
ORGANIZACIJOS PALAIKYMAS NUSIŽUDŽIUS BENDRADARBIUI

Gerda Adomaitytė

*Kauno technologijos universitetas
Gedimino g. 50, LT-44248 Kaunas
Telefonas + 370 618 27120
El. paštas: gerdaado@gmail.com*

Vilmantė Kumpikaitė-Valiūnienė

*Kauno technologijos universitetas, Ekonomikos ir verslo mokykla
Gedimino g. 50, LT-44240 Kaunas
El-paštas: vilmante.kumpikaite@ktu.lt*

DOI: 10.13165/PSPO-20-24-26

Anotacija. Savižudybė yra viena dažniausių darbingo amžiaus asmenų mirties priežasčių. Nusizudžius bendradarbiui, darbuotojų savijauta, emocinė būklė ir neretai darbo produktyvumas pablogėja. Todėl labai svarbu, kad organizacija šiuo sunkiu periodu suteiktų darbuotojams palaikymą. Šiame straipsnyje analizuojama, kokios postvencinės palaikymo priemonės yra taikomos ir kas jas suteikia organizacijoje. Empirinio tyrimo rezultatai atskleidė, kad Lietuvoje organizacijos dažniausiai naudoja tik būtinausias palaikymo priemones, tokias kaip dalyvavimas laidotuvėse ar velionio pagerbimas, tačiau nesiima papildomų priemonių, kurios palengvintų darbuotojų gedėjimą.

Pagrindinės sąvokos: bendradarbio savižudybė, organizacijos palaikymas, prevencinės priemonės, postvencinės priemonės.

ĮVADAS

Įtemptas gyvenimo tempas, pasyvus gyvenimo būdas, stresas darbe, kurį sukelia aukšti vadovų, bendradarbių ar partnerių lūkesčiai, sparti technologijų kaita, naujų įgūdžių ir kompetencijų reikalavimai yra tik kelios iš daugelio didėjančio savižudybių skaičiaus priežasčių (Medical News Today, 2017). Organizacijos, siekdamos užtikrinti palankesnes darbo sąlygas, mikroklimatą siūlo naudų paketus, suteikia lanksčias galimybes mokytis, taiko įvairias priemones darbuotojų fizinei ir psichinei sveikatai gerinti. Deja tai ne visada užkerta kelią savižudybėms, kurios yra viena iš dažniausių mirties priežasčių Lietuvoje ir visame pasaulyje. Lietuvos Statistikos departamento ir Higienos instituto duomenimis, dažniausios mirties priežastys yra lėtinės ligos, piktybiniai navikai bei savižudybės. Savižudybių skaičiaus rodiklis yra vienas iš aukščiausių ne tik Europos Sąjungoje, bet ir visame pasaulyje (World Health Organization, 2018).

Problema. Viena mirtis paveikia vidutiniškai šešis žmones (Burke ir kt., 2012; Nilsson, Bremer, Blomberg ir Svantesson, 2017), kurie lengviau arba sunkiau pereina visus gedėjimo etapus. Su netektimi susidūrę žmonės dažnai jaučia prieštarigus jausmus, kurių nesuvaldžius didėja tikimybė susirgti depresija ar nusižudyti (Germain, 2013). Mokslinėje literatūroje dažniausiai išskiriami tokie neigiami savižudybės darbuotojams padariniai: pablogėjusi emocinė būseną, kaltės jausmas, pyktis, vienišumas, liūdesys, savižudiškos mintys, neigiama įtaka darbo kokybei ir produktyvumui (Jordan ir McIntosh, 2011; Andriessen ir Krysinska, 2012; Sherba, Linley, Coxe ir Gersper, 2018, Germain, 2013). Todėl organizacija, susidūrusi su darbuotojo netektimi, dažnai patiria ne tik moralinius, bet ir materialinius nuostolius. Siekiant kuo greičiau suvaldyti susidariusią situaciją organizacijoje, žmonių išteklių departamentas ir vadovai turi tinkamu metu ir priemonėmis suteikti pagalbą mirusiojo bendradarbiams, kad įvykus nelaimei darbuotojai jaustų organizacijos palaikymą (Kurtessis ir kt., 2017) ir galėtų lengviau susitaikyti su netektimi, greičiau grįžti prie kasdieninių darbų.

Deja, vis dar stokojama tyrimų vadybinėje srityje, nes didžioji dalis mokslinių tyrimų yra psichologijos ir medicinos srityje ir dažniausiai orientuojasi į palaikymo mirusiojo šeimai teikimą, o ne į organizacijos palaikymą, suteikiamą darbuotojams bendradarbio netekties atveju. Be to trūksta informacijos, kaip organizacijos turi elgtis, komunikuoti, kokį palaikymą suteikti likusiems darbuotojams.

Tikslas – atskleisti organizacijos suteikiamą palaikymą darbuotojams, nusižudžius jų bendradarbiui.

Metodai: mokslinės literatūros analizė, Lietuvos darbuotojų kiekybinis tyrimas, statistinė duomenų analizė.

PALAIKYMO TEIKIMO PRIEMONIŲ SAVIŽUDYBĖS ATVEJU TEORINĖ ANALIZĖ

Prevenčinės ir postvencinės palaikymo priemonės

Kai nusižudo darbuotojas, organizacijoje atsiranda įtampa, kurią sudėtinga panaikinti, nes paprastai tūksta komunikacijos ir organizacijos palaikymo (Germain, 2013; Jordan, 2015). Kaip teigia Jordan (2015), organizacijose dažnai įprasta ignoruoti savižudybę, vengti viešos diskusijos apie įvykį ir jo poveikį organizacijos nariams. Tačiau, visgi autorius pastebi, kad pastaruoju metu organizacijos pripažįsta, kad turi imtis veiksmų ne tik dėl bendruomenės

nerimo, streso, bet ir dėl pakartotinės savižudybės. Be to, Jordan ir McIntosh (2011), teigia, kad po savižudybės svarbu laiku išsiaiškinti, kurie aplinkiniai žmonės yra stipriausiai paveikti netekties.

Siekiant mažinti savižudybių skaičių ir norint palengvinti artimųjų sielvartavimą yra naudojamos savižudybių prevencinės ir postvencinės priemonės (Burke ir kt., 2012). Prevencinės priemonės skirtos užkirsti kelią naujoms savižudybėms, apeliuojant į potencialius savižudžius ir tokių asmenų artimuosius, o postvencinės priemonės skirtos padėti asmenims, susidūrusiems su netektimi. Remiantis Aguirre ir Slater (2010), įvykus savižudybei pirmiausiai turi būti panaudojamos postvencijos priemonės ir tik vėliau, nurimus situacijai, taikomos prevencijos priemonės. Tokia veiksmų seka reikalinga dėl mirusiojo artimųjų pažeidžiamumo – po savižudybės padidėja kitų savižudybių rizika. Apibendrintos prevencijos ir postvencijos priemonės pateikiamos 1 lentelėje.

1 lentelė. Savižudybių prevencijos ir postvencijos priemonės

Prevencijos priemonės	Postvencijos priemonės
Psichikos sveikatos kampanijų, informuojančių apie savižudybes, organizavimas	Individualios terapijos ir intervencijos
Informacijos apie savižudybes sklaida ir prevenciniai mokymai darbuotojams	Informacijos teikimas, konsultavimas
Mokymai pirminės sveikatos priežiūros specialistams, kad jie gebėtų vertinti ir valdyti savižudybių riziką	Postvencinių programų, padedančių darbuotojams susidūrusiems su savižudybe, diegimą orgnizacijoje / organizacinis palaikymas (politikos, tvarkos ir kt.)
Greitojo reagavimo savižudybių prevencijos paramos tarnybos kūrimas	Grupinės intervencijos ir palaikomosios grupės
Intervencijų, skirtų vyrams (pagal amžiaus grupę), plėtojimas	Šeimos intervencijos

Šaltinis: Sudaryta remiantis Aguirre ir Slater (2010) ir Jordan (2015)

Remiantis Burke ir kt. (2012), visos organizacijos turi rūpintis ne tik prevencijos, bet ir postvencijos palaikymo priemonėmis. Pagrindinės postvencijos priemonės yra:

- *Organizacinis palaikymas*, Organizacines palaikymo priemonės apima politika ir procedūros aprašančios priemonės, reikalingas palaikyti darbuotojus netekties atveju.
- *Grupinės intervencijos*, Grupinės intervencijos metu svarbiausia sudaryti emociškai saugią aplinką, kurioje nariai gali pasakoti savo istorijas, gauti empatinį palaikymą ir keistis idėjomis apie sielvartavimą (Jordan, 2015). Autoriaus teigimu, grupinių intervencijų didžiausias privalumas, kad grupės nariai nesijaučia izoliuoti su savo jausmais, kas dažnai pasireiškia žmonėms, susidūrusiems su netektimi. Grupinėse intervencijose gali dalyvauti svetimi arba pažįstami žmonės, svarbu, kad jų patirtys būtų panašios (Aguirre ir Slater, 2010),

tačiau anot Jordan'o (2015), grupinės intervencijos negali būti vienintelė teikiama postvencijos priemonė. Daliai žmonių toks viešas jausmų išsakymas gali būti nepriimtinas, ypač vyrams.

- *Šeimos intervencijos*, Šeimos intervencijos yra taikomos mirusiojo artimiausiems. Savižudybė paveikia visą šeimą, todėl natūralu, kad šeimos nariai tik sąveikaudami tarpusavyje gali susitaikyti su netektimi. Šeimos intervencijos vyksta tokiu pačiu principu kaip ir grupinės intervencijos.

- *Individualios intervencijos*. Individualios intervencijos tai asmeninė terapija su psichologu-specialistu. Profesionalios individualios intervencijos metu sprendžiami šie uždaviniai: traumos izoliavimas; mokomasi skausmą dozuoti, rasti vidinę ramybę; sukurti realistišką savižudybės naratyvą per asmeninę psichologinę autopsiją; mokomasi valdyti pasikeitusius socialinius ryšius; psichologinis susitvarkymas ir transformacija su mirusiuoju; atkurti prisiminimus su mirusiuoju; veiklos atkūrimas ir grįžimas į kasdienį gyvenimą (Jordan, 2015). Profesionaliai individualiai intervencijai reikalingas kompetentingas specialistas, tačiau buitines individualias intervencijas gali atlikti bendradarbiai, artimieji.

Visos, išskyrus šeimos, intervencijos gali būti taikomos organizacijoje. Neturint materialųjų ar žmogiškųjų išteklių, organizacija turi rasti būdą, kaip kitaip užtikrinti pilnavertį palaikymą darbuotojams.

Palaikymo suteikėjai organizacijoje

Remiantis anksčiau išskirtais palaikymo tipais ir postvencijos priemonėmis, organizacijos turi galimybę naudoti beveik jas visas, išskyrus šeimos intervencijas. Organizacija gali teikti individualias intervencijas (su psichologu ar kt.), grupines intervencijas (visam padaliniui, kur dirbo darbuotojas), organizacinį palaikymą (informavimas dėl organizacijos teikiamos paramos, informavimas apie netektį ir kt.). Apibendrinant, 2 lentelėje pateikiamos postvencijos palaikymo priemonės ir jų suteikėjai.

Organizacinis palaikymas dažniausiai teikiamas formaliai. Teikiant vadovo palaikymą, galima pasitelkti individualias intervencijas (su psichologais arba su pačiu vadovu), grupines intervencijas (visam padaliniui, skyriui ar pan.). Vadovo palaikymas gali būti teikiama tiek formaliai, tiek neformaliai, priklausomai nuo vadovo ir darbuotojų santykių, organizacijos kultūros. Teikiant bendradarbių palaikymą galima pasitelkti tas pačias priemones kaip ir vadovo palaikyme, tačiau jos bus naudojamos mažiau formalioje aplinkoje, artimesnių žmonių rate. Mentorius palaikymas gali būti teikiama naudojant visas tris priemones: individualias,

grupines intervencijas ir organizacinį palaikymą. Mentorius palaikymas gali būti teikiama tiek formaliai, tiek neformaliai.

2 lentelė. Rekomenduojamos postvencijos priemonės ir jų suteikėjai

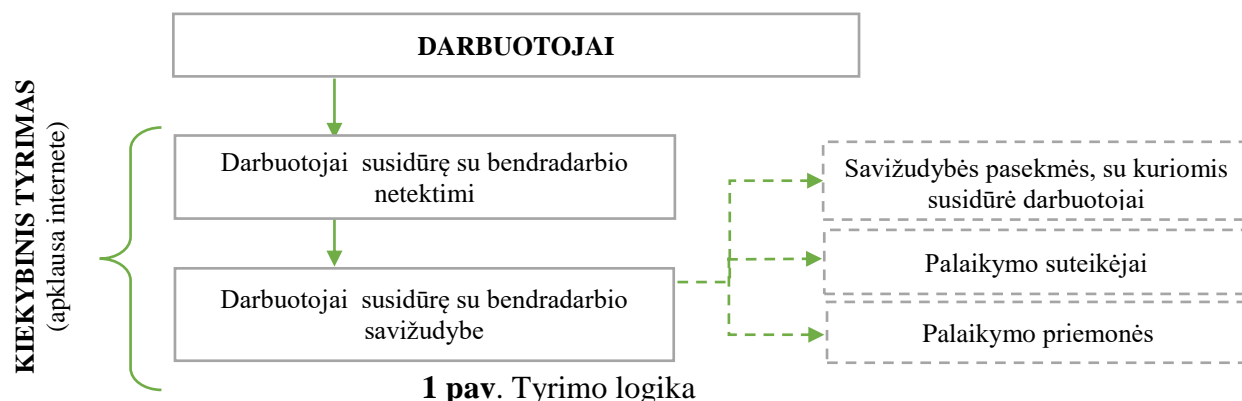
Palaikymo suteikėjas	Postvencijos priemonės	Rekomendacija
Organizacija	Organizacinis palaikymas (politikos, tvarkos ir kt.)	Darbuotojų informavimas. Siekiant išvengti klaidingos informacijos sklaidos ir nesusipratimų, organizacija turi kuo skubiau oficialiai pranešti apie darbuotojo netektį ir pradėti teikti palaikymą vadovams, bendradarbiams
		Vadovų ugdymas. Šviesti vadovus, kad gedėjimas yra labai individualus procesas ir net patys talentingiausi, gabiausi darbuotojai gali nesunitvarkyti su užplūdusiomis emocijomis
Vadovas	Individualios intervencijos; Grupinės intervencijos	Vadovų asmeninis dėmesys. Vadovas turi užtikrinti, kad jo darbuotojai jaustų vadovo palaikymą ir buvimą šalia (aplankyti visus savo darbuotojus, trumpai su jais pasikalbėti apie mirusįjį). Tai vadovui leidžia susidaryti pradinį įspūdį apie darbuotojų emocinę būklę, reikiamus tolimesnius veiksmus
	Organizacinis palaikymas (politikos, tvarkos ir kt.)	Gandų valdymas, konfidencialumo užtikrinimas. Laikytis konfidencialumo ir neleisti plisti gandams, jei mirusiojo šeima nenori dalintis mirties detalėmis, taip darbuotojams ir reikia pasakyti
Organizacija, Vadovas	Organizacinis palaikymas (politikos, tvarkos ir kt.)	Galimybė dalyvauti laidotuvėse. Jei organizacija nedidelė, pasistengti sustabdyti jos darbą, kad visi darbuotojai turėtų galimybę dalyvauti laidotuvėse
		Mirusiojo darbų perskirstymas. Sudaryti planą, skirtą laikinai padengti mirusiojo darbo pareigas ir pradėti ruošti naujoms atrankoms
Vadovas, Bendradarbiai	Individualios intervencijos; Grupinės intervencijos	Neformalus pokalbis apie mirusįjį. Klausytis ir leisti darbuotojams kalbėti apie mirusįjį, jį prisiminti bent keletą mėnesių
Organizacija, Vadovas, Bendradarbiai	Organizacinis palaikymas; Grupinės intervencijos	Mirusiojo pagerbimas. Paskatinti darbuotojus prisidėti planuojant atminimo renginį, pasodinti medį su memorialine plokštele, skirti knygas bibliotekos kolekcijoje ar kt. Mirusįjį pagerbti tylos minute ir, jei yra galimybė, darbuotojo kabinetą kurį laiką palikti tuščią. Toks mirusiojo darbo vietos pagerbimas rodo organizacijos požiūrį į darbuotoją.
Organizacija, Vadovas, Mentorius	Organizacinis palaikymas; Individualios intervencijos; Grupinės intervencijos	Mentoriaus (psichologo) pagalba. Suorganizuoti darbuotojams konsultantą, galintį padėti, suteikti paramą gedulo metu

Šaltinis: Sudaryta remiantis Topper (2008); Aguirre ir Slater (2010); Kurtessis ir kt. (2017); Sanford (2018); Sherba ir kt., (2018)

Dažniausia mokslinėje literatūroje autorių (Topper, 2008; Aguirre ir Slater, 2010; Kurtessis ir kt., 2017; Sanford, 2018; Sherba ir kt., 2018) minima postvencijos priemonė yra organizacinis palaikymas, apimantis informavimą, vadovų ugdymą, galimybę dalyvauti laidotuvėse, mirusiojo pagerbimas, gandų valdymas, mirusiojo darbų perskirstymas, mentorius pramos užtikrinimas. Rekomenduojama pirmiausia suteikti organizacinį palaikymą, tik vėliau – mentorius ar bendradarbių palaikymą.

TYRIMO METODOLOGIJA

Tyrimo tikslas – identifikuoti su kokiais sunkumais susiduria darbuotojai po bendradarbio savižudybės, kokios organizacijos teikiamos palaikymo priemonės yra veiksmingos ir kas jas suteikė. Tyrimui atlikti pasirinktas kiekybinis tyrimas, kurio logika pateikta 1 paveiksle.



Tyrimo metodas. Tyrimo instrumentas – internetinė anketinė apklausa, sudaryta iš 9 klausimų, sudarytų remiantis 2 lentele. 8 klausimai buvo su pasirenkamais atsakymais (dichotominiai ir multichominiai) ir tik vienas klausimas - su intervaline skale. Šiam klausimui naudojama Likert skalė (nuo 1 – visiškai nesutinku, iki 5 – visiškai sutinku). Klausimas su intervaline skale buvo sudarytas remiantis problemos teorinės analizės metu identifikuotais sunkumais, išskylančiais susidūrus su netektimi (Andriessen ir Krysinska, 2012; Sherba ir kt., 2018) ir specialiu Mcmenamy, Jordan ir Mitchell (2008) (percit. iš Jordan ir McIntosh, 2011) sukurtu išgyvenusiųjų poreikių įvertinimo klausimynu (angl. *Survivor Needs Assessment Survey*).

Imties atranka ir dydis. Tyrimui atlikti buvo naudojama patogumo atranka. Siekiant, kad tyrimas būtų kuo reprezentatyvus su 5% paklaida, reikėjo apklausti 400 respondentų. Nustatant tyrimo imtį buvo remiamasi Kardelio (2016) skaičiuokle (žr. 3 lent.).

3 lentelė. Imties tūrio ir santykinės paklaidos santykis, kai visuma >292 677

Imties dydis	25	45	100	123	156	204	400	625	...
Paklaidos dydis, %	20	15	10	9	8	7	5

Šaltinis: Kardelis, 2016, p. 157.

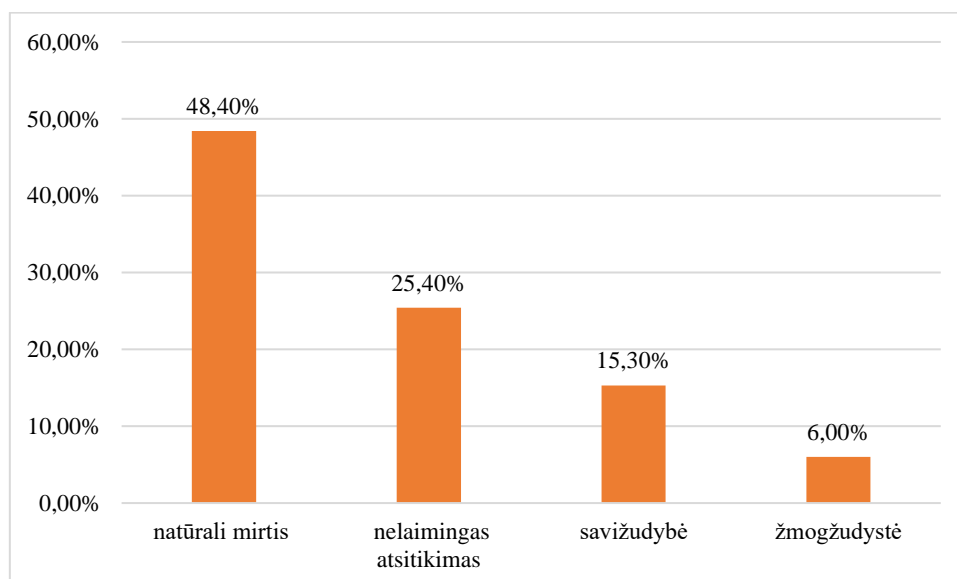
Kiekybinio tyrimo metu buvo apklausti 413 respondentų ir paklaidos dydis siekia 5 %.

Duomenų rinkimo laikas ir vieta. Apklausa buvo sudaryta internetiniame tinklalapyje „Apklausa.lt“, platinama socialiniais tinklais, asmeninėmis žinutėmis, el. paštu įstaigų darbuotojams. Anketa buvo platinama gruodžio 16 – kovo 10 dienomis.

REZULTATŲ ANALIZĖ

Kaip jau minėta, anketinę apklausą internete užpildė 413 respondentai. 51,8 % jų buvo moterys, o 2,9 % respondentų savo lyties nenurodė. 75,3% tiriamųjų tyrimo metu dirbo, o 18,2% buvo dirbę anksčiau. Apžvelgiant respondentų darbo stažą, 16,7% respondentų dirbo iki 1 m., 30,7 % jų dirbo 1–5 m., 30,3 % respondentų dirbo 6–10 m., o 22,3 % respondentų dirbo daugiau nei 10 m. Tai rodo, kad didžioji dalis respondentų įvykus savižudybei organizacijoje dirbo iki 10 m. Daugiausiai respondentų (33 %) dirbo viešajame sektoriuje, 28 % dirbo versle, 25 % - gamyboje. Likę respondentai dirbo kituose sektoriuose. Tai rodo, kad savižudybė gali įvykti bet kokiam sektoriuje ir visos organizacijos turėtų žinoti, kaip reiktų elgtis po darbuotojo savižudybės.

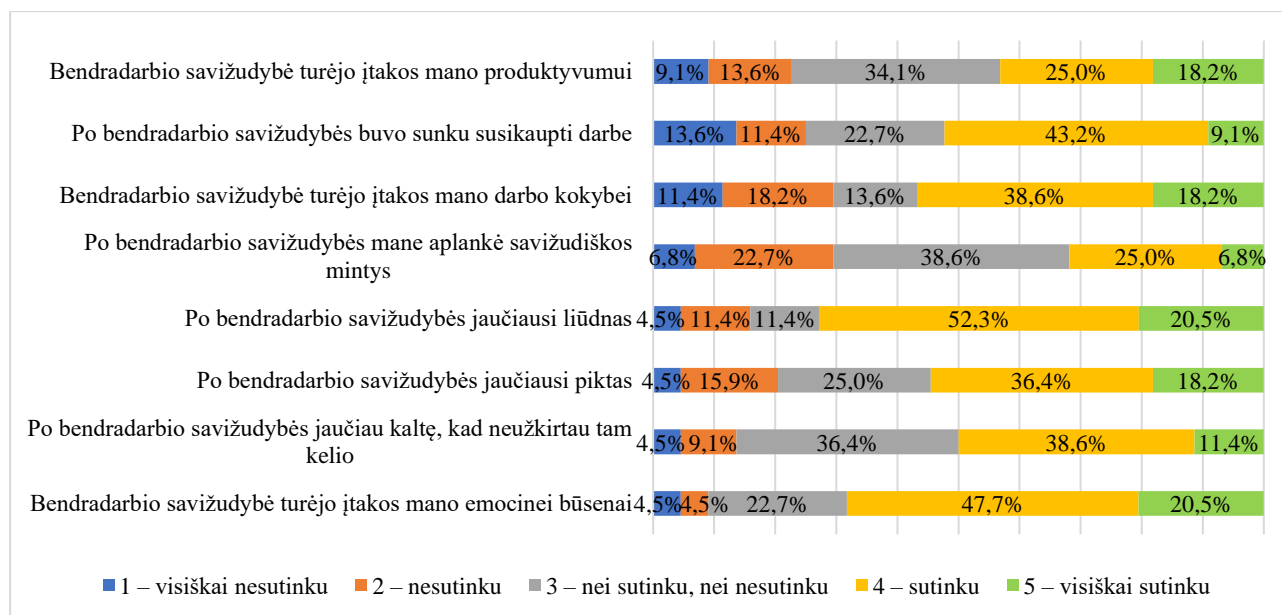
Paklausus respondentų, ar yra tekę susidurti su bendradarbio netektimi, 69,5 % (287) respondentų teigė, kad yra nors kartą netekę bendradarbio ir galėjo gedėti kolegos. Mokslinės literatūros analizės metu buvo identifikuota, kad gedėjimo trukmė bei stiprumas priklauso ne tik nuo ryšio su mirusiuoju, bet ir nuo mirties priežasties ir netikėtumo. Todėl toliau buvo identifikuojama, su kokiais netekčių tipais yra susiduriama dažniausiai (žr. 2 pav.).



2 pav. Respondentų bendradarbių netekčių tipai (n=287)

Rezultatai atskleidė, kad net 25,4 % atvejų buvo nelaimingi atsitikimai, 15,3 % savižudybės ir 6,0% - žmogžudystės. Visos jos yra nenatūralios ir netikėtos mirtys. Gauti rezultatai patvirtina Higienos instituto (2018) statistiką, kad dažniausios mirties priežastys Lietuvoje yra natūralios mirtys (lėtinės bei ūmios ligos) ir tyčiniai susižalojimai (savižudybės).

Remiantis teorine analize, netikėta mirtis stipriau paveikia aplinkinius, jų emocinę būklę bei darbo kokybę, todėl kitu klausimu buvo vertinamas savižudybės poveikis respondentams (žr. 3 pav.).

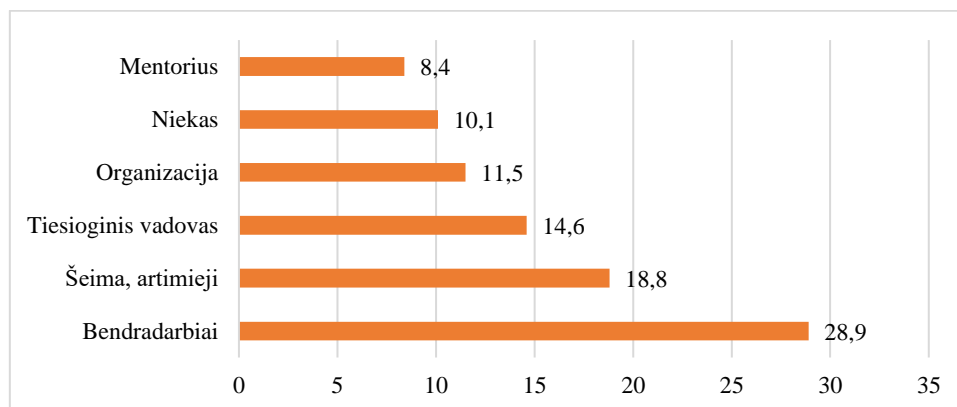


3 pav. Sunkumų, su kuriais susiduriama po bendradarbio savižudybės, respondentų vertinimas (n=44)

Remiantis 3 paveikslu, galima išskirti teiginius, su kuriais sutiko arba visiškai sutiko respondentai. Šie teiginiai rodo, kaip po bendradarbio netekties dažniausiai jaučiasi respondentai. Didžioji dalis respondentų sutiko (52,3 %) arba visiškai sutiko (20,5 %) su teiginiu, kad po bendradarbio savižudybės jautėsi liūdnas. Kitas teiginys, su kuriuo sutiko (47,7 %) arba visiškai sutiko (20,5 %) didžioji dalis respondentų yra „bendradarbio savižudybė turėjo įtakos mano emocinei būklei“. Kitas teiginys, su kuriuo sutiko (36,4 %) arba visiškai sutiko (18,2 %) didžioji dalis respondentų yra „po bendradarbio savižudybės jaučiausi piktas“. Kitas, stipriai išreikštas teiginys yra „bendradarbio savižudybė turėjo įtakos mano darbo kokybei“ (sutiko – 38,6 %, visiškai sutiko – 18,2% respondentų). Tačiau galima pastebėti, kad šis teiginys sulaukė beveik daugiausiai kitų respondentų nepritarimo (visiškai nesutiko – 11,4 %, nesutiko – 18,2 %). Taip gali būti, jei respondentai turėjo skirtingus ryšius su mirusiais bendradarbiais (pvz. jei ryšys buvo artimas ir kolegos daug bendravo, bendradarbio netektis galėjo paveikti

darbo kokybę, tačiau jei kolegos nebuvo artimi – savižudybė galėjo neturėti įtakos darbo kokybei). Mažiausiai respondentai sutiko su teiginiu „po bendradarbio savižudybės mane aplankė savižudiškos mintys“ (visiškai nesutiko – 6,8 %, nesutiko – 22,7 %, sutiko – 25 %, visiškai sutiko – 5,8 %). Tai rodo, kad respondentams neatsirasdavo arba retai atsirasdavo savižudiškų minčių. Tyrimo rezultatai rodo, kad bendradarbio savižudybė dažniausiai sukelia darbuotojams liūdesį, pyktį daro įtaką darbo kokybei, susikaupimui. Tai atskleidžia palaikymo iš organizacijos pusės poreikį darbuotojams.

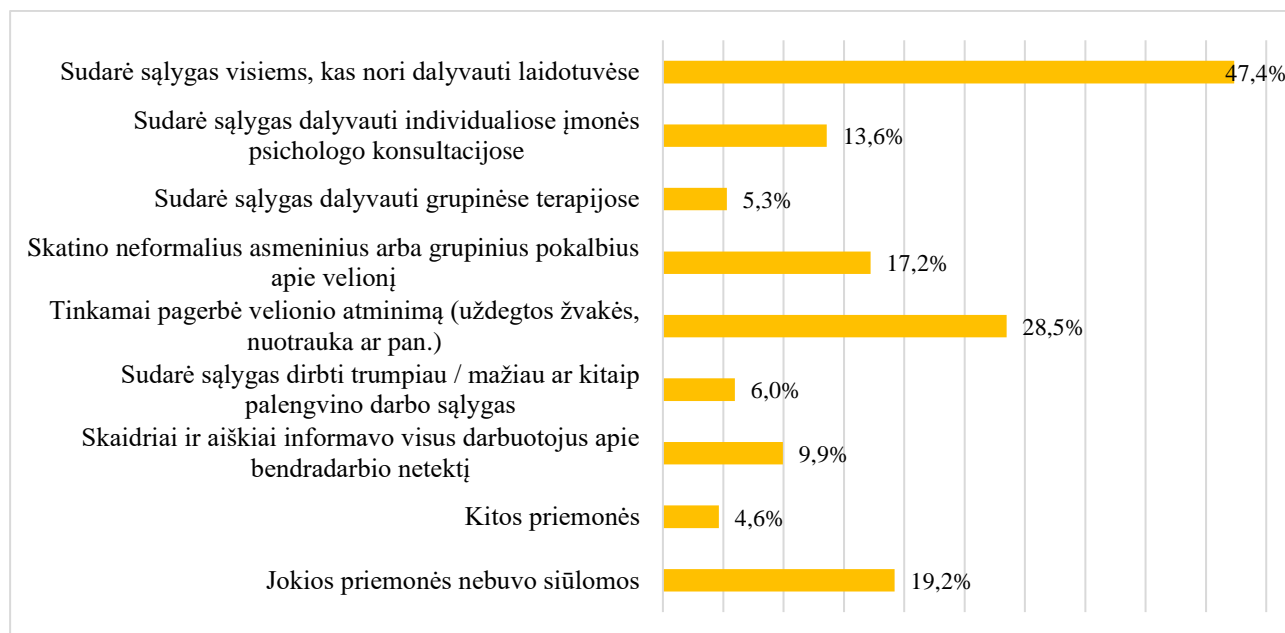
Rezultatai apie tai, kas suteikė palaikymą organizacijoje po bendradarbio savižudybės yra pateikiami 4 paveiksle. Iš jo galima matyti, kad respondentams dažniausiai palaikymą suteikė bendradarbiai (28,9%) ir šeima bei artimieji (18,8%). Tačiau net 10,1 % respondentų atsakė, kad niekas nesuteikė jokio palaikymo. Tai rodo, kad nemaža dalis respondentų nesulaukė jokios reikiamos palaikymo iš organizacijos ir buvo palikti vieni susidoroti su užklupusiomis emocijomis bei sunkumais arba parama buvo teikiama, bet netinkamai komunikuojama. Tiesioginio vadovo palaikymo atveju, respondentai jaučia ryšį su tiesioginiu vadovu.



4 pav. Palaikymo po bendradarbio savižudybės suteikėjai

Remiantis 5 paveikslu, galima išskirti dažniausiai suteiktą palaikymo priemonę – galimybę dalyvauti laidotuvėse (47,4%). Ši priemonė gali būti priskiriama tiek organizaciniam palaikymui (jei tas leidimas yra suteikiamas oficialiomis, patvirtintomis vidinėmis tvarkomis), tiek tiesioginio vadovo palaikymui (jei leidimas duodamas atsižvelgiant į žmogiškąjį faktorių, nors ši priemonė nėra oficialiai patvirtinta). Kita, dažnai pasirenkama priemonė - tinkamas velionio pagerbimas (28,5%). Deja, kitas didžiausio respondentų pritarimo susilaukęs atsakymas – „jokios priemonės nebuvo siūlomos“, kuriam pritarė net 19,2% apklaustųjų. Tai rodo, kad organizacijos palaikymas (organizacinis, tiesioginio vadovo, mentoriaus pagalba) apsiriboja tik leidimu dalyvauti laidotuvėse ir velionio pagerbimu. Mažiausiai minimos

priemonės – sudaryti sąlygas dalyvauti grupinėje terapijoje (5,3%), sudaryti sąlygas dirbti trumpiau, mažiau ar kitaip palengvinti darbą (6%).



5 pav. Organizacijos palaikymo priemonių dažnumas

IŠVADOS

Remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais, galima daryti išvadą, kad organizacijos naudoja tik būtinąsias palaikymo priemones, tokias kaip leidimas dalyvauti laidotuvėse ar velionio pagerbimas, tačiau nesiima papildomų priemonių, kurios palengvintų darbuotojų gedėjimą. Tokia organizacijos elgsena prieštarauja literatūros analizėje aptartai Eisenberger ir kt. (2016) taktikai – daryti ne tik privalomus dalykus (imtis ne tik būtinųjų priemonių). Jei organizacija imasi tik privalomų veiksmų, darbuotojai gali nejausti organizacijos palaikymo, nes vykdomi veiksmai yra suvokiami kaip savaime suprantami ir tai nedidina suvokiamo organizacijos palaikymo.

Be to, pastebėtina, kad organizacinio palaikymo atveju, respondentas gali nesuprasti, kaip organizacija palaiko darbuotoją, nes organizacinės palaikymo atstovas – tiesioginis vadovas. Tai nulemia, kad organizacinis palaikymas gali būti painiojama su tiesioginio vadovo palaikymu. Siekiant tinkamai ištirti temą šiuo aspektu, reikia atlikti kokybinį interviu, kas ir buvo atlikta tęsiant šį tyrimą, bet nėra pristatyta šiame straipsnyje.

Tyrimo apribojimai. Tyrimui pasirinktas netikimybinės atrankos metodas – patogumo atranka, todėl sukontroliuoti nešališkumo principo neįmanoma. Be to, respondentų, susidūrusių

su bendradarbio savižudybe šio tyrimo metu, skaičius nėra pakankamas, kad rezultatai galėtų būti analizuojami visos populiacijos mastu. Atliekant tyrimus ateityje būtų vertinga taikyti tikimybinės atrankos metodus ir išplėsti respondentų imtį.

Rekomendacijos. Susidūrusios su darbuotojo savižudybe organizacijos turėtų:

1. Taikyti ne tik būtinašias, bet ir papildomas palaikymo priemones;
2. Pasiruošti tvarkos aprašus, taisykles, apimančius:
 - darbuotojų informavimo apie netektį šablonai;
 - krūvių perskirstymo taisyklės (pavadavimo planai);
 - psichologo pagalbos užtikrinimo taisyklės (aprašoma, kada, kaip ir kokios psichologo konsultacijos yra pradedamos).

LITERATŪRA

1. Aguirre, R. T., & Slater, H. (2010). Suicide postvention as suicide prevention: Improvement and expansion in the United States. *Death Studies*, 34(6), 529-540 [žiūrėta 2019-03-28]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/07481181003761336>
2. Andriessen, K., & Kryszynska, K. (2012). Essential questions on suicide bereavement and postvention. *International journal of environmental research and public health*, 9(1), 24-32.]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.3390/ijerph9010024>
3. Burke, W., Colmer, D., Johnson, N., Leigh, J., Key, B., & Parker, C. (2012). An organisational response to an increase in suicides: a case study. *Journal of Public Mental Health*, 11(3), 98-105 [žiūrėta 2019-03-28]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1108/17465721211261905>
4. Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology*, 2-22.
5. Germain, M. L. (2013). Work-related suicide: An analysis of US government reports and recommendations for human resources. *Employee Relations*, 36(2), 148-164 [žiūrėta 2019-03-28]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1108/ER-01-2013-0009>
6. Jordan, J. R., & McIntosh, J. L. (Eds.). (2011). *Grief after suicide: Understanding the consequences and caring for the survivors*. Routledge..
7. Jordan, J. R. (2015). Grief after suicide: The evolution of suicide postvention. *Death, dying, and bereavement: Contemporary perspectives, institutions, and practices*, 349-362.
8. Kardelis, K. (2016). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras.
9. Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884 [žiūrėta 2019-03-28]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
10. Nilsson, C., Bremer, A., Blomberg, K., & Svantesson, M. (2017). Responsibility and compassion in prehospital support to survivors of suicide victim—Professionals' experiences. *International emergency nursing*, 35(November), 37-42.

11. Sanford, J. T. (2018). Leading during loss: Death of a beloved faculty member. *Journal of Professional Nursing*, 34(3), 159-160. [žiūrėta 2019-05-21]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2017.08.004>
12. Sherba, R. T., Linley, J. V., Coxe, K. A., & Gersper, B. E. (2018). Impact of client suicide on social workers and counselors. *Social Work in Mental Health*, 1-23 [žiūrėta 2019-05-22]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/15332985.2018.1550028>
13. Topper, E. F. (2008). Dealing with death of an employee. *New Library World*, 109(11/12) [žiūrėta 2019-03-28]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1108/03074800810921386>
14. The top 10 leading causes of death in the United States. (2017). In *Medical News Today*. [žiūrėta 2019-05-22]. Prieiga per internetą: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/282929.php>
15. World Health Statistics data visualizations dashboard. (2018) In *World Health Organization* [žiūrėta 2019-05-22]. Prieiga per internetą: <http://apps.who.int/gho/data/node.sdg.3-4-data?lang=en>

ORGANIZATIONAL SUPPORT AFTER CO-WORKER'S SUICIDE

Gerda Adomaitytė

Kaunas University of Technology

Vilmantė Kumpikaitė-Valiūnienė

Kaunas University of Technology

Summary

Relevance. Suicide is one of the most common causes of death among working age people. When a co-worker commits a suicide, mental wellbeing, emotional state and work productivity of employees declines. Moreover, an organization faces both moral damages and material losses. Therefore, after a suicide of the co-worker it is very important for the organization to ensure appropriate support mechanisms for employees during this difficult period. However, the majority of research is targeted to support for relatives of a person who committed suicide rather than organizational support for employees coping with the death of a co-worker. Moreover, there is no enough information how the organization should act, communicate and what kind of support provide to the rest of the employees in such kind of a case. Consequently, measures that are applied after death of an employee and supporters are analysed in this work.

Research object – organizational support measures after a suicide of a co-worker.

Research goal is to disclose organizational support measured after a suicide of a co-worker.

Research methodology. In order to achieve research goal quantitative data was collected. A quantitative research with questionnaire online was used. The questionnaire was filled-in by 413 respondents.

The main results. Results revealed that every sixth respondent had encountered with a co-workers suicide and it had an influence on their emotional well-being and work quality. Survey indicated that organizations use only the essential measures such as participation in funerals or honouring the person after death the most in Lithuania. However, additional measures, which would help to alleviate grieving are not applied. Based on analysis of scientific literature, it was identified types of supporters in organization: an organizational support, support of the supervisor, co-workers and mentor. The results showed that 29 percent of respondents received support from co-workers, 19 percent from their families and more than 14 percent from their supervisor. However, ten percent of respondents got none support from anybody.

Keywords: Suicide of co-worker; organizational support; prevention; postvention.