

Santrauka

Socialinio darbo profesijos jau negalima vadinti nauja profesija Lietuvoje, todėl svarbu diskutuoti apie socialinio darbo profesijos įvaizdį, kuris pasiekia visuomenę. Teigiamas profesijos įvaizdis formuojamas teikiant kokybiškas paslaugas bei sąmoningai ar nesąmoningai paties socialinio darbuotojo perduota „žinia“ apie tai, ką jis pats mano apie savo darbą ir profesiją apskritai. Kadangi socialiniai darbuotojai, teigiama, priklauso socialinio tipo asmenims ir su žmonėmis jiems dirbti patinka labiau negu su daiktais ar/ir reiškiniais, magistro darbo autorė analizuoja ryšį tarp požiūrio į žmogų bei požiūrio į savo profesiją. Taigi magistro darbo tyrimo tikslas yra išsiaiškinti žmogaus sampratos įtaką socialinio darbo profesijos vertinimui. Atsižvelgiant į tyrimo tikslą, įvadinėje darbo dalyje analizuojamos tradicinės humanistinės socialinio darbo vertybės žmogaus atžvilgiu, pristatomi praktiniai žmogaus sampratos aspektai. Taip pat analizuojamos trys pagrindinės nuostatos, lemiančios visą intervencinį procesą, kuris turi įtakos abstrakčiam socialinio darbo profesijos vertinimui (įgalinimas, resocializacija, „pedagoginis nuvertinimas“) bei socialinio darbo profesijos pasirinkimo motyvai.

2008 metų kovo – gegužės mėnesiais buvo atlikta kiekybinė Vilniaus miesto, Kauno miesto, Alytaus miesto, Alytaus rajono, Šakių rajono, Jonavos rajono, Kalvarijos savivaldybės socialinės pagalbos organizacijų darbuotojų apklausa. Tyrimo duomenų rinkimo metodas – anketinė apklausa; kiekybinė analizė atlikta SPSS programa. Tyrime dalyvavo 89 respondentai (atsakymo dažnis 86,4 proc.) – socialinio darbo/pedagogikos ekspertai, ne mažiau kaip du metus dirbantys tiesioginį darbą su asmenimis, priklausančiais įvairioms rizikoms. Tyrimas vykdytas vyriausybinese ir nevyriausybinese socialinio darbo organizacijoje. Įgyvendinant tyrimo uždavinius, buvo analizuotas socialinių darbuotojų požiūris į žmogų (klientą), taip pat požiūris į savo profesiją. Išskirti veiksniai, turintys įtakos socialinio darbo profesijos nuvertinimui, taip pat išskirti teigiamą požiūrį į profesiją lemiantys veiksniai.

Pagrindinė tyrimo išvada: žmogaus samprata turi įtakos kasdienio socialinio darbo vertinimui, nes tie darbuotojai, kurie savo klientus vertina pozityviau, jaučia didesnę pasitenkinimą atliekamu darbu. Profesijos vertinimui žmogaus samprata įtakos neturi. Profesijos vertinimui daug didesnę įtaką turi visuomenės nuomonė (profesijos prestižiškumas) bei darbo adekvatumas gaunamiems atlyginimams (materialinis gerbūvis). Atsakymą, kodėl socialiniai darbuotojai/pedagogai renkasi nepakankamai visuomenės įvertintą profesiją, darbo autorė - interpretuodama išanalizuotus duomenis - sieja su socialinių darbuotojų/pedagogų išgyvenamu jausmu, kad jie klientams yra reikalingi. Socialiniai darbuotojai/pedagogai gauna iš klientų teigiamą atgalinį ryšį, kuris stiprina socialinio darbuotojo/pedagogo pasirinkimą dirbti socialinio darbo institucijoje.

Summary

Social work profession is not new in Lithuania, so it is important to discuss about profession image which reach public. Positive profession image are forming with qualitative services and social worker consciously or not consciously given good “message” about what he thoughts about his work or profession in general. Social workers belongs to social type individuals and work with humans they like more than with things or expressions, the author of this work analyzes relation between view of human and the view of profession. This work aim is to identify human conception impact for social work profession estimation. According to the work aim, in the preface is analyzed traditional humanistic social work values in the concept of human; practical human conception aspects are presented. Also there are analyzed three main attitudes, which determine all intervention process, which has impact to abstract social work profession estimation (consolidation, re-socialization, “pedagogical despair”) and social work profession choice reasons.

The quantitative social help organization workers survey was done in Vilnius city, Kaunas city, Alytus city, Alytus district, Sakiai district, Jonava district, Kalvarija municipalities in 2008 March – May months. The data collection of the survey was interviewing with questionnaire. The quantitative analysis was done with SPSS program. There were 89 respondents (response rate – 86.4%) – social work/pedagogic experts, who had two year experience of direct work with individuals belonging to various risk groups. The survey was done in governmental and non governmental social work organizations. The questionnaire had questions which help to analyze social workers opinion of the individual (client) and their opinion of own profession. Analyzing the data there were excluded factors which has impact of social work profession devalue, and excluded factors which determine positive view of profession.

The main survey conclusion: human conception has impact for everyday social work estimation, because those social workers who estimate the clients more positive feel greater self estimation doing everyday work. Human conception has no impact for the profession estimation. Public opinion (status in society) and wage (material welfare) have bigger impact for the profession estimation. The answer why social workers/pedagogues are chosen their profession, the author associate with the feeling of social workers/pedagogues, that they are needful for clients. Social workers/pedagogues get positive feedback from the clients, which strengthen their choice to work in social work institution.

Turinys

PRATARMĖ	4
1. ĮVADAS	7
1.1. Žmogaus sampratos socialiniame darbe analizė.....	7
1.1.1. Vertybės samprata	7
1.1.2. Deklaruojamų ir kasdienių veiklai įtakos turinčių vertybių santykis socialiniame darbe .	8
1.1.3. Tradicinės socialinio darbo vertybės	9
1.1.3.1. Priimti žmogų tokį, koks jis yra.....	9
1.1.3.2. Pagarba asmeniui lygybės principu	10
1.1.3.3. Žmogus yra unikalus individas.....	11
1.1.3.4. Žmogus yra pats save determinuojantis subjektas (dorovinis požiūris į žmogų).....	11
1.1.3.4.1. Mokslinio ir moralinio požiūrio į žmogaus prigimtį priešprieša.....	11
1.1.4. Socialinio darbuotojo vertybinė laikysena kaip profesinės veiklos kokybės kriterijus...	13
1.2. Požiūrio į žmogų teorijos ir praktikos dilemos.....	15
1.2.1. Istorinis determinizmas.....	15
1.2.2. Socialinis determinizmas.....	17
1.3. Žmogaus sampratos reikšmė socialinio darbuotojo veiklai.....	18
1.3.1. Humanistinės vertybinės laikysenos įprasminimas socialinio darbo praktikoje	18
1.3.2. Žmogaus samprata ir resocializacijos tikimybė.....	20
1.3.3. Pedagoginio nuvertinimo problema socialiniame darbe	21
1.4. Profesijos vertinimo kriterijų analizė	22
1.5. Tyrimo tikslas ir uždaviniai	23
2. TYRIMO METODIKA	25
2.1. Tiriamieji ir tyrimo sąlygos	25
2.2. Tyrimo metodai, tyrimo instrumentai, kintamieji	25
2.3. Tyrimo eiga.....	27
2.4. Duomenų apdorojimas.....	28
3. TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ IR INTERPRETACIJA.....	29
3.1. Demografinių tyrimo duomenų pristatymas.....	29
3.2. Individuali socialinio darbuotojo žmogaus samprata	31
3.3. Streso, dirbant tiesioginį darbą su klientais, priežastys	37
3.4. Socialinio darbo profesijos vertinimas	40
3.5. Veiksniai, turintys įtakos socialinio darbo profesijos nuvertinimui	45
3.6. Teigiamą požiūrį į profesiją lemiantys veiksniai.....	45
4. TYRIMO REZULTATŲ APIBENDRINIMAS.....	47
TYRIMO IŠVADOS	49
LITERATŪROS SĄRAŠAS	51
PRIEDAI	53

PRATARMĖ

Socialinio darbo profesijos jau negalima vadinti nauju reiškiniu Lietuvoje: įvairios aukštosios mokyklos, kolegijos ruošia kvalifikuotus specialistus, profesionalų skaičius viršija profesinės kvalifikacijos neturinčių socialinių paslaugų tiekėjų skaičių, socialinio darbuotojo profesija įtraukta į Lietuvos profesijų klasifikatorių. Socialinio darbo veiklai baigiant įsitvirtinti Lietuvoje, svarbu diskutuoti apie šios profesijos įvaizdį, kuris pasiekia visuomenę.

Profesija, kuri visuomenėje turi „gerą vardą“ labiau pasitikima, o pasitikėjimas yra įvairių išteklių pritraukimo galimybė; priešastis, dėl kurios jauni, gabūs jaunuoliai pasirenka studijuoti socialinį darbą bei realiai dirba socialinių paslaugų teikimo srityje ir t.t.

Tyrimų, susijusių su profesija ir profesijos vertinimu, išvados ir rekomendacijos yra aktualios tiek teorinei, tiek praktinei veiklai.

Socialinio darbo įvaizdį pirmiausiai kuria socialiniai darbuotojai, pradėdant tais, kurie dirba socialinės politikos formavimo srityje; dirbančiais aukštosiose mokyklose, ten studijuojančiais ir baigiant tais, kurie organizuoja ir vykdo praktinę veiklą socialinio darbo institucijoje. Pirma, socialinio darbo įvaizdis formuojamas per teikiamų paslaugų kokybę, antra, konkretus socialinis darbuotojas apie savo profesiją sąmoningai ar nesąmoningai deklaruoja tai, kas jam atrodo aktualu ir svarbiausia. Pavyzdžiui, jeigu socialinis darbuotojas mato savo veikos rezultatus, jeigu jo darbas inicijuoja teigiamą kaitą, jis jaučia savo darbo prasmę, kuri pasiekia visuomenę. Tokią „žinia“ socialinio darbo profesijos įvaizdžiui turi didelę naudą, tačiau socialinis darbuotojas visuomenei pateikia įvairias - teigiamas ir neigiamas - nuostatas apie savo profesiją.

Socialinis darbuotojas, kaip ir kiekvienas specialistas, nuostatas apie atliekamą profesiją susiformuoja dėl įvairių veiksnių įtakos: profesijos tinkamumo, materialinio gerbūvio, saugumo, pagarbos ir t.t. Šio magistro darbo tyrimo tikslas **yra išsiaiškinti, kokią reikšmę (savo) profesijos vertinimui turi socialinio darbuotojo požiūris į žmogų**, nes yra teigiama, kad socialinį darbą renkasi žmonės, kuriems su žmonėmis dirbti smagiau negu su daiktai. Taigi, kaip socialinis darbuotojas įsivaizduoja kitą žmogų – savo klientą? Ir kokią įtaka šis požiūris turi profesijos vertinimui?

Atsižvelgiant į iškeltą tyrimo tikslą, magistro darbe bus įgyvendinami šie uždaviniai:

Pirmiausia požiūris į žmogų pristatomas per socialinio darbuotojo vertybinės laikysenos prizmę bei argumentuojamos tokio pristatymo priešastys ir pasekmės profesinei veiklai.

Analizuojamos tradicinės humanistinės vertybinės deklaruojamos socialiniame darbe – žmogaus priėmimas, tokio, koks jis yra; pripažinimas, kad kiekvienas žmogus yra unikalus

individas; kiekvienas žmogus vertas pagarbos; moraline (dorovine) prasme žmogus yra pats save determinuojantis subjektas.

Pristatomi praktiniai žmogaus sampratos aspektai, kurių pagrindą sudaro nuostata, kad žmogus yra formuojamas jį supančių socialinių institutų.

Analizuojamos trys pagrindinės nuostatos, lemiančios visą intervencinį procesą, kuris daro įtaką abstrakčiam socialinio darbo profesijos vertinimui (įgalinimas, resocializacija, pedagoginis nuvertinimas).

Analizuojami profesijos pasirinkimo motyvai; socialinio darbo profesijos pasirinkimo motyvai, atsižvelgiant į savirealizacijos, orientacijos į žmogų bei materialinių laimėjimų galimybes darbe.

Tyrimo eigoje svarbu išsiaiškinti socialinio darbuotojo (socialinio pedagogo) požiūrį į savo klientą.

Išsiaiškinti, socialinio darbuotojo (socialinio pedagogo) požiūrį į savo profesiją.

Apibrėžti veiksnius, kurie turi įtakos teigiamam socialinio darbo profesijos vertinimui.

Apibrėžti veiksnius, lemiančius socialinio darbo profesijos nuvertinimą.

Darbo autorė dėkoja Kalvarijos sav. bei Alytaus m. neįgaliųjų draugijų projektų vadovėms Romai Murauskienei bei Jūratei Kamičaitienei už geranorišką tarpininkavimą atliekamo tyrimo metu.

Darbo autorė taip pat labai dėkoja darbo vadovei Birutei Švedaitei - Sakalauskei už profesionalią pagalbą, kuri ilgainiui idėją padėjo paversti magistro darbu.

Magistro darbe vartojamas sąvokas, darbo autorė dažniausiai aiškina pačiame tekste. Visgi yra keletas pasikartojančių apibrėžimų, aktualių visam darbo suvokimui. **Kognityvinėmis specialisto savybėmis** suvokiamas kaip būtinų žinių ar gebėjimų turėjimą, sugebėjimą atlikti praktinius veiksmus darbo vietoje; sugebėjimas atlikti ką nors gerai ar efektyviai; gebėjimas taikyti žinias ar įgūdžius ir supratimą, atliekant darbą pagal darbdavių reikalaujamus standartus. **Nekognityvinės savybės** siejamos su įvairiomis socialinėmis nuostatomis, emocine inteligencija, vertybine orientacija, valia, asmenybės branda ir netgi socialine patirtimi (Merkys, Rušus, Juodraštis, 2002)

Socializacija - „visą gyvenimą trunkantis socialinių sąveikų procesas, per kurį mes gauname žinias vertybes, elgesio modelius“ (Dunajevs, Buzaitytė Kašalynienė, 2006, 43; James w. Vander Zaden, 1990). Tai yra „socialinės patirties perėmimas ir aktyvus atgaminimas individo veikloje ir bendravimo procese (Vikipedija, žr. 2008 04 28).

Darbe taip pat vartojamos sąvokos sinonimai: socialinio darbo institucija, socialinės pagalbos organizacija, socialinės pagalbos teikimo organizacija.

1. ĮVADAS

1.1. Žmogaus sampratos socialiniame darbe analizė

Nacionalinė socialinių darbuotojų asociacija pateikia socialinio darbo praktikos apibrėžimą, kuriame išryškėja nuostata, kad socialinio darbo praktika, grindžiama žinių, vertybių ir įgūdžių derinimu (Johnson, 2001). Ši žinių, vertybių bei įgūdžių derinimą derėtų papildyti praktine išmintimi, kurią H. Goldstein (cit. Johnson, 2001), apibūdino kaip visa tai, ką socialinis darbuotojas išmoksta iš klientų gyvenimo ir jų patyrimo. Kitaip tariant, klientų gyvenimai padeda socialinio darbo specialistui pažinti žmonių skirtybes, unikalumą, reaguojant į vykstančius pokyčius ir t.t. Taigi iš tikrųjų žmogaus sampratą socialinis darbuotojas formuoja integruodamas teorines žinias apie žmogų, įgūdžius, vertybes bei savąją praktinę išmintį.

Socialinis darbas turi būti paremtas tvirtomis mokslinėmis žiniomis, kurios yra sociologijos, psichologijos, filosofijos, antropologijos, socialinio darbo ir kitų mokslų teorijų derinys. Visgi kalbant apie žmogaus sampratą aktualesnėmis tampa sąmoningos ir nesąmoningos, refleksyvos ar nerefleksyvos nuostatos apie tai, koks yra žmogus: iš prigimties geras jis ar blogas? Savo gyvenimo scenarijaus kūrėjas ar aplinkybių suformuotas, nuolat įtakojamas žmogus? „Vienas iš daugelio“ ar išskirtinis, individualus asmuo? ir pan. Dar plačiau žvelgiant, jausminiai, kasdienio patyrimo, o ne mąstymo komponentai yra pagrindinė dalis tiek vertinant save kaip specialistą, tiek vertinant klientą. Dažniausiai nerefleksyvus ir nesąmoningas individo tikėjimas įvykių priežastimi ir eiga daro daug didesnę įtaką jo kasdieninei veiklai nei bet kokios teorijos ar teorinės žinios. Šiame magistro darbe žmogaus samprata ir profesijos vertinimas yra analizuojami per vertybinių nuostatų prizmę, nes nerefleksyvūs ir nesąmoningi individo tikėjimai yra vertybinės orientacijos dalis.

1.1.1. Vertybės samprata

Norint požiūrį į žmogų analizuoti per vertybinių nuostatų prizmę, svarbu išsiaiškinti pačią vertybės sampratą. Kas yra vertybė? Kokios pagrindinės humanistinės vertybės, kuriomis remiasi (turėtų remtis) profesionalus socialinis darbuotojas?

Įvairiuose šaltiniuose galima rasti tokius šios sąvokos apibrėžimus:

1. Vertybė – visa tai, kas yra brangu ir brangintina (Thompson, 2005).

2. Vertybė tai normatyvinis standartas, kuris lemia tam tikrą suvoktą/nesuvoktą individo pasirinkimą ar veikimo būdą esant įvairioms alternatyvoms (Reamer F. G, 1999; Rescher, 1969).
3. Vertybė – įsitikinimas, kad būtent kažkuris būdas ar galutinė egzistavimo būseną yra asmeniškai ar socialiai priimtinesnė negu prieštaringas ar atvirkštinis būdas arba galutinė egzistavimo būseną (Rokeach 1973; Johnson, 2001)

Darbo autorės manymu, labai tikslus yra J. Johnson pastebėjimas apie vertybės reikšmę socialiniame darbe, jis vertybes įvardija kaip „jausminį ar praktikos dvasinį komponentą“ (2001, 52). Remiantis šiuo apibrėžimu išryškėja keturios pagrindinės vertybės savybės: 1. Vertybės negalima įrodyti (Johnson, 2001). Jos abstrakčiai apibūdinamos kaip „suvokimas“, „standartas arba jų keletas“, „elgesio gairė“, „įsitikinimas“, ir t. t. 2. Nepaisant to, N.Thompson (2005) nuomone, vertybės pirmiausia yra tai, ką mes branginame, saugome kaip svarbų ir vertingą. 3. Remiantis antruoju teiginiu išryškėja, kad vertybė būtinai turi būti „kažkieno“ ar tai būtų vienas asmuo ar visa visuomenė 4. Vertybės turi įtakos ne tik mūsų požiūriui, bet ir konkretiems veiksams, elgesiui. (Thompson, 2005). Iš kitos pusės, galima teigti, kad pati vertybė neturi jokios vertės tol, kol ji neturi įtakos veiklai.

1.1.2. Deklaruojamų ir kasdienei veiklai įtakos turinčių vertybių santykis socialiniame darbe

Socialinio darbo praktika pagrįsta vertybių sistema. Lietuvoje Socialinio darbo etikos kodeksas yra standartas, kuris apibrėžia socialinio darbo vertybių sistemą bei numato elgesio su žmogumi arba jų grupe būdus, kartu įpareigodamas socialinį darbuotoją pripažinti ir veikti pagal socialinio darbo vertybines nuostatas.

Problema tai, kad yra didelis skirtumas tarp socialinio darbuotojo vertybinių nuostatų deklaravimo ir rėmimosi jomis kasdieninėje veikloje, nes vertybių nuostatų deklaravimas galėtų būti priskiriamas žinojimui. Pavyzdžiui, socialinis darbuotojas yra susipažinęs su demokratinių valstybių teisinių sistemų preziumcija ir žino, kad žmogaus laisvė yra pagrindinė žmogaus teisė. Jis žino ir tiki, kad laisvė priešpastatoma visuotinėje Žmogaus teisių deklaracijos 4 - ame straipsnyje minimai „visų formų vergijai ir prekybai vergais“, įtvirtinama vergijos draudimą; 5 – ame straipsnyje minimam fiziniam ir/arba psichologiniam smurtui; 18 straipsnyje deklaruotiems minties ir žodžio suvaržymams, drausdama minties ir žodžio varžymus (Generalinė asamblėja, 1948) ir t.t., bet bendraudamas su konkrečiu klientu ne visuomet atkreipia dėmesį į tai, ko nori klientas arba netiki, kad jis pajėgus susitvarkyti su esama situacija, taigi iš tikrųjų abejoja, laisva žmogaus valia.

Šiuos prieštaravimus galima būtų pavadinti deklaruojamų vertybių neatitikimu jausminei būsenai. N. Thompson (2005) tokį neatitikimą įvardija kaip grynai simbolišką požiūrį į vertybes, kurios yra ne tik nesąžiningumo įrodymas, bet yra potencialiai žalingos kliento atžvilgiu. Papildant autorių, galima teigti, kad nesąžiningumu čia įvardijamas ne pajautimas, kad kyla konfliktas tarp socialinio darbuotojo asmeninių ir socialinių vertybių, bet jausmo ignoravimas arba pasyvumas savęs pažinimo srityje. Savęs pažinimo stoka ateityje bet kokių atvejų turi tam tikrų pasekmių.

1.1.3. Tradicinės socialinio darbo vertybės

N. Thompson (2005) teigimu, vertybės užima pagrindinį vaidmenį socialinio darbo praktikoje. Prie tradicinių socialinio darbo vertybių priskiriamos šios: pagarba klientui, empatija, individualizacija, konfidencialumas ir pan.

Visgi sąlyginai svarbiausiomis įvardijamos 4 tradicinės socialinio darbo vertybės, konkrečiai apibrėžiančios humanistiniais principais paremtą socialinio darbuotojo požiūrį į žmogų:

1. Priimti žmogų tokį, koks jis yra.
2. Pagarba asmeniui lygybės principu
3. Kiekvienas žmogus yra unikalus individas
4. Žmogus yra pats save determinuojantis subjektas (dorovinis požiūris į žmogų).

Kadangi šie principai yra aktualūs, darbo autorė juos analizuoja plačiau.

1.1.3.1. Priimti žmogų tokį, koks jis yra

Priimti žmogų tokį, koks jis yra, darbo autorės manymu, yra sudėtingiausia ir daugiausia vertybinių konfliktų kelianti situacija. Iš kitos pusės, sunkiai galima surasti kitą elgesio su žmogumi būdą, kuris taip stipriai įtvirtintų pagarbą žmogaus orumui. Taigi žmogaus priėmimas tokio, koks jis yra - esminė socialinio darbo vertybė, įvardijama kaip elgesio su žmogumi pagrindas, kuomet socialinis darbuotojas sąmoningai priima klientą tokį, koks jis yra: su savomis stiprybėmis ir silpnybėmis, maloniomis ir nemaloniomis savybėmis, teigiamais ir neigiamais jausmais, konstruktyviu ir destruktiviū požiūriu ir elgesiu, palaikydamas kliento įgimtą orumą ir jo kaip žmogaus vertę. (Thompson, 2005; Biestek, 1961,72).

Žmogaus priėmimas tokio, koks jis yra – esminė pagarba ir orumą įtvirtinanti vertybė, kuriai įtakos gali turėti skirtingos paskatos: krikščioniška meilė kiekvienam žmogui, taigi ir savo klientui arba profesionali pagarba klientui, kuriam reikalinga pagalba (iš)spręsti problemą.

1.1.3.2. Pagarba asmeniui lygybės principu

Humanistinio egzistencializmo atstovas A. Maceina (1990) atskirdamas asmens ir asmenybės sąvokas padeda suprasti ir įsisąmoninti pagarbos žmogui kilmę. Jis teigia, kad kiekvienas žmogus yra asmuo, tačiau ne kiekvienas asmuo yra asmenybė. Kai apie žmogų kalbame kaip asmenybę, stengiamės pabrėžti jo kūrybines galias, orientaciją į gyvenimo tikslų realizavimą, originalumą, vaizduotę, sugebėjimą mylėti, intuityją ir t.t. Pagarbą asmenybei dažnai suvokiama savaime, tačiau „nelygstamas žmogaus kilnumas, kuriuo remiasi visos žmogiškosios teisės, yra grindžiamas ne tuo, kad žmogus yra asmenybė <...>, bet tuo, kad yra asmuo, vadinasi, vienkartinis, vientisinis, visados tas pats“ (Maceina, 1990, 417). Kiekvienas žmogus yra toks vienintelis ir tas išskirtinumas vertas pagarbos.

Socializacijos proceso prasme, galima teigti, kad vienos grupės žmonių socialinis elgesys išvystytas labiau, kitos grupės - mažiau, dėl socializuojančių institutų, tokių kaip šeima, draugai ypatybių (Dunajevs, Buzaitytė Kašalynienė, 2006). Šie skirtumai neleidžia teigti, kad vieno žmogaus socialinė sistema yra mažiau tobula negu kito, lygiai taip pat negalime teigti, kad dėl to viena sistema yra vertingesni už kitą. Pasak A.Maceinos, žmonės gali skirtis tik kaip asmenybės, „skirtingai išsiskleisdamos savo galias“ (Maceina, 1990, 417), tuo tarpu kiekvienas asmuo visuomet yra lygus su kitais, neatsižvelgiant, kas jis ar koks yra, o dėl to, kad jis apskritai yra.

N.Thompson (2005) nuomone, klaida yra manyti, kad lygybė yra žmonių suvienodinimas, taip pat klaida, nepripažinti egzistuojančios nelygybės. Lygybė greičiau reiškia suvokti, kad kiekvienas nusipelno teisingo ir sąžiningo elgesio savo atveju.

Tokiu lygybės principu, kuris priima žmogų nepripažindamas tautybės, civilinės padėties, lyties, seksualinės orientacijos skirtumų ir etc., remiasi Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (Generalinė asamblėja, 1948), Lietuvos respublikos konstitucija (1992), Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodeksas (Lietuvos socialinių darbuotojų asociacija, 1998), todėl socialinis darbuotojas, vertindamas žmogų kaip individualybę ir vertybę bei suprasdamas išskirtinę probleminę kiekvieno kliento situaciją, kliudančią jam vystytis ir tobulėti, turi išvelgti, jog kiekvieno žmogaus yra unikalus ir skiriasi nuo kitų. Iš kitos pusės, pagarbos, nežeminančių orumo sąlygų, saugumo, supratimo atžvilgiu visi žmonės yra lygūs ir verti pagarbos ne už kažką, bet dėl vienintelės priežasties, kad jie yra žmonės.

1.1.3.3. Žmogus yra unikalus individas

Individualizacija yra pripažinimas, kad kiekvienas žmogus yra unikalus individas, turintis specifinius poreikius, rūpesčius, problemas tam tikroje aplinkoje. Individualizacija yra priešpastatoma tipizavimui, stereotipizavimui ir nuvertinimui, teigiant jog pagalbos kreipiasi ypatinga, savita individualybė, turinti poreikius, kurie tik iš pažiūros atrodo panašūs į kito žmogaus poreikius. Orientuojamasi ne į objektyvius reiškinius, o į kiekvieno atskiro kliento išskirtinį išgyvenimą konkrečioje situacijoje. Taigi viena iš socialinio darbuotojo vertybių, yra elgtis su klientu ne kaip su daugumos dalimi, dehumanizuojant žmogų ir jo patyrimą, o tikėti „įgimta žmogaus verte ir orumu“ (Johnson, 2001, 58).

1.1.3.4. Žmogus yra pats save determinuojantis subjektas (dorovinis požiūris į žmogų)

Žmogaus valios ir apsisprendimo galimybės prigimtis yra įvairialypė filosofinė, sociologinė, psichologinė dilema, kurią turėtų išsiaiškinti kiekvienas socialinio darbo praktikas, nes nuo to priklauso, kaip jis vertina žmogaus galimybes susidūrus su iškilusiomis problemomis. Prieš pradėdamas analizuoti šį požiūrį plačiau, svarbu apskritai išsiaiškinti mokslinio ir moralinio požiūrio į žmogaus prigimtį priešpriešą.

1.1.3.4.1. Mokslinio ir moralinio požiūrio į žmogaus prigimtį priešpriešą

Liberalistinių pažiūrų filosofai A. Augustinas, Ž.Ž. Ruso, J.P. Sartre labai stipriai palaikė laisvos valios koncepciją. (Pojman, 2006). Jie teigia, kad kai kalbame apie svarstymo ir pasirinkimo galimybę apsispręsti, ko iš gyvenimo nori, ko mums reikia, omeny turime laisvos valios žmogų. Kiekvienas žmogus gyvena su tomis pasekmėmis, kurios lydi jo apsisprendimą ir elgesį. Galimybė rinktis, priimti alternatyvius sprendimus ir moralinė atsakomybė už savo poelgius yra stipriosios liberalizmo koncepcijos pusės ir silpnoji determinizmo koncepcijos dalis.

Filosofų T. Hobbes, A. Shopenhaure, K. Marx požiūris į pasaulyje esančią sistemą yra priešastinis: kiekvienas įvykis ar reiškinys yra ankstesnių įvykių pasekmė (Pojman, 2006). Žmogaus psichofiziologinė sandara yra labai tinkamas determinizmo pavyzdys. Tačiau deterministai teigia, kad ir žmogaus mintys, pasirinkimai ir veiksmai yra iš anksto nulemti kitų susijusių įvykių ir grandinių“ (<http://lt.wikipedia.org/wiki/Determinizmas>, žr. 2007 04). Jie mano, kad laisvos valios koncepcija egzistuoja tik dėl moralinės atsakomybės užtikrinimo, o visa kita šioje idėjoje yra

mistika ir iliuzija. Žmonių pasirinkimus ir svarstymus lemia įsitikinimai ir troškimai, kurių mes laisvai nepasirenkame. Įsitikinimus ir troškimus mums „įpiršo“ aplinkos ir įgimtų dalykų bendra įtaka. Taigi mūsų poelgius lemia ne laisva valia, bet tam tikri priežastiniai procesai, formuojantys mūsų įsitikinimus ir troškimus. Aktualiausi iš jų yra istorinis determinizmas ir socialinis determinizmas – dvi viena kitą papildančios teorijos, teigiančios, kad žmogų suformuoja jį supanti aplinka.

Moralinė atsakomybė, pasak deterministų, neprieštaruoja priežastiniam pasaulio suvokimui, nes taip pat yra iliuzija (kaip ir laisva valia), sukurta mūsų įsitikinimų apie tai, kaip vienas su kitu turi bendrauti žmonės (Pojman, 2006). Balnotasis (poliarinis) kiras, kaip pavyzdys, iš karto sudrasko atsiskyrusius jaunikius be jokio įtarimo, kad jo elgesys yra amoralus, tuo tarpu taip pasielgęs žmogus elgiasi ypatingai amoraliai, nes jis nukrypsta nuo standarto, kuriuo mes tikime. Yra labai tikėtina, kad tokio standarto nėra, tačiau jeigu jis žmogui yra svarbus, turi išlikti. Tačiau šis suvokimas neprieštaruoja priežastingumo principui.

Tuo tarpu liberalistai nesutinka su tokiu žmogaus nužmoginimu ir asmenybės pavertimu į robotą, kuris veikia privestas kažkokių determinuojančių aplinkybių ir teigia, kad jeigu žmogus kaip nors pasielgia, (tarkim pakelia ranką, norėdamas pateikti klausimą) vienintelė jo tokio poelgio priežastis yra jis pats, nes jis turi visas sąlygas ir laisvę rankos nekelti, nes, pasak Konto ir Fichtės, „žmogus yra ne vien gamtinė bet ir dorovinė būtybė“ (Kuzmickas, <http://filo.web1000.com/texts/straipsniai/chrest/XIX-XX/04-kontas.htm> žr. 2006 12 20).

Laisvos valios ir determinizmo koncepcijų santykio problema yra nepaprastai įdomi dilema, kol kas neturinti galutinio sprendimo (Pojman, 2006). Vis dėl to linkstama prie dualizmo: mokslas palaiko determinizmo idėją - neuropsichologija pakankamai įtikinamai įrodo, kad kūnas yra pavaldus determinuojantiems dėsniams. Tačiau jeigu mes į žmogų žiūrime per moralinę prizmę ir įvertiname kiekvieno žmogaus pasirinkimo, apsisprendimo galimybes, suprantame, kad laisva valia egzistuoja.

Taigi, jeigu socialinis darbuotojas tiki, „kad kiekvienas įvykis pasaulyje, įskaitant žmonių mintis, pasirinkimus ir veiksmus, yra iš anksto nulemtas kitų susijusių įvykių ir grandinių“ (<http://lt.wikipedia.org/wiki/Determinizmas>), kyla pavojus, jog bandydamas padėti žmogui išspręsti problemą, darbuotojas gali prisiimti žmogaus ir jo likimo tarpininko vaidmenį. Tuomet socialinis darbuotojas neišvengiamai vadovautųsi savo gyvenimo būdu bei filosofija. Iš kitos pusės, nuostata, kad nieko negalima pakeisti, nes „jie ateina užprogramuoti“ gali turėti įtakos socialinio darbuotojo veiklai, kai netikima nei intervencijos efektyvumu, nei veiksmingumu, nei rezultatu ar jo tęstinumo galimybėmis.

Priešingai, tikėdamas laisvos valios koncepcija, profesionalas leidžia žmogui spręsti ir prisiimti atsakomybę už savo veiksmus (žinoma, jeigu dėl amžiaus ar psichinės sveikatos asmuo tokius sprendimus gali priimti). Socialinio darbo praktikoje tai vadinama „ne išspręsti problemą, o išspręsti ją kartu su klientu“, konsultavimo metu teigiant, kad žmogaus ir tik žmogaus pasirinkimas nėra determinuotas, o galimybės yra labai didelės. Tokiu atveju, pasak A.Bagdono, socialinis darbuotojas tampa lyg ir kliento problemų (ir apskritai socialinių problemų) „aptikimo, įvertinimo ir sprendimo vadybininku“ (Bagdonas, 2001, 11), bet ne apsisprendimo priežastimi.

1.1.4. Socialinio darbuotojo vertybinė laikysena kaip profesinės veiklos kokybės kriterijus

Kaip anksčiau teigta, vertybė pati savaime neturi jokios reikšmės, kol ji neturi įtakos konkrečiai veiklai. Šio skyriaus tikslas yra parodyti, kokią įtaką socialinio darbuotojo vertybinė laikysena turi socialinių paslaugų kokybei kartu ir socialinio darbuotojo profesinei veiklai bei įprasminti priežastis, dėl kurių reikia žmonės priimti, tokius, kokie jie yra, gerbti, tikėti jais bei priimti kaip individualius asmenis.

Socialinio darbuotojo vertybinė laikysena yra paslaugos kokybę užtikrinantis veiksnys, sąveikoje tarp paslaugos gavėjo ir paslaugos teikėjo. Ši teiginį įrodo pati socialinių paslaugų samprata. Pirmiausia dėl to, jog paslauga apibrėžiama kaip prekė, „kurios kokybė priklauso nuo paslaugos gavėjo ir paslaugos tiekėjo tarpusavio kontaktų ypatumų“ (Žalimienė, 2003, 84). Taigi dėl skirtingo santykio tarp socialinio darbuotojo ir atskiro kliento kiekviena prekė yra vienoda pagal atitikties kokybės sampratą, kuomet produktas ar paslauga atitinka nustatytiems standartams (paslaugą teikiančios institucijos nuostatos, bendrieji (specialieji) paslaugų standartai ir t.t.), tačiau jos kokybė vertinama skirtingai dėl individualių ir unikalių paslaugos gavėjo reikalavimų.

Galima teigti, kad socialinis darbuotojas, teikdamas paslaugą, stengiasi ją maksimaliai objektyvizuoti. Tarkim struktūrinės kokybės prasme: (pavyzdys pateiktas remiantis kokybe pagal G.Baecker (cit. Žalimienė, 2003) apibrėžimą trimis struktūros, proceso, rezultato būdais) visi klientai paslaugą gauna konkrečioje vietoje, naudojamos sąlyginai vienodos priemonės proceso metu, o socialinio darbo procesas visuomet turi keturis svarbiausius komponentus: įvertinimą, planavimą, veiklos eigą ir pabaigą. Šių keturių komponentų derinimas lemia vienokius ar kitokius sąveikos tarp kliento ir sistemos pasikeitimus. Vienodai visiems rezultatams pasiekti keliami tikslai, kurie visuomet atitinka pagrindinį socialinio darbuotojo tikslą – tinkamas atsakas į kliento poreikį (Johnson, 2001). Galiausiai, rezultatas vertinamas kaip efektyvus ir veiksmingas tuomet, kai kelia

pasitenkinimą tiek paslaugos teikėjui (adekvatumas tarp iškeltų tikslų, sąnaudų, pasiekto poveikio bei asmeninis pasitenkinimas darbu), tiek paslaugos gavėjui (problemos sprendimas).

Visgi, pasak Meinhold (cit. Mickevičiūtė, 2007), nėra jokio objektyvaus visiems žmonėms ar jų grupėms vienodai priimtino kokybės kriterijaus. Subjektyvūs veiksniai nulemia socialinio darbo/socialinės paslaugos kokybę, nes ta pati paslauga, struktūriniu, proceso, rezultato atžvilgiu vienam klientui gali patikti, o kitas ją vertins nepatenkinamai. Daugeliu atvejų klientas vertina ne tai, „kas“ buvo daroma, o „kaip“ tai buvo atliekama, ir kaip jis tuo metu jautėsi. L. Žalimienė (2003) tai įvardija kaip esminę paslaugos savybę, kuomet, tarkim, konsultavimo metu pateikiamas ne tik konsultacijos turinys, bet atsiranda jausmas, jog jis – klientas - yra priimamas, juo ir jo problema nuoširdžiai rūpinamasi, jis yra vertinamas kaip žmogus. Visa tai yra darbuotojo elgesys kliento atžvilgiu, profesionalo laikysena, kurios negatyvumas „gali sukelti gerokai didesnę kliento nepasitenkinimą paslauga“ (Žalimienė, 2003, 86) negu nepasiekta ar nežymus intervencinis pokytis. Šį teiginį dar labiau pagrindžia 2001 metais Vilniaus, Veliučionių, Čiobiškio ir Gruzdžių nepilnamečių vidutinės (sustiprintos) priežiūros įstaigose atliktas kompleksinis psichosocialinės ir edukacinės situacijos tyrimas, kurio išvadose teigiama, kad „kognityvinės savybės, nors ir būtinos kompetencijai, visgi nėra svarbiausios. Kur kas reikšmingesnės yra nekognityvinės asmenybės savybės: socialinės nuostatos, vertybės, emocinė inteligencija, valia, bendra asmenybės branda ir jo socialinė patirtis (Merkys, Rušus, Juodraitis, 2002, 62). Darbo autorės manymu, dėl to Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodekse, socialinis darbuotojas įvardijamas kaip „gero profesinio išsilavinimo specialistas pasižymintis dorovingumu“ (Lietuvos socialinių darbuotojų asociacija, 1998). Vadinasi Lietuvos socialinių darbuotojų kodekse yra pabrėžiama, kad ne tik nuo socialinio darbuotojo išsilavinimo, o ir nuo jo vertybinio požiūrio į savo klientą priklauso atliekamos paslaugos kokybė.

Tai, kad šiame darbe žmogaus samprata analizuojama per vertybinių nuostatų prizmę nenuvertina ir nepaneigia teorinių praktinių žinių svarbos socialiniame darbe, nes jos lygiai taip pat gali daryti įtaką socialinio darbo veiklai. N. Thompson (2005) pirmiausia išskiria (sutikdamas, kad skirstymas gali būti ir kitoks) žinias apie žmogaus raidą, teigdamas, kad sąveika su atskiromis amžiaus grupėmis reikalauja skirtingų darbo metodų: vaiko ar jaunuolio dabartinis elgesys gali būti patloginė šeimos santykių išraiška; pagaliau visa intervencija gali būti susijusi su krizės įveikimu pereinant nuo vieno gyvenimo tarpsnio prie kito ir t.t. Taigi galima daryti išvadą, kad žmogaus raidos žinios turi labai didelės įtakos socialinio darbuotojo veiklai. Panašių pavyzdžių gali būti ir daugiau. Visgi anksčiau šiame darbe išsakyti argumentai įtikina, kad teorinės žinios ir patirtis turėtų būti kaupiami ant vertybinių nuostatų.

Apibendrinant:

- Buvo analizuojama vertybės samprata, pabrėžiant keturis tradicinius, humanistinius principus apie tai, koks yra žmogus: vertas pagarbos, individuali asmenybė, yra toks, koks yra, galintis laisvai apsispręsti (dorovinis požiūris į žmogų) ir gyventi su savo sprendimų pasekmėmis.
- Šie principai įprasminami tuomet, kai vertybinė laikysena kliento atžvilgiu yra ne tik deklaruojama, bet ir turi įtakos kasdieninei socialinio darbuotojo veiklai.
- Vertybinė laikysena kliento atžvilgiu yra svarbus kriterijus teikiamos paslaugos kokybei, nes kognityvinės paslaugos tiekėjo savybės nors ir yra labai svarbios santykyje su klientu, tačiau reikšmingesnėmis tampa nekognityvinės paslaugos tiekėjo savybės.

1.2. Požiūrio į žmogų teorijos ir praktikos dilemos

Su humanistinėmis socialinio darbo vertybėmis yra susipažinęs kiekvienas socialinio darbo praktikas. Tačiau daug svarbiau yra atsakyti į klausimą, ar kiekvienas socialinio darbo praktikas intervencinėje veikloje remiasi deklaruojamomis humanistinėmis vertybėmis? Kokiu požiūriu dar galima remtis, dirbant su klientu?

Pasak B.Švedaitės tai, kaip socialinis darbuotojas <...> paaiškina savo klientų problemų priežastis, atskleidžia žmogaus sampratos modelį, kuriuo vadovaujasi (sąmoningai ar nesąmoningai) socialinio darbo veikloje“ (2006, 121). Jos 2006 m. Vilniuje atlikto tyrimo duomenys rodo, kad 67,3 proc. Vilniaus miesto socialinės pagalbos organizacijų darbuotojų (tyrimo respondentai) mano, kad „klientų problemos yra neigiamos aplinkos ir sąlygų pasekmės; 47,2 proc. respondentų teigia, kad klientai paveldi savo problemas iš tėvų. L.P. Pojman (2006) pirmąją respondentų grupę vadina tikinčiais socialiniu determinizmu, antrąją respondentų grupę – istoriniu determinizmu. Nors tenka pripažinti, kad istorinį (genetinį) ir socialinį sąlygotumą atskirti sunku, darbo autorė analizuoja šias sąvokas plačiau.

1.2.1. Istorinis determinizmas

Istorinis determinizmas remiasi prielaida, kad asmenybė susiformuoja vaikystėje, konkrečiau iki 5 gyvenimo (kitos teorijos teigia iki 7 – ujų) gyvenimo metų; iki šio laiko įgyta patirtis vėliau tik plėtojama (Luckerman, 2005). Tokios teorijos laikosi psichologai S. Freudas, K.

Horney. Oponentų R. B.Cattell, G. Allport, E. Erikson ir G. Bern nuomone, asmenybę lygiai taip pat formuoja ne tik praeities bet ir dabarties įvykiai, ir nors sutinkama, kad ankstyvieji vaikystės potyriai formuoja asmenybę, tačiau tai nėra baigtinis procesas (Luckerman, 2005).

Kalbant apie asmenybės sąlygotumą, svarbus psichoanalitiko S.Freudo požiūris, jog visų psichinių savybių kilmė yra biologinė, t.y. visiems žmonėms maždaug vienodai paskirstyti oraliniai, analiniai, genitaliniai ir agresyvieji potraukiai, todėl pati žmogaus prigimtis yra biologiškai determinuota (Horney, 2004). Pavyzdžiui, atskiri individai gali turėti tam tikrus neurofiziologinius (biologinius) darinius, kurie sudaro sąlygas elgtis agresyviai (Valickas, 1997). Taigi žvelgiant į agresyvų vaiką, kilusį iš smurtaujančios šeimos, gali susidaryti prielaida, kad agresyvumas tiesiog „paveldėtas“. Vis dėlto daug svarbesnį vaidmenį vaiko (vėliau paauglio, suaugusiojo) mąstymo būdui bei elgesiui turi asmenybės socializacijos procesas, ypač intensyvus ikimokykliniame amžiuje. Pačiame socializacijos apibrėžime įvardinta, kad tai procesas, kuomet vyksta „socialinės patirties perėmimas“ taigi pabrėžiama, kad elgesio būdai yra perimami identifikuojantis su skirtingais asmenimis arba išmokstami, remiantis kitais asmenimis kaip pavyzdžiais. „Pirmiausia identifikacijos paprastai įvyksta su tėvais arba juos pakeičiančiais suaugusiais“ (Valickas, 1997, 88). Remiantis šiuo teiginiu, sąvoka „paveldėjimas“ iš dalies gali būti teisinga, nes įvyksta įpročių, elgesio normų, standartų, pagal kuriuos vertinamas supantis pasaulis, perėmimas iš arčiausiai supančios vaiko aplinkos. Taigi problematiškoje šeimoje augantis vaikas, dažnai turi iškreiptą savęs ir pasaulio suvokimą, kuris jam teikia psichologinį komfortą, bet tampa problemų priežastimi

G.Bernas (cit. Gailienė, 1998) transakcinės analizės pradininkas, sutinka, kad pirmieji 7 gyvenimo metai yra labai svarbūs kiekvieno vaiko - būsimos asmenybės gyvenime, nes veikiamas tėvų vaikas susidaro nesąmoningą nuomonę apie jį supančią aplinką ir patį save. G. Bernas tai pavadino gyvenimo scenarijumi, o požiūrį į aplinką gyvenimo pozicija. Nesąmoningai vykdydami savo gyvenimo scenarijų, žmonės mintimis, jausmais ir elgesiu tikrai yra priklausomi nuo tų įsitikinimų, nuostatų ir pažiūrų, kurie buvo jam kartojami auklėjimo procese (kryptingai ar tik kaip pavyzdys). Tačiau svarbiausia, pasak G. Bern, yra tai, kad kiekvienas žmogus gali išsivaduoti iš savo gyvenimo scenarijaus. Tam reikalingas sąmoningumas, spontaniškumas, ir atviras bendravimas su aplinka. Šitoks žmogaus gebėjimas „nugalėti“ netinkamas gyvenimo pozicijas apie supančią aplinką ir, svarbiausia, apie patį save yra jo laisvoji valia ir atsakomybė.

G.Berno argumentus kritikuojanti bei socialinio determinizmo nuostatą palaikanti neofroidistė K. Horney (2004) teigia, kad individas švytuoja tarp beribės galios nulemti savo likimą, apie kurio galimybes jam skelbia visuomenė, įtikinėdama, kad jis yra nepriklausomas ir gali laisva valia apsispręsti bei visiškai bejėgiškumo jausmo, kurį sukelia ribotos galimybės, kaip pavyzdžiui ankstyvoji patirtis ar/ir artimoji aplinka.

1.2.2. Socialinis determinizmas

Socialinio determinizmo samprata remiasi prielaida, jog visuomenė yra aukštesnis bei svarbesnis darinys nei atskiras individas ar socialinis institutas ir ji egzistuoja tiek, kiek jos nariai laikosi bendrų tikėjimų. (Leonavičius, 2005) T. Parsonsas (cit. Leonavičius, 2005) nagrinėdamas E. Durkheimio ir dar trijų žymių visuomenės tyrinėtojų (M.Weberio, V.Pareto, A.Marshalo) teorijas, padarė išvadą, kad „tikslai, kuriuos renkasi ir kurių siekia atskiri individai, nėra tik atskiro individo valios rezultatas. Individualūs tikslai yra socialiai determinuoti.“ (Leonavičius, 2005, 163). Tai patvirtina E. Durkheimio mintis, kad individai susiformuoja visuomenėje, o ne visuomenė atsiranda iš individų. Kalbant apie visuomenės įtaką individui, dažnai ši sąvoka pakeičiama į sąvoka „aplinka“. Aplinkos veiksnys yra labai plati sąvoka: tai gali būti tam tikras laikmetis (pvz.: karas, Renesanso epocha), tam tikra kultūra (pvz.: musulmoniška šalis, globalizacija) pagaliau materialinės šeimos galimybės ar net gimimo eiliškumas (A.Adlerio teorija).

Absoliučiai kitą požiūrį į žmogaus laisvą valią ir priklausomybę nuo aplinkos galime surasti psichologinėje humanistinėje literatūroje. V.Franklis (1997) teigia, jog būtina atskirti laisvę nuo dvasinės laisvės, kuri pirmiausia reiškia galimybę pasirinkti elgesio būdą, nuostatas į supančią aplinką. „Žmogus nėra vien tik biologinių ir socialinių sąlygų produktas. Visada išlieka laisvoji „Aš“ nuostata. Taigi esant bet kokioms aplinkybėms žmogui visuomet išlieka pasirinkimo galimybė priimti vienokias ar kitokias nuostatas į tas aplinkybes, o tai ir yra tikroji laisvoji valia, kurią yra turi sąmoningas, protaujantis individas.

Vis dėlto labai dažnai praktinėje veikloje istorinis determinizmas ir socialinis determinizmas papildo vienas kitą: tarkim nepilnamečiai į priežiūros institucijas patenka iš problematiškų šeimų, kuriose jie augo netinkamomis socialinėmis – psichologinėmis sąlygomis, o šią situaciją dar labiau pastiprino, tarkim, gyvenimas didžiausiu nusikalstamumu garsėjančiame rajone arba, tarkim, šalis išgyveno stiprią ekonominę krizę, pastiprinsią polinkį į nusikalstamą veiklą ir t.t. Profesionalai, tikintys determinuojančiais aplinkos ir tėvų institutais, minėtą pavyzdį pavadintų socializacijos nulemtais sunkumais.

Galima daryti šias skyriaus išvadas:

- 2006 metais atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad didžioji socialiniu paslaugų ir organizatorių (tyrimo dalyvių) dalis mano, kad klientų problemos yra neigiamos aplinkos ir sąlygų pasekmė arba problemos paveldėtos iš tėvų.
- Nuostata, jog žmogus susiformuoja iki 5 – 7 jo gyvenimo metų, o vėliau ši patirtis tik plėtojama, priklauso tikėjimui istoriniu determinizmu. Tikima, kad žmogus jau yra susiformavęs ir jo tolimesnė kaita yra minimali.
- Socialinis determinizmas remiasi prielaida, kad visuomenė ir kultūra suformuoja individą ir jis yra nuo jos priklausomas. Tikima, kad individuali asmenybės įtaka vykstantiems procesams yra minimali.
- Praktinėje veikloje istorinis ir socialinis determinizmas dažniausiai papildo vienas kitą.

1.3. Žmogaus sampratos reikšmė socialinio darbuotojo veiklai

1.3.1. Humanistinės vertybinės laikysenos įprasminimas socialinio darbo praktikoje

Kaip jau buvo minėta, kiekvienas socialinis darbuotojas į savo klientą žiūri per tam tikras vertybines nuostatas. Darbo autorė išskyrė ir aptarė keturias, jos manymu svarbiausias vertybes. Taip pat pastebėta, kad kompetentingas socialinis darbuotojas ne tik deklaruoja šias vertybės, bet ir remiasi jomis organizuodamas, įgyvendindamas ir baigdamas intervencinį socialinio darbo procesą, kuris pirmiausiai yra susijęs su kiekvieno kliento įgalinimu pačiam (iš)spręsti iškilusią problemą.

Visgi psichoanalitikai teisūs sakydami, kad žmogus gali būti laisvas ir gauti ko nori tuomet, kai yra profesionalus ir energingas. (Horney, 2004). Socialiniame darbo procese tai vadinama orientacija į kliento aktyvumą (Bagdonas, 2001). Esame vakarietiškos kultūros dalis, todėl aktyvumas vertinamas labiau nei pasyvumas, kalbėjimas labiau negu tylėjimas, natūralu, jog teorinis socialinio darbuotojo klientas yra „asmuo, *besikreipiantis* pagalbos <....>“ (Johnson, 2001, 120). Taigi jis aktyvus, bendraujantis ir, svarbiausia, trokštantis išspręsti savo problemą. Klientas elgiasi taip, kaip E. Munje (1996) pristatyta subrandinta asmenybė - pasiruošusi atsižadėti savojo individualizmo tam, kad galėtų suprasti, duoti ir vengiant izoliacijos, komunikuoti dėl galimybių kurti bendrą gerį. Tačiau K. Horney požiūris, jog „pašaipus posakis, kad tėvų nepasirinksi, gali apibendrinti visą gyvenimą – profesijos pasirinkimą ir sėkmę joje, poilsio formas, poros

pasirinkimą“ (Horney, 2004, 276). B.F. Skinner (cit. Luckerman, 2005) sutinka, kad žmogaus elgesį lemia ne tai, ką jis galvoja ir jaučia, bet yra išdava tos aplinkos, kurioje jis veikia, tiksliau, aplinkos, kurioje veikė vaikystėje. Taigi, praeityje bausmėmis ir paskatinimais buvo suformuota asmenybė, kuri dabartyje funkcionuoja kaip drausminga mašina. Nors B.F. Skinner buvo kritikuojamas už kategoriškumą, už tai, kad nagrinėjo elgesį nesusiedamas jo su individu, už paradoksalų požiūrį: visiškai atmesdamas savavaldį asmenį, kuris laisvai renkasi ir veikia, jam priskiria aplinkos - kultūros, kurioje pats gyvena, kūrėjo vaidmenį, taip paversdamas tą patį asmenį ir kultūros kūrėju, ir produktu (Luckerman, 2005), tačiau daugelis psichologijos teoretikų sutinka su bihevioristų požiūriu, jog iš tėvų bei aplinkos, kurioje augama, vaikas, būsima suaugusi asmenybė, pasiima labai daug. A. Maslow (cit. Luckerman, 2005) pristato, kokie kūdikiui svarbūs pirmieji dveji metai, kad būtent tuomet tėvai patenkina pirmuosius psichologinius ir saugumo poreikius, K. Rogers kalbėjo apie tėvų atsakomybę rodyti besąlygiškai pozityvų dėmesį savo vaikams. Šias K. Rogers mintis įrodo JAV atlikti tyrimai parodę, kad tėvų pagyrimai skatina vaiko autonomiškumą, realybės suvokimą ir lūkesčius, įvairius gebėjimus, pakelia vidinę motyvaciją siekti (Luckerman, 2005; Henderlong and Lepper, 2002). 1997 metais Jungtinėse Amerikos Valstijose atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad sunkiai sugyvenamų, neigiamai nusistačiusių mamų vaikų pykčio, neklausymo, deviantinio elgesio rodikliai buvo aukštesni negu tų vaikų, kurių mamos pozityvesnės (Luckerman, 2005; Kochanska, Clark, and Goldan 1997). Panašių tyrimų rezultatai, parodo, kad netinkamoje aplinkoje augęs vaikas, žmogus, o čia ir dabar klientas, gali vengti kontakto, būti pasyvus, užsidaręs, o svarbiausia vengti priimti sprendimus, prisiimti atsakomybę – atsižadėti laisvos valios. J. Johnson (2001) pastebi, kad kartais klientams labai patogiu permesi atsakomybę socialiniam darbuotojui, dažnai susiklosto situacija, kai bejėgiškumo apimtas darbuotojas ją priima. Tai klaidinga praktika, nes pasak V. Franklio, žmogus praradamas laisvę, praranda orumą (Franklis, 1996), o tai prieštarauja Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodeksui pvz.: teiginiui, kad “socialinis darbuotojas gerbia kliento orumą“ (Lietuvos socialinių darbuotojų asociacija, 1998, 2str.)).

Jeigu socialinis darbuotojas iš tikrųjų remiasi humanistinėmis vertybėmis, jis vertina žmogų kaip savivaldį laisvos valios asmenį. Be to pastebi momentus, kada klientui per sunki laisvos valios atsakomybė, pasirinkimo padariniai, kai jis atmeta galimybes rinktis ir spręsti pats, ir tuo metu pradeda įgalinimo procesą. Socialinis darbuotojas tampa autoritetu, kuris supranta žmogų, stengias būti jam naudingas, remdamasis žiniomis ir patirtimi visame problemos sprendimo procese (Johnson, 2001). Tai geriausia praktika, kuomet socialinį darbuotoją lydi humanistinis požiūris į žmogų.

1.3.2. Žmogaus samprata ir resocializacijos tikimybė

1.2.1 ir 1.2.2 skyriuje buvo analizuojamas požiūris į kliento problemas ir į patį klientą remiantis nuostata, kad žmogus yra suformuotas įvairių jį supančių institutų. Ankstyvoje vaikystėje suformuota asmenybė yra determinuota, kai ieško problemos sprendimo būdų, bando keisti savo elgesį bei aplinką. Šis požiūris į klientą nepaneigia humanistinių vertybių socialinio darbo intervencinės veiklos procese: žmogus taip pat gali būti primamas toks, koks jis yra, arba toks, kokį jį suformavo įvairūs socialiniai institutai; jis taip pat gali būti gerbiamas. Remiantis šiuo požiūriu sudėtinga į žmogų pažiūrėti kaip į individualų asmenį: gali kilti grėsmė į klientą žvelgti remiantis visuomenėje nusistovėjusiais stereotipais, pvz. jog alkoholį nesaikingai vartojančių tėvų vaikas taip pat turės problemų su alkoholiu ateityje arba į suicidą linkstančių tėvų ar globėjų vaikai taip pat yra didelėje rizikoje pakelti ranką prieš save ir pan. Pagrindinis skirtumas, kurį išvelgia darbo autorė, yra tikėjimo žmogaus galimybėmis skirtumas: jeigu humanistine laikysena besiremiantis socialinis darbuotojas tiki, kad pats klientas yra įgalus spręsti iškilusias problemas, tai socialinio determinizmo vertybinės nuostatos tiki tinkamai sukurtos aplinkos teigiama įtaka žmogaus kaitai. Taigi jeigu socialinis darbuotojas tiki, kad žmogus yra suformuotas aplinkos, kurioje užaugo t.y. socializavosi, jis turėtų tikėti ir resocializacija - teigiamos, psichologiškai saugios aplinkos sukūrimu, kuris yra pirmasis tolimesnės socializacijos krypties žingsnis, t.y. resocializacija, kuri priešinga tai buvusiai socializacijos kryptčiai, siekiant keisti individo pasaulio suvokimą (Dunajevs, Buzaitytė Kašalynienė, 2006; Berger, Luckmann, 1999). Taigi, tikint, kad žmogui įtaką daro aplinkos ir artimosios aplinkos veiksniai, svarbu tikėti, kad šilta emocinė aplinka, teigiamas psichologinis klimatas, teigiami emociniai išgyvenimai, gilūs ryšiai su naują socializacijos etapą pradėjusiais socialiniais darbuotojais gali lemti teigiamus pokyčius kliento gyvenime. Svarbu pastebėti, kad resocializacijos proceso metu, centrine „ašimi“ tampa pats socialinis darbuotojas, jam keliami dideli reikalavimai: jis turi būti kantriu, pastoviu, atsakingu saugios ir priimančios aplinkos kūrėju. Socialinio darbo institucija, besiremianti tokiu požiūriu į žmogų sudaro sąlygas, skatindama darbuotojus tobulėti, vykta nuolatinis programų – projektų monitoringas, socialinėje institucijoje atsiranda lanksti socialinė tvarka t.y. saugią aplinką sukurianti laiko ir vietos struktūra.

1.3.3. Pedagoginio nuvertinimo problema socialiniame darbe

„Pedagoginio nuvertinimo“ sąvoką darbo autorė naudoja analizuodama situaciją, kuomet socialines paslaugas organizuojančios ir teikiančios institucijos netiki intervencinio proceso nauda. Taip pat neigia teigiamus pokyčius klientų gyvenime, nesitiki pasiekti iškeltų rezultatų, nuvertina klientą ir patys save.

2001 metais Vilniuje atlikto kompleksinio tyrimo išvadose yra pateikiamos kelios citatos žmonių dirbančių su rizikos grupės jaunuoliais, gyvenančiais šiuose namuose: „Jie ateina užprogramuoti“, „Vis tiek dauguma jų sugrįžtą į savo ankstesnį ratą“ (Merkys, Rušus, Gerulaitis, 2002). Šie požiūris į klientą ir į savo darbą iliustruoja tyrimo respondentų nuostatą, kad istorinis ir socialinis determinizmas egzistuoja, tačiau paneigia humanistinę vertybinę laikyseną kliento atžvilgiu. Toks nuvertinimas orientuotas tiek į klientą, tiek į resocializuojančių institutų galimybes keisti kliento gyvenimą. Taigi nuvertinamas klientas, organizacija, teikianti paslaugas ir ten dirbantys specialistai.

Šio skyriaus apibendrinančios išvados:

- Humanistiniais principais paremta socialinio darbuotojo veikla intervenciniame procese pirmiausia remiasi įgalinimu, kad pats klientas (pagal savo amžiaus bei psichologinio stabilumo galimybes) taptų atsakingas už savo sprendimus ir jų pasekmes ateityje
- Nuostata, kad klientai yra suformuoti aplinkos, kurioje vyksta asmenybės socializacijos procesas, nepaneigia tradicinių, humanistinių socialinio darbo vertybių, tačiau pakeičia socialinio darbuotojo (pedagogo) vaidmenį intervenciniame procese: jis tampa atsakingas už saugių ir priimančių santykių kūrimą asmenybės resocializacijos procese.
- „Pedagoginio nuvertinimo“ sąvoką darbo autorė naudoja analizuodama situaciją, kuomet socialines paslaugas organizuojančios ir teikiančios institucijos netiki intervencinio proceso nauda teigiamiems klientų pokyčiams, nesitiki pasiekti iškeltų rezultatų, nuvertina klientą ir netgi patys save.

1.4. Profesijos vertinimo kriterijų analizė

Pirmoje įvado dalyje darbo autorė analizavo žmogaus sampratą, aktualią socialinio darbo teorinei ir praktinei kasdieni veiklai, pripažindama, kad dažnai teorinis požiūris į žmogų gali skirtis nuo žmogaus sampratos, kuriai turi įtakos kasdienis tiesioginis darbas su klientais. Taip, kaip kiekvienas socialinis darbuotojas yra susidaręs individualų požiūrį, koks yra žmogus, jis turi savo individualią nuomonę apie savo profesiją. Šio skyriaus tikslas yra analizuoti profesijos pasirinkimo motyvus bei kriterijus, pagal kuriuos vertinama atskira profesija.

Analizuojant pačią profesijos sampratą, galima suprasti, kad profesija tai „specializuoto ir kvalifikuoto visuomeninio darbo rūšis“ (Jovaiša, 1981, 78), arba „specialaus pasirengimo reikalaujantis užsiėmimas“ (Lietuvių kalbos žodynas). Dažniausia kyla klausimas, kodėl atskiras žmogus renkasi vienoką ar kitokią profesiją? Investuoja savo laiką gauti skirtingą „specialų pasirengimą“? Šiai analizei tinka pirmoje įvado dalyje nagrinėta mokslinio ir moralinio požiūrio į žmogaus prigimtį priešprieša, nes vieni autoriai teigia, kad žmonės profesijas renkasi laisvai, vadovaudamiesi laisva valia, o kiti mano, kad tai taip pat yra žmogaus sąlygotumo pasekmė. L.Jovaiša (1981) savo darbuose naudoja „pašaukimo sąvoka“ bei pašaukimo motyvacinus veiksnius, tokius kaip gabumai, polinkis, vertybinė orientacija, intelektas. Kitų autorių nuomone, vykstant asmenybės socializacijos procesui, kuriam svarbią įtaką turi supanti aplinka, suformuojamas specialus požiūris į tam tikrą profesiją ir jos pasirinkimą. Tuomet aktualesniu pasirinkimo motyvu tampa profesijos prestižas, socialiniai- ekonominiai veiksniai, tėvų išsilavinimas bei jų pasiekti rezultatai ir iš to susiformavęs profesinis interesas. Apibendrinant galima teigti, kad profesijos pasirinkimą lemia asmeninių ir sociokultūrinių faktorių sąveika.

L. Jovaiša (1981) teigia, kad profesijos pasirinkimą gali nulemti ir atsitiktiniai išoriniai paskatinimai.

Kuomet kalbama apie socialinio darbo pasirinkimo motyvus, jie skirstomi į dvi grupes: orientuoti į darbą ir žmogų, kuriam bus teikiama paslauga, arba orientuoti į save. Kartais socialiniai darbuotojai renkasi specialybes vedami palankių ir naudingų motyvų: mažtančio asmens smalsumas, išvystyta empatija, orientacija į žmogų ir jo būtį bei buitį, altruizmas: žmogus gali rinktis darbą vedinas noro perduoti sukauptas žinias ir įgytą praktiką. Labiau į save orientuoti motyvai, suteikia „buvimo geruoliu“ pasitenkinimą, arba tikėjimą bihevioristiniu požiūriu, jog gyvenime už gerą darbą atlyginama geru, o už blogą – blogu. Šie du aspektai nors ir orientuoti į save, bet darbo autorės manymu, neturi žalingos įtakos klientui, žalingą įtaką klientui gali turėti neišspręsto emocinio skausmo motyvas ar/ir intymumo siekimas (Socialinio darbo motyvai įvardinti remiantis Dave Levis paskaitomis, Helsinkis, 2005). Pastaruosius kritiškai vertina socialinio darbo

etikos kodeksas (1998), tačiau jau buvo minėta, kad šio kodekso žinojimas yra priskiriamas prie žinių, o ne prie kasdieninės socialinio darbuotojo vertybinės laikysenos. Vis dėl to pasak J. Holland (1973) socialinį darbą turėtų rinktis socialinio tipo žmogus, kuriam su žmonėmis dirbti patinka labiau negu su daiktais.

Atsižvelgiant į tai, kad yra labai daug ir skirtingų profesijos pasirinkimo motyvų, sunku interpretuoti, kurie iš jų svarbiausi, aktualiausi, kuomet pasirinkta profesija yra individualiai vertinama?

A.Urbonienė (2005) disertaciniame darbe teigia, kad profesinę socialinių paslaugų teikėjų motyvaciją lemia trys pagrindiniai faktoriai: materialiniai laimėjimai/pasiekimai; orientacija į žmogų t.y. galimybė dirbti su žmogumi bei savirealizacijos galimybė. Remiantis pateiktais faktoriais, galima teigti, kad palankiausiai savo profesiją vertina tas žmogus, kuris užsitikrina stabilų materialinį ir prestižo gerbūvį visuomenėje, yra patenkintas asmeniniu santykiu su aplinka ir žmonėmis, su kuriais bei dėl kurių dirba ir galėdamas realizuoti save. Iš kitos pusės manymas, kad profesija ne prestižiška, menki materialiniai laimėjimai, nepasiteisinantis santykis su supančiais žmonėmis bei netinkamos galimybės savęs realizavimui galėtų būti labai stiprūs darbinės motyvacijos ir pačios profesijos nuvertinimo veiksnys.

1.5. Tyrimo tikslas ir uždaviniai

Žmogaus sampratą socialinis darbuotojas formuoja individualiai, remdamasis socialinio darbo teorinėmis žiniomis, praktine išmintimi, praktiniais įgūdžiais ir vertybinėmis nuostatomis. Pastarosios turi daug svarbesnę įtaką kokybiškai sąveiką su klientu negu kognityvinės savybės – pagrindinė kompetencijos dalis. Vertybinė socialinio darbuotojo laikysena yra labai svarbus profesinės veiklos kokybės kriterijus.

Darbe pastebėta, kad kokybiškai sąveikai įtakos turi ne deklaruojamos socialinio darbo nuostatos, o išgyvenamos vertybės įtakojančios kasdieninį socialinio darbuotojo elgesį. Tokiomis tradicinėmis vertybėmis turėtų būti: žmogaus priėmimas, jo individualumo suvokimas, tikėjimas žmogaus galia priimti sprendimus ir gyventi su tų sprendimų pasekmėmis. Taigi buvo pristatytas humanistinis požiūris į žmogų, pedagoginis pozityvumas kiekvieno kliento atžvilgiu. Šis požiūris remiasi prielaida, kad socialinis darbuotojas tiki ir suvokia žmogų per humanistinę prizmę, jis pirmiausia jį priima tokį, koks jis yra ir susitelkia į įgalinimo procesą, stengdamasis, kad klientas kuo greičiau atgautų savarankiškumą, o tuo pačiu ir žmogiškąjį orumą. Socialinio darbuotojo

veikloje vyrauja lengvumas, pasitikėjimas klientu, jis prisiima tik dalinę atsakomybę už kliento problemas

Išryškėjo ir kitas požiūris į žmogų - jo elgesį bei gyvenimo nuostatas ir juos determinuojančius aplinkos ir tėvų auklėjimo veiksnius, kuriuos bendrai galima įvardyti socializuojančiais institutais. Požiūrio esmę sudaro ne tik tikėjimas, kad žmogaus elgesys yra sąlygojamas supančios aplinkos, bet ir suvokimas, kad pakeitus aplinką t.y. sukūrus palankų klimatą, šiltus emocinius santykius, galima pakeisti kliento požiūrį į pasaulį, patį save ir taip koreguoti elgesį. Šis požiūris nepaneigia humanistinių vertybių, tik perkelia didesnę atsakomybės dalį socialiniams darbuotojams. Socialinių darbuotojų įgūdžiai ir kompetencija gali sukurti teigiamą atmosferą keistis ir tobulėti bei prasmingus tarpusavio santykius.

Trečiąjį požiūrį - „pedagoginį nusivylimą“ klientu – autorė išskyrė kaip paneigiantį humanistines vertybes ir nuostatus, nes toks požiūris paneigia tiek kliento galimybes, tiek organizacijos veiklos prasmę, tiek socialinį darbuotoją kaip specialistą..

Taigi išskirtos trys pagrindinės vertybinės socialinio darbuotojo laikysenos kliento atžvilgiu, suformuotos asmeninės specialisto žmogaus sampratos. Sukuriama plotmė analizei apie tai, kokią įtaką ta žmogaus samprata turi socialinio darbo profesijos vertinimui, nes vienas iš profesijos pasirinkimo motyvų, dirbant socialinį darbą, yra santykio su žmogumi kokybė.

Tyrimo tikslas: išsiaiškinti, kokią reikšmę profesijos vertinimui turi socialinio darbuotojo požiūris į žmogų.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išsiaiškinti socialinio darbuotojo (socialinio pedagogo) požiūrį į savo klientą.
2. Analizuoti socialinio darbuotojo (socialinio pedagogo) požiūrį į savo profesiją.
4. Apibrėžti veiksnius, kurie turi įtakos teigiamam socialinio darbo profesijos vertinimui.
5. Apibrėžti veiksnius, lemiančius socialinio darbo profesijos nuvertinimą.

Pagrindinė tyrimo hipotezė: socialiniai darbuotojai/pedagogai, kurie savo klientus vertina labiau pozityviai, savo profesija didžiuojasi labiau už tuos, kurie klientus vertina neigiamai.

2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tiriamieji ir tyrimo sąlygos

Magistro darbo empirinė dalis – kiekybinė Vilniaus miesto, Kauno miesto, Alytaus miesto, Alytaus rajono, Šakių rajono, Jonavos rajono, Kalvarijos savivaldybės socialinės pagalbos organizacijų darbuotojų apklausa.

Kaip minėta, tyrimo tikslas yra išsiaiškinti, kokią įtaką socialinio darbuotojo požiūris į žmogų turi savos profesijos vertinimui. Taigi tyrimo objektu pasirinkta socialinio darbuotojo vertybinė laikysena kliento atžvilgiu, o su ja susijusios nuostatos, principai, įsitikinimai apie tai, koks yra žmogus – šio tyrimo dalykas. Kiekvienos organizacijos vidinė filosofija bei susiformavusios bendros nuostatos dėl organizacijoje vykstančių procesų turi didelę reikšmę klausimyno užpildymui, tačiau tyrimui reikalinga individuali asmeninė socialinio darbo praktikų vertybinė laikysena, kuri tyrimo eigoje padėtų atskleisti jų asmeninę žmogaus sampratą. To siekiama užtikrinant respondentų pasitikėjimą vykdomu tyrimu ir tyrėju bei respondentų konfidencialumą.

Empiriniam tyrimui įgyvendinti organizuojama tikslinė respondentų atranka. Respondentai yra socialiniai darbuotojai/pedagogai, bet ne socialinių darbuotojų padėjėjai, kurie turi bent dviejų metų tiesioginio darbo su klientais patirtį. Socialinio darbuotojo/pedagogo pareigos bei praktinio darbo patirtis yra du pagrindiniai kriterijai, kuriuos turi tenkinti šiame tyrime dalyvaujantys respondentai, tyrimo ekspertai.

Siekiant, kad organizuojamo empirinis tyrimo rezultatai būtų kaip įmanoma tikslesni, išvados platesnės - tyrimo duomenų šaltiniais yra respondentai, atstovaujantys valstybines bei nevyriausybinės organizacijas, dirbantys tiek didmiestyje (pvz. Vilniaus, m.), tiek apskrities centre (pvz. Alytaus m.), tiek rajone esančiose institucijose (pvz. Kalvarijos sav.). Šios tyrimo vietos pasirinktos remiantis ir patogumo principu (darbo autorė yra iš Alytaus): galimybė apsilankyti organizacijoje ne po vieną, o kelis kartus bei planuojant patekimo į organizacijas galimybes.

2.2. Tyrimo metodai, tyrimo instrumentai, kintamieji

Magistro darbo kiekybinio tyrimo duomenų rinkimo metodas – anketinė apklausa, leidžianti surinkti didelį kiekį reikalingos informacijos.

Lyginant anketavimo ir interviu metodus, vertinami šie interviu privalumai, kaip didesnis atsakytų klausimų kiekis, bei mažesnis neteisingai suprastų bei atsakytų klausimų procentas, interviuotojo galimybė paaiškinti nesuprastus klausimus ir taip sumažinti „nežinau“, „neturiu nuomonės“ atsakymų kiekį, tyrime yra svarbūs. Tačiau vertinant prioritetus, pasirinktas aukštesnis anonimiškumo laipsnis. Anonimiškumo svarba, pildant klausimyną, pabrėžiama, darant prielaidą, kad vyraujančios ribotos tolerancijos metu (arba baimės dėl įsivaizduojamos ribotos tolerancijos), šalia tokių intymiais laikomų klausimų apie lytinį asmens gyvenimą arba pajamas, vertybinė orientacija yra sritis, apie kurią žmonės kalba nenoriai. Antra, labai svarbus anonimiškumo ir vertybinės orientacijos aspektas, yra prielaida, kad interviu metu, kurį organizuoja „kolega“ gali būti daug atsakymų, „žinant kaip atsakyti“, o pildant anketas anonimiškai tikimasi, kad jos bus užpildytos atviriau. Pridedant du svarbius interviu trūkumus – subjektyvią interviuotojo įtaką respondentui bei interviu brangumą lyginant jį su anketavimo metodu – pasirinktas anketavimo metodas.

Siekiant užtikrinti aukštą atsakymo procentą, dėl kiekvienos anketos bus susitarta individualiai. Jos padalintos socialiniams darbuotojams ir pedagogams - žmogui, savanoriškai sutinkančiam dalyvauti tyrime. Su tyrimo tikslu respondentai bus supažindinami prisistatomojoje kalboje.

Standartizuotą anketą sudaro 46 klausimai. 40- 46 papildomi anketos klausimai, susiję su asmeniniais respondento duomenimis, kuriuose respondentas nurodo savo socialinę – demografinę padėtį, amžių bei lytį.

Klausimyną sudaro 2 klausimų grupės: pirmojoje klausimų grupėje respondentams pateikiami klausimai susiję su požiūriu į žmogų, antroje – požiūris į atliekamą darbą; savos profesijos vertinimas.

Uždarų klausimų anketoje yra 11, 1 anketos klausimas yra pusiau uždaras. Siekiant išsiaiškinti, kaip socialinių paslaugų tiekėjai vertina savo klientus, anketoje pateikiamos dvi vertinimų skalės (20 teiginių), kuriose klientai vertinami labai pozityviai (7 balai), negatyviai (1 balas). Taip pat anketoje yra 7 atviri klausimai. Atviri klausimai formuoti ir pateikti dėl svarbios priežasties: norint sužinoti respondentų nuomonę, „neprimetant“ subjektyvių variantų (pvz.: „Mano darbas man patinka, nes.“; „Man kelia rūpestį...“ ir pan..)

Šiame tyrime yra 2 kiekybiniai kintamieji - t.y. darbo stažas tiesioginiame socialiniame darbe su klientu bei amžius. Kiti kintamieji kokybiniai. Tiriamųjų atsakymai į kiekvieną anketos klausimą, kurių didžioji dalis buvo uždaro tipo, įvertinti nominaline (pavadinimų) skale. Atsakymai į atviro tipo klausimus išanalizuoti kokybiškai, išskirtos jų kategorijos irgi pažymėtos nominalinėje skalėje.

2.3. Tyrimo eiga

Siekiant išsiaiškinti socialinių darbuotojų požiūrį į žmogų bei analizuoti, kokią reikšmę žmogaus samprata turi socialinio darbo profesijos vertinimui, 2008 m. kovo – gegužės mėnesiais buvo atliekamas kiekybinis tyrimas, kuriame dalyvavo 89 respondentai (tyrimo tame tarpe ir respondentų demografinis pristatymas skyriuje 3.1.)

Tyrimo metu buvo skambinama į įvairias valstybines ir nevyriausybinės organizacijas, kuriose teikiamos įvairios socialinės paslaugos; dirbama su žmonėmis, priklausantiems įvairioms socialinėms rizikoms. Tyrime suplanuota apklausti 103 respondentus, nes tyrimo išvadų reikšmingumas yra reprezentatyvesnis tuomet, kai tyrime dalyvauja bent šimtas ir daugiau respondentų; procentinis duomenų pasiskirstymas aiškesnis, sklandesnis tuomet, kai dalyvių skaičius yra neporinis.

78 proc. anketų buvo surinktos tradiciniu „rankiniu“ būdu, kita dalis anketų buvo užpildytos elektroniniu būdu. Dalinant anketas buvo paaiškinamas (pakartojamas) tyrimo tikslas ir anketos užpildymo būdas, kuomet anketos buvo siunčiamos elektroniniu būdu, anketos užpildymo būdas buvo paaiškintas laiške. Kadangi tyrime dalyvavo socialinio darbo ekspertai – praktikai, elektroninis bendradarbiavimas vyko sklandžiai, anketos išsamiai ir tvarkingai užpildytos. Elektroninio bendradarbiavimo dėka buvo užtikrintas ne tik respondentų duomenų konfidencialumas, bet ir respondentų anonimiškumas. Ir vienu, ir kitu atveju buvo susitarta, kad anketų užpildymo laikas yra trys dienos. Vis dėlto antrasis būdas lėmė mažesnę atsako dažnį (81 proc.). Galima mažesnio atsakymo dažnio prielaida, tas pats respondento anonimiškumas. Tiesioginis bendradarbiavimas lėmė (93 proc.) atsako dažnį. Bendras atsakymo dažnis 86,4 proc.

Tyrimas planuotas šiose valstybinėse ir nevyriausybinėse organizacijose:

Motinos ir vaiko pensionatas (Vilnius); Kalvarijos pensionatas (Kalvarijos sav.); Ilguvos pensionatas (Šakių raj.); Fabijoniškių pensionatas (Vilnius); J. Matulaičio šeimos pagalbos centras (Vilnius); Alytaus bendruomenės užimtumo dienos centras (Alytus); Jonavos rajono pensionatas (Jonavos raj.); Alytaus pataisos namai (Alytus); VšĮ „Sugrižimas“ (Kaunas); Vilniaus miesto nakvynės namai (Vilnius); Alytaus apskrities sutikusio vystymosi kūdikių namai (Alytus); Vilniaus Ozo vidurinė mokykla (Vilnius); Vilniaus Jono Basanavičiaus vidurinė mokykla (Vilnius); Vilniaus Antano Vienuolio pagrindinė mokykla (Vilnius); Vilniaus SOS vaikų kaimas (Vilnius) Nevyriausybė religinė organizacija „Gyvybės versmė“ (Kaunas); Šakių rajono neįgaliųjų draugija (Šakiai); Kalvarijos savivaldybės neįgaliųjų draugija (Kalvarijos sav.); Alytaus miesto neįgaliųjų

draugija (Alytus); Jonavos rajono neįgaliųjų draugija (Jonava); Alytaus moterų krizių centras (Alytus); Kauno moterų draugija (Kaunas); Kauno nepilnamečių pataisos namai (Kaunas); Lietuvos kurčiųjų draugija/ Alytaus skyrius (Alytus); Vilniaus rajono savivaldybė. Socialinės paramos skyrius (Vilniaus r.); Alytaus rajono savivaldybė. Socialinės paramos skyrius (Alytaus r.); Alytaus miesto savivaldybės administracija. Socialinės paramos skyrius (Alytaus m.); Simno specialioji mokykla (Alytaus r.), Šeimos paramos centras (Vilnius); Jaunimo psichologinės paramos centras (Vilnius), NVO „Gyvenimo vartai“ (Kaunas).

2.4. Duomenų apdorojimas

Kiekybinė analizė atlikta SPSS programa: apskaičiuoti atsakymų dažniai, sudarytos tiriamųjų pasiskirstymo pagal atsakymų dažnius lentelės ir pasiskirstymas kiekvienu atskiru klausimu atvaizduotas diagramomis.

Hipotezių pasitvirtinimo/nepasitvirtinimo statistinis reikšmingumo lygmuo įrodytas χ^2 nepriklausomumo kriterijumi (dominuojantiems atsakymams nustatyti) ir χ^2 suderinamumo kriterijumi – ryšio tarp kelių (dažniausiai dviejų) kintamųjų, įvertintų nominaline skale stiprumo lygmeniui nustatyti.

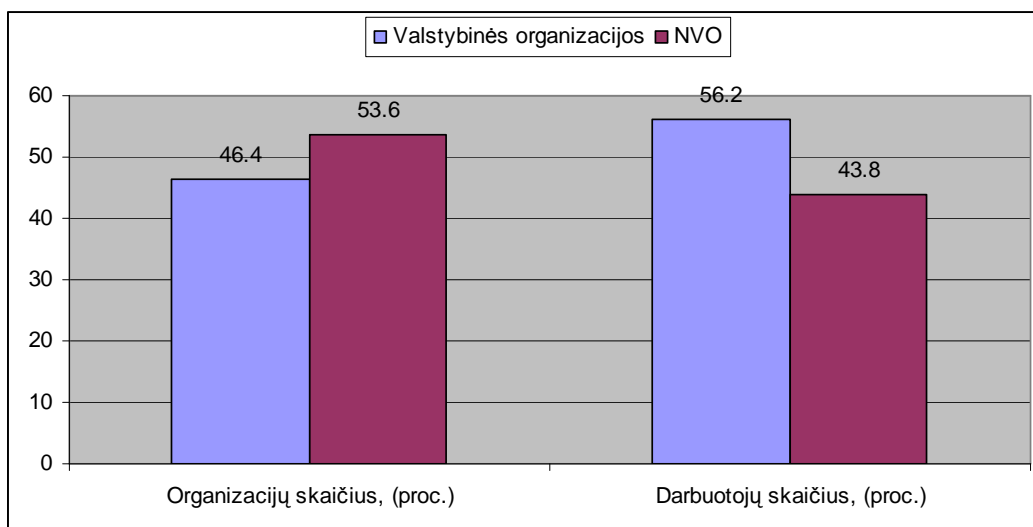
Tiriant priklausomybę tarp kokybinių kintamųjų, tokių kaip nuostatos, požiūris, jie buvo koduojami kaip kiekybiniai ir naudojamas χ^2 nepriklausomumo kriterijus. χ^2 nepriklausomumo kriterijus parodo, ar tarp tiriamųjų atsakymų požymių yra priklausomybė.

3. TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ IR INTERPRETACIJA

3.1. Demografinių tyrimo duomenų pristatymas

Anketinės apklausos tyrimui buvo paruošti 103 klausimynai: užpildytos 89 anketos, neatsakytų ir negražintų – 14, atsakymo dažnis **86,4 proc.** Neatsakytų anketų procentas – 13,6 proc.

Magistro darbo tyrime dalyvavo 28 valstybinės ir nevyriausybinės organizacijos, dirbančios su skirtingų rizikų ir poreikių klientais (kūdikiais; vaikais; devintinio elgesio paaugliais; paaugliais, kurie yra padarę sunkių nusikaltimų; žmonėmis, turinčiais fizinę negalią, žmonėmis, turinčiais proto negalią; kaliniais, žmonėmis, turinčiais įvairių priklausomybių (alkoholis, narkotikai); vienišomis mamomis; seneliais. Tyrime dalyvavusių valstybinių organizacijų skaičius - 13; nevyriausybinių organizacijų skaičius - 15. Tyrime dalyvavusiose valstybinėse organizacijose dirbančių socialinių darbuotojų (pedagogų) skaičius - 50, nevyriausybines organizacijose - 39. Procentinę tyrime dalyvavusių valstybinių ir nevyriausybinių organizacijų išraišką bei procentinę tyrime dalyvavusių darbuotojų skaičių iliustruoja 1 paveikslėlis.

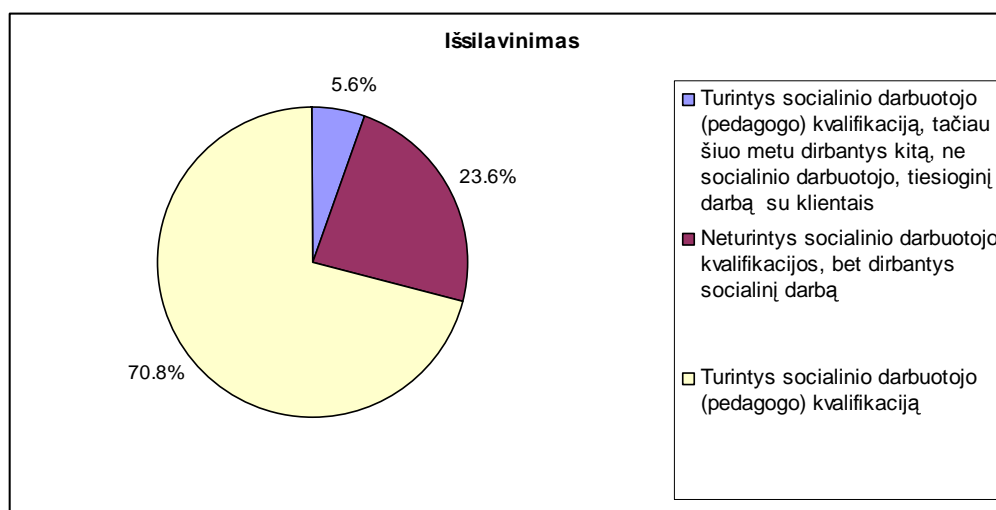


1 pav. Procentinė tyrime dalyvavusių valstybinių ir nevyriausybinių organizacijų bei jose dirbančių socialinių darbuotojų/ pedagogų išraiška

Socialinis darbas priskiriamas prie tų specialybių, kurias dažniausiai renkasi moterys, šiame tyrime dalyvavo 13 vyrų, kurie sudarė 14,6 proc. visų respondentų skaičiaus ir 76 moterys t.y. 85,4 proc. Socialiniai darbuotojai vyrai dažniau nei tyrime dalyvavusios moterys dirba su kaliniais, devintinio elgesio paaugliais ir jaunuoliais, linkusiais daryti sunkius nusikaltimus.

Tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų/pedagogų didžioji dauguma yra tarp 30 ir 50 metų amžiaus, tai sudaro 64 proc. visų respondentų skaičiaus, 8 tyrime dalyvavę respondentai turi daugiau nei 50 metų, t. y. 8,9 proc. visų respondentų skaičiaus. Svarbu pastebėti, kad skiriasi nevyriausybines ir valstybines organizacijas dirbančių socialinių darbuotojų/pedagogų amžius: nevyriausybines organizacijas dirbančių darbuotojų amžiaus vidurkis – 29 metai, valstybines organizacijas – 43 metai. Vyriausiajai tyrimo dalyvei 73 metai, jauniausiems – 24.

Respondentai, turintys socialinio/pedagogo darbuotojo kvalifikaciją, sudaro 70,8 proc. visų tyrime dalyvavusių respondentų, dar 5 respondentai turi socialinio darbuotojo arba pedagogo kvalifikaciją, tačiau šiuo metu nedirba socialinio darbo (auklėtojos 2; auklė 1; grupės vadovė 1; kineziterapeuto padėjėja 1), tačiau dirba tiesioginį darbą su klientais. 23,6 proc. tyrimo dalyvių neturi socialinio darbo kvalifikacijos, tačiau dirba tiesioginį darbą su klientais, yra formaliai įdarbinti kaip šios srities specialistai. Dauguma jų turi aukštąjį išsilavinimą (pvz.: psichologo; pedagogo(3), teisininko, finansininko); 3,4 proc. respondentų neturi aukštojo ir aukštesniojo išsilavinimo, dirbdami tiesioginį socialinį darbą su klientais. 3,4 proc. t.y. 3 tyrimo dalyviai, neturintys aukštojo išsilavinimo dirba valstybinėje organizacijoje. Pagal išsilavinimo požymį suskirstytus tyrimo dalyvius iliustruoja 2 pav.



2 pav. Procentinis socialinių darbuotojų/pedagogų pasiskirstymas pagal įgytą išsilavinimą

Pagal darbo stažą ir miestą, kuriame dirba respondentai pasiskirstė taip: 37,2 proc. tyrimo dalyvių dirba nuo 2 iki 5 metų; 32,7 proc. respondentų nuo 5 iki 10; nuo 10 iki 20 metų su klientais - 21,3 proc. ir virš 20 metų darbo stažas - 8,8 proc.

37,2 proc. respondentų dirba didmiestyje; 40,4 proc. – apskrities centre; 22,4 proc. tyrimo dalyvių dirba rajone esančiose organizacijose.

3.2. Individuali socialinio darbuotojo žmogaus samprata

Siekiant išsiaiškinti socialinių darbuotojų bei socialinių pedagogų požiūrį į klientus, respondentams buvo pateikti 2 atviri ir 2 uždari klausimai, pateiktos ir prašomos užpildyti 2 vertinimų skalės.

Antruoju anketos klausimu buvo paprašyta trimis žodžiais apibūdinti savo klientus. Paaaiškėjo, kad vieni respondentų atsakymai orientuoti į klientų asmenines savybes (pvz. ištvėringas, nuoširdus); kiti respondentų atsakymai orientuoti į klientų poreikius (pvz. siekiantys savarankiškumo; norintys išsipasakoti); trečioji atsakymų grupė orientuota į klientų trūkumus (pvz.: asocialūs, narkomanai), ketvirtoji - klientų privalumus (turintys humoro jausmą; geranoriški); penktosios grupės respondentų atsakymai orientuoti į klientų galimybes (pvz. sunkiai auklėjami; nežinantys, kaip išspręsti savo problemas).

Keletas atsakymų netiko nei prie vienos kategorijos: pvz.: „bloga šeima“; „tėvų palikti vaikai“. Šie apibūdinami nėra nei kliento trūkumas nei privalumas, nei asmenybės savybė, būtų labai neprofesionalu priskirti ją kliento galimybių ribojimui, šie du apibūdinimai galėtų sudaryti grupę, apibūdinančią klientų problemų priežastis.

Tokie klientų apibūdinimai kaip „vaikai“, „neįgalūs“ yra įvardijimas klientų grupės, su kuria dirbama, tačiau analizei ir interpretacijai duomenys yra netinkami.

Dar viena problema, su kuria susidūrė darbo autorė, tai nežinojimas, kokia kategorijai priskirti tam tikrus požymius, pvz.: kliento impulsyvumas. Tai trūkumas ar privalumas? Impulsyvumas galėtų reikšti, tai, kad klientai nekonstruktyviai, spontaniškai bando išspręsti problemą, neapgalvoja savo elgesio pasekmių, o gal staigiai imasi pateiktų užduočių, greitai ir atvirai išsako savo nuomonę. Kadangi ši impulsyvumo sąvoka buvo pavartota šalia kitų, klientų trūkumus įvardijančių žodžių, jis taip pat priskiriamas prie kliento trūkumų. „Nenuspėjamas“ taip pat dviprasmiškas apibūdinimas, jis buvo pavartotas šalia pozityvių sąvokų, todėl priskiriamas vienai iš jų. „Vidutiniškas“ tai gerai ar blogai? „Asmenybių“ visuomenėje, tai galėtų būti trūkumas, bet vidutiniškumą galima sieti su neutralia pozicija, bendraujant su aplinka.

Tyrimo autorė, analizuodama gautus duomenis pastebėjo, kad kai kurie klientų apibūdinimai kartojasi. Apibūdinimas „nemotyvuoti“ klausimynuose pasikartojo keturis kartus; „pasyvūs“ – keturis kartus; „problematiški“ – penkis. Taip pat klausimynuose penkis kartus pasikartojo apibūdinimas „nuoširdūs“.

Kategorijų, pagal kuriuos buvo apibūdinami klientai, skirstymą iliustruoja lentelė 1. (Lentelėje pateikiami apibūdinimai pažymimi po vieną kartą, sinonimai prirašyti šalia).

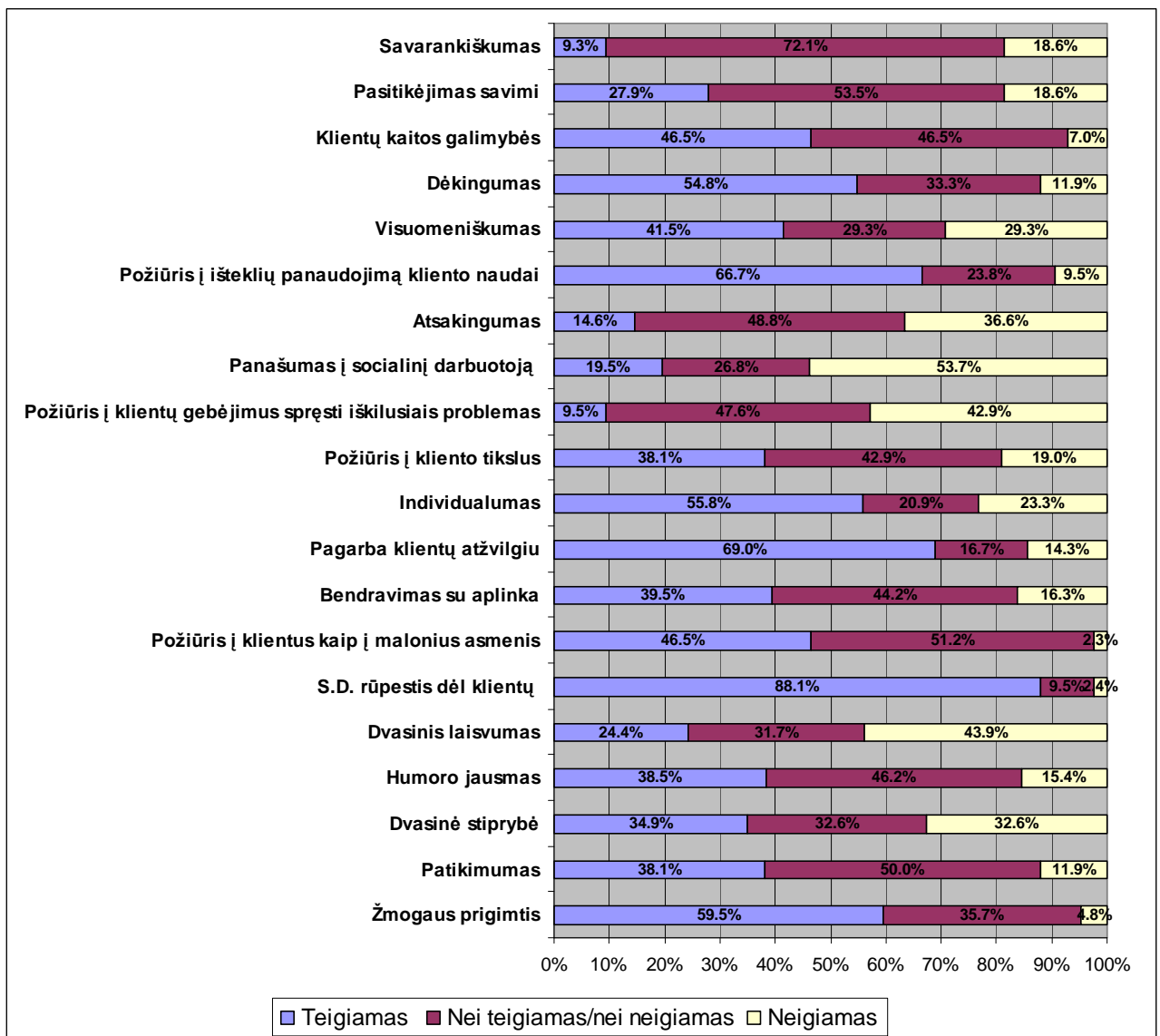
1 lentelė. Kategorijos, atspindinčios socialinių darbuotojų/pedagogų klientų apibūdinimą

Orientacija į asmenines klientų savybes	Orientacija į klientų poreikius
Nuoširdūs Linksmi Atviri Agresyvūs Dirglūs Kantrūs Uždari	Nežinantys, kaip išspręsti savo problemas Norintys bendrauti; norintys išsipasakoti, pasiguosti Vaikai, kurie nori gero laisvalaikio Paaugliai, kurie turi socialinių problemų Vieniši Reikalingi pagalbos Atstumti vaikai Daug besitikintys
Orientacija į klientų trūkumus	Orientacija į kliento privalumus
„Sunkūs“ Įkyrūs Nemotyvuoti Pasyvūs Problematiški Nenorintys įdėti pastangų pokyčiams pasiekti Konfliktuojantys Sugebantys manipuliuoti žmonėmis Asocialūs Abejingi Napatikimi Gynybiški	Potencialūs Turtingi patirtimi ir išgyvenimais Geranoriški Organizuoti Turintys humoro jausmą Atidūs Nenusipėjami „Stiprūs silpnume“ Išsvermingi Malonūs Žmogiški Įdomūs Tolerantiški Linkę į bendradarbiavimą Nuoširdžiai tiesmukiški Nepareigingi
Orientacija į klientų galimybes	
Turintys mažiau galimybių Pasimetę Pažeisti Greitai, lengvai pažeidžiami Emociškai labilūs Sunkiai auklėjami Turinys asmenybės sutrikimų Priklausomi nuo narkotikų, alkoholio Turintys daug problemų Siekiantys savarankiškumo Nuskriausti Sugniuždyti Nepasitikintys savimi Socialiai kompleksuoti	

Analizuojant duomenis, tenka pastebėti, kad dalis respondentų vienareikšmiškai vertina savo klientus: jeigu klientas vertinamas pozityviai, dažnai tas pozityvumas matomas visuose trijuose apibūdinimuose (Pvz.: dėmesingi, nuoširdūs, siekiantys savarankiškumo), o jeigu klientas vertinamas negatyviai – visi trys apibūdinimai yra neigiami (sugniuždyti, atstumti, nemotyvuoti). 89 užpildytose anketose vienareikšmišką klientų vertinimą galima rasti – 30. Vienareikšmiškai gerai – 12 (13,4 proc.); vienareikšmiškai blogai 18 anketų t.y. 20,2 proc. Dauguma likusių respondentų 44,9 proc. savo klientus vertina labiau pozityviai negu negatyviai (du apibūdinimai iš trijų yra pozityvūs).

Antrasis būdas, padedantis išsiaiškinti apklaustųjų požiūrį į klientą, yra analizė duomenų, gautų iš vertinimų skalių. Kiekvienas tyrimo dalyvis pagal tam tikrus požymius vertino savo klientą arba santykį su klientu. („Koks dažniausiai yra Jūsų klientas?“) 7 balai atiko labai teigiamą požiūrį į tam tikrą kliento požymį (pvz.: kliento humoro jausmas, patikimumas, atsakingumas, galimybė keistis ir tobulėti ir t.t.) 1 balas atitiko labai neigiamą požiūrį į atskirą kliento požymį (humoro jausmo nebuvimas, nepatikimumas, atsakomybės stoka, t.t.). Plačiau analizuojant klientų vertinimo sistemą, 7-5 įvertintas požymis priskiriamas teigiamai nuostatai; 4- 3 nei teigiamai/ nei neigiamai nuostatai ir 2 – 1 neigiamai nuostatai. Tyrimo duomenų pasiskirstymą pagal tai, kaip socialiniai darbuotojai/ pedagogai vertina savo klientus iliustruoja 3 pav.

Duomenų analizė parodė, kad tyrime dalyvavę socialiniai darbuotojai bei socialiniai pedagogai teigiamiausiai vertina klientų: dėkingumą, kliento prigimtį, įvertindami, kad jų klientai iš prigimties geri; santykiuose tarp socialinio darbuotojo ir kliento, teigiamai vertinama pagarba klientų atžvilgiu, organizacijos išteklių panaudojimas, siekiant padėti klientui spręsti iškilusias problemas bei rūpestis dėl klientų. Neigiamai tyrimo respondentai vertina klientų savarankiškumą, atsakingumą.



3 pav. Tyrimo duomenų pasiskirstymą pagal tai, kaip socialiniai darbuotojai/ pedagogai vertina savo klientus

Pateikti duomenys apie klientų panašumą į konkretų socialinį darbuotoją, leidžia daryti prielaidą, kad klientai yra šiek tiek nuvertinami. Net jeigu klientas vertinamas labiau pozityviai negu negatyviai pagal kitus požymius, vertindamas jo panašumą į save socialinis darbuotojas dažniau nemano, kad jis panašus (3-1 balai) negu, kad panašus į jį (7-4 balai). 53,7 proc. respondentų mano, kad klientai į juos nepanašūs; 35,3 proc. iš jų kategoriškai paneigia panašumą į save, įvertindami klientą 1 balu. 19,5 proc. respondentų mano, kad klientai į juos panašūs; visgi 17 proc. iš jų panašumą įvertino 4 balais. Nuvertinimo prielaidą iš dalies patvirtina ir tai, kad 42,9 proc. respondentų tiki, jog klientas nepajėgus išspręsti savo problemų., bei 43,9 proc. respondentų neigiamas požiūris, kad turi laisvą valią ir atsakomybę keisti savo gyvenimą.

Analizuojant duomenis, nustatyti ryškūs respondentų požiūrio į klientą arba santykį su klientu skirtumai tarp socialinių paslaugų teikėjų, dirbančių nevyriausybinėse organizacijose ir dirbančių valstybinėse organizacijose. Iš 20 vertinimo požymių skirtumai pasitvirtino pagal 6 labai svarbius požymius. Nevyriausybinėse organizacijose dažniau nei vyriausybinėse organizacijose manoma, kad klientai yra iš esmės geri ($p = 0.001 < 0.05$); dvasiškai stiprūs ($p = 0.036 < 0.05$); labiau verti socialinių darbuotojų/pedagogų rūpesčio ($p = 0.01 < 0.05$); verti pagarbos ($p = 0.001 < 0.05$); panašūs į socialinį darbuotoją ($p = 0.012 < 0.05$); atsakingi ($p = 0.009 < 0.05$).

Pasitvirtino prielaida, kad tie respondentai, kurie patys klientus apibūdino pozityviai ir pozityviau negu neigiamai, vertindami juos pasirinkdavo teigiamesnius vertinimus, o tie klientai, kurie patys klientus įvertino neigiamai ir neigiamiau negu teigiamai, vertindami juos pagal atskirus požymius įvertino neigiamiau ($p < 0,05$ tinka 18 vertinimų pagal atskirus požymius iš 20). Taip pat išaiškėjo, kad tie respondentai, kurie savo klientus vertina labiau neigiamai, lygiai taip pat, kaip respondentai, vertinantys klientus labiau teigiamai, mano, kad klientai yra verti jų rūpesčio. Kalbėdami apie klientų savarankiškumą, visi respondentai, nepriklausomai nuo to, kaip jie įvertino savo klientus, savarankiškumą vertina nei neigiamai/nei teigiamai.

Tyrimo dalyviams taip pat buvo pateikti du uždari ir vienas atviras klausimas, kurie turėjo padėti išsiaiškinti individualų socialinio darbuotojo arba socialinio pedagogo požiūrį į klientus. Šie klausimai buvo pateikti, siekiant išsiaiškinti klientų problemų priežastis. 18 anketos klausimas buvo orientuotas į tyrimo dalyvių nuostatą apie neigiamą socializuojančių institutų įtaką ankstyvojoje vaikystėje ir jų pasekmes vaiko ateityje („Kaip Jūs manote, ar netinkamoje, priešiškoje aplinkoje augęs vaikas, gali išaugti doru žmogumi?“), ir 19 – tuoju anketos klausimu paprašyta pakomentuoti pasirinktą atsakymą.

Tyrimo dalyvavusių respondentų atsakymų pasiskirstymas: „Taip“ (netinkamoje, priešiškoje aplinkoje augęs vaikas, gali išaugti doru žmogumi) – 22,5 proc.; „Labai dažnai taip“ – 8,9 proc.; „Kartais taip“ – 52,8 proc.; „Labai dažnai ne“ – 15,8 proc.

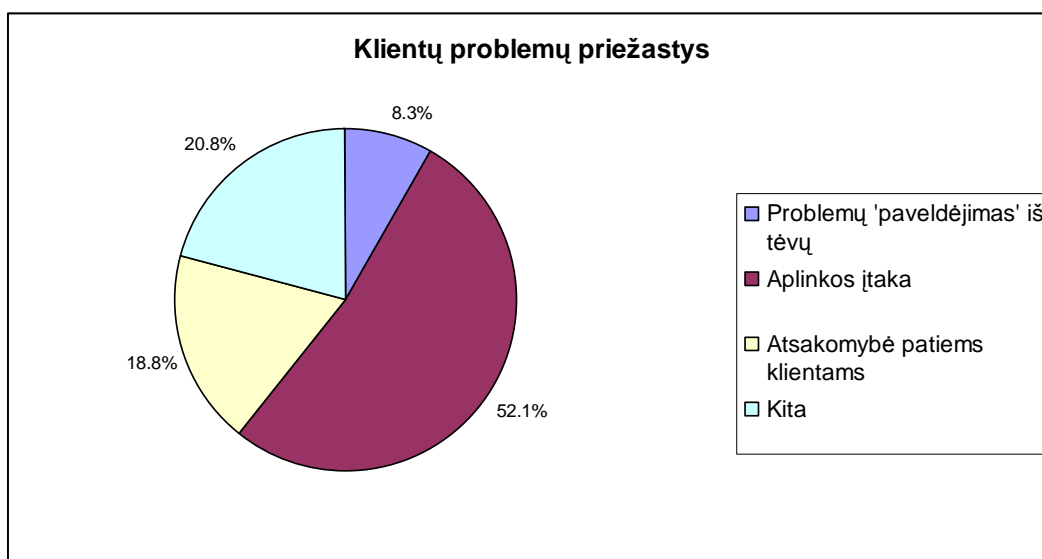
Tyrimo dalyviai, kurie pritarė pateiktam teiginiui, komentuodami savo pasirinkimą pažymėjo, kad jeigu „dirbant su vaiku atrandamas metodas ir būdai ir jis yra paimamas iš buvusios aplinkos, sėkmės rodiklis yra labai didelis“, arba „ne viskas priklauso nuo aplinkos, žmoguje gali susiformuoti gan padorios vertybės, kurios jį veikia.“ „Jis gali norėti būti kitokiu“, arba „nes jį bet kada gali paveikti, koks nors doras žmogus arba jis gali patirti kur nors iš ko nors meilę ir priėmimą ir atleisti visiems jį skaudinusiems žmonėms bei išsivaduoti iš savo blogio“.

Apžvelgiant visus pritariamuosius komentarus („taip“; „labai dažnai taip“) 85,3 proc. pritariančiųjų orientuoti į naujus pozityvius ir priimančius socialinius institutus, kurie turi teigiamą įtaką žmogaus kaitai. Įvadinėje šio darbo dalyje toks požiūris į žmogų įvardijamas kaip tikėjimas žmogaus resocializacijos galimybėmis. 14,7 proc. pritariančiųjų tiki asmens savybėmis ir dvasiniu žmogaus laisvumu ir jo galimybe keistis, pasirinkti.

Tyrimo dalyviai, kurie paneigė pateiktą teiginį, komentuodami savo pasirinkimą pažymėjo, kad „elgesys yra mēgdžiojamas, blogos sąlygos daro įtaką“; arba „įgimti genai“, arba „gėris ugdo gėrį, o blogis - blogį“.

Didžioji respondentų dauguma mano, kad kartais netinkamoje, priešiškoje aplinkoje augęs vaikas, gali išaugti doru žmogumi. Tačiau komentuodami pasirinktą atsakymą pastebi, kai tai daugiau išimtis, negu „kasdienybė“

Socializuojančių institutų galią asmenybės formavimosi procese patvirtina socialinių darbuotojų ir pedagogų požiūris, kad dėl klientų problemų dažniausiai yra kalta aplinka, kurioje jie auga(o). Klientų problemų priežastis iliustruoja 4 pav.



4 pav. Procentinė klientų problemų išraiška. Tyrimo dalyvių požiūris.

Duomenis pagrindžia 2006 metais Vilniaus mieste daryto tyrimo rezultatai (Švedaitė, 2006). 2006 metais daryto tyrimo metu 67,3 proc. respondentų sutiko su teiginiu, kad „klientų problemos yra neigiamos socialinės aplinkos ir sąlygų pasekmė. Šio tyrimo duomenimis 52,1 proc. tyrimo dalyvių (didžioji dauguma) mano, kad už klientų problemas yra atsakinga socialinė aplinka, kurioje jie užaugo. 21,7 proc. respondentų 2006 metais tyrimo metu pritarė, kad „kai kurie žmonės pasirenka probleminį gyvenimo būdą. Tai yra jų teisė ir laisvė“, diagramoje matome, kad 2008 kovą

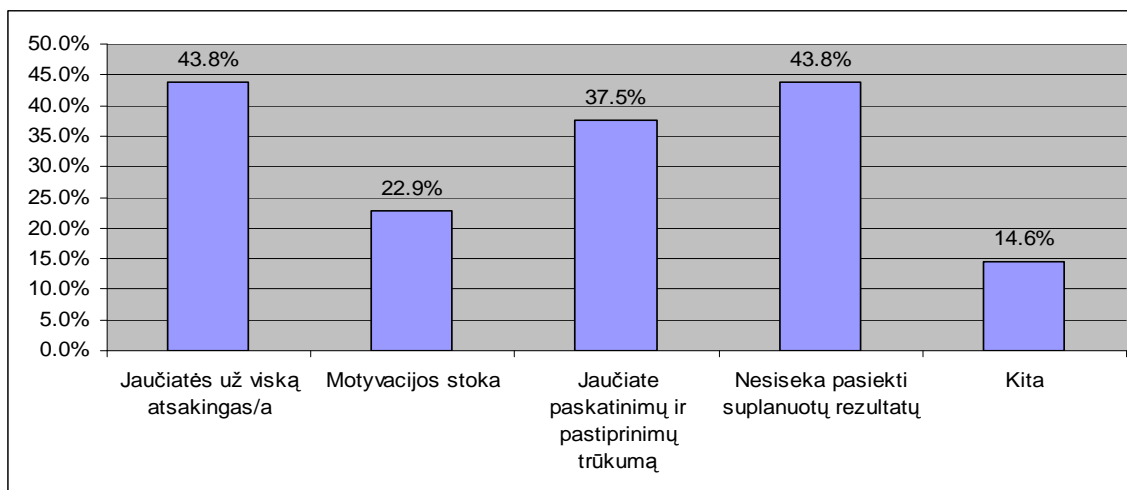
– gegužę atlikto tyrimo duomenimis, 18,8 proc. respondentų už klientų problemas neatsakingas niekas kitas, tik jie patys. 8,3 proc. respondentų mano, kad problemos paveldėtos iš tėvų.

Įvardindami kitas priežastis (nes atsakymo variantuose buvo nurodyta „kita“) trys respondentai (pagal sakinio formuotę tie, kurie dirba stacionariose organizacijose) paminėjo, kad ilgainiui už klientų problemas tampa atsakingos organizacijos, kuriose jie gyvena. Taip pat buvo pastebėta, kad daugeliui atveju tinka du variantai, už kliento problemas atsakinga aplinka ir jis pats.

3.3. Streso, dirbant tiesioginį darbą su klientais, priežastys

Duomenų analizė parodė, kad 79,2 proc. respondentų jaučia stresą darbe; 66,5 proc. tyrimo dalyvių apie darbą galvoja ir po darbo 23,2 proc. iš jų apie darbą po darbo galvoja dažnai; 28,6 proc. apie darbą namuose stengiasi negalvoti, tačiau jeigu jis/ji pasirinko šį atsakymo variantą, galima daryti prielaidą, kad negalvoti apie darą ne darbo metu sekasi ne visada.

Išsiaiškinti socialinių darbuotojų streso priežastis buvo pateikiami 3 uždari ir vienas atviras klausimas. Du klausimai buvo susiję tik su objektyviosiomis streso priežastimis apie organizacijos tikslo ir darbo uždavinių aiškumą, likusieji du klausimai buvo intymesnio, subjektyvesnio pobūdžio. Atviras klausimas leido laisvai rinktis ir pasakyti aktualius rūpesčius, kurie dirbant tiesioginį darbą su klientais, kelia didžiausią nerimą. 5 pav. iliustruojamos pagrindinės streso, susijusio su darbu, priežastys.



5 pav. Pagrindinės streso, susijusio su darbu, priežastys.

Analizuojant duomenis paaiškėjo, kad objektyvieji (tikslo ir uždavinių) veiksniai neturtėtų būti pagrindine darbo streso priežastimis, nes 65,1 proc. respondentų teigia, kad jiems darbo tikslas

yra aiškus, dar 21,3 proc. respondentų teigia, kad darbo tikslas aiškus dažnai. Taip pat 60,6 proc. respondentų teigia, kad jiems aiškūs ir pagrindiniai darbo uždaviniai. Vis dėlto pagrindiniai uždaviniai kartais neaiškūs respondentams dažniau negu neaiškus tikslas (23,5 proc. kartais neaiškūs uždaviniai, 12,3 proc. kartais neaiškus tikslas). Nepasitvirtino prielaida, kad tie respondentai, kuriems kartais neaiškūs darbo uždaviniai jautęsi už „viską labiau atsakingesni“ (21 anketos klausimas) negu tie respondentai, kurie teigia, kad darbo uždaviniai jiems yra aiškūs. Galima daryti išvadą, kad kai kurie respondentai už viską jaučiamis atsakingi, nes jiems iki galo neaiškūs pagrindiniai su darbu susiję uždaviniai, kitai respondentų daliai pojūtis, kad „jie už viską yra atsakingi“ gali kilti dėl to, kad pati organizacija iškelia labai aukštus reikalavimus dirbantiems tiesioginį darbą su klientais. Šis teiginys aktualus vertinant ir tai, kad 43,8 proc. respondentų teigia, jog jiems nepavyksta pasiekti suplanuotų rezultatų. Intensyviau analizuojant duomenis, paaiškėja, kad iš tų 43,8 proc. respondentų, kuriems sunku pasiekti suplanuotus rezultatus, 22,9 proc. trūksta motyvacijos, vadinasi kartais reikalavimai – asmeniniai ar visos organizacijos - gali būti per dideli juos įgyvendinti. Autorė pripažįsta, kad apskritai motyvacija ir teigimas, kad „motyvacijos trūksta“ yra tarsi paties socialinio darbuotojo ar pedagogo problema, todėl gali būti taip, kad ne visi respondentai šio varianto nepasitrinko todėl, kad jis jiems tikrai netiko: autorė mano, kad yra galimybė, jog jis buvo „nutylėtas“, todėl nemano, kad labai dažnai uždaviniai yra per aukšti, o motyvacijos netrūksta, tiesiog daro prielaidą, kad galėtų būti ir taip. Kadangi klausimas buvo pusiau uždaras ir liko laisva galimybė pasirinkti kita tarp pažymėtų streso priežasčių taip pat įvardinta, kad „per trumpi terminai atlikti kartais nepamatuojamus darbus“.

Tarp kitų streso priežasčių dar pažymėtas sudėtingas biurokratinis aparatas, įtampa tarp darbuotojų, menka klientų motyvacija, darbo patirties stoka.

Valstybinėse ir nevyriausybinėse organizacijose dirbantys socialiniai darbuotojai ir pedagogai jaučia vienodas streso priežastis. Šis teiginys pasitvirtino, nepasitvirtinus prielaidai, kad valstybinėse organizacijose darbuotojai jaučiamis labiau už viską atsakingesni.

Analizuojant atvirą klausimą – „kas socialinio darbo praktinėje veikloje kelia didžiausią nerimą - paaiškėjo, kad respondentai nerimauja dėl gana skirtingų dalykų, kuriuos darbo autorė suskirstė į 4 kategorijas. Pirmoji, nerimo veiksniai, nulemti valstybės politikos; antroji – organizacijos, kurioje dirbama; trečioji, nerimo veiksniai, atsirandantys individualiai dirbant su klientu, 4 veiksniai, kurie susiję su visuomenės požiūriu į socialinį darbą. Beje, nerimo veiksniai susiję su tiesioginiu darbu, skirstomi į du pogrupius: vieni respondentai, kalba apie klientus abstrakčiai (pvz.: „klientų tik daugėja“), kiti aprašo nerimo veiksniai, kurie susiję su konkrečia klientų grupe (pvz.: „labai trūksta socialinių būstų“). 2 lentelėje pateikiami įvairūs respondentams nerimą keliantys veiksniai.

2 lentelė. Pagrindiniai nerimą keliantys veiksniai, susiję su darbu. Tyrimo dalyvių požiūris.

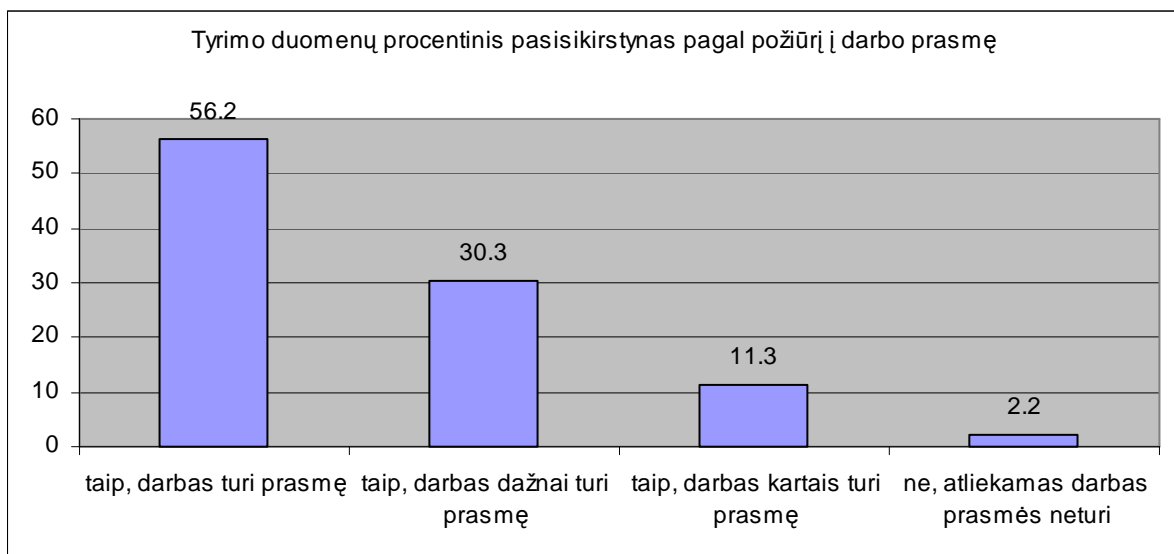
Trūkumai valstybės politikoje	Organizacijos trūkumai
Valstybė mažai investuoja į programas, kurios padėtų spręsti socialines problemas; biurokratija; įstatymų netobulumas; valstybės politikoje trūksta esminių pokyčių, kurie turėtų tiesioginės įtakos klientui.	Sunkios ir pavojingos darbo sąlygos; paskatinimų trūkumas; papildomos užduotys, nesutampančios su pareigybėmis; nestabilus finansinis pagrindas; tikslų iškraipymas; organizacijai vadovaujančių asmenų baimė inovacijoms.
Nerimas, dirbant tiesioginį darbą su klientu	Visuomenės požiūris
<p>Abstraktus nerimas Kompetencijos trūkumas; informacijos, susijusios su tam tikromis klientų grupėmis trūkumas</p> <p>Nerimas dėl savo klientų: nepritaikyti butai, smurtaujantys tėvai, išsiskolinimai, menkas materialinis saugumas, netolygus globos pasiskirstymas, nėra valstybinės programos alkoholio ir narkomanijos gydymui, trūksta socialinių būstų, ateitis vaikų, kurių neaugina tėvai, visišką negalią turinčių asmenų materialinis gerbūvis, augantis psichoaktyvių medžiagų vartotojų skaičius.</p>	Socialinis darbas nelaikomas prestižine specialybe; visuomenės netolerancija profesijos ir klientų atžvilgiu; nepasitikėjimas socialiniu darbu; nesuprantamas socialinio darbo paklausa ir populiarumas.

Kai kurie respondentų atsakymai tinka kelioms kategorijoms, pvz. tai, kad darbuotojas jaučiasi fiziškai nesaugus gali būti tiek organizacijos, tiek visos valstybės socialinės apsaugos politikos įgyvendinimo problema. Atsakymuose taip pat teigiama, kad socialiniai darbuotojai (pedagogai) jaučiasi neturį tinkamų sąlygų, erdvės darbui organizuoti ir vykdyti. Ta pačia bendra problema galima pasakyti ir apie socialinių darbuotojų atlyginimus: valstybinėje institucijoje dirbantieji jaučiasi materialai nuvertinami, nes gauna neadekvačius darbu atlyginimus, NVO dirbantieji dažnai yra priklausomi nuo projektų, taigi nuo bendros organizacijos politikos, tačiau dažnai tai nėra adekvačių atlyginimų darbo krūviui priežastis. Beje, atlyginimo problema paminėta 17 anketų (19,1 proc.). Taigi galima daryti išvadą, kad socialiniams darbuotojams ir pedagogams nerimas kyla dėl visų socialinio darbo lygmenų, galbūt geriausiai šį teiginį galėtų iliustruoti vienos respondentės išsakytas susirūpinimas, kad „Sunku suderinti valstybės, organizacijos, kliento ir darbuotojo lūkesčius dirbant bendrą darbą“.

3.4. Socialinio darbo profesijos vertinimas

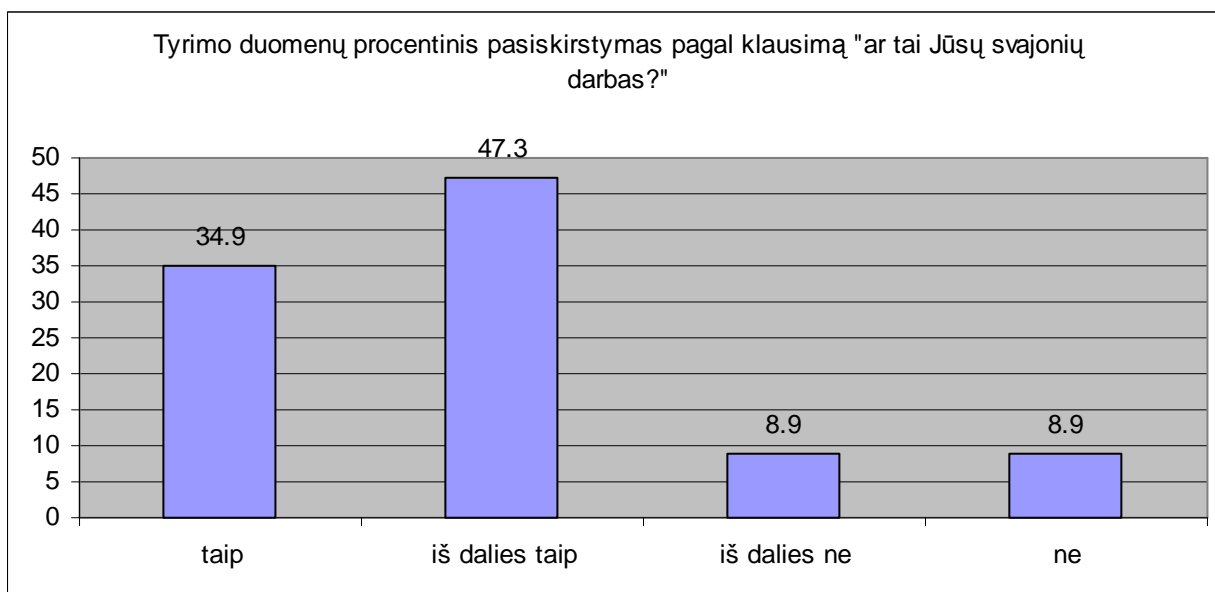
Siekiant išsiaiškinti socialinių darbuotojų požiūrį į dirbamą profesiją, buvo pateikti 5 uždari ir vienas atviras klausimai, susiję su požiūriu į darbo prasmę, didžiavimąsi juo ir pan.

Kadangi anketos klausimai, susiję su požiūriu į darbą (konkretu) ir profesiją (abstraktu) šiame magistro darbo tyrime yra labai aktualūs, kiekvieną duomenų pasiskirstymą iliustruoja atskiras paveikslėlis. 6 pav. pristatomi duomenys, kuriuose respondentai vertina atliekamo darbo prasmę. Didžioji dauguma teigia, kad jų darbas turi prasmę (50 respondentų, 56,2 proc. visų atsakiusių), 33,3 proc. respondentų mano, kad jų darbas prasmę turi dažnai, 11,3 proc. kad kartais. 2 respondentai t.y. 2,2 proc. visų atsakiusių teigia, kad jų atliekamas darbas prasmės neturi.



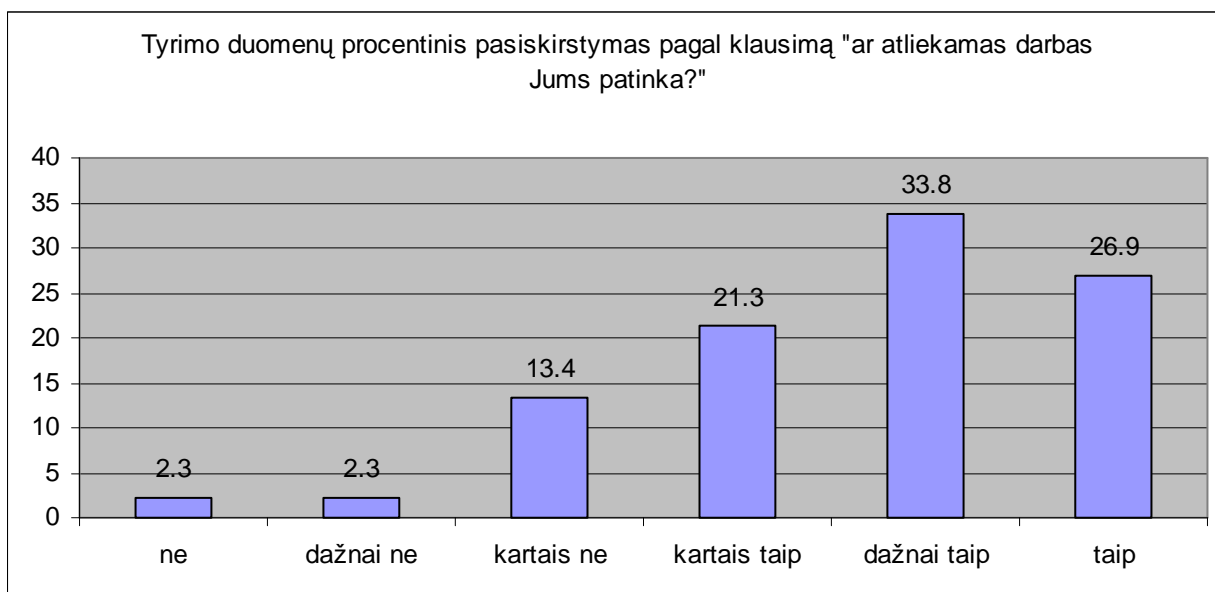
6 pav.

5 – anketos klausimas hiperbolizuotas, susijęs su respondentų vidiniais lūkesčiais, išgyvenimais. Atsakymai rodo, kad dauguma respondentų 47,3 proc. sutinka, kad atliekamas darbas iš dalies yra tas, apie kurį jie svajojo, visiškai su šiuo teiginiu sutinka 34,9 proc. respondentų, visiškai nesutinka - 8,9; o kiti 8,9 proc. respondentų su pateiktu teiginiu nesutinka iš dalies. 7 pav. iliustruoja respondentų pasiskirstymą, pagal požiūrį į darbą kaip svajonių profesiją.



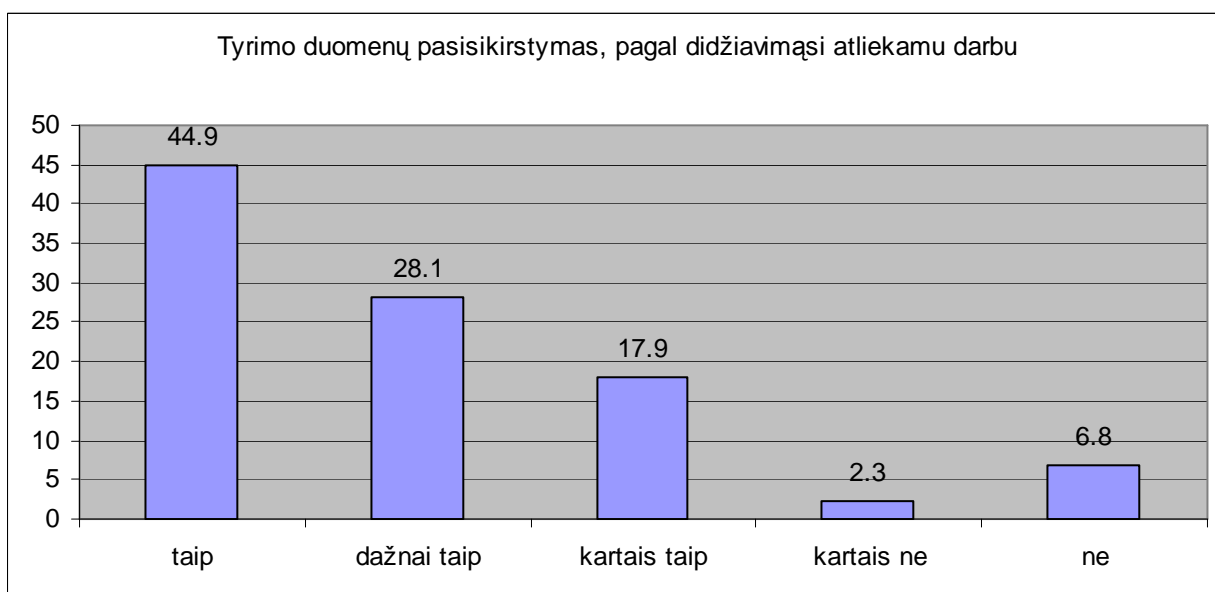
7 pav.

Konkretus klausimas apie tai, ar respondentams patinka jų atliekamas darbas iliustruotas pav. 8. Matyti, kad didesniajai respondentų daliai darbas patinka: 26,9 proc. patinka; 33,8 patinka dažnai; 21,3 proc. patinka kartais. Taigi 82 proc. respondentų darbas labiau patinka negu nepatinka. 2,3 proc. atliekamas darbas nepatinka, dar 2,3 proc. darbas nepatinka dažnai, 13,4 proc. respondentų teigia, kad darbas jiems nepatinka kartais. Taigi 18 proc. respondentų darbas labiau nepatinka negu patinka. Šios prielaidos darbo autorė sureikšminti nenorėtų, nes labai dažnai anketos teiginiams įtakos turi esama nuotaika, ypač tai aktualu vertinant simpatijas, konkrečiu atveju, darbui. Tai, kad žmogus pasirinko atsakymą „kartais taip“, o ne „kartais ne“ arba atvirkščiai gali liudyti ne nuostatą darbui, o jo emocinę būklę tą momentą. Vis dėlto svarbu pastebėti, kad skirtumas tarp tų, kuriems darbas patinka, negu nepatinka yra žymiai daugiau. Įvardindami patikimo priežastis respondentai, pirmiausiai, teigia, kad jaučiasi reikalingi (17,9 proc.); taip pat turi galimybę padėti, galimybę mokytis iš klientų, jų patyrimo taip pat nuolat mokytis tolerancijos; respondentai teigia, kad taip jie realizuoja save, priima iššūkius klientams parodyti daugiau negu jie tikisi, tokiu būdu ugdyti ir kartu ugdytis; išgyvena bendrumo ir bendravimo jausmą; mano, kad iš dalies yra menininkai, kurie nuolat nemonotoniškai kuria; dalis respondentų teigia, jaučiasi gerai dirbdami „visuomenės labui“.



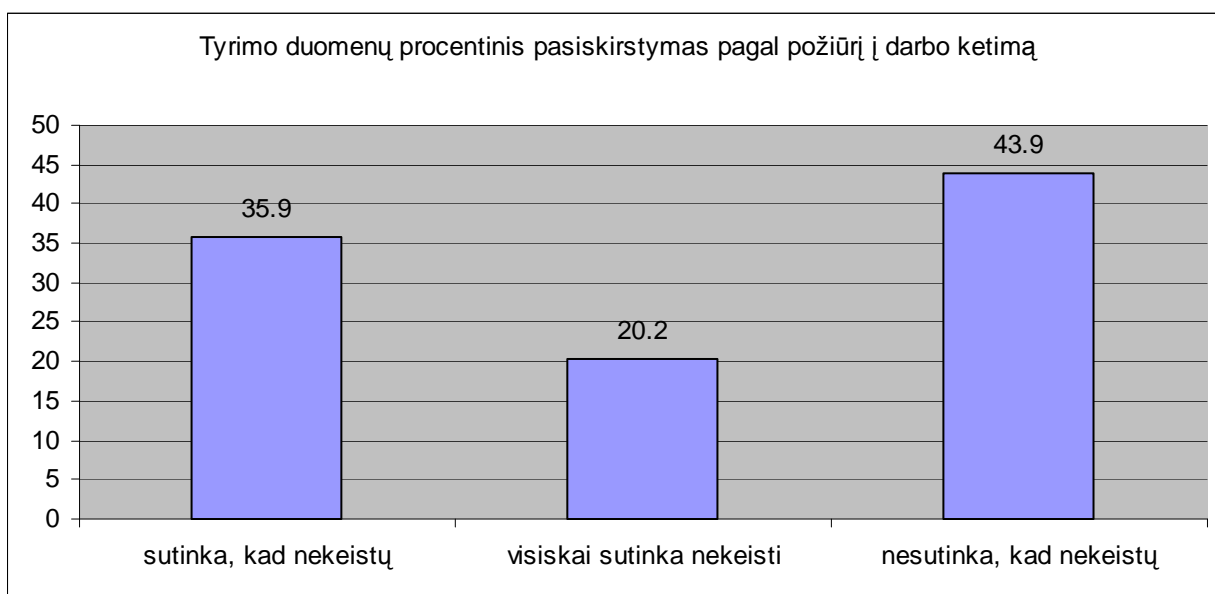
8 pav.

20 anketos klausimas yra abstraktesnis, jis orientuotas ne į konkretaus darbo vertinimą, o į profesijos vertinimą. Siekiama išsiaiškinti socialinių darbuotojų požiūrį į savo profesiją („Ar Jūs didžiuojatės savo profesija?“ Didžioji dauguma respondentų, tai iliustruoja 9 pav., teigia, kad jie savo profesija didžiuojasi (44,9 proc.). 6,8 proc. respondentų profesija nesididžiuoja. Nepasitvirtino prielaida, kad aukštąjį išsilavinimą turintys socialiniai darbuotojai/pedagogai savo profesija didžiuotųsi labiau už tuos, kurie socialinio darbuotojo kvalifikacijos neturi apskritai.



9 pav.

Nekeista tai, kad visi šie respondentai nesutiko, kad jeigu atsirastų kitas darbas, jie jo nekeistų, tačiau ir tie respondentai, kurie mato savo darbo prasmę, kuriems darbas patinka vis dėlto susiklosčius tam tikrom galimybėm pakeistų darbą arba nesutinka, kad nepakeistų turimo darbo (nesutiko, kad darbo nekeistų 43,9 proc.). Darbo tikrai nekeistų 20,2 proc., nekeistų 35,9 proc. visų tyrimo dalyvių. Svarstymai apie darbo keitimo galimybes pavaizduoti 10 pav.



10 pav.

Interpretuoti norą keisti darbą, jeigu taip susiklostytų galimybės yra sudėtinga. Darbo autorė daro prielaidą, kad pagrindinė to priežastis yra nuolatinis stresas, kurį tyrimo duomenimis, patiria apie 80 proc. socialinių darbuotojų ir pedagogų. Valstybės politikos palaikymo trūkumas, neadekvatūs darbo krūviams atlyginimai, įvairios streso priežastys (plačiau streso priežastys nagrinėtos skyriuje 3.2.1.) – gali turėti įtakos svarstymams apie kitą emociškai lengvesnį, galbūt finansiškai pelningesnį darbą.

Valstybinėse organizacijose dirbantys tyrimo dalyviai dažniau nesutiko su teiginiu, kad jeigu būtų galimybė, jie darbo nepakeistų ($p = 0.01 < 0.05$).

Paruoštame klausimyne taip pat yra klausimas susijęs pastangomis išsiaiškinti, kaip socialiniai darbuotojai ir pedagogai mato socialinio darbo profesijos vertinimą per visuomenės prizmę. 3 lentelėje atsakymai susikirdyti į tris - vertina pozityviai, laikosi neutraliai, vertina negatyviai – kategorijas.

3 lentelė. Visuomenės požiūris į socialinį darbą. Tyrimo dalyvių nuomonė.

Visuomenė socialinį darbą vertina pozityviai	Visuomenė laikosi neutralios pozicijos socialinio darbo atžvilgiu	Visuomenė socialinį darbą vertina neigiamai
24 respondentai 27 proc.	19 respondentų 20,8 proc.	46 respondentai 52,1 proc.
Socialinio darbo profesija pamažu įgyja autoritetą. Socialinio darbo profesija priimama tolerantiškai Visuomenė džiaugiasi, kad atsirado tokia profesija. Socialinio darbo profesija vertinama teigiamai. Visuomenė supranta, kad ji yra reikalinga (<i>daugiausia</i>) Visuomenė mano, kad ši profesija yra žavinga. Vertina gerai, džiaugiasi, kad atsiranda kantrių žmonių, galinčių dirbti tokį sunkų darbą.	Abejingai žiūrima į socialinio darbuotojo dirbamą darbą Visuomenė ne visada supranta, kas tai yra socialinis darbas, bet linkusi vertinti neigiamai Patenkinamai Jeigu nesusidūrę, nelabai žino, kas tai yra (<i>daugiausia</i>) Socialinį darbą vertina atsargiai	Socialinis darbas nėra vertinamas (<i>daugiausia</i>) Visuomenė mano, kad ši profesija nėra prestižiška. Visuomenė tik permeta atsakomybę, bet profesiją nuvertina Jaučiamas visuomenės skepticizmas Visuomenė mano, kad tai problemų sprendimo „žaidimas“ Socialinis darbas ir socialinis darbuotojas turi gana žemą statusą visuomenėje Visuomenė nesupranta socialinio darbo profesijos galimybių

Taigi, 3 lentelė iliustruoja, kad didesnė respondentų dauguma mano, kad visuomenė socialinį darbą vertina negatyviai, ypač dažnai respondentų (52,1 proc.) teigimu socialinis darbas yra nuvertinamas. 27 proc. respondentų teigia, kad jų manymu, socialinį darbą visuomenė vertina pozityviai ir supranta, kokia ši profesija reikalinga. Dar 20,8 proc. respondentų mano, kad nelabai visuomenė turi ką vertinti, nes iki galo nesupranta, kas tai yra socialinis darbas. Tarp nuomonių vienas atsakymas tinkantis pirmajai kategorijai, bet ne iki galo. Atsakymo autorius teigia, kad visuomenė socialinį darbą vertina pozityviai, tačiau ne kaliniams, nes tuomet manoma, kad dėl kalinių yra per daug stengiamais.

Visuomenės požiūrio į socialinį darbą svarbesni ne dėl to, kad galima būtų išsiaiškinti, ką visuomenė mano apie socialinį darbą, bet kokią įtaką ta „nuomonė“ turi socialinio darbuotojo požiūriui į save kaip tam tikros profesijos atstovą.

Statistiškai reikšminga yra prielaida, kad tie darbuotojai, kurie mano, jog visuomenė socialinį darbą nuvertina, nesutinka, kad nepakeistų darbo, jeigu atsirastų tam tikra galimybė ($p = 0.01 < 0.05$). Prielaida, kad tie asmenys, kurie mano, kad visuomenė nuvertina socialinį darbą, nesididžiuoja savo profesija, nepasitvirtino.

3.5. Veiksniai, turintys įtakos socialinio darbo profesijos nuvertinimui

Analizuojant klausimyno duomenis paaiškėjo keletas veiksnių, prisidedančių prie atliekamo darbo nuvertinimo. Dalis jų turi įtakos socialinio darbo profesijos nuvertinimui apskritai. Darbo autorė juos sukonkretino iki trumpų teiginių ir išskyrė:

- Socialiniai darbuotojai ir pedagogai linkę nuvertinti savo klientus, teigdami, kad klientai labiau į juos nepanašūs negu panašūs (53,7 proc.). Dalis tyrimo dalyvių kategoriškai nesutinka, kad klientai yra į juos panašūs (35,5 proc.).
- Socialinių darbuotojų ir pedagogų nuvertinimą galima pamatyti ir nuostatoje, kad klientai savo problemų nepajėgūs išspręsti patys (42,9 proc.).
- Socialiniai darbuotojai/pedagogai teigia, kad tik kartais priešiškoje, netinkamoje aplinkoje užaugęs vaikas gali išaugti doru žmogumi. (52,8 proc.)
- Apie 80 proc. respondentų jaučia stresą darbe. Stipriausios streso priežastys yra jautimas, kad esi už viską atsakingas.
- Socialiniai darbuotojai/pedagogai, organizacija, kurioje dirba, kelia labai didelius reikalavimus, kurie veda prie nusivylimo, kad nepavyksta pasiekti norimų rezultatų, atsiranda pervargimas, svarstymas apie darbo keitimą.
- Dalis socialinių darbuotojų/pedagogų jaučiasi nepakankamai įvertinti tiek materialiąją (atlyginimo), tiek moraliąją (visuomenės pagarbos, prestižo) prasme.
- Didelė dalis socialinių darbuotojų mano, kad valstybės politika nėra palanki kokybiškam socialinio darbo organizavimui.

3.6. Teigiamą požiūrį į profesiją lemiantys veiksniai

Analizuojant klausimyno duomenis taip pat paaiškėjo keletas veiksnių, lemiančių teigiamą požiūrį į darbą bei profesiją. Darbo autorė juos taip pat sukonkretino iki trumpų teiginių ir išskyrė. Kiekybine prasme teigiamų veiksnių yra mažiau negu neigiamų profesijos vertinimo veiksnių, tačiau kokybinė jų prasmė, darbo autorės nuomone, yra labai reikšminga:

- Dauguma respondentų savo klientus vertina labiau pozityviai negu negatyviai (58,5 proc.).
- Nuoširdumas yra ta klientų savybė, kurią respondentai paminėjo keltą kartų (šalia kitų klientų savybių).

- *Dauguma socialinių darbuotojų mato savo darbe prasmę (56,2 proc.; dar 33,3proc. mato darbo prasmę dažnai), jiems atliekamas darbas patinka (82 proc.)*
- Organizuodami ir teikdami socialines paslaugas jie jaučiasi reikalingi ir tiki, kad klientai verti jų rūpesčio, materialiuųjų ir žmogiškųjų organizacijos investicijų.
- *Socialiniai darbuotojai ir pedagogai didžiuojasi savo profesija. (44,9 proc. visiškai sutinka; dar 28,1 proc. sutinka)*

4. TYRIMO REZULTATŲ APIBENDRINIMAS

3.1. ir 3.2 skyriuose buvo analizuojamas požiūris į žmogų bei į atliekamą darbą. Išanalizavus duomenis svarbu išsiaiškinti, kaip šie du kriterijai yra priklausomi viena nuo kito. Ar pozityvus požiūris į žmogų lemia pasitenkinimą atliekamu darbu? Ar nuvertinus klientą nuvertinamas ir pats darbas? Ar nuvertinus klientą, atliekamą darbą, nuvertinama profesija apskritai?

Pozityvus požiūris į klientą turi įtakos darbą vertinti kaip patinkantį. Dauguma respondentų teigia, kad darbas jiems patinka. Vis dėlto tie socialiniai darbuotojai, kurie patys savo klientus apibūdino labiau pozityviau negu negatyviau ir manė, kad klientai yra geri, patikimi, dvasiškai stiprūs, turintys humoro jausmą, dvasiškai laisvi, verti socialinio darbuotojo rūpesčio, malonūs, lengvai bendraujantys, verti pagarbos, turi tikslų, pajėgūs išspręsti savo problemas, yra visuomeniški, dėkingi jiems, pasitikintys savimi, savo darbu yra patenkinti labiau už tuos tyrimo respondentus, kurie savo klientus pagal atskirus požymius vertino nei teigiamai, nei neigiamai arba labiau neigiamai nei teigiamai. Reikia pabrėžti, kad darbo prasmę taip pat labiau jautė tie respondentai, kurie tiki, kad klientai yra geri, patikimi, dvasiškai stiprūs ir laisvi, verti socialinio darbuotojo rūpesčio, malonūs, lengvai bendraujantys, verti pagarbos, išskirtini, turintys tikslų, visuomeniški, dėkingi jiems už atliekamą darbą. Taigi galima daryti išvadą, kad pozityvus kliento vertinimas lemia didesnę pasitenkinimą atliekamu darbu.

Dauguma tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų ir pedagogų mano, kad dėl kliento problemų kalta aplinka, kurioje jie auga ar augo. Tikėjimas socialiniais institutais socialiniame darbe yra pagrindas tikėjimo resocializuojančiais institutais, kurie kiekvienam socialiam darbuotojui kelia didelius kompetencijos reikalavimus. Dauguma tyrimo dalyvių mano, kad klientai yra verti jų rūpesčio taip pat verti materialiuju ir žmogiškųjų organizacijos investicijų. Vadinas galima daryti išvadą, kad tyrimo respondentų požiūriu galima sukurti aplinką, kurioje galėtų vykti asmenybės resocializacijos procesas. Visgi daugumos nuomone, priešiškoje aplinkoje augęs vaikas kartais gali išaugti doru žmogumi. Galbūt todėl socialiniams darbuotojams atrodo, kad jie nepasiekia išsikeltų uždavinių, jaučiasi už viską atsakingi. Socialiniai darbuotojai linkę perimti klientų problemas ir atsakomybę už jas, tai įrodo išanalizuoti tyrimo duomenys: matyti, kad respondentai nuvertina klientus, ir nors tiki, kad jie gali būti malonūs, dėkingi, geri, turintys tikslų, humoro jausmą ir t.t., tačiau į juos nepanašūs, sunkiai patys galintys spręsti problemas, neturintys atsakomybės jausmo. Darbo autorės nuomone, tai viena iš priežasčių, dėl kurios beveik pusė respondentų pakeistų darbą, jeigu atsirastų galimybė.

Vis dėlto tyrimo eigoje išryškėjo „atliekamo kasdieninio (socialinio) darbo“ ir „profesijos“ vertinimo skirtumai: atliekamam kasdieniniam darbui su skirtingų rizikų klientais žmogaus samprata turi prasmę, tačiau profesijos vertinimui žmogaus samprata prasmės neturi. Profesijos vertinimui daug didesnę reikšmę turi visuomenės nuomonė, nestabili valstybės politika socialinių paslaugų organizavimui ir įgyvendinimui, žemas socialinių darbuotojų atlyginimas. Svarbu pastebėti, kad didžioji dalis respondentų mano, kad visuomenė nuvertina jų darbą, tačiau nepasitvirtino hipotezė, kad manant, jog darbas yra nuvertinamas, savo profesija didžiuojamasi mažiau. Tam sąlygas sukuria socialinių darbuotojų ir pedagogų nuojauta, tikėjimas, kad klientui jis yra visapusiškai reikalingas: ir kaip pagalbos teikėjas, ir kaip žmogus, su kuriuo galima pasišnekėti, išsipasakoti, ir kaip pavyzdys, jog galima gyventi „kitaip“ – geriau.

TYRIMO IŠVADOS

- Analizuojant klausimynuose pateiktus duomenis, paaiškėjo, kad socialines paslaugas organizuoja ir teikia žmonės, neturintys tinkamos kvalifikacijos (23 proc. tyrimo dalyvių).
- Tyrime dalyvavę socialiniai darbuotojai/pedagogai savo klientus vertina labiau pozityviai negu negatyviai.
- Pozityviausiai socialiniai darbuotojai ir pedagogai vertina klientų prigimtinį gerumą ir dėkingumą. Santykyje su klientu teigiamai vertinamas rūpestis dėl klientų, pagarba klientų atžvilgiu, materialinių ir moralinių išteklių panaudojimas kliento gerbūviui kurti.
- Neigiamiausiai vertinamas klientų dvasinis laisvumas, gebėjimas spręsti iškilusias problemas, panašumą į socialinį darbuotoją.
- Socialiniai darbuotojai /pedagogai, kurie patys savo klientus apibūdino labiau teigiamai nei neigiamai ir vertindami pagal atskirus požymius, pasirinkdavo pozityvesnius balus, jaučia didesnę pasitenkinimą atliekamu darbu.
- Nevyriausybinėse organizacijose dažniau nei vyriausybinėse organizacijose manoma, kad klientai yra iš esmės geri, dvasiškai stiprūs, labiau verti socialinių darbuotojų ir pedagogų rūpesčio, verti pagarbos, panašūs į socialinį darbuotoją/pedagogą.
- Tie socialiniai darbuotojai, kurie linkę neigiamiau vertinti savo klientus, lygiai taip pat tiki, kad klientai verti jų rūpesčio, kaip ir tie respondentai, kurie vertina klientus pozityviai.
- Beveik 80 proc. respondentų jaučia stresą darbe; 66 proc. respondentų apie darbą galvoja ir po darbo. Pagrindinės streso priežastys: jautimasis už viską atsakingu ir nesėkmės, siekiant suplanuotų rezultatų.
- Valstybinėse ir nevyriausybinėse organizacijose dirbantys socialiniai darbuotojai/pedagogai vienodai jaučia stresą darbe, vienodos yra ir to streso priežastys.
- Socialiniai darbuotojai/pedagogai mano, kad jų tiesioginis darbas su klientais turi prasnę.

- Didžiajai respondentų daliai darbas labiau patinka nei nepatinka.
- Argumentuodama darbo patikimo priežastis, nemaža tyrimo dalyvių dalis, paminėjo, kad jaučiasi klientams reikalingi, klientai vertina jų darbą.
- Dauguma tyrimo dalyvių mano, kad dėl klientų problemų yra kalta aplinka, kurioje jie užaugo. Kadangi tyrimo rezultatai parodė, kad dauguma respondentų tiki, jog jų klientai verti pagarbos, jų rūpesčio, organizacijos materialųjų ir moraliųjų išteklių, galima daryti išvadą, kad tikima asmenybės resocializacijos procesu ir tai kuriančiomis sąlygomis.
- Valstybinė įstaigose dirbantys tyrimo dalyviai dažniau nesutiko su teiginiu, kad jeigu būtų galimybė, jie darbo nekeistų. 56 proc. dalyvių sutinka, kad atsiradus galimybei darbo nekeistų.
- Daugiau nei pusė (52 proc.) tyrime dalyvavusių respondentų mano, kad visuomenė nuvertina socialinį darbą ir mano, kad socialinis darbas nėra prestižiška specialybė.
- Pasitvirtino prielaida, kad tie darbuotojai, kurie mano, kad visuomenė socialinį darbą linkusi nuvertinti, keistų darbą, jeigu atsirastų galimybė.
- Socialiniai darbuotojai/pedagogai, dalyvaujantys tyrime didžiuojasi savo profesija.
- **Tyrimo eigoje paaiškėjo, kad žmogaus samprata turi įtakos kasdienio socialinio darbo vertinimui, nes tie darbuotojai, kurie savo klientus vertina pozityviau, jaučia didesnį pasitenkinimą atliekamu darbu. Profesijos vertinimui žmogaus samprata įtakos neturi. Profesijos vertinimui daug didesnę įtaką turi visuomenės nuomonė (profesijos prestižiškumas) bei darbo adekvatumas gaunamiems atlyginimams (materialinis gerbūvis). Atsakymą, kodėl socialiniai darbuotojai/pedagogai renkasi nepakankamai visuomenės įvertintą profesiją, darbo autorė - interpretuodama išanalizuotus duomenis - , sieja su socialinių darbuotojų/pedagogų jausmu, kad jie klientams yra reikalingi. Darbo autorės nuomone, socialiniai darbuotojai/pedagogai gauna iš klientų teigiamą atgalinį ryšį, kuris stiprina socialinio darbuotojo/pedagogo pasirinkimą dirbti socialinio darbo institucijoje.**

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Bagdonas A, 2001. Socialinis darbas Lietuvoje: raidos, praktikos ir akademinis aspektai. STEPP: VU Specialiosios psichologijos laboratorija
2. Determinizmas. Straipsnis iš Vikipedijos, laisvosios enciklopedijos. Internetinė prieiga <http://ltwikipwdia.org/wiki/Determinizmas> (žr. 2007 04 20)
3. Dunajevus E., Buzaitytė Kašalynienė J. 2006. Vaikų ir savanorių neformalios sąveikos poveikis vaikų santykiams su kitais asmenimis. STEPP: VU Specialiosios psichologijos laboratorija
4. Gailienė J., 1998. Transakcinė analizė. Šiauliai
5. Johnson L.C., 2001. Socialinio darbo praktika. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija
6. Jovaiša L., 1981. Asmenybė ir profesija. Kaunas: Šviesa
7. Franklis, V. E., 1997. Žmogus ieško prasmės. Vilnius: Katalikų pasaulis
8. Holland J. 1973. Vocational Typology and personality theory, Internetinė prieiga www.blackwell-supergy.com (žr. 2008 gegužės 10 d.)
9. Horney K. 1999. Neurotic personality of our time. London: Routledge.
10. Kuzmickas B., O.Kontas – pozityvizmo pradininkas. Internetinė prieiga <http://www.straipsniai.lt/filosofija/puslapis/9133> (žr. 2008 02 23)
11. Leonavičius V., Norkus Z., Tereškinas A., 2005. Sociologijos teorijos : [vadovėlis] . Kaunas: VDU leidykla
12. Lietuvių kalbos žodynas. Internetinė prieiga <http://www.lkz.lt/startas.htm> (žr. 2008 05 10)
13. Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodeksas. 1998. Kaunas
14. Luckerman, 2005.
15. Maceina A. 1990. Pedagoginiai raštai. Kaunas: Šviesa
16. Mickevičiūtė E. 2007. Vaikų dienos centrų socialinių paslaugų kokybės plėtojimo galimybės. Vilnius: Magistro darbas

17. Merkys G., Juodraitis A., Ruškus J., 2002. Nepilnamečių resocializacija. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla
18. Munje E. 1996. Personalizmas. Vilnius :Pradai
19. Posman L.P., 2006. Who are we? Theories of human nature. Oxford and Ney York
20. Reamer F. G., 1999. Social Work Values and Ethics. Internetinė prieiga <http://www.questia.com/PM.qst?a=o&docId=99795656> (žr. 2008 balandžio 3 d.)
21. Švedaitė B., 2006. Socialinis darbas Lietuvoje: naujos funkcinės sistemos visuomenėje atsiradimo ir vystymosi prielaidos. Vilnius
22. Thomson N., 2005. Understanding Social Work: preparting for praktice
23. Urbonienė A., 2005 Profesional motyvation of the studing social-educational work specialities and eduvational preconditions of its development. Kaunas: Summury of the Doctoral Disertation
24. Valickas. G., 1997. Psichologinės asocialaus elgesio ištakos:monografija. Vilnius: Lietuvos teisės akademija
25. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. 1948. Paryžius, JTO
26. Žalimienė L., 2003. Socialinės paslaugos. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija

PRIEDAI

Gerbiamieji,

Ši apklausa yra socialinio darbo magistro studijų dalis, vykdoma valstybinėse ir nevyriausybinėse organizacijose, kurios dirba su asmenimis, priklausantiems įvairioms rizikos grupėms. Tyrimo tikslas yra išsiaiškinti, žmogaus sampratos reikšmę profesijos vertinimui.

Tyrimas atliekamas laikantis tyrimo etikos normų, taigi Jūsų atsakymų konfidencialumas yra garantuojamas. Maloniai prašau atvirai ir sąžiningai užpildyti šią anketą. Dėkodama už bendradarbiavimą, prižadu atsiųsti atlikto tyrimo rezultatus, jeigu Jums jie atrodo įdomūs.

Jeigu prieš klausimą ar teiginį nenurodyta kitaip, pasirinkto atsakymo raidę/es apveskite

Anketa

1. Kiek metų Jūs dirbate socialinių paslaugų teikimo srityje
2. Jeigu Jums trims žodžiais reiktų apibūdinti savo klientus, kokius žodžius parinktumėte?
 - a).....
 - b).....
 - c).....
3. Kaip pasikeitė Jūsų požiūris į atliekamą darbą bėgant laikui?
 - a) Labai pasikeitė – darbas daug sunkesnis nei tikėjausi
 - b) Labai pasikeitė – darbas daug lengvesnis nei tikėjausi
 - c) Nelabai pasikeitė
 - d) Nepasikeitė – tokį darbą ir įsivaizdavau
4. Kaip manote, ar Jūsų atliekamas darbas turi prasmę?
 - a) Taip
 - b) Labai dažnai taip
 - c) Kartais taip
 - d) Kartais ne
 - e) Labai dažnai ne
 - f) Ne
5. Tai darbas, apie kurį svajojote
 - a) Sutinku
 - b) Iš dalies sutinku
 - c) Iš dalies nesutinku
 - d) Nesutinku

Kokie dažniausiai yra Jūsų klientai?

Užpildydami lentelę, pažymėkite Jums priimtinausius variantus (7 labai teigiamai, 1 labai neigiamai)

6. Iš esmės geri	7	6	5	4	3	2	1	Iš esmės blogi
7. Patikimi	7	6	5	4	3	2	1	Nepatikimi
8. Dvasiškai stiprūs	7	6	5	4	3	2	1	Dvasiškai silpni
9. Turintys humoro jausmą	7	6	5	4	3	2	1	Humoro jausmo neturi
10. Laisvi	7	6	5	4	3	2	1	Sąlygojami įvairių išorės veiksnių
11. Verti jūsų rūpesčio	7	6	5	4	3	2	1	Jūsų rūpesčio neverti
12. Malonūs	7	6	5	4	3	2	1	Nemalonūs
13. Lengvai bendraujantys	7	6	5	4	3	2	1	Problematiški
14. Verti pagarbos	7	6	5	4	3	2	1	Pagarbos vertas vienas kitas
15. Iš esmės panašūs	7	6	5	4	3	2	1	Visi skirtingi

16. Ar Jums patinka atliekamas darbas?

- a) Ne
- b) Labai dažnai ne
- c) Kartais ne
- d) Kartais taip
- e) Labai dažnai taip
- f) Taip

17. Kaip Jūsų nuomone, mūsų visuomenė vertina socialinio darbo profesiją?

.....

.....

.....

18. Kaip Jūs manote, ar netinkamoje, priešiškoje aplinkoje augęs vaikas, gali išaugti doru žmogumi?

- a) Taip
- b) Labai dažnai taip
- c) Kartais taip
- d) Kartais ne
- e) Labai dažnai ne
- f) Ne

19. Pakomentuokite savo atsakymą. Kodėl Jūs taip manote?

.....

.....

.....

20. Ar Jūs didžiuojatės savo profesija?

- a) Ne
- b) Labai dažnai ne
- c) Kartais ne
- d) Kartais taip
- e) Labai dažnai taip
- f) Taip

21. Gal galėtumėte išvardinti streso priežastis, susijusias su darbo organizavimu (pasirinkite Jūsų nuomone iki trijų svarbiausių)

- a) Jaučiatės už viską atsakingas/a
- b) Motyvacijos stoka
- c) Jaučiate paskatinimų ir pastiprinimų trūkumą
- d) Nesiseka pasiekti suplanuotų rezultatų
- e) Kita.....
- f) Streso, susijusio su darbu neįveikiu

Kokie dažniausiai yra Jūsų klientai? (7 labai teigiamai, 1 labai neigiamai)

22 Turi tikslų	7	6	5	4	3	2	1	Tikslų neturi
23. Pajėgūs išspręsti savo problemas	7	6	5	4	3	2	1	Savo problemų išspręsti nepajėgūs
24. Panašūs į mane	7	6	5	4	3	2	1	Į mane nepanašūs
25. Atsakingi	7	6	5	4	3	2	1	Neatsakingi

26. Verti materialiujų ir žmogiškųjų organizacijos investicijų	7	6	5	4	3	2	1	Neverti to, kas dėl jų daroma
27. Visuomeniški	7	6	5	4	3	2	1	Savanaudžiai
28. Dėkingi	7	6	5	4	3	2	1	Nedėkingi
29. Nuolat keičiasi ir tobulėja	7	6	5	4	3	2	1	Jau yra susiformavę vaikystėje ir nesikeičia
30. Pasitikintys savimi	7	6	5	4	3	2	1	Kompleksuoti
31. Savarankiški	7	6	5	4	3	2	1	Priklausomi nuo kitų

32. Prašau parašykite, kas socialinio darbo praktinėje veikloje Jums kelia didžiausią nerimą. Svarbu sužinoti bent pora Jūsų argumentų.

.....

.....

.....

.....

33. Ar dažnai ne darbo metu galvojate apie darbe neišspręstus klausimus?

- a) Ne, darbinius klausimus palieku darbe
- b) Darbinius klausimus stengiuosi palikti darbe
- c) Apie darbą galvoju ir po darbo
- d) Apie darbą ne darbo metu galvoju labai dažnai

34. Ar Jums aiškus organizacijos, kurioje dirbate, tikslas?

- a) Taip
- b) Labai dažnai taip
- c) Kartais taip
- d) Kartais ne
- e) Labai dažnai ne
- f) Ne

35. Ar jums aiškūs pagrindiniai darbo uždaviniai?

- a) Ne
- b) Labai dažnai ne
- c) Kartais ne
- d) Kartais taip
- e) Labai dažnai taip
- f) Taip

36. Prašau pabaikite teiginį: „Mano darbas man patinka, nes

- a).....
.....
.....
.....
b) man šis darbas nepatinka

37. Jeigu būtų galimybė pakeisti darbą, aš jo nekeisčiau

- a) Visiškai sutinku
b) Sutinku
c) Nesutinku
d) Visiškai nesutinku

38. Kas atsakingas už Jūsų klientų problemas?

- a) Jos paveldėtos iš tėvų
b) Aplinka, kurioje jie auga/o
c) Niekas neatsakingas tik jie patys
d) Kita

39. Ką norėtumėte palinkėti savo klientams?

.....
.....

Dar keletas klausimų, susijusių su bendrais duomenimis apie Jus:

40. Lytis a) moteris b) vyras
41. Išsilavinimas a) aukštasis b) aukštesnysis c) kita
42. Specialybė
43. Jūsų pareigos
44. Dirbate a) NVO b) valstybinėje įstaigoje
45. Miestas, kuriame dirbate a) didmiestis b) apskrities centras c) rajonas
46. Amžius

Labai dėkoju už bendradarbiavimą

Norėčiau gauti tyrimo rezultatus a) taip b) ne Siųsti šiuo elektroniniu paštu