funkcijas, kurios nepriklauso pagal darbo pareigybę (Organ, 1988; Graham, 1991; Bolino, Turnley, 2003). Tačiau yra pradėta tyrinėti ir neigiama organizacinio pilietinio elgesio pusė, kuri gali turėti įtakos darbuotojo sveikatai bei darbo ir šeimos balansui (Bolino, Klotz, Turnley, Harvey (2013). Darbuotojų patiriama sveikatos ir socialinė žala yra ypač svarbus rodiklis organizacijoje, nes tai gali pasireikšti dideliu darbo krūviu, sveikatos sutrikimais, įtampą darbe ir padažnėjusiais darbo bei šeimos konfliktais. Tai gali turėti įtakos ne tik darbuotojui, bet ir organizacijos sėkmei ir gerovei, norint gerinti veiklą ir siekti stabilumo. Mokslinėje literatūroje yra plačiai nagrinėjamas organizacinio pilietinio elgesio konceptas, tačiau tyrimai apie darbuotojų patiriamas neigiamas jo pasekmes vis dar yra riboti (Schnake, Dumler, 2003; Bolino, Klotz, Turnley, Harvey, 2013; Barry, Wilkinson, 2016). Siekiant siaurinti spragą, šiame darbe nagrinėjamos sąsajos tarp sveikatos ir socialinės žalos bei organizacinio pilietinio elgesio.

Tyrimo objektas: Darbuotojų patiriama socialinė ir sveikatos žala dėl jų organizacinio pilietinio elgesio.

Darbo tikslas: Atskleisti darbuotojų patiriamą socialinę ir sveikatos žalą dėl jų organizacinio pilietinio elgesio.

Darbo uždaviniai:

1. Identifikuoti darbuotojų patiriamos socialinės ir sveikatos žalos dėl organizacinio pilietinio elgesio problemos analizę;
2. Apibrėžti organizacinio pilietinio elgesio sampratą ir dedamąsias;
3. Apibrėžti darbuotojų patiriamą socialinę bei sveikatos žalą, pateikiant sampratą ir dedamąsias bei sudarant žalos ir organizacinio pilietinio elgesio sąsajų teorinį modelį;
4. Pagrįsti darbuotojų patiriamos socialinės ir sveikatos žalos dėl organizacinio pilietinio elgesio metodologinę prieigą ir parengti tyrimo metodiką;
5. Empiriškai įvertinti darbuotojų patiriamą socialinės ir sveikatos žalą dėl organizacinio pilietinio elgesio ir pateikti rekomendacijas.

Tyrimo rezultatai. Apibendrinus atliktą mokslinės literatūros analizę ir empirinio kiekybinio tyrimo rezultatus daroma išvada, darbuotojų patiriama sveikatos ir socialinė žala ir organizacinio pilietinio elgesio sąsajos yra statistiškai reikšmingos su teigiamu arba neigiamu koreliacijos koeficientu.

Pavalkytė, Monika. Social and Health Harm Experienced by the Employees as a Result of Their Organisation Citizenship Behaviour. Master's Final Degree Project / supervisor Assoc. Prof. Dr. Živilė Stankevičiūtė; **School of Economics and Business**, Kaunas University of Technology.

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

Keywords: organisational citizenship behaviour, health harm, social harm.

Kaunas, 2021. 78 p.

Summary

Relevance of the topic. The concept of organisational citizenship behaviour and the first empirical research were presented for the first time in the scientific literature more than 40 years ago (Moon, Van Dyne, Wrobel, 2004). These days a tendency can be noticed that the vast majority of employees in organisations are characterised by organisational citizenship behaviour which consists of independent behaviour to make an effort for the well-being of the organisation without expecting any remuneration and performing additional functions which do not fall within the scope of the position (Organ, 1988; Graham, 1991; Bolino, Turnley, 2003). However, the negative side of organisational citizenship behaviour that may have an effect on the employee's health, work, and life balance is also being researched (Bolino, Klotz, Turnley, Harvey, 2013). Social and health harm experienced by employees is an extremely important aspect in the organisation because it can lead to heavy workload, health problems, stress at work, and increased work-family conflicts. It can influence not only the employee but also the success and well-being of the organisation when aiming to improve performance and achieve stability. The organisation citizenship behaviour as a concept is widely analysed in scientific literature, although the research on the negative consequences is still limited (Schnake, Dumler, 2003; Bolino, Klotz, Turnley, Harvey, 2013; Barry, Wilkinson, 2016). To close this gap: the links between health harm, social damage, and organisation citizenship behaviour are analysed.

The object of the thesis: Social and health harm experienced by employees as a result of their organisation citizenship behaviour.

The aim of the thesis: To reveal the social and health harm experienced by employees due to their organisational citizenship behaviour.

The objectives of the thesis:

1. To identify the problem analysis of the social and health harm experienced by employees due to their organisation citizenship behaviour;
2. To define the concept and components of organisation citizenship behaviour;
3. To define the social and health harm experienced by employees by presenting the concept and its components, and developing a theoretical model of the links between damage and organisation citizenship behaviour;
4. To substantiate the methodological approach for analysing social and health harm experienced by employees due to their organisation citizenship behaviour, and develop research methods;

5. To assess empirically the health and social harm experienced by employees due to their organisation citizenship behaviour, and make recommendations.

Research findings. After summarising the analysis of scientific literature and the results of an empirical quantitative study, it can be said that the links between health and social harm experienced by employees and the organisation citizenship behaviour are statistically significant with a positive or negative correlation coefficient.

Turinys

Lentelių sąrašas.....	9
Paveikslėlių sąrašas	11
Sąvokų žodynas.....	12
Įvadas.....	13
1. Darbuotojų patiriamos socialinės ir sveikatos žalos dėl organizacinio pilietinio elgesio problemos analizė	15
2. Darbuotojų patiriama socialinė ir sveikatos žala dėl organizacinio pilietinio elgesio: teoriniai sprendimai	24
2.1. Organizacinio pilietinio elgesio genezė.....	24
2.2. Organizacinis pilietinio elgesio samprata.....	25
2.3. Grupinis ir individualus organizacinis pilietinis elgesys.....	29
2.4. Organizacinio pilietinio elgesio dedamosios.....	30
2.5. Organizacinio pilietinio elgesio kontroversiškumas	33
2.6. Darbuotojų patiriama socialinė žala ir jos dedamosios	35
2.7. Darbuotojų patiriamos sveikatos žala ir jos dedamosios.....	37
2.8. Darbuotojų patiriamos socialinės ir sveikatos žalos dėl organizacijos pilietinio elgesio teorinis modelis.....	40
3. Darbuotojų patiriamos socialinės ir sveikatos žalos dėl jų organizacinio pilietinio elgesio empirinio tyrimo metodika	41
3.1. Tyrimo instrumento konstravimas.....	41
3.2. Tyrimo imtis ir respondentų pasirinkimas.....	43
3.3. Duomenų rinkimas ir analizės metodai	43
3.4. Tyrimo validumas.....	44
3.5. Tyrimo etika	45
4. Darbuotojų patiriamos socialinės ir sveikatos žalos dėl organizacijos pilietinio elgesio rezultatų analizė.....	46
4.1. Respondentų demografinės charakteristikos	46
4.2. Organizacinio pilietinio elgesio raiškos vertinimas	49
4.3. Sveikatos ir socialinės žalos raiškos vertinimas.....	52
4.4. Tyrimo rezultatų analizė respondentų demografinių charakteristikų kontekste.....	58
4.5. Sveikatos ir socialinės žalos dėl organizacinio pilietinio elgesio sąsajų analizė.....	60
4.6. Mokslinė diskusija.....	63
Išvados	66
Literatūros sąrašas	71
Priedai.....	79

Lentelių sąrašas

1 Lentelė. Profesinių ligų struktūra 2010 – 2019 m. (Lietuvos higienos institutas, 2020).....	16
2 Lentelė. Asmenų, susirgusių profesinėmis ligomis 2019 m., lyties charakteristika (Lietuvos higienos institutas, 2020).....	17
3 Lentelė. Asmenų, susirgusių profesinėmis ligomis 2019 m., amžiaus charakteristika (Lietuvos higienos institutas, 2020).....	17
4 Lentelė. Profesinių ligų atvejų profesijų grupės skaičius ir jų dalis procentais, 2019 m. (Lietuvos higienos institutas, 2020).....	18
5 Lentelė. Rizikingo alkoholio vartojimo (girtavimo) dažnumas (Lietuvos statistikos departamentas, 2021).....	19
6 Lentelė. Skyrybų skaičius 2018 m. Europoje tenkantis vienam tūkstančiui gyventojų.....	21
7 Lentelė. Skyrybų skaičius Lietuvoje, 2016-2020 metai (Lietuvos statistikos departamentas, 2021).....	21
8 Lentelė. Smurtas artimoje aplinkoje, procentai (Lietuvos statistikos departamentas, 2020).....	22
9 Lentelė. Ankstesnių organizacinio pilietinio elgesio tyrimų apžvalga (cit. Graham, 1991, p. 250).....	25
10 Lentelė. Organizacinio pilietinio elgesio apibrėžimas (sudaryta autorės remiantis skirtingų autorių teiginiais)	26
11 Lentelė. Organizacinio pilietinio elgesio dedamosios (sudaryta autorės remiantis skirtingų autorių teiginiais)	30
12 Lentelė. Socialinės žalos dedamosios (sudaryta autorės remiantis skirtingų autorių teiginiais) .	36
13 Lentelė. Sveikatos žalos dedamosios (sudaryta autorės remiantis skirtingų autorių teiginiais) ..	38
14 Lentelė. Apklauskos klausimyno pagrindimas	42
15 Lentelė. Koreliacijos koeficientų reikšmės (Cohen ir kt., 2003; cit. iš Piligrimienė, 2016).....	44
16 Lentelė. Cronbach Alpha klausimyno tinkamumo koeficiento rezultatai	44
17 Lentelė. Kiekybinio tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal lytį, gimimo datą ir išsilavinimą (sudaryta autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis).....	46
18 Lentelė. Kiekybinio tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį ir nepilnamečių vaikų skaičių (sudaryta autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis).....	47
19 Lentelė. Kiekybinio tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal organizacijos sektorius, pareigybę ir išdirbtą laiką (sudaryta autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis).....	47
20 Lentelė. Kiekybinio tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal darbo vietą ir darbo krūvį pandemijos kontekste bei vidutinį darbo valandų skaičių per savaitę (sudaryta autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis)	48
21 Lentelė. Altruizmo subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis).....	49
22 Lentelė. Mandagumo subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis).....	50
23 Lentelė. Teisingumo subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis).....	50
24 Lentelė. Sąžiningumo subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis).....	51
25 Lentelė. Pilietinio veiksmingumo subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis)	51

26 Lentelė. Psichologinės sveikatos rizikos veiksnių subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis)	52
27 Lentelė. Teigiamos sveikatos apribojimų subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis)	53
28 Lentelė. Šalutinių darbo poveikių subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis)	53
29 Lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimų subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis)	55
30 Lentelė. Darbo įtakos asmeniniam gyvenimui šeimoje subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis)	56
31 Lentelė. Darbo įtakos asmeniniam asmens socialiniam gyvenimui subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis).....	56
32 Lentelė. Tyrimo dimensijų vidurkių pasiskirstymas lyginant su respondentų darbo sektoriumi ir pareigybe	60
33 Lentelė. Sveikatos žalos ir organizacinio pilietinio elgesio subdimensijų koreliacija.....	60
34 Lentelė. Socialinės žalos ir organizacinio pilietinio elgesio subdimensijų koreliacija.....	61
35 Lentelė. Sveikatos žalos subdimensijų ir organizacinio pilietinio elgesio dimensijos koreliacija	62
36 Lentelė. Sveikatos žalos subdimensijų ir organizacinio pilietinio elgesio dimensijos koreliacija	62
37 Lentelė. Sveikatos ir socialinės žalos bei organizacinio pilietinio elgesio dimensijų koreliacija	62

Paveikslėlių sąrašas

1 pav. Darbuotojų patiriamos sveikatos ir socialinės žalos dėl jų organizacinio pilietinio elgesio teorinis modelis.....	40
2 pav. Organizacinio pilietinio elgesio subdimensijų vidurkiai.....	52
3 pav. Sveikatos žalos subdimensijų vidurkiai	54
4 pav. Socialinės žalos subdimensijų vidurkiai.....	57
5 pav. Sveikatos, socialinės žalos bei organizacinio pilietinio elgesio dimensijų vidurkiai.....	58
6 pav. Tyrimo dimensijų vidurkių pasiskirstymas lyginant su respondentų lytimi.	58
7 pav. Tyrimo dimensijų vidurkių pasiskirstymas lyginant su respondentų šeimynine padėtimi	59
8 pav. Sveikatos ir socialinės žalos bei organizacinio pilietinio elgesio palyginimas pagal amžių..	79
9 pav. Sveikatos ir socialinės žalos bei organizacinio pilietinio elgesio palyginimas pagal darbo vietas dėl Covid - 19 viruso sukeltos pandemijos.....	79

Sąvokų žodynas

Organizacinis pilietinis elgesys – tai savarankiškas elgesys dėl organizacijos gerovės, kurio nėra oficialiai reikalaujama ar tiesiogiai už jį atlyginama, atliekant papildomas funkcijas, kurios nepriklauso pagal darbo pareigybę (Bolino, Turnley, 2003; Graham, 1991; Organ, 1988; Smith, Organ, Near, 1983).

Sveikatos žala – darbuotojų suvokimas apie teigiamos sveikatos apribojimus ir su darbu susijusius neigiamos sveikatos rodiklius (Mariappanadar, 2016).

Socialinė žala – darbuotojų suvokimas apie darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimus bei padarinius, kurie mažina patiriamą socialinę gerovę (Mariappanadar, Aust, 2017).

Įvadas

Remiantis Lietuvos Statistikos departamento duomenimis (2021), 2021 m. pradžioje Lietuvoje gyveno 2 mln. 795 tūkst. gyventojų. 2020 m. 4 ketvirčio duomenimis darbą turi 1 mln. 352 tūkst. Lietuvos gyventojų, vadinasi 48,37 procentai nuo bendro gyventojų skaičiaus. Remiantis tuo pačiu statistikos departamentu, 2021 metais Lietuvoje buvo registruotos 108 258 organizacijos (Lietuvos statistikos departamentas, 2021). Per paskutinius tris dešimtmečius stipriai pasikeitė ekonominės veiklos sąlygos Lietuvos valstybėje. Pasauliui globalėjant, didėja inovacijų svarba, naujų organizacijų skaičius su kiekvienais metais tik didėja ir yra tikimasi, kad dauguma organizacijos darbuotojų bus atsakingi, motyvuoti, įsitraukę į veiklas bei sieks pačių geriausių rezultatų ne tik dėl savęs, bet ir dėl organizacijos funkcionavimo ir efektyvumo (Cascio, Montealegre, 2016; Dobre, 2013). Dauguma darbuotojų tokie ir yra, kurie stengiasi, atiduoda save ir savo laiką tam, kad kai kurie projektai arba veiklos organizacijoje būtų įgyvendintos laiku. Dažnai jiems tenka dirbti virš savo galimybių ribos arba galima sakyti - pilnai atiduodant visą save. Daugumoje situacijų tai tenkina ir darbuotoją, ir organizaciją, nes dažnu atveju darbuotojai yra labiau įvertinami. Pasak mokslininkų Bolino, Varela, Bande ir Turnley (2006), keleto tyrimų išvados parodo, kad darbuotojai, kuriems būdingas įsipareigojimas organizacijoms, iš savo vadovų nuolat gauna aukštesnius veiklos įvertinimus ir yra labiau jų mėgstami. Vadovai, norėdami, kad jų organizacijos neštų pelną ir būtų klestinčios, privalo išsirinkti gerus ir tinkamus darbuotojus, kurie pasižymėtų prieš tai išvardintomis savybėmis. Siekiant organizacijų pelningumo, tai tampa vienu iš svarbių aspektų.

Tačiau dažnai susiduriama su situacija, kad darbuotojai savo veiksmais ir elgesiu, kuria stiprią pridėtinę vertę organizacijai, tačiau nepastebi, kad atlieka darbus, kurie nepriskiriami jų pagrindinėms funkcijoms, tačiau yra naudingi komandai ir skatina dar didesnę organizacijos efektyvumą. Dėl to dažnai nepastebima, kaip nuo to nukenčia darbuotojas. Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis (2021), 2019 metais Lietuvoje naujai susirgusių profesinėmis ligomis buvo 336 darbuotojai. 2018 m. Lietuvoje atlikto tyrimo duomenimis, net 44,4 % 18-64 metų amžiaus gyventojų įvardina, kad nenaudodami kasmetinių atostogų negali pasiimti bent vieno laisvadienio skirto vaikų ar artimųjų priežiūrai (Lietuvos statistikos departamentas, 2018). Remiantis statistiniais duomenimis galima daryti prielaidą, kad darbuotojai turi pradėti labiau rūpintis savimi, tačiau ne ką svarbiau yra tai, kad ir organizacijos turi atkreipti dėmesį į sveikatos bei darbo ir šeimos balanso aspektus.

Taigi, norint suprasti kokią neigiamą žalą jaučia darbuotojai dėl jų įsipareigojimo organizacijoms, atsiranda poreikis tirti darbuotojų patiriamą socialinę ir sveikatos žalą organizacijose.

Problemos iširtumas: Organizacinis pilietinis elgesys daugelyje mokslinių tyrimų buvo nagrinėtas ir vertinamas teigiamai tiek pačių darbuotojų, tiek organizacijų (Bolino, Harvey, Bachrach, 2012; Bolino, Klotz, Turnley, 2013; Bolino, Turnley, Bloodgood, 2002; Graham, 1991; Motowidlo, 2000; Organ, 1997; Organ, Podsakoff, MacKenzie, 2006; Schnake, Dumler, 2003). Pastaruoju laikotarpiu pradedama kalbėti ir apie neigiamą organizacinio pilietinio elgesio poveikį organizacijoms (Bolino, Hsiung, Harvey, LePine, 2015; Bolino, Klotz, Turnley, Harvey, 2013; Bolino, Turnley, 2003; Bolino, Turnley, 2005; Klotz, Bolino, Song, Stornelli, 2017). Tačiau analizuojant neigiamą organizacinio pilietinio elgesio poveikį yra pasigendama tyrimų, kurie visapusiškai apimtų dėl jo patiriamą žalą. Todėl šioje baigiamojo darbo ataskaitoje nagrinėsime patiriamą sveikatos ir socialinę žalą dėl jų organizacinio pilietinio elgesio.

Darbo problema: Kokią socialinę ir sveikatos žalą patiria darbuotojai dėl jų organizacinio pilietinio elgesio?

Tyrimo objektas: Darbuotojų patiriama sveikatos ir socialinė žala dėl jų organizacinio pilietinio elgesio.

Darbo tikslas: Atskleisti darbuotojų patiriamą socialinę ir sveikatos žalą dėl jų organizacinio pilietinio elgesio.

Darbo uždaviniai:

1. Identifikuoti darbuotojų patiriamos socialinės ir sveikatos žalos dėl organizacinio pilietinio elgesio problemos analizę;
2. Apibrėžti organizacinio pilietinio elgesio sampratą ir dedamąsias;
3. Apibrėžti darbuotojų patiriamą socialinę bei sveikatos žalą, pateikiant sampratą ir dedamąsias bei sudarant žalos ir organizacinio pilietinio elgesio sąsajų teorinį modelį;
4. Pagrįsti darbuotojų patiriamos socialinės ir sveikatos žalos dėl organizacinio pilietinio elgesio metodologinę prieigą ir parengti tyrimo metodiką;
5. Empiriškai įvertinti darbuotojų patiriamą socialinės ir sveikatos žalą dėl organizacinio pilietinio elgesio ir pateikti rekomendacijas.

Darbo metodai:

1. Statistinių duomenų analizė. Duomenys analizuojami naudojant statistinį palyginimą bei grafinį atvaizdavimą;
2. Mokslinės literatūros analizė. Teorinės dalies išdėstymui atlikta lyginamoji susijusios mokslinės literatūros analizė bei apibendrinimas;
3. Kiekybinis tyrimo metodas. Empiriniam tyrimui atlikti pasirinktas anketinės apklausos metodas.

Darbo struktūra:

Darbą sudaro darbo santrauka (anglų kalba), įvadas, keturi skyriai, mokslinė diskusija bei rekomendacijos, literatūros sąrašas ir priedai. Pirmame skyriuje yra analizuojama darbuotojų patiriamos socialinės ir sveikatos žalos dėl jų organizacinio pilietinio elgesio problemos analizė. Antrame skyriuje analizuojami darbuotojų patiriamos socialinės ir sveikatos žalos dėl organizacinio pilietinio elgesio teoriniai sprendimai. Trečiame skyriuje aprašoma tyrimo metodologija, duomenų analizės metodai, tyrimo imtis bei etika. Ketvirtame skyriuje pateikiama tyrimo rezultatų analizė, mokslinė diskusija bei rekomendacijos. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados bei literatūros sąrašas.

Darbo apimtis – 78 puslapiai. Literatūros sąrašą sudaro 107 šaltiniai.

Darbą sudaro 37 lentelės, 9 paveikslėliai, 2 priedai.

1. Darbuotojų patiriamos socialinės ir sveikatos žalos dėl organizacinio pilietinio elgesio problemos analizė

Šioje darbo dalyje bus nagrinėjama darbuotojų patiriamos socialinės ir sveikatos žalos poveikis dėl jų organizacinio pilietinio elgesio problemos analizė, kuri suteiks galimybę atskleisti rinkoje vyraujančias tendencijas ir parodys problemos ištirtumo laipsnį mokslinėje literatūroje.

Organizacinis pilietinis elgesys yra nagrinėjamas ir tyrinėjamas jau daugiau nei keturiasdešimt metų ir tai vis dar yra mokslininkams įdomi sritis (Moon, Van Dyne, Wrobel, 2004). Pasak Vigoda-Gadot'o (2006), daugiau nei 270 mokslinių tyrimų tyrė šį reiškinį ir pabrėžė jo svarbą vadybos studijoms.

Organizacinis pilietinis elgesys nurodo savanorišką elgesį, kurį darbuotojai demonstruoja būdami organizacijoje kaip geri organizacijos piliečiai (Tambe, Shanker, 2014). Darbuotojo buvimo organizacijoje metu iš jo yra tikimasi elgesio, kuris atitiktų numatytas organizacijos taisykles ir nuostatas. Tačiau darbuotojai kartais pademonstruoja tam tikrą elgesį, kuris viršija nustatytos pareigybės ribas - toks elgesys vadinamas organizaciniu pilietiniu elgesiu (Tambe, Shanker, 2014). Tai elgesys, viršijantis įprastą pareigų vykdymo tvarką ir viršijantis įstatymų, taisyklių, reglamentų lauką (Tambe, Shanker, 2014). Iš pradžių organizacinio pilietinio elgesio koncepcija buvo pasiūlyta ir tirta Jungtinėse Amerikos Valstijose (Organ, 1988; Smith ir kt., 1983).

Organ'as (1988) įvardija, kad organizacinis pilietinis elgesys taip pat gali būti žinomas ir kaip „gero kareivio sindromas“. Šis elgesys apima punktualumą, pagalbą kitiems, naujoves, savanorystę (Organ, 1988), taip pat polinkį susilaikyti nuo nepageidaujamų veiksmų, kaip pavyzdžiui, skundų, ginčų ar kitų darbuotojų kaltės radimo (Tambe, Shanker, 2014). Nors organizacinis pilietinis elgesys yra tiesiogiai susijęs su darbo funkcijomis, tačiau mokslininkų nagrinėtuose tyrimuose jis nėra susijęs su jokia oficialia atlygio sistema (Organ, 1988; Graham, 1991).

Dėl pilietiškumo svarbos organizacijoms, mokslininkams jau seniai yra svarbus organizacinio pilietinio elgesio pobūdis ir šaltinių supratimas (Organ, 1988), ir iki šių dienų tai vis dar tebėra daugelio mokslininkų susidomėjimo sritis. Mokslinėje literatūroje yra išskiriamos dvi organizacinio pilietinio elgesio tyrimų kryptys: teigiamas ir neigiamas organizacinio pilietinio elgesio poveikis (Barry, Wilkinson, 2016; Bolino, Klotz, Turnley, Harvey, 2013; Bolino, Varela, Bande, Turnley, 2006).

Remiantis Organ'o (1988) atliktais tyrimais organizacinio pilietinio elgesio srityje, galima teigti, kad šis elgesys dažnai kyla iš vidinės motyvacijos ir yra palaikomas žmogaus vidinio poreikio pasiekti užsibrėžtus tikslus, kompetenciją, priklausomybę ir pripažinimą. Pasak Tambe ir Shanker'io (2014), keli tyrimai parodė, kad organizacinis pilietinis elgesys gali teigiamai paveikti organizacijos sėkmę, nes gerina produktyvumą, leidžia geriau išnaudoti turimus išteklius, koordinuoja grupes, gerina veiklą ir stabilumą, didina darbuotojų užimtumą bei gebėjimą prisitaikyti prie aplinkos pokyčių. Kaip įvardina Podsakoff ir kt. (2000), organizacijos, labai akcentuojančios pilietiškumo elgesį, yra sveikesnės ir sėkmingesnės nei kitos organizacijos, kuriose nėra tokio sukurto klimato. Vigoda-Gadot'as (2006) teigia, kad iki šiol daugumoje tyrimų apie organizacinį pilietinį elgesį buvo aiškiai išryškintas teigiamas jo poveikis ir indėlis į organizacijos veiklą bei socialinį klimatą darbo vietoje.

Tačiau pastaraisiais metais mokslininkai suabejojo vyraujančiu įsitikinimu, kad organizacinis pilietinis elgesys pasižymi tik teigiamu poveikiu, todėl teigia, kad jis gali turėti ir neigiamą poveikį (Bolino ir kt., 2013). Rubin'as, Dierdorff'as ir Bachrach'as (2013) įvardija, kad organizacinis

pilietinis elgesys gali turėti neigiamą poveikį veiklos rezultatams ir darbuotojų ilgalaikiams karjeros rezultatams. Veiklos padidėjimas, susijęs su organizaciniu pilietiniu elgesiu, gali turėti neigiamos įtakos darbuotojų gerovės rodikliams darbe: emociniam išsekimui, pasitenkinimui darbu ir emociniam įsipareigojimui (Koopman, Lanaj, Scott, 2016).

Vigoda-Gadot'as (2006) įvardija, kad įžeidžianti, išnaudojanti aplinka gali duoti stipraus spaudimo darbuotojams užsiimti papildoma veikla, viršijančia jų oficialias darbo funkcijas, ir sukurti socialinę atmosferą, kurioje papildomos darbo valandos po oficialios darbo dienos ir be oficialaus atlygio galėtų tapti įprasta norma. Darbuotojai taip pat gali pradėti justti, kad jei jie nenori imtis papildomos veiklos, gali kilti pavojus jų socialinei padėčiai ar net oficialiam statusui organizacijoje (Vigoda-Gadot, 2006).

Bolino, Turnley'us, and Niehoff'as (2004) savo moksliniame darbe darė prielaidą, kad darbuotojai, demonstruojantys organizacinį pilietinį elgesį, gali patirti darbo funkcijų neapibrėžtumą, darbo krūvio padidėjimą, įtampą darbe ir padažnėjusius darbo bei šeimos konfliktus. Autoriai teigė, kad darbuotojai jaučia neigiamas pasekmes, kai organizacinis pilietinis elgesys yra būtent paplitę darbo vietoje. Pasak Musich ir kt. (2006), turimas didelis darbo krūvis sukelia neigiamą žalą darbuotojų sveikatai ir darbo bei asmeninio gyvenimo balansui.

Vertinant neigiamas organizacinio pilietinio elgesio pasekmes, šioje magistro baigiamojo darbo ataskaitos dalyje gilinsimės į išskiriamas dvi kryptis - socialinę ir sveikatos žalą. Pradžioje analizuojama sveikatos žala, kuri apima rodiklius, tokius kaip su darbu susijusi depresija, alkoholio / narkotinių medžiagų vartojimas, neuroziniai bei psichosomatiniai sutrikimai (Mariappanadar, 2012), profesinių ligų skaičius (Lietuvos higienos institutas, 2020).

Mariappanadar'as (2016) patiriamą darbo žalą sveikatai apibrėžia kaip darbuotojo patiriamus apribojimus siekti teigiamos sveikatos ir su darbu susijusių pagrindinių neigiamų sveikatos rezultatų rodiklius. Remiantis Van der Hulst'u (2003), su darbu susiję sveikatos žalos rodikliai gali būti išskiriami dviem skirtingais teoriniais aspektais: fiziologiniais bei gyvenimo būdo veiksniais. Kalbant apie darbuotojus, kurie patiria darbo stresą dėl ilgų darbo valandų dirbant apmokamą darbą, labiau linkę pasirinkti nesveiką gyvenimo būdą, pvz., rūkymą, kavos ir alkoholio vartojimą, nesveiką mitybą, o reguliarios mankštos trūkumas sukelia fiziologinius pokyčius (pvz., aukštą kraujospūdį, aukštą cholesterolio kiekį) ir padidina širdies bei kraujagyslių sistemos riziką susirgti (Van der Hulst, 2003).

Šioje baigiamojo darbo ataskaitoje šiek tiek detaliau pažvelgsime į darbuotojų lytį, amžių bei profesinę sritį, kurie serga profesinės ligomis. Remiantis Lietuvos statistikos departamentu (2021) bei Lietuvos higienos institutu (2020) Lietuvos Respublikos profesinių ligų valstybės registre yra registruojamos Lietuvoje oficialiai patvirtintos profesinės ligos. Remiantis tyrimais, didžiąjai daliai darbuotojų yra nustatoma viena profesinė liga, kitiems – bent dvi ir daugiau, todėl sergančiųjų žmonių ir profesinių ligų atvejų skaičius skiriasi (Lietuvos higienos institutas, 2020). Žemiau lentelėje (žr. 1 lent.) yra pateiktas analizuojamų profesinių ligų sąrašas 2010–2019 metų laikotarpyje.

1 Lentelė. Profesinių ligų struktūra 2010 – 2019 m. (Lietuvos higienos institutas, 2020)

Profesinės ligos (TLK-10-AM)	Asmenų skaičius	Procentai (n=2517)	Atvejų skaičius	Procentai (n=4367)
A – Infekcinės ligos	23	0,9 %	23	0,5 %

B – Virusinės infekcijos	3	0,1 %	4	0,1 %
C - Navikai	2	0,1 %	3	0,1 %
D – Kraujo ir kraujodaros organų ligos	2	0,1 %	2	0 %
F – Psichikos sutrikimai	0	0 %	1	0 %
G - Nervų sistemos ligos	253	10,1 %	703	16,1 %
H - Ausies ligos	182	7,2 %	832	19,1 %
H0- Akies ligos	0	0 %	5	0,1 %
I - Kraujotakos sistemos ligos	2	0,1 %	12	0,3 %
J - Kvėpavimo sistemos ligos	65	2,6 %	100	2,3 %
K – Virškinimo sistemos ligos	3	0,1 %	3	0,1 %
L - Odos ligos	42	1,7 %	52	1,2 %
M – Jungiamojo audinio ir raumenų sistemos ligos	1934	27,8 %	2621	60 %
R – Simptomai, pakitimai	3	0,1 %	3	0,1 %
S – kiti išorinių priežasčių padariniai	1	0 %	1	0 %
T – Toksinis poveikis	2	0,1 %	2	0 %
Iš viso	2517	100 %	4367	100 %

Remiantis lentele, galima matyti, kokiomis profesinėmis ligomis dažniausiai sirgo dirbantieji 2010 – 2019 metų intervale. Didžiausią procentinę skaičių (60 %) sudaro jungiamojo audinio ir raumenų sistemos ligos. Kitos dvi, turinčios didžiausią procentinę skaičių, yra ausies ligos (19,1 %) bei nervų sistemos ligos (16,1 %). Iš to galima daryti prielaidą, kad šios ligos dažniausiai pasireiškia daug ir ilgai sėdint darbo vietoje prie kompiuterio, neturint fizinio pasiruošimo bei patiriant stiprius išorinius veiksnius, kaip pavyzdžiui stresas ir didelis darbo krūvis.

Žemiau lentelėje (žr. 2 lent.) yra išskirta ir pateikta susirgusių profesinėmis ligomis lyties charakteristika.

2 Lentelė. Asmenų, susirgusių profesinėmis ligomis 2019 m., lyties charakteristika (Lietuvos higienos institutas, 2020)

Lytis	Iš viso	Procentai
Vyras	144	71,3
Moteris	58	28,7

Analizuojant 2019 metais susirgusių profesinėmis ligomis lyties charakteristika galima matyti, kad net 71,3 proc. susirgusių profesinėmis ligomis yra vyrai, o 28,7 proc. sergančiųjų yra moterys. Iš viso per 2019 susirgusių šiomis ligomis buvo 202 žmonės. Galima daryti prielaidą, kad vyrų sergamumas yra didesnis dėl esamo didelio darbo krūvio pasiskirstymo ir reikalaujantis geresnio fizinio pasirėngimo.

Žemiau pateiktoje lentelėje (žr. 3 lent.) yra išskirtas susirgusių profesinėmis ligomis amžius.

3 Lentelė. Asmenų, susirgusių profesinėmis ligomis 2019 m., amžiaus charakteristika (Lietuvos higienos institutas, 2020).

Amžiaus grupės	Iš viso	Procentai
25-29	0	0
30-34	0	0
35-39	0	0
40-44	9	4,4
45-49	16	7,9
50-54	21	10,4
55-59	48	23,8

60-64	88	43,6
65+	20	9,9
Iš viso	202	100

Kalbant apie sergančiųjų amžiaus charakteristikas, iš lentelės galima matyti, kad per paskutinius 2019 metus didžiausias sergamumas buvo fiksuojamas nuo 60 metų iki 64 metų intervale. Didžiausias sergamumas procentine išraiška (43,6 proc.) buvo užfiksuotas taip pat 60 - 64 metų intervale. Tuo tarpu mažiausias sergamumo rodiklis (4,4 proc.) buvo fiksuojamas 30 - 44 metų intervale. Intervale nuo 25 metų iki 39 metų, 2019 metais sergamumo nebuvo užfiksuota. Iš to galima daryti prielaidą, kad vyresnio amžiaus žmonių sergamumas yra didesnis dėl jau turimo amžiaus ir sveikatos problemų bei per gyvenimą patirtų pasekmių dėl per didelio darbo krūvio, nerimas, lėtinio streso, perdegimo, kurios pasireiškia darbuotojo sveikatai ilgalaikėje perspektyvoje.

Taip pat, pasaulinis gyventojų skaičiaus augimas gerokai sulėtėjo dėl ilgėjančios gyvenimo trukmės bei mažėjančio gimstamumo (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2020). Įvardinama, kad sparčiai auganti vyresnio amžiaus žmonių skaičių sunku kompensuoti, nes darbo jėgos augimas nėra pakankamas (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2020). Prognozuojama, kad iki 2030 m. iki penkių 65 metų ir vyresnio amžiaus žmonių teks dešimčiai jaunesnių dirbančių žmonių. Tokia prognozė įvardinama šalyse, kur visuomenės senėjimas yra spartesnis (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2020). Toks visuomenės senėjimas neišvengiamai turės įtakos vidutiniam darbo jėgos amžiui, įvardijant vyresnio amžiaus žmonių gebėjimą prisitaikyti prie greito darbo tempo rinkoje ir technologijų tobulėjimo (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2020).

Remiantis Lietuvos higienos instituto duomenimis (2020), sergamumas profesinėmis ligomis nuo 45 metų yra didėjantis, todėl vyresnio amžiaus darbuotojams gali būti sunkiau organizacijoje prisimti papildomų atsakomybių, kurios peržengia pagrindinius darbo reikalavimus. Vadinasi, galima daryti prielaidą, kad profesinės ligos pasireiškia vyresnio amžiaus darbuotojams todėl, kad tai gali būti ilgalaikė pasekmė dėl įsipareigojimų darbui jaunesniame amžiuje.

Analizuojant sergamumą profesinėmis ligomis svarbu išskirti ir kokių sričių specialistai dažniausiai susiduria su šiomis ligomis. Žemiau pateiktoje lentelėje (žr. 4 lent.) yra išskirtos profesinių ligų specialistų grupės bei procentinė dalis.

4 Lentelė. Profesinių ligų atvejų profesijų grupės skaičius ir jų dalis procentais, 2019 m. (Lietuvos higienos institutas, 2020)

Profesijų grupės	Iš viso	Procentai
Vadovai	3	1,5 %
Specialistai	7	3,5 %
Technikai ir jaunieji specialistai	7	3,5 %
Įstaigų tarnautojai	5	2,5 %
Paslaugų sektoriaus darbuotojai ir pardavėjai	7	3,5 %
Kvalifikuoti žemės, miškų ir žuvininkystės ūkio darbuotojai	3	1,5 %
Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	53	26,2 %
Įrenginių ir mašinų operatoriai ir surinkėjai	102	50,5 %
Nekvalifikuoti darbininkai	15	7,4 %
Iš viso	202	100 %

Remiantis pateikta informacija lentelėje galime matyti, kurių profesinių atstovų grupės daugiausiai sirgo profesinėmis ligomis. Didžiausias procentinis skaičius yra įrenginių ir mašinų operatoriai bei surinkėjai (50,5 %), taip pat nemaža dalis tenka ir kvalifikuotiems darbininkams ir amatininkams (26,2 %). Kadangi šios profesinės grupės yra daugiau reikalaujančios vyriškos jėgos, todėl ir vyrų, sergančių skaičius yra didesnis nei moterų. Iš to galima daryti prielaidą, kad sergančiųjų skaičius yra didesnis, kai darbas reikalauja fizinio pasirengimo.

Analizuojant darbuotojų patiriamą sveikatos žalą, svarbu atkreipti dėmesį ir į alkoholinių gėrimų vartojimo dažnumą. Žemiau pateiktoje lentelėje (žr. 5 lent.) matyti 2014 metų ir 2019 metų vyrų ir moterų rizikingo alkoholio vartojimo dažnumas (Lietuvos statistikos departamentas, 2021).

5 Lentelė. Rizikingo alkoholio vartojimo (girtavimo) dažnumas (Lietuvos statistikos departamentas, 2021)

			Rizikingo alkoholio vartojimo (girtavimo) dažnumas proc.	
			2014	2019
Iš viso pagal amžių	Vyrai	Kasdien ar beveik kasdien	0,4	0,2
		5–6 dienas per savaitę	0,5	0,4
		3–4 dienas per savaitę	1,7	0,6
		1–2 dienas per savaitę	3,9	3,9
		2–3 dienas per mėnesį	15,2	8,5
		Kartą per mėnesį	19,6	13,8
		Rečiau nei kartą per mėnesį	30,9	28,7
		Nei karto per pastaruosius 12 mėn.	23,0	31,5
		Niekada gyvenime	4,8	12,4
	Moters	Kasdien ar beveik kasdien	0,0	0,1
		5–6 dienas per savaitę	0,0	0,0
		3–4 dienas per savaitę	0,2	0,0
		1–2 dienas per savaitę	0,4	0,3
		2–3 dienas per mėnesį	3,6	1,8
		Kartą per mėnesį	7,9	4,3
		Rečiau nei kartą per mėnesį	27,1	17,2
		Nei karto per pastaruosius 12 mėn.	42,2	46,8
		Niekada gyvenime	18,5	29,5

Lyginant lentelėje pateiktus duomenis matyti, kad 2014 metais alkoholio suvartojimas buvo didesnis nei lyginant su 2019 metais. Analizuojant matyti, kad remiantis 2019 metų duomenimis, vyrai (13,8 proc.) žymiai daugiau suvartoja alkoholinių gėrimų bent kartą per mėnesį nei moterys (4,3 proc.). Taip pat svarbu atkreipti dėmesį, jog beveik pusę moterų (46,8 proc.) nei karto per pastaruosius 12 mėn. nevirtavo alkoholinių gėrimų lyginant su vyrais (31,5 proc.). Iš to galima daryti prielaidą, kad alkoholinių gėrimų vartojimas procentaliai yra didesnis pas vyrus nei moteris, ir tam įtakos gali turėti didesnis darbo krūvis, patiriamas stresas darbe ir noras tokiu būdu atsipalaiduoti.

Analizuojant pateiktus duomenis apie profesinių ligų skaičius, charakteristikas bei alkoholio vartojimo dažnumą, galima teigti, jog darbuotojai darbo vietoje susiduria su aplinka, kuri turi įtakos sveikatos žalos atsiradimui. Daroma prielaida, kad tokie aplinkai susidaryti gali turėti įtakos organizacinis pilietinis elgesys.

Vertinant patiriamą sveikatos žalą mokslinėje literatūroje svarbu paminėti, kad nėra daug tyrimų susijusių su darbuotojų patiriama sveikatos žala dėl organizacinio pilietinio elgesio. Kaip pavyzdį

galima paminėti Mariappanadar'o (2016) atliktą empirinį tyrimą. Šis tyrimas, atliktas Indijoje, apklausiant 250 darbuotojų iš 3 didelių kompiuterinės programinės įrangos įmonių, ir 2 įmonių, iš finansų ir pramonės sektorių. Kiekvienas respondentas turėjo didesnę nei 5 metų darbinę patirtį. Iš 142 klausimyno respondentų 70 % sudarė vyrai, ir 84 % respondentai turėjo didesnę nei dešimties metų darbo patirtį. Tyrime dalyvavę dalyviai buvo paprašyti pranešti, kiek valandų jie paprastai dirba kiekvieną savaitę savo pagrindiniame darbe, įskaitant nemokamą ar mokama viršvalandžių, ar papildomų valandų laiką, bet ir tokio darbo, kurį jie galėtų parsivežti į namus darbui po darbo valandų arba savaitgaliui.

Šis mokslininko atliktas tyrimas parodė, kad jaučiama sveikatos žala turi daugialypę struktūrą, pagrįstą jaučiamu neigiamu išoriniu poveikiu. Tai yra naujas konstruktas ir sveikatos žalą atspindinčios subdimensijos leidžia suprasti patiriamą neigiamą poveikį darbuotojų sveikatai ir gerovei. Tyrimas parodė, kad sveikatos žalos rodikliai padės organizacijoms sumažinti patiriamą sveikatos žalą naudojant tvarias žmogiškųjų išteklių valdymo strategijas ir užkirsti kelią su darbu susijusios ligos pasireiškimui. Svarbu, kad organizacijos suprastų, kad turi aktyviai dalyvauti vertinant sveikatos žalą, kaip vienus pagrindinių neigiamų darbuotojų rodiklių.

Toliau nagrinėjama patiriama socialinė žala, vertinama kaip socialinis aspektas darbuotojo darbo aplinkoje, kuri apima rodiklius, tokius kaip šeimos skyrybos, vaikų nepriežiūra ir padidėjęs smurtas artimoje aplinkoje (Mariappanadar, 2012). Pasak Rauf'o (2013), darbo ir šeimos konfliktas gali būti viena iš svarbiausių neigiamų organizacinio pilietinio elgesio pasekmių. Socialinė darbo žala yra susijusi su darbo apribojimais turinčiais įtakos šeimai, ir padariniais, kurie sumažina darbuotojų socialinę gerovę (Mariappanadar, Aust, 2017). Pasak Bragger'io, Rodriquez-Srednicki, Kutcher'io, Indovino ir Rosner'io (2005), laiko apribojimai, perdegimas ir išsekimas, kurie dažnai kyla dėl darbo ir šeimos konflikto, gali sumažinti tikimybę, kad darbuotojai užsiims organizaciniu pilietiniu elgesiu. Moksliniai tyrimai apie tvaraus žmogiškųjų išteklių socialinį aspektą naudojo darbo ir šeimos konfliktus, darbo ir šeimos balansavimą dėl darbo intensyvumo (įskaitant darbo krūvį ir perviršį) kaip kintamuosius, skirtus įvertinti socialinę darbo žalą (Mariappanadar, 2014). Pasak Bergeron (2007), laikas skirtas organizaciniam pilietiniam elgesiui taip pat gali turėti neigiamos įtakos darbuotojo individualiems rezultatams, tokiems kaip atlygis ir paaukštinimas karjeroje. Taip pat svarbu, kad padidėjęs darbo krūvis ir viršvalandžiai yra neigiamos pasekmės ir turi kryžminį poveikį darbuotojų ir jų šeimų socialinei gerovei (Mariappanadar, 2014). Galima daryti prielaidą, kad didesnis dėmesys organizaciniam pilietiniam elgesiui organizacijoje gali paskatinti darbuotojus patirti darbo bei asmeninio gyvenimo balanso pusiausvyros klausimus.

Kalbant apie sveikatos žalą, Mariappanadar'as (2012) teigia, kad darbuotojo patiriamas stresas darbe sukelia įtampą jo sutuoktiniui namuose, o ilgalaikėje perspektyvoje ir neigiamą santuokinę sąjungą, sukeliančią šeimos žlugimą ir skyrybas.

Norint įvertinti socialinę žalą Lietuvos kontekste buvo analizuojamas skyrybų skaičius bei patiriamas smurtas artimoje aplinkoje. Analizuojant esamą skyrybų skaičių Europoje 2018 metais (žr. 6 lent.) ir lyginant su kitomis šalimis, aukščiausias skyrybų lygis buvo fiksuojamas būtent Latvijoje ir Lietuvoje (abiejose šalyse - 3,1 skyrybų tenkančių vienam tūkstančiui gyventojų), Danijoje (2,6), Suomijoje ir Švedijoje - (2,5) (WorldAtlas, 2020). Bendras skyrybų skaičius buvo fiksuojamas kaip 1,9 ištuokų tenkančių vienam tūkstančiui gyventojų (WorldAtlas, 2020).

6 Lentelė. Skyrybų skaičius 2018 m. Europoje tenkantis vienam tūkstančiui gyventojų

Reitingas	Šalis	Skyrybų skaičius 2018 m. tenkantis vienam tūkstančiui gyventojų
1	Lietuva	3,1
1	Latvija	3,1
3	Danija	2,6
4	Suomija	2,5
4	Švedija	2,5
6	Estija	2,4
6	Slovakija	2,4
6	Čekija	2,3
9	Kipras	2,2
10	Portugalija	2,0
10	Belgija	2,0
10	Ispanija	2,0
10	Liuksemburgas	2,0

Analizuojant lentelę matyti, kad tik šios dvi šalys, Lietuva ir Latvija, perkopia rodiklį virš 3 balų. Galima daryti prielaidą, nors skyrybos gali būti ilgas ir sudėtingas procesas, tačiau šį procesą Lietuvoje ir Latvijoje sutvarkyti yra gana lengva, ypač jei abu partneriai sutinka su išsiskyrimo sąlygomis. Tačiau analizuojant iš kitos pusės, ekonomiškai išsivysčiusiose šalyse skyrybos jau yra laikomos labiau socialine norma.

Įvardijama, kad skyrybų daugiausiai įvyksta dėl to, kad yra aukštesnis išsilavinimo lygis ir didėjantis moterų skaičius darbo jėgoje suteikia žinių, finansų ir išteklių, kad galėtų išlaikyti save per išsiskyrimo procesą ir po santuokos (Eurostat Statistics Explained, 2020). Tačiau reikia pažymėti, kad moterys už sėkmingą karjerą dažnai turi mokėti žymiai didesnę kainą. Vis dar neįprasta, kad vyrai imtųsi namų ruošos darbų, didesnis krūvis dėl darbo ir šeimos tenka moteriai. Galima daryti prielaidą, kad moterims, turinčios didelį darbo krūvį darbinėje aplinkoje gali būti sunkiau derinti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso klausimus, ir tai viena iš priežasčių, kodėl didėja skyrybų skaičius šeimose. Darbuotojų patiriamas darbo ir asmeninio gyvenimo balanso nebuvimas gali sukelti depresiją, stresą bei didinti sergamumą, mažinti darbuotojų pasitenkinimą darbu bei asmeniniu gyvenimu.

Žemiau pateiktoje lentelėje (žr. 7 lent.) galime matyti koks yra užfiksuotas skyrybų skaičius Lietuvoje per paskutinius 4 metus.

7 Lentelė. Skyrybų skaičius Lietuvoje, 2016-2020 metai (Lietuvos statistikos departamentas, 2021)

		Miestas ir kaimas	Miestas	Kaimas
Ištuokos skaičius	2020	7544	5143	2401
	2019	8683	5923	2760
	2018	8640	5900	2740
	2017	8518	5897	2621
	2016	8879	6037	2842

Iš turimos lentelės galima matyti, kad paskutinius ketverius metus ištuokų skaičius išlieka didesnis nei aštuoni tūkstančiai atvejų per metus. Didžioji dalis ištuokos atvejų yra fiksuojama miestuose - beveik šeši tūkstančiai atvejų. Kiek mažesnė dalis – kaimuose. Analizuojant pateiktus duomenis, galima daryti prielaidą, kad ištuokų skaičius kiekvienais metais nemažėja, o kaip tik didėja. Tam

įtakos gali turėti daug veiksnių, kaip ir vienas mūsų įvardintas darbo ir asmeninio gyvenimo balanso klausimas.

Analizuojant sveikatos žalos rodiklius svarbu paminėti ir smurtą artimoje aplinkoje. Remiantis Lietuvos statistikos departamento (2021) duomenimis, dėl smurto artimoje aplinkoje buvo užregistruoti 7 132 atvejai per pastaruosius paskutinius metus. O žvelgiant šiek tiek plačiau, užregistruoti smurto artimoje aplinkoje nusikaltimai sudarė 16,8 proc. visų užregistruotų nusikaltimų 2019 metais (Lietuvos statistikos departamentas, 2020). Žemiau pateiktoje lentelėje (žr. 8 lent.) matyti užfiksuotas smurtas artimoje aplinkoje skirtingose amžiaus grupėse.

8 Lentelė. Smurtas artimoje aplinkoje, procentai (Lietuvos statistikos departamentas, 2020)

Amžiaus grupės	Procentai
14-17	0.8
18-24	6.4
25-29	8.8
30-39	27.0
40-49	27.5
50-59	19.4
60-64	5.3
>64	4.8

Iš lentelės duomenų galima matyti, kad didžiausia procentinė dalis smurto artimoje aplinkoje yra tarp 30 – 49 metų amžiaus asmenų grupės. Galima daryti prielaidą, kad tokio amžiaus intervale didžioji dalis asmenų kuria arba jau būna sukūrę šeimas. Padidėjęs smurto atvejų skaičius artimoje aplinkoje gali būti viena iš organizacinio pilietinio elgesio pasekmių kurias patiria darbuotojai per daug įsipareigodami organizacijai.

Analizuojant smurtaujančių asmenų išsilavinimą, remiantis Statistikos departamento duomenimis (2020), daugiau kaip pusė asmenų (58 proc.) turėjo vidurinį ar profesinį išsilavinimą, daugiau kaip penktadalis (22,1 proc.) – pagrindinį, 11,7 proc. – aukštąjį ar aukštesnįjį išsilavinimą ir 8,2 proc. – pradinį ar neturėjo jokio išsilavinimo. O net daugiau nei puse asmenų (55,2 proc.) buvo apsvaigę nuo alkoholio ar narkotinių medžiagų smurto artimoje aplinkoje metu. Galima daryti prielaidą, kad padidėjęs skrybų skaičius bei smurto artimoje aplinkoje atvejai gali būti identifikuojami kaip socialinės žalos rodikliai dėl darbuotojų patiriamo organizacinio pilietinio elgesio. Taip pat galima daryti prielaidą, kad dėl organizacinio pilietinio elgesio patiriama sveikatos žala gali turėti įtakos ir socialinės žalos atsiradimui.

Mokslinėje literatūroje nėra daug tyrimų susijusių su darbuotojų patiriama socialine žala dėl jų organizacinio pilietinio elgesio. Kaip pavyzdį galima paminėti Mariappanadar'o ir Aust (2017) empirinį tyrimą, patvirtinantį patiriamą socialinę žalą darbo struktūroje.

Iš viso tyrime dalyvavo 297 darbuotojai iš Australijos, turintys daugiau kaip 5 metų darbo patirtį bei dirbantys visą darbo dieną. Dirbantiems darbuotojams buvo išsiųsti laiški, naudojantis įmonių kontaktais. Mokslininkai laiške paminėjo, kad respondentai, kurie sudalyvaus tyrime, tai atlieka savanoriškai bei išlieka anonimiški. Pasiiekta tik šiek tiek daugiau nei 63 proc. atsakymų. Surinkti duomenys yra iš kelių tarnybos įmonių (67 proc.) ir gamybos (33 proc.) pramonės šakos įmonių. Trisdešimt trys procentai dalyvių buvo moterys ir keturiasdešimt devyni procentai dalyvių turėjo daugiau nei 10 metų darbo patirtį.

Gauti rezultatai rodo, kad pervargimas turi didelę įtaką prognozuojant darbo apribojimus, susijusius su šeimos patiriama socialine žala darbe. Be to, darbas laisvalaikio metu daro didelę neigiamą įtaką socialinei žalai ir sumažina vaidmenų pasiskirstymą šeimoje. Analizuojant rezultatai parodė, kad iš tiesioginių padarinių socialinėje žaloje, pervargimas yra svarbus apribojimas šeimos srityje.

Taigi, apibendrinant šį skyrių galima teigti, jog organizacijose svarbu suprasti priežastis ir sąsajas, kodėl darbuotojai patiria žalą ir kokios to pasekmės. Analizuojant keliamos problemos kontekstą galima teigti, kad organizacinis pilietinis elgesys yra teigiamas elgesys organizacijoje, tačiau turintis ir neigiamą poveikį. Apie neigiamą šio elgesio pusę yra pradėta kalbėti visai neseniai ir vis dar trūksta tyrimų šioje srityje. Didelis darbo krūvis, stresas, įtampa, ligos, darbo ir asmeninio gyvenimo balansas, konfliktai šeimoje yra vieni ryškiausiai mokslininkų išskirtų neigiamų padarinių. Mokslininkai šiuos padarinius suskirstė ir priskyrė kaip patiriamus sveikatos ir socialinės žalos padarinius. Analizuojant abiejų žalų pasekmes Europos ir Lietuvos kontekste, galima daryti prielaidą, kad jos yra juntamos ir priežastys dėl to gali būti įvairios. Šio magistro baigiamojo darbo ataskaitoje norima ištirti darbuotojų patiriamą socialinę ir sveikatos žalą atsižvelgiant į organizacinio pilietinio elgesio kontekstą. Šiuo metu galima daryti prielaidą, kad šios darbuotojų patiriamos žalos turi sąsajų su organizaciniu pilietiniu elgesiu darbo aplinkoje.

2. Darbuotojų patiriama socialinė ir sveikatos žala dėl organizacinio pilietinio elgesio: teoriniai sprendimai

2.1. Organizacinio pilietinio elgesio genezė

Pastarąjį dvidešimtmetį labai išaugo susidomėjimas organizaciniu pilietiniu elgesiu (OPE) ir su juo susijusiomis sąvokomis, tokiomis kaip prosocialinė organizacinė elgsena (POE), papildomo vaidmens elgesys (PVE) ir spontaniškas ar kontekstinis atlikimas (Motowidlo, 2000; Organ, 1997; Podsakoff ir kt. 2000).

Mokslininkai nuolat tiria organizacinį pilietinį elgesį ir jo sampratą, atsiradimo šaknis, dedamąsias, naudą bei daugelį kitų aspektų. Kad galėtume susidaryti aiškias šio koncepto atsiradimo priežastis, šiame darbe analizuosime daugelio autorių atliktus tyrimus. Bateman'as ir Organ'as (1983) savo tyrime pirmą kartą įvardijo organizacinio pilietinio elgesio konceptą. Kaip teigia Organ'as (1997), organizacinio pilietinio elgesio tyrimų ir teorijos šaknys slypi įsitikinime, kad, priešingai nei tuo metu vyravusi nuomonė, tai atsirado iš organizacinės psichologijos, nes pasitenkinimas darbu turėjo ryšį su tam tikru darbo atlikimu.

Remiantis Motowidlo'u (2000), organizacinio pilietinio elgesio sąvoka iš pradžių buvo sugalvota domėtis elgesio pasekmių darbe pasitenkinimui, kuris, kaip manoma, daro svarbų poveikį organizaciniam efektyvumui ir iš pradžių buvo apibrėžtas kaip elgesys, kurį vadovai norėjo, kad jų pavaldiniai atliktų, bet negalėjo reikalauti, kad tai būtų atlikta. Taip pat Motowidlo'as (2000) teigia, kad terminas organizacinis pilietinis elgesys atsirado kaip atsakymas pirmiausia į klausimą: kaip pasitenkinimas darbu turi įtakos individualiam darbuotojo elgesiui, kuris yra svarbus organizaciniam efektyvumui. Taip pat atsakant į klausimą: ko nori vadovai, kad jų pavaldiniai padarytų, tačiau negali to iš jų reikalauti.

Organ'o (1997) nuomone, idėjos apie organizacinį pilietinį elgesį išsivystė iš įsitikinimo, kad pasitenkinimas darbu gali būti noras padėti kolegoms ir darbo partneriams, bei pasiryžimas bendradarbiauti įvairiais ir kasdieniais klausimais, skirtais išlaikyti organizacinę struktūrą. Pasak Zeinabadi (2010), pasitenkinimas darbu dažnai nurodomas kaip organizacinio pilietinio elgesio pirmtakas, nes manoma, kad patenkinti darbuotojai dažniau elgiasi taip, kad pagerintų darbo efektyvumą ir palaikytų organizacijos gerovę.

Mayfield'as ir Taber'as (2010) įvardija, kad didžioji dalis mokslininkų susidomėjo organizaciniu pilietiniu elgesiu dėl plačiai paplitusios nuomonės, kad šis elgesys gerina organizacijų veiksmingumą ir efektyvumą. Pasak Organ'o, Podsakoff'o ir MacKenzie'io (2006), organizacinis pilietinis elgesys atsiranda dėl teigiamo požiūrio į darbą, teigiamo poveikio, skatinančio lyderystę, palaikančią organizaciją.

Kalbant apie organizacijų veiksmingumą, MacKenzie'is, Podsakoff'as ir Ahearne'as (1998) nustatė, kad pagrindinis darbas, atsakomybės, funkcijos, kurios buvo suprantamos kaip pagrindinės ir atliekamos atsakingai, keldamos pasitenkinimą darbu ir įsipareigojimą organizacijai, sukurdavo ir papildomų funkcijų, kurios, kaip pasekmė, sukurdavo papildomus pagrindinio darbo rezultatus - tokius, kaip organizacinis pilietinis elgesys. Podsakoff'as ir kt. (2000) teigia, kad požiūris į darbą, individualus nusiteikimas, organizacinis įsipareigojimas ir vadovavimo elgesys yra stipriai susiję su organizaciniu pilietiniu elgesiu.

Bolino, Turnley'us ir Bloodgood'as (2002) teigia, kad remiantis teorinių ir empirinių organizacinio pilietinio elgesio tyrimų apžvalga, daroma išvada, kad organizacinis pilietinis elgesys dažnai kyla iš teigiamo požiūrio į darbą, užduočių charakteristikų bei lyderio elgesio. Tikėtina, kad asmenys greičiausiai peržengs oficialius jų darbo reikalavimus, kai jie bus patenkinti savo darbo vieta arba jausis įsipareigoję savo organizacijai, kai jiems suteikiamos iš esmės tenkinančios užduotys arba kai turi palaikančius ir įkvepiančius vadovus (Bolino, Turnley ir Bloodgood, 2002).

Apibendrinant galima daryti prielaidą, kad organizacinį pilietinį elgesį tyrėjai pradėjo tirti ne taip ir seniai, bei nuolat šiuos tyrimus atnaujina. Iki šiol nėra sutarta dėl aiškios organizacinio pilietinio elgesio atsiradimo kilmės, tačiau manoma, kad tai galėjo kilti iš organizacinės psichologijos. Analizuojant skirtingų autorių mintis galima sutikti, kad organizacinis pilietinis elgesys yra susijęs pasitenkinimu darbu ir darbo atlikimu, ir dažniausiai kyla iš teigiamo požiūrio į savo darbą, noro palaikyti savo organizaciją efektyvią bei gerinti darbo rezultatus.

2.2. Organizacinis pilietinio elgesio samprata

Mokslinėje literatūroje nėra vieningo sutarimo dėl organizacinio pilietinio elgesio sampratos. Apibrėžti organizacinio pilietinio elgesio sąvoką yra bandoma daugelį metų, tačiau daugumoje nagrinėtų tyrimų trūksta galutinio, visaapimančio paaiškinimo - skiriasi sąvokų supratimas, atsiradimo priežastys bei kiti svarbūs aspektai (Bolino, 1999; Bolino ir kt., 2002; Bolino, Varela, Bande ir Turnley, 2006; Graham, 1991; Motowidlo, 2000; Organ, 1997; Organ, Podsakoff, MacKenzie, 2006; Van Dyne, Graham, Dienesch, 1994).

Pasak Graham'o (1991), devintojo dešimtmečio viduryje buvo pradėta nagrinėti organizacinio pilietinio elgesio sąvoka. Atlikęs meta analizę, Graham'as (1991) identifikavo iš ko susideda organizacinis pilietinis elgesys (žr. 9 lentelė).

9 Lentelė. Ankstesnių organizacinio pilietinio elgesio tyrimų apžvalga (cit. Graham, 1991, p. 250)

Tyrimai	Kriterijai naudojami apibrėžti OPE			Kategorijos arba indeksai naudojami apibrėžti OPE				
	Papildo - mas vaidmuo	Oficialaus atlygio nebuvimas	Veikiantis organizaciniu požiūriu	Viene- tinė skalė	Tarpas- meninė pagalba	Paklus- numas	Lojalu- mas	Dalyva- vimas
Bateman & Organ (1983)	x		x	x				
Smith, Organ, & Near (1983)	x		x		x	x		
Scholl & McKenna (1983)	x			x				
Motowidlo (1984)					x			
Brief & Motowidlo (1986)	x		x					
Miceli (1986)				x				
Motowidlo, Packard & Manning (1986)	x				x	x		
O'Reilly & Chatman, (1986)		x	x	x				
O'Reilly & Chatman, (1986)	x		x	x				

Williams, Podsakoff, & Cooper (1986)	x		x		x	x (2)		
Graham (1986a)					x	x	x	x
Motowidlo, Brief, Atieh, & Ashworth (1987)			x		x			
Puffer (1987)	x		x	x				
Scholl, Cooper, & McKenna (1987)	x			x				
Organ (1988)	x	x	x		x(2)	x	x	x
Organ & Konofsky (1989)	x		x		x	x		
Organ (1990)	x		x		x	x		

Remiantis sudaryta autoriaus lentelė matyti, kad organizacinio pilietinio elgesio apibrėžimas buvo pradėtas tyrinėti pakankamai seniai – dar 20 a. 9-ojo dešimtmečio pradžioje. Iš sudarytos lentelės galime matyti, kad skirtingi autoriai pateikė skirtingus kriterijus, kuriais pasižymi šis konstruktas. Iš viso buvo išskirta 8 kriterijai: papildomas vaidmuo, oficialaus atlygio nebuvimas, veikiantis organizaciniu požiūriu, vienetinė skalė, tarpasmeninė pagalba, paklusnumas, lojalumas ir dalyvavimas. Iš pateiktos lentelės išryškėja, kad dauguma autorių išskyrė, kad organizacinis pilietinis elgesys atitinka du kriterijus: tai papildomas vaidmuo ir veikiantis organizaciniu požiūriu. Kiti trys šiek tiek mažiau išryškinti autorių kriterijai yra vienetinė skalė, tarpasmeninė pagalba bei paklusnumas. Mažiausiai organizacinį pilietinį elgesį atspindintys kriterijai buvo dalyvavimas, lojalumas ir atlygio sistemos nebuvimas. Iš to galima spręsti, kad, kaip ir dauguma autorių teigia, organizacinis pilietinis elgesys suprantamas, kaip papildomas vaidmuo organizacijos veikloje ir yra dažniausiai veikiantis jos gerovei. Taip pat tai atsispindi kaip darbuotojų paklusnumas ir lojalumas organizacijai bei pasižymi kaip kriterijus, už kurį negaunama finansinio apdovanojimo. Apibendrinamas Graham'as (1991) teigia, kad organizacinis pilietinis elgesys priskiriamas kaip visuotinis individualaus elgesio darbe matas, apimantis tradicinius darbo funkcijų rodiklius, papildomą vaidmenį arba organizacijai naudingą elgesį.

Kadangi organizacinio pilietinio elgesio sąvoka yra ganėtinai plati, susiduriama su sunkumais ją apibendrinant. Daugelis autorių kalbant įvardina šio elgesio dedamąsias, bet pačio apibrėžimo neįvardina. Graham'as (1991) teigia, kad organizacinis pilietinis elgesys yra pozicionuojamas kaip darbuotojų atsakomybės atitikmuo, kuris susideda iš trijų kategorijų: paklusnumo, lojalumo ir politinio dalyvavimo. Pasak Smith'o, Organ'o ir Near (1983), organizacinis pilietinis elgesys reiškia elgesį, kurio nėra oficialiai reikalaujama ar tiesiogiai už jį atlyginama, tačiau jis gali būti naudingas bendrai organizacijos veiklai. O Organ'as ir kt. (2006) patvirtina, kad organizacinis pilietinis elgesys yra tas elgesys, kuris dažnai pasireiškia už darbuotojo pareigybių aprašymo ribų ir apima tokius veiksmus, kaip pagalba kitiems, papildomų atsakomybių prisiėmimas, darbas papildomomis valandomis, organizacijos gynyba ir kalbėjimas apie svarbius organizacinius klausimus. Išskirti organizacinio pilietinio elgesio apibrėžimai pateikti lentelėje žemiau (žr. 10 lent.).

10 Lentelė. Organizacinio pilietinio elgesio apibrėžimas (sudaryta autorės remiantis skirtingų autorių teiginiais)

Autorius	Organizacinio pilietinio elgesio apibrėžimas
----------	--

Smith, Organ ir Near (1983)	Organizacinis pilietinis elgesys reiškia elgesį, kurio nėra oficialiai reikalaujama ar tiesiogiai už jį atlyginama, tačiau jis gali būti naudingas bendrai organizacijos veiklai.
Organ (1988)	Organizacinis pilietinis elgesys suvokiamas kaip individualus elgesys, kuris yra diskrecinis, o ne tiesiogiai ar aiškiai pripažįstamas oficialia atlygio sistema, ir kad tai skatina veiksmingą organizacijos funkcionavimą.
Graham (1991)	Organizacinis pilietinis elgesys yra nepriklausomas ir skiriasi nuo įprastų darbo rezultatų, bet kaip visuotinis asmens matas elgesys darbe apima tradicinius darbo rezultatų rodiklius.
Graham (1991)	Organizacinis pilietinis elgesys yra pozicionuojamas kaip darbuotojų atsakomybės atitikmuo, kuris susideda iš trijų kategorijų: paklusnumas, lojalumas ir politinis dalyvavimas.
Van Dyne, Graham ir Dienesch (1994)	Mokslininkai apibrėžė organizacinį pilietinį elgesį kaip atskirą vaidmenį, atliktą bendrame vaidmenyje, ir pabrėžė, kad organizacinis pilietinis elgesys turėtų būti vertinamas ir kaip papildomas vaidmuo organizacijoje, ir kaip organizacinė funkcija.
Van Dyne, Graham ir Dienesch (1994)	Organizacinis pilietinis elgesys gali būti suprantama kaip plati sąvoka, apimanti visą teigiamą organizaciniu požiūriu, svarbų atskirų organizacijos narių elgesį. Šis platesnis organizacinis pilietinis elgesys apima tradicinį elgesį atliekant vaidmenį darbo vietoje, organizacinį funkcinį papildomą vaidmenį, taip pat politinį elgesį.
Organ (1997)	Organizacinis pilietinis elgesys apimti tik tokį elgesį, kuris, per laiką ir tarp skirtingų asmenų, iš esmės prisidėtų prie organizacijos veiksmingumo.
Organ (1997)	Organizacinis pilietinis elgesys apibrėžiamas kaip pasirenkamas, nereikalingas, ir viršijantis darbo reikalavimus, ir tai, kad norint išmatuoti organizacinį pilietinį elgesį, jis susideda iš elementų, kuriuos daugelis darbuotojų laikytų darbo dalimi.
Bolino, Turnley (2003)	Organizacijos sugebėjimas sukelti darbuotojo elgesį, viršijantį keliamus reikalavimus pareigybėje, gali būti pagrindinis organizacijos raktas, kurį konkurentams sunku imituoti. Galima išskirti, kad aukštesnės pastangos, kurias deda darbuotojai savo vardu organizacijoje, ir yra organizacinis pilietinis elgesys.
Organ, Podsakoff ir MacKenzie (2006)	Organizacinis pilietinis elgesys yra tas elgesys, kuris dažnai pasireiškia už darbuotojo pareigybių aprašymo ribų ir apima tokius veiksmus, kaip pagalba kitiems, papildomų atsakomybių prisiėmimas, darbas papildomomis valandomis, organizacijos gynyba ir kalbėjimas apie svarbius organizacinius klausimus.
Hazzi, Maldaon (2012)	Organizacinis pilietinis elgesys daro didelę įtaką organizacijoms ir tai laikoma plačia sąvoka, kuri apima daugelį elgesio rūšių, kaip noras padėti, bendradarbiauti ir dalintis.
Bolino, Klotz ir Turnley (2013)	Organizacinis pilietinis elgesys reiškia darbuotojų veiksmus, palaikančius platesnį socialinį ir psichologinį pobūdį bei aplinką, kurioje darbuotojai atlieka užduotis.
Barry, Wilkinson (2016)	Organizacinio pilietinio elgesio literatūroje vadovaujamas apibrėžimu, kad tai yra sava nuožiūra, socialinis ir daugiausia neoficialus asmens elgesys.

Taigi, lentelėje yra pateikiami daugiau nei 10 mokslininkų skirtingų organizacinio pilietinio elgesio apibrėžimų. Norint susidaryti visapusišką vaizdą apie šį konstrukta, yra analizuojami panašumai ir skirtumai.

Kalbant apie panašumus, ryškiausiai atsispindi daugumos autorių teiginiuose tai, kad organizacinis pilietinis elgesys yra nepriklausomas, tarsi atskiras vaidmuo, kuris atspindi darbuotojų elgesį ir atsakomybę, pasitenkinimą darbu. Taip pat svarbus aspektas tas, kad organizacinis pilietinis elgesys yra atvaizduojamas kaip organizacijai naudingas konstruktas, kuris gerina efektyvumą, veiksmingumą ir atspindi darbuotojų elgesį. Svarbus daugelio mokslininkų minimas akcentas, kad tai yra rodiklis, atspindintis papildomas funkcijas bei nėra aiškiai apibrėžtas oficialia atlygio sistema.

Kalbant apie skirtumus, dažniausiai tai yra įvardijamas kaip nepriklausomas vaidmuo, tačiau skirtingi autoriai skirtingai teigia, kas sudaro šį konstrukta. Vieniems tai elgesys, kuris susideda iš elementų, kurie ir taip laikomi darbo dalimi, kiti pažymi, kad tai papildomas vaidmuo, kaip pagarba kitiems,

atsakomybių prisiėmimas, papildomos valandos ir teigiamas atstovavimas organizacijai iš išorės. Taip pat vieni autoriai teigia, kad organizacinis pilietinis elgesys orientuojasi į individą, o kiti pritaria, kad tai elgesys orientuotas į organizacijos lygį.

Kalbant apie organizacinį pilietinį elgesį, Hazzi'is ir Maldaon'as (2012) pritaria, kad tai yra veiksmas, kuris gali būti naudingas tiek individui, tiek pačiai organizacijai. Išskiriant gaunamą naudą organizacijai, Podsakoff'as ir MacKenzie'is (1997) teigia, kad organizacinis pilietinis elgesys organizacijoje pagerins produktyvumą, didins vadovų našumą, atlaisvins organizacinius išteklius, kitiems produktyviems tikslams padės koordinuoti veiklą komandos nariams ir darbo grupėms, kad organizacija taptų patenkinta darbo vieta ir taip padėtų pritraukti bei išlaikyti produktyvius darbuotojus, išlaikyti veiklos nuoseklumą ir stabilumą bei gerinti organizacinį pritaikomumą. Visomis šiomis priemonėmis toks elgesys turėtų pridėti organizacinį veiksmingumą ir todėl turi pastebimą poveikį finansinei gerovei (Motowidlo, 2000). Bolino ir Turnley'us (2003) pritaria, kad turėti darbuotojų, kurie pasižymėtų organizaciniu pilietiniu elgesiu yra didelė nauda organizacijai.

Tačiau kalbant apie naudą darbuotojui, Vigoda-Gadot'as (2006) traktuoja organizacinį pilietinį elgesį kaip savo iniciatyva iškeltą, spontanišką ar savanorišką elgesį, pagrįstą tikra gera valia, altruizmu ir vidine motyvacija, kuria siekiama padidinti socialinės veiklos produktyvumą darbo vietoje. Čia daroma prielaida, kad darbuotojams patinka dirbti tokioje aplinkoje, kur visi palaiko vienas kitą ir nori pereiti papildomą mylią, kad padėtų organizacijai pasisekti (Bolino, Turnley, 2003).

Pasak Bolino ir kt. (2015) organizacinis pilietinis elgesys reiškia darbuotojo elgesį, kuris yra labiau nuolaidus ir tikėtina, kad bus mažiau oficialiai susijęs su organizaciniais apdovanojimais ir labiau prisideda prie organizacijos organizavimo skatinti teigiamą socialinį ir psichologinį klimatą.

Bolino ir kt. (2013) teigia, kad darbuotojai gali patys aktyviai įsitraukti į organizacinį pilietinį elgesį, nes jiems kyla nerimas prarasti darbą dėl prastų ekonominių sąlygų, būti atleistiems iš darbo, o būtent toks elgesys gali padėti darbuotojams išsiskirti iš savo bendraamžių.

Pasak Ma, Qu, Wilson ir Eastman'o (2013) organizacinis pilietinis elgesys apibūdinamas kaip:

1. Elgesys yra labiau asmeninis pasirinkimas, nei vykdytinas reikalavimas;
2. Nėra tiesiogiai ir aiškiai atlyginama pagal oficialią organizacijos atlygio struktūrą, o tai reiškia, kad nėra garantuojamas galimas atlygis už šią veiklą;
3. Elgesys svarbus efektyviam ir sėkmingam organizacijos funkcionavimui bei teigiamai veikia organizacijos veiklą.

Analizuojant skirtingų autorių tyrimus galima priėti prie išvados, kad organizacinis pilietinis elgesys dažniausiai suprantamas kaip pagalbos suteikimas neprašant papildomo išorinio atlygio, kai darbuotojai deda papildomas pastangas dėl organizacijos gerovės ir atlieka papildomas funkcijas, kurios nepriklauso pagal darbo pareigybę. Organizacinis pilietinis elgesys apibūdinamas kaip tas, kuris pagerina asmens, grupės arba organizacijos gerovę, efektyvumą, veiksmingumą. Šioje baigiamojo darbo ataskaitoje organizacinis pilietinis elgesys yra suprantamas kaip savarankiškas elgesys dėl organizacijos gerovės, kurio nėra oficialiai reikalaujama ar tiesiogiai už jį atlyginama, atliekant papildomas funkcijas, kurios nepriklauso pagal darbo pareigybę (Bolino, Turnley, 2003; Graham, 1991; Organ, 1988; Smith, Organ, Near, 1983).

2.3. Grupinis ir individualus organizacinis pilietinis elgesys

Organizacinis pilietinis elgesys gali būti suprantamas keliomis kryptimis. Organ'as (1988) pasiūlė išplėstinį penkių dimensijų organizacinio pilietinio elgesio modelį, susidedantį iš altruizmo, mandagumo, sąžiningumo, pilietinės dorybės ir teisingumo. Podsakoff'as, MacKenzie'is, Moorman'as ir Fetter'is (1990) išplėtė Organ'o (1988) atliktą tyrimą sukurdami organizacinio pilietinio elgesio matavimo vienetą, kurį sudarė teiginiai kiekvienai iš penkių siūlomų skalių matuoti. Organizacinio pilietinio elgesio matavimo skalė, kurias sukūrė Podsakoff'as ir kt. (1990), yra viena plačiausiai naudojamų mokslinėje literatūroje.

Tačiau Williams'as ir Anderson (1991) pasiūlė alternatyvią dvimatę organizacinio pilietinio elgesio konceptualizavimą, siūlydami, kad OPE būtų vertinamas kaip elgesys, nukreiptas į asmenis (OPE-I), palyginti su elgesiu, nukreiptu į organizaciją (OPE-O).

Williams'as ir Anderson (1991) teigė, kad organizacinis pilietinis elgesys nukreiptas į individą apima altruizmo ir mandagumo dimensijas. O elgesys, nukreiptas į organizaciją yra pritaikytas būtent organizacijos naudai. Organizacinis pilietinis elgesys organizacijos atžvilgiu, autorių nuomone, apima sąžiningumo, pilietinės dorybės ir teisingumo dimensijas. Podsakoff ir kt. (2009) nustatė, kad individualus organizacinis pilietinis elgesys yra susijęs su veiklos vertinimu ir atlygio pasiskirstymu tarp darbuotojų, o organizaciniu lygmeniu susijęs su darbuotojų efektyvumu, organizacijos kaita ir darbuotojų našumu.

Pasak Schnake'o ir Dumler'io (2003), trys pagrindiniai modeliai, kurie reikšmingi organizacinio pilietinio elgesio tyrimams, yra individualaus lygio modelis, grupės lygio modelis (apimantis tiek padalinio, tiek mažos grupės ar organizacijos lygmenis) ir kryžminio lygio modelis. Individualiojo lygio modelis apibūdina santykius tame pačiame teorijos ir analizės lygmenyje. Grupės lygio modelis apibūdina ryšius tarp grupės lygmens prognozuojančių ir kriterijų kintamųjų. O kryžminio lygmens modeliai apibūdina ryšius tarp konstrukto, analizuojamų skirtinguose lygmenyse.

Schnake'o ir Dumler'io (2003) teigimu, daugelis organizacinio pilietinio elgesio pavyzdžių gali turėti poveikį tiek individualiu, tiek grupės lygmeniu. Pats organizacinis pilietinis elgesys kaip konstruktas yra įvardijamas kaip daugialypis.

Kozlowski'is ir Klein'as (2000) nustatė dvi bendras modelių kategorijas. Individualaus lygio modeliai apibūdina ryšius tarp konstrukto viename teorijos ir analizėje lygyje. Mišraus lygio modeliai nurodo ryšius tarp konstrukto skirtinguose analizės lygiuose. Nustatyta, kad grupės darnumas organizaciniam pilietiniam elgesiui turi įtakos individo lygmenyje, o grupės lygmenyje organizacinis pilietinis elgesys turi įtakos organizaciniam efektyvumui.

Iki šiol atlikti tyrimai palaiko Organ'o (1988) mintį, kad organizacinis pilietinis elgesys turi įtakos organizacijos efektyvumui ir rezultatyvumui. Organizacinis efektyvumas bei veiklos rezultatai aiškiai yra grupės lygio reiškinys (Schnake, Dumler, 2003).

Pasak Schnake'o ir Dumler'io (2003), organizacinio pilietinio elgesio modelis susideda iš kelių lygmenų. Ankstesni šio elgesio atvejai buvo nagrinėjami tiek individualiu, tiek grupės lygmeniu. Tačiau autoriai teigia, kad grupės lygmeniu organizacinis pilietinis elgesys turi įtakos organizacijos efektyvumui ir tai pasireiškia kaip organizacijos lygio reiškinys.

Schnake'as ir Dumler'is (2003) teigia, kad daugelis ankstesnių organizacinio pilietinio elgesio nagrinėtų atvejų yra individualaus lygmes. Autoriai pamini, kad svarbu tęsti šią tyrimų kryptį, tačiau išskiria ir tai, kad tokio tipo tyrimai dažnai neatitinka tikrovės, nes neatsižvelgiama į situacijas, kuriose dažniausiai pasireiškia organizacinis pilietinis elgesys. Pasak autorių, organizacinis elgesys jau iš prigimties yra grupės lygmuo, kartais net kelių lygmenų reiškinys.

Kidwell'as, Mossholder'is ir Bennett'as (1997) atliko retą ir daugialypį organizacinio pilietinio elgesio tyrimą. Grupės darnumas buvo matuojamas ir analizuojamas grupės lygmeniu, o pasitenkinimas darbu, organizacinis įsipareigojimas ir organizacinis pilietinis elgesys buvo vertinami ir analizuojami individo lygmenyje. Mokslininkai nustatė, kad darnesnių grupių darbuotojai demonstravo daugiau tam tikrų organizacinio pilietinio elgesio rūšių, nei būtų galima nusakyti dėl jų pasitenkinimo darbu ar organizacinio įsipareigojimo.

Pasak Schnake'o ir Dumler'io (2003), keletas kintamųjų, kuriuos nustatė ankstesni organizacinio pilietinio elgesio tyrėjai, gali atsirasti tiek grupės, tiek individo lygmeniu. Kai kurie kintamieji gali turėti įtakos rezultatui abiejų lygmenų atžvilgiu. Vis dėlto, dauguma organizacinio pilietinio elgesio koncepcijų ir modelių nutyli, koks yra konkretus lygmuo, kuris turi įtakos organizaciniam pilietiniam elgesiui arba yra paveiktas jo.

Apibendrinant aukščiau minėtus autorius galima daryti prielaidą, kad dauguma jų organizacinį pilietinį elgesį įvardija kaip elgesį, kuris gali veikti tiek grupiniu, tiek individualiu lygmeniu. Kai kurie atskiri kintamieji gali turėti įtakos rezultatams atsižvelgiant į abu lygmenis. Skirtingi autoriai teigia, kad organizacinis pilietinis elgesys gali būti skirstomas į tris matavimo kryptis: veikiantis individualiu arba grupiniu lygmeniu, bei skirstomas į penkias dimensijas.

2.4. Organizacinio pilietinio elgesio dedamosios

Mokslinėje literatūroje pirmasis apie organizacinio pilietinio elgesio dedamąsias prakalbo mokslininkas Organ'as (1988). Daugelis tyrėjų per dvidešimtmetį pateikia skirtingą matymą kelios dedamosios gali sudaryti organizacinio pilietinio elgesio konceptą (Bolino, Turnley, Bloodgood, 2002; Bolino, Turnley, 2003; Coleman, Borman, 2000; Graham, 1991; Organ, 1988; Podsakoff, MacKenzie, Paine, Bachrach, 2000; Van Dyne, Graham, Dienesch, 1994;).

Plačiau nagrinėjant organizacinio pilietinio elgesio koncepciją, Smith ir kt. (1983) pasiūlė dviejų veiksmų organizacinio pilietinio elgesio modelį, o vėliau mokslininkas Organ'as (1988) išskyrė penkių veiksmų modelį. Žemiau lentelėje (žr. 11 lent.) pateiktos skirtingų autorių įvardinamo organizacinio pilietinio elgesio dedamosios.

11 Lentelė. Organizacinio pilietinio elgesio dedamosios (sudaryta autorės remiantis skirtingų autorių teiginiais)

Autorius	Organizacinio pilietinio elgesio dedamosios
Organ (1988)	Pirmasis apie organizacinio pilietinio elgesio dimensijas prakalbo mokslininkas Dennis W. Organ (1988), išskirdamas penkias: altruizmą, sąžiningumą, pilietinį veiksmingumą, teisingumą bei mandagumą.
Graham (1991)	Graham (1991) pasiūlė, kad yra trys tarpusavyje susijusios esminės organizacinio pilietinio elgesio formos. Paklusnumas apibūdina norą priimti ir laikytis organizacijos taisyklių, nuostatų ir procedūrų. Lojalumas apibūdina darbuotojų norą panaudoti savo

	asmeninius interesus organizacijos naudai ir skatinti bei ginti organizaciją. Dalyvavimas apibūdina darbuotojų norą aktyviai įsitraukti į visą organizacijos gyvenimą visais įmanomais būdais pagal numatytus įstatymus.
Borman, Motowidlo (1993)	Išskiriamos penkios dimensijos: savanoriška veikla, papildomas pastangas, pagalbą bendradarbiaujant, vadovavimąsi organizacinėmis taisyklėmis ir procedūromis bei organizacinių tikslų patvirtinimą.
Van Dyne, Graham, Dienesch (1994)	Organizacinio pilietinio elgesio modelyje buvo išskirti šie aspektai: teigiamas požiūris į darbą, cinizmas, darbo vieta, vertybės, motyvuojančios darbo savybės, kadencija bei darbo lygis.
Coleman ir Borman (2000)	Organizacinio pilietinio elgesio veiksniai pažymėjo tarpasmeninį pilietiškumą (pagalbą, altruizmą), organizacinio pilietiškumo vykdymą (atitikimas, lojalumas, pritarimas, tikslai, sąžiningumas, pilietinė dorybė, taisyklių laikymasis ir kt.) ir užduoties vykdymą (nuolatinės, papildomos pastangos).
Podsakoff, MacKenzie, Paine ir Bachrach (2000)	Organizacinis pilietinis elgesys suskirstytas į septynias dimensijas, žinomas kaip: pagalba, kilnumas, organizacinis lojalumas, atitikimas organizacijai, individuali iniciatyva, pilietinė dorybė ir saviugda.
Motowidlo (2000)	Organizacinio pilietinio elgesio aspektai suvokiami kaip: altruizmas (pagalba konkreitiems asmenims) ir geras elgesys (paprastai daroma tai, ką turėtų daryti geri darbuotojai).
Bolino, Turnley, Bloodgood (2002)	Organizacinis pilietinis elgesys susideda iš 5 dedamųjų: lojalumo, paklusnumo, funkcinio dalyvavimo, socialinio dalyvavimo ir gynybinio dalyvavimo.
Bolino, Turnley (2003)	Organizacinis pilietinis elgesys susideda iš įvairių darbuotojų elgesio būdų, tokių kaip savarankiškas noras imtis papildomų užduočių, padėti kitiems darbuotojams darbe, neatsilikti nuo savo srities pokyčių ir taisyklių net tuomet, kai niekas to neprašo, skatinti ir ginti savo organizaciją bei išlaikyti teigiamą požiūrį ir toleruoti nepatogumus.

Apibendrinant skirtingų autorių išsakytas mintis galima teigti, kad pirmasis apie šias dimensijas prakalbo Organ'as (1988) ir išskyrė, kad organizacinio pilietinio elgesio konceptualizavimas apima penkias dedamąsias - tai būtina veiksmingoms organizacijoms ir organizacijų efektyvumui didinti. Šios penkios dimensijos apima tokį organizacinį elgesį kaip pagalba bendradarbiams, įmonės taisyklių laikymasis, nesiskundimas ir aktyvus dalyvavimas organizacijos reikaluose (Tambe, Shanker, 2014). Dauguma tyrėjų (Podakoff ir kt., 1990; Pradhan, Jena, Kumari, 2016; Prasetio, Yuniarsih, Ahman, 2017; Sharif, Ashraf ir Khan, 2013) savo tyrimo darbuose naudoja Organ'o (1988) išskirtas penkias pagrindines organizacinio pilietinio elgesio dedamąsias - altruizmą, mandagumą, teisingą / kilnų elgesį, sąžiningumą ir pilietį veiksmingumą.

Pasak Tambe ir Shanke (2014), altruizmas reiškia pagalbą kitiems organizacijos nariams atlikti užduotis. Pavyzdžiui, savanoriškai padėti naujai prisijungusiems darbuotojams, padėti bendradarbiams, kurie turi per didelį darbo krūvį, padėti vietoj darbuotojų, kurių organizacijoje nėra, vadovauti grupėms atlikti sunkias užduotis. Smith ir kt. (1983) apibrėžė altruizmą kaip savanorišką elgesį, kai darbuotojas teikia pagalbą tam tikrą problemą turinčiam asmeniui atlikti savo užduotį neįprastomis aplinkybėmis. Altruizmą galima išreikšti kaip narį, padedantį kitiems organizacijos nariams dirbti. Pasak Schnake ir Dumler'io (2003) altruizmas reiškia pagalbos elgesį, nukreiptą į darbuotoją organizacijos viduje, o tai galiausiai būna naudinga organizacijai. Altruizmo pavyzdys gali būti pagalba bendradarbiui, kuris atsilieka savo darbe. O Podsakoff'as ir kt. (2000) parodė, kad altruizmas gali būti reikšmingai susijęs su veiklos vertinimu ir organizacijos teigiamu efektyvumu.

Organ'as (1988) teigia, kad altruizmas ir sąžiningumas yra du pagrindiniai arba visa apimantys organizacinio pilietinio elgesio matmenys. Pasak Tambe ir Shanke (2014), sąžiningumas yra elgesys, leidžiantis peržengti minimaliai reikalaujamą lankomumo, punktualumo lygį, linkęs tausoti išteklius

ir apskritai sukurti atsakingo organizacijos piliečio įspūdį. Jei darbuotojas yra labai sąžiningas, tai reiškia, kad jis yra labai atsakingas ir jam reikia mažiau priežiūros (Podsakoff, MacKenzie, 1997). Sąžiningumas naudojamas norint parodyti, kad konkretus asmuo yra organizuotas, discipliniškas, atsakingas ir darbštus. Organ'as (1988) sąžiningumą apibrėžė kaip atsidavimą darbui, kuris viršija formalius reikalavimus, kaip pavyzdžiui, ilgas darbo valandas, ir savanoriškai atlikus darbus, kurie nepriklauso pareigybei. Pasak Schnake ir Dumler'io (2003) sąžiningumas pasireiškia elgesiu, kuris yra naudingas organizacijai, o ne konkreitiems asmenims ar grupėms. Iš esmės tai galima įvardinti, kaip savo vaidmens organizacijoje atlikimą, tačiau tai atliekant numatytose ribose. Sąžiningumo pavyzdžiai gali būti laiko švaistymas, punktualumas ir lankomumas už numatytų normos ribų (Schnake, Dumler, 2003)

Teisingumas yra apibrėžiamas ir suprantamas kaip neišvengiamas noras toleruoti nepatogumus ir darbo primetimus nesiskundžiant (Organ, 1990). Pasak tyrėjų Tambe ir Shanke (2014), tai reiškia asmens norą nesiskųsti patiriant neišvengiamų nepatogumų ar piktnaudžiavimo, kylančio vykdančios profesinę veiklą. Teisingas elgesys - tai vengimas be reikalo skųstis sunkumais, su kuriais susiduriama darbo vietoje, buvimas pozityviu ir tolerantišku darbe patiriamoms problemoms spręsti (Tambe, Shanke, 2014). Toks elgesys yra pasirengimas toleruoti nedidelius ir laikinus nepatogumus ir darbo primetimą be priekaištų, skundų, apeliacijų, kaltinimų ar protestų (Organ, Ryan, 1995). Organ'as (1988) teisingumą apibūdino kaip elgesį, kai toleruojami dirgikliai, kurie yra neišvengiami beveik kiekvienos organizacinės aplinkos dalis. Pasak Schnake ir Dumler'io (2003), teisingumas pasireiškia elgesiu, kai yra toleruojami organizaciniai nepatogumai bei susierzinimai, nesiskundžiant ir neteikiant nuoskaudų.

Mandagumas nurodo gestus, padedančius kitiems išvengti problemų, pavyzdžiui, tokių kaip iš anksto pranešti apie darbo grafiką tiems, kuriems to reikia, konsultuotis su kitais kolegomis prieš imantis bet kokių jiems įtakos turinčių veiksmų (Organ, 1990). Mandagus darbuotojas vadovams nepateikia priežasties įvykti krizėms, stengdamasis išvengti problemų su bendradarbiais (Podsakoff, MacKenzie, 1997). Pasak Podsakoff'o ir kt., (2000), mandagumas apima elgesį, kurio metu daugiausia dėmesio skiriama problemų analizavimui ir būtinų bei savalaikių veiksmų ėmimuisi, siekiant sumažinti problemos padarinius ateityje. Kitaip tariant, mandagumas reiškia padaršinimą kitiems organizacijos nariams, kai jie yra demoralizuoti ir jaučiasi atkalbinėjami dėl savo profesinio tobulėjimo (Podsakoff ir kt., 2000). Pasak Tambe ir Shanke (2014), pagrindinė mandagumo idėja yra vengti veiksmų, kurie be reikalo apsunkina kolegų darbą. Tai taip pat apima pakankamą laiką įspėti pasirošti, kai bus padidintas esamas darbo krūvis. Kaip teigia Schnake ir Dumler'is (2003), mandagumas apima problemų prevenciją, informuojant kitus apie sprendimus ir veiksmus, kurie gali turėti įtakos, bei perduodant informaciją tiems, kuriems tai gali būti naudinga.

Pilietinis veiksmingumas yra asmens elgesys, rodantis, kad darbuotojas pareigingai, aktyviai dalyvauja ir yra susidomėjęs įmonės gyvenimu (Podsakoff ir kt., 1990). Pasak Tambe ir Shanke (2014), pilietinis veiksmingumas reiškia konstruktyvų įsitraukimą į organizacijos politinį procesą laisvai ir atvirai reiškiant savo nuomonę, dalyvaujant susitikimuose, aptariant su kolegomis su organizacija susijusius klausimus ir skaitant organizacinius pranešimus. Toks elgesys pasireiškia tada, kai darbuotojai tapatina save su organizacija ir laiko save organizacijos dalimi (Podsakoff ir kt., 2000). Pilietinis veiksmingumas reiškia darbuotojų atsakomybę aktyviai ir noriai dalyvauti įmonės gyvenime, dalyvauti susirinkimuose, kuriuose neprivalo dalyvauti, ir vertinti organizacijos pokyčius (Organ, 1988). Šis elgesys atspindi darbuotojų pripažinimą būti organizacijos dalimi ir prisiimti

atsakomybę, kylančią būnant organizacijos dalimi (Podsakoff ir kt., 2000). Pasak Schnake ir Dumler'io (2003), pilietinis veiksmingumas yra atsakingas dalyvavimas politiniame organizacijos procese. Pilietinio veiksmingumo pavyzdžiai gali būti dalyvavimas posėdžiuose, neatsilikimas nuo organizacinių sprendimų ir klausimų bei nuomonės reiškimas. Walz'as ir Niehoff'as (1996) nustatė, kad pilietinis veiksmingumas padidina veiklos rezultatus ir padeda sumažinti klientų nusiskundimus.

Taigi, apibendrinant autorių išsakytas mintis apie organizacinio pilietinio elgesio dedamąsias, galima daryti išvadą, kad šis konstruktas yra įvairialypis ir gali susidėti iš skirtingų dedamųjų veiksmių. Tačiau plačiausiai mokslinėje literatūroje yra naudojamos penkios dedamosios: altruizmas, sąžiningumas, pilietinė dorybė, teisingumas bei mandagumas. Altruizmas atspindi pagalbą nukreiptą į kitus asmenis, sąžiningumas – atsidavimą ir pagalbą nukreiptą į organizaciją, mandagumas – informavimą, kad būtų išvengta su darbu susijusių problemų atsiradimo, teisingumas - toleranciją organizaciniams nepatogumams, bei pilietinis veiksmingumas – darbuotojo įsitraukimą ir dalyvavimą organizacijos gyvenime.

2.5. Organizacinio pilietinio elgesio kontroversiškumas

Mokslinėje literatūroje organizacinis pilietinis elgesys pradamas tyrinėti ir iš neigiamos pusės. Pasak Schnake ir Dumler'io (2003) dauguma ankstesnių mokslinių tyrimų buvo skirti nagrinėti teigiamą organizacinio pilietinio elgesio pusę, tačiau neseniai buvo atlikta keletas tyrimų norint iširti patiriamas organizacinio pilietinio elgesio pasekmes.

Bolino ir kt. (2013) patvirtina, kad daugelis išsakytų idėjų apie neigiamą organizacinį pilietinį elgesį buvo paremtos labiau spėlionėmis, o ne įrodymais, tačiau vis dėlto pastaraisiais metais tyrėjai (Barry, Wilkinson, 2016; Bolino ir kt., 2013; Bolino, Turnley, 2003; Vigoda-Gadot, 2006) paskelbė nemažai koncepcinių dokumentų ir empirinių tyrimų, kuriuose nurodoma, kad organizacinis pilietinis elgesys ne visada yra teigiamas dalykas. Bolino, Varela, Bande ir Turnley (2006) irgi atsižvelgė į tai, kad kartais organizacinis pilietinis elgesys gali trikdyti, o ne tik stiprinti darbuotojo galimybes vykdyti savo veiksmus oficialiai paskirtose darbo užduotyse. Bolino ir Turnley (2003) daro prielaidą, kad darbuotojai gali pradėti jausti didėjančią įsitraukimą į organizaciją, nes organizacinis pilietinis elgesys pradeda tapti norma. Van Dyne'as ir Ellis (2004) pritaria, kad reguliariai atliekami veiksmai, kurie kažkada buvo laikomi kaip savanoriški, laikui bėgant tampa nuolatinių darbuotojų pareigų dalimi. Bolino ir kt. (2013) taip pat pritaria, kad ilgalaikėje perspektyvoje, tai ką darbuotojai iš pradžių darė savo noru, gali būti nebelaikoma kaip papildomos veiklos, bet paprasčiausiai vertinama kaip funkcijos ir taip priklausiusios pozicijai.

Bolino ir kt. (2013) sutinka su požiūriu, jog organizacinis pilietinis elgesys turi daug teigiamų savybių, tačiau jie pabrėžia tamsesnius aspektus bei skatina atlikti tyrimus, kuriuose būtų galima apsvaistyti galimybę, kad organizacinis pilietinis elgesys gali turėti neigiamos įtakos ir darbuotojams, ir organizacijoms.

Atsižvelgiant į mokslinėje literatūroje išsakytas mintis, norima analizuoti darbuotojo patiriamą neigiamą įtaką dėl organizacinio pilietinio elgesio. Bolino ir Turnley'is (2003) pritaria, kad didėjančias organizacinis pilietinis elgesys organizacijoje yra susijęs su įvairiais neigiamais padariniais darbuotojams. Autoriai išskiria kai kuriuos neigiamus aspektus, susijusius su organizaciniu pilietiniu elgesiu (Bolino, Turnley, 2003):

1. Svarbu atkreipti dėmesį į organizacinį pilietinį elgesį - tai galimas spaudimas darbuotojui, kai jaučiasi, jog nuolat privalu laikytis įsakymų ir daryti daugiau nei privaloma pagal pagrindines pareigybės.
2. Svarbu suprasti, kad išaugęs organizacinis pilietinis elgesys gali išsekinti, padidinti patiriamą stresą bei turėti įtakos darbo ir asmeninio gyvenimo balanso konfliktui.
3. Svarbu pripažinti, kad didėjantis organizacinis pilietinis elgesys taip pat gali neigiamai paveikti ir turėti įtakos santykiams tarp darbuotojų ir organizacijos bei padidinti darbuotojų kaitą.
4. Svarbu atminti, kad didėjantis pilietinis elgesys gali pakenkti santykiams tarp darbuotojų, nes gali prasidėti stipri konkurencija tarpusavyje.

Atsižvelgiant į Bolino ir Turnley (2003) išsakytas mintis, galima daryti prielaidą, kad darbuotojai gali susidurti su neigiamomis pasekmėmis, kurios gali turėti įtakos jų sveikatai ir socialinei gerovei. Barry'is ir Wilkinson'as (2016) teigia, kad organizacinio pilietinio elgesio samprata yra siaura, nes šio koncepto tyrėjai vertina darbuotojų elgesį iš šališkos pusės, kad tai, kas gerai įmonei, turi būti gerai ir jos darbuotojui.

Keletas tyrėjų išskiria patiriamą neigiamą žalą sveikatai. Pasak Bolino ir Turnley (2005), nepaisant nuostabaus požiūrio į organizacinį pilietinį elgesį, tai taip pat gali prisidėti prie darbuotojo patiriamo streso ir perdegimo. Bolino ir kt., (2015) daro prielaidą, ko tyrinėtojai dar nesvarstė, tačiau galima nujauti, jog darbuotojai gali patirti nuovargį atsiradusį konkrečiai dėl organizacinio pilietinio elgesio ir, kad tai gali sumažinti šių veiksmų tikimybę ateityje.

Qiu'is, Lou, Zhang ir Wang (2020) atlikę tyrimą atskleidžia, kad darbuotojai, kurie naudojami organizaciniu pilietiniu elgesiu, norėdami padaryti gerą įspūdį savo vadovui, patiria didesnę asmeninį nuovargį, kai gauna aukštus užduočių atlikimo įvertinimus.

Bolino ir kt. (2015) teigia, kad organizacinis pilietinis elgesys reiškia savanorišką pasirinkimą investuoti pažintinius, emocinius ir fizinius išteklius į veiklą, kuri viršija tai, kas yra reikalinga. Autoriai teigia, kad kai šių išteklių yra trūkstama, sukuriama vidinė įtampa, kyla rūpesčių dėl sąžiningumo ir naudingumo išitraukiant į veiklas, o tai pradeda labiau jaudinti darbuotoją, todėl dėl šio konkretaus elgesio atsiranda didėjantis nuovargio jausmas.

Vertinant mokslinę literatūrą galima daryti prielaidą, kad darbuotojai dažnai ne tik susiduria su sveikatos pasekmėmis, bet ir patiria neigiamą įtaką socialinei gerovei. Pasak Bolino ir kt. (2013), darbuotojai, kurie užsiima organizaciniu pilietiniu elgesiu, gali patirti dviprasmiškumą, perdegimą, stresą darbe ir darbo bei asmeninio gyvenimo balanso konfliktą, ypač jei jie jaučia spaudimą taip elgtis.

Vigoda-Gadot'as (2006) išryškina, kad organizacinis pilietinis elgesys gali pasižymėti tokiomis neigiamomis pasekmėmis: didesnis darbo streso ir perdegimo lygis, daugiau ketinimų išeiti iš organizacijos ir padidėjęs polinkis į nerūpestingą ir neatsakingą elgesį, taip pat ir žemesnis pasitenkinimas darbu, naujovėmis bei savęs realizavimu. Bolino ir kt. (2013) teigia, kad darbuotojai, kurie jaučia išpareigojimą organizaciniam pilietiniam elgesiui, gali patirti padidėjusį stresą darbe ir dėl to, kad jų darbas trukdyti asmeniniam ar šeimos gyvenimui. Bolino ir Turnley (2003) teigia, kad suaktyvėjęs organizacinis pilietinis elgesys gali apsunkinti darbuotojų norą išeiti iš darbo ir gali prisidėti prie konkurencijos bei trinties tarp esamų darbuotojų.

Nagrinėdami šį neigiamą aspektą, Bolino ir Turnley (2005) nustatė, kad darbuotojai, užsiimantys iniciatyvomis (kurios apima tokį elgesį kaip darbas savaitgaliais, papildomų užduočių atlikimas ir asmeninio laiko neturėjimas su darbu susijusiuose renginiuose) pradeda jausti padidėjusį streso lygį darbe, išaugusį darbo krūvį ir tai išryškina darbo bei asmeninio gyvenimo balanso konfliktus. O Halbesleben, Harvey ir Bolino (2009) nustatė, kad organizacinis pilietinis elgesys savo ruožtu prisidėjo prie darbo ir asmeninio gyvenimo balanso konflikto lygio. Tačiau lieka neaišku, ar organizacinis pilietinis elgesys prisideda prie streso ir asmeninio gyvenimo balanso klausimų tik dėl laiko ir energijos, kurią darbuotojai skiria.

Pasak Mariappanadar'o (2016), jaučiamas neigiamas darbo poveikis mokslinėje literatūroje suprantamas kaip patiriamas stresas ir įtampa, perdegimas, darbo ir asmeninio gyvenimo balanso bei darbo ir šeimos konfliktai. Darbuotojams daromi žalingi darbo aspektai (psichologinė, socialinė ir sveikatos žala) paaiškinami kaip neigiami darbo žalos požymiai (Mariappanadar, Aust, 2017). Pasak Bolino ir kt. (2013), šių tyrimų išvados yra vienos pirmųjų, leidžiančių daryti prielaidas, kad buvimas geru darbuotoju gali turėti ir asmeninių pasekmių.

Apibendrinant organizacinio pilietinio elgesio kontroversiškumą mokslinėje literatūroje, galima daryti išvadą, kad nors kol kas nėra daug tyrimų šioje srityje, tačiau mokslininkai neatmeta galimybių, kad šis konceptas turi ir tamsesnių aspektų. Pastebima, kad organizacinis pilietinis elgesys gali turėti neigiamos įtakos darbuotojams ir organizacijoms. Vertinant patiriamas neigiamas pasekmes darbuotojams, išryškėja jaučiama įtaka jų sveikatai ir socialinei gerovei. Dažniausiai darbuotojai patiria stresą, įtampą, perdegimą, nuovargį, padidėjusį polinkį į nerūpestingą, santykių, darbo ir asmeninio gyvenimo balanso klausimus, darbo ir šeimos balanso nebuvimą.

2.6. Darbuotojų patiriama socialinė žala ir jos dedamosios

Kaip minėta darbe anksčiau, išanalizavus mokslinę literatūrą pastebima, kad organizacinis pilietinis elgesys gali turėti ir neigiamų pasekmių darbuotojams. Pasak Mariappanadar'o ir Aust (2017), patiriamos darbo žalos teorija yra apie aukštus darbo rezultatus ir darbo praktiką, kurias organizacijos naudoja norėdamos pasiekti maksimalius darbuotojų įgūdžius, sugebėjimus ir motyvaciją, tačiau tai taip pat neleidžia darbuotojams pasiekti teigiamų su darbu susijusių sveikatos ir socialinės gerovės rezultatų. Poveikio formomis laikytina įtaka darbuotojų sveikatai, santykiams su šeima ir aplinka, bei asmeninio gyvenimo balansui. Pasak Mariappanadar'o ir Aust (2017), darbo vietoje patiriama žala išryškina darbuotojų psichologines, socialines ir sveikatos gerovės pasekmes.

Socialinė žala, pasak MacKenzie'io, Podsakoff'o ir Podsakoff'o (2011), yra naujas terminas, matuojantis darbo poveikį darbuotojui bei darbo ir šeimos prisitaikymo rodiklius. Remiantis Mariappanadar'u ir Aust (2017), socialinė, arba dar kitaip įvardinama kaip šeimos, žala patiriama darbe yra susijusi su darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimais bei padariniais, kurie mažina darbuotojų patiriamą socialinę gerovę organizacijoje. Pasak to paties Mariappanadar'o ir Aust (2017), socialinė žala yra susijusi su svarbiais darbo ir asmeninio gyvenimo balanso aspektais, siekiant šeimos gerovės.

Socialinės darbo žalos atsiradimas grindžiamas neigiamų žmogiškųjų išteklių valdymo praktikų (Mariappanadar 2012; Mariappanadar, 2014) įgyvendinimu. Neigiamos žmogiškųjų išteklių valdymo praktikos suteikia koncepcinį pagrindą atsirasti tokiems aspektams, kaip darbo intensyvumas (įskaitant darbo krūvį ir pervargimą), šeimos ir visuomenės gerovės klausimai. Mariappanadar'as,

Aust (2017) įvardija, kad socialinės žalos poveikis apibrėžiamas, kaip neigiamas darbo ir asmeninio gyvenimo balanso padarinys, kuris kyla dėl per didelių įsipareigojimų darbui. Socialinė darbo žala pabrėžia netvarų darbo organizavimą, kuris turi poveikį darbuotojų šeimos ir darbo derinimui (Mariappanadar, 2019).

Pirmasis socialinės žalos konstrukta įvardino Mariappanadar'as (2019), kuris išskyrė ir šios dimensijos dedamąsias (žr. 12 lent.): veiksnius, įrodančius darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimus, darbo įtaką asmeniniam gyvenimui šeimoje, turimus įsipareigojimus darbui - jų jaučiamą įtaką asmens socialiniam gyvenimui.

12 Lentelė. Socialinės žalos dedamosios (sudaryta autorės remiantis skirtingų autorių teiginiais)

Socialinės žalos dedamosios	Apibūdinimas
Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimai	Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimai atspindi darbuotojų patiriamą emocinį išsekimą, laiko ir energijos trūkumą, pablogėjusią bendravimo kokybę su šeimos nariais, nuotaikų svyravimus, konfliktus šeimoje, perdegimą (Frone, 2000; Greenhaus, Parasuraman, Collins, 2001; Mariappanadar, Aust, 2017; Sonnentag, Binnewies, Mojza, 2010).
Darbo įtaka asmeniniam gyvenimui šeimoje	Darbo įtaka asmeniniam gyvenimui šeimoje atspindi patiriamu stresu, energijos trūkumu, retesniais intymiais fiziniais santykiais, skyrybų skaičiumi, noru likti vienam, vaiko nepriežiūra (Mariappanadar, 2019; Rantanen, Mauno, Kinnunen, Rantanen, 2011).
Darbo įtaka asmens socialiniam gyvenimui.	Patiriama darbo įtaka asmens socialiniam gyvenimui apriboja galimybes turėti laisvo laiko šeimai ir užsiimti socialine veikla (Mariappanadar, 2014; Mariappanadar, 2019).

Galima teigti, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimai yra susiję šeimos ir darbo suderinamumu, kurie atsiranda dėl turimų įsipareigojimų organizacijai (Mariappanadar, 2015; cit. iš Mariappanadar, Aust, 2017). Analizuojant dedamuosius elementus Sonnentag'as, Binnewies'as ir Mojza (2010) savo tyrimo metu nustatė, kad psichologinis prisirišimas prie darbo ne darbo metu gali lemti emocinį išsekimą darbuotojui. Taip pat įvardinama, kad darbuotojai, kurie yra įsipareigoję ir prisiima vis daugiau atsakomybių įmonėje, greičiausiai turės mažiau laiko ir energijos skirti savo sutuoktinio ir šeimos pareigoms (Hochschild, 1997). Taip pat išskiriama, kad pablogėjusi bendravimo kokybė su šeimos nariais yra viena iš darbo ir asmeninio gyvenimo balanso konflikto pasekmių (Mariappanadar, 2015; cit. iš Mariappanadar, Aust, 2017). Frone (2000) atskleidė, kad darbuotojai patiriantys didelį darbo ir asmeninio gyvenimo balanso konfliktą yra labiau linkę turėti nuotaikos sutrikimus bei konfliktus šeimoje nei tie, kurie rečiau susiduria su šia problema. Be to, darbo ir asmeninio gyvenimo balanso konfliktas turi įtakos perdegimui (Greenhaus, Parasuraman ir Collins, 2001) ir piktnaudžiavimui alkoholiniais gėrimais (Frone, 2000). Vadinasi, darbuotojai, patiriantys darbo ir asmeninio gyvenimo balanso konfliktą, susiduria su šeimos ir darbo suderinamumu, emociniu išsekimu, pablogėjusia bendravimo kokybe, nuotaikų svyravimais ir konfliktais šeimos aplinkoje, perdegimu bei piktnaudžiavimu alkoholiniais gėrimais.

Pasak Mariappanadar'o (2019), antroji socialinės žalos dedamoji turi neigiamos įtakos darbuotojo asmeniniam gyvenimui šeimoje: tai susiję su neigiamais padariniais, kuriuos jis patiria dėl per didelio įsipareigojimo. Autorius apibrėžia, kad energija, kuri yra skirta vienoms pastangoms atlikti, kaip pavyzdžiui darbas, yra pilnai išsekvojama, taigi dažnai energijos pritrūkstama kitiems dalykams, kaip pavyzdžiui, šeimai ar savo poreikių patenkinimui (pvz., retesni intymūs fiziniai santykiai). Daugeliui žmonių darbo ir šeimos konfliktas tapo nuolatiniu streso faktoriumi jų darbiname gyvenime, todėl visi veiksniai, galintys sumažinti darbo ir šeimos konfliktus arba sumažinti žalingą poveikį gerovei,

turėtų būti iširta (Rantanen, Mauno, Kinnunen, Rantanen, 2011). Taip pat Mariappanadar'as (2019) įvardina, kad visi aspektai, tokie kaip su darbu susijusios šeimos skyrybos, noras likti vienam ar vaiko nepriežiūra, atspindi darbo įtaką darbuotojų asmeniniam gyvenimui šeimoje. Vadinasi, neigiama darbo įtaka darbuotojo asmeniniam gyvenimui šeimoje pasireiškia energijos trūkumu šeimai ir savo poreikių patenkinimui, stresu, skyrybomis, noru likti vienam bei vaiko nepriežiūra.

Trečioji dedamoji, kurią Mariappanadar'as (2019) detalizuoja, yra darbo įtaka asmens socialiniam gyvenimui. Jis teigia, kad darbuotojo turimi įsipareigojimai darbui dažnai apriboja jo galimybes turėti laisvo laiko šeimai ir užsiimti socialine veikla. Mariappanadar'as (2014) atskleidžia, kad darbo krūvis ir įsipareigojimai darbui riboja darbuotojų kokybišką laiką praleidžiant su savo šeimos nariais ir draugais, todėl sumažėja darbuotojų socialinės gerovės rezultatai. Vadinasi, darbo įtaka asmens socialiniam gyvenimui pasireiškia trūkumu kokybiškai leisti laiką su savo šeima nariais bei užsiiminėti socialine veikla.

Pasak Mariappanadar'o (2019), yra įtikinama priežastis įvertinti socialinę darbo žalą kaip tvaraus žmoniškųjų išteklių dalį, nes jei organizacijoje niekas nemėgins sumažinti šios žalos padarinių, tai padidins darbo ir šeimos disbalansą. Mariappanadar'as (2019) daro išvadą, kad socialinė darbo žala yra naudinga priemonė siekiant atskleisti netvarų organizacinės praktikos poveikį darbuotojų šeimoms, ir šis konceptas gali paskatinti organizacijas pradėti organizacinio lygio intervencijas, siekiant sumažinti socialinę darbo žalą ir skatinti tvarų žmoniškųjų išteklių valdymą.

Taigi, galima daryti išvadą, kad socialinės žalos konceptas susideda iš trijų dedamųjų: darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimai, darbo įtaka asmeniniam gyvenimui šeimoje bei darbo įtaka asmens socialiniam gyvenimui. Šios žalos subdimensijos pasireiškia per patiriamą emocinį išsekimą, pablogėjusią bendravimo kokybę, nuotaikų svyravimus ir konfliktus šeimos aplinkoje, perdegimu bei piktnaudžiavimu alkoholiniais gėrimais, energijos trūkumu šeimos poreikiams ir savo poreikių patenkinimui, stresu, skyrybomis, noru likti vienam bei vaiko nepriežiūra. Taip pat svarbu paminėti, kad socialinė žala turi įtakos ir asmens socialiniam gyvenimui – trūkumas kokybiškai leisti laiką su šeimos nariais bei užsiimti socialine veikla.

2.7. Darbuotojų patiriamos sveikatos žala ir jos dedamosios

Lygiai taip pat kaip ir socialinei žalai, analizuojant mokslinę literatūrą išryškėja, kad organizacinis pilietinis elgesys gali turėti įtakos ir sveikatos žalai. Mokslinėje literatūroje sveikatos žalos terminologija nėra plačiai naudojama, tačiau apie darbo aplinkoje patiriamą sveikatos žalą nagrinėja Marriappanadar'as (2016), kuris teigia, kad darbo žala sveikatai suprantama kaip darbuotojų darbo apribojimai vykdant kitokią veiklą, nesusijusią su darbu ar gyvenimo būdu, siekiant pagerinti sveikatą.

Pasak Mariappanadar'o (2019), dėl darbo patiriamą sveikatos žalą galima paaiškinti dviem skirtingais būdais: fiziologiniu atsigavimo mechanizmu ir nesveiko gyvenimo būdo veiksniais. Tyrėjas akcentuoja, kad šie būdai nėra vienas su kitu nesuderinami ir gali veikti vienu metu. Fiziologinis atsigavimo mechanizmas parodo, kad nepakankamai pasveikus sutrikdomi fiziologiniai procesai (kraujospūdis, hormonų išsiskyrimas, simpatinės nervų sistemos veikla) ir tai gali sukelti fizinės sveikatos nusiskundimus. Nesveiko gyvenimo būdo veiksniai, tokie kaip rūkymas, kofeino ir alkoholio vartojimas, nesveika mityba ir mankštos stoka sukelia fiziologinius pokyčius (padidėjęs

kraujospūdis, didelis cholesterolio kiekis) ir padidina širdies ir kraujagyslių ligų bei bendrą blogos sveikatos riziką.

Remiantis Mariappanadar'u (2019), darbo žala sveikatai išryškinama remiantis dviem aspektais, tai yra apribojimais, skirtais pagerinti teigiamą sveikatą, bei pagerinti pagrindinius su darbu susijusius neigiamos sveikatos rodiklius. Autorius pateikia pavyzdį, kalbant apie apribojimus susijusius su teigiama sveikata, jog intensyvėjant darbui darbuotojai nebegali dalyvauti socialinėje ir fizinėje veikloje, o tai ateityje gali sukelti neigiamų padarinių sveikatai, dėl kurių mažėja teigiama darbuotojų gerovė. Kalbant apie antrąjį darbo žalos sveikatai apibrėžimo aspektą, pagrindiniai rodikliai gali pranešti veiksmingą ankstyvą perspėjimą, sudarydami galimybę aptikti ir sumažinti rizikos padidėjimą dar prieš pasireiškiant neigiamoms pasekmėms darbuotojo sveikatai. Darbuotojai, susidūrę su per dideliu darbu, dažnai kenčia nuo fizinio ir emocinio išsekimo ir patiria didelį poreikį pasveikti (De Croon ir kt., 2004).

Pirmasis sveikatos žalos konstrukto dedamąsias išskyrė Mariappanadar'as (2016), kuris teigia, kad patiriama sveikatos žala susideda iš trijų aspektų: teigiamos sveikatos apribojimų, psichologinės sveikatos rizikos veiksnių bei šalutinių darbo poveikių. Žemiau pateiktoje lentelėje (žr. 13 lent.) pateikiamos sveikatos žalos dedamosios.

13 Lentelė. Sveikatos žalos dedamosios (sudaryta autorės remiantis skirtingų autorių teiginiais)

Sveikatos žalos dedamosios	Apibūdinimas
Teigiamos sveikatos apribojimai	Dėl darbo krūvio ir intensyvumo sumažėjęs darbuotojų įsitraukimas į socialinę ir fizinę, jėgas atgaivinančią veiklą (svorio ir mitybos įpročių reguliavimas), sukelia neigiamų teigiamos sveikatos apribojimus (Mariappanadar, 2003, 2014).
Psichologinės sveikatos rizikos veiksniai	Psichologinės sveikatos rizikos veiksniai atsispindi per darbuotojų patiriamą nuovargį, perdegimą, savivertės praradimą, dirglumą bei fiziologines ligas. Ateityje tai gali sukelti neigiamą sveikatą darbuotojams, o to tinkamai negydant ir psichologines sveikatos apribojimus (depresiją, emocinį išsekimą, nerimą) (Mariappanadar, 2016; Weinstein, 1984; Beckers ir kt., 2008; Mäkikangas, Kinnunen, 2003).
Šalutiniai darbo poveikiai	Šalutiniai darbo poveikiai gali atsispindėti su per dideliu kavos ir alkoholio vartojimu, dideliais miego sutrikimais dėl padidėjusio darbo krūvio, pervargimo, darbo intensyvumo ir įsipareigojimų ir neplanuotų nedarbingumo atostogų (Mariappanadar, 2016; Streufert ir kt., 1997; Vasse ir kt., 1998; Rugulies ir kt., 2012; Junor ir kt., 2009).

Pirmoji sveikatos žalos subdimensija yra darbuotojų apribojimai, trukdantys jiems pasiekti teigiamos su darbu susijusios sveikatos. Mariappanadar'as (2016) teigia, kad šios subdimensijos žalos lygio požymis yra tai, kiek darbas riboja darbuotojus užsiimti ne su darbu susijusia veikla, kad būtų pasiekti teigiami sveikatos rezultatai (pvz., imtis socialinės veiklos, inicijuoti svorio kontrolės, priežiūros ar sportines veiklas), kurie turi teigiamos įtakos sveikatos rezultatais. Kaip teigia Hassmén'as, Koivula ir Uutela (2000), atliekami reguliarūs fiziniai pratimai ir svorio kontrolė apibūdinami kaip teigiamas sveikatos elgesys, kuris gali duoti teigiamų psichologinių ir gerovę skatinančių rezultatų. Be to, kai darbo krūvis ir intensyvumas pradeda riboti darbuotojų įsitraukimą į socialinę ir fizinę, jėgas atgaivinančią veiklą, ateityje gali sukelti neigiamų padarinių sveikatai ir sumažinti teigiamą darbuotojų gerovės rezultatą (Mariappanadar, 2003; Mariappanadar, 2014). Galima daryti prielaidą, kad organizacijai nesudarant aplinkybių darbuotojams įsitraukti į socialinę, fizinę, jėgas atgaunančią veiklą bei galimybės reguliuoti savo svorio ir mitybos įpročių dėl didelio darbo krūvio, gali turėti neigiamos įtakos darbuotojų teigiamai sveikatai ateityje.

Antroji sveikatos žalos subdimensija yra ankstyvieji su darbu susijusios psichologinės sveikatos požymiai ar rizikos veiksniai, nustatyti darbuotojams. Mariappanadar'as (2016) įvardina, kad ši subdimensija susideda iš elementų, kurie yra pagrįsti bendromis kognityvinėmis, elgesio ir fizinėmis sąlygomis, susijusiomis su neigiama sveikata. Šios subdimensijos dedamosios yra dirglumas ir fiziniai / fiziologiniai ligų rizikos veiksniai (Weinstein, 1984), didelis nuovargis ir perdegimas (Beckers ir kt., 2008) ir darbuotojų savivertės praradimas (Mariappanadar, 2016) kurie ir lemia sveikatos apribojimus bei depresijos sutrikimus ateityje. Mäkikangas, Kinnunen'as (2003) savo tyrime nustatė, kad žemas savęs vertinimas, kurį gali sukelti darbe patiriamas spaudimas bei perdegimas turi tiesioginį neigiamą poveikį vyrų emociniam išsekimui ir psichiniam išgyvenimui. Remiantis Sears'o ir Galambos'o (1992) tyrimu buvo nustatyta, kad dvigubas pajamas gaunančių porų darbo ir šeimos konfliktas, kurį sukelia darbe patiriamas spaudimas, sukelia depresiją, jei jis nėra tinkamai valdomas ilgą laiką. Vadinasi, darbuotojų patiriamas nuovargis, perdegimas, savivertės praradimas, dirglumas ir fiziologinės ligos yra pasekmės su darbu susijusių veiksmų ir tai ateityje gali sukelti neigiamą sveikatą darbuotojams, o to tinkamai negydant ir psichologines sveikatos apribojimus.

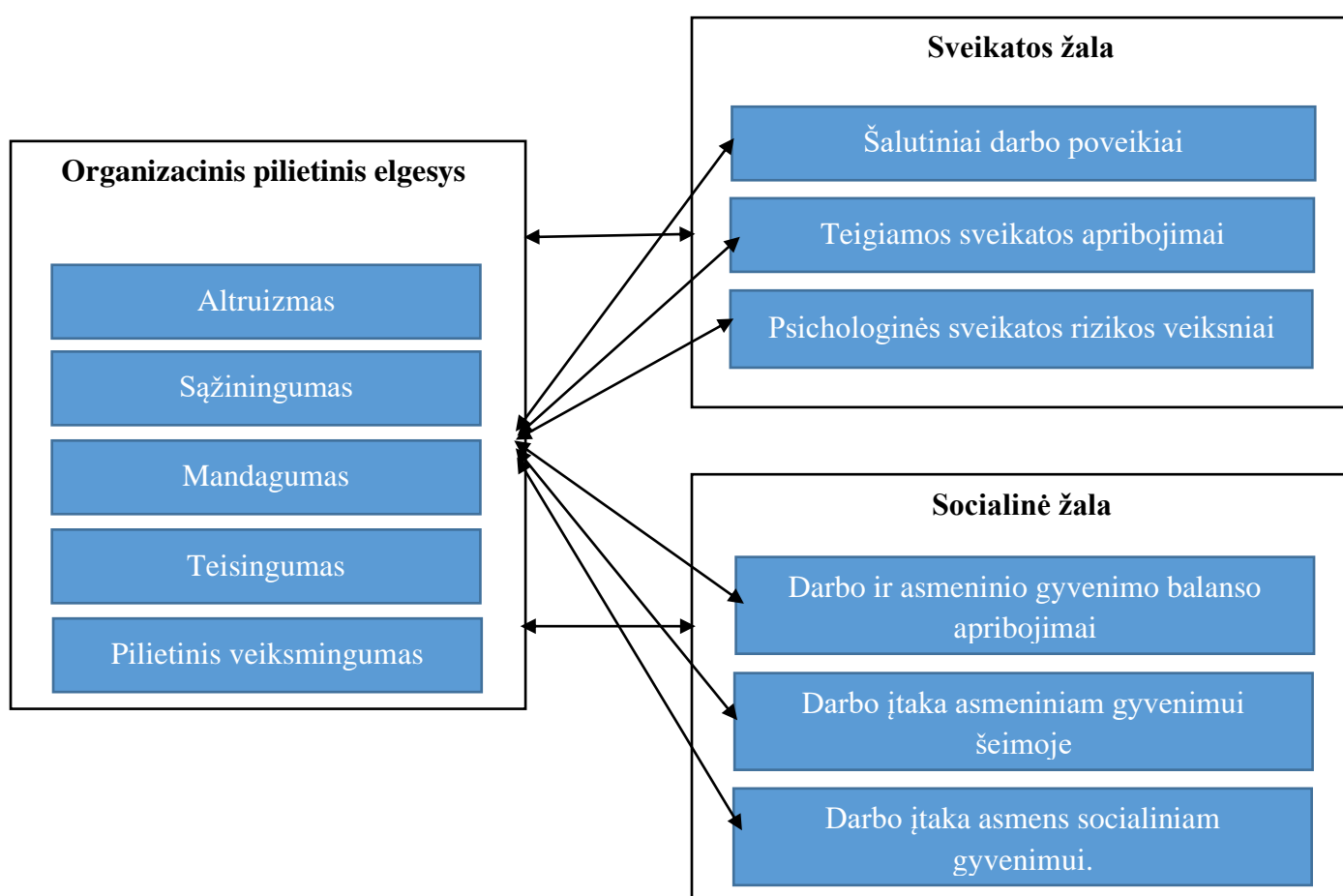
Vertinant trečią sveikatos žalos subdimensiją, šalutinius darbo poveikius, Mariappanadar'as (2016) įvardina, kad tai yra jaučiamas šalutinis darbo poveikis darbuotojams, susijęs su organizacijos elgesiu. Nenumatytas neigiamas darbo poveikis, perdegimas, didelis darbo krūvis gali sustiprinti patiriamą sveikatos žalą, kuri gali pasireikšti darbuotojams per šalutinius darbo poveikius (Mariappanadar, 2016). Tai gali atsispindėti su per dideliu kavos vartojimu (nuo keturių iki dešimties didelių puodelių per dieną) (Streufert ir kt., 1997) ir alkoholio vartojimu (Vasse ir kt., 1998), miego sutrikimai dėl padidėjusio darbo krūvio, pervargimo, darbo intensyvumo ir įsipareigojimų (Rugulies ir kt., 2012) ir neplanuotų nedarbingumo atostogų pasiėmimu (Junor ir kt., 2009). Šie šalutiniai darbo poveikiai nėra tokie rimti, todėl daugumoje atvejų lieka nepastebėti bendrame sveikatos kontekste (Mariappanadar, 2014). Tačiau į patiriamus šalutinius darbo poveikius turi atkreipti dėmesį tiek darbuotojai, tiek ir organizacijos, nes per didelis kavos ir alkoholio vartojimas susijęs su darbu, vėliau gali sukelti sveikatos problemų. Vadinasi, šalutiniai darbo poveikiai ateityje gali pasireikšti didesniu kofeino ir alkoholio vartojimu, miego sutrikimais bei padidėjusiomis nedarbo dienomis dėl ligos. Nors tai nėra stipriai pasireiškiantys šalutiniai poveikiai, tačiau gali sukelti su darbu susijusių padarinių sveikatai.

Galima daryti prielaidą, kad sveikatos žalos konceptas yra svarbi dedamoji dalis dėl darbuotojų patiriamo organizacinio pilietinio elgesio. Ši žala susideda iš teigiamos sveikatos apribojimų, psichologinės sveikatos rizikos veiksnių bei šalutinių darbo poveikių. Tai pasireiškia per patiriamą nuovargį, perdegimą, savivertės praradimą, dirglumą ir fiziologinės ligas, didesniu kofeino ir alkoholio vartojimu, miego sutrikimais bei padidėjusiomis nedarbo dienomis dėl ligos. Taip pat tai turi įtakos socialinei, fizinei, jėgas atstatančiai veiklai bei galimybei reguliuoti savo svorio ir mitybos įpročius. Tam, kad nustatyti darbuotojų patiriamus neigiamus veiksnius jų sveikatai ir sumažinti riziką, siekiant užkirsti kelią ligų atsiradimui arba jas atitolinti, toliau buvo analizuojama darbuotojų patiriama žala sveikatai.

2.8. Darbuotojų patiriamos socialinės ir sveikatos žalos dėl organizacijos pilietinio elgesio teorinis modelis

Apibendrinant išanalizuotą mokslinę literatūrą, galima daryti pirminę prielaidą teoriniam baigiamojo darbo teoriniam modeliui. Jis pateiktas paveiksluke žemiau (žr. 1 pav.). Teoriniame tyrimo modelyje esančios rodyklės atskleidžia sąsajas tarp tiriamų dimensijų.

Teoriniam tyrimo modelyje organizacinis pilietinis elgesys susideda iš penkių dedamųjų, kurios išryškėjo analizuojant mokslinę literatūrą. Taigi, tyrime organizacinis pilietinis elgesys susideda iš šių kintamųjų: altruizmo, sąžiningumo, mandagumo, teisingumo bei pilietinio veiksmingumo. Teoriniame tyrimo modelyje socialinė žala susideda iš trijų elementų, kurie išryškėjo analizuojant mokslinę literatūrą. Tai yra darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimai, patiriama darbo įtaka asmeniniam gyvenimui šeimoje bei jaučiama darbo įtaka asmens socialiniam gyvenimui. Kalbant apie sveikatos žalos dedamąsias, gali išskirti šias tris: psichologinės sveikatos rizikos veiksniai, teigiamos sveikatos apribojimai bei šalutiniai darbo poveikiai.



1 pav. Darbuotojų patiriamos sveikatos ir socialinės žalos dėl jų organizacinio pilietinio elgesio teorinis modelis

Taigi, turint išgrynintą darbuotojų patiriamos socialinės ir sveikatos žalos dėl organizacijos pilietinio elgesio teorinį modelį, kituose skyriuose nagrinėsime šio modelio tarpusavio sąsajas ir pateiksime gautus tyrimo rezultatus.

3. Darbuotojų patiriamos socialinės ir sveikatos žalos dėl jų organizacinio pilietinio elgesio empirinio tyrimo metodika

3.1. Tyrimo instrumento konstravimas

Empirinio tyrimo tikslas - ištirti patiriamą socialinės ir sveikatos žalą dėl darbuotojų organizacinio pilietinio elgesio.

Empirinio tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti organizacinio pilietinio elgesio raišką;
2. Nustatyti sveikatos žalos raišką;
3. Nustatyti socialinės žalos raišką;
4. Nustatyti sveikatos žalos ir organizacinio pilietinio elgesio sąsajas;
5. Nustatyti socialinės žalos ir organizacinio pilietinio elgesio sąsajas.

Siekiant atskleisti sudarytą darbuotojų patiriamą sveikatos ir socialinę žalą dėl jų organizacinio pilietinio elgesio sąsajų teorinį modelį, buvo pasirinktas kiekybinio tyrimo metodas – anketinė apklausa (žr. 2 priedą). Anketa buvo pateikiama internetinėje apklausų platformoje www.apklausa.lt. Pasirinkta tyrimo metodika tiko labiausiai, nes kiekybinis tyrimas suteikia galimybę išvelgti ir analizuoti respondentų nuomonę, patirtį, vertybes, elgsenos bruožus. Taip pat leidžia išmatuoti dideles tiriamųjų grupes, nereikalauja didelių laiko sąnaudų ir finansinių išlaidų, tyrėjas neturi galimybės daryti įtakos respondentų atsakymams bei duomenys yra apdorojami statistiškai, pateikiami grafine ir skaitine forma. Vis gi toks tyrimo pasirinkimas turi ir trūkumų, kaip pvz. respondentai gali atsainiai pildyti anketą bei gali trūkti kokybiško dėmesio sutelkimo bei įsigilinimo į teiginius.

Klausimynas buvo sudarytas remiantis mokslininkais Mariappanadar'u (2016), Mariappanadar'u (2019) ir Organ'u (1988). Kadangi apklausa buvo patalpinta internetinėje platformoje, pirmiausia respondentas buvo supažindintas su tyrimą atliekančiu asmeniu ir universitetu, jam pristatytas tyrimo tikslas ir respondentų grupė, kurie turėtų atsakyti į šią apklausą. Ypatingai akcentuojamas anonimiškumas, nes tokiu būdu respondentai gali drąsiau ir atviriau atsakyti į pateiktus klausimus. Taip pat buvo nurodoma, kiek laiko gali trukti anketos užpildymas, siekiant supažindinti respondentą ir pasiplanuoti laiko intervalą anketos atsakymams.

Anketa buvo sudaryta iš atskirų dalių, visi klausimyno klausimai yra uždaro tipo ir privalomi atsakyti. Tokio pobūdžio anketos pateikimas respondentams leidžia lengviau pasirinkti tinkamą atsakymą iš pateiktų ir neleidžia palikti neatsakytų klausimų. Tyrėjui turint didžiąją daugumą tokių atsakymų tai padeda išvengti subjektyvumo.

Atlikus mokslinę literatūros analizę kiekybinio tyrimo uždaviniams pasiekti, išskiriamos 4 klausimyno dalys: organizacinio pilietinio elgesio, sveikatos ir socialinės žalos dimensijos su subdimensijomis bei demografiniai klausimai. Pirmoje klausimyno dalyje siekiama išsiaiškinti organizacinio pilietinio elgesio buvimą ir stiprumą organizacijoje ir tai išskirta į 5 subdimensijas: altruizmas, sąžiningumas, mandagumas, teisingumas ir pilietinis veiksmingumas. Antrosios dalies klausimai padeda įvertinti respondentų patiriamą sveikatos žalą, kuri susideda iš 3 subdimensijų: psichologinės sveikatos rizikos veiksnių, teigiamos sveikatos apribojimų ir šalutinių darbo poveikių. Trečioji dalis skirta įvertinti respondentų patiriamą socialinę žalą, kuri išskirta į 3 subdimensijas:

darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimai, darbo įtaka asmeniniam gyvenimui šeimoje bei darbo įtaka asmens socialiniam gyvenimui. Paskutinė dalis – 11 demografinių klausimų norint identifikuoti respondentų charakteristikas (lytis, gimimo metai, išsilavinimas, šeimyninė padėtis, nepilnamečių vaikų skaičius, organizacijos sektorius bei užimama pareigybė, išdirbtas laikas organizacijoje, vidutinis darbo valandų skaičius per savaitę) ir gyvenimo aplinkybes esant pasaulinei pandemijai sukeltais viruso COVID – 19 (darbo vieta bei darbo krūvis). Klausimyne esantys reversiniai (atvirkštiniai) klausimai pažymėti (r). Žemiau esančioje lentelėje yra pateikiamas apklausos klausimyno pagrindimas (žr. 14 lent.).

14 Lentelė. Apklausos klausimyno pagrindimas

Tyrimo dimensija	Tyrimo subdimensija	Teiginių skaičius (Eil. nr. apklausoje)	Šaltinis
Organizacinis pilietinis elgesys	Altruizmas	5 (1.1; 2.2.; 2.5.; 2.7.; 3.7.)	Organ (1988)
	Sąžiningumas	5 (1.3.; 3.2.; 3.5; 3.6.; 3.8.)	Organ (1988)
	Mandagumas	5 (1.4.; 1.8.; 2.6; 3.1.; 3.4.)	Organ (1988)
	Teisingumas	5 (1.2.; 1.5.; 1.7.; 2.8.; 3.3)	Organ (1988)
	Pilietinis veiksmingumas	4 (1.6.; 2.1.; 2.3.; 2.4)	Organ (1988)
Sveikatos žala	Psichologinės sveikatos rizikos veiksniai	6 (4.1.; 4.6.; 5.1.; 5.2.; 5.4.; 5.6.)	Mariappanadar (2016)
	Teigiamos sveikatos apribojimai	4 (4.2.; 4.7.; 5.3.; 5.5)	Mariappanadar (2016)
	Šalutiniai darbo poveikiai	4 (4.3.; 4.4.; 4.5.; 5.7.)	Mariappanadar (2016)
Socialinė žala	Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimai	8 (6.1. – 6.8.)	Mariappanadar (2019)
	Darbo įtaka asmeniniam gyvenimui šeimoje	5 (6.9.; 7.1. – 7.4.)	Mariappanadar (2019)
	Darbo įtaka asmens socialiniam gyvenimui	4 (7.5. – 7.8.)	Mariappanadar (2019)

Organizacinio pilietinio elgesio matavimo skalė buvo suprojektuota remiantis Organ’u (1988). Matavimo skalėje buvo pateikti dvidešimt keturi teiginiai, skirti atspindėti penkias organizacinio pilietinio elgesio dimensijas: altruizmas, teisingumas, sąžiningumas, mandagumas ir pilietinis veiksmingumas. Sveikatos žalos matavimo skalė buvo suprojektuota remiantis Mariappanadar’u (2016). Matavimo skalėje pateikiama keturiolika teiginių, kurie skirti atskleisti sveikatos žalos aspektus kurie, apima teigiamos sveikatos darbo apribojimus, psichologinės sveikatos rizikos veiksnius ir šalutinius darbo poveikius. Socialinės žalos matavimo skalė buvo suprojektuota remiantis Mariappanadar’u (2019), išmatuojama naudojant septyniolika teiginių, kad būtų išryškintos socialinės žalos ypatybės. Trys socialinės žalos aspektai yra darbo ir asmeninio gyvenimo apribojimai, darbo įtaka asmeniniam gyvenimui šeimoje bei darbo įtaka asmens socialiniam gyvenimui.

Demografiniai klausimai buvo matuojami nominaline ir intervaline (rangų) skale. Subdimensijų teiginiai buvo matuojami naudojant 5 balų Likerto skalę (1 – visiškai nesutinku, 2 – nesutinku, 3 –

nei sutinku, nei nesutinku, 4 – sutinku, 5 – visiškai sutinku). Šios skalės trūkumas baigiamajame darbe gali būti dėl per dažno respondentų pasirinkimo variantui „nei sutinku, nei nesutinku“, tačiau jis yra būtinas, jei kai kurie teiginiai nėra tiesiogiai atitinkantys respondento atsakymus.

3.2. Tyrimo imtis ir respondentų pasirinkimas

Tyrimo imtis – Lietuvos gyventojai, turintys ir dirbantys pagal darbo sutartį. Empirinio tyrimo imtis buvo sudaryta taikant tikimybinės imties būdą. Tai atsitiktinė imtis, kuri buvo sudaryta remiantis 2 kriterijais:

- Respondentas privalo būti dirbantis žmogus;
- Respondento organizacijos dydis yra nesvarbus.

Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis (2021), 2020 m. ketvirto ketvirčio duomenimis darbą turėjo 1 mln. 352 tūkst. Lietuvos gyventojų. Tyrimo imčiai apskaičiuoti šiame darbe remtasi Paniotto formule (Valackienė, 2004).

Formulė:

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}}$$

Reikšmės:

n – imties dydis;

Δ – paklaidos dydis (0,05);

N – generalinės visumos dydis.

Skaičiavimas:

$$n = \frac{1}{0,05^2 + \frac{1}{1\,352\,400}} = 400$$

Apskaičiuota, jog tam, kad tyrimo rezultatus galima būtų laikyti reprezentatyviais ir populiacijos dydžiui esant N=1 352 400, reikalinga tyrimo imtis yra n= 400 respondentų. Tyrime taip pat numatytas paklaidos dydis yra iki 5 proc. bei 95 proc. patikimumas.

3.3. Duomenų rinkimas ir analizės metodai

Tyrimo duomenys surinkti naudojantis internetinėje erdvėje sukurta anketa, kuri buvo patalpinta naudojantis puslapiu www.apklausa.lt, sudarant sąlygas respondentams klausimyną pildyti patogiu laiku, išvengiant galimos tyrėjo įtakos bei sudarant galimybę patiems respondentams pasidalinti tyrimu. Kuriant elektroninę anketą vienas iš pasirinktų nustatymų buvo tas, kad respondentai negalėtų praleisti neatsakytų klausimų bei privalėjo pilnai atsakyti į anketos klausimus norint ją pateikti analizei.

Anketa internetinėje apklausų sistemoje buvo sukurta 2021 m. kovo 29 d., o tyrimas buvo atliekamas nuo 2021 kovo 31 iki balandžio 10 dienos imtinai. Anketa buvo platinama internete, kad daugeliui respondentų ji būtų prieinama, taip pat atsižvelgiant į šių dienų aktualijas, susijusias su pasaulinės pandemijos situacija. Dauguma respondentų buvo pasiekiami elektroniniu paštu, socialinių tinklų

„Facebook”, „Instagram” bei „LinkedIn“ paskyrose. Įmonių ir pavienių respondentų el. paštų buvo ieškoma viešose įmonių internetinėse svetainėse bei rekvizitų puslapiuose.

Kaip vienas iš pagrindinių tikimybinės atrankos būdų buvo sniego gniūžtės metodas. Šis atrankos būdas buvo naudojamas norint išplėsti apklausos dalyvių ratą per tiriamos populiacijos atstovus. Taip, pagal pirminės grupės respondentus, kiekvienas dalyvaujantis gali pasiūlyti į tyrimą įsitraukti ir kitus respondentus, kurie priklauso tyrėjo imties populiacijai.

Darbuotojų patiriamos sveikatos ir socialinės žalos dėl organizacinio pilietinio elgesio sąsajų tyrimo duomenims analizuoti buvo pasirinkta kiekybinio tyrimo metodologija. Pirminiai duomenys buvo apdorojami ir nagrinėjami naudojantis duomenų kaupimo ir statistinės analizės IBM SPSS 25.00 versijos programa. Grafikiniam duomenų vaizdavimui buvo naudota Microsoft Excel programa. Bendriesiems respondentų atsakymams įvertinti buvo naudojamas aprašomosios statistikos metodas, o norint identifikuoti statistiškai reikšmingus skirtumus tarp sveikatos, socialinės žalos bei organizacinio pilietinio elgesio, buvo panaudotas Spearman'o koreliacijos koeficientas, kurio stiprumo interpretacija atlikta remiantis Cohen ir kt. (2003) (cit. Piligrimienė, 2016) (žr. 15 lent.).

15 Lentelė. Koreliacijos koeficientų reikšmės (Cohen ir kt., 2003; cit. iš Piligrimienė, 2016)

Koreliacijos koeficientas	Koreliacijos dydis	Koreliacijos ryšys
0,00 – 0,19	Nežymi koreliacija	Labai silpnas ryšys
0,20 – 0,39	Žema koreliacija	Silpnas ryšys
0,40 – 0,69	Vidutinė koreliacija	Vidutinis ryšys
0,70 – 0,89	Aukšta koreliacija	Stiprus ryšys
0,90 – 1,00	Labai aukšta koreliacija	Labai stiprus ryšys

3.4. Tyrimo validumas

Vienas svarbiausių tyrimo kokybę nurodančių rodiklių yra tyrimo validumas. Jis leidžia pamatyti, ar pasirinkta tyrimo metodika leidžia pamatuoti būtent tai, ką ir norima sužinoti. Šio baigiamojo darbo tyrimo instrumento validumui nustatyti buvo skaičiuojamas kiekvienos tyrimo instrumente esančio tyrimo dimensijos patikimumas, apskaičiuojant *Cronbach alfa* koeficientą (žr. 16 lent.).

16 Lentelė. Cronbach Alpha klausimyno tinkamumo koeficiento rezultatai

Tyrimo dimensija	Tyrimo subdimensija	Cronbach α
Organizacinis pilietinis elgesys	Altruizmas	.815
	Sąžiningumas	.560
	Mandagumas	.641
	Teisingumas	.761
	Pilietinis veiksmingumas	.708
Sveikatos žala	Psichologinės sveikatos rizikos veiksniai	.887
	Teigiamos sveikatos apribojimai	.730
	Šalutiniai darbo poveikiai	.586
Socialinė žala	Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimai	.931
	Darbo įtaka asmeniniam gyvenimui šeimoje	.842

Tyrimo dimensija	Tyrimo subdimensija	Cronbach α
	Darbo įtaka asmens socialiniam gyvenimui	.812

Remiantis Pakalniškiene (2012), kuo rodiklis arčiau vieneto, tuo klausimynas yra patikimesnis. Iš lentelės matyti, kad daugelio vidinių suderintumų (Cronbach'o alfa) koeficientai yra aukšti, didesni nei 0,6. Tik dviejų subdimensijų (sąžiningumo ir šalutinių darbo veiksmų) rodikliai yra šiek tiek didesni nei 0,5, kas leidžia daryti prielaidą, kad koeficientai dar yra priimtini, tačiau mažiau patikimi. Taigi, išanalizavus Cronbacho alfa galima teigti, kad klausimynas yra suderintas ir patikimas.

3.5. Tyrimo etika

Atsižvelgiant į šių dienų aktualijas bei informaciją randamą mokslinėje literatūroje, labai svarbu atliekant tyrimą užtikrinti jo etiką ir principus, kad nepažeisti respondentų interesų (Greaney ir kt., 2012; Sachs, 2010). Atliekant šio baigiamojo darbo tyrimą buvo remtasi Bitino, Rupšienės ir Žydžiūnaitės (2008) išsakytomis rekomendacijomis bei įgyvendinta tyrėjų etika tiriamųjų požiūriu remiantis šiais principais.

Tiriamasis tyrime dalyvauja tik savanoriškai. Tai reiškia, kad respondentas turi sava valia apsispręsti dėl dalyvavimo ir negali būti verčiamas aplinkos.

Tyrėjas privalo atskleisti tyrimo esmę, informuoti tiriamąjį apie galimą riziką ir tyrimo etikos principų laikymąsi bei gauti tiriamojo sutikimą. Tai reiškia, kad tyrėjas privalo informuoti dėl kokių priešasčių, kokiu tikslu ir uždaviniais remiantis bus atliekas tyrimas.

Tyrėjas visuose tyrimo etapuose privalo stengtis apsaugoti tiriamąjį nuo galimos žalos. Tai reiškia, kad tyrėjas turi pasirūpinti, kad tiriamasis, kol vyksta tyrimas, nepatirtų materialinės, finansinės, psichologinės ar socialinės žalos.

Tyrėjas privalo užtikrinti iš tiriamojo ir apie tiriamąjį gautos informacijos konfidencialumą. Tai reiškia, kad neapdorotus tyrimo rezultatus matys tik tyrėjas, o viešai pateikiami bus tik apibendrinti rezultatai.

Tyrėjas privalo užtikrinti tiriamojo anonimiškumą. Tai reiškia, kad tiriamasis, kol vyksta tyrimas, gali jaustis saugus ir drąsiai išsakyti savo nuomonę, pateikti reikalingą informaciją, susijusią su tyrimo tema, nebijant, kad bus atpažinti ar nuo to nukentės. Tyrime nebuvo prašoma pateikti vardo, pavardės ar kitos asmeninės informacijos

4. Darbuotojų patiriamos socialinės ir sveikatos žalos dėl organizacijos pilietinio elgesio rezultatų analizė

Apžvelgus keliamos problemos situacinę analizę, atlikus teorinę mokslinių literatūros šaltinių analinę, parengus teorinį modelį ir tyrimo metodologiją, šioje magistro baigiamojo darbo dalyje apžvelgiami ir išanalizuojami gauti tyrimo rezultatai, kurie leis atsakyti į išsikelto tikslą bei uždavinius. Taip pat keliamą mokslinę diskusiją ateities tyrimams ir pateikiamos rekomendacijas, atsižvelgus į gautus rezultatus.

4.1. Respondentų demografinės charakteristikos

Prieš atliekant rezultatų analizę, svarbu susipažinti su tyrime dalyvavusių respondentų charakteristika. Bendrai tyrime apie darbuotojų patiriamą socialinę ir sveikatos žalą dėl organizacinio pilietinio elgesio iš viso dalyvavo 404 respondentai. Tyrimo anketoje jų buvo paprašyta nurodyti šias demografines charakteristikas: lytis, gimimo data, išsilavinimas, šeiminių padėčių bei nepilnamečių vaikų skaičius, organizacijoje išdirbtas laikas, sektorius bei užimama pareigybė, darbo vieta, darbo krūvis bei vidutinis darbo valandų skaičius per savaitę pandemijos laikotarpiu. Analizuojant pateiktus duomenis, išskirtas tiriamųjų dažnis bei procentinė dalis. Žemiau pateiktoje lentelėje matome (žr. 17 lent.), jog tyrime dalyvavusių moterų skaičius yra beveik trimis kartais didesnis nei vyrų.

17 Lentelė. Kiekybinio tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal lytį, gimimo datą ir išsilavinimą (sudaryta autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis)

Požymis		Tiriamųjų dažnis	Procentai
Lytis	Vyras	95	23,5
	Moteris	309	76,5
Gimimo data	2001 m. arba vėliau	4	1,0
	1982–2000	331	81,9
	1961–1981	55	13,6
	1943–1960	14	3,5
Išsilavinimas	Nebaigtas vidurinis	0	0
	Vidurinis	36	8,9
	Profesinis	12	3,0
	Aukštesnysis	10	2,5
	Aukštasis neuniversitetinis (kolegija)	55	13,6
	Aukštasis universitetinis - bakalauro laipsnis	158	39,1
	Aukštasis universitetinis - magistro laipsnis	127	31,4
	Aukštasis universitetinis - mokslų daktaro laipsnis	5	1,2
	Kita	1	0,2

Į pateiktus klausimus atsakė 76,5 proc. moterų ir 23,5 proc. vyrų. Taip pat analizuojant duomenis yra išvelgiamas gana ryškus amžiaus pasiskirstymas. Didžiausia tyrime dalyvavusių respondentų dalis yra nuo 21 iki 39 metų, tai sudaro 81,9 proc. visų apklaustųjų. Likusi respondentų dalis nuo 40 iki 60 metų sudaro 13,6 proc., nuo 61 iki 78 metų - 3,5 proc., bei 1 proc. respondentų, esančių 20 arba jaunesnių nei 20 metų. Tikėtina, kad tyrimas jaunesnių nei 20 metų amžiaus respondentų apskritai nepasiekė dėl tokio mažo užpildymo procento. Analizuojant respondentų išsilavinimą, pastebima,

kad didžioji dalis turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą – 39,1 proc. respondentų turi bakalauro laipsnį, o 31,4 proc. – magistro laipsnį. Taip pat vidurinį išsilavinimą yra įgiję 8,9 proc. respondentų, profesinį – 3 proc., aukštesnįjį – 2,5 proc., aukštąjį neuniversitetinį – 13,6 proc., aukštąjį universitetinį (mokslo daktaro laipsnį) – 1,2 proc., nebaigtą vidurinį – 0 proc., bei 0,2 proc. respondentų į šį klausimą nenorėjo atsakyti.

Tyrime taip pat siekta išsiaiškinti apie respondentų šeimyninę padėtį bei turimų nepilnamečių vaikų skaičių. Žemiau pateiktoje lentelėje (žr. 18 lent.) matyti, kad didžioji dalis respondentų (48 proc.) gyvena su sutuoktiniu / partneriu / draugu (-e).

18 Lentelė. Kiekybinio tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį ir nepilnamečių vaikų skaičių (sudaryta autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis)

Požymis		Tiriamųjų dažnis	Procentai
Šeimyninė padėtis	Vienas (-a)	86	21,3
	Su sutuoktiniu / partneriu / draugu (-e)	194	48
	Su sutuoktiniu / partneriu / draugu (-e) ir vaiku (-ais)	68	16,8
	Vienas su vaiku (-ais)	3	0,7
	Su tėvais, draugais, giminaičiais	53	13,1
	Kita	0	0
Nepilnamečių vaikų skaičius	Nei vieno	334	82,7
	Vienas	45	11,1
	Du	20	5
	Trys	4	1
	Keturi ir daugiau	1	0,2
	Norėčiau neatsakyti	0	0

Likusi dalis respondentų gyvena su sutuoktiniu / partneriu / draugu (-e) ir vaiku (-ais) - tai sudaro 16,8 proc., vieni su vaiku (-ais) – 0,7 proc., su tėvais, draugais, giminaičiais – 13,1 proc., vieni – 21,3 proc. bei kita pasirinko - 0 proc. Atsižvelgus į šeimyninę padėtį, respondentų buvo klausia dėl nepilnamečių vaikų skaičiaus. Didžioji dauguma respondentų nurodė, kad šiuo metu neaugina nepilnamečių vaikų – 82,7. proc. Likusi dalis augina vieną vaiką– 11,1 proc., du – 5 proc., tris – 1 proc., bei keturis arba daugiau – 0.2 proc. Nebuvo respondentų, kurie nenorėjo atsakyti į šį klausimą (0 proc.). Iš to galima daryti prielaidą, kad didžioji dauguma atsakiusių respondentų šiuo metu kartu gyvena su partneriu arba sutuoktiniu, tačiau neturi nepilnamečių vaikų arba jeigu ir gyvena, tai tuomet vaikai gali būti pilnamečiai.

Tyrimo metu buvo siekta išsiaiškinti apie respondento organizaciją bei užimamą pareigybę. Žemiau pateiktoje lentelėje (žr. 19 lent.) matyti sektorių pasiskirstymas, kuriuose dirba respondentai.

19 Lentelė. Kiekybinio tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal organizacijos sektorius, pareigybę ir išdirbtą laiką (sudaryta autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis)

Požymis		Tiriamųjų dažnis	Procentai
Organizacijos sektorius	Visuomeninis sektorius (pvz., švietimas, labdara, nevyriausybinių sektorių organizacija)	63	15,6

	Viešasis sektorius (pvz., savivaldybėje, valstybinėje organizacijoje, Sodroje, mokesčių inspekcijoje)	79	19,6
	Verslo sektorius	262	64,9
Pareigybė	Vadovaujančios pareigos	100	24,8
	Nevadovaujančios pareigos	304	75,2
Išdirbtas laikas organizacijoje	iki 1 metų	121	30
	nuo 1 iki 3 metų	134	33,2
	nuo 3 iki 5 metų	77	19,1
	nuo 5 iki 10 metų	40	9,9
	nuo 10 metų iki 20 metų	27	6,7
	daugiau nuo 20 metų	5	1,2

Didžioji dalis (64,9 proc.) tyrime dalyvavusiųjų respondentų dirba verslo sektoriuje, viešajame sektoriuje – 19,6 proc., visuomeniniame sektoriuje – 15,6 proc. Dauguma respondentų dirba nevadovaujantį darbą – 75,2 proc., o vadovaujančias pareigas užima 24,8 proc. Taip pat tyrime siekta išsiaiškinti kiek laiko respondentas dirba dabartinėje organizacijoje. Iki 1 metų organizacijoje dirba 30 proc., respondentų, nuo 1 iki 3 metų – 33,2 proc., nuo 3 iki 5 metų – 19,1 proc. nuo 5 iki 10 metų – 9,9 proc., nuo 10 iki 20 metų - 6,7 proc., ir daugiau nei 20 metų – 1,2 proc. Iš to galima daryti prielaidą, kad kaita organizacijose gali būti dažna, nes didžioji dauguma atsakiusių respondentų organizacijose dirba iki 3 metų.

Viena iš tyrimo demografinių dedamųjų dalių taip pat buvo išsiaiškinti respondentų darbo vietą, darbo krūvį ir vidutinį darbo valandų skaičių per savaitę dėl pasaulyje vyraujančios pandemijos sukeltos COVID – 19 viruso. Iš žemiau pateiktos lentelės (žr. 20 lent.) galima matyti, kad 38,6 proc. respondentų dirba darbą vietoje, 29 proc. – dirba iš namų, o 27 proc. – derina darbą iš namų su darbu darbo vietoje.

20 Lentelė. Kiekybinio tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal darbo vietą ir darbo krūvį pandemijos kontekste bei vidutinį darbo valandų skaičių per savaitę (sudaryta autorės remiantis gautais tyrimo duomenimis)

Požymis		Tiriamųjų dažnis	Procentai
Darbo vieta pandemijos kontekste	Dirbate tik iš namų	117	29
	Dirbate darbo vietoje	156	38,6
	Derinate darbą iš namų su darbu darbo vietoje	109	27
	Kita	22	5,4
Vidutinis darbo valandų skaičius per savaitę	Iki 40 val.	178	44,1
	41-42 val.	98	24,3
	43-44 val.	81	20
	Kita	47	11,6
Darbo krūvis pandemijos kontekste	Sumažėjęs	65	16,1
	Išlikęs toks pats	199	49,3
	Padidėjęs	140	34,7

Taip pat 5,4 proc. respondentų pasirinko atsakymą kita. Galima daryti prielaidą, kad dalis respondentų galėjo būti atostogose arba turintys nedarbingumą. Analizuojant vidutinį darbo valandų skaičių per savaitę, 44,1 proc. nurodė, kad dirba iki 40 val., 24,3 proc. - nuo 41 iki 42 val., 20 proc. - nuo 43 iki 44 valandų. 11,6 proc. respondentų pasirinko atsakymą kita, leisdami susidaryti prielaidą, kad darbui skiria daugiau nei 44 valandas per savaitę. Tyrime taip pat siekta išsiaiškinti respondentų patiriamą darbo krūvį pandemijos kontekste, kai tenka dirbi ir iš namų, ir iš darbo vietos. Beveik puse (49,3 proc.) nurodė, kad darbo krūvis yra išlikęs toks pats, 16,1 proc. nurodė, kad darbo krūvis sumažėjęs, o 34,7 proc. pasirinko atsakymą, kad krūvis yra padidėjęs. Atsižvelgiant į turimus duomenis galima daryti prielaidą, kad pandemijos kontekste, darbuotojų darbo vieta ir darbo krūvis gali labai priklausyti nuo organizacijos sektoriaus ir teikiamų paslaugų, o vidutinis darbo valandų skaičius per savaitę gali priklausyti nuo turimų uždavinių ir projektų.

4.2. Organizacinio pilietinio elgesio raiškos vertinimas

Tyrimu buvo siekiama išsiaiškinti darbuotojo patiriamos sveikatos ir socialinės žalos dėl organizacinio pilietinio elgesio, sąsajas. Atsižvelgiant į tai, respondentai atsakė į 24 teiginius susijusius su organizaciniu pilietiniu elgesiu organizacijoje. Teiginių analizė atlikta vertinant sutinku ir visiškai sutinku atsakymo variantus. Analizuojant su **altruizmu** susijusius teiginius (žr. 21 lent.) (klausias *Pagalvokite, kaip Jūs elgiatės darbinėje aplinkoje (organizacijoje) ir pažymėkite, kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais*), 80,2 proc. (respondentai, pasirinkę sutinku ir visiškai sutinku atsakymo variantus) teigia, kad padeda savo kolegoms turintiems didelį darbo krūvį.

21 Lentelė. Altruizmo subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis)

Teiginys	Atsakymo variantai**				
	1*	2	3	4	5
Padedu kolegoms turintiems didelį darbo krūvį.	1	4,2	14,6	53,0	27,2
Esu visada pasirengęs (-usi) ištiesti pagalbos ranką aplinkiniams.	1	3,5	12,9	48,3	34,4
Padedu kolegoms, kurių tam tikrą laiką nebuvo darbe	0,7	3,7	19,3	52,2	24,0
Noriai padedu kolegoms, kurie turi su darbu susijusių problemų.	0,5	2,2	14,9	52,2	30,2
Padedu naujokams susiorientuoti, nors to nereikalaujama.	0,5	3,0	16,8	51,2	28,5

*1-visiškai nesutinku, 2-nesutinku, 3-nei sutinku, nei nesutinku, 4-sutinku, 5-visiškai sutinku

**Rezultatai pateikiami procentais

82,7 proc. respondentų sutinka ir visiškai sutinka, kad jie visada yra pasirengę ištiesti pagalbos ranką aplinkiniams kolegoms. Taip pat 76,2 proc. pritaria, kad padeda kolegoms, kurių tam tikrą laiką nebuvo darbe. O 19,3 proc. nei sutinka, nei nesutinka su šiuo teiginiu. Didžioji dauguma respondentų (82,4 proc.) įvardija, kad noriai padeda kolegoms, kurie turi su darbu susijusių problemų ir padeda naujokams susiorientuoti organizacijoje (79,7 proc.), nors tai ir nėra iš jų reikalaujama.

Analizuojant su **mandagumu** susijusius teiginius (žr. 22 lent.) 82,2 proc. respondentų stengiasi vengti problemų su savo kolegomis.

22 Lentelė. Mandagumo subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis)

Teiginys	Atsakymo variantai**				
	1*	2	3	4	5
Stengiuosi vengti problemų su kolegomis.	2,0	3,7	12,1	46,3	35,9
Įvertinu, kokį poveikį mano veiksmai padarytų kolegomis.	2,2	3,2	17,3	55,2	22
Nepažeidžiu kitų kolegų teisių.	0,2	3,5	9,2	38,4	48,8
Su kitais kolegomis imuosi priemonių užkirsti kelią problemoms.	1	3	20,5	60,1	15,3
Rūpinuosi, kaip kolegų elgesys veikia kitų aplinkinių darbą.	2,7	11,9	34,2	43,1	8,2

*1-visiškai nesutinku, 2-nesutinku, 3-nei sutinku, nei nesutinku, 4-sutinku, 5-visiškai sutinku

**Rezultatai pateikiami procentais

77,2 proc. respondentų įvertina, kokį poveikį jų veiksmai padarytų kolegomis, bei 87,2 proc. teigia, kad nepažeidžia kitų kolegų teisių. Didžioji dauguma respondentų (75,4 proc.) sutinka, ir visiškai sutinka, kad su kitais kolegomis imasi priemonių užkirsti kelią problemoms, o 20,5 proc. nei sutinka, nei nesutinka su šiuo teiginiu. Šiek tiek daugiau nei puse respondentų (51,3 proc.) teigia, kad rūpinasi, kaip kolegų elgesys veikia kitų aplinkinių darbą, tačiau net 34,2 proc. atsakusių su šiuo teiginiu nei sutinka, nei nesutinka.

Taip pat apklausoje buvo pateikti 5 su **teisingumu** susiję teiginiai (žr. 23 lent.). Didžioji dauguma respondentų buvo linkę nesutikti arba visiškai nesutikti su pateiktais teiginiais.

23 Lentelė. Teisingumo subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis)

Teiginys	Atsakymo variantai**				
	1*	2	3	4	5
Esu tas (-a), kuris (-i) skundžiasi garsiausiai. (R)	27,5	45,3	20,3	4,7	2,2
Daug laiko iššvaistau skųsdamasis (-i) dėl smulkmenų. (R)	32,2	39,6	21	5,4	1,7
Esu linkęs (-usi) „iš musės padaryti dramblių“. (R)	31,7	39,1	16,8	10,1	2,2
Visada susikoncentruoju į tai, kas yra negerai, o ne į teigiamus dalykus. (R)	15,1	31,2	35,1	12,4	6,2
Visada turiu ką pasakyti apie organizacijos darbą iš neigiamos pusės. (R)	6,4	22,8	34,4	29	7,4

*1-visiškai nesutinku, 2-nesutinku, 3-nei sutinku, nei nesutinku, 4-sutinku, 5-visiškai sutinku

**Rezultatai pateikiami procentais

Respondentai įvardijo, kad nėra tie, kurie organizacijoje skundžiasi garsiausiai – 72,8 proc. pasirinko visiškai nesutinku arba nesutinku atsakymo variantus. 71,8 proc. atsakusių nešvaisto daug laiko skųsdamasis dėl smulkmenų, o 70,8 proc. nėra linkę „iš musės padaryti dramblių“. Analizuojant gautus atsakymus, 46,3 proc. respondentų nepritarė, kad visada susikoncentruoja tik į tai, kas yra negerai, o ne iš teigiamos pusės (pasirinkta visiškai nesutinku arba nesutinku atsakymo variantai). Tačiau net 35,1 proc. atsakusių nei sutinka, nei nesutinka su šiuo teiginiu. Kalbant apie organizacijos darbą, 36,4 proc. visada turi ką pasakyti apie organizacijos darbą iš neigiamos pusės (pasirinkta visiškai sutinku arba sutinku atsakymo variantai), o labai panašus respondentų skaičius (34,4 proc.) nei sutinka, nei nesutinka su šiuo teiginiu.

Analizuojant su **sąžiningumu** susijusius teiginius (žr. 24 lent.), net 85,7 proc. tiki, kad už sąžiningą užmokestį reikia ir sąžiningai atidirbti (pasirinkta visiškai sutinku ir sutinku atsakymo variantai).

24 Lentelė. Sąžiningumo subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis)

Teiginys	Atsakymo variantai**				
	1*	2	3	4	5
Tikiu, kad už sąžiningą užmokestį reikia sąžiningai atidirbti.	0,5	2,5	11,4	49,8	35,9
Praleidžiu mažiau darbo dienų, negu vidutiniškai kiti kolegos.	5,2	17,1	30,4	26,5	20,8
Nedarau papildomų pertraukų darbo metu.	8,9	29,2	26,2	25,5	10,1
Laikaisi organizacijos taisyklių bei reglamento ir tada, kai niekas nemato.	1,7	8,7	20,3	50	19,3
Esu vienas (-a) sąžiningiausių organizacijos darbuotojų.	1,5	5,4	42,6	34,3	16,3

*1-visiškai nesutinku, 2-nesutinku, 3-nei sutinku, nei nesutinku, 4-sutinku, 5-visiškai sutinku

**Rezultatai pateikiami procentais

O 47,3 proc. respondentų sutiko, kad praleidžia mažiau darbo dienų, nei vidutiniškai kiti kolegos. Visgi 30,4 proc. nei sutiko, nei nesutiko su šiuo teiginiu. Tolygiausias atsakymų pasirinkimų pasiskirstymas pastebimas teiginyje dėl papildomų pertraukų darbo metu. 38,1 proc. su tuo visiškai nesutinka arba nesutinku, 26,2 proc. – nei sutinka, nei nesutinka, o 35,6 proc. – sutinka arba visiškai sutinka. Kad laikosi visų organizacijos taisyklių bei reglamento net ir tada, kai niekas nemato sutinka ir visiškai sutinka 69,3 proc. respondentų, o 50,6 proc. teigia, kad yra vieni sąžiningiausių organizacijos darbuotojų. Taip pat 42,6 proc. nei sutinka, nei nesutinka, kad yra vieni sąžiningiausių organizacijos darbuotojų.

Analizuojant paskutinius, su organizaciniu pilietiniu elgesiu susijusius **pilietinio veiksmingumo** teiginius (žr. 25 lent.) galime matyti, kad 74,5 proc. sutinka ir visiškai sutinka su teiginiu dėl domėjimosi pokyčiais organizacijoje.

25 Lentelė. Pilietinio veiksmingumo subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis)

Teiginys	Atsakymo variantai**				
	1*	2	3	4	5
Domiuosi pokyčiais organizacijoje.	1,2	4,5	19,8	48,8	25,7
Dalyvauju susirinkimuose, kurie nėra privalomi, bet vertinami kaip svarbūs.	2	5,7	22	52	18,3
Dalyvauju renginiuose, kurie nėra privalomi, tačiau padeda stiprinti organizacijos įvaizdį.	2	8,7	29,5	41,1	18,8
Skaitau ir domiuosi organizacijos pranešimais, naujienlaiškiais ir t. t.	1,2	6,2	24,3	49,8	18,6

*1-visiškai nesutinku, 2-nesutinku, 3-nei sutinku, nei nesutinku, 4-sutinku, 5-visiškai sutinku

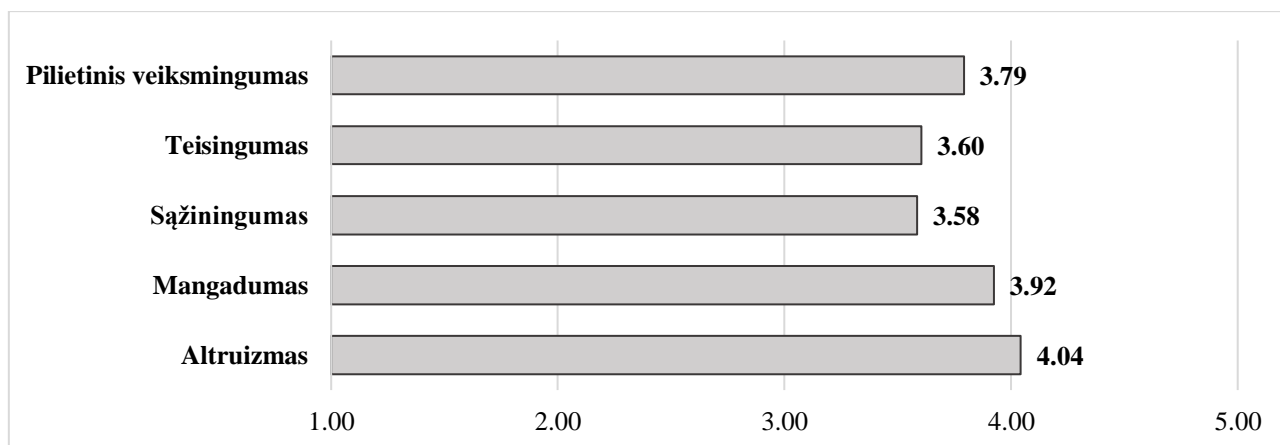
**Rezultatai pateikiami procentais

Susirinkimuose, kurie nėra privalomi, bet vertinami kaip svarbūs, sutinka dalyvauti 70,3 proc., o renginiuose, kurie nėra privalomi, bet padeda stiprinti organizacijos įvaizdį, sutinka dalyvauti 59,9 proc. visų atsakiusių respondentų. 68,4 proc. respondentų sutinka ir visiškai sutinka, kad skaito ir domisi organizacijos pranešimais, naujienlaiškiais bei kita naudinga informacija.

Išanalizavus tyrime gautus rezultatus, galima daryti išvadą, kad respondentų patiriamas organizacinis pilietinis elgesys organizacijoje yra pakankamai aukštas. Respondentai padeda savo kolegoms turintiems didesnę darbo krūvį bei stengiasi išvengti problemų su jais. Dauguma jų nešvaisto laiko

smulkmenoms, domisi pokyčiais organizacijoje ir tiki, kad sąžiningą užmokestį reikia ir sąžiningai atidirbti.

Išanalizavus gautus tyrimo rezultatus organizacinio pilietinio elgesio teiginių lygmenyje, vertiname atskirus tyrimo subdimensijų vidurkius. Žemiau pateikiama **organizacinio pilietinio elgesio subdimensijų vidurkių apžvalga** (žr. 2 pav.).



2 pav. Organizacinio pilietinio elgesio subdimensijų vidurkiai

Lyginant atskirus subdimensijų vidurkius, altruizmas, kuris yra jaučiamas darbo vietoje, yra vertinamas geriausiai iš visų (4,04). Šiek tiek žemesnis vidurkis atsispindi mandagumo (3,92) bei pilietinio veiksmingumo (3,79) subdimensijose. O teisingumo (3,60) ir sąžiningumo (3,58) subdimensijos yra vertinamos gana panašia, žemiausia skaitine išraiška. Taigi, remiantis paveikslėlio duomenimis galima teigti, kad organizacinio pilietinio elgesio subdimensijų vidurkiai yra pakankamai aukšti vertinant 5 balų skalėje ir ryškiausia pasireiškia altruizmo subdimensija.

4.3. Sveikatos ir socialinės žalos raiškos vertinimas

Tyrimu taip pat buvo siekiama išsiaiškinti darbuotojo patiriamos sveikatos žalos dėl jų organizacinio pilietinio elgesio, sąsajas. Atsižvelgiant į tai, respondentai atsakė į 14 teiginių, susijusių su psichologinės sveikatos rizikos veiksniais, teigiamos sveikatos apribojimais bei šalutiniais darbo poveikiais. Visi teiginių įvertinimai pateikiami atsižvelgiant į gautas procentines išraiškas. Teiginių analizė atlikta vertinant sutinku ir visiškai sutinku atsakymų variantus.

Analizuojant su **psichologinės sveikatos rizikos veiksniais** susijusius teiginius (žr. 26 lent.) (klausimas *Pagalvokite apie save ir pažymėkite, kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais*) 58,2 proc. respondentų teigia, kad po darbo dažnai būna emociškai išsekę, o 23,5 proc. su tuo nei sutinka, nei nesutinka.

26 Lentelė. Psichologinės sveikatos rizikos veiksnių subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis)

Teiginys	Atsakymo variantai**				
	1*	2	3	4	5
Po darbo dažnai esu emociškai išsekęs (-usi).	3	15,3	23,5	43,3	14,9
Jaučiu, kad mažiau pasitikiu savimi.	15,1	30,7	27,7	20,3	6,2

Grįžęs (-usi) namo dažnai esu irzlus (-i).	5,2	25,2	28,2	32,2	9,2
Jaučiu, kad suprastėjusi mano emocinę sveikata.	7,7	23,3	23	32,7	13,4
Jaučiuosi toks (-ia) liūdnas (-a), kad niekas negali manęs nudžiuginti.	19,1	34,2	27,7	12,9	6,2
Pastaruoju metu jaučiu nerimą.	11,4	19,3	21,5	33,9	13,9

*1-visiškai nesutinku, 2-nesutinku, 3-nei sutinku, nei nesutinku, 4-sutinku, 5-visiškai sutinku

**Rezultatai pateikiami procentais

Tik 26,5 proc. respondentų sutinka, kad mažiau pasitiki savimi, o 45,8 proc. su tuo nesutinka arba visiškai nesutinka. 41,4 proc. sutinka arba visiškai sutinka, kad grįžę namo dažnai būna irzlūs, o 46,1 proc. jaučia, kad yra suprastėjusi jų emocinė sveikata. Vis gi 53,3 proc. nesutinka, kad jaučiasi liūdni ir kad niekas negali jų pradžiuginti, nors 47,8 proc. atsakusių sutinka arba visiškai sutinka, kad pastaruoju metu jaučia nerimą.

Analizuojant su **teigiamos sveikatos apribojimais** susijusius teiginius (žr. 27 lent.) galima matyti, kad respondentų atsakymai pasiskirstė tolygiai. 37,9 proc. sutinka arba visiškai sutinka, kad jiems sunkiai sekasi palaikyti balansą tarp darbo ir pramogų, 26,2 proc. nei sutinka, nei nesutinka, o 35,9 proc. su tuo nesutinka arba visiškai nesutinka.

27 Lentelė. Teigiamos sveikatos apribojimų subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis)

Teiginys	Atsakymo variantai**				
	1*	2	3	4	5
Man sunkiai sekasi palaikyti balansą tarp darbo ir pramogų.	7,4	28,5	26,2	27,5	10,4
Tampa sunkiau rasti laiko susikurti planą, kaip kontroliuoti savo svorį dėl įsipareigojimų darbe.	16,1	24,5	21,5	24,3	13,6
Retai randu laiko reguliariai sportuoti.	6,9	18,8	18,1	37,6	18,6
Retai darau reguliarias pertraukas nuo darbo.	10,1	26	28,5	27,5	7,9

*1-visiškai nesutinku, 2-nesutinku, 3-nei sutinku, nei nesutinku, 4-sutinku, 5-visiškai sutinku

**Rezultatai pateikiami procentais

Tai, kad tampa sunkiau rasti laiko susikurti planą, kaip kontroliuoti svorį dėl įsipareigojimų darbe sutinka 37,9 proc., nesutinka - 40,6 proc. respondentų, o retai randa laiko reguliariai sportuoti 56,2 proc. respondentų. Tolygus pasiskirstymas tarp respondentų pasijautė dėl reguliariai daromų pertraukų nuo darbo. 36,1 proc. nesutinka, kad retai daro pertraukas, 28,5 proc. nei sutinka, nei nesutinka, o 35,4 proc. sutinka ir visiškai sutinka su teiginiu.

Analizuojant su **šalutiniais darbo poveikiais** susijusius teiginius (žr. 28 lent.) 43,6 proc. respondentų nesutinka ir visiškai nesutinka, jog pajaučia, kad išgeria daugiau kavos.

28 Lentelė. Šalutinių darbo poveikių subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis)

Teiginys	Atsakymo variantai**				
	1*	2	3	4	5
Jaučiu, kad išgeriu daugiau kavos.	20,8	22,8	20,8	24	11,6

Dažnai jaučiuosi neišsimiegojęs (-usi).	5	17,8	23,5	40,3	13,4
Vartoju daugiau alkoholinių gėrimų, norėdamas (-a) atsipalaiduoti po dienos darbų.	32,7	30,9	20	12,9	3,5
Pastaruuju metu pasiimu per daug nedarbingumo lapelių.	58,9	24,3	11,1	4,2	1,5

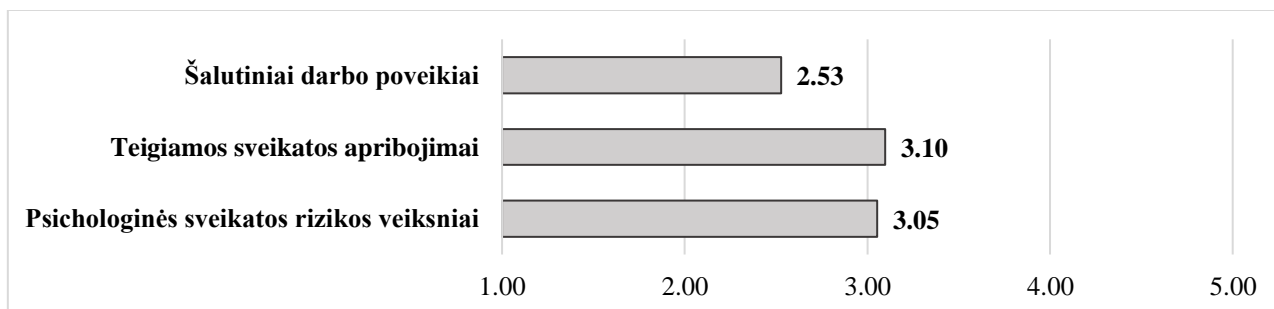
*1-visiškai nesutinku, 2-nesutinku, 3-nei sutinku, nei nesutinku, 4-sutinku, 5-visiškai sutinku

**Rezultatai pateikiami procentais

Tai, kad dažnai jaučiasi neišsimiegoję, sutinka ir visiškai sutinka 53,7 proc. respondentų, tačiau 63,6 proc. nesutinka arba visiškai nesutinka, kad vartoja daugiau alkoholinių gėrimų, norėdami atsipalaiduoti po darbo dienos. Taip pat net 83,2 proc. atsakiusių nesutinka ir visiškai nesutinka, kad pastaruuju metu pasiima per daug nedarbingumo lapelių.

Taigi, tyrimo metu apdoroti duomenys parodė, kad organizacijoje sveikatos žala yra jaučiama. Didžioji dalis respondentų šią savijautą jaučia (po darbo dažnai būna išsekę, retai randa laiko reguliariai sportuoti, dažnai būna neišsimiegoję), tačiau ji nėra labai ryški (respondentai nesutinka, kad jaučiasi liūdni ir kad niekas negali jų pradžiuginti, kad tampa sunkiau rasti laiko susikurti planą, kaip kontroliuoti svorį dėl patiriamų įsipareigojimų darbe, kad pastaruuju metu pasiima per daug nedarbingumo lapelių ir vartoja alkoholinių gėrimų). Tam įtakos gali turėti organizacija ir pačio respondento gyvenimo būdas, asmenybė ar supanti aplinka.

Išanalizavus gautus tyrimo rezultatus sveikatos žalos teiginių lygmenyje, žemiau pateiktame paveikslėlyje vertinami atskiri **sveikatos žalos** subdimensijų vidurkiai (žr. 3 pav.).



3 pav. Sveikatos žalos subdimensijų vidurkiai

Vertinant atskiras sveikatos žalos subdimensijas matyti, kad teigiamos sveikatos apribojimų vidurkis (3,10) yra didžiausias lyginant su kitais vidurkiais. Psichologinės sveikatos rizikos veiksnių vidurkis (3,05) yra šiek tiek žemesnis, o žemiausias balas (2,53) yra susijęs su šalutiniais darbo poveikiais. Taigi, remiantis turimais duomenimis galima teigti, kad sveikatos žalos subdimensijų vidurkiai yra šiek tiek didesni nei vidutiniai vertinant 5 balų skalėje. Tai leidžia daryti prielaidą, kad sveikatos žala yra pakankamai juntama organizacijoje, tačiau nėra stipriai pasireišianti. Labiausiai jaučiasi teigiamos sveikatos apribojimai su kuriais respondentams tenka susidurti organizacijos aplinkoje.

Tyrimu taip pat buvo siekiama detalizuoti darbuotojų patiriamą socialinę žalą ir atsižvelgiant į tai, respondentai atsakė į 17 teiginių, susijusių su darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimais, darbo įtaka asmeniniam gyvenimui šeimoje bei darbo įtaka asmens socialiniam gyvenimui. Visi teiginių įvertinimai pateikiami atsižvelgiant į gautas procentines išraiškas. Teiginių analizė atlikta vertinant nesutinku ir visiškai nesutinku atsakymų variantus.

Analizuojant su **darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimais** susijusius teiginius (žr. 29 lent.) (klausimas *Pagalvokite apie save ir pažymėkite, kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais*) 49,3 proc. respondentų įvardija, kad nesutinka ir visiškai nesutinka jog jų sutuoktinis (-ė) ar partneris (-ė) dažnai užsimena, kad juo/ja yra pakankamai nesirūpinama dėl didelio darbo užimtumo.

29 Lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimų subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis)

Teiginys	Atsakymo variantai**				
	1*	2	3	4	5
Mano sutuoktinis (-ė) / partneris (-ė) dažnai užsimena, kad aš juo/ja pakankamai nesirūpinu, nes esu užsiėmęs (-usi) savo darbu.	22,3	27	24,5	21,8	4,5
Dėl padidėjusių darbo įsipareigojimų vis dažniau pradėjau apleisti savo šeimą ir (arba) draugus.	17,8	26,5	26	23,3	6,4
Poilsio laikas, kurį su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) praleidžiame kartu, labai sumažėjo dėl padidėjusių įsipareigojimų darbe.	20,3	22,5	30,7	21,5	5
Mano šeimai / draugams nepatinka tai, kad dažnai dirbu ir būdamas (-a) namuose.	22,3	25,7	25	20,5	6,4
Dėl mano įsipareigojimų darbui yra padidėjęs neigiamas poveikis mano santuokai / santykiams.	24,5	28	26,2	15,3	5,9
Tam tikra organizacijoje įdiegta darbo praktika pablogino mano bendravimo su šeima ir (arba) draugais kokybę.	28,2	29	24,3	14,6	4
Jaučiuosi kaltas (-a), kad praleidžiu per daug laiko darbe ir nepakankamai laiko skiriu savo šeimai ir (arba) draugams.	20,5	25,5	23,5	25,7	4,7
Dažniau pykstuosi su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) dėl padidėjusio spaudimo darbe, kurį sukelia tam tikra vadovavimo praktika.	25,7	30,4	25,2	14,6	4

*1-visiškai nesutinku, 2-nesutinku, 3-nei sutinku, nei nesutinku, 4-sutinku, 5-visiškai sutinku

**Rezultatai pateikiami procentais

Beveik puse respondentų (44,3 proc.) nesutinka, kad dėl padidėjusių darbo įsipareigojimų vis dažniau apleidžia savo šeimą ar draugus. O dalis respondentų (42,8 proc.) nesutinka ir visiškai nesutinka, kad poilsio laikas, kurį praleidžia kartu su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) labai sumažėjo dėl padidėjusių įsipareigojimų darbe. 48 proc. nesutinka, kad jų šeimai / draugams nepatinka tai, kad jie dažnai dirba ir būdami namuose, o 52,5 proc. įvardija, kad nėra padidėjęs neigiamas poveikis santuokai / santykiams dėl įsipareigojimų darbui. Daugiau nei puse respondentų (57,2 proc.) neigia, kad tam tikra organizacijoje įdiegta darbo praktika pablogino jų bendravimo su šeima ir (arba) draugais kokybę. Tai, kad nesijaučia kalti, jog praleidžia per daug laiko darbe ir nepakankamai laiko skiria savo šeimai ir (arba) draugams pritaria 46 proc., o su teiginiu sutinka ir visiškai sutinka 30,4 proc. Didžioji dauguma (56,1 proc.) nesutinka, kad dažniau pykstasi su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) dėl padidėjusio spaudimo darbe, kurį sukelia tam tikra vadovavimo praktika.

Analizuojant su **darbo įtaka asmeniniam gyvenimui šeimoje** susijusius teiginius (žr. 30 lent.) galima atkreipti dėmesį, kad 56 proc. respondentų nepritaria, kad kasdieninis jų sutuoktinio (-ės) / partnerio (-ės) palaikymas ir padrąšinimas gerokai sumažėjo, nes darbas atitolino juos nuo šeimos.

30 Lentelė. Darbo įtakos asmeniniam gyvenimui šeimoje subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis)

Teiginys	Atsakymo variantai**				
	1*	2	3	4	5
Kasdieninis mano sutuoktinio (-ės) / partnerio (-ės) palaikymas ir padrąšinimas gerokai sumažėjo, nes mano darbas atitolino mane nuo šeimos.	28	28	29	11,4	3,7
Tam tikra darbo praktika pradėjo neigiamai veikti mano šeimos gyvenimą.	24,5	31,9	21	18,1	4,5
Intymūs fiziniai santykiai su mano sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) šiuo metu yra labai reti dėl įtempto darbo krūvio.	24,3	27	29,7	14,6	4,5
Dažnai jaučiu, kad noriu likti vienas (-a) po darbo, o ne leisti laiką su šeima ir (arba) draugais.	16,1	22,3	30,2	22,8	8,7
Mano darbas yra viena iš svarbiausių priežasčių, dėl kurių nutrūko santykiai su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e).	41,3	25,2	23,8	6,4	3,2

*1-visiškai nesutinku, 2-nesutinku, 3-nei sutinku, nei nesutinku, 4-sutinku, 5-visiškai sutinku

**Rezultatai pateikiami procentais

Daugiau nei puse respondentų (56,4 proc.) nepitaria, jog tam tikra darbo praktika pradėjo neigiamai veikti jų šeimos gyvenimą., o 51,3 proc. įvardija, jog intymūs fiziniai santykiai su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) šiuo metu nėra labai reti dėl įtempto darbo krūvio. Tolygus respondentų pasiskirstymas išryškėjo teiginyje dėl noro likti vienam po darbo. 38,4 proc. teigė, kad dažnai nejaučia, jog norėtų likti vieni po darbo, o ne leisti laiką su šeima, 30,2 proc. nei sutinka, nei nesutinka, o 31,5 proc. sutinka ir visiškai sutinka, dėl noro likti darbe, nei leisti laiką su šeima ir (arba) draugais. 66,5 proc. įvardija, jog darbas nėra viena iš svarbiausių priežasčių, dėl kurių nutrūko santykiai su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e).

Analizuojant su **darbo įtaka asmens socialiniam gyvenimui** susijusius teiginius (žr. 31 lent.) galima pastebėti, kad 36,9 proc. respondentų nesutinka, jog retai įsitraukia į savanorišką bendruomeninę veiklą dėl turimų įsipareigojimų darbui, o 30,4 proc. nei sutinka, nei nesutinka su šiuo teiginiu, o 32,7 proc. sutinka su šiuo teiginiu.

31 Lentelė. Darbo įtakos asmeniniam asmens socialiniam gyvenimui subdimensijos teiginių palyginimas (sudaryta remiantis gautais tyrimo duomenimis)

Teiginys	Atsakymo variantai*				
	1	2	3	4	5
Retai įsitraukiu į savanorišką bendruomeninę veiklą dėl turimų įsipareigojimų darbui.	14,9	22	30,4	22,8	9,9
Retai lankausi savo vaikų mokyklose ir sporto užsiėmimuose dėl turimų įsipareigojimų darbui.	24,8	19,1	45,5	7,9	2,7
Dėl padidėjusių įsipareigojimų darbui retai leidžiu laiką su savo vaikais.	27	18,3	44,6	6,2	4
Net ir esant palankioms sąlygoms (pvz. finansinėms), dėl padidėjusių įsipareigojimų darbui retai pavyksta išeiti su šeima į kiną / restoranus.	25,2	22,3	31,9	14,4	6,2

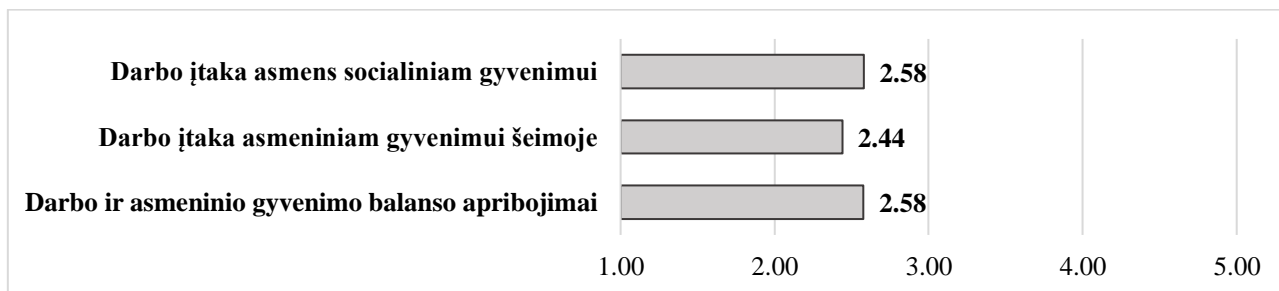
*1-visiškai nesutinku, 2-nesutinku, 3-nei sutinku, nei nesutinku, 4-sutinku, 5-visiškai sutinku

**Rezultatai pateikiami procentais

45,5 proc. įvardija, kad nei sutinka, nei nesutinka su teiginiu, kad retai lankosi vaikų mokyklose ir sporto užsiėmimuose dėl turimų išpareigojimų darbui. Galima daryti prielaidą, kad toks atsakymų pasiskirstymas galėjo priklausyti nuo to, kad didžioji dalis anketą užpildžiusių respondentų neturėjo nepilnamečių vaikų. Dėl padidėjusių išpareigojimų darbui 45,3 proc. nesutinka, kad rečiau leidžia laiką su savo vaikais. O 47,5 proc. nepitaria, kad net ir esant palankioms sąlygoms (pvz. finansinėms), dėl padidėjusių išpareigojimų darbui retai pavyksta išeiti su šeima į kiną / restoranus. Galima daryti prielaidą, kad šio teiginio atsakymų pasiskirstymui įtakos gali turėti ir COVID-19 viruso situacija Lietuvoje.

Taigi, atlikus teiginių analizę galima daryti prielaidą, kad organizacijoje socialinė žala yra minimaliai jaučiama ir nėra stipriai pasireiškianti. Didžioji dauguma respondentų įvardija ir neigia, kad tam tikra organizacijoje įdiegta darbo praktika pablogino jų bendravimo su šeima ir (arba) draugais kokybę ir kad darbas nėra viena iš svarbiausių priežasčių, dėl kurių nutrūko santykiai su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e). Tačiau sutinka, kad dažnai jaučia, kad nori likti vieni po darbo, o ne leisti laiką su šeima ir (arba) draugais, jaučiasi kalti, jog praleidžia per daug laiko darbe ir nepakankamai laiko skiria savo šeimai ir (arba) draugams bei retai įsitraukia į savanorišką bendruomeninę veiklą dėl turimų išpareigojimų darbui. Galima daryti prielaidą, kad tam įtakos gali turėti COVID-19 viruso situacija Lietuvoje bei respondentų pasirinkimas vėliau planuoti šeimas.

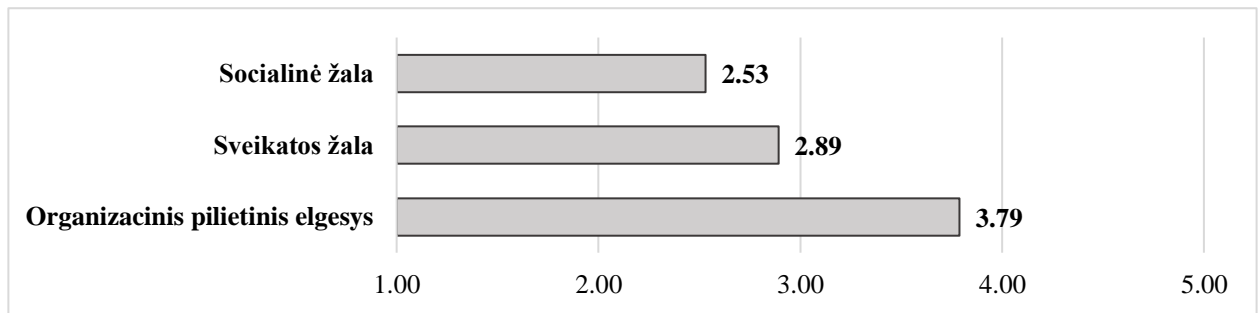
Įvertinus gautus tyrimo rezultatus socialinės žalos teiginių lygmenyje bei analizuojant **socialinės žalos** subdimensijų vidurkius (žr. 4 pav.) galima teigti, kad jie visi yra vertinami gana panašia skaitine išraiška.



4 pav. Socialinės žalos subdimensijų vidurkiai

Išskiriant pavienius socialinės žalos subdimensijos klausimų vidurkius matyti, kad aukščiausiu balu (2,58) yra įvertinti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimai bei patiriama darbo įtaka asmens socialiniam gyvenimui. Žemiausiu balu (2,44) įvertinta patiriama darbo įtaka asmeniniam gyvenimui šeimoje. Taigi, remiantis paveikslėlio duomenimis galima teigti, kad socialinės žalos subdimensijų vidurkiai nėra aukšti vertinant 5 balų skalėje. Tai leidžia daryti prielaidą, kad socialinė žala yra šiek tiek juntama, tačiau nėra stipriai pasireiškianti organizacijoje.

Žemiau (žr. 5 pav.) yra vertinami visų tyrime analizuojamų dimensijų vidurkių apžvalga.



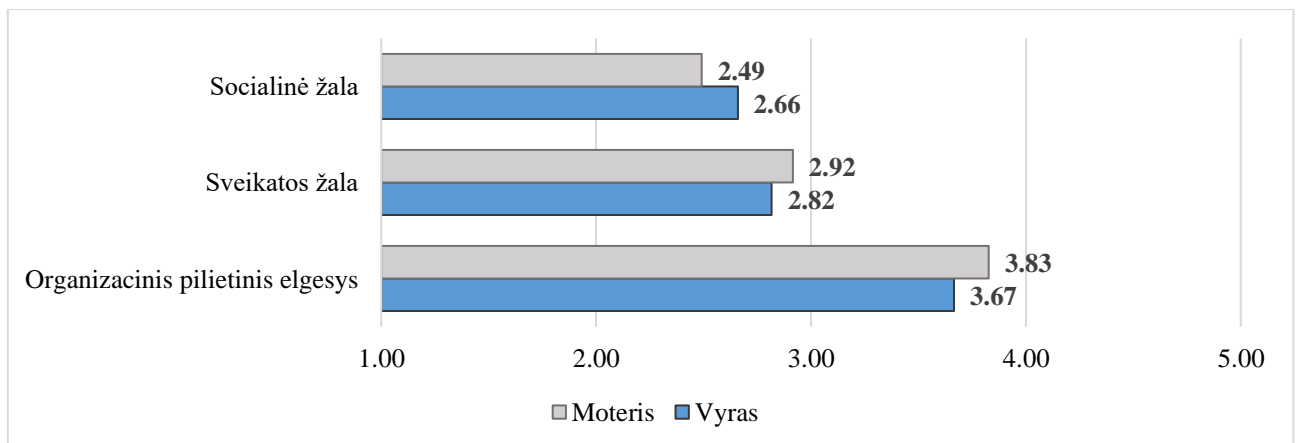
5 pav. Sveikatos, socialinės žalos bei organizacinio pilietinio elgesio dimensijų vidurkiai

Organizacinio pilietinio elgesio vidurkis (3,79) yra vertinamas geriau nei socialinės (2,53) ar sveikatos (2,89) žalos. Taigi, iš to galima daryti prielaidą, kad organizacinis pilietinis elgesys yra labiau pasireiškiantis organizacijoje nei socialinė ar sveikatos žala. Apskaičiuoti ir vertinti vidurkiai yra šiek tiek didesni nei vidutinis vidurkis vertinant 5 balų skalėje.

Apibendrinant išanalizuotus duomenis galima teigti, kad tyrimo rezultatai, susiję su organizaciniu pilietiniu elgesiu, papildė mokslinės literatūros analizę ir respondentų įsipareigojimas organizacijai yra stipriai pasireiškiantis elgesys organizacijoje ir yra įgyvendinamas didžiosios daugumos respondentų. Tyrimo rezultatai, susiję su socialine ir sveikatos žala, rodo, kad šios dimensijos yra pasireiškiančios organizacijos aplinkoje, tačiau skiriasi jų stiprumas, o tam įtakos gali turėti skirtingos atsiradimo priežastys arba supanti aplinka.

4.4. Tyrimo rezultatų analizė respondentų demografinių charakteristikų kontekste

Vertinant gautus tyrimo rezultatus buvo siekiama palyginti sveikatos ir socialinės žalos bei organizacinio pilietinio elgesio dimensijas pagal demografines charakteristikas. Žemiau pateiktame paveikslėlyje (žr. 6 pav.) matyti šių dimensijų vidurkių pasiskirstymas lyginant su respondentų lytimi.

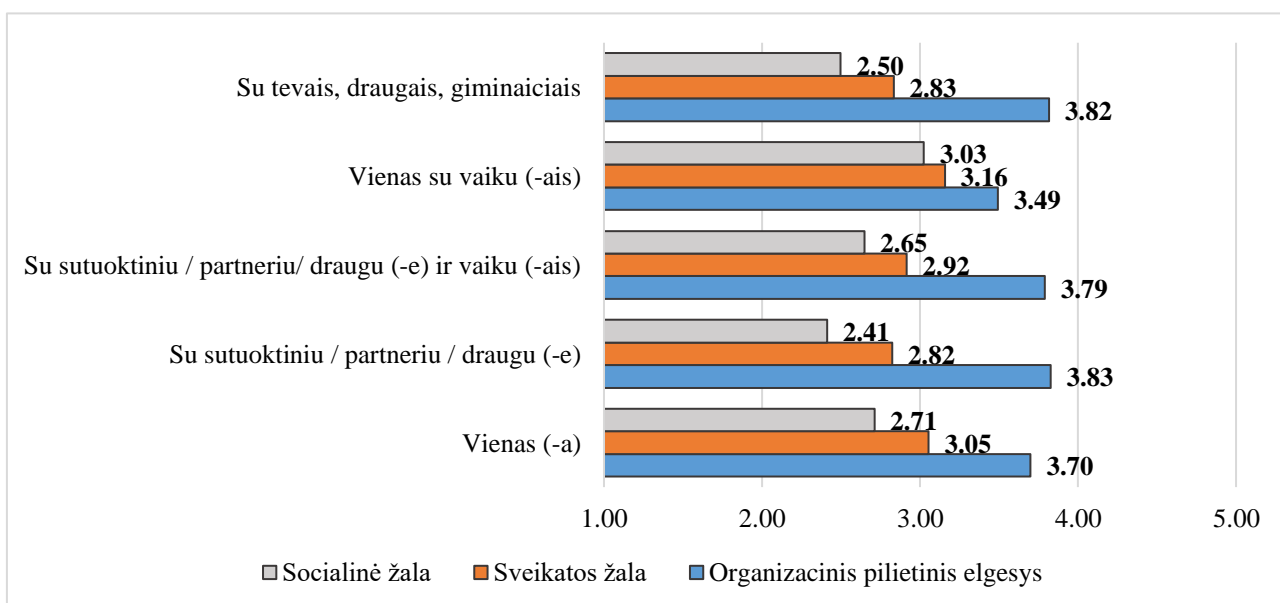


6 pav. Tyrimo dimensijų vidurkių pasiskirstymas lyginant su respondentų lytimi.

Analizuojant galima daryti išvadą, kad tiek sveikatos žalą, tiek organizacinį pilietinį elgesį daugiau patiria moterys. Tačiau vertinant socialinės žalos vidurkius matyti, kad vyrai tai yra linkę patirti labiau nei moterys. Vadinasi, galima daryti prielaidą, kad vyrai yra dažniau linkę užsibūti darbe po darbo ir mažiau dėmesio skirti šeimai.

Sveikatos ir socialinės žalos bei organizacinio pilietinio elgesio dimensijų vidurkių palyginimas pagal amžių pateiktas prieduose (žr. 1 priedas). Iš gautų duomenų matyti, kad organizacinis pilietinis elgesys mažėja skirtingose amžiaus grupėse. Vadinasi, galime daryti išvadą, kad vyresni žmonės yra linkę mažiau įsipareigoti organizacijai nei jaunesni. Taip pat analizuojant matyti, kad socialinė žala nuosekliai didėja skirtingose amžiaus grupėse, o nuo 60 metų sumažėja. Galima daryti prielaidą, kad vyresnio amžiaus respondentai dažniau susiduria su artimo žmogaus mirtimi ir gali likti vieni šeimoje. Vertinant sveikatos žalą matyti, kad vidurkių balas svyruoja skirtingose amžiaus kategorijose, todėl galima daryti prielaidą, kad sveikatos žala yra jaučiama daugumoje amžiaus grupių panašiai.

Sveikatos ir socialinės žalos bei organizacinio pilietinio elgesio dimensijas vertinant pagal šeimyninę padėtį galima pastebėti (žr. 7 pav.), kad respondentai, gyvenantys su sutuoktiniu / partneriu / draugu (-e) prasčiausiai vertina sveikatos (2,82) ir socialinę (2,41) žalas. Organizacinį pilietinį elgesį prasčiausiai (3,49) vertina respondentai gyvenantys vieni su vaikais. Galima manyti, kad vieni su vaiku (-ais) gyvenantys respondentai turi daugiau įsipareigojimų ir atsakomybių šeimoje ir nėra linkę stipriai įsipareigoti organizacijai. Taip pat iš pateiktų duomenų galima matyti, kad respondentai gyvenantys su sutuoktiniu / partneriu / draugu (-e) yra linkę labiausiai (3,83) pasižymėti organizaciniu pilietiniu elgesiu. O didžiausia sveikatos (3,16) ir socialinę (3,03) žalas patiria respondentai, kurie gyvena vieni su vaiku (-ais).



7 pav. Tyrimo dimensijų vidurkių pasiskirstymas lyginant su respondentų šeimynine padėtimi

Vertinant sveikatos ir socialinės žalos bei organizacinio pilietinio elgesio dimensijas pagal respondentų darbo sektorių ir užimamą pareigybę (žr. 32 lent.) matyti, verslo sektoriuje šių dimensijų balai yra patys aukščiausi. Lyginant visuomeniniame sektoriuje dirbančius respondentes matyti, kad vadovaujančias pareigas užimantys respondentai labiau jaučia sveikatos ir socialinės žala bei organizacinį pilietinį elgesį. Tokia pat tendencija išlieka ir viešajame sektoriuje dirbančių respondentų atsakymuose. Galima atkreipti dėmesį, kad, išskyrus organizacinį pilietinį elgesį nevadovaujančiose pareigoje ir patiriamą socialinę žalą vadovaujančiose pareigose, viešajame sektoriuje dirbančių respondentų vidurkiai yra didesni nei visuomeniniame sektoriuje. Galima daryti prielaidą, kad viešajame sektoriuje dirbantys respondentai yra linkę labiau įsipareigoti ir susidurti su patiriamomis žalų pasekmėmis.

32 Lentelė. Tyrimo dimensijų vidurkių pasiskirstymas lyginant su respondentų darbo sektoriumi ir pareigybe

Darbo sektorius	Pareigybė	Organizacinis pilietinis elgesys	Sveikatos žala	Socialinė žala
Visuomeninis sektorius	Vadovaujančios pareigos	3,68	3,04	2,88
	Nevadovaujančios pareigos	3,73	2,88	2,49
Viešasis sektorius	Vadovaujančios pareigos	3,71	3,11	2,81
	Nevadovaujančios pareigos	3,70	3,02	2,69
Verslo sektorius	Vadovaujančios pareigos	3,92	2,97	2,68
	Nevadovaujančios pareigos	3,80	2,80	2,39

Analizuojant tyrimo rezultatus respondentų demografinių charakteristikų kontekste norėta vertinti ir į COVID – 19 viruso sukeltos pandemijos įtaką. Sveikatos ir socialinės žalos bei organizacinio pilietinio elgesio dimensijų vidurkių palyginimas pagal darbo vietas dėl COVID - 19 viruso sukeltos pandemijos pateiktas prieduose (žr. 1 priedas). Iš analizės matyti, kad organizacinis pilietinis elgesys labiausiai atsispindi derinant darbą iš namų su darbu darbo vietoje (3,82) bei dirbant tik iš namų (3,80). O socialinė ir sveikatos žala panašia skaitine išraiška pasiskirsto dirbant darbą iš namų, ar darbo vietoje, ar derinant darbą iš namų su darbu darbo vietoje. Iš to galima daryti išvadą, kad dėl COVID - 19 viruso sukeltos pandemijos, respondentai beveik tolygiai jaučia sveikatos ir socialinę žalas nepriklausomai nuo jų darbo vietos.

4.5. Sveikatos ir socialinės žalos dėl organizacinio pilietinio elgesio sąsajų analizė

Analizuojant sąsajas tarp sveikatos, socialinės žalos ir organizacinio pilietinio elgesio svarbu pasirinkti tinkamą reikšmingų ryšių nustatymo koreliacijos modelį. Atliktas normalumo testas (remiantis *Kolmogorovo–Smirnov* (K-S) testu) parodė, jog duomenys nėra pasiskirstę pagal normalųjį skirstinį, todėl sąsajoms nustatyti naudojamas Spirmano (angl. *Spearman* 's) koreliacijos koeficientas. Analizuojant gautus tyrimo rezultatus buvo skaičiuotas koreliacijos koeficientas (r) bei vertintas statistinis reikšmingumas. Koreliacijos stiprumas buvo vertinamas skalėje nuo 0 iki 1 arba nuo 0 iki -1. Statistiškai reikšmingas ryšys yra laikomas, kai p reikšmė laikoma mažesnė už 0,05.

Vertinant atliktus skaičiavimus, visų pirma ieškota sąsajų su tarp organizacinio pilietinio elgesio subdimensijų bei sveikatos žalos subdimensijų (žr. 33 lent.). Atlikus analizę matyti tiek teigiami, tiek neigiami koreliaciniai ryšiai, rodantys statistiškai reikšmingus skirtumus.

33 Lentelė. Sveikatos žalos ir organizacinio pilietinio elgesio subdimensijų koreliacija

	Šalutiniai darbo poveikiai	Teigiamos sveikatos apribojimai	Psichologinės sveikatos rizikos veiksniai
Altruizmas	-,146**	,024	,044
Mandagumas	-,048	,039	,090
Sąžiningumas	-,029	,217**	,204**
Teisingumas	-,405**	-,355**	-,400**
Pilietinis veiksmingumas	,069	,052	-,043

**p<0,01; *p<0,05

Aukščiausias teigiamas koreliacijos koeficientas pastebėtas tarp sąžiningumo ir teigiamos sveikatos apribojimų (.217**). Taip pat teigiamas, tačiau silpnas koreliacinis ryšys pastebimas ir su psichologinės sveikatos rizikos veiksniais (.204**). Aukščiausias neigiamas koreliacijos koeficientas yra tarp teisingumo ir šalutinių darbo poveikių (-.405**), psichologinės sveikatos rizikos veiksnių (-.400**) bei teigiamos sveikatos apribojimų. Tai rodo vidutinį ryšį tarp šių subdimensijų. Taip pat neigiamas, silpnas koreliacijos ryšys yra pastebimas tarp altruizmo ir šalutinių darbo poveikių (-.146**). Apibendrinus šios analizės rezultatus, galima daryti išvadą, kad respondentai, kurie yra linkę padėti ir būti teisingi organizacijoje, susiduria su išsekimu, miego trūkumu, laiko trūkumu reguliariai sportuoti. Tai pat daroma išvada, kad respondentai, kurie pasižymi sąžiningumu organizacijos aplinkoje gali turėti mažiau nedarbingumo dienų bei sunkiau palaikyti balansą tarp darbo ir pramogų.

Analizuojant sąsajas tarp organizacinio pilietinio elgesio bei socialinės žalos subdimensijų (žr. 34 lent.) pastebėti koreliaciniai ryšiai, rodantys statistiškai reikšmingus skirtumus.

34 Lentelė. Socialinės žalos ir organizacinio pilietinio elgesio subdimensijų koreliacija

	Darbo ir asmeninio balanso apribojimai	Darbo įtaka asmeniniam gyvenimui šeimoje	Darbo įtaka asmens socialiniam gyvenimui
Altruizmas	-,056	-,117*	-,089
Mandagumas	-,062	-,084	-,097
Sąžiningumas	,135**	,103*	,083
Teisingumas	-,364**	-,391**	-,298**
Pilietinis veiksmingumas	,017	,003	-,065

**p<0,01; *p<0,05

Aukščiausias teigiamas koreliacijos koeficientas pastebėtas tarp sąžiningumo ir darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimų (.135**) bei darbo įtakos asmeniniam gyvenimui šeimoje (.103*). Aukščiausias neigiamas koreliacijos koeficientas yra tarp teisingumo ir darbo įtakos asmeniniam gyvenimui šeimoje (-.391**), darbo ir asmeninio balanso apribojimų (-.364**) bei darbo įtakos asmens socialiniam gyvenimui (-.298**). Žemiausias koreliacijos koeficientas yra tarp altruizmo ir darbo įtakos asmeniniam gyvenimui šeimoje (-.117*). Tai parodo silpną ryšį tarp šių subdimensijų. Apibendrinus šios analizės rezultatus, galima daryti išvadą, kad respondentai, kurie yra linkę būti teisingi ir dori organizacijos aplinkoje susiduria su noru likti vieniems po darbo, nei praleisti laiką su šeima arba draugais, jaučiasi kalti, jog praleidžia per daug laiko darbe ir nepakankamai laiko skiria savo šeimai bei retai įsitraukia į savanorišką bendruomeninę veiklą ar leidžia laisvalaikį su savo vaikais. Tai reikia, kad jei demonstruojamas kuo didesnis organizacinis pilietinis elgesys, tuo blogesnis darbo ir asmeninio gyvenimo balansas. Taip pat daroma išvada, kad respondentai, kurie pasižymi sąžiningumu geba geriau susitvarkyti su santykiais tarp sutuoktinio (-ės) / partnerio (-ės) bei bendravimu su šeima ir draugais.

Vertinant tyrimo metu gautus duomenis bei sąsajas, buvo sukurtas naujas kintamasis pavadinimu – „organizacinis pilietinis elgesys“ perkoduojant visas 5 OPE subdimensijas į vieną. Sukūrus naują kintamąjį ir atlikus koreliacinę analizę (žr. 35 lent.) matyti, jog pastebėtas silpnas neigiamas koreliacinis ryšys tarp organizacinio pilietinio elgesio ir šalutinių darbo poveikių (-.216**).

35 Lentelė. Sveikatos žalos subdimensijų ir organizacinio pilietinio elgesio dimensijos koreliacija

	Šalutiniai darbo poveikiai	Teigiamos sveikatos apribojimai	Psichologinės sveikatos rizikos veiksniai
Organizacinis pilietinis elgesys	-,216**	-,028	-,038

**p<0,01; *p<0,05

Apibendrinus šios analizės rezultatus, galima daryti išvadą, kad respondentai, kurie pasižymi organizaciniu pilietiniu elgesiu jaučia su sveikatos žala susijusius šalutinius darbo poveikius. Tai reiškia, kad jaučiamas padažnėjęs alkoholinių gėrimų ir kofeino vartojimas, pastebimas miego trūkumas bei didesnis nedarbingumo skaičius.

Vertinant atliktą koreliacinę analizę (žr. 36 lent.) tarp organizacinio pilietinio elgesio ir socialinės žalos subdimensijų matyti, jog pastebėtas labai silpnas koreliacinis ryšys.

36 Lentelė. Sveikatos žalos subdimensijų ir organizacinio pilietinio elgesio dimensijos koreliacija

	Darbo ir asmeninio balanso apribojimai	Darbo įtaka asmeniniam gyvenimui šeimoje	Darbo įtaka asmens socialiniam gyvenimui
Organizacinis pilietinis elgesys	-,102*	-,144**	-,143**

**p<0,01; *p<0,05

Analizuojant pastebima, kad organizacinis pilietinis elgesys neigiamai koreliuoja su darbo ir asmeninio balanso apribojimais (-,102*), darbo įtaka asmeniniam gyvenimui šeimoje (-,144**) bei darbo įtaka asmens socialiniam gyvenimui (-,143**). Apibendrinus šios analizės rezultatus, galima daryti išvadą, kad respondentai, kurie organizacijoje pasižymi organizaciniu pilietiniu elgesiu jaučia sumažėjusį buvimo laiką kartu su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) bei šeimos palaikymą, intymių fizinių santykių retumą, norą likti vienam, nei leisti laiką su šeima, kas gali turėti įtakos santykių nutrūkimui, jaučiasi kalti, jog praleidžia per daug laiko darbe ir nepakankamai laiko skiria savo šeimai. Taip pat jaučia nenorą įsitraukti į savanorišką veiklą, leisti laiką su savo vaikais bei lankytis jų užsiėmimuose, eiti su šeima į restoraną ar kiną.

Atsižvelgus į anksčiau analizuotus tyrimo duomenis, galiausiai norėta išvelgti, ar yra sąsajų tarp socialinės ir sveikatos žalų bei organizacinio pilietinio elgesio (žr. 37 lent.).

37 Lentelė. Sveikatos ir socialinės žalos bei organizacinio pilietinio elgesio dimensijų koreliacija

	Sveikatos žala	Socialinė žala
Organizacinis pilietinis elgesys	-,104*	-,143**

**p<0,01; *p<0,05

Vertinant duomenis pateiktus lentelėje matyti, kad organizacinis pilietinis elgesys neigiamai koreliuoja su sveikatos (-,104*) ir socialine (-,143**) žalomis. Daroma išvada, kad tarp organizacinio pilietinio elgesio ir sveikatos bei socialinės žalų yra pastebimas labai silpnas ryšys, o tai reiškia, kad respondentai įsipareigodami organizacijai gali susidurti su šių žalų pasekmėmis.

Apibendrinant atliktą empirinio tyrimo analizę galima teigti, kad organizacinis pilietinis elgesys neigiamai koreliuoja su viena sveikatos žalos subdimensija (šalutiniai darbo poveikiai), bei su visomis socialinės žalos subdimensijomis. Taip daroma išvada, kad analizės metu nustatyti labai silpni koreliaciniai ryšiai tarp organizacinio pilietinio elgesio ir sveikatos bei socialinės žalų dimensijų. Tai

reiškia, kad respondentai, pasižymintys organizaciniu pilietiniu elgesiu patiria sveikatos ir socialinę žalą organizacijos aplinkoje.

4.6. Mokslinė diskusija

Atsižvelgiant į atliktą mokslinės literatūros analizę ir išnagrinėtą empirinį tyrimą, galima teigti, kad gauti rezultatai atsako į iškeltą probleminį klausimą - kokią socialinę ir sveikatos žalą patiria darbuotojai dėl jų organizacinio pilietinio elgesio. Gauti tyrimo rezultatai yra papildantys mokslinę literatūros analizę bei keliantys diskusiją ateičiai, nes tyrimai iki šių dienų apie darbuotojų patiriamą sveikatos ir socialinę žalą dėl jų organizacinio pilietinio elgesio yra labai riboti.

Tyrimo rezultatai atskleidė neigiamą koreliaciją tarp socialinės ir sveikatos žalos bei organizacinio pilietinio elgesio. Vertinant organizacinį pilietinį elgesį yra siekiama įrodyti, kad tai ne tik teigiama pusę turintis konceptas mokslinėje literatūroje. Pastebėta, kad kuo respondentų patiriamas organizacinis pilietinis elgesys organizacijoje yra aukštesnis, tuo labiau pasireiškia neigiamos pasekmės. Šį tyrimo rezultatą papildė Bolino ir Turnley'us (2005), teigdami, buvimas darbo vietoje po įprastų darbo valandų, dalyvavimas bendruomenės veikloje organizacijos labui ir asmeninių planų pertvarkymas ar pakeitimas dėl darbo gali sukelti stresą darbe, perdegimą ir darbo bei šeimos konfliktus. Bragger ir kt. (2005) taip pat papildė gautus tyrimo rezultatus teigdami, kad organizacinis pilietinis elgesys yra neigiamai susijęs su darbo ir šeimos konfliktais. Tai patvirtina ir šiame tyrime gauta išvada, kad organizacinis pilietinis elgesys turi neigiamų pasekmių darbuotojų sveikatai ir socialiniai aplinkai. Pradhan, Jena ir Kumari (2016) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra turi reikšmingų sąsajų su organizaciniu pilietiniu elgesiu. Taip pat PooHongthon, Surat, Sutipan (2014), tyrimų išvados atskleidžia, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balansą neigiamai gali paveikti organizacinio pilietinio elgesio demonstravimas. Banwo, Du (2020) savo tyrimu patvirtina, kad nerašyti lūkesčiai verčia darbuotojus dirbti daugiau ir kuria nesveiką organizacinio pilietinio elgesio aplinką. Taip pat Bolino ir kt. (2004) savo tyrimu papildė ir ragina atkreipti dėmesį į organizacinį pilietinį elgesį, nes tai gali turėti asmeninių ir profesinių pasekmių, tamsesnių motyvų bei pasekmių organizacijos funkcionavimui.

Atliktas tyrimas parodė neigiamą koreliaciją tarp sveikatos žalos ir organizacinio pilietinio elgesio. Pastebėta, kad darbuotojai, kurie organizacijoje patiria sveikatos žalą susiduria su neigiamomis pasekmėmis, tokiomis kaip nemiga, didesniu kofeino ir alkoholio vartojimu, laiko trūkumu reguliariai sportuoti, suprastėjusia emocine sveikata ir išsekimu, irzlumu bei nerimo jautimu. Tai papildė mokslinėje literatūroje Mariappanadar'o (2016) atlikto tyrimo rezultatus, kad patiriama sveikatos žala turi daugialypę struktūrą ir yra susijusi su darbuotojų sveikata ir gerove. Be to, sveikatos žala, kaip pagrindinis rodiklis organizacijoje, gali palengvinti žmogiškųjų išteklių strategijas bei praktikas, siekiant užkirsti kelią ar atidėti su darbu susijusių profesinių ligų pasireiškimą ateityje. Taip pat tyrimo rezultatus papildė Yu, Park ir Hyun (2021) teigdami, kad skirtingi veiksniai gali neigiamai paveikti psichinę sveikatą darbo aplinkoje, kaip pvz., žemas gerovės lygis, neteisingos darbo praktikos, netinkama sveikatos sistema. O Dimoff'as ir Kelloway (2019) papildė darydami išvadą, kad neigiamą psichinę sveikatą veikiančys veiksniai gali būti siejami su darbuotojų produktyvumo sumažėjimu. Svarbu, kad organizacijos suprastų, kad turi aktyviai dalyvauti vertinant sveikatos žalą, nes tai padės organizacijoms sumažinti sveikatos žalą naudojant tvarias žmogiškųjų išteklių valdymo intervencijas ir užkirsti kelią su darbu susijusios ligos pasireiškimui.

Tyrimo rezultatų analizė taip pat parodė neigiamą koreliaciją tarp socialinės žalos ir organizacinio pilietinio elgesio. Darbuotojai, kurie susiduria su socialine žala dažniausiai patiria darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimus susijusius su šeimos nesirūpinimu, poilsio laiko neleidimo kartu, darbo atlikimu namuose, padažnėjusiais pykčiais su savo sutuoktiniu (-e) ar partneriu (-e), neįsitraukimu į socialinę veiklą. Taip pat tai gali kenkti santykiams šeimoje, pasižymėti retesniais intymiais fiziniais santykiais bei galiausiai santykių nutrūkimu. Papildant gautus tyrimo rezultatus, Pradhan ir kt. (2016) įvardina, kad laikui bėgant, darbo ir šeimos konfliktas tapo pripažintu daugelio žmonių stresoriumi darbo vietoje. Atsižvelgiant į gautus rezultatus, Rauf (2013) taip pat patvirtina, kad kuo didesnis organizacinis pilietinis elgesys, tuo didesnis yra darbo ir šeimos konfliktas. To priežastimi tyrėjas laiko tai, kad kai darbuotojai daugiau įsitraukia į organizacinį pilietinį elgesį, turima mažiau laiko ir energijos, kurią jie turėtų skirti šeimos pareigoms, todėl kyla darbo ir šeimos konfliktas. Ypač svarbūs mokslinėje literatūroje Mariappanadar'o (2015) atlikto tyrimo rezultatai, kurie įvardina, kad pervargimas turi didelę įtaką prognozuojant darbo apribojimus, susijusius patiriama socialine žala darbe (cit. iš Mariappanadar, Aust, 2017). Be to, tyrėjas vardina, kad darbas laisvalaikio metu daro didelę neigiamą įtaką prognozuojant darbo apribojimus, turi neigiamos įtakos asmeniniam ir socialiniam aspektui šeimoje. Be to, šis tyrimas yra svarbus indėlis į darbo ir šeimos konflikto literatūrą ir rodo, kad socialinė žala kalbant apie darbo ir šeimos apribojimus bei neigiamus darbo apribojimus šeimos aplinkoje yra daug išsamesnė priemonė, nei naudojant ir įvardijant tik neigiamas pasekmes darbo ir šeimos konflikte. Tai pirmasis tyrimas, kuriame nagrinėjami socialinio darbo padariniai ir todėl nėra paskelbtų tyrimų, su kuriais būtų galima palyginti šio darbo rezultatus.

Organizacijoms, įdarbinančioms aukštos kvalifikacijos jaunos darbuotojus su šeimomis, tampa vis svarbiau pasiūlyti darbo sąlygas su mažesne patiriama socialine ir sveikatos žala darbe, kad darbuotojai padidintų socialinę ir sveikatos gerovę įvairiuose jų gyvenimo etapuose. Be to, tyrimo ir mokslinės analizės rezultatai rodo, kad tai yra naujas konceptas žmoniškųjų išteklių valdymo praktikoje, todėl tyrėjai ateityje turėtų labiau gilintis į darbuotojų patiriamą sveikatos ir socialinę žalą dėl jų organizacinio pilietinio elgesio.

Tyrimo ribotumai:

1. Kalbant apie tyrimo ribotumą, reikia atsižvelgti į tai, kad didžioji dalis tyrime dalyvavusių respondentų yra vieniši (21,3 proc.) arba gyvena su sutuoktiniu / partneriu / draugu (-e) (48 proc.) ir neturi nepilnamečių vaikų (82,7 proc.). Tai galėjo sudaryti sunkumų norint įvertinti patiriamą socialinę žalą, nes dauguma tyrimo teiginių buvo susijusių su darbo ir asmeninio gyvenimo balanso bei šeimos klausimais. Taip pat galima išvelgti vyraujančią tendenciją, kad didžioji dauguma respondentų neskuba sukurti šeimos.
2. Taip pat tyrimas buvo vykdytas Lietuvoje esant karantino sąlygoms dėl pasaulinės pandemijos sukulto COVID -19 viruso. Tai sudaro sunkumų įvertinti ir galbūt net stipriau pasireikšti organizaciniam pilietiniam elgesiui organizacijoje. Daroma prielaida, kad respondentams galėjo būti sunku įvertinti organizacinio pilietinio elgesio subdimensijas.
3. Pastebėta, kad didžioji dalis respondentų daugiausiai organizacijoje dirba iki 1 m. arba nuo 1 iki 3 m. Gali būti daroma prielaida, kad respondentams trumpai dirbant organizacijoje, gali būti sunku įvertinti organizacinį pilietinį elgesį ir įvertinti kiek yra patiriama sveikatos ir socialinė žala. Tai pat galima išvelgti tendenciją, kad dauguma respondentų yra linkę dažniau keisti darbovietes ir vienoje neužsibūti ilgesnį laiką nei 3 metai.

4. Vertinant mokslinę literatūros analizę, šiame darbe buvo pasirinkta remtis vienu pagrindiniu tyrėju kalbant apie socialinę ir sveikatos žalą ir išskiriant šių dimensijų dedamąsias (Mariapanadar, Aust, 2017; Mariapanadar, 2016). Kitiems moksliniams tyrimams ateityje būtų galima atsižvelgti ir pabandyti iširti kitų autorių išskiriamas socialinės ir sveikatos žalos dedamąsias bei atlikti tyrimo rezultatų analizę.

Išvados

1. Apžvelgus su organizaciniu pilietiniu elgesiu susijusią mokslinę literatūrą ir tyrimus matyti, kad daugelis tyrėjų, nors ir teigiamai vertina šio elgesio pasireiškimą organizacijos aplinkoje, vis dėl to daro prielaidas, kad toks elgesys gali turėti ir neigiamų pasekmių, o ypač žmogaus sveikatai ir darbo bei asmeninio gyvenimo balansui. Daug tyrimų šioje srityje nėra atlikta, tačiau daroma prielaida, kad darbuotojų patiriama sveikatos ir socialinė žala gali atsirasti dėl per didelių įsipareigojimų organizacijai ir savo darbui. Tai gali pasireikšti šeimos skyrybomis, vaikų nepriežiūra ar smurtu šeimoje bei profesinių ligų atsiradimu, alkoholio / narkotinių medžiagų vartojimu. Analizuojant abiejų žalų rodiklius Lietuvos kontekste, galima daryti prielaidą, kad jos yra juntamos ir to priežastys gali būti įvairios. Šio magistro baigiamojo darbo ataskaitoje norima iširti darbuotojų patiriamas socialinės ir sveikatos žalas atsižvelgiant į organizacinio pilietinio elgesio kontekstą. Įvertinant esamą situacijos analizę Lietuvos kontekste, galima daryti prielaidą, kad šios žalos turi sąsajų su darbuotojų patiriamu organizaciniu pilietiniu elgesiu darbo aplinkoje.
2. Atlikus mokslinės literatūros analizę, išanalizuotos organizacinio pilietinio elgesio, sveikatos ir socialinės žalos dimensijos:
 - 2.1. Apibendrinant organizacinį pilietinį elgesį galima teigti, kad kaip mokslinis objektas šis elgesys pradėtas nagrinėti ne taip ir seniai. Šis elgesys susijęs su darbo atlikimu ir pasitenkinimu, kuris dažniausiai kyla iš teigiamo požiūrio į darbą, noro palaikyti organizaciją bei gerinti efektyvius darbo rezultatus. Svarbu pastebėti, kad organizacinis pilietinis elgesys yra skirstomas į tris matavimo kryptis: veikiantis individualiu arba grupiniu lygmeniu, bei skirstomas į penkias dimensijas: altruizmas, sąžiningumas, pilietinė dorybė, teisingumas bei mandagumas. Altruizmas atspindi pagalbą nukreiptą į kitus asmenis, sąžiningumas – atsidavimą ir pagalbą nukreiptą į organizaciją, mandagumas – informavimą, kad būtų išvengta su darbu susijusių problemų atsiradimo, teisingumas - toleranciją organizaciniams nepatogumams, bei pilietinis veiksmingumas – darbuotojo įsitraukimą ir dalyvavimą organizacijos gyvenime. Tačiau analizuojant skirtingų autorių išsakytas mintis, galima daryti prielaidą, kad organizacinis pilietinis elgesys turi neigiamų asmeninių pasekmių darbuotojui organizacijoje. Kol kas nėra daug tyrimų šioje srityje, tačiau mokslininkai įvardina, kad dažniausiai neigiamos pasekmės pasireiškia darbuotojo sveikatai, santykiams bei asmeninio gyvenimo balansui.
 - 2.2. Apibendrinant darbuotojų patiriamą socialinę žalą galima teigti, kad tai yra naujas terminas, leidžiantis pamatuoti darbo poveikį darbuotojui bei įvertinti darbo ir asmeninio balanso rodiklius. Socialinė žala susijusi su šeimos ir visuomenės gerove bei susideda iš trijų dedamųjų: darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimais, darbo įtakos asmeniniam gyvenimui šeimoje bei darbo įtakos asmens socialiniam gyvenimui.
 - 2.3. Apibrėžiant patiriamą sveikatos žalą galima teigti, kad tai nėra plačiai mokslinėje literatūroje naudojamas terminas. Sveikatos žala apibrėžiama kaip darbuotojų suvokimas apie teigiamos sveikatos apribojimus ir su darbu susijusius neigiamos sveikatos rodiklius bei susideda iš trijų dedamųjų: teigiamos sveikatos apribojimų, psichologinės sveikatos rizikos veiksnių ir šalutinių darbo poveikių.

3. Išanalizavus ir apibendrinus mokslinėje literatūroje nagrinėjamą organizacinio pilietinio elgesio genezę ir dedamąsias bei darbuotojų patiriamą sveikatos ir socialinę žalą ir jų dedamąsias, sudarytas teorinis sąsajų tarp darbuotojų patiriamos sveikatos ir socialinės žalos dėl organizacinio pilietinio elgesio modelis. Šis modelis nurodo, organizacinio pilietinio elgesio subdimensijų (altruizmas, sąžiningumas, mandagumas, teisingumas ir pilietinis veiksmingumas) sąsajas su sveikatos (psichologinės sveikatos rizikos veiksniai, teigiamos sveikatos apribojimai, šalutiniai darbo poveikiai) ir socialinės (darbo ir asmeninio gyvenimo apribojimai, darbo įtaka asmeniniam gyvenimui šeimoje ir darbo įtaka asmens socialiniam gyvenimui) žalų subdimensijomis.
4. Sudarius teorinį tyrimo modelį, buvo parengta tyrimo metodika bei instrumentas. Pasirinktas kiekybinis tyrimo metodas duomenis renkant internetinės apklausos būdu. Tyrimo anketą sudaro 66 klausimai, parengti naudojant validuotas tyrimų skales. Anketoje vertintos organizacinio pilietinio elgesio, sveikatos ir socialinės žalos dimensijos bei 11 demografinių charakteristikų. Tyrimo validumas buvo patikrintas remiantis Cronbach'o alfos koeficientais.
5. Tyrime dalyvavo 404 respondentai, iš kurių 76,5 proc. moterų ir 23,5 proc. vyrų. Pastebėtas ir gana ryškus amžiaus pasiskirstymas. Didžiausia tyrime dalyvavusių respondentų dalis yra nuo 21 iki 39 metų, tai sudaro 81,9 proc. visų apklaustųjų. Empirinio tyrimo rezultatai leidžia teigti, jog:
 - 5.1. Vertinant organizacinio pilietinio elgesio subdimensijas, geriausiai respondentų vertinamas altruizmas (4,04), o prasčiausiai - sąžiningumas (3,58). Vadinas, tai leidžia daryti išvadą, kad respondentų patiriamas organizacinis pilietinis elgesys organizacijoje yra pakankamai aukštas. Respondentai padeda savo kolegoms turintiems didesnę darbo krūvį bei visada yra pasirengę ištiesti pagalbos ranką. Dauguma jų nešvaisto laiko smulkmenoms, nepažeidžia kitų kolegų teisių, domisi pokyčiais organizacijoje. Tačiau yra mažiau įsitikinę, kad už sąžiningą užmokestį reikia ir sąžiningai atidirbti bei laikytis organizacijos taisyklių bei reglamento kai niekas nemato.
 - 5.2. Vertinant sveikatos žalos subdimensijas geriausiai vertinamo teigiamos sveikatos apribojimai (3,10), o žemiausiai – šalutiniai darbo poveikiai (2,53). Vadinas, tai leidžia daryti prielaidą, kad sveikatos žala yra pakankamai juntama organizacijoje, tačiau nėra stipriai pasireiškianti. Respondentai, patiriantys sveikatos žalą, dažnai po darbo būna išsekę, irzlūs bei jaučia nerimą, retai randa laiko reguliariai sportuoti ir daryti pertraukas nuo darbo, dažnai būna neišsimiegoję, suvartoja daugiau kofeino ir alkoholinių gėrimų.
 - 5.3. Vertinant socialinės žalos subdimensijas, išskiriamos dvi vienodai balų surinkusios subdimensijos - darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimai bei darbo įtaka asmens socialiniam gyvenimui (2,58), o žemiausiu balu įvertinta darbo įtaka asmeniniam gyvenimui šeimoje (2,44). Vadinas galima daryti prielaidą, kad socialinė žala yra minimaliai jaučiama ir nėra stipriai pasireiškianti organizacijoje. Respondentai, patiriantys socialinę žalą, dažnai jaučia, kad nori likti vieni po darbo, o ne leisti laiką su šeima ir (arba) draugais, jaučiasi kalti, jog praleidžia per daug laiko darbe ir nepakankamai laiko skiria savo šeimai ir (arba) draugams, dažniau apleidžia savo šeimą ir (arba) draugus bei rečiau įsitraukia į savanorišką bendruomeninę veiklą dėl turimų įsipareigojimų darbei. Taip pat pastebima, kad respondentams dažnai dirbant būnant namuose, jų šeimą / draugai vertina nepalankiai.

5.4. Apibendrinant tyrimo rezultatus galima išskirti, kad organizacinis pilietinis elgesys yra stipriai (3,79) jaučiamas organizacijos aplinkoje, tuo tarpu darbuotojų patiriama sveikatos (2,89) ir socialinė (2,53) žala yra mažiau pasireiškiančios respondentų atsakymuose.

5.5. Atlikus sveikatos žalos subdimensijų ir organizacinio pilietinio elgesio subdimensijų sąsajų analizę pastebėti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp altruizmo ir šalutinių darbo poveikių (-,146**), tarp sąžiningumo ir teigiamos sveikatos apribojimų (,217**) bei psichologinės sveikatos rizikos veiksnių (,204**). Taip pat tarp teisingumo ir šalutinių darbo poveikių (-,405**), teigiamos sveikatos apribojimų (-,355**) bei psichologinės sveikatos rizikos veiksnių (-,400**). Vadinasi, didėjant organizaciniam pilietiniam elgesiui, didėja ir patiriama sveikatos žala organizacijoje. Vertinant socialinės žalos subdimensijų ir organizacinio pilietinio elgesio subdimensijų sąsajų analizę pastebėti statistiškai reikšmingi skirtumai sąžiningumo ir darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimų (,135**) bei darbo įtakos asmeniniam gyvenimui šeimoje (,103*), altruizmo ir darbo įtakos asmeniniam gyvenimui šeimoje (-,117*). Taip pat tarp teisingumo ir darbo ir asmeninio gyvenimo balanso apribojimų (-,364**), darbo įtakos asmeniniam gyvenimui šeimoje (-,391**) bei darbo įtakos asmens socialiniam gyvenimui (-,298**). Vadinasi, didėjant organizaciniam pilietiniam elgesiui, didėja ir patiriama socialinė žala organizacijoje. Apibendrinant, tarp sveikatos ir socialinės žalos bei organizacinio pilietinio elgesio yra statistiškai reikšmingas labai silpnas ryšys ir šios dimensijos tarpusavyje koreliuoja neigiamai (sveikatos žala (-,104*) ir socialinė žala (-,143**)). Vadinasi, galima daryti išvadą, kad kuo jaučiamas didesnis įsipareigojimas organizacijai, tuo labiau yra jaučiama žala darbuotojo sveikatai bei kyla didesnis darbo ir asmeninio gyvenimo balanso konfliktas.

5.6. Tolimesniuose tyrimuose yra rekomenduojama remtis daugiau nei vienu pagrindiniu autoriumi kalbant apie sveikatos ir socialinę žalą. Taip pat norint gauti kuo tikslesnius duomenis reikėtų pasitelkti didesnę tyrimo imtį siekiant įvardinti panašų respondentų skaičių, kurie turi šeimas.

Rekomendacijos organizacijai:

Atsižvelgiant į gautus tyrimo rezultatus ir mokslinės literatūros analizę galime pateikti rekomendacijas organizacijoms:

1. Kalbant apie patiriamą organizacinį pilietinį elgesį organizacijoje, svarbu išskirti rekomendacijas norint sumažinti šio elgesio pasekmes. Atsižvelgiant į atliktą tyrimą matyti, kad darbuotojai ypač jaučiasi įsipareigoję organizacijai neimdami papildomų pertraukų, mažiau pasiimantys nedarbingumo lapelių, laikydami vyraujančių taisyklių reglamento. Galima daryti prielaidą, kad organizacijos turėtų suteikti šiek tiek daugiau laisvės savo darbuotojams leisdami jiems dirbti per nuotolį ar iš darbo vietos, derinti atostogas ir darbą, lanksčiai žiūrėti į darbo laiko apskaitos sistemą (darbuotojai patys galėtų pasirinkti darbo laiko pradžią pagal savo pageidavimus). Atsižvelgiant į šiuo metu Lietuvoje esančią pandemijos situaciją, „Telia“ organizacija buvo pirmoji, kuri savo darbuotojams įteisino Lietuvoje naują nuotolinio darbo būdą – darbostogas (angl. workation) (Delfi.lt, 2021). Jie įvardina, kad pasinaudoję tokiu nuotolinio darbo būdu, darbuotojai galės dirbti iš bet kurios Europos valstybės iki vieno mėnesio per metus.

2. Tyrimo metu apdoroti duomenys parodė, kad respondentai dažnai būna pavargę ir išsekę po darbo dienos. Norint išlaikyti darbuotojų produktyvumą ir efektyvumą, organizacijos turėtų ypač lanksčiai žiūrėti į darbo dienų skaičių. Puikus pavyzdys gali būti Norvegijos kapitalo „Atea” organizacija, kuri pateikė savo darbuotojams vasaros laikotarpiu darbo savaitę sutrumpino iki keturių dienų per savaitę (Indėliai.lt, 2018). Žvelgiant į Europos pavyzdį, Olandijoje beveik dauguma organizacijų jau dirba tik keturias darbo dienas per savaitę, taip suteikdamos galimybę savo darbuotojams turėti daugiau laisvo laiko ir efektyviai išnaudoti darbo dieną. Personalo paieškos ir atrankos įmonė „Alliance for Recruitment“ taip pat praktikuoja keturių darbo dienų savaitę tarp savo darbuotojų su sąlyga, kad jie spės atlikti visus savaitės darbus ir bus pasiekiami telefonu (Žebrauskienė, 2020).
3. Analizuojant respondentų atsakymus buvo įvardijama, kad jie retai randa laiko reguliariai sportuoti, o dar sunkiau būna rasti laiko kontroliuoti savo svorį dėl patiriamų įsipareigojimų darbe. Atsižvelgiant į šią problemą ir ieškant sprendimų, organizacijos turėtų sudaryti galimybę savo darbuotojams lankyti sporto sales nuperkant abonementą arba įrengiant sporto salę organizacijos patalpose - tai paskatintų sveikesnį gyvenimo būdą. Puikus pavyzdys galėtų būti „Teltonika” organizacijos statomas „Teltonika High Tech Hill” pastatų kompleksas Liepkalnyje, Vilniuje (Rutkauskaitė, 2020). Planuojama, kad pastato erdves praturtins oranžerijos ir sodai, planuojama pastate įrengti ne tik terasą, bet ir sporto sales bei vaikų darželius. Taip pat „Devbdrige”, (2018) organizacija, nenorėdama atsilikti nuo užsienio valstybėse esančių pavydžių, savo padalinyje Kaune įrengė sporto salę darbuotojams.
4. Vertinant tyrimo rezultatus yra pastebima tendencija, kad respondentai jaučiasi kalti, jog praleidžia daug laiko darbo vietoje ir nepakankamai laiko skiria savo šeimai arba draugams. Iš to galima daryti prielaidą, kad organizacijos turėtų savo darbuotojų šeimos narius įtraukti į organizacijos veiklas, bei viduje skatinti šeimas remiančią politiką. Teikiant rekomendacijas organizacijoms galima išskirti, kad viena iš alternatyvų išspręsti šią problemą gali būti vaikų darželių arba atskiros vaikų erdvės įrengimas organizacijos patalpose. Puikus pavyzdys gali būti neseniai Lietuvoje savo padalinį atsidariusi „Continental“ organizacija (15min.lt, 2017). Gamyklos teritorijoje yra planuojama įrengti atskirą sporto centrą su lauko terasa, atviro tipo aikštynu ir erdve, kurioje gamyklos darbuotojai galėtų drauge stebėti sporto renginius. Be to, planuojama įrengti pasivaikščiavimams skirtą poilsio zoną, kurioje būtų suoleliai ir tvenkinys. Taip pat gamyklos projekte yra planų ateityje savo teritorijoje įrengti vaikų darželių organizacijos darbuotojams. Žvelgiant plačiau, Jungtinėse Amerikos Valstijose įkurta rinkodaros kompanija „BounceX“ savo darbuotojams apmoka šeimos atostogas, karjeros tobulinimąsi bei stengiasi suvienodinti darbo užmokestį (The Muse, 2021).
5. Taip pat svarbu atkreipti dėmesį ir į respondentų išskirtą aspektą dėl suprastėjusios emocinės sveikatos ir jaučiamo nerimo. Galima daryti prielaidą, kad tai ypač išryškėjo per pastaruosius metus esant Covid – 19 virusui visame pasaulyje. Organizacijos turi į tai reaguoti ir atkreipti dėmesį dėl savo darbuotojų gerovės. Galima remtis puikiu pavydžiu, jog „Devbdrige” organizacija, įsivertinę, kaip karantinas ir turimi apribojimai neigiamai veikia jų darbuotojų emocinę gerovę, nusprendė jiems prireikus apmokėti psichologo konsultacijas ir suteikė galimybę naudotis „Mindletic“ – emocinės sveikatos treniravimo programėle (Alonderienė, 2021). Organizacija taip pat nuolat rūpinasi ir primena savo darbuotojams apie poilsio svarbą ir siūlo papildomas apmokamas atostogų dienas.

6. Ne ką mažiau svarbus rodiklis yra tai, kad respondentai rečiau įsitraukia į savanorišką bendruomeninę veiklą dėl turimų įsipareigojimų darbui. Analizuojant galima įvardinti, kad organizacijos turėtų atkreipti dėmesį ir sudaryti galimybes darbuotojams save realizuoti savanoriškoje veikloje. Puikus pavyzdys tam gali būti organizacija „Ernst & Young“ (Beale, (2019), kurie sudarė galimybę savo darbuotojams Šiaurės ir Pietų Amerikoje vieną dieną per metus dirbti su ne pelno siekiančiomis organizacijomis, daugiausiai dėmesio skiriant savanorystei, kuri moko palaikyti vieni kitus, moko verslumo įgūdžių ir skatinti aplinkos tvarumą.

Literatūros sąrašas

1. 15 min.lt., (2017). *Automobilių pramonės milžinė „Continental“ statys gamyklą Kaune* [žiūrėta 2021-03-28]. Prieiga per internetą: https://www.15min.lt/verslas/naujiena/finansai/automobiliu-pramonės-milžinė-continental-statys-gamykla-kaune-662-874312?copied_
2. Alonderienė, R., (2021). *Darbuotojų perdegimo priežastys: kaip to išvengti, dirbant iš namų* [žiūrėta 2020-04-22]. Prieiga per internetą: <https://www.15min.lt/verslas/naujiena/karjera/darbuotoju-perdegimo-priežastys-kaip-to-isvengti-dirbant-is-namu-666-1491316>.
3. Banwo, A. O., & Du, J. (2020). When the good outweighs the bad: organizational citizenship behaviour (OCB) in the workplace. *Human Resource Development International*, 23(1), 88-97. doi:10.1080/13678868.2018.1449546.
4. Barry, M., & Wilkinson, A. (2016). Pro-Social or Pro-Management? A Critique of the Conception of Employee Voice as a Pro-Social Behaviour within Organizational Behaviour. *British Journal of Industrial Relations*, 54(2), 261-284. doi: 10.1111/bjir.12114.
5. Bateman, T. S., Organ, W. D. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee “Citizenship”. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595. doi:10.5465/255908.
6. Beale, S., (2019). How can one volunteer day start a lifetime of change? [žiūrėta 2021-04-27]. Prieiga per internetą: https://www.ey.com/en_us/corporate-responsibility/how-can-one-volunteer-day-start-a-lifetime-of-change?fbclid=IwAR13IwSqXlOloffy_AIy5WoN1UwXuFBTGea5wH4GcTjDRjhto7h8CSXKSu8.
7. Beckers, D. G. J., Van der Linden, D., Smulders, P.G. W., Kompier, M. A J., Taris, T. W., & Geurts, S. A. E. (2008). Voluntary or involuntary? Control over overtime and rewards for overtime in relation to fatigue and work satisfaction. *Work & Stress*, 22(1), 33-50. doi: 10.1080/02678370801984927.
8. Bergeron, D., M. (2007). The Potential Paradox of Organizational Citizenship Behavior: Good Citizens at What Cost? *The Academy of Management Review*, 32(4), 1078–1095.
9. Bitinas, B., Rupšienė, L., ir Žydžiūnaitė, V. (2008). Kokybinių tyrimų metodologija.
10. Bolino M. C., Turnley W. H. (2003). Going the extra mile: Cultivating and managing employee citizenship behavior. *Academy of Management Executive*, 17(3), 60 -71. doi:10.5465/ame.2003.10954754.
11. Bolino, M. C. (1999). Citizenship and Impression Management: Good Soldiers or Good Actors? *The Academy of Management Review*, 24(1), 82-98. doi:10.5465/amr.1999.1580442.
12. Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The Personal Costs of Citizenship Behavior: The Relationship Between Individual Initiative and Role Overload, Job Stress, and Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740–748. doi:10.1037/0021-9010.90.4.740.
13. Bolino, M. C., Harvey, J., & Bachrach, D. G. (2012). A self-regulation approach to understanding citizenship behavior in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 119(1), 126 -139. doi:10.1016/j.obhdp.2012.05.006.

14. Bolino, M. C., Hsiung, H.H., Harvey, J., & LePine, J. A. (2015). “Well, I’m tired of tryin’!” Organizational citizenship behavior and citizenship fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 56–74. doi:10.1037/a0037583.
15. Bolino, M. C., Klotz, A. C, Turnley, W. H., & Harvey, J. (2013). Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 542–559. doi: 10.1002/job.1847.
16. Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Niehoff, B. P. (2004). The other side of the story: re-examining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 14, 229 – 246. doi:10.1016/j.hrmr.2004.05.004.
17. Bolino, M. C., Turnley, W. H., Bloodgood J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, 27(4), 505-522. doi: 10.5465/amr.2002.7566023.
18. Bolino, M. C., Varela J. A., Bande, B., & Turnley, W. H. (2006). The impact of impression-management tactics on supervisor ratings of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 281 – 297. doi:10.1002/job.379.
19. Bragger, J. D., Rodriquez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 303-324. doi:10.1007/s10869-005-8266-0.
20. Cascio, W. F, Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 349 – 375. doi:10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352.
21. Coleman, V. I., & Borman, W. C. (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human Resource Management Review*, 10(1), 25-44. doi: 10.1016/S1053-4822(99)00037-6.
22. De Croon, E. M., Sluiter, J. K., Blonk, R. W. B., Broersen, J. P. J., & Frings-Dresen, M. H. W. (2004). Stressful Work, Psychological Job Strain, and Turnover: A 2-Year Prospective Cohort Study of Truck Drivers. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 442–454. doi:10.1037/0021-9010.89.3.442.
23. Delfi.lt. (2021). „Telia“ prisitaiko prie darbuotojų poreikių: įteisino naują nuotolinio darbo būdą – darbostogas [žiūrėta 2021-03-28]. Prieiga per internetą: <https://www.delfi.lt/darbas/darbo-aplinka/telia-prisitaiko-prie-darbuotoju-poreikiu-iteisino-nauja-nuotolinio-darbo-buda-darbostogas.d?id=86793533>.
24. Devbridge, (2018). *Dėl šių specialistų darbdaviai neriasi iš kailio: siūlo net nemokamus masažus ar sporto sales* [žiūrėta 2021-04-24]. Prieiga per internetą: <https://www.delfi.lt/partnerio-turiny/naujienos/del-siu-specialistu-darbdaviai-neriasi-is-kailio-siulo-net-nemokamus-masazus-ar-sporto-sales.d?id=78464199>.
25. Dimoff, J. K., & Kelloway, E. K. (2019). Mental health problems are management problems: Exploring the critical role of managers in supporting employee mental health. *Organizational Dynamics*, 48 (3), 105–112. doi:10.1016/j.orgdyn.2018.11.003.
26. Dobre, O. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Review of Applied Socio- Economic Research*, 5(1/2), 53.
27. Eurostat Statistics Explained, (2021). *Reconciliation of work and family life – statistics*. [žiūrėta 2021-03-28]. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics->

- explained/index.php?title=Reconciliation_of_work_and_family_life__statistics&oldid=511883#One_in_three_in_the_EU_had_care_responsibilities_in_2018.
28. Frone, M. R. (2000). Work–family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895.
 29. Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270.
 30. Greaney, A., Sheehy, A., Heffernan, C., Murphy, J., Mhaolrúnaigh, S. N., Heffernan, E., & Brown, G. (2012). Research ethics application: A guide for the novice researcher. *British Journal of Nursing*, 21(1), 38-43. doi:10.12968/bjon.2012.21.1.38.
 31. Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career Involvement and Family Involvement as Moderators of Relationships between Work–family Conflict and Withdrawal from a Profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 91–100. doi:10.1037/1076-8998.6.2.91.
 32. Halbesleben, J. R. B., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1452–1465. doi: 10.1037/a0017595.
 33. Hassmén, P., Koivula, N., & Uutela, A. (2000). Physical exercise and psychological well-being: a population study in Finland. *Preventive Medicine*, 30(1), 17-25, doi:10.1006/pmed.1999.0597.
 34. Hazzi, O. A, Maldaon, I. S. (2012). Prosocial Organizational Behaviors: The Lifeline of Organizations. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, (54).
 35. Hochschild, A. R. (1997). When work becomes home and home becomes work. *California management review*, 39(4), 79-97.
 36. Indėliai.lt (2018). *Nauji darbo pasiūlymai Lietuvoje: siūlo 4 dienų darbo savaitę* [žiūrėta 2021-04-18]. Prieiga per internetą: <https://www.indeliai.lt/nauji-darbo-pasiulymai-lietuvoje-siulo-4-dienu-darbo-savaite/>.
 37. Junor, A., O’Brien, J. & O’Donnell, M. (2009). Welfare wars: public service frontline absenteeism as collective resistance. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 6(1/2), 26-40. D oi:10.1108/11766090910940647.
 38. Kidwell, R. E., Mossholder, K. W. & Bennett, N. (1997). Cohesiveness and Organizational Citizenship Behavior: A Multilevel Analysis Using Work Groups and Individuals. *Journal of Management*, 23(6), 775-793. doi:10.1177/014920639702300605.
 39. Klotz, A. C., Bolino, M. C., Song, H., & Stornelli, J. (2017). Examining the nature, causes, and consequences of profiles of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 39(5), 629 - 647. doi: 10.1002/job.2259.
 40. Koopman, J., Lanaj, K., & Scott, B. A. (2016). Integrating the Bright and Dark Sides of OCB: A Daily Investigation of the Benefits and Costs of Helping Others. *Academy of Management Journal*, 59(2), 414–435. doi:10.5465/amj.2014.0262.
 41. Kozlowski, S. W. J., & Klein, K. J. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (p. 3–90). Jossey-Bass.
 42. Lietuvos higienos institutas, 2020. *Profesinės ligos Lietuvoje 2019 metais* [žiūrėta 2021-03-26]. Prieiga per internetą:

https://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Statistikos/Leidiny_S_Profesines_%20ligos_%20Lietuvoje_2019_m.pdf

43. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, (2020). *Tarptautinė darbo organizacija paskelbė ataskaitą* [žiūrėta 2021-04-29]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo>.
44. Lietuvos statistikos departamentas, (2018). *Karjeros ir šeimos derinimas* [žiūrėta 2021-03-16]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?eventId=178007>.
45. Lietuvos statistikos departamentas, (2020). *Smurtas artimoje aplinkoje* [žiūrėta 2021-03-05]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=8417124>.
46. Lietuvos statistikos departamentas, (2021). *Ištuokų skaičius Lietuvoje* [žiūrėta 2021-03-18]. Prieiga per internetą: [https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=0ec108d6-0998-444e-b3d4-53ae6fe5c48d#/_](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=0ec108d6-0998-444e-b3d4-53ae6fe5c48d#/)
47. Lietuvos statistikos departamentas, (2021). *Naujų susirgimų profesinėmis ligomis skaičius* [žiūrėta 2021-03-29]. Prieiga per internetą: [https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/_](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/)
48. Lietuvos statistikos departamentas, (2021). *Rizikingo alkoholio vartojimo (girtavimo) dažnumas* [žiūrėta 2021-04-29]. Prieiga per internetą: [https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=0ec108d6-0998-444e-b3d4-53ae6fe5c48d#/_](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=0ec108d6-0998-444e-b3d4-53ae6fe5c48d#/)
49. Lietuvos statistikos departamentas, (2021). *Ūkio subjektai* [žiūrėta 2021-04-24]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=8359884>.
50. Lietuvos statistikos departamentas, (2021). *Nuolatinių gyventojų skaičius metų pradžioje* [žiūrėta 2021-03-29]. Prieiga per internetą: [https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/_](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/)
51. Lietuvos statistikos departamentas, 2021. *Užimtos darbo vietos* [žiūrėta 2021-03-25]. Prieiga per internetą: [https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=0ec108d6-0998-444e-b3d4-53ae6fe5c48d#/_](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=0ec108d6-0998-444e-b3d4-53ae6fe5c48d#/)
52. Ma, E., Qu, H., Wilson, M., & Eastman, K. (2013). Modeling OCB for Hotels: Don't Forget the Customers. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(3), 308–317. doi: 10.1177/1938965513482520.
53. MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. & Podsakoff, N. P. (2011). Construct Measurement and Validation Procedures in MIS and Behavioral Research: Integrating New and Existing Techniques. *MIS Quarterly*, 35(2), 293–334. doi:10.2307/23044045.
54. MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M. & Ahearne, M. (1998). Some possible antecedents and consequences of the in-role and extra-role salesperson performance. *Journal of Marketing*, 62(3), 87-98. doi:10.1177/002224299806200306.
55. Mäkikangas, A., Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35(3), 537-557. doi:10.1016/S0191-8869.
56. Mariappanadar, S. (2003). Sustainable human resource strategy: The sustainable and unsustainable dilemmas of retrenchment. *International Journal of Social Economics*, 30(8), 906-923. doi:10.1108/03068290310483779.
57. Mariappanadar, S. (2012). The harm indicators of negative externality of efficiency focused organizational practices. *International Journal of Social economics*, 39(3), 209-220. doi: 10.1108/03068291211199378.

58. Mariappanadar, S. (2014). Stakeholder harm index: A framework to review work intensification from the critical HRM perspective. *Human resource management review*, 24(4), 29-313. doi: 10.1016/j.hrmr.2014.03.009.
59. Mariappanadar, S. (2016). Health harm of work from the sustainable HRM perspective: Scale development and validation. *International Journal of Manpower*, 37(6), 924-944. doi:10.1108/IJM-12-2015-0204.
60. Mariappanadar, S. (2019). *Sustainable human resource management: Strategies, practices and challenges*. London: Macmillan International Publisher.
61. Mariappanadar, S., & Aust, I. (2017). The Dark Side of Overwork: An Empirical Evidence of Social Harm of Work from a Sustainable HRM Perspective. *International Studies of Management & Organization*, 47(4), 372-387. doi: 10.1080/00208825.2017.1382272.
62. Mayfield, C. O., Taber T., D. (2010). A prosocial self-concept approach to understanding organizational citizenship behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 25(7), 741-763. doi:10.1108/02683941011075283.
63. Moon, H., Van Dyne, L., & Wrobel, K. (2005). The circumplex model and the future of organizational citizenship research. *A handbook on organizational citizenship behavior*, 1–22.
64. Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behaviour in human resources management. *Human resource management review*, 10(1), 115-126. doi:10.1016/S1053-4822(99)00042-X.
65. Musich, S., Hook, D., Baaner, S., Spooner, M. & Edington, D.W. (2006). The Association of Corporate Work Environment Factors, Health Risks, and Medical Conditions with Presenteeism among Australian Employees. *American Journal of Health Promotion*, 21(2), 127-136. doi: 10.4278/0890-1171-21.2.127.
66. Organ, D. W. (1988). Issues in organization and management series. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books/D. C. Heath and Com.
67. Organ, D. W. (1990). The subtle significance of job satisfaction. *Clinical Laboratory Management Review*, 4, 94-98.
68. Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behaviour: It's construct clean – up time. *Human performance*, 10, 58-97. doi: 10.1207/s15327043hup1002_2.
69. Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775-802. doi: 10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x.
70. Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
71. Pakalniškienė, V. (2012). Tyrimo ir įvertinimo priemonių patikimumo ir validumo nustatymas. Metodinė priemonė. Vilnius: VU leidykla.
72. Piligrimienė, Ž. (2016). Marketingo tyrimų duomenų analizė SPSS programa. Kaunas: Technologija.
73. Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 94(1), 122–141. doi:10.1037/a0013079.

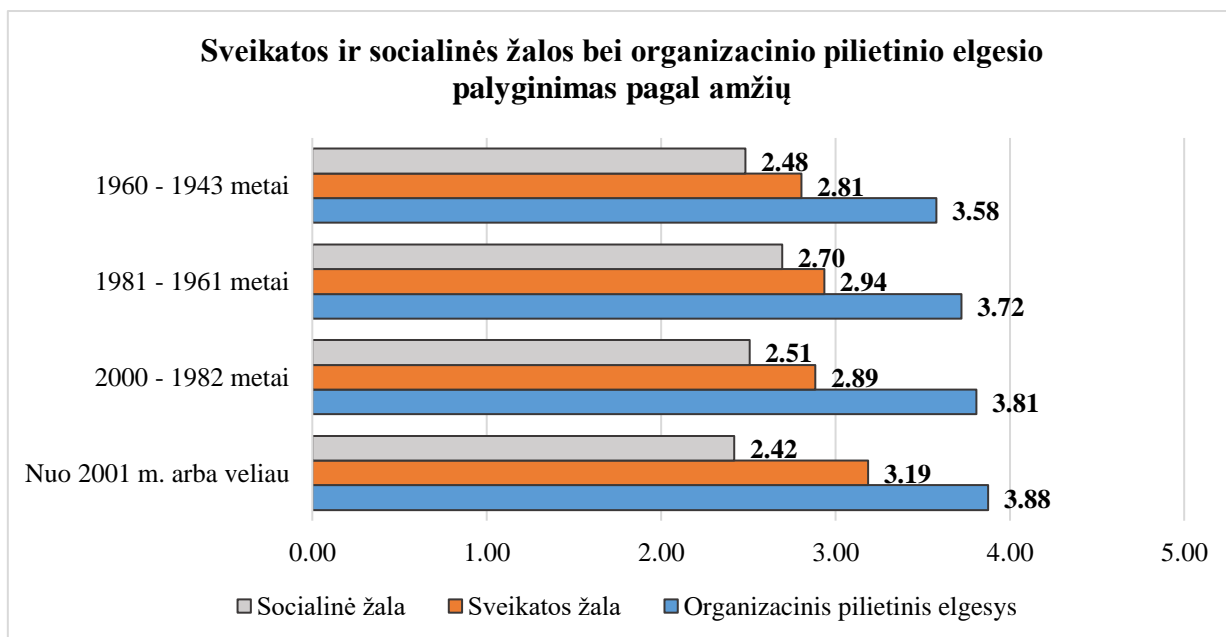
74. Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Human Performance*, 10, 133-151. doi: 10.1207/s15327043hup1002_5.
75. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142. doi: 10.1016/1048-9843(90)90009-7.
76. Podsakoff, P.M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. doi: 10.1016/S0149-2063(00)00047-7.
77. Poohongthong, C., Surat, P., & Sutipan, P. (2014). A Study on the Relationships between Ethical Leadership, Work-life Balance, Organizational Socialization, and Organizational Citizenship Behavior of Teachers in Northern Thailand. *International Journal of Behavioral Science*, 9(2), 17-28. doi:10.14456/ijbs.2014.2
78. Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G. (2016). Effect of Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment. *Global Business Review*, 17(3), 15-29. doi:10.1177/0972150916631071.
79. Prasetio, A.P., Yuniarsih, T., Ahman, E. (2017). The direct and indirect effect of three dimension of work-life interface towards organizational citizenship behaviour. *Polish Journal of Management Studies*, 15(1), 174-184. doi:10.17512/pjms.2017.15.1.17.
80. Qiu, Y., Lou, M., Zhang, L., Wang, Y. (2020). Organizational Citizenship Behavior Motives and Thriving at Work: The Mediating Role of Citizenship Fatigue. *Sustainability*, 12(6), 17. doi: 10.3390/su12062231.
81. Rantanen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., & Rantanen, J. (2011). Do individual coping strategies help or harm in the work-family conflict situation? Examining coping as a moderator between work-family conflict and well-being. *International Journal of Stress Management*, 18(1), 24-48. doi:10.1037/a0022007.
82. Rauf, F. H. A. (2013). The role work family conflict self-efficacy on the negative effect of organizational citizenship behavior. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 3(1), 49-54.
83. Rubin, R. S., Dierdorff, E. C., & Bachrach, D. G. (2013). Boundaries of Citizenship Behavior: Curvilinearity and Context in the Citizenship and Task Performance Relationship. *Personnel psychology*, 66, 377-406. doi:10.1111/peps.12018.
84. Rugulies, R., Martin, M. H. T., Garde, A. H., Persson, R. & Albertsen, K. (2012). Deadlines at work and sleep quality. Cross-sectional and longitudinal findings among Danish knowledge workers. *American Journal of Industrial Medicine*, 55(3), 260-269. doi:10.1002/ajim.21022.
85. Rutkauskaitė, R., (2020). *Teltonika“ Vilniaus Liepkalnyje iki 2024 m. investuos 220 mln. Eur* [žiūrėta 2021-04-26]. Prieiga per internetą: https://www.vz.lt/pramone/2020/10/30/teltonika-liepkalnyje-iki-2024-m-investuos-220-mln-eur&Swest&8zsFd&Qt8LC&oZKH0&c0yqn_
86. Sachs, B. (2010). Going from principles to rules in research ethics. *Bioethics*, 25(1), 9-20. doi:10.1111/j.1467-8519.2009.01744.x.

87. Schnake, M. E., Dumler, M. P. (2003). Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behaviour research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 283-301. doi:10.1348/096317903769647184.
88. Sears, H. A. & Galambos, N. L. (1992). Women's work conditions and marital adjustment in two-earner couples: a structural model. *Journal of Marriage and the Family*, 54(4), 789-797. doi:10.2307/353161.
89. Sharif, T.M., Ashraf, Z., & Khan, A.M. (2013). The impact of work life policies, empowerment and training and development on employee performance with the mediating role of organizational citizenship behaviour (OCB). *African Journal of Business Management*, 7(17), 1618–1624. doi:10.5897/AJBM11.1951.
90. Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653—663. doi:10.1037/0021-9010.68.4.653.
91. Sonnentag, S., C. Binnewies., & Mojza, E. J. (2010). Staying Well and Engaged When Demands are high: The Role of Psychological Detachment. *Journal of Applied Psychology*. 95(5), 965–976. doi:10.1037/a0020032.
92. Streufert, S., Satish, U., Pogash, R., Gingrich, D., Landis, R., Roache, J. & Severs, W. (1997). Excess coffee consumption in simulated complex work settings: detriment or facilitation of performance?. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 774-782, doi:10.1037/0021-9010.82.5.774.
93. Tambe, S., & Shanker, M. (2014). A Study of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Its Dimensions: A Literature Review. *International Research Journal of Business and Management*, 1, 67–73.
94. The Muse, (2021). *11 Companies With Unbelievable Work-Life Balance* [žiūrėta 2021-04-23]. Prieiga per internetą: <https://www.themuse.com/advice/companies-with-unbelievable-work-life-balance>.
95. Valackienė, A. (2004). *Sociologinis tyrimas*. Kaunas: Technologija.
96. Van der Hulst, M. (2003). Long work hours and health. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 29(2), 171-88.
97. Van Dyne, L., & Ellis, J. B. (2004). Job creep: A reactance theory perspective on organizational citizenship behavior as over-fulfillment of obligations. *The employment relationship: Examining psychological and contextual perspectives*, 181–205. Oxford: Oxford University Press.
98. Van Dyne, L., Graham, J. W., Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: construct redefinition, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.
99. Vasse, R. M., Nijhuis, F. J. N. & Kok, G. (1998). Associations between work stress, alcohol consumption and sickness absence. *Addiction*, 93(2), 231-241, doi:10.1046/j.1360-0443.1998.9322317.x.
100. Vigoda-Gadot, E. (2006). Compulsory citizenship behavior: Theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 36, 77–93.
101. Walz, S. M., & Niehoff, B. P. (1996). Organizational citizenship behaviors and their effects on organizational effectiveness in limited-menu restaurants. *Academy of Management*, 1, 307-311. doi:10.5465/ambpp.1996.4980770.

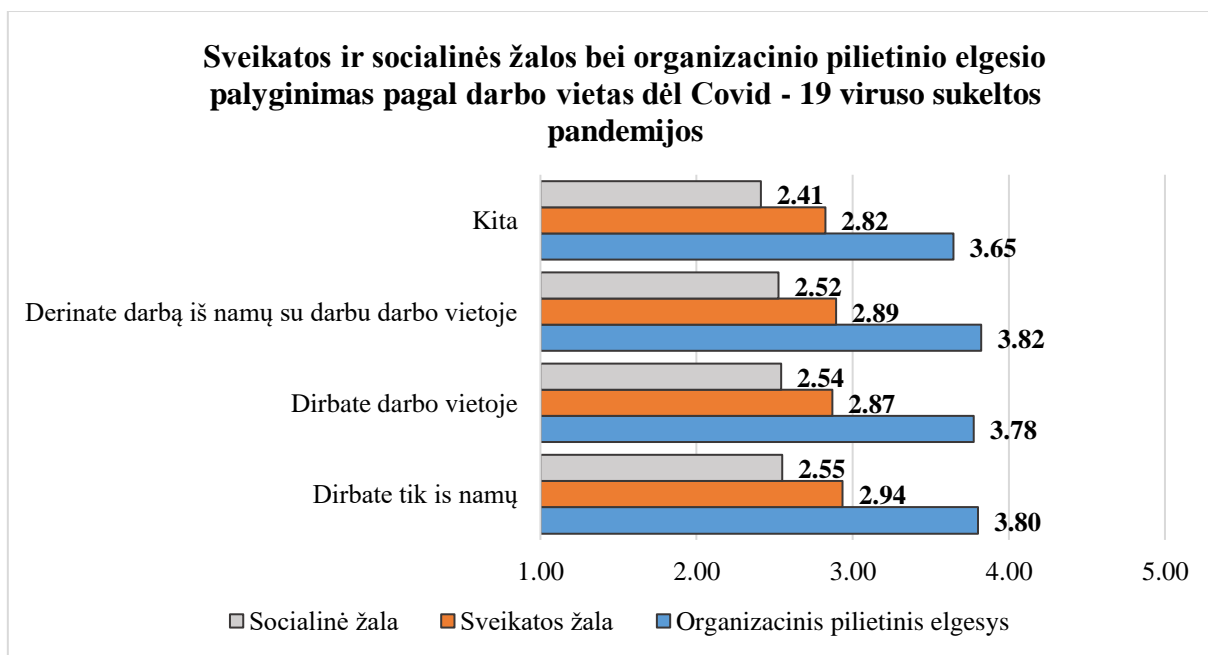
102. Weinstein, N. D. (1984). Why it won't happen to me: Perceptions of risk factors and susceptibility. *Health Psychology*, 3(5), 431-457, doi:10.1037/0278-6133.3.5.431.
103. Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617. doi:10.1177/014920639101700305.
104. WorldAtlas (2020). *European Countries With Highest Rates Of Divorce* [žiūrėta 2021-03-18]. Prieiga per internetą: <https://www.worldatlas.com/articles/europeans-countries-with-highest-rates-of-divorce.html>.
105. Yu, J., Park, J., & Hyun, S. S. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on employees' work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 1-20. doi: 10.1080/19368623.2021.1867283.
106. Žebrauskienė, A., (2020). Svajonių darbą galima rasti ir Lietuvoje: dirba 4 dienas per savaitę už tą pačią algą, tik su viena sąlyga [žiūrėta 2021-05-03]. Prieiga per internetą: <https://www.delfi.lt/darbas/darbo-rinka/svajoniu-darba-galima-rasti-ir-lietuvoje-dirba-4-dienas-per-savaite-uz-ta-pacia-alga-tik-su-viena-salyga.d?id=83311153>.
107. Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 998-1003.

Priedai

1. Priedas. Tyrimo rezultatų analizė respondentų demografinių charakteristikų kontekste



8 pav. Sveikatos ir socialinės žalos bei organizacinio pilietinio elgesio palyginimas pagal amžių



9 pav. Sveikatos ir socialinės žalos bei organizacinio pilietinio elgesio palyginimas pagal darbo vietas dėl Covid - 19 viruso sukeltos pandemijos

2. Priedas. Tyrimo anketa

Esu Kauno technologijos universiteto Ekonomikos ir verslo fakulteto Žmonių išteklių vadybos magistro II kurso studentė Monika Pavalkytė. Baigiamajam darbui atlieku tyrimą, kurio tikslas yra nustatyti darbuotojų patiriamą socialinę ir sveikatos žalą dėl jų įsipareigojimų organizacijoms.

Anketa skirta asmenims, kurie turi darbo sutartį ir šiuo metu dirba, turi nedarbingumą, atostogauja ar pan.

Šioje anketoje nėra teisingų ar neteisingų atsakymų. Prašome pasirinkti tokį atsakymo variantą, kuris tiksliausiai atspindi Jūsų nuomonę. Tyrimas yra mokslinio pobūdžio, todėl jo rezultatai po apdorojimo bus naudojami rengiant magistro baigiamąjį darbą. Visi duomenys bus pateikiami apibendrinta forma, kurioje nebus įmanoma identifikuoti konkretaus tyrimo dalyvavusio asmens. Garantuojame Jūsų pateiktos informacijos konfidencialumą. Visi Jūsų atsakymai liks anonimiški ir rezultatai viešai nepublikuojami.

Anketos pildymas užtruks apie 10 min. Iš anksto dėkoju už Jūsų atsakymus!

		1 - visiškai nesutinku	2 - nesutinku	3 – nei sutinku, nei nesutinku	4 – sutinku	5 – visiškai sutinku
1.	Pagalvokite, kaip Jūs elgiatės darbinėje aplinkoje (organizacijoje) ir pažymėkite, kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais. Nurodykite, kiek pritariate šiems teiginiams skalėje nuo "visiškai nesutinku" iki "visiškai sutinku". Parinkite po vieną atsakymą kiekvienam teiginiui:					
1.1.	Padedu kolegoms turintiems didelį darbo krūvį.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.2.	Esu tas (-a), kuris (-i) skundžiasi garsiausiai.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.3.	Tikiu, kad už sąžiningą užmokestį reikia sąžiningai atidirbti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.4.	Stengiuosi vengti problemų su kolegomis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.5.	Daug laiko iššvaistau skųsdamasis (-i) dėl smulkmenų.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.6.	Domiuosi pokyčiais organizacijoje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.7.	Esu linkęs (-usi) „iš musės padaryti dramblių“.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.8.	Įvertinu, kokį poveikį mano veiksmai padarytų kolegoms.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Pagalvokite, kaip Jūs elgiatės darbinėje aplinkoje (organizacijoje) ir pažymėkite,	1 - visiškai nesutinku	2 - nesutinku	3 – nei sutinku, nei nesutinku	4 – sutinku	5 – visiškai sutinku

	<p>kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais.</p> <p>Nurodykite, kiek pritariate šiems teiginiams skalėje nuo "visiškai nesutinku" iki "visiškai sutinku". Parinkite po vieną atsakymą kiekvienam teiginiui:</p>					
2.1.	Dalyvauju susirinkimuose, kurie nėra privalomi, bet vertinami kaip svarbūs.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.2.	Esu visada pasirengęs (-usi) ištiesti pagalbos ranką aplinkiniams.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.3.	Dalyvauju renginiuose, kurie nėra privalomi, tačiau padeda stiprinti organizacijos įvaizdį.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.4.	Skaitau ir domiuosi organizacijos pranešimais, naujienlaiškiais ir t. t.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.5.	Padedu kolegoms, kurių tam tikrą laiką nebuvo darbe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.6.	Nepažeidžiu kitų kolegų teisių.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.7.	Noriai padedu kolegoms, kurie turi su darbu susijusių problemų.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.8.	Visada susikoncentruoju į tai, kas yra negerai, o ne į teigiamus dalykus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	<p>Pagalvokite, kaip Jūs elgiatės darbinėje aplinkoje (organizacijoje) ir pažymėkite, kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais.</p> <p>Nurodykite, kiek pritariate šiems teiginiams skalėje nuo "visiškai nesutinku" iki "visiškai sutinku". Parinkite po vieną atsakymą kiekvienam teiginiui:</p>	1 - visiškai nesutinku	2 - nesutinku	3 – nei sutinku, nei nesutinku	4 – sutinku	5 – visiškai sutinku
3.1.	Su kitomis kolegomis imuosi priemonių užkirsti kelią problemoms.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.2.	Praleidžiu mažiau darbo dienų, negu vidutiniškai kiti kolegos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.3.	Visada turiu ką pasakyti apie organizacijos darbą iš neigiamos pusės.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.4.	Rūpinuosi, kaip kolegų elgesys veikia kitų aplinkinių darbą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.5.	Nedarau papildomų pertraukų darbo metu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.6.	Laikaisi organizacijos taisyklių bei reglamento ir tada, kai niekas nemato.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.7.	Padedu naujokams susiorientuoti, nors to nereikalaujama.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.8.	Esu vienas (-a) sąžiningiausių organizacijos darbuotojų.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Pagalvokite apie save ir pažymėkite, kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais. Nurodykite, kiek pritariate šiems teiginiams skalėje nuo "visiškai nesutinku" iki "visiškai sutinku". Parinkite po vieną atsakymą kiekvienam teiginiui:	1 - visiškai nesutinku	2 - nesutinku	3 – nei sutinku, nei nesutinku	4 – sutinku	5 – visiškai sutinku
4.1.	Po darbo dažnai esu emociškai išsekęs (-usi).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.2.	Man sunkiai sekasi palaikyti balansą tarp darbo ir pramogų.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.3.	Jaučiu, kad išgeriu daugiau kavos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.4.	Dažnai jaučiuosi neišsimiegojęs (-usi).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.5.	Vartoju daugiau alkoholinių gėrimų, norėdamas (-a) atsipalaiduoti po dienos darbų.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.6.	Jaučiu, kad mažiau pasitikiu savimi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.7.	Tampa sunkiau rasti laiko susikurti planą, kaip kontroliuoti savo svorį dėl išpareigojimų darbe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Pagalvokite apie save ir pažymėkite, kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais. Nurodykite, kiek pritariate šiems teiginiams skalėje nuo "visiškai nesutinku" iki "visiškai sutinku". Parinkite po vieną atsakymą kiekvienam teiginiui:	1 - visiškai nesutinku	2 - nesutinku	3 – nei sutinku, nei nesutinku	4 – sutinku	5 – visiškai sutinku
5.1.	Grįžęs (-usi) namo dažnai esu irzlus (-i).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.2.	Jaučiu, kad suprastėjusi mano emocinė sveikata.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5.3.	Retai randu laiko reguliariai sportuoti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.4.	Jaučiuosi toks (-ia) liūdnas (-a), kad niekas negali manęs nudžiuginti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.5.	Retai darau reguliarias pertraukas nuo darbo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.6.	Pastaruuju metu jaučiu nerimą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.7.	Pastaruuju metu pasiimu per daug nedarbingumo lapelių.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Pagalvokite apie save ir pažymėkite, kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais. Nurodykite, kiek pritariate šiems teiginiams skalėje nuo "visiškai nesutinku" iki "visiškai sutinku". Parinkite po vieną atsakymą kiekvienam teiginiui:	1 - visiškai nesutinku	2 - nesutinku	3 – nei sutinku, nei nesutinku	4 – sutinku	5 – visiškai sutinku
6.1.	Mano sutuoktinis (-ė) / partneris (-ė) dažnai užsimena, kad aš juo/ja pakankamai nesirūpinu, nes esu užsiėmęs (-usi) savo darbu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.2.	Dėl padidėjusių darbo įsipareigojimų vis dažniau pradėjau apleisti savo šeimą ir (arba) draugus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.3.	Poilsio laikas, kurį su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) praleidžiame kartu, labai sumažėjo dėl padidėjusių įsipareigojimų darbe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.4.	Mano šeimai / draugams nepatinka tai, kad dažnai dirbu ir būdamas (-a) namuose.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.5.	Dėl mano įsipareigojimų darbui yra padidėjęs neigiamas poveikis mano santuokai / santykiams.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.6.	Tam tikra organizacijoje įdiegta darbo praktika pablogino mano bendravimo su šeima ir (arba) draugais kokybę.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.7.	Jaučiuosi kaltas (-a), kad praleidžiu per daug laiko darbe ir nepakankamai laiko skiriu savo šeimai ir (arba) draugams.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.8.	Dažniau pykstuosi su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) dėl padidėjusio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	spaudimo darbe, kurį sukelia tam tikra vadovavimo praktika.					
6.9.	Kasdieninis mano sutuoktinio (-ės) / partnerio (-ės) palaikymas ir padaršinimas gerokai sumažėjo, nes mano darbas atitolino mane nuo šeimos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	Pagalvokite apie save ir pažymėkite, kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais. Nurodykite, kiek pritariate šiems teiginiams skalėje nuo "visiškai nesutinku" iki "visiškai sutinku". Parinkite po vieną atsakymą kiekvienam teiginiui:	1 - visiškai nesutinku	2 - nesutinku	3 – nei sutinku, nei nesutinku	4 – sutinku	5 – visiškai sutinku
7.1.	Tam tikra darbo praktika pradėjo neigiamai veikti mano šeimos gyvenimą	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.2.	Intymūs fiziniai santykiai su mano sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) šiuo metu yra labai reti dėl įtempto darbo krūvio.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.3.	Dažnai jaučiu, kad noriu likti vienas (-a) po darbo, o ne leisti laiką su šeima ir (arba) draugais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.4.	Mano darbas yra viena iš svarbiausių priežasčių, dėl kurių nutrūko santykiai su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.5.	Retai ištraukiu į savanorišką bendruomeninę veiklą dėl turimų įsipareigojimų darbui.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.6.	Retai lankausi savo vaikų mokyklose ir sporto užsiėmimuose dėl turimų įsipareigojimų darbui.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.7.	Dėl padidėjusių įsipareigojimų darbui retai leidžiu laiką su savo vaikais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.8.	Net ir esant palankioms sąlygoms (pvz. finansinėms), dėl padidėjusių įsipareigojimų darbui retai pavyksta išeiti su šeima į kiną / restoranus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	Jūsų lytis	<input type="radio"/> Vyras <input type="radio"/> Moteris <input type="radio"/> Kita (įrašykite)				
9.	Jūsų gimimo metai	<input type="radio"/> Nuo 2001 m. arba vėliau				

		<ul style="list-style-type: none"> ○ 1982 - 2000 metai ○ 1961 - 1981 metai ○ 1943 - 1960 metai
10.	Jūsų išsilavinimas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nebaigtas vidurinis ○ Vidurinis ○ Profesinis ○ Aukštesnysis ○ Aukštasis neuniversitetinis (kolegija) ○ Aukštasis universitetinis - bakalauro laipsnis ○ Aukštasis universitetinis - magistro laipsnis ○ Aukštasis universitetinis - mokslų daktaro laipsnis ○ Kita
11.	Šiuo metu Jūs gyvenate	<ul style="list-style-type: none"> ○ Vienas (-a) ○ Su sutuoktiniu / partneriu / draugu (-e) ○ Su sutuoktiniu / partneriu/ draugu (-e) ir vaiku (-ais) ○ Vienas su vaiku (-ais) ○ Su tėvais, draugais, giminaičiais ○ Kita
12.	Kiek turite nepilnamečių vaikų?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nei vieno ○ Vieną ○ Du ○ Tris ○ Keturis ir daugiau ○ Norėčiau neatsakyti
13.	Kurio sektoriaus organizacijoje dirbate?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Visuomeniniame sektoriuje (pvz., švietimas, labdara, nevyriausybinių sektoriaus organizacija) ○ Viešajame sektoriuje (pvz., savivaldybėje, valstybinėje organizacijoje, Sodroje, mokesčių inspekcijoje) ○ Verslo sektoriuje
14.	Kokias pareigas užimate organizacijoje?	<ul style="list-style-type: none"> ○ Vadovaujančias ○ Nevadovaujančias
15.	Kiek laiko dirbate dabartinėje organizacijoje?	<ul style="list-style-type: none"> ○ iki 1 metų ○ nuo 1 iki 3 metų ○ nuo 3 iki 5 metų ○ nuo 5 iki 10 metų ○ nuo 10 metų iki 20 metų ○ daugiau nuo 20 metų
16.	Dėl COVID-19 viruso sukeltos pandemijos šiuo metu Jūs:	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dirbate tik iš namų ○ Dirbate darbo vietoje ○ Derinate darbą iš namų su darbu darbo vietoje ○ Kita
17.	Kiek vidutiniškai valandų per savaitę Jums tenka dirbti:	<ul style="list-style-type: none"> ○ Iki 40 val. ○ 41-42 val. ○ 43-44 val. ○ Kita
18.	Jūsų darbo krūvis pastaruoju metu dėl Covid -19 viruso yra:	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sumažėjęs ○ Išlikęs toks pats ○ Padidėjęs