

KODĖL SOCIALINIO DARBO ABSOLVENTAI IŠEINA IŠ SOCIALINIO DARBO?

EUGENIJUS DUNAJEVAS

VILNIAUS UNIVERSITETAS

JOLITA BUZAITYTĖ-KAŠALYNIENĖ

VILNIAUS UNIVERSITETAS

EDITA KUTKAITĖ-PETKEVIČ

VILNIAUS MIESTO APYLINKĖS TEISMAS

Lietuvoje stebime socialinių darbuotojų trūkumą, tačiau žvelgdami į absolventų rodiklius matome, kad didžioji dalis socialinio darbo absolventų nedirba socialinio darbo. Šiame darbe buvo siekiama nustatyti veiksnius, kurie sąlygoja socialinį darbą dirbančių absolventų pasitraukimą iš socialinio darbo veiklos. Analizės rezultatai parodė, kad svarbiausi veiksniai yra studijų rezultatai, psichologiniai, ekonominiai veiksniai ir gyvenamoji vieta.

Reikšminiai žodžiai: absolventai, socialinis darbas, išėjimo veiksniai.

ĮVADAS

Socialinis darbas Lietuvoje pradėjo formuotis atkūrus nepriklausomybę, socialinio darbo profesijos atsiradimą lėmė pasikeitusi socialinė, ekonominė ir politinė šalies padėtis (Dirgėlienė, 2008; Bagdonas, 2001). Iškilus socialinėms problemoms, reikėjo naujų politinių sprendimų ir instrumentų. Vakaruose socialinės problemos sprendžiamos socialinio darbo

pagalba, todėl ir Lietuvoje buvo pradėtos steigti atitinkamos viešojo ir ne pelno sektoriaus organizacijos, pradėti rengti socialiniai darbuotojai.

Socialinio darbo specialistus rengia įvairios aukštosios mokyklos. Tai, kiek socialinių darbuotojų parengiama atitinkamais metais, galime matyti 1 lentelėje.

1 LENTELĖ. SOCIALINIO DARBO ABSOLVENTŲ SKAIČIUS, PROCENTINĖ DALIS NUO VISŲ ABSOLVENTŲ, VIETA TARP VISŲ STUDIJŲ PROGRAMŲ PAGAL ABSOLVENTŲ SKAIČIŲ LIETUVOS AUKŠTOSIOSE MOKYKLOSE 2011–2018 M.

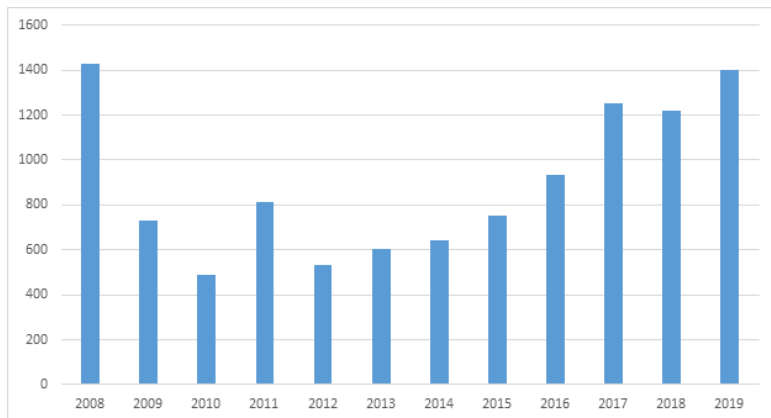
Kintamieji	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
N	897	1019	1029	762	737	657	559	519
% nuo visų absolventų	2,66	3,06	3,3	2,86	2,84	2,69	2,46	2,43
Vieta pagal absolventų skaičių	9	8	7	8	8	9	11	10

Šaltinis: karjera.lt.

Kaip matyti iš 1 lentelės, socialinio darbo absolventų didžiausias skaičius buvo 2013 metais. Nuo 2014 m. galime stebėti socialinio darbo absolventų skaičiaus mažėjimą, kuris 2017 m. sudarė tik apie 54 proc. 2013 m. absolventų. Socialinis darbas patenka į gausiausių studijų programų dešimtuką.

Galima kelti hipotezę, kad intensyvus socialinių darbuotojų ruošimas yra sąlygotas didelės socialinių darbuotojų paklausos. Lietuvoje nėra žinoma tiksli socialinių darbuotojų darbo paklausa – LR Statistikos departamentas teikia informaciją tik apie socialinius darbuotojus ir sveikatos priežiūros specialistus bendrai¹. Socialinių darbuotojų ir sveikatos priežiūros specialistų darbo poreikis vaizduojamas 1 paveiksle.

1 Elektroniniu paštu buvo kreiptasi į Lietuvos statistikos departamentą su užklausa, kodėl nėra atskiros socialinį darbą dirbančiųjų statistikos. Buvo paaiškinta, kad statistika skelbiama pagal įmonių, įstaigų veiklos rūšis, o ne pagal užimtųjų veiklos pobūdį.



1 PAV. LAISVOS DARBO VIETOS – ŽMONIŲ SVEIKATOS PRIEŽIŪRA IR SOCIALINIS DARBAS. ŠALTINIS: OFICIALIOSIOS STATISTIKOS PORTALAS.

Kaip matome iš 1 paveikslo, Lietuvoje egzistuoja socialinių darbuotojų poreikis, kuris ypač išaugo pastaraisiais metais. Tačiau reikia pažymėti, kad tai tėra apytiksliai duomenys, nes nėra aišku, kiek konkrečiai šiuose skaičiuose slypi socialinių darbuotojų darbo vietų.

Pagal Užimtumo tarnybos įsidarbinimo galimybių barometrą², 2019 m. socialiniai darbuotojai priskiriami prie kvalifikuotos darbo jėgos, kuri turi didžiausias galimybes įsidarbinti, tuo tarpu gydytojai ir slaugytojai nėra minimi. Galime daryti išvadą, kad 1 paveiksle pateikiamas grafikas labiau atspindi socialinių darbuotojų darbo paklausą, o ne sveikatos priežiūros specialistų darbo paklausą (bent jau 2019 m.).

Neoficialiais Lietuvos socialinių darbuotojų asociacijos duomenimis³, Lietuvoje dirba apie 9–10 tūkst. socialinių darbuotojų, kurie turi skirtingą darbo patirtį, išsilavinimą. Asociacijai priklauso per tūkstantis

2 <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2019/12/Darbo-rinkos-tendencijos-2019-m.-I-III-kev.-1.pdf>

3 Kadangi nėra vieno socialinių darbuotojų registro (pvz., kokį turi notarai arba antstoliai, arba advokatai), buvo pateikta užklausa Lietuvos socialinių darbuotojų asociacijai.

socialinių darbuotojų ir jų padėjėjų. Be to, Lietuvoje nėra žinomas tikslus socialinių darbuotojų skaičius, taip pat nėra žinomas tikslus jų pasiskirstymas pagal savivaldybes, be to, dirbantys socialinį darbą gali būti įvardijami skirtingai savo organizacijose.

Galiausiai pažiūrėkime, kaip socialinių darbuotojų pasiūla patenkina socialinių darbuotojų paklausą. Socialinio darbo absolventų, dirbančių socialinį darbą, skaičius atitinkamais metais pateikiamas 2 lentelėje.

2 LENTELĖ. SOCIALINIO DARBO ABSOLVENTAI, DIRBANTYS SOCIALINĮ DARBĄ, 2011–2018 M.

Kintamieji	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Dirbantys socialinį darbą	204	230	229	190	194	167	2168	167
Absolventų skaičius	897	1019	1029	762	737	657	559	519
% nuo visų absolventų	31	34	36	36	36	37	40	45

Šaltinis: karjera.lt.

Kaip matome iš 2 lentelės, tik nuo 31 iki 45 proc. socialinio darbo absolventų dirba socialinį darbą. Galima matyti tendenciją, kad kiekvienais metais vis daugiau socialinio darbo absolventų įsidarbina pagal profesiją. Čia galima kelti klausimą, o kodėl tik kas trečias socialinio darbo absolventas dirba pagal profesiją? Kitaip tariant, kodėl socialinis darbas nėra patraukli darbo vieta? Kodėl socialinio darbo absolventai neina dirbti socialinio darbo? Kodėl socialinio darbo absolventai išeina iš socialinio darbo?

Darbo tikslas yra nustatyti veiksnius, kurie sąlygoja socialinio darbo absolventų, kurie dirbo socialinį darbą, išėjimą iš socialinio darbo.

Pirmas uždavinys buvo identifikuoti galimas priežastis, kodėl socialinio darbo absolventai, dirbę socialinį darbą, išeina dirbti kitur. Galimoms arba hipotetinėms priežastims identifikuoti buvo naudota kokybinė tyrimo strategija, interviuojant socialinio darbo absolventus, dirbusius socialinį darbą, tačiau vėliau išėjusius dirbti kitur.

Antras tyrimo uždavinys buvo patikrinti galimas išėjimo iš socialinio darbo priežastis. Buvo naudota kiekybinė tyrimo strategija – apklausos būdu surinkti duomenys apie VU socialinio darbo absolventus, veiksniams išskirti naudotas logistinės regresijos metodus.

Reikia pažymėti, kad Lietuvoje nėra atlikta daug tyrimų šioje srityje. Tiriama studentų motyvacija studijuoti socialinį darbą (Lepeškienė ir Žuromskaja, 2012), socialinių darbuotojų perdegimo sindromas (Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė, 2014), motyvacija (Šinkūnienė ir Katkonienė, 2010), darbą lengvinantys ir sunkinantys veiksniai (Lazutka ir kt., 2008). Tuo tarpu užsienio šalyse atlikta tyrimų šioje srityje, tačiau jie didžia dalimi apima socialinius darbuotojus, kurie turi intenciją arba galvoja išeiti iš socialinio darbo. Tyrinėta, kaip perdegimo sindromas sąlygoja socialinių darbuotojų išėjimą iš socialinio darbo (Schwartz, 2007). Sunday Fakunmoju su bendradarbiais (2010) tyrinėjo, kaip individualūs ir organizaciniai veiksniai sąlygoja išėjimą iš socialinio darbo. Pietų Korėjos mokslininkai tyrinėjo organizacinių veiksnių poveikį išėjimui iš socialinio darbo ir konkrečiai subjektyviai suvokiamą organizacinį teisingumą (Kim, Solomon ir Jang, 2012). Organizacinius veiksnius taip pat tyrinėjo Tham (2007), Aguiniga su kolegomis (2013) ir Hussein su bendradarbiais (2014). Taip pat nurodomas bendrai streso vaidmuo priimant sprendimą dėl išėjimo iš socialinio darbo (Morris, 2005; Nissly et al., 2005). Ekonominių veiksnių poveikį tyrinėjo Linda Wermeling (2013).

SOCIALINIO DARBO ABSOLVENTO SPRENDIMAS: IŠEITI AR NEIŠEITI

Šiame darbe mes siekiama atsakyti į klausimą, kodėl asmenys, baigę socialinio darbo studijas ir pradėję dirbti socialinį darbą, po kurio laiko išeina dirbti kitur. Tiek buvimas socialiniame darbe, tiek išėjimas iš jo yra veiksmo alternatyvos, kurias pasirenka konkretus asmuo.

Siekiant paaiškinti absolventų veiksmus, naudojamas Jono Elsterio veiksma aiškinantis modelis. Pagal Elsterį (2000), konkrečios veiksmo alternatyvos atlikimas yra nulemtas vieno iš trijų mechanizmų:

racionalaus pasirinkimo, socialinių normų ir tie atvejai, kai neveikia nei racionalaus pasirinkimo, nei socialinių normų mechanizmai (pavyzdžiui, vieno veiksmo situacija, emocijos ir pan.).

Kad veikėjas atliktų vieną ar kitą veiksmą, pirmiausia jis turi turėti galimybę atlikti tą veiksmą. Galimybes lemia instituciniai, ekonominiai, fiziniai, psichologiniai ir laiko veiksniai. Instituciniai veiksniai apima socialines normas, taisykles (teisės aktai, sutartys ir pan.) ir strategijas (Ostrom, 2009). Pavyzdžiui, vyrui gali būti sunku dirbti socialinį darbą dėl vyraujančio požiūrio, kad socialinis darbas – moteriška profesija. Ekonominiai veiksniai – tai turimi ištekliai (Atkinson ir Stiglitz, 2015). Jeigu asmens pajamos yra tokios, kad jis negali užtikrinti sau ir nuo jo priklausomų asmenų gerovės, bus ieškoma alternatyvaus pajamų šaltinio. Fiziniai veiksniai apima tiek asmens kūną, tiek aplinką. Jeigu darbo vietoje nėra galimybės judėti judėjimo negali turintiems asmenims, jie negalės dirbti (Nussbaum ir Sen, 1993). Psichologiniai veiksniai – tai žmogaus asmenybės ypatumai (Dollard ir Miller, 1950). Pavyzdžiui, jeigu asmuo negali žiūrėti į atviras žaizdas, įvairių ligų išorinius požymius, tai negalės dirbti su benamiais. Laiko veiksniai – tai galimybių atsiradimas ir išnykimas atitinkamais laiko momentais (Abbott, 2001). Pavyzdžiui, kol asmuo studijuoja, negali dirbti viešojo sektoriaus organizacijose (nes neturi studijų baigimo diplomo), todėl dirbs nekvalifikuotą darbą, o baigęs studijas galės dirbti kitur.

Galimybes išreiškia veiksmų alternatyvų skaičius – kuo daugiau veiksmo alternatyvų, tuo didesnės galimybės. Konkrečioje situacijoje veikėjas gali ir išvis neturėti galimybių veikti, o gali turėti daug galimybių. Jeigu individas neturi galimybių veikti (yra tik viena veiksmo alternatyva), veikia trečiasis mechanizmas, kai negali pasireikšti racionalaus pasirinkimo nei socialinių normų mechanizmai. Esant veiksmo galimybėms, veikėjas atliks veiksmą, kurį lems racionalaus pasirinkimo arba socialinių normų mechanizmai. Racionalaus pasirinkimo atveju iš galimų veiksmo alternatyvų aibės veikėjas renkasi tas veiksmo alternatyvas, kurios geriausiai leidžia patenkinti norus. Socialinių normų mechanizmo atveju iš realių veiksmo alternatyvų aibės veikėjas atlieka tą, kurią nurodo socialinė norma.

Iš to, kas pasakyta, galime teigti, kad socialinio darbo absolventas, dirbantis pagal profesiją, turi šias veiksmo alternatyvas: toliau dirbti socialinį darbą; užsiimti kažkuo kitu (į tai patenka visos kitos alternatyvos). Tai, kad bus pasirinkta viena ar kita alternatyva, gali lemti kiekvienas iš mechanizmų.

Tai, kokie galimi veiksniai sąlygoja vieną ar kitą alternatyvą, ir tai, kokie mechanizmai įsijungia, galima sužinoti bent dviem būdais. Apžvelgti atliktus šioje srityje tyrimus, išrinkti atitinkamus veiksnius ir juos įtraukti į modelį. Iš kitos pusės, galima pradėti nuo „balto lapo“ ir interviu būdu išsiaiškinti galimus priežastinius veiksnius. Šiame darbe buvo pasirinkta antroji alternatyva.

TYRIMO METODOLOGIJA

Pirmas tyrimo uždavinys buvo nustatyti galimus išėjimo iš socialinio darbo veiksnius. Informacijai apie galimus veiksnius, kurie sąlygoja socialinio darbo absolventų pasitraukimą iš socialinio darbo veiklos, rinkti buvo taikytas pusiau struktūruoto interviu metodas (Telešienė, 2018).

Interviu dalyviams buvo taikyti trys atrankos kriterijai:

- socialinio darbo studijų pabaigimas;
- darbas socialiniame darbe (ne mažiau nei 1 metai);
- išėjimas iš socialinio darbo į kitą profesinę sritį.

Pirminė informantų paieška buvo vykdoma socialiniame tinkle „Facebook“, dedant skelbimus socialinių darbuotojų grupėse („socialinis darbas“, „socialiniai darbuotojai“, „SD MRU absolventai“ ir pan.). Sniego gniūžtės metodu buvo atrinkti 7 interviu dalyviai (3 lentelė).

Interviu dalyviams buvo užduodami klausimai: *Kodėl nusprendė keisti profesiją? Kokie motyvai tai lėmė? Kaip pasirinko kitos profesijos lauką? Kodėl? Kas dabartinėje darbovietėje yra geriau? Ar domisi socialinio darbo situacija Lietuvoje?* Ir pan.

Interviu metu surinkti duomenys buvo analizuojami ieškant išėjimo iš socialinio darbo priežasčių. Išryškėjusios priežastys buvo identifikuojamos ir grupuojamos į grupes. Darbui su tekstu buvo naudojama kompiuterinė programa „MaxQDA 12“.

3 LENTELĖ. INTERVIU DALYVIŲ CHARAKTERISTIKOS

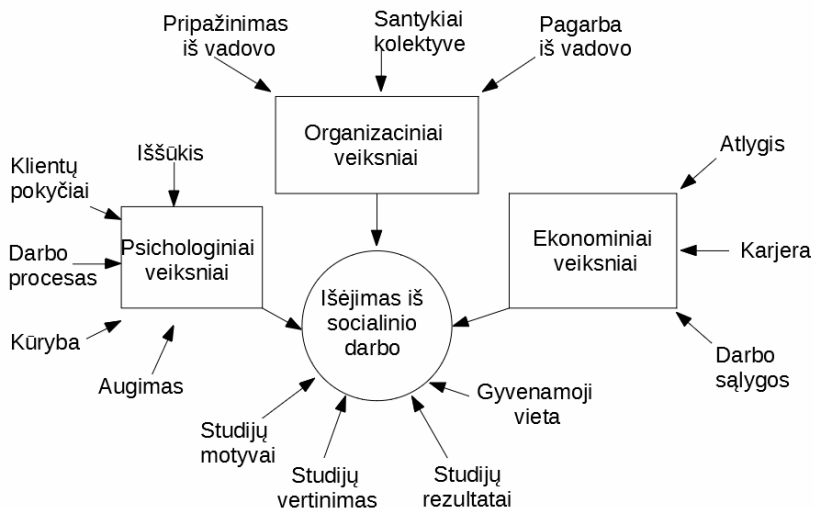
Kintamasis	Reikšmės
Lytis	Moteris (7)
Išsilavinimas	Universitetinis soc. darbo bakalauras (4)
	Soc. darbo magistras (3)
Darbo patirtis soc. darbe (nuo... iki)	4–7 m.
Klientų grupės	Tėvų globos netekę vaikai
	Šeimos, įtrauktos į socialinės rizikos šeimų apskaitą
	Asmenys, priklausomi nuo psichoaktyviųjų medžiagų
	Pabėgėliai
	Moterys, patyrusios smurtą
	Suaugę proto negalią turintys asmenys
Dabartinė profesinė sritis	Personalo skyrius (2)
	Buhalterija (1)
	Administravimas (4)

Antras tyrimo uždavinys buvo nustatyti, kiek faktiškai pagrįsti nustatyti galimi išėjimo iš socialinio darbo veiksniai. Pirmiausia informacija buvo renkama apklausos būdu. Surinkti duomenys buvo analizuojami taikant logistinę regresiją (Čekanavičius ir Murauskas, 2011). Tyrimo dalyviai buvo VU socialinio darbo absolventai. Iš viso buvo apklausti 456 socialinio darbo absolventai, kurie socialinio darbo studijas baigė nuo 1999 iki 2017 m. Beveik 47 proc. tyrimo dalyvių dirba arba dirbo socialinį darbą. Socialinio darbo absolventai, kurie baigę studijas dirbo socialinį darbą ir vėliau išėjo dirbti kitur, sudaro 15,4 proc. (70) visos tyrimo imties. Tuo tarpu socialinio darbo absolventai, kurie baigę studijas socialinį darbą dirba ir toliau, sudaro 32 proc. visos tyrimo imties. Žvelgiant šalies mastu (2 lentelė), socialinį darbą dirba nuo 31 iki 45 proc. atitinkamų metų absolventų. Galima daryti prielaidą, kad tyrimo imtis iš dalies reprezentuoja visą populiaciją.

Apklauskos klausimai buvo formuluojami interviu rezultatų pagrindu, todėl pristatydami tyrimo rezultatus pirmiausia pristatysime kokybinio tyrimo, o tada – kiekybinio tyrimo rezultatus.

IŠĖJIMĄ IŠ SOCIALINIO DARBO GALIMAI SĄLYGOJANTYS VEIKSNIAI

Remdamiesi interviu metu surinktais duomenimis ir tarpusavio diskusijomis sudarėme galimai išėjimą iš socialinio darbo sąlygojančių veiksnių medį (2 pav.). *Psichologiniai, organizaciniai ir ekonominiai* veiksniai išryškėjo atlikus interviu metu surinktų duomenų analizę, o *vietovės, studijų rezultatų* ir *studijų vertinimo* veiksniai buvo įtraukti po tarpusavio diskusijų. Toliau detaliau aptarsime kiekvieną iš veiksnių grupių.



2 PAV. SOCIALINIO DARBO ABSOLVENTŲ, DIRBUSIŲ SOCIALINĮ DARBĄ, IŠĖJIMĄ IŠ SOCIALINIO DARBĄ SĄLYGOJANČIŲ VEIKSNIŲ MEDIS

EKONOMINIAI VEIKSNIAI

Interviu dalyviai nurodė, kad *darbo sąlygos, atlygis ir karjeros galimybės* veikė jų sprendimą išeiti iš socialinio darbo.

Kalbant apie darbo sąlygas, interviu dalyviai teigė, kad dirbdami socialinį darbą jautė pavojų. Pavyzdžiui, informantė Nr. 4 teigia: „<...> paraš su soc. rizika tu esi įmestas. <...> Vienas dalykas yra sargu dirbti paraš, o kitas dalykas yra su soc. rizika išbūti 24 valandas.“ Tai, kad socialinio darbo sąlygos neužtikrina saugumo, patvirtina ir kiti tyrimai. Lazutka ir kt. (2008) atliko tyrimą apie socialinių darbuotojų profesinės rizikos veiksnius ir agresija bei smurtas buvo išskirti kaip dažniausi profesinės rizikos veiksniai. Šis faktas rodo ne tik tai, kad socialiniai darbuotojai ne visada turi tinkamas darbo sąlygas, bet ir tai, jog socialinis darbuotojas dėl netinkamų darbo sąlygų papildomą savo darbo laiko dalį turi rūpintis savo saugumu, o tai mažina laiką, skirtą klientams. Tai yra neefektyvus žmogiškųjų išteklių naudojimas.

Kitas ekonominis veiksnys yra atlygis už darbą. Tai, kad mažos pajamos yra vienas iš veiksnių, sąlygojančių socialinių darbuotojų išėjimą, nustatyta ir kitose šalyse (Fakunmoju et al. 2010; Wermeling, 2013). Iš vienos pusės, interviu dalyvės pažymėjo mažą atlyginimą už savo atliekamą darbą. Informantė Nr. 1 po bakalauro studijų liko dirbti socialinį darbą, nes studijavo magistrantūroje ir reikėjo pinigų: „<...>, nes man buvo toks etapas, kad man reikėjo arba žūtbut dirbti, arba grįžti namo pas tėvus.“ Kaip nurodo informantė Nr. 4, pajamos buvo menkos ir nebuvo net už ką knygos nusipirkti: „<...> Gali, aišku, į bibliotekas eiti, bet tai ne tai. Kas per... tu negali net knygos sau leisti nusipirkti.“ Šalia žemo darbo užmokesčio interviu dalyvės mini ir didelį darbo krūvį. Informantė Nr. 4 teigia: „Pamiršdavai savo šventes, imdavai daugiau dirbti, kad sumokėtų daugiau. Dabar kai pagalvoju, protu nesuvokiama.“ Arba informantė Nr. 1: „Mes tiesiog neišeidavom atostogų, mes jas susikaupdavom ir turėjom didelį rezervą.“ Kitaip tariant, mažas darbo užmokestis ir didelis darbo krūvis sąlygojo išėjimą iš socialinio darbo. Mažų atlyginimų problema socialiniame darbe žinoma jau nuo 1997 m.: „Dar 1997 m. atlikdami tyrimą pastebėjome vieną paradoksalų dalyką:

socialines paslaugas teikiančių asmenų mėnesio pajamos vienam šeimos nariui buvo ne ką didesnės už socialinės rizikos asmenų atitinkamas pajamas“ (Bagdonas, 2001, p. 25). Problema žinoma ir centrinės valdžios lygmenyje – 2008 m. „Socialiniame pranešime“ teigiama: „Dėl mažo darbo užmokesčio, sunkių darbo sąlygų, motyvacijos tobulinti profesinę kvalifikaciją stokos ši specialybė praranda savo patrauklumą, mažėja socialinį darbą dirbančiųjų teikiamų socialinių paslaugų kokybė.“ LR SADM ministras Linas Kukuraitis pažymi: „Tai didelės kvalifikacijos reikalaujantis darbas, tačiau visuomenėje jis yra sumenkinamas, tiek pačių aukščiausių šalies vadovų, tiek visuomenės narių.“ Dažnai baigę socialinio darbo studijas jauni specialistai įsidarbina tarptautinėse kompanijose, kadangi turi „analitinių kompetencijų, darbo komandoje, vadybos ir kitokių kompetencijų“ (Nagelė, 2017).

Trečias ekonominis veiksnys – tai karjeros galimybės socialiniame darbe. Interviu dalyvė Nr. 5 pastebėjo, kad nėra skirtumo tarp darbuotojų priklausomai nuo turimo išsilavinimo: „Man nepatinka, kad aš su tarptautine darbo patirtimi, su bakalauru universitetiniu gaučiau tokią pat algą kaip, pvz., ką tik atėjusi kolegė, be univero ir patirties. Turi būti skirtingos algos.“ Iš vienos pusės, tai rodo, kad atskirose socialinio darbo organizacijose nėra diferencijuojami darbuotojai (darbo užmokesčiu, užduotimis ir pan.), o tai nemotyvuoja tobulėti. Iš kitos pusės, atsiskleidžia dar rimtesnė problema – žinios ir įgūdžiai neturi didelės reikšmės socialiniame darbe, nes skirtingos kvalifikacijos žmonės dirba tą patį darbą.

ORGANIZACINIAI VEIKSNIAI

Apibendrinami interviu dalyvių mintis išskyrėme tris organizacinių veiksnių grupes: *vadovo pripažinimas, santykiai kolektyve* ir *vadovo pagarba*.

Vadovo pripažinimas yra svarbus darbuotojui, nes taip jis gauna grįžtamąjį ryšį apie tai, ką daro, veiklos rezultatus, tai motyvuoja arba demotyvuoja jį veiklai. Informantė Nr. 6 teigia: „Niekam nereikia bendro komandos tobulėjimo, turi būti kvailesni už vadovą pavaldiniai, kurie nematytų, negirdėtų, nekalbėtų, kai neklausia. O profesionalo

neužčiaupsi.“ Be abejo, problema gali būti ne vien tik tai, kad vadovas neįvertina ir nemato savo darbuotojų atliekamo darbo, bet ir tai, jog egzistuoja komunikacijos, tarpusavio santykių problemos. Pripažinimo darbe svarba priimant sprendimą dėl išėjimo iš socialinio darbo yra nurodoma ir užsienio autorių tyrimuose (Hussein et al., 2014).

Kitas veiksnys yra santykiai kolektyve. Užsienio šalių tyrimuose teigiama, kad įtampa darbe yra vienas svarbiausių veiksnių, sąlygojančių išėjimą iš socialinio darbo (Fakunmoju et al., 2010). Interviu dalyvės gan neigiamai atsiliepė apie savo kolegas, o tai rodo, kad santykiai kolektyve buvo nekokie. Informantė Nr. 3 teigia: „<...> esu sutikusi ir blogų soc. darbuotojų, kurie linki bloga žmonėms. Ir aš nežinau, kaip tokius žmones nominuoja dar kažkur. Man čia fantastika.“ Informantė Nr. 1 buvo kategoriškesnė sakydama, jog tokie darbuotojai yra „nuodai“ ir „išgimdo sistemą“. Informantė Nr. 6 buvo panašios nuomonės, tačiau mintis ir požiūrį dėstė kiek švelniau: „Na užsisėdėję yra visokie ir visokios. Nepajudinami iš savo vietų.“ Informantės Nr. 4 ir Nr. 5 atkreipė dėmesį, jog kolektyve nuolat vyko intrigos, apkalbos ir pan.

Trečias veiksnys – vadovo pagarba pavaldiniams. Vadovo pagarba ir rūpestis darbuotojais, kaip vienas iš veiksnių, lemiančių išėjimą iš socialinio darbo, yra įvardijamas ir užsienio autorių darbuose (Tham, 2007). Galbūt tam tikrose profesinėse srityse svarbu išlaikyti asimetriškus santykius tarp vadovo ir pavaldinių (pavyzdžiui, kariuomenėje kareiviai neturi mąstyti, turi vykdyti įsakymus), tačiau srityse, kur darbuotojas turi didelę diskreciją veiksmuose (pavyzdžiui, universiteto dėstytojai), nepagarbūs vadovo santykiai su pavaldiniais kels problemų. Informantė Nr. 1 nurodė, kad vadovas skirtingai elgėsi su pavaldiniais, nusivylė kolegomis – vieniems buvo leidžiama daugiau negu kitiems arba reikalaujama mažiau: „Ateina susirinkimas, X atsakinga darbuotoja už bendradarbiavimą su mokyklomis. Mūsų visų klausia, kas gali nuvažiuoti į mokyklą? C'mon. Tam yra darbuotojas. Man nesvarbu, kad jis direktoriaus draugas ar ne draugas. Kodėl kitiem permetama?“ Tai, kad subjektyviai jaučiamas neteisingumas organizacijoje yra vienas iš išėjimo iš socialinio darbo veiksnių, pažymi ir Kim su bendraautoriais (2012).

PSICHOLOGINIAI VEIKSNIAI

Apibendrinę interviu dalyvių nuomones išskyrėme šiuos psichologinius veiksnius: *iššūkis, klientų pokyčiai, darbo procesas, kūryba ir augimas*.

Iššūkis socialinio darbo veikloje yra glaudžiai susijęs su socialinio darbo klientais. Tai yra iššūkis sau pakeisti klientų gyvenimą, padaryti kažką reikšmingo tų žmonių gyvenime. Kitaip tariant, tai yra veiklos azartas, kuris motyvuoja veikti. Informantė Nr. 1 po kurio laiko pastebėjo, kad jaunuoliai, su kuriais ji dirba, yra „baisiai nemotyvuoti“. Informantei Nr. 4 veikla tapo beprasmė, kai ji suprato, kad jos klientės grįždavo pas smurtaujančius vyrus, sutuoktinius, sugyventinius. Informantė Nr. 6 teigė, kad nebeturėjo jėgų teikti pagalbą šeimoms. Interviu dalyvės, kalbėdamos apie savo klientus, vartojo tokius būdvardžius kaip „dugnas“, „gyvenantys skylėse“, „beviltiški“ ir pan.

Glaudžiai su iššūkiu darbe yra susijęs ir kitas psichologinis veiksnys – darbo rezultatai. Socialinio darbo atžvilgiu tai yra klientų pokyčiai. Reikia pažymėti, kad socialiniame darbe sunku pasiekti ir pastebėti klientų pokyčius, nes tai yra ilgalaikis procesas ir dažnai rezultatas nebūna toks, kokio buvo siekiama. Tačiau socialiniai darbuotojai gali skirtingai į tai reaguoti, kažką tai gali demotyvuoti, kažką – motyvuoti, o kitas priims tai kaip neatsiejamą socialinio darbo realybę. Interviu dalyvės nurodė, kad viena esminių priežasčių išeiti iš socialinio darbo buvo darbo rezultatų „neapčiuopiamumas“.

Trečias mūsų išskirtas veiksnys – darbo procesas, kurį galima apibūdinti kaip atliekamus konkrečius veiksmus darbe. Socialinio darbo procesas susideda iš konsultavimo, užsiėmimų vedimo, susitikimų, komunikacijos, pasitarimų, pasiruošimo šioms veikloms ir pan. Jeigu darbo procesas nesuteikia pozityvių išgyvenimų, žmogus greičiausiai ieškosis kitos alternatyvos *ceteris paribus*. Pavyzdžiui, informantė Nr. 1 teigė: „Kas žino, kad jie yra prisidirbę, ir jie žino, kad yra prisidirbę... tam tikriems dalykam nuolaidžiauja. O pakeisti nieko negali. Tu norėtum, bet ką tu padarysi? Aš nenorėjau būti to dalimi. Aš nuleidau rankas.“ Iš kitos pusės, interviu dalyvės nurodė ne tik tam tikrus joms nepriimtinus dalykus darbe, bet ir tai, kad jos kitaip įsivaizdavo socialinį darbą, nei

kad teko realybėje dirbti. Pavyzdžiui, informantė Nr. 2 teigė, kad dirbant „nukrito rožiniai akiniai“, informantė Nr. 4 nurodė, kad jai „subliuško iliuzijos“ dėl socialinio darbo, o informantė Nr. 7 sakė: „<...> mačiau, kad mano vaidmuo yra visai ne toks, kokį aš jį įsivaizdavau, ir toli nuo to vaidmens.“

Kitas psichologinis veiksnys – kūryba arba profesionalo diskrecijos realizavimas. Aukštos kvalifikacijos darbuotojams svarbu galėti realizuoti savo mintis, idėjas. Pavyzdžiui, informantė Nr. 6 teigė, kad „<...> jauniems neleidžiama pasireikšti. Ypač jeigu tai yra nepatogu“, o informantė Nr. 7 suprato, kad dirbdama negalės įgyvendinti visų žinių, taip pat idėjų, kurių pasisėmė studijuodama.

Penktas mūsų išskirtas psichologinis veiksnys yra asmens augimas. Jeigu asmuo jaučia, kad profesinėje veikloje auga, vystosi tiek profesinė, tiek moralinė prasme, tai suteikia jam pilnatvės, saviaktualizacijos. Interviu dalyvės neigiamai apibūdino savo patirtį dirbant socialinį darbą, nurodė, kad jų nevertina, jos nemato prasmės savo veikloje.

Reikia pažymėti, kad JAV kaip vienas iš esminių psichologinių veiksnių, sąlygojančių socialinių darbuotojų išėjimą iš socialinio darbo, yra įvardijamas perdegimo sindromas (Schwartz, 2007).

VIETOVĖ

Kalbant apie Lietuvą, vietovė yra svarbus veiksnys, kuris lemia mūsų pasirinkimą. Pavyzdžiui, Vilniaus apskrityje darbo užmokestis yra apie 30 procentų didesnis nei kitose apskrityse⁴. Vietovę veiksnių tyrinėjo ir užsienio tyrinėtojai (Aguiniga et al., 2013), tačiau reikšmingas poveikis sprendimui išeiti iš socialinio darbo nebuvo nustatytas.

MOTYVACIJA STUDIJUOTI

Studijos – tai procesas, kurio metu asmuo gauna ugdymo paslaugas, ir paties asmens veiksmai, kurie veikia ugdymo paslaugų poveikį

4 <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>

(pavyzdžiui, nuoširdus užduočių atlikimas). Pirmas studijų proceso elementas gali būti kontroliuojamas (pavyzdžiui, Studijų kokybės vertinimo centro veikla), o antras elementas, kuris ir yra motyvacija studijuoti, labai stipriai yra sąlygotas paties asmens.

Tačiau pati motyvacija studijuoti gali būti sąlygota skirtingų veiksnių. Iš vienos pusės, tai gali būti instrumentiniai motyvai (studijų metu įgyti įgūdžiai leis gauti didesnes pajamas, kurios bus naudojamos asmeninei gerovei), iš kitos pusės, tai gali būti altruistinė motyvacija, kuri vėlgi gali būti labai skirtinga (pavyzdžiui, asmuo studijuoja tam, kad tėvai būtų laimingi, arba studijuoja tam, kad padėtų kitiems asmenims). Studijų motyvacija socialiniame darbe paprastai siejama su tradiciniais socialinio darbo tikslais – padėti kitiems, įgyvendinti socialinį teisingumą ir pan.

Jeigu asmuo yra motyvuotas socialinio darbo tikslams, greičiausiai jis yra motyvuotas ir socialinio darbo veiklai, nes socialinio darbo studijos yra orientuotos į socialinio darbo praktiką. Ir atvirkščiai, jeigu asmuo nėra motyvuotas socialinio darbo tikslams, vargu ar dirbs ir liks dirbti socialinį darbą. Iš to galima daryti išvadą, kad kuo asmens motyvacija socialinio darbo tikslams yra didesnė, tuo didesnė tikimybė, kad jis užsiims socialinio darbo veikla.

STUDIJŲ REZULTATAI

Studijų rezultatai arba įgytas žmogiškasis kapitalas yra sąlygoti ugdymo paslaugų ir studijų motyvacijos.

Studijų rezultatai bet koku atveju indikuoja asmens motyvaciją – kuo geresni rezultatai, tuo didesnė asmens motyvacija studijuoti ir atvirkščiai. Tačiau, kaip buvo minėta prieš tai kalbant apie motyvaciją studijuoti, ji gali būti įvairialypė. Vieni yra motyvuoti studijuoti, nes siekia veikti socialinio darbo srityje, o kiti gali būti motyvuoti įgyti įgūdžių, kuriuos vėliau naudos kitose srityse.

Iš to, kas buvo pasakyta, seka, kad studijų rezultatai gali, iš vienos pusės, indikuoti tai, kad asmuo veiks ir liks socialinio darbo srityje, iš kitos pusės, kad asmuo nesirinks arba išeis iš socialinio darbo.

PASITENKINIMAS STUDIJOMIS

Asmenys, studijuojantys socialinį darbą, gali skirtingai vertinti pačias studijas, tačiau kartu pasiekti tuos pačius studijų rezultatus. Čia galimi keli atvejai.

Pirma, studentai gali būti nepatenkinti studijomis, nes jos nesuteikia jiems tų įgūdžių, kurių, jų manymu, prireiks socialinio darbo praktikoje – studijos neatitinka lūkesčių. Tačiau socialinio darbo praktikai motyvuoti studentai greičiausiai veiks socialinio darbo srityje.

Antra, studentai dėl specifinės studijų finansavimo tvarkos Lietuvoje priversti studijuoti socialinį darbą, o ne kitą studijų programą, kuriai yra motyvuoti, ir dėl prievartos elemento, pasireiškiančio tokių studijų metu, nebus patenkinti studijomis.

Trečia, studentai, kurių lūkesčius atitinka socialinio darbo studijos ir studijų procesas atitinka jų lūkesčius, bus patenkinti studijomis.

Ir ketvirta, studentai, kurie studijuoja socialinį darbą, bet nėra motyvuoti atlikti socialinio darbo praktiką, tačiau juos motyvuoja kiti dalykai (pavyzdžiui, studijų diplomo gavimas, tėvų norų įgyvendinimas ir pan.), gali būti patenkinti studijomis, jeigu jos atitiks jų motyvaciją (pavyzdžiui, siekia gauti studijų baigimo diplomą, studijos neatima daug pastangų ir laiko).

IŠĖJIMĄ IŠ SOCIALINIO DARBO FAKTIŠKAI SĄLYGOJANTYS VEIKSNIAI

Dvinarės logistinės regresijos modelis (Čekanavičius ir Murauskas, 2011) išėjimo iš socialinio darbo veiksniais nustatyti yra:

$$\ln \frac{P(Y=1)}{P(Y=0)} = c + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7, \text{ kur:}$$

Y – priklausomas kintamasis, kurio reikšmė 1 žymi *išėjimą iš socialinio darbo*, o reikšmė 0 – *neišėjimą iš socialinio darbo*;

X_1 – motyvacija studijuoti, kur reikšmės varijuoja nuo 1 (yra motyvacija) iki 4 (nėra motyvacijos);

X_2 – studijų rezultatai, kur reikšmės varijuoja nuo 1 (prasti) iki 4 (geri);

X_3 – studijų vertinimas, kur reikšmės varijuoja nuo 1 (neigiamas) iki 4 (teigiamas);

X_4 – psichologiniai veiksniai susidėjo iš 5 veiksnių (iššūkis, klientų pokyčiai, darbo procesas, kūryba, augimas), kurių kiekvienas buvo vertinamas dichotominėje skalėje: 1 (svarbus), 0 (nesvarbus). Atskirų veiksnių reikšmės buvo sumuojamos.

X_5 – ekonominiai veiksniai apima tris veiksnius (atlygis, karjera, darbo sąlygos), kurių kiekvienas buvo vertinamas dichotominėje skalėje: 1 (svarbus), 0 (nesvarbus). Atskirų veiksnių reikšmės buvo sumuojamos.

X_6 – organizaciniai veiksniai apima tris veiksnius (vadovo pagarba, pripažinimas, santykiai kolektyve), kurių kiekvienas buvo vertinamas dichotominėje skalėje: 1 (svarbus), 0 (nesvarbus). Atskirų veiksnių reikšmės buvo sumuojamos.

X_7 – vietovė, kuri galėjo įgyti dvi reikšmes: 1 (didmiesčiai) ir 0 (miesteliai ir kaimo vietovė).

Apklaustos būdu surinktiems duomenims pritaikytos dvinarės logistinės regresijos modelio regresorių (sudedamųjų dalių) beta koeficientai ir jų statistinio reikšmingumo reikšmės (p reikšmė) pateikiamos 4 lentelėje.

4 LENTELĖ. IŠĖJIMO IŠ SOCIALINIO DARBO VEIKLOS VEIKSNIŲ BETA KOEFICIENTAI IR STATISTINIO REIŠMINGUMO REIŠMĖS (P REIŠMĖ)

	Išėjimo veiksnys (X)	Beta koeficientas (b)	Veiksnių p reikšmė
0	Konstanta	-2,424	0,001
1	Motyvacija studijuoti	-0,035	0,495
2	Studijų rezultatai	0,600	0,042
3	Studijų vertinimas	-0,027	0,425
4	Psichologiniai veiksniai	-0,310	0,026
5	Ekonominiai veiksniai	0,621	0,039
6	Organizaciniai veiksniai	-0,111	0,593
7	Gyvenamoji vieta	1,698	0,001

Visas modelis yra statistiškai reikšmingas ($p=0,0004$) ir pseudodeterminacijos koeficientas Negelkerkes $R^2=0,170$, modelio klasifikacinė lentelė parodė, kad remiantis modeliu teisingai klasifikuojama 90,4 proc. (132 atvejai iš 146) socialinio darbo absolventų, kurie dirba ir neišeina iš socialinio darbo dirbti kitur, ir 24,3 proc. (17 atvejų iš 70) socialinio darbo absolventų, kurie dirbo socialinį darbą, tačiau išėjo dirbti kitur, bendrai modelis suklasifikuoja 69 proc. atvejų.

Kadangi modelyje yra statistiškai nereikšmingų regresorių, juos eliminuojame. Gauname, kad modelis yra statistiškai reikšmingas ($p<0,000$), Negelkerkes $R^2=0,153$ ir modelis teisingai suklasifikuoja 66,7 proc. atvejų. Galutinio modelio regresijos lygtį galime užrašyti taip:

$$\ln \frac{P(\text{išėjimas})}{P(\text{neišėjimas})} = -2,569 + 0,5 \text{ Studijų rezultatai} - 0,3 \text{ Psichologiniai veiksniai} + \\ 0,5 \text{ Ekonominiai veiksniai} + 1,6 \text{ Gyvenamoji vietovė}$$

Remdamiesi analizės rezultatais galime teigti, kad tikimybė, jog socialinį darbą dirbantis socialinio darbo absolventas išeis dirbti kitur, išauga, jeigu asmuo universitete mokosi gerai, jam svarbūs ekonominiai veiksniai ir jis dirba didmiestyje. Tuo tarpu psichologiniai veiksniai stabdo socialinio darbo absolventų išėjimą iš socialinio darbo. Toliau detaliau aptarsime kiekvieną iš veiksnių.

Analizė rodo, kad kuo asmens studijų rezultatai yra geresni (aukštesni balai), tuo labiau jis bus linkęs išeiti iš socialinio darbo ar socialinio darbo veikla tebus pereinamasis etapas link kitos veiklos. Kitaip tariant, socialinio darbo veikla užsiima asmenys, kurie nebuvo geriausi studentai. Tai galima interpretuoti dvejopai. Iš vienos pusės, socialinio darbo studijos suteikia asmenims socialines, komunikacijos, planavimo, organizavimo, analizės kompetencijas, kurios turi didelę paklausą paslaugų sferoje – nuo pardavimų iki vadovavimo. Todėl asmuo, jeigu nėra motyvuotas socialinio darbo veiklai, ieškos veiklos, kuri leis jam labiau patenkinti asmeninę gerovę. Iš kitos pusės, socialinio darbo studijos suteikia asmenims kompetencijas, kurios nėra pilnai pritaikomos

Lietuvos socialinio darbo praktikoje, todėl asmenys renkasi veiklas, kurios labiau atitinka jų turimą kvalifikaciją.

Psichologinius veiksmus galime priskirti nepiniginėms pajamoms (Barr, 1997), kurios gaunamos dirbant socialinį darbą.

Jaunam asmeniui, kuris nori įsikurti, pradėti savarankišką gyvenimą, pajamos, kurios neleidžia įsigyti būsto ir užsitikrinti minimalaus gerovės lygio, yra svarbus išėjimo iš socialinio darbo veiksnys.

Analizė rodo, kad jeigu socialinio darbo absolventas dirba socialinį darbą mieste, išauga tikimybė, kad jis išeis iš socialinio darbo. Didmies-tyje egzistuoja daug galimybių ir, kaip buvo minėta, socialinio darbo studijos suteikia platų kompetencijų spektrą, kuris gali būti pritaikomas labai plačiai. Tuo tarpu mažuose miestuose ir kaimo vietovėje galimybių yra mažai ir dažnai socialinis darbas yra vienintelė darbo galimybė.

IŠVADOS

Interviu metu surinkti duomenys ir tarpusavio diskusijos leido išskirti šiuos galimus išėjimą iš socialinio darbo sąlygojančius veiksmus: *motyvacija studijuoti, studijų rezultatai, studijų vertinimas, psichologiniai, ekonominiai, organizaciniai veiksniai ir gyvenamoji vieta.*

Siekdami turėti pagrįstas išvadas apie tai, kokie iš galimų veiksmų sąlygoja išėjimą iš socialinio darbo, apklausos būdu surinkome duomenis apie VU socialinio darbo absolventus ir logistinės regresijos pagalba identifikavome faktiškai pagrįstus veiksmus. Tai studijų rezultatai, psichologiniai veiksniai, ekonominiai veiksniai ir gyvenamoji vieta.

Remiantis tyrimo rezultatais galima teigti, kad universitetų dėstytojams reikia daugiau dėmesio kreipti į tuos studentus, kurie prasčiau mokosi, nes būtent jie ir yra būsimi socialiniai darbuotojai.

Antra, jeigu LR SADM ir savivaldybės nori išspręsti socialinių darbuotojų trūkumo problemą, pirmiausia turi didinti socialinių darbuotojų darbo užmokestį.

LITERATŪRA

1. Abbott, A. (2001). *Time matters: On theory and method*. University of Chicago Press.
2. Aguiniga, D. M., Madden, E. E., Faulkner, M. R., & Salehin, M. (2013). Understanding intention to leave: A comparison of urban, small-town, and rural child welfare workers. *Administration in Social Work, 37*(3), 227–241.
3. Atkinson, A. B., Stiglitz, J. E. (2015). *Lectures on Public Economics: Updated Edition*. Princeton University Press.
4. Bagdonas, A. (2001). Socialinis darbas Lietuvoje: raidos, praktikos ir akademis aspektai. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika, 1*, 10–35.
5. Barr, N. (2020). *Economics of the welfare state*. USA, Oxford University Press.
6. Čekanaivičius, V., Murauskas, G. (2011). *Taikomoji regresinė analizė socialiniuose tyrimuose*. Kaunas, KTU.
7. Dirgelienė, I. (2008). Teorijos ir praktikos ryšio plėtotė socialinio darbuotojo profesinėje veikloje. *Acta Paedagogica Vilnensia, 1*(20), 90–101.
8. Dollard, J., & Miller, N. E. (1950). *Personality and psychotherapy; an analysis in terms of learning, thinking, and culture*. McGraw-Hill.
9. Elster, J. (2000). *Socialinių mokslų elementai*. Vilnius, Vaga.
10. Fakunmoju, S., Woodruff, K., Kim, H. H., LeFevre, A., Hong, M. (2010). Intention to leave a job: The role of individual factors, job tension, and supervisory support. *Administration in Social Work, 34*(4), 313–328.
11. Hussein, S., Moriarty, J., Stevens, M., Sharpe, E., & Manthorpe, J. (2014). Organisational factors, job satisfaction and intention to leave among newly qualified social workers in England. *Social Work Education, 33*(3), 381–396.
12. *Karjera.lt*. [žiūrėta 2019 10 12]. Prieiga per internetą: <https://karjera.lt/web/guest/absolventu-skaicius-pagal-studiju-kryptis>
13. Kavaliauskienė, V., Balčiūnaitė, R. (2014). Profesinis perdegimas ir jo raiška socialinio darbo profesionalizacijos kontekste. *Tiltai, 4*, 17–35.
14. Kim, T. K., Solomon, P., & Jang, C. (2012). Organizational justice and social workers' intentions to leave agency positions. *Social work research, 36*(1), 31–39.
15. Lazutka, R., Skučienė, D., Žalimienė, L., Vareikytė, A., Kazakevičiūtė, J. (2008). Socialinių darbuotojų profesinės rizikos veiksniai. *Socialinis darbas, 7*(3), 74–86.
16. Lepeškienė, V., Žuromskaja, J. (2012). Socialinio darbo studentų savo asmenybės savybių vertinimas ir jų sąsajos su pasirinkimo studijuoti socialinį darbą motyvais ir ketinimu jį dirbti. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika, 6*, 33–44.

17. Morris, L. (2005). The process of decision-making by stressed social workers: To stay or leave the workplace. *International Review of Psychiatry*, 17(5), 347–354.
18. Nagelė, D. (2017). Profesija, už kurią gali suėsti gyvą. [žiūrėta 2019 10 28]. Prieiga per internetą: <<http://www.ve.lt/naujienos/visuomene/sociumas/profesija-uz-kuria-gali-suesti-gyva-1538285>>
19. Nissly, J. A., Barak, M. E. M., & Levin, A. (2005). Stress, social support, and workers' intentions to leave their jobs in public child welfare. *Administration in Social Work*, 29(1), 79–100.
20. Nussbaum, M., & Sen, A. (eds.). (1993). *The quality of life*. Oxford University Press.
21. Ostrom, E. (2009). *Understanding institutional diversity*. Princeton university press.
22. *Oficialiosios statistikos portalas*. [žiūrėta 2019 10 01]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize/>
23. Schwartz, S. L. (2007). Engaging our workforce: How job demands and resources contribute to social worker burnout, engagement and intent to leave. *Dissertations and Theses*. Paper 3090.
24. *Socialinis pranešimas 2007–2008*. (2008). [žiūrėta 2019-05-09]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/socialinis-pranesimas>>
25. Šinkūnienė, J. R., Katkonienė, A. (2010). Socialinių darbuotojų motyvacijos profesinei veiklai veiksniai. *Socialinis darbas*, 9(1), 64–73.
26. Telešienė, A. *Fenomenologinis tyrimas II dalis. Įvadinio kurso į kompiuterizuotą kokybinių duomenų analizę. Mokomoji medžiaga*. [žiūrėta 2018 05 13]. Prieiga per internetą: <http://www.lidata.eu/index.php?file=files/mokymai/NVivo/nvivo.html&course_file=nvivo_II_2_4.html>
27. Tham, P. (2007). Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare. *British journal of social work*, 37(7), 1225–1246.
28. *Užimtumo tarnyba*. [žiūrėta 2019 10 18]. Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/darbo-rinka/>
29. Wermeling, L. (2013). Why social workers leave the profession: Understanding the profession and workforce. *Administration in Social Work*, 37(4), 329–339.

EUGENIJUS DUNAJEVAS, JOLITA BUZAITYTĖ-KAŠALYNIENĖ,
EDITA KUTKAITĖ-PETKEVIČ

WHY DO GRADUATES OF SOCIAL WORK LEAVE SOCIAL WORK?

SUMMARY

There is huge demand for social workers in Lithuania. Also, there are a lot of graduates in social work produced each year. However, only a small number of graduates stay occupied in social work. The goal of the paper was to explore the causes that determine the decision of social work graduates to withdraw from social work. To find out the possible causes, the qualitative research strategy was employed. As a result, 7 graduates of social work were interviewed. The revealed possible determinants were tested with the quantitative data. The survey method was equipped to collect the data from Vilnius university social work graduates. The logistic regression method was used to test the model. The data analysis results suggest that the graduate of social work will stay in social work if he or she had marks lower than the average, lives and works in the countryside, and has high non-monetary income. And vice versa, if the graduate of social work was studying well, lives and works in the city, and has low non-monetary income, he or she will leave social work for other career possibilities.

Keywords: graduates, social work, causes to leave.