

Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Sociologijos ir socialinio darbo institutas

Lina Vaitkevičiūtė

Socialinio darbo studijų programa

Magistro darbas

**Socialinio darbo profesionalų vertybinių orientacijų ir inovatyvumo darbo
praktikoje sąsajos**

Darbo vadovas: Dr. Ieva Adomaitytė-Subačienė

Vilnius 2024

Turinys

SANTRAUKA.....	3
SUMMARY.....	4
SVARBIAUSIOS SAŲVOKOS.....	5
ĮVADAS.....	6
1. TEORINĖ DALIS.....	8
1.1 Vertybės.....	8
1.1.1 Vertybės socialinio darbo praktikoje.....	8
1.1.2 Vertybės – mokslinis konceptas.....	10
1.1.3 Vertybių sąsajos su kitais kintamaisiais.....	12
1.2 Socialinė inovacija.....	13
1.2.1 Socialinės inovacijos elementai ir tipologija.....	13
1.2.2 Socialinių darbuotojų inovatyvaus veikimo aspektai.....	16
1.2.3 Socialinė antrepenerystė.....	17
1.3 Inovatyvumo elementų paieškos.....	18
1.3.1 Socialinio antrepenerio charakteristikos.....	18
1.3.2 Motyvacija.....	20
1.3.3 Kūrybiškumas.....	22
1.3.4 Žinios.....	25
1.3.5 Refleksyvumas.....	26
1.3.6 Bendradarbiavimas.....	27
2. TYRIMO METODIKA.....	15
2.1 Tyrimo dalyviai.....	28
2.2 Instrumentai.....	29
2.3 Tyrimo eiga.....	34
3. REZULTATAI.....	35
3.1 Ribotumai.....	40
4. REZULTATŲ APTARIMAS.....	41
IŠVADOS.....	49
LITERATŪRA.....	51
PRIEDAI.....	59
1 priedas. Interviu klausimai.....	59
2 priedas. Inovatyvumo anketa.....	60
3 priedas. Sutrumpinta Schwartz vertybių skalė.....	64
4 priedas. Demografiniai klausimai.....	65

Santrauka

Socialinio darbo profesionalų vertybinių orientacijų ir inovatyvumo darbo praktikoje sąsajos.
Lina Vaitkevičiūtė. Vilniaus universitetas. 2024. 65 psl.

Inovatyvus veikimas socialinio darbo praktikos kontekste yra viena iš šių dienų socialinio darbo lauko aktualijų. Kita vertus, norint kryptingai siekti inovatyvaus veikimo, svarbu atpažinti su tuo susijusius veiksnius ir jų dinamiką. Kadangi tyrimai rodo, kad vertybės siejasi su žmogaus elgesiu, būtų svarbu suprasti, kokios yra sąsajos tarp socialinio darbo profesionalų vertybinių orientacijų ir inovatyvumo praktikoje. Tyrime dalyvavo 172 tiriamosios (161 mot.) užimančios socialinės darbuotojos pareigas. Tiriamosios buvo atrinktos neatsitiktinės patogiosios atrankos būdu. Šiame darbe buvo naudota Sutrumpinta Schwartz vertybių skalė bei remiantis žvalgomoju kokybiniu tyrimu sudaryta inovatyvumo anketa. Duomenims įvertinti taikyta Spearman koreliacinė analizė ir Kruskal-Wallis testas. Tyrimo rezultatai parodė, kad socialinio darbo praktikoje inovatyvumas turi teigiamų sąsajų su visuomeniškumo, jaudringumo ir savikryptingumo vertybėmis. Taip pat buvo rasta keletas reikšmingų inovatyvumo ir vertybinių skirtumų tarp tiriamųjų amžiaus grupių, darbo sektorių bei vietovių.

Socialinė inovacija, vertybė, vertybių orientacijos, socialinė antrepenerystė, socialinis antrepeneris

Summary

Relationship between value orientations and innovative practices of social workers. Lina Vaitkevičiūtė. Vilnius University. 2024. 65 pages.

Innovative action in the context of social work practice is one of the actualities of the social work field nowadays. On the other hand, to purposefully pursue innovative performance, it is important to recognize the related factors and its dynamics. Since research shows that values are related to human behavior, it would be important to understand the connections between social work professionals' value orientations and innovativeness in practice field. The research participants were 172 (161 female) social workers. Participants were selected by non-probability convenience sampling technique. The Short Schwartz Values Scale as well as the innovativeness questionnaire based on an exploratory qualitative study were used in this research. Spearman correlation analysis and Kruskal-Wallis's test were applied to evaluate the data. The results of the study show that the innovativeness in social work practice has positive connections with the universalism, stimulation, and self-direction values. Furthermore, some significant differences in innovativeness and values were found among the studied age groups, work sectors and locations.

Social innovation, value, value orientations, social entrepreneurship, social entrepreneur

Svarbiausios sąvokos

Socialinė inovacija - nauji sprendimai (produktai, paslaugos, procesai), kurie tenkina socialinius poreikius efektyviau nei prieš tai buvę sprendimai, taip pat kuriant naujus, didesnio našumo ryšius lemiančius geresnį lėšų ir kitų resursų panaudojimą (Mulgan, Tucker, Ali ir Sanders, 2006).

Vertybė - siekiamas tarpsituacinis, kintantis savo svarba tikslas, kuris veikia kaip žmogaus gyvenimui vadovaujantis principas (Schwartz, 1992).

Vertybių orientacijos – sistemiškai išsidėsčiusios keturios vertybių grupės – savitranscendencijos, savivertės kėlimo, konservatyvumo bei atvirumo kaitai (Schwartz, 2006, 2012).

Socialinė antreprenerystė - tai klasteris apimantis tokius konceptus kaip socialinės vertės kūrimas (vienintelė privaloma sąlyga), socialinis antreprenieris, socialinė inovacija ir socialinio verslo organizacija (angl. social entrepreneurship organization) (Choi ir Majumdar, 2013).

Socialinis antreprenieris - tai asmuo, kuris pokyčio įgyvendinimui pasitelkia aplinkos resursus bei atpažįsta tas galimybes, kuriomis pasinaudojus inovatyviais būdais būtų patenkinti bendruomenės poreikiai (Derbez, 2019).

ĮVADAS

Tyrimuose apie socialines inovacijas yra užsimenama apie inovatorius, inovacijų čempionus arba socialinius antrepenerius ir visos šios sąvokos atspindi socialinių inovacijų kūrėjus. Galima kelti prielaidą, kad socialiniai darbuotojai taip pat gali būti kartu ir socialiniai inovatoriai. Remiantis pavyzdžiais iš socialinio darbo lauko praktikos, kuomet reikalingas pokytis, dažnu atveju egzistuoja tam tikras dėsningumas – įvardijama socialinė problema ir taikomas tvaresnis, kitoks ir veiksmingesnis sprendimas (Adomaitytė-Subačienė 2021, p. 255). „Pradžia su „Fairtrade“ padarė mega revoliuciją mūsų gyvenimuose... Prieš tai mes visi gyvenome, gaminome maistą ir miegojome tame pačiame kambaryje“ – tokia patirtimi dalinasi Panamos bananų kooperatyvo įkūrėjas dabar jau stovėdamas su žmona ir vaikais šalia savo naujų namų durų. „Fairtrade Premium“ lėšos buvo skirtos pagerinti darbuotojų ir jų šeimų sunkias gyvenimo sąlygas (Fairtrade, 2021). Tai labai plataus masto socialinės inovacijos pavyzdys, tačiau čia pat, Lietuvoje, minėtas dėsningumas taip pat pasireiškia. Suaugęs asmenys su negalia neretai patiria socialinę atskirtį susijusią su tokiais įsitikinimais kaip „aš nemoku“, „negėliu“, „man nepavyks“. Palangos miesto socialinių paslaugų centro specialistai pasitelkę pajūrio smėlį bei smėlio terapijos teorinį pagrindą sukūrė metodą – „Smėlio smiltys ir Aš“, kurio pagalba žmonės su negalia lavina komunikacinius ar kognityvinius gebėjimus, bet ir pasinaudoja tuo kaip atsipalaidavimo ir malonaus sensorinio patyrimo erdve (Profesinių kompetencijų tobulinimo centras, 2023). „Pradėjęs lankyti futbolą pradėjau daugiau kalbėti lietuviškai ir po šio sezono galiu teigti, jog čia suradau dar vieną geriausią draugą savo gyvenime.“ – Jaunuolis Idris. „Futbolo užsiėmimų metu nekeliamas tikslas pasiekti gerų sportinių rezultatų, bet kreipiamas dėmesys į kokybinį pokytį vaiko gyvenime“ - Apie Vilnius Social Club futbolo programą (Vilnius social club, 2023). Kiekvienas iš aprašytų pavyzdžių iliustruoja problemos atpažinimą ir pritaikytą sprendimą, kuris lėmė teigiamą pokytį ir tai vyko socialinio darbo praktikos lauke. Matyti, kad netradiciniai sprendimai atliepia paslaugų gavėjų poreikius ir tuo pačiu plečia socialinio darbo profesijos lauką. Kita vertus, kuomet šie netradiciniai sprendimai virsta naujomis paslaugomis ir paliečia nemažai žmonių, ypatingai svarbu užtikrinti paslaugos kokybę. Tačiau kokybės užtikrinimui ir kryptingesniam specialistų veikimui yra aktualu suprasti, kokie tikslesni veiksniai lemia teigiamą pokytį praktikoje. Juk žinant pasiteisinusių sprendimų veiksmus, juos būtų galima paveikti.

Socialinių paslaugų srityje pokytis prasideda nuo specifinės socialinės problemos įvardinimo, tačiau tam reikalingas tvirtas moralinis pagrindas, kuris paskatintų specialistą „užlipti į balkoną“ – pastebėti problemą iš skirtingų perspektyvų, įžvelgti poreikį. Socialinio darbuotojo vertybinį pagrindą iš dalies apibrėžia tokie svarbūs dokumentai kaip Nacionalinės socialinių darbuotojų asociacijos (angl. *National association of Social Workers, NASW*) (asociacija įkurta Jungtinėse Amerikos valstijose, tačiau laikoma viena didžiausių socialinių darbuotojų asociacijų globaliai, atlieka tyrimus ir teikia rekomendacijas) sudarytas Etikos kodeksas ar Tarptautinės socialinių darbuotojų federacijos

(angl. *International Federation of Social Workers, IFSW*) (taip pat viena didžiausių tarptautinių socialinio darbo asociacijų, turinti konsultacinį statusą kitose pasaulinėse institucijose, pavyzdžiui, Jungtinėse Tautose) įvardinti globalūs etikos principai. Taip pat ir Lietuvoje yra 2023 m. patvirtintas socialinių paslaugų srities darbuotojų etikos kodeksas su naujai įtrauktomis etikos sritimis, kurios apibrėžtos ir tarptautiniame lygmenyje – skaitmeninė erdvė, gyvūnų teisės ir natūrali aplinka (Įsakymas nr. A1-448, 2023). Dokumentuose įvardintos vertybės ir moraliniai principai yra skirti vadovautis socialines paslaugas teikiančių sričių atstovams, tačiau svarbu atsižvelgti ir į tai, kad šie atstovai taip pat pasižymi skirtingomis asmeninio gyvenimo aplinkybėmis ir asmenybės bruožais, tad Etikos kodeksuose abstrakčiai užrašytos vertybės ir principai gali būti išpildyti unikaliais būdais, o atskiroms vertybėms teikiama skirtinga reikšmė. Galiausiai ir generuojamas pokytis, diegiamos naujovės nebūtinai bus laikomi tvariais ir produktyviais sprendimais, nors ir egzistuoja visuotinai prieinamas etikos kodeksuose aprašytas vertybinis pagrindas.

Kadangi socialinė inovacija yra laikoma tais pasiteisinančiais sprendimais socialinio darbo praktikoje, kyla klausimas, kas tiksliau yra būdinga asmenims, organizacijoms ar valdžios struktūrai, kurios kuria inovacijas. Yra tyrimų, kuriuose ši problematika ir yra analizuojama, dažniausiai trimis lygmenimis – mikro, mezo ir makro. Kita vertus, jau pirmajame, mikro lygmenyje, dažniausiai vadovaujamosi tarsi savaime suprantama prielaida, kad socialinės inovacijos kūrėjai jau yra įgyvendinę socialinę inovaciją (Klein & Kozlowski, 2000, Tracey, Phillips, & Jarvis, 2011, Molloy et al., 2020). Be to, mikro lygmens studijos nukreiptos į socialinių antreprenierių, inovacijos čempionų (angl. *innovation champions*), pokyčio agentų elgesį antreprenerystės kontekste, tačiau socialinio darbo lauke taip pat aktualu inovatyvumą apibrėžti kaip socialinio darbuotojo kompetenciją bei įtraukti į specialistų ugdymo procesus (Molloy et al., 2020, Nandan, London & Bent-Goodley, 2015). Kadangi trūksta informacijos apie socialinio darbuotojo inovatyvumą, nėra ir tiksliau įvardinto vertybinio tokio veikimo pagrindo. Siekiant giliau suprasti minėtą problematiką, šio darbo teorinėje dalyje iš pradžių analizuojama vertybių samprata socialinio darbo kontekste, tuomet pateikiamas mokslinis šios sąvokos apibrėžimas, pagal kurį ir bus matuojamos vertybės ir aprašomi tyrimai įrodantys vertybių sąsajas su aktualiais kintamaisiais. Prieš keliant prielaidas apie socialinio darbuotojo inovatyvumą, apibūdinama socialinės inovacijos samprata, vėlgi – plačiajame mokslo kontekste bei socialinio darbo mokslo bei praktikos srityje su tikslu atrasti inovacijos socialiniame darbe specifika. Paskutinis etapas yra socialinės antreprenerystės analizė, kadangi inovatyvumo tematikos tyrimuose inovatoriais dažniausiai laikomi antreprenieriai, tad jų charakteristikų sintezė galiausiai leidžia kelti hipotezes ir prielaidas ir apie socialinio darbuotojo inovatyvumo aspektus.

Tad nors ir egzistuoja etikos kodeksai nusakantys socialinių darbuotojų vertybes, o socialinės inovacijos yra pastebimos, vis dar nėra tiksliai įvardinta, kurios vertybės yra svarbios inovatyviam veikimui. Galiausiai, žinant vertybinio pagrindo svarbą socialinių inovacijų kūrimui, šio darbo **tikslas**

ir būtų – įvertinti sąsajas tarp socialinių darbuotojų vertybinių orientacijų ir inovatyvumo Lietuvos kontekste.

Siekiant išsiskelto tikslo, darbe buvo įgyvendinami **uždaviniai**:

1. Remiantis literatūros šaltiniais apibrėžti vertybių sampratą socialinio darbo praktikos ir teorijos lygmenyse
2. Atlikti tyrimų analizę pagrindžiančią vertybių su kitais kintamaisiais sąsajas
3. Remiantis moksliniais tyrimais pagrįsti inovacijų socialiniame darbe specifiškumą
4. Išskirti inovatyvumo socialinio darbo praktikoje elementus remiantis socialinių antrepnerių tematikos tyrimais bei kokybinio žvalgomojo tyrimo metodu gautais duomenimis

Tyrimo uždaviniai:

5. Kokybinio žvalgomojo tyrimo metodo pagalba sudaryti socialinio darbuotojo inovatyvumą atspindinčius anketos teiginius
6. Remiantis statistine duomenų analize įvertinti bendras sąsajas tarp vertybių ir inovatyvumo praktikoje
7. Remiantis statistine duomenų analize įvertinti socialinių darbuotojų amžiaus ir vertybių sąsajas
8. Remiantis statistine duomenų analize įvertinti socialinių darbuotojų amžiaus ir inovatyvumo praktikoje ryšius
9. Remiantis statistine duomenų analize įvertinti skirtinguose sektoriuose dirbančių socialinių darbuotojų vertybes ir inovatyvumą praktikoje
10. Remiantis statistine duomenų analize įvertinti skirtingose vietovėse dirbančių socialinių darbuotojų vertybes ir inovatyvumą praktikoje

1. TEORINĖ DALIS

1.1 Vertybės

1.1.1 Vertybės socialinio darbo praktikoje

Vertybė kaip sąvoka gali būti nagrinėjama keliomis perspektyvomis ir tai labai priklauso nuo to, ar turima minty mokslinį kontekstą, ar kur kas abstraktesnį, suteikiantį daugiau laisvės interpretacijai etinį požiūrį. Socialiniai darbuotojai su vertybių sąvoka dažniausiai susiduria šiame plačiame etikos požiūrio kontekste, tad prieš pradėdant analizuoti vertybę kaip mokslinį konceptą, svarbu suprasti ir kas yra vertybe laikoma socialinio darbo praktikoje.

Socialinių darbuotojų kaip srities profesionalų vertybinis pagrindas iš dalies yra apibrėžtas etikos kodeksuose, pareigybių aprašuose ir įsivardintos atskirų darbuotojų asociacijų arba tinklų dokumentuose. Visų pirma, Lietuvos socialiniai darbuotojai privalo savo veiklą grįsti Socialinių

paslaugų srities darbuotojų etikos kodeksu (Įsakymas nr. A1-448, 2023). Žvelgiant į dokumente minimus septynis principus matyti, kad atsakingumo (atsakomybė siekti kitų gerovės, žinoti savo galimybių ribas), nesavanaudiškumo (geriausio intereso paslaugų gavėjui užtikrinimas), nešališkumo (pagarbus požiūris į visus paslaugų gavėjus nepaisant jų skirtumų) bei pagarbos asmens orumui ir žmogaus teisėms (rūpestingumas ir pagarba visiems, tačiau atsižvelgiant į individualius asmenų skirtumus) galėtų atspindėti vertybių modelio aspektus. Toliau šie principai yra detaliau aprašomi papildant tokiomis sąvokomis kaip – lygiavertiškumas, solidarumas, iniciatyvumas, bendruomenės kūrimas, nuolatinis profesinis tobulėjimas, veiklos savianalizė, domėjimasis aktualijomis. O taip pat įtraukiamos ir naujos etinės sritys, kurios jau apibrėžtos ir tarptautiniame lygmenyje – skaitmeninė erdvė, gyvūnų teisės ir natūrali aplinka (LR Socialinių paslaugų srities darbuotojų etikos kodeksas). Tuo tarpu Nacionalinės socialinių darbuotojų asociacijos siūlomi etikos principai, kurie netgi įvardijami vertybėmis, yra šie: paslaugumas (pagalba ir socialinės problematikos įvardinimas), socialinis teisingumas (siekia socialinio pokyčio pastebėję neteisybę), orumas (pastebi visų vienodą vertę nepriklausomai nuo kiekvieno aplinkybių, bet tuo pačiu kuria autentišką ryšį atsižvelgiant į kiekvieno aplinkybes), integralumas (yra nuolat sąmoningi savo misijos, vertybių, etikos klausimais), kompetencija (nuolatinis profesinis augimas) (Nacionalinė socialinių darbuotojų asociacija, 2021). Lietuvos socialinių darbuotojų asociacija įvardina vertybes konkrečiau – lyderystė, bendradarbiavimas, inovatyvumas, socialinis dialogas ir aktyvus dalyvavimas. Asociacijos veiklos uždaviniai irgi gali atspindėti vertybes, pavyzdžiui, socialinio darbo profesijos vardo populiarinimas, šalies socialinio darbo lauko problemų įvardijimas, Lietuvos socialinių paslaugų srities darbuotojų telkimas ir inovatyvios socialinio darbo praktikos grįstos žiniomis kūrimas (Lietuvos socialinių darbuotojų asociacija, 2017). Taip pat ir Nacionalinis skurdo mažinimo organizacijų tinklas savo vertybėmis išskiria pagarbą žmogaus teisėms (pabrėžiant ir narių proaktyvumą), skaidrumą (ypač NVO kontekste), lyderystę (ekspertų būrimas, teisėkūros pokyčių inicijavimas), solidarumas (mintis, jog socialinės problematikos yra kiekvieno visuomenės nario atsakomybė) ir naujas aspektas – tvarus veikimas (ekonominis, socialini ir aplinkosauginis) (Nacionalinis skurdo mažinimo organizacijų tinklas, 2006). Galiausiai šalia šių aiškiai įvardintų etikos principų ir vertybių egzistuoja tam tikros socialinio darbo paradigmos – teorinės kryptys, kuriose atsispindi vertybinis specifiškumas kreipiantis darbuotojo veiklą. Pavyzdžiui, Ife (2016) išsamiai rašė apie žmogaus teisių išpildymą socialinio darbo praktikoje. Autorius teigia, jog socialiniai darbuotojai įsitraukia į įvairias kampanijas ir iniciatyvas žmogaus teisių tema, tačiau netraktuoja savęs kaip žmogaus teisių darbuotojų ir profesinėje kasdienybėje. Pagrindinė tokio požiūrio idėja yra tai, kad kol kas socialiniame darbe siekiama padėti žmogui siekti tam tikro standarto (autorius sąvoka – angl. *full humanity*), žinoma, atsižvelgiant į žmogaus teises, tačiau pabrėžiant žodį „teisės“, o ne „žmogaus“. Socialinis darbuotojas, anot autoriaus, kartu su žmogumi aiškinasi, ko tam žmogui reikia, bet nesprendžia už

žmogų, darbuotojas turi nežinančiojo rolę, tad šioje paradigmoje ypač pabrėžiamas autentiškumas, kritinis požiūris į organizacijų ir institucijų brėžiamas žmonės ribas (sąmoningumas). Kitas socialinio darbo praktikoje požiūris vadinamas stiprybių, naratyvo ir sprendimo perspektyva (Payne, 2014). Pagrindinė šios teorinės perspektyvos mintis yra orientacija į ateitį, atmetimas problemos sprendimo svarbos kaip pagrindinio pagalbos žmogui elemento. Socialiniai darbuotojai turėtų aktyviai klausydami asmens naratyvo atrasti stiprybes (galias) dabartinėje situacijoje. Fokusas kreipiamas į žmogaus atsparumo stiprinimą, pasiekimus. Perspektyvos taikymas reikalauja atviro socialinio darbuotojo požiūrio į žmogaus pasakojamą naratyvą ir bendradarbiavimo su žmogumi kuriant alternatyvų, potencialiai kur kas labiau tenkinantį naratyvą. Egzistuoja ir daugiau teorinių požiūrių, kuriais vadovaujantis grindžiamas vertybinis socialinio darbo profesionalų pagrindas, o atskirų socialinių darbuotojų asociacijų, tinklų ir organizacijų nariai savo veiklas kreipia taip pat prieš tai įsivardindami esmines vertybes.

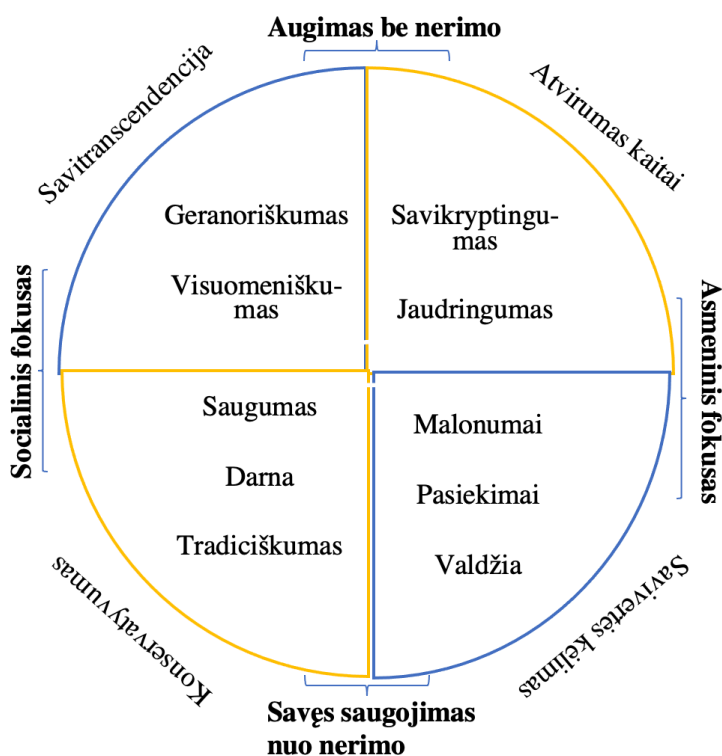
Socialinio darbo praktikoje įvardintos vertybės ir teorinių kryptių pavyzdžiai yra tarsi gairės, kaip reikėtų kreipti specialistų elgesį. Kita vertus, kuomet norima konkretaus elgesio, šio darbo kontekste, inovatyvaus, svarbu įvardinti tikslas vertybes, kurios siejasi su tokio veikimo būdu. Kur kas sistemingiau ir tiksliau vertybės yra konceptualizuojamos akademiniam lauke, o tai suteikia pagrindą objektyvesniam tyrimui.

1.1.2 Vertybės – mokslinis konceptas

Vertybės yra centrinė socialinių mokslų sąvoka. Šis konstruktas reikšmingas ne tik sociologijos, bet ir psichologijos, antropologijos bei kituose susijusiuose moksluose. Vertybės yra tyrinėjamos norint apibūdinti skirtingų kultūrų grupes, bendruomenes, atskirus individus bei paaiškinti tam tikro elgesio ir požiūrio motyvaciją (Schwartz, 2012). Mokslininkai išskiria kelias vertybių teorijas bei kategorizacijas.

Tyrimuose taikoma viena labiausiai pagrįstų vertybes aiškinančių teorijų – pagrindinių žmogaus vertybių teorija (angl. *Theory of basic human values*). Teorija yra aiškinama, jog vertybė yra norimas tarpsituacinis, kintantis savo svarba tikslas, kuris veikia kaip žmogaus gyvenimui vadovaujantis principas (Belic et al., 2022). Remiantis visų vertybių teorijų apžvalga išskiriami šeši pagrindiniai bruožai, kurie būdingi visoms vertybėms. Visų pirma, vertybės yra įsitikinimai susiję su afektais – kuomet, pavyzdžiui, žmogaus svarbiausia vertybė yra laisvas, nepriklausomas veikimas, tai tokio veikimo išorinis apribojimas sukeltų neigiamus jausmus. Taip pat vertybės turi ryšį su tikslais, kurie motyvuoja imtis veiksmų ir jos veikia ne pavienėse situacijose, bet visose gyvenimo situacijose (tuo vertybė skiriasi nuo požiūrio ar įsitikinimo, kurie paprastai turi siaurą objektą). Vertybė yra standartas arba kriterijus (pagal savo vertybes žmonės sprendžia, ką laiko blogu ar geru), kiekvieno individo vertybės turi savitą sistemą, kurioje tos vertybės yra išsidėsčiusios prioritetine

tvarka - pagal svarbą individui ir galiausiai, bet kokia nuostata ar elgesys gali būti susiję su daugiau nei viena vertybe – tokias vertybių grupes autorius vadina vertybinėmis orientacijomis (Schwartz, 2006, 2012). Schwartz pirminėje vertybių teorijoje yra apibūdinamos 10 pagrindinių vertybių, kurios skiriasi tikslu ir motyvacija. Kita vertus, pats autorius rašo apie vertybes kaip atskirą konceptą, tačiau yra kitų mokslininkų bandymai paaiškinti vertybių veikimo mechanizmą platesniame kontekste. Pavyzdžiui, Sagiv ir Roccas (2021) sukūrė modelį aiškinantį, koku būdu vertybės nulemia žmonių elgesį – didelę svarbą tam turi ir aplinka, kuri aktyvuoja specifines vertybes, o kuo dažniau jas aktyvuoja, tuo šios tampa lengviau prieinamos pačiam žmogui. Lengvai pasiekiami pačiam žmogui jo vertybė būtų ta, kurią jis geba sąmoningai įsivardinti ir reflektuoti. Galiausiai, kuo labiau tampama sąmoningu savo vertybių klausimu, tuo didesnė tikimybė, kad elgesys sutaps su vertybe. Šios vertybės gali būti skirstomos į keturis klasterius bei dvi dimensijas – atvirumas kaitai/konservatyvumas ir savitranscendencija (angl. self-transcendence)/savivertės didinimas (angl. self enhancement). Pagal Schwartz vertybių modelį galima nuspėti ir apie individo asmeninę vertybių sistemą. Pavyzdžiui, jei žmogui yra svarbi vertybė patenkanti į savivertės didinimo dimensijos polių, tai ir kitos vertybės esančios šiame polyje bus svarbios. Tokiu atveju savitranscendencijos vertybės pagal svarbą būtų tolimesnės. Svarbu ir tai, jog Schwartz teorija yra grįsta tarpkultūriniais tyrimais, kurie įrodo, kad vertybės yra stabilios individo charakteristikos (Schwartz, 1992). Praėjus 20 metų po pirmojo vertybių teorijos pasirodymo, buvo pasiūlyta patobulinta šios teorijos versija (1pav.).



1 pav. Pagrindinių žmogaus vertybių modelis remiantis Cieciuch, Scwartz ir Vecchione (2013)

Cieciuch, Schwartz ir Vecchione (2013) kai kurias iš originalios teorijos vertybių suskirstė į smulkesnius komponentus, pavyzdžiui, savikryptingumas naujoje teorijoje gali būti atskirai apibūdinamas minčių ir elgesio kryptingumu. Taip pat mokslininkai prie originalaus modelio pridėjo dar du požiūrio kampus, kaip galima interpretuoti vertybines orientacijas. Konservatyvumo ir savitranscendencijos vertybinės orientacijos kreipia žmogų į socialinį fokusą, o savivertės didinimo ir atvirumo kaitai polis – kreipiantis į save. Galiausiai visas vertybes dar galima interpretuoti naudojant nerimo sąvoką t.y., vienos vertybių grupės giluminis motyvas yra savisauga kaip, pavyzdžiui, savigarbos didinimo ar konservatyvumo orientacijos, o tam priešingi savitranscendencijos ir atvirumo kaitai poliai pasižymi motyvu veikti laisvai – be nerimo (angl. *anxiety-free*). Be to, 14 šalių duomenys atskleidė, jog patobulinta teorijos versija išsiskiria nuspėjama ir aiškinama galiomis. Dar svarbu paminėti ir tai, jog remdamiesi šiuo vertybių modeliu mokslininkai atlieka tyrimus susijusius su specifiniu žmogaus elgesiu, motyvacija ar asmenybės savybėmis, o vertybių modelį pritaiko aktualiam kontekstui. Pavyzdžiui, De Groot ir Steg (2008) siūlomoje kategorizacijoje vertybės yra skirstomos į egoistines (pagal Schwartz tai būtų savigarbos auginimo dimensijos vertybės), altruistines (savitranscendencijos dimensija) ir biosferines (ekocentrinės) – šis vertybių skirstymas yra taikomas su aplinką tausojančiu elgesiu susijusiuose tyrimuose. Taigi, iš šios teorijos aprašymo matyti, kad vertybėms yra būdinga apibrėžta struktūra, kuriai egzistuoja konkretūs veikimo principai.

Kadangi Schwartz pagrindinių vertybių teorija yra viena labiausiai taikomų vertybių koncepcijų moksliniuose tyrimuose, verta paminėti, jog ir šio darbo tyrime yra taikomas instrumentas sudarytas minėtos teorijos pagrindu.

1.1.3 Vertybių sąsajos su kitais kintamaisiais

Kadangi pagrindinių vertybių teorija yra taikoma įvairaus konteksto moksliniuose tyrimuose, egzistuoja nemažai informacijos, kaip pasireiškia skirtingas šių vertybių prioretizavimas. Parks-Leduc, Feldman ir Bardi (2015) atliktos metaanalizės rezultatai atskleidė, kokios yra sąsajos tarp Schwartz išskirtų 10 vertybių ir asmenybės bruožų. Tyrime aprašoma, jog savikryptingumas, visuomeniškumas ir jaudringumas reikšmingai siejasi su atvirumo patirčiai bruožu (šis bruožas buvo apibūdintas tokiais sąvokomis kaip smalsumas, vaizduotė, kūrybiškumas, inovatyvumas ir lankstumas), neigiamos koreliacijos pasireiškia su tradiciškumo, darnumo ir saugumo vertybėmis. Egzistuoja teigiamas ryšys ir tarp sutariamumo bruožo, bei geranoriškumo ir visuomeniškumo. Sutariamumas tyrime yra aprašomas kaip žmogaus polinkis padėti, atleisti, bendradarbiauti bei būti draugišku. Kita vertus, valdžios vertybės prioretizavimas reikštų mažą sutariamumo įvertį. Autoriai taip pat padarė svarbią išvadą, kad nors ir vertybių bei asmenybės bruožų teorijose yra panašių sąvokų, tai yra du atskiri konstruktai, kadangi buvo gautos tik kelios itin aukštos ir reikšmingos

koreliacijos. Be to, mokslininkai vertybes sieja ir su saviveiksmingumu. Caprara ir Steca (2007) kėlė hipotezę, jog savitranscendencijos vertybių sureikšminimas lemia žmogaus aukštesnį saviveiksmingumą (tikėjimą savo gebėjimais), o tai svarbu prosocialiam elgesiui. Tad kuo labiau asmuo vertina kitų gerovę, tuo tikslingiau jis siekia įgyti gebėjimus, kad galėtų padėti kitiems ir galiausiai jam tampa svarbesniu įsitikinimas, kad jis turi tinkamus gebėjimus derančius su jo savitranscendencijos vertybėmis. Hipotezė buvo patvirtinta – savitranscendencija siejasi reikšmingai su saviveiksmingumu savo emocijų valdyme, empatiškume ir gebėjime megzti socialinius ryšius. Tad ši vertybių grupė lemia žmogaus įsitikinimą savo gebėjimu veikti prosocialiai. Pastarieji tyrimai įrodo, jog vertybės turi sąsają su kitais psichologiniais konstruktais, tačiau yra duomenų patvirtinančių, jog tam tikros demografinės žmogaus charakteristikos taip pat siejasi su vertybėmis. Pavyzdžiui, Miles ir Yeh (2022) analizei pasitelkę 32 Europos šalių gyventojų statistiką atskleidė, kad mokslinis išsilavinimas turi teigiamą ryšį su visuomeniškumu, savikryptingumu ir pasiekimais, o religingumas su darnumu, tradiciškumu bei saugumu. Tuo tarpu didėjant žmogaus amžiui, tokios vertybės kaip savikryptingumas, jaudringumas, pasiekimai ir galia tampa mažiau reikšmingos. Robinson (2013) atliko panašaus pobūdžio tyrimą, tačiau gauti rezultatai susiję su amžiaus grupėmis prieštaringi. Šis tyrimas patvirtino, kad savivertės kėlimo ir atvirumo kaitai vertybės didėjant amžiui įgauna mažesnę prasmę, tačiau priešingi šių dimensijų poliai pasireiškia labiau (nors prieš tai aprašytame tyrime buvo teigiama, kad savitranscendencijos vertybės turėtų tapti mažiau svarbiomis). Mokslininkai taip pat kelia hipotezes ir apie vertybinių orientacijų skirtumus darbinėje aplinkoje. Lyons, Duxbury ir Higgins (2006) siekė įvertinti, ar yra vertybiniai skirtumai ir kokie tarp privataus, viešojo ir nevyriausybinų sektorių darbuotojų, tačiau jų kelta prielaida, kad reikšmingų skirtumų nebus – pasitvirtino. Autoriai taip pat pastebi, kad prieš jų tyrimą buvo atliktos tik kelios tokio pobūdžio studijos. Siauresnės tematikos problematiką nagrinėjo Knafo ir Sagiv (2004), kurie savo tyrime analizavo vertybinių orientacijų ir skirtingų profesijų sąsajas. Mokslininkai gavo rezultatus rodančius, jog socialinio pobūdžio profesijos, tame tarpe ir socialinis darbas, statistiškai reikšmingai koreliuoja su geranoriškumu ir visuomeniškumu, o neigiamai su valdžios ir pasiekimų vertybėmis. Taigi, gausa tyrimų įrodo, jog vertybės turi sąsają su įvairiais kintamaisiais, o tai tik dar labiau pabrėžia šio konstrukto analizių prasmę.

Nors ir yra sukurti vertybių matavimo instrumentai bei gauta nemažai duomenų apie vertybių raišką, svarbu panagrinėti, kokiomis vertybėmis pasižymi inovatyvus socialinis darbuotojas. Kita vertus, inovatyvaus socialinio darbuotojo apibūdinimas nėra apibrėžtas, bet išsami plataus socialinės inovacijos koncepto analizė padėtų atrasti ir inovatyvumo indikatorius.

1.2 Socialinė inovacija

1.2.1 Socialinės inovacijos elementai ir tipologija

Moksliniuose šaltiniuose yra aprašyti skirtingi kriterijai, kurie nusako socialinės inovacijos universalias charakteristikas, o taip pat ir šio konstrukto analizės perspektyvas. Atsižvelgiant į socialinių inovacijų universalių kriterijų gausą ir skirtingus elementų rinkinius įvardintus atskiruose tyrimuose, egzistuoja nemažai socialinių inovacijų tipologijų.

Mokslininkai sutaria, jog socialinė inovacija yra ne tik rezultatas, bet ir procesas susidedantis iš esminių, universalių elementų. Mulgan, Tucker, Ali ir Sanders (2006) socialines inovacijas apibrėžia kaip naujus sprendimus (produktus, paslaugas, procesus), kurie tenkina socialinius poreikius efektyviau nei prieš tai buvę sprendimai, taip pat kuriant naujus, didesnio našumo ryšius, kurie lemia geresnį lėšų ir kitų resursų panaudojimą. Remiantis šiuo apibrėžimu galima išskirti esminius socialinės inovacijos elementus – poreikio patenkinimas, sprendimo naujumas, konkretus produktas ar veiksmas, efektyvumas ir dalyvavimas (naudojant kuo mažiau resursų daromas teigiamas poveikis) bei sociumo pajėgumas veikti (socialinės inovacijos poveikis) (Derbez, 2019). Sinek (2009) teigia, jog minėtieji elementai priklauso nuo klausimų *Kodėl? Kaip? Ir Ką?* bei prideda tvarumo sąvoką priklausomai nuo poveikio ilgalaikiškumo. Atsakant į klausimą *kodėl?* apibrėžiama socialinės inovacijos misija (motyvacija, vertybės, poreikio įvardinimas), *kaip?* atsako, kokių veiksmų bus imamasi – procesas ir galiausiai *kas?* - rezultatai. Tuo tarpu Rehfeld, Terstriep ir Welschhoff (2015) teigimu, socialinės inovacijos pagrindiniai komponentai yra veikėjai (angl. *actors*) ir resursai. Socialinės inovacijos veikėjai yra iš pilietinės visuomenės (socialiniai inovatoriai arba tikslinė socialinės inovacijos grupė), ekonomikos (socialiniai antreprenieriai) ir politikos laukų (priimančys politinius sprendimus). Socialinės inovacijos resursai gali būti taip pat ekonominiai (darbas), politiniai (žmogaus teisės) ir asmeniniai/socialiniai (lyderystė, išsilavinimas). Galiausiai išskiriamas trečiasis elementas – institucijos/kontekstai (pavyzdžiui, kultūra, politinė santvarka, ugdymo sistema). Tarp šių trijų elementų turi vykti tinkama dinamika, kad būtų siekiama socialinės inovacijos tikslų, kurie taip pat skirstomi į atskiras kategorijas. TEPSIE (Caulier-Grice, Davies, Patrick, Norman, 2012) įvardija, jog apskritai socialinėms inovacijoms yra būdingas naujumas, socialinis poreikis, sociumo padėties, priklausomai nuo poreikio, pagerėjimas, sektorių neutralumas (inovacija gali veikti bet kuriame sektoriuje) ir lygmens neutralumas (inovacija gali kilti iš individų, grupių, vienos organizacijos ar organizacijų tinklo). Ruede ir Lurtz (2012) išskyrė universalius elementus, kurie nors ir skirtingu laipsniu, tačiau būdingi visoms socialinėms inovacijoms – žmogaus gerovė, socialinė praktika, teritorinis vystymas, žmoniškųjų išteklių vadyba, technologijų socialiniame kontekste sėkmingo taikymo elementas, socialinio darbo profesionalai ir skaitmeninis susietumas. Apibendrinant mokslininkų išskirtus elementus matyti, kad visur pabrėžiamas naujumas, sociumo poreikis, pokytis (poveikis), socialinę inovaciją įgyvendinantieji (resursai) ir visa tai vyksta tam tikruose kontekstuose.

Priklausomai nuo to, kokia perspektyva vadovaujantis (socialinės misijos pobūdis, esminis motyvas) įgyvendinama socialinė inovacija, skirtingai pasireišk prieš tai įvardinti universalūs elementai. Pavyzdžiui, panašius elementus į Rehfeld, Terstriep ir Welschhoff (2015) įvardintus, išskiria ir Howaldt, Kaletka ir Schroder (2016), tačiau kuria ir tipologiją. Remdamiesi SI-DRIVE projekto metu surinkta medžiaga apie socialinių inovacijų procesus bei tarpsektorines sąveikas (skirtingus veikėjus) siekė susisteminti šiuos duomenis ir pateikti aiškesnę socialinės inovacijos paveikslą. Autoriai išskyrė socialinių inovacijų laukus pagal plačias veiklos kryptis (policy fields) – ugdymas, įdarbinimas, aplinka, energijos tiekimas, mobilumas (transportas), sveikatos ir socialinė priežiūra bei skurdo mažinimas. Mokslininkai įvardina ir socialinių inovacijų tematikas – įgalinimas, žmogiškieji resursai, socialiniai verslai, socialinė medija, lyčių įvairovė, demografiniai pokyčiai ir pan. Ruede ir Lurtz (2012) socialines inovacijas skirstė pagal tai, koks kreipiantysis klausimas yra keliamas – pagal konkrečios socialinės inovacijos išsikeltą plačią problematiką (šie autoriai rėmėsi ir prieš tai įvardintais universaliais elementais). Pavyzdžiui, šių mokslininkų atlikta tyrimų analizė atskleidė, kad didžiausiai daliai socialinių inovacijų yra būdinga vadovautis problematika – *kaž gero būtų naudinga padaryti šioje bendruomenėje/dėl jos?* – fokusuojamasi į žmogaus gerovę sociume, o tokios inovacijos pavyzdžiu galėtų būti mikrokreditai. Tuo tarpu socialinio darbo specialistai kelia klausimą – *kaip galėtume pagerinti socialinio darbo metodus, kad geriau pasiektume socialinio darbo tikslus?* – šiai kategorijai autoriai pateikia gatvės darbą kaip socialinės inovacijos pavyzdį. Kitame tyrime Foroudi, Akarsu, Marvi ir Balakrishnan (2020) socialines inovacijas skirsto taip pat pagal kreipiantįjį inovacijos klausimą, tačiau tai įvardija teorine perspektyva, kuri nusako socialinės inovacijos esminį elementą. Pavyzdžiui, žvelgiant iš teritorinio vystymo perspektyvos, akcentas būtų tam tikros bendruomenės pokytis konkrečioje lokacijoje (integruotas vietinio lauko vystymas - Moolaert, Martinelli, Swyngedouw, & Gonzalez, 2005), o tuo tarpu socialinės vertės kūrimo perspektyvoje pabrėžiamas poveikio matavimas (van der Have & Rubalcaba, 2016). Instituciniu požiūriu - remiantis organizacijos efektyvumu sprendžiama apie struktūrinius pokyčius, o struktūralistinė teorija koncentruojasi į socialinės inovacijos kūrybinį procesą ir to proceso metu vykstančius pokyčius (Foroudi, Akarsu, Marvi ir Balakrishnan, 2020). Tad atsižvelgiant į už socialinės inovacijos slypinčius motyvus ar inovatorių požiūrį, kurį lemia tam tikros asmeninės charakteristikos, socialinė inovacija turės esminius elementus, tačiau bus fokusuojamasi į specifinius aspektus ir autentišką jų dinamiką.

Apibendrinant socialinės inovacijos esminius elementus ir skirstymą į tipus galima kelti prielaidą, kad inovacijos socialiniame darbe taip pat gali būti įvairios, kadangi pats socialinio darbo laukas yra platus, o kiekvienas inovacijos elementas gali būti matomas iš skirtingų požiūrio taškų kaip ir teigiama aptartuose tyrimuose. Kita vertus, socialinio darbo laukas nėra tapatus socialiniam

laukui – tai apibrėžta profesija su savais prioritetais, o tai gali lemti tam tikrų socialinio darbo inovatyvumo aspektų išryškėjimą.

1.2.2 Socialinių darbuotojų inovatyvaus veikimo aspektai

Socialinių inovacijų kūrimas yra vienas iš inovatyvaus veikimo socialiniame darbe būdų. Norint detaliau išskirti socialinių darbuotojų inovatyvaus veikimo aspektus, svarbu panagrinėti, kokios yra inovacijos socialiniame darbe.

Egzistuoja įvairios socialinių inovacijų ir jų indikatorių tipologijos remiantis skirtingų kriterijų gausa, tačiau socialines inovacijas socialinio darbo kontekste apibrėžti įmanoma ir specifiškiau. Pavyzdžiui, Parpan-Blaser ir Huttemann (2019) pažymi, jog socialinių darbuotojų inicijuotoms inovacijoms yra būdingi tokie skiriamieji bruožai kaip ypatinga etikos bei vertybių svarba, mokslo ir praktikos sąsaja, inovatyvumas skirtinguose lygmenyse, bendruomenės žmonių įtrauktis, organizacinė perspektyva, rizikos bei empiriniai tyrimai. Žinoma, šie aspektai gali būti ir kitų sričių socialinių inovacijų elementai, tačiau būtent šių aspektų išskyrimas, anot autoriaus, yra susijęs su socialinio darbuotojo įsitraukimu į inovacijų procesus. Vertybių ir etikos svarba socialinio darbo inovacijose yra akivaizdi – juk nesivadovaujant socialinio teisingumo ar visais kitais etikos principais, nebūtų pirminio motyvo inovacijos kūrimui, o be to, socialinio darbo paslaugų gavėjai yra jautri grupė, tad jai daromas poveikis turi pasižymėti išties stiprių vertybiniu pagrindu. Su etika yra susijęs rizikos aspektas, kuris skatina socialinio darbo inovacijas taikyti vadovaujantis suplanuotomis įvedimo ir testavimo fazėmis. Mokslo ir inovacijų ryšys yra taip pat labai svarbu, kadangi praktikoje nebeaktualūs veikimo būdai gali būti tikslingai pakeisti remiantis naujomis mokslo žiniomis ir visa tai veikia mainų principu – praktika papildo mokslo žinias ir atvirkščiai (Gredig et al., 2021). Tuo tarpu socialinio darbo inovacijų raiška makro, mezo, mikro bei nano lygmenyse ir universalus socialinių inovacijų bruožas. Kita vertus, socialinio darbo profesionalai taip pat kuria socialines iniciatyvas siekdami, pavyzdžiui, nacionalinio lygio pokyčių socialinio darbo praktikos sistemoje. Mezo lygmens inovacija galėtų būti kelių vietinių organizacijų bendradarbiavimas siekiant pokyčio bendruomenėje, tad tinklų kūrimas ir pokytis regione būtų tokių inovacijų pagrindiniai elementai. Socialinio darbo inovacijos mikro lygmenyje yra orientuotos į konkrečios organizacijos paslaugų pokyčius, projektines veiklas. Galiausiai, unikalus socialinio darbo inovacijos lygmuo yra nano lygis, kuriam priskiriamas individualus specialisto ir paslaugos gavėjo santykis (Nicolls ir Murdock, cit. iš Parpan-Blaser ir Huttemann, 2019). Galima kelti prielaidą, jog socialiniame darbe socialinė inovacija tampa ir vieno paslaugų gavėjo santykyje su specialistu sugeneruotas pokytis. Bendruomenės žmonių, t.y. - ne profesionalų, įtrauktis į socialines inovacijas yra svarbi tuo, kad šie žmonės suteiktų grįžtamąjį ryšį ir tokiu būdu būtų vertinama socialinės inovacijos dinamika arba kitaip – poveikis

(Andion, Moraes ir Gonsalves, 2017). Be to, socialinio darbo srityje yra reikšminga, kad inovacijos gali atlikti ir mokslinę, tiriamąją funkciją, nes šiai profesijai vis dar kelia iššūkius menkesnis pripažinimas akademiname pasaulyje. O tuo pačiu inovacijų teikiama nauda kitiems yra siektinas poveikis. Atsižvelgiant į socialinio darbo paslaugų gavėjų pažeidžiamumą svarbus ypatingas atsargumas, kurį bandoma užtikrinti siekiant grįžtamojo ryšio ir tuo pačiu - duomenų (Brown, 2015). Taigi, akivaizdu, jog inovacijos socialiniame darbe teikia didesnę svarbą specifiniams elementams - ypatinga reikšmė skiriama etikos ir matavimo temoms, kadangi dirbama su pažeidžiamų žmonių grupėmis.

Tyrimuose apie socialines inovacijas socialinio darbo kontekstas nėra toks populiarus kaip socialinės antreprenerystės, tad ir apie socialinius darbuotojus kaip socialinius inovatorius tyrimų yra kur kas mažiau. Kita vertus, remiantis socialinės antreprenerystės ir socialinių antreprenerių konteksto tyrimais galima bent iš dalies nuspėti ir inovatyvaus socialinio darbuotojo bruožus.

1.2.3 Socialinė antreprenerystė

Antreprenerystė paprastai yra apibūdinama kaip procesas, kurį vykdo pokyčio agentas – antrepreneris, tačiau išsamesnės analizės atskleidžia šio koncepto daugiadimensiškumą ir susietumą su kitomis socialinių mokslų laukų sąvokomis. Pradžioje autoriai išskiria apskritai antreprenerystei būdingus pagrindinius principus, kurie atsispindi ir specifiniuose antreprenerystės tipuose, pavyzdžiui, socialinėje antreprenerystėje. Visų pirma, antrepreneris – tai individas, kuris pokyčio įgyvendinimui pasitelkia aplinkos resursus bei atpažįsta tas galimybes, kuriomis pasinaudojus inovatyviais būdais būtų patenkinti bendruomenės poreikiai. Antrepreneris taip pat pasižymi konteksto, kuriame bus tenkinamas bendruomenės poreikis žinojimu ir išmanymu. Galiausiai, dar vienas skiriamasis bruožas yra antreprenerio sukurtas rezultatas ir poveikis. Remiantis tokia antreprenerystės samprata, matyti, kad šis procesas nebūtinai gali būti analizuojamas iš ekonominės perspektyvos, kuri yra aktualesnė tradicinėje antreprenerystėje, tačiau glaudžiai siejamas ir su socialine sfera (Derbez, 2019). Portales (2019) teigimu, socialinei kaip ir tradicinei antreprenerystei yra taip pat būdingi šie keturi principai, tik esminis skirtumas yra dėmesys socialinėms problemoms. Socialinės antreprenerystės centrinis elementas yra socialinė misija ir socialinės vertės kūrimas tuo pat metu generuojant ir ekonominę gerovę. Tad socialinėje antreprenerystėje socialinės problemos įvardinimas ir būtų galimybė socialiniam pokyčiui – antrasis principas. Dees (2007) apibendrina, jog socialinė antreprenerystė yra būdas spręsti socialines problemas kartu siekiant ekonominės naudos. Derbez (2019) pažymi, jog socialinėje antreprenerystėje ekonominis/finansinis elementas svarbus socialinės vertės kūrimui, o tradicinėje antreprenerystėje socialinės vertės kūrimas yra tik vienas iš būdų gauti ekonominę/finansinę naudą. Iš pastarojo teiginio vėlgi aiškiai atsispindi vertybinio motyvo svarba, tad skirtumas tarp socialinės ir tradicinės antreprenerystės apibrėžimų pakankamai akivaizdus

– šiais procesais siekiama skirtingų tikslų, tačiau mokslininkai vis dar neturi bendro sutarimo dėl socialinės inovacijos sąvokos apibrėžimo. Pavyzdžiui, Phillips ir kolegų (2015) atlikta sisteminė literatūros analizė rodo, kad socialinės inovacijos ir socialinės antreprenerystės sąvokos moksle yra labai susijusios ir persidengiančios – socialinės antreprenerystės ir socialinių inovacijų tyrimų tematikai yra bendri socialinės misijos ir socialinės problematikos identifikavimo aspektai. Gupta ir kolegų (2020) metaanalizė atskleidė, jog viena dažniausių socialinės antreprenerystės tyrimų laukų temų yra socialinės inovacijos. Vėlesnių tyrimų rezultatai taip pat rodo, jog socialinės antreprenerystės indikatoriai yra socialinės misijos svarba, naudos sociumui maksimizavimas, o ekonominė nauda nėra tikslas savaime (tai patvirtina ir Portales (2019) išvadą). Kaip ir socialinė inovacija, socialinė antreprenerystė gali būti tyrinėjama dimensijomis. Socialinės antreprenerystės pirmąją dimensiją sudarantys pagrindiniai elementai yra socialinių antreprenerių ir jų asmeninių charakteristikų sąveikos, organizacijos forma (motyvai) bei socialinė misija. Antroji dimensija yra socialinės antreprenerystės resursai ir procesas, trečioji dimensija yra poveikis ir kuriama socialinė vertė (Wu, Wu, & Sharpe, 2020). Bedi ir Yadav (2019) aprašytu socialinės antreprenerystės modeliu taip pat panašiai atskleidžia šio konstrukto specifiškumą. Anot autorių, socialinės antreprenerystės pagrindas yra socialinė problematika, antreprenerio charakteristikos bei socialinė inovacija, o pasekmės – socialinė gerovė bei vertės kūrimas. Šių tyrimų rezultatai patvirtina ir Choi bei Majumdar (2013) priešingą išvadą – socialinė antreprenerystė yra klasteris apimantis tokius konceptus kaip socialinės vertės kūrimas (vienintelė privaloma sąlyga), socialinis antrepreneris, socialinė inovacija ir socialinio verslo organizacija (angl. *social entrepreneurship organization*). Taigi, socialinė antreprenerystė turi glaudų ryšį su inovacijos sąvoka, tačiau antreprenerystės tyrimuose vienas iš esminių elementų yra antrepreneris, kurio charakteristikų tyrinėjimas dažnai ir tampa studijų objektu, o tuo tarpu socialinių inovacijų tyrimuose pats inovatorius nėra taip akcentuojamas.

1.3 Inovatyvumo elementų paieškos

1.3.1 Socialinio antreprenerio charakteristikos

Socialinio antreprenerio sąvokos konceptualizavimui ir tipologijai yra atlikti svarbūs tyrimai, kuriais išskiriamos įvairios socialiniams antrepreneriams būdingos charakteristikos. Castillo, Ortiz ir Del Valle (2015) socialinio antreprenerio savybes išskyrė remiantis trimis kintamaisiais – antreprenerio nuostata, antreprenerystės orientacija (tikslas) ir asmeninėmis vertybėmis. Šio tyrimo rezultatai atskleidė, kad egzistuoja reikšmingos teigiamos sąsajos tarp antreprenerio nuostatos (vidinės kontrolės ir neapibrėžtumo toleravimo) ir atvirumo kaitai (tai taip pat ir viena iš Schwartz (2012) modelio vertybinių dimensijų), o tuo tarpu koreliacija tarp konservatizmo ir antreprenerio nuostatos yra neigiama. Savigarbos didinimo dimensija taip pat neigiamai susijusi su antreprenerio socialinės orientacijos identifikavimusi. Kita vertus, savitranscendencija reikšmingai teigiamai

koreliuoja su socialinės antreprenerio orientacijos indentifikacija. Panašūs rezultatai buvo gauti ir metaanalizėje, kuria mokslininkai siekė pagrįsti hipotezę, jog socialinių antreprenerių motyvas antreprenerystei yra susijęs su asmeninėmis vertybinėmis orientacijomis ir asmenybės proaktyvumu. Ši hipotezė buvo patvirtinta – vertybinės orientacijos reikšmingai siejasi su ketinimais tradicinės ir socialinės antreprenerystės kontekstuose. Atvirumo pokyčiams ir savitranscendencijos vertybinės dimensijos teigiamai koreliuoja būtent su socialinio antreprenerio ketinimais (Kruse, Wach ir Wegge, 2021). Svarbu ir tai, kad mokslininkai ne tik siekia nustatyti asmenybės charakteristikas, kurios būdingos socialiniams antrepreneriams, tačiau kuria skales, kurių pagalba socialines paslaugas teikiančios organizacijos arba ugdymo įstaigos galėtų identifikuoti aukštą potencialą tapti socialiniais antrepreneriais turinčius asmenis. Pavyzdžiui, Carraher, Welsh ir Svilokos (2016) sukūrė 11 teiginių vienos dimensijos instrumentą matuojantį socialinės antreprenerystės balą individo lygmenyje. Šios skalės teiginiuose atsispindi esminiai socialinės antreprenerystės bruožai, pavyzdžiui, „aš nenumaldomai siekiu naujų galimybių savo misijai įgyvendinti“, „mano misija yra skirta kurti socialinę vertę (ne tik asmeninę man vertę)“, „aš įsitraukiu į nuolatinio mokymosi susijusio su mano misija procesą“. Kita vertus, viendimensis instrumentas sulaukė kritikos ir mokslininkai pasiūlė alternatyvų variantą matuoti atskiras socialinio antreprenerio savybes. Jilinskaya-Pandey ir Wade (2019) sukūrė socialinio antreprenerio koeficientą, kurį sudaro 5 dimensijos atspindinčios asmens charakteristikas būdingas socialiniams antrepreneriams – kūrybiškumas, atvirumas pokyčiams, autonomiškumas, pasiekimo motyvacija, polinkis rizikuoti ir etiškumas. Apibendrinant šias socialinio antreprenerio conceptualizavimo ir matavimo studijas matyti, kad yra konkrečios vertybinės orientacijos susijusios su antrepreneryste, o taip pat ir mokslininkų bandymai antrepreneriui būdingas charakteristikas sistemingai pamatuoti.

Iš šių tyrimų matyti, kad vis dėlto nėra vieningos antreprenerio charakteristikų matavimo sistemos. Socialinio darbuotojo inovatyvumas negali būti tiksliai prilygintas antreprenerystei, kadangi socialinio darbo inovacijos pasižymi sava specifika, tad yra svarbu peržvelgti ir tuos tyrimus, kuriuose išsamiau atskleidžiami atskiri inovatyvumo požymiai.

Sekančiuose skyreliuose (1.3.2 – 1.3.6) yra aprašomi inovatyvumo praktikoje aspektai, kuriais remiantis buvo sudaryta ir šio tyrimo inovatyvumo praktikoje anketa. Atsižvelgiant į mokslinę literatūrą, o kartu ir į žvalgomojo kokybinio tyrimo dalyvių interviu medžiagą, buvo išskirti būtent šie penki aspektai. Svarbu ir tai, kad tam tikros inovatyvumo temos pirma buvo įvardintos šio tyrimo interviu dalyvių, o paskui pagrįstos moksliniais tyrimais arba atvirkščiai – buvo pateikta literatūroje ir tuomet atpažinta interviu medžiagoje (2 ir 3 pav.).

Teorija	Interviu	Teorija	Interviu	Teorija	Interviu
Motivacija	Asmeninis nusiteikimas	Kūrybiškumas	Kūrybiškumas	Žinios	Akademinis žinojimas
Savideterminacijos teorija – motivacija (Ryan & Deci, 2000, Molloy et al., 2020) Asmeninio intereso svarba	Autentiškas savęs išpildymas: „Asmeninės misijos dalykas“ „Smalsu, įdomu jam pačiam“ Malonumas: „Mėgavimasis eksperimentavimu“	Garcia et al., 2016 – daugelyje modelių išskiriamas kūrybiškumas Palanki kūrybai erdvė (Schepers & van den Berg, 2007) Idėjų lygmuo (Ko & Butler, 2007) Veikimo lygmuo (Ip et al., 2018)	Tiriamieji tiesiogiai įvardijo žodį – kūrybiškumas Su tuo susiję aspektai: „Gera erdvė organizacijoje“ „Labai gera, kai AHA momentas“ „Gebėti atrasti, ko reikia sistemoje“	Nuolatinis mokymasis (Tore & Yildirim, 2022) Žinių kokybė (Zhao & Wang, 2015)	„Domėtis, skaityti, kas pasauly dedasi toje srityje“ „Disciplinų žinios. Reikia lauko žinių, išmanymo“

2 pav. Teorinės ir interviu medžiagos sąsaja
Pastaba. Nuspalvinta informacija žymi teorijos arba interviu pirmumą

Teorija	Interviu	Teorija	Interviu
Refleksyvumas	Savirefleksija	Bendradarbiavimas	Bendradarbiavimas
Savirefleksija Schaefer, Kearins ir Corner (2022) Komandinė refleksija Gilbert (2016) – iš intervo	Tiesioginis įvardinimas: savirefleksija bei: „Nuolatinis savo veiklos įsivertinimas, analizavimas“ „Sąmoningai veikiantis“ „Reflektyvumas su kolegomis – ar taip, kaip dirbame, yra ok“ „Komandinio reflektavimo svarba“	Tinklų kūrimas (Marin-Garcia et al., 2016) Komandiškumas Martin-Hernandez ir kolegos (2022)	„Platus bendradarbiavimo partnerių tinklas“ „Bendravimas su išore. Reikia, kad žmonės suprastų turinį, panašus darbo prasmės jautimas ir tikslas labai padeda.“ Komanda: „Drąsa surinkti komandą, kurie nežino, ką jie darys – neėjimas patogiausiu keliu“ „Komandos telkimas, bendraminčių paieška“

3 pav. Teorinės ir interviu medžiagos sąsaja
Pastaba. Nuspalvinta informacija žymi teorijos arba interviu pirmumą

1.3.2 Motyvacija

Inovacijų čempionai net ir atsižvelgdami į asmeninius iššūkius ir rizikas susijusias su socialinių inovacijų diegimu, renkasi elgtis inovatyviai, tad kyla klausimas, kokia yra šių žmonių motyvacija ir vidinis nusiteikimas. Egzistuoja tarsi savaime suprantamas požiūris, jog ne išorinė, bet vidinė žmogaus motyvacija yra fundamentali sąlyga individo inovatyvaus elgesio apraiškoms (Yidong & Xinxin, 2013). Keliamas klausimas, ar pavyzdžiui, prosocialumas, kuriuo pasižymi NVO inovatoriai, yra vidinės motyvacijos aspektas, juk pagal savideterminacijos teoriją – prosocialumas yra viena iš išorinės motyvacijos formų (Ryan & Deci, 2000). Tad iki galo nėra ištirta, ar socialiniai inovatoriai pasižymi vidine, ar išorine motyvacija. Molloy ir kolegų (2020) tyrimas grįstas savideterminacijos teorija parodė, jog inovacijų čempionai yra nebūtinai tik vidujai motyvuoti. Pavyzdžiui, vienas iš tyrimo dalyvių yra laikomas inovacijų čempionu, tačiau atitiko išorinės identifiкуotos motyvacijos apibūdinimą. Teorijos autoriai Ryan ir Deci (2000) teigia, kad identifiкуota reguliacija egzistuoja, kuomet pabrėžiamos pasekmės nulemtos darbo, o ne susidomėjimo pačiu darbo procesu, žmogus įvardina pasekmes ir ties kur reikia tobulėti iš techninės pusės, tačiau neįvardina asmeninės psichologinės prasmės. Likusi dalis Molloy ir kolegų (2020) apklaustų inovacijų čempionų pasižymėjo kitomis motyvacijos rūšimi – integruota reguliacija (išorinės motyvacijos rūšis) ir vidine motyvacija. Remiantis savideterminacijos teorija, skirtumas tarp pastarųjų dviejų motyvacijų yra tai, jog motyvuoti integruotos reguliacijos inovacijų čempionai savo veiklą sąmoningai sieja su vidinėmis vertybėmis, tačiau pabrėžia teigiamas socialines inovacijų pasekmes, o vidujai motyvuotiems inovatoriams svarbu yra ne tik elgesio su vertybėmis atitikimas, bet ir asmeniniai interesai – išvengti nuobodulio, išmokti kažką naujo ar kelti sau iššūkius. Panašūs rezultatai buvo gauti ir kitų mokslininkų, siekusių įvardinti socialinių antreprenierių motyvacijos aspektus (Germak & Robinson, 2014). Tyrimo autoriai išskyrė, jog socialinių antreprenierių motyvacijai būdingos asmeninės sąsajos su socialinėmis problemomis, kurioms spręsti imamasi socialinės antreprenerystės. Taip pat svarbus ir asmeninis išpildymas (angl. *self fulfillment*) (noras užsiimti tokia veikla, kuri tenkina savęs aktualizavimo poreikį) bei orientacija į pasiekimus (pavyzdžiui, noras kažką sukurti arba siekis pakeisti esamą situaciją socialiniame kontekste) ir darbas nesiekiant pelno. Galiausiai šio tyrimo interviu dalyviai kalbėjo apie orientaciją į pagalbą bendruomenei ir žmogui siedami tai su savo vertybėmis, pavyzdžiui, teisingumo siekiu ar rūpesčiu dėl kitų. Šie tyrimai demonstruoja, jog inovatyvumui palaikyti yra itin svarbus asmeninis interesas, kuris tiesiogiai nesusijęs su altruizmu. Kita vertus, Berzin, Pitt-Catsouphe ir Gaitan-Rossi (2015) tematinė analizė atskleidė, jog organizacijų lyderiai kalbėdami apie socialines inovacijas išskiria inovatyvaus elgesio motyvacijos aspektą, bet asmeninių motyvų nepabrėžia. Respondentai įvardino, jog bendruomenės žmonių poreikių supratimas kuriant artimesnę ryšį su bendruomenėmis yra pagrindinė priežastis elgtis inovatyviai. Apklaustieji lyderiai asmeniniu interesu įvardijo tik tai, kad

entuziazmas socialinių inovacijų kūrimui kyla iš noro konkuruoti ir tuo pačiu bendradarbiauti su kitomis nevyriausybinio sektoriaus organizacijomis. Galiausiai Ruskin, Seymour ir Webster (2016) socialinių antrepnerių motyvus taip pat skirsto į save arba kitus orientuotus, o tai apibendrina prieš tai aprašytų mokslinių darbų rezultatus. Šių autorių atlikta analizė atskleidžia, jog inovatyvus elgesys susijęs su orientacija į pasiekimus (pavyzdžiui, noras atrasti tinkamą sprendimą), autonomiškumu (galimybė laisvai priimti sprendimus), susietumu (asmeninės sąsajos su tam tikrais socialiniais iššūkiais) ir įtaka (socialinė inovacija daro įtaką bendruomenei). Kita vertus, tame pačiame tyrime atsiskleidė ir į kitus orientuotos motyvacijos elementai – altruizmas (šiuo tyrime altruizmu laikomas darbas nesiekiant pelno), rūpestingumas (angl. *nurturance*) (rūpestis ateities kartomis), socialinis teisingumas ir pareigos jausmas (tikėjimas, kad ši veikla yra pašaukimas arba siekis atlyginti kitiems (abipusiškumas). Tad remiantis socialinių inovatorių motyvacijos analizėmis matyti, kad inovatyvus elgesys ir tuo pačiu prisidėjimas prie kitų žmonių gerovės gali būti nulemtas įvairių motyvų (vidinių ir išorinių) sąveikų.

Apibendrinant šiuos tyrimus remiantis savideterminacijos teorija, yra svarbu išskirti tai, kad inovacijų kūrėjai turėtų būti motyvuoti bent galutinio inovacijos rezultato (tai jau laikoma kaip pakankamu motyvu). Tačiau dar didesnė vertė ne tik inovacijos procesui, bet ir pačiam jos kūrėjui yra asmeninių vertybių išpildymas bei asmeninio intereso (nebūtinai tiesiogiai susijusio su inovacija) patenkinimas.

1.3.3 Kūrybiškumas

Kūrybiškumo ir inovatyvumo sąvokos bei temos mokslinėje literatūroje yra glaudžiai siejamos, tačiau tyrėjai tarp šių konstruktvų išskiria specifinę dinamiką, kuri reikšminga ir socialinių inovatorių kontekste. Anderson ir kolegos (2014) identifikavo tris esminius kūrybiškumo ir inovatyvumo skirtumus – kūrybiškumas gali pasireikšti tik kūrybiškomis idėjomis, tačiau nebūtinai šios idėjos turi būti pritaikomos praktikoje, o tuo tarpu inovatyvumui būdingas ne tik idėjų sugeneravimas, bet ir pritaikymas. Inovatyvume yra išskiriama tam tikra nauda, poveikis, tačiau tai nėra kūrybiškumo būtinybė. Galiausiai, inovatyvumas nebūtinai siejamas su naujumu, bet paprastai pasižymi adaptuotais, atkartotais procesais. Gilson ir Litchfield (2017) tai pat pridėda, jog kūrybiškumo tyrimai dažniausiai lieka ties kognityvinių procesų analize – atsako į klausimą, kas lemia idėjų generavimą, tačiau idėjų naujumo, produktų ir procesų įgyvendinimo bei pritaikymo aspektai priskiriami inovatyvumui. Kitaip tariant, anot autorių, kūrybiškumas yra idėjų generavimas – pradinis taškas, toliau seka idėjų kolekcionavimas (grupavimas pagal nusistatytus kriterijus) – tiltas link inovatyvumo, o inovatyvumas – jų atrinkimas ir pritaikomumas (angl. *implementation*). Iš šių teorijų matyti, kad kūrybiškumas yra neatsiejamas inovatyvumo elementas, tačiau kūrybiškumui inovatyvumas nėra būtinas. Tai patvirtina ir faktas, jog kūrybiškumas išskiriamas kaip viena iš

svarbiausių charakteristikų ir tyrimuose, kurių objektas yra inovatoriams būdingi bruožai. Pavyzdžiui, Jilinskaya - Pandey ir Wade (2019) į Socialinio antreprenerio koeficientą (angl. *The Social Entrepreneur Quotient*, SEQ) įtraukė ir kūrybiškumą kaip vieną iš dimensijų. Tolimesni šių autorių tyrinėjimai atskleidė, jog reikšmingai aukštesnius kūrybiškumo dimensijos rezultatus surinko socialiniai antreprenieriai lyginant su kita tiriamųjų grupe. Osiri, Kungu ir Dibeck (2019) patvirtino keltą hipotezę, kad kūrybiškumas siejasi su antreprenerystės motyvais (angl. *intentions*) ir ši koreliacija yra stipresnė už kitus taip pat reikšmingus ryšius – asmenybės proaktyvumo, saviveiksmingumo ir socialinės antreprenerystės motyvų. Marin-Garcia ir kolegų (2016) atliktoje 12 skirtingų inovatyvumo modelių analizėje matyti, kad kūrybiškumas yra kiekvieno tokio modelio atskiras komponentas. Remdamiesi šiais duomenimis, mokslininkai sukūrė penkių dimensijų inovatyvumo modelį – FINCODA (angl. *Framework for innovation competencies development and assessment*) (4 pav.). Kūrybiškumas šio modelio kontekste yra apibrėžiamas kaip gebėjimas mąstyti peržengiant tradicinių idėjų, taisyklių ribas, reikšmingų alternatyvų atradimas nepriklausomai nuo jų potencialaus pritaikomumo praktikoje ar pridėtinės vertės. Apibendrinant šiuos tyrimus galima teigti, kad žmonės užimantys socialinių antreprenierių, inovatorių pozicijas, pasižymi kūrybiškumu ir atrodo, jog ši sąlyga yra viena svarbiausių inovatyviam veikimui.



4 pav. FINCODA modelis remiantis Marin-Garcia ir kolegų (2016) tyrimais

Mokslininkų pastangos inovatyvumą apibrėžti kaip kompetenciją, leidžia kelti prielaidą, jog kūrybiškumas, kaip inovatyvumo komponentas, gali būti apibūdinamas remiantis ne tik įgimtomis žmogaus savybėmis, bet ir sąmoningai sukurtomis palankiomis aplinkybėmis. Pavyzdžiui, Schepers ir van den Berg (2007) tyrė kūrybiškumo darbinėje aplinkoje ir socialinės darbuotojų aplinkos sąsajas.

Autoriai atskleidė, kad iš tiesų, tokie socialinės darbinės aplinkos aspektai kaip lengvai kintanti organizacinė struktūra ir jos neapibrėžtumas (priešinga biurokratinei), darbuotojo įtraukimas į sprendimų priėmimą ir erdvės dalintis žiniomis bei idėjomis suteikimas, siejasi su kūrybiškumu. Erdvė dalinimuisi yra įvardinama ir parodymu, jog į visas darbuotojų idėjas žiūrima rimtai, o bendras sprendimų priėmimas yra svarbus, nes tai skatina darbuotojų pasitikėjimą organizacija, o tuo pačiu ir kūrybiškumo raišką. Šie aspektai galėtų būti apibendrintai vadinami palankiomis socialinėmis darbo sąlygomis kūrybiškumui tame darbe reikštis. Ramos, Figueiredo ir Pereira-Guizzo (2017) savo tyrime taip pat analizavo šią problematiką – kokius darbinės aplinkos faktorius darbuotojai įvardintų kaip skatinančius jų kūrybiškumą. Remiantis statistiniais tyrimo duomenimis mokslininkai įvardija, jog organizacinis skatinimas (angl. *organizational encouragement*) (kūrybiškų idėjų atpažinimas, kūrybiško darbo atpažinimas ir skatinimas), darbuotojų požiūriu, yra svarbiausias kūrybiškumo darbe faktorius. Šio tyrimo autoriai kaip ir Schepers ir van den Berg (2007) pabrėžia, kad organizacinis skatinimas kūrybiškumo kontekste reiškia konstruktyvų ir sąžiningą požiūrį į darbuotojų idėjas. Įdomu tai, kad rezultatų analizėje laisvos darbo struktūros komponentas neišsiskyrė statistiniu reikšmingumu, tačiau kitas reikšmingas kintamasis ryšyje su kūrybiškumu buvo komandos palaikymas pasireiškiantis taip pat atvirumu naujoms idėjoms. Galima teigti, jog žmogaus kūrybiškumui reikštis svarbios ne tik individualios charakteristikos, bet ir socialinė aplinka, kuriai būdingas konstruktyvus požiūris į siūlomas idėjas, negriežta darbo struktūra ir įtraukimas į sprendimų priėmimą. Žinoma, nuo pačio darbuotojo asmeninių veiksnių priklauso, kiek šia aplinka bus pasinaudota.

Mokslininkai teigia, jog egzistuoja tam tikri kūrybiško veikimo būdai, kurių taikymu praktikoje pasižymi ir socialiniai antreprenieriai. Pavyzdžiui, Ko ir Butler (2007), remdamiesi vieno žymiausių kūrybos psichologijos mokslo atstovo M. Csikszentmihalyi (1996) teorija, išskyrė aktualiausius kūrybos proceso aspektus socialinės antreprenerystės kontekste – pasiruošimas, inkubacijos periodas bei įžvalga („aha“ momentas). Mokslininkų tyrimas atskleidė, kad kūrybinio pasiruošimo etape esantys antreprenieriai veikia trimis būdais – remiasi sukaupta darbo patirtimi ir akademinio žinojimu, naudoja savo socialinį tinklą informacijai kaupti ir išlieka budrūs – aktyviai ieško naujų galimybių stebėdami aplinką. Tuo tarpu Ip ir kolegos (2018) socialinio antreprenerio kūrybiškumą matavo remdamiesi originalumo ir naudingumo (angl. *usefulness*) kintamaisiais. Originalumas šiame tyrime buvo konceptualizuojamas kaip gebėjimas generuoti naujas idėjas, o naudingumas – tų naujų idėjų pritaikomumas aktualiame sociokultūriniame kontekste. Autoriai pažymi, jog reikšmingos koreliacijos egzistuoja tarp šių kintamųjų ir antreprenerystės motyvų. Tokius tyrimo rezultatus galima pagrįsti Ko ir Butler (2007) atlikta literatūros analize. Originalumas ir naudingas galėtų būti minėtojo „aha“ momento išraiška. Šiam momentui pasireikšti yra svarbus pasiruošimo arba žinių ir patirčių kaupimo iš socialinių ryšių etapas, kadangi inkubacijos periodu

veikia asociatyvusis mąstymas – sukaupia, netgi ir nesusijusi informacija, gali būti įvairiai siejama ir šios sąsajos gali tapti originalios. Naudingumo išraiška tuomet būtų labiau susijusi su budrumu aplinkai, kadangi būtų stebima, ko dar toje aplinkoje trūksta. Tarp Wolniak (2022) literatūros analizėje išskirtų gausybės kūrybiškam žmogui būdingų savybių, galima atrasti tokius sąvokų atitikmenis kaip jautrumas (lengvesnis problematikos įžvelgimas), klausimų kėlimas (tarsi savaime suprantamų dalykų kvestionavimas), bendro paveiklo matymas (gebėjimas „sujungti“ iš pirmo žvilgsnio nederančius aspektus) ir pastabumas (gebėjimas būti „čia ir dabar“) – šios savybės atspindi ir M. Csikszentmihalyi (1996) kūrybiškumo stadijas pereinanti inovatorių, ir Ip ir kolegų (2018) minėtuosius originalumą bei naudingumą. Tad galima teigti, jog kūrybiško veikimo būdai socialiniams inovatoriams yra labai svarbūs, tačiau inovatyvumui būdingas naudingumo elementas leidžia pabrėžti konkrečius kūrybiškumo elementus šiame kontekste.

1.3.4 Žinios

Specifinis mokslinis ir neformalus žinojimas yra taip pat reikšmingas faktorius ne tik kūrybinio pasirošimo etape, bet ir visoje inovatyvumo tematikoje. Visų pirma, mokslininkai pabrėžia nuolatinį mokymąsi (angl. *lifelong learning*) ir tai apibūdina kaip įsitraukimą į gebėjimų ir žinių tobulinimo veiklas, kurios sutampa su einamaisiais interesais bei kintančia aplinka. Be to, žinių tobulinimas tose srityse, kurios sutampa su einamaisiais interesais, skamba ir kaip vidinės motyvacijos elementas. Tore ir Yildirim (2022) atliktame tyrime šis nuolatinio mokymosi konceptas buvo lyginamas su tyrimo dalyvių individualiu inovatyvumu. Autorių gauta rezultatų analizė atskleidė, jog nuolatinis mokymasis reikšmingai pozityviai koreliuoja su nuomonės lyderyste, rizikos prisiėmimu ir atvirumu naujoms patirtims, tačiau neigiamas ryšys gautas su pasipriešinimu pokyčiams (tai rodo, kad nuolatinį mokymąsi praktikuojantis asmuo bus linkęs priimti pokyčius). Panašus tyrimas buvo atliktas ir Aykan, Karakus ir Karakoc (2019), kuriame kelta hipotezė, kad nuolatinio mokymosi tendencija turėtų teigiamai sietis su antreprenerystės motyvais buvo patvirtinta. Tuo tarpu tiriant specifinių socialinės antreprenerystės charakteristikų ir nuolatinio mokymosi ryšius paaiškėjo, kad asmeninis kūrybiškumas ir vėlgi – rizikos prisiėmimas, yra tos antreprenerio savybės, kurios reikšmingai teigiamai koreliuoja su nuolatinio mokymosi (Sezen-Gultekin ir Erdogan, 2016). Tad apibendrinant šiuos tyrimus yra svarbu tai, kad nuolatinis mokymasis yra vienas iš inovatyvumo elementų. Kita vertus, svarbu įvardinti, kokį specifinį žinojimą nuolat mokydamasis inovacijų čempionas ar socialinis antrepreneris turi įgyti. Patterson ir Kerrin (2002) pažymi, kad specifinės konkretaus lauko žinios bei konteksto ir aktualijų toje srityje išmanymas yra svarbūs inovatyvumo faktoriai, tačiau pabrėžia, jog egzistuoja U formos kreivė tarp žinojimo ir inovatyvumo, o tai reiškia, kad ir labai stiprus lauko išmanymas, ir didelis žinių stygius gali lemti silpną inovatyvumą. Kita vertus, Zhao ir Wang (2015) atliko tyrimą, kuriuo siekė pamatuoti, kaip antreprenerių turimos žinios

(specifinio lauko ir rinkos) siejasi su naujų žinojimo resursų pasiekimu. Rezultatai parodė, kad geras specifinio lauko išmanymas reikšmingai koreliuoja su tame pačiame lauke veikiančiais resursais (pavyzdžiui, tos pačios srities/sectoriaus organizacijos, specialistai), tačiau geras rinkos išmanymas siejasi su stipresniais gebėjimais pasiekti kitų laukų, sektorių, sričių resursus. Mokslininkai daro išvadą, jog inovatyviam veikimui svarbu derinti abiejų tipų žinojimą – į gylį ir į plotį (pastarajame tyrime žinių gylį atspindėjo techninės lauko žinios, o žinių platumą – rinkos žinios). Taigi, reguliarus savos profesinės srities konteksto ir specifinių žinių siekis yra glaudžiai susijusi ir papildanti kitus inovatyvumo aspektus praktika.

1.3.5 Refleksyvumas

Savirefleksijos bei gebėjimo reflektuoti komandoje įgūdžiai mokslinėje literatūroje taip pat pabrėžiami kaip svarbūs inovatyvumo elementai. Pavyzdžiui, Schaefer, Kearins ir Corner (2022) tyrime savirefleksija apibūdinama kaip budrumas savo vidinei realybei (angl. *inner reality*) t.y. žmogus geba įvardinti savo minčių ir jausmų dinamiką/dėsningumus, o dar kitaip tai vadinama – metakognicija. Autoriai savo tyrimu siekė išsiaiškinti, kaip kokybiškai savirefleksija veikia antrenerystės kontekste. Atlikto išsamaus kokybinio tyrimo duomenimis buvo pateiktas antrenerio vertės kūrimo proceso modelis – socialiniai antreneriai taiko sąmoningumo praktikas (pavyzdžiui, meditaciją, reflektavimą), kurios skatina metakogniciją. Tais atvejais, kai metakognicijos procese antreneris pabrėžia savo pozityvius aspektus (pavyzdžiui, turimas kompetencijas, galimybę veikti pagal vidinius įsitikinimus, troškimus), o ne neigiamus aspektus (pavyzdžiui, rūpestį dėl galimų nesėkmių, frustraciją), padidėja tikimybė, kad ir antrenerio veiklos rezultatas ir kuriama vertė susidarys iš pozityvių socialinių ar aplinkos pasekmių. Tuo tarpu Wang ir kolegų (2022) tyrime metakognicijos procese kylantys neigiami ir neproduktyvūs aspektai buvo pavadinti ruminacija, o teigiamas ir produktyvus permąstymas – savirefleksija. Mokslininkai siekė atsakyti į klausimą, kokia yra savirefleksijos taikymo svarba darbuotojų inovatyviam elgesiui, kuomet organizacijose jau taikomos aukštos įtraukties praktikos (pavyzdžiui, rūpinimasis darbuotojo šeimos gerove, lankstus darbo grafikas, papildomi mokymai). Šios įtraukties praktikos yra kaip sąlygos ruminacijai arba savirefleksijai atsirasti – panašiai kaip ir Schaefer, Kearins ir Corner (2022) modelyje minimos sąmoningumo praktikos. Tyrimo rezultatai parodė, kad taikomos įtraukties technikos pozityviai siejasi su darbuotojų inovatyviu elgesiu, kuomet darbuotojas geba reflektuoti. Tuo tarpu ruminacijos atveju, yra didesnė tikimybė, jog darbuotojai nepasižymės inovatyviu elgesiu (Wang et al., 2022). Tad šie pastarieji tyrimai leidžia daryti išvadą, kad produktyvi, t.y. teigiama linkme kreipiamą savirefleksija siejasi su sėkmingesne antreneryste. Galiausiai, savirefleksijos ir sąmoningumo taikymas, anot mokslininkų, reikšmingai siejasi ne tik su kiekvieno žmogaus inovatyviu elgesiu, bet ir su organizacijų atsinaujinimo procesu. Gilbert (2016) literatūros analizėje išskiriama, jog kiekvieno

darbuotojo savirefleksyvumas prisideda prie bendros organizacijos kaitos, o kuo geresni savirefleksijos gebėjimai, tuo didesnė galimybė keisti elgesį. Autorius pažymi, kad savirefleksija turėtų vykti asmeninių vertybių ir etikos tematikomis, kadangi šie aspektai lemia tam tikrą elgesį. Tuomet gebantis savireflektuoti arba sąmoningai įsivardinti savo vertybes darbuotąs, turėtų gebėti būti refleksyviu ir organizacijos kontekste. Mokslininkas siūlo modelį, kuriame darbuotojų savų vertybių, etikos normų, elgesio dėsningumą įsivardinimas lemia budrumą tų pačių organizacijos elementų kontekste ir šis išpildymas vadinamas įsigalėjusia organizacijos filosofija. Tuo tarpu organizacijos lyderis, taip pat būdamas refleksyvus, šią įsigalėjusią filosofiją padeda įgyvendinti. Procesą mokslininkas vadina organizacijos atsinaujinimu, kuris pasireiškia ir diegiant inovacijas. Taigi, apibendrinant šių tyrimų išvadas, matyti, kad savirefleksija yra reikšmingas kintamasis inovacijų procesuose, kadangi siejasi ne tik su sąmoningumu savo atžvilgiu, bet ir leidžia geriau išvelgti aplinkos aspektus, o tai galiausiai padeda imtis atitinkamai inovatyvių veiksmų.

1.3.6 Bendradarbiavimas

Galiamiausiai, gebėjimas dirbti komandoje bei naujų tinklų kūrimas yra taip pat neatsiejamos inovatorių charakteristikos. Minėtame penkių dimensijų FINCODA modelyje (4 pav.) komandinis darbas apibūdinamas gebėjimu produktyviai dirbti komandoje, o tinklų kūrimas (angl. *networking*) – gebėjimu įtraukti išorės suinteresuotas šalis. Projekto kūrėjai šias sąvokas keičia ir į vidinės/išorinės kolaboracijos konceptus (Marin-Garcia et al., 2016). Taip pat ir Lozano ir kolegų (2017) išsamios tyrimų apie lyderių kompetencijas analizės rezultatų dalyje viena iš išskiriamų kompetencijų yra gebėjimas kolaboruoti – mokymasis iš kitų perspektyvų, gebėjimas spręsti problemas ir priimti sprendimus komandoje. Martin-Hernandez ir kolegos (2022) atliko tyrimą, kuriuo siekė patvirtinti teorinį modelį aprašantį komandinio darbo kompetencijos sąsajas su inovatyviu elgesiu darbe. Rezultatų analizė atskleidė, jog kuo aukštesni tiriamųjų komandinio darbo gebėjimų įverčiai ir kuo didesnis įsitraukimas į komandinį darbą ugdančias veiklas, tuo aukštesni ir inovatyvaus elgesio balai. Svarbu ir tai, kad įsitraukimas į komandinį darbą (minimi tokie kintamieji kaip pasinėrimas ir atsidavimas) susijęs su aukštesniais inovatyvaus elgesio rezultatais, nei žemas įsitraukimas, bet aukšta darbo komandoje kompetencija. Vėlgi, pasinėrimas ir atsidavimas yra motyvacijos ir kūrybiškumo aspektai, tad šie rezultatai tuo pačiu parodo inovatyvumo aspektų dinamiškumą, susietumą. Panašūs rezultatai buvo gauti ir kitame tyrime, kuriame mokslininkai siekė įrodyti, jog kokybiškas komandinis darbas turėtų būti vienas iš esminių inovacijos elementų. Autorių tyrimas parodė, kad lyginant su kitais matuotais kintamaisiais, komandinis darbas yra vienas iš labiausiai susijusių faktorių su inovacijos generavimu (Putra ir Fibra, 2016). Tuo tarpu van Dam, Schipper ir Runhaar (2010) atskleidė, kad ne tik komandinio darbo įgūdis, bet ir gebėjimas kurti tinklus prognozuoja antreprenieriui būdingą elgesį (pavyzdžiui, kūrybišką mąstymą, konkrečios srities

saviveiksmingumą) ir jo veiklos sėkmę. Kitame tyrime buvo tikrinama, kaip turimo socialinio tinklo dydis, stiprumas, įvairumas, artumas ir tarpininkavimo rolė siejasi su individualiu inovatyvumu. Gauti rezultatai parodė, kad tarpininko vaidmens prisiėmimas tinkle ir plataus, įvairaus (pavyzdžiui, skirtingoms užduotims kreipiamasi į skirtingus tinklo žmones) bei pasižyminčio stipriais ryšiais tinklo palaikymas yra susijęs su individualiu inovatyvumu (Baer et al., 2015). Pastarasis tyrimas leidžia kelti prielaidą, kad tinklo kūrimo kompetencija turėtų apimti ir tinklo mezgimo, ir tinklo palaikymo įgūdžius, kadangi, anot autorių, per stiprūs ryšiai tinkle gali ir neigiamai veikti inovatyvumą, o platus, bet silpnas tinklas su inovatyvumu ryšio neturi. Šiuos tinklo kūrimo aspektus išsamiau tyrinėjo Ayvari ir Jyrama (2007), kurių 14 organizacijų atvejų analizė leido sukurti tinklų kūrimo antrepneriams modelį. Pagrindiniai šiame modelyje išskirti tinklo kūrimo kompetencijos aspektai yra tinklo kūrimo procesas, kuriame antrepneris turi pasitikėti šia nauja sistema ir sukurti tinklo palaikymas, kuriam didelės reikšmės turi antrepnerio gebėjimas atsižvelgti į tinklo partnerių interesus. Taigi, remiantis skirtingų tyrimų ir modelių pavyzdžiais akivaizdu, kad komandinio darbo ir tinklų kūrimo kompetencijos yra reikšmingai susijusios su inovatyviu veikimu.

Apibendrinant pateiktą teoriją svarbu išskirti pagrindines mintis aktualiausias šiam tyrimui. Visų pirma, vertybinį socialinio darbuotojo pagrindą universaliai nusako etikos kodeksai, tačiau kad būtų įmanoma objektyviau šias vertybes pamatuoti, verta remtis vertybės kaip mokslinės sąvokos apibrėžimu. Tyrimai įrodo, jog vertybės turi reikšmingų sąsajų su kitais kintamaisiais, o tai leidžia daryti prielaidą, jog inovatyvumas taip pat turėtų būti susijęs. Kita vertus, nėra pakankamai tyrimų įvertinančių socialinių darbuotojų inovatyvumą, bet išsami socialinių inovacijų sampratos analizė atskleidė, kad inovacijų kūrėjų – socialinių antrepnerių charakteristikos atspindi inovatyvumą. Galiausiai, remiantis išsamesne socialinės antrepnerystės tyrimų peržvalga pavyko išskirti inovatyvumo aspektus, kurie potencialiai galėtų būti reikšmingi socialinio darbo kontekste – motyvacija, kūrybiškumas, žinios, refleksyvumas ir bendradarbiavimas. Nepaisant to, **tyrimo probleminis klausimas** išlieka tas pats – kokios yra sąsajos tarp socialinio darbo profesionalų vertybinių orientacijų ir inovatyvumo praktikoje? Todėl **tyrimo dalies objektas** ir bus šios socialinio darbo profesionalų vertybinių orientacijų ir inovatyvumo praktikoje sąsajos.

2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai(-ės)

Tyrimo dalyvavo 172 tiriamosios (161 mot.) užimančios socialinės darbuotojos pareigas Atsižvelgiant į tai, kad tiriamųjų sudėtį pagal lytį didžiaja dauguma sudaro moterys, rezultatų pateikimo ir aptarimo dalyje bus vartojama lyčiai jautri kalba (Vilniaus universiteto lyčiai jautrios

kalbos gairės, 2020). Tiriamųjų demografiniai duomenys, kurie buvo įtraukti į statistinę analizę, yra pateikti lentelėse nr. 1, 2 ir 3, o neįtraukti į statistinę analizę pateikti 4 priede.

1 lentelė. *Amžiaus grupės*

Amžiaus grupė	N	%
18-24	7	4.0%
25-34	22	12.7%
35-44	59	34.1%
45-54	55	31.8%
55-64	26	15.0%
65 ir daugiau	3	1.7%

2 lentelė. *Sektorius*

Sektorius	N	%
Valstybinė institucija	40	23.1%
Savivaldybės biudžetinė įstaiga	93	53.8%
Nevyriausybinių organizacija	37	21.4%
Privati organizacija (pvz. socialinis verslas)	2	1.2%

3 lentelė. *Darbo vietovė*

Darbo vietovė	N	%
Didmiestis	52	30.1%
Miestas	74	42.8%
Miestelis/kaimas	46	26.6%

Tyrimo dalyvių atrankai buvo pasirinkta netikimybinės patogiosios atrankos procedūra, kadangi buvo siekiama užtikrinti kuo didesnę tyrimo dalyvių skaičių bei tokių demografinių duomenų kaip darbo vietovė, sektorius ir amžiaus grupė įvairovę.

2.2 Instrumentai

Tyrime buvo taikyta Sutrumpinta Schwartz vertybių skalė (The Short Schwartz's value Survey, SSVS, Lindeman ir Verkasalo, 2005), kuri yra skirta matuoti įvairaus amžiaus žmonių vertybes (3 priedas). Originalios instrumento versijos autoriai M. Lindeman ir M. Verkasalo davė leidimą naudotis instrumentu. Ši skalė nebuvo išversta į lietuvių kalbą, tačiau remiantis pagal tą patį teorinį modelį sudaryto instrumento, Portretinės vertybių skalės (Portrait Value Questionnaire – 40, Schwartz, 2002) doc. dr. R. Barkauskienės lietuvišku autorizuotos skalės vertimu, teiginiai buvo išversti.

Šią skalę sudaro 10 vertybių. Šalia kiekvienos vertybės skliausteliuose yra pateiktas trumpas apibūdinimas – vertybę apibrėžiantis tikslas, pavyzdžiui:

MALONUMAI (fizinis ir psichologinis pasitenkinimas)

JAUDRINGUMAS (naujovės, gyvenimo iššūkiai, paskatinimai, jaudulys)

SAVIKRYPTINGUMAS (savitas, nepriklausomas minties ir veiksmo pasirinkimas, kūrimas ir tyrimas)

Instrumentą sudaro keturios teorinės poskalės: atvirumo kaitai (malonumai, jaudringumas, savikryptingumas), konservatyvumo (tradiciškumas, darnumas ir saugumas), savitranscendencijos (geranoriškumas ir visuomeniškumas) ir savivertės kėlimo (valdžia ir pasiekimai). Instrukcijoje tiriamųjų buvo prašoma pasirinkti ir pažymėti prie kiekvienos vertybės, kiek šia vertybe vadovaujasi gyvenime. Skalės balų reikšmės:

0 – ši vertybė prieštarauja Jūsų gyvenimo principams (0 – „prieštarauja mano vertybėms“)

1 – šia vertybe visai nesivadovaujate (1,2 ir 3 – „Nesvarbi“)

4 – ši vertybė Jums svarbi (4, 5 ir 6 – „Svarbi“)

8 – ši vertybė yra pati svarbiausia Jūsų gyvenime (paprastai tokių vertybių gali būti viena arba dvi) (7 ir 8 – „Ypatingai svarbi“)

Ši skalė buvo pasirinkta ne tik dėl gerų psichometrinių charakteristikų, bet ir dėl teiginių pobūdžio ir paskirties lyginant, pavyzdžiui, su prieš tai minėta portretine vertybių skale. Pastaroji skalė yra sudaryta iš konkrečių pavyzdžių apibūdinimų, kuriais tiesiogiai nėra klausiama apie tiriamąjį konstruktą – vertybes. Atsižvelgiant į tai, jog šio tiriamojo darbo imtį sudaro socialiniai darbuotojai – suaugę ir tam tikrą išsilavinimo lygį pasiekę žmonės, keliama prielaida, kad vertybių įvardinimas teiginiuose yra tinkamesnė duomenų gavimo forma socialinių darbuotojų imčiai. Be to, laiko atžvilgiu šiame darbe taikyta skalės versija yra palankesnė tiriamajam nei kitos tokį konstruktą matuojančios skalės – skalės autoriai lygina 12,6 ir 2 minučių trukmes.

Geras šio instrumento psichometrinės savybės įrodo autorių pateikti patikimumo ir validumo matavimų rezultatai. Teiginių patikimumai buvo gauti dviejose teorinėse instrumento dimensijose apskaičiuojant vidinį suderinamumą: atvirumo kaitai ir konservatyvumo dimensija - $\alpha = 0,60$ bei savitranscendencijos ir savivertės kėlimo dimensija - $\alpha = 0,58$. Pakartotinio testavimo patikimumo

rodikliai kiekvienai iš dešimties vertybių atskirai parodė reikšmingas koreliacijas. Validumui paaiškinti buvo taikytos kintamųjų koreliacijos su kitų instrumentų tuos pačius konstruktus matuojančiais kintamaisiais – gautų koreliacijų vidurkis 0,61.

Šiame darbe gauti poskalių patikimumai – atvirumas kaitai - $\alpha = 0,71$, konservatyvumas - $\alpha = 0,66$, savitranscendencija - $\alpha = 0,760$ ir savivertės kėlimas - $\alpha = 0,68$. Validumui nustatyti buvo taikomas Varimax sukiny, Barlett's sferiškumo kriterijus (KMO = 0,79, $p < 0,001$, $df = 45$). Remiantis tikrinėmis reikšmėmis išskirti 4 faktoriai, kurie paaiškina 73% dispersijos:

Teiginiai	1 faktorius	2 faktorius	3 faktorius	4 faktorius
	Savitranscendencija	Konservatyvumas	Savivertės kėlimas	Atvirumas kaitai
Visuomeniškumas	.89	.11	.12	.11
Geranoriškumas	.73	.35	.13	
Savikryptingumas	.61	.30		.38
Saugumas	.19	.84	.10	.16
Darnumas	.27	.76	.13	.12
Valdžia			.79	.27
Tradicioniškumas	.24	.34	.70	-.16
Pasiekimai		.17	.69	.38
Malonumai		.38	.18	.81
Jaudringumas	.44		.31	.67

Iš faktorinės analizės matyti, kad gauti faktoriai tiksliai neatitinka teorinio vertybių modelio keturių dimensijų sudėties (pavyzdžiui, savitranscendencijos faktoriui teoriškai turėtų priklausyti tik visuomeniškumas ir geranoriškumas, tačiau gautoje analizėje matyti ir savikryptingumas, kuris turėtų būti priskirtas atvirumo kaitai faktoriui), todėl siekiant kuo patikimesnių rezultatų, statistinė analizė buvo atliekama pasirenkant kiekvieną vertybę atskirai, jų negrupuojant į poskales (teoriniame lygmenyje – vertybines orientacijas). Taip pat svarbu atsižvelgti ir į tai, kad ši skalė nėra standartizuota Lietuvos imčiai, o tai galėjo turėti įtakos netiksliam teiginių pasiskirstymui į faktorius.

Prieš sudarant inovatyvumo anketą (2 priedas), buvo atliktas *žvalgomasis kokybinis tyrimas*, kadangi buvo svarbu atrasti ir išskirti pagrindinius inovatyvumo socialinio darbo praktikoje aspektus, kuriais remiantis ir būtų kuriamas anketos teiginių turinys. Taip pat buvo keliami prielaidai, kad interviu dalyvausiantys ekspertai(-ės) įvardins frazes ar tam tikrus žodžius, kuriuos būtų galima panaudoti ir teiginiuose. Be to, buvo svarbu įsitikinti, ar socialinio darbo praktikos atstovai(-ės)

kalbėdami(-os) apie inovatyvumą mini ir moksliniuose šaltiniuose išskirtas potemes, pagal kurias buvo sudaryti šio darbo teorinės dalies paskutiniai skyreliai.

Sniego gniūžtės atrankos būdu buvo atrinkti(-os) 5 socialinio darbo srities ekspertai(-ės) (3 – nevyriausybinių organizacijų atstovai(-ės), 2 – savivaldybės biudžetinių įstaigų atstovai(-ės)) sutikę(-usios) atsakyti į pusiau struktūruoto interviu klausimus. Kiekvieno interviu dalyvio(-ės) buvo prašoma rekomenduoti, jų nuomone, inovatyvų(-ę), nevyriausybinių arba biudžetinio sektoriaus ir vadovaujančias pareigas užėmusį(-usę) arba užimančią(-ią) socialinio darbo srities atstovą(-ę). Sniego gniūžtės atranka buvo pasirinkta tikslingai – kelta prielaida, kad patys(-os) inovatyvūs(-ios) ekspertai(-ės) tiksliau atpažįsta kitus inovatyvius asmenis, nei pavyzdžiui, būtų remtasi teorine prieiga. Gavus žodinius interviu dalyvių sutikimus, pokalbiai buvo įrašomi. Interviu klausimai pateikti 1 priede.

Klausant įrašų, buvo užrašomos tyrimo dalyvių teiginių parafrazės, citatos, ilgesnio turinio pagrindinės mintys. Kiekvieno atskiro interviu įrašo užrašai buvo suskirstyti į kodus, o paskui į potemes. Lyginant visų 5 įrašų užrašuose suskirstytas potemes, jos buvo apjungtos į platesnes 5 temas, remiantis moksline literatūra inovatyvumo tema aprašyta teorinėje dalyje. Kiekvienam kodui buvo sukurta po vieną anketos teiginį. Temos, potemės ir kodai su priskirtais teiginiais yra pateikti 5-9 lentelėse.

5 lentelė. *Akademinis žinojimas*

Potemės	Anketos teiginiai
Kodai	
Kaupiamų žinių kryptys	
1. specifinės žinios	Mane domina specifinės socialinio darbo lauko temos, į kurias nuolat gilinuosi
2. bendros aktualijos	Seku Lietuvos ir užsienio socialinio darbo aktualijas
Informacijos kaupimo būdai	
1. Reguliarus mokymasis	Laikau save nuolat besimokančiu (-ia) darbuotoju (-a)
2. Šaltinių patikimumas	Socialinio darbo žinių siekiu iš patikimų šaltinių – pvz. mokslinių žurnalų, konferencijų, kitų specialistų, mokymų

6 lentelė. *Savirefleksija*

Potemės	Anketos teiginiai
Kodai	

Savirefleksijos būdų taikymas

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. Asmeninė savo veiklos | Reguliariai permąstau savo veiklą ir įsivardiju, ką atlikau gerai, o kur vertėjo elgtis kitaip |
| 2. Bendra komandinė | Aš siekiu grįžtamojo ryšio iš kolegų (-ių) apie savo darbinę veiklą |

Požiūrio kryptingumas

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Sąmoningas požiūris | Esu įsivardinęs (-usi) savo filosofinį, paradigminį požiūrį, kuriuo grindžiu savo veiklą |
| 2. Įsivardintas tikslas | Esu įsivardinęs(-usi) savo asmeninę viziją, kur link norėčiau kreipti veiklą |
-

7 lentelė. Kūrybiškumas

Potemės Anketos teiginiai

Kodai

Kūrybiškumui tinkamos erdvės išnaudojimas

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. Struktūros neaiškumas | Aiškios struktūros, taisyklių nebuvimą interpretuoju kaip galimybę man pačiam (-iai) tą struktūrą susikurti |
| 2. Nestandartinių idėjų pateikimas | Skleidžiu savo ir kolegų(-ių) nestandartines idėjas kitiems savo darbo lauko specialistams |

Gebėjimas įžvelgti

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Poreikio įvardinimas | Vis perklausiu savęs, kiek mano teikiama paslauga atitinka tai, ko žmogui iš tiesų reikia |
| 2. Paslaugos keitimas | Keičiu, papildau, atnaujinu savo veiklos metodus atsižvelgdamas (-a) į žmonių poreikius |

Sintezė

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1. Pavyzdžių pritaikymas | Savo veikloje išbandau ir kitų specialistų(-ių) taikomus metodus |
| 2. Resursų panaudojimo įvairovė | Gebu pritaikyti turimus resursus naujoms problemoms spręsti |
-

8 lentelė. Asmeninis nusiteikimas

Potemės Anketos teiginiai

Kodai

Autentiškas veikimas

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. Veikimas pagal situaciją | Esant galimybėms renkuosi veikti kitokiais nei įprasta būdais |
| 2. Asmeninis susidomėjimas | Savo veiklos lauke atrandu dalykus, kuriuos išbandau vedamas (-a) smalsumo |

Gaunamas pasitenkinimas

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. Profesinių interesų išpildymas | Sąmoningai įsitraukiu į darbo veiklas, kurios stiprina mano kaip socialinio darbo specialisto tapatumą |
| 2. Hedonistinis pasitenkinimas | Mano veiklos poveikis man kelia pasitenkinimą |
-

9 lentelė. Bendradarbiavimas

Potemės Anketos teiginiai

Kodai

Komandoje

- | | |
|----------------------|--|
| 1. Kolegų įtraukimas | Norėdamas (-ma) įgyvendinti naujas idėjas savo darbe, siekiu suburti bendraminčių kolegų(-ių) ratą |
|----------------------|--|

Tinklų kūrimas

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. Išorės įtraukimas į veiklą | Kreipiuosi į kitų sričių ir/ar organizacijų specialistus(-es) savo darbinės veiklos klausimais |
| 2. Apskritai bendravimas su išore | Siekiu užmegzti ryšį su kitais mano socialinio darbo lauko srities specialistais(-ėmis) |
-

Pirminės teiginių formuluotės buvo peržiūrėtos 6 socialinių darbuotojų su tikslu pagerinti anketos išorinį validumą (angl. *face validity*). Į socialinių darbuotojų komentarus buvo atsižvelgta – teiginių bei instrukcijų formuluotės buvo pakoreguotos, išsiaiškinta, kiek ši anketa bendrai priimtina. Galutinę inovatyvumo dalies teiginių anketoje dalį sudarė 21 teiginys. Apklausos instrukcijoje tiriamųjų buvo prašoma pasirinkti ir pažymėti kiekvieną teiginį skalėje nuo 1 iki 5 (1 – visiškai nesutinku, 5 – visiškai sutinku), kiek šis teiginys apibūdina respondentą(-ę) kaip socialinį(-ę) darbuotoją. Taip pat buvo galimybė pasirinkti ir pažymėti - „nežinau“.

Nors anketos teiginiai yra sukurti ir sugrupuoti remiantis teoriniu pagrindu, tačiau statistinei duomenų analizei atlikti matavimai buvo atliekami su atskirais teiginiais – neskirstomi į poskales. Toks sprendimas buvo priimtas remiantis tuo, jog atlikus faktorinę analizę teiginiai nepateko į

norimas teorines grupes, o vidinis suderinamumas buvo aukštas tarp teoriškai į skirtingus faktorius turėsiančių patekti teiginių.

2.3 Tyrimo eiga

Trumpas kreipimasis, tyrimo aprašymas ir anketa (Sutrumpinta Schwartz vertybių skalė ir Inovatyvumo anketa bei demografiniai klausimai) buvo siunčiami el. laiškų forma skirtingų socialinio darbo organizacijų vadovams(-ėms) tiesiogiai arba kreipiantis į Lietuvos socialinių darbuotojų asociacijos ar Skurdo mažinimo tinklo atstovus(-es). Laiškuose buvo pateikta ir nuoroda į anketą bei prašymas šia nuoroda pasidalinti su organizacijų socialiniais(-ėmis) darbuotojais(-omis). Nuoroda į anketą buvo nusiųsta ir asmeninėmis žinutėmis, ir pateikta Facebook svetainėje, tad tiriamieji(-osios) buvo surinkti(-os) neatsitiktinės patogiosios atrankos būdu. Tyrimo aprašyme buvo pateikta šio darbo tema, tikslas, trumpos instrukcijos, pildymo laikas (iki 10min.) ir tyrėjos bei darbo vadovės kontaktai (el. pašto nuorodos). Iš pradžių respondentai(-ės) vertino Inovatyvumo anketos teiginius, o paskui Sutrumpintos Schwartz vertybių skalės teiginius ir galiausiai – pateikė demografinę informaciją apie save.

3. REZULTATAI

Norint patikrinti šio tyrimo hipotezes, buvo atlikta Spearman koreliacinė analizė ir vienfaktorinės dispersinės analizės (ANOVA) atitikmuo neparаметriniam duomenims – Kruskal-Wallis testas. Šie duomenų analizės metodai buvo pasirinkti atsižvelgiant į tai, kad normaliajame pasiskirstyme gautos reikšmingos išskirtys - Shapiro – Wilk testai reikšmingi ($p \leq 0,05$), o normaliojo pasiskirstymo kreivė neatitinka varpo formos. Taip pat ir stačiakampė diagrama rodo duomenų asimetriją. Gauti rezultatai atskleidė ryšius tarp kai kurių vertybių ir inovatyvumo praktikoje aspektų bei reikšmingus skirtumus tarp skirtingų demografinių kategorijų. Taip pat prieš pateikiant rezultatus svarbu tai, kad vertybių skalės kintamųjų pavadinimai buvo nepakeisti – vertybės pavadinimas atitinka kintamojo pavadinimą, tačiau inovatyvumo skalės kintamieji buvo pervadinti atsižvelgiant į kintamojo temą ir eiliškumą (10 lentelė).

10 lentelė. *Inovatyvumo kintamųjų pavadinimai*

Inovatyvumo kintamųjų sutrumpinimai	Inovatyvumo kintamieji
az1	Mane domina specifinės socialinio darbo lauko temos, į kurias nuolat gilinuosi
az2	Seku Lietuvos ir užsienio socialinio darbo aktualijas

az3	Laikau save nuolat besimokančiu (-ia) darbuotoju (-a)
az4	Socialinio darbo žinių siekiu iš patikimų šaltinių – pvz. mokslinių žurnalų, konferencijų, kitų specialistų, mokymų
r1	Reguliariai permąstau savo veiklą ir įsivardiju, ką atlikau gerai, o kur vertėjo elgtis kitaip
r2	Aš siekiu grįžtamojo ryšio iš kolegų (-ių) apie savo darbinę veiklą
r3	Esu įsivardinęs (-usi) savo filosofinį, paradigmą, požiūrį, kuriuo grindžiu savo veiklą
r4	Esu įsivardinęs (-usi) savo asmeninę viziją, kur link norėčiau kreipti veiklą
k1	Aiškios struktūros, taisyklių nebuvimą interpretuoju kaip galimybę man pačiam (-iai) tą struktūrą susikurti
k2	Skleidžiu savo ir kolegų (-ių) nestandartines idėjas kitiems savo darbo lauko specialistams
k3	Vis perklausiu savęs, kiek mano teikiama paslauga atitinka tai, ko žmogui iš tiesų reikia
k4	Keičiu, papildau, atnaujinu savo veiklos metodus atsižvelgdamas (-a) į žmonių poreikius
k5	Savo veikloje išbandau ir kitų specialistų(-ių) taikomus metodus
k6	Gebu pritaikyti turimus resursus naujoms problemoms spręsti
an1	Esant galimybėms renkuosi veikti kitokiais nei įprasta būdais
an2	Savo veiklos lauke atrandau dalykus, kuriuos išbandau vedamas (-a) smalsumo
an3	Sąmoningai įsitraukiu į darbo veiklas, kurios stiprina mano kaip socialinio darbo specialisto tapatumą
an4	Mano veiklos poveikis man kelia pasitenkinimą
b1	Norėdamas (-ma) įgyvendinti naujas idėjas savo darbe, siekiu suburti bendraminčių kolegų (-ių) ratą
b2	Kreipiuosi į kitų sričių ir/ar organizacijų specialistus (-es) savo darbinės veiklos klausimais
b3	Siekiu užmegzti ryšį su kitais mano socialinio darbo lauko srities specialistais (-ėmis)

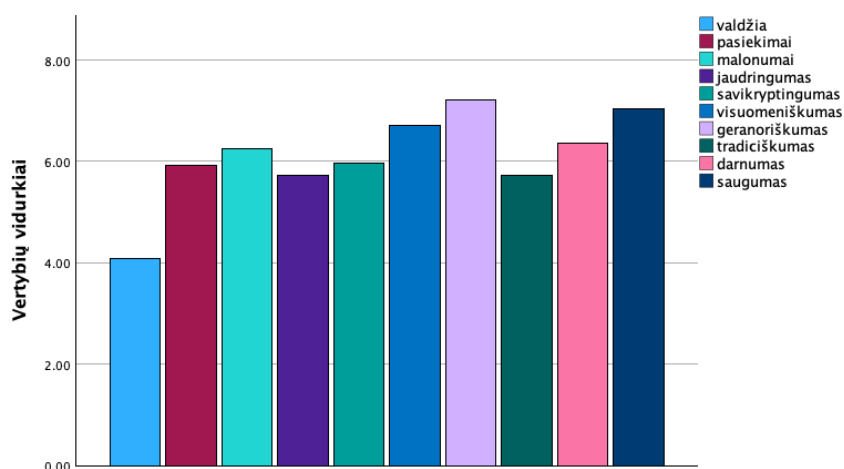
Statistinė analizė patvirtino, kad egzistuoja sąsajos tarp vertybių ir inovatyvumo. 11 lentelėje matyti, kad daugiausia sąsajų su inovatyvumu turi savikryptingumo, visuomeniškumo ir jaudringumo vertybės. Dalis tų pačių inovatyvumo aspektų, pavyzdžiui, an3, az3 ir k5 turi mažą arba vidutinį, tačiau reikšmingą ryšį su minėtomis trimis vertybėmis. Valdžios ir pasiekimų vertybės pasižymi silpnais, bet reikšmingais ryšiais su r4, malonumų ir tradiciškumo su an3, tačiau lyginant su jaudringumo, savikryptingumo ir visuomeniškumo bei darnumo vertybėmis, sąsajų su inovatyvumo aspektais turi kur kas mažiau.

11 lentelė. *Spearman koreliacijos*

	Val- džia	Pa- sieki- mai	Malo- numai	Jaudrin- gumas	Savikryp- tingumas	Visuome- niškumas	Gerano- riškumas	Tradiciš- kumas	Darnu- mas	Sau- gumas
az1					0,24**	0,20**			0,25**	
az3				0,22**	0,30**	0,22**		0,17*		0,18*
az4				0,17*	0,16*	0,3**			0,19*	
an1					0,17*				0,15*	
an2					0,21**					
an3			0,16*	0,30*	0,29*	0,20*		0,16*	0,18*	0,17*
an4				0,22**	0,26**	0,17*				
b1				0,24**	0,20**	0,24**	0,17*			
b2						0,25**				
b3				0,24**	0,26**	0,28**	0,15*			
r2				0,23**			0,21*			
r3					0,16*	0,16*			0,18*	
r4	0,15*	0,18*		0,24**	0,3**	0,28**	0,21**		0,23*	0,21*
k1				0,20**					0,29*	
k2				0,23**	0,23**	0,22**		0,17*		0,18*
k3					0,31**	0,18*	0,16*		0,21**	
k4					0,33**	0,30**			0,23**	0,19*
k5				0,26**	0,27**	0,30**	0,30**		0,26**	0,17*
k6	0,19*	0,22*	0,27*	0,30*	0,35*	0,27*	0,27*	0,15*		0,20*

Pastaba. ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$. Lentelėje pateiktos tik reikšmingos koreliacijos

Svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, jog daugiausia koreliacijų su inovatyvumo aspektais turinčios vertybės nėra tos, kurias tiriamieji įvertino aukščiausiais įverčiais. Žemiau pateiktame grafike (5 pav.) matyti, kad didžiausia reikšmė teikiama geranoriškumo, saugumo bei visuomeniškumo vertybėms.



5 pav. Bendri tiriamųjų vertybių įverčių vidurkiai

Pasitelkus Kruskal-Wallis testą (12 lentelė) nustatytas statistiškai reikšmingas valdžios ir visuomeniškumo vertybių pasirinkimas kaip svarbių tarp dviejų amžiaus kategorijų t.y. pagal Bonferroni post hoc kriterijų, respondentės patekusios į 18-24 amžiaus kategoriją valdžios ir visuomeniškumo vertybes laiko svarbesnėmis jų gyvenime nei šiek tiek vyresnės respondentės esančios 25-34 metų kategorijoje. Tarp šių amžiaus kategorijų skiriasi ir inovatyvumo b1 ir b3 aspektai, kuriems aukštesnius įverčius priskyrė jauniausiai amžiaus kategorijai priklausančios socialinės darbuotojos.

12 lentelė. *Kruskal-Wallis testas. Amžiaus kategorijos*

Vertybė	18-24	25-34	p	χ^2
	vr	vr		
Valdžia	123,21	60,7	0,05	16,98
Visuomeniškumas	123,79	89,77	0,01	13,52
Inovatyvumo aspektas				
b1	133,79	68,93	0,008	15,54
b3	130,14	85,05	0,06	10,61

Pastaba. vr - vidurkinis rangas, p - reikšmingumo lygmuo, χ^2 - chi kvadratas

Statistinės analizės rezultatai taip pat rodo valdžios ir visuomeniškumo vertybių skirtumus tarp skirtingų sektorių. Valstybinių institucijų socialinės darbuotojos valdžios vertybę vertina labiau nei nevyriausybinėse organizacijose atstovai (13 lentelė). Tuo tarpu visuomeniškumo vertybė reikšmingai skiriasi tarp valstybinių institucijų darbuotojų ir savivaldybės biudžetinių įstaigų – pastarosios neteikia visuomeniškumo vertybei tokios svarbos. Žvelgiant į inovatyvumo aspektus paaiškėjo, kad reikšmingai aukštesnius az2 įverčius skyrė valstybinių institucijų darbuotojos lyginant su NVO. Kita vertus, NVO b3 ir an2 įvertino statistiškai reikšmingai aukštesniais įverčiais nei biudžetinių įstaigų darbuotojos.

13 lentelė. *Kruskal-Wallis testas. Sektoriai*

	Valstybinė institucija	NVO	Valstybinė institucija	Biudžetinė įstaiga	p	χ^1
	vr	vr	vr	vr		
Vertybės						
Valdžia	93,2	70,36			0,01	10,03
Visuomeniškumas			101,09	77,98	0,06	7,17
Inovatyvumo aspektai						
az2	103,44	73,28			0,01	10,23
b3			105,68	76,63	0,00	11,91
an2			106,04	79,08	0,01	10,20

Nebuvo rasta statistiškai reikšmingų skirtumų tarp skirtingose vietovėse dirbančių socialinių darbuotojų ir jų vertybių, bet išsiskyrė keli inovatyvumo aspektai. Dirbančios didmiesčiuose az1 priskyrė aukštesnius įverčius nei darbuotojos iš miestų, o an2 didmiesčių socialinėms darbuotojoms yra svarbiau nei miestelių/kaimų specialistėms (14 lentelė).

14 lentelė. *Kruskal-Wallis testas. Darbo vietovė*

	Didmiestis	Miestas	Didmiestis	Miestelis /kaimas	p	χ^2
	vr	vr	vr	vr		
Inovatyvumo aspektai						
az1	101,43	78,43			0,01	8,49
an2			97,67	74,05	0,03	6,62

Taigi, lyginant tiriamąsias pagal demografinius duomenis rezultatai parodė, kad priklausomai nuo socialinių darbuotojų amžiaus grupės, sektoriaus arba darbo geografinės vietovės yra tam tikri skirtumai tarp vertybių ir inovatyvumo aspektų.

3.1 Tyrimo ribotumai

Prieš pradėdant interpretuoti gautus statistinius duomenis, svarbu atkreipti dėmesį į tam tikrus šio darbo metodikos aspektus, kurie galėjo nenumatyta paveikti rezultatus. Visų pirma, kokybinės žvalgomosios dalies tikslas buvo gauti tematinį pagrindimą ir pasisemti idėjų pačių teiginių formulavimui. Kadangi tai buvo vienas iš anketos kūrimo etapų, o ne pagrindinis tyrimo metodas, interviu analizė buvo žvalgomojo pobūdžio, o ne pasirenkant konkrečia tokių duomenų analizės metodiką. Šis aspektas galėjo nulemti inovatyvumo anketos teiginių nepasiskirstymą į numatytus penkis teorinius faktorius, o tai rodo, kad negalime tiksliai teigti, jog pavyzdžiui, vienas iš kūrybiškumo teiginių pateiktų tiriamosioms iš tiesų ir matuoja teoriškai apibrėžtą kūrybiškumo konceptą. Todėl gilesnė interviu analizė galimai būtų nulėmusi tikslesnes išvadas apie inovatyvumą praktikoje.

Tyrimo buvo taikyta ir sutrumpinta Schwartz vertybių skalė (The Short Schwartz's value Survey, SSVS, Lindeman ir Verkasalo, 2005), kurios psichometrinės charakteristikos taip pat galėjo paveikti gautus duomenis. Nors ši skalė buvo pasirinkta iš keleto kitų, prieš tai minėtų variantų, kaip tinkamiausia šiam tyrimui, vis dėlto, sutrumpintas ir nestandartizuotas skalės variantas lietuvių imčiai apribojo galimybę vertybes analizuoti tikslesniame lygmenyje – faktorinės analizės rezultatai tai ir atskleidė. Žinoma, kitos vertybių skalės versijos reikalauja daugiau laiko iš tiriamųjų, o tai gali sumažinti tyrimo imtį, bet rezultatai būtų tikslesni, jeigu tiriamosioms būtų pateiktas ilgesnis ir Lietuvoje standartizuotas vertybių instrumentas, o tiriamųjų skaičius būtų didesnis nei buvo šiame tyrimo.

Taip pat svarbu pabrėžti pilotinio tyrimo svarbą kiekybinėje šio darbo dalyje. Prieš pateikiant inovatyvumo praktikoje anketą tiriamiesiems, išorinio validumo užtikrinimui teiginius tikrino 6 socialinio darbo ekspertai(-ės). Pilotinį tyrimą būtų buvę tikslinga pratęsti šią anketą pateikus

užpildyti ir didesniai kiekiui socialinių darbuotojų, kurių duomenys nebūtų įtraukiami į paskutinio etapo statistinę duomenų analizę. Verčiau šiuos duomenis būtų galima tikrinti pradiniam etape ir į tai atsižvelgiant koreguoti anketos turinį. Tad kelių etapų pilotinis tyrimas suteiktų daugiau įžvalgų anketos keitimui prieš ją pateikiant pagrindinei tiriamųjų imčiai.

Norint į tyrimo klausimą atsakyti iš kelių perspektyvų, buvo svarbu žinoti ir demografinę tiriamųjų informaciją, tačiau formatas, kuriuo buvo pateikti atsakymai, galėjo paveikti duomenų informatyvumą. Pavyzdžiui, tyrimo dalyviai(-ės) pateikdami informaciją apie savo amžių turėjo galimybę priskirti save vienai iš pateiktų amžiaus kategorijų, tačiau prašymas tiesiog įrašyti savo amžių būtų lėmęs kitokio statistinio metodo taikymą duomenų analizės etape. Kadangi dalyvių amžiaus buvo kategorinis, o ne intervalinis kintamasis, teko taikyti Kruskal-Wallis kriterijų, tuo tarpu koreliacinė analizė šio demografinio kintamojo analizei būtų suteikusi tikslesnes įžvalgas.

Galiausiai, lyčių pasiskirstymas tarp imties tiriamųjų lemia išvadų reprezentatyvumą. Šiame tyrime matyti, kad dauguma tyrimo dalyvių yra moterys socialinės darbuotojos, o tai reiškia, kad gautos išvados remiantis šios imties tiriamųjų duomenimis gali reprezentuoti tik moteris. Žinoma, dauguma socialinio darbo specialistų ir yra moteriškos lyties atstovės, bet kadangi tyrimo temoje tai nepabrėžiama, būtų svarbu užtikrinti atitinkamą imties pagal lytį sudėtį. Atitinkamas pasiskirstymas leistų pateikti platesniu pritaikomumu pasižyminčias išvadas.

REZULTATŲ APTARIMAS

Koreliacinė analizė visų pirma patvirtino tai, kad apskritai vertybės turi sąsają su inovatyvumu praktikoje, bet gauti rezultatai tik iš dalies atitinka kitų mokslinių tyrimų išvadas. Savikryptingumas (savitas, nepriklausomas minties ir veiksmo pasirinkimas, kūrimas ir tyrimas), visuomeniškumas (tolerancija ir supratimas visų žmonių bei gamtos saugojimas) ir jaudringumas (naujovės, gyvenimo iššūkiai, paskatinimai, jaudulys) – tai daugiausia reikšmingų ryšių su šio tyrimo inovatyvumo aspektais turinčios vertybės. Remiantis Schwartz (2012) modeliu, savikryptingumas ir jaudringumas priskiriami atvirumo kaitai dimensijai, o visuomeniškumas – savitranscendencijos. Nors duomenų analizėje vertybės nebuvo grupuojamos į keturias teorines dimensijas, rezultatai iš dalies patvirtino ir kitų mokslininkų išvadas. Pavyzdžiui, Kruse, Wach ir Wegge (2021) tyrimas taip pat parodė, kad atvirumas kaitai ir savitranscendencija siejasi su socialinių antreprenerių ketinimais, kurių atitikmuo šiame darbe buvo inovatyvumo aspektai. Kitame tyrime pabrėžiama, kad vidinė kontrolė ir neapibrėžtumo toleravimas, šiame tyrime – savirefleksijos (r4) bei kūrybiškumo (k4) teiginiai, kurie yra tarsi atitikmuo, siejasi su atvirumu kaitai (Castillo, Ortiz ir Del Valle, 2015). Kita vertus, prieš tai atliktuose tyrimuose buvo atskleista, kad ir priešingi poliai – savivertės didinimas ir konservatyvumas, koreliuoja, bet neigiamai, su antreprenerių charakteristikomis. Šiame tyrime neigiamų sąsajų tarp savivertės kėlimo (valdžios, pasiekimų, malonumų) bei konservatyvumo

(tradiciškumo, darnumo, saugumo) su inovatyvumo aspektais nebuvo. Neigiamų koreliacijų nebuvimą galima interpretuoti tuo, kad tiriamosios visas vertybes vertino pakankamai aukštais įverčiais ir nebuvo didelio skirtumo tarp priešingų vertybinių polių. Pavyzdžiui, konservatyvumo vertybės galėjo būti laikomos tik šiek tiek mažiau svarbiomis lyginant su atvirumu kaitai, tad ir su inovatyvumu konservatyvumas siejasi teigiamai, tačiau silpnai ir nereikšmingai. Analogiškai gali būti, kad ir inovatyvumo teiginiai buvo vertinami pakankamai panašiais aukštais įverčiais. Galimai tai susiję su abiejų klausimynų psichometrinėmis charakteristikomis, pavyzdžiui, teiginių tarpusavio panašumu, o tai sumažina tikimybę, kad tiriamosios žymės atsakymus platesne amplitude. Tad galima teigti, jog savikryptingumas, visuomeniškumas ir jaudringumas yra daugiausia teigiamų ryšių su inovatyvumu turinčios vertybės, tačiau tai tik iš dalies atitinka kitų mokslininkų gautus rezultatus.

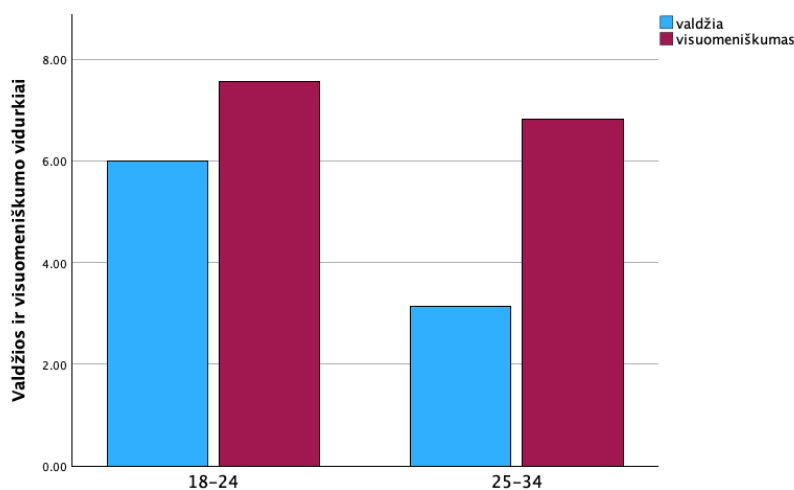
Atsižvelgiant į šių, reikšmingų inovatyvumui dimensijų turinį, galima paaiškinti, kodėl teoriškai ir galiausiai praktikoje, būtent atvirumo kaitai bei savitranscendencijos dimensijos yra svarbios. Jaudringumo ir savikryptingumo vertybių pasirinkimas turėtų atspindėti žmogaus vidujai motyvuotą susidomėjimą naujovėmis ir tuo pačiu kažko konkretaus išmanymą, įvaldymą, kadangi pats žodis „savikryptingumas“ pabrėžia kryptį, konkretumą. Šiuo atveju, socialinio darbo srities kontekste, savikryptingumu ir jaudringumu pasižymintys(-čios) socialiniai(-ės) darbuotojai(-os) gerai išmano konkrečią sritį ir ieško joje naujovių, o prisidedanti dar viena reikšminga inovatyvumui visuomeniškumo vertybė, prideda tolerancijos įvairovei (žmonėms ir gamtai) elementą. Konkrečius šiomis vertybėmis besivadovaujančių socialinių darbuotojų inovatyvumo praktikoje pavyzdžius (tik su ta vertybe susijusius) atskleidė ir šis tyrimas. Jaudringumas siejosi su - r2 - *Aš siekiu grįžtamojo ryšio iš kolegų (-ių) apie savo darbinę veiklą*. Komandinių refleksijų, supervizijų metu gimsta naujos įžvalgos, kurios pravers ir organizacijos atnaujinimo srityse, tad jaudringumo vertybei būdingas naujumo siekis gali būti išpildomas komandinių refleksijų metu (Gilbert, 2016)). Savikryptingumas koreliuoja su - an2 - *Savo veiklos lauke atrandau dalykus, kuriuos išbandau vedamas (-a) smalsumo*. Ne veltui pastarasis teiginys buvo priskirtas asmeninio susidomėjimo kodui, juk vidujai motyvuotas (vykdantis veiklą atitinkančią asmenines vertybes) asmeninis profesinis interesas reiškia ir asmeninį išpildymą, savirealizaciją, o tai siejasi su inovatyvia veikla (Germak & Robinson, 2014)). Galiausiai, visuomeniškumas reikšmingai siejosi su - b2 - *Kreipiuosi į kitų sričių ir/ar organizacijų specialistus(-es) savo darbinės veiklos klausimais*. Visuomeniškumui būdinga tolerancija tinklų kūrimo kontekste turėtų atsispindėti gebėjimu megzti ir palaikyti profesinius ryšius su įvairesniais, dar nepažintais specialistais(-ėmis), kadangi tai yra vienas iš inovatyvaus veikimo aspektų (Baer et al., 2015). Tuo tarpu teiginio k4 - *Keičiu, papildau, atnaujinu savo veiklos metodus atsižvelgdamas (-a) į žmonių poreikius* sąsają su visuomeniškumu galima būtų paaiškinti tuo, kad kito žmogaus poreikio įžvelgimas galimas tik pačiam(-iai) turint platų požiūrį – šališkas kritiškumas kitų atžvilgiu būtų kaip trukdis objektyvesnei įžvalgai. Kita vertus, nors mažiau, tačiau reikšmingų ryšių su inovatyvumu turi

darnumo vertybė. Pagal Schwartz (2012) vertybių modelį darnumas priklauso konservatyvumo dimensijai, o tai būtų priešinga atvirumo patirčiai vertybėms. Tiriamiesiems(-osioms) darnumo apibūdinimas buvo pateiktas kaip – „*apribojimas veiksmų, impulsų ir polinkių, kurie gali ižveisti, nuliūdinti ar nepateisinti kitų žmonių socialinių lūkesčių ar normų*“. Remiantis Parpan-Blaser ir Hutteman (2019) pastebėjimu, jog inovacijų socialiniame darbe specifika yra itin stiprius atsargumas etikos kontekste, galima kelti prielaidą, kad dėl to ši vertybė buvo taip pat viena iš svarbesnių inovatyvioms šios srities darbuotojoms. Žvelgiant į šią vertybę iš socialinio(-ės) darbuotojo(-os) perspektyvos „kiti žmonės“ vertybės paaiškinime greičiausiai yra paslaugų gavėjai(-os), tad išraiškingesnių reakcijų ar savo polinkių valdymas yra reikšmingesnis. Tačiau iš duomenų matyti, kad pavyzdžiui, teiginiai k1 - *Aiškios struktūros, taisyklių nebuvimą interpretuoju kaip galimybę man pačiam (-iai) tą struktūrą susikurti* ir k4 - *Keičiu, papildau, atnaujinu savo veiklos metodus atsižvelgdamas (-a) į žmonių poreikius* yra koreliuojantys su darnumu. Šiuo atveju struktūros nebuvimas ir metodų neatnaujinimas pagal žmonių poreikius reikštų nedarną ir įdomu, jog darnos interpretavimas šia paviršutiniškesne prasme taip pat yra kaip vienas iš inovatyvumo motyvų. Peržvelgus inovatyvumo aspektų ir vertybių sąsajų interpretacijas galiausiai išryškėja keletas svarbių dalykų. Visų pirma tai, kad inovatyvumo anketos teiginiai nepriklauso numatytiems teoriniams faktoriams, tad aiškinant vertybės sąsają su inovatyvumo teiginiu, galima žvelgti tik per to konkretaus teiginio prizmę (būtų netikslu teigti, kad vertybė turi ryšį su vienos temos visais teiginiais). Antra, matyti nemažai atvejų, kai tie patys inovatyvumo aspektai siejasi su svarbiausiomis vertybėmis, o tai patvirtina ir vertybių dimensiškumą, ir susiaurina inovatyvaus elgesio, remiantis tomis vertybėmis, gausą (pavyzdžiui, visos trys vertybės šiame darbe siejosi su an3, az3, k5). Apibendrinant galima teigti, kad visuomeniškumas, jaudringumas ir savikryptingumas siejasi su beveik tais pačiais inovatyvumo aspektais.

Remiantis teorijoje Cieciuch, Schwartz ir Vecchione (2013) aprašytu patobulintu pagrindinių žmogaus vertybių modeliu galima interpretuoti, kodėl tik dalis vertybių reikšmingai siejasi su inovatyvumo kintamaisiais. Minėtame modelyje yra pateikiami du požiūrio kampai – vertybės orientuotos į save arba orientuotos į kitus ir vertybės motyvas augimas ar savaugis. Šiame darbe išryškėjusi kaip labiausiai su inovatyvumu susijusi visuomeniškumo vertybė, kuri lemia asmens orientaciją į kitus (kitaip dar vadinama socialiniu fokusu) bei jaudringumas ir savikryptingumas, kurių priklausymas atvirumo kaitai dimensijai lemia asmens orientaciją į save. Įdomu tai, kad iš pirmo žvilgsnio turėtų atrodyti, jog inovatyviam(-iai) socialiniam(-iai) darbuotojui(-ai) aktualiausias yra į kitus orientuotos vertybės – juk darbo esmė yra apie kitus – socialinis fokusas. Minėtoji savideterminacijos teorija pagrindžia fokuso į save esmę socialinių inovacijų kontekste, tačiau pagal vertybių teoriją, orientacijos į save vertybėms yra priskiriamos ir, pavyzdžiui, malonumų bei pasiekimų vertybės (Germak & Robinson, 2014). Skirtumas tarp jaudringumo (angl. *stimulation*)

vertybės ir malonumų yra tai, jog jaudringumas žmogų tarsi augina, keičia (todėl šios vertybės ir pavadintos savitranscendencijos), o malonumo vertybė atlieka savisaugos funkciją (dėl to ji priskiriama savivertės kėlimo vertybių grupei). Asmuo nebūtų pakankamai pajėgus(-i) veikti inovatyviai, jeigu vadovautųsi tomis savisaugos funkciją atliekančiomis vertybėmis, juk tokie inovatyvumą atspindintys teiginiai kaip an2 ir k1 atspindi žmogaus nesuvaržytą veikimą. Taigi, vertybių skirstymas pagal socialinio fokuso ir asmeninio motyvo požiūrius pagrindžia jaudringumo, visuomeniškumo bei savikryptingumo ryšį su inovatyvumu.

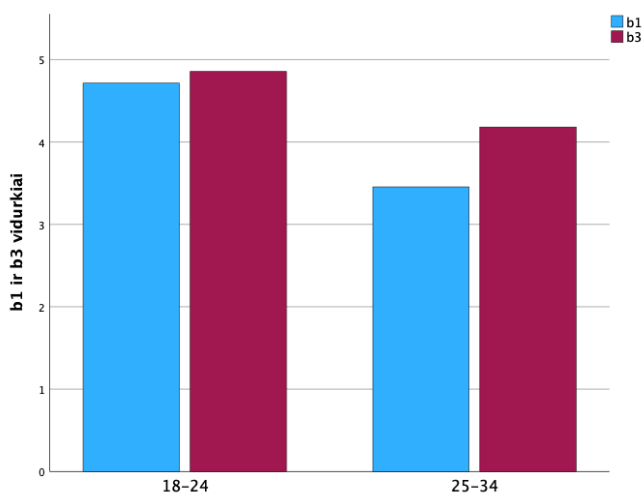
Reikšmingi vertybių ir inovatyvumo skirtumai pasireiškia tik tarp dviejų amžiaus grupių, t.y. tarp jauniausiųjų socialinių darbuotojų nuo 18-os iki 24-ių metų ir vyresniųjų - nuo 25-ių iki 34-ių metų (6 pav.).



6 pav. Skirtumas tarp valdžios ir visuomeniškumo įverčių skirtingose amžiaus grupėse

Visų pirma, šio tyrimo rezultatai parodė, kad jaunesniosios darbuotojos didesnę svarbą teikia valdžios vertybei nei vyresniosios. Gauti rezultatai iš dalies patvirtina ir kitų autorių padarytas išvadas, jog savivertės kėlimo vertybių dimensija, į kurią patenka ir valdžios vertybė, labiausiai pasireiškia tame amžiuje, kuomet žmogus yra profesinės karjeros pradžioje ir susitelkęs į ateities tikslus (Robinson, 2013). Tuo tarpu šiek tiek vyresnės amžiaus grupės atstovės tikėtina, kad turi stabilesnį profesinį identitetą, galbūt yra sukūrusios šeimas, o tai lemia didesnę atsigrėžimą nuo savęs į kitus. Atsigrėžimas į kitus, t.y. socialinis, o nebe asmeninis fokusas, yra siejamas su priešingomis savivertės kėlimo dimensijai vertybėmis, pavyzdžiui, geranoriškumu (Schwartz, 2009). Kita vertus, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad valdžios vertybei dažnai suteikiama negatyvi konotacija, nors iš tiesų visos vertybės teoriškai yra lygiavertės (Saggiv ir Roccas, 2021). Tad valdžios sureikšminimas jauname amžiuje gali pasireikšti teigiamai – valdžios vertybei būdingas konkurencingumas galėtų būti ir bendradarbiavimo išraiška, o prestižo siekis socialiniame darbe padeda apskritai keisti visuomenės požiūrį į socialinius(-es) darbuotojus(-as) kaip profesionalus(-es) turinčius(-ias) aukštąjį

išsilavinimą. Beje, b1 - *Norėdamas (-ma) įgyvendinti naujas idėjas savo darbe, siekiu suburti bendraminčių kolegų (-ių) ratą* ir b3 - *Siekiu užmegzti ryšį su kitais mano socialinio darbo lauko srities specialistais (-ėmis)* inovatyvumo aspektai, kurie teoriškai priskiriami bendradarbiavimo temai, jauniausioms socialinėms darbuotojoms buvo svarbesni nei šiek tiek vyresniųjų grupei (7 pav.).



7 pav. Skirtumas tarp b1 ir b3 inovatyvumo aspektų skirtingose amžiaus kategorijose

Tai galėtų būti susiję su jaunesniam amžiui būdinga mažesne sukaupta darbo patirtimi ar apskritai buvimu nauja darbuotoja, o tokiomis sąlygomis dažniau ir kreipiamasi į daugiau patirties turinčius(-ias) kolegas(-es). Siekis megzti ryšius su kitais(-omis) specialistais(-ėmis) gali būti siejamas ir su jauno žmogaus profesinio tapatumo paieška, kuomet norima atrasti priimtinausias sritis sužinant apie jas iš kitų profesionalų(-ių). Įdomu tai, kad visuomeniškumo vertybė šiame tyrime jaunesnėms darbuotojoms yra svarbesnė nei vyresnėms, nors kiti tyrimai rodo, kad geranoriškumas ir visuomeniškumas kaip tik turėtų sustiprėti vyresniame amžiuje (Robinson, 2013). Visuomeniškumo vertybė originalioje vertybių teorijoje yra apibūdinama tokiais žodžiais kaip universali tolerancija, susirūpinimas ir visuomene, ir gamta, platus požiūris, socialinis teisingumas, žmogaus teisės (Schwartz, 2012, 2014, Sagiv ir Roccas, 2021). Socialinio darbo bakalauro studijų programose, šie visuomeniškumo aspektai yra įtraukti į paskaitų turinį, studentai(-ės) atlieka ir praktikas su skirtingomis paslaugų gavėjų grupėmis, o kai kas studijuodami jau ir dirba socialinio darbo srity – visa tai turėtų ugdyti sąmoningumą ir toleranciją plačiaja prasme. Be to, visuomeniškumui priklausantis rūpinimasis aplinkosaugos ir žmogaus teisių temomis yra taip pat ir socialinio darbo aktualijos. Kyla prielaida, kad jaunų socialinių darbuotojų intensyvus studijų procesas, glaudžiai susijęs su visuomeniškumo temomis, lemia ir jų priskiriamą didesnę svarbą visuomeniškumui.

Šis tyrimas atskleidė, jog egzistuoja tam tikrų vertybių ir inovatyvumo aspektų skirtumai ir tarpsektoriniame lygmenyje. Valdžios vertybė yra svarbesnė valstybinių institucijų socialinėms

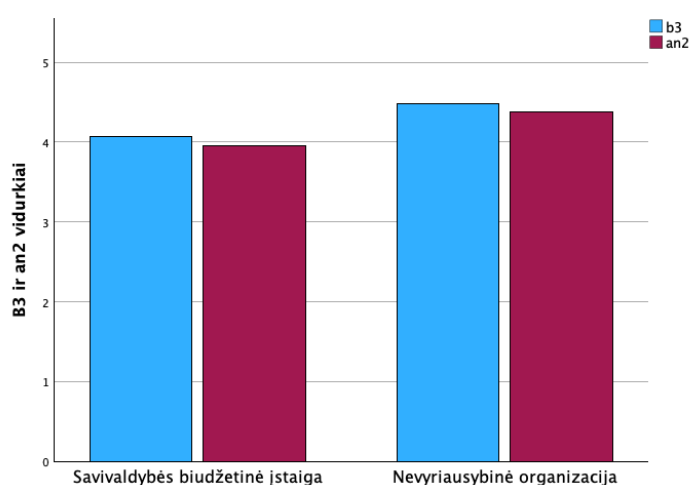
darbuotojoms lyginant su NVO darbuotojomis. Tai galima paaiškinti išskiriant valstybinėms institucijoms būdingus specifinius aspektus. Visų pirma, valstybinio sektoriaus institucijos yra finansuojamos centrinės valdžios, tad pasižymi stabiliu, užtikrintu biudžetu. Kadangi biudžetas yra valstybės, tai ši valdžia atsižvelgdama į viešąjį interesą nustato išlaidų kryptis – tikslus. Valstybinės institucijos vykdo nacionalinio lygio tikslus nustatytus valdžios, kuriai turi būti pateikiamos tikslios ataskaitos, kurios yra tikrinamos. Svarbu ir tai, jog šiose institucijose dirba kur kas daugiau žmonių nei, pavyzdžiui, NVO. Tad norint, kad šis aprašyta sistema veiktų harmoningai, prisideda aiškaus pareigybių, rolių, atsakomybių ir kontrolės aspektai. Tuo tarpu valdžios vertybės paaiškinime išskiriamas statusas, socialinis prestižas, įvairių resursų valdymas, savęs reprezentavimo svarba, tačiau optimaliai vadovaujantis minėtais principais, ypač galios pozicijoje socialinio darbo kontekste, ši vertybė turėtų nešti naudą (Schwartz, 2012). Juk prestižo demonstravimas gali būti viena iš priemonių siekti pagrįstų pokyčių, pavyzdžiui, keisti socialinę paslaugą arba įgalinti kitus(-as) kolegas(-es) iš skirtingų sektorių. Valstybinių institucijų kontekste valdžios vertybė galimai atlieka ir savisaugos funkciją – juk kontrolės nepalaikymas atsakingame didelio masto kontekste neleistų įgyvendinti ir išsikeltų tikslų (Cieciuch, Schwartz ir Vecchione, 2013). NVO lyginant su valstybinių institucijų darbuotojomis teikia mažesnę svarbą valdžios vertybei. Tačiau NVO darbuotojui(-ai) valdžios vertybė praktikoje ir neatliktų teigiamą konotaciją turinčios funkcijos, nebent toks(-ia) darbuotojas(-a) inicijuotų didesnio masto sprendimų priėmimą, kuomet tam tikra valdžios galia yra reikalinga. NVO nėra būdingas toks tikslus ir kontroliuojamas veikimas ir šios organizacijos tai nukreipia į konkretesnes, ne nacionalinio, o labiau vietinio lygmens iniciatyvas. Tad lyginant valstybines institucijas ir NVO matyti, kad valdžios vertybei svarba yra teikiama priklausomai nuo kontrolės tame sektoriuje reikalingumo.

Šiame tyrime atsiskleidė ir tai, jog valstybinių institucijų darbuotojoms visuomeniškumas (tolerancija ir supratimas visų žmonių bei gamtos saugojimas) yra svarbiau nei biudžetinių įstaigų darbuotojoms. Abiems šiems sektoriams yra būdingas stabilus biudžetas ir atskaitingumas valdžiai, tačiau valstybinių institucijų sprendimai ir misija apima nacionalinės reikšmės lygmenį, o tuo tarpu savivaldybės įstaigų darbuotojams aktualesnis yra vietos lygmuo. Plataus ir tolerantiško požiūrio išreikštumas turėtų būti produktyvesnis valstybinėse institucijose, kadangi jose priimami sprendimai apima platesnį ratą žmonių. Be visuomeniškumo sureikšminimo kultų rizika, kad bus priimti siauresnio požiūrio, netolerantiški tam tikroms visuomenės grupėms, sprendimai.

Statistinė duomenų analizė atskleidė, kad inovatyvumo aspektui - az2 - *Seku Lietuvos ir užsienio socialinio darbo aktualijas*, aukštesnius įverčius skyrė taip pat valstybinių institucijų darbuotojos lyginant su NVO. Vėlgi, ypač tarptautinių socialinio darbo aktualijų sekimas yra profesinio akiračio plėtimo pavyzdys ir tuo pačiu visuomeniškumo vertybės motyvuotas elgesys. Tai yra neatsiejama apskritai politikos formavimo dalis – žinoti, kokia dabartinė situacija, t.y. aktualijos.

Kita vertus, ši ryškesnį aktualijų siekį būdingą būtent valstybinių institucijų darbuotojoms galima interpretuoti ir taip, kad valdžios skiriamas biudžetas padengia ir specifinių mokymų ar seminarų išlaidas darbuotojams(-oms). Tad galima kelti prielaidą, jog socialinio darbo aktualijų sekimas valstybinėse institucijose yra kaip neatsiejama darbo dalis. Tačiau ši statistika nereiškia, kad NVO darbuotojoms socialinio darbo aktualijos nėra svarbios, tiesiog tos aktualijos yra labiau vietinės, siauresnės tematikos. Žinoma, vietinei tematikai išmanyti, sekti naujienas yra svarbu. Tad atsižvelgiant į NVO sektoriui būdingą kur kas mažesnę kontrolę, aktualijų sekimas nebūtinai yra sisteminga kiekvienos darbuotojos praktika.

Reikšmingas skirtumas rastas tarp NVO ir savivaldybės biudžetinių įstaigų b3 ir an2 aspektų taip pat papildoma naujomis įžvalgomis apie inovatyvumą šiuose sektoriuose (8 pav.).



8 pav. Skirtumai tarp b3 ir an2 inovatyvumo aspektų skirtinguose sektoriuose

Vienas iš esminių faktorių skiriančių NVO nuo biudžetinių įstaigų yra atskaitingumo aplinkybė, kuri lemia „savaržymo“ pobūdį darbuotojų praktikoje. Visų pirma, tai atspindi NVO specialisčių aukštesniais balais įvertintas an2 - *Savo veiklos lauke atrandau dalykus, kuriuos išbandau vedamas (-a) smalsumo* inovatyvumo praktikoje pavyzdys. Šiuo atveju stipresnis „savaržymas“ pasireiškia tuo, jog biudžetinių įstaigų darbuotojai(-os) greičiausiai negali sau leisti veikti ypač autentiškai, t.y. pagal savo asmeninį profesinį interesą ir tuo pačiu nešant naudą paslaugų gavėjui(-ai). Tuo tarpu NVO darbuotojų veiklos turinys dažniausiai nėra taip apribotas (jeigu savivaldybė neperka paslaugų), tad naujų dalykų išbandymui dėl asmeninio smalsumo yra palankesnės sąlygos. Kita vertus, b3 - *Siekiu užmegzti ryšį su kitais mano socialinio darbo lauko srities specialistais (-ėmis)* atspindi finansinio „savaržymo“ pasekmę. Biudžetinės įstaigos turi stabilų finansavimą iš savivaldybės, o NVO šiuo atveju yra apribota – finansai neturi tokių garantijų. Galima kelti prielaidą, kad finansinį „savaržymą“ NVO darbuotojai(-os) sprendžia proaktyviai – siekia kurti tinklus su kitais(-omis) specialistais(-ėmis), o tai potencialiai galėtų tapti ir finansiniu resursu. Be to, bendradarbiavimas NVO darbuotojams(-oms) gali būti susijęs ir su aiškios, griežtos struktūros darbe

nebuvo, kuomet kuriant tą struktūrą saugumo jausmą suteikia žinios ir pasitvirtinusios kitų kolegų(-ių) patirtys.

Lyginant socialinius darbuotojas pagal darbo geografinę vietovę išsiskyrė tik keletas inovatyvumo aspektų, o vertybės su vietove, remiantis šio tyrimo statistine analize, nėra susijusios. Didmiesčių socialinės darbuotojos buvo linkusios žymėti aukštesnius įverčius az1 - *Mane domina specifinės socialinio darbo lauko temos, į kurias nuolat gilinuosi* nei darbuotojos iš miestų. Az1 teiginys pagal teorinį skirstymą priklauso akademiniam žinojimui, o tiksliau – būtent specifinių žinių siekimui. Visų pirma, didmiesčiuose dirbantiems(-ioms) socialiniams(-ėms) darbuotojams(-oms) yra didesnė tikimybė, kad specifinio žinojimo prireiks jų darbo praktikoje ir tai nebus asmeninis interesas kažką įdomaus sužinoti, tačiau išoriniai motyvai kylantys dėl didmiesčio specifikos. Pavyzdžiui, didmiesčiuose apskritai yra didesnė teikiamų socialinių paslaugų įvairovė palyginus su miestais, o paslaugos įvairesnės, nes daugiau ir žmonių su skirtingais poreikiais. Tai atsispindi ir savivaldybių socialinių paslaugų planuose. Pavyzdžiui, lyginant Kauno miesto (didmiestis) ir Raseinių rajono (miestas) savivaldybių planuose aprašytus gyventojų socialinių paslaugų poreikius sąlygojančius veiksnius galima pagrįsti ir paslaugų specifiškumo skirtumus. Kauno socialinių paslaugų plane yra įvardinti veiksniai sąlygojantys poreikius, kurie nėra minimi Raseinių rajono plane, tai yra vaikų ir jaunuolių, patiriančių emocijų ir elgesio sunkumų skaičius (tai reikalauja žinių kompleksškumo) arba Kaune apsigyvenusių Ukrainos piliečių skaičius (tarp jų 250 nelydimų nepilnamečių ir iš jų 35 vaikai su negalia) (Kauno miesto savivaldybės taryba, 2023). Tuo tarpu Raseinių rajono plane įvardinamas tik senyvo amžiaus gyventojų skaičiaus padidėjimas, kuris būdingas ir Kauno miestui. Be to, tokios specifinės paslaugos kaip darbas su jaunimu gatvėje, ar laikino atokvėpio socialinė globa ir priežiūra Raseinių rajono savivaldybėje 2023 metais nebuvo suteikta nei vienam asmeniui (Raseinių rajono savivaldybės taryba, 2023). Tad iš šio palyginimo galima spręsti, jog iš tiesų didmiestyje yra didesnė žmonių poreikių įvairovė ir tai tampa motyvu socialinio darbo specialistams(-ėms) domėtis šiais specifiniais poreikiais – konkrečiomis temomis.

Pasitelkiant statistinę analizę buvo pastebėtas skirtumas ir tarp didmiesčio bei miestelio/kaimo socialinių darbuotojų įverčių priskirtų teiginiui - *Savo veiklos lauke atrandau dalykus, kuriuos išbandau vedamas(-a) smalsumo* (an2). Kaip ir buvo minėta aptariant šio teiginio sąsają su vertybėmis, dalykų išbandymas smalsumo sumetimais yra asmeninis interesas. Tačiau ne visada yra palankios sąlygos atrasti įdomius dalykus ir tuo labiau juos išbandyti. Tai atsispindi ir gautame skirtume tarp vietovių. Akivaizdu, kad didmiesčių socialiniai(-ės) darbuotojai(-os) turi didesnę pasirinkimų spektrą, kas galėtų juos/jas sudominti – įvairesni paslaugų gavėjų poreikiai skatina paslaugų atnaujinimą ir tuo pačiu išbandymą, pritaikymą, o reikiamą informaciją apie kitokius metodus taip pat galima pasiekti lengviau. Vienas iš pavyzdžių galėtų būti Profesinių kompetencijų tobulinimo centro sudarytas gerosios patirties vizitus priimančių Lietuvos socialinių paslaugų

organizacijų žemėlapis. Šiame žemėlapyje atsispindi, kaip kiekvienoje iš apskričių yra pasiskirsčiusios vizitus priimančios organizacijos. Ypač Vilniaus ir Kauno miestuose matyti kur kas didesnė koncentracija organizacijų nei šių miestų tolimesnėse apylinkėse, tad tokia netolygaus pasiskirstymo apskrityse tendencija analogiškai būdinga ir mokymus, patyriminius seminarus teikiančioms įmonėms. Galima kelti prielaidą, kad didmiesčių socialinės darbuotojos labiau linkusios išbandyti dalykus profesinio intereso srityje nei miestelių ir kaimų specialistės, kadangi didmiesčiuose yra daugiau galimybių rinktis iš veiklų įvairovių ir jas išbandyti.

Tyrinėjant socialinių darbuotojų vertybinius skirtumus atsižvelgiant į geografinę vietovę nebuvo rasta jokių reikšmingų išskirtinimų. Vadinasi, vietovės tipas (didmiestis, miestas ar miestelis) nėra susijęs su socialinių darbuotojų vertybėmis. Kita vertus, šis rezultatas prieštarauja Weckroth ir Kempainen (2023) išvadoms, kad savivertės kėlimo vertybės labiau būdingos tiems, kas gyvena didesne žmonių populiacija pasižyminčiose vietovėse, o konservatyvumo vertybės – kaimo vietovės gyventojams(-oms). Tuo tarpu savitranscendencijos vertybės, anot autorių, neturi sąsajų su vietove. Įdomu tai, jog inovatyvūs(-ios) socialiniai(-ės) darbuotojai(-os) kaip tik ir turėtų savitranscendencijos vertybėmis vadovautis. Tačiau tokius rezultatus dar galima interpretuoti tuo, jog Lietuvos kontekste nėra reikšmingai pastebimų skirtumų net ir tarp labiausiai kontrastingų vietovių – didmiesčio (urbanistinė) ir miestelių/kaimų, tad ir vertybės reikšmingai nesiskiria. Be to, gali būti, kad neutralumą tarp vietovių lemia dar ir socialinio darbo srities specialistų(-ių) moralės pagrindas, kuris išskirtas socialinių darbuotojų etikos kodeksuose. Šie kodeksai yra prieinami visiems(-oms) darbuotojams(-oms) vienodai ir paprastai, tad kyla prielaida, kad socialinės darbuotojos pildydamos šio tiriamojo darbo vertybių skalę buvo linkusios į teiginius žvelgti iš socialinės darbuotojos perspektyvos – pabrėžiant savo profesinį tapatumą, o ne atsiribojant nuo profesijos (Knafo ir Sagiv, 2004). Todėl, jeigu dauguma tapatinosi su bendrai priimtomis socialinio darbo etikos normomis, tai galėjo turėti įtakos ir rezultatų netikslumui.

IŠVADOS

Teorinės dalies išvada:

1. Remianti mokslinė socialinės antreprenerystės tematikos literatūra bei pačių socialinio darbo ekspertų(-ių) įžvalgomis, galima išskirti esminius inovatyvumo socialinio darbo praktikoje aspektus – akademinis žinojimas, kūrybiškumas, asmeninis nusiteikimas, refleksyvumas ir bendradarbiavimas. Atlikti moksliniai tyrimai įrodo, kad inovatyvumo aspektai yra teigiamai susiję su savitranscendencijos ir atvirumo kaitai vertybinėmis orientacijomis.

Šio darbo tyrimo dalies išvados:

1. Socialinio darbo praktikoje inovatyvumas turi teigiamų sąsajų su visuomeniškumo, jaudringumo ir savikryptingumo vertybėmis.

2. Jauniausiajai amžiaus kategorijai priklausančios socialinės darbuotojos, lyginant su viena kategorija vyresniomis, labiau vertina valdžios ir visuomeniškumo vertybes bei didesnę svarbą teikia bendradarbiavimo aspektams praktikoje.
3. Valstybinėse institucijose dirbančios socialinės darbuotojos labiau vertina valdžios vertybę bei Lietuvos ir užsienio aktualijų sekimą lyginant su NVO specialistėmis. Taip pat valstybinių institucijų socialinės darbuotojos didesnę svarbą teikia visuomeniškumo vertybei lyginant su biudžetinių įstaigų specialistėmis. NVO socialinės darbuotojos yra labiau linkusios išbandyti naujus dalykus vedamos smalsumo bei megzti ryšius su kitais(-omis) socialinio darbo lauko srities specialistais(-ėmis) lyginant su savivaldybės biudžetinių įstaigų socialinėmis darbuotojomis.
4. Didmiesčiuose dirbančios socialinės darbuotojos gilinimuisi į specifines socialinio darbo temas skiria didesnę svarbą nei miestuose dirbančios specialistės. Didmiesčių socialinio darbo specialistės yra labiau linkusios atrasti ir išbandyti dalykus vedamos smalsumo nei miestelių/kaimų specialistės. Reikšmingų skirtumų tarp skirtingose vietovėse dirbančių socialinių darbuotojų vertybių analizė neparodė.
5. Šio darbo tikslas buvo atrasti sąsajų pobūdį tarp socialinių darbuotojų vertybių ir inovatyvumo praktikoje, kadangi trūksta duomenų apie veiksnius susijusius su inovatyviu veikimu socialiniame darbe. Tyrime išryškėjo ne tik vertybės kaip susijęs kintamasis, bet ir socialinių darbuotojų amžius, darbo sektorius bei vietovė. Socialinio darbo praktikoje būtų įmanoma atsižvelgti ir į šiuos kintamuosius, kuomet inovatyvumas tampa svarbiu aspektu.

Literatūra

- Adomaitytė-Subačienė, I. 2021, "Lyderystė ir inovacijų kūrimas socialiniame darbe" iš *Keisti ir keistis – adaptyvioji lyderystė socialiniame darbe*, sudarytojos E. Šumskienė, E. Daunienė ir L. Žalimienė, Vilniaus universiteto sociologijos ir socialinio darbo institutas, Vilnius, p. 252-266.
- Aykan, E., Karakuş, G., & Karakoç, H. (2019). The effect of university students' individual innovation and lifelong learning trends on entrepreneurship orientation. *Sustainability*, 11(22), 6201. <https://doi.org/10.3390/su11226201>
- Äyväri, A., & Jyrämä, A. (2007, August). The networking abilities of craft entrepreneurs. In *23rd IMP Conference. Exploiting the b2b Knowledge Network: New Perspectives and Core Concepts. Manchester Business School* (pp. 30-8). Paimta iš: <https://www.impgroup.org/uploads/papers/5827.pdf>
- An overview of our impact. (n.d.). *Fairtrade*. Paimta iš: <https://www.fairtrade.net/impact/overview>
- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of management*, 40(5), 1297-1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Andion, C., Moraes, R. L., & Gonsalves, A. (2017). Civil society organizations and social innovation. How and to what extent are they influencing social and political change?. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (90), 5-34. Paimta iš: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17452685001>
- Baer, M., Evans, K., Oldham, G. R., & Boasso, A. (2015). The social network side of individual innovation: A meta-analysis and path-analytic integration. *Organizational Psychology Review*, 5(3), 191-223. <https://doi.org/10.1177/2041386614564105>
- Bedi, H. S., & Yadav, N. (2019). Social entrepreneurship: A conceptual clarity. *Bedi, HS & Yadav, N., Social Entrepreneurship: A Conceptual Clarity. Our Heritage*, 67(10), 1006-1016. Paimta iš: <https://ssrn.com/abstract=3541919>
- Belic, J., Djordjevic, A., Nikitović, T., & Khaptsova, A. (2022). The diversity of value construal: A constructivist approach to the Schwartz theory of basic values. *Journal of Constructivist Psychology*, 35(4), 1276-1300. <https://doi.org/10.1080/10720537.2021.1965510>
- Berzin, S. C., Pitt-Catsoupes, M., & Gaitan-Rossi, P. (2015). Defining our own future: Human service leaders on social innovation. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39(5), 412-425. <https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1060914>
- Brown, L. (2015). A lasting legacy? Sustaining innovation in a social work context. *British Journal of Social Work*, 45(1), 138-152. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bct107>

- Caprara, G. V., & Steca, P. (2007). Prosocial agency: The contribution of values and self-efficacy beliefs to prosocial behavior across ages. *Journal of social and clinical psychology, 26*(2), 218-239. <https://doi.org/10.1521/jscp.2007.26.2.218>
- Carraher, S. M., Welsh, D. H., & Svilokos, A. (2016). Validation of a measure of social entrepreneurship. *European Journal of International Management, 10*(4), 386-402. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2016.077421>
- Caulier-Grice, J., Davies, A., Patrick, R., & Norman, W. (2012). Defining social innovation. A deliverable of the project: "The theoretical, empirical and policy foundations for building social innovation in Europe" (TEPSIE), European Commission–7th Framework Programme, Brussels: European Commission, DG Research, 22. Paimta iš: <https://cordis.europa.eu/project/id/290771/reporting>
- Choi, N., & Majumdar, S. (2014). Social entrepreneurship as an essentially contested concept: Opening a new avenue for systematic future research. *Journal of business venturing, 29*(3), 363-376. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2013.05.001>
- Cieciuch, J., Schwartz, S. H., & Vecchione, M. (2013). Applying the refined values theory to past data: what can researchers gain?. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 44*(8), 1215-1234. <https://doi.org/10.1177/0022022113487076>
- De Groot, J. I., & Steg, L. (2008). Value orientations to explain beliefs related to environmental significant behavior: How to measure egoistic, altruistic, and biospheric value orientations. *Environment and behavior, 40*(3), 330-354. <https://doi.org/10.1177/0013916506297831>
- De Groot, J. I., & Steg, L. (2008). Value orientations to explain beliefs related to environmental significant behavior: How to measure egoistic, altruistic, and biospheric value orientations. *Environment and behavior, 40*(3), 330-354. <https://doi.org/10.1177/0013916506297831>
- Dees, J. G. (2007). Taking social entrepreneurship seriously. *SOCIETY-NEW BRUNSWICK-*, 44(3), 24. Paimta iš: https://centers.fuqua.duke.edu/case/wp-content/uploads/sites/7/2015/02/Article_Dees_TakingSESeriously_2007.pdf
- Foroudi, P., Akarsu, T. N., Marvi, R., & Balakrishnan, J. (2021). Intellectual evolution of social innovation: A bibliometric analysis and avenues for future research trends. *Industrial Marketing Management, 93*, 446-465. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2020.03.026>
- Germak, A. J., & Robinson, J. A. (2014). Exploring the motivation of nascent social entrepreneurs. *Journal of Social Entrepreneurship, 5*(1), 5-21. <https://doi.org/10.1080/19420676.2013.820781>

- Gilbert, J. (2016). An empirical vision for organizational renewal: Utilizing self-reflection and self-awareness to prompt deep transformation. *International Journal of Business Administration*, 7(3), 1-14. Paimta iš: <http://ijba.sciencedupress.com>
- Gilson, L. L., & Litchfield, R. C. (2017). Idea collections: A link between creativity and innovation. *Innovation*, 19(1), 80-85. <https://doi.org/10.1080/14479338.2016.1270765>
- Gredig, D., Heinsch, M., Amez-Droz, P., Hüttemann, M., Rotzetter, F., & Sommerfeld, P. (2021). Collaborative research and development: a typology of linkages between researchers and practitioners. *European Journal of Social Work*, 24(6), 1066-1082. <https://doi.org/10.1080/13691457.2020.1793111>
- Gupta, P., Chauhan, S., Paul, J., & Jaiswal, M. P. (2020). Social entrepreneurship research: A review and future research agenda. *Journal of business research*, 113, 209-229. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.03.032>
- Howaldt, J., Kaletka, C., & Schröder, A. (2016). Social entrepreneurs: Important actors within an ecosystem of social innovation. *European Public & Social Innovation Review*, 1(2). <https://doi.org/10.31637/epsir.16-2.4>
- Ife, J. (2016). Human rights and social work: beyond conservative law. *Journal of Human Rights and Social Work*, 1(1), 3-8. <https://doi.org/10.1007/s41134-016-0001-4>
- Yidong, T., & Xinxin, L. (2013). How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation. *Journal of business ethics*, 116, 441-455. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1455-7>
- Inovatyvūs socialinio darbo metodai. (n.d.). *Profesinių kompetencijų tobulinimo centras*. Paimta iš: <https://pktc.lt/metodine-informacija/inovatyvus-socialinio-darbo-metodai/palangos-miesto-socialiniu-paslaugu-centras>
- Ip, C. Y., Liang, C., Wu, S. C., Law, K. M. Y., & Liu, H. C. (2018). Enhancing social entrepreneurial intentions through entrepreneurial creativity: A comparative study between Taiwan and Hong Kong. *Creativity Research Journal*, 30(2), 132-142. <https://doi.org/10.1080/10400419.2018.1446744>
- Jilinskaya-Pandey, M., & Wade, J. (2019). Social entrepreneur quotient: An international perspective on social entrepreneur personalities. *Journal of Social Entrepreneurship*, 10(3), 265-287. <https://doi.org/10.1080/19420676.2018.1541013>
- Kauno miesto savivaldybės taryba. (2023). Kauno miesto savivaldybės 2023m. socialinių paslaugų planas. Paimta iš: <https://epaslaugos.kaunas.lt/wp-content/uploads/2023/05/Kauno-miesto-2023-m.-Socialiniu-paslaugu-planas.docx>
- Klein, K. J., & Kozlowski, S. W. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. *Multilevel theory, research, and*

- methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions*, 3-90. Paimta iš: https://healthcaredelivery.cancer.gov/mlti/modules/materials/Kozlowski_Klein_2000.pdf
- Knafo, A., & Sagiv, L. (2004). Values and work environment: Mapping 32 occupations. *European journal of psychology of education*, 19(3), 255-273. <https://doi.org/10.1007/BF03173223>
- Ko, S., & Butler, J. E. (2007). Creativity: A key link to entrepreneurial behavior. *Business Horizons*, 50(5), 365-372. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2007.03.002>
- Kruse, P., Wach, D., & Wegge, J. (2021). What motivates social entrepreneurs? A meta-analysis on predictors of the intention to found a social enterprise. *Journal of Small Business Management*, 59(3), 477-508. <https://doi.org/10.1080/00472778.2020.1844493>
- Lietuvos socialinių darbuotojų asociacija. (2017). Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodeksas. Paimta iš: <https://www.lsda.lt/wp-content/uploads/2020/01/LSDA-Etikos-kodeksas-2017-05-26.pdf>
- Lindeman, M., & Verkasalo, M. (2005). Measuring values with the short Schwartz's value survey. *Journal of personality assessment*, 85(2), 170-178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8502_09
- Lyons, S. T., Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. *Public administration review*, 66(4), 605-618. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00620.x>
- Lozano, R., Merrill, M. Y., Sammalisto, K., Ceulemans, K., & Lozano, F. J. (2017). Connecting competences and pedagogical approaches for sustainable development in higher education: A literature review and framework proposal. *Sustainability*, 9(10), 1889. <https://doi.org/10.3390/su9101889>
- LR Socialinių paslaugų srities darbuotojų etikos kodeksas, Įsakymas nr. A1-448 (2023).
- Marin-Garcia, J. A., Andreu-Andrés, M. Á., Atares-Huerta, L., Aznar-Mas, L. E., Garcia-Carbonell, A., González-Ladrón-de-Guevara, F., ... & Watts, F. (2016). Proposal of a framework for innovation competencies development and assessment (FINCODA). *WPOM-Working Papers on Operations Management*, 7(2), 119-126. <https://doi.org/10.4995/wpom.v7i2.6472>
- Martín-Hernández, P., Gil-Lacruz, M., Tesán-Tesán, A. C., Pérez-Nebra, A. R., Azkue-Beteta, J. L., & Rodrigo-Estevan, M. L. (2022). The moderating role of teamwork engagement and teambuilding on the effect of teamwork competence as a predictor of innovation behaviors among university students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12047. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912047>
- Miles, A., & Yeh, C. (2022). Do demographic predictors of personal values vary by context? A test of Schwartz's value development theory. *Social Sciences & Humanities Open*, 5(1), 100264. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2022.100264>

- Molloy, C., Bankins, S., Kriz, A., & Barnes, L. (2020). Making sense of an interconnected world: How innovation champions drive social innovation in the not-for-profit context. *Journal of Product Innovation Management*, 37(4), 274-296. <https://doi.org/10.1111/jpim.12527>
- Molloy, C., Bankins, S., Kriz, A., & Barnes, L. (2023). Innovating for the greater good: Examining innovation champions and what motivates them. *Australian Journal of Public Administration*. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12577>
- Moulaert, F., Martinelli, F., Swyngedouw, E., & Gonzalez, S. (2005). Towards alternative model (s) of local innovation. *Urban studies*, 42(11), 1969-1990. <https://doi.org/10.1080/00420980500279893>
- Mulgan, G., Tucker, S., Ali, R & Sanders, B. (2007). Social innovation: What it is, Why it matters and how it can be accelerated. Bethnal Green, London: The Young Foundation. Paimta iš: <https://youngfoundation.b-cdn.net/wp-content/uploads/2012/10/Social-Innovation-what-it-is-why-it-matters-how-it-can-be-accelerated-March-2007.pdf?x18753>
- Nacionalinė socialinių darbuotojų asociacija. (2021). Etikos kodeksas. Paimta iš: <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English>
- Nacionalinis skurdo mažinimo organizacijų tinklas. (2006). Nacionalinio skurdo mažinimo organizacijų tinklo vertybės. Paimta iš: <https://www.smtinklas.lt/vertybes/>
- Nandan, M., London, M., & Bent-Goodley, T. (2015). Social workers as social change agents: Social innovation, social intrapreneurship, and social entrepreneurship. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39(1), 38-56. <https://doi.org/10.1080/23303131.2014.955236>
- Osiri, J. K., Kungu, K., & Dilbeck, M. (2019). Predictors of entrepreneurial intentions and social entrepreneurial intentions: a look at proactive personality, self-efficacy and creativity. *Journal of Business Diversity*, 19(1). Paimta iš: <https://articlearchives.co/index.php/JBD/article/view/1722>
- Payne, M. (2014). *Modern social work theory* (4th ed.). Lyceum Books. Paimta iš: <https://psycnet.apa.org/record/2014-00957-000>
- Parks-Leduc, L., Feldman, G., & Bardi, A. (2015). Personality traits and personal values: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 19(1), 3-29. <https://doi.org/10.1177/1088868314538548>
- Parpan-Blaser, A., & Hüttemann, M. (2019). Social innovation in social work. *Atlas of social innovation: 2nd volume: A world of new practices*, 80-83. Paimta iš: https://www.socialinnovationatlas.net/fileadmin/PDF/volume-2/01_SI-Landscape_Global_Trends/01_17_SI-in-Social-Work_Parpan-Blaser-Huettemann.pdf
- Patterson, F., Kerrin, M., & Gatto-Roissard, G. (2009). Characteristics and behaviours of innovative people in organisations. *Literature review prepared for the NESTA Policy & Research Unit*, 1-

63. Paimta iš:
https://media.nesta.org.uk/documents/characteristics_behaviours_of_innovative_people.pdf
- Phillips, W., Lee, H., Ghobadian, A., O'regan, N., & James, P. (2015). Social innovation and social entrepreneurship: A systematic review. *Group & Organization Management*, 40(3), 428-461.
<https://doi.org/10.1177/1059601114560063>
- Portales, L. (2019). Social innovation and social entrepreneurship. *Fundamentals, Concepts, and Tools*. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-13456-3>
- Putra, S., & Fibra, A. (2016). Teamwork as an innovation generator: An analysis of project hatchery at Binus university international. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 24, 139-154. Paimta iš:
[http://www.pertanika.upm.edu.my/resources/files/Pertanika%20PAPERS/JSSH%20Vol.%2024%20\(S\)%20Jul.%202016/13%20JSSH\(S\)-0232-2016-6thProof.pdf](http://www.pertanika.upm.edu.my/resources/files/Pertanika%20PAPERS/JSSH%20Vol.%2024%20(S)%20Jul.%202016/13%20JSSH(S)-0232-2016-6thProof.pdf)
- Ramos, M. A. W., Figueiredo, P. S., & Pereira-Guizzo, C. (2018). Antecedents of innovation in industry: The impact of work environment factors on creative performance. *Innovation & Management Review*, 15(3), 269-285. <https://doi.org/10.1108/INMR-05-2018-0032>
- Raseinių rajono savivaldybės taryba. (2023). Raseinių rajono savivaldybės socialinių paslaugų planas. Paimta iš:
<https://eseimas.lrs.lt/rs/lasupplement/TAP/96c58793f7d011ee97d7f4f65208a4ec/7c255bd89f316dabd108405e39b9acfb/>
- Rehfeld, D., Terstriep, J., Welschhoff, J., S. Alijani (2015): *Comparative Report on Social Innovation Framework*. Deliverable D1.1 of the project «Boosting the Impact of SI in Europe through Economic Underpinnings» (SIMPACT), European Commission – 7th Framework Programme, Brussels: European Commission, DG Research & Innovation. Paimta iš:
https://www.simpact-project.eu/publications/reports/SIMPACT_D11.pdf
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Robinson, O. C. (2013). Values and adult age: Findings from two cohorts of the European Social Survey. *European journal of ageing*, 10(1), 11-23. <https://doi.org/10.1007/s10433-012-0247-3>
- Rüede, D., & Lurtz, K. (2012). Mapping the various meanings of social innovation: Towards a differentiated understanding of an emerging concept. *EBS business school research paper*, (12-03). <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2091039>
- Ruskin, J., Seymour, R. G., & Webster, C. M. (2016). Why create value for others? An exploration of social entrepreneurial motives. *Journal of Small Business Management*, 54(4), 1015-1037.
<https://doi.org/10.1111/jsbm.12229>

- Sagiv, L., & Roccas, S. (2021). How do values affect behavior? Let me count the ways. *Personality and Social Psychology Review*, 25(4), 295-316. <https://doi.org/10.1177/10888683211015975>
- Sastre-Castillo, M. A., Peris-Ortiz, M., & Danvila-Del Valle, I. (2015). What is different about the profile of the social entrepreneur?. *Nonprofit Management and Leadership*, 25(4), 349-369. <https://doi.org/10.1002/nml.21138>
- Schaefer, K., Kearins, K., & Corner, P. D. (2022). How social entrepreneurs' inner realities shape value creation. *Journal of social entrepreneurship*, 13(1), 51-70. <https://doi.org/10.1080/19420676.2020.1753800>
- Schepers, P., & Van Den Berg, P. T. (2007). Social factors of work-environment creativity. *Journal of business and psychology*, 21, 407-428. <https://doi.org/10.1007/s10869-006-9035-4>
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). New York: Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Schwartz, S. H. (2006). Basic human values: An overview. Paimta iš: https://uranos.ch/research/references/Schwartz_2006/Schwartzpaper.pdf
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Sezen-Gultekin, G., & Gur-Erdogan, D. (2016). The relationship and effect between lifelong learning tendencies and social entrepreneurship characteristics of prospective teachers. *The Anthropologist*, 24(1), 113-118. <https://doi.org/10.1080/09720073.2016.11891996>
- Sinek, S. (2009). *Start with why: How great leaders inspire everyone to take action*. Penguin. Paimta iš: [https://books.google.lt/books?id=iyw6ul1x_n8C&lpg=PA1&ots=UOA5IWDAX-&dq=Sinek%20\(2009\)%20&lr&hl=lt&pg=PA2#v=onepage&q=Sinek%20\(2009\)&f=false](https://books.google.lt/books?id=iyw6ul1x_n8C&lpg=PA1&ots=UOA5IWDAX-&dq=Sinek%20(2009)%20&lr&hl=lt&pg=PA2#v=onepage&q=Sinek%20(2009)&f=false)
- Tarptautinė socialinių darbuotojų federacija. (2018). Pasaulinis socialinio darbo etikos principų pareiškimas. Paimta iš: <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>
- Töre, E., & Yıldırım, Y. (2022). The Effect of Lifelong Learning on Individual Innovativeness. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*. <https://doi.org/10.35826/ijoes.3083>
- Tracey, P., Phillips, N., & Jarvis, O. (2011). Bridging institutional entrepreneurship and the creation of new organizational forms: A multilevel model. *Organization science*, 22(1), 60-80. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0522>
- van Dam, K., Schipper, M., & Runhaar, P. (2010). Developing a competency-based framework for teachers' entrepreneurial behaviour. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 965-971. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.10.038>

- Van der Have, R. P., & Rubalcaba, L. (2016). Social innovation research: An emerging area of innovation studies?. *Research Policy*, 45(9), 1923-1935.
<https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.06.010>
- Vilnius social club. Vilnius social club 10 sezono veiklos ataskaita 2022-2023. Paimta iš:
https://vilniussocialclub.lt/wp-content/uploads/2023/10/v04-web_Vilnius-social-club-ataskaita_2022_A5.pdf
- Wang, Z., Cui, T., Cai, S., & Ren, S. (2022). How and when high-involvement work practices influence employee innovative behavior. *International Journal of Manpower*, 43(5), 1221-1238.
<https://doi.org/10.1108/IJM-11-2020-0531>
- Wolniak, R. (2022). Individual innovations. *Silesian University of Technology Scientific Papers. Organization and Management Series*, 166, 861-876. Paimta iš:
<https://managementpapers.polsl.pl/wp-content/uploads/2023/01/166-Wolniak-1.pdf>
- Wu, Y. J., Wu, T., & Arno Sharpe, J. (2020). Consensus on the definition of social entrepreneurship: a content analysis approach. *Management Decision*, 58(12), 2593-2619.
<https://doi.org/10.1108/MD-11-2016-0791>
- Zhao, W., & Wang, L. (2015). How knowledge affects resource acquisition: entrepreneurs' knowledge, intra-industry ties and extra-industry ties. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 7(2), 115-128. <https://doi.org/10.1108/JEEE-11-2014-0040>

1 priedas. Interviu klausimai

Klausimai

Kokios asociacijos kyla išgirdus „inovatyvus socialinis darbuotojas“?

Kuo skiriasi inovatyvus socialinis darbuotojas nuo socialinio darbuotojo?

Pagal ką spręstumėte, kad tai yra inovatyvus socialinis darbuotojas

Jūsų manymu, be kokių vertybių nepavyktų siekti socialinio pokyčio?

Kokia vertybių svarba siekiant įgyvendinti socialinę inovaciją?

Kaip manote, kokių disciplinų žinių arba kokias temas turi išmanyti, suprasti socialinis darbuotojas, kad tai padėtų jam siekti socialinio pokyčio?

Kokių gebėjimų (kompetencijų) reikia socialiniam darbuotojui, siekiančiam veikti inovatyviai?

Kokia turėtų būti socialinio darbuotojo pozicija santykyje su žmonėmis, kurie susiję su to darbuotojo įgyvendinama inovacija?

Kokia laikysena, kaip turėtų vykti bendravimas su kitomis organizacijomis/institucijomis, kurios susijusios su įgyvendinama inovacija? (su kolegomis, su ne kolegomis)

Kokiais būdais (praktikomis?) rekomenduotumėte socialiniams darbuotojams ugdyti gebėjimą veikti inovatyviai?

Ar teko sutikti inovatyvių socialinių darbuotojų? Kaip apibūdintumėte šiuos žmones? Iš kokio žmogaus man rekomenduotum imti sekantį interviu šita tema?

Jūsų kolegos jus apibūdina kaip inovatyvų, kas jus skatina, įkvepia tokiu būti? Kokius savo darbus priskirtumėte prie inovacijų? Kas padėjo juos įgyvendinti?

Kokie jūsų gebėjimai, įgūdžiai, patirtys padėjo įgyvendinti socialines inovacijas?

Kokią asmeninę naudą jums neša inovatyvus veikimas? Kas jums patinka tokiame veikime?

Kokią naudą jums svarbu, kad gautų kiti iš jūsų inovacijų?

Jeigu reikėtų sudaryti proporciją, kas lemia inovatyvų jūsų veikimą – asmeninė nauda – nauda kitiems, kaip padalintumėte?

2 priedas. Inovatyvumo anketa

Inovatyvumo anketa

Žemiau yra išvardintas 21 teiginys. Prašau pasirinkti ir pažymėti balą skalėje nuo 1 iki 5, kiek Jūsų manymu kiekvienas iš teiginių apibūdina Jus kaip socialinį(-ę) darbuotoją. Jeigu atsakymo pateikti negalite, tuomet pasirinkite skiltį NEŽINAU.

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku	Nežinau
1. Mane domina specifinės socialinio darbo lauko temos, į kurias nuolat gilinuosi	1	2	3	4	5	-1
2. Reguliariai permąstau savo veiklą ir įsivardiju, ką atlikau gerai, o kur vertėjo elgtis kitaip						
3. Aiškios struktūros, taisyklių nebuvimą interpretuoju kaip galimybę man pačiam(-iai) tą struktūrą susikurti pagal save						
4. Esant galimybėms renkuosi veikti kitokiais nei įprasta būdais						
5. Seku Lietuvos ir/arba užsienio socialinio darbo aktualijas						
6. Norėdamas (-ma) įgyvendinti naujas idėjas savo darbe, siekiu suburti bendraminčių kolegų(-ių) ratą						
7. Siekiu grįžtamojo ryšio iš kolegų(-ių) apie savo darbinę veiklą						

8. Skleidžiu savo ir kolegų(-ių) nestandartines idėjas kitiems savo darbo lauko specialistams						
9. Savo veiklos lauke atrandu dalykus, kuriuos išbandau vedamas(-a) smalsumo						
10. Laikau save nuolat besimokančiu(-ia) darbuotoju(-a)						
11. Kreipiuosi į kitų sričių ir/ar organizacijų specialistus(-es) savo darbinės veiklos klausimais						
12. Esu įsivardinęs(-usi) savo filosofinį, paradigmą, požiūrį, kuriuo grindžiu savo veiklą						
13. Vis perklausiu savęs, kiek mano teikiama paslauga atitinka tai, ko žmogui iš tiesų reikia						
14. Sąmoningai įsitraukiu į darbo veiklas, kurios stiprina mano kaip socialinio darbo specialisto tapatumą						
15. Savo veikloje išbandau ir kitų specialistų(-ių) taikomus metodus						
16. Socialinio darbo žinių siekiu iš patikimų šaltinių – pvz. mokslinių žurnalų, konferencijų, kitų specialistų(-čių), mokymų						

17. Siekiu užmegzti ryšį su kitais mano socialinio darbo lauko srities specialistais(-ėmis)						
18. Esu įsivardinęs(-usi) savo asmeninę viziją, kur link norėčiau kreipti veiklą						
19. Keičiu, papildau, atnaujinu savo veiklos metodus atsižvelgdamas(-a) į žmonių poreikius						
20. Mano veiklos poveikis žmonėms man kelia pasitenkinimą						
21. Gebu pritaikyti turimus resursus naujoms problemoms spręsti						

3 priedas. Sutrumpinta Schwartz vertybių skalė (The Short Schwartz's value Survey, SSVS, Lindeman ir Verkasalo, 2005)

Sutrumpinta Schwartz vertybių skalė

Pildymo taisyklės:

Po šiuo tekstu yra išvardintos 10 vertybių. Šalia kiekvienos vertybės skliausteliuose yra pateiktas trumpas apibūdinimas. Prašau pasirinkti ir pažymėti balą skalėje nuo 0 iki 8, **kiek Jums svarbi kiekviena vertybė, kaip pagrindinis (esminis) Jūsų gyvenimo principas.**

Skalės balų reikšmės:

0 – ši vertybė prieštarauja Jūsų gyvenimo principams.

1 - šia vertybe visai nesivadovaujate.

4 – ši vertybė Jums svarbi

8 – ši vertybė yra pati svarbiausia Jūsų gyvenime (paprastai tokių vertybių gali būti viena arba dvi)

Kuo aukštesnis balas, tuo šia vertybe labiau vadovaujatės savo gyvenime.

	Prieštarauja mano vertybėms	Nesvarbi	Svarbi	Ypatingai svarbi
VALDŽIA (socialinis ir finansinis prestižas bei statusas)	0	1	2 3 4	5 6 7 8
PASIEKIMAI (asmeninė sėkmė, demonstruojant socialinius standartus atitinkančią kompetenciją)	0	1	2 3 4	5 6 7 8
MALONUMAI (fizinis ir psichologinis pasitenkinimas)	0	1	2 3 4	5 6 7 8
JAUDRINGUMAS (naujovės, gyvenimo iššūkiai, paskatinimai, jaudulys)	0	1	2 3 4	5 6 7 8
SAVIKRYPTINGUMAS (savitas, nepriklausomas minties ir veiksmo pasirinkimas, kūrimas ir tyrimas)	0	1	2 3 4	5 6 7 8
VISUOMENIŠKUMAS (tolerancija ir supratimas visų žmonių bei gamtos saugojimas)	0	1	2 3 4	5 6 7 8
GERANORIŠKUMAS (žmonių, su kuriais bendraujama kasdieninėje aplinkoje gerovės saugojimas ir kėlimas)	0	1	2 3 4	5 6 7 8
TRADICIŠKUMAS (pagarba tradicinei religijai, papročiams, kultūrai ir tradicinių idėjų priėmimas bei įsipareigojimas)	0	1	2 3 4	5 6 7 8
DARNUMAS (apribojimas veiksmų, impulsų ir polinkių, kurie gali įžeisti, nuliūdinti ar nepateisinti kitų žmonių socialinių lūkesčių ar normų)	0	1	2 3 4	5 6 7 8

SAUGUMAS (asmeninis, santykių su kitais ir visuomenės saugumas, harmoniškumas, stabilumas)

0 1 2 3 4 5 6 7 8

4 priedas. Demografiniai klausimai

1. Jūsų lytis:

- Vyras
- Moteris
- Kita
- Nenoriu atskleisti

2. Pažymėkite savo amžiaus grupę:

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65 ir daugiau

3. Pažymėkite, kuriame sektoriuje Jūs dirbate:

- Valstybinė institucija
- Savivaldybės biudžetinė įstaiga
- Nevyriausybinė organizacija
- Privati organizacija (pvz. socialinis verslas)

4. Kokiai paslaugų gavėjų grupei Jūs teikiate paslaugas? Pažymėkite ne daugiau kaip tris grupes, kurioms paslaugas teikiate dažniausiai:

- Šeimos, patiriančios socialinės rizikos veiksnius
- Vaikai, likę be tėvų globos
- Suaugę asmenys su negalia
- Senyvo amžiaus asmenys
- Šeimos, globojančios vaikus
- Jaunimas, turintis mažiau galimybių
- Šeimos ir jų nariai, esantys krizinėje situacijoje (skyrybos, darbo praradimas, artimojo netektis ir kt.)
- Pabėgėliai, jų šeimos
- Benamystėje esantys asmenys

5. Pažymėkite, kokioje gyvenamoje vietovėje Jūs dirbate:

- Didmiestyje
- Mieste
- Miestelyje/kaime