

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO EDUKOLOGIJOS IR SOCIALINIO DARBO INSTITUTAS

SIMONA NORMANTIENĖ
SOCIALINIO DARBO MAGISTRANTŪROS IŠTĚSTINĖS
STUDIJOS

SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ MOTYVUOJANTYS VEIKSNIAI DIRBANT SU ASMENIMIS SU NEGALIA

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė: *Prof. Dr. Violeta Jegelevičienė*

Vilnius, 2025

TURINYS

LENTELIŲ SĄRAŠAS.....	3
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	4
SĄVOKŲ ŽODYNĖLIS.....	5
ĮVADAS.....	6
1. SOCIALINIO DARBUOTOJO DARBO SU ASMENIMIS SU NEGALIA TEORINIAI ASPEKTAI.....	10
1.1. Negalios samprata.....	10
1.2. Asmenys su negalia socialinių paslaugų sistemoje.....	14
1.3. Socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos ir veiklos specifika teikiant socialines paslaugas asmenims su negalia.....	21
2. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ MOTYVUOJANTYS VEIKNIAI.....	25
2.1. Motyvo, motyvacijos ir motyvavimo sampratos ir sąsajos socialiniame darbe.....	25
2.2. Socialinių darbuotojų motyvuojantys vidiniai ir šoriniai veiksniai.....	29
3. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ MOTYVUOJANČIŲ VEIKSNIŲ DIRBANT SU ASMENIMIS SU NEGALIA TYRMAS.....	33
3.1. Empirinio tyrimo metodologija.....	33
3.2. Empirinio tyrimo rezultatų analizė.....	40
3.3. Hipotezių įvertinimas remiantis tyrimo duomenimis ir teorine analize.....	59
DISKUSIJA.....	61
IŠVADOS.....	63
REKOMENDACIJOS SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ MOTYVACIJAI STIPRINTI, DIRBANT SU ASMENIMIS SU NEGALIA.....	64
SANTRAUKA.....	67
SUMMARY.....	68
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	69
PRIEDAI.....	76
AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA.....	85

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Motyvo samprata.....	24
2 lentelė. Motyvacijos samprata.....	25
3 lentelė. Motyvavimo samprata.....	26
4 lentelė. Anketos klausimyno struktūra.....	36
5 lentelė. Respondentų socialinių darbuotojų socialinės – demografinės charakteristikos.....	39
6 lentelė. Socialinių darbuotojų motyvacijos skalių rodikliai.....	45
7 lentelė. Mann Whitney ir Kruskalio-Voliso kriterijų testai, kuriais siekiama socialinių darbuotojų motyvacija pagal jų socialines-demografines charakteristikas ir individualius veiksnius.....	48
8 lentelė. Spearmano koreliacijos koeficientai tarp bendros motyvacijos ir išorinių motyvacijos veiksnių.....	54
9 lentelė. Spearmano koreliacijos koeficientai tarp bendros motyvacijos ir vidinių motyvacijos veiksnių.....	55
10 lentelė. Kendalo koreliacijos koeficientai tarp motyvacijos ir individualių veiksnių.....	56

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Negalios sampratos kaitą paaškinantys modeliai.....	9
2 pav. Socialinių paslaugų klasifikavimas pagal klientų grupes, teikėjo pavaldumą ir socialinių paslaugų pobūdį.....	14
3 pav. Socialinių paslaugų gavėjai.....	15
4 pav. Socialinių paslaugų klasifikacija.....	16
5 pav. Socialinio darbuotojo veiklos teikiant pagalbą asmenims su negalia.....	21
6 pav. Socialinius darbuotojus motyvuojantys veiksniai.....	29
7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių (proc.).....	40
8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (proc.).....	40
9 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal organizacijos tipą (proc.).....	41
10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą organizacijoje (proc.).....	42
11 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal socialinio darbo stažą (proc.).....	43
12 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal bendrą darbo stažą (proc.).....	43
13 pav. Socialinių darbuotojų pasiskirstymas pagal individualius veiksnius, lemiančius jų motyvaciją.....	44
14 pav. Socialinių darbuotojų motyvacijos skalių rodikliai.....	45
15 pav. Atskirų išorinės socialinių darbuotojų motyvacijos veiksnių raiška.....	46
16 pav. Atskirų vidinės socialinių darbuotojų motyvacijos veiksnių raiška.....	47

SĄVOKŲ ŽODYNAS

Bendroji motyvacija – tai vidinių ir išorinių veiksnių visuma, skatinanti asmens aktyvumą ir pastangas darbo aplinkoje (Kavaliauskienė, 2013).

Išorinė motyvacija – elgesio skatinimas per išorines paskatas, tokias kaip atlygis, socialinis pripažinimas ar bausmių vengimas (Ryan ir Deci, 2000).

Motyvacija – procesas, kuris inicijuoja, nukreipia ir palaiko žmogaus veiksmus siekiant tam tikrų tikslų (Robbins, 2006).

Pasitenkinimas darbu – darbuotojo emocinė reakcija į darbo turinį ir aplinką, vertinant darbo atitikimą asmeniniams lūkesčiams (Vaidelytė ir Sodaitytė, 2017).

Poreikis – asmens vidinis noras patenkinti tam tikrą trūkumą ar siekti tam tikro tikslo (Dartey-Baah ir Harley, 2010)

Socialinis darbas – tai praktinė profesinė veikla, kurios tikslas yra suteikti pagalbą asmenims, šeimoms, grupėms ar bendruomenėms, sprendžiant tarpusavio santykių, socialines problemas bei užkertant kelią galimoms socialinėms rizikoms ateityje (Socialinių paslaugų įstatymas, 2024).

Socialinis darbuotojas – kvalifikuotas specialistas, kuris teikia socialines paslaugas, padedančias spręsti įvairias socialines problemas (Socialinių paslaugų įstatymas, 2024).

Socialinių paslaugų gavėjai – suaugę asmenys su negalia, vaikas su negalia, socialinės rizikos šeima, socialinės rizikos vaikas, socialinės rizikos suaugęs asmuo, senyvo amžiaus žmogus (Socialinių paslaugų įstatymas, 2024).

Vidinė motyvacija – elgesio paskata, kylanti iš asmeninio malonumo ar pasitenkinimo vykdant tam tikrą veiklą (Ryan ir Deci, 2000).

IVADAS

Temos aktualumas. Socialiniai darbuotojai atlieka ypatingai svarbų vaidmenį stiprinant asmenų su negalia socialinę integraciją, teikdami ne tik praktinę pagalbą, bet ir emocinį palaikymą bei skatindami jų dalyvavimą visuomenėje. Siekiant užtikrinti paslaugų kokybę, būtina skirti dėmesį darbuotojų motyvacijai, nes tik motyvuoti darbuotojai gali ilginiui išlaikyti darbo kokybę, kūrybiškai spręsti kylančius iššūkius ir kurti pasitikėjimu grįstus santykius su paslaugų gavėjais.

Socialinių darbuotojų veikla, ypač dirbant su asmenimis su negalia, yra neatsiejama nuo didelio emocinio krūvio ir nuolatinio prisitaikymo prie kintančių teisinių bei socialinių aplinkybių. Šiame kontekste itin svarbu identifikuoti veiksnius, skatinančius jų profesinį įsitraukimą ir vidinį pasitenkinimą (Bubnys ir Milašiūtė, 2023). Moksliniai tyrimai rodo, kad socialinio darbo kokybė glaudžiai susijusi su darbuotojo motyvacija ir psichologine gerove (Schaufeli, 2017; Ide, 2018). Naujausi tyrimai Lietuvoje taip pat atkreipia dėmesį į tai, kad socialiniai darbuotojai, patiriantys profesinį palaikymą ir turintys galimybę nuolat tobulėti, yra labiau linkę taikyti inovatyvius darbo metodus (Mykolo Romerio universitetas, 2024).

Vadovaujantis naujausiais teisės aktais, nuo 2024 metų vartojamas terminas *asmuo su negalia*, kuris geriau atspindi pagarbą žmogaus orumui ir individualiems pagalbos poreikiams. Šie pokyčiai atsispindi ne tik teisiniuose dokumentuose, bet ir moksliniuose tyrimuose bei praktinėse socialinio darbo gairėse (Lietuvos negalios organizacijų forumas, 2023). Atlikti stebėsenos ir analizės darbai rodo, kad motyvuoti socialiniai darbuotojai ne tik efektyviau padeda asmenims su negalia prisitaikyti visuomenėje, bet ir kuria stipresnes bendruomenines struktūras, mažina socialinę atskirtį ir prisideda prie visuomenės sanglaudos (EAPN Lietuva, 2024). Įsitraukimas, pasitikėjimas, profesinis identitetas ir nuolatinis mokymasis tampa kertiniais aspektais, kurie formuoja kokybiškų socialinių paslaugų pagrindą (Dziegoraitytė, 2023). Todėl socialinių darbuotojų motyvaciją lemiančių veiksnių analizė ne tik aktuali, bet ir būtina, siekiant formuoti sisteminių požiūrį į ilgalaikę socialinio darbo su asmenimis su negalia plėtrą bei tvarumą.

Temos iširtumas ir naujumas. Socialinių darbuotojų motyvacija dirbant su asmenimis, turinčiais negalią, išlieka aktuali ir nuolat plėtojama mokslinių tyrimų tema. Nors ankstesniuose darbuose (pvz., Šinkūnienė ir Katkonienė, 2010; Marcinkevičiūtė ir Petrauskienė, 2009) buvo analizuoti bendrieji profesinės motyvacijos aspektai socialinio darbo kontekste, pastaraisiais metais vis daugiau dėmesio skiriama specifinėms darbuotojų grupėms bei jų darbo sąlygų, ver-

tybių ir asmeninių nuostatų įtakai profesinei motyvacijai. Tyrimai rodo, kad socialinių darbuotojų vertybės, ypač susijusios su žmogaus orumu ir pagalbos teikimu, stipriai koreliuoja su jų vidine motyvacija (Savickaitė, 2024). Kiti tyrimai atskleidžia, jog socialinių darbuotojų, dirbančių su asmenimis su negalia, nuostatos turi lemiamą reikšmę jų požiūriui į darbą ir profesinį įsitraukimą (Nod, 2023; Matulaitytė, 2024). Vis daugiau dėmesio skiriama ir tam, kaip sisteminės reformos bei visuomenės požiūrio pokyčiai veikia specialistų motyvaciją bei paslaugų teikimo kokybę (Tolutienė ir Zubrickienė, 2023).

Analizuojant socialinių darbuotojų motyvacijos aspektus dirbant su asmenimis, turinčiais negalią, pažymėtina, kad šia tema yra atlikta tam tikrų tyrimų Lietuvoje. Socialinių darbuotojų motyvaciją nagrinėjo Šinkūnienė ir Katkonienė (2010), Marcinkevičiūtė ir Petrauskienė (2009), Nod (2023), Matulaitytė (2024), Savickaitė (2024). Be minėtų autorių, verta paminėti, kad motyvacijos tema analizuojama taikant tiek kiekybinius, tiek kokybinius tyrimo metodus. Kokybiniai tyrimai leidžia giliau pažvelgti į socialinių darbuotojų subjektyvią patirtį, paremti ją jų išgyvenimais ir pasakojimais (Navickaitė, 2021).

Užsienio autoriai, tokie kaip Thomas ir Rowe (2022) bei Lindqvist (2020), nagrinėja ne tik motyvacijos veiksnius dirbant su asmenimis su negalia, bet ir pabrėžia emocinės paramos bei organizacinės kultūros svarbą darbuotojų profesiniam įsitraukimui.

Nors Lietuvoje yra atlikta keletas reikšmingų tyrimų šia tema, visgi stokojama išsamesnių mokslinių darbų, kurie analizuotų socialinių darbuotojų motyvavimą skirtingo tipo įstaigose bei jų patirtį dirbant su asmenimis, turinčiais negalią.

Šio darbo naujumas grindžiamas tuo, kad jame fokusuojamasi į konkrečią socialinių darbuotojų grupę – tuos, kurie teikia paslaugas asmenims su negalia – ir analizuojami būtent šią veiklą motyvuojantys veiksniai. Skirtingai nei daugumoje ankstesnių tyrimų, šiame darbe taip pat pateikiamos praktiškai pritaikomos rekomendacijos įstaigoms, kaip stiprinti darbuotojų motyvaciją, siekiant geresnės socialinių paslaugų kokybės ir ilgesnės socialinių darbuotojų profesinės karjeros trukmės.

Mokslinė problema/probleminiai klausimai. Nors mokslinėje literatūroje socialinių darbuotojų motyvacija ir jos skatinimas pripažįstami kaip vieni iš svarbiausių veiksnių, lemiančių teikiamų socialinių paslaugų kokybę, vis dar išlieka neatsakytų klausimų. Ypač trūksta empirinio pagrindo, padedančio aiškiai atskleisti, **kokie veiksniai stipriausiai motyvuoja** socialinius darbuotojus, teikiančius paslaugas asmenims su negalia.

Kyla probleminiai klausimai:

1. Kokie veiksniai lemia socialinių darbuotojų, dirbančių su asmenimis su negalia, motyvaciją?

2. Kaip vidiniai ir išoriniai motyvaciniai veiksniai veikia socialinių darbuotojų motyvaciją?

3. Kokiomis priemonėmis galima stiprinti socialinių darbuotojų motyvaciją dirbant su asmenimis su negalia?

Darbo hipotezės:

1. *Socialinius darbuotojus, teikiančius paslaugas asmenims su negalia, labiau motyvuoja vidiniai motyvuojantys veiksniai nei išoriniai.*

Ši hipotezė testuoja **santykinę motyvuojančių veiksnių svarbą**: ar vidiniai motyvai (prasmingumas, asmeninis augimas, pasitenkinimas) yra stipresnis stimulus nei išoriniai (atlyginimas, darbo sąlygos, pripažinimas).

2. *Išoriniai motyvuojantys veiksniai mažiausiai motyvuoja socialinius darbuotojus, teikiančius paslaugas asmenims su negalia.*

Ši hipotezė teigia jau **konkrečią hierarchiją**: kad **išoriniai veiksniai yra žemiausi** pagal svarbą visų motyvuojančių veiksnių skalėje.

Darbo objektas – socialinį darbuotoją motyvuojantys veiksniai dirbant su asmenimis su negalia.

Darbo tikslas – identifikuoti ir atskleisti veiksnius, darančius įtaką socialinio darbuotojo motyvacijai dirbant su asmenimis su negalia.

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti socialinių paslaugų teikimo asmenims su negalia ypatumus;
2. Apžvelgti socialinį darbuotoją motyvuojančius vidinius ir išorinius veiksnius;
3. Empiriškai identifikuoti svarbiausius socialinių darbuotojų, dirbančių su asmenimis su negalia, motyvuojančius veiksnius.
4. Įvertinti socialinių darbuotojų, dirbančių su asmenimis su negalia, motyvavimo galimybes organizacijose, kuriose jie dirba.

Tyrimo metodai:

- Mokslinės literatūros analizė, siekiant identifikuoti veiksnius, lemiančius socialinio darbuotojo motyvaciją;
- Kiekybinis tyrimas ir duomenims surinkti naudojamas anketinės apklausos metodas;
- Kiekybinė duomenų analizė atlikta SPSS 17.0 (Statistical Package for the Social Science) programa, naudojami aprašomosios statistikos ir neparametrinės statistinės analizės metodai, duomenys grafiškai pavaizduoti naudojant MS Excel 2010 (Microsoft Office Excel) programą.

Darbo struktūra. Magistro baigiamąjį darbą sudaro teorinė ir empirinė dalys. Teorinė dalis sudaryta iš dviejų dalių: pirmojoje dalyje nagrinėjami negalią turintys asmenys kaip socialinių paslaugų gavėjai, aptariama socialinio darbuotojo darbo su negalią turinčiais asmenimis specifika. Antrojoje dalyje analizuojamos motyvo, motyvacijos ir motyvavimo sampratos ir sąsajos, socialinį darbuotoją motyvuojantys vidiniai ir išoriniai veiksniai. Empirinėje dalyje pateikiama tyrimo metodologija ir analizuojami apibendrinti duomenys, gauti atlikus socialinių darbuotojų anketinę apklausą. Darbo pabaigoje, parengtos išvados ir rekomendacijos, pateikiamas literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis.

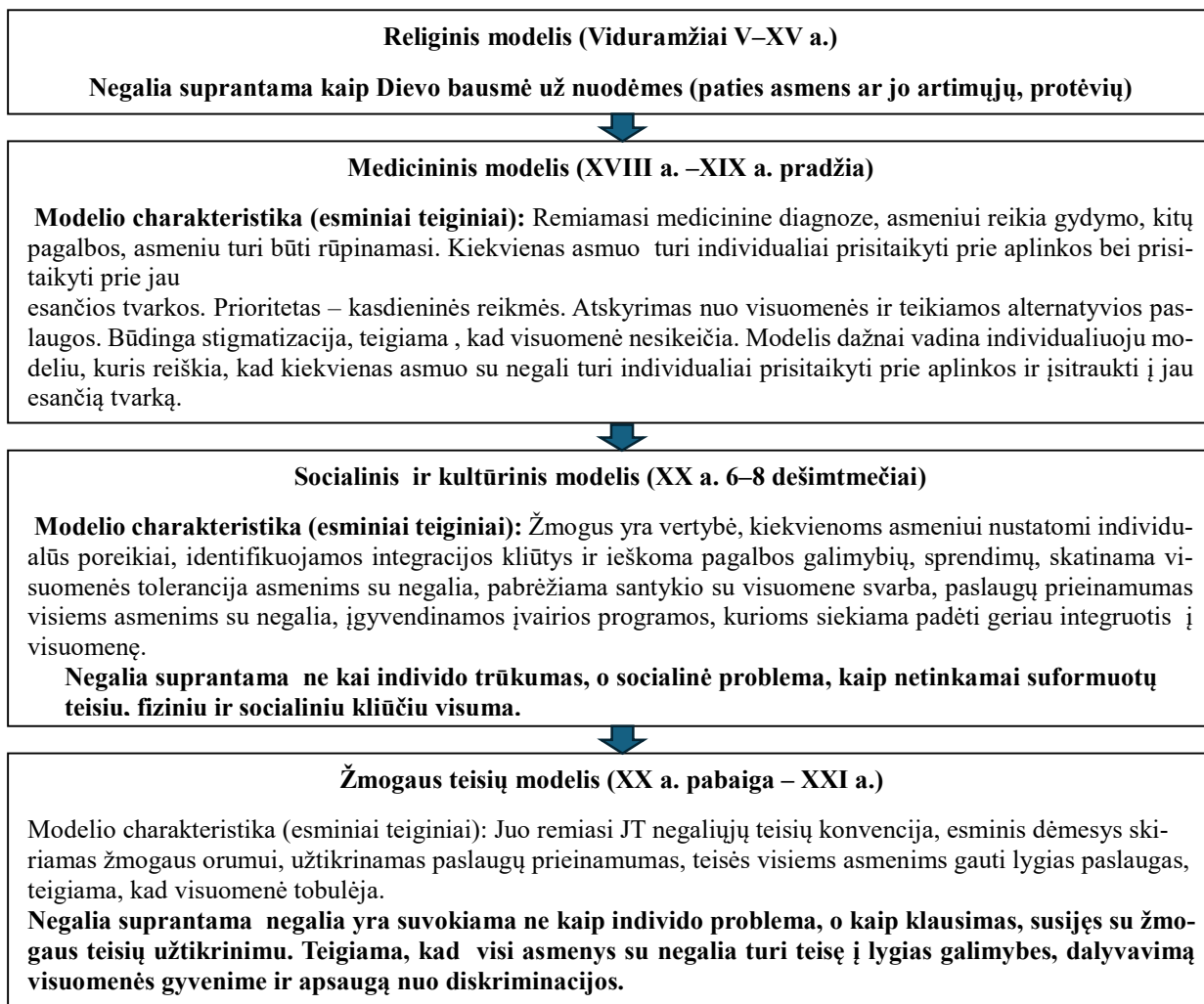
Magistro baigiamąjį darbą sudaro 71 puslapis, 10 lentelės, 16 paveikslų, 3 priedai.

1. SOCIALINIO DARBUOTOJO DARBO SU NEGALIAŲ TURINČIAIS ASMENIMIS TEORINIAI ASPEKTAI

Šiame magistro baigiamojo darbo skyriuje analizuojama negalios samprata, nagrinėjami asmenys su negalia kaip socialinių paslaugų gavėjai, identifikuojama socialinio darbuotojo darbo su negalia turinčiais asmenimis specifika.

1.1. Negalios samprata

Negalios samprata mokslinėje literatūroje (Ančia ir Neimanė, 2014; Shakespeare, 2018; Gudelytė, 2019; Ruškus, 2019; Degener, 2016) apibūdinama įvairiai, istorijos eigoje ši samprata kito, atspindėdama kultūros, visuomenės požiūrio, kultūros bei socialinių normų kaitą. Negalios sampratos kaita pateikiama 1 paveiksle pateikiami negalios sampratą aiškinantys modeliai.



1 pav. Negalios sampratos kaitą paaškinantys modeliai

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Ančia ir Neimane, 2014; Shakespeare, 2018; Gudelyte, 2019; Ruškumi, 2019.

Kaip matyti iš 1 paveiksle pateikiamos informacijos, negalia viduramžiais (V–XV a.) buvo suprantama kaip Dievo bausmė už nuodėmes (paties asmens ar jo artimųjų, protėvių). Šis požiūris skatino asmenų su negalia stigmatizaciją ir diskriminaciją. Asmenys su negalia viduramžiais buvo marginalizuojami arba izoliuojami nuo visuomenės. Bažnyčia buvo pagrindinė globos ir pagalbos asmens su negalia institucija, tačiau ir ji asmenis su negalia nelaikė lygiateisiais visuomenės nariais (Shakespeare, 2018). Žmogaus negalia buvo laikoma nukrypimu nuo normos, skirtingumu, nenormalumu, o viduramžiais asmens negalia buvo suvokiama ir siejama su vargu, pašaipomis, nepilnavertiškumu, globa (Ruškus, 2002).

Socialinio darbo teorijoje, konceptualizuojant negalią svarbus medicininis negalios modelis, kuris susiformavo ir gyvavo XVIII a. –XIX a. laikotarpiu. Medicininio modelio atsiradimą lėmė tai, kad XVIII a. –XIX a. laikotarpiu negalia, kaip reiškinys pirmiausia imtas nagrinėti medicinos mokslo požiūriu. Minėtu laikotarpiu biomedicinos moksle vyravo požiūris, kad biofizinis asmens „nenormalumas“ sukelia ir socialinį asmens „nenormalumą“. Žmogus su negalia buvo traktuojamas kaip asmuo turintis defektų, kaip nepajėgus visaverčiai dalyvauti socialiniame gyvenime (Viluckienė, 2008). Medicininis negalios modelis, dažniausiai siejamas su negalią turinčių asmenų poelgių ir patyrimų suvokimu įvairiais terminais, kurie apibūdina fiziologinius procesus (Makštutytė ir Naujanienė, 2008). Įvairios sąvokos, kurios apibūdina negalią būdavo diskriminuojančios, negalią turintys asmenys būdavo apibrėžiami kaip: „invalidas“, „luošys“, „atsilikęs“ ir įvairios panašios sąvokos, būdavo naudojamos medicininiam negalios modelyje, apibūdinant negalią turintį asmenį (Retief ir Letšosa, 2018). Dabartiniame lietuvių kalbos žodyne vis dar galime pastebėti išlikusių medicininiam modelyje naudotų sąvokų, kurios apibūdindavo negalią, pavyzdžiui kaip – „invalidas“ (Ruškus, 2019). Medicininis požiūris remiasi asmens su negalia medicinine diagnoze, jame akcentuojama asmens gydymo ir kitų pagalbos būdų, metodų būtinybė. Teigiama, jog kiekvienas asmuo su negalia turi individualiai prisitaikyti prie aplinkos bei jau esančios tvarkos. Remiantis medicininio modeliu, šis atsirado XIX amžiuje, kai asmuo su negalia atskiriamas nuo visuomenės, jam teikiamos alternatyvios paslaugos. Asmuo su negalia patiria socialinę atskirtį, visuomenės stigmatizaciją. Medicininiam modelyje asmeniui negalia apibūdinanti pasitelkiami ir asmenį su negalia diskriminuojantys terminai, tokia kaip „invalidas“ (Ruškus, 2019), „atsilikęs“, „luošys“ (Retief, Letšosa, 2018). Medicininis negalios sampratos modelis nusako žmonių su negalia diagnozę ir sveikatos būklę (Anča ir Neimane, 2014). Remiantis atlikta medicininio modelio analize galima teigti, kad negalia suprantama kaip asmeninė žmogaus problema ir ją reikia spręsti individualiai.

Socialiniame – kultūriniame modelyje, kuris susiformavo ir gyvavo XX a. 6 – 8 dešimtmečiais, atsispindimas šiuolaikinis požiūris į negalią (Anča ir Neimane, 2014). Socialinis

modelis sukurtas keičiantis visuomenės požiūriui į žmogaus su negalia asmeninį gyvenimą. Šiame modelyje teigiama, kad žmogus yra vertybė, kiekvienoms asmeniui turi būti nustatomi individualūs poreikiai, identifikuojamos integracijos kliūtys ir ieškoma pagalbos galimybių, sprendimų, skatinama visuomenės tolerancija asmenims su negalia, pabrėžiama santykio su visuomene svarba. Siekiant kokybiškesnės pagalbos asmeniui su negalia, apmokinami asmenys su negalia artimieji, taip pat specialistai, visiems asmenims su negalia užtikrinamas paslaugų prieinamumas (Gudelytė, 2019). Socialiniame modelyje negalia suprantama kaip socialinė problema, negalia nėra tik žmogaus su negalia savumas, negalia yra sudėtingų ir dažniausia socialinės kilmės aplinkybių, derinys (Raudeliūnaitė ir kt., 2013). Remiantis socialiniu modeliu, asmenys su negalia intelektualiniai, fiziniai, psichologiniai, sensoriniai pažeidimai, nors ir apriboja jo funkcionalumą, tačiau nėra priežastis negaliai, jeigu tokius žmones priima visuomenė ir nekreipia dėmesio į tokių asmenų su negalia individualius skirtumus (Anča ir Neimane, 2014). Socialiniame kultūriniame modelyje jau stebima asmenų su negalia požiūrio į save kaita. Asmenys su negalia ėmė suvokti, kad neigiamą požiūrį apie asmenis su negalia formuoja pati visuomenė (Shakespear, 2018). Asmenys su negalia vis aktyviau ima ieškoti galimybių kaip įveikti iškilusius sunkumus ir kliūtis. Kai kurie autoriai (Makštutytė ir Naujanienė, 2008; Rimkus ir Kreiviniene, 2017) socialinio – kultūrinio modeliu tąsa laiko stipriųjų pusių perspektyvos modelį, kuris atspindi asmenų su negalia norą veikti ir gebėti pritaikyti visuomenėje išnaudojant savo stipriąsias puses, galimybes.

Galima teigti, kad socialiniame modelyje negalia suvokiama ne kaip individo trūkumas, o kaip socialinė problema, kaip netinkamai visuomenės suformuotų teisių, fizinių ir socialinių kliūčių visuma, netinkamas visuomenės požiūris į asmenį su negalia.

Šiuolaikinėje visuomenėje negalia suvokiama jau kaip kompleksinė sąvoka, kuri atspindima žmogaus teisių modelyje. Žmogaus teisių modelis susiformavo XX a. pabaigoje – XXI a. ir plėtojamas iki šiolei. Šis modelis apjungia medicininį ir socialinį – kultūrinį negalios sampratos modelius. Šiame modelyje pripažįstama, kad negalia atsiranda dėl dviejų veiksnių – asmens fizinių ar psichinių būklių ir aplinkos kliūčių bei socialinių barjerų sąveikos. Šis modelis atsirado priėmus 2006 metais Jungtinių Tautų (toliau – JT) Neįgaliųjų teisių konvenciją, kuri įsigaliojo 2010 metais. Remiantis žmogaus teisių modeliu, negalia yra sudėtingas procesas, priklausantis nuo individo ir aplinkos sąveikos (Degener, 2016). Šis modelis remiasi holistiniu požiūriu, kuris reiškia, kad siekiant padėti asmeniui su negalia svarbu atsižvelgti ir į asmens sveikatos būklę, taip pat aplinką bei socialines sąlygas, kurios gali arba palengvinti, arba apsunkinti asmens dalyvavimą visuomeniniame gyvenime.

Žmogaus teisių modelis ir jau analizuotas socialinis ir kultūrinis teisių modelis turi pa-

našumų, tačiau ir daug skirtumų (Gudelytė, 2019). Žmogaus teisių modelyje iškeliami ir išryškina visi asmenų lygybės visuomenėje problema, o socialiniame kultūriniame modelyje orientuojamasi į asmenų su negalia patiriamą diskriminaciją (Gudelytė ir Ruškus, 2019). Žmogaus teisių modelis praplečia socialinio kultūrinio modelio turinį, apjungdamas daugiau asmenų su negalia turimų teisių (Degener, 2017).

Galima teigti, kad žmogaus teisių modelyje negalia suvokiama ne kaip individo problema, o kaip klausimas, susijęs su žmogaus teisių užtikrinimu. Teigiama, kad visi asmenys su negalia turi teisę į lygias galimybes, dalyvavimą visuomenės gyvenime ir apsaugą nuo diskriminacijos. Šis modelis papildo socialinį kultūrinį modelį, įvirtindamas daugiau asmenų su negalia turimų teisių.

JT Neįgaliųjų teisių konvencijoje (2010) „neįgalieji“ apibūdinami kaip asmenys, kurie turi ilgalaikių psichikos, fizinių, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie gali trukdyti šiems asmenims veiksmingai ir visapusiškai dalyvauti visuomenėje lygiai su kitais asmenimis“.

Šiuolaikinėje visuomenėje negalia suvokiama jau kaip kompleksinė sąvoka, apimanti ne tik individualius fizinius ar psichinius asmens su negalia sutrikimus, bet ir veiksnius, ribojančius asmens su negalia galimybes dalyvauti visuomeniniame gyvenime (Ančia ir Neimanė, 2014).

JT Neįgaliųjų teisių konvencija iš esmės pakeitė iki šiol vyravusią negalios sampratą. Neįgaliųjų teisių konvencija siekta užtikrinti visų asmenų, turinčių negalią, lygiateisį ir visapusišką naudojimąsi visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis, skatinti pagarbą neįgaliųjų prigimtiniam orumui. Iki Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių konvencijos priėmimo negalia buvo suvokiama kaip asmens sveikatos būklės sutrikimas, kurį galima išgydyti ar iš dalies sumažinti taikant įvairias medicinines pagalbos priemones. Iki Konvencijos priėmimo negalia būdavo aiškinama remiantis religinėmis, gailėsčio, sociologine, religinėmis ir panašiomis mokslinėmis ir praktinėmis perspektyvomis, kurios negalią turinčius asmenis, vienaip ar kitaip atribodavo nuo visuomenės, išskirdamos negalią turinčių asmenų priklausomumą nuo kitų žmonių apsaugos, pagalbos, rūpesčio, akcentuodamos jų, tragiškumą, kitoniškumą, nepajėgumą, ribotumą (Gudelytė ir Ruškus, 2019). Negalios sąvoka įtvirtinta ir Lietuvos Respublikos (toliau – LR) asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatymo (2023, AR 2025-12-31) redakcijos 2 sr. 13 punkte, negalia apibrėžiama kaip „ilgalaikis funkcinis asmens organizmo sutrikimas (asmens įgimtos ir (ar) įgytos savybės), kuris dėl aplinkos veiksnių trukdo asmeniui visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenės gyvenime lygiai su kitais asmenimis“. Remiantis minėtame įstatyme pateikiamu „negalios“ apibrėžimu, negalią charakterizuoja du esminiai jos požymiai: ilgalaikis funkcinis asmens organizmo sutrikimas, kuris gali būti įgimtas ar įgytas ir tai, kad sutrikimas (ai) trukdo asmeniui su negalia visapusiškai

ir veiksmingai dalyvauti visuomenės gyvenime lygiai su kitais asmenimis.

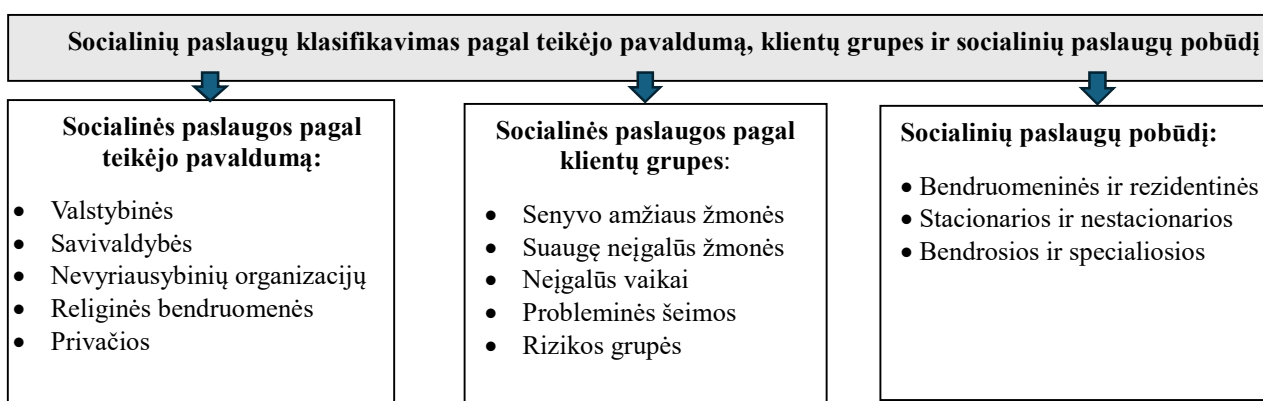
Apibendrinant galima teigti, kad negalios samprata istorijose eigoje kito atspindėdama kultūros, visuomenės požiūrio, kultūros bei socialinių normų kaitą. Viduramžiais negalia buvo suprantama kaip Dievo bausmė už nuodėmes, siejama su asmens turinčio negalią varganu gyvenimu, pašaipomis, nepilnavertiškumu, nukrypimu nuo normos, skirtingumu, ne-normalumu, globa. Negalios sampratos istorinė kaita atsipinti medicininiam, socialiniam ir kultūriniam bei žmogaus teisių negalios modeliuose. Medicininiam negalios modelyje, kuris susiformavo ir gyvavo XVIII a. – XIX a. laikotarpiu negalią imta sieti su asmenine žmogaus sveikatos problema, kurią reikia spręsti individualiai. Socialiniam – kultūriniam modelyje, kuris susiformavo ir gyvavo XX a. 6 – 8 dešimtmečiais, atsispindimas šiuolaikinis požiūris į negalią, negalia suvokiama ne kaip individo trūkumas, o kaip socialinė problema, kaip netinkamai visuomenės suformuotų teisių, fizinių ir socialinių kliūčių visuma. Žmogaus teisių negalios modelis, kuris susiformavo 2006 metais priėmus JT Neįgaliųjų teisių konvenciją, praplėtė socialiniam – kultūriniam modelyje įtvirtintą negalios sampratą, apjungdamas daugiau asmenų su negalia turimų teisių.

Negalios sampratos kaitos analizė svarbi tuo, kad negalios kaita laikytina esminiu veiksmu, lemiančiu šiuolaikinio socialinio darbo tendencijas. Socialinis darbuotojas, gebantis suprasti šią kaitą, gali ne tik efektyviau padėti žmonėms su negalia, bet ir labiau prisidėti prie didesnės lygybės, įtraukties ir žmogaus teisių užtikrinimo.

1.2. Asmenys su negalia socialinių paslaugų sistemoje

Neįgaliesiems reikalinga valstybės įvairiapusė pagalba, socialinių darbuotojų teikiama socialinės paslaugos, kurios padėtų jiems integruotis į visuomenę, jaustis pilnaverčiais visuomenės nariais (Merfeldaitė, Sabaliauskienė ir Gardziulevičienė, 2021). JT Neįgaliųjų teisių konvencijos (2010) preambulėje pabrėžiama būtinybė neįgaliesiems užtikrinti galimybę visapusiškai naudotis JT Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje (1948), JT Chartijoje (1945) ir kituose tarptautiniuose žmogaus teisių paktuose įtvirtintomis teisėmis ir laisvėmis be diskriminacijos. JT Neįgaliųjų teisių konvencijos (2010) preambulėje pažymima, jog „neįgalumas atsiranda dėl asmenų, turinčių sveikatos sutrikimų, ir požiūrio bei aplinkos sudaromų kliūčių sąveikos, trukdančios tokiems asmenims lygiai su kitais asmenimis veiksmingai ir visapusiškai dalyvauti visuomenės gyvenime“.

2021 metų kovo mėnesį Europos Komisija (toliau – EK) patvirtino 2021–2030 m. neįgaliųjų teisių strategiją, kurioje teigiama, kad žmonės, turintys negalia, turi teisę gyventi savarankiškai ir būti įtraukti į bendruomenę, pasirinkti gyvenimo vietą, su kuo ir kaip gyventi. LR asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatymo (2023, AR 2025-12-31) 16 straipsnyje pažymima, jog „savivaldybių institucijos ir įstaigos savo savivaldybės teritorijoje organizuoja asmens su negalia teisių apsaugos užtikrinimo priemonių ir paslaugų įgyvendinimą. Socialinių paslaugų paskirtis yra padėti asmenims ir šeimoms spręsti jų socialines problemas, stiprinti gebėjimus bei galimybes savarankiškai tvarkytis su kasdienio gyvenimo iššūkiais. Jomis siekiama užtikrinti asmens, kuriems reikalingos šios paslaugos, orumą, savarankiškumą, socialinę įtrauktį ir aktyvų dalyvavimą visuomenės gyvenime. Socialinės paslaugos pagal klientų grupes, teikėjo pavaldumą ir socialinių paslaugų pobūdį klasifikuojamos į tris grupes (žr. 2 pav.)



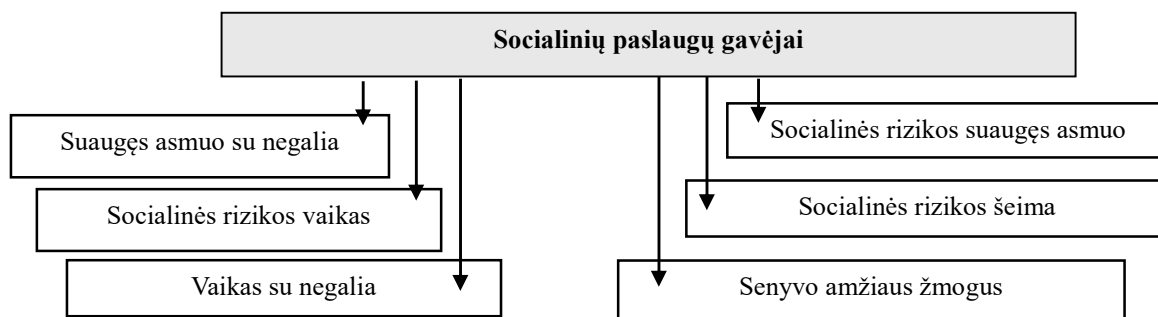
2 pav. Socialinių paslaugų klasifikavimas pagal klientų grupes, teikėjo pavaldumą ir socialinių paslaugų pobūdį

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Išoraite (2007); Indrašienė ir Margelienė (2009); Patapas ir Žilionytė (2016)

Socialinės paslaugos pagal teikėjo pavaldumą, skirstomas į valstybines, savivaldybės, nevyriausybinių organizacijų, religinių bendruomenių ir privačias (Išoraitė, 2007). Valstybinės socialinės paslaugos yra paslaugos teikiamos valstybinio lygmens institucijų arba finansuojamos valstybės programų. Valstybines socialines paslaugas teikia tokios institucijos kaip Valstybinis socialinio draudimo fondas („Sodra“) (kompensacijos asmenims su negalia), Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teikia su vaikų globa susijusias paslaugas. Savivaldybių socialinės paslaugoms priskiriamos tokios socialinės paslaugos kaip savivaldybės socialinių darbuotojų teikiama pagalba namuose asmenims su negalia ar senyvo amžiaus asmenims. Savivaldybių lygmenyje teikiama ir daugiau paslaugų, paminėtini Dienos centrai teikiantys socialines paslaugas vaikams, asmenims su negalia. Iš Nevyriausybinių organizacijų (toliau – NVO) teikiančių socialinės paslaugas paminėtinos tokios NVO organizacijos kaip Lietuvos Caritas, Lietuvos neįgaliųjų draugija. Socialines paslaugas teikia ir religinės bendruomenės, lietuvių katalikų labdaros organizacija Šv. Vincento Pauliečio draugija, teikia pagalbą vargstantiems, įskaitant maisto dalijimą ar apgyvendinimą.

Privačias socialinės paslaugos teikia privatūs senelių slaugos namai, privatūs vaikų dienos centrai ar psichologinės pagalbos įstaigos. Šiomis socialinėmis paslaugomis siekiama trijų esminių tikslų padėti žmonėms patenkinti gyvybinius poreikius, padėti žmogui atkurti gebėjimą savarankiškai funkcionuoti visuomenėje įgyvendinti veiksmingą socialinių problemų prevenciją (Indrašienė ir Margelienė, 2009). Pagal klientų grupes socialinės paslaugos skirstomos į socialines paslaugas skirtas senyvo amžiaus žmonėms, į socialines paslaugas skirtas neįgaliems vaikams, suaugusiems neįgaliems žmonėms, probleminėms šeimoms, rizikos grupėms (Patapas ir Žilionytė, 2016). Per pastaruosius dvidešimt metų Lietuvoje socialinės paslaugų sistema kito 2000 –2010 metų laikotarpiu socialinių paslaugų sistema Lietuvoje buvo orientuota tik į pagrindinių poreikių užtikrinimą pažeidžiamoms socialinėms asmenų grupėms, tokioms kaip asmenys su negalia, senyvo amžiaus asmenys ir, vaikams augantiems socialinės rizikos šeimose. 2006 metais priėmus LR socialinių paslaugų įstatymą, įtvirtinta socialinių paslaugų klasifikaciją ir pagrindiniai socialinių paslaugų teikimo ir organizavimo principai. Siekiant pagerinti socialinių paslaugų kokybę ir prieinamumą 2023 metais priimtas LR socialinių paslaugų įstatymo Nr. X-493 pakeitimo įstatymas, kuris įsigaliojo 2024 metų liepos 1 dieną. Šiuo įstatymu išplėstas socialinių paslaugų teikėjų ratas, numatytam, kad socialines paslaugas gali teikti ne tik juridiniai (socialinių paslaugų įstaigos), bet ir fiziniai asmenys. Fiziniams asmenims savo teikiamas paslaugas akreditavusiems savivaldybėje ir įsigijusiems verslo liudijimą ar individualios veiklos pažymą suteikta galimybė teikti pagalbą ir namus ir laikino atokvėpio asmens namuose paslaugas. Siekiant asmeniui ar šeimai, prižiūrintiems žmogų su negalia, suteikti galimybę pailsėti, reglamentuota nauja specialioji paslauga – laikino atokvėpio paslauga. Siekiant geresnės socialinių paslaugų kokybės sudarytos galimybės platesniam ratui socialinių paslaugų srities darbuotojų įgyti kvalifikacinę kategoriją .

„LR socialinių paslaugų kataloge“ (2006, AR 2024-07-01 - 2026-12-31) reglamentuojami šie socialinių paslaugų gavėjai (žr. 3 pav.).

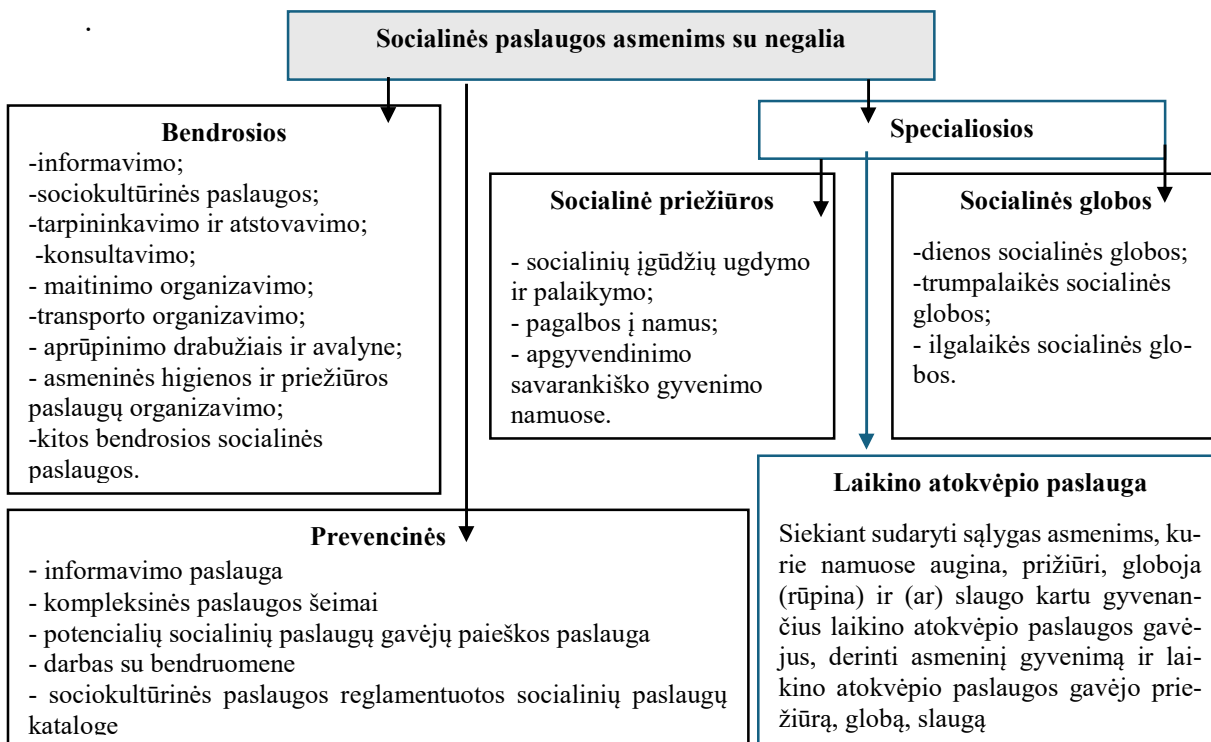


3 pav. Socialinių paslaugų gavėjai

Šaltinis: sudaryta autorės, pagal LR socialinių paslaugų katalogą“ (2006, AR 2024-07-01 - 2026-12-31)

Socialinių paslaugų gavėjai yra suaugę asmenys su negalia, vaikas su negalia, socialinės rizikos šeima, socialinės rizikos vaikas, socialinės rizikos suaugęs asmuo, senyvo amžiaus žmogus. Siekiant padėti asmenims su negalia integruotis į visuomenę, jiems teikiamos įvairios socialinės paslaugos.

Remiantis LR socialinių paslaugų įstatymo Nr. X-493 pakeitimo įstatymas LR Socialinių paslaugų įstatymo Nr. X-493 pakeitimo įstatymo (2023) 3 straipsnio nuostatomis įtvirtinti šie socialinių paslaugų socialinės rizikos asmeniui (šeimai) teikimo tikslai: socialinių problemų atsiradimo prevencijos įgyvendinimas; pagalbos suteikimas asmeniui ar šeimai dėl negalios, amžiaus, socialinių problemų, socialinės rizikos iš dalies ar visiškai neturinčiam (neturinčiai) gebėjimų, iš dalies ar visiškai neturinčiam (neturinčiai) gebėjimų ar galimybių savarankiškai rūpintis savo (šėimos) gyvenimu ir dalyvauti visuomenės gyvenime. Remiantis LR Socialinių paslaugų įstatymo Nr. X-493 pakeitimo įstatymo (2023) nuostatomis, socialinių paslaugų paskirtis yra padėti išvengti asmeniui (šeimai) ir (ar) bendruomenei socialinių problemų atsiradimo ar jų plitimo, skatinti žmonių (šėimų) ar bendruomenių gebėjimą savarankiškai spręsti socialines problemas bei aktyvinti jų dalyvavimą visuomenėje ir socialinę integraciją. Remiantis LR Socialinių paslaugų įstatymo Nr. X-493 pakeitimo įstatymo (2023) 10 straipsnio nuostatomis bei LR socialinių paslaugų katalogu“ (2006, AR 2024-07-01 - 2026-12-31), socialinės paslaugos teikiamos negalią turintiems asmenims klasifikuojamos į tris grupes (žr. 4 pav.)



4 pav. Socialinių paslaugų klasifikacija

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis LR Socialinių paslaugų įstatymo Nr. X-493 pakeitimo įstatymo (2023) 10 straipsnio nuostatomis ir „LR socialinių paslaugų katalogo“ (2006, AR 2024-07-01 - 2026-12-31) II skyriaus nuostatomis.

Socialinės paslaugos teikiamos asmenims su negalia, klasifikuojamos į tris grupes – prevencines, bendrąsias ir specialiąsias. Prevencinės paslaugos – tai nauja paslaugų grupė, reglamentuota LR Socialinių paslaugų įstatymo Nr. X-493 pakeitimo įstatyme (2023), kuris įsigaliojo 2024 metų liepos 1 dieną. Asmenims ir/ar šeimai su negalia teikiamos tokios prevencinėms socialinėms paslaugos kaip informavimo, potencialių socialinių paslaugų gavėjų paieškos, darbo su bendruomene, kompleksinės paslaugos šeimai, sociokultūrinės ir kitos paslaugos, reglamentuotos LR socialinių paslaugų kataloge (2006, AR 2024-07-01 - 2026-12-31).

Bendrosioms socialinėms paslaugoms priskiriamos tokios paslaugos, kaip konsultavimo, informavimo, transporto organizavimo, tarpininkavimo ir atstovavimo, asmeninės higienos ir priežiūros paslaugų organizavimo, maitinimo organizavimo, sociokultūrinės paslaugos, taip pat priskiriamos ir kitos bendrosios socialinės paslaugos (LR socialinių paslaugų katalogas, 2006, AR 2026-12-31). Teikiant informavimo paslaugą, asmenims su negalia pateikiama informacija apie galimybes gauti socialinę pagalbą. Konsultavimo paslauga realizuojama kartu su asmeniu socialiniam darbuotojui analizuojant jo šeimos problemas, ieškant veiksmingų sprendimų būdų. Tarpininkaujant ir atstovaujant suteikiama pagalba sprendžiant įvairias žmogaus su negalia ar jo šeimos problemas. Šios problemos gali būti teisinės, sveikatos, buitinės. Padedama sutvarkyti dokumentus, sumokėti mokesčius, asmenys su negalia užregistruojami pas specialistus, organizuojami jų ūkiniai darbai, taip pat tarpininkaujama tarp asmens ir jo šeimos bei kitų valstybinių institucijų. Asmenims su negalia teikiamos ir maitinimo organizavimo paslaugos. Maitinimas gali būti organizuojamas pristatant karštą maistą į namus, suteikiant nemokamą maitinimą valgyklose, bendruomenės įstaigose ar išduodant maisto talonus. Skurstantiems negalią turintiems asmenims suteikiami ir būtiniausi drabužiai, avalynė bei reikmenys. Esant poreikiui, kai asmenys su negalia negali savarankiškai judėti, jiems organizuojamas visuomeninis ar individualus transportas ar organizuojama socialinė pavežėjimo paslauga. Asmenims su negalia teikiamos ir sociokultūrinės paslaugos, laisvalaikio organizavimo paslaugos. Jos teikiamos siekiant sumažinti šių žmonių socialinę atskirtį, aktyvinti bendruomenę, sudaryti galimybę esant asmenims su negalia dalyvauti grupinio socialinio darbo užsiėmimuose, suteikti jiems galimybę užsiimti mėgstama veikla. Tiems asmenims su negalia, kuriems nepakanka pajamų ar skurdo atveju, kurie neturi galimybės pasirūpinti savo higiena, sudaroma galimybė pasinaudoti pirties dušu, pirties ar skalbyklos paslaugomis (Požėrienė, Leleika ir Kailius, 2017).

Specialiosios socialinės paslaugos yra skirstomos į tris grupes: socialinės priežiūros, socialinės globos ir laikinojo atokvėpio paslaugas. Socialinės priežiūros paslaugoms priskiriamos pagalbos į namus ir apgyvendinimo savarankiško gyvenimo namuose paslaugos, taip pat socialinių įgūdžių ugdymo ir palaikymo paslaugos. Pagalbos į namus paslauga realizuojama padedant asmenims su negalia tvarkytis namuose, dalyvauti visuomenės gyvenime. Socialinių įgūdžių ugdymas ir palaikymas įgyvendinamas teikiant paslaugas dienos metu, šių paslaugų tikslas palaikyti, atkurti žmogaus su negalia savarankiškumą, atliekant įvairias visuomeniniame ir asmeniniame gyvenime reikalingas funkcijas. Asmuo su negalia, kuris negali savarankiškai gyventi savo namuose, bet jam nereikia nuolatinės priežiūros, apgyvendinimas namų aplinkai artimoje įstaigoje ir gaudamas jam reikalingas paslaugas. Iš dalies gali tvarkytis savarankiškai (LR socialinių paslaugų katalogas, 2006, AR 2026-12-31).

Asmenys su negalia gauna ir psichosocialinę pagalbą, jiems padedama išgyvenant krizes, sunkias ligas ar netektis. Antrajai specialiųjų socialinių paslaugų grupei priskiriamos tokios socialinės globos paslaugos, kaip dienos socialinės globos paslaugos, trumpalaikės socialinės globos paslaugos ir ilgalaikės socialinės globos paslaugos. Dienos globa – kompleksinė nuolatinės specialistų priežiūros reikalaujanti pagalba dienos metu. Dienos globa gali būti teikiama: iki 25 val. per savaitę asmens namuose, iki 40 val. per savaitę asmens namuose asmeniui su negalia, kuriam nustatytas pirmojo arba antrojo lygio specialusis nuolatinės slaugos poreikis. Išimtiniais atvejais, kai asmeniui, atsižvelgiant į individualius jo poreikius ir savarankiškumą (asmeniui, iš šeimos narių negaunančiam pagalbos ir (ar) priežiūros, vienam gyvenančiam asmeniui ir kt.), reikia ilgesnės trukmės paslaugos, gali būti skiriama iki 70 val. per savaitę trukmės dienos socialinės globos asmens namuose paslauga (Dienos socialinė globa asmens namuose, 2024).

Asmens dienos socialinės globos poreikį vertina Socialinių paslaugų centro direktoriaus paskirti socialiniai darbuotojai. Trumpalaikė socialinė globa – visuma paslaugų, kuriais negalią turinčiam asmeniui teikiama kompleksinė, nuolatinės specialistų priežiūros reikalaujanti pagalba. Į socialinės globos įstaigas nukreipiami asmenys, kuriems nustatytas ilgalaikės (trumpalaikės) socialinės globos poreikis, reikalinga nuolatinė slauga ir priežiūra, ir kuriems teikiamos paslaugos į namus neefektyvios. Trumpalaikės socialinės globos teikimo trukmė suaugusiems asmenims su sunkia negalia yra 6 mėnesiai per metus. Ilgalaikės socialinės globos paslaugos asmenims su sunkia negalia, senyvo amžiaus asmenims – neterminuotai (Ilgalaikė/trumpalaikė socialinė globa, 2004).

Nuolatinės priežiūros reikalaujančių suaugusių žmonių su negalia artimieji dėl darbo ar asmeninių reikalų tam tikrą laikotarpį negalintys skirti laiko savo prižiūrimam asmeniui, gali gauti laikino atokvėpio paslaugas. Paslauga gali būti teikiama asmens namuose, dienos

centre ar socialinės globos įstaigoje. Atsižvelgiant į prižiūrimo asmens poreikius, negalia, reikalingą atokvėpio terminą ir kitas aplinkybes, gali būti pasirenkamos kelių rūšių paslaugos: dienos socialinė globa namuose ar įstaigoje (iki 288 val. per metus), pagalba į namus (iki 208 val. per metus), trumpalaikė socialinė globa (iki 14 d. ar ilgiau, jei nesinaudojama pagalba į namus ir dienos socialinės globos paslaugomis). Bendra minėtų paslaugų trukmė vienai šeimai per metus negali viršyti 720 valandų (Socialinės paslaugos neįgaliesiems ir jų šeimoms, 2024).

Nuo 2024 metų liepos 1 dienos įsigaliojus LR Socialinių paslaugų įstatymo Nr. X-493 pakeitimo įstatymui (2023), tikėtina, kad asmenims su negalia ir jų artimiesiems, šeimoms, socialinės paslaugos taps prieinamesnėmis. Dalis socialinių paslaugų teikiamos nemokamai, taip pat išplėstas socialinių paslaugų teikėjų ratas. Viena naujovių ta, kad krizinėje situacijoje atsidūrusiems žmonėms su negalia nemokamai teikiama psichosocialinė ir intensyvi krizių įveikimo pagalba. Savivaldybėms suteikta teisė ne tik atleisti nuo mokėjimo, bet ir sumažinti mokėjimo dydį asmenis su negalia ar šeimai už suteiktas socialines paslaugas. Vienas svarbiausių pokyčių ir tas, kad socialines paslaugas gali teikti ne tik juridiniai (socialinių paslaugų įstaigos), bet ir fiziniai asmenys, įsigiję verslo liudijimą ar individualios veiklos pažymą. Tikėtina, kad fizinių asmenų įtraukimas padidins socialinių paslaugų asmeniui ar šeimai su negalia prieinamumą ypač regionuose, kur socialinių paslaugų kartais stokojama.

Apibendrinant galima teigti, kad asmenys ar šeima su negalia yra vienas (viena) iš socialinių paslaugų gavėjų. Asmenims su negalia teikiamos bendrosios ir specialiosios socialinės paslaugos. Bendrosioms socialinėms paslaugoms priskiriamos tokios paslaugos kaip konsultavimo, informavimo, transporto organizavimo, tarpininkavimo ir atstovavimo, asmeninės higienos ir priežiūros paslaugų organizavimo, maitinimo organizavimo, sociokultūrinės paslaugos, taip pat priskiriamos ir kitos bendrosios socialinės paslaugos. Asmenims su negalia teikiamos specialiosios socialinės paslaugos – tai socialinės priežiūros ir socialinės globos paslaugos. Socialinės priežiūros paslaugoms priskiriamos pagalba į namus ir apgyvendinimo savarankiško gyvenimo namuose paslaugos, taip pat socialinių įgūdžių ugdymo ir palaikymo paslaugos. Asmuo su negalia, kuris negali savarankiškai gyventi savo namuose, bet jam nereikia nuolatinės priežiūros, apgyvendinimas namų aplinkai artimoje įstaigoje ir gaudamas jam reikalingas paslaugas. Nuo 2024 metų liepos 1 dienos įsigaliojus naujai LR Socialinių paslaugų įstatymo pakeitimo įstatymo redakcijai, išplėstas socialinių paslaugų teikėjų ratas, fiziniams asmenims, įsigijusiems verslo liudijimą ar individualios veiklos pažymą sudaryta galimybė teikti socialines paslaugas asmenis ir/ ar šeimai su negalia. Šie pokyčiai tikėtina pagerins socialinių paslaugų asmenims ir/ ar šeimai su negalia prieinamumą.

1.3. Socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos ir veiklos specifika teikiant socialines paslaugas asmenims su negalia

Socialiniai darbuotojai yra pagrindiniai socialinių paslaugų asmenims su negalia teikėjai, kurie ne tik teikia socialines paslaugas, bet ir patys yra šių socialinių paslaugų organizatoriai ir koordinatoriai. Socialinis darbuotojas yra atitinkamą išsilavinimą ir kompetencijas turintis specialistas, kuris siekia sustiprinti asmens su negalia prisitaikymo prie aplinkos sugebėjimus, siekia padėti asmeniui su negalia atstatyti arba sukurti iš naujo ryšius su jo artimiausios aplinkos bendruomene, padedant jam integruotis į visuomenę ir skatinant pilnavertišką gyvenimą (Griciūtė ir Senkevičiūtė-Doviltė, 2018; Gudžinskienė ir Driskienė, 2016).

Šiuolaikinėje visuomenėje socialinis darbuotojas tai – socialinės aplinkos tyrėjas, socialinių pokyčių skatintojas ir socialinio gyvenimo vadybininkas. Socialinį darbą Lietuvoje išskirtinai dirba tik socialiniai darbuotojai (Gudžinskienė ir Rimkevičė, 2021). Socialiniam darbuotojui labai svarbu sugebėti užmegzti ryšį su negalią turinčiu žmogumi, įgyti jo pasitikėjimą ir padėti jam pačiam surasti tinkamiausius problemų sprendimo būdus. Socialinis darbas, dirbant su negalią turinčiais asmenimis yra itin svarbus, galintis reikšmingai pagerinti negalią turinčio asmens gebėjimą aktyviai dalyvauti visuomenės gyvenime. Socialinis darbuotojas siekia padėti asmeniui su negalia spręsti socialines problemas, prisitaikyti prie aplinkos, susivokti gyvenime, atkurti ryšį su visuomene, padeda integruotis į visuomenę. Socialiniai darbuotojai didelį dėmesį skiria ir asmens su negalia artimiesiems, siekia padėti jo šeimai spręsti socialines problemas, kontaktuoja ir suteikia informaciją dėl artimojo būsenos, paruošia tolimesniam darbui (Povilionienė, 2023).

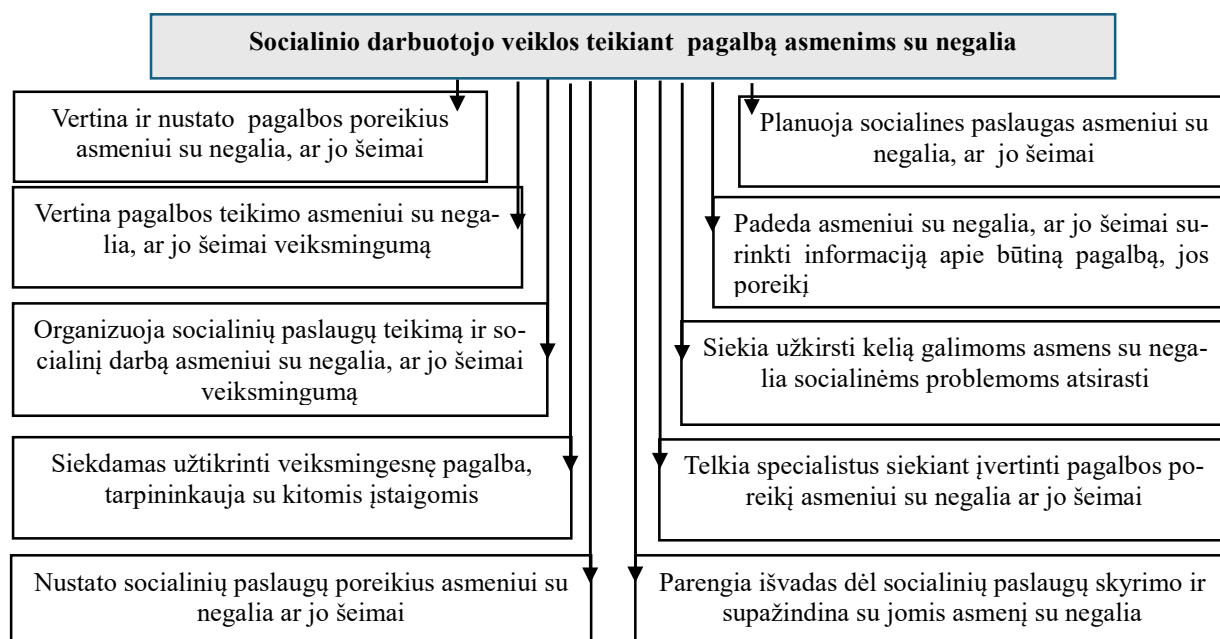
Socialinių darbuotojų darbo sritį, darbo su negalią turinčiais asmenimis ypatumus, socialinių paslaugų teikimą, socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą ir atestaciją reglamentuoja: LR Socialinių paslaugų įstatymo Nr. X-493 pakeitimo įstatymas (2023), LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2006, AR 2024-07-01 - 2024-12-31), LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme „Dėl 2006 m. balandžio 5 d. įsakymo Nr. A1-92 „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo (2024), LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių ir atliekamų funkcijų sąrašo patvirtinimo“ (2014, AR 2024-07-25).

LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų

pareigybių ir atliekamų funkcijų sąrašo patvirtinimo“ (2014, AR 2024-07-25) pažymima, kad socialinį darbą dirba socialinių paslaugų įstaigose dirbantys socialiniai darbuotojai, socialinių darbuotojų padėjėjai. Socialines paslaugas teikia jaunesnieji, vyresnieji, vyriausieji socialiniai darbuotojai, taip pat socialinis darbuotojai darbui su šeimomis, socialiniai darbuotojai darbui asmenims su negalia, socialiniai darbuotojas socialinei rehabilitacijai. LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. įsakyme „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2006, AR 2024-07-01 - 2024-12-31), nurodoma, jog „socialinio darbuotojo pagrindiniai veiklos tikslai:

- gerinti asmenų su negalia socialinę integraciją į visuomenę,
- palaikyti ar atstatyti asmens gebėjimus savarankiškai spręsti jam ar jo šeimai iškylančias socialines problemas,
- užkirsti kelią galimoms asmens su negalia, šeimos ar bendruomenės socialinėms problemoms atsirasti“.

Šių veiklos tikslų socialinis darbuotojas siekia organizuodamas socialinių paslaugų teikimą, tiesiogiai dirbdamas socialinį darbą, vykdydamas prevencinę socialinę veiklą, taip pat, bendrai veiklai sutelkdamas bendruomenę ir kitus specialistus. Socialinis darbuotojas teikdamas pagalbą asmenimis su negalia vykdo įvairias veiklas: organizuoja socialinių paslaugų teikimą ir socialinį darbą asmeniui su negalia, ar jo šeimai, vertina ir nustato pagalbos poreikius asmeniui su negalia, ar jo šeimai, siekdamas užtikrinti veiksmingesnę pagalbą, tarpininkauja su kitomis įmonėmis, įstaigomis ir organizacijomis, vertina pagalbos teikimo asmeniui su negalia, ar jo šeimai veiksmingumą, nustato socialinių paslaugų poreikius asmeniui su negalia ar jo šeimai, parengia išvadas dėl socialinių paslaugų skyrimo ir supažindina su jomis asmenį su negalia (žr. 5 pav.).



5 pav. Socialinio darbuotojo veiklos teikiant pagalbą asmenims su negalia

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. įsakymu „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2006, AR 2024-07-01 - 2024-12-31)

Socialinis darbuotojas planuoja socialines paslaugas asmeniui su negalia, ar jo šeimai, telkia specialistus siekiant įvertinti pagalbos poreikį asmeniui su negalia ar jo šeimai, padeda asmeniui su negalia, ar jo šeimai surinkti informaciją apie būtiną pagalbą, jos poreikį, organizuoja socialinių paslaugų teikimą ir socialinį darbą asmeniui su negalia, ar jo šeimai, siekia užkirsti kelią galimoms asmens su negalia socialinėms problemoms atsirasti (Merfeldaitė, Sabaliauskienė ir Gardziulevičienė, 2021). Negalia yra asmens fizinis arba protinis sutrikimas, kuris apriboja ar pakenkia asmens esminėms gyvybinėms funkcijoms (klausai, regai, kalbėjimui, judėjimui), rūpinimuisi savimi, tobulėjimui, ar darbui, atimantis, sumažinantis ar apribojantis asmens galimybę užsiimti kasdiene veikla ir jaustis pilnaverčiu visuomenės nariu (Raudeliūnaitė ir Buškevičiūtė, 2014). Išskiriama protinė, fizinė, sensorinė negalia ir raidos sutrikimai.

Socialinio darbuotojo darbo su fizine negalią turinčiais asmenimis specifika pasireiškia tame, jog šis darbas reikalauja specialių žinių, įgūdžių. Socialiniam darbuotojui tenka įvertinti asmens su negalia fizinės negalios pobūdį, laipsnį, individualius poreikius ir gyvenimo sąlygas. Taip pat, nustatomi ne tik fiziniai, bet ir emociniai bei psichosocialiniai asmens su fizine negalia poreikiai (Danusevičienė, 2016). Socialiniai darbuotojai aktyviai dalyvauja ir asmenų su negalia reabilitacijos ir adaptacijos procesuose. Kartu su medicinos ir reabilitacijos specialistais prisideda parengiant asmenims su negalia individualius reabilitacijos planus, skirtus atkurti ar pagerinti asmens fizines funkcijas. Socialiniai darbuotojai, taip pat, padeda parinkti ir pritaikyti įvairias pagalbines, kompensacines priemones (pvz., vežimėlius, vaikštynes) kasdieniam gyvenimui. (Merfeldaitė., Sabaliauskienė ir Gardziulevičienė, 2021). Socialinis darbuotojas ugdo ir skatina asmenų su fizine negalia savarankiškumą, teikia psichologinę ir emocinę paramą, padeda susidoroti su iššūkiais. Socialinis darbuotojas padeda asmenims su fizine negalia įsitraukti į bendruomenės veiklą, rasti jiems tinkamas laisvalaikio ir socialines veiklas (Danusevičienė, 2016). Socialinis darbuotojas taip pat bendradarbiauja su vietos valdžios institucijomis ir bendruomeninėmis organizacijomis, siekdamas užtikrinti asmeniui su fizine negalia fizinės aplinkos prieinamumą. Bendradarbiauja su sveikatos priežiūros, švietimo, užimtumo ir kitomis institucijomis, kad užtikrintų kompleksinę pagalbą ir paramą (Merfeldaitė., Sabaliauskienė ir Gardziulevičienė, 2021). Su didesniais iššūkiais socialiniai darbuotojai susiduria teikdami paslaugas psichinę ar protinę negalią turintiems asmenims. Psichinę ar protinę negalią turintys asmenys pasižymi nedideliu draugų skaičiumi, apribota

socialine veikla, lemiančia šių asmenų socialinę atskirtį. Dėl visuomenėje vyraujančių stereotipų ir išankstinių nuostatų šie asmenys dažnai patiria visuomenės atstūmimą ir izoliaciją, kas apriboja galimybes susirasti draugų. Dėl fizinės aplinkos nepritaikymo ar paslaugų trūkumo psichinę ar protinę negalią turintiems asmenims gali būti sunku dalyvauti įvairiose socialinėse veiklose. Dėl tam tikrų sveikatos būklių ar reabilitacijos programų poreikio šių asmenų dalyvavimas socialinėje veikloje gali būti itin ribotas. Psichikos negalią turintiems asmenims būdingas ilgalaikis nedarbas, skurdas (Mačiulis ir kt., 2015, Šinkariova, 2014). Psichikos ir protinės sveikatos sutrikimai gali reikšmingai paveikti asmens gebėjimą adekvačiai vertinti aplinką, tinkamai reikšti emocijas ir savarankiškai atlikti įprastas kasdienes veiklas, tokias kaip rūpinimasis higiena ir buitimi. Šios problemos gali kilti dėl įvairių psichikos sveikatos sutrikimų, tokių kaip depresija, bipolinis sutrikimas, nerimo sutrikimai ir kt. Moksliniai tyrimai (Kreivininė ir Vaičiulienė, 2013; Brimblecombe ir kt., 2015; Gudžinskienė ir Driskienė, 2016; Petružytė, 2017) atskleidžia, kad psichikos negalią turintys asmenys, lengviau tampa priklausomi nuo alkoholio, tabako ar kitų psichoaktyvių medžiagų vartojimo. Asmenys su psichikos sveikatos sutrikimais dažnai naudoja alkoholį ar narkotikus kaip priemonę streso, nerimo ar depresijos simptomams sumažinti (Brimblecombe ir kt., 2015). Socialinis darbuotojas atlieka svarbų vaidmenį mažinant socialinę atskirtį ir skatindamas psichinę ar protinę negalią turinčių asmenų socialinę integraciją. Organizuojami asmenims su psichine ir protine negalia užsiėmimai, skirti gerinti bendravimo socialinius įgūdžius. Minėtiems asmenims tai padeda lengviau užmegzti ir palaikyti santykius. Siekiant identifikuoti asmens su negalia poreikius socialiniai darbuotojai pasitelkia individualius pokalbius, vizitacijas, interesų vertinimo anketą (Gudžinskienė ir Driskienė, 2016). Socialiniai darbuotojai atlieka asmens su negalia socialinės situacijos ir socialinių paslaugų poreikių įvertinimą, užtikrina reikiamų socialinių paslaugų teikimą, vertinimą ir tęstinumą, konsultuoja patį asmenį ir jo artimuosius, sutvarko reikiamus dokumentus, tarpininkauja ir atstovauja asmenį su negalia įvairiose institucijose, atlieka užimtumo ir savipagalbos grupių organizavimą (Raudeliūnaitė ir Buškevičiūtė, 2014).

Apibendrinant galima teigti, kad socialinio darbuotojo darbo su negalią turinčiais asmenimis specifiką lemia įvairūs tarpusavyje susiję veiksniai. Vienas svarbiausių veiksnių – tai negalios pobūdis. Socialinis darbuotojas, priklausomai nuo negalios pobūdžio turi pasitelkti skirtingas darbo ir pagalbos teikimo metodus bei priemones. Socialinio darbuotojo darbo su negalią turinčiais asmenimis specifiką lemia ir individualūs asmens ar šeimos poreikiai, susiję su sveikatos būkle, emocine savijauta, savarankiškumo lygiu, socialiniais ryšiais bei galimybė-

mis dalyvauti visuomenės gyvenime. Socialinio darbuotojo darbo su negalia turinčiais asmenimis specifika lemia ir asmens ar šeimos gyvenimo aplinkybės, tokios kaip socialinė aplinka, gyvenamoji vieta, finansinė padėtis, prieinamų paslaugų spektras. Socialinis darbuotojas dirbdamas su negalia turinčiais asmenimis turi gebėti atliepti konkretaus asmens ar šeimos poreikius, skatinti jų socialinę integraciją ir užtikrinti gyvenimo kokybės gerėjimą.

2. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ MOTYVUOJANTYS VEIKSNIAI

Šiame magistro baigiamojo darbo skyriuje siekiant identifikuoti socialinių darbuotojų motyvuojančius veiksnius, nagrinėjamos motyvo, motyvacijos ir motyvavimo sampratos, analizuojami socialinių darbuotojų motyvuojantys individualūs, vidiniai ir išoriniai veiksniai.

2.1. Motyvo, motyvacijos ir motyvavimo sampratos ir sąsajos socialiniame darbe

Daugelis mokslininkų (Gichuhi Kimotho, Nikolajenko, 2019; Kavaliauskienė, Nikolajenko, 2017) analizuojančių socialinių darbuotojų darbą pastebi, jog socialinių paslaugų teikimą, socialinio darbo kokybę, socialinio darbuotojo, kaip profesionalo poreikius užtikrina tinkamai organizuotas socialinių darbuotojų motyvavimas. Analizuojant socialinių darbuotojų motyvuojančius veiksnius tikslinga apibrėžti motyvo, motyvavimo ir motyvacijos sąvokas.

Motyvo samprata mokslinėje literatūroje apibūdinama įvairiai (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Motyvo samprata

Autorius (publikacijos metai)	Apibrėžimas
M. Lohela-Karlsson, I. Jensen, Ch. Björklund (2022)	Skirtingų veiksnių ir stimulų kompleksas, skatinantis tam tikrą elgesį.
M. Fleer (2020)	Vidinė jėga, skatinanti žmogų siekti tam tikrų tikslų ar atlikti tam tikrus veiksmus.
M. A. Glišovic, G. Jerotijevic, Z. Jerotijevic (2019)	Vidinis noras ar poreikis, skatinantis asmenį veikti, siekti tam tikro tikslo.
L. Preikšienė (2017)	Stimulas, dėl kurios asmuo ar grupė asmenų priima tam tikrus sprendimus.
L. Uktverytė (2014)	Veiksmo priežastis, vidinė būseną, skatinanti žmogų sąmoningai veikti, siekti kokių tai tikslų.
D. Šavareikienė (2012)	Veiklos stimulus, siekiant patenkinti asmens poreikius.

Šaltinis: sudaryta autorės pagal Lohela-Karlsson, Jensen, Björklund, 2022; Fleer, 2020; Glišovic, Jerotijevic, Jerotijevic, 2019; Preikšienė, 2017; Uktverytė, 2014; Šavareikienė, 2012.

Remiantis skirtingų autorių pateiktais „motyvo“ apibrėžimais, „motyvas“ yra apibūdinamas kaip skirtingų veiksnių ir stimulų kompleksas, vidinė jėga, vidinė būseną, veiksmo priežastis, vidinis stimulus, noras ar poreikis, skatinantis tam tikrą žmogaus elgesį, skatinantis

žmogų sąmoningai veikti, kryptingai siekti kokio tai tikslo(-ų), priimti sprendimą(-us).

Pasak Šavareikienės (2012), motyvas gali būti apibrėžiamas kaip poreikis, kaip paskata, kaip tikslas, kaip ketinimas, kaip formuluotė, kaip būseną, kaip nuolatinė savybė, kaip pasitenkinimas. Štai keletas aspektų, kurie padeda geriau suprasti motyvo reikšmę ir jo vaidmenį žmogaus veikloje. Motyvas kyla iš žmogaus vidinių poreikių, norų ar vertybių. Tai gali būti fiziologiniai poreikiai tokie kaip alkis, troškulys), psichologiniai poreikiai (tokie kaip savirealizacija ar pripažinimas), socialiniai poreikiai (tokie kaip bendravimas, noras priklausyti socialinei grupei). Motyvas yra ta priežastis, dėl kurios žmogus imasi tam tikros veiklos. Be motyvo žmogaus veikla dažnai praranda prasmę (Makushkin, 2019). Motyvai būna vidiniai ir išoriniai. Vidiniai – kylantys iš asmeninių žmogaus poreikių ir vertybių, tokių motyvų pavyzdžiai savirealizacijos siekimas, kūrybinės sėkmės siekimas. Išoriniai motyvai kyla iš aplinkos ir yra susiję su išoriniais veiksniais, tokiais kaip socialinis pripažinimas.

Socialinių darbuotojų motyvai gali būti gana skirtingi: asmeniniai, profesiniai, socialiniai, kūrybiniai, moraliniai. Išskirtini tokie socialinių darbuotojų asmeniai motyvai, kaip noras padėti kitiems žmonėms, siekis prisidėti prie kitų žmonių gerovės, siekis padėti įveikti asmenims su negalia sunkumus ir pagerinti jų gyvenimo kokybę (Kavaliauskienė, 2008). Profesiniams motyvams priskirtini tokie socialinių darbuotojų motyvai kaip asmeninis profesinis augimas, karjeros galimybės, įgūdžių pritaikymas praktikoje, siekis dirbti reikšmingą darbą, darbo galimybės įvairiose organizacijose, darbo lankstumas. Socialiniams motyvams priskirtini tokie socialinių darbuotojų motyvai kaip bendruomenės gerovės siekis, siekis mažinti socialinę nelygybę (Gichuhi Kimotho, 2019).

Motyvacijos samprata skirtingų mokslininkų apibūdinama įvairiai (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. Motyvacijos samprata

Autorius (publikacijos metai)	Apibrėžimas
V. I. Bhavikatti, S. Hiremath (2021)	Žmogaus emocinė būklė, jėga, skatinanti žmogų veikti siekiant tam tikrų tikslų.
M. Lohela-Karlsson, I. Jensen, H. Björklund, H. (2022)	Psichologinė būseną, kuri skatina asmenį imtis veiksmų.
J. Breugh, A. Ritz, K. Alfes (2018)	Tai asmens vidinė energija arba paskata, kuri skatina asmenį siekti tam tikro tikslo, parodo kaip žmogus yra motyvuotas ir labiau įsipareigojęs.
G. Adomaitytė, V., Girdvainytė (2016)	Procesas, kurio metu formuojasi ir stiprėja asmens noras veikti, siekti tam tikro tikslo, veiklos.
R. Korsakienė, L., Lobanova, L., A. Stankevičienė (2011)	Vidinis noras ar išorinis paskatinimas, emocinė būklė, kuri skatina žmogų veikti.
D. Šavareikienė (2008)	Asmens, darbuotojo skatinimo procesas.
L. Lobanova (2010)	Vienas iš veiksnių, lemiančių asmens veiklos rezultatus.
J. Stoner (2001)	Veiksniai sukeltys, nukreipiantys, palaikantys konkretaus asmens elgesį.

Šaltinis: sudaryta autorės pagal Bhavikatti, Hiremath, 2021; Adomaitytė, Girdvainytė, 2016; Šavaveikienė, 2008; Stoner, 2001.

Remiantis skirtingų autorių (Bhavikatti, S. Hiremath, 2021; Lohela-Karlsson, Jensen, Björklund, 2022; Breugh, Ritz, Alfes, 2018; Adomaitytė, Girdvainytė, 2016; Korsakienė, Lobanova, Stankevičienė, 2011; Šavaveikienė, 2008; Lobanova, 2010; Stoner, 2001) pateiktais „motyvacijos“ apibrėžimais, socialinio darbuotojo motyvaciją galima apibūdinti kaip socialinio darbuotojo emocinę būklę, jėgą, skatinančią socialinį darbuotoją veikti siekiant tam tikrų tikslų, kaip psichologinė socialinio darbuotojo būseną, vidinis noras, procesas, kurio metu formuojasi ir stiprėja jo noras veikti, siekti tam tikro tikslo. Socialinio darbuotojo motyvacijos ir motyvo nereikėtų painioti, jie nėra sinonimai, nes socialinio darbuotojo motyvas yra konkreti priežastis ar paskata, dėl kurios socialinis darbuotojas atlieka tam tikrą veiksmą, o motyvacija suprantama kaip procesas arba socialinio darbuotojo emocinė būseną, kai socialinis darbuotojas yra motyvuotas ir labiau įsipareigojęs, tai veiksniai sukeltys, nukreipiantys, palaikantys konkretaus socialinio darbuotojo elgesį.

Apibrėžus socialinio darbuotojo motyvo ir motyvacijos sampratą svarbu apibrėžti socialinio darbuotojo motyvavimo sampratą. Mokslininkai nagrinėję motyvaciją, pateikia skirtingas sampratas (apibrėžimus) (žr. 3 lentelę).

3 lentelė. Motyvavimo samprata

Autorius (publikacijos metai)	Apibrėžimai
A. Radosavac ir kt. (2021)	Priemonių skatinančių darbuotojus labiau prisidėti prie organizacijos pasiekimų gerinimo visuma.
B. Chahar, S. R. Jain, V. Hatwal (2021)	Organizacijos priemonės ir veiksmai kurios paskatina darbuotojus efektyviau dirbti, įsitraukti į darbo procesą.
S. A. Makushkin (2019)	Piniginės ir nepiniginės organizacijos darbuotojų skatinimo priemonės, sistema veikianti konkrečioje organizacijoje.
M. Aleksić, G. Jerotijević, Z. Jerotijević (2019)	Priemonės, jų visuma paskatinančios organizacijos darbuotojus labiau siekti organizacinių ir asmeninių tikslų.
J. Breugh, A. Ritz, K. Alfes (2018)	Darbuotojų valdymo procesas, kai tikslinėmis skatinimo priemonėmis daromas poveikis darbuotojų elgsenai, siekiant paskatinti juos produktyviau, efektyviau dirbti.
J. Larsson, P. E., Eriksson, Pesamaa, O. (2018)	Materialinis ar nematerialinis darbuotojų skatinimas.
G. Adomaitytė, V. Girdvainytė (2016)	Poveikio priemonių visuma, kuriomis siekiama paskatinti darbuotojus siekti organizacijos tikslų.
J. Kostecka, V. Davidavičienė (2015)	Skatinimo priemonių visuma siekiant didesnio darbuotojų darbo produktyvumo.
L. Žiogelytė, G. Kšivickaitė (2014)	Skatinimo priemonių taikymas, kuriomis siekiama paskatinti darbuotojus geriau dirbti, didinti jų lojalumą ir įsipareigojimą organizacijai.

Šaltinis: sudaryta autorės pagal Radosavac ir kt., 2021; Chahar, Jain, Hatwal, 2021; Makushkin, 2019; Aleksić, Jerotijević, Jerotijević, 2019; Breugh, Ritz, Alfes, 2018; Larsson, Eriksson, Pesamaa, 2018; Larsson,

Eriksson, Pesamaa, 2018; Adomaitytė, Girdvainytė, 2016; Kostecka, Davidavičienė, 2015; Žiogelytė, Kšivickaitė, 2014.

Remiantis skirtingų autorių (Radosavac ir kt., 2021; Aleksić, Jerotijević, Jerotijević, 2019; Makushkin, 2019; Breugh, Ritz, Alfes, 2018; Larsson, Eriksson, Pesamaa, 2018; Adomaitytė, Girdvainytė, 2016; Kostecka, Davidavičienė, 2015; Žiogelytė, Kšivickaitė, 2014) pateiktais „motyvavimo“ apibrėžimais, „motyvavimas“ yra apibūdinamas kaip priemonių skatinančių darbuotojus labiau prisidėti prie organizacijos pasiekimų gerinimo visuma, organizacijos priemonės ir veiksmai, kurie paskatina darbuotojus efektyviau dirbti, įsitraukti į darbo procesą, kaip materialinis ar nematerialinis darbuotojų skatinimas.

Remiantis 3 lentelėje pateiktomis motyvavimo sampratomis, socialinio darbuotojo motyvavimą galima apibūdinti, kaip organizacinių skatinimo priemonių visumą, kuria siekiama didinti socialinių darbuotojų produktyvumą, pasitenkinimą darbu, lojalumą, įsipareigojimą organizacijai kurioje dirba socialinis darbuotojas ar socialinio darbuotojo įsipareigojimą konkrečiai veiklai ar darbui.

Socialinių darbuotojų motyvavimas užtikrinamas taikant vykdomas įvairias materialines pinigines, materialines nepinigas ir psichologines motyvavimo priemones. Socialinių darbuotojų darbo motyvacijos stiprinimui (didinimui) galima pasitelkti tokias materialines pinigines priemones kaip konkurencingo arba teisingo darbo užmokesčio socialiniams darbuotojams užtikrinimą, premijavimą, paskatinimą švenčių progomis (Gallo ir kt., 2023). Socialinių darbuotojų darbas dažnai susijęs su emocine įtampa, pervargimu, socialiniams darbuotojams keliami itin aukšti profesiniai reikalavimai. Socialinio darbuotojo darbo pastangas ir specifiką atitinkantis darbo užmokestis užtikrina, kad socialiniai darbuotojai jaustųsi finansiškai saugiais, motyvuotais, suteikti kokybiškas paslaugas socialinių paslaugų gavėjams. Socialinių darbuotojų darbo motyvacijos stiprinimui (didinimui) galima pasitelkti ir materialines nepinigas priemones (sporto ar sveikatingumo įstaigų abonementai, gyvybės ar sveikatos draudimas, kvalifikacijos kėlimo kursai, poilsiui skirti kelialapiai). (Baum, 2020; Cox et al., 2019). Socialinius darbuotojus geriau dirbti motyvuoja ir dauguma psichologinių motyvavimo priemonių tokių kaip galimybės derinti darbo o laiką, darbo sąlygų pagerinimas, socialinių darbuotojų įvertinimas, saviraiškos galimybės, darbuotojų pripažinimas, laisvė priimant sprendimus, palankus psichologinis klimatas organizacinės kultūros puoselėjimas, vadovų pasitikėjimas darbuotojais (Marcinkevičiūtė ir Petrauskienė, 2009). Naujausių mokslinių tyrimų (Gallo ir kt., 2023; Baum, 2020; Cox et al., 2019; Jirasevijinda, 2019) rezultatai atkleidė, kad tinkamai parinktos socialinių darbuotojų motyvavimo priemonės yra vienas pagrindinių

veiksnių, didinančių socialinių darbuotojų darbo arba profesinę motyvaciją, tad siekiant padidinti socialinių darbuotojų motyvaciją, siekiant, kad socialiniai darbuotojai labiau įsitrauktų į socialinių paslaugų teikimo procesą itin svarbu tinkamai motyvuoti socialinius darbuotojus, užtikrinant jo darbą ir pastangas atitinkantį darbo užmokestį, galimybes kelti kvalifikaciją, darbo ir asmeninio gyvenimo balansą (galimybę pasirinkti lankstų darbo laiką), užtikrinant grįžtamąjį ryšį tarp socialinio darbuotojo ir vadovo.

Apibendrinant galima teigti, kad socialinių darbuotojų motyvacija suprantama kaip vidinė jėga, skatinanti socialinius darbuotojus kuo geriau atlikti savo profesines pareigas. Socialinių darbuotojų motyvas – tai jų vidinis noras tobulėti profesinėje srityje, siekti karjeros galimybių, taikyti savo įgūdžius praktikoje. Motyvavimo procesas suprantamas kaip planingai organizuotas, kompleksinis įvairių motyvavimo priemonių taikymas, siekiant paskatinti socialinius darbuotojus geriau atlikti savo darbą. Socialinių darbuotojų motyvavimui galima taikyti įvairias materialines, nematerialines ir psichologines motyvavimo priemones, kurios skatina socialinius darbuotojus atlikti savo darbą kokybiškai ir su didesniu įsitraukimu.

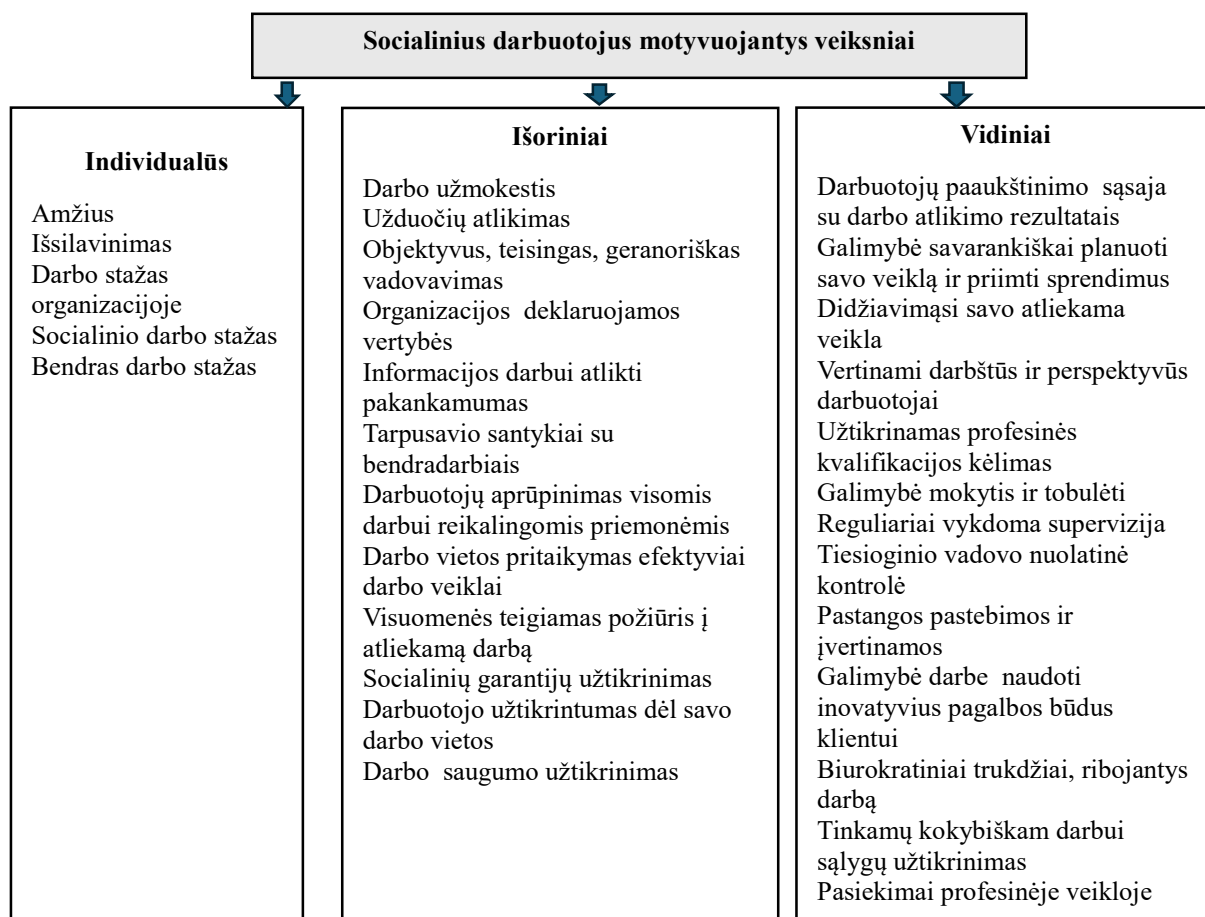
2.2. Socialinį darbuotoją motyvuojantys individualūs, vidiniai ir išoriniai veiksniai

Motyvuoti socialiniai darbuotojai įdeda daugiau pastangų yra labiau įsipareigoję, labiau empatiški dirbdami. Aukšta socialinių darbuotojų motyvacija dažnai lemia didesnę jų produktyvumą. Motyvuoti socialiniai darbuotojai yra pasiruošę įdėti papildomų pastangų, kad savo darbą atliktų kuo geriau. Motyvuoti socialiniai darbuotojai labiau siekia profesinio tobulėjimo, daugiau dėmesio skiria saviugdai, jie aktyviau dalyvauja mokymuose, seminaruose ir konferencijose, taip gerindami savo profesines kompetencijas (Nikolajenko, 2019).

Autoriai (Nikolajenko, 2019; Marmo ir Berkman, 2018; Joseph, 2017; Webb, 2016; Hussein, 2014; Shields, 2013; Kavaliauskienė, 2013) išskiria įvairius socialinius darbuotoją motyvuojančius veiksnius, kuriuos galima suskirstyti į tris grupes: individualius, išorinius ir vidinius (žr. 6 pav.).

Moksliniai tyrimai (Gallo ir kt., 2023; Girdwichai ir Sriviboon, 2020; Marcinkevičiūtė, 2016; Žiogelytė, Kšivickaitė, 2014) rodo, kad tokie individualūs veiksniai kaip darbuotojų amžius, lytis ir socialinio darbo stažas gali turėti reikšmingą įtaką jų darbo motyvacijai. Jaunesni darbuotojai dažnai labiau siekia profesinio augimo, jie būna aktyvesni, labiau linkę rizikuoti, siekdami naujų iššūkių bei galimybių tobulėti. Jauni socialiniai darbuotojai dažnai labiau domisi mokymosi galimybėmis, norėdami įgyti naujų įgūdžių ir greitai pakilti karjeros

laiptais. Vidutinio amžiaus darbuotojai dažniau siekia darbo ir asmeninio gyvenimo balanso. Juos motyvuoja tokie veiksniai kaip stabilios darbo sąlygos, socialinės garantijos ir tinkamas darbo krūvis. Vyresnio amžiaus darbuotojus motyvuoja stabilūs darbo santykiai ir mažesnis darbo krūvis, siekiant išvengti perdegimo (Žiogelytė, Kšivickaitė, 2014). P. Gallo ir kt. (2023) 2022 metais atliko tyrimą, kurio siekta nustatyti darbo motyvacijos įtaką X (gimusių 1961–1980 metais) ir Y (gimusių 1981–2004 metais) kartų socialiniams darbuotojams. Tyrimas neatskleidė, kad statistiškai reikšmingo ryšio tarp X ir Y kartų ir darbo užmokesčio nenustatyta. Tyrimu nustatyta, kad X kartos socialinius darbuotojus svarbesnės (labiau motyvuojančios) motyvuojančios priemonės yra darbo užmokestis ir galimybė kelti kvalifikaciją, tobulinti profesinius įgūdžius.



6 pav. Socialinius darbuotojus motyvuojantys veiksniai

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis Gallo ir kt. (2023); Nikolajenko (2019); Marmo ir Berkman (2018); Joseph (2017); Webb (2016); Hussein (2014); Shields (2013); Kavaliauskienė (2013).

Tyrimu nustatyta, jog Y kartos socialiniams darbuotojams labiau motyvuojančios yra tokios motyvavimo priemonės kaip įdomus darbas, draugiška darbo aplinka, grįžtamasis ryšys

tarp socialinio darbuotojo ir vadovo ir darbo bei asmeninio gyvenimo balansas. Tyrimu nustatyta, jog abiejų kartų respondentams kaip motyvaciją skatinanti priemonė yra vidinė refleksija, kuri skatina tobulėti ir gerinti socialinių paslaugų kokybę.

Mokslininkai (Žiogelytė ir Kšivickaitė, 2014) pažymi, kad socialinis darbas tradiciškai yra moterų profesija, taigi lytis, taip pat, gali turėti įtakos tam tikriems socialinių darbuotojų motyvaciniais aspektams. Moteriškos lyties atstovės dažniau ieško darbo ir asmeninio gyvenimo balanso, galimybės derinti įsipareigojimus šeimai ir darbui. Vyriškos lyties atstovai socialinio darbo srityje, dažniau motyvuoti siekti karjeros, pripažinimo, vadovaujančių pozicijų. Socialinio darbo patirtis (darbo stažas) taip pat turi įtakos. Mažesnę darbo socialinio darbo patirtį turintys socialiniai darbuotojai yra labiau motyvuoti mokytis, siekti profesinio augimo. Ilgametį darbo stažą turintys socialiniai darbuotojai dažnai yra motyvuoti galimybe perduoti savo žinias ir patirtį jauniems darbuotojams. Jie labiau siekia mažesnio darbo krūvio bei lankstesnio darbo grafiko.

Socialinių darbuotojų motyvaciją lemia tokie išoriniai veiksniai kaip darbo užmokestis, užduočių atlikimas, objektyvus, teisingas, geranoriškas vadovavimas, organizacijos deklaruojamos vertybės, informacijos darbui atlikti pakankumas, geri tarpusavio santykiai su bendradarbiais, darbuotojų aprūpinimas visomis darbui reikalingomis priemonėmis, darbo vietos pritaikymas efektyviai darbo veiklai, darbo saugumo užtikrinimas, visuomenės teigiamas požiūris į atliekamą darbą, socialinių garantijų užtikrinimas, darbuotojo užtikrintumas dėl savo darbo vietos (Marmo ir Berkman, 2018).

Pasak E. Nikolajenko (2019), socialinių darbuotojų motyvaciją lemia tokie vidiniai veiksniai kai darbuotojų paaukštinimo siejimas su darbo atlikimo rezultatais, galimybė savarankiškai planuoti savo veiklą ir priimti sprendimus, didžiavimasi savo atliekama veikla, profesinės kvalifikacijos kėlimo galimybės, galimybė mokytis ir tobulėti, reguliariai vykdoma supervizija, tiesioginio vadovo kontrolė, pastebimos ir įvertinamos pastangos sudaroma galimybė darbe naudoti inovatyvius pagalbos būdus klientui, biurokratiniai trukdžiai ribojantys darbą, tinkamų kokybiškam darbui sąlygų užtikrinimas, pasiekimai profesinėje veikloje. Autorė pastebi, kad socialinis darbas yra sudėtinga pagalbos teikimo žmonėms profesija, ypač svarbiu socialinių darbuotojų motyvacijos veiksniu laikytinos socialinio darbuotojo nuostatos, gebėjimas išvelgti profesinės veiklos prasmingumą. Autorė pastebi, jog socialinio darbuotojo motyvaciją, tikslinga tirti, atsižvelgiant į jo profesinius poreikius, tikslus ir profesinės veiklos vertybes (Nikolajenko, 2019).

Socialinių darbuotojų motyvacijai svarbūs vidiniai motyvaciniai veiksniai apimantys individualų lygmenį, kuriam priskiriami tokie motyvaciniai veiksniai kaip asmenybės bruožai,

socialinė raida, susiformavę gyvenimo standartai ir šiuos veiksnius apjungiančios nuostatos dėl savo profesinių gebėjimų. Aukšto lygio socialinių darbuotojų profesinė motyvacija susiformuoja tais atvejais, kai socialinis darbuotojas tiki savo gebėjimais ir aplinka. Socialiniai darbuotojai, kurie tiki savo gebėjimu efektyviai atlikti savo darbą, jaučia didesnę profesinę motyvaciją (Kavaliauskienė, 2013). Saviveiksmingumo jausmas kyla iš asmeninės patirties ir nuolatinių profesinių įgūdžių tobulinimo. Galimybės nuolat mokytis ir tobulėti profesinėje srityje stiprina socialinių darbuotojų pasitikėjimą savo žiniomis ir gebėjimais. Kvalifikacijos kėlimas, seminarai ir mokymai yra svarbūs socialinio darbuotojo profesinės motyvacijos stiprinimo veiksniai. Finansinės socialinių darbuotojų paskatos, pripažinimas, geri santykiai su vadovais, tinkamos darbo sąlygos ir karjeros galimybės taip pat vaidina svarbų vaidmenį užtikrinant aukštą šių darbuotojų profesinę motyvaciją. Aukšto lygio socialinio darbuotojo profesinę motyvaciją apsprendžia tokie veiksniai, kaip socialinio darbuotojo asmenybės bruožai: tvirtumas ir atkaklumas, tvirti tikslai ir požiūriai, aukštas profesinio įtraukimo lygis, susikurtas profesinės krypties modelis, susiformavę įsitikinimai, aiškus suvokimas, domėjimasis užduotimi, individualių pergalių siekis, optimalus darbo vietos socialinės paramos turinio suvokimas, siekis įgyti daugiau žinių ir patirties (Webb, 2016).

Išoriniai motyvaciniai veiksniai apima organizacijos lygmenį, organizacijos struktūrą, kultūrą, personalo politiką ir praktiką, darbo struktūrą. Šiuos veiksnius apjungia nuostatos dėl profesinės aplinkos. Taigi vidinių ir išorinių motyvacinių veiksnių poveikyje, gali susiformuoti aukšto lygio profesinė socialinio darbuotojo motyvacija arba žemo lygio socialinių darbuotojų profesinė motyvacija. Žemo lygio socialinių darbuotojų profesinei motyvacijai būdingi tokie požymiai, kaip prislėgta nuotaika, nusivylimas, vidinės kontrolės praradimas, neigiamų emocijų išgyvenimas, nerimo į gydymą simptomai, konfliktai dėl užduoties, santykių ir procesų, antrinių užduočių atlikimo kokybės problema, pasyvios rezignacijos formavimasis, įtampa, depresija, valios sprendimų slopinimas, išreikšti susierzinimas ir priešiškus, įtampa, sudėtingas tikslų siekimas, į nevirtį peraugantis nusivylimas (Joseph, 2017).

Daugelis mokslininkų (Gallo ir kt., 2023, Nikolajenko, 2019, Marmo ir Berkman, 2018, Hussein, 2014; Shields, 2013; Kavaliauskienė, 2013) sutinka su požiūriu, kad socialinio darbuotojo nuostatos yra vienas svarbiausių motyvacijos konstrukto. Nuostatos, kurios apima socialinio darbuotojo vertybes, įsitikinimus, požiūrį į profesiją, gali labai stipriai įtakoti jo motyvaciją. Socialinio darbuotojo įsitikinimai apie socialinio darbo reikšmę ir vertę gali sustiprinti jo įsipareigojimą savo profesijai. Socialinio darbuotojo tikėjimas, kad jo darbas yra reikšmingas visuomenei, gali skatinti jo motyvaciją. Prasmingas socialinio darbuotojo darbas, vidinį pasitenkinimą teikiantys darbo rezultatai neįmanomi be tvirtų socialinių darbuotojų

nuostatų, tikėjimo savo gebėjimais ir supančia aplinka. Tik tinkamai suderinus šias asmenines ir profesines veiklos sudedamąsias galima apibūdinti socialinį darbuotoją kaip profesionalą (Nikolajenko, 2019).

Apibendrinant galima teigti, kad išskiriamos trys motyvacinių veiksnių, formuojančių socialinių darbuotojų profesinę (darbo) motyvaciją grupės: individualūs, vidiniai ir išoriniai. Individualūs veiksniai, tokie kaip darbuotojų amžius, lytis ir socialinio darbo stažas gali turėti reikšmingą įtaką jų darbo motyvacijai. Socialinių darbuotojų motyvaciją lemia tokie išoriniai veiksniai kaip darbo užmokestis, užduočių atlikimas, objektyvus, teisingas, geranoriškas vadovavimas, organizacijos deklaruojamos vertybės, informacijos darbui atlikti pakankamumas, geri tarpusavio santykiai su bendradarbiais, darbuotojų aprūpinimas visomis darbui reikalingomis priemonėmis, darbo vietos pritaikymas efektyviai darbo veiklai, darbo saugumo užtikrinimas, visuomenės teigiamas požiūris į atliekamą darbą, socialinių garantijų užtikrinimas, darbuotojo užtikrintumas dėl savo darbo vietos. Socialinių darbuotojų motyvaciją lemia ir nemažai vidinių veiksnių tokių kaip galimybė savarankiškai planuoti savo veiklą ir priimti sprendimus, karjeros galimybės, galimybė mokytis ir tobulėti, reguliariai vykdoma supervizija.

3. SOCIALINĮ DARBUOTOJĄ MOTYVUOJANČIŲ VEIKSNIŲ DIRBANT SU ASMENIMIS SU NEGALIA TYRIMAS

3.1 Empirinio tyrimo metodologija

Tyrimo organizavimas ir eiga. Remiantis Žydžiūnaite ir Sabaliausku (2017), svarbu iš anksto numatyti tyrimo žingsnius, siekiant užtikrinti tyrimo nuoseklumą ir kokybę. Tyrimas organizuojamas šiais etapais:

Pirmas etapas – problemos formulavimas ir tyrimo tikslų iškėlimas.

Tyrimo **problema**: *Kokie veiksniai motyvuoja socialinius darbuotojus, dirbančius su asmenimis su negalia, ir kurie iš šių veiksnių yra stipriausi motyvatoriai?*

Tyrimo **tikslas** – *identifikuoti veiksniai, lemiančius socialinio darbuotojo motyvaciją dirbant su asmenimis su negalia.*

Tyrimo metu iškeliamos dvi pagrindinės hipotezės, kurios remiasi teoriniu pagrindu apie motyvaciją ir siekia paaiškinti, kurie veiksniai yra svarbiausi socialinių darbuotojų motyvacijai.

1. Hipotezė 1 (H1): Socialinius darbuotojus, teikiančius paslaugas asmenims su negalia, labiau motyvuoja vidiniai motyvaujantys veiksniai nei išoriniai.

Paaiškinimas: Ši hipotezė grindžiama savarankiškumo teorija, kuri teigia, kad vidiniai motyvai, tokie kaip prasmingumas, asmeninis augimas ir pasitenkinimas darbu, gali būti stipresnis stimulus darbuotojams nei išoriniai motyvai, tokie kaip atlyginimas, darbo sąlygos ir pripažinimas. Tikimasi, kad vidiniai motyvai bus vertinami kaip svarbesni socialinių darbuotojų motyvacijos veiksniai.

2. Hipotezė 2 (H2): Išoriniai motyvaujantys veiksniai mažiausiai motyvuoja socialinius darbuotojus, teikiančius paslaugas asmenims su negalia.

Paaiškinimas: Ši hipotezė remiasi prielaida, kad išoriniai motyvai (pvz., atlyginimas, darbo sąlygos, pripažinimas) nėra pagrindiniai motyvatoriai socialiniams darbuotojams, dirbantiems su asmenimis su negalia. Manoma, kad šie veiksniai turi mažesnę poveikį darbuotojų motyvacijai, palyginti su vidiniais motyvais, ir gali būti žemiausi pagal svarbą visų motyvujančių veiksnių skalėje.

Esminiai skirtumai tarp hipotezių:

H1 lygina vidinius ir išorinius veiksnius tarpusavyje, siekiant nustatyti, kuris iš jų labiau motyvuoja socialinius darbuotojus.

H2 teigia, kad išoriniai veiksniai apskritai yra silpniausi motyvavimo šaltiniai, nepriklausomai nuo kitų veiksnių reikšmės.

Antras etapas – literatūros analizė. Atlikta aktualios literatūros analizė (Gallo ir kt., 2023; Rose & Palattiyil, 2020; Kam, 2020; Nikolajenko, 2019; Marmo & Berkman, 2018; Hussein, 2014; Shields, 2013; Kavaliauskienė, 2013; Mažeikienė & Doleraitienė, 2011), pagrindžiant tyrimo kryptį ir pasirinktą metodą.

Trečias etapas – tyrimo tipo pagrindimas. Pasirinktas **kiekybinis tyrimo tipas**, nes jis leidžia objektyviai rinkti ir analizuoti skaitinius duomenis, leidžia generalizuoti rezultatus visos tiriamosios populiacijos atžvilgiu (Valackienė & Mikėnė, 2010; Kardelis, 2016). Kiekybiniai tyrimai apibūdinami sistemingu požiūriu į tyrimo objektą, statistiniais duomenų analizės metodais ir kiekybine išraiška (Creswell, 2014; Muijs, 2011; Neuman, 2014).

Ketvirtas etapas – atrankos metodo pagrindimas. Pasirinkta **netikimybinė tikslinė atranka** – sąmoningai atrinkti socialiniai darbuotojai, kurie dirba su asmenimis su negalia. Atrankos kriterijai: lytis, amžius, išsilavinimas, darbo stažas. Šis metodas dažnai taikomas socialiniuose moksluose, kai norima tyrinėti specifinę tiriamųjų grupę (Babbie, 2010; Bryman, 2012).

Penktas etapas – duomenų rinkimo instrumento pagrindimas. Mokslinė problema aiškiai apibrėžia empirinio pagrindo trūkumą, kuris lieka neatskleistas dėl stipriausiai socialinius darbuotojus motyvuojančių veiksnių, teikiančių socialines paslaugas asmenims su negalia. Tai reikalauja tikslių, apibendrinamų duomenų, kurie atspindėtų tendencijas didesnėje populiacijos imty. Dėl šios priežasties pasirinktas **kiekybinis tyrimas su standartizuota anketa**, teikiantis galimybes išmatuoti įvairių vidinių ir išorinių motyvuojančių veiksnių dažnumą, stiprumą ir sąsajas su kitais kintamaisiais, naudojant statistinę analizę. Taikytas struktūrizuotas **anoniminis anketinis klausimynas**, sumažinantis interpretacijų galimybę dėl šių privalumų:

1. Klausimynai leidžia efektyviai rinkti kiekybinę informaciją;
2. Duomenis galima rinkti ir nuotoliniu būdu;
3. Užtikrinamas aukštas anketų sugražinimo rodiklis;
4. Tinka didelės apimties imčiai (Dikčius, 2011; Kardelis, 2016; Muijs, 2011).

Šeštasis etapas – imties dydžio pagrindimas.

Imtis. Tyrimo imties dydis nustatytas remiantis V. I. Paniotto formule:

$$n = 1 / (\Delta^2 + 1/N) \quad (1)$$

Kur :

n – imties dydis;

Δ - imties paklaidos dydis ($= 0,05$, t. y. socialiniuose moksluose taikoma standartinė 5 proc. paklaida);

N – generalinė aibė (Žydžiūnaitė ir Sabaliauskas, 2017)

Remiantis V. I. Paniotto formulę, apskaičiuotas tyrimo imties dydis:

$$n = 1 / (0,05^2 + 1/5729) = 374$$

Pagal V. I. Paniotto formulę, prie 5 % paklaidos ($\Delta = 0,05$) ir populiacijos dydžio 5729, reikalingas imties dydis – **374 respondentai**. Populiacijos dydis nustatytas pagal LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2024-07-25 atnaujintą dokumentą apie socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybes. Nors oficiali užklausa LR SADM liko neatsakyta, populiacijos skaičius grindžiamas oficialiais ministerijos dokumentais.

Vis dėlto būtina pažymėti, kad oficialūs statistiniai duomenys, aiškiai išskiriantys, kiek socialinių darbuotojų teikia paslaugas būtent asmenims su negalia, šiuo metu nėra prieinami. Kreipusis į Valstybės duomenų agentūrą buvo gauta informacija, kad pagal užklausą galima

būtų pateikti tik bendrą socialinių darbuotojų skaičių 2024 metų pabaigoje, tačiau nėra galimybės išskirti jų pagal aptarnaujamas asmenų grupes.

Tokios detalios informacijos trūkumas riboja galimybę tiksliai nustatyti tiriamosios populiacijos dydį, todėl šiuo atveju remiamasi apibendrintais duomenimis iš LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos dokumentų bei taikoma tikslinga atranka pagal aktualius tyrimo kriterijus.

Tyrimo dalyvavo **215 socialinių darbuotojų** (n=215) – tai sudaro apie **4,3 % visos populiacijos**, o tokia imtis laikytina pakankama pagrindai analizei ir apibendrinimams (Kardelis, 2016; Neuman, 2014). Nors ~ 4,3 % visos populiacijos mažesnis nei idealiai rekomenduojama, šis skaičius vis tiek leidžia atlikti **reprezentatyvią analizę**, ypač kai:

Imtis nebuvo atsitiktinė, o tikslinė (dirbantys su asmenimis su negalia);

Dalyvavo socialiniai darbuotojai iš skirtingų Lietuvos miestų ir organizacijų;

Duomenų kokybė – aukšta, nes apklausa buvo anoniminė, užtikrinant atsakymų nuoširdumą. **Kritinis pamąstymas:** Esant mažesnei imčiai, svarbu ne tik kiekybė, bet ir tai, kad **respondentai atitiko tikslus atrankos kriterijus**, t. y. jų darbas iš tiesų susijęs su paslaugų teikimu asmenims su negalia. Tai lemia duomenų **turinio validumą**, kuris kartais gali kompensuoti šiek tiek mažesnę skaitinį imties dydį (Neuman, 2014).

Septintas etapas – duomenų analizė. Duomenys buvo analizuojami **SPSS 17.0** programa, taikant **aprašomąją statistiką ir neparimetrinius statistinius metodus** (Creswell, 2014; Muijs, 2011). Tyrimo rezultatai pateikti vizualiai – grafikai sudaryti su **MS Excel 2010**. Gautos išvados yra **patikimos ir reprezentatyvios**, todėl leidžia pagrindai apibendrinti rezultatus visos tiriamosios imties atžvilgiu.

Tyrimo instrumento pagrindimas. Siekiant išsiaiškinti išorinius ir vidinius veiksnius, lemiančius socialinių darbuotojų motyvaciją, buvo sukurtas tyrimo instrumentas, sudarytas iš dviejų pagrindinių klausimų blokų: *išorinių* ir *vidinių* motyvacijos veiksnių. Šie blokai apima svarbiausią tyrimo temą ir padeda surinkti faktais pagrįstą informaciją, kurią gerai žino tyrimo dalyviai.

Tyrimo anketos klausimynas susideda iš 13 klausimų, kurie yra suskirstyti į šiuos pagrindinius blokelius:

1. Tyrimo dalyvių socialiniai ir demografiniai duomenys;
2. Išoriniai veiksniai, lemiantys socialinių darbuotojų motyvaciją;
3. Vidiniai veiksniai, lemiantys socialinių darbuotojų motyvaciją;
4. Individualūs veiksniai, lemiantys socialinių darbuotojų motyvaciją.

Socialiniai darbuotojai vertino 31 teiginį, naudodamiesi penkiabalės Likerto skalės sistema nuo „Visiškai nesutinku“ (1) iki „Visiškai sutinku“ (5). Pirmieji 16 teiginių buvo skirti išorinei motyvacijai vertinti, likę 15 teiginių – vidinei motyvacijai nustatyti. Apskaičiuojant visų teiginių vidurkį, buvo nustatytas bendras socialinių darbuotojų motyvacijos lygis. Likerto rangų skalė dažnai naudojama siekiant įvertinti darbuotojų motyvaciją, kai kiekvieno respondento atsakymai sumuojami ir apskaičiuojamas vidurkis (Dikčius, 2011; Mellenbergh, 2016). Siekiant įvertinti tyrimo instrumento patikimumą ir nustatyti skalių vidinį suderinamumą, buvo taikytas Cronbach Alpha koeficientas. Gautos reikšmės rodo aukštą skalių patikimumą: bendros motyvacijos skalės Cronbach Alpha siekė 0,922, išorinės motyvacijos – 0,904, o vidinės motyvacijos – 0,951. Visi gauti rodikliai viršijo 0,8 ribą, o tai patvirtina, kad visų trijų skalių vidinis nuoseklumas yra labai geras. Tai leidžia teigti, kad klausimynas patikimai matuoja socialinių darbuotojų motyvacijos konstrukta.

Papildomai buvo atliktas Smirnovo-Kolmogorovo testas skirstinių normalumui įvertinti. Visų skalių atveju testas parodė statistiškai reikšmingą skirtumą nuo normaliojo skirstinio ($p < 0,05$), todėl tolimesnėje duomenų analizėje buvo pasirinkti neparametriniai statistiniai metodai – Mann-Whitney U bei Kruskal-Wallis H kriterijai.

Tyrimo dalyvių socialiniai – demografiniai duomenys: Lytis, amžius, išsilavinimas, organizacijos tipas, kurioje dirba, stažas dabartinėje organizacijoje, socialinio darbo stažas ir bendras darbo stažas. Šiems duomenims pagrįsti naudoti šaltiniai: Mažeikienė ir Dolenienė (2011), Abelskienė (2015), Hicks (2015), Nieto (2019), Galkūtė ir kt. (2023), Grunwald ir Stüwe (2020).

Išoriniai motyvacijos veiksniai suskirstyti į 7 subkategorijas: darbo užmokestis, vadovavimas, organizacijos politika, bendradarbiai, darbo sąlygos, statusas ir saugumas. Kiekvienai iš šių kategorijų pateikiama 15 teiginių, kurie leidžia detaliau ištirti išorinius motyvacijos veiksnius. Ši dalis paremta Mamo ir Bērziņa (2018), Kavaliauskienė (2013), Eurofound (2012) tyrimais.

Vidinių motyvacijos veiksnių skalė taip pat susideda iš 7 subkategorijų: karjera, kvalifikacijos kėlimas, darbo pobūdis, viešojo sektoriaus interesai, pripažinimas, pasiekimai, atsakomybė ir autonomija. Šių aspektų tyrimas siekia atskleisti, kaip asmeninės vertybės ir tikslai veikia socialinių darbuotojų motyvaciją. Klausimai grįsti Maslow, Kavaliauskienė (2013), Intrinsic Motivation Inventory (IMI) šaltiniais. Kiekvienai subkategorijai taip pat pateikiama 15 teiginių.

Individualūs veiksniai, lemiantys socialinių darbuotojų motyvaciją, yra susiję su specifiniais tyrimo dalyvių socialiniais ir demografiniais aspektais, tokiais kaip amžius, socialinio

darbo stažas ir išsilavinimas. Tam skirtos 7 subkategorijos, ir klausimai apima 10 klausimų. Ši dalis paremta Eidukevičiūtė ir Vėjelienė (2014), Rose ir Palattiyil (2008), Roulston ir kt. (2024) darbais.

Tyrimo klausimynų vidiniam suderinamumui (validumui) patikrinti apskaičiuotas Cronbach Alfa koeficientas. Skalė laikoma tinkama, kai Cronbach Alfa > 0,8 (Cronbach, 1951; Field, 2013).

Anketinio tyrimo struktūra, pateikiama 4 lentelėje, o tyrimo klausimynas socialiniams darbuotojams – 1 priede.

4 lentelė. Anketos klausimyno struktūra

Tyrimo laukas (sritis)	Moksliniai šaltiniai, kuriais remtasi formuojant anketos klausimus	Klausimų temos (klausimo nr. anketoje)
Išoriniai veiksniai lemiantys socialinių darbuotojų motyvaciją. Siekiami sužinoti kokie išoriniai veiksniai labiausiai lemia (įtakoja) socialinių darbuotojų motyvaciją.	Marmo ir Berkman, 2018; Kavaliauskienė, 2013, Eurofound (2012).	Darbo užmokestis, darbo sąlygos, kolegų ir vadovo parama, darbo krūvis (8).
Vidiniai veiksniai lemiantys socialinių darbuotojų motyvaciją Siekiami sužinoti kokie vidiniai veiksniai labiausiai lemia (įtakoja) socialinių darbuotojų motyvaciją.	Myers, 2008; Kavaliauskienė, 2013, Intrinsic Motivation Inventory (IMI)	Vidinis pasitenkinimas darbu, vertybių suderinamumas, savirealizacija (9).
Individualūs veiksniai lemiantys socialinių darbuotojų motyvaciją. Pagrindinė klientų grupė, su kuria dirbate socialiniai darbuotojai, darbo vieta (kaimas, miestas), darbo vieta pagal regioną, priklausomybė socialinius darbuotojus atstovaujantys profesinei sąjungai.	Eidukevičiūtė ir Večkienė (2014); Rose ir Palattiyil (2020); Roulston et al. (2024).	Asmeninės savybės, požiūris į profesiją, emocinis išitraukimas (10 – 13).
Tyrimo dalyvių socialiniai – demografiniai duomenys. Lytis, amžius, išsilavinimas, organizacijos tipas, kurioje dirba, stažas dabartinėje organizacijoje, socialinio darbo stažas ir bendras darbo stažas.	Mažeikienė ir Doleraitienė, 2011; Ablačinskienė, 2015; Hicks, 2015; Nicette, 2019; Gallo ir kt., 2023; Girdwichai ir Sriviboon, 2020.	Amžius, lytis, išsilavinimas, darbo patirtis, darbo vieta, pareigos (1-7)

Šaltinis: sudaryta autorės

Duomenų analizės metodai. Statistinė duomenų analizė atlikta naudojant SPSS Statistics 20 programinę įrangą ir MS Excel 2016 kompiuterinę programą. Nagrinėjamų požymių pasiskirstymui pasirinktoje imtyje įvertinti taikyta aprašomoji duomenų statistika – absoliutūs (N, vnt.) ir procentiniai dažniai (proc.), kiekybine skale išreikštų kintamųjų aprašymui buvo apskaičiuoti vidurkiai ir rangų vidurkiai. Šie statistiniai metodai ypač tinkami vertinant socialinių tyrimų duomenis, surinktus naudojant Likerto skalę, kuri socialiniuose moksluose laikoma

vienu patikimiausių požiūrių matavimo instrumentų (Mellenbergh, 2016). Dviejų nepriklausomų imčių neparimetrinių kintamųjų, kurių skirstinys statistiškai reikšmingai nuo normaliojo skyrėsi, vidutiniams rangams palyginti buvo apskaičiuoti Mann-Whitney U (dviejų nepriklausomų imčių atvejais) ir Kruskalio-Voliso H (trijų ir daugiau nepriklausomų imčių atvejais) kriterijai. Ryšio tarp intervalinių kintamųjų, kurių skirstinys reikšmingai nuo normaliojo skirstinio skyrėsi, stiprumas analizuotas apskaičiuojant Spearman koreliacijos koeficientą, o kategorinių (nominaliųjų) kintamųjų atveju – Kendalo koreliacijos koeficientas (r). Jei $0 < |r| \leq 0,3$, dydžiai silpnai priklausomi, jei $0,3 < |r| \leq 0,7$, vidutiniškai priklausomi, jei $0,7 < |r| \leq 1$, stipriai priklausomi. Koreliacijos koeficientas bus teigiamas, kai vienam dydžiui didėjant, didės ir kitas, neigiamas – kai vienam dydžiui didėjant, kitas mažės.

Duomenų rinkimo organizavimas ir eiga. Siekiant užtikrinti apklausos rezultatų aktualumą ir duomenų įvairovę, apklausoje dalyvauti buvo kviečiami socialiniai darbuotojai, teikiantys paslaugas asmenims su negalia įvairiose Lietuvos savivaldybėse. Dalyvių atranka nebuvo ribojama nei pagal savivaldybę, nei pagal konkrečias organizacijas ar įstaigas – tyrime dalyvavo tiek valstybinėse, tiek privačiose socialinių paslaugų įstaigose dirbantys socialiniai darbuotojai. Apklausos anketa buvo sukurta naudojantis MRU suteiktu Microsoft Forms įrankiu ir patalpinta tinklalapyje *apklausa.lt*, kurios nuoroda https://apklausa.lt/private/forms/ap_or_pm bei https://forms.office.com/Pages/DesignPageV2.aspx?origin=Neo-PortalPage&subpage=design&id=SHP-GoK96QEGcWjouBr8PDUokGZFHdENDnLg0EWMvG_NUMDhCWFIZTTF-LVFJGRjQ0V1QzUIIxMTZZVi4u&topview=Prefill. Nuorodos į anketą buvo platinamos keeliais kanalais: išsiųsta viešai skelbiamais elektroniniais adresais su prašymu pasidalyti ja su darbuotojais, atitinkančiais tyrimo kriterijus, taip pat paskelbta socialinių darbuotojų profesinėse grupėse socialiniame tinkle „Facebook“. Apklausa internetu atlikta 2025 m. vasario–kovo mėnesiais. Iš viso anketą užpildė 215 socialinių darbuotojų. Visi pateikti atsakymai laikomi tinkamais duomenų analizei.

Tyrimo ribotumai. Vienas esminių šio tyrimo ribotumų susijęs su tuo, kad tiriamosios populiacijos dydis negalėjo būti nustatytas tiksliai. Nors siekta gauti oficialią informaciją apie socialinių darbuotojų, teikiančių paslaugas asmenims su negalia, skaičių, į užklausą Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai atsakymo negauta. Kreipusis į Valstybės duomenų agentūrą paaiškėjo, kad institucija gali pateikti tik bendrus duomenis apie socialinių darbuotojų skaičių šalies mastu, tačiau neturi galimybės jų klasifikuoti pagal klientų grupes. Taigi, šiuo metu viešojoje statistikoje nėra diferencijuotų duomenų, kurie leistų aiškiai identifikuoti, kiek socialinių darbuotojų teikia paslaugas būtent asmenims su negalia. Ši aplinkybė

riboja galimybę suformuluoti tikslų generalinės aibės dydį, todėl imties skaičiavimas paremtas bendrais oficialiais dokumentais, o tyrimo imtis buvo formuojama taikant tikslingą atranką pagal aktualius profesinės veiklos kriterijus. Tai laikytina metodologiniu ribotumu, turinčiu įtakos populiacijos reprezentatyvumo vertinimui.

Tyrimo etika. Apklausa buvo vykdoma elektroniniu būdu, užtikrinant respondentų anonimiškumą ir duomenų konfidencialumą, laikantis etinių principų – teisingumo, sąžiningumo, pagarbos asmens privatumui, nusiteikimo nekenkti bei geranoriškumo. Tyrimo dalyviai tyrime dalyvavo savanoriškai – jiems buvo iš anksto pateikta aiški informacija apie tyrimo tikslus, eigą, trukmę, duomenų tvarkymą ir tyrėjos kontaktai. Siekiant užtikrinti tikslingą atranką, tyrimas buvo skirtas tik tiems socialiniams darbuotojams, kurių profesinė veikla susijusi su paslaugų teikimu asmenims su negalia. Ši sąlyga buvo aiškiai įvardyta anketos pradžioje, o tikslingumo kontrolė užtikrinta įtraukiant filtro klausimus, padedančius identifikuoti, ar dalyvis atitinka nustatytus atrankos kriterijus.

Klausimynas buvo sudarytas naudojant *Microsoft Forms* platformą, pasiekiamą per Mykolo Romerio universiteto suteiktą elektroninio pašto paskyrą. Apklausa nuoroda buvo tikslingai platinama socialinių paslaugų įstaigoms el. paštu bei skleidžiama tikslinėse socialinių darbuotojų bendruomenėse socialiniame tinkle „Facebook“. Siekiant išplėsti pasiekiamumą, apklausa taip pat buvo paskelbta portale *apklausa.lt*, kartu išlaikant griežtą kriterijų, kad tyrime dalyvautų tik tie respondentai, kurių veikla susijusi su paslaugomis asmenims su negalia. Visi klausimai suformuluoti taip, kad nebūtų galima identifikuoti asmens, o renkami tik tie duomenys, kurie būtini tyrimo tikslams pasiekti.

3.2. Empirinio tyrimo rezultatų analizė

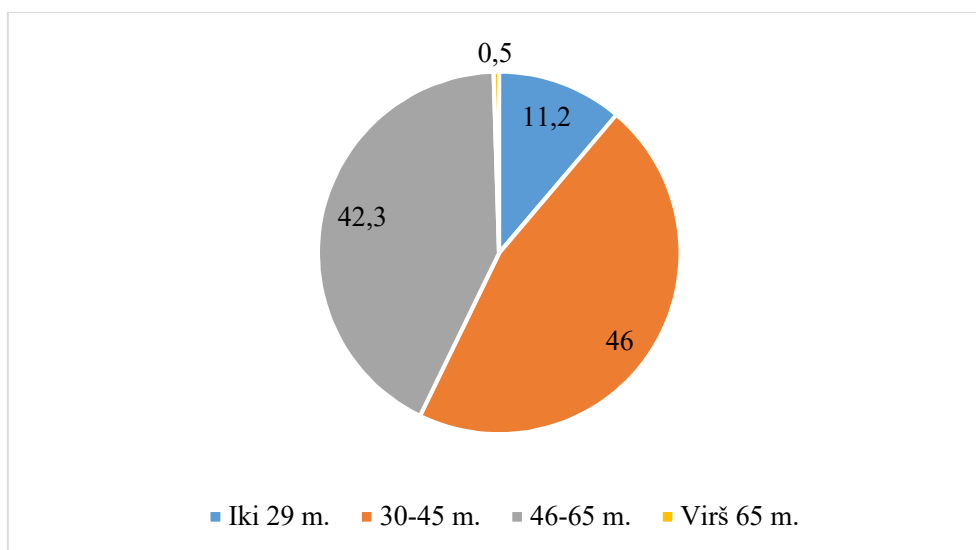
Respondentų sociodemografinės charakteristikos. Tyrimo metu buvo apklausta 215 socialinių darbuotojų, kurių socialinės-demografinės charakteristikos pateikiamos 5 lentelėje.

5 lentelė. Respondentų socialinių darbuotojų socialinės – demografinės charakteristikos

Charakteristika		Vnt.	Proc.
Lytis	Moterys	204	94,9
	Vyrai	11	5,1
Amžius	Iki 29 m.	24	11,2
	30-45 m.	99	46,0
	46-65 m.	91	42,3
	Virš 65 m.	1	0,5

Išsilavinimas	Soc. pedagogika	26	12,1
	Soc. darbo kvalifikacija	39	18,1
	Socialinis darbas	139	64,7
	Kita	11	5,1
Organizacijos tipas	Valstybinė (biudžetinė)	146	68,2
	Privati	25	11,7
	Nevyriausybė	43	20,1
Darbo stažas organizacijoje	Iki 1 m.	38	17,7
	1-5 m.	80	37,2
	6-10 m.	42	19,5
	11-15 m.	19	8,8
	16-20 m.	15	7,0
	21-25 m.	7	3,3
	Virš 26 m.	14	6,5
Socialinio darbo stažas	Iki 1 m.	22	10,2
	1-5 m.	70	32,6
	6-10 m.	48	22,3
	11-15 m.	35	16,3
	16-20 m.	22	10,2
	21-25 m.	5	2,3
	Virš 26 m.	13	6,0

Didžiąją dalį tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų sudarė moterys (94,9 proc.), o vyrų dalis siekė vos 5,1 proc. Šis netolygus pasiskirstymas pagal lytį atspindi bendrą socialinio darbo profesijos specifiką – ši sritis tradiciškai laikoma moteriška ir dažniausiai pasirenkama moterų. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių pateikiamas 7 paveiksle.

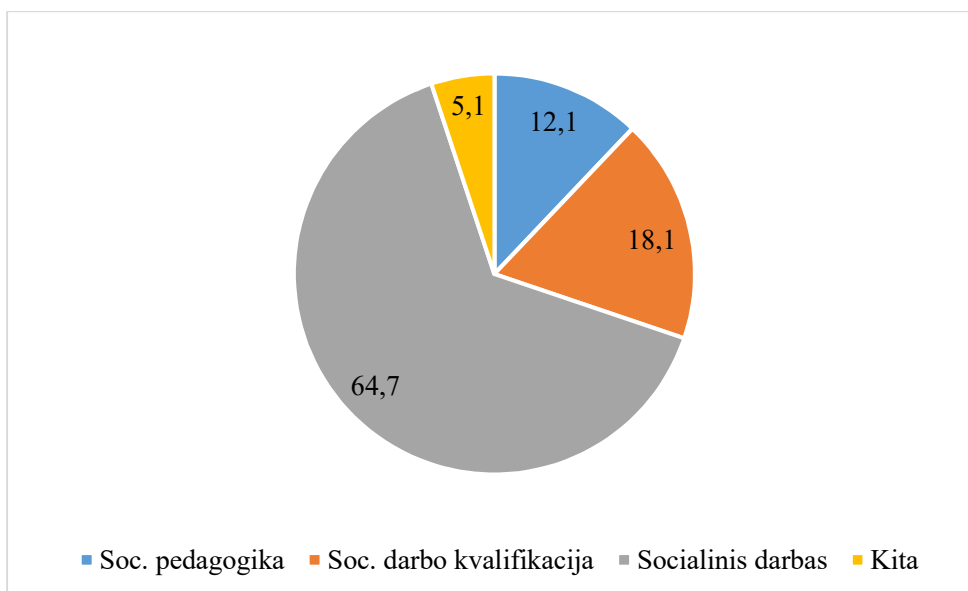


7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių (proc.)

Analizuojant respondentų pasiskirstymą pagal amžių, didžiausią dalį (46 proc.) sudarė 30–45 metų amžiaus socialiniai darbuotojai – jie sudarė beveik pusę visų tyrimo dalyvių. Antroje vietoje – 46–65 metų amžiaus respondentai (42,3 proc.). Jaunesni nei 29 metų asmenys sudarė 11,2 proc. apklaustųjų, o vyresni nei 65 metų – vos 0,5 proc. Pastarasis, vienintelis tyrime dalyvavęs vyresnio amžiaus socialinis darbuotojas, tolesnėje analizėje priskirtas 46–65 metų amžiaus grupei, siekiant užtikrinti duomenų palyginamumą.

Atsižvelgiant į pasiskirstymą, galima teigti, kad dauguma tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų yra vidutinio amžiaus.

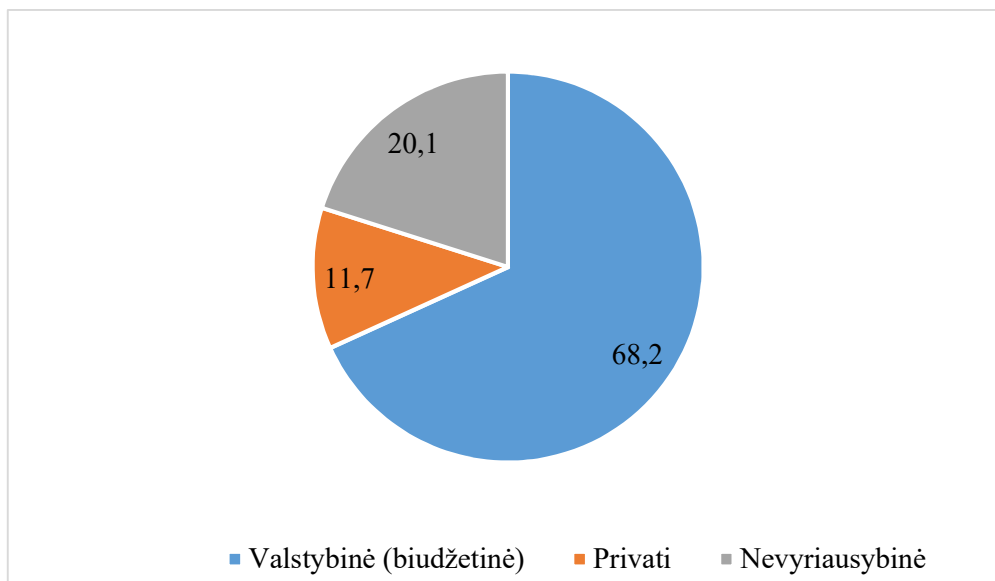
Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą pateikiamas 8 paveiksle.



8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (proc.)

Analizuojant respondentų pasiskirstymą pagal išsilavinimą paaiškėjo, kad dauguma (64,7 proc.) buvo įgiję socialinio darbo specialybę. Dar 18,1 proc. respondentų turėjo socialinio darbo kvalifikaciją, o 12,1 proc. – socialinio pedagogo specialybę. Galima daryti išvadą, kad daugiau nei pusę tyrimo dalyvių sudarė asmenys, turintys išsilavinimą socialinio darbo srityje.

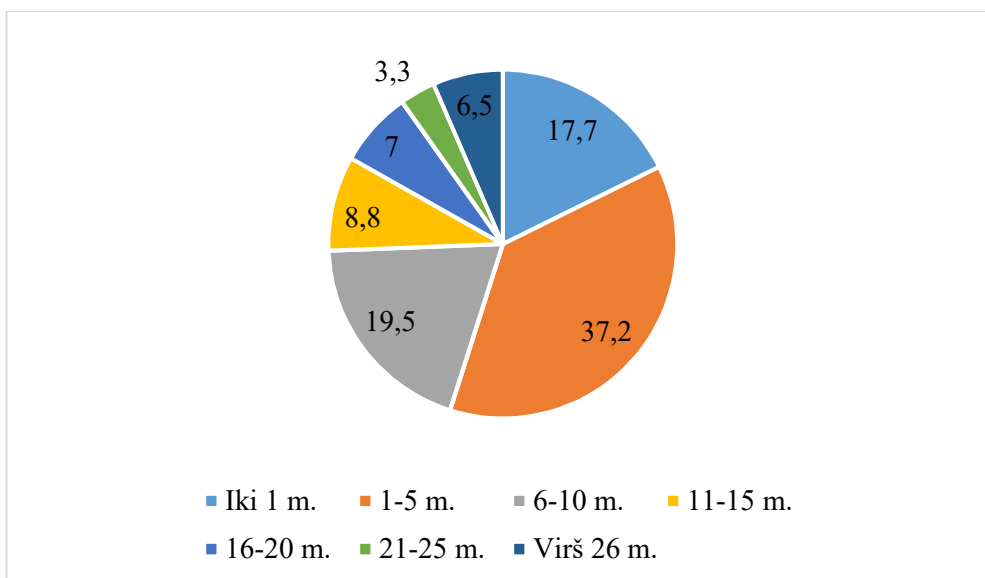
Respondentų pasiskirstymas pagal organizacijos tipą pateikiamas 9 paveiksle.



9 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal organizacijos tipą (proc.)

Didžioji dauguma (68,2 proc.) respondentų dirbo valstybinėse biudžetinėse įstaigose. Vienas penktadalis (20,1 proc.) dirbo nevyriausybiniuose organizacijose, o kiek daugiau nei dešimtadalis (11,7 proc.) – privačiose organizacijose. Tai rodo, kad didžioji dalis socialinių darbuotojų dirba viešojo sektoriaus organizacijose.

Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą organizacijoje pateikiamas 10 paveiksle.

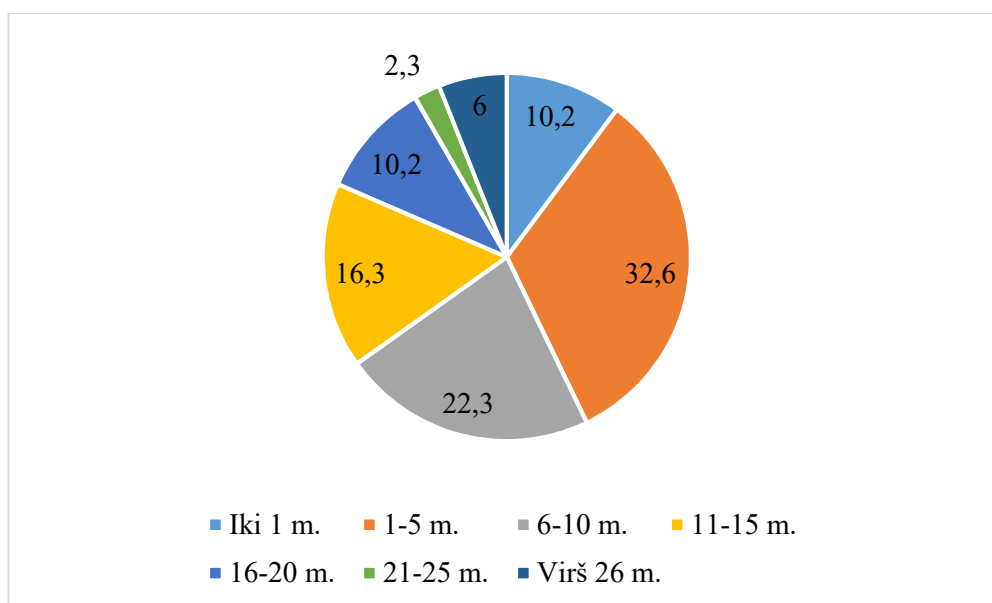


10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą organizacijoje (proc.)

Pagal darbo stažą dabartinėje organizacijoje daugiausiai socialinių darbuotojų dirbo nuo 1 iki 5 metų (37 proc.), atitinkamai 19,5 proc. dirbo nuo 6 iki 10 metų, o 17,7 proc. – iki vienerių metų. Nuo 11 iki 15 metų stažą turėjo 8,8 proc. respondentų, nuo 16 iki 20 metų – 7,0 proc., o virš 26 metų – 6,5 proc. Mažiausią dalį (3 proc.) sudarė tie, kurie dirba dabartinėje organizacijoje nuo 21 iki 25 metų.

Galima teigti, kad daugiau nei trečdalis respondentų yra santykinai nauji darbuotojai, nes 1-5 metų laikotarpis dažnai traktuojamas kaip socialinių darbuotojų adaptacijos ir profesinio įsitvirtinimo laikotarpis. Tai, kad 17,7 proc. darbuotojų turi iki 1 metų darbo stažą dabartinėje organizacijoje, gali rodyti tiek naujų darbuotojų įsiliejimą, tiek darbuotojų kaitos problemą. Ilgesnį nei 10 metų darbo stažą turinčių socialinių darbuotojų buvo mažiau – tik apie 25 proc., todėl galima teigti, kad ilgametis darbas socialines paslaugas teikiančiose organizacijose išlieka iššūkiu.

Respondentų pasiskirstymas pagal socialinio darbo stažą pateikiamas 11 paveiksle.

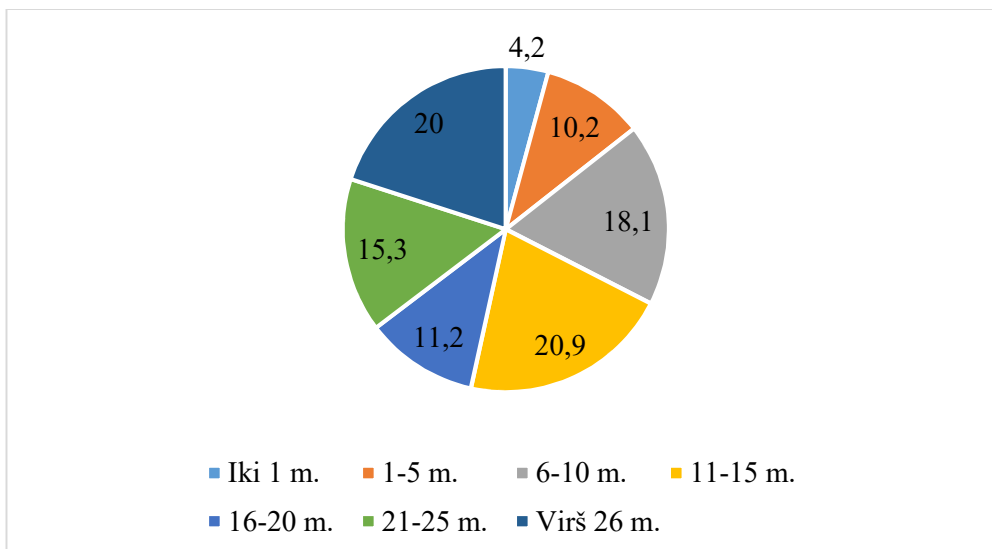


11 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal socialinio darbo stažą (proc.)

Daugiau nei trečdali (32,6 proc.) respondentų sudarė tie, kurių darbo stažas siekė nuo 1 iki 5 metų. 22,3 proc. respondentų dirbo nuo 6 iki 10 metų, 16,3 proc. – nuo 11 iki 15 metų, o 10,2 proc. – nuo 16 iki 20 metų. Mažiausią dalį (2,3 proc.) sudarė respondentai, kurių darbo stažas siekė nuo 21 iki 25 metų.

Galima teigti, kad didžioji dalis respondentų turi vidutinį darbo stažą. Ypač išsiskiria grupės, dirbančios nuo 1 iki 5 metų (32,6 proc.) ir nuo 6 iki 10 metų (22,3 proc.). Tačiau stebima tendencija, kad ilgą laiką šiame sektoriuje išbūna tik nedidelė dalis socialinių darbuotojų.

Respondentų pasiskirstymas pagal bendrą darbo stažą pateikiamas 12 paveiksle.

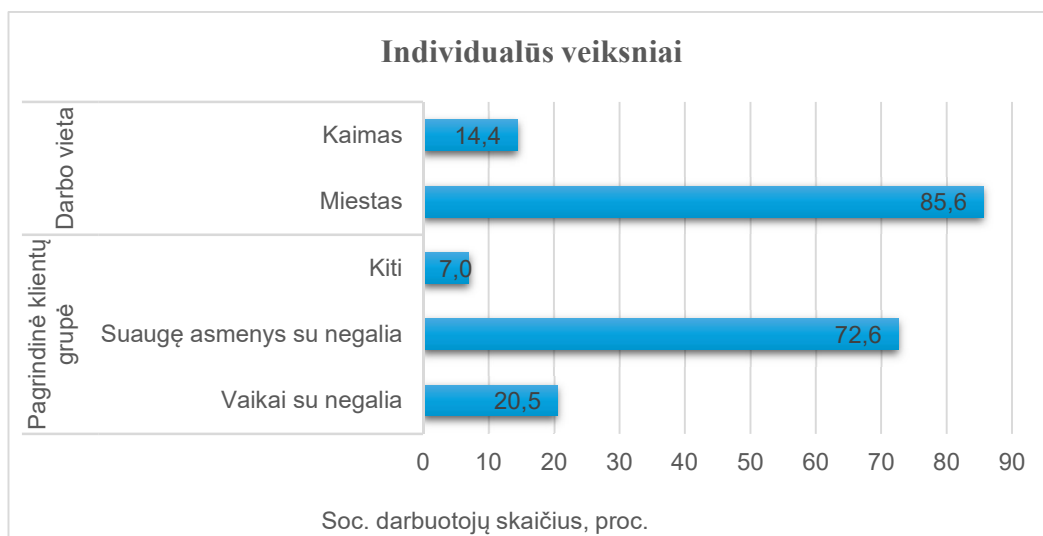


12 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal bendrą darbo stažą (proc.)

Didžiausią dalį (20,9 proc.) sudarė respondentai, kurių bendras darbo stažas siekė nuo 11 iki 15 metų. Po jų sekė respondentai, kurių darbo stažas buvo virš 26 metų (20 proc.), taip pat 18,1 proc. respondentų turėjo nuo 6 iki 10 metų darbo stažą. 15,3 proc. respondentų bendras darbo stažas siekė nuo 21 iki 25 metų, 11,2 proc. – nuo 16 iki 20 metų, o mažiausią dalį (4,2 proc.) sudarė respondentai, kurių bendras darbo stažas buvo iki 1 metų.

Remiantis šiais tyrimo rezultatais, galima teigti, kad dauguma respondentų yra patyrę socialiniai darbuotojai, turintys daugiau nei 10 metų darbo stažą.

Individualių veiksmų, lemiančių socialinių darbuotojų motyvaciją, įvertinimas. Šio tyrimo metu vertinami individualūs veiksniai, lemiantys socialinių darbuotojų darbo motyvaciją (žr. 13 pav.).



23 pav. Socialinių darbuotojų pasiskirstymas pagal individualius veiksnius, lemiančius jų motyvaciją

Nustatyta, kad didžioji dauguma tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų dirbo su suaugusiais asmenimis, turinčiais negalią (73 proc.), o su negalią turinčiais vaikais dirbo tik 21 proc. Respondentų darbo vieta taip pat skyrėsi: didžioji dauguma (86 proc.) socialinių darbuotojų dirbo mieste, o kaime – tik 14 proc.

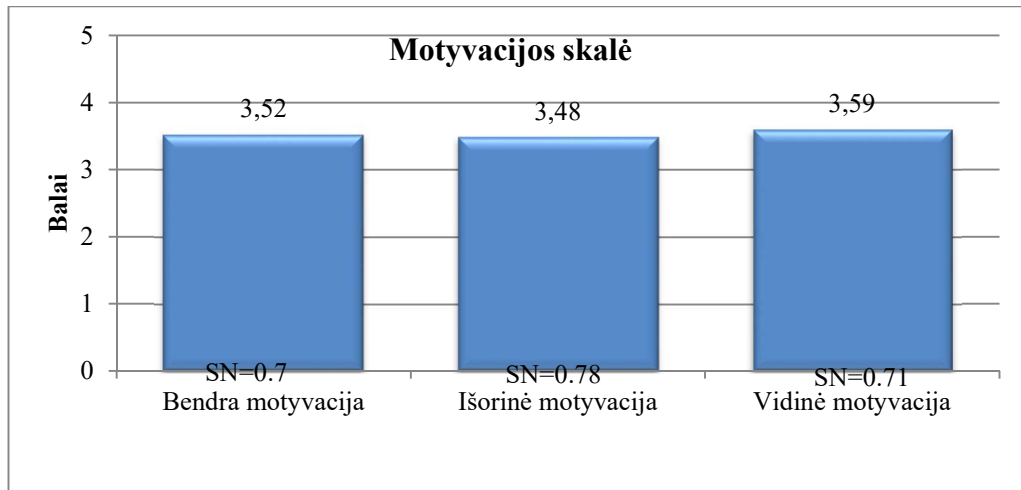
Socialinių darbuotojų motyvacijos skalių rodikliai. Atlikus socialinių darbuotojų motyvacijos veiksmų tyrimą, nustatyta, kad vidutinis bendros motyvacijos įvertinimas siekė 3,52 balo (SN = 0,72). Išorinės motyvacijos vidurkis buvo 3,48 balo (SN = 0,78), o vidinės motyvacijos – 3,59 balo (SN = 0,71). Šie rezultatai rodo, kad tiek vidinė, tiek išorinė motyvacija socialiniams darbuotojams yra reikšminga, tačiau šiek tiek aukštesnis vidinis motyvacijos lygis gali reikšti didesnę vidinę įsipareigojimą ir pasitenkinimą darbu (žr. 6 lentelę).

Skalių skirstinių normalumui įvertinti buvo atliktas Smirnov-Kolmogorovo testas. Visais atvejais rezultatai parodė statistiškai reikšmingą skirtumą nuo normaliojo skirstinio ($p < 0,05$), todėl tolesnei duomenų analizei naudosime neparametrinius Mann-Whitney U ir Kruskalio-Wallis H kriterijus.

6 lentelė. Socialinių darbuotojų motyvacijos skalių rodikliai

Skalė	Vid.	SN	Cronbach Alfa	Smirnov-Kolmogorovo testas	
				Reikšmė	p
Bendra motyvacija	3,52	0,72	0,922	0,093	0,000
Išorinė motyvacija	3,48	0,78	0,904	0,103	0,000
Vidinė motyvacija	3,59	0,71	0,951	0,089	0,000

14 paveiksle pateikiami vidutiniai socialinių darbuotojų motyvacijos skalių įverčiai ir jų standartiniai nuokrypiai. Vidutinis bendros motyvacijos įvertinimas siekė 3,52 balo (SN = 0,72), išorinės motyvacijos – 3,48 balo (SN = 0,78), o vidinės motyvacijos – 3,59 balo (SN = 0,71). Kiekvienos skalės įvertis gali svyruoti nuo 1 iki 5 balų, kur aukštesnis balas reiškia aukštesnę motyvaciją.

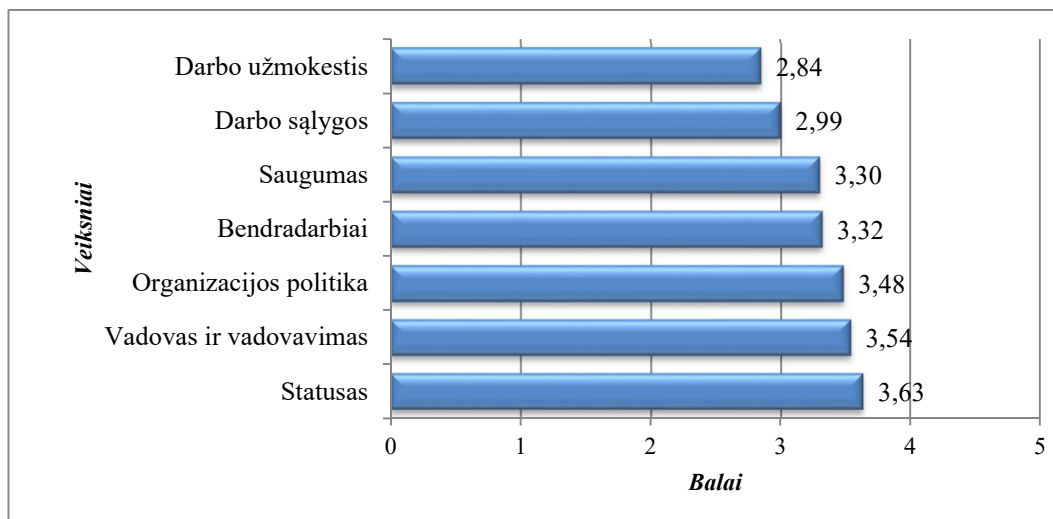


14 pav. Socialinių darbuotojų motyvacijos skalių rodikliai

Kaip matyti iš pateiktų duomenų, visų trijų motyvacijos komponentų vidurkiai viršija teorinį skalės vidurkį (3 balus), o tai rodo pakankamai aukštą socialinių darbuotojų motyvacijos lygį. Šiek tiek aukštesnis vidinės motyvacijos vidurkis leidžia manyti, kad socialiniams darbuotojams būdingas vidinis įsipareigojimas ir darbo prasmės pajauta.

Siekiant nustatyti, kurie išorinės motyvacijos veiksniai stipriausiai motyvuoja socialinius darbuotojus, dirbančius su asmenimis su negalia, buvo atlikta atskirų šių veiksnių raiškos analizė.

Atskira išorinės socialinių darbuotojų motyvacijos veiksnių raiška pateikiama 15 paveiksle.



15 pav. Atskirų išorinės socialinių darbuotojų motyvacijos veiksnių raiška

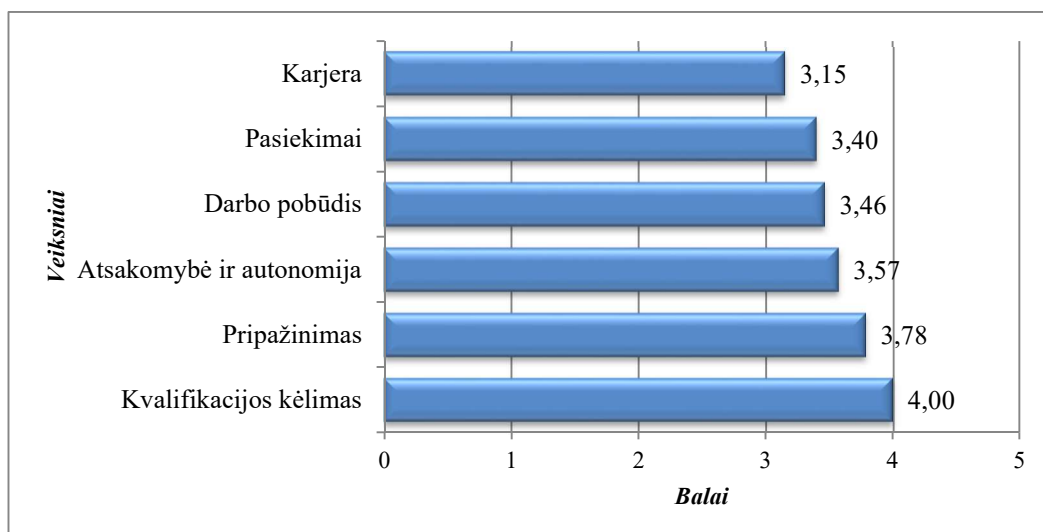
Tyrimo rezultatai rodo, kad labiausiai darbuotojus motyvuoja **statusas (vidurkis = 3,63)**, **vadovas ir vadovavimas (vidurkis = 3,54)** bei **organizacijos politika (vidurkis = 3,48)**. Tai leidžia daryti išvadą, jog socialiniams darbuotojams ypač svarbu jaustis vertinamiems, turėti vadovo palaikymą bei dirbti skaidrioje, profesionaliai valdomoje organizacinėje aplinkoje.

Vidutiniškai svarbiais motyvacijos veiksniais laikytini **bendradarbiai (vidurkis = 3,32)** ir **saugumo jausmas darbe (vidurkis = 3,30)**. Tai patvirtina, kad socialiniai darbuotojai vertina kolegiškumą bei stabilumą darbo vietoje, kas ypač aktualu dirbant su pažeidžiamomis grupėmis.

Tuo tarpu mažesnę motyvuojantį poveikį daro **darbo sąlygos (vidurkis = 2,99)** ir **darbo užmokestis (vidurkis = 2,84)**. Tai reiškia, kad materialiniai išteklių ir darbo aplinka, nors ir svarbūs, nėra pagrindiniai veiksniai, lemiantys darbuotojų motyvaciją.

Svarbu pažymėti, kad net ir mažiausiai motyvuojantis veiksnys – darbo užmokestis – pasiekė beveik vidutinį įvertinimą, o tai rodo, jog finansinis aspektas nėra ignoruojamas, bet darbuotojai labiau orientuoti į **vidinį pasitenkinimą**, profesinės prasmės pajautą ir asmeninį įsipareigojimą darbui.

Atskirų vidinės socialinių darbuotojų motyvacijos veiksnių raiška pateikiama 16 paveiksle.



16 pav. Atskirų vidinės socialinių darbuotojų motyvacijos veiksnių raiška

Nustatyta, kad iš vidinių motyvacijos veiksnių socialinius darbuotojus labiausiai motyvuoja kvalifikacijos kėlimas (vidurkis – 4,00 balo), pripažinimas (3,78 balo) bei atsakomybė ir autonomija (3,57 balo). Šie rodikliai rodo, kad darbuotojams itin svarbu tobulėti profesiskai, įgyti naujų įgūdžių ir būti įvertintiems už savo veiklą. Socialiniai darbuotojai, dirbantys su asmenimis su negalia, susiduria su emociniais ir profesiniais iššūkiais, todėl kvalifikacijos tobulinimas tampa ne tik motyvacinė, bet ir praktinė būtinybė, o pripažinimas – svarbus moralinis atlygis.

Vidutinio stiprumo motyvacinį poveikį turi darbo pobūdis (3,46 balo) bei pasiekimai (3,40 balo), o mažiausią – karjera (3,15 balo). Tai leidžia daryti išvadą, kad socialiniams darbuotojams nėra itin svarbus formalus kilimas karjeros laiptais ar konkurencinis pasiekimų vertinimas – jie orientuojasi į profesinį augimą ir vidinį pasitenkinimą veikla. Karjeros aspektas gali būti ne toks svarbus ir dėl to, kad socialiniame darbe galimybės judėti hierarchiškai nėra plačiai išplėtos arba nėra pagrindinė asmeninė darbuotojų motyvacija.

Ši analizė rodo, kad vidinė motyvacija socialiniame darbe dažniausiai siejama su prasmės pojūčiu, kompetencijos augimu bei atsakomybe už poveikį kitiems, o ne su išoriniais pasiekimais ar karjeros pozicija.

Socialinių darbuotojų motyvacija (vidinė, išorinė ir bendra) – yra vienas svarbiausių veiksnių, lemiančių darbo socialinio darbuotojų darbo kokybę, jų ir paslaugų gavėjų pasitenkinimą darbu. 7 lentelėje pateikiami Mann Whitney ir Kruskalio-Voliso kriterijų testai. Siekiant palyginti socialinių darbuotojų motyvacija pagal jų socialines-demografines charakteristikas ir individualius veiksnius (lytį, amžių, išsilavinimą, organizacijos tipą, darbo stažą organizacijoje, pagrindinę klientų grupę, darbo vietą). Šie palyginimai leidžia giliau suprasti, kaip socialiniai

darbuotojai, priklausomai nuo lyties, amžiaus, išsilavinimo, organizacijos tipo, darbo stažo organizacijoje, pagrindinės klientų grupės su kuria jie dirba, ir darbo vietos (mieste, kaime), vertina vidinės, išorinės ir bendros motyvacijos veiksniai. Galima identifikuoti reikšmingai stipresnę išorinę, vidinę ar bendrą socialinių darbuotojų motyvaciją priklausomai nuo paminėtų kriterijų: lyties, amžiaus, išsilavinimo, organizacijos tipo, darbo stažo organizacijoje, pagrindinės klientų grupės, darbo vietos). Remiantis tuo galima kurti diferencijuotas arba individualias socialinių darbuotojų motyvavimo strategijas.

7 lentelė. Mann Whitney ir Kruskalio-Voliso kriterijų testai, kuriais siekiama socialinių darbuotojų motyvacija pagal jų socialines-demografines charakteristikas ir individualius veiksniai

		Bendra motyvacija		Išorinė motyvacija		Vidinė motyvacija	
		Vid.	Rangų vidurkis	Vid.	Rangų vidurkis	Vid.	Rangų vidurkis
Lytis	Moterys	3,51	106,71	3,47	106,22	3,59	108,03
	Vyrai	3,72	131,91	3,82	141,09	3,62	107,36
	<i>U</i>	859,0		758,0		1 115,0	
	<i>p</i>	0,191		0,070		0,972	
Amžius	Iki 29 m.	3,54	111,65	3,50	109,52	3,60	108,96
	30-45 m.	3,70¹	122,09	3,71¹	124,33	3,74	117,39
	Virš 46 m.	3,31	90,53	3,24	88,66	3,44	96,36
	<i>H</i>	12,445		15,779		5,493	
	<i>p</i>	0,002		0,000		0,064	
Išsilavinimas	Soc. pedagogika	3,55²	119,46	3,44	110,27	3,68	127,94
	Soc. darbo kvalifikacija	3,34	93,00	3,28	92,44	3,47	96,13
	Socialinis darbas	3,60	113,02	3,59	114,77	3,64	109,98
	Kita	3,04	70,68	2,95	72,32	3,21	77,91
	<i>H</i>	8,018		7,747		6,817	
	<i>p</i>	0,046		0,052		0,078	
Organizacijos tipas	Valstybinė (biudžetinė)	3,52	106,79	3,49	107,11	3,59	106,99
	Privati	3,37	98,22	3,27	92,42	3,52	102,42
	Nevyriausybė	3,62	115,31	3,61	117,58	3,68	112,17
	<i>H</i>	1,266		2,631		0,424	
	<i>p</i>	0,531		0,268		0,809	
Darbo stažas organizacijoje	Iki 1 m.	3,51	108,79	3,58³	117,26	3,48	96,09
	1-5 m.	3,51	105,28	3,47³	104,34	3,58	106,76
	6-10 m.	3,77	130,05	3,73³	129,02	3,87	132,42
	11-15 m.	3,58	108,66	3,53³	106,32	3,68	110,45
	16-20 m.	3,36	107,73	3,34³	105,63	3,41	107,07
	21-25 m.	3,14	74,07	2,90	64,14	3,45	90,36
	Virš 26 m.	3,11	71,64	2,97	67,43	3,32	80,64
	<i>H</i>	12,309		15,402		11,214	

	<i>p</i>	0,055		0,017		0,082	
Socialinio darbo stažas	Iki 1 m.	3,51⁴	110,25	3,57	118,18	3,50	98,89
	1-5 m.	3,51⁴	107,06	3,50	108,61	3,55	104,12
	6-10 m.	3,72⁴	125,72	3,71	125,50	3,79	125,03
	11-15 m.	3,64⁴	115,60	3,57	112,00	3,75	119,64
	16-20 m.	3,24	89,52	3,15	86,25	3,37	95,07
	21-25 m.	2,81	38,90	2,55	35,80	3,17	59,70
	Virš 26 m.	3,23	81,23	3,10	76,65	3,43	90,54
	<i>H</i>	14,987		17,283		10,572	
	<i>p</i>	0,020		0,008		0,103	
Bendras darbo stažas	Iki 1 m.	3,46	115,11	3,54	123,11	3,44	102,11
	1-5 m.	3,47	101,14	3,42	100,48	3,54	98,77
	6-10 m.	3,77⁵	133,15	3,79⁵	135,05	3,76	123,50
	11-15 m.	3,72⁵	120,57	3,71⁵	121,72	3,79	121,47
	16-20 m.	3,26	87,46	3,22	88,52	3,33	89,92
	21-25 m.	3,50	110,74	3,44	107,08	3,61	112,95
	Virš 26 m.	3,27	83,42	3,17	81,37	3,44	92,09
	<i>H</i>	18,003		20,678		10,158	
	<i>p</i>	0,006		0,002		0,118	
Pagrindinė klientų grupė	Vaikai su negalia	3,35	95,00	3,28	92,64	3,42	97,33
	Suaugę asmenys su negalia	3,53	108,52	3,50	109,34	3,61	108,21
	Kiti	3,92⁶	140,70	3,89⁶	139,17	3,96	137,07
	<i>H</i>	6,081		6,528		4,578	
	<i>p</i>	0,048		0,038		0,101	
Darbo vieta	Miestas	3,51	107,42	3,47	107,35	3,59	107,91
	Kaimas	3,57	111,42	3,58	111,85	3,62	108,52
	<i>U</i>	2 746,0		2 732,5		2 836,0	
	<i>p</i>	0,741		0,709		0,960	

U – Mann Whitney testo reikšmė, H – Kruskalio-Voliso testo reikšmė, p – statistinis reikšmingumas.

¹ p<0,05, lyginant su vyresniais nei 46 m. socialiniais darbuotojais.

² p<0,05, lyginant su socialinio darbo kvalifikaciją turinčiais socialiniais darbuotojais.

³ p<0,05, lyginant su socialiniais darbuotojais, dabartinėje organizacijoje dirbančiais virš 21 m.

⁴ p<0,05, lyginant su socialiniais darbuotojais, turinčiais virš 16 m. socialinio darbo stažą.

⁵ p<0,05, lyginant su socialiniais darbuotojais, turinčiais virš 16 m. bendrą darbo stažą.

⁶ p<0,05, lyginant su socialiniais darbuotojais, dirbančiais su vaikais su negalia ir suaugusiais asmenimis, turinčiais negalią.

Apskaičiavus Mann-Whitney U testus (dviejų nepriklausomų imčių atvejais) ir Kruskalio-Voliso H testus (trijų ir daugiau nepriklausomų imčių atvejais) buvo nustatyti šie statistiškai reikšmingi skirtumai (kai p<0,05):

- Reikšmingai stipresnė išorinė ir bendra motyvacija būdinga 30-45 m. socialiniams darbuotojams, lyginant su vyresniais nei 46 m. socialiniais darbuotojais ($p < 0,05$, rangų vidurkis 122,09), tuo tarpu vidinė motyvacija tarp skirtingo amžiaus socialinių darbuotojų reikšmingai nesiskyrė (nes $p > 0,05$; rangų vidurkis 117,39).

- Reikšmingai stipresnė bendra motyvacija labiau būdinga socialiniams darbuotojams, baigusiems socialinę pedagogiką ($p < 0,05$; rangų vidurkis 119,46) ir socialinį darbą ($p < 0,05$; rangų vidurkis 113,02), lyginant su socialinio darbo kvalifikaciją turinčiais socialiniais darbuotojais ($p < 0,05$; rangų vidurkis Soc. darbo kvalifikacijos atveju siekė 93,00 ir kitais atvejais tik 70,68). Tuo tarpu išorinė motyvacija ir vidinė motyvacija tarp skirtingos kvalifikacijos socialinių darbuotojų reikšmingai nesiskyrė (nes $p > 0,05$, rangų vidurkiai).

- Reikšmingai stipresnė išorinė motyvacija labiau būdinga iki 20 metų dabartinėje organizacijoje dirbantiems socialiniams darbuotojams ($p < 0,05$; rangų vidurkis iki 1 metų socialinio darbo stažą turintiems respondentams sudarė 117,26; atitinkamai 1-5 m., 104,34; 6-10 m., 129,02; 11-15 m., 106,32; 16-20 m., 105,63), lyginant su socialiniais darbuotojais, dabartinėje organizacijoje dirbančiais virš 21 m. ($p < 0,05$). Tuo tarpu bendra motyvacija ir vidinė motyvacija tarp skirtingą darbo stažą dabartinėje organizacijoje turinčių socialinių darbuotojų reikšmingai nesiskyrė (nes $p > 0,05$).

- Reikšmingai stipresnė bendra motyvacija labiau būdinga socialiniams darbuotojams, turintiems iki 15 m. ($p < 0,05$; rangų vidurkis nuo 6 iki 10 metų socialinio darbo stažą turintiems darbuotojams sudarė 130,05; rangų vidurkis nuo 11 iki 15 metų socialinio darbo stažą turintiems darbuotojams sudarė 108,66) socialinio darbo stažą, lyginant su turinčiais virš 16 m. darbo stažą ($p < 0,05$, rangų vidurkis 21-25 m. socialinio darbo stažą turintiems darbuotojams sudarė tik 74,07). Tuo tarpu išorinė ir vidinė motyvacija tarp skirtingą socialinio darbo stažą turinčių socialinių darbuotojų reikšmingai nesiskyrė (nes $p > 0,05$).

- Reikšmingai stipresnė bendra ir išorinė motyvacija labiau būdinga 6-15 m. bendrą darbo stažą turintiems socialiniams darbuotojams ($p < 0,05$, bendros motyvacijos atveju rangų vidurkis siekė

120,57, o išorinės 121,72), lyginant su socialiniais darbuotojais, turinčiais virš 16 m. bendrą darbo stažą ($p < 0,05$, rangų vidurkis bendros motyvacijos atveju sudarė 87,46, o išorinės motyvacijos atveju 88,52). Tuo tarpu vidinė motyvacija tarp skirtingą bendrą darbo stažą turinčių socialinių darbuotojų reikšmingai nesiskyrė (nes $p > 0,05$).

Reikšmingai stipresnė bendra ir išorinė motyvacija labiau būdinga socialiniams darbuotojams, dirbantiems su kitomis klientų grupėmis ($p < 0,05$, bendros motyvacijos atveju rangų vidurkis siekė 140,70, o išorinės motyvacijos atveju 139,17), lyginant su socialiniais darbuotojais, dirbančiais su vaikais su negalia ($p < 0,05$, bendros motyvacijos atveju rangų vidurkis siekė 95,0, o išorinės motyvacijos atveju 92,64) ir suaugusiais asmenimis, turinčiais negalią ($p < 0,05$, bendros motyvacijos atveju rangų vidurkis siekė 108,52, o išorinės motyvacijos atveju 109,34). Tuo tarpu vidinė motyvacija tarp socialinių darbuotojų, dirbančių su skirtingomis klientų grupėmis, reikšmingai nesiskyrė (nes $p > 0,05$).

Visus šiuos identifikuotus statistiškai reikšmingus skirtumus tikslinga aptarti išsamiau. Tai, kad nustatyta reikšmingai stipresnė išorinė ir bendra motyvacija būdinga 30–45 m. socialiniams darbuotojams, lyginant su vyresniais nei 46 m. socialiniais darbuotojais ($p < 0,05$), tuo tarpu vidinė motyvacija tarp skirtingo amžiaus socialinių darbuotojų reikšmingai nesiskyrė (nes $p > 0,05$), parodo, kad 30–45 metų socialiniai darbuotojai pasižymi reikšmingai stipresne tiek bendra, tiek išorine motyvacija, palyginti su vyresniais nei 46 metų darbuotojais. Tai reiškia, kad jaunesnio amžiaus darbuotojus labiau motyvuoja tokie veiksniai kaip: darbo užmokestis, premijos, karjeros galimybės, darbo sąlygos, organizacijos politika ir struktūra. Jaunesni darbuotojai dažnai siekia profesinio augimo, finansinio stabilumo, pripažinimo ir nori įsitvirtinti darbe, todėl jų motyvaciją labiau veikia išoriniai veiksniai. Vyresni nei 46 metų socialiniai darbuotojai pasirodė turintys žemesnę išorinės ir bendros motyvacijos lygį. Tai galima paaiškinti tuo, kad šioje amžiaus grupėje daug žmonių jau yra pasiekę tam tikrą profesinį stabilumą, galimai yra mažiau linkę siekti karjeros pokyčių, rečiau keičia darbovietę, todėl išoriniai veiksniai jiems nebėra tokie svarbūs.

Vidinė motyvacija nesiskyrė statistiškai reikšmingai tarp amžiaus grupių ($p > 0,05$), galima teigti, kad visų amžiaus grupių socialiniai darbuotojai vienodai jaučia vidinį norą dirbti savo darbą, kuris kyla iš pačios veiklos prasmės, atsakomybės, saviraiškos ar galimybės padėti kitiems. Galima teigti, jog socialinių darbuotojų darbo prasmingumas itin svarbus veiksnys motyvuojantis geriau dirbti, nepriklausomai nuo jų darbo patirties ar amžiaus.

Tyrimo duomenimis reikšmingai stipresnė bendra motyvacija labiau būdinga socialiniams darbuotojams, baigusiems socialinę pedagogiką ir socialinį darbą, lyginant su socialinio darbo kvalifikaciją turinčiais socialiniais darbuotojais ($p < 0,05$). Tuo tarpu išorinė motyvacija ir vidinė motyvacija tarp skirtingos kvalifikacijos socialinių darbuotojų reikšmingai nesiskyrė (nes $p > 0,05$), parodo, kelis svarbius aspektus. Socialinę pedagogiką ir socialinį darbą baigę specialistai įgijo ne tik praktinių žinių, bet ir platesnę teorinę bei vertybinę pasirengimą. Šie so-

cialiniai darbuotojai dažnai geriau supranta socialinių paslaugų sistemą, savo profesinės veiklos reikšmę ir svarbą. Tai padeda jiems geriau identifikuotis su savo profesija, ir tai gali lemti aukštesnį bendros motyvacijos lygį. Pažymėtina, kad socialiniai darbuotojai įgiję socialinio darbo kvalifikaciją, tikėtina, kad yra labiau orientuoti į praktinį aspektą ir jiems mažiau reikšmingi yra tokie veiksniai kaip darbo prasmingumas, profesinės veiklos reikšmė ir svarba. Visa tai gali lemti šiek tiek žemesnį bendros motyvacijos lygį. Tai, kad išorinė ir vidinė motyvacija reikšmingai nesiskyrė tarp kvalifikacijų grupių ($p > 0,05$), rodo, jog visų kvalifikacijų socialiniai darbuotojai vienodai reaguoja į išorinės ir vidinės aplinkos veiksnius.

Tyrimas atskleidė, kad reikšmingai stipresnė išorinė motyvacija labiau būdinga iki 20 m. dabartinėje organizacijoje dirbantiems socialiniams darbuotojams, lyginant su socialiniai darbuotojais, dabartinėje organizacijoje dirbančiais virš 21 m. ($p < 0,05$) bendra motyvacija ir vidinė motyvacija tarp skirtingą darbo stažą dabartinėje organizacijoje turinčių socialinių darbuotojų reikšmingai nesiskyrė (nes $p > 0,05$). Remiantis tuo, galima teigti, kad socialiniai darbuotojai, kurie dabartinėje organizacijoje dirba iki 20 metų, yra labiau motyvuojami išoriniais veiksniais, tokiais kaip atlyginimas, vadovo vertinimas, darbo sąlygos ar organizacijos politika. Tai rodo, kad trumpiau organizacijoje dirbantys socialiniai darbuotojai yra jautresni materialiniam ir aplinkos paskatinimui, nes jiems gali būti svarbesni tokie aspektai kaip profesinis stabilumas, įvertinimas ar finansinis užtikrintumas. Ilgiau nei 21 metus organizacijoje dirbantys darbuotojai turi mažesnę išorinės motyvacijos lygį, kas gali reikšti, kad jie jau yra pasiekę tam tikrą stabilumą ar susitaikymą su esamomis sąlygomis, todėl išoriniai veiksniai jų taip stipriai nebeveikia. Tikėtina, kad jų darbo motyvaciją labiau reikšmingi yra vidiniais veiksniais, tokie kaip darbo prasmingumas, atsakomybė ar pareiga. Tai, kad vidinė ir bendra motyvacija tarp darbo stažo grupių nesiskyrė statistiškai reikšmingai, parodo, kad ilgesnis socialinio darbuotojo darbo stažas nereiškia nei didesnės, nei mažesnės vidinės ar bendros motyvacijos.

Tyrimu nustatyta reikšmingai stipresnė bendra motyvacija labiau būdinga socialiniams darbuotojams, turintiems iki 15 m. socialinio darbo stažą, lyginant su turinčiais virš 16 m. darbo stažą ($p < 0,05$). Tuo tarpu išorinė ir vidinė motyvacija tarp skirtingą socialinio darbo stažą turinčių socialinių darbuotojų reikšmingai nesiskyrė (nes $p > 0,05$). Tai reiškia, kad socialiniai darbuotojai, turintys trumpesnę (iki 15 metų) socialinio darbo stažą, pasižymi aukštesniu bendros motyvacijos lygiu, lyginant su tais, kurie socialiniame darbe dirba ilgiau nei 16 metų. Tai gali reikšti didesnę socialinių darbuotojų išitraukimą į darbą profesinės karjeros pradžioje ar viduryje, kai darbuotojai vis dar siekia įsitvirtinti, įgyti patirties, realizuoti save. Ilgesnį darbo stažą turintiems socialiniams darbuotojams bendra motyvacija gali būti kiek sumažėjusi dėl

darbo rutinos, profesinio perdegimo, pasikartojančių užduočių Tokie socialiniai darbuotojai mažiau linkę aktyviai įsitraukti, siekti pokyčių.

Tyrimas atskleidė, kad reikšmingai stipresnė bendra ir išorinė motyvacija labiau būdinga 6-15 m. bendrą darbo stažą turintiems socialiniams darbuotojams, lyginant su socialiniais darbuotojais, turinčiais virš 16 m. bendrą darbo stažą ($p < 0,05$). Tuo tarpu vidinė motyvacija tarp skirtingą bendrą darbo stažą turinčių socialinių darbuotojų reikšmingai nesiskyrė (nes $p > 0,05$). Šie tyrimo rezultatai parodo, kad socialiniai darbuotojai, kurių bendras darbo stažas siekia 6–15 metų, pasižymi reikšmingai stipresne tiek bendra, tiek išorine motyvacija, lyginant su socialiniais darbuotojais, turinčiais ilgesnį nei 16 metų darbo stažą. Tai gali būti siejama su tuo, kad vidutinio darbo stažą turintys socialiniai darbuotojai vis dar yra aktyvūs, nors ir sukaukę pakankamai patirties, jie vis dar turi stiprų poreikį realizuoti save, tobulėti ir siekti išoriniu paskatų. Tokie darbuotojai yra labiau jautrūs išorinėms motyvacinėms priemonėms, tokioms kaip vadovo vertinimas, darbo atlygis, karjeros galimybės.

Tyrimas atskleidė, kad reikšmingai stipresnė bendra ir išorinė motyvacija labiau būdinga socialiniams darbuotojams, dirbantiems su kitomis klientų grupėmis, lyginant su socialiniais darbuotojais, dirbančiais su vaikais su negalia ir suaugusiais asmenimis, turinčiais negalią ($p < 0,05$). Tuo tarpu vidinė motyvacija tarp socialinių darbuotojų, dirbančių su skirtingomis klientų grupėmis, reikšmingai nesiskyrė (nes $p > 0,05$). Tai reiškia, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys su kitomis klientų grupėmis (senjorais, socialinę riziką patiriančiais asmenimis ar šeimomis), jaučia didesnę bendrą motyvacijos lygį bei yra jautresni išorinei motyvacijai, nei tie, kurie dirba su asmenimis turinčiais negalią. Tokius skirtumus gali lemti darbo sudėtingumas ir emocinis krūvis. Socialinių darbuotojų darbas su asmenimis turinčiais negalią dažnai pareikalauja daugiau emocinių, fizinių ir psichologinių jėgų. Socialiniai darbuotojai, dirbantys su kitomis klientų grupėmis, gali turėti daugiau galimybių saviraiškai, kūrybiškumui, projektinei veiklai ar karjerai, kas didina jų bendrą ir išorinę motyvaciją. Vidinė motyvacija tarp visų socialinių darbuotojų nepriklausomai nuo klientų grupės išliko panaši, o tai leidžia manyti, kad profesinis pašaukimas, vidinis įsipareigojimas ir noras padėti kitam yra būdingas visiems socialiniams darbuotojams, nepaisant jų specializacijos. Taip pat nustatyta, kad bendra, išorinė ir vidinė motyvacija tarp socialinių darbuotojų vyrų ir moterų, tarp skirtingo tipo organizacijose dirbančių socialinių darbuotojų ir tarp miestuose bei kaimuose dirbančių socialinių darbuotojų reikšmingai nesiskiria (nes $p > 0,05$).

Siekiant nustatyti, kokią įtaką bendrai motyvacijai daro atskiri išorinės motyvacijos veiksniai, buvo atlikta Spearmano koreliacinė analizė (žr.8 lentelę žemiau).

8 lentelė. Spearmano koreliacijos koeficientai tarp bendros motyvacijos ir išorinių motyvacijos

		Bendra motyvacija
Darbo užmokestis	r_s	0,614
	p	0,000
Vadovas ir vadovavimas	r_s	0,856
	p	0,000
Organizacijos politika	r_s	0,809
	p	0,000
Bendradarbiai	r_s	0,585
	p	0,000
Darbo sąlygos	r_s	0,098
	p	0,154
Statusas	r_s	0,777
	p	0,000
Saugumas	r_s	0,535
	p	0,000

r_s – Spearmano koreliacijos koeficientas, p – statistinis reikšmingumas

Statistiškai reikšmingi (kai $p < 0,05$) ryšiai paryškinti

Duomenų analizėje buvo pasirinktas Spearmano koreliacijos metodas, kadangi daugumos kintamųjų skirstiniai neatitiko normaliojo skirstinio prielaidų. Esminis koreliacinės analizės principas – jeigu nustatomas teigiamas ir statistiškai reikšmingas ryšys (kai $p < 0,05$), tai reiškia, kad didėjant vieno požymio (X) reikšmėms, didėja ir kito požymio (Y) reikšmės. Tai yra pagrindinis analizės interpretacijos principas, į kurį būtina atsižvelgti. Remiantis gautais rezultatais, nustatyta, kad daugeliu atvejų tarp bendros motyvacijos ir atskirų išorinių motyvaciją lemiančių veiksnių egzistuoja statistiškai reikšmingos sąsajos ($p < 0,05$). Tai reiškia, kad šie veiksniai daro įtaką bendrai motyvacijai. Stipriausias teigiamas ryšys nustatytas tarp bendros motyvacijos ir šių veiksnių:

- vadovavimo/vadovo ($r_s = 0,856$),
- organizacijos politikos ($r_s = 0,809$),
- statuso ($r_s = 0,777$).

Tai rodo, kad didėjant šių veiksnių reikšmėms, didėja ir darbuotojų motyvacija, t. y. jie yra labiausiai susiję su motyvacija. Silpnesni, bet vis dar statistiškai reikšmingi ryšiai buvo nustatyti tarp bendros motyvacijos ir:

- bendradarbių ($r_s = 0,585$),
- saugumo ($r_s = 0,535$).

Tai leidžia teigti, kad šie veiksniai taip pat veikia motyvaciją, tačiau jų poveikis yra mažesnis, lyginant su anksčiau minėtais. Svarbu pažymėti, kad ryšys tarp darbo sąlygų ir bendros motyvacijos nebuvo statistiškai reikšmingas ($p > 0,05$), tai reiškia, kad darbo sąlygos ir motyvacija nėra susijusios, bent jau šio tyrimo duomenimis.

Siekiant nustatyti, kokią įtaką bendrai motyvacijai daro atskiri vidinės motyvacijos veiksniai, buvo atlikta Spearmano koreliacinė analizė (žr. 9 lentelę). Spearmano koreliacijos metodas pasirinktas dėl to, kadangi duomenų skirstiniai neturėjo normaliojo skirstinio. Analizuojant gautus duomenis nustatyta, kad visi išorinės motyvacijos veiksniai buvo statistiškai reikšmingai susiję su bendra socialinių darbuotojų motyvacija (nes $p < 0,05$).

Stipriausiai bendra motyvacija buvo susijusi su karjera ($r_s = 0,817$), atsakomybe ir autonomija ($r_s = 0,813$) bei pripažinimu ($r_s = 0,754$) ir darbo pobūdžiu ($r_s = 0,726$), kas rodo stiprų šių veiksnių ryšį su motyvacija. Silpniausias ryšys buvo tarp bendros motyvacijos ir pasiekimų ($r_s = 0,307$), kas rodo, kad pasiekimai nėra stipriai susiję su socialinių darbuotojų motyvacija.

9 lentelė. Spearmano koreliacijos koeficientai tarp bendros motyvacijos ir vidinių motyvacijos veiksnių

		Bendra motyvacija
Karjera	r_s	0,817
	p	0,000
Kvalifikacijos kėlimas	r_s	0,676
	p	0,000
Darbo pobūdis	r_s	0,726
	p	0,000
Pripažinimas	r_s	0,754
	p	0,000
Pasiekimai	r_s	0,307
	p	0,000
Atsakomybė ir autonomija	r_s	0,813
	p	0,000

r_s – Spearmano koreliacijos koeficientas, p – statistinis reikšmingumas

Statistiškai reikšmingi (kai $p < 0,05$) ryšiai paryškinti

Siekiant nustatyti, kokią įtaką bendrai motyvacijai daro atskiri individualūs veiksniai, buvo atlikta Kendalo koreliacinė analizė. Skirtingai negu Pearson koreliacijos atveju, Kendalo koreliacinė analizė yra neparametrinė, ji geriau atspindi sąsajas tarp kintamųjų mažose ar vidutinėse imtyse. Ji tinka tais atvejais kai tyrimuose duomenys yra nelygiai pasiskirstę. Ši analizė gana tiksliai padeda tyrėjui identifikuoti, kurie individualūs veiksniai yra labiau arba mažiau susiję su bendra motyvacija. Kendalo koreliacijos metodas pasirinktas dėl to, kadangi individualūs veiksniai buvo kategoriniai (nominalieji). (žr. 10 lentelę).

10 lentelė. Kendalo koreliacijos koeficientai tarp motyvacijos ir individualių veiksnių

		Bendra motyvacija	Išorinė motyvacija	Vidinė motyvacija
Pagrindinė klientų grupė	τ	0,124	0,135	0,106
	p	0,024	0,014	0,056
Darbo vieta	τ	0,019	0,021	0,003
	p	0,741	0,709	0,960

τ – Kendalo koreliacijos koeficientas, p – statistinis reikšmingumas

Statistiškai reikšmingi (kai $p < 0,05$) ryšiai paryškinti

Analizuojant gautus duomenis nustatyta, kad tarp bendros motyvacijos ir išorinės motyvacijos egzistuoja nors ir labai silpnas ($\tau < 0,3$), tačiau vis viena statistiškai reikšmingas (nes $p < 0,05$) ryšys, kuris rodo, kad šio dvi motyvacijos raiškos reikšmingai susijusios su klientais, su kuriais dirba socialiniai darbuotojai. Tačiau pastebėtina, kad reikšmingo ryšio taro socialinių darbuotojų motyvacijos ir jų darbo vietos nebuvo nustatyta (nes $p > 0,05$).

Apibendrinant atliktų Mann-Whitney U ir Kruskalio-Voliso H testų rezultatus, kurie atskleidė, jog socialinių darbuotojų motyvacija žymiai priklauso nuo įvairių veiksnių, tokių kaip amžius, išsilavinimas, darbo stažas dabartinėje organizacijoje, socialinio darbo stažas bei klientų grupė, su kuria dirbama.

Socialinių darbuotojų motyvacijos skirtumai pagal demografinius ir profesinius rodiklius pateikiami 2 priede.

Tyrimas atskleidė, kad socialiniai darbuotojai nuo 30 iki 45 metų pasižymi reikšmingai stipresne bendra ir išorine motyvacija nei vyresni nei 46 metų kolegos ($p < 0,05$). Tai rodo, kad jaunesni darbuotojai, kuriems dar aktualūs profesinio augimo, finansinio stabilumo ir karjeros galimybių siekimo aspektai, labiau reaguoja į išorinius motyvacinio stimulo veiksnius. Vidinė motyvacija tarp amžiaus grupių statistiškai nesiskyrė ($p > 0,05$), kas leidžia teigti, kad nepriklausomai nuo amžiaus, darbuotojai vienodai jaučia vidinį pasitenkinimą ir įsipareigojimą savo profesijai. Socialiniai darbuotojai, baigę socialinę pedagogiką ir socialinį darbą, pasižymi stipresne bendra motyvacija nei tie, kurie įgijo tik socialinio darbo kvalifikaciją ($p < 0,05$). Tai rodo, kad išsilavinimo lygis ir asmeninis pasirengimas plačiau suprasti profesijos reikšmę lemia didesnę bendrą motyvacijos lygį. Tuo pačiu, išorinės ir vidinės motyvacijos skirtumai tarp šių kvalifikacijos grupių statistiškai nesiskyrė ($p > 0,05$), kas rodo, jog atsakant į aplinkos veiksnius, darbuotojai visuose išsilavinimo lygiuose reaguoja panašiai. Tyrimo duomenys rodo, kad so-

cialiniai darbuotojai, turintys iki 15 metų patirtį, pasižymi reikšmingai aukštesne bendra motyvacija nei tie, kurie dirba ilgiau nei 16 metų ($p < 0,05$). Tai gali lemti didesnę įsitraukimą ir norą realizuoti save profesinės karjeros pradžioje, o ilgesnį patirtį turintiems darbuotojams – galimą perdegimą ar įpratimą prie rutinos, kas mažina išorinį paskatinimą. Išorinė ir vidinė motyvacija tarp skirtingų socialinio darbo stažo grupių statistiškai nesiskyrė ($p > 0,05$). Darbuotojai, turintys bendrą darbo patirtį nuo 6 iki 15 metų, demonstruoja stipresnę tiek bendrą, tiek išorinę motyvaciją nei kolegos, turintys virš 16 metų patirtį ($p < 0,05$), nors vidinė motyvacija nesikeičia ($p > 0,05$). Tai rodo, kad vidutinio patirties darbuotojai vis dar aktyviai siekia profesinio augimo ir yra jautresni išorinėms paskatinimo priemonėms.

Papildomai atlikta Spearmano koreliacinė analizė (žr. 3 priedą) parodė stiprius ryšius tarp bendros motyvacijos ir tokių išorinės motyvacijos veiksnių kaip vadovavimas ($r_s = 0,856$), organizacijos politika ($r_s = 0,809$) ir statusas ($r_s = 0,777$), o silpnesni – su bendradarbiais ($r_s = 0,585$) bei saugumu ($r_s = 0,535$). Vidinės motyvacijos atžvilgiu, Spearmano ir Kendalo koreliacijos analizės rezultatai rodo, kad vidinis darbo prasmingumo jausmas yra vienodas tarp įvairių demografinių ir profesinių grupių socialinių darbuotojų. Šie rezultatai leidžia daryti išvadą, kad socialinių darbuotojų motyvacija yra daugialypė ir priklauso nuo išorinių veiksnių, pavyzdžiui, organizacinės aplinkos, vadovavimo stiliaus bei profesinio pripažinimo, tačiau vidinė motyvacija, grindžiama darbu prasmingumu ir asmeniniu įsipareigojimu, išlieka nuosekli visose grupėse.

3.3. Hipotezių įvertinimas remiantis tyrimo duomenimis ir teorine analize

Remiantis surinktais tyrimo duomenimis ir analizuota teorine medžiaga, atliktas iškeltų hipotezių vertinimas.

Pirmoji hipotezė (H1) teigė, kad socialinius darbuotojus, teikiančius paslaugas asmenims su negalia, stipriau veikia vidiniai motyvacijos veiksniai nei išoriniai. Tačiau surinkti duomenys neparėmė šios prielaidos. Nors mokslinėje literatūroje vidiniai motyvai (tokie kaip asmeninė prasmė, noras padėti, pasitenkinimas veikla) dažnai akcentuojami kaip svarbiausi socialinio darbo srityje, šio tyrimo dalyviai nenurodė aiškaus skirtumo tarp vidinių ir išorinių motyvatorių poveikio. Pastebėta, kad išorinių veiksnių (pvz., darbo užmokesčio ar darbo sąlygų) reikšmė nebuvo tokia menka, kaip galėtų būti manyta. Tokį rezultatą galima sieti su teorijomis, pavyzdžiui, su lūkesčių teorija, kurioje pabrėžiama, kad darbuotojai siekia tokios

veiklos, kuri žada apčiuopiamą grąžą. Jei šios grąžos trūksta, net ir prasminga veikla gali prarasti motyvuojantį poveikį. Socialinio darbo praktikoje tai ypač aktualu dėl dažnai patiriamo emocinio ir fizinio išsekimo, kuris nėra kompensuojamas nei finansais, nei kitais išoriniais pas-katinimais.

Antroji hipotezė (H2) numatė, kad išoriniai veiksniai mažiausiai motyvuoja tuos socia-linius darbuotojus, kurie dirba su asmenimis su negalia. Ši prielaida pasitvirtino – būtent šios grupės respondentai dažniausiai nurodė nepakankamą darbo užmokestį, neadekvačias darbo sąlygas ir kitus išorinius aspektus, kaip mažai arba visai nemotyvuojančius. Tokius rezultatus galima aiškinti dideliu emociniu krūviu, kurį patiria darbuotojai, dirbantys su pažeidžiamiau-siomis visuomenės grupėmis. Specialistų patiriama atsakomybė, dažnas perdegimo pavojus bei riboti profesinės paramos šaltiniai daro šią darbo sritį viena sudėtingiausių. Dėl to, net jei vidi-niai veiksniai (pvz., tikėjimas savo darbu ar empatija) išlieka, jie tampa nepakankami, kai išo-rinės aplinkybės nepalaiko darbuotojo pastangų. Tai iš dalies atitinka poreikių teorijos princi-pus, kur teigiama, kad nepatvirtinti pagrindiniai poreikiai ilgainiui stabdo asmeninį augimą ir motyvaciją.

Apibendrinant, tyrimas atskleidė, kad motyvacija socialinio darbo srityje negali būti ver-tinama tik per vieną prizmę. Nors vidiniai veiksniai tebėra reikšmingi, jų neužtenka, kai dar-buotojai susiduria su ilgalaikiu fiziniu ir emociniu išsekimu. Išoriniai veiksniai, nors teoriškai mažiau svarbūs, tampa itin aktualūs ten, kur darbo krūvis yra didžiausias – tai ypač pasakytina apie darbą su negalią turinčiais asmenimis. Šie rezultatai leidžia daryti išvadą, kad siekiant už-tikrinti motyvuotą socialinių darbuotojų veiklą šioje srityje, būtina gerinti ne tik jų profesinę savirealizaciją, bet ir materialinę padėtį bei darbo sąlygas.

DISKUSIJA

Tyrimo duomenys atskleidė, kad socialinių darbuotojų, dirbančių su asmenimis su negalia, motyvacijai įtakos turi įvairūs vidiniai ir išoriniai veiksniai, tarp kurių svarbiausi – prasmingumo pojūtis, galimybė padėti kitiems, profesinio augimo perspektyvos bei organizacinės aplinkos ypatumai. Šie rezultatai atitinka Herzbergo dviejų veiksnių teorijos nuostatas, kurios akcentuoja, kad vidiniai motyvatoriai, tokie kaip darbo prasmė, atsakomybė ar asmeninis augimas, turi didesnę įtaką motyvacijai nei vadinamieji higieniniai veiksniai (Herzberg, 1959; cit. Luthans, 2011).

Respondentai dažnai akcentavo emocinį ryšį su paslaugų gavėjais bei pasididžiavimą savo profesija – tai atitinka Deci ir Ryan (2000) savideterminacijos teorijos nuostatas, kuriose pabrėžiama vidinės motyvacijos reikšmė ilgalaikiam profesiniam įsipareigojimui. Vidinė motyvacija atsiranda tada, kai veikla atitinka asmens vertybes, o socialinio darbo profesija, ypač dirbant su asmenimis su negalia, būtent ir reikalauja stipraus vertybinio pagrindo, empatijos bei asmeninio įsipareigojimo.

Tyrimo duomenys taip pat patvirtina, kad socialinių darbuotojų motyvacijai daro įtaką jų darbo sąlygos – darbo krūvis, emocinis krūvis, užmokesčio lygis, organizacijos požiūris į jų veiklą. Iš analizuotų respondentų 37% turėjo darbo stažą nuo 1 iki 5 metų, o 19,5% – nuo 6 iki 10 metų, kas gali rodyti, kad adaptacijos laikotarpis bei profesinis įsitvirtinimas turi tiesioginį poveikį motyvacijai. Tai dera su Bakker ir Demerouti (2007) darbo išteklių–reikalavimų modeliu, kuriame pabrėžiama, kad nuolatinis didelis darbo krūvis be adekvačių išteklių didina perdegimo riziką ir mažina motyvaciją. Tyrimo metu apklausti specialistai dažnai minėjo išteklių stygių – ypač emocinio palaikymo, aiškių struktūrų ir adekvačių atlygio sistemų trūkumą, kas leidžia kelti klausimą apie sisteminio požiūrio į darbuotojų gerovę trūkumą socialinių paslaugų sektoriuje.

Įdomu tai, kad nors išoriniai motyvatoriai, kaip atlyginimas ar priedai, buvo įvardinti kaip svarbūs, jie nebuvo lemiami.

Motyvacijos skalių vidutiniai balai (bendras – 3,52, išorinė motyvacija – 3,48, vidinė motyvacija – 3,59) rodo, kad socialiniai darbuotojai savo motyvaciją sieja pirmiausia su profesinio pašaukimo ir darbo prasmės pojūčiu, o ne vien su finansiniu atlygiu ar paskatomis. Tai sutampa su Leana et al. (2009) tyrimo rezultatais, kuriuose teigiama, kad socialiniame darbe svarbiausią vaidmenį atlieka vidiniai motyvai ir profesinis pašaukimas. Tačiau tuo pat metu, kaip pažymi

Šinkūnienė ir Juškevičienė (2018), ilgalaikis ignoravimas išorinių motyvatorių gali lemti nusivylimą, kuris ilgai paveikia ir vidinę motyvaciją. Šį prieštaravimą galima laikyti svarbiu diskusiniu tašku: ar galima ilgai išlikti motyvuotam vien tik vidinės motyvacijos pagrindu, jei negaunamas tinkamas išorinis pripažinimas?

Tyrime taip pat išryškėjo, kad socialiniai darbuotojai jaučiasi nepakankamai įtraukiami į sprendimų priėmimą ir strateginių paslaugų planavimą. 32,6% tyrimo dalyvių dirbo organizacijose nuo 1 iki 5 metų, todėl didelė dalis socialinių darbuotojų vis dar yra santykinai nauji ir galimai nepakankamai įtraukti į sprendimų priėmimo procesus, kas gali daryti įtaką jų motyvacijai ir darbo pasitenkinimui. Ši įžvalga sutampa su J. Leliūgienės (2002) išvadomis, kad socialinių darbuotojų motyvacija gali būti stiprinama didinant jų dalyvavimą organizacinėse iniciatyvose. Dalyvumo stoka gali reikšti ne tik hierarchinę valdymo struktūrą, bet ir mažėjančią pasitikėjimą darbuotojais, o tai, savo ruožtu, neigiamai veikia jų įsitraukimą ir pasitenkinimą darbu.

Gauti rezultatai leidžia daryti išvadą, kad socialinio darbo su asmenimis su negalia srityje būtina taikyti holistinę motyvacijos stiprinimo strategiją, apimančią tiek asmeninius, tiek organizacinius ir sisteminius aspektus. Meno–socialiniai projektai, pavyzdžiui, „Išsilaisvinimo popietė“, gali būti papildomu motyvacijos šaltiniu – jie skatina kūrybinę saviraišką, bendruomeniškumą ir stiprina ryšį tarp darbuotojų bei paslaugų gavėjų. Toks požiūris atitinka tyrimo dalyvių pasitenkinimo ir įsipareigojimo darbu rodiklius, nes jie priskiria didelę vertę darbo prasmės pajautimui ir bendruomeniškumo stiprinimui. Tokie projektai atliepia ne tik praktinius, bet ir dvasinius bei emocinius darbuotojų poreikius, o tai gali reikšmingai prisidėti prie motyvacijos išlaikymo.

IŠVADOS

1. Socialinių paslaugų teikimą asmenims su negalia lemia daugybė tarpusavyje susijusių veiksnių: negalios pobūdis, individualūs asmens ir šeimos poreikiai, sveikatos būklė, socialinė aplinka, gyvenimo sąlygos bei paslaugų prieinamumas. Šios aplinkybės reikalauja iš socialinio darbuotojo gebėjimo taikyti lanksčius, individualizuotus darbo metodus, kurie atitiktų konkretaus paslaugų gavėjo situaciją ir poreikius.
2. Tyrimu nustatyta, kad socialinius darbuotojus labiausiai motyvuoja vidiniai veiksniai: kvalifikacijos kėlimas, pripažinimas, atsakomybė ir autonomija. Iš išorinių veiksnių didžiausią motyvacinį poveikį daro vadovo vadovavimo stilius, organizacijos politika ir darbuotojo statusas. Mažiausiai motyvuojantys veiksniai – darbo pobūdis, karjeros galimybės, darbo užmokeskis, darbo sąlygos ir saugumas.
3. Socialinių darbuotojų motyvaciją lemia amžius, darbo patirtis ir išsilavinimas. Vyresni specialistai labiau vertina vidinį pasitenkinimą, jaunesni – išorinę motyvaciją. Darbuotojai, turintys 6–15 metų bendrą darbo stažą, išreiškia aukštesnę motyvaciją nei tie, kurių darbo patirtis viršija 16 metų. Su socialine pedagogika ar socialiniu darbu susijęs išsilavinimas siejasi su aukštesniu motyvacijos lygiu. Socialiniai darbuotojai, dirbantys su įvairiomis klientų grupėmis, jaučiasi labiau motyvuoti nei tie, kurie specializuojasi dirbti su asmenimis su negalia.
4. Siekiant sustiprinti socialinių darbuotojų motyvaciją dirbant su asmenimis, turinčiais negalią, svarbu užtikrinti jų darbo prasmės įvertinimą, sudaryti galimybes tobulėti, mažinti perteklinę administracinę naštą, didinti savarankiškumo ir pasitikėjimo lygį bei pabrėžti šio darbo svarbą visuomenėje. Tyrimo pagrindu pateiktos praktinės rekomendacijos gali prisidėti prie motyvacijos didinimo ir socialinių paslaugų teikimo kokybės gerinimo.

REKOMENDACIJOS SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ MOTYVACIJAI STIPRINTI, DIRBANT SU ASMENIMIS SU NEGALIA

Remiantis atlikto tyrimo rezultatais, siekiant stiprinti socialinių darbuotojų motyvaciją, ypač dirbančių su asmenimis su negalia, rekomenduojama socialines paslaugas teikiančių organizacijų vadovams:

1. **Reguliarūs profesiniai mokymai**, emocinė parama ir kasmetinis mokymų ciklas, kurį galima įgyvendinti bendradarbiaujant su vietos savivaldybe ar profesinėmis sąjungomis (pvz. per projektinį finansavimą).

Prioritetinės temos:

- Bendravimo su paslaugų gavėjais (ypač su negalią turinčiais asmenimis) ypatumai.
- Konfliktų valdymas ir emocinė higiena.
- Komandinio darbo stiprinimas.

Įtraukti neformalias emocinės sveikatos stiprinimo formas, pvz.:

- Gongų terapija (1–2 kartus per metus).
- Neuroedukacijos užsiėmimai su specialistu (pvz., 7 kartų ciklas – galima siekti projekto finansavimo).
- Emocijų paleidimo, meditacijos ir sąmoningo kvėpavimo sesijos.

2. **Motyvuojanti darbo aplinka ir įsitraukimas**

- Kas ketvirtį organizuoti komandos refleksijos susitikimus, kurių metu darbuotojai išsako poreikius, aptaria sunkumus bei pasiekimus.
- Įgyvendinti „Savaitės/Mėnesio socialinio darbuotojo“ iniciatyvą – žodinė padėka ar simbolinė dovana už pastangas.
- Kurti vidinę darbuotojų savipagalbos grupę arba organizuoti periodines supervizijas.

3. **Įtrauktis į sprendimų priėmimą**

- Kiekvieną ketvirtį kviesti darbuotojų atstovus dalyvauti įstaigos darbo organizavimo pasitarimuose.
- Sukurti anoniminę siūlymų dėžutę arba elektroninę formą darbuotojų pasiūlymams.

4. **Aiškumas ir stabilumas**

- Peržiūrėti ir atnaujinti vidaus taisykles – užtikrinti, kad darbuotojai aiškiai žinotų atsakomybes, procedūras ir pagalbos kelius.
- Pristatyti naujiems darbuotojams palaikymo sistemą (mentorių ar kolegą), padedančią adaptuotis.

5. ***Kūrybinės iniciatyvos*** – „Išlaisvinimo popietė“. Siekis įgyvendinti projektą - „Išlaisvinimo popietė“, kaip kasmetinį renginių ciklą, įtraukiant:
 - Kūrybines dirbtuves (piešimas, molio terapija, stiklo menas).
 - Lengvosios jogos užsiėmimus, meditacijas.
 - Kolektyvo kūrybinius projektus (šokio pastatymas, meninių idėjų pristatymas).
 - Kultūrinės išvykas ir rekreacinius užsiėmimus (pvz. degustacijos, ekskursijos).
 - Skatinti darbuotojus dalintis savo kūrybiniais pasiekimais ir refleksijomis.
6. ***Vadovų lyderystės stiprinimas*** organizuojant vadovų mokymus 1–2 kartus per metus, kuriuose būtų ugdomi:
 - Komandinio darbo valdymo įgūdžiai.
 - Pozityvaus grįžtamojo ryšio suteikimo metodai.
 - Motyvavimo strategijos net ir esant išteklių trūkumui.

Papildomos konkretizuotos rekomendacijos:

1. ***Užtikrinti nuolatinį kvalifikacijos kėlimą.*** Kartą metuose organizuoti mokymus šiomis temomis:
 - Efektyvus bendravimas su paslaugų gavėju;
 - Profesinė etika ir atsakomybė;
 - Komandinis darbas ir bendradarbiavimas.
2. ***Parengti individualius kompetencijų ugdymo planus,*** atsižvelgiant į darbuotojų patirtį ir tikslus.
3. ***Skatinti pripažinimo kultūrą*** – žodinė padėka ar viešas įvertinimas už gerai atliekamą darbą.
4. ***Įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesą,*** ypač darbo organizavimo ir paslaugų tobulinimo srityse.
5. ***Suteikti galimybę planuoti savo veiklą*** – skatinti atsakomybę ir savarankiškumą.
6. ***Užtikrinti aiškias ir visiems suprantamas darbo taisykles.***
7. ***Organizuoti renginius, didinančius profesijos matomumą visuomenėje:***
 - Socialinis darbuotojas – tiltas į pagalbą.
 - Rankos, kurios padeda.
 - Socialinio darbo diena.
 - Profesija, keičianti gyvenimus.

8. ***Rengti mokymus vadovams*** šiomis temomis:

- Lyderystė socialinių paslaugų sektoriuje.
- Grįžtamojo ryšio kultūra.
- Komandos valdymas.
- Motyvavimo strategijos ribotų išteklių sąlygomis.

Šių rekomendacijų įgyvendinimas gali padėti ne tik didinti socialinių darbuotojų motyvaciją, bet ir gerinti jų emocinę savijautą bei paslaugų kokybę dirbant su asmenimis su negalia.

SANTRAUKA

SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ MOTYVUOJANTYS VEIKSNIAI DIRBANT SU ASMENIMIS SU NEGALIA

Darbo objektas – socialinio darbuotojo motyvaciją lemiantys veiksniai dirbant su asmenimis su negalia.

Darbo tikslas – identifikuoti ir atskleisti veiksnius, darančius įtaką socialinio darbuotojo motyvacijai dirbant su asmenimis su negalia.

Tyrimo metodai:

Siekiant atskleisti tyrimo problematiką, taikyta mokslinės literatūros analizė, kiekybinis tyrimo metodas, o duomenų rinkimui – anketinės apklausos metodas. Surinkti duomenys buvo analizuojami pasitelkiant SPSS 17.0 (Statistical Package for the Social Sciences) programą, taikant aprašomosios ir neparametrinės statistinės analizės metodus. Duomenų vizualizacijai naudota MS Excel 2010 programa.

Tiriamieji: Empiriniame tyrime dalyvavo 215 socialinių darbuotojų, dirbančių įvairiose Lietuvos socialinių paslaugų organizacijose.

Tyrimo rezultatai. Tyrimas atskleidė, kad vyresnio amžiaus socialiniai darbuotojai pasižymi mažesne išorine motyvacija, galimai dėl pasiektų profesinių tikslų, ir labiau orientuojasi į vidinį pasitenkinimą bei profesinį augimą. Socialiniai darbuotojai, baigę socialinės pedagogikos ir socialinio darbo studijas, pasižymi statistiškai reikšmingai stipresne bendra motyvacija nei tie, kurie įgiję tik socialinio darbo kvalifikaciją.

Darbuotojai, kurių darbo stažas nesiekia 20 metų, rodo stipresnę išorinę motyvaciją, daugiau dėmesio skiria tokiems veiksniams kaip darbo užmokestis, darbo sąlygos ir vadovavimas.

Socialiniai darbuotojai, turintys daugiau nei 15 metų profesinės patirties, jaučiasi labiau vertinami ir pasižymi tvirtesne profesine tapatybe. Be to, nustatyta, kad darbuotojai, kurių bendras darbo stažas siekia nuo 6 iki 15 metų, pasižymi stipresne bendra ir išorine motyvacija, palyginti su tais, kurie dirba ilgiau nei 16 metų. Ši tendencija gali būti siejama su siekiu tobulėti profesinėje srityje ir būti pripažintiems.

Darbo struktūra. Magistro baigiamąjį darbą sudaro 73 puslapiai, 10 lentelių, 16 paveikslų ir 3 priedai.

Raktiniai žodžiai: socialinis darbuotojas, motyvacija, motyvavimas, motyvai.

SUMMARY

FACTORS MOTIVATING SOCIAL WORKERS IN THEIR WORK WITH PERSONS WITH DISABILITIES

Object of the research: factors determining the motivation of social workers in their work with persons with disabilities.

Aim of the research: to identify and disclose the factors that influence the motivation of social workers working with persons with disabilities.

Research

methods:

To investigate the research problem, scientific literature analysis and a quantitative research method were applied. Data were collected using a questionnaire survey. The collected data were processed using the SPSS 17.0 (Statistical Package for the Social Sciences) software, applying descriptive and nonparametric statistical analysis methods. Data visualization was carried out using MS Excel 2010.

Participants:

The empirical research involved 215 social workers employed in various Lithuanian social service organizations.

Research

results:

The results showed that older social workers tend to be less externally motivated, likely due to having already achieved professional goals, and are more focused on intrinsic satisfaction and professional growth.

Social workers with qualifications in both social work and social pedagogy demonstrated significantly higher overall motivation than those with only a social work degree.

Employees with less than 20 years of work experience showed stronger external motivation and placed greater importance on factors such as salary, working conditions, and leadership.

Social workers with more than 15 years of professional experience felt more valued and demonstrated a stronger professional identity.

Additionally, it was found that workers with 6 to 15 years of experience exhibited stronger overall and external motivation compared to those working for more than 16 years, which may be associated with the pursuit of professional development and recognition.

Structure of the thesis: the master's thesis consists of 73 pages, 10 tables, 16 figures, and 3 appendices.

Keywords: social worker, motivation, incentivization, motives.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Adomaitytė, G., & Girdvainytė, V. (2016). Motyvacijos metodai šiuolaikinėse įmonėse. *Akademinio jaunimo siekiai: ekonomikos, vadybos ir technologijų įžvalgos*. https://www.ltvk.lt/file/repository/XIII_osios_tarptautines_studentu_mokslines_praktines_konferencijos_straipsniu_rinkinys_2016.pdf#page=
2. Aleksić, G. M., Jerotijević, G., & Jerotijević, Z. (2019). Modern approaches to employee motivation. *Scientific Review Article*, 65(2), 121–133. https://www.researchgate.net/publication/334310227_Modern_approaches_to_employee_motivation/link/5d23e776299b1547ca4eb0e/download
3. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
4. Baršauskienė, V., & Butvilas, T. (2022). Socialinio darbuotojo profesinės tapatybės formavimas: vidinės ir išorinės motyvacijos dermė. *Socialinis darbas*, 20(1), 56–74.
5. Bhavikatti, V., & Hiremath, S. I. (2021). Employee motivation and work performance in organization. *Journal of University of Shanghai for Science and Technology*. <https://jusst.org/wp-content/uploads/2021/02/EMPLOYEE-.pdf>
6. Bubnys, R., & Milašiūtė, E. (2023). Determinants of professional motivation of social workers working with people with disabilities. In *Society. Integration. Education: Proceedings of the International Scientific Conference*, 5, 61–71.
7. Buntak, K., Droždek, I., & Kovačić, R. (2013). Materijalna motivacija u funkciji upravljanja ljudskim potencijalima (Material motivation in the function of human resource management). *Technical Journal*, 7(1), 56–63. <https://hrcak.srce.hr/file/149147>
8. Bručkutė, R., Paužuolienė, J., Docienė, V., & Vaitiekus, A. (2012). Uždarosios akcinės bendrovės motyvavimo priemonės poveikis darbuotojams. *Vadyba*, 1(20), 29–36. <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2012~1367187259/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>
9. Brimblecombe, N., Knapp, M., Murguia, S., Mbeah-Bankas, H., Crane, S., Harris, A., Evans-Lacko, S., Ardino, V., Iemmi, V., & King, D. (2015). The role of youth mental health services in the treatment of young people with serious mental illness: Two-year outcomes and economic implications. *Early Intervention in Psychiatry*. <http://eprints.lse.ac.uk/62742/>
10. Chahar, B., Jain, S. R., & Hatwal, V. (2021). Mediating role of employee motivation for training, commitment, retention, and performance in higher education institutions. *Problems*

and Perspectives in Management, 19(3), 213–225. https://www.businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/15365/PPM_2021_03_Chahar.pdf

11. Civinskas, R., Dvorak, J., & Šumskas, G. (2021). Medikai ir socialinių paslaugų teikėjai – COVID-19 sukeltos krizės politikų priešakinėse linijose: Darbo sąlygos, jų poveikis, elgsena. *Regional Formation and Development Studies*, 1(33), 6–16. <https://e-journals.ku.lt/journal/RFDS/article/1724/info>

12. Danusevičienė, L. (2016). *Namuose teikiamos integralios pagalbos asmenims, turintiems specialųjį nuolatinės slaugos poreikį, veiksmingumo įvertinimas* [Daktaro disertacija]. <https://portalcris.lsmuni.lt/server/api/core/bitstreams/9f0c95fe-5e82-4f98-9b1554caac137708/content>

13. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

14. Dienos socialinė globa asmens namuose. (2024). <https://www.spcentras.lt/dienos-socialine-globa/?lang=lt>

15. Gallo, P., Mihalcova, B., & Balogova, B. (2023). Work motivation of social workers in the context of management innovations. *Management Methods and Innovations*, 14(1), 55–63. https://armgpublishing.com/wp-content/uploads/2023/03/A670-2023-05_Gallo-et-al..pdf
<https://doi.org/10.21272/mmi.2023.1-0>

16. Gudelytė, U., & Ruškus, J. (2019). Padėk man nuspręsti: Socialinio darbuotojo vaidmuo teikiant pagalbą intelekto negalia turintiems asmenims priimant sprendimus. *Socialinis darbas: Patirtis ir metodai*, 23(1). https://www.researchgate.net/profile/JonasRuskus/publication/336212387_Padek_man_nuspresti_socialinio_darbuotojo_vaidmuo_teikiant_pagalba_intelektu_negalia_turintiems_asmenims_priimant_sprendimus/links/5f7c6cb3299bf1b53e10d3f7/Padek-man-nuspresti-socialinio-darbuotojo-vaidmuo-teikiant-pagalba-intelektu-negalia-turintiems-asmenims_priimant-sprendimus.pdf

17. Gichuhi Kimotho, S. (2019). *Cultural implications of Western motivational theories on organizations from other cultures*. SAGE Publications.

18. Gudžinskienė, V., & Driskienė, A. (2016). Psichikos ligomis sergančių asmenų poreikių tenkinimas dalyvaujant užimtumo veiklose. *Socialinis darbas*, 14(2), 174–187.

19. Gudžinskienė, V. (2012). Socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, laiko vadyba kaip perdegimo sindromo prevencija. In *Societal innovations for global growth* (pp. 976–988).

20. Gudžinskienė, V., & Pozdniakovas, A. (2020). Socialinių darbuotojų, dirbančių priklausomybės ligų reabilitacijos bendruomenėje, profesinio perdegimo sindromo raiška. *Socialinis darbas*, 18(2), 6–24.
21. Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
22. Herzberg, F. (2003). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers.
23. Ide, P. (2018). *Perdegimo sindromas gebėjimo duoti liga: Suprasti, pripažinti, gydyti*. VšĮ „Magnificat leidiniai“.
24. Ilgalaiškė/trumpalaikė socialinė globa. (2024). <https://www.pagalbasenJORUI.lt/paslauga/ilgalaike-trumpalaike-socialine-globa/>
25. Jasinskas, E., Simanavičienė, Ž., & Noreikaitė, N. (2011). Skirtinguose karjeros etapuose esančių darbuotojų motyvavimo ypatumai turizmo ir rekreacijos sektoriaus įmonėse. *Ekonomika ir vadyba*, 1(6).
26. Jonauskienė, I. (2021). Socialinių darbuotojų motyvacija ir pasitenkinimas darbu. *Socialinis darbas: Patirtis ir metodai*, 28(1), 24–36.
27. Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija ir jos Fakultatyvus protokolai. (2010, birželio 19). TAR, Nr. 71-3561. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.335882>
28. Karosienė, A. (2023). Intervizija socialiniame darbe. <https://www.vspc.lt/intervizija-socialiniame-darbe/>
29. Kalibatienė, D. (2022). Socialinių paslaugų teikimo aktualijos dirbant su skirtingomis tikslinėmis grupėmis. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 24, 99–114.
30. Kavaliauskienė, V. (2010). Refleksijos kultūra – socialinio darbuotojo profesinės veiklos raiškos aspektas. *Acta Paedagogica Vilnensia*, (25), 159–171.
31. Kavaliauskienė, V., & Nikolajenko, E. (2017). Nuostatos kaip socialinio darbuotojo profesinės veiklos motyvaciją skatinantis veiksnys. *Tiltai*, 2, 41–52.
32. Kavaliauskienė, V., & Balčiūnaitė, R. (2014). Profesinis perdegimas ir jo raiška socialinio darbo profesionalizacijos kontekste. *Tiltai*, 4, 17–35. <https://e-journals.ku.lt/journal/TBB/article/2213/info>
33. Kankalė, L., & Milkinaitė, L. (2023). Socialinio darbuotojo perfekcionizmo sąsajos su profesiniu perdegimu. *Mokslo taikomieji tyrimai Lietuvos kolegijose*, 19(2), 48–55. <https://ojs.kaunokolegija.lt/index.php/mttlk/article/view/622>
34. Kiaunytė, A., Dirgėlienė, I., Ruškus, J., & Večkienė, N. (2010). Socialinių darbuotojų poreikis taikyti superviziją: Empirinis pagrindimas ir modeliavimas. *Socialinis darbas: Patirtis ir metodai*, (6), 39–58. <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2010~1367175672881/>

35. Kiaunytė, A., & Lygnugarienė, V. (2019). Vaiko globos sisteminė pertvarka kaip iššūkis socialinių darbuotojų profesionalumui: Kas parodo supervizijos ir intervizijos poreikį? In *Socialinis darbas: Patirtis ir metodai* (Vol. 23, Issue 1, p. 69).
36. Kovienė, J., & Stankevičienė, A. (2019). Socialinių paslaugų teikimo iššūkiai dirbant su neįgaliaisiais. *Socialinis darbas: Patirtis ir metodai*, 24(2), 45–60.
<https://doi.org/10.7220/2029-5820.24.2>
37. Larsson, J., Eriksson, P. E., & Pesämaa, O. (2018). The importance of hard project management and team motivation for construction project performance. *International Journal of Managing Projects in Business*, 11(2), 275–288. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-04-2017-0035>
38. Leana, C. R., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work motivation and organizational behavior: A review and reconsideration. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 231-291.
<https://doi.org/10.1080/19416520903047225>
39. Leliūgienė, J. (2002). *Socialinių darbuotojų profesinis tobulėjimas ir motyvacija*. Vilniaus universiteto leidykla.
40. Lohela-Karlsson, M., Jensen, I., & Björklund, H. (2022). Do attitudes towards work or work motivation affect productivity loss among academic employees? *Public Health*, 2(19), 934. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020934>
41. Lietuvos Respublikos asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatymas. (1991, gruodžio 13). TAR Nr. 249-0.
42. Lorincová, S., Hitka, M., Bajžíková, L., & Weberová, D. (2019). Are the motivational preferences of employees working in small enterprises in Slovakia changing in time? *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(4), 1618–1635. [https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.4\(5\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.4(5))
43. Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
44. Mačiulis, V., Buginytė, A., & Mickienė, F. (2015). Sutrikusios psichikos asmenų subjektyviosios ir objektyviosios gyvenimo kokybės kintamųjų sąsajos. *Sveikatos mokslai*, 25(1), 90–100.
45. Makštutytė, R., & Vaškevičiūtė, L. (2011). Socialinio darbuotojo profesionalumas komunikacinės kompetencijos aspektu. *Socialinis darbas: Patirtis ir metodai*, 8(2), 23–37.
46. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
47. Matulionis, A. (2021). Socialinės integracijos prielaidos ir socialinio darbuotojo vaidmuo. *Socialiniai mokslai*, 31(2), 45–57.

48. Marcinkevičiūtė, L. (2016). Darbuotojų darbo motyvavimo modeliai. Žiūrėta 2022–04–12. <https://vb.asu.lt/object/elaba:6091816/6091816.pdf>
49. Marcinkevičiūtė, L., & Petrauskienė, R. (2009). Savivaldybės socialinių darbuotojų praktiniai motyvavimo aspektai. *Viešoji politika ir administravimas*, 27.
50. Makushkin, S. A. (2019). Company's personnel motivation. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p23.pdf>
51. Merfeldaitė, O., Sabaliauskienė, G., & Gardziulevičienė, L. (2021). Socialinių paslaugų prieinamumas psichosocialinę negalią turintiems asmenims: Anykščių rajono atvejis. *TILTAI*, 2, 112–126. <https://doi.org/10.15181/tbb.v87i2.2321>
52. Naujanienė, R., Eidukevičiūtė, J., & Ruškus, J. (2018). Socialinių darbuotojų lūkesčiai supervizijai kaip atsakas į praktikos lauko kompleksiskumą ir neapibrėžtumą. *Socialinis darbas: Patirtis ir metodai*, 22(2).
53. Navickienė, L., Vosyliūtė, L., & Radzevičienė, L. (2019). Socialinių paslaugų darbuotojų motyvacijos veiksnių analizė. *Viešoji politika ir administravimas*, 18(4), 620–635.
54. Nikolajenko, E. (2019). Socialinio darbuotojo motyvacija kaip veiksmingo profesinio funkcionavimo prielaida. *TILTAI*, 2, 80–98.
55. Petrauskienė, R. (2014). Savivaldybės socialinių darbuotojų praktiniai motyvavimo aspektai. *Viešoji politika ir administravimas*, 27. <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/12491/1249-2378-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
56. Psichikos ar proto negalią turintys žmonės paslaugas gauna bendruomenėje, ne institucijoje. (2024). <https://anta.lrv.lt/lt/igvendingami-projektai/psichikos-ar-proto-negalia-turintys-zmones-paslaugas-gauna-bendruomeneje-ne-institucijoje/>
57. Povilionienė, D. (2023). Socialinis darbas psichikos sveikatos kontekste. <https://www.pnspc.lt/socialinis-darbas-psichikos-sveikatos-kontekste/>
58. Račkauskienė, S., Kasnauskienė, J., & Virbalienė, A. (2013). The social workers intrinsic and extrinsic motives to work in social work. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 3(3), 63–69. <https://doi.org/10.5923/j.ijpbs.20130303.01>
59. Radosavac, A., Todorov, P., Petrovic, N., & Petrovic, G. (2021). The influence of motivation on employees in enterprises in the republic of SRPSKA. *Quaestus Multidisciplinary Research Journal*. https://www.researchgate.net/publication/358105118_THE_INFLUENCE_OF_MOTIVATION_ON_EMPLOYEES_IN_ENTEPRISES_IN_THE_REPLIC_OF_SRPSKA/link/61f023ca8d338833e3945a57/download

60. Raudeliūnienė, R., & Buškevičiūtė, E. (2014). Socialinių darbuotojų veiklos ypatumai teikiant socialines paslaugas sveikatos priežiūros įstaigose: Socialinių darbuotojų patirties analizė. *Socialinis darbas*, 13(2), 204–220.
61. Romantaitė, I., & Mackevičienė, R. (2021). Socialinių darbuotojų profesinio perdegimo ypatumai. *Socialinis darbas: Patirtis ir metodai*, 27(1), 153–171. <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2021~1642074199825/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>
62. Roh, C., Moon, M. J., Yang, S., & Jung, K. (2015). Linking emotional labor, public service motivation, and job satisfaction: Social workers in health care settings. *International Journal of Public Administration*, 38(10), 745–755. <https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1087904>
63. Raižienė, S., & Bakšytė, A. (2010). Socialines paslaugas teikiančių darbuotojų perdegimo sindromo, socialinės paramos bei saviveiksmingumo sąsajos. *Socialinė gerovė*, 1(8), 28–40. <https://ojs.mruni.eu/ojs/social-inquiry-into-well-being/article/view/938>
64. Schaufeli, W. B. (2017). Burnout: A short socio-cultural history. In *Burnout, Fatigue, Exhaustion* (pp. 105–127). Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-65018-3_7
65. Socialinės paslaugos neįgaliesiems. (2024). *Ministerija.lt*. <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/socialines-paslaugos-neigaliesiems-ir-ju-seimoms-kas-priklauso-ir-kur-kreiptis/>
66. Smith, B. (2018). 5 ridiculously useful non-monetary reward examples that improve employee engagement. *Business2Community*. <https://www.business2community.com/human-resources/5-ridiculously-useful-non-monetary-reward-examples-that-improve-employee-engagement02147022>
67. Socialinės paslaugos neįgaliesiems ir jų šeimoms. (2024). *Ministerija.lt*. <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/socialines-paslaugos-neigaliesiems-ir-ju-seimoms-kas-priklauso-ir-kur-kreiptis/>
68. Socialinės paslaugos taps kokybiškesnės ir labiau prieinamos. (2024). *Draugija.lt*. <https://draugija.lt/socialines-paslaugos-taps-kokybiskesnes-ir-labiau-prieinamos/>
69. Stremauskienė, R., & Žibėnienė, G. (2014). Socialinių darbuotojų, dirbančių Vilniuje su socialinės rizikos šeimomis ir teikiančių joms socialines paslaugas, patiriami sunkumai. *Socialinis ugdymas*, 39(3), 86–98. <https://cris.mruni.eu/cris/entities/publication/5875c777-1530-4d26-9396-0584b59d1176>

70. Šinkariova, L. (2014). Psichikos sveikatos centro pacientų psichosocialinio prisitaikymo ir suvokiamo socialinio palaikymo ryšys su jų dalyvavimu užimtumo grupėse. *Tiltai*, 60(3), 147–160.
71. Šinkūnienė, D. (2022). Asmenų su negalia socialinės integracijos ypatumai. *Specialioji pedagogika*, 46(2), 78–90.
72. Šinkūnienė, E., & Juškevičienė, A. (2018). *Socialinių darbuotojų profesinė motyvacija: Teorija ir praktika*. Lietuvos socialinių darbuotojų asociacija.
73. Targamadžė, V., & Talkovskytė, J. (2015). Vilniaus miesto socialinės paramos centro socialinio darbuotojo, dirbančio su socialinės rizikos šeimomis, veiklos tobulinimo galimybės. *Socialinio darbo tyrimai ir aktualijos*, 3, 10–28.
74. Vaicekauskienė, V. (2014). Profesinio perdegimo sindromo įveikos ir prevencijos prielaidos socialiniame darbe. In *Socialinis ugdymas / Socialinės inovacijos socialinių industrijų plėtrai* (pp. 188–202). Social E-ducation / Social Innovation for Social Industry Development.
75. Večkienė, N. (2010). Supervizija socialiniame darbe: Paramą teikiantis bendradarbiavimas. <https://portalcris.vdu.lt/server/api/core/bitstreams/bc4a36d0-752a-4dcd-8ecc-fdef8c98cbda/content>
76. Viningrienė, D. (2014). Darbuotojų darbo motyvacijos ir pasitenkinimo darbu sąsajos. *Regionų formavimo ir plėtros studijos*, 1(6), 161–170.
77. Žalimienė, L., Juknevičiūtė-Vilkelė, G., & Gužauskaitė, R. (2020). Socialinių darbuotojų profesinė tapatybė ir motyvacija. *Socialinis darbas*, 18(1), 10–28.
78. Žiogelytė, L., & Kšivickaitė, G. (2014). Darbuotojų motyvavimo proceso tobulinimo verslo įmonėje galimybės, siekiant mažinti darbuotojų kaitą. *Organizacijų vadyba: Sisteminių tyrimų*, 2(6), 112.
79. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
80. Webb, S. A. (2016). *Professional Identity and Social Work*. Routledge.