

Profesinio pasipriešinimo raiška socialiniame darbe

Eglė Šumskienė

Vilniaus universitetas
e-mail: egle.sumskiene@fsf.vu.lt
<https://orcid.org/0000-0002-8645-5748>
<https://ror.org/03nadee84>

Jurga Mataitytė-Diržienė

Vilniaus universitetas
e-mail: jurga.mataityte-dirziene@fsf.vu.lt
<https://orcid.org/0000-0002-8380-2943>
<https://ror.org/03nadee84>

Vitalija Samoškaitė

Vilniaus universitetas
<https://ror.org/03nadee84>

Santrauka. Profesinis pasipriešinimas yra socialinių darbuotojų veiksmai, nukreipti prieš sisteminės kliūtis, trukdančias vykdyti profesinę misiją, opozicija nepalankiems teisės aktams ar praktikai. Straipsnio tikslas – išnagrinėti Lietuvos socialinių darbuotojų profesinio pasipriešinimo prielaidas ir apraiškas.

Pirmojoje straipsnio dalyje aptariamos profesinio pasipriešinimo socialiniame darbe tyrimų ištakos ir raida bei padedamas teorinis profesinio socialinio darbuotojo pasipriešinimo analizės pagrindas. Empirinėje dalyje pristatomi 181 socialinės darbuotojos anketinės apklausos rezultatai apie jų naudojamas pasipriešinimo formas, prieštintis motyvuojančius veiksnius ir su tuo susijusias pasekmes. Tyrimas parodė, kad pasipriešinimas atspindi socialinių darbuotojų išpareigojimą ginti paslaugų gavėjų interesus ir laikytis profesinės etikos standartų, net jei tai reiškia susidurti su instituciniais ar profesiniais barjeriais.

Pagrindiniai žodžiai: profesinis pasipriešinimas; socialinis darbas; santykis su paslaugų gavėju; pasipriešinimo pasekmės.

Manifestation of Professional Resistance in Social Work

Summary. Professional resistance refers to actions taken by social workers against systemic barriers that hinder the fulfilment of their professional mission, as well as opposition to unfavourable laws or practices. The aim of the article is to examine the premises and manifestations of professional resistance among social workers in Lithuania.

The first part of the article discusses the origins and development of research on professional resistance in social work and establishes a theoretical framework for analyzing social workers' resistance. The empirical

Received: 2024 07 24. Accepted: 2025 02 24.

Copyright © 2025 Eglė Šumskienė, Jurga Mataitytė-Diržienė, Vitalija Samoškaitė. Published by Vilnius University Press. This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution Licence](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

section presents the results of a survey conducted with 181 social workers, focusing on the forms of resistance they use, the motivating factors behind their resistance, and the consequences associated with these actions. The study revealed that resistance reflects social workers' commitment to defending the interests of service users and adhering to professional ethical standards, even when it involves confronting institutional or professional barriers.

Keywords: professional resistance; social work; relationship with service users; consequences of resistance.

Įvadas

Profesinis pasipriešinimas paprastai suprantamas kaip socialinių darbuotojų veiksmai, nukreipti prieš teisinį reguliavimą, programas, politikas, trukdančias etiškai, sėkmingai ir saugiai vykdyti profesinę misiją (žr., pvz., Strier ir Breshtling, 2016) arba opozicija nepalankiems, neteisingiems teisės aktams ar praktikai, dėl kurių socialinės darbuotojos¹ imasi veiksmų, prie kurių priskiriamas ir atsisakymas veikti (žr., pvz., Weinberg ir Banks, 2019).

Socialinių darbuotojų profesinio pasipriešinimo motyvas jau kuris laikas domina socialinio darbo tyrėjus Lietuvoje ir pasaulyje. Lee at al. (2013), Reamer (2018), Banks (2020); Ife at al. (2022) nagrinėjo pasipriešinimą, kuris pasireiškė kaip socialinių darbuotojų atsisakymas įgyvendinti politikas ir praktikas, kurios žalingos paslaugų gavėjams arba pažeidžia jų teises. Švedaitė-Sakalauskė ir Gevorgianienė (2011), Berg-Weger (2019), Jansson et al. (2005), De Corte ir Roose (2020) analizavo advokaciją už paslaugų gavėjų interesus teismuose, žiniasklaidoje, sprendimų priėmimo lygmenyje. Strier ir Bershtling (2016) bei Schiller ir Wet (2019) gilinasi į alternatyvių arba priešpriešinių (angl. counter) praktikų, labiau atitinkančių socialinio darbo vertybes ir principus, vystymą. Dalyvavimas socialiniuose judėjimuose, socialinėse kampanijose, nukreiptose prieš išnaudotojiškas struktūras ar sistemas domino Noble (2007), Adams (2003), Marsiglia et al. (2021). Stanfield et al. (2017), Staempfli et al. (2016), Fook (2022) ir Švedaitė-Sakalauskė et al. (2014) ieškojo būdų kurti erdves kritinei refleksijai ir dialogui tiek tarp socialinių darbuotojų, tiek įtraukiant kitų profesijų atstovus.

Analizuoti profesinį pasipriešinimą socialiniame darbe yra svarbu skatinant teigiamus socialinio darbo profesinio lauko pokyčius, gerinant paslaugų teikimą, puoselėjant etišką praktiką, stiprinant profesinį identitetą ir tobulėjimą, atliepiant augančius iššūkius ir lūkesčius šiai profesijai, o, kalbant apie Lietuvoje vykdomus socialinio darbo mokslo

¹ Čia ir kitur naudojame moterišką socialinių darbuotojų formą. Tokį pasirinkimą grindžiame argumentais, susijusiais su lingvistiniu tikslumu, kultūriniu kontekstu ir lyčių reprezentacija. Socialinio darbo profesijoje dauguma specialistų yra moterys, tad moteriškos formos vartojimas atspindi šią demografinę realybę, o taip pat leidžia pripažinti profesijos feminizaciją. Naudojant moterišką formą, užtikrinamas aiškumas ir lingvistinis nuoseklumas. Be to, istoriškai „neutralia“ laikyta vyriška forma akademinėje kalboje ignoruoja moterų patirtis ir indėlį, todėl moteriškos formos naudojimas išryškina moterų vaidmenį socialiniame darbe ir profesiniame pasipriešinime, tokiu būdu į diskusiją įtraukiamos jų perspektyvos. Naudodamos moterišką formą, demonstruojame įsipareigojimą išryškinti marginalizuotas ar mažiau atstovaujamas grupes ir toks pasirinkimas atitinka socialinio darbo etines vertybes, pabrėžiančias lygybės, įtraukties ir teisingumo siekį. Manytume, jog moteriškos formos vartojimas nereiškia vyrų socialinių darbuotojų išskyrimo, o veikiau atspindi profesijos ir tyrimo kontekstą.

tyrimus – šis straipsnis prisidės papildant mūsų šalies mokslininkų mažai analizuotą profesinio pasipriešinimo fenomeną socialinio darbo lauke.

Šio straipsnio **tikslas** – išnagrinėti Lietuvos socialinių darbuotojų profesinio pasipriešinimo prielaidas ir apraiškas.

Uždaviniai:

- išanalizuoti socialinių darbuotojų profesinio pasipriešinimo fenomeną teoriniu požiūriu, pabrėžiant jo vaidmenį kaip profesijos istorinės raidos, augančios atsakomybės ir refleksyvumo, padedančio spręsti etines ir institucines įtampas, išraišką; bei
- atlikus empirinį tyrimą, nustatyti profesinį pasipriešinimą socialiniame darbe motyvuojančius veiksnius, raiškos būdus ir pasekmes.

Pirmojoje straipsnio dalyje aptariamos profesinio pasipriešinimo socialiniame darbe tyrimų ištakos ir raida bei padedamas teorinis profesinio socialinių darbuotojų pasipriešinimo analizės pagrindas, kurį sudaro Staub-Bernasconi (2016) pasiūlyta triguba socialinio darbo profesijos mandato koncepcija. Empirinėje dalyje pristatomi 181 socialinių darbuotojų anketinės apklausos rezultatai apie jų naudojamas pasipriešinimo formas, priešintis motyvuojančius veiksnius ir su tuo susijusias pasekmes.

Profesinio pasipriešinimo socialiniame darbe tyrimų ištakos ir raida

Socialinio darbo profesija kilo iš savanoriškos veiklos ir formavosi vėlyvame XIX amžiuje Europoje ir Šiaurės Amerikoje siekdama atliepti urbanizacijos, migracijos, demografinių pokyčių ir industrializacijos sąlygotas socialines problemas. XX a. pradžioje socialinis darbas tapo profesine veikla ir išplėtė savo veiklos sritis švietimo, sveikatos, vaiko gerovės, pagalbos šeimos srityse (Stuart, 2019). Po II Pasaulinio karo augo valstybės vaidmuo atliepiant socialines rizikas. Tuo laikotarpiu socialinis darbas profesionalizavosi ir, prisiimdamas pagrindines atsakomybes už socialinių problemų sprendimą, tapo integralia socialinės politikos dalimi. Ši integracija, viena vertus, sudarė sąlygas socialinėms darbuotojoms įgyvendinti socialinę politiką, teikti sisteminę paramą, naudotis valstybės resursais, bet kartu, kaip pastebi kritinio socialinio darbo atstovai, profesija tapo įrėmintą biurokratinuose ir neoliberaliuose mechanizmuose, neretai prieštaraujančiuose socialinio darbo vertybėms, etikai ir veiklos principams (žr., pvz., Marthinsen et al., 2019, Spolander et al., 2014, Sanford and Silverman, 2012, Marthinsen et al., 2021). Negana to, siekiant sukurti lankstų, tačiau sistemiską ir disciplinuotą požiūrį į aptarnaujamų gyventojų valdymą, neoliberalios reformos, tokios kaip decentralizacija, privatizacija ir veiklos rezultatų valdymas, imtos derinti su paternalistiniais politikos įrankiais, tokiais kaip sankcijos ar finansinės baudos reikalavimų nesilaikantiems paslaugų gavėjams (Soss et al., 2011). Tokiu būdu socialinėms darbuotojoms tenka dviguba užduotis: įgyvendinti valstybės socialinę politiką, bet kartu – priešintis sisteminėms, biurokratinėms, institucinėms kliūtims, įvairiuose (mikro, mezo ir makro) lygmenyse trukdančioms spręsti atskirų individų ar jų grupių problemas.

Jau žvelgiant į istorinę socialinio darbo raidą galima identifikuoti tiek dvigubo socialinio darbo mandato keliamas įtampas, tiek profesinio socialinių darbuotojų pasipriešinimo užuomazgas. Pirmasis požiūris, kurį palaikė Mary Richmond, akcentavo individualių atvejų analizę ir orientavosi į charakterio ugdymą ir asmeninę atsakomybę. Vadovaujantis šiuo požiūriu, socialinės problemos buvo vertintos kaip iššūkiai, kuriuos galima spręsti taikant tikslingas intervencijas ir profesionalų vadovavimą. Richmond (1917) sukūrė šio metodo pagrindus, susistemindama socialinio darbo praktikas ir pasiūlydama individualios atvejo vadybos sistemą. Jos požiūris rėmėsi įsitikinimu, kad individo įgalinimas ugdant įgūdžius ir moralę gali prisidėti prie visuomenės gerovės augimo. Priešingai, Jane Addams ir kitos Hull Hauso socialinės gyvenvietės (Hull House Social Settlement) steigėjos teigė, kad individualių problemų negalima atskirti nuo visuomenėje išsiskynjusios struktūrinės nelygybės. Addams ir jos bendražygės pagrindinė daugelio socialinių problemų priežastimi laikė socialines institucijas, kurios kuria sisteminės kliūtis ir įkalina žmones užburtame skurdo ir atskirties rate. Jos siekė reformuoti šias institucijas ir tokiu būdu spręsti toksiškas socialines sąlygas, kurios palaiko nelygybę ir trukdo asmens raidai – netinkamą būstą, nesaugias darbo sąlygas ir ribotą prieigą prie švietimo (Britannica, 2024). Šis požiūris, viena vertus, pabrėžė sisteminės reformos poreikį, be to, jame galima pastebėti ir profesinio pasipriešinimo užuomazgą, kai socialinės darbuotojos, siekdamos platesnių socialinių pokyčių, priešinosi represinėms institucijų praktikoms. Beatrice Webb Jungtinėje Karalystėje ir Grace Abbott bei Edith Abbott Jungtinėse Amerikos Valstijose toliau plėtojo šias reformistines idėjas, pabrėždamos socialinį darbą kaip priemonę sisteminei advokacijai ir politikos reformoms. Jų veikla parodė, kaip profesinis pasipriešinimas gali mesti iššūkį esamai tvarkai, konfrontuoti su neteisingomis sistemomis ir siekti teisėkūros pokyčių, tokių kaip darbo apsaugos ir socialinės gerovės programos. Šios advokacijos iniciatyvos neretai siejosi su socialinių darbuotojų pasipriešinimu institucinių rėmų ir biurokratinių sistemų apribojimams, o taip pat išryškino jų dvigubą vaidmenį – būti tiek valstybės politikos vykdytojomis, tiek socialinio teisingumo šalininkėmis (Britannica, 2024).

Dvigubo mandato sąvoka socialiniame darbe buvo plačiai nagrinėjama ir daugelio vėlesnių socialinio darbo tyrėjų, ypač tų, kurie domėjosi socialinio darbo etinių įsipareigojimų ir jo institucinių vaidmenų keliama įtampa. Michael Lipsky (1980²) analizavo „gatvės lygmens biurokratams“, prie kurių priskyrė ir socialines darbuotojas, kylančius iššūkius bandant suderinti sprendimų priėmimo laisvę ir institucinių taisyklių laikymąsi. Jo darbas iniciavo tolesnes mokslines diskusijas apie dvigubą socialinių darbuotojų kaip paslaugų gavėjų gynėjų ir tuo pačiu – valstybės atstovių vaidmenį. Lena Dominelli (2017) tyrinėjo etinius iššūkius, kylančius socialinėms darbuotojoms derinant struktūrinius apribojimus, institucinius įpareigojimus ir pastangas įgalinti paslaugų gavėjus. Nigel Parton (1997) nagrinėjo istorines ir politines socialinio darbo šaknis vaiko teisių apsaugos srityje ir gilinosi, kaip dvigubas mandatas formuoja profesijos atsakomybę

² Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public service*. Russell Sage Foundation.

apsaugoti ir įgalinti pažeidžiamas gyventojų grupes. Jo teigimu, socialinės darbuotojos neretai susiduria su dilema tarp „pateisinamo sprendimo“ (griežto procedūrų ir teisinių standartų laikymosi) ir „teisingo sprendimo“ (pirmenybę teikiančio vaiko ir šeimos gerovei). Savo darbuose jis nagrinėja specialisčių pasipriešinimą prievartiniais ir sankcionuojantiems metodams bei pasisako už holistines intervencijas, kurios derina atvejo ištirimo procesus su prevencinėmis ir paramos strategijomis. Mark Baldwin (2016) pabrėžė prieštaraumus tarp socialinio darbo, kaip socialinės kontrolės mechanizmo, ir jo įsipareigojimo siekti socialinio teisingumo. Šio autoriaus darbai nagrinėja kritines perspektyvas, kurios padeda spręsti dvigubo mandato keliamas įtampas, ypatingą dėmesį skiriant profesinės diskrecijos ir menedžerizmo, su kuriais socialinėms darbuotojoms tenka susidurti veiklos valdymo ir globos vadybos kultūrose, sankirtoms. Sarah Banks (2016, 2020) – viena reikšmingiausių socialinio darbo etikos tyrėjų, nagrinėjusi dvigubo mandato iššūkius etinei praktikai. Šios autorės teigimu, profesinis pasipriešinimas socialiniame darbe kyla dėl įtampos tarp etinių įsipareigojimų ir institucinių apribojimų, apspręstų menedžerizmo ir veiklos rezultatų kultūros. Banks išryškino kolektyvinio etinio pasipriešinimo svarbą socialinėms darbuotojoms sutelktai kovojant su neteisingomis sistemomis. Jos teigimu, pasipriešinimas nėra vien tik opozicija, kartu tai yra ir aktyvios pastangos išlaikyti svarbiausias socialinio teisingumo ir žmogaus orumo vertybes net ir veikiant ribojančiuose instituciniuose rėmuose.

Pastaraisiais metais socialiniam darbui patiriant naujų iššūkių, gausėjant atsakomybių ir veiklos sričių, neretai generuojančių įtampas ir neapibrėžtumą, ima formotis diskursas apie trigubą socialinio darbo profesijos mandatą. Viena pirmųjų jį identifikavo ir su žmogaus teisių samprata susiejo Staub-Bernasconi (2016), toliau plėtojo Reynaert et al., 2018, du Plesis-Schneider (2024) ir kiti. Pasak Staub-Bernasconi (2016), pirmąjį mandatą socialinėms darbuotojoms suteikia paslaugų gavėjai, antrąjį – valstybė ar institucija, ir trečiąjį – pati organizuota profesija. Pastarasis mandatas socialinėms darbuotojoms suteikia teisę į santykinę profesinę autonomiją, t. y. sprendimų dėl moksliniam pagrįstų intervencijų priėmimą, taip pat dėl etinių sprendimų, grindžiamų profesiniu etikos kodeksu. Trečiasis mandatas integruoja empirinius, etinius ir profesinius standartus, pabrėžia žmogaus teisių laikymąsi ir profesinius etikos kodeksus. Neretai atveju tai gali sukelti nemažai papildomų įtampų, tačiau, pasak autorės, gebėjimas žongliruoti šiais trimis įgaliojimais yra kiekvienos profesijos kompetencijos dalis, be kita ko, reikšminga ir profesinio pasipriešinimo kontekste. Suteikdamas socialinėms darbuotojoms teisę priimti etinius sprendimus, pagrįstus profesinėmis vertybėmis ir etikos kodeksu, trečiasis mandatas sudaro prielaidas priešintis instituciniam ar valstybės spaudimui, jei jis prieštarauja profesijos etiniams principams (pvz., žmogaus teisėms, socialiniam teisingumui, orientacijai į paslaugų gavėją). Taip pat pabrėžiamas moksliniais tyrimais pagrįstų intervencijų taikymas kvestionuojant praktikas ar politiką, kurios neturi pagrįstumo ar daro žalą. Įsipareigojimas spręsti struktūrinius neteisingumus ir siekti sisteminių reformų glaudžiai siejasi pasipriešinimu instituciniame lygmenyje įtvirtintai represyviai politikai ar praktikai. Trečiasis mandatas skatina socialinių darbuotojų refleksiją ir kritinį požiūrį į profesinę praktiką ir institucinius apribojimus, o pastarieji gali tapti pasipriešinimo va-

rikliu, leidžiančiu socialinėms darbuotojoms kritiškai vertinti savo vaidmenį engiančiose sistemose ir imtis į pokytį orientuotų veiksmų. Galiausiai, Staub-Bernasconi (2016) teigimu, įgūdis valdyti įtampas tarp trijų mandatų yra profesinės kompetencijos dalis, nes jis reikalauja suderinti institucinius reikalavimus su profesine autonomija, laikantis etinių ir mokslinių standartų.

Atlikę kokybinių tyrimų profesinio pasipriešinimo lauke sisteminę analizę, Pascoe et al. (2023) nustatė neigiamą biurokratijos poveikį socialinėms darbuotojoms ir profesijai mezolygmenyje. Autorių teigimu, standartizuotų vertinimų, rezultatyvumo priemonių, griežtesnių registravimo procedūrų ir detalizuotų protokolų įvedimas keičia paslaugų teikimo ir organizacinių prioritetus, stiprina paklusnumo bei biurokratijos kultūrą. Beje, šie autoriai pastebėjo ir neigiamą technologijų vaidmenį stiprinant biurokratijos dominavimą, aukštos kvalifikacijos darbo jėgos nuvertinimą ir didėjančią darbo nesaugumą. Šių veiksmų visuma, autorių nuomone, galiausiai lemia dideles grėsmes socialinių darbuotojų asmeninei gerovei ir augančiam jų nusivylimui, kuris gali lemti profesinį pasipriešinimą.

Kiti autoriai – pvz., Levesque ir Negura (2021) gilinaisi į makrolygmens prielaidas profesiniam pasipriešinimui, tokias kaip valstybės vykdoma socialinė politika, neoliberalumo ideologija, naujosios viešosios vadybos diegimas ir pan. Jų atliktas tyrimas parodė socialinių darbuotojų pasipriešinimą neoliberalioms iniciatyvoms bei instituciniams lūkesčiams ir nuoseklias pastangas užtikrinti gerovės valstybės įsipareigojimus. Susidūrusios su raginimu prisitaikyti prie naujos viešosios politikos, socialinės darbuotojos suvokia jį kaip grėsmę savo profesiniam identitetui. Šiame konflikte socialinės darbuotojos pirmenybę teikia ne administraciniais prioritetams ar, jų nuomone, neetiškais reikalavimams, o savo profesinėms vertybėms, pasitelkdamos tokius pasipriešinimo būdus kaip taisyklių nesilaikymas, advokacija organizacijos viduje, atvira konfrontacija neetiškų taisyklių atžvilgiu. Šis pasipriešinimas, nors ir suteikia santykinę praktikos nepriklausomybę, turi savo kainą. Levesque ir Negura (2021) tai vadina «autonomijos paradoksu», kai po tariamos diskrecijos teise slepiasi gairių ir priežiūros stoka.

Kaip matyti iš šių tyrimų apžvalgos, socialinių darbuotojų pasipriešinimas pasaulyje nėra nauja tema nei socialinio darbo praktikoje, nei akademiniam lauke. Dominuoja tyrimai, atlikti Vakarų Europoje, Skandinavijoje, anglosaksiškose šalyse, kur socialinis darbas turi ilgas tradicijas, o socialinės darbuotojos kritiškai reflektuoja ir apmąsto savo profesiją, jos vaidmenį, identifikuoja problemines ir tobulintinas praktikos puses, o taip pat – nevengia priimti atsakomybės už pokyčius. Lietuvoje socialinis darbas yra sąlyginai jauna profesija, kuri vis dar siekia įsitvirtinimo, pripažinimo ir daugiau vadovaujasi dialogo, konsensuso, o ne konfrontacijos principais. Todėl mūsų tyrime buvo ieškoma kritinio socialinio darbo užuomazgų Lietuvoje, kurio praktinė išraiška – profesinis pasipriešinimas – socialinių darbuotojų pastangos pakeisti neteisingą politiką ir praktiką siekiant geriau įgyvendinti savo misiją.

Metodologija

Siekiant ištirti profesinio pasipriešinimo raišką tarp socialinių darbuotojų, buvo pasirinkta kiekybinio tyrimo strategija, internetinės apklausos metodas, kai respondentės savarankiškai užpildė klausimyną internetu. Kiekybinio tyrimo strategija pasirinkta, nes ji leidžia įvertinti reiškinių paplitimą, suteikia galimybę stebėti tendencijas ir analizuoti ryšius tarp kintamųjų, suteikia galimybę daryti bendresnes išvadas apie tiriamųjų grupę.

Tyrimo instrumentas buvo sudarytas iš 25 uždarų klausimų, kurie buvo suskirstyti į kelias grupes: klausama apie (1) naudotas pasipriešinimo formas, (2) kieno atžvilgiu buvo priešinamasi, (3) pasipriešinimo motyvus ir (4) šio veiksmo pasekmes. Klausimai formuluoti atsiremiant į teorinėje analizėje nustatytas įžvalgas.

Naudota tikslinė respondenčių atranka. Sukurtos anketos nuoroda pagrindžiant temos aktualumą buvo el. paštu išsiųsta į visus Lietuvos Socialinių darbuotojų asociacijos skyrius, įvairias socialines paslaugas teikiančias įstaigas visoje Lietuvos teritorijoje. Atliekant tyrimą laikytasi bendrųjų tyrimo etikos principų – savanoriškumo, anonimiškumo ir konfidencialumo. Tyrimo dalyvių anonimiškumas užtikrintas nerenkant jokios asmeninės informacijos, anketas platinant organizacijų bendraisiais el. pašto adresais ir prašant pasidalinti su darbuotojomis. Dalyvavimas tyrime buvo savanoriškas – potencialios tiriamosios pačios sprendė – nori pildyti anketą, ar ne. Anonimiškumą garantavo ir tai, jog nebuvo renkami respondenčių el. pašto adresai ar interneto IP adresai, taigi susieti konkrečių atsakymų su konkrečiais žmonėmis nėra jokių galimybių. Buvo laikomasi konfidencialumo – prieigą prie surinktų duomenų turėjo tik tyrėjos.

Tyrimo anketa platinta 2023 m. kovo ir balandžio mėnesiais. Iš viso sulaukta 253 užpildytų anketų. Iš jų 181 respondentė nurodė buvusi situacijose, kai tiesiogiai arba ne kažkam priešinosi.

Analizuojant duomenis buvo siekiama atskleisti atsakymų pasiskirstymą pagal skirtingus sociodemografinius ir profesinius parametrus. Lyginamoji analizė atlikta naudojant SPSS statistinės analizės programą, kuri suteikė galimybę įvertinti bendrą atsakymų sklaidą ir atsakymų pasiskirstymą lyginamosiose grupėse (pasiskirstymas pagal lytį, amžių, gyvenamąją vietą, profesinę patirtį ir organizacijų pobūdį). Skaičiavimai atlikti su 95 proc. pasiklovimo lygmeniu, pasiklovimo intervalas yra maždaug 43.99 proc.; 56.00 proc., paklaida – $\pm 6.00\%$. Dėl nedidelės tyrimo apimties tokia paklaida vertinta kaip toleruotina. Siekiant identifikuoti statistškai reikšmingus skirtumus tarp grupių atsakymų buvo taikomas Chi kvadrato testas esant reikšmingumo lygmeniui $p < 0,05$. Analizė neparodė statistškai reikšmingų skirtumų jokiose kategorijose, todėl aprašant duomenis kalbama tik apie bendrą duomenų sklaidą.

Tyrimo dalyvių demografinės charakteristikos. 72 tyrimo dalyvės nurodė nesusidūrę su situacijomis, kai tiesiogiai arba ne kam nors priešinosi ir 181 nurodė susidūrusi su tokiomis situacijomis. Todėl toliau pristatomi tik susidūrusių su pasipriešinimo situacijomis respondenčių duomenys.

Tyrimė dalyvavo 95,6 proc. (N 173) moterų ir 4,4 proc. (N 8) vyrų. Pagal amžių respondentės pasiskirstė: 18-24 m. – 5 proc., 25-34 m. – 24,9 proc., 35-44 m. – 24,9 proc., 45-54 m. – 33,1 proc., 55-64 m. – 11,6 proc., 65+ m. – 0,6 proc.

64,6 proc. respondentų gyvena mieste, 20,4 proc. miestelyje, 14,9 proc. kaime. 87,8 proc. dirbo valstybės ar savivaldybės sektoriaus organizacijoje, 8,8 proc. nevyriausybinio ir 3,3 proc. privataus sektoriaus organizacijose. Respondentų socialinio darbo stažas pateikiamas lentelėje Nr. 1.

1 lent. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažo trukmę

Socialinio darbo stažas metais	N	Proc.
<1	7	3,9
1-2	23	12,7
3-4	22	12,2
5-6	25	13,8
7 ir daugiau	104	57,5

Pasipriešinimo raiškos būdai

Tyrimu buvo siekiama sužinoti, kaip profesinis pasipriešinimas atsiskleidžia socialinio darbo praktikoje – kam priešinamasi (formalioms taisyklėms, nuostatoms ar vadovams, kolegoms) ir kokių būdu (atvirai ar paslėptai).

85,6 proc. (N 155) respondentų nurodė, kad joms yra tekę atsidurti situacijose, kai darbo taisyklės ar nuostatai trukdė geriausiai padėti paslaugų gavėjams ir jos pasipriešino šioms taisyklėms. Iš jų 77,4% proc. (N 120) nurodė, kad ne tik susidūrė su tokiais situacijomis, bet ir **atvirai** pasipriešino (to nedarė 22,6 proc.) taisyklėms/nuostatoms. Tuo tarpu 14,4 proc. respondentų nurodė nesusidūrusios su tokiais situacijomis, taigi ir nesipriešino joms.

Siekiant nustatyti, kokių charakteristikų respondentės buvo labiau linkę naudoti atvirą pasipriešinimo formą, buvo analizuoti respondentų amžiaus, išsilavinimo, gyvenamosios vietos ir darbo stažo duomenys. Dažniau nurodė linkę **atvirai** pasipriešinti organizacijos tvarkoms, taisyklėms, vidutinio amžiaus (45-54 m.), aukštąjį universitetinį išsilavinimą turinčios, dirbančios daugiau nei 7 metus socialinę darbą valstybės ar savivaldybės įstaigose, esančiose mieste, socialinės darbuotojos.

Be atviro pasipriešinimo taisyklėms bei nuostatoms, pasipriešinimas gali vykti ir kitomis, ne tokiais akivaizdžiomis formomis. 85,1 proc. respondentų nurodė, kad atstovaudamos geriausių paslaugų gavėjų interesus jos atvirai nesipriešino, tačiau „apėjo“ tam tikras taisykles ar reikalavimus, ką galima laikyti **paslėpta** pasipriešinimo forma. 14,9 proc. tyrimo dalyvių nurodė, kad su tokiais situacijomis nesusidūrė, taigi tvarkų ir taisyklių „neapeidavo“.

Siekiant nustatyti, kokių charakteristikų respondentės buvo labiau linkę naudoti paslėptą pasipriešinimo formą taisyklių ar nuostatų atžvilgiu, buvo analizuoti jų amžiaus,

išsilavinimo, gyvenamosios vietos ir darbo stažo duomenys. Šios charakteristikos iš esmės sutapo su atvirą pasipriešinimo formą naudojusiu respondentų charakteristikomis – didžiausią grupę sudarė vidutinio amžiaus (45-54 m.), turinčios aukštąjį universitetinį išsilavinimą, gyvenančios mieste ir dirbančios valstybės ar savivaldybės įstaigose respondentės, turinčios didesnę nei 7 m. darbo stažą.

Kitas aspektas, apie kurį buvo teiraujamasi – tai pasipriešinimas vadovams ar kolegoms. Atvejus, kai atstovaudamos geriausių paslaugų gavėjo interesus socialinės darbuotojos pasipriešino, nurodė 76,8 proc. respondentų (23,2 proc. nurodė nesusidūrę).

Pasipriešinimo veiksmas gali asocijuotis su įvairiais negatyviais veiksniais – konfrontacija, konfliktu, įtampa. Tai gali kelti nerimą ar baimę ir nulemti tai, koks veiksmas pasirenkamas – pasipriešinti ar vengti potencialios konfrontacijos. Tad respondentų buvo teiraujamasi, ar jos jautė nerimą ar baimę priešindamosi (nepriklausomai nuo pasipriešinimo adresato ar naudotos formos). Beveik pusė (48,6 proc.) tiriamųjų nurodė, kad jaučia nerimą ar baimę kiekvieną kartą naudodamos pasipriešinimą. Kiek daugiau nei penktadalis (21,1 proc.) tiriamųjų nurodė nejaučiančios tokių emocijų. 15,5 proc. nurodė, kad jautė šiuos jausmus tik besipriešindamos pirmą kartą ir 14,9 proc. nežinojo, ar jautė šias emocijas besipriešindamos. Taigi dviem trečdaliams (64,1 proc.) respondentų teko įveikti nerimą pasipriešinant (nors daliai to reikėjo tik priešinant pirmą kartą) ir trečdalis respondentų arba nejautė panašios įtampos, arba ji nebuvo tiek reikšminga, kad ją prisimintų.

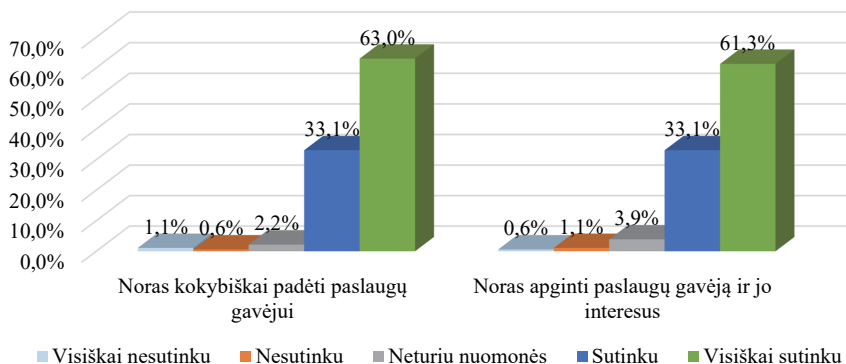
Dar vienas svarbus aspektas analizuojant respondentų pasipriešinimą ir jo formas – ar jos tai darė vienos, ar ieškojo kitų palaikymo ar pritarimo. Kiek daugiau nei trečdalis (34,3 proc.) respondentų nurodė, kad priešinosi vienos. 54,7 proc. respondentų priešinosi sulaukę darbo kolegų palaikymo ar pritarimo ir 11 proc. priešinosi sulaukę kitų reikšmingų žmonių (šeimos narių, draugų ir pan.) palaikymo ar pritarimo. Taigi palaikymas pačioje organizacijoje arba artimoje aplinkoje yra svarbus resursas, galintis padėti socialinėms darbuotojoms naudoti pasipriešinimą.

Pasak šio tyrimo duomenų, pasipriešinimas gana dažnai pasitaiko socialinio darbo praktikoje. Tyrime dalyvavusios socialinės darbuotojos buvo kiek labiau linkę naudoti paslėpto pasipriešinimo formas, nors lyginant atvirą ir paslėptą pasipriešinimo formas taikiusių respondentų charakteristikas esminių skirtumų nerasta, abi grupės labai panašios. Dauguma tyrimo dalyvių patyrė nerimą ar baimę priešindamosi. Naudojančios pasipriešinimą socialinės darbuotojos dažniausiai turėjo palaikymo šaltinius – koleges, kartais – šeimos narius ar draugus.

Pasipriešinimo motyvai

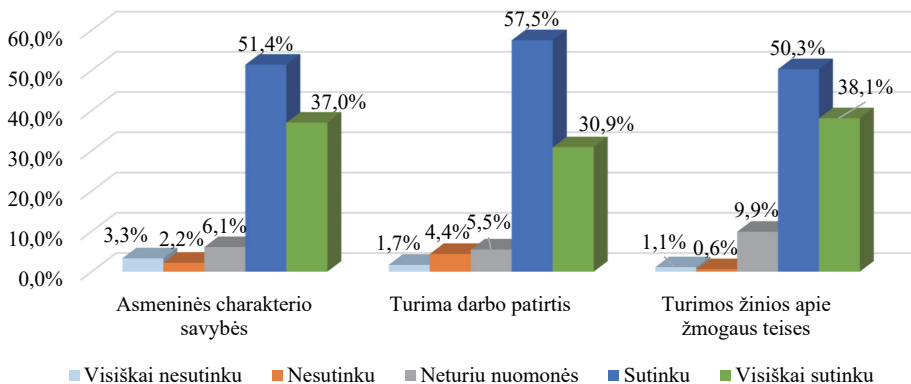
Tyrimo metu siekta atskleisti motyvus ir veiksnius, kurie socialines darbuotojas motyvavo ar paskatino pasipriešinti. Tyrimo dalyvių buvo prašoma įvertinti 16 veiksnių, apimančių asmenines charakteristikas, santykius, savęs realizavimą, santykius su paslaugų gavėjais ir bendruosius socialinio darbo principus.

Santykis su paslaugų gavėju ir orientacija į jo gerovę, buvo pagrindinė veiksmų kategorija, stipriausiai motyvuojanti tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų pasipriešinimą. Šioje kategorijoje du veiksniai motyvavo jas priešintis stipriausiai: „noras kokybiškai padėti paslaugų gavėjui“ bei „noras apginti paslaugų gavėją ir jo interesus“. Vertinimų pasiskirstymas pateikiamas žemiau esančiame paveiksle.



1 pav. Veiksniai paskatinę respondenčių pasipriešinimą – orientacija į paslaugos gavėjo gerovę, N 181

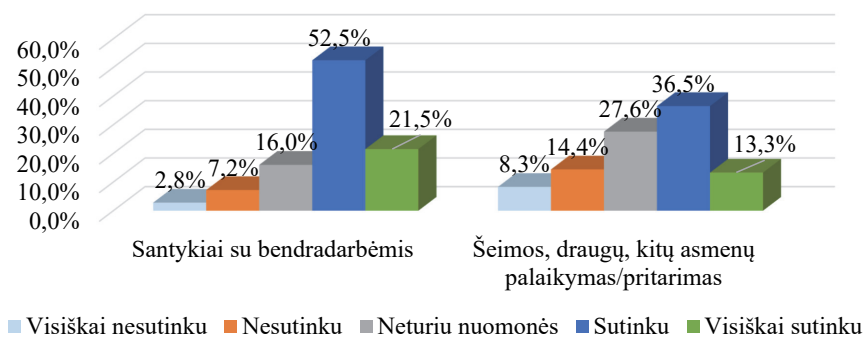
Kiti veiksniai, kurie taip pat stipriai veikė ir skatino tyrimo dalyvių motyvaciją priešintis, buvo jų **asmeninės charakteristikos**, tarp kurių – asmeninės charakterio savybės, darbo patirtis ir žinios apie žmogaus teises (žr. pav. Nr. 2).



2 pav. Veiksniai, paskatinę respondenčių pasipriešinimą – asmeninės charakteristikos, N 181

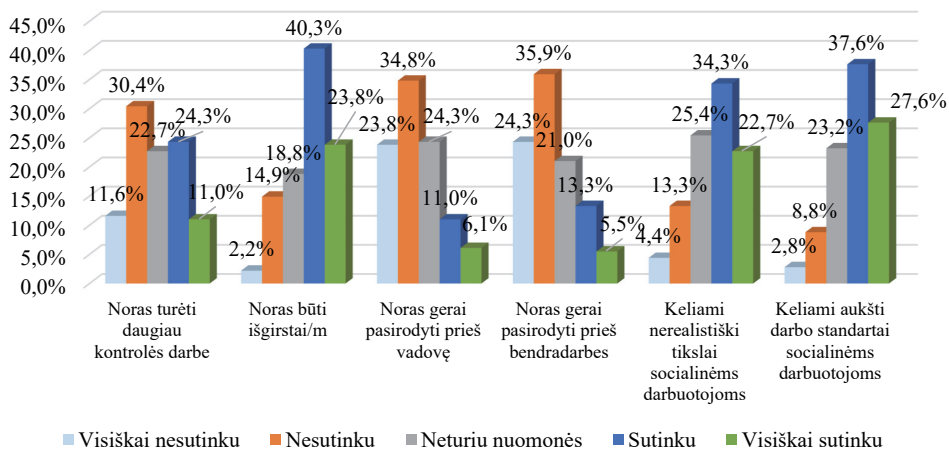
Tik nedidelė dalis respondenčių neturėjo nuomonės dėl šių veiksmų įtakos motyvacijai priešintis, ar „nesutiko“ ir „visiškai nesutiko“, kad jie skatina pasipriešinimą.

Santykiai su kolegėmis, šeimos, draugų, artimųjų palaikymas gali įtakoti, kiek socialinės darbuotojos linkusios naudoti pasipriešinimą (žr. 3 pav.). Santykių kategorijoje respondentėms svarbesnis motyvacinis veiksnys buvo profesiniai, nei asmeniniai santykiai ir palaikymas. Tvirti profesiniai santykiai organizacijos viduje gali kurti kolektyvinio tapatumo jausmą, rodyti bendras vertybes, kas savo ruožtu gali skatinti ir dažnesnius pasipriešinimo veiksmus, ir, atvirkščiai – pasitikėjimo ar palaikymo tarp kolegių stoka gali nuslopinti pasipriešinimą arba izoliuoti individus. Artimųjų palaikymo įtaka pasipriešinimo veiksams yra mažesnė ir labiau pasiskirsčiusi. Taigi artimieji nesiejami su profesinėmis dilemomis, bei tikėtina negali suteikti tokio pat lygmens supratimo ir palaikymo dėl veiksmų darbinėje aplinkoje, kaip kolegės. Galima pastebėti, kad gerokai daugiau respondenčių neutraliai vertino artimųjų palaikymą (27,6 proc.), nei bendradarbių palaikymą (16 proc.), kas rodo, kad kolegių palaikymas yra aiškiau suvokiamas ir mažiau diskutuotinas, nei artimųjų įtaka.



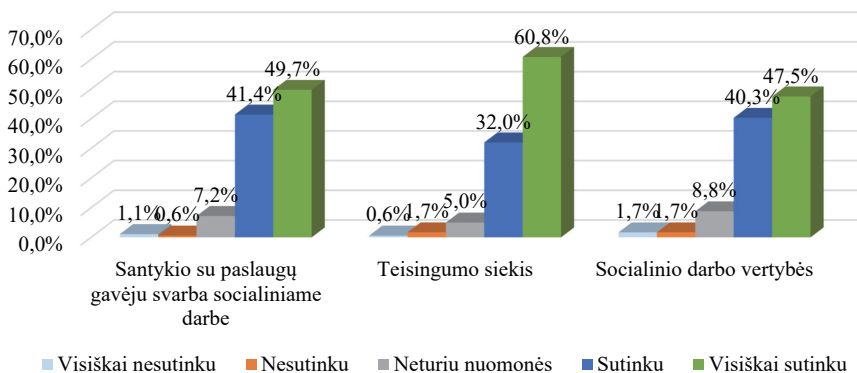
3 pav. Veiksniai, paskatinę respondenčių pasipriešinimą – santykiai, N 181

Kategorija, kurioje pastebėti ryškiausi skirtumai tarp respondenčių vertinimų – **savęs realizavimas darbe** (žr. 4 pav.). Noras būti išgirstai ir aukšti darbo standartai buvo išskirti kaip stiprūs motyvatoriai pasipriešinimui (atitinkamai 64,1 proc. ir 65,2 proc. „sutinka“ ir „visiškai sutinka“). Tai rodo, kad darbuotojos jaučia ne tik profesinio pasitenkinimo, bet ir pripažinimo darbo vietoje poreikį, vertina galimybę dalyvauti sprendimų priėmimo procese ir prisidėti prie kokybiškesnių paslaugų teikimo. Nerealistiški tikslai, keliantys frustraciją dėl organizacinių lūkesčių, kurie neatitinka realių galimybių ar resursų taip pat stipriai veikia pasipriešinimo motyvaciją (57 proc. „sutinka“ ir „visiškai sutinka“). Kiti trys veiksniai: „noras gerai pasirodyti prieš bendradarbes“ (60,2 proc. „visiškai nesutinka“ ir „nesutinka“), „noras gerai pasirodyti prieš vadovą“ (58,6 proc. „visiškai nesutinka“ ir „nesutinka“) ir „noras turėti daugiau kontrolės darbe“ (42 proc. „visiškai nesutinka“ ir „nesutinka“) buvo įvertinti kaip mažiau motyvuojantys atskleidžia, jog socialinės darbuotojos orientuojasi labiau į paslaugų gavėjų poreikius ir profesinės etikos principus, o ne į asmenines ar karjeros ambicijas. Šioje veiksmų kategorijoje, lyginant su jau aptartomis anksčiau, didžiausia dalis respondenčių (vidutiniškai 22,6 proc.) neturėjo nuomonės dėl jų poveikio motyvuojant pasipriešinti.



4 pav. Veiksniai, paskatinę respondenčių pasipriešinimą – savęs realizacija darbe, N 181

Paskutinė veiksmių kategorija, kurios poveikį motyvacijai buvo prašoma respondentų įvertinti – **bendrieji socialinio darbo principai** (žr. 5 pav.). Šioje kategorijoje buvo trys veiksniai ir visi jie gana vienareikšmiškai skatino respondentes priešintis („sutiko“ ir „visiškai sutiko“): „santykio su paslaugų gavėju svarba“ 91,1 proc., „teisingumo siekis“ 92,8 proc. ir „socialinio darbo vertybės“ 87,8 proc. Tik nedidelė dalis respondentų neturėjo nuomonės dėl šių veiksmių poveikio ir dar mažesnė dalis nesutiko ir visiškai nesutiko, kad šie veiksniai motyvuoja priešintis.



5 pav. Veiksniai, paskatinę respondenčių pasipriešinimą – bendrieji socialinio darbo principai, N 181

Apibendrinant, kas labiausiai motyvavo respondentes priešintis, tai veiksniai sietini su profesiniu idealizmu – susiję su paslaugų gavėjais ir jų gerove, jų geriausių interesų prioretizavimu konfrontuojant ir, tikėtina, prisiimant tam tikrą profesinę riziką. Teisin-

gumo siekis, kaip viena iš pagrindinių socialinio darbo vertybių, taip pat glaudžiai siejasi su pagalba paslaugų gavėjui, užtikrinant teisingumą visiems.

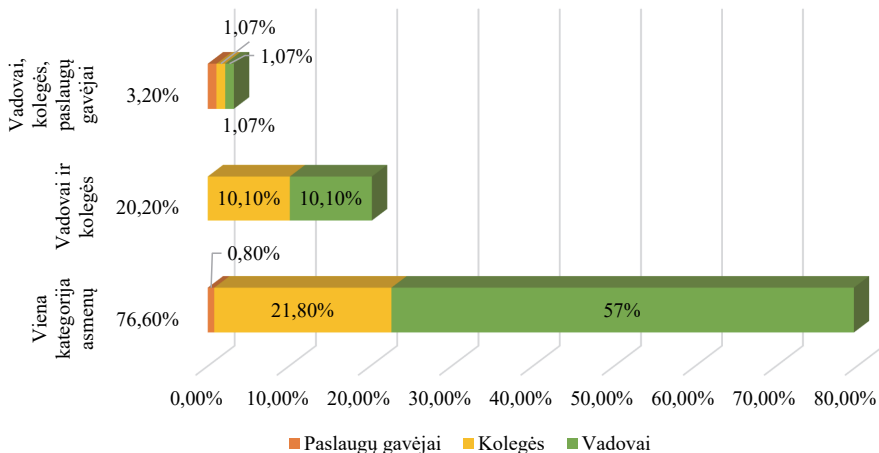
Santykių plotmėje profesiniai santykiai su kolegėmis turėjo stipresnę motyvuojančią reikšmę respondentėms priešintis, nei palaikymas asmeninėje aplinkoje. Socialines darbuotojas mažiausiai motyvuoja priešintis tie profesinės savirealizacijos veiksniai, kuriuos galima susieti su individualizmu, konkurencija, asmeninių karjeros interesų, o ne paslaugų gavėjų interesų prioretizavimu.

Pasipriešinimo pasekmės

Tyrimo dalyvių taip pat buvo teiraujamasi apie pasekmes, kurių jos sulaukė pasipriešinę: ar jos buvo neigiamos – sulaukė priekaištų ir pan., ar teigiamos – sulaukė palaikymo ir pan. Buvo teiraujamasi apie reakcijas iš trijų kategorijų asmenų – vadovų, kolegių ir paslaugų gavėjų.

Nesulaukė **neigiamų pasekmių** nurodė 31,5 proc. tyrimo dalyvių (N 57). Kitos respondentės – 68,5 proc. (N 124) nurodė, kad pasipriešinę sulaukė priekaištų ir neigiamų reakcijų iš savo profesinės aplinkos atstovų (žr. 6 pav.).

76,6 proc. tiriamųjų sulaukė neigiamų reakcijų tik iš vienos kategorijos asmenų: tame tarpe 0,8 proc. tik iš paslaugų gavėjų, 21,8 proc. tik iš kolegių, 57 proc. tik iš vadovų. Nepalankios vadovų reakcijos į pasipriešinimą signalizuoja apie galimai įstaigose taikomus hierarchinio valdymo modelius, neskatinančius diskusijų ar konstruktyvių konfliktų sprendimo paieškų; o pasipriešinimas traktuojamas kaip nepaklusnumas ar rizika, užuot vertinus jį kaip darbuotojų profesinės atsakomybės pasireiškimą. Kartu tokie duomenys atskleidžia stoką vadovų pasirengimo atpažinti ir naudoti pasipriešinimą kaip pozityvią organizacijos dinamiką. Kiek daugiau nei penktadalis respondenčių neigiamai vertintos tik kolegių. Ši tendencija gali būti susijusi su konkurencinga darbo aplinkos kultūra, santykių trūkumu ar kolektyvinių veiksmų palaikymo stoka, dėl kurios pasipriešinimas tampa individualia rizika.

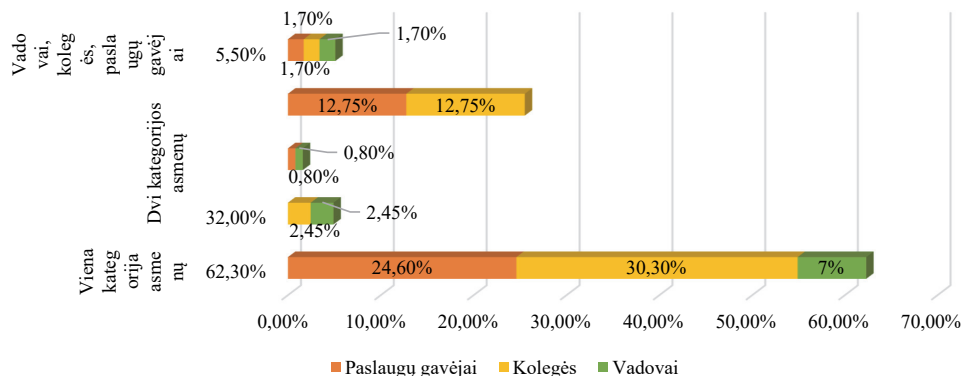


6 pav. Kategorijos asmenų, iš kurių respondentės sulaukė neigiamų reakcijų, priekaištų, N 181

Penktadalis respondenčių patyrė neigiamų reakcijų iš dviejų grupių (dažniausiai iš vadovų ir kolegijų) ir tai atspindi sisteminio palaikymo stoką organizacijose, kai konstruktyvių pasipriešinimo veiksmų nepalaiko nei vadovai, nei kolegės.

Išskirtines situacijas, kai pasipriešinimas sukėlė konfliktą tiek organizacijos viduje, tiek su paslaugų gavėjais patyrė tik 3,2 proc. tyrimo dalyvių, sulaukusių neigiamų reakcijų iš visų trijų kategorijų asmenų: vadovų, kolegijų ir paslaugų gavėjų.

Pasipriešinę ir nesulaukę **teigiamų pasekmių** – palaikymo, pozityvaus grįžtamojo ryšio nurodė 32,6 proc. (N 59) tyrimo dalyvių, o 67,4 proc. (N 122) nurodė tokį pozityvų palaikymą gavę. Pastarojo detalizacija pateikiama 7 pav.:



7 pav. Kategorijos asmenų, iš kurių respondentės sulaukė teigiamų reakcijų, palaikymo, N 122

Tarp tiriamųjų, kurios nurodė gavusios pozityvų palaikymą, 62,3 proc. nurodė jį gavę iš vienos kategorijos asmenų, 32 proc. iš dviejų kategorijų ir 5,7 proc. iš visų trijų kategorijų asmenų (vadovų, kolegijų ir paslaugų gavėjų).

30,3 proc. respondenčių nurodė, kad palaikymo sulaukė tik iš kolegijų ir šis rezultatas rodo, jog kolektyvinis solidarumas ir palaikymas yra pagrindinis veiksnys, padedantis socialinėms darbuotojoms jaustis užtikrintai pasipriešinimo procese. 24,6 proc. respondenčių gavo palaikymą tik iš paslaugų gavėjų ir tai pabrėžia tiesioginę sąsają tarp pasipriešinimo ir paslaugų gavėjų interesų gynimo. Darbuotojos, veikiančios paslaugų gavėjų labui, sulaukia jų dėkingumo ar pritarimo, o tai, savo ruožtu, yra stiprus motyvuojantis veiksnys. Tik 7 proc. respondenčių nurodė palaikymą gavusios vien tik iš vadovų, kurie rečiau įsitraukia į palaikymo veiksmus, veikiausiai stokoja įgūdžių ar supratimo, kaip pripažinti ir palaikyti konstruktyvų pasipriešinimą.

Kai pozityvų palaikymą gavo iš dviejų kategorijų asmenų, ketvirtadalis nurodė tai buvus koleges ir paslaugų gavėjus. Toks derinys rodo platesnę paramos sistemą, kurioje darbuotojos jaučiasi remiamos tiek organizacinės, tiek paslaugų vartotojų pusės. 4,9 proc. nurodė jį gavę iš vadovų ir kolegijų, ir 1,6 proc. iš vadovų ir paslaugų gavėjų.

Pasipriešinimo veikla pirmiausia grindžiama horizontaliu (kolegos) ir išoriniu (paslaugų gavėjai) palaikymu, o vertikalus (vadovų) palaikymas yra veikiau fragmentiškas. Pasipriešinusios respondentės sulaukė panašiomis dalimis teigiamų ir neigiamų reakcijų.

Neigiamų reakcijų daugiausiai buvo sulaukta iš vadovų, tuomet kolegijų ir minimaliai iš paslaugų gavėjų. Palankių reakcijų daugiausiai buvo sulaukta iš kolegų, tuomet paslaugų gavėjų, mažiausiai palaikymo išreiškė vadovai.

Diskusija

Pasipriešinimas socialiniame darbe yra svarbus profesinės praktikos komponentas, atspindintis įsipareigojimą ginti paslaugų gavėjų interesus ir laikytis etikos standartų. Jis reikalauja emocinio atsparumo, paramos tinklų ir gali veikti kaip profesinio augimo, atsakomybės ir lyderystės šioje srityje katalizatorius. Pasipriešinimo motyvaciją pirmiausia lemia noras kuo geriau pasitarnauti paslaugų gavėjų interesams, taip pat asmeninės savybės, pavyzdžiui, patirtis ir žinios, tačiau asmeninis profesinis pasitenkinimas, kaip parodė tyrimas, taip pat yra svarbus pasipriešinimo motyvas.

Paslaugų gavėjų mandatas (Staub-Bernasconi, 2016) pabrėžia jų teisių, gerovės ir interesų prioritetizavimą. Paslaugų gavėjų mandatas legitimizuoja pasipriešinimo veiksmus, kai institucijų taisyklės ar praktikos pažeidžia paslaugų gavėjų teises ar gerovę. Tyrimo dalyvavusios socialinės darbuotojos yra linkusios rinktis paslaugų gavėjo interesus ir santykį su juo labiau nei taisyklių ar formalumų laikymąsi. Ši tendencija tiesiogiai siejasi su paslaugų gavėjų mandatu, nes socialinės darbuotojos dažnai priešinasi praktikoms ar politikoms, kurios, jų nuomone, kenkia paslaugų gavėjams. Pasipriešinimo praktika sietina su aukštesniu socialinių darbuotojų profesinės diskrecijos lygiu, atspindinčiu jų įsipareigojimą laikytis etikos standartų ir ginti paslaugų gavėjų interesus. Socialinės darbuotojos demonstruoja gilų atsakomybės jausmą, įsipareigojimą etiškam veikimui ir paslaugų gavėjų gerovei priešindamosi praktikoms, kurios neatitinka geriausių paslaugų gavėjų interesų. Joms nekyla didesnių pasirinkimo iššūkių tarp šių skirtingų polių, panašiai, kaip savo tyrime aptarė Švedaitė-Sakalauskė ir Gevorgianienė (2011). Skirtingai nei aptariama Ho ir Chui, 2001; Casswell et al., 2013; Newman, 1994; ir Sandoval ir Martinez, 2022, darbuose, šio tyrimo rezultatai rodo, kad besipriešinančios socialinės darbuotojos jaučia paslaugų gavėjų palaikymą, ir tai joms patvirtina pasipriešinimo vertę. Veikiausiai taip yra todėl, kad pagrindinis socialinių darbuotojų motyvas priešintis siejamas su individualaus lygmens iššūkiais ir konkrečių paslaugų gavėjų gerove, kuomet ir galimą tokio veiksmo nauda paslaugų gavėjui yra greitesnė ir apčiuopiamesnė.

Institucinis mandatas (Staub-Bernasconi, 2016) apima socialinės politikos ir institucinių praktikų įgyvendinimą, neretai - pasikliaujant biurokratiniais ar neoliberaliais principais. Šio tyrimo duomenys parodė, kad socialinės darbuotojos Lietuvoje identifikuoja ir priešinasi institucinėms kliūtims (palyginimui: Reamer 2018; Banks, 2020; Ife et al., 2022; Lee et al., 2013). Pasipriešinant patiriamas ryškus konfliktas su institucine struktūra: respondentės minėjo neretai susiduriančios su kliūtimis, kylančiomis dėl nerealistinių tikslų ir griežtų taisyklių. Didžiausia dalis (daugiau nei pusė) neigiamų reakcijų į pasipriešinimą kilo iš vadovų ir organizacijų vadovybės, pabrėžiant įtampą tarp socialinių darbuotojų ir institucijų. Paslėpto pasipriešinimo (pvz., taisyklių apėjimo) paplitimas rodo, kad darbuotojai jaučiasi suvaržyti institucinių lūkesčių, ir renkasi

veikti diskretiškai, siekdami suderinti praktiką su etiniais standartais. Institucinis mandatas kuria įtampą socialinėms darbuotojoms siekiant derinti politikos įgyvendinimą su profesiniais ir etiniais įsipareigojimais. Duomenys rodo, kad pasipriešinimas paprastai kyla kaip reakcija į profesinėms vertybėms prieštaraujančias ir sisteminių nelygybių nesprendžiančias biurokratinės praktikas.

Profesijos mandatas (Staub-Bernasconi, 2016) pabrėžia socialinio darbo profesijos etinių standartų, žmogaus teisių, socialinio teisingumo ir profesinės autonomijos puoselėjimą. Dauguma respondencijų nurodė, kad pasipriešinimą lemia įsipareigojimas profesinėms vertybėms ir etikos standartams, kuriuos jos laiko svarbesnėmis už biurokratinį paklusnumą (palyginimui: Strier ir Breshtling, 2016; Weinberg ir Banks, 2019). Dviejų trečdalių respondencijų įvardytas „Noras būti išgirstai“ ir „įsipareigojimas aukšties darbo standartams“ rodo stiprų profesinės autonomijos poreikį. Profesijos mandatas legitimuoja pasipriešinimą, kai valstybės ar institucijų mandatai kertasi su etiniais profesijos standartais. Tyrimo duomenys atskleidė, jog profesinė etika – pagrindinis pasipriešinimo veiksnys, atspindintis profesijos vaidmenį kaip atsvarą biurokratiniam ar politikos suvaržymams.

Išvados

Žvilgsnis į tyrimo duomenis iš trigubo socialinio mandato (Staub-Bernasconi, 2016) perspektyvos leido įvertinti pasipriešinimo būdus, dinamiką, lygmenis, o taip pat identifikuoti atskirų mandatų sąveikas ir sinergiją. Savo profesinėje veikloje socialinėms darbuotojoms tenka derinti konkuruojančius paslaugų gavėjų, valstybės ir profesijos mandatus. Tyrimo duomenys rodo, kad paslaugų gavėjų ir profesijos mandatai dažnai sutampa, skatindami pasipriešinimą instituciniam spaudimui, tuo tarpu valstybės mandatas dažnai prieštarauja kitiems dviem, ypač neoliberalių ar biurokratinių praktikų diegimo kontekste. Pasipriešinimas yra labiau tikėtinas, kai kolegės palaiko vieni kitų įsipareigojimą paslaugų gavėjų gerovei ir profesinei etikai, kurie atitinka paslaugų gavėjų ir profesijos mandatus. Pasipriešinimas veikia kaip įrankis, padedantis socialinėms darbuotojoms prioritetizuoti paslaugų gavėjų gerovę ir profesinę etiką ir tuo pačiu siekiant įveikti institucinius apribojimus. Šioje vietoje ypatingas vaidmuo formuojant pasipriešinimo galimybes, formas ir rezultatus tenka darbo vietos santykiams. Dinamika darbo vietoje, savo ruožtu, glaudžiai siejasi su platesniais struktūriniais kontekstais, kuriuose socialinės darbuotojos (ir kaip pavieniai individai, ir kaip profesija) derasi dėl trigubo mandato prioritetų interpretavimo ir įgyvendinimo.

Tolimesnių tyrimų gairės

Tyrimas parodė, kad priešinamasi panašiai tiek atvirai, tiek paslėpta forma, todėl reikėtų tolimesnių tyrimų, kurie analizuotų tiek konkrečias kliūtis, barjerus ar kitus veiksnius, kuriems priešinamasi, tiek atskleistų naudojamų pasipriešinimo formų specifiką, konkrečius taikomus pasipriešinimo būdus, kurie šiame tyrime nebuvo nagrinėti. Nėra aišku,

kokių specifinių kompetencijų ar įgūdžių reikia socialinėms darbuotojoms, kad jos galėtų naudoti pasipriešinimą, kaip vieną iš savo profesijos instrumentų – tai taip pat galėtų būti tolimesnių tyrimų objektu. Tyrimo duomenys atskleidė aukštą Lietuvos socialinio darbo profesionalumo lygį ir išipareigojimą paslaugų gavėjams individualiame lygmenyje, tačiau nėra aišku, ar socialinės darbuotojos būtų linkę taikyti profesinį pasipriešinimą platesniame, mezo ar makro lygmenyje kovodamos su struktūriniais iššūkiais ir socialinės politikos netobulumais. Taip pat kyla klausimas, kiek palaikymo pasipriešinimo veiksmams iš paslaugų gavėjų sulauktų socialinės darbuotojos, pasipriešinimą nukreipusios į struktūrinius iššūkius. Tokio pobūdžio problemų kurių sprendimas paprastai užtrunka, o rezultatai būna pastebimi tik po ilgesnio laiko. Tai galėtų būti tolimesnių tyrimų tema, pvz., socialinio darbo lyderystės, iš patirties kylančio žinojimo tyrimų kontekstuose.

Literatūra

Adams, R. (2003). *Social work and empowerment*. British Association of Social Workers, Palgrave Macmillan.

Baldwin, M. (2016). Critical reflection: Opportunities and threats to professional learning and service development in social work organizations. In *Social work, critical reflection and the learning organization* (pp. 41-56). Routledge.

Banks, S. (2016). Everyday ethics in professional life: Social work as ethics work. *Ethics and social welfare*, 10(1), 35-52. <https://doi.org/10.1080/17496535.2015.1126623>

Banks, S. (2020). *Ethics and values in social work* (5th ed.). Bloomsbury Academic.

Berg-Weger, M. (2019). *Social work and social welfare: An invitation* (5th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429466687>

Britannica, The Editors of Encyclopaedia. "Jane Addams". *Encyclopedia Britannica*, 24 Dec. 2024, <https://www.britannica.com/biography/Jane-Addams>. Accessed 14 January 2025.

Britannica, The Editors of Encyclopaedia. "Edith Abbott". *Encyclopedia Britannica*, 22 Sep. 2024, <https://www.britannica.com/biography/Edith-Abbott>. Accessed 14 January 2025.

Caswell, D., Eskelinen, L., & Olesen, S. P. (2013). Identity work and client resistance underneath the canopy of active employment policy. *Qualitative Social Work*, 12(1), 8-23. <https://doi.org/10.1177/147332501141362>

De Corte, J., & Roose, R. (2020). Social work as a policy actor: Understanding social policy as an open-ended democratic practice. *European Journal of Social Work*, 23(2), 227-238. <https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1462768>

Dominelli, L. (2017). *Anti oppressive social work theory and practice*. Bloomsbury Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-1-4039-1400-2>

Fook, J. (2022). *Social work: A critical approach to practice*. SAGE.

Ho, K., & Chui, W. (2001). Client resistance in outreaching social work in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, 11(1), 114-130. <https://doi.org/10.1080/21650993.2001.9755851>

Ife, J., Soldatić, K., & Briskman, L. (2022). *Human rights and social work: Towards rights-based practice*. Cambridge University Press.

Jansson, B. S., Dempsey, D., McCroskey, J., & Schneider, R. (2005). Four models of policy practice: Local, state, and national arenas. In M. Weil (Ed.), *The handbook of community practice* (pp. 321-340). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452220819.n17>

- Lee, M., Smith, T., & Henry, R. (2013). Power politics: Advocacy to activism in social justice counseling. *Journal for Social Action in Counseling*, 5(3), 70-94. <https://doi.org/10.33043/JSACP.5.3.70-94>
- Levesque, M., & Negura, L. (2021). Organizational context and healthcare reforms: What effect on the professional distress of Canadian social workers and social service provision? *Frontiers in Sociology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.651240>
- Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public service*. Russell Sage Foundation.
- Marsiglia, F. F., Kulis, S. S., & Lechuga-Peña, S. (2021). *Diversity, oppression, and change: Culturally grounded social work*. Oxford University Press.
- Marthinsen, E., Juberg, A., Skjefstad, N. S., & Michael Garrett, P. (2019). Social work and neoliberalism: the Trondheim papers. *European Journal of Social Work*, 22(2), 183–187. <https://doi.org/10.1080/13691457.2019.1558795>
- Marthinsen, E., Skjefstad, N., Juberg, A., & Garrett, P. M. (Eds.). (2021). *Social work and neoliberalism*. Routledge.
- Newman, C. F. (1994). Understanding client resistance: Methods for enhancing motivation to change. *Cognitive and Behavioral Practice*, 1(1), 47–69. [https://doi.org/10.1016/S1077-7229\(05\)80086-0](https://doi.org/10.1016/S1077-7229(05)80086-0)
- Noble, C. (2007). Social work, collective action and social movements: Re-thematising the local global nexus. In L. Dominelli (Ed.), *Revitalising communities in a global world* (pp. 95-104). Ashgate. (Reprint 2018, Routledge)
- Pascoe, K. M., Waterhouse-Bradley, B., & McGinn, T. (2023). Social workers' experiences of bureaucracy: A systematic synthesis of qualitative studies. *The British Journal of Social Work*, 53(1), 513–533. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcac106>
- Parton, N. (1997). *Child protection and family support* (pp. 1-24). Routledge: London.
- du Plessis-Schneider, S. (2024). Bridging human rights and social work education: the triple mandate in Austrian and Australian teaching contexts. *Social Work Education*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/02615479.2024.2405152>
- Reamer, F. G. (2018). *Social work values and ethics*. Columbia University Press. <https://doi.org/10.7312/ream18828-002>
- Reynaert, D., Dijkstra, P., Knevel, J., Hartman, J., Tirions, M., Geraghty, C., van den Hoven, R. (2018). Human rights at the heart of the social work curriculum. *Social Work Education*, 38(1), 21–33. <https://doi.org/10.1080/02615479.2018.1554033>
- Richmond, M. E. (1917) *Social Diagnosis*. New York, Russell Sage Foundation
- Sandoval, E., & Martinez, K. (2022). Social workers and client resistance behaviors (Electronic Theses, Projects, and Dissertations No. 1336). <https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd/1336>
- Sanford F. Schram & Basha Silverman (2012) The end of social work: neoliberalizing social policy implementation, *Critical Policy Studies*, 6(2), 128-145, DOI: 10.1080/19460171.2012.689734
- Spolander, G., Engelbrecht, L., Martin, L., Strydom, M., Pervova, I., Marjanen, P., Tani, P., Sicora, A., & Adaikalam, F. (2014). The implications of neoliberalism for social work: Reflections from a six-country international research collaboration. *International Social Work*, 57(4), 301-312. <https://doi.org/10.1177/0020872814524964>
- Schiller, U., & de Wet, G. (2019). Indigenous cultural and social work practices creating inequalities among foster care adolescents in decision-making processes. *International Social Work*, 62(1), 22-34. <https://doi.org/10.1177/0020872817710548>
- Sharon du Plessis-Schneider (03 Oct 2024): Bridging human rights and social work education: the triple mandate in Austrian and Australian teaching contexts, *Social Work Education*, DOI: 10.1080/02615479.2024.2405152

Soss, J., Fording, R.C. and Schram, S.F., 2011. The organization of discipline: from performance management to perversity and punishment. *Journal of public administration research and theory (JPART)*, 21(2), i202–i232.

Staempfli, A., Tov, E., Kunz, R., Tschopp, D., & Eugster Stamm, S. (2016). Improving professionalism through reflection and discourse in communities of practice: The key situations in social work model and project. *The Journal of Practice Teaching and Learning*, 14(2), 6–26. <https://doi.org/10.1921/jpts.v14i2.940>

Stanfield, D., Beddoe, L., Ballantyne, N., Lowe, S., & Renata, N. (2017). Critical conversations: Social workers' perceptions of the use of a closed Facebook group as a participatory professional space. *Aotearoa New Zealand Social Work*, 29(3), 42–54. <https://doi.org/10.11157/anzswj-vol29iss3id311>

Staub-Bernasconi, S. (2016). Social work and human rights—linking two traditions of human rights in social work. *Journal of Human Rights and Social Work*, 1, 40–49.

Strier, R., & Bershtling, O. (2016). Professional resistance in social work: Counterpractice assemblages. *Social Work*, 61(2), 111–118. <https://doi.org/10.1093/sw/sww010>

Stuart, P. (2019, March 26). Social Work Profession: History. *Encyclopedia of Social Work*. Retrieved 14 Jan. 2025, from <https://oxfordre.com/socialwork/view/10.1093/acrefore/9780199975839.001.0001/acrefore-9780199975839-e-623>.

Švedaitė-Sakalauskė, B., & Gevorgianienė, V. (2011). Socialinių darbuotojų moralinės dilemos dirbant su sunkiai pasiekiamais klientais: tarptautinis kokybinis tyrimas. *Socialinis darbas: patirtis ir metodai*, 8(2), 39–56.

Švedaitė-Sakalauskė, B., Gvaldaitė, L., & Kašalynienė, J. B. (2014). “Nepaisomi profesionalai”: socialiniai darbuotojai ir jų galia. *STEPP: socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 9, 21–36.

Weinberg, M., & Banks, S. (2019). Practising ethically in unethical times: Everyday resistance in social work. *Ethics and Social Welfare*, 13(4), 361–376. <https://doi.org/10.1080/17496535.2019.1597141>