

KLAIPĖDOS UNIVERSITETAS

Sveikatos mokslų fakultetas

Socialinio darbo katedra

**SOCIALINIO DARBUOTOJO EMOCINĖ
KOMPETENCIJA PROFESINĖJE VEIKLOJE KAIP
PRIELAIDA LYDERYSTĖS UGDYMUI (-SI).**

Socialinio darbo studijų programos magistro baigiamasis darbas

Autorius

Rasa Rameikienė

Vadovas

Prof. dr. Ingrida Baranauskienė

MAGISTRO BAIGIAMOJO DARBO LYDRAŠTIS

Rasa Rameikienė

(magistro baigiamojo darbo autoriaus vardas, pavardė)

Socialinio darbuotojo emocinė kompetencija profesinėje veikloje kaip prielaida lyderystės
ugdymui (-si).

(magistro baigiamojo darbo pavadinimas lietuvių kalba)

Patvirtinu, kad magistro baigiamasis darbas parašytas savarankiškai, nepažeidžiant kitiems asmenims priklausančių autorių teisių, visas magistro baigiamasis darbas ar jo dalis nebuvo panaudotas Klaipėdos universitete ir kitose aukštosiose mokyklose.

Rasa Rameikienė.....

(magistro baigiamojo darbo autoriaus vardas, pavardė ir parašas)

Sutinku, kad magistro baigiamasis darbas būtų naudojamas neatlygintinai 5 m. Klaipėdos universiteto studijų procese.

Rasa Rameikienė.....

(magistro darbo autoriaus vardas, pavardė ir parašas)

Magistro baigiamąjį darbą ginti

(įrašyti – leidžiu arba neleidžiu)

.....

(data)

Prof. dr. (HP) Ingrida Baranauskienė.....

(magistro baigiamojo darbo vadovo vardas, pavardė ir parašas)

Baigiamasis darbas įregistruotas katedroje

(data)

Giedrutė Padleckytė

(katedros sekretorės vardas, pavardė ir parašas)

Magistro baigiamąjį darbą ginti

(įrašyti – leidžiu arba neleidžiu)

.....

(data)

Prof. dr. (HP) Ingrida Baranauskienė.....

(katedros vedėjo vardas, pavardė ir parašas)

Recenzentais skiriu

(įrašyti recenzento(ų) vardą, pavardę)

.....

(data)

Prof. dr. (HP) Ingrida Baranauskienė.....

(katedros vedėjo vardas, pavardė ir parašas)

SANTRAUKA

Rameikienė R. Socialinio darbuotojo emocinė kompetencija profesinėje veikloje kaip prielaida lyderystės ugdymui (-si). Socialinio darbo magistro studijų programos baigiamasis darbas. Darbo vadovas Prof. dr. I. Baranauskienė, Klaipėdos universitetas: Klaipėda, 2022. – 76 psl.

Tyrimo problema. Socialinio darbo profesionalizacija kaip reiškinys Lietuvoje egzistuoja jau keletą dešimtmečių ir paskutiniu metu daug dėmesio skiriama įvairiems vertinimams ir tyrinėjimams kuriant tvirtą pagrindą profesijos stiprinimui ir aktualizavimui. Socialinio darbo profesionalai geba refleksiškai pažvelgti į savo darbo lauką, klientus ir problemas su kuriomis tenka susidurti kasdienėje veikloje, todėl emocinė kompetencija tampa svarbiu komponentu profesionalizacijos akivaizdoje. Nenuostabu, kad ir lyderystės fenomeno aktualumas atėjęs į šios profesijos lauką sukėlė daug klausimų, kurie paskatino mokslininkus įsigilinti į šio gebėjimo asmeninių savybių potencialą socialinio darbo raidoje. Lyderis be titulo, labai skambi frazė, kuri atspindi šiuolaikinio socialinio darbo srities specialisto kasdienybę. Mokslinio darbo praktinė problema atskleidžia, kad šios dvi tematikos nebuvo sugretintos socialinio darbo srityje ir moksliniuose tyrimuose, emocinė kompetencija ir lyderystė dvi labai skirtingos bet tuo pat ir artimos savybės paskatina ieškoti mokslinių interpretacijų ir sąsajų su šiomis kompetencijomis.

Tyrimo objektas. Socialinių darbuotojų emocinių kompetencijų įsivertinimas ir lyderystės ugdymo (-si) galimybės.

Tyrimo tikslas – atskleisti socialinio darbuotojo emocinės kompetencijos svarbą lyderystės ugdymo (-si) kontekste.

Tyrimo metodai Atliktas kiekybinis tyrimas. Naudotas instrumentas – PECLt Emocinės kompetencijos validuotas klausimynas ir asmeninių lyderystės įsivertinimo įrankis. Duomenų analizei naudotas statistinių programų paketas SPSS Statistika 21 ir Excel. Imtį sudarė 301 socialiniai darbuotojai ir socialinio darbo lauke dirbantis specialistai. Tyrimas atliktas laikantis etikos principų.

Rezultatai. Nustatyta, kad socialinių darbuotojų ir socialinio darbo lauke dirbančių specialistų tarpasmeninė emocinė kompetencija buvo žymiai aukštesnė nei asmeninė. PECLt emocinės kompetencijos kiekybinio tyrimo rezultatai atskleidė, kad kitų emocijų atpažinimą ir įsiklausimą į kito žmogaus emocijas socialiniai darbuotojai ir socialinio darbo lauke dirbantys specialistai įvertino daug geriau nei savo emocijų atpažinimą ir valdymą, tačiau savo emocijų supratimą ir emocijų raišką vertino geriau nei kitų. Socialinio darbo lauke vadovaujamas pareigas užimantys socialiniai darbuotojai turėjo sąsajas su aukštesne tarpasmenine emocine kompetencija ir stipresniu savo emocijų supratimu. Vertinant gautą bendrą emocinio intelekto rezultatą ir jo kompetencijas nustatytos pozityvios koreliacijos su darbo stažu ir užimama pozicija organizacijoje, o amžius neturėjo žymių nuokrypių nuo bendrų rodiklių. Žemesnis emocinės kompetencijos lygis savo emocijų valdymo ir kitų emocijų panaudojimo buvo nustatytas visose specialistų grupėse, o tai buvo tiesiogiai susiję su lyderio bruožų įsivertinimų pasirenkant mažiausiai svarbias savybes. Emocinio intelekto kompetencijų koreliacijos su lyderio bruožais atskleidė reikšmingus teigiamus ryšius, kur aukštas visuminis intelektas tiesiogiai susijęs su aukštais asmeninių savybių įsivertinimo pasirinkimais. Teigiami ryšiai buvo nustatyti su dauguma savybių: pareigingumas, teisingumas, išmanymas, asmeninis tobulėjimas, atsakingumas, patikimumas ir išmintis.

Išvada. Emocinė kompetencija yra tiesiogiai susieta su socialinio darbo profesionalizacija ir lyderystės bruožu ugdymu (-si) įgalinanti emocinio intelekto lavinimą.

Reikšminiai žodžiai: emocinis intelektas, emocinė kompetencija, profesinė kompetencija, lyderystė, socialinis darbas, ugdymas(-is).

SUMMARY

Rameikienė R. Emotional competence of a social worker in professional activities as a precondition for leadership development. The final thesis of the master's degree programme in Social Work. Head of work Prof. Dr. I. Baranauskienė, Klaipėda University: Klaipėda, 2022. – 76 psl.

Research problem. The professionalization of social work as a phenomenon in Lithuania has existed for several decades and recently a lot of attention has been paid to various evaluations and research, creating a solid basis for strengthening and updating the profession. Social work professionals can reflect reflexively on their field of work, clients and the problems they face in their daily activities, so emotional competence becomes an important component in the face of professionalization. Not surprisingly, the relevance of the phenomenon of leadership in the field of this profession has raised many questions that have led researchers to delve into the potential of this ability and personal qualities in the development of social work. A leader without a title is a very resounding phrase that reflects the everyday life of a modern social work professional. The practical problem of research reveals that these two topics have not been juxtaposed in the field of social work and research, and that emotional competence and leadership are two very different but at the same time close qualities leading to the search for scientific interpretations and links to these competences.

Research subject. Social worker's self-assessment of emotional competencies and opportunities for leadership development.

Purpose of this research – to reveal the importance of a social worker's emotional competence in the context of leadership development.

Research methods. A quantitative study was performed. The tool used was a PEClt emotional competence validated questionnaire and a individual leadership self-assessment tool. The statistical software package SPSS 21.0 for Windows and Excel was used for data analysis. The sample consisted of 301 social workers and specialists working in the field of social work. The research was conducted in accordance with ethical principles.

Outcomes. It was found that the interpersonal emotional competence of social workers and specialists working in the field of social work was significantly higher than personal. The results of the PEClt quantitative study revealed that social workers and professionals working in the field of social work rated the recognition of other emotions and listening to the emotions of another person much better than recognizing and managing their emotions but rated their understanding and expression of emotions better than others. Social workers in managerial positions in the field of social work had associations with greater interpersonal emotional competence and a better understanding of their emotions. Assessing the overall emotional intelligence and its competencies, positive correlations with work experience and position in the organization were found, and age did not deviate significantly from the overall indicators. A lower level of emotional competence in the management of one's emotions and the use of other emotions was found in all groups of professionals, which was directly related to the self-assessment of leadership traits in the selection of the least important qualities. The links between emotional intelligence competencies and leadership traits revealed significant positive relationships, where high total intelligence directly correlated with high self-esteem choices for personal qualities. Positive relationships were found with most qualities: duty, fairness, knowledge, personal development, responsibility, reliability, and wisdom.

Conclusion. Emotional competence is directly linked to the professionalization of social work and the development of leadership traits that enable the development of emotional intelligence.

Key words: emotional intelligence, emotional competence, professional competence leadership, social work, training.

SANTRUMPOS

EI – Emocinis Intelektas

EK – Emocinė kompetencija

PECI – Profile of Emotional Competence (Emocinės kompetencijos profilis)

SD – Socialinis darbuotojas

PAGRINDINĖS SĄVOKOS

Intelektas – žmogaus gebėjimas panaudoti protą kaip pažintinį sugebėjimą.

Emocinis intelektas – tai žmogaus mokėjimas įvardinti savo jausmus, valdyti emocijas, gebėjimas motyvuoti aplinkinius, ir save pačius, mokėjimas bendrauti su aplinkiniais, empatija, tai išstobulintas įgūdis atpažinti kitų žmonių emocijas bei mokėti šią informaciją pakreipti tinkama linkme.

EI - susijęs su asmenine ir/ar tarpasmenine emocine informacija, kaip individas identifikuoja, išreiškia, supranta, reguliuoja ir geba panaudoti savo ir/ar kitų emocijas. Visuomenėje naudojamos dvi sąvokos – emocinė kompetencija EK ir emocinis intelektas EI.

Profesionalizacija – profesijos įvaldymas panaudojant teorines ir praktines žinias, jas pritaikant profesionaliame lygmenyje.

Lyderystė – asmeninė žmogaus savybė gebančio eiti ir vesti tikslo link kartu su savo pasekėjais.

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

Pav. Nr.	Paveikslėlio pavadinimas	Puslapis
1	Sudaryta autorės lyderystės stiliai remiantis Rofuth T. W., Piepenbring J. M. 2019.	26
2	Sudarytas autorės - Lyderio ratas – remiantis Miniotaite A. ir Staškevičius I. (2019), Skarbalienė A. (2015) ir Lewis J. A. (2017)	28
3	Sudaryta autorės Socialinio darbuotojos veikti bendruomenėje kompetencijų ratas remiantis Sadausko J. ir Leliūgienės I. (2010) mokslinio straipsnio „Socialinio darbuotojo kompetencijos veikti bendruomenėje struktūra“.	40
4	Sudaryta autorės. Socialinio darbo profesionalizacijos modelis.	45
5	Sudaryta autorės. Respondentų pasiskirstymas Lietuvoje, apklausa.lt duomenys	50
6	Asmeninę ir tarpasmeninę emocines kompetencijas sudarančių subskalių vertinimai bendroje socialinio darbo lauke dirbančiųjų grupėje	52
7	Asmeninę ir tarpasmeninę emocines kompetencijas sudarančių subskalių vertinimų skirtumai pagal užimamas pareigas socialinio darbo srityje dirbančiųjų grupėje	53
8	Asmeninę ir tarpasmeninę emocines kompetencijas sudarančių subskalių vertinimų skirtumai priklausomai nuo užimamų pareigų	54
9	Asmeninę emocinę kompetenciją sudarančių subskalių vertinimų skirtumai priklausomai nuo užimamų pareigų	55
10	Tarpasmeninę emocinę kompetenciją sudarančių subskalių vertinimų skirtumai priklausomai nuo užimamų pareigų	56
11	Atviro klausimo temų kekės	62
12	Atviro klausimo meta temų kekės	62

LENTELIŲ SĄRAŠAS

Eil. Nr.	Lentelės pavadinimas	Puslapis
1	Sudaryta autorės remiantis Lyderystės teorijų tipologija. Rollinson D., 2005	25
2	Sudaryta autorės remiantis LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengto socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašu.	42
3	Sudarytas autorės. Anketos planas	46
4	Sudarytas autorės. Detalus tyrimo vykdymo planas	48
5	Sudaryta autorės. Respondentų sociodemografinės charakteristikos	51
6	Emocinės kompetencijos ir atskirų jos dalių sąsajos su amžiumi, darbo stažu	57
7	Socialinio darbo srityje lyderystės asmeninių savybių įsivertinimas pagal svarbą	58
8	Lyderio bruožų įsivertinimo ir emocinės kompetencijos sąsajos	60
9	Atsakymų temų kekės apie socialinį darbą ir profesiją	62-64

PRIEDŲ SĄRAŠAS

Eil. Nr.	Priedo pavadinimas
1.	Klausimynas
2.	Emocinės kompetencijos klausimyno teiginių vertinimai bendroje respondentų grupėje
3.	Sutikimas naudoti emocinės kompetencijos klausimyną (PEClT)
4.	Emocinės kompetencijos profilis (PEClT): emocinės kompetencijos įsivertinimo instrumentas
5.	Emocinės kompetencijos profilis (PEClT): emocinės kompetencijos įsivertinimo instrumentas – skaičiavimo algoritmas
6.	Apklauso atlikimo sertifikatas - Apklausa.lt 2022-02-15
7.	Jūsų nuomonė atviro klausimo atsakymai
8.	Atskirų Emocinės kompetencijos dalių koreliaciniai vertinimai - asmeninės savybės
9.	Atskirų Emocinės kompetencijos dalių koreliaciniai vertinimai – tarpasmeninės savybės

TURINYS

IVADAS	9
I. SOCIALINIO DARBUOTOJO EMOCINĖS KOMPETENCIJOS UGDYMO (-SI) IR LYDERYSTĖS SĄSAJŲ TEORINIS DISKURSAS	15
1.1 Socialinis darbas 21 amžiuje: globalizacijos ir socialinės politikos kontekste.....	16
1.2 Lyderystės teorijų analizė	24
1.3 Lyderystės fenomeno bendra charakteristika.....	27
1.3.1 Lyderio bruožų formavimosi išorinės sąlygos.....	31
1.3.2 Vidiniai lyderystės formavimosi veiksniai	33
1.4 Socialinio darbuotojo identiteto struktūra.....	34
1.5 Socialinio darbuotojo lyderystė kaip socialinio darbo profesionalizacijos prieiga	36
1.5.1 Emocinė kompetencija ir emocinis intelektas kaip socialinio darbuotojo lyderystės komunikacijos raiška.....	37
1.5.2 Socialinio darbuotojo funkcijų bendra charakteristika	39
1.5.3 Socialinio darbuotojo gebėjimų turinys profesionalizacijos aspektu	41
II. SOCIALINIO DARBUOTOJO EMOCINĖ KOMPETENCIJA KAIP PRIELAIDA LYDERYSTĖS UGDYMU (-SI) TYRIMO METODOLOGIJA	43
1.1 Tyrimo etika.....	43
2.2 Tyrimo metodologinės nuostatos	44
2.3 Tyrimo metodika ir organizavimas	45
2.4 Tyrimo dalyviai ir jų atranka	48
2.5 SOCIALINIO DARBUOTOJO EMOCINĖ KOMPETENCIJA KAIP PRIELAIDA LYDERYSTĖS UGDYMU (-SI) TYRIMAS - SOCIALINIO DARBO EMOCINĖS KOMPETENCIJOS (PECLT) VERTINIMO REZULTATAI	52
2.5.1 Socialinio darbo lauke dirbančiųjų grupėje bendras emocinis intelektas.....	52
2.5.2 Socialinių darbuotojų emocinio intelekto ir sociodemografinių veiksnių sąsajos	53
2.7 Atvira nuomonė apie socialinį darbą kaip profesiją	62
2.8 Tyrimo rezultatų aptarimas.....	67
2.9 Tyrėjos savirefleksija.....	70
IŠVADOS	74
REKOMENDACIJOS	76
LITERATŪRA	77
PRIEDAI	82

IVADAS

Temos aktualumas. Socialinio darbo profesionalizacija kaip reiškinys Lietuvoje egzistuoja jau keletą dešimtmečių. Labai plačiai vertinama ir tyrinėjama tema sukuria tvirtą pagrindą profesijos stiprinimui ir aktualizavimui. Socialinio darbo profesionalai geba refleksyviai pažvelgti į savo darbo lauką, klientus ir problemas su kuriomis tenka susidurti kasdienėje veikloje (Fiona McDermott PhD & Glenda Bawden MSW (2017), Barbara Jones & Farya Phillips (2016), Brian J. Taylor, Campbell Killick, Anne McGlade, Godvadas P. (2008), Ruškus J., Žurauskaitė R. (2004), Staniulienė S. (2012 3 (1)), Švedaitė-Sakalauskė B., Gvaldaitė L., & Buzaitytė-Kašalynienė J. (2014), Vaičekauskaitė, R. (2013)). Taip pat Lietuvos teisinė bazė yra stipriai pasistūmėjusi link Gerovės valstybės pozicijos, pastebimas visuomenės paskatinimas tapti aktyviais socialinių problemų ambasadoriais, savanoriais, socialinės grupės įtraukiamos į visuomenę, bendruomeninį aktyvumą. Nuolatiniai ieškojimai ir aktyvus veikimas specialistams suteikia galimybę būti veiksmo epicentre ir dirbti su šiandiena aktualiomis problemomis, ir neatsilikti nuo pasaulinių tendencijų. Nenuostabu, kad ir lyderystės fenomeno aktualumas atėjęs į šios profesijos lauką sukėlė daug klausimų, kurie paskatino mokslininkus įsigilinti į šio gebėjimo ar asmeninės savybės potencialą socialinio darbo profesionalizacijos raidoje. Lyderis be titulo, labai skambi frazė, kuri atspindi šiuolaikinio socialinio darbo srities specialisto kasdienybę (Miniotaitė A., Staškevičius I. (2019), Sharma R. (2019), Maxwell J.C. (2019), Skarbaliene, A. (2015), Skaržauskienė A., Barvydienė V. (2005), W. Patrick Sullivan (2016)). Vadybinių kompetencijų bazė tyrimo įgyvendinimui turi įtakos, nes stipriai sutapatinama su vadovu ir vadovavimu, tačiau profesionalizacijos plotmėje, lyderystės bruožai socialinio darbo veikloje darbe su klientu, atskiria specialistą nuo vadovo ir leidžia identifikuoti jo asmenybės bruožus, emocinio intelekto svarbą ir refleksyvų požiūrį į profesinių kompetencijų tobulinimo reikšmę, šio tyrimo rezultatų pritaikymas gali būti reikšmingas visoje socialinio darbo sistemoje. Lietuvoje šių sąsajų koreliacija tampa aktuali, todėl jau galime aptikti pavienius tyrimus ir vertinimus skirtingose socialinių mokslų srityse, jomis remiantis galima giliau ištirti šio fenomeno atsiradimą.

Darbo mokslinis aktualumas. Atrasti lyderystę socialinio darbo srityje yra sunki užduotis, nes specialistai yra jau įgalinti nepastebimai prisidėti prie kliento pokyčių. Taip pat emocinės kompetencijos sutapatinimas su lyderystės apraiškomis socialiniame darbe XXI amžiuje atrodo neįmanoma misija, nes mokslininkai bijo į socialinio darbo lauką atvesti vadybą, emocijas ir valdymą, todėl ši tematika labai mažai tyrinėta ir tik paskutiniu metu bandoma šį terminą įdiegti į profesionalizacijos procesą. Emocinės kompetencijos ir lyderystės bruožų pagalba atrasime profesionalizacijos ypatybes, kurios reikalingos pokyčiams, nes socialinis darbas yra raidos etape.

Darydami tuos pačius sprendimus skirtingose situacijose nepasiekiamo norimo rezultato, mes veikiamo mikro ir makro lygmenyse ir esame priklausomi nuo daugelio aplinkybių, tokių kaip pagrindinių kompetencijų plėtojimo, adaptacijos, vertybių ugdymo, tai mums leidžia kurti naujas metodikas valdant rizikos faktorius kliento ir specialisto veikloje, taip pat socialinio darbo specialistas geba prisiimti lyderio (prisiimti atsakomybę už savo sprendimus) poziciją norėdamas pasiekti profesinių, organizacijos, bendradarbiavimo ir tobulėjimo pokyčių. Socialinio darbo profesija išlieka labai svarbi atliekant tarpininko vaidmenį ir bendra atsakomybę už sudėliotą individualų planą asmens (šeimai) tobulėjimui, įsiliejimą į bendruomenę, socialinių įgūdžių skatinimą, leidžia lyderiauti institucinėje sistemoje, kuriant stiprų bendrumo jausmą su klientu. Mokėdami refleksyviai pažvelgti į socialinio darbo profesiją, gebėdami pažinti savo emocijas ir asmenybės bruožus sumažinsime riziką darbuotojų demotyvacijai, paskatinsime teigiamus pokyčius organizacijose, padėsime sumažinti nusivylimo savo profesija emocinio „perdegimo“ sindromą (Kavaliauskienė V. 2013, Hawkins 2010, Shohet, Zvanenburg Z., Harris J.&White V. 2020).

Socialinio darbo emocinės kompetencijos ir lyderystės bruožų paradigma yra tyrinėjama aplinka organizacijų tinkle. Šios srities atradimai išryškina holistines ir tarpdisciplinines metodikas transformacinei lyderystei (angl. *transformational leadership*) ar vadovavimu sau (angl. *self-leadership*). Šioje plotmėje profesinis veikimas ir statusas motyvuoja socialinį darbuotoją tobulėti savo profesinėje srityje, tuo pačiu įgalina domėtis gretutinėmis žiniomis, kurios palengvina situacijos valdymą dirbant su skirtingais klientais. Globalus bendruomenės pokytis reikalauja žinoti, kaip socialinis darbuotojas turi prisiderinti darbui su kitomis tautinėmis rasėmis, tikėjimu, tradicijomis, asmens identitetu, kitų tautų normomis. Šiame suvokime atsiradęs socialinės realybės vertinimas pastūmėja latentškumo sąvokai, norui perprasti žmonių mąstymo ir pačios tikrovės įsivertinimo bei dalyvaujančių žmonių poreikių skirtumo balansui. (Grigo R. (2006), Giedraitienė E., Leliūgienė I. (2011), Gellis D. (2017), Švedaitė-Sakalauskė B. (2014), Beckett J.P.)

- Kaip atrodo XXI a. socialinio darbuotojo raidos pokytis?
- Kaip suprantami socialinio darbo asmeniniai lyderystės bruožai?
- Kaip įgalinti emocinės kompetencijos įsivertinimą socialiniame darbe?
- Kokie svarbiausi socialinio darbo, kaip profesijos, pokyčiai?

Darbo praktinis aktualumas. Mokslinio darbo praktinė problema atskleidžia, kad šios dvi tematikos nebuvo sugretintos socialinio darbo srityje ir moksliniuose tyrimuose, emocinė kompetencija ir lyderystė dvi labai skirtingos bet tuo pat ir artimos savybės. Galia daryti pokyčius socialinio darbo profesionalui nesuteikia galios pakeisti savo klientus, tačiau gebėjimas savo pavyzdžiu ir atkaklumu nukreipti tinkamu keliu, suteikia socialiniam darbuotojui potencialą įgyvendinti savo teorines žinias ir įvairių situacijų vizijas. Profesionalizacijos teorinės bazės kūrimas Lietuvos socialinės apsaugos ribose paskatina specialistus mokytis iš kasdienių patirčių,

klientų ir susiklosčiusių situacijų. Galima teigti, kad tai gerų specialistų bruožas - reflektuoti ir dalintis savo patirtimis su kolegomis, kelti klausimus ir kurti metodikas, kuriomis galėtų pasinaudoti kiti specialistai, todėl emocinė kompetencija ir lyderystė socialiniame darbe, tai tik besiformuojančios praktikos, kurioms dar reikalinga didelė tyrimų bazė, kaita ir noras mokytis.

Tyrimo pagalba atrasime, kaip gali būti panaudojami vadybinių įgūdžių pagrindai ir įdiegiamos praktikos, šių kompetencijų įsisavinimas sukurs pozityvistines lyderystės prielaidas, modelius ir vaidmenimis, kurie suteiks socialinio darbo specialistas naujus gebėjimus, susipažinsime kokios asmeninės savybės padeda arba trukdo šią specialybę pasirinkusiam žmogui (Barbara Jones & Farya Phillips (2016), Godvadas P. (2008), W. Patrick Sullivan (2016), Skarbaliene, A. (2015), Jonathan P. Beckett (2018), Kirkword S., Laurier E., Cree V. (2016), Virbaliene A., Žebrauskaitė A., Žydžiūnaitė V. (2018), Rollinson D., 2005). Lietuvoje lyderystės fenomenas socialinio darbo aplinkoje ir emocinė kompetencija mažai tyrinėtos sąsajos, todėl galime pastebėti, kad jos pristatomos kaip profesines patirtys. Svarbu paminėti, kad kitų šalių praktika ir tyrimai turi lemiamą pažinimą šių kompetencijų pristatyme. Sukūrus palankias sąlygas įtraukti šiuos profesinius gebėjimus į socialinių darbuotojų rengimo programas ir tobulinimosi seminarus kaip pamatuojamą ir svarbų teorinių žinių įtvirtinimą, paruošime sąmoningus specialistus, gebančius kurti stiprius ryšius tarp klientų ir specialistų siektinos vizijos.

Darbo problema. Žmogaus socialinė raida vis dar aktyviai tyrinėjama sritis, nes šiuolaikiniame globaliame pasaulyje, mes tampame priklausomi nuo pasaulinių standartų, bendrų susitarimų, chartijų, konvencijų ir demokratiškos visuomenės idėjų. Bandydami prie jų pritapti, įvertiname, kad žmogaus raida labai svarbus procesas kiekvieno individo gyvenime, tuo pačiu tai tiesioginis atspindys visuomenės raidos. Mes susiduriame su socialine raidos problema. Nuolatinė visuomenės kaita paskatina kisti, tobulėti ir socialinio darbo profesionalus. Tampa reikšminga nuolatos tyrinėti ir vertinti vykstančius socialinius pokyčius ir atrasti iš to išskylančias teorijas apie tai, kad socialinio darbo veikloje nėra išbaigtų nuostatų, taisyklių, standartų, nes jos turi nuolatos vystytis ir keistis, prisitaikydamos prie visuomenės poreikių (Šinkūnienė. J. R. (2010), Rimkutė J. (2013) Targamadze V. 2001, Bagdonas A. (2006)).

Socialinio darbo profesionalizacija tampa labai aktuali raudos procesu, įgalinančiu tobulėjimą ir skatinančiu neatsilikti nuo išskylančių naujų socialinių problemų, naujų klientų grupių, jų dinamikos, nestandartinių situacijų ir darbo aplinkybių. Lietuvos Socialinių darbuotojų Etikos kodeksas sako, kad „Socialinis darbas – tai visuomeninė veikla paremta profesinėmis žiniomis, pagelbėjant asmeniui, šeimai pažinti ir spręsti savo socialines problemas pagal asmeninius gebėjimus ir patiems veikiant, nediskriminuojant žmogiškojo orumo ir plėtojant jų prisiimtų atsakomybių spektrą, motyvuojama asmens, šeimos ir visuomenės bendradarbiavimu. Socialinio darbo profesinė veikla - leidžia klientams ir šeimoms, bendruomenėse ir visuomenėje įgalinti spręsti

bendras santykių ir socialinių problemų ištakas, pastūmėja socialiniams pokyčiams, sustiprina bendruomeniškumo palaikymą ir socialinį teisingumą gerindama gyvenimo kokybę.“ Poreikis plėsti socialinių darbuotojų veiklos sritis, kompetencijų lauką, asmeninių savybių gebėjimus paskatino ieškoti naujos krypties socialinio darbo kompetencijų lauke. Profesinėje veikloje socialiniai darbuotojai turi aiškiai apibrėžta atsakomybių lauką bei veiklos standartus, bet papildomos asmeninės savybės, emocinė kompetencija ir lyderystė dar labai retai sutinkamas terminas Lietuvos socialinio darbo plotmėje. Lyderystė dažnai tyrinėjamas reiškinys organizacijų valdyme, vadyboje, sociologijoje ir psichologijoje. Šį fenomeną jau tyrinėja ir aktualizuoja kitų šalių mokslininkai ir tyrėjai, taip pat jis jau aptinkamas Lietuvos mokslininkų darbuose kaip profesinis statusas, ypatumai, kompetencijos veikti švietimo sistemoje, taip pat socialinių įmonių vadovų kompetencijos organizuojant skirtingų grupių (komandos, asmens) darbą. Emocinė kompetencija ir asmeniniai lyderystės bruožai socialiniame darbe tampa aktualus XXI amžiuje, nes nuolatinė kaita ir procesų nepastovumas, skatina ieškoti naujų teorinių ir praktinių priėgų prie besikeičiančių socialinių aplinkų, tinklų ir žmonių. Kiekvienas socialinis darbuotojas, specialistas, savanoris, bendruomenės narys ar dirbantis artimoje profesinių paslaugų aplinkoje, tūri stiprinti savo gebėjimus perimti naujos kompetencijos potencialą tolimesniuose profesionalizacijos procesuose ir domėtis apie šių gebėjimų įsisavinimu. Lyderis savaime suprantama nėra profesija, kaip ir intelektas savaime neužtikrina sėkmingo veikimo. (Miniotaitė A. (2019), Suslavičius A., Ruškus J., Žurauskaitė R. (2017), Europos socialinė chartija (1996), Socialinio darbo Etikos kodeksas (2017)).

Darbo tikslas – atskleisti socialinio darbuotojo emocinės kompetencijos svarbą lyderystės ugdymo kontekste.

Siekiant numatyto tikslo keliami šie **uždaviniai**:

- Atskleisti socialinių darbuotojų emocinės kompetencijos ir socialinio darbo profesionalizacijos lyderystės teorines sąsajas.
- Įvertinti anketinės apklausos būdu socialinių darbuotojų emocines kompetencijas bei asmeninių lyderystės savybių lygį ir nustatyti daromą įtaką socialinio darbo profesionalizacijai.
- Identifikuoti respondentų poziciją į emocinę kompetenciją kaip lyderystės ugdymo (-osi) prieigą socialinio darbo veikloje.

Darbo objektas – Socialinių darbuotojų emocinių kompetencijų įsivertinimas ir lyderystės ugdymo (-si) galimybės.

Darbe keliamos hipotezės:

- Emocinės kompetencijos ir asmeninių lyderystės savybių įsivertinimas yra svarbūs įrankiai profesinėje veikloje socialinio darbo lyderystės ugdymui (-si).
- Lyderystė socialiniame darbe paskatina profesionalizacijos raidą ir emocinių kompetencijų ugdymą.

Darbo metodai rengiant teorinę dalį buvo literatūros, mokslinių straipsnių ir atliktų tyrimų analizė. Teorinės dalies tematikos atskleidimui naudota darbo temos operacionalizacija, nustatyti raktiniai žodžiai padėję pagrįsti sąsajas su pasirinkta tema. Tyrimui atskleisti buvo pasirinktas struktūruotas individualus klausimynas su iš anksto parengtais uždalais klausimais parengtais, socialinio darbo srityje dirbantiems specialistams, įvertinti respondentų emocinės kompetencijos lygį, nustatyti asmeninių lyderystės bruožų įvertinimą pagal svarbumą ir atskleisti požiūrį į socialinio darbo profesiją atviroje ir neprivalomoje nuomonės išreiškimo grafoje, kiekybinė atlikto tyrimo interpretacija. Duomenų rinkimui panaudota apklausa raštu per interaktyvias nuotoline anketavimo funkcijas Apklausa.lt ir socialines interneto grupes susijusias su socialiniu darbu. Duomenų analizės metodas – duomenų analizė, remiantis pažintine teorija pagal Payne (1991), Zastrow (2003) ir Žukauskienė (2007). Apklausoos statistinei duomenų analizei buvo pasirinkta metodologinė perspektyva siejama su mokslo šaltinių analize, dokumentų analize ir statistine aprašomoji koreliacinė analize taikant Excel, SPSS Statistika 21 programinę įrangą, taip siekiant atskleisti socialinių darbuotojų emocinės kompetencijos ir asmeninių lyderystės bruožų profesionalizacijos teorines ir koreliacines sąsajas. Tyrimo imtis – 301 socialinio darbo patirties turintis specialistas.

Darbo metodologinės nuostatos. Mokslinio darbo pagrindimui buvo renkami tyrimo duomenis, matuojami specifiniai reiškinių aspektai, apskaičiuojamos koreliacijos ir per atskirus pavyzdžius sukurta bendra reiškinių samprata apibendrinant rastas sąsajas ir palyginant su pozityvizmo teorija, patikrintos išsikelto hipotezės. Taigi epistemologinės vizijos atžvilgiu tyrimo rezultatai nukreipti į sąmoningą pažinimą, tematikos supratimą ir patyrimo išvadą. Kuriant tyrimo numatomą eigos planą, renkant duomenis, juos vertinant, buvo siekiama į temą pažvelgti iš kelių perspektyvų. Pasirinkta LR SADM tvarkos aprašą „Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo ir socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašas“, A. Skarbalienė, E. Skarbalius ir M. Mikolajczak (2019) PEClT validuotas Emocinės kompetencijos įrankis ir Stewart D. Friedman (2014) lyderio savybių nevaliduotas įsivertinimo įrankis, kaip tyrimo duomenų atrankos ir analizės konceptualus pagrindas, vertinant emocinio intelekto ir lyderystės bruožų sąsajų paradigmą, taip pat įvertinta emocinio intelekto prielaida lyderystės ugdymui (-si) siejant su pažinimo teorija, siekiant įrodyti EK svarbą socialinio darbo srityje veikiančių asmenų gebėjimams ir patirtims.

Darbo struktūra - Magistro darbą sudaro įvadas, trys dalys, išvados ir rekomendacijos, literatūros sąrašas, magistro darbo santrauka lietuvių ir anglų kalbomis ir priedai. Pirmoje dalyje „Socialinio darbuotojo emocinės kompetencijos ugdymo(-si) ir lyderystės sąsajos teorinis diskursas“ aprašoma lyderio samprata ir savybės darančios įtaką jo susiformavimui, emocinė kompetencija ir profesionalizacijos sąsajos, atrandant sąsajas su Lietuvos mokslininkų darbuose ir užsienio tyrimuose bei literatūroje pateiktais vertinimais. Aprašomos emocinės kompetencijos ir lyderystės ugdymo (-osi) taikymas socialinio darbo profesionalizacijoje. Antrojoje magistro empirinėje darbo dalyje “Socialinio darbuotojo emocinė kompetencija kaip prielaida lyderystės ugdymui(-si) - tyrimo metodologija” aptariama tyrimo organizavimo ir įgyvendinimo etapai. Trečiojoje mokslinio darbo dalyje “ Socialinio darbuotojo emocinė kompetencija profesinėje veikloje kaip prielaida lyderystės ugdymui (-si) – tyrimas. Socialinio darbo emocinės kompetencijos (PEClT) vertinimo rezultatai” (A. Skarbalienė, E. Skarbalius ir M. Mikolajczak (2019), PEClT Emocinės kompetencijos validuotas įrankis) ir Stewart D. Friedman (2014) lyderio savybių įsivertinimo įrankis, skelbiama bei analizuojama atlikto tyrimo duomenys, aprašomi gauti rezultatai, svarbiausios išvalgos, aprašomi gauti emocinės kompetencijos įsivertinimo rezultatai ir asmeniniai lyderystės bruožų praktinės sąsajos socialinio darbo profesionalizacijos lauke bei pateikiamas asmeninis respondentų požiūris į socialinį darbą. Išvadose pateikta tyrimo metu atrasti rezultatai, sąsajos tarp emocinio intelekto ir lyderystės bruožų, praktinis jų įgyvendinimo socialinio darbo organizacijų veikloje, koks asmeninis respondentų požiūris į socialinio darbo profesiją. Rekomendacijose pateikti pasiūlymai, kaip skatinti emocinės kompetencijos ugdymą (-si) socialinio darbo srityje įgalinant asmeninių lyderystės savybių profesionalizaciją.

Baigiamajame darbe pademonstruotos šios kompetencijos: 1) *Bendravimas ir bendradarbiavimas su praktikais* (Kompetencijos taikymą įrodo darbe pateikta empirinė dalis, kurioje pateikiami atlikto apklausos rezultatai. Prieš pradėdant apklausą gautas rašytinis sutikimas naudoti klausimyną iš validuoto klausimyno bendraautorės A. Skarbalienės. Atliekant apklausą respondentai supažindinami su apklausos tikslu, tematika ir kiekvieno klausimyno dalies teiginių užpildymo reikalavimais. Apklausoje apklausti socialinio darbo srities specialistai praktikai ir savanoriai.); 2) *Savarankiškai atliktas mokslinis tyrimas ir interpretuoti gauti rezultatai ir Pademonstruotas gebėjimas analizuoti socialinę tikrovę ir socialinių problemų prigimtį* (Kompetencijos taikymą įrodo teorinėje ir empirinėje dalyje nurodytas tyrimo objektas, iškelti tikslai ir uždaviniai, suformuotos pažintinės hipotezės. Teorinėje dalyje aprašytos teorinės priegios ir sąsajų paradigmos. Atliktas kiekybinis tyrimas ir gautų rezultatų apibendrinimas, grupavimas, atlikti matematiniai skaičiavimai pritaikant koreliacinę funkcinę analizę, pateiktos kiekybinių rezultatų vizualizacijos, suformuotos išvados ir rekomendacijos.)

I. SOCIALINIO DARBUOTOJO EMOCINĖS KOMPETENCIJOS UGDYMO (-SI) IR LYDERYSTĖS SAŠAJŲ TEORINIS DISKURSAS

Socialinio darbo profesijos statusas, šiandieniniame globaliame pasaulyje ir Lietuvos šalies aplinkoje, kelia klausimus ir suponuoja ieškoti atsakymų kokia yra socialinio darbuotojo profesinio kelio būklė modernioje visuomenėje. Sąvoka „profesija“ ir platus spektras sinonimų tokių kaip specialybė, užsiėmimas, darbas, kilo iš lotyniško žodžio *professio* (lot. *professio* - išreiškimas, išpažinimas < profiteor - viešai pareiškiu): 1. specializuoto ir kvalifikuoto darbo rūšis, atitinkanti darbo pasidalijimą gamybos ir kultūros sferose, kelianti dirbančiajam specialius reikalavimus; 2. relig. vienuolystės įžadų (neturto, skaistybės, klusnumo) davimas; 3. kurios nors žmogaus veiklos pasiekimų visuma, turinti intelektualinę komponentą, teikianti individui saviraiškos galimybių, skatinanti jį būti naudingą visuomenei (Lietuvių žodynas, 2021). Remdamiesi šiuo išaiškinimu, galime charakterizuoti profesijos žinovą, kaip savo srities specialistą, turintį gerą profesinį pasirengimą atliekant jam pavestus darbus arba dirbanti individualiai, ir kompetentingai vykdant veiklą. L. Galino (1980) Italijos nacionalinės socialinės ir sveikatos apsaugos konfederacijos konferencijos metu išryškinti svarbūs pastebėjimai, žmogaus veiklos sampratoje, pateikdami profesijos požymius ir apibūdindami pasak L. Gvaldaitės (2006) juos „kaip sistemingą žinių, įgytų ilgose aukšto lygio studijose, visumą; profesinis autoritetas, kurį lemia įgytos žinios ir praktinės veiklos praktinės veiklos įgūdžiai bei savarankiškumo kitų profesijų atžvilgiu statusas; geras visuomenės vertinimas ir pripažinimas, dėl gerovės jos nariams kūrimo; profesinės etikos kodeksas ir jo įgyvendinimas.“ Galime teigti, kad ir šiandieninės Lietuvos socialinio darbo profesinės veiklos baras yra labai glaudžiai susijęs su išsakytais teiginiais. Svarbu paminėti, kad socialinio darbo profesionalizacija yra nenutrūkstamas procesas profesinių gebėjimų lauke, todėl XXI amžiaus socialinis darbuotojas turi gebėti prisitaikyti prie pokyčių.

Stebėdami socialinio darbo profesijos raidą, galime remtis tam tikrais istoriniais etapais, įvykiais, judėjimais ir iš to išaugančiomis istorijomis. Tačiau užduotis tampa sudėtingesnė ir net tikru iššūkiu norint įvesti lyderystės sampratą į profesionalizacijos teorinį diskursą. Patric Sullivan, W. (2016) teigia, kad pirmiausia socialinio darbo profesijai pamatus padėjo savanorystė ir filantropinės idėjos. Todėl lyderystės, kaip atskiros funkcijos plėtra ir vaidmuo pirmiausia atsirado institucinėje ir socialinės politikos aplinkoje, kur socialiniai darbuotojai dirba. Labdaros organizacijų draugijų ištakos ir dabartinės bendruomeninės organizacijos, sudarė sąlygas formuoti organizacijų veiklai socialinio tinklo plėtroje, todėl socialiniai darbuotojai plėtojo savo profesinius gebėjimus šalia profesionalių vadybininkų ir lyderių iš skirtingų disciplinų (lot. *disciplina* - mokymas, mokslas < discipulus - mokinys): 1. tam tikra mokslo sritis; dėstomasis dalykas; 2. drausmė, privalomas nustatytos tvarkos laikymasis) (Lietuvių žodynas, 2021). Taip pat to padarinys buvo apibrėžtos socialinio darbo profesijos formalios ir neformalios praktikos teisėtvarkoje,

politikoje ir visuotiniuose bendruomenės standartuose bei jų vertybėse. Šis pokytis privedė prie tendencingo rezultato, apibrėžiančio svarbiausius aspektus ir žinomos sąvokos makro-praktika (*angl. macro-practice*), kuri tiesiogiai sutapatinama su valdymu, tačiau mažesnis dėmesys skiriamas elgsenai, kuri susijusi su vadovavimo praktikomis, ir tai parodo vis dar egzistuojantį sumišimą, nuogąstavimą ir net ieškomus prieštaravimus socialinio darbuotojos lyderystės sąsajom su socialinio darbo profesionalizacija (Sulliva P. W., 2016).

Lyderystė socialiniame darbe vis dar mistinis gebėjimas, pateikiamas per vadybinį suvokimą, todėl mes vis dar laikomės pozicijos, kad neturime visuotinai priimto lyderystės apibrėžimo ar kokios galimos sąsajos su socialiniu darbu (Lawler J., 2007). Taip pat Hafford-Letchfield ir kiti (2014) pažymi, kad šios sąsajos teorinių žinių bazėje yra konceptualus produktas ir neturi tvirto empirinio pagrindo. Tačiau, efektyvaus darbo svarba ir lyderystė yra pabrėžiama daugelio pasaulio mokslininkų, skelbiama įvairiuose pranešimuose, konferencijose, pasirenkama kaip vedančioji tema. Svarbu suprasti, kad „Lyderystės reikės visose organizacijose norint sėkmingai įgyvendinti vertinimų rekomendacijas, ypač siekiant pereiti nuo vadovavimo ir valdymo (*angl. command-and-control*) kultūros, taip skatinant laikytis mokymosi ir pritaikymo (*angl. learn-and-adapt*) kultūros“. – teigia Munro E. (2011). Globalaus pasaulio artėjimas prie Lietuvos socialinio darbo profesijos atskleidžia profesionalizacijos perspektyvas įsileidžiant lyderystės idėją, pritaikant teorines žinias ir sukuriant praktinius modelius socialinio darbuotojo darbui. Tačiau šiuolaikinio socialinio darbo profesijos prasmė yra vertinama pasitelkiant vadybinius gebėjimus, biurokratinį dominavimą ar baimės ir kaltės kultūrą, taip slopinant pasitikėjimo savimi ir įgalinančios lyderystės vystymąsi. Mokslininkai taip pat pastebi, kad pasitikėjimas ir įgalinanti lyderystė yra sudėtingas procesas, kuris baugina ir yra įvairiapusis, todėl atsakomybė dažniausiai perduodama organizacijos vadybininkui, kaip gynybinis atsakas į tokį sudėtingą ir neapibrėžtą socialinio darbo profesionalizacijos virsmą, nukreipiant visą į organizaciją į vidinius tikslus, efektyvumą ir tvirtas struktūras (Lawler J., 2007; Rogowski., 2011). Socialinio darbuotojo lyderystės ir socialinio darbo sąsajų teorinis diskursas bus sutapatinamas įsisavinus rekomendacijas, diegiant naujas ugdymo programas ar papildant esamas naujomis tendencijomis, metodikomis, mokslininkų išvalgomis ir visuomenės poslinkiu moderniose bendruomenėse. Neišvengiamas socialinio darbo virsmas pareikalaus aukų – pokyčio procese, nes tai išjudins nusistovėjusias ydingas praktikas, pastūmės virsmui atskleisti lyderystės potencialą profesionalizacijos socialiniame darbe.

1.1 Socialinis darbas 21 amžiuje: globalizacijos ir socialinės politikos kontekste

Globalizacija apibūdina greitai besiplečiantį ir nuolatos tankėjantį tarpusavio ryšių ir priklausomybių tinklą. Tačiau tai ne vienintelis šio fenomeno apibūdinimas, jis turi labai platų ir įvairialypį suvokimą, todėl šiandieninėje visuomenėje mes globalizaciją tapatiname tik su teigiamais pokyčiais. Tačiau diskurse apie globalizaciją randame apibrėžimus kaip globalinis artumas, „susitraukiantis pasaulis“, „globalinis kaimas“, „globalinė kaimynystė“. Turime suvokti, kad apibrėžtas artumas iš dalies apibūdina globalios modernybės būvį, tačiau tik fenomenologiškai

arba metaforiškai (Tomlinson J., 1999). Pagrindinis globalizacijos iššūkis – nestabdyti globalių rinkų plėtros, bet stengtis siekti pusiausvyros tarp rinkų ir visuomenės (Rimkutė J., 2001). Globalizacijos sąvoka paplito politinėse diskusijose, versle ir žiniasklaidoje, ir tai nusako faktą, kad mes visi gyvename „viename pasaulyje“, to rezultatas sustiprėja individų, grupių ir tautų tarpusavio priklausomybė (Giddens A., 2001). Sparčiausias jos postūmis jaučiamas vystantis informacinėms ir komunikacinėms technologijom, nes tai padidino žmonių tarpusavio sąveikos greitį ir mastą.

Komunikacijų proveržis jaučiamas atsiradus esminiams pokyčiams technologijų pažangoje ir ištobulėjusioje telekomunikacijų infrastruktūroje. Laiko ir mikro-makro erdvės reorganizavimas, kuris buvo paskatintas modernybės, tam tikru aspektu yra pasaulinių ryšių plėtros rezultatas – pavyzdžiui, ryšiai, kurie būdingi visuotinei pasaulio tautinių valstybių sistemai arba internacionaliniam pasidalijimui (Giddens A., 2000). Globalinį modernybės sklidimą privalome suprasti kaip nutolinimo ir nuolatinio vietinių aplinkybių ir vietinių įsipareigojimų nepastovumo. Labai geria žinoma frazė – „Galvok globaliai – veik lokaliai.“, tampa esminiu globalizacijos pokyčiu modernybės akivaizdoje. Turėdami atvirą pasaulį ir lengvai pasiekiamas kitas visuomenes, mes susidūrėme su privilegija mokytis ir pritaikyti savo visuomenėje pasaulines praktikas. Tačiau, tai pat reikia suvokti kitų individų susivienijimo pavojų ir individualius poreikius, asmenines visuomenių ambicijas konkurencijai padariniais, kai niekas negali „atsisakyti“ modernybės nulemtų transformacijų, kaip branduolinio karo pavojai ar ekologinė katastrofa. Svarbu tampa pasitikėjimo pavidalas, kai nedaug individų besąlygiškai pasitiki jiems poveikį darančiomis techninių žinių sistemomis. Pasitikėjimas tapatinimas su pragmatiniu situacijos vertinimu ir realybės suvokimu suteikiant kitam galią tave įtikinti tiesa ir nespriešinti.

Globalizacijos genas ir visuotinės ekonomikos pritaikymas lokalioms bendruomenėms nubraukia prieš tai svarbias ekonomines sritis kaip žemės ūkis ir pramonė, nes pasaulį užvaldo neapčiuopiama ir nepamatuojama veikla (Quah, 1999). Šiai ekonominei veiklai priklauso produktai, kurie vadinami informacijos srautu – kompiuterių programinė įranga, žiniasklaidos bei pramogų produktai, taip pat internetu teikiamos paslaugos. Naujajam ekonomikos sampratos suvokimui naudojami naujadarai ir įvairūs terminai, tarp jų – „poindustrinė visuomenė“, „informacijos amžius“, ir labiausiai paplitęs – žinių ekonomika (Giddens A., 2001). Sukuriamas virtualus suvokimas, kad ekonomika veikia per socialinius tinklus ir nesustoja prie nacionalinių sienų, jas kerta ir sukuria pridėtinę vertę globaliam pasauliui. Norėdami konkuruoti ir išlikti rinkoje globaliomis sąlygomis, verslai ir korporacijos buvo pastūmėtos lanksčiam bendradarbiavimui ir mažesnei hierarchijos. Išaugo poreikis gamybos praktikų lankstumui, partnerystei, susiformavo dalyvavimas pasauliniuose paskirstymo tinkluose. Modernios valstybės ar pilietinės visuomenės samprata atveria sociologizavimą politiniam dariniui, nes šis darinys atstovauja visuomenei, kurioje valstybės institucijos ir pavieniai socialiniai junginiai yra neatsiejami. Valstybė funkcionuoja

skatinama ne tik vidinių visuomenės vienijimosi reikmių, bet ir tarptautinės konkurencijos (Laurėnas V., 2001). B. Buzan (1997) siūlo aiškinti valstybę, ne tik kaip teritorinį-politinį-socialinį junginį, bet kaip ir tarptautinės sistemos dalį.

Valstybė yra bendros veiklos darinys, kur bendra veikla yra produktyvesnė, jei remiasi bendra simbolių sistema: tradicijos, kalba ir vertybėmis (Laurėnas V., 2001). Tautinis nacionalizmas – tai skirtumų ir tapatumų bendrystė, kuri politizavo tautą (Smith, 1994). Todėl tautinis nacionalizmas iškovojo tautai namus – valstybingumą, bet radikalizavo nacionalizmą. Kolektyvinė tapatybė suformavo bendrą suvokimą, kodėl būtent šie individai buriasi į konkretų darinį, kuris vadinamas Lietuvos visuomene. Anot Vaidučio Laurėno (2001) dažnai girdimas teiginys, kad „Vakaruose valstybę sukūrusi tautą, o Rytuose tauta sukūrusi valstybę.“ Rytų europiečiams valstybė ilgam buvo tapusi priešu, o piliečių visuomenė tapatinosi visų pirma su tauta. Tarptautinės politikos srityje aušta nauja era, kur siekiama pagarbos valstybių suverenitetui. Tačiau augant ekonomikos, komunikacijų ir kultūros globalizacijai, paverčia nacionalinį suverenitetą anarchizmu. Globalizacijos eigos plotmėje suverenitetas neturėtų būti padalintas valstybės viduje, tačiau turėtų būti padalintas tarp valstybių (Laurėnas V., 2001).

Lietuvos visuomenė šiuo metu susitinka su naujais iššūkiais, kuriuos patiria didelė dalis ir pasaulinės visuomenės, be to, ji patiria specifinius tik pokomunistinėms visuomenėms būdingus išbandymus. Lietuvos ekonominė, politinė, kultūrinė ir socialinė plėtotė taip pat neatsiejama nuo sugebėjimų adaptuotis į šiuos reiškinius ir tai labai svarbūs tolimesni visuomenės pažangos dėsniai (Strateginių studijų centras, 2006). O kad suprasti su kuo susiduria Lietuva pasaulinės globalizacijos šešėlyje, turime susipažinti su šiuolaikine Vakarų visuomenės problematika: 1) globalizacija; 2) tautinės valstybės ir tautos vaidmenų pasikeitimas; 3) ekonominės veiklos pobūdžio permainingumas, žinių ekonomikos susiformavimas; 4) komunikacijų revoliucija ir naujų informacinių technologijų išplitimas; 5) žmogiškojo solidarumo formų pasikeitimas; 6) pilietinės visuomenės transformacijos; 7) politinio gyvenimo formų kaita; 8) socialinės gerovės valstybės permainos; 9) nauju požiūriu į švietimą; 10) kultūrinio gyvenimo transformacijos.

Globalizacija privertė naujai pamatyti tautinių valstybių identitetą, susikurtus prioritetus ir veiksmų planą. Lietuvių tautos prisijungimas prie Europos sąjungos vertinamas kaip dalis globalizacijos proceso ir tai tikrai sudėtingesnis procesas nei vien ekonominis ar politinis įsitraukimas į pasaulio politiką (Strateginių studijų centras, 2006). Dar labai svarbu suprasti, kad atvėrus vartus į Europą Lietuva savaime netampa globalaus pasaulio dalimi, jai tenka nemenka našta perimti kitų valstybių tautinius skirtumus ir aktyvių piliečių bendruomenės lūkesčius, bet tuo pačiu tvarkytis ir su esamomis ir vis dar egzistuojančiomis problemomis: 1) Tapatybės ir vertybių krizė; 2) Politinis susvetimėjimas ir valstybinės savimonės stoka; 3) Aštrėjančios socialinės įtampos; 4) Ekonominis atsilikimas; 5) Technokultūrinis atsilikimas; 6) Demografinės grėsmės; 7)

Nusikalstamumas ir teisinės tvarkos stoka; 8) Viešojo administravimo trūkumai; 9) Strateginio mąstymo stygius. Sutapatinus Lietuvos ir Vakarų visuomenės iššūkius susidaro nemenkas sąrašas darbų tiek politinėje plotmėje, tiek ir tautinėje. Globalizacija reiškiny, kuris paliečia kiekviena individą ir įvairius tautinius darinius. Nerastume visuomenės, kuri gebėtų atsiriboti nuo pokyčių kaitos ir greitos raiškos poreikio, tačiau lygiavimasis į bendrąsias tendencijas mus priartina prie globalios visuomenės statuso ir leidžia spręsti iškilusius klausimus bendromis jėgomis pritaikant pasaulinę praktiką lokaliaje aplinkoje. Lietuvos visuomenės siekiamybė turėtų būti, socialinė valstybė – tai žinomiausia alternatyva kapitalizmui Vakarų šalyse (Laurėnas V., 2001). Pasak Vaidučio Laurėnas (2001) savo sociologinėje studijoje akcentuoja, kad pokomunistinei visuomenei reiktų pasirinkti vieną iš dviejų – išplėtoti kapitalizmą ir tada imtis spręsti socialines problemas ar riboti kapitalizmo sėkmę ir neatsisakyti socialinių principų ir vertybių.

Visuomenės raidos bruožai globalizacijos plėtotėje atskleidė ir išryškino svarbias įžvalgas reikalingas suvokti globalizacijos pasekmes. Modernios visuomenės bruožai, tai industrializacijos pasekmė individo siekiamybei išsilaisvinti, kurti ir atrasti, tačiau tai nepadarė jo laisvesniu. Kapitalizmo pasekmė užvaldė industrines Vakarų valstybes ir globalizacijos procesas, jau buvo nesustabdomas veiksmas visuomenės raidoje. Globalizacija ir neprognozuojamas ir kintantis procesas, to rezultatas vis tiek imame gyventi „viename“ pasaulyje, nes mus saisto labai artimi ryšiai, mūsų veiksmai daro įtaką kitiems individams, ir globalios problemos yra mūsų problemos. Globalizacija arba moderni visuomenė, nėra vien ekonominis reiškiny – tai politinis, ekonominis, kultūrinis ir socialinis dariny. Tautų artėjimas stiprėja, nes industrializacija iššaukė karo pasekmes, žlugo sovietinis komunizmas ir pasaulinė politika suartino regioninius ir tarptautinius valdžios organus. Globalizacija vis dar atviras, gyvas ir negalutinis procesas, kurio neriboja sistemos ar tinklų ribotos sąsajos.

Tautos identitetas, visuomenės vertybės ir jų skleidimas bei įtvirtinimas politikų ir valstybės tarnautojų, viešosios politikos atstovų nėra pakankamai reflektuojami. Identitetas ir vertybių krizė nėra suprantama kaip pagrindinis iššūkis. Pavarčius svarbiausius Lietuvos dokumentus įsivertiname, kad ten vengiama tapatybės ir vertybių klausimų visuomenėje, o tai sustiprintų tautą socialiniame ir politiniame kontekste, taip pat tai būtinas suvokimas, kuris yra svarbus pilietinės visuomenės plėtrai ir gerovės valstybės kūrimuisi (Pilietinės visuomenės institutas, 2006). Per pastaruosius du dešimtmečius, socialinių mokslų teoretikai, ieškojo prieigų kuriant didžiąją teoriją, kuri iliustruoja socialinės kaitos genezę. Tačiau nėra atrastas stebuklingas terminas, kuris apibrėžtų vieną priežastį žmonijos raidos cikle. Didelė įvairovė nuo medžiotojų, maisto rinkėjų, bei gyvulių augintojų iki dabartinių socialinių sistemų neturi vieno apibūdinimo. Pasak A. Giddens (2001) moksliniuose tyrimuose galime išskirti tris pagrindinius veiksnys, kurie nuosekliai daro įtaką socialinei kaitai – fizinė aplinka, politinė organizacija ir kultūra.

Fizinė aplinka daro didelę įtaką žmonių socialinės organizacijos raidai. Tokį reiškinį galime aiškiai pamatyti, ten kur individų aplinka veikiama ekstremalių klimato sąlygų. Tokie ekstremumai kaip šaltis ar varginantis karštis, sukuria socialinės aplinkos ypatumus, kuriuose individas formuoja savo identitetą ir vertybes pradedant nuo pačios artimiausios aplinkos, o paskui jau nuo visuomenės. Nors fizinė aplinka daro matomus pokyčius, jie nėra tokie stiprus ir su laiku individų kartos ir bendruomenės sugebėjo prisitaikyti įdiegiant bendras normas ir visuomenėje. Kitas svarbus socialinės kaitos veiksnys, tai politinės organizacijos. Pirmykštės bendruomenės neturėjo stiprių sąsajų su politine įtaka ir individus jungiančiomis organizacijomis, tačiau visuomenės raidos kryptį daromi dideli pokyčiai per politines struktūras, kurioms visuomenė pritarė – vadai, valdovai, karaliai, vyriausybės. Yra prieštarų organizacijų ir politinių organizacijų, kurios industrinio kapitalizmo laikotarpiu sukūrė autoritarines politines sistema, kurioms nebuvo galima paprieštarauti ar ieškoti teisybės visuomenės vardu. Ir trečias veiksnys, kuriam turėtume skirti ypatingą dėmesį, tai kultūros veiksniai, kurie turi stiprias sąsajas su religija, komunikacija ir lyderių svarba. Religija, kuri šiandieninėje visuomenėje praranda savo pozicijas jaunimo tarpe, gali funkcionuoti lyg konservatyvi arba kaip atnaujinanti galia. Istoriniuose mokslo tyrinėjimuose matoma, kad religija turi galia net pristabdyti socialinę raidą ir užkonservuoti visuomenės vertybes bendrumo jausmui, tradicijoms ir artumui, išliekamajai vertei. Dažnu atveju ne visada kas nauja yra būtinai gera. Kultūra neatsiejama nuo komunikacijos sistemos, nes vienas svarbiausių žmonijos išradimų raštas atvėrė kitus horizontus ateities kartoms. Raštingos visuomenės gebėjo fiksuoti praeities įvykius, kontroliuoti materialius išteklius, kurti didelės apimties organizacijas. A. Giddens (2001) pagrįstai nori įtraukti ir pagrindinį socialinės raidos kultūros veiksnį – lyderio vaidmenį. Atskiros asmenybės lyderės darė neįkainojamą poveikį pasaulio visuomenių raidai. Užtektų paminėti svarbias religines asmenybes, tokias kaip Jėzus, politikos lyderius – Julijus Cezaris ar mokslo ir inovacijų novatorius Izaokas Niutonas. Svarbu paminėti, kad lyderis gebantis efektyviai dalyvauti politiniuose sprendimuose, įgalina dideles minias individų laikytis bendrų taisyklių ir vertybių ar net jas pakeisti. Tačiau užimti lyderio poziciją, privalo susidaryti palankios socialinės aplinkos sąlygos.

Vakarų valstybėse socialinių reiškinų tyrinėtojai kelia diskusijas dėl sustiprėjusių saviraiškos, laisvės individualumo vertybių, tuo pat metu silpnėjančio materialinio išsiskyrimo (Savicka A., 2015). Šis vertybinis pokytis suprantamas, kaip poslinkis nuo daiktiškųjų, prie dvasinių vertybių įsigalėjimo, ir pagrindinė idėja šiam pokyčiui, tai ilgalaikė gerovė ir visuomenės saugumas. Postmaterialinės vertybes įsitvirtina socialinio gyvenimo srityse, tokiose kaip politinis elgesys, požiūris į santuoką, motyvacija darbui gamtos ir panašiai. A. Savicka (2015) viso tyrimo metu vadovaujasi postmaterializmo teorijos pradininko amerikiečių politologu Ronaldu Ingelhartu. Šio mokslininko aktyvus visuomenės tyrinėjimas ir ilgalaikis palyginimas leidžia pastebėti vertybių

poslinkį tiek teorinėje perspektyvoje, tiek ir vizualiai. R. Inghelhartas (Savicka A., 2015) atskleidžia dvi tarptautinius visuomenės nuomonės tyrimų duomenis ir šį pokytį sugrupuoja į dvi prielaidas. Pirmoji – tai ribotų išteklių koncepcija, ir antroji – socializacijos svarba individo vertybių orientacijoms. R. Inghelhartas savo ilgalaikių tyrinėjimų metu sušvelnino savo teoriją ir ją apibrėžė kaip „laikotarpio efektą“: jis sako, kad „ilgalaikės ekonominės gerovės ir saugumo laikotarpiu išauga postmaterialistų dalis, o ekonominio nuosmukio - materialistų.“ A. Savicka teigia, kad postmaterializmo teorija siejama su visuomenės vertybinėmis nuostatomis ir suderinamumu su šalies ekonomine gerove, todėl taip siekiama atskleisti šiuos raidos pokyčius ir Lietuvoje.

Pokyčio vertybės grindžiamos šalies ekonominės gerovės augimu, bei politiniu stabilumu (Savicka A., 2015). R. Inghelhartas savo bandydamas patvirtinti savo hipotezes teigia, kad materialinė gerovė skatina individo postmaterialiąsias vertybines orientacijas. Norėdamas įvertinti šių vertybių paplitimą visuomenėje, jis sukūrė kriterijų skalę, kuri sudaryta iš keturių tikslų: 1) Palaikyti viešąją tvarką šalyje; 2) Sudaryti žmonėms daugiau galimybių dalyvauti priimant svarbius vyriausybės sprendimus; 3) Kovoti prieš kainų augimą; 4) Užtikrinti žodžio laisvę. Pirmas ir trečias tikslas atspindi materialistinę vertybę, o antras ir ketvirtas postmaterialinę orientaciją. Todėl jo išskeltos hipotezės suponuoja tendencijas šia linkme, kad stiprės postmaterialios vertybės, bus akcentuojama laisvė, saviraiška, individualumas, tolerancija, bus aktyvus dalyvavimams priimant svarbius visuomenės klausimus, darbas praranda svarbos poziciją ir individas koncentruojasi į laisvalaikį, darbas nebetenka pajamų šaltinio sampratos, nes ieškoma įdomios ir prasmingos veiklos, taip pat mažėja pagarba ir dėmesys valdžiai ir technikos pažanga užleidžia vietą visuomenės gerovei.

Tolerancija yra glaudžiai susijusi su solidarumu ir pasitikėjimu. Tolerancija paprastai priimama kaip dorybė, bendras gėris. Europos vertybių tyrimas rodo, kad septyniasdešimt procentų visų europiečių nori išmokyti savo vaikus tolerancijos ir pagarbos kitiems žmonėms. Sociologai toleranciją taip pat pripažįsta svarbia laisvos ir atviros visuomenės vertybe: kuo žmonės tolerantiškesni kitų teisėms, tuo saugesnės yra visų teisės. Tolerancija neabejotinai skatina taikų grupių sambūvį. Tačiau tolerancija yra „slidus“ terminas. Iš esmės tolerantiškumas reiškia, kad priima tai, kaip kiti žmonės gyvena savo gyvenimą, net jei jie nesutinka su kitų gyvenimo būdu. Tolerancijos nereikėtų painioti su paprastu abejingumu tam, ką daro kiti žmonės, tačiau taip dažnai būna. Netolerancija visuomenėje gali būti labai paplitusi, tačiau ji dažnai nutyli ir lieka neišbandyta. Be to, tolerancija nėra absoliuti vertė, yra tinkamos ribos tam, ką reikėtų toleruoti. Dėl to atsiranda „tolerancijos paradoksas“: norint apginti toleranciją gali reikėti tam tikros netolerancijos. Bene geriausias būdas gerai įvertinti žmonių toleranciją yra mesti iššūkį jų gyvenamajai aplinkai. Todėl į Europos vertybių tyrimo anketą įtrauktas klausimas: kokio kaimyno nenorėtum turėti? Narkomanai ir daug alkoholio vartojantys asmenys yra labiausiai niekinami kaimynai visose šalyse, o tai gali

būti pragmatiškas suvokimas, o ne moralinis pasirinkimas, nes būtent šios grupės gali tikėtis sukelti didžiausią nemalonę. Didelis skirtumas tarp Europos tautų yra tolerancija ŽIV, homoseksualams ir žydams, pagal bendrą tendenciją, kad šiaurinės ir vakarinės šalys yra tolerantiškiausios, o Turkija – mažiausiai (European Values Study, EVS 2020).

Lietuvos visuomenė pasaulinėje rokiruotėje atsirado palyginus neseniai, bet mūsų turimi moksliniai ištekliai leidžia daryti skersinius pjūvius jau postmaterialioje visuomenės sampratoje. Atliktuose tyrimuose galime išvelgti, kad materialiąsias vertybes Lietuvos gyventojai labiau akcentuoja, nei postmaterialiąsias (Savicka A. 2015), nors šiandieninės tendencijos ir atlikti aktualūs tyrimai galėtų paneigti tokius rezultatus, nes mūsų visuomenės pokytis labai spartus ir nesustabdomas procesas. Autorė taip pat prieštarauja R. Ingelharto skalei ir teigia, kad rezultatai gali būti netikslūs, nes matuoja gyventojų esminius vertybinių orientacijų pokyčius, kurie labai jautrūs momentinėms respondentų reakcijoms į esamos aplinkos situaciją.

Vertybiniai pokyčiai Lietuvos visuomenėje R. Ingelharto atliktuose tyrimuose, kuriuos analizuoja ir Rūta Žiliūkaitė (2007), šiek tiek senesnė studija, bet ji vadovaujasi šaltiniais, jie inspiruoja mokslininkų atliktus vertinimus ir šių pokyčių analizę iš tarptautinių tyrimų projektų „Europos vertybių tyrimas“ (angl. *European Value Surevey*) ir „Pasaulio vertybių tyrimas“ (angl. *Worlds Value Survey*). Remiantis paminėtais tyrimų projektais, mokslininkai turi galimybę susipažinti ir nagrinėti vertybių pokyčius religijos, šeimos, darbo, politikos srityse. Taip pat randamos sąsajos su gyventojų amžiaus skirtumais ir kartų vertybių kaita. Alfonso Algimanto Mitriko aptariamai rezultatai kalba, kad šeimos vertybės jaunesniems visuomenės nariams yra būdingos liberalesnės nuostatos į santykius šeimose, santuoką. Jaunoji visuomenės dalis dažniau negu vyresni pritarė, kad santuoka yra atgyvenęs reiškinys. Nuostatų pokyčiai, pasak A. Savickos (2000), pastebimi ir darbo vertybiniame lauke, nes jaunesni visuomenės nariai linkę svarstyti darbo ir nedarbo alternatyvas, kai vyresnieji nesijaučia patogiai gaudami neuždirbtus pinigus. Lygiai taip pat nuomonės išsiskyrė ir darbinės galios ir paklusimo klausimu, kai jaunesnieji nori demokratijos, o vyresnieji linkę nuolankiai vykdyti paliepinimus. Religinės vertybės tyrimo vertybiniame lauke prarado pozicijas jaunosios kartos pusėje, nes didelė jų dalis net nepriklauso jokiai religinei bendruomenei (Žiliūkaitė R., 2000). Analizuojant socialines-politines vertybes, atrandamos vyresniųjų sąsajos su galios ir įtakos svarba, „pažinoti, kažką iš valdžios“, rėmimas, taip pat jie turi stipresnes pilietines moralės nuostatas, aktyviau dalyvauja rinkimuose. Dalyvavimas politinių organizacijų veikloje juos skatina dorovinės ir moralinės vertybės, solidarumas su socialinę atskirtį patiriančiais visuomenės nariais (Žiliūkaite R., 2007).

Lietuviškame politiniame diskurse išlieka gaji rezistencinės tautos identifikacijos sąvoka, kuri remiasi labai aiškiais etniniais kriterijais. Galima matyti, kad ji ginama išlikimo ir sukilimo prieš dominuojančias valstybės logiką. Šiuolaikinio pasaulio iššūkiams nepasiruošusi

besipriešinanti tapatybė nulemia tai, kad individas netenka socialinės kontrolės prasmės, jaučiasi bejėgis kurti savo gyvenimo prasmę, o prasmė yra kuriama iš visuomenės lūkesčių, kuriems daro įtaką globalūs procesai. Vietos bendruomenė praranda savo identitetą ir statusą, tai susidaro tinkamos sąlygos prarasti vertybes ir ieškoti prasmę pilietinėje visuomenėje ir valstybėje. Įprastos Lietuvos piliečių vertybės tampa atskirtos nuo matomos aplinkos ir tampa beprasmėmis. Prarandamas pasitikėjimas ir tikslingas suvokimas sėkmės gyvenime. Tai daro įtaką socialinėms vertybėms, tokioms kaip sąžiningumas, darbštumas, orumas, asmeninė ir tautinė savigarba, solidarumas ir savarankiškumas, (Pilietinės visuomenės institutas, 2007). Lietuvoje pastebima ir analizuojama sustiprėjusi šeimos vertybių krizė, išaugusi demografinė krizė ir iš to sekantys socialinių pokyčių rezultatai. Nesuvokiamas rezultatas vertybinių nuostatų praradimui, tai pasidavimas diegiant šeimos vertybes, jas ginant ir rūpinantis jos ateities perspektyva. Valstybė ignoruoja teikdama labai mažą finansavimą švietimui, kultūrai ir informacinėms programoms, kad tai pastebėti, galime tiesiog jausti menką susidomėjimą ir situacijos vertinimą lyg programų rengimas ir įgyvendinimas būtų geromis socialinio stabilumo sąlygomis, tarsi neregėtų identifikacijos ir vertybinės sumaišties krizės. Pagrindinės vertybių krizės, kurios pastebimos postmaterialinėje visuomenėje galėtų būti suskirstytos: 1) Politinis susvetimėjimas ir valstybės savimonės stoka; 2) Aštrėjančios socialinės įtampos; 3) Ekonominis atsilikimas; 4) Technokultūrinis atsilikimas; 5) Demografinės grėsmės; 6) Nusikalstamumas ir teisinės tvarkos stoka; 7) Viešojo administravimo trūkumai; 8) Strateginio mąstymo stygius (Pilietinės visuomenės institutas, 2007). Visas šis sąrašas tai modernybės pasekmė pasauliui ir Lietuvai. Visos pokomunistinės šalys yra besivejančios raidos visuomenės ir todėl kenčiančios nuo perdėtų lūkesčių arba dar kitaip įvardinamos kaip „skubančios istorijos“ fenomenas (Laurėnas V., 2001).

XXI a. pirmojo dešimtmečio pabaigoje Lietuvos politiniame diskurse sustiprėjo gerovės valstybės problema. Iškiliausi valstybės lyderiai kalba apie tokią valstybės idilę ir galimą pozityvų scenarijų, kuris buvo įtrauktas net į „Lietuvos pažangos strategija 2030“ (Guogis A., 2014). Socialinių problemų sprendimo galimybėmis pasižymi gerovės valstybės idėja, o ne silpna politinė galia ir „gražiais“ pareiškimais iš tribūnos. Gerovės valstybės suvokimas buvo labiau skirtas turtingųjų mažumai.

Turime suprasti, kad pasak R. M. Titmuso (1974) „Socialinė politika yra susijusi su visuomenės moralinėmis vertybėmis ir socialiniu teisingumu. Ji buvo kurta, kad sušvelnintų kontrastus tarp skurstančiųjų ir turtingųjų, jaunų dirbančiųjų ir pagyvenusių žmonių, užtikrintų lygias galimybes žmonėms iš skirtingų socialinių sluoksnių, garantuotų socialinį saugumą įvairiais rizikos atvejais. Todėl kalbėdami apie gerovės valstybę ar jos vykdomą socialinę politiką, susiduriame moralės ir socialinio teisingumo klausimais: kokia visuomenė yra socialiai teisinga? Kaip visuomenė turi būti organizuota?“ (Guogis A., Aidukaite J., Bogdanova N., 2012) Socialinė

politika yra suvokiama, kaip priemonių ir institucijų bendradarbiavimo sąveika, apsauganti individą nuo socialinės rizikos. Socialinę politiką sudaro: socialinė apsauga, darbo rinkos politika, būsto politika, švietimo ir sveikatos apsauga. Kaip matome tai kompleksinis paketas apimantis pagrindinį paslaugų paketą ir iš jo iškylančias problemas. Gerovės valstybės modelio įdiegimas, nėra vieno dokumento pasirašymas ir temos eskalavimas, tai kompleksinis vidinių sistemos pokyčių virsmas, įpareigojantis prisiimti atsakomybę ir įgalinantis visuomenėje gyvenantį individą pasitikėti gerovės valstybės idėja, kaip socialinių vertybių kaitą.

Vertybių kaitos fenomenas plačiai tyrinėjamas procesas, kuris vis dar neturi pabaigos. Postmaterialiame etape Lietuvos vertybių kaita ryškiai susvyruoja vis dar ieškodama savęs tarp materialaus ir nebematerialaus suvokimo. Visuomenės lūkesčiai bendroms vizijoms ir tikslams stipriai išsiskyrė iškart su modernybės atėjimu į individų aplinkas. Skirtingi vertinimo kriterijai ir mokslininkų keliamos hipotezės suteikia galimybę pamatyti, kokia trajektorija išsidėlioja vertybių skalė vertikaloje ir horizontalioje erdvėje. R. Ingelhartas (1997) atkreipė dėmesį į visuomenėse gyvenančių individų giluminius pokyčius kultūroje, kurie apsprendžia visuomenėse vykstančius modernizacijos procesus.

1.2 Lyderystės teorijų analizė

Vertinant lyderystės fenomeno lauką atsiranda poreikis, išskirti labai svarbų skirtumą, kuris dažnu atveju yra painiojamas. Teorijos ir stiliai mokslininkų pateikiamose įžvalgose ar straipsniuose lyderystės fenomeno lauke sutapatinamos su teorijomis arba su stilių teorijomis. Teorijų atsiradimas ir atliekami tyrimai lyderystės tema turi ilgametę patirtį socialinių ir organizacijų mokslų srityje. Per šį laikotarpį išryškėjo kelios sąsajos su lyderyste ir jos atskleidžia skirtingas perspektyvas šio fenomeno. Svarbiausia dalis tampa pamatyti pagrindinius skirtumus šių teorijų lauke. Galime susieti daugybę lyderystės teorijų sisteminimo variantų Gudžinskienė V. mokslinėje konferencijoje „Galia daryti pokyčius“ (2020) pateikė mokslininkų apibendrinimus :

Lyderystės stiliaus teorija, akcentuoja, ką lyderiai daro ir kaip jie elgiasi:

- *Elgesys orientuotas į užduotį*, (padeda pasiekti tikslą),
- *Elgesys orientuotas į santykius*, (padeda pavaldiniams, komandos nariams, patogiai jaustis, bendraujant tarpusavyje ir esamomis aplinkybėmis).

Instrumentinės teorijos (*bruožų, vadovavimo įgūdžių, lyderystės stilių elgesio, situacinio lyderiavimo*) pabrėžia:

- Lyderio elgesį
- Žinias
- Patirį
- Savybes, kurios padeda efektyviai vadovauti.

Inspiracinės teorijos (*socialinės sąveikos, lyderio-nario mainų teorija, socialinės įtakos, mainų ir transformacinės lyderystės teorija, rezonansinės arba emocinės lyderystės teorija, „Naujosios paradigmos“ ir „Naujo amžiaus“*) lyderystės teorija:

- Vizija
- Vertybės
- Sugebėjimą motyvuoti save bei kitus siekti pokyčių.

Mokslininkai atskleidė teorijų tipologiją, kurią galima pavaizduoti matricoje (*Pav.1*). Ji padeda pamatyti pagrindinius skirtumus tarp lyderystės teorijų. Horizontalioje ir vertikalioje ašyse išsidėsto dėmesio lygio ir pritaikymo lauko sąsajos, kuriose svarbu atskleisti pagrindinius skirtumus tarp universalių metodų taikant teorijas ir priderintų metodikų, taip pat vertinamas dėmesio lygis, kuris gali būti orientuotas į lyderį kaip žmogų arba į lyderio elgseną. Pavaizduotoje lentelėje galima išvelgti pagrindinę mintį, kad skirtingos lyderystės teorijos gali būti pritaikomos visokeriopai susiklosčiusiais atvejais.

Lentelė 1 Sudaryta autorės remiantis Lyderystės teorijų tipologija. Rollinson D., 2005

		Pritaikymo laukas	
		Universalus metodas	Priderintas metodas
Dėmesio lygis	Orientuota	Bruožų teorija	Fidlerio (<i>angl. Fiedlers</i>) nenumatytų įvykių teorija
	Orientuota į elgesį	Stilių teorija	Houso (<i>angl. House</i>) kelio-tikslo teorija ir Vroom-Yetto-Jago nenumatytų įvykių teorija

Rollinson D. (2005) supažindina su pateiktomis teorijomis, kurių didžioji dauguma gimė Jungtinėse Amerikos Valstijose. Taip atsitiko, nes lyderystė buvo aktyviai tyrinėjama organizacijų lygmenyje, nors nebuvo įrodymų teigiančių, kad vadovas ir lyderis yra tapatus vienetas, tačiau šių teorijų pagrindinė idėja kilo iš vadovavimo teorijos, kuri skyrė daug dėmesio vadovo pozicijai kaip lyderio prielaidai. Rollinson'as susistemindamas pateiktame paveikslėlyje atsiradusias sąsajas atskleidė svarbų suvokimą, kad lyderystė neturi vienos teorijos, metodikos, aiškių gairių ar mokymų bazės. Tai bendrinis gebėjimų ir žinių kompleksas, kuris sudaro puikią terpę auginti lyderystės idėją ir lyderio savybes. Jis taip pat leidžia pažinti kiekvieną iš jų giliau ir teigia, kad Bruožų (*angl. Trait*) teorija kelia prielaidas, kad tam tikri žmonės perima, turi būdingas charakterio savybes reikalingas tapti lyderiais. Stilių teorija apima labai platų lauką (*pav. 2*), kurio neįmanoma apibrėžti vienu žodžiu, net organizacinėje aplinkoje dažnai girdimos lyderystės teorijų stilistikos nėra vienintelės, kurias galima ar net reikėtų taikyti, kas leidžia teigti, kad lyderystės fenomenas negali būti lyginamas ir vertinamas vienodai – dviejų vienodų lyderių nebūna.

Universalus modelis, tai lengviausiai pritaikomas ir išmokstamas lyderystės modelis, tačiau augdami savo profesinėje aplinkoje ir organizacijos, profesionalai kelia sau aukštesniu reikalavimus tobulėjimui perimant nenumatytas teorijų pritaikymo teorijas. Jos atveria kelius profesionalizacijai ir lyderystės fenomeno pritaikymui įvairiausiose situacijose. Fiedlerio (angl. Fiedler, 1967) nenumatytų įvykių teorija atskleidžia LPC modeli (*angl. LPC – Least preferred co-worker*), kai išskiriamas kolega su kuriuo vadovaujantis asmuo turėtų didžiausius iššūkius dirbant tam tikrose situacijose. Taip įvertinant tokį darbuotoją pagal vertinimo skalę, sukurtą atskleisti lyderystės potencialą. Šioje skalėje pateikiama trys lygmenys, kurie parodo lyderio ir nario santykius – bendradarbiaujantis - nebendradarbiaujantis, užduoties struktūra – palaikantis -

Transakcinė lyderystė	Transformacinė lyderystė	Charizmatiška lyderystė	Pavyzdinė lyderystė (<i>angl. Exemplar</i>)
Nuolanki lyderystė (<i>angl. Servant</i>)	Autokratinė lyderystė	Autoritarinė lyderystė	Priklausymo lyderystė (<i>angl. Affiliative</i>)
Priverstinė lyderystė (<i>angl. Coersive</i>)	Demokratinė lyderystė	Motyvuojanti lyderystė (<i>angl. Pacesetting</i>)	Ugdanti lyderystė (<i>angl. Coaching</i>)

pav. 1 Sudaryta autorės lyderystės stiliai remiantis Rofuth T. W., Piepenbring J. M. 2019.

nepalaikantis ir lyderio galios poziciją – draugiškas - nedraugiškas. Taip pat jis pateikia galimas veiksmų sekas, norint padidinti santykių ar užduoties efektyvumo lygmenį dirbant su komandos nariu.

Paskutinė matricos dalis atspindi Houso (angl. House, 1971) teorinį modelį, kurio pagrindinės tyrinėjimų ištakos atkeliauja iš motyvacijos teorijos. Jis teigia, kad norint atlikti užduotį motyvacija sudaro du pagrindinius faktorius, kurie lemia užduoties įvykdymo sėkmę ir rezultatą: galimybė, kaip tikėjimas geru pasirodymu ir validumas, kaip rezultatų vertinimas. Housas taip pat suskirsto visą teorinį modelį į lyderio elgesio stilių, sekėjo charakteristiką ir aplinkos faktorius, kurie lemia sekėjų sąmoningumą ir motyvaciją ir taip gaunamas rezultatas. Taip pat prie šio teorinio modelio priskirtas ir Vroom-Yetto-Jago (*angl. Vroom and Jago, 1988*) nenumatytų įvykių teorija, kuri labai stipriai sukoncentruota į lyderio sprendimų priėmimo požiūrį. Ši teorija skatina lyderį įtraukti narius į sprendimų priėmimo procesą, kur pažymimi du kriterijai vertinant geriausią sprendimo efektyvumą: sprendimo pripažinimas, kai nariai sutinka su sprendimu ir pasiryžta įgyvendinti, ir kokybė, kuri parodo ar priimtas sprendimas veda į įgyvendinamą rezultatą.

Lyderystės teorijos atskleidžia lyderystės fenomeno įvairovę, taip pat supažindina su pritaikomais įrankiais organizacinėje veikloje per lyderystės prizmę ir nebūtinai vadovaujamoje pozicijoje.

1.3 Lyderystės fenomeno bendra charakteristika

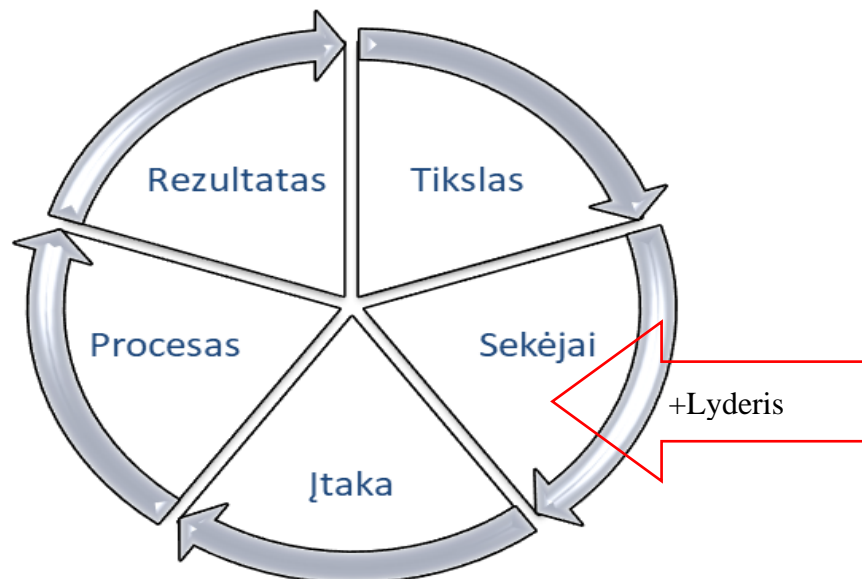
Lyderis – tai visuomeninės organizacijos ar socialinės grupės dalyvis kuriuo pasitikima, asmenybės bruožų daroma įtaka leidžia jam veikti socialiniuose vaidmenų procesuose. Lyderystė gali būti pasirinkta nevienoda: ji gali priklausyti nuo lyderio asmeninių ypatybių, lyderystės priežasčių, nuo grupės ir visuomenės poreikių išmanymo, nuo grupės bendrų bruožų, tai didelė ar maža grupė, galimos grupės intencijos, kokios grupės narių išskirtinės ypatybės, ar grupė linkusi sekti lyderiu ar priešintis (Kouzes, Pozner, 1990). Procesas, kai grupės narys geba daryti įtaką kitiems grupės nariams siekiant apibrėžtos grupės ar organizacijos tikslo (Barron and Greenberg, 1990). Lyderystė tai procesas kuriant viziją kitiems ir gebėjimas ją paversti realybe ir palaikyti (Kotter, 1988). Dvasinis matas ir lyderio būties filosofijos esmė yra ta, kad žmogus turi turėti savo pasaulėžiūrą, kuri įprasminimo būti. Lyderis įgalina bendruomenės narius ne tik savo poelgiais, sumanymais, bet įgalinančia vertybių sistema (Skaržauskienė A., Barvydienė V., 2005).

Žodžio lyderystė (angl. *leadership*) etimologinė genezė yra anglosaksų šaknis „lead“, reiškianti „kelias“, o veiksmazodis „leaden“ reiškia „keliauti“. Taigi lyderystė – tai ėjimas, keliavimas, o lyderis – tai žmogus, einantis priekyje ir rodantis kelią savo pasekėjams. Nesuklysimė sakydami, kad lyderiavimo esmė – rodyti kelią savo pasekėjams, vesti juos tikslo link. Lyderis - (angl. *leader* - vadas, vadovas): 1. politinės partijos ar visuomeninės organizacijos narių pripažintas vadovas; 2. sport.: a) sportininkas ar komanda, varžybose užimantys pirmąją vietą; b) svarbiausias grupės žmogus, galintis organizuoti visos grupės veiklą, reguliuoti jos narių tarpusavio santykius (Lietuvių žodynas, 2021). *Lyderystė* = procesas, kur vienas asmuo, lyderis, neprivertstiniu būdu veikia *pasekėją*, kad šis siektų tikslo (Žurauskaitė R., Ruškus J., 2004). Organizacijoje dažniausiai vadovas pats renkasi darbuotojus, o tai prieštarauja sekėjystės idėjai. Sekėjas renkasi eiti paskui konkretų lyderį savanoriškai, kitaip tariant, sekėjystė – tai savanoriškas pasirinkimas sekti paskui lyderį, kartu siekti bendro tikslo (Miniotaitė A., Staškevičius I., 2019).

Šiandiena sakyti, kad nežinome kas yra lyderystė nebegalime, nes daugybė mokslininkų kalba šia tema, vertina vadybinį lauką ir skatina įvairias organizacijas pritaikyti lyderystės teorijas ir lyderio savybes taip optimizuojant veiklas ir procesus. Lyderystė bei valdymas suprantamos kaip dvi skirtingos praktikos, nors kai kuriose organizacijose ir akademinėje bendruomenėje šis suvokimas skiriasi. Sąvokos „valdymas“ ir „lyderystė“ nuolatos naudojamos pakaitomis ir galbūt dėl suprantamos priežasties, nes kartais tenka geriems lyderiams vadovauti ir geriems vadovams lyderiauti, todėl šis tandemas yra sėkmingos organizacijos ir akademinės bendruomenės vertingas pasiekimas. Labai svarbu suprasti, kad lyderystė nenori išstumti vadovo, ir vadovas nesistengia

bėgti nuo lyderystės, tai yra bendras vertybių, asmenybės bruožų, vadovavimo stiliaus ir filosofijos derinys, kuris įgalina kitus veiksmui. Tačiau Todd W. Rofuth, Julie M. Piepenbring (2019) atranda prieštaravimus šioms sąsajoms ir aiškiai apibrėžia šiuos terminus, kaip atskiras roles organizacijų struktūroje. Valdymas yra sutelktas į sistemų diegimą, posistemas ir struktūras, kurios yra diegiamos padėti, taip pat kuriamos, kad darbuotojai galėtų sėkmingai atlikti užduotis ir organizacijos veikla būtų vykdoma sklandžiai. Geras vadovas žino, kad instrukcijose yra mažai vietos interpretacijoms ir visada yra aiškiai išdėstyti lūkesčiai rašytiniuose ir žodiniuose pranešimuose. Lewis J. A. (2017) net suskirsto į kategorijas visus vadybinius gebėjimus: 1) planavimas, 2) darbų ir žmogiškųjų išteklių valdymas, 3) darbuotojų motyvacinės sistemos kūrimas, 4) rezultatų vertinimas, 5) planų pritaikymas pagal pasiektus rezultatus. Šiuo atveju lyderis turi viziją, emocinį intelektą (*angl. emotional intelligence*) ir gebėjimą motyvuoti siekiant išsikeltų bendrų tikslų.

Lyderystės apibrėžimas neegzistuoja, nes kiekvienas autorius turi kitokią vertinimo skalę ją pateikdamas. Miniotaitė A. ir Staškevičius I. (2019) šį fenomeną apibūdina taip, kad lyderystė suprantama kaip procesas, ir tai patvirtina daugelis ją tyrinėjančių mokslininkų kaip virsmą, kai asmuo geba daryti įtaką žmogui ar grupei, nukreipdamas juos siekti bendro tikslo. Lyderystės mokslas tyrinėja asmenį, jo elgesį, jo sąveiką, santykį su sekėjais ir gautą rezultatą. Todėl negalime



pav. 2 Sudarytas autorės - Lyderio ratas 2021 – remiantis Miniotaitė A. ir Staškevičius I. (2019), Skarbaliienė A. (2015) ir Lewis J. A. (2017)

sakyti, kad lyderis egzistuoja tik vadybiniame lygmenyje, norisi matyti giliau ir vertinti socialinių ryšių ir tinklų sąveikos prasmę kuriant lyderystės sampratos poreikį ir poveikį be aiškiai apibrėžtų titulų. Čia galime pamatyti prieštaravimą ir pasakyta frazė „Ne kiekvienas vadovas yra lyderis“ suteikia viziją ir kelią, kokių sąsajų randame šiuose skirtumuose. Todėl negalime sakyti, kad lyderis egzistuoja tik vadybiniame lygmenyje, norisi matyti giliau ir vertinti socialinių ryšių ir tinklų sąveikos prasmę kuriant lyderystės sampratos poreikį ir poveikį be aiškiai apibrėžtų titulų. Čia galime pamatyti prieštaravimą ir pasakyta frazė „Ne kiekvienas vadovas yra lyderis“ suteikia viziją ir kelią, kokių sąsajų randame šiuose skirtumuose. Vadovas ir lyderis žymi skirtingas savybes, todėl galima teigti, kad taip apibūdinami ir skirtingi asmenys. Galima aiškiai apibrėžti vizualų situacijos pateikimą, kaip lyderio pozicija (*pav.3*) atrodo iš jos sekantys veiksmai „įtaka“, „sekėjai“, „tikslas“, „rezultatas“ ir „procesas“ ir tai atsispindi kaip sąveika tarp žmonių, kai atrandamas lyderystės fenomenas. Miniotaitės A. ir Staškevičiaus I. (2019) įžvalgose galime rasti labai svarbų pastebėjimą, kad esi lyderis tiek, kiek turi sekėjų. Būtent šioje vietoje ir atrandame valdymo ir lyderystės skirtumą – vadovavimas yra pagrįstas formalia galia, lyderystė - savanoriškas pasirinkimas sekti, gebėjimas naudotis galia daryti įtaką.

Postmodernizmas padarė labai didelę įtaką lyderystės koncepcijai, kaip Skarbaliene A. (2015) teigia atsirado poslinkis nuo vadovavimo prie įtaka paremtų lyderio ir jo sekėjų santykių. Ir autorė kelia moralės klausimą – kas yra ją darantis asmuo, pavyzdys, manipulatorius, patarėjas, vedlys. Mokslininkai šį pokytį vertina kompleksiskai norėdami išsiaiškinti žmogaus gebėjimą prisitaikyti prie naujų mokslo ir darbo iššūkių, perimant naujas technologijas ir visuomeninius vaidmenis. Holistinis požiūris į besiformuojantį individualizmo kultą, leidžia daryti prielaidą, kad žmogaus asmenybė atsiranda visų žmogiškų ypatybių zenite ir postmodernistinis požiūris sukuria terpę laisvei, savęs pažinimui, ugdymui, savęs kūrimui ir intelektiniam augimui. Emocinio ir visuomeninio intelekto laukas lyderystės šešėlyje paskatina atrasti savybes, kurios padeda sekėjui pasirinkti teisingą kelią, priimti tinkamus sprendimus, daryti pokyčius ir atskleisti savo potencialą.

Labai svarbu suprasti lyderystės ištakas, kurios glaudžiai sietinos tiesiog su motyvacija. Dažnu atveju ieškodami socialinio darbo ir lyderystės sąsajų turime pamatyti didesnę lyderystės teorijų paveikslą. Sociologijos mokslo tyrinėjimuose motyvacija pateikiama kaip bendrinis gebėjimas, bet vadovavimui ir lyderystei ji turi galingą praktinį pritaikymą. Organizacijoje pasiekti rezultatai tiesiogiai priklauso nuo organizacijoje veikiančių narių ir tai parodo, kad įtaką daroma iš vadovaujančių ir lyderiaujančių organizacijos narių glaudžiai sietina su jų motyvacija. Taip pat, galima pastebėti ir kitų organizacijos narių tarpusavio sąveiką siekiant asmeninių tikslų, taip patenkinant savo poreikius ir norus, ir sukuria terpę jiems perimti įtaką siekiant bendrų tikslų. Įgalinimas – „motyvacija“ – 1.) veiksmai, kuriais siekiama paskatinti darbuotojus prisiimti daugiau atsakomybės. 2.) „motyvacijos“ sinonimas (Tvarijonavičius M., 2015). Tačiau negalime pamatuoti

motyvuotų narių tik vienu rodikliu, todėl Vroom (1964) pateikė akivaizdų apibrėžimą, kuris veda į lyderystės atsiradimą, kaip organizacijos valdymo modelį:

$$P=f(E,A,M), \text{ kai}$$

Pasiekimai (*angl. Performance*) (**P**) – atliktos užduotys;

Aplinka (*angl. Environment*) (**E**) – įrankių ir užduoties atlikimas veikiant aplinkos faktoriams;

Gebėjimai (*angl. Ability*) (**A**) – įgūdžių ir žinių panaudojimas;

Motyvacija (*angl. Motivation*) (**M**) – noras atlikti užduotį.

Matydami šią kompleksinę formulę, turime įsivertinti savo organizacijos galimybes ją pritaikyti. Socialinio darbo profesija reikalauja bazinių motyvacijos įgūdžių, kurie leistų lengvai orientuotis įvairiose situacijose. Ši formulė taip pat sukuria lyderystės terpę, nes vadovas turi artimą kontrolę pasirinktam proceso valdymui, tai leidžia jam pasirinkti tinkamus mokymo ir ugdymo įrankius, tačiau pati motyvacija savaime kyla iš organizacijos nario ir vadovas turi galimybę tik daryti įtaką organizacijos nario ištraukimui savo pavyzdžiu, nes motyvacija tiesiog yra nematomas procesas ir artimiausias pokyčio taškas kuriam vadovas daro įtaką yra aplinka. Todėl čia kyla teorinis diskursas, kur ieškoma aplinkos ir organizacijos nario tiesioginės sąveikos, nes valdyti tokį procesą reikia specifinių žinių ir asmeninių gebėjimų, greitai orientuotis situacijoje, ir jeigu mes negalime pakeisti aplinkos, turime keisti save.

Ieškodami lyderystės teorijų pradmenų, dažnu atveju naudotume populiariausią ir dažnai vaizduojamą daugelyje mokslo šakų, mokymų, ugdymo planų bazę. Maslow (1954) piramidė, kuri atkeliavo jau iš dvidešimto amžiaus ketvirto dešimtmečio, kai vaizduojama penkių lygių piramidė. Trys apatiniai lygiai atspindi bazinius (*angl. Basic*) žmogaus poreikius ir trys viršutiniai parodo didesnio prioriteto (*angl. Higher-order*) poreikius. Tačiau ši teorija nėra vienintelė, kurią galima atvaizduoti, todėl turime susipažinti su tarp-teoriniu ryšiu, panašumais ir skirtumais ir kitų teoretikų. Alderfergerio (1972) ERG teorija, Herzbergerio (1959) dviejų faktorių teorija ir McClellando (1967) poreikių teorija pavaizduotoje lentelėje (*pav. 2*) galima matyti teorinį diskursą ir sąsajas (Rollinson D., 2005). Teorijos sudėtos tokia tvarka atspindi bendrus taškus, kuriuose gimsta lyderystės fenomenas ir socialinio darbo profesionalizacijos kontekstas. Gebėjimas įsisavinti teorijų kritinių taškų aspektus, sudaro puikią terpę augti lyderystės potencialui ir nebūtinai tampant vadovu, tiesiog metodikos pritaikymas organizuojant savo profesinę veiklą sudarys puikias sąlygas pritraukti naujus narius į organizaciją, darys įtaką su matomu pokyčiu juos įgalinant progresui.

Kaip galime matyti turinio teorijų kategorijų ryšio sutapatinime pagal D. Rollinson sudarytą išaiškinimą:

- Maslow ir Alderferio teorijos turi ryškius giminingus ryšius, nes abi teorijos reikalauja griežtos hierarchijos, bet pagrindinis skirtumas tai Maslow pateikia griežtą žmogaus poreikių eilės tvarką, o Alderfer leidžia lanksčias prieigas ir dinamiškas įžvalgas.

- Herzbergerio darbo, higienos veiksniai atitinka Maslow psichologinius, saugumo ir priklausymo poreikius, taip pat Herzbergerio motyvatoriai yra lygiavėčiai Maslow pagarbos ir savi-aktualizacijos poreikiams.
- McClellando teorija neatsižvelgia į žemesnės eilės poreikius, bet priklausymo poreikis rezonuoja su Herzbergerio higieniniais faktoriais, ir tai parodo tam tikrą bendrumą tarp saugumo ir priklausymo faktorių Maslow ir Alderferio schemose.
- Panašumai matomi poreikis galiai, kuris glaudžiai susisieja su Herzbergerio pripažinimo faktoriui ir Maslow pagarbos daliai.
- Bendri taškai matomi poreikyje į pasiekimus, kuris turi panašumu su Maslow savęs realizavimo poreikių ir Alderferio augimo poreikiui.

Tačiau mokslininkai turi ir labai aiškius neigiamus savo teorijų aspektus, kurių nepastebi vadovaujamoje pozicijoje esantys asmenys, vadovaudamiesi šiomis teorijomis: 1) Maslow neteikia dėmesio asmenybės išskirtinumui ir daromai įtakai jam pasikeitus. 2) Alderferio teorinis modelis stipriai sumenkina poreikių struktūrą. 3) Herzbergeris įrodinėja du faktorius, kurie veikia narius vertinant juos kaip vienodus individus. 4) McClellandas tvirtina, kad poreikiai gali būti pakeičiami vien tik gaunant naujų kompetencijų. Gebėjimas dirbti profesionalioje aplinkoje įpareigoja organizacijos narį elgtis ir vertinti situacijas, pagal vidines vertybes, darbo aprašus, griežtus reikalavimus. Lyderystė yra kūrybinis procesas, kai asmenybė į kiekvieną situaciją reaguoja, ją vertina ir priima skirtingai, todėl labai svarbu savo srities profesionalui padėti teisingai naudoti jam duotus įrankius ir sukurti pritaikomas metodikas, kurios būtų lengvai įgyvendinamos. Vadybiniai gebėjimai reikalingas komponentas socialinio darbo lauke ir norint įgalinti socialinį darbuotoją dirbti su lyderystės idėja reikia pritaikyti lyderystės fenomeną sukuriant tvirtus teorinius ir praktinius pamatus. Plėtojant socialinio darbo profesionalizacijos lauką visuomenės problemų pažinimo kelyje, nes vadovauti ir lyderiauti sprendžiant svarbius klausimus bendruomenės labui, įgalins visuomenėje pokytį.

1.3.1 Lyderio bruožų formavimosi išorinės sąlygos

Žinomas rašytojas Williams Shakespeare'as, savo kūryboje išsakė mintį: „Vieni gimsta puikiais, kiti pasiekia didybę, o kiti turi gebėjimą pritraukti didybę“. Kitaip tariant, kai kuriems žmonėms pasisekė gimti jau su lyderio asmenybės bruožais, o daugelis kitų turi išmokti kaip gauti įgūdžių ir patirties laikui bėgant. Lyderystei reikia specifinių savybių ir įpročių, kurie turi būti ugdomi per patyrimą ir laiką. Kadangi darbo pobūdis, aplinka, technologijos ir darbo vietos sparčiai keičiasi, lyderiai turi gebėti pritaikyti savo vadovavimo, įgalinimo metodikas, gebėti prisitaikyti prie nuolatinių pokyčių ir mokėti tobulintis, kisti, norėdami išlikti ateities pasaulyje (J. W. Michel, G. Yukl, 2020). Lyderio sutelktas dėmesys šiuo laikotarpiu orientuotas į užduotis, orientuotas į santykius, orientuotas į pokyčius ir išorinį elgesį, daromą įtaką, todėl susiduriama su specifiniais šiuo

sudedamųjų dalių elgesio ir savybių svarbos įrodymais. Globalus pasaulis žengia į pokyčių epocha, kurioje lyderiai susidurs su demografiniais darbo jėgos pokyčiais, technologiniais pokyčiais, profesijų ir darbo užduočių pokyčiais bei globaliais ir strateginiais pokyčiais. Todėl aktualu suprasti išorines lyderio bruožų formavimo sąlygas ir pateikti pasiūlymus, kaip lyderiai turėtų lanksčiai naudoti skirtingus elgesio būdus, kad atspindėtų šiuos pokyčius ir vadovavimo situaciją.

Klausimas kurį dažnai girdime užduodamą versle, akademinėje bendruomenėje, politikoje ir kituose socialiniuose makro ir mikro sluoksniuose: „Kuo skiriasi vadovas nuo lyderio? Atrodo, kad dažniausiai cituojamas atsakymas yra toks: „Vadovas daro dalykus teisingai – lyderis daro teisingus dalykus“. Ką tiksliai tai reiškia – „elgiasi teisingai“? Ar kas nors gali būti lyderis, net jei atsiduria pralaimėjusioje pusėje? Kokios yra puikios lyderio savybės? Kaip tampama puikiu lyderiu? Ieškodami atsakymų, galime susipažinti su mokslų daktarės Harvard Business Review pateiktu straipsniu (S. Giles, 2016) apie Svarbiausias lyderystės kompetencijas, pasak lyderių visame pasaulyje (*angl. Leadership competencies, according to leaders around the world*). Straipsnyje atskleidžiamas tyrimas, kuriame dalyvavo 195 lyderiai iš 15 šalių, daugiau nei 30 pasaulinių organizacijų. Dalyvių buvo paprašyta pasirinkti 15 svarbiausių lyderystės kompetencijų iš 74 savybių sąrašo. Tyrimo metu buvo atskleista geriausiai vertinamos ir sugrupuotas į penkias pagrindines temas, kurios vizualizuoja prioritetų rinkinį lyderiams ir lyderystės ugdymo programoms. Pagrindinės temos svarbiausioms lyderystės kompetencijoms apsibrėžti buvo suskirstytos į 1) Aukšti etikos standartai ir saugios aplinkos užtikrinimas.; 2) Įgalinti asmenis savarankiškai organizuotis.; 3) Ryšio ir priklausymo tarp darbuotojų skatinimas.; 4) Atviras naujoms idėjoms ir eksperimentams.; 5) Įsipareigojęs darbuotojų profesiniam ir intelektualiniam augimui. Straipsnyje taip pat pabrėžiama, kad daugelis šių kompetencijų gali atrodyti akivaizdžios, tačiau lyderiams sunku jas įvaldyti, nes norint tai padaryti, jie turėtų veikti prieš savo prigimtį, susikoncentruoti į minkštuosius (*angl. Soft skills*), asmenybinius, psichosocialinius įgūdžius. Asmenys nėra priversti atsisakyti kontrolės ar būti atviri mažoms nesėkmėms. Gebėjimas aktyviai tobulinti šias kompetencijas turėtų būti lyderių prioritetas. Šios penkios sritys paskatina dideliems iššūkiams natūraliose lyderio veikimo terpėse ir iššaukia nepažintas reakcijas. Tačiau su gilia savirefleksija ir požiūrio pasikeitimu (bendradarbiaujant su treneriui (*angl. Coach*)) atsiranda potencialas pagerinti kiekvieno rezultatus, sutelkiant dėmesį į save.

Įvardinti konkrečias išorines lyderio bruožų savybes, galima rasti daug mokslinės literatūros, kurioje atsikartoja lyderio ir lyderystės bruožai, tokie kaip: Pagarba sau ir pagarba kitiems; Gebėjimas efektyviai bendrauti; Sąžiningumas ir charakteris; Vizija; Įsižeminęs; Drąsa; Atkaklumas, pasižadėjimas ir atsidavimas; Nuolankumas; Stiprus atsakomybės jausmas; Ryžtingumas. Šių savybių sąrašą galima būti tęsti iki smulkesnių lyderio savybių išryškinimo, parodant kiekvieno išskirtinius bruožus, kurie neturi atsikartojimo ar dėsningumo. Bruožų teorija

atveria mums galimybes įsivardinti ir įsivertinti gebėjimus ir profesines kompetencijas, susipažinti su bruožais, kuriems reiktų skirti daugiau dėmesio, dirbant profesiniame lauke.

1.3.2 Vidiniai lyderystės formavimosi veiksniai

Lyderių įsitraukimas į kito augimą parodo įsipareigojimą, kuris paliečia bazines emocijas. Žmonės tampa labiau motyvuoti atsilyginti, išreikšdami savo dėkingumą ir lojalumą, taip atlikdami daug daugiau. Nors valdymas per baimę sukelia stresą, kuris paskatina geresnę smegenų veiklą, tačiau darbo rezultatai labai skiriasi, nuo to kai mus vertina ir priima, motyvuoja, įgalina veikti. Jei norite įkvėpti žmones, išmokite palaikyti, skatinkite mokytis ir būkite šalia svarbiais momentais. Emocijų pažinimas ugdant lyderio bruožus tampa gebėjimu pažinti save, įsivertinti stipriąsias ir tobulintinas savybes. Lyderis gebantis suprasti savo minčių ir veiksmų darną, turi stiprias galias dirbant su kitais žmonėmis. Emocijos gali būti įvairaus stiprumo, ir dažnai mes net neturime žodžių joms apibūdinti, labai svarbu suprasti tai, kad skirtingos emocijos, kurias jaučiame jausmų pavidale, gali skirtis labai stipriai, kai emocijos yra skirtingo lygio ir intensyvumo. Žmonės yra visą gyvenimą lydimi emocijų, net ir nepaisant įvairių gyvenimo situacijų (Garbenis S., 2020). Emocijos daro poveikį žmonių elgsenai, svarbių pasirinkimų priėmimui, santykiams ir kitiems aspektams. Mūsų gebėjimas įvardinti ir atpažinti emocijas yra labai silpnas, nors mes esame emocionalios būtybės, kurios vadovaujasi jausmais ir potyriminiais atsiminimais, kuriuos jau galime palyginti priimdami sprendimus, mes vis dar negebame atpažinti kokio tai emocija. Jei paklaustum kokio nors žmogaus, kokias emocijas (jausmus) jis gali įvardinti – greičiausiai išgirstum, pvz., kokias 5-10 emocijų pavadinimų, ir dažniausiai tai būtų neigiamos emocijos. Tačiau bazinės emocijos atskleidžia mums, kad kiek viena iš jų išsiskirsto į potemes kurios nusako mūsų konkretų jausmą ir emociją.

Garbenis S. (2020) išryškina EI, pozityviosios psichologijos šviesoje, nors EI į mokslininkų tyrimų lauką pateko tik paskutiniu metu, bet jau galime įžvelgti išsiskiriančias kelias pagrindinės teorijos (Salovey, Mayer, 1990; Goleman, 1995; Bar-On, 1997; Petrides, Furnham, 2001). Šiuo metu ryškiausias EI tyrinėtojas Goleman D. (2021), aprašė emocinio ir visuomeninio intelekto sampratą, o naujusias jo darbas kur jis EI sampratą nubraižė suskirstydamas ją į temas ir potemes. Labai svarbu vizualizuoti ir suprasti jų reikšmę vidiniuose lyderystės ir lyderio formavimosi veiksmuose. Jis suskirsto juos taip: Savivoka (*angl. Self awareness*) - Emocinis savęs suvokimas (*angl. Emotional self awareness*); Savęs valdymas (*angl. self management*) - savireguliacija (*angl. Self regulation*), prisitaikymas (*angl. Adaptability*), pasiekimai (*angl. Achieve*) ir pozityvumas (*angl. Positivity*); Socialinis sąmoningumas (*angl. social awareness*) - empatija (*angl. Emphaty*), ir organizacinis sąmoningumas (*angl. Organizational awareness*); Santykių valdymas (*angl. Relationship management*) - įtaka (*angl. Influence*), instruktavimas (*angl. Coaching*), konfliktų

valdymas (*angl. conflict management*), komandinis darbas (*angl. Teamwork*), įkvėpimas (*angl. Inspire*).

Visos EI sąvokos apibūdintos ir sugrupuotos į potemes atskleidžia stiprius ryšius tiek su išorinėmis tiek su vidinėmis lyderio bruožų formavimosi savybėmis, kurios leidžia atsiskleisti lyderio ir lyderystės potencialui per profesionalizacijos augimą. Taip pat Goleman D. išskiria vieną svarbiausią EI savybę – savivoka – emocinis savęs suvokimas. Žinojimas, kas mums svarbu, gali būti vienas vertingiausių savimonės privalumų. Profesinė kompetencija lyderystės kompetencijai ugdyti (-is), netampa iš savęs savaime suprantamas raidos žingsnis. EI ugdymo patirtinio gebėjimo procese stiprinant asmenines savybes, sukuria puikią terpią tapti stipriu savo srities žinovu kompetencijų ir psichologinių žinių atžvilgiu.

Lyderystės bruožų EI apibūdinamas kaip emocinis savęs vertinimas ir susideda iš daug įvairių bruožų, ir jis artimas pamatiniams asmenybės bruožams. Tai reiškia, kad skirtingi EI bruožai (asmenybės savybės) atsiskleidžia įvairiuose kontekstuose ir situacijose, taip pat ir svarbiausiose pozityviosios psichologijos atitikmenyse. Svarbu suprasti, kad aukštesniu emociniu intelektu pasižymintys žmonės turi geresnius gebėjimus efektyviau veikti EI sąveikoje su profesiniais iššūkiais ir socialiniuose sluoksniuose. Bruožų (*angl. Trait*) EI reiškiasi per visą asmens būties epochą visose būties pasauliuose ir kontekstuose, todėl bruožų struktūros yra esminis veiksnys, įgalinantis pasiekti gyvenimo sėkmę. EI samprata profesionalizacijos plotmėje, numato asmeninius aspektus, tuo pačiu ir jų raiškos galimybes įvairiose darbinėse kompetencijų sferose ar tarpasmeniniuose santykiuose. Svarbu suprasti, kad EI teorijos tyrimų rezultatai galimai įrodo žmogaus, asmenybės aukštų pasiekimų perspektyvas įvairiose srityse ar kontekstuose.

1.4 Socialinio darbuotojo identiteto struktūra

Tarptautiniame žodžių žodyne identitetas apibūdinamas kaip - 1. ko nors apibrėžtumas, individualumas, tapatybė; visiškas, iki smulkiausių detalių, sutapimas; 2. *psichol.* asmenybės vidinė vienovė, išgyvenama kaip savo paties „aš“, savimonė (Tarptautinių žodžių žodynas, Vilnius, 2013, p. 342). Filosofinėje praeityje sąvoka identitetas turi įsitvirtinusį apibūdinimą, kuris pažymi pastovumą tarp pokyčių ir vientisumą įvairovėje (The Blackwell Dictionary of Modern Social Thought, 2006; Munoz Palm, 2008). Modernybės laikotarpiu identiteto terminas yra tapatinamas su individualizmo iškilimu. Žodis identitetas yra kildinamas iš lotynų kalbos žodžio *idem*, turinčio dvi prasmes. Moksliniuose tyrimuose galime rasti atskirtas prasmes, kur pirmoji reiškia visiško identiškumo konceptą: tapatus kažkam. Antroji reikšmė apibūdina charakteringumą, jis atskleidžia nuoseklumą ir tęstinumą laike. Šis sulyginimas parodo, jog identitetas atskleidžia tiek panašumo, tiek skirtingumo sąvokas. Identitetas kuriamas visą gyvenimą. Socialinės realybės konstravimo teorijos sekėjai kalba apie identitetą ir asmenybę, ir parodo ryšius tarp asmenybės ir socialinių struktūrų, o stipriausi ryšiai matomi tarp asmenybės ir kalbos, nes tai tampa pamatas į metodikas,

kurios leidžia atskleisti sąvokas kaip kuriama asmenybė. Žmogus pasakodamas savo gyvenimo istoriją perteikia savo išmanymą, apie save ir kitus skirtingose socialinėse situacijose, supratimą, kaip sugrupuojami ir tapatinami žmonės, o vėlesniais etapais kaip su jais tapatinamasi. Gebėjimas papasakoti savo identitetą, kiekvienas žmogus kuria per istorijos kūrimą apie save, todėl taip jis atveria kuo jis tapo, kas yra dabar.

Identitetas, susideda iš tapatinimo su kitais, bei išskirtinių charakterio savybių ir tai yra visą gyvenimą trunkantis procesas. Galima matyti asmeninę reikšmę pabrėžiančią žmogaus unikalumą, kiek individas geba pasirodyti kitaip visuomenėje, galima teigti, kad tai tiesiogiai susiję konkurencija ir noru išsiskirti, t. y. kiek aš esu panašus/kitoks į grupę. Bendrąja prasme susikuriamas profesinis identitetas, nes profesija apibrėžia tam tikras savybes, tipiškas tik tai grupei, su kuriomis pradeda tapatintis ir pats specialistas, atsinešdamas ir savo unikalias ypatybes. Profesinio identiteto formavimo eiga yra sąmoningas procesas, nes vyksta subrendusio žmogaus gyvenime, kai jam vienam charakteringos ypatybės jau yra susiformavusios ir specialistui tenka priimti tai profesijos sričiai tipiską kultūrą.

Socialinio darbo srityje profesijos identitetas yra evoliucijos stadijoje, todėl kiekvienoje šalyje atsiranda savitas profesinis kontekstas, kuriam turi įtakos politinis, ekonominis ir socialinis sluoksnis. Apie socialinio darbo profesinį identitetą Lietuvoje atskleidžiant socialinio darbo svarbą vyksta aktyvūs procesai konferencijų, asociacijų ir organizacijų plotmėje, taip skatinant teisinius reglamentavimus ir atsirandančius naujus profesionalizacijos raidos laikotarpius. Socialinio darbo srities specialistų profesinė kompetencijos yra aiškiai apibrėžtos LR SADM tvarkos apraše, kuris labai plačiai nusako šios srities specialistų kvalifikacinius reikalavimus, žinių ugdymą ir vertinimą. Paskutiniu laikotarpiu pastebimas aiškesnė politinė kryptis socialinio darbo srityje, didinamas finansavimas ir įtraukiama kaip prioritetinga sritis į LR Pažangos strateginį planą „Lietuva 2030“, kur pabrėžiama vizija ir raidos prioritetai, keliami aiškūs tikslai socialinio darbo srities specialistams.

Mokslinio darbo tema – Socialinio darbuotojo emocinė kompetencija profesinėje veikloje kaip prielaida lyderystės ugdymui (-si) ir darbo objektas – Socialinio darbuotojo lyderystės ugdymo galimybės, atveria norėdami suprasti socialinio darbuotojo identiteto struktūrą prasminga operacionalizuoti šias sąvokas: „socialinis darbuotojas“, emocinė kompetencija (EI)“, „lyderystė“, „ugdymas (-is)“. Operacionalizuojant „socialinis darbuotojas“ sąvoką galima apibrėžti, kad „socialinis darbuotojas – tai socialinių paslaugų srityje dirbantis asmuo įgijęs patvirtintą LR SADM kvalifikaciją ir gebėjimus“. Taip pat sąvoka „emocinis intelektas“ – „emocinis intelektas – tai žmogaus sugebėjimas atpažinti savo emocijas bei suprasti kitų žmonių emocijas.“ Sąvoką „lyderystė“ galima apibrėžti „lyderystė – tai asmuo turintis autoritetą kokios nors visuomeninės organizacijos ar socialinės grupės, kurio asmeninė įtaka sudaro jam galimybę atlikti vaidmenį

socialiniuose procesuose.“ ir „ugdymas (-is)“ galima operacionalizuoti kaip „ugdymas (-is) – tai mokymas (-is), lavinimas (-is) (intelektinių, fizinių ir praktinių gebėjimų plėtotė) įgūdžių, gebėjimų ir vertybinių nuostatų formavimas (-is).“

Raktiniai žodžiai kurie buvo naudojami atskleisti socialinio darbuotojos identiteto struktūrą buvo konstruojami pagal planuojamą atskleisti tematiką ir galimus gauti tyrimo rezultatus: „socialinis darbuotojas identitetas“, „profesinis identitetas“ „lyderis“, „lyderystė“ „emocinis intelektas“, „profesionalizacija“, „socialinio darbo kompetencijos“, „socialinio darbo kaita“, „socialinis darbas XXI amžiuje“, „socialinis darbuotojas lyderis“, „socialinis darbuotojas emocinis intelektas“, „emocinis intelektas lyderystė“, „socialinio darbo profesionalizacija“, „emocinis intelektas ugdymas“, „lyderio bruožai“, „socialinis darbas organizacija“, „socialinio darbo gerontologija“.

1.5 Socialinio darbuotojo lyderystė kaip socialinio darbo profesionalizacijos prieiga

Pastebimas aiškus trūkumas lyderystės fenomeno socialinio darbo lauke, nes vis dar neturime stiprių praktikuojančių vadovų, taip pat švietimo sistema lėtai diegia į mokymo programas šią teoriją ir praktikos įsisavinimą. Mokslininkai taip pat pastebi, kad mokymo programos stokoja organizacinių vadovavimo gebėjimų plėtojimo, todėl įstaigos ugdančios socialinio darbo specialistus turi prisiimti atsakomybę, kad jiems vis dar trūksta pažangos skatinant sveiką ir įgalinančią lyderystę socialiniame darbe. (Holosko, 2009). Haworth, Miller & Schaub (2018) teigia, kad šiuos iššūkius sustiprina, didelė darbuotojų kaita ir naujų darbuotojų įdarbinimo galimybės, matomi dideli socialinio darbuotojo pozicijų darbo pasiūlymų kiekiai, taip savo srities profesionalai su įgytomis teorinėmis žiniomis ir patyrimu palieka profesinį lauką. Ir šio proceso rezultatas aukštesnes vadovaujamas pozicijas užima praktikai, kurie neturi makro lygio žinių ir patirties, reikalingų užimamai pozicijai. Dažniausiai pasitaikantis scenarijus, kai ilgametę patirtį profesinėje veikloje turintys socialiniai darbuotojai užima lyderio poziciją nors ir neturi tam tinkamo išsilavinimo ar vadovaujamos patirties. Tokio tipo paaukštinimas atskleidžia profesionalizacijos problematiką, kai darbuotojas neįgyja specifinių lyderystės gebėjimų, reikalingų užimamai pozicijai (Iachini, Cross & Freedman, 2015; Sullivan, 2018). Galime pastebėti, kad socialinio darbo lauke bijoma vadybos ir organizacinės vadybos įgūdžių įsisavinimo, teorijų pritaikymo. Pastebima, kad bandoma kurti naujas socialinio darbo teorijas, nors vadybos žinios ir įgūdžiai, taptų puikiu pagrindu socialinio darbo srities specialistų augimui.

Lyderystės metodika ir stilius yra tikras menas, kai vadovas ar lyderiaujantis asmuo geba atrasti tinkamiausią lyderystės stilių, siekiant įgalinti komandą arba individą. Kyla klausimas, kaip lyderis žino, kada ir kaip keisti savo lyderystės stilių norint pasiekti savo viziją ir tikslus? Rofuth T. W., Piepenbring J. M. (2019) savo išvalgomis teigia, kad socialiniai darbuotojai nuolatos naudojami tarpasmeniniais, bendravimo ir analitiniais įgūdžiais, moka prisitaikyti siekdami patenkinti įvairias

ir sudėtingas situacijas darbe su klientais, bendruomenėmis. Socialinio darbo lyderiai turi galimybę panaudoti įgytą praktinę patirtį, ir perduoti analitines paradigmas, išbandyti įvairias elgesio bruožų teorijas, ir pritaikyti gebėjimus komandos įgalinimui siekiant novatoriškų pokyčių organizacijose ir bendruomenėse. Įgūdžiai, kuriuos turi socialiniai darbuotojai dažnai nesąmoningai panaudojami kartu su lyderio bruožais, todėl galima teigti, kad socialinio darbo profesionalizacijos lauke yra panašumų su lyderystės fenomeno praktika.

Socialinio darbuotojo lyderystė kaip socialinio darbo profesionalizacijos prieiga pasak Acienės E. ir Mačiulskytės S. (2014) parengtos socialinio darbo profesionalizacijos ataskaitos teigia, kad socialinio darbo metodika susijusi su žinių sistema, paremta įrodymais ir gebėjimais įgytais iš praktinės veiklos, taip pat tyrimų vertinimų įdiegimo. Profesionalus socialinis darbuotojas geba įsisavinti didelės apimties informaciją, pasidaryti išvadas ir pritaikyti išvalgas konkrečiai situacijai. Socialinio darbo lyderis vertindamas kompleksines situacijas moka pasiekti asmeninius, organizacinius, socialinius ir kultūrinius pokyčius, taiko žmogaus elgesio bruožų ir socialinių sistemų teorijas (Acienė E., Mačiulskytė S. 2014 p. 147). Taip pat Gvaldaitė L. (2007) savo tyrime teigė, kad profesija Lietuvoje vis dar kategorizuojama, kaip jauną profesiją, todėl trūksta profesionaliai parengtų, pritaikomų metodikų. Tačiau svarbu atkreipti dėmesį, kad teorinės žinios ir techninis pritaikymas neišspręs susidariusios problemos. Profesionalas taikydamas tam tikrą metodiką, negali atsiriboti nuo kylančių dvejonių tarp principų ir vertybių. Dėl šios priežasties kiekvienas socialinį darbą praktikuojantis profesionalas turi gebėti išsakyti aiškia pozicija ir susikurti stiprius vertinimo kriterijus. Gvaldaitė L. (2007, p. 146-148) savo išvalgomis supriešina ir atskleidžia kriterijus, kurie turi įgalinti, o ne stigmatizuoti, nes socialinis darbuotojas dirba su žmogumi, bandydamas perprasti jo lūkesčius, o ne įpiršti standartizuotą metodiką. Ji taip pat įvardina koreguotinus kriterijus a) redukuotas poreikių interpretavimas; b) ne pagalbos, o veikiau intervencijos metodas; c) neteisingas žmogaus savarankiškumo suvokimas; d) bendradarbiavimo, bendros sistemos trūkumas. Šie pastebėjimai vis dar aktualūs ir šiandieninėje socialinio darbo srityje, todėl lyderystės fenomenas reikalingas kaip metodas pažinti savo profesines stiprybes ir silpnybes, norint įgalinti klientą sekti ir vesti jį pokyčio keliu. Galimi išeities taškai profesionalizacijos lauke tampa intervencijos įrankiu „ieškant“ žmogaus - pozityvumas, veikla kartu, partnerystė, bendrystė, bendruomeninių veiklų plėtra. Socialinio darbo lyderis turi atrasti stiprybę išjudinti žmogaus gelmėse slypinčius poreikius, kurie nematomi, neužčiuopiami ir kartais pačiam žmogui nepažinti.

1.5.1 Emocinė kompetencija ir emocinis intelektas kaip socialinio darbuotojo lyderystės komunikacijos raiška

Svarbu pastebėti, kad socialinio darbo pradmenys Lietuvoje ir parengta teorinė prieiga, kurioje (Bagdonas, 2008) aprašo pagrindinius profesinio bendravimo mokėjimus, kurie susideda į

tris grupes: 1) tarpasmeninė komunikacija, 2) tarpasmeninė sąveika ir 3) kitų žmonių suvokimas ir supratimas. Jie taip pat užčiuopia pagrindinius mokėjimus, kurie yra svarbūs kiekvienoje grupėje: 1) mokėjimas perduoti racionalią ir emocinę informaciją, bei mokėjimas pritaikyti verbalines ir neverbalines priemones; 2) mokėti valdyti grupės dinamiką, mokėjimas priimti adekvatų vaidmenį, mokėjimas suteikti psichologinę pagalbą ir mokėjimas užimti konstruktyvios konfrontacijos poziciją; 3) mokėjimas orientuotis komunikacijos situacijoje, mokėjimas suprasti partnerio situaciją bei mokėjimas nustatyti paslėptus motyvus ir gynybines pozicijas. Šioje kompetencijų sugrupavimo sampratoje užčiuopiame pirmuosius EI ir bendravimo kompetencijos užuomazgas, kurios perteikiamas kaip metodinės priemonės. Tačiau reikia pasakyti, kad tuo metu bendrasis ir socialinis intelektas buvo vertinamas, kaip pagrindinis gebėjimas reikalingas socialiniame darbe, taip pat net buvo nustatytas reikalingas IQ 110 vienetai, kuriuos reikia pasiekti specialistui. Tačiau Aminovas N. (Bagdonas, 2004) pateikė savo išvalgas užsienio tyrimuose pateiktų rezultatų vertinimus ir įvardino, kad svarbi socialinio darbo srities profesionalų savybė – emocinis stabilumas ir asmeninė branda yra reikšmingi bruožai.

EI yra svarbiausia sudedamoji lyderystės fenomeno kilmės dalis, nes jis šiandieninėje modernybės visuomenėje tampa neįkainojamu gebėjimu profesinėje ir tarpasmeninėje erdvėje. EI samprata, pasak Rofuth T. W., Piepenbring J. M. (2019), kyla iš medicinos aplinkos, kur terminas „gydytojo nuojauta“ (*angl. clinician's hunch*) socialinio darbo lauke sutapatinamas su savimone, empatija, gebėjimu perprasti ir įtraukti kitus, net ir „atsparius“ klientus sukurti santykį, pasitikėjimą, efektyviai perduodant informaciją, kad jis susietu ir suvoktų savo išgyvenimus, taip įgalindamas pokyčiui. Lyderiai demonstruoja savimonę (*angl. self-awareness*), savireguliaciją, empatiją ir savęs valdymą (*angl. self-management*) (Cashman, 2012). Austin, Regan, Gothard ir Carnochan (2013) teigia, kad lyderystei reikia savimonės, savarankiško mokymosi (*angl. self-directed learning*), ir skirti laiko apmąstymams (*angl. self-awareness*), refleksijai, praktikai ir mokymuisi. Goleman D. (2011) tvirtina, kad veiksmingas lyderis turi turėti aukštą EI, kurį aprėpia savimonė, savireguliacija, motyvacija, empatija ir socialiniai įgūdžiai.

Gebėjimas valdyti EI sudarys galimybę panaudoti savo ir kitų sugebėjimus, sukurs palankias sąlygas bendradarbiauti su kitais žmonėmis. EI lavinimui reikalingos tinkamos sąlygos ir aplinka, kurios leidžia apmąstyti, stebėti, lanksčiai vertinti susiklosčiusią situaciją, suprasti kitus bei įgalina efektyviai naudoti emocijas. Goleman D. (2000) siūlo sugrupuoti EI gebėjimą į dvi dalis: asmeninės (vidiniai veiksniai) ir socialinės (išorinės sąlygos) kompetencijas. Todėl tokia paradigma atspindi asmenines kompetencijas orientuotas į savimonę ir savęs valdymą, ir socialinius gebėjimus sukoncentruotus į socialinį sąmoningumą ir santykių valdymą, elgsenos bruožus su kitais.

Emocinė kompetencija kyla iš dvasinės gelmės ir gyvenimo filosofijos. Kiekvienas žmogus keliaudamas per gyvenimą atranda savo pasaulėžiūrą taip įprasmindamas savo egzistavimą. Lyderis

turi galią daryti pokyčius ne vien savo veiksmais, bet ir vertybių sistema (Skaržauskienė A., Barvydienė V. 2005 p. 10). Socialinis darbuotojas siekiantis tapti stipriu lyderiu, turi atrasti savo poziciją išsakant nuomonę, atrasti jam svarbias vertybes ir gebėti jas įvardinti, nes kitų pasekėjų akyse lyderystės pavyzdys įgalins žmogų produktyviems rezultatams. Robbins S. (2003) be intelekto, skiria daug dėmesio ryžtui, charizmai, jėgai, entuziazmui, drąsai, principų stiprumui ir tiesiog pasitikėjimui.

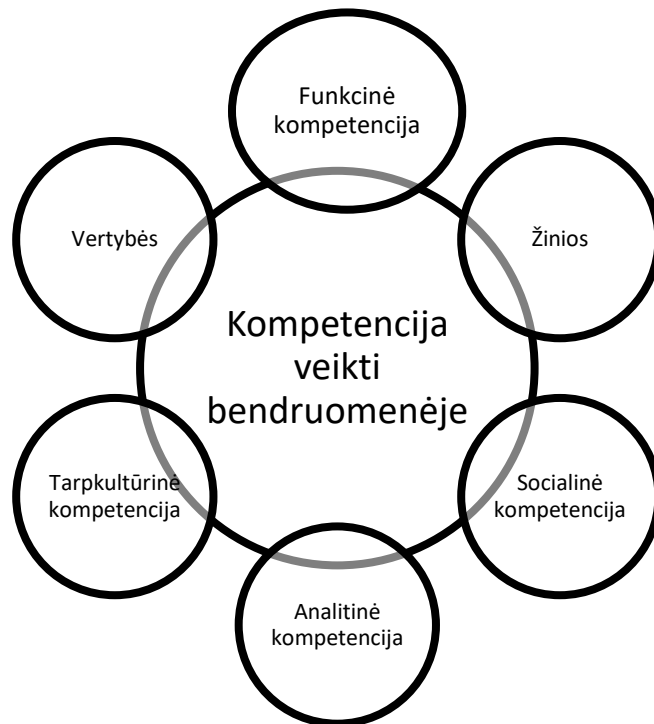
Darni lyderystė, būtų tinkama terminologija kaip teigia moksliniai šaltiniai, nes tai yra vadovavimas, grįstas lyderio emocine kompetencija, pasitikėjimu ir atsakomybės prisiėmimu, bendravimu ir bendradarbiavimu, aiškių tikslų suformulavimu ir pateikimu, komandiniu darbu ir lyderystės kompetencijos ugdymu. Aukštas EI/EK pasak Mikolajczak M. (2014) yra tiesiogiai susijęs su privalumais pasiekiamais keturiose srityse: geresnė psichologinė ir fizinė sveikata, kuriami aukštesnės vertės santykiai, taip pat stiprūs ryšiai pastebimi asmeniniuose pasiekimuose. EI/EK daro tiesioginę įtaką poroms, šeimoms, draugų socialiniam tinklui ir organizacijoms. Svarbu pažymėti, kad EI yra lavinamas gebėjimas, tiek kai mes esame jauni, nes įgyjame šių kompetencijų savo šeimose ir mokyklos aplinkoje, tiek gali būti tobulinamas vėlesniais gyvenimo etapais. EI yra grupuojamas į penkias kompetencijas asmenines ir tarpasmenines. Bagdonas A. (2008) socialinio darbo metodiniame vadovylyje mini W. Glasserio tikrovės teoriją, kuri savo idėjomis artima bihevizmo teorijoms, bet pažintinė teorija teigia, kad „individas gali kontroliuoti savo elgesį, todėl keisdamas savo elgesį, individas gali pakeisti savo savijautą ir pasiekti, tai ko nori.“ Individo elgesys priklauso nuo to, kokią tapatybę žmogus suformuos ir tai turės įtakos žmogaus susiformavimui į sėkmingą arba ne tapatybę (Zastrow, 2003).

1.5.2 Socialinio darbuotojo funkcijų bendra charakteristika

Socialinis darbas yra profesinė veikla kurioje praktika sudaro didelę dalį profesinių žinių ir akademinę discipliną, kuria siekiama socialinių pokyčių ir socialinės plėtros, socialinio bendradarbiavimo ir žmonių įgalinimo, išlaisvinimo. Socialinis teisingumas, žmogaus teisės, kolektyvinė atsakomybė ir pagarba skirtumams yra svarbiausi socialinio darbo principai (Šumskienė, Daunienė, Žalimienė, 2021). Šių teiginių sąsajos nusako kokioje plotmėje veikia socialinis darbuotojas, norėdamas įgyvendinti savo profesinį pašaukimą. Lyderystės raiška veikiant socialinio darbo srityje paskatina pažinti įvairias socialines problemas, kurioms išspręsti dažnu atveju reikia pirmiausia įveikti savo baimes ir susidurti su kitų žmonių baimėmis.

Socialinio darbuotojo gebėjimas veikti bendruomenėje teorinėje plotmėje dabartinėje visuomenėje susiduria su besiplečiančiomis socialinėmis problemomis: socialinėmis skirtybėmis, augančia socialine atskirtimi, nepritekliais, nedarbu, rasiniu rūšiavimu, migracijos akivaizdoje iškylančiomis problemomis, taip pat pačio asmens, ir jo šeimos bei bendruomenės, kurioje jie gyvena konfliktais, kai kurių bendruomenių nykimas, asmenų nesaugumo faktas ir dar daugelis kitų

individualiai susidarančių bendruomenių problematika. Norint prisidėti prie klausimų sprendimo, socialinio darbo srityje veikiantis specialistas neapsiribojama vien krizių intervencija, vis dažniau galime pastebėti, kad būtinas aktyvus prevencinis darbas, stiprinant atitolusias bendruomenes ir bendruomeniškumo skatinimas. A. P. Wilsonas (1997) pabrėžia bendruomenės atkūrimui, tvirtinimui būtinus socialinio darbuotojo sugebėjimus: komunikaciniai, santykių užmezgimo, išsaugojimo, grupinių procesų organizavimo ir valdymo, darbas socialiniuose tinkluose ir lyderiavimas. G. Smale, G. Tusonas, ir D. Stathamas(2000), pabrėžia, kad į bendruomenę nukreipta praktika įgalina ieškoti problemų sprendimo bendradarbiaujant, todėl išskylantis lyderio vaidmuo,



pav. 3 Sudaryta darbo autorės Socialinio darbuotojos veikti bendruomenėje kompetencijų ratas remiantis Sadausko J. ir Leliūgienės I. (2010) mokslinio straipsnio „Socialinio darbuotojo kompetencijos veikti bendruomenėje struktūra“.

kuris turi turėti kompetenciją suvienyti bendruomenės narius – gebėjimas sutarti su žmonėmis.

Galime matyti sąsajas tarp suvokimo, kaip paskatinti ir įdiegti bendradarbiavimu paremtą problemos sprendimo metodiką, o tai prasideda nuo socialinių (asmeninių, vidinių) gebėjimų ir profesinių žinių kaip įtraukti kitus į problemų sprendimą. Socialiniam darbuotojui, norinčiam kokybiškai atlikti savo darbą, svarbu įgyti šiuos gebėjimus: empatiškumo, savęs supratimo, mokėjimo deramai bendrauti su kitos rasės, kultūros, lyties, amžiaus, seksualinės orientacijos ir neįgaliais asmenimis (Ivanauskienė, Varžinskienė, 2003). Svarbu pabrėžti, kad socialiniai darbuotojai, darbo metu yra visada apsupti žmonių, todėl turi turėti stiprius komunikacinius įgūdžius ir psichologinį pasirengimą (Marcinkevičiūtė, Petrauskienė, 2007). Socialinio darbuotojo psichologinė kultūra – nuolatinis tobulinamas (-is) nešališkai suprasti sutiktą klientą, vadovautis socialinio darbuotojo etikos kodeksu ir kuo tiksliau pritaikyti metodikas ir įrankius efektyviai pagalbai.

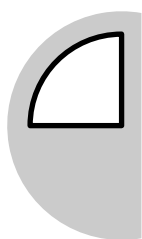
Galima teigti, kad socialinio darbuotojo stiprybė yra gebėjimas teorines žinias sujungti su praktiniu pritaikymu specifiniams klientams. Dauguma socialinio darbuotojo gebėjimų yra analitiniai, nes specialistas dirbdamas savo darbo aplinkoje atlieka organizatoriaus vaidmenį renkant duomenis ir juos interpretuojant. B. Švedaitės (2006) savo straipsnyje susistemina socialinio darbo srityje dirbančiųjų savybes ir pažymi, kad specialistai turi atpažinti klientus ir jų socialinę aplinką, taip pat nepalaujamai tyrinėti, vertinti, apibendrinti pavienes visuomenės funkcines sistemas, aprėpties ir atskirties priežastis bei galimybes. Taip pat panašūs pastebėjimai įvardinami, kad socialinio darbo profesionalas turi gebėti analizuoti, diagnozuoti ir sintetinti informaciją, strategiškai mąstyti (Varžinskienės, 2008). Profesionalo įgalinimas reflekyviai ir refleksyviai vertinta savo veiklos lauką, sustiprins kritinio mąstymo gebėjimą nagrinėti objektus, procesus, atitolintus nuo pažįstamų subjekto sugretinimo, tapatinimo tai pačiai taisyklei ir naudojamoms metodikoms. Mokslininkų teigimu, socialinio darbo srityje veikiantis specialistas geba veikti, kurti ir suteikti prasmę bet kokio pavidalo informacijai, susijusiai su individo, organizacijos elgsena.

1.5.3 Socialinio darbuotojo gebėjimų turinys profesionalizacijos aspektu

Socialinio darbuotojo gebėjimų bendra charakteristika pateikta Lietuvos respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymo Nr. A1-92 „dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitime 2021 m. liepos 23 d. Nr. A1-539, Vilnius aktualioje versijoje. VII skyriuje Profesinės kompetencijos vertinime (įsivertinime) 35. punkte akcentuoja, kad socialinis darbuotojas, paslaugų įstaigų vadovai, poreikį tobulinti profesines žinias, profesinę kompetenciją ir asmenybės stiprinimą turi atlikti periodiškai ir sistemingai.

Įstatymo 41 punkte pabrėžiama socialinių paslaugų įstaigų kokybės valdymo siekimas tobulinant darbuotojų profesinės kompetencijas, todėl vidiniai veiklos ir paslaugų kokybės vertinimai pagal socialinių paslaugų įstaigoms rekomenduojamus įgyvendinti specializuotus Europos socialinių paslaugų kokybės užtikrinimo ir kokybės sertifikavimo sistemas (EQUASS) ar panašias kokybės vertinimo sistemas. Vidiniai įstaigų įsivertinto rezultatai prisidėtų prie efektyvios veiklos užtikrinimo, numatant veiklų tobulinimo tikslus ir kryptis ir taip užtikrinant tinkamą darbuotojų profesinę kompetenciją, paslaugų kokybę ir socialinių paslaugų gavėjų pasitenkinimą teikiamomis paslaugomis. Taip pat svarbus aspektas galimybės įdiegti profesionalizaciją į švietimo sistemą, vertinant studijų kokybę, kompetencijų reikalingų profesijos stiprinimui pritaikant aukštųjų mokyklų programų ugdymo kryptis. Profesionalizacijos aspektu kaita neišvengiamas procesas šiai profesijai, tik svarbu kryptingai vertinti specialybės ateities perspektyvas ir poreikius, o ne paskutinę minutę daryti skubotus sprendimus, kai jau čia ir dabar reikia specialisto su išskirtinėmis žiniomis.

Lentelė 2 pav. Sudaryta autorės remiantis LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengto socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašu.



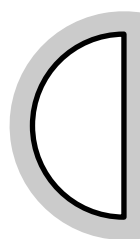
Socialinio darbuotojo

bendrosios kompetencijos:

- gebėjimas bendrauti;
- gebėjimas dirbti kartu (bendradarbiavimas);
- gebėjimas planuoti;
- gebėjimas veikti savarankiškai (autonomiškumas);
- gebėjimas tobulėti;
- gebėjimas analizuoti situaciją (reflektyvumas);
- gebėjimas įvertinti poreikius ir atlikti intervenciją;
- gebėjimas daryti įtaką socialinei klientų aplinkai (asmens, asmenų grupių ar bendruomenių);

specialiosios kompetencijos:

- gebėjimas kurti saugią, augti ir gyventi palankią aplinką;
- gebėjimas ugdyti ir palaikyti kliento savarankiško gyvenimo įgūdžius.



Socialinių paslaugų įstaigos vadovas

bendrosios kompetencijos:

- gebėjimas bendrauti;
 - gebėjimas dirbti kartu (bendradarbiavimas);
 - gebėjimas tobulėti;
 - gebėjimas analizuoti situaciją (reflektyvumas);
 - gebėjimas imtis iniciatyvos, planuoti, strateguoti ir priimti atsakomybę;
 - gebėjimas vadovautis tarnybinę veiklą reglamentuojančiais teisės aktais;
 - gebėjimas valdyti ir administruoti įstaigos veiklą;
 - gebėjimas kurti saugią fizinę ir psichosocialinę darbo aplinką ir palaikyti darbuotojų darbingumą;
 - gebėjimas plėtoti tarpinstitucinio bendradarbiavimo tinklus;
 - gebėjimas atstovauti įstaigai ir ginti darbuotojų bei paslaugų gavėjų interesus;
 - gebėjimas taikyti specifines profesines žinias įstaigos veikloje;
 - gebėjimas organizuoti kokybišką socialinių paslaugų teikimą;
- ### **specialiosios kompetencijos.**

II. SOCIALINIO DARBUOTOJO EMOCINĖ KOMPETENCIJA KAIP PRIELAIDA LYDERYSTĖS UGDYMU (-SI) TYRIMO METODOLOGIJA

Šiame darbo skyriuje išdėstyta tyrimo metodiką įrodanti sistema, parodo tyrimo pasiruošimo, planavimo ir vertinimo etapus, ir buvusias aplinkybes ir instrumentus, pagrindžiamas generalinės visumos bei imties dydžio pasirinkimas. Sklandžiai pateikta tyrimo organizavimo struktūra ir procesas, pateikiamas darbo autorės sukurtas vizualus hipotezių modelis, išdėstomi tyrimo pasirinkimo kriterijai ir apklausos struktūros esminiai aspektai.

1.1 Tyrimo etika

Tyrimo etika. Empiriniam tyrimui atlikti buvo siekiama nepažeisti tyrimo etikos principų ir respondentų teisių (Žydžiūnaitė V., 2011, p. 72-77). Respondentams buvo užduodami klausimai, kurie turėjo nedaryti neigiamo poveikio jų profesinei veiklai. Buvo gautas savanoriško dalyvavimo apklausoje sutikimas. Respondentai buvo informuoti apie konfidencialumą ir anonimiškumą, pradėdami pildyti anketą respondentai buvo supažindinti su atliekamo tyrimo turiniu ir iškeltais tikslais.

Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodeksas (2017 gegužės 26 d. Lietuvos socialinių darbuotojų asociacijos narių suvažiavime patvirtintas) ketvirtam punkte kalba „apie socialinio darbo etiką, kuri yra profesinės veiklos sritis, apimanti socialinio darbo dorovės turinį, aiškinanti žmogiškosios moralės principų įgyvendinimo ypatumus socialinių paslaugų teikimo srityje, taip pat pagrindžianti socialinių darbuotojų veiklos ir jų santykių su asmenimis, organizacijomis ir visuomene etinius orientyrus, principus, priedermes ir funkcijas.“ Todėl šiame tyrime buvo atsižvelgta į šiuos punktus ir tyrimas priderintas, taip nepažeidžiant nei vienos etikos kodekso dalies. Pagrindiniai socialinio darbo etikos principai, leidžia tapatinti tyrimo temą su išsikeltais tikslais:

- turi gebėti gerbti žmonių prigimtines vertes ir jų orumą;
- siekia sustiprinti socialinį teisingumą ir skatina solidarumą;
- moka gerbti žmogaus teises, vertina demokratijos pasirinkimus ir apsisprendimo teisę;
- yra nešališki ir empatiški kitiems, sąžiningi ir patikimi;
- geba atpažinti socialines problemas ir įgalina žmones spręsti tarpusavio santykius;
- pozityvių socialinių pokyčių iniciatorius - asmens įtraukimas ir savarankiškumo skatinimas;
- nuolat siekia tobulinti savo profesines kompetencijas;
- moka pasidalinti sėkmės istorijomis.

Tyrimas buvo atliekamas vadovaujantis tyrimo etikos principais. Anketos prisistatyme Anketos pradžioje buvo nurodyta tiksli atliekamo tyrimo tema, numatomi tikslai ir pabrėžiamas tyrimo svarbumas. Visos anketos buvo anonimiškos, pildant anketą nebuvo prašoma nurodyti asmeninių identifikacijos duomenų. Respondentai galėjo laisvai pasirinkti ar pildyti anketą ir dalyvauti tyrime, anketai užpildyti galima buvo pasirinkti vietą ir patogų laiką. Visų tyrimo dalyvių buvo prašoma užpildyti anketas interaktyvioje anketoje kuri buvo siunčiama tiesiogiai respondentui elektroniniu paštu arba viešai prieinama Facebook paskyrose ar grupėse susijusiose su socialiniu darbu ir tai leido išlaikyti tyrimo geranoriškumo principą, pagarbos asmens orumui, teisingumo principą, bei teisę gauti tikslią informaciją (Žydžiūnaitė V., 2011, p. 72-77).. Tyrimas atliktas sąžiningai, neiškreipiant gautų duomenų.

2.2 Tyrimo metodologinės nuostatos

Socialinio darbuotojo emocinės kompetencijos ugdymo (-si) profesinėje veikloje kaip lyderystės prielaidos sąsajos mažai tyrinėtas fenomenas ir šis PEClt įrankis socialinio darbo lauke dar nebuvo naudojamas, nors emocinė kompetencija (EK) ar kitaip emocinis intelektas (EI) dažnai siejamas su lyderystės ypatybe ir individo gebėjimais. Atliktas tyrimas leis atskleisti, kad emocinė kompetencija ir iš jos kylanti lyderystės prielaida socialinio darbo profesionalizacijos raidoje yra vienas kitą papildantys komponentai, turintys tarpusavyje glaudžias sąsajas ir vieni be kitų neįmanoma prielaida norint įrodyti tyrimo aktualumą. Išanalizavus mokslinę literatūrą ir įvertinus kitų mokslininkų atliktus tyrimus iškelta hipotezė, kuria siekiama įvertinti socialinio darbo profesionalizacijos sampratą, kaip lyderystės prielaidą, kai emocinės kompetencijos ugdymas (-sis) įgalina keisti ir gerinti savo elgseną bei adaptuotis prie pokyčių tampant lyderiu socialinio darbo lauke, todėl bus atliekamas empirinis tyrimas. Tyrimu bus siekiama įvertinti emocinės kompetencijos ir asmeninių savybių lygį, ieškant ugdymo (-si) sąsajų su socialinio darbo lyderystės raiška.

Tyrimo tikslas. Įvertinti emocinės kompetencijos ir asmeninių lyderystės savybių lygį formuojant socialinio darbo lyderystės ugdymo (-si) prielaidas.

Tyrimo uždaviniai:

- Įvertinti anketinės apklausos būdu socialinių darbuotojų emocines kompetencijas bei asmeninių lyderystės savybių lygį ir nustatyti daromą įtaką socialinio darbo profesionalizacijai.
- Identifikuoti respondentų poziciją į emocinę kompetenciją kaip lyderystės ugdymo (-osi) priegą socialinio darbo veikloje.

Tyrimo problemą atspindi: Kodėl emocinės kompetencijos ugdymas įgalina socialinio darbo profesionalą tapti lyderiu? Kokie lyderio bruožai išryškina emocinio intelekto sąsajas su socialinio darbo lyderystės fenomenu?

Siekiant tyrimo tikslo, parengtas tyrimo įrankis (žr. 1 priedas), kuris buvo sukonstruotas iš validuoto emocinės kompetencijos profilio PECIt ir lyderystės bruožų įsivertinimo anketos. Tyrimo instrumentas kuriamas atsižvelgiant į validuotą emocinės kompetencijos įsivertinimo įrankį ir socialinio darbo lyderystės bruožų sukurtą modelį. Tyrimui atlikti buvo pasirinkta anketinė apklausa, nes anketos pagalba galima išmatuoti emocinio intelekto lygmenį ir asmeninių savybių pasiskirstymą pagal svarbą ir demografinius duomenis.

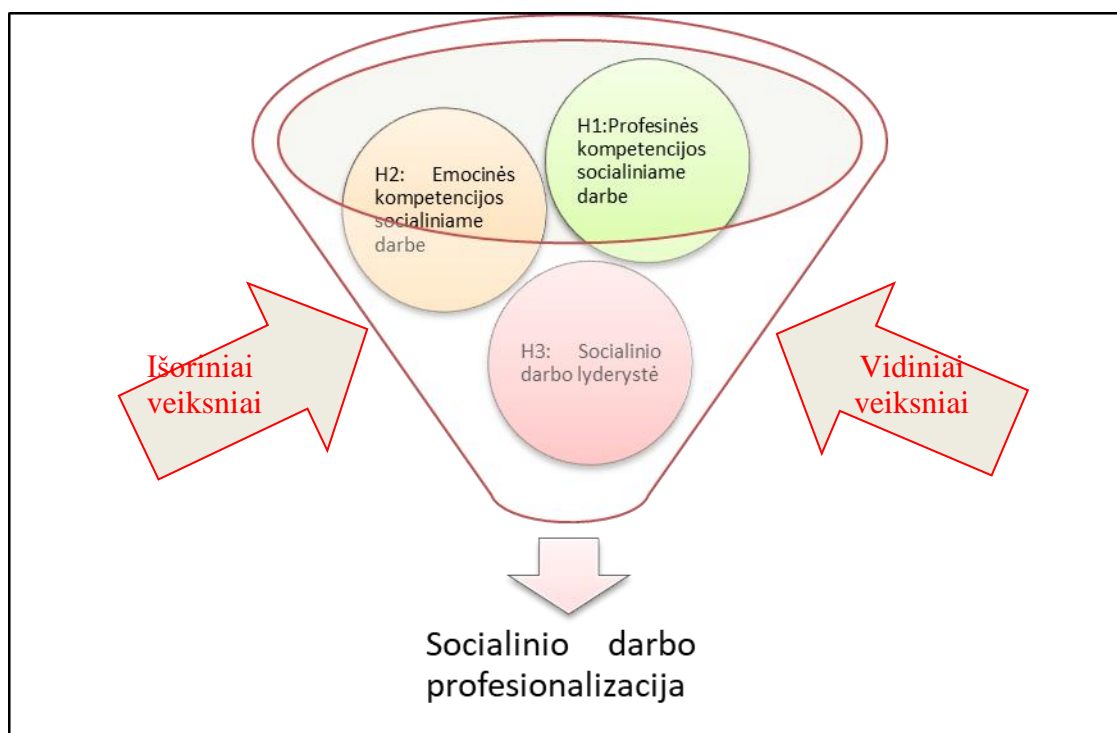
Tyrime keliamos hipotezės:

H1:Vykstant socialinio darbo profesionalizacijai, socialinis darbuotojas – lyderis, nusiteikęs keisti ir gerinti savo elgseną bei adaptuotis prie pokyčių.

H2:Emocinės kompetencijos (intelekt) svarba profesinėje veikloje lyderystės ugdymui (-si).

H3:Lyderystės fenomenas įgalinantis socialinio darbo profesionalizacijos raidos ir emocinių kompetencijų ugdymą.

Paveiksle pateikta iškeltų hipotezių vizualizacija:



pav. 4 Sudaryta autorės. Socialinio darbo profesionalizacijos modelis

2.3 Tyrimo metodika ir organizavimas

Tyrimo metodika. Tyrimui atlikti pasirinktas kiekybinis metodas, pasak Tidikis (2003) veikale aprašomas kaip svarus įrankis norint aptikti pamatines koreliacines sąsajas, pamatuoti savitarpio ryšius. Tyrimo gauti rezultatai ir skaitiniai duomenys yra parodomi skaičiais ir skaitinėmis koreliacijomis. Norint atrasti bendrus išorinius modelius naudojamas kiekybinis tyrimas, pamatuojant reikšmes, ieškant reliatyvios definicijos, bendrų taisyklių ir visapusiškumo, išbandyti teorijas ir jas prognozuoti (Kardelis, 2017). „Vykdant kiekybinius tyrimus galima įgyti

naujų sociologinių žinių jas pritaikius šiuolaikinės matematikos ir skaičiavimo technikos patirtimi/“- Tidikis, (2003). Kiekybiniam tyrimui atlikti buvo sukonstruotas klausimyno instrumentas, kuris yra dažniausiai taikomas socialinių mokslų tyrimuose – anketinė apklausa. Naudojant šią priemonę galima surinkti informaciją apie žmonių žinojimus, pasaulėžiūrą, elgseną ar daugelį panašių aktualių tematikų. Vykdam tyrimą buvo suplanuota, jog apklausa bus platinama elektroniniu paštu, apklausų portale, taip pat viešinama socialiniuose tinkluose respondentams pateikiant anketą. Pasirinktas anketavimo būdas sudarys galimybę gavus rezultatus juos lengvai apdoroti, nes bus gauti tikslūs atsakymai, taip pat šis būdas nereikalauja didelių lėšų ir yra patogus. Galimas šio metodo trūkumas – pasitaikantis mažas procentas užpildytų anketų, tačiau yra suplanuotos skatinimo, priminimo priemonės, tokios kaip išankstinis informacijos rinkimas, duotas patogus užpildymo terminas, tiesiogiai kontaktuojama darbinio elektroniniu paštu siunčiant anketą bei, priminimas elektroniniu paštu ar pakartotinis viešinimas.

Žemiau pateikiamas anketos planas (žr. lentelę 6).

Lentelė 3 Sudarytas autorės. Anketos planas

<i>Klausimų grupės</i>	<i>Klausimų tikslas</i>
<i>I blokas. PECl Emocinės kompetencijos įrankis</i>	
Socialinio darbo emocinės kompetencijos įrankis PECl (angl. <i>Profile of Emotional Competence</i>)	<i>Siekama išmatuoti atskirai asmeninį ir tarpasmeninį emocinį intelektą įvertinant penkias pagrindines emocinio intelekto kompetencijas (emocijų atpažinimą, emocijų supratimą, emocijų raišką, emocijų valdymą ir emocijų panaudojimą). Originalus PEC klausimynas susidedantis iš 50 teiginių pateikiamų 5 balų Likert'o skalėje (po penkis teiginius kiekvienai iš dešimties emocinių kompetencijų)</i>
<i>II blokas. Asmeninės savybės</i>	
Asmeninių savybių įvertinimas pagal svarbą lyderystės prielaidai pagrįsti	<i>Siekama sužinoti, kaip asmenines savybes pateikiamas 5 balų skalėje nuo mažiausiai svarbi iki labai svarbi įvertina respondentai. 42 teiginiai apibūdinantys asmenines savybes.</i>
<i>III blokas. Respondentų demografinės savybės</i>	
Respondentų socialinės demografinės charakteristikos	<i>Siekama identifikuoti papildomas respondentų socialines demografines charakteristikas – pareigybės, organizacijos statusas, darbo stažas, lytis ir amžius, darbo vietos geografinė lokacija.</i>
<i>IV blokas. Respondentų nuomonė</i>	
Respondentų nuomonė. Neprivaloma dalis.	<i>Atvira respondentų nuomonė apie socialinį darbą kaip profesiją.</i>

I blokas: Tyrimo pirmoje anketos dalyje pasirinktas Emocinės kompetencijos profilio (toliau tekste PECl) klausimynas. Buvo gautas raštiškas lietuviškos versijos autoriaus Doc. Dr. A. Skarbalienė sutikimas (žr. priedas 3). Naudojant šį instrumentą buvo siekiama įvertinti socialinių darbuotojų ir socialinio darbo lauke dirbančių respondentų emocinio intelekto lygį lyderystės prielaidai.

PEC (Profile of Emotional Competence) sukūrė S. Brasseur, M. Mikolajczak ir kiti mokslininkai (2013), šis įrankis turi teorinį ir empirinį pagrindimą bei yra daugiau nei 10 metų emocinių kompetencijų tyrimų rezultatas, turintis stiprų vidinį suderinamumą ir patikimumą (bendro rezultato Cronbacho alfa 0,88). Instrumentas sukurtas norint įvertinti atskirų asmeninių ir tarpasmeninių emocinio intelekto dalių penkias pagrindines kompetencijas (emocijų atpažinimą, emocijų supratimą, emocijų raišką, emocijų valdymą ir emocijų panaudojimą) ir jo pritaikomumas pagrįstas gali būti naudojamas teoriniu ir praktiniu lygmeniu, emocinių kompetencijų įtakos asmenybei procesų supratimui ir konkrečių įtaką darančių ugdomųjų intervencijų kūrimui (Brasseur et al., 2013; Skarbalienė ir kt., 2019, p.16).

Lietuvos mokslininkų Skarbalienės A., Skarbaliaus E., Mikolajczak M. 2018 metais vykdytame tyrime nacionaliniu mastu. Mokslininkai Skarbalienės A., Skarbaliaus E., Mikolajczak M. (2018) atlikot patikimumo ir tinkamumo procedūras ir PECLt klausimynas įvertintas vidinio patikimumo apskaičiuotu Cronbach'o Alfa koeficientu. Jų pateiktuose vertinimuose devynių iš dešimties subskalių Cronbach'o Alfa koeficientas buvo didesnis nei 0,7 ir tai rodė stiprius vidinius suderinamumus ir patikimumą. Vykdytame tyrime PECLt klausimynas pasižymėjo aukštu vidiniu suderinamumu - visuminio emocinio intelekto (0,86), ir jo atskirų emocinių kompetencijų (asmeninės (0,74) ir tarpasmeninės (0,81)) Cronbach'o Alfa koeficientai yra didesni už 0,7). PECLt rezultatams skaičiuoti buvo naudojamas algoritmas. Lietuvoje šis įrankis PECLt buvo validuotas

Rezultatai parodė, kada asmeninės ir tarpasmeninės emocinės kompetencijos bei visuminės emocinės kompetencijos skalių alfa didesnis nei 0,85, kas demonstruoja jų labai stiprų vidinį suderinamumą ir patikimumą (Skarbalienė ir kt., 2019, p. 16). Pasikliaudami validuoto įrankio koreliacijomis, gavau autorių sutikimą ir panaudojau savo tyrime jau validuotą įrankį respondentų apklausai.

PECLt klausimynas susideda iš 50 teiginių, pateiktų Likert'o skalėje (po penkis teiginius kiekvienai iš dešimties emocinių kompetencijų). Kiekvieno teiginio pasireiškimo dažnis buvo vertinamas nuo 1 iki 5 balų, kur „1“ atitiko „Niekada“, „2“ – „Kartais“, „3“ – „Sunku pasakyti“, „4“ – „Dažnai“, „5“ – „Visada“.

Socialinio darbo lauke dirbančių EI lygio vertinimui panaudota penkių balų įsivertinimo sistema - 0 – 2 balai rodo žemą lygmenį, 2 – 3,5 – vidutinį, 3,5 – 5 – aukštą.

II blokas: Asmeninių savybių įsivertinimo dalis parengta pagal Stewart D. Friedman (2014) metodinio įrankio vieną dalį, kurioje pateikti būdvardžiai tapatinami su lyderio savybėmis. Šis įrankis nėra validuotas, bet SPSS programos pagalba pritaikant tiriamosios ir patvirtinamosios faktorių analizės rūšis, patikrinamas klausimyno patikimumas (Pakalniškienė V., 2012). Jis leido įsivertinti svarbiausias ir mažiausiai svarbias asmenines savybes ir tuo pačiu pamatyti kurias savybėse reikia ugdyti (-is). Socialinio darbo lauke dirbančių respondentų asmeninių lyderystės

savybių įsivertinimo lygmens pamatavimui buvo naudojama penkiabalė sistema, kai 0 – 2 balai rodo žemą lygmenį, 2 – 3,5 – vidutinį, 3,5 – 5 – aukštą.

III blokas: Ši dalis susideda iš šešių klausimų ir buvo sudaryta tyrimo autoriaus. Tai klausimai apie demografinius duomenis (amžius, lytis, miestas) ir su darbo stažu, pareigomis, profiliu, pobūdžiu ir trukme susiję klausimai.

IV blokas: Neprivaloma grafa suteikiant respondentams galimybę išsakyti savo nuomonę apie socialinį darbą kaip profesiją.

Duomenų rinkimo proceso etapai. Tyrimas pradėtas 2020 m. spalio 1 d. ir baigtas 2022 m. birželio 1 d.

Lentelė 4 Sudarytas autorės. Detalus tyrimo vykdymo planas

Eil. Nr.	Veikla (tyrimo užduotis)	I ETAPAS	II ETAPAS
1	baigiamojo darbo tyrimo parametrų suformulavimas	2020-10-01/2020-11-01	
2	mokslo šaltinių atranka ir analizė	2020-11-02/2020-12-24	
3	mokslo šaltinių analizės apibendrinimas ir teorinės dalies parengimas	2021-02-01/2021-05-24	
4	tyrimo instrumento sudarymas bei pagrindimas	2021-09-01/2021-10-15	
5	tyrimo duomenų rinkimas	2021-10-24/2022-02-15	
6	tyrimo duomenų analizė		2022-01-15/2022-02-15
7	baigiamojo darbo tyrimo parametrų tikslinimas		2022-02-15/2022-03-01
8	tyrimo rezultatų interpretavimas		2022-03-01/2022-04-15
9	empirinės baigiamojo darbo dalies parengimas		2020-11-01/2022-05-10
10	išvadų ir rekomendacijų parengimas		2022-04-17/2022-05-15
11	pirminės baigiamojo darbo ataskaitos parengimas		2022-05-16/2022-05-19
12	galutinės baigiamojo darbo ataskaitos parengimas		2022-05-20/2022-05-23

2.4 Tyrimo dalyviai ir jų atranka

Respondentai. Tyrimo įgyvendinimui buvo pasirinktas netikimybinės, tikslinės parankiosios imties atrankos metodas. Neatsitiktinė (netikimybinė) - tai tokia imtis, į kurią patekti tam tikros populiacijos individams tikimybė lygi nuliui arba daug mažesnė kaip kitų (Mockienė ir kt., 2014, p. 26). Anketos pildymui pasirinkta atsitiktinė respondentų grupė išrenkant kontaktinius duomenis iš organizacijų ir įstaigų socialinių tinklalapių visoje Lietuvoje. Suformuota anketa buvo išsiunčiama elektroniniu laišku su nuoroda užpildyti klausimyną. Respondentai pasirinkti nuo vadovų iki administracijos darbuotojų, kurie turi darbo patirties socialinio darbo lauke. Anketa išsiųsta 1692 socialinio darbo lauke dirbantiems asmenims pagal viešai pateiktus kontaktinius jų elektroninius pašto adresus. Tikslinės patogiosios imties pasirinkimą lėmė faktas, kad buvo planuota apklausti tuo

metu dirbančius socialinius darbuotojus ir socialinio darbo specialistai. Respondentų pasirinkimo kriterijai:

- socialiniai darbuotojai, dirbantys socialinių paslaugų organizacijose;
- tiriamuoju laikotarpiu dirbantys socialinį darbą arba organizacijose teikiančiose socialines paslaugas;
- socialinio darbo specialistai, savanoriškai sutinkantys dalyvauti tyrime.

Generalinė visuma. Vertinant Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateiktus 2020 metų tyrimo duomenis, kuriuos paskelbė Sprintex socialinių darbuotojų skaičius Lietuvoje buvo apskaičiuotas: 1) Savivaldybių biudžetinėse įstaigose 2776 darbuotojai, 2) Valstybės socialinės globos namuose 458 darbuotojai, 3) Nevyriausybinės organizacijos 881 darbuotojai, 4) Švietimo, sporto ir mokslo srityje 155 darbuotojai, 5) Sveikatos apsaugos srityje 575 darbuotojai ir tai sudarė viso 4845 socialinius darbuotojus. Šiuolaikinėje visuomenėje socialinis darbuotojas tai – socialinės aplinkos tyrėjas, socialinių pokyčių skatintojas ir socialinio gyvenimo vadybininkas. Socialinį darbą Lietuvoje išskirtinai dirba tik socialiniai darbuotojai. Socialiniam darbuotojui labai svarbu sugebėti užmegzti ryšį su žmogumi, įgyti jo pasitikėjimą ir padėti jam pačiam surasti tinkamiausius problemų sprendimo būdus. Savo tyrime koncentravau si į socialinių paslaugų centruose dirbančius socialinius darbuotojus, nevyriausybinės organizacijas ir socialinės globos įstaigas, todėl absoliučią imtį sudarė 4115.

Tyrimo imtis. Tyrimo populiaciją sudarė kvotinė ir lizdinė socialinių darbuotojų grupės imtis, patogi, veikianti tyrimui aktualiame lauke, kadangi turimas tikslus generalinės visumos sąrašas, naudojamas tikimybinės atrankos metodas, gaunant paprastąją tikimybinę imtį. Tyrimo imčiai sudaryti pasirenkama tikslinė atranka, ieškant organizacijų, kuriose apklausiami skirtingo lygmens socialinio darbo lauke veikiantys darbuotojai: organizacijos vadovas, padalinio vadovas, socialinis darbuotojas, koordinatorius ir įvairūs specialistai, todėl tyrimo respondentai – aukščiausios, vidurinės grandies ir papildantys paslaugas darbuotojai, norint pamatuoti visas emocines kompetencijas naudojant įsivertinimo koreliacijas socialinio darbo veiklos kontekste. Anketinio tyrimo imtis pasirinkta taip, kad būdingos savybės parodytų būtinas generalinės visumos ypatybes ir imtis būtų reprezentatyvi. Įprastai socialiniams tyrimams rekomenduojama imties dydį nustatyti, taikant 5 proc. paklaidą (Kardelis, 2017). Padaryta matematinė analizė siekiant imties reprezentatyvumo. Respondentų imties apimčiai nustatyti buvo taikoma I. Paniotto formulė (Mockienė ir kt., 2014, p. 31) ir, norint atlikti skaičiavimus naudojant šią formulę, buvo aptikta, kad privalu apklausti 364,56 respondentų. Tačiau įvertinus, kad galimai ne visos anketos sugrįžta, buvo išsiųsta virš 1692 pakvietimų užpildyti anketą. Atlikus aktyvius anketos viešinimo veiksmus grįžo 301 užpildyta anketa (17,78 procentai).

Imties dydis nustatytas pagal Paniotto formulę: $n = 1 / (\Delta^2 + 1/N)$,

kur: n – atvejų skaičius atrankinėje grupėje, N – generalinė aibė, Δ – paklaidos dydis (Kardelis, 2017).

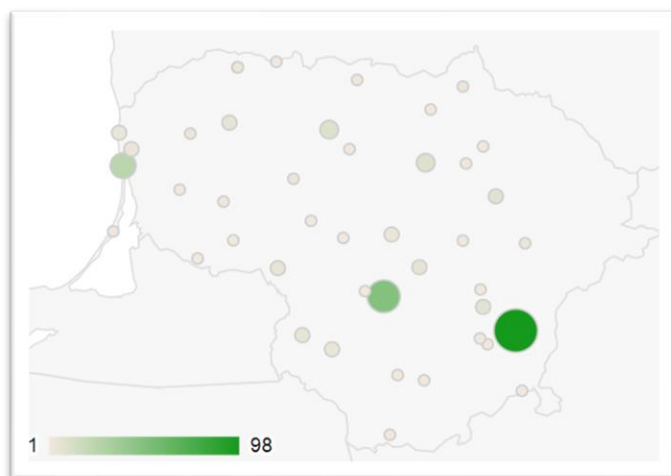
$$\text{Taigi, } N = 1 / (0,05^2 + 1/4115) = 364,56$$

Reikalinga apklausti bent 364,56 respondentų. Dėl galimo būdingo žemesnio atsakymų į anketas aktyvumo gali atsirasti imties kontrolės problema (Dikčius, 2011, p. 16), tokiu atveju tyrimo rezultatai galėtų būti taikomi tyrime dalyvavusių respondentų požiūriui atskleisti. Žydzūnaitė V. (2011, p. 78) nurodo, kad kiekybiniame tyrime baigiamojo darbo autorius turi orientuotis į kuo didesnę respondentų skaičių. Minimalus apklausoje dalyvaujančių respondentų skaičius yra 60. Pageidautina, kad kiekybinio tyrimo dalyvių kiekis svyruotų nuo 60 iki 120. Jei studentas apklaus daugiau nei 120 tiriamųjų, tada tyrimo rezultatai bus charakterizuojami didesniu patikimumo ir tinkamumo laipsniu. Tad mokslinio darbo gynimui surinktų atsakymų skaičių laikysime tinkamu rezultatu, pagrįsti temos aktualumą.

Tyrimo dalyvavo (*lentelė 5*) 18 - 70 metų 301 socialinis darbuotojas – amžiaus vidurkį sudarė $46,61 \pm 11,52$ metų. Didžiąją daugumą (292 (96,92 proc.)) sudarė moterys. Vyrų buvo 3,08 proc. Darbo stažo vidurkis $14,05 \pm 9,61$ metų.

Pagal užimamas pareigas didžiąją dalį 65,78 proc. tyrime dalyvavusių respondentų sudarė socialiniai darbuotojai, socialinio darbuotojo padėjėjai ir atvejo vadybininkai. Padalinio vadovai buvo 11,96 proc. ir organizacijos vadovai 7,97 proc. ir kiti specialistai dirbantys socialinio darbo lauke sudarė 14,29 proc. Tolimesnėje analizėje pagal pareigas buvo nagrinėtos trys grupės – (darbuotojas, padėjėjas, vadybininkas) socialiniai darbuotojai ($n=197$ (65,44 proc.) 1 grupė), (organizacijos/padalinio) vadovai ($n=60$ (19,93 proc.) 2 grupė) ir (kiti) specialistai ($n=44$ (14,61 proc.) 3 grupė), kurių tarpe buvo žymima kita ir nurodoma tokios pareigos kaip direktoriaus pavaduotojas socialiniam darbui, mokytojas, pirmininkė (visuomeniniais pagrindais), GIMK Tarnybos atestuotas asmuo, buvusi socialinės paramos centro vadovė, socialinis darbuotojas atliekantis globos koordinatoriaus funkcijas.

Pagal darbo vietą socialinio darbo lauke dirbantys asmenys pasiskirstė sekančiai – 39,53 proc. dirbo viešojoje įstaigoje, 33,55 proc. – biudžetinėse įstaigose (žymėdami anketą visi rinkosi galimybę pažymėti kitą ir nurodė organizacijos tipą kaip biudžetinė įstaiga), 7,31 proc. –



pav. 5 Respondentų pasiskirstymas Lietuvoje, apklausa.lt duomenys

nevyriausybinėse organizacijose ir 14,62 proc. – visuomeninėse organizacijose, likę sudarė mažą dalį labdaros paramos fondai (n=1), religinės bendruomenės (n=6), asociacijos (n=2), UAB (n=5), individuali įmonė (n=1). Dauguma socialinio darbo lauke dirbančių respondentų gyvena pagal regioninį Lietuvos Respublikos (žiūr. Pav. 8) pasiskirstymą: Aukštaitija (n=28 (9,30proc.)), Žemaitija (n=88 (29,23proc.)), Dzūkija (n=115 (38,21proc.)), Suvalkija (n=70 (23,26proc.)).

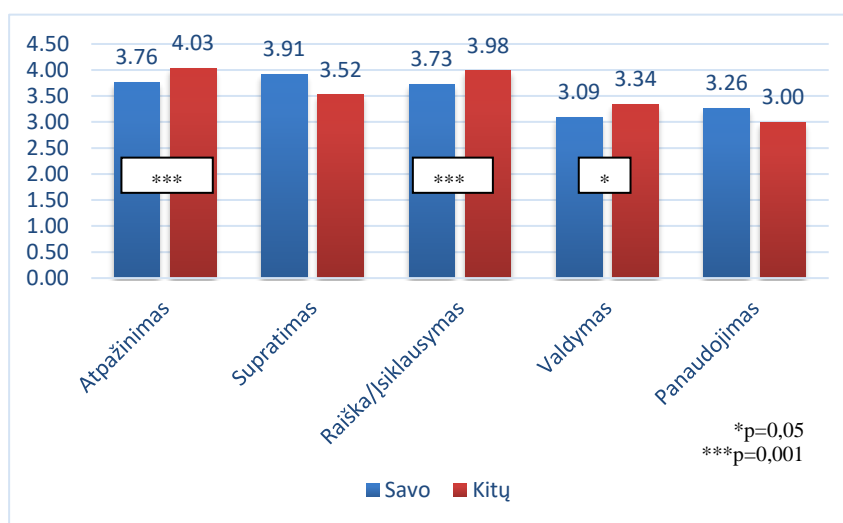
Lentelė 5 Sudaryta autorės. Respondentų sociodemografinės charakteristikos

	Vidurkis	SD
Amžius	46,61	11,52
Stažas	14,05	9,61
	N	%
Lytis		
Vyras	9	3,08
Moteris	292	96,92
Pareigos		
Organizacijos vadovas	24	7,97
Padalinio vadovas	36	11,96
Administracijos darbuotojas	8	2,66
Koordinatorius	8	2,66
Specialistas (psichologas ir t.t.)	9	2,99
Atvėjo vadybininkas	25	8,31
Socialinis darbuotojas	163	54,15
Socialinio darbuotojo padėjėjas	10	3,32
Socialinis pedagogas	8	2,66
Savanoris	1	0,33
Studentas atliekantis praktiką	1	0,33
Kitas variantas	8	2,66
Organizacijos tipas		
Viešoji įstaiga	119	39,53
Nevyriausybinė organizacija	22	7,31
Visuomeninė organizacija	44	14,62
Labdaros ir paramos fondas	1	0,33
Religinė bendruomenė, bendrija ar centras	6	2,00
Asociacija	2	0,66
Uždara akcinė bendrovė	5	1,66
Akcinė bendrovė	0	0,0
Individuali įmonė	1	0,33
Kitas variantas (biudžetinė įstaiga)	101	33,55

2.5 SOCIALINIO DARBUOTOJO EMOCINĖ KOMPETENCIJA KAIP PRIELAIDA LYDERYSTĖS UGDYMU (SI) TYRIMAS - SOCIALINIO DARBO EMOCINĖS KOMPETENCIJOS (PECLT) VERTINIMO REZULTATAI

2.5.1 Socialinio darbo lauke dirbančiųjų grupėje bendras emocinis intelektas

Socialinio darbo lauke dirbančiųjų emocinis intelektas pagal PECLT klausimyno teiginių vertinimus bendroje respondentų grupėje (2 priedas), prilyginamas aukštam emocinio intelekto vidurkio vertinimui, nes savo emocinio intelekto vertinimas ($3,55 \pm 0,71$) ir kitų emocijų vertinimas ($3,58 \pm 0,72$) bendruose rezultatuose labai panašus, todėl labai svarbu patyrinėti konkrečias grupes PECLT klausimyno teiginių vertinimuose, kurie atskleis tobulintinas sritis į kurias socialinio darbo lauke dirbantieji turėtų susitelkti. Socialinio darbo lauke dirbantieji dažniausiai žino įvairius kompetencijų pritaikymo būdus dirbant su kitais arba konkrečiai klientais, tačiau savo emocijų atpažinimas ir vertinimas įsivertinamas žemesniais rezultatais niveliuojant su kitų emocijų pažinimu, kai jie jaučiasi gerai nusiteikę gali lengvai įvardinti savo emocijas ($4,12 \pm 0,82$ balų), supranta savo emocijų priežastis, kai jaučiamas liūdesys ($4,22 \pm 0,84$ balų), jiems pavyksta panaudoti savo emocijas mokantis iš skirtingų situacijų ir emocijų dirbant su žmonėmis ($4,00 \pm 0,80$ balų). Kai socialinio darbo lauke dirbantieji bando paaiškinti savo emocijas ($3,94 \pm 0,78$ balų), jie puikiai geba



pav. 6 Asmeninę ir tarpasmeninę emocines kompetencijas sudarančių subskalių vertinimai bendroje socialinio darbo lauke dirbančiųjų grupėje

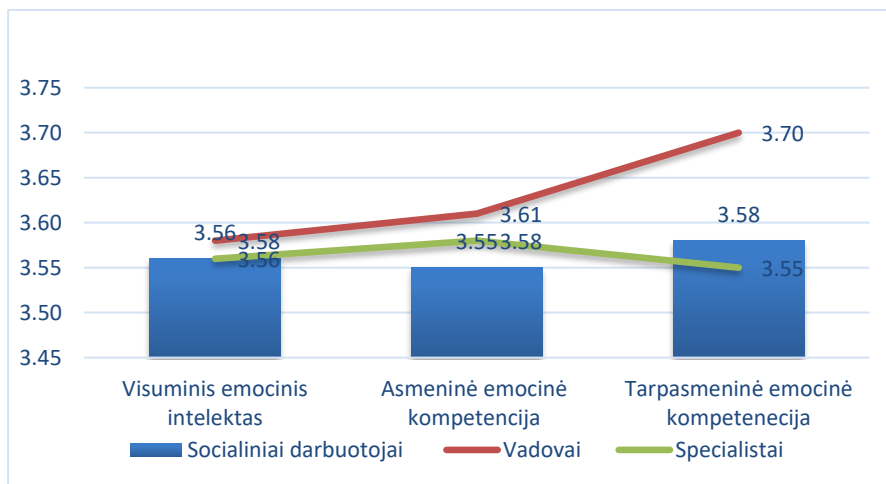
jas įvardinti ir apie jas kalbėti, taip pat jiems pavyksta suvaldyti savo emocijas įvairiose būklėse ($3,91 \pm 0,79$ balų), kalbant apie kitų emocijų vertinimą socialinio darbo lauke dirbantieji turi aukštesnius emocinio intelekto rezultatus. Rezultatai atskleidžia stiprias sąsajas su kitų emocijų atpažinimu kai socialinio darbo lauke dirbantieji geba puikiai susikalbėti su kitais žmonėmis ($4,26 \pm 0,85$ balų), nes atkreipia dėmesį į kitų emocijas ir geba gerai pajauti kitų emocijas ($4,33 \pm 0,87$ balų). Svarbus emocinės kompetencijos vertinimo rodiklis tampa įsiklausymas į kitų

emocijas, kai socialinio darbo lauke dirbantieji jaučiasi komfortiškai ($4,13 \pm 8,23$ balų) išklausydami kito problemas ir stengiasi būti pasiekiami, tai taip pat patvirtina aukštas kito emocijų valdymo rezultatas, jei kas nors ateitų verkdamas ($4,16 \pm 0,83$ balų), socialinio darbo lauke dirbantieji žinotų ką daryti. Žemiausiai vertinimai socialinio darbo lauke dirbančiųjų emocijų kompetencijų matomi savo emocijų panaudojimas siekiant pagrįsti savo emocijas ($2,45 \pm 0,96$ balų) remiasi savo jausmais, gebėjimas daryti įtaką kitų žmonių emocijoms ($2,99 \pm 1,18$ balų), pastūmėti kitą žmogų jaustis nejaukiai ($2,52 \pm 1,00$ balų) ir gebėjimas iš kitų gauti tai ko noriu ($2,84 \pm 1,12$). Tyrimo metu vertinant rezultatus apskaičiuotas visuminis emocinis intelektas, rezultatų rodikliai skalių ir subskalių imtyje, aptiktas normalus atitikimas palyginus atsakymų dispersinį išsidėstymą.

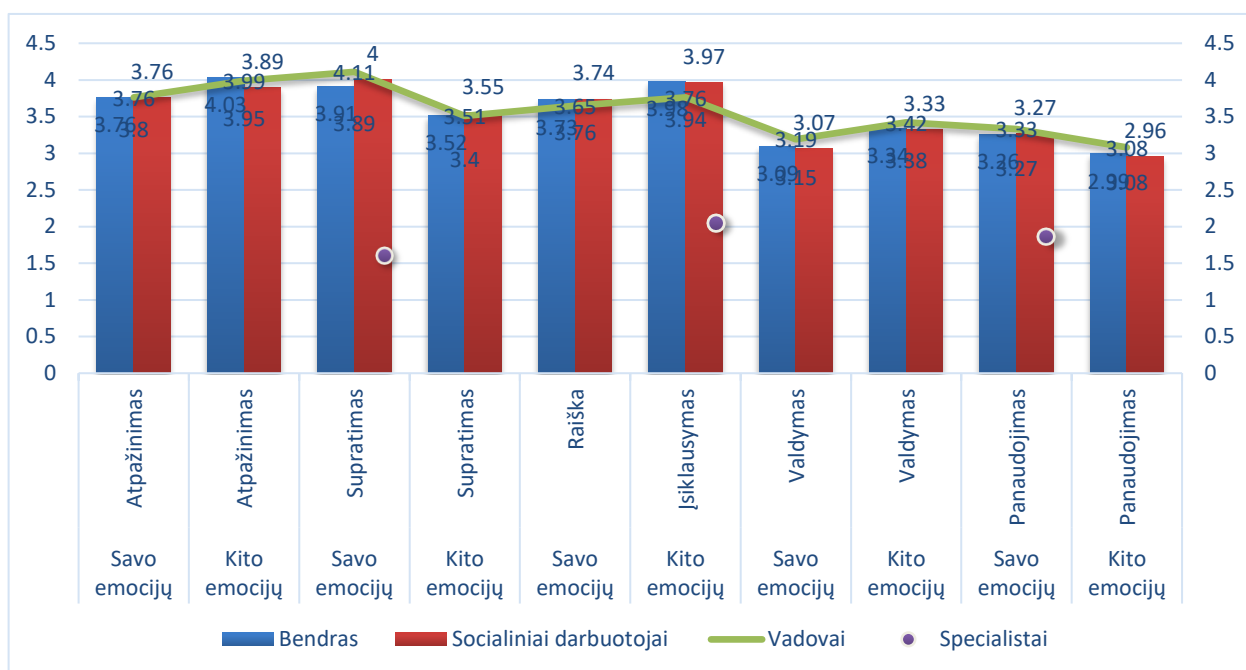
Nustatyti nereikšmingi skirtumai ($p > 0,001$) sugretinus asmeninės ir tarpasmeninės emocijų kompetencijų vertinimus, kurie atskleidė socialinio darbo lauke dirbančiųjų panašumus ir nereikšmingus skirtumus, rezultatai atskleidė tarpasmeninės emocinės kompetencijos aukštesnius įsivertinimo rezultatus nei asmeninės. Bendri tiriamųjų grupės rezultatai vertinant visuminio emocinio intelekto įsivertinimus vidutiniškai sudarė $3,56 \pm 0,71$ balų iš galimų 5 balų, asmeninės emocinės kompetencijos – $3,55 \pm 0,71$ balų, tarpasmeninės – $3,58 \pm 0,72$ balų (9 pav.).

Tyrimo rezultatai atskleidė socialinio darbo specifiką, kai dirbantieji turi aukštesnes tarpasmenines kompetencijas atpažinimo (savo $3,76 \pm 0,75$ balų, kitų $4,03 \pm 0,80$ balų) ir įsiklausymo nei raiškos (savo $3,73 \pm 0,75$ balų ir kitų $3,98 \pm 0,79$ balų) bei kitų valdymo (savo $3,09 \pm 0,62$ balų, kitų $3,34 \pm 0,67$ balų) bei asmenines kompetencijas vertina gerai supratimas (savo $3,91 \pm 0,78$ balų ir kitų $3,52 \pm 0,70$ balų) ir panaudojimas (savo $3,25 \pm 0,65$ balų, kitų $2,99 \pm 0,59$ balų).

2.5.2 Socialinių darbuotojų emocinio intelekto ir sociodemografinių veiksnių sąsajos



pav. 7 Asmeninę ir tarpasmeninę emocines kompetencijas sudarančių subskalių vertinimų skirtumai pagal užimamas pareigas socialinio darbo srityje dirbančiųjų grupėje



pav. 8 Asmeninę ir tarpasmeninę emocines kompetencijas sudarančių subskalių vertinimų skirtumai priklausomai nuo užimamų pareigų

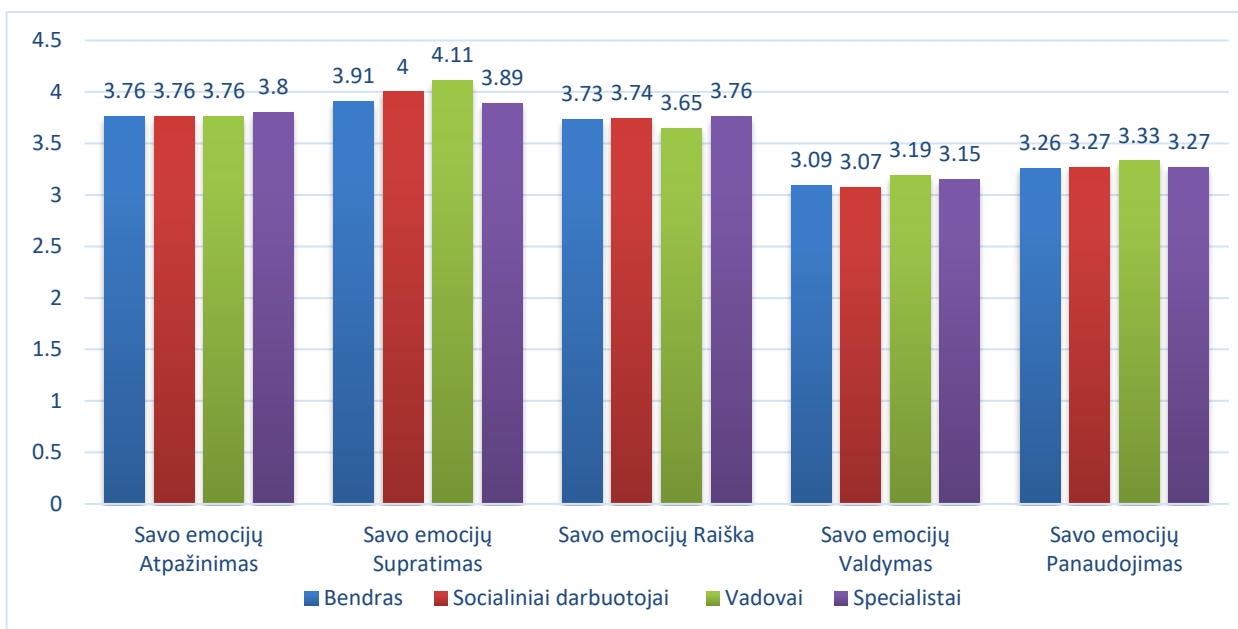
Visuminis emocinis intelektas ir jo dalių rezultatai tyrime parodė, kad asmeninės emocijos socialinių darbuotojų, vadovų ir specialistų reikšmingai nesiskyrė, tačiau tarpasmeninės emocijos kompetencijos vertinimų skirtumas atskleidė reikšmingas sąsajas tarp socialinių darbuotojų ir ji buvo žymiai žemesnė nei vadovų, tačiau vis tiek išlaikė aukštą rezultatą (socialinių darbuotojų grupėje $3,58 \pm 0,30$ balų ir vadovų grupėje $3,70 \pm 0,20$) (11 pav.).

Vertinant skirtumus priklausančius nuo užimamų pareigų nustatyta, kad asmeninės ir tarpasmeninės emocijų kompetencijų subskalių įsivertinimai tarp socialinių darbuotojų buvo žymiai geriau įvertintas sugebėjimas įsiklausyti į kitų emocijas nei vadovų ir kitų specialistų (socialinių darbuotojų grupėje $3,97 \pm 0,4$ balų, vadovų grupėje $3,76 \pm 0,51$ balų ir specialistų grupėje $3,15 \pm 0,51$ balų). Taip pat labai reikšmingi rezultatai yra matomi asmeninę ir tarpasmeninę emocijas vertinant savo ir kito emocijų atpažinimas, jie atskleidė, kad tarpasmeninis kito emocijų atpažinimas yra ženkliai aukštesni visose grupėse, nei savo emocijų atpažinimas (socialinių darbuotojų grupėje $3,89 \pm 0,54$ balų, vadovų grupėje $3,99 \pm 0,36$ balų ir specialistų grupėje $3,95 \pm 0,51$ balų). Visose grupėse priklausomai nuo užimamų pareigų matomi žemesni emocijų kompetencijos rezultatai emocijų valdymo ir emocijų panaudojimo rezultatai. (12 pav.)

Nagrinėjant subskalių įsivertinimo skirtumus asmeninių emocijų kompetencijų, pagal užimamas pareigas, nustatytas reikšmingas rezultatas sugebėjimo suprasti savo emocijas vertinimų skirtumai – specialistai žymiai prasčiau vertino šį sugebėjimą nei socialiniai darbuotojai ir vadovai (socialinių darbuotojų grupėje) $4 \pm 0,22$ balų, (vadovų grupėje) $4,11 \pm 0,18$ balų ir (specialistų grupėje) $3,91 \pm 0,40$ balų). Svarbu paminėti, kad nustebino labai žemi asmeninės emocijų kompetencijos

rezultatai emocijų valdymo ir panaudojimo vertinimai visose grupėse. Nenustatyti esminiai skirtumai tarp savo emocijų atpažinimo ir emocijų raiškos. (13 pav.)

Nagrinėjant tarpasmeninę emocinę kompetenciją sudarančių subskalių vertinimų skirtumus priklausomai nuo užimamų pareigų nustatytas aukštas sugebėjimas atpažinti kito emocijų vertinimas – socialinių darbuotojų, vadovų ir specialistų vertinimas reikšmingai neišsiskyrė, bet rezultatas priskiriamas prie labai aukšto emocinės kompetencijos vertinimo: (socialių darbuotojų grupėje) $3,89 \pm 0,40$ balų, (vadovų grupėje) $3,99 \pm 0,33$ balų ir (specialistų grupėje) $3,95 \pm 0,38$ balų). Taip pat tarpasmeninės emocinės kompetencijos rezultatai kitų emocijų išiklausymas buvo panašiai vertinami kaip atpažinimas ir pateko prie labai aukšto rezultato, nors vadovai atskleidė šiek tiek žemesnį rezultatą: (socialių darbuotojų grupėje) $3,97 \pm 0,37$ balų, (vadovų grupėje) $3,76 \pm 0,45$ balų ir (specialistų grupėje) $3,94 \pm 0,38$ balų). (10 pav.).



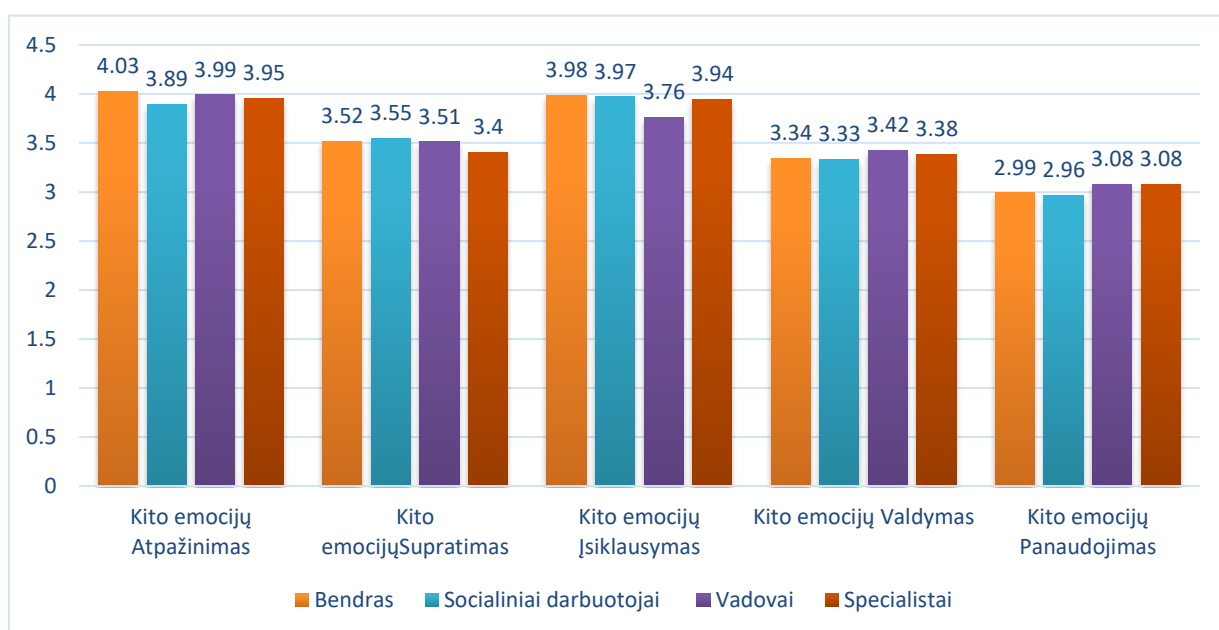
pav. 9 Asmeninę emocinę kompetenciją sudarančių subskalių vertinimų skirtumai priklausomai nuo užimamų pareigų

Tyrimo rezultatai parodė, kad:

- sugebėjimas atpažinti kitų emocijas taip pat atskleidė, kad žymiai aukštesnis rezultatas buvo vadovų nei socialinių darbuotojų (socialinių darbuotojų grupė $3,89 \pm 0,47$ balų, vadovų grupė $3,99 \pm 0,40$ balų);
- sugebėjimas išiklausyti į kitų emocijas buvo reikšmingai aukštesnis nei savo emocijų raiška ir socialiniai darbuotojai bei vadovai parodė labai aukštą emocinę kompetenciją (socialinių darbuotojų grupė $3,97 \pm 0,30$ balų, vadovų grupė $3,94 \pm 0,33$ balų);
- sugebėjimas valdyti kitų emocijas buvo ženkliai žemesni visose grupėse asmeninėse ir tarpasmeniniuose rezultatuose (socialinių darbuotojų grupė $3,33 \pm 0,55$ balų, vadovų grupė $3,42 \pm 0,0,39$ balų, specialistų grupė $3,38 \pm 0,0,40$ balų (9 pav.).

- mokėjimas panaudoti kitų emocijas atskleidė žemiausią emocinės kompetencijos rezultatą emocijas buvo ženkliai žemesni visose grupėse asmeniniuose ir tarpasmeniniuose rezultatuose (socialinių darbuotojų grupė $2,96 \pm 0,60$ balų, vadovų grupė $3,08 \pm 0,52$ balų, specialistų grupė $3,08 \pm 0,52$ balų) (10 pav.).

Tyrimo rezultatai parodė, kad socialinio darbo srityje emocinis intelektas ($r=0,22$ $p=0,001$) tiek asmeninė ($r=0,16$ $p=0,002$) tiek ir tarpasmeninė ($r=0,13$ $p=0,001$) emocinės kompetencijos teigiamai susiję amžiumi – socialinio darbo srityje dirbantieji būdami pasižymėjo žemesniu emocinės kompetencijos lygiu nei su vyresnieji, bet visuminiuose rezultatuose didelių koreliacinių skirtumų nepastebėta. Jaunesni darbuotojai žymiai žemiau vertino savo sugebėjimą valdyti savo emocijas ($r=-0,16$ $p=0,017$) ir kitų emocijų supratimą ($r=-0,14$ $p=0,001$), panaudoti savo emocijas ($r=-0,24$ $p=0,009$) ir panaudoti kitų emocijas ($r=-0,04$ $p=ns$) nei vyresni socialiniai darbuotojai, kai $n=301$, r – Pirson (Pearson) koreliacijos koeficientas, P – koreliacijos statistinis reikšmingumas (6 lentelė).



pav. 10 Tarpasmeninę emocinę kompetenciją sudarančių subskalių vertinimų skirtumai priklausomai nuo užimamų pareigų

Taip pat nustatyti svarbūs pozityvūs koreliaciniai ryšiai tarp socialinio darbo srityje dirbančiųjų darbo stažo ir visuminio emocinio intelekto vertinimo ($r=0,21$ $p=0,003$), asmeninės ($r=0,18$ $p=0,007$) ir tarpasmeninės ($r=0,26$ $p=0,031$) emocinių kompetencijų, sugebėjo suprasti savo emocijas ($r=0,33$ $p=0,006$) ir jas atpažinti ($r=0,31$ $p=0,020$) bei sugebėjimo suprasti kitų emocijas ($r=0,36$ $p=0,041$), kitų emocijas atpažinti ($r=0,26$ $p=0,031$), gebėti valdyti kitų emocijas ($r=0,23$ $p=0,026$). Aptiktos statistiškai reikšmingos koreliacijos su šiais rodikliais, kurie respondentai turi stipresnes sąsajas su amžiumi, tačiau pagal koeficiento dydį ir reikšmingumo lygį (jie didesni buvo nustatyti su darbo stažu nevertinant savo emocijų valdymo ir panaudojimo) galima teikti prielaidą,

kad emocinėms kompetencijos įgalinti labiau ne socialinio darbo srityje dirbančiųjų amžius, o darbo stažas.

Bendri emocinio intelekto ir visų emocinių kompetencijų lygiai teigiamai koreliavo su slaugytojų darbo stažu ir amžiumi ir užimamomis pareigomis.

Skalės/subskalės	Amžius		Darbo stažas	
	r (koreliacijos koeficientas)	P (koreliacijos statistinis reikšmingumas)	r	p
Visuminis emocinis intelektas	0,22	0,001	0,21	0,003
Asmeninė emocinė kompetencija	0,16	0,002	0,18	0,007
<i>Savo emocijų atpažinimas</i>	0,23	0,020	0,31	0,020
<i>Savo emocijų supratimas</i>	0,25	ns	0,33	0,006
<i>Savo emocijų raiška</i>	0,11	0,001	0,004	ns
<i>Savo emocijų valdymas</i>	-0,16	0,017	-0,12	0,003
<i>Savo emocijų panaudojimas</i>	-0,24	0,009	-0,08	ns
Tarpasmeninė emocinė kompetencija	0,13	0,001	0,26	0,031
<i>Kito emocijų atpažinimas</i>	0,16	0,002	0,26	0,030
<i>Kito emocijų supratimas</i>	-0,14	0,001	0,36	0,041
<i>Įsiklausymas į kito emocijas</i>	0,21	0,007	-0,09	ns
<i>Kito emocijų valdymas</i>	0,10	ns	0,23	0,026
<i>Kito emocijų panaudojimas</i>	-0,04	ns	-0,07	ns

ns-statistiškai nereikšmingas ryšys

Lentelė 6 Emocinės kompetencijos ir atskirų jos dalių sąsajos su amžiumi, darbo stažu

2.6 Socialinio darbo srityje dirbančiųjų asmeninių lyderio savybių įsivertinimas

Lyderystės savybių raiška. Tyrimo rezultatai parodė, kad socialinio darbo srityje dirbantys asmenines savybes pagal svarbą lyderystės prielaidai įsivertinti suskirstė į labiausiai svarbius bruožus socialiniame darbe: pareigingumas (95,02 proc.), bendradarbiavimas (94,82 proc.), atsakingumas (94,75 proc.), kompetencijos (94,35 proc.), asmeninis tobulėjimas (93,22 proc.), teisingumas (92,82 proc.), bendruomeniškumas (92,36 proc.), išmanymas (92,33 proc.), savarankiškumas (91,43 proc.), kūrybiškumas (90,83 proc.). Didelė dalis kitų asmeninių lyderio savybių buvo pasirinktos taip pat kaip svarbios ir surinko daugiau nei pusę socialinio darbo srityje dirbančiųjų aukštų įvertinimų pagal svarbumą. Mažiausiai svarbiomis asmeninėmis lyderio savybėmis buvo įvertintos savigarba (30,83 proc.) ir prabanga (38,14 proc.) (Lentelė 7).

Nagrinėjant asmeninių savybių lyderio bruožų vertinimus bendroje socialinių darbuotojų grupėje (priedas 8) aptikta, kad jų įsivertinimo skirtumas nebuvo labai didelis – jis svyravo nuo 1,54 iki 4,75 balų. Labiausiai reikalinga asmeninė savybė pareigingumas (4,75(5,0) balų) ir bendradarbiavimas (4,74(5,0) balų) ir įvertinta mažiausiai reikalinga ar svarbi savigarba (1,54(5,0) balų), prabanga (1,91(5,0) balų) ir valdingumas (2,73(5,0) balų).

	Visuminis lyderio bruožų vertinimas N=301		Socialiniai darbuotojai Gr. 1 N=197	Vadovai Gr. 2 N=60	Kiti specialistai Gr. 3 N=44	U	p
	Proc.	Balai					
<i>Bendras vidurkis</i>	78,92	3,95	4,03	4,07	3,87	1220,21	0,004
Pareigingumas	95,02	4,75	4,78	4,77	4,61	1430,70	0,004
Bendradarbiavimas	94,82	4,74	4,79	4,68	4,61	1427,27	0,003
Atsakingumas	94,75	4,74	4,76	4,70	4,68	1427,27	0,003
Kompetencija	94,35	4,72	4,75	4,68	4,61	1420,72	0,011
Asmeninis tobulėjimas	93,22	4,66	4,69	4,68	4,5	1402,73	0,011
Teisingumas	92,82	4,64	4,70	4,60	4,45	1397,70	0,013
Bendruomeniškumas	92,36	4,62	4,67	4,55	4,48	1390,11	0,006
Išmanymas	92,23	4,61	4,65	4,57	4,5	1388,25	0,003
Savarankiškumas	91,43	4,57	4,58	4,58	4,52	1375,94	0,001
Kūrybiškumas	90,83	4,54	4,58	4,50	4,43	1367,18	0,004
Patikimumas	90,70	4,53	4,56	4,53	4,41	1364,16	0,004
Išmintis	89,97	4,50	4,51	4,60	3,32	1310,55	0,001
Mokantis mylėti	87,04	4,35	4,39	4,32	4,25	1311,03	0,007
Drąsa	85,91	4,30	4,38	4,15	4,11	1292,70	0,011
Vidinė darna	85,51	4,28	4,29	4,32	4,13	1286,05	0,003
Atkaklumas	85,18	4,26	4,26	4,33	4,13	1280,74	0,002
Tvarka	85,18	4,26	4,23	4,37	4,25	1282,51	0,001
Paslaugumas	84,78	4,24	4,26	4,28	4,07	1275,10	0,002
Draugiškumas	84,58	4,23	4,29	4,20	4	1273,13	0,001
Įvairialypiškumas	83,59	4,18	4,22	4,15	4,05	1258,54	0,002
Ištikimybė	82,52	4,13	4,10	4,25	4,07	1241,78	0,006
Progresyvumas	81,20	4,06	4,05	4,22	3,91	1223,09	0,004
Finansinis saugumas	80,80	4,04	4,04	4,13	3,91	1215,72	0,001
Mėgstantis pokyčius	80,73	4,04	4,05	4,12	3,89	1216,21	0,001
Mėgstantis iššūkius	80,13	4,01	4,02	4,13	3,8	1206,94	0,002
Asmeninė gerovė	80,07	4,00	4,10	3,92	3,7	1229,22	0,002
Darantis įtaką	79,67	3,98	3,95	4,20	3,84	1199,11	0,003
Gyvenimo būdas	79,47	3,97	4,07	3,82	3,75	1195,99	0,001
Šeimyniškumas	78,74	3,94	3,99	3,93	3,7	1184,63	0,001
Dvasingumas	78,21	3,91	3,86	4,12	3,86	1177,46	0,001
Estetiškumas	76,35	3,82	3,81	3,93	3,7	1149,17	0,017
Šmaikštumas	75,02	3,75	3,75	3,82	3,68	1129,87	0,017
Pripažinimas	74,68	3,73	3,77	3,88	3,39	1124,65	0,011
Fizinis pasirengimas	66,58	3,33	3,30	3,57	3,11	1001,14	0,010
Socialinė padėtis	63,72	3,19	3,25	3,25	2,84	960,21	0,010
Mėgstantis riziką	60,60	3,03	3,05	3,00	2,97	911,53	0,002
Konkurencingumas	60,13	3,01	2,92	3,32	2,95	904,24	0,004
Priklausymas	59,47	2,97	2,89	3,03	3,25	894,13	0,003
Besimėgaujantis malonumais	58,74	2,94	2,88	3,15	2,89	883,52	0,002
Valdingas	54,55	2,73	2,61	3,18	2,63	820,69	0,002
Prabanga	38,14	1,91	1,86	2,07	1,91	574,66	0,008
Savigarba	30,83	1,54	1,49	1,53	1,48	450,45	0,011

Lentelė 7 Socialinio darbo srityje lyderystės asmeninių savybių įsivertinimas pagal svarbą

Visuminis lyderio savybių pasirinkimas pagal svarbą pagal užimamas pareigas stipriai nesiskyrė visose socialinių darbuotojų grupėse ir koreliavo su bendrais rezultatais. Visuminiai vertinimai atskleidė, kad socialiniai darbuotojai (grupė 1) 4,03(5,0) ir vadovai (grupė 2) 4,07(5,0) įvertino lyderio savybių svarbumą kaip labai aukštos svarbos. Aukščiausiais įvertinimais pasirinktos savybės buvo pareigingumas (gr.1 4,78(5,0), gr. 2 4,77(5,0), gr. 4,61(5,0) balų: $U=1430,70$, $p=0,021$), bendradarbiavimas (gr.1 4,79(5,0), gr. 2 4,68(5,0), gr. 4,61(5,0) balų: $U=1427,27$, $p=0,003$), atsakingumas (gr.1 4,76(5,0), gr. 2 4,70(5,0), gr. 4,60(5,0) balų: $U=1427,27$, $p=0,003$), kompetencija (gr.1 4,75(5,0), gr. 2 4,68(4,5), gr. 4,580(4,5) balų: $U=1420,72$, $p=0,011$) ir daugelis kitų bruožų atsižvelgiant į užimamas pareigas. Taip pat buvo pastebėti vertinimų nežymūs koreliaciniai skirtumai, kai vadovai bruožus įvertino aukštesniais balais nei socialiniai darbuotojai ar kiti specialistai, tai išmintis (gr.1 4,51(4,5), gr. 2 4,60(4,5), gr. 3,32(3,0) balų: $U=1310,55$, $p=0,206$), vidinė darna (gr.1 4,29(4,0), gr. 2 4,32(4,0), gr. 4,13(4,0) balų: $U=1286,05$, $p=0,003$), atkaklumas (gr.1 4,26(4,0), gr. 2 4,33(4,5), gr. 4,13(4,0) balų: $U=1280,74$, $p=0,003$), tvarka (gr.1 4,23(4,5), gr. 2 4,37(4,0), gr. 4,25(4,0) balų: $U=1282,51$, $p=0,173$). Socialinių darbuotojų vertiniami (Gr.1) ir vadovai (Gr. 2) visus bruožus įvertino panašiais rezultatais ir nebuvo matomi pastebi skirtumai, kurie sudarytų reikšmingus rezultatus bruožų pasirinkime. Mažiausiais įvertinimais pasirinkti bruožai besimėgaujantis malonumai (gr.1 2,88(3,0), gr. 2 3,15(3,0), gr. 2,89(2,5) balų: $U=883,52$, $p=0,703$), valdingas (gr.1 2,61(2,5), gr. 2 3,18(3,0), gr. 2,63(2,5) balų: $U=820,69$, $p=0,834$), mėgstantis prabangą (gr.1 1,86(2,0), gr. 2 2,07(2,0), gr. 1,91(2,0) balų: $U=574,66$, $p=0,008$), savigarba (gr.1 1,49(1,5), gr. 2 1,53(1,5), gr. 1,48(1,5) balų: $U=450,45$, $p=0,011$). (7 lentelė)

Analizuojant socialinio darbo srityje dirbančiųjų respondentų įsivertinimus pagal amžių ir darbo stažą reikšmingi įsivertinimo skirtumai nenustatyti. Jie buvo tokie patys ir koreliavo su visuminiais rezultatais visose lyderio bruožų įverčiuose – skirtingi socialinių darbuotojų lyderio bruožai vertinami panašiai.

Socialinių darbuotojų emocinė kompetencija ir lyderio bruožų sąsajos. Norint nustatyti ir įvertinti socialinių darbuotojų emocinę kompetenciją ir jų profesijoje svarbius lyderio bruožus buvo panaudota Spearmano formulė ir atlikta gautų rezultatų koreliacinė analizė.

Tyrimui pagrįsti pasirinkta penki žemiausi lyderio bruožų įvertinimai ir septyni aukščiausiai, nes visų kitų bruožų rezultatai buvo panašūs arba tokie patys kaip aukščiausiai vertinami bruožai ir jų koreliacijos nesudarė reikšmingų skirtumų. Tyrimas atskleidė, kad socialinių darbuotojų ir socialinio darbo lauke dirbančiųjų visumino EI koreliacijos turėjo teigimus ryšius su aukštesniu emociniu intelektu, bet žymių skirtumų nepastebėta. Tyrimo metu pastebėta, kad bendroje socialinių darbuotojų grupėje emocinis intelektas turėjo stiprias ($p=0,001$) koreliacines sąsajas su lyderio bruožais pareigingumas ($r=0,21$), bendradarbiavimas ($r=0,18$), atsakingumas

($r=0,19$), kompetencija ($r=0,13$), asmeninis tobulėjimas ($r=0,13$), o žemo emocinio intelekto įsivertinimas buvo neigiamai susijęs su mažiausiai svarbiomis lyderio bruožų įvertinimu ($p<0,001$) besimėgaujantis malonumais ($r=-0,07$), valdingas ($r=-0,12$), prabanga ($r=0,21$) ir savigarba ($r=-0,08$). Koreliacinių ryšių teigiama kryptis rodo, kad didesnė tarpasmeninė kompetencija yra susieta su aukštesniu lyderio bruožų įsivertinimu. (8 lentelė)

	Visuminis EI		Emocinė kompetencija EK			
			Asmeninė		Tarpasmeninė	
	r	P	r	p	r	p
Pareigingumas	0,21	0,001	0,17	<0,001	0,23	ns
Bendradarbiavimas	0,18	0,001	0,14	0,001	0,17	ns
Atsakingumas	0,19	0,010	0,14	ns	0,16	0,001
Kompetencija	0,13	0,008	0,10	0,006	0,13	ns
Asmeninis tobulėjimas	0,13	0,008	0,09	0,024	0,15	ns
Teisingumas	0,9	ns	0,7	0,011	0,10	ns
Bendruomeniškumas	0,14	0,040	0,12	0,004	0,17	ns
Konkurencingumas	-0,02	ns	-0,04	0,009	0,03	ns
Besimėgaujantis malonumais	-0,07	ns	-0,06	0,002	-0,08	ns
Valdingas	-0,12	0,027	-0,11	ns	-0,15	0,013
Prabanga	-0,21	<0,001	-0,15	0,001	-0,23	ns
Savigarba	-0,08	0,001	-0,07	<0,001	-0,09	ns

ns-statistiškai nereikšmingas ryšys

Lentelė 8 Lyderio bruožų įsivertinimo ir emocinės kompetencijos sąsajos

Vertinant emocinį intelektą atskiromis kompetencijomis matome koreliacinius panašumus ir nėra ženklių skirtumų, bet tarpasmeninių kompetencijų koreliacija su lyderio bruožų įsivertinimais tapatinasi ir koreliuoja teigiama aukšta koreliacine kreive, nustatyti reikšmingi teigiami ryšiai tarpasmeniniame lygmenyje su visais aukštai įvertintais lyderio bruožais pareigingumas ($r=0,23$), bendradarbiavimas ($r=0,17$), atsakingumas ($r=0,16$), kompetencija ($r=0,13$), asmeninis tobulėjimas ($r=0,13$), teisingumas ($r=0,10$), bendruomeniškumas ($r=0,17$). O neigiamos koreliacijos atskleistos konkurencingumas ($r=0,03$), besimėgaujantis malonumais ($r=-0,08$), valdingas ($r=-0,15$), prabanga ($r=-0,23$), savigarba ($r=-0,09$). Žemesnis emocinis intelektas tyrime yra susijęs žemesniu lyderio bruožų įsivertinimu.

Analizuojant tyrimo rezultatus detaliau atskiriant asmenines ir tarpasmenines emocines kompetencija ir sulyginant jas koreliacine analize. Palyginta lyderio bruožų savybės ir įvertinimų koreliacijos, buvo pastebėta, kad su lyderystės bruožu aukštu įsivertinimu stipriau susijusi tarpasmeninės kompetencijos, tačiau svarbu išskirti iš asmenines savybes, kurios turėjo stiprias koreliacijas, bet ne su visais bruožais. Nustatyti aukšti teigiami emocinių asmeninių kompetencijų ryšiai su beveik visais bruožais išskyrus šmaikštumas, pripažinimas, fizinis pasirengimas, socialinė padėtis, mėgstantis riziką, konkurencingumas ir jau anksčiau aptarti tik EK įsivertinimo lentelėje priklausymas, besimėgaujantis malonumais, valdingumas, prabanga ir

savaigarba. Stipriausi ryšiai su asmenine kompetencija buvo siejama su atpažinimu, supratimu ir raiška pareigingumas $r=0,17$ $p=0,004$, $r=0,19$ $p=0,002$ ir $r=0,15$ $p=0,001$, bendradarbiavimas $r=0,13$ $p=0,006$, $r=0,15$ $p=0,001$ ir $r=0,12$ $p=0,006$ taip pat atsakingumas $r=0,13$ $p=0,010$, $r=0,15$ $p=0,002$ ir $r=0,14$ $p=0,003$, bei teisingumas $r=0,13$ $p=0,003$, $r=0,11$ $p=0,002$ ir $r=0,10$ $p=0,002$ ir dar vienas svarbus bruožas bendruomeniškumas $r=0,15$ $p=0,010$, $r=0,17$ $p=0,003$, $r=0,11$ $p<0,001$ (priedas 8).

Lyderio bruožai kurie turėjo neigiamas sąsajas buvo asmeninės emocinės kompetencijomis buvo neigiamai susijęs su atpažinimu, supratimu ir nevisai ryškiomis koreliacijomis matomas raiškoje šiuose bruožuose besimėgaujantis malonumais – atitinkamai $r=-0,010$ $p=0,001$, $r=-0,08$ $p=ns$, $r=-0,09$ $p=ns$, valdingas – atitinkamai $r=-0,14$ $p=0,003$, $r=-0,15$ $p=0,001$, $r=-0,12$ $p=0,003$, taip pat prabanga $r=-0,18$ $p=0,004$, $r=-0,15$ $p=0,002$, $r=-0,14$ $p=0,001$.

Lyderio bruožų ir emocinės kompetencijų sąsajų rezultatas matomos pareigingumas (atitinkamai $r=0,18$ $p=0,011$, $r=0,14$ $p=0,016$), bendradarbiavimas (atitinkamai $r=0,13$ $p=0,010$, $r=0,13$ $p=0,015$) ir atsakingumas ($r=0,11$ $p=0,009$, $r=0,12$ $p=0,010$) bei asmeninis tobulėjimas ($r=0,14$ $p=0,007$, $r=0,07$ $p=ns$) sąsajos buvo ir su stipresniu savo asmeniniu savybių valdymu ir panaudojimu. Visose šiose sąsajose valdymas ir panaudojimas lyderio savybių turėjo silpnas sąsajas visose asmeninės kompetencijos lygmenyse arba netūrėjo statistiškai reikšmingų ryšių. Taip pat visi lyderio bruožai turėjo teigiamas koreliacijas, bet nesudarė reikšmingų skirtumų (priedas 8).

Vertinant tarpasmeninių kompetencijų koreliacinius ryšius visose kompetencijose buvo pastebtos teigiamos sąsajos su lyderio bruožų savybėmis. Atitinkamai galima matyti rezultata, kad tarpasmeninių emocinių kompetencijų atpažinimas, supratimas ir įsiklausymas buvo stipresni pareigingumas ($r=0,32$ $p=0,001$, $r=0,27$ $p<0,001$, $r=0,16$ $p=0,001$), bendradarbiavimas ($r=0,15$ $p=0,002$, $r=0,14$ $p=0,001$, $r=0,18$ $p=0,001$), taip pat atsakingumas ($r=0,17$ $p=0,001$, $r=0,18$ $p=0,002$, $r=0,21$ $p=0,004$) bei asmeninis tobulėjimas ($r=0,22$ $p=0,006$, $r=0,37$ $p=0,019$, $r=0,21$ $p=0,010$). Šių bruožų valdymas ir panaudojimas taip pat turėjo stipresnes koreliacijas su lyderio bruožais, bet jos nebuvo tokios reikšmingos. Visų kitų bruožų vertinimų rezultatai taip pat turėjo stipresnes koreliacijas.

Neigiamos lyderio bruožų koreliacijos tarpasmeninėse kompetencijose išliko panašiai vertinamos kaip ir asmeninėse ir turėjo stipresnius neigiamus ryšius atpažinimo, supratimo ir įsiklausymo atitinkamai matomi rezultatai besimėgaujantis malonumais ($r=-0,10$ $p=0,10$, $r=-0,12$ $p<0,001$, $r=-0,07$ $p=ns$), valdingumas ($r=-0,17$ $p=0,001$, $r=-0,14$ $p=0,001$, $r=-0,11$ $p=ns$), taip pat prabanga ($r=-0,25$ $p<0,001$, $r=-0,19$ $p=0,017$, $r=-0,17$ $p=0,001$) bei savigarba turėjo neigiamas koreliacijas atitinkamai ($r=-0,11$ $p=0,002$, $r=-0,08$ $p=ns$, $r=-0,13$ $p=0,002$) (priedas 9).

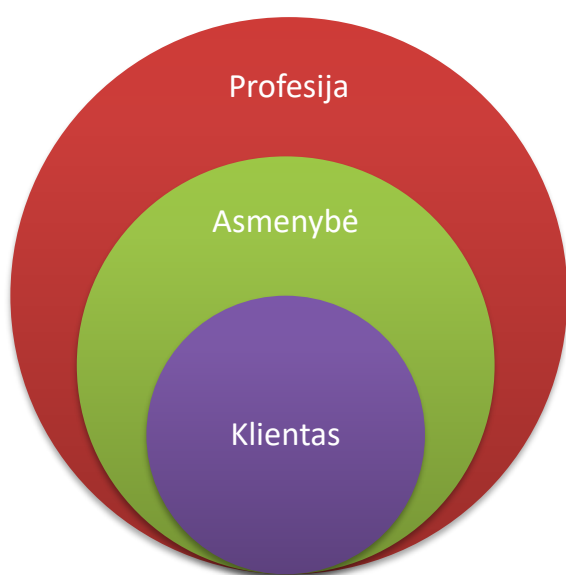
2.7 Atvira nuomonė apie socialinį darbą kaip profesiją

Tyrimė dalyvavę respondentai turėjo galimybę paskutiniame klausime atvirai išsakyti savo nuomonę ir iš 301 tyrimė dalyvavusių respondentų 153 paliko atvirą savo pastebėjimą apie socialinio darbo profesiją. Pateiktus atsakymus suskirsčiau pagal grupes iš bendro atsakymų bloko (priedas 7): grupė 1 (*Gr.1*) – organizacijos vadovas, padalinio vadovas, grupė 2 (*Gr.2*) – atvejo Vadybininkas, socialinis darbuotojas, padėjėjas ir grupė 3 (*Gr.3*) – kiti specialistai. Kadangi, pateiktuose atsakymuose buvo besikartojančių minčių ar panašių loginių kirčių išrašiau reikšmingiausias, dažniausiai besikartojančius ir įdomiausias.

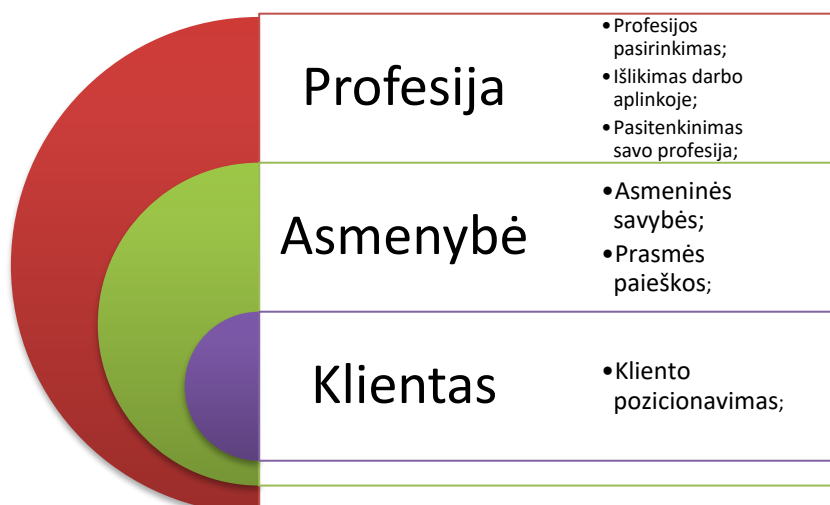
Tyrimo rezultatų lentelėje (*Lentelė Nr.1*) matome, kad susidarė šešios temų kekės, kuriose atsispindi atsakymų temos: profesija, asmenybė ir klientas. Taip pat šios temos išsiskirstė dar į šešias meta temas. Jas pavaizdavau ir pateikiu vizualiu grafiku (1 pav., 2 pav.). IFA metodologija motyvuoja tyrėją vertinti tyrimo rezultatus kūrybiškai, ir rekomenduoja pristatyti tyrimo rezultatus struktūriškai ir neapsiriboti. Tai labai svarbu norint atskleisti tyrimo rezultatus pritaikant juos metodiškam panaudojimui, tai leidžia apibendrinti ir įtraukti visus svarbius tyrimo rezultatų niuansus į vizualų pristatymą per tyrimo dalyvių patirtis.

Šiame tyrimė išskirtos apibendrinančios metatemos:

- profesijos pasirinkimas
- išlikimas darbo aplinkoje
- pasitenkinimas savo profesija
- asmeninės savybės
- prasmės paieškos
- kliento pozicionavimas



11 pav. Sudaryta autorės - Atviro klausimo temų kekės



12 pav. Sudaryta autorės - Atviro klausimo metatėmų kekės

Lentelė 9 Atsakymų temų kekės apie socialinį darbą ir profesiją

Atsakymų temų kekės N=153		Atsakymų eilutes nr.
Temos su interpretaciniais komentarais		
Profesija	Profesijos pasirinkimas	
	Reikalinga ir svarbi profesija...(Gr.1)	5,11,
	...suteikia naujų žinių, potyrių, reikalauja tobulėjimo ir suteikia galimybę išbandyti savo jėgas visame kame. (Gr.1)	7-8
	...darbas pilnas iššūkių ir įvairovės. (Gr.1)	18
	...itin reikalinga... mažai apmokama ir neturi tokio prestižo, kokio norėtųsi...(Gr.1)	30-31
	...moralinė veikla... nuolat vykstančių kaitos procesų, nenumatytų ir netikėtų iššūkių kliento, visuomenės gyvenime... (Gr.1)	32-33
	Tenka išmanyti... psichologiją, senatvinių ligų progresavimas...(Gr.1)	45
	...yra įgimtas, o tik paskui tobulinamas žiniomis, praktika. (Gr.1)	53
	...veikla tiems, kurie susitaiko su tuo, kad ne visada bus patenkinami jų lūkesčiai. (Gr.1)	53-54
	Nauja, besivystanti, nepakankamai vertinama...(Gr.1)	55
	...rengiant specialistus- įgyjami diplomai, o išsilavinimas – ne. Specialybę renkamsi tik dėl lengvai prieinamų studijų, nekreipiamas dėmesys į gebėjimus, motyvaciją tokiam darbui. (Gr.1)	60-61
	...negali dirbti ... nemylintis žmonių... (Gr.2)	99
	Įdomus ir kūrybiškas darbas. (Gr.2)	106, 116
	...žmonėms, kurie priima žmones su jų trūkumais, ydomis. (Gr.2)	110
	...pradėjus dirbti supratau kokia tai sunki profesija...(Gr.2)	117
	...studentams baigusiems šią profesiją, darosi lengviau susirasti darbą. (Gr.2)	131
	A.Baltakis yra pasakęs: „Žmogus gražus, kai savo darbą puošia Žeme.“(Gr.2)	153
	...kelianti naujų iššūkių ir neleidžianti stovėti vienoje vietoje. (Gr.2)	188
	...labai mylėti žmones ir juos priimti tokius, kokie jie yra (su plusais, bei minusais)...(Gr.2)	198-199
	...skatina augti kaip asmenybei ir ugdytis dvasingumo... (Gr.2)	208
	...“išeiti iš komforto zonos“ siekdami pokyčių... (Gr.3)	305
	Išlikimas darbo aplinkoje	
	...mano „arkliukas“, mano stichija ir mano varomoji jėga... (Gr.1)	6
	Šauni profesija, nes į darbą einu kaip į šventę! Myliu šį darbą! (Gr.1)	14-15
	...procesas, tai tarsi tobulumo siekimas ir paieškos, kurio neįmanoma iki galo pasiekti... procesas labai dinamiškas ir kintanti. (Gr.1)	19-20
	...praktika yra nuolatiniame ieškojimų procese... nuolat lydi klausimai, kaip kokybiškai turėtų būti dirbamas SD...(Gr.1)	35
	Administraciniame darbe per daug biurokratinių popierių... nekelia paslaugų kokybės...tampa nereikalingas kliuvinys. (Gr.1)	50-51, 216-217
	...jaučiama socialinių darbuotojų konkurencija, vedanti link prasto paslaugų teikimo...(Gr.1)	57
	...vis dar tokia profesija apie kurią retas asmuo supranta...(Gr.2)	84
	...dažnai pamirštama, kad ir SD reikalinga pagalba. (Gr.2)	125
	...svarbu nepamesti žmogiškumo, su paslaugų gavėjais ir darbuotojais išlaikyti taiką ir geranoriškumą... (Gr.2)	190
	...reikalaujantis didelių pastangų sprendžiant klientų problemas, su jais bendraujant. Kartais atsiranda beviltiškumo jausmas. (Gr.2)	214
Pasitenkinimas savo profesija		
...reikalaujanti ne tik žmogiškųjų, bet ir profesionalumo, taikant įgytas žinias praktikoje (Gr.1)	2,55	
...reikalaujanti daug atsakomybės ir pasirengimo bei kūrybiškumo. (Gr.1)	5, 40	
...reikalaujantis žinių, kantrybės, prigimtinės meilės svetimiems žmonėms ir begalinis noras padėti. (Gr.1), (Gr.2)	9, 119	
Savo darbą myliu. (Gr.1)	11	
...kol kas tai neprestižinė ir nevertinama... profesija. (Gr.1),(Gr.2)	12-13, 80	
Džiaugsmo ir pasitenkinimo darbu teikia tik geras mikroklimate darbe...(Gr.1)	13-14	

	...-menas padėti kitiems ir išlikti savimi. (Gr.1)	28
	...kiekvieną dieną susiduri su iššūkiais...(Gr.1)	29
	...valstybė turėtų skirti daugiau lėšų...(Gr.1)	74, 75-77
	Jaučiu, kad šiame darbe realizuoju save. (Gr.2)	82
	Jis mane veža :) (Gr.2)	83
	...menkai apmokama. (Gr.2)	92, 179, 186
	...žmonės iš „pašaukimo“... (Gr.2)	101, 115-116
	...sunku gauti grįžtamąjį ryšį, ypač dirbant su rizikos šeimomis. (Gr.2)	110
	...reikalaujanti daug žinių, įgūdžių, tolerancijos, kompetencijos, meilės ir pagarbos žmonėms...(Gr.2)	127
	...kartais galima nesureikšminti galutinio tikslo, o reikia mėgautis mažais, teigiamais pokyčiais. (Gr.2)	129
	...tai ne darbas – tai gyvenimo būdas :) (Gr.2)	146, 151, 165
	...jaučiu darbe psichologinį spaudimą, labai didelį stresą ir t.t. viskas kas neigiama, gero nieko negaliu pasakyti... (Gr.2)	149, 205-206
	...nėra vertinami ir požiūriu į darbuotojus, ir atlyginimo atžvilgiu. (Gr.2)	166, 194
	Norėčiau, kad būtumėm įvertinti. (Gr.2)	192, 193, 207
	Aš savo klientus vadinu gėle, kuri kiekvieną dieną keičia žiedlapių spalvas, nes kiekvienas žmogus yra skirtingas, dauguma nori dėmesio, empatijos, supratimo. (Gr.2)	239-240
	...turėtų imti labiau save gerbti. Liūdina visų rangų specialistų kompetencija, pasaulėžiūra, mentalitetas, jame daug populizmo, štampinių nuostatų, negebėjimo atstovauti ir ginti socialinio darbo vertybes.(Gr.3)	274-276
	...suteikus vienokią ar kitokią pagalbą žmogui jauti savotišką pasitenkinimą savimi. (Gr.3)	299
	...pašauktųjų profesija ir tik tokie gali jį dirbti su atsidavimu, meile ir nelaukdami padėkos... dėja, bet retai sulaukiama...(Gr.3)	303
Asmenybė	Asmeninės savybės	
	Atsidavimas neskaičiuojant laiko ir jėgų. (Gr.1)	10
	...svarbus pašaukimas šiai profesijai ir tinkamos asmeninės charakterio savybės. (Gr.1)	17
	...kūrybiškumo ir tobulėjimo reikalaujanti profesija. (Gr.1)	18-19
	...stiprių vidinių, žmogiškųjų savybių. (Gr.1)	21-22, 208
	... esi visuomet pasiruošęs padėti žmonėms. (Gr.1)	24
	Supratimas kito asmens, empatija ir kompetencija, teikiant pagalbą, palaikymą, nelaukti įvertinimo...(Gr.1), (Gr.2)	25-26, 91, 93, 108-109
	...nejmanoma be refleksyvaus veikimo...(Gr.1)	37
	...tūrėti drąsos priimti pokyčius ir sugebėti keisti žmonių gyvenimą. (Gr.1)	40
	...profesionalumas, vertybės, daugialypės žinios... žinojimas... įžvalgumas, veikimas (neveikimas), pasaulėžiūra...(Gr.1), (Gr.2)	48, 107
	...žmogus orkestras. (Gr.1)	66
	...nesvetimas artimo meilės įstatymas... atviras ir patikimas, nešantis viltį, džiaugsmingas ir pasiruošęs teikti pagalbą nesvarbu ar tai įeina į jo pareigyles ar ne. Empatiškumas, priėmimas ir pagarba...(Gr.1)	68-71
	...turi būti dirbamas iš širdies...(Gr.2)	79
	...svarbi vidinė motyvacija, gebėjimas ne kaupti ir ne parsinešti darbinių reikalų – problemų namo ;) (Gr.2)	94, 113-114
	...svarbu gebėti save emociškai ugdyti, svarbi psichohigiena. (Gr.2)	98, 118
	...gali rinktis stiprūs, drąsūs, atsakingi...(Gr.2)	103
	...reikalaujantis daug kantrybės, gebėjimo reflektuoti. (Gr.2)	119-120
	...veikla priklauso ne tik nuo jo asmeninių savybių, bet ir nuo organizacijos...(Gr.2)	140
	...vertybės pasitikėjimas, savigarba, paprastumas ir bendradarbiavimas...(Gr.2)	152
	...kad padėčiau kitiems žmonėms kovoti su jų demonais, reikia kovoti su savo demonais... kaip gali mylėti kitus, jei nemyli savęs. (Gr.3)	292-293
	Dirbti socialinį darbą yra gyvenimo filosofija. (Gr.3)	304
	Prasmės paieškos	
	...tūrėti viziją, kokio rezultato siekiame ir rezultatą matuoti...(Gr.1)	3
	...procesas, tai tarsi tobulumo siekimas ir paieškos, kurio neįmanoma iki galo pasiekti...	19-20

	<i>procesas labai dinamiškas ir kintanti. (Gr.1)</i>	
	<i>...reikia plėtoti pagalbos žmogui funkciją iš kūrėjo pozicijų. (Gr.1)</i>	22-23
	<i>Gera profesija, jei myli žmones, gyvenimą ir save. (Gr.1)</i>	23-24
	<i>...svarbią reikšmę... įgyja žmogiškojo veiksnio vaidmens supratimas ir plėtojimas. (Gr.1)</i>	38-39
	<i>...norėdamas padėti... lieki kaltu,, nesuprastu...(Gr.1)</i>	42
	<i>...daug neteisybės, ne visada galima rasti išeitį... Reikalavimai dideli, tačiau priemonių, kurios padėtų pasiekti rezultatus, nėra. (Gr.2)</i>	111
	<i>Turi aiškiai ir sąžiningai SAU atsakyti, dėl ko renkiesi šią profesiją, dėl kokių priežasčių dirbi...(Gr.2)</i>	114-115
	<i>...socialinių pokyčių skatintojas...(Gr.2)</i>	148
	<i>...supratimas ateina su metais, kai atrandama tikslinė žmonių grupė, su kuria nori, gebi dirbti. (Gr.2)</i>	162
	<i>...kai pats nebesijauti stiprus nebegali padėti kitam. (Gr.2)</i>	175
Klientas	<u>Kliento pozicionavimas</u>	
	<i>Tai atsidavusių žmonių darbas, kitų gerovei. (Gr.1)</i>	8
	<i>...darbas su žmogumi, tai darbas be rėmų, be ribų. (Gr.1)</i>	12
	<i>...paslaugų gavėjų įvertinimas, gražūs žodžiai. (Gr.1)</i>	14
	<i>Nepamiršti, kad dirbam žmonių gerovei... į klientą žvelgti kaip į savo mažametį vaiką – su meile, įsiklausymu ir empatija. (Gr.1)</i>	26-27
	<i>...turi didelę įtaką, motyvuojant paslaugų gavėjų pokyčiams, o gyvenimo kokybei. (Gr.1)</i>	49
	<i>...visuomenė sensta... reikalinga pagalba rūpintis savo tėvais.(Gr.1)</i>	63
	<i>...nuolat vyksta santykis su žmogumi...(Gr.1)</i>	65
	<i>...padeda socialiai pažeidžiamoms žmonių grupėms. (Gr.2)</i>	80-81
	<i>Labai reikalinga pagalba kitiems žmonėms. Padeda žmonėms lengviau ir geriau gyventi. (Gr.2)</i>	82
	<i>...svarbu gebėti išgirsti kitą žmogų, savo klientą ar kolegą ir suprasti jo poreikius...(Gr.2)</i>	96
	<i>...padėtų kitai pusei suprasti ir įsivardinti savo poreikius. (Gr.2)</i>	97, 143
	<i>...priklauso žmonių likimai. (Gr.2)</i>	100
	<i>Gebėjimas įgalinti žmogų savarankiškai spręsti savo problemas. (Gr.2)</i>	121, 147
	<i>...pagalba kitiems...(Gr.2)</i>	125
	<i>...geba pažvelgti į žmogaus situaciją iš šalies, pažinti ir suprasti žmogaus būseną toje situacijoje. (Gr.2)</i>	172
	<i>...nepamiršti, kad už klientą problemų neišspręsite, jis turi jas išspręsti pats... (Gr.2)</i>	191
<i>...svarbu gebėti užmegzti ir išlaikyti ryšį su paslaugų gavėjais. Sukurti pasitikėjimu pagrįstus santykius. (Gr.3)</i>	277-278	

Tyrimo duomenis suskirsčiau į tris temų kategorijas (1 pav.) ir tris metatemas, jungiančias po keletą temų kekių (2 pav.). Dvi didžiosios metatemos „Profesija“ ir „Asmenybė“ turi daug išsamių atsakymų ir leidžia vertinti neprivalomo tyrimo klausimo rezultatus pozityviai, ir pateikti jo išvadas suprantamai. Taip pat tyrimo interviu temų kekėse atsikleidė tyrimo dalyvių požiūris į klientą ir atsikleidė dar viena metatema “Kliento pozicionavimas”, pabrėžė ją kaip labai svarbu objektą viso tyrimo metu, kas leido susidaryti trečiai temai. Temų pagrindimui išrašiau svarbiausius, įdomiausius ir reikšmingiausius atsakymus, taip pat atsakymuose buvo daug atsikartojančių epitetų ar apibūdinimų, panašių ar net vienodos tematikos nuomonių.

Diskusija. Tyrimo metu gauti atsakymai suskirstyti į temas ir su kategorizuoti į meta temas atskleidė tyrimo dalyvių asmeninę patirtį ir nesąmoningai išryškino svarbiausius tyrimo tikslus. Mano nuomone, tyrimas leidžia susipažinti su tiriamųjų asmenine patirtimi darbo aplinkoje, jų profesiniais pasirinkimais, pažinti asmeninius charakterio bruožus ir suteikti vietą klientui

tiriamoje kasdieninėje veikloje. Mano tyrimo metu pateiktas vienas atviras klausimas leido atsakyti į labai svarbų klausimą, ieškant naujų kryptių profesionalizacijos stiprinime, taip pat nesąmoningai bendradarbiaujant su tiriamaisiais atrasti naujas įžvalgas EK ir lyderystės fenomeno potencialo stiprinimui profesinėje veikloje. Mano pasirinktos temos pažintinė fenomenologija atskleidė filosofinį požiūrį į socialinio darbo pasirinkimo priežastis, išplaukusią priešistorę ir motyvaciją likti šioje aplinkoje. Tiriamieji buvo labai motyvuoti ir neabejojantys savo pasirinkimu, matantys prasmę veikloje ir jaučianti asmeninį pasitenkinimą nuveiktais darbais ir tiesiog buvimu dėl kito žmogaus, kuriam reikia pagalbos. Man ypatingai svarbu buvo atskleisti tiriamųjų asmenybę ir prasmės santykį su klientu. Susisiejusios paradigmos ir susitapatinimas su sociologijos mokslų konstruktui, parodė tiriamųjų stipriąsias puses atskleidžiamoje temoje. Taip užduotas klausimas kryptingai papildė pateiktą temą per pasaulio pažinimą ir kito „aš“ susitikimą su problema. Mano pasirinkta empirinė fenomenologija leido pažinti tiriamuosius per nuomonės tėkmę, sakinių vaizdingumą ir minčių pateikimo prizmę, taip atsiskleidžiant asmenybės savivertę, pasirinkimų priežastingumą ir santykį su kitu, šiuo atveju darbo aplinkoje sutinkamu klientu. Tyrimas parodė tiriamųjų svarbiausią tikslą veikiant savo aplinkoje - tai prasmę veikti – daryti gerą, padėti, išklaudyti kitą „aš“. Tokiu būvimi, jie tampa įgalinta patenkinti savo asmeninius lūkesčius profesinėje veikloje. Mano pasirinkta metodologija leido pažinti giliau asmenybę, nesąmoningą ir neapgalvotą požiūrį į savo darbo aplinką, paskatino atsiverti ir parodyti žmogiškąjį specialisto veidą profesinėje veikloje ir asmenybės bruožus, kurie leidžia veikti. Trečioji tyrimo klausimyno dalis atviro klausimo pagalba leido patvirtinti socialinio darbo srityje dirbančiųjų požiūrį į socialinį darbą kaip lyderystės raišką. Tačiau svarbu paminėti, kad pastebimas profesijos vertinimo ir visuomenės įtraukimo trūkumas, kuris suponuoja galima socialinio darbo srities specialistų EK trūkumą, asmenybės emocinių gebėjimų silpnumą.

Atviro klausimo dalyje nuomonės vertinimas atskleidė profesionalizacijos problemos aktualizavimą per žmogaus dirbančio socialinio darbo aplinkoje emocinę kompetenciją, asmeninę poziciją ir profesinį pažinimą. Taip pat pastebima socialine realybe, kuri supa specialistus kasdieninėje veikloje, tuo pačiu pabrėžiami profesijos pokyčiai šiandieniniame globaliame pasaulyje ir Lietuvoje, socialinio darbo profesionalų lūžiai profesiniame lauke. Tiriamųjų išsakytos mintys priartina prie profesijos problematikos per lyderystės fenomeno pažinimą, asmeninę prizmę, taip atskleidžiant asmenybės bruožus skatinančius prisidėti prie sociumo kaitos, bendruomenės savimonės, patirtinio dalinimosi pritraukiant bendruomenės narius sekti matomu pavyzdžiu, o tai yra vienas svarbiausių lyderio bruožų – gebėti vesti ir pritraukti. Taip pat atsakymuose buvo matomas ir klientas, apie kurio svarbą dažnai kalbėjo respondentai. Klientas yra kertinis asmuo, kitas „aš“, dėl kurio vyksta pokytis socialinio darbo aplinkoje. Socialinis žmonių gyvenimas tampa svarbia atsvara tyrinėjant profesionalizacijos svarbą socialinio darbo srityje. Respondentai

užtikrintai įvardino priežastis ir gaunamą atgalinį ryšį su klientu, taip suformuodami lyderio įvaizdį, kaip sektiną pavyzdį. Tačiau, tas ryšys vis dar yra nesąmoningas savęs suvokimas, kaip lyderio, todėl lieka atviras klausimas: „Kaip įgalinti lyderystę socialiniame darbe?“. Norint atsakyti į šį klausimą, atsiranda poreikis vykdyti tolimesniu tyrimus ir net inicijuoti fokus grupes įdiegiant įvairias lyderystės ugdymo metodikas organizacijose, taip įgalinant socialinio darbo profesionalus veikti sąmoningai.

2.8 Tyrimo rezultatų aptarimas

Tyrimui atlikti buvo pasirinkta pirmiausia įvertinti socialinio darbo srityje dirbančiųjų EI visuminį lygmenį. Bendroje socialinių darbuotojų grupėje EI prilyginamas aukštam emocinio intelekto vidurkio vertinimui, nes savo emocinio intelekto vertinimas ir kitų emocijų vertinimas bendruose rezultatuose labai panašus, todėl buvo labai svarbu parodyti konkrečias grupes PECIt klausimyno teiginių vertinimuose, kurie atskleidė tobulintinas sritis į kurias socialinio darbo lauke dirbantieji turėtų susitelkti. Socialinio darbo lauke dirbantieji dažniausiai žino įvairius kompetencijų pritaikymo būdus dirbant su kitais arba konkrečiai klientais, tačiau savo emocijų atpažinimas ir vertinimas įsivertinamas žemesniais rezultatais niveliuojant su kitų emocijų pažinimu, kai jie jaučiasi gerai nusiteikę gali lengvai įvardinti savo emocijas, supranta savo emocijų priežastis, kai jaučiamas liūdesys, jiems pavyksta panaudoti savo emocijas mokantis iš skirtingų situacijų ir emocijų dirbant su žmonėmis. Kai socialinio darbo lauke dirbantieji bando paaiškinti savo emocijas, jie puikiai geba jas įvardinti ir apie jas kalbėti, taip pat jiems pavyksta suvaldyti savo emocijas įvairiose būklėse, kalbant apie kitų emocijų vertinimą socialinio darbo lauke dirbantieji turi aukštesnius emocinio intelekto rezultatus. Rezultatai atskleidžia stiprias sąsajas su kitų emocijų atpažinimu kai socialinio darbo lauke dirbantieji geba puikiai susikalbėti su kitais žmonėmis, nes atkreipia dėmesį į kitų emocijas ir geba gerai pajauti kitų emocijas. Svarbus emocinės kompetencijos vertinimo rodiklis tampa įsiklausymas į kitų emocijas, kai socialinio darbo lauke dirbantieji jaučiasi komfortiškai išklausdami kito problemas ir stengiasi būti pasiekiami, tai taip pat patvirtina aukštas kito emocijų valdymo rezultatas, jei kas nors ateitų verkdamas, socialinio darbo lauke dirbantieji žinotų ką daryti. Žemiausiai vertinimai matomi socialinio darbo lauke dirbančiųjų emocinių kompetencijų matomi savo emocijų panaudojimas siekiant pagrįsti savo emocijas remiasi savo jausmais, daryti įtaką kitų žmonių emocijoms, priversti kitą žmogų jaustis nejaukiai ir gebėjimas iš kitų gauti tai ko noriu. Tyrimo metu vertinant rezultatus apskaičiuotas visuminio emocinio intelekto rezultatas, jo skalių ir subskalių rodikliai, ir nustatytas normalus atitikimas patikrinus jų pasiskirstymą.

Sugretinant socialinių darbuotojų EI ir sociodemografinių veiksnių sąsajas buvo nustatytas reikšmingi rezultatai, kad socialinių darbuotojų, vadovų ir specialistų tarpasmeninės

emocinės kompetencijos vertinimų skirtumas, kuris atskleidė, kad socialinių darbuotojų ji buvo žymiai žemesnė nei vadovų, tačiau nepaisant šių sąsajų išlaikė aukštą rezultatą.

Nagrinėjant asmeninės ir tarpasmeninės emocinių kompetencijų vertinimų skirtumus pagal užimamas pareigas nustatyta, kad socialiniai darbuotojai žymiai geriau vertino savo sugebėjimą įsiklausyti į kitų emocijas nei vadovai ir kiti specialistai. Taip pat labai reikšmingi rezultatai yra matomi asmeninę ir tarpasmeninę emocines kompetencijas vertinant savo ir kito emocijų atpažinimas, apskaičiuoti rezultatai parodė, kad tarpasmeninis kito emocijų atpažinimas yra ženkliai aukštesni visose grupėse, nei savo emocijų atpažinimas. Atlikus tyrimą užimamos pareigos turėjo neigiamas koreliacijas visose grupėse su žemesniu įsivertinimu emocinės kompetencijos rezultatuose, emocijų valdymo ir emocijų panaudojimo.

Įsivertinimų skirtumai parodė tarpasmeninės emocinės kompetencijos rezultatus, kad socialinio darbo srityje dirbančiųjų vadovų grupės respondentų rezultatai buvo reikšmingai aukštesni nei socialinių darbuotojų grupės. Be to, vadovų grupės rezultatai atskleidė, kad vadovų grupė skyrė aukštesnius įsivertinimo rezultatus vertinant savo sugebėjimą valdyti kitų emocijas. Mikolajczak M. ir kt. (2014) tyrime pateikė panašius rezultatus, tačiau kiti mokslininkai (Skarbalienė ir kt., 2019), atliktoje analizėje vertindami sąsajas su užimamomis pareigomis, asmenines ir tarpasmenines emocines kompetencijas, statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatė.

EI ir bendras visų kompetencijų įsivertinimams visai neturėjo įtakos socialinio darbo srityje dirbančiųjų amžius ir lytis, kas buvo taip pat pastebėta ir A. Skarbalienės (2019), Fantini-Hauwel C., Mikolajczak M. ir kt. (2014) tyrimuose. Tačiau buvo aptikti reikšmingi rezultatai, EK vertinimo atpažinti kitų emocijas, sugebėjimo įsiklausyti į kitų emocijas ir sugebėjimo jas valdyti skirtumai (vadovaujamas pozicijas užimantys vertino labai gerai savo sugebėjimą valdyti kitų emocijas, o socialiniai darbuotojai ir specialistai – sugebėjimą įsiklausyti į kitų emocijas). Socialinio darbo srityje dirbančiųjų EI, asmeninė ir tarpasmeninė emocinės kompetencijos atskleidžia teigiamų sąsajų rezultatus su darbo stažu: aukšti asmeninių ir tarpasmeninių kompetencijų rezultatai yra matomi respondentų atsakymuose, kurie turi ilgesnį darbo stažą. Kiti mokslininkai Mikolajczak M. ir kt. (2014), taip pat, nurodė teigiamas EI sąsajas ilgėjant darbo stažui: ilgametę profesinę patirtį turintys socialiniai darbuotojai turi aukštesnį gebėjimą atpažinti ir išreikšti kito jausmus bei geriau įgalinti ir valdyti jų emocijas.

Antroje tyrimo klausimyno dalyje buvo siekiama nustatyti socialinio darbo srityje dirbančiųjų asmeninių savybių įsivertinimą kaip lyderystės prielaidą. Tyrimo rezultatai parodė, kad socialinio darbo srityje dirbantys asmenines savybes pagal svarbą lyderystės prielaidai įsivertinti suskirstė į labiausiai svarbius bruožus socialiniame darbe: pareigingumas, bendradarbiavimas, atsakingumas, kompetencijos, asmeninis tobulėjimas, teisingumas, bendruomeniškumas, išmanymas, savarankiškumas, kūrybiškumas. Didelė dalis kitų asmeninių lyderio savybių buvo

pasirinktos taip pat kaip svarbios ir surinko daugiau nei pusę socialinio darbo srityje dirbančiųjų aukštą įvertinimą pagal svarbumą. Mažiausiai svarbiomis asmeninėmis lyderio savybėmis buvo įvertintos savigarba ir prabanga.

Analizuojant lyderystės asmeninių savybių įsivertinimo intensyvumo ryšį su socialinių darbuotojų buvo nustatyta, kad jaunesni socialinio darbo srityje dirbantys dažniau pasirenka ir idealizuoja lyderio asmeninių savybių svarbą, kai vyresni socialinio darbo srityje dirbantys ir ilgesnį darbo stažą turintys specialistai renkasi visas socialinio darbo profesijai svarbiausias asmenines savybes. Tarpasmeninės kompetencijos asmeninių lyderio savybių vertinimų palyginimai buvo reikšmingai susiję su vadovaujama darbo specializacija ir darbo trukme. Kiti mokslininkai Mikolajczak M. ir kt. (2015) tokių ryšių nenustatė.

Vertinant tyrimo rezultatus galima teigti, kad iškeltos *hipotezės* pasitvirtino, kad vykstant socialinio darbo profesionalizacijai, socialinis darbuotojas yra įgalinamas ir nesąmoningai pastūmėjamas lyderystei, to rezultatas jis turi keisti ir gerinti savo elgseną bei prisitaikyti prie pokyčių. Taip iš dalies pasitvirtino, kad EK tampa įtakingu gebėjimu profesinėje veikloje vertinant lyderio asmenines savybes, nes šiai hipotezei pagrįsti reikalingi išsamesni tyrinėjimai ir vertinimai. Galima teikti, kad trečioji hipotezė pasitvirtino, nes lyderystės pažinimas ir įdiegimas į socialinio darbo profesionalizaciją paskatins pamatuojamą profesijos raidą ir įgalins pritaikyti emocinių kompetencijų ugdymo metodikas. Nagrinėjant pavienių EI reiškinį savybes, asmeninės ir tarpasmeninės emocinių kompetencijų reikšmes, lyderystės fenomeno sąsajų palyginime nustatyta, kad su šių asmenybės savybių pasirinkimų rinkinys labiausiai yra siejamas asmeninė emocinė kompetencija - nustatytos reikšmingos pozityvios sąsajos su daugiau nei puse asmeninių lyderio savybių. Šių sąsajų teigiama linkmė parodė, kad aukštesnė asmeninė emocinė kompetencija yra susijusi su ugdymo (-si) potencialu EK ir asmeninių lyderio savybių įsivertinimo intensyvumu.

Atviro klausimo dalyje nuomonės tyrimas atskleidė profesionalizacijos problemos aktualizavimą per žmogaus dirbančio socialinio darbo aplinkoje emocinę kompetenciją, asmeninę poziciją ir profesinį pažinimą. Taip pat susipažinau su socialine realybe, kuri supa specialistus kasdieninėje veikloje, tuo pačiu pamačiau šiandieniniame globaliame pasaulyje ir mūsų šalyje, Lietuvoje, socialinio darbo profesionalų požiūrio į profesiją pokyčius. Tiriamosios mintys priartino profesijos problematiką prie lyderystės fenomeno pažinimo, per asmeninę prizmę, taip atskleidžiant asmenybės bruožus skatinančius prisidėti prie sociumo kitimo, bendruomenės savimonės, patirtinio dalinimosi pritraukiant bendruomenės narius sekti matomu pavyzdžiu, o tai yra vienas svarbiausių lyderio bruožų – gebėti vesti ir pritraukti. Taip pat tyrimo metu nebuvo pamirštas ir klientas, apie kurio svarbą dažnai kalbėjo respondentai. Klientas yra kertinis asmuo, kitas „aš“, dėl kurio vyksta pokytis socialinio darbo aplinkoje. Socialinis žmonių gyvenimas tampa svarbia atsvara tyrinėjant profesionalizacijos svarbą socialinio darbo srityje. Respondentai užtikrintai įvardino priežastis ir

gaunamą atgalinį ryšį su klientu, taip suformuodami lyderio įvaizdį, kaip sektiną pavyzdį. Tačiau, tas ryšys vis dar yra nesąmoningas savęs suvokimas, kaip lyderio, todėl lieka atviras klausimas: „Kaip įgalinti lyderystę socialiniame darbe?“. Norint atsakyti į šį klausimą, atsiranda poreikis vykdyti tolimesniu tyrimus ir net inicijuoti fokus grupes įdiegiant įvairias lyderystės metodikas organizacijose, taip įgalinant socialinio darbo profesionalus veikti sąmoningai.

2.9 Tyrėjos savirefleksija

Santykis su mokslu gyvenime turi kelis lygmenis, kai mokaisi, nes reikia ir kai renkiesi mokslą, kadangi sąmoningai pasirenki įgyti žinių bei pagilinti profesinę kompetenciją. Tapti aukštesnio lygmens mokslų dalimi paskatino noras neatsilikti nuo šiuolaikinių tendencijų mokytis visą gyvenimą, savęs paieškos ir asmeninė ambicija, kad aš galiu. Jausdama asmeninį poreikį mokytis norėjau atrasti prasmę šios specializacijos kryptyje, pažinti socialinio darbo srities specialistus, patirti aukštojo mokslo dėstomos didaktikos metodikas ir patirti pritaikomas praktikas darbinėje aplinkoje, o tai pastūmėjo mane į lyderystės socialiniame darbe tematikos tyrinėjimo pasirinkimą.

Mano motyvacija tęsti mokslus kaip mokslininkei ir žengti pirmą žingsnį į aukštesnę akademinės bendruomenės pasaulį atvedė pedagogikos pagrindai įgyti Bakalauro studijų pakopoje bei įgytas Socialinio pedagogo profesinis laipsnis. Pasirinkdama šią mokslų kryptį, norėjau pagilinti žinias visuomenės naudai teikiamos profesijos plotmėje ir atrasti emocinio intelekto kaip lyderystės prielaidos sąsajos socialinio darbo srities specialistų gretose. Svarbu sau pripažinti, kad neturėjau galimybės šios profesijos paliesti nei kaip specialistas nei kaip savanoris, tačiau mano patirtis darbo su personalo atranka, įdarbinimu ir mokymais senyvo amžiaus žmonių priežiūroje ir pagalbos buityje pastūmėjo sužinoti daugiau. Specifinės srities slaugos ir pagalbos namuose pažinimas, atskleidė socialinio darbo svarbą visuose sociumo lygmenyse, ypatingai kai dalis bendruomenės narių susiduria su reikšmingomis problemomis būdingomis socialinio darbo sričiai. Galima būti įvardinti kelias socialines grupes, su kuriomis Lietuvoje dirba šios srities specialistai ir savanoriai, tačiau mano požiūriu, kelis dešimtmečius egzistuojanti profesija mūsų šalyje kinta ir jos raida vejami pasaulines tendencijas, ypatingai dėl to, kad tampame pasauline ir modernia šalimi su XXI a. socialinėmis problemomis. Noras tyrimo pagalba atskleisti lyderystės bruožus, įvertinti socialinio darbo srityje dirbančių specialistų emocinę kompetenciją ir atrasti metodikas, kurios prisidėtų prie specialybės profesionalizacijos, man leido atsisukti į save. Norėdama įvertinti savo profesinį kelią tik ką baigus vidurinę mokyklą ir dabar, matau esminį skirtumą tarp to „aš“ prieš penkiolika metų ir savojo „aš“ dabartiniame laike. Profesiniame kelyje vien teorinių žinių neužtenka, norint jaustis tvirtai profesinėje plotmėje. Gebėjimas būti lyderiu reikalauja laiko, nesėkmių ir klaidų, kurios suformuoja mus kaip asmenybes, išmoko daryti tinkamus sprendimus ir priverčia pasijausti nepatogiai įvairiose situacijose. Galėčiau palyginti šį kelią su labai gražiais ir trokštamais bateliais,

kurie mums per maži ir su jais eiti mums sunku, bet liaudies išmintis byloja ir storiausias klumpes galima sunešioti. Todėl ši alegorija, man asocijuojasi su profesine kelione, nes norėdami tapti savo profesijos lyderiai, vedliai, įgalintojai, turime ir patys nueiti nelengvą kelią ir sunešioti ne vieną porą nepatogių klumpių. Savo biografiją galėčiau suskirstyti į keletą etapų, kurie man buvo lemtingi, bet patys svarbiausi buvo tie kurie privertė jausti diskomfortą, išspaudė ašarą, išspaudė išmokti skaudžias pamokas, prarasti ir netekti brangių asmenų. Paprasti samdomos darbuotojos aptarnavimo srityje profesiniai pasirinkimai ir vadovės vaidmenys, mane išmokė, kad žmogus yra įgalintas pasiekti tokių rezultatų, kiek yra linkę pasidalinti tave supantys kolegos ir bendruomenės nariai. Būti lyderiu ir gebėjimas lyderiauti manyje supriešino dvi profesijas vadovas ir vedlys. Turiu pripažinti, kad ir aš mačiau, tik vadovo lyderystę, tačiau siekdama profesinio augimo ir tobulėjimo aptikau svarbų elementą, kad mano komanda turi būti svarbesnė ir jos silpniausieji nariai, turi gauti didžiausią dėmesį, norint pasiekti geriausių rezultatų. Lyderystę kaip fenomeną aš atsinešiau į pirmą studijų paskaitą kaip atspirties tašką. Žodis „lyderis“ mane įkvėpė tirti socialinio darbo srityje veikiančius specialistus, nes pirmomis akimirkomis pažindama savo kurso draugus mačiau juose lyderius be titulo.

Pasiruošimas tyrimui pareikalavo laiko suvokti tematikos svarbumą ir kokio rezultato aš siekiu. Savęs pažinimas, kaip validžios mokslininkės, sukėlė sumaištį ir chaosą ieškant krypties tematikos atskleidimui. Pirmieji sakiniai buvo parašyti naktimis minčių tėkmėje sukilus nerimui ir atsiradus žinojimui, kad po dviejų metų teks parodyti mokslinio tyrimo rezultatą. Galiu dabar sau pripažinti, kad baimė ir aukštas atsakomybės jausmas rengiant savo darbą mane lydėjo iki paskutinės sekundės. Ieškant mokslinės tematikos aktualumo atskleidimo galimybių, vizualizacijos, o gal labiau „moksliniai košmarai“ ir surepetuotos kalbos ginant savo dar neparengtą darbą, mane privertė pasijausti ne savo kelyje, privertė suabejoti gebėjimais, jatau atidėliojimo įprotį nustumiant darbo rengimą. Tikėjau, kad darbo ruošimas man teiks malonumą ir pasitenkinimą, bet dabar matau, kad kasdienybėje turint asmeninę šeimos ir darbo rutiną tapo kaip dirgiklis, neleidžiantis atsipalaiduoti. Svarbu paminėti, kad visos studijos vyko pasaulinės Covid-19 pandemijos akivaizdoje ir motinystės vaidmens pirmuose epizoduose, tad išbandymas - mokslinis darbas - įgavo egzistencinę prasmę ir kėlė klausimus ar buvo pasirinktas tinkamas laikas.

Pozityvus jausmas kurį galiu įvardinti mokslinio tyrimo vyksmo metu, manau buvo savęs pažinimas, kaip labai disciplinuotos, atsakingos, gerai planuojančios ir sąmoningos asmenybės. Studijų proceso metu turėjau puikią galimybę refleksyviai pažvelgti ir pažinti socialinio darbo profesiją, bei pažinti save. Atradau savyje stiprybę išklaudyti kitą, priimti kitokią nuomonę, išmokau neteisti, taip pat išgirdau savo istoriją kitų lūpose. Negatyvumas, kurį užčiuopiu man būtų pasipriešinimas nepatogioms temoms kuriomis nebuvau pasiruošusi kalbėti ar atvirauti, bet paleista mintis laikyta dešimtmečius sąmonės kampuose išlaisvino kaip asmenybę nebijoti savęs,

pasitikėti kitu, tokiu pat žmogumi kaip aš. Atradusi santyki su savimi įgalinau plėtoti savo tyrimą emocinio intelekto paieškose socialinio darbo srityje. Pasirinkdama atlikti kiekybinį tyrimą, norėjau atrasti skaitines sąsajas ieškomas šios temos atskleidimui keliamoms problemoms ir jų patvirtinimui. Savo tyrime neturėjau galimybės pažinti tiriamųjų asmeniškai, negalėjau pajauti jų intonacijų ar išgirsti jaudulio tam tikrose tyrimo pozicijose, tačiau tyrinamieji leido patvirtinti EK ir lyderystės svarbą socialinio darbo srityje. Fenomeno atskleidimas sukūrė puikią terpę metodiniam plėtojimui ir ateities socialinio darbo srities profesionalizacijos tobulinimui.

Vaidmenys kuriuose teko būti manyje sukėlė sumaištį, kuri pozicija man tyrimo metu yra svarbiausia. Teorinis išbaigtumas ar mokslinis tyrimo pagrindumas ar patirtis. Tyrėjos vaidmuo ar tiriamojo išsakyta pozicija atskleidžiant temą. Mano pasinėrimas į tiriamą kultūrą emocinės kompetencijos plotmėje paskatino ieškoti gilesnių teorinių sąsajų ir skirtumų, privertė asmeniniam lyderystės įsivertinimui ir kritiško požiūrio į profesinės problemos išaiškinimą. Vykdydama tyrimą siečiau atrasti teorines prieigas prie gautų rezultatų, sukurdamą galimybes praktiškai panaudoti gautų rezultatų išaiškinimus, taip gerinant socialinio darbo profesijos ugdymo programas, atkreipdama dėmesį į tobulintinas ar svarbias gerinti sritis. Mano vaidmuo tyrimo metu neturėjo jokios įtakos bendruomenėms, kuriuose buvo vykdomas tyrimas, tačiau tikiuosi, kad atskleisti rezultatai bus ateities pokyčio pradžia. Pokytis vykstantis socialinio darbo srityje yra svarbus mokslinis pasiekimas, kai galima įtvirtinti atrastas teorines sąsajas praktikoje.

Atlikto tyrimo poveikis mano asmeniniam tobulėjimui turėjo labai didelės įtakos suvokti gebėjimų ribotumą ir nepamatuojamą norą tobulėti. Šiame etape matau dar daug koreguotinų tyrimo dalių, bet mokslinis kelias ruošiant teorinę ir tiriamąją dalį leido atrasti stiprybes, kurios bus svarbios mano ateities pasirinkimams, savimonei, asmenybės bruožų formavimui ir profesiniam keliui. Tikiuosi mano atliktas tyrimas bus tvirtas pamatas asmeninei ir profesiniam lyderystei šalia visų kitų emocinio intelekto kompetencijų. Sukurta terpė asmeniniam temos išgyvenimui, leido pažinti asmenines savybes, kuriomis galiu didžiuotis ir atskleidė bruožus kuriems turiu skirti daugiau dėmesio. Mano vizija profesionalizacijos potencialui yra begalinė, nes gebėjimas veikti bendruomenėse, įgalinimo talentas, pagalba ir tiesiog buvimas šalia sunkiu momentu įgalina šios specialybės profesionalus veikti. Tačiau tyrimo metu atskleisti skirtumai ir atrastos emocinės kompetencijos sąsajos su lyderyste, sukūrė iliuziją tobulų sąlygų terpei, ką sunku įsivaizduoti realiame pasaulyje. Teorinis diskursas, nuveda į įsivaizduojamą realybę, o tikri socialinio darbo specialistų liudijimai patvirtina apie šios profesijos trapumą, nuvertinimą, nepagarbą specialistui, tobulinimo poreikį, kaitos procesą ir idealizuojamąją realybę. Bandydama išvelgti tiesą, turiu pažinti melą, kurį sukuria teorija. Ši profesija yra vienareikšmiškai praktišką terpę, negalime kalbėti apie problemą jos asmeniškai nepažinę ar nesusidūrę. Norėdami tapti profesinės kompetencijos

ekspertai turime gyventi su bendruomene, jausti jos „pulsą“ ir pelnyti pasitikėjimą, tapti jų asmeniniais lyderiais, kurie sugebės auginti ir augti.

Sudėtingiausias tyrimo procesas man tapo suvokimas, kad socialinio darbo srities specialistai turi labai plačias teorines išvalgas į įvairias sociumo problemas, bet šioje pasaulinių kataklizmų priešpriešoje turime suprasti, kad emocinė kompetencija tampa svarbiausiu lyderystės bruožu, nes siekdami profesinės kaitos, turime stiprinti asmenines silpnąsias vietas.

IŠVADOS

1. Teorinės prieigos atskleidė potencialą socialinio darbo EK įsivertinimo plėtotei profesionalizacijai. Socialinių darbuotojų ir lyderystės sąsajos yra tampriai susijusios, nors nėra tiesiogiai apibrėžtos ar tapatinamos, kaip to paties lauko veikimo kryptis. Todėl validuotas EK įsivertinimo įrankis PEClt yra puiki priemonė, kuri parodo socialinio darbo profesionalų ugdymo (-si) potencialą lyderystės prielaidai pritaikyti socialiniame darbe ir profesinių kompetencijų plėtojimui, profesiniam augimui.
2. Įvertintos socialinių darbuotojų ir socialinio darbo lauke dirbančiųjų specialistų asmeninės ir tarpasmeninės emocinės kompetencijos atskleidė aukštesnius tarpasmeninės kompetencijos rodiklius nei asmeninės PEClt kiekybinio tyrimo rezultatai atskleidė, kad kitų emocijų atpažinimą ir įsiklausimą į kito žmogaus emocijas socialiniai darbuotojai vertino žymiai geriau nei savo emocijų atpažinimą ir valdymą, tačiau savo emocijų supratimą ir emocijų raišką vertino geriau nei kitų. Nustatyta, kad socialinio darbo lauke vadovaujamas pareigas užimantys socialiniai darbuotojai turėjo sąsajas su aukštesne tarpasmenine emocine kompetencija ir aukštesniu savo emocijų supratimu. Atlikto tyrimo visuminio emocinio intelekto ir jo kompetencijų vertinimas, buvo aptiktos teigiamos sąsajos su darbo stažu ir užimama pozicija organizacijoje, o amžius neturėjo žymių nuokrypių nuo bendrų rodiklių. Žemesni rezultatai buvo matomi savo emocijų valdymo ir kitų emocijų panaudojimo nustatyti visose tiriamųjų grupėse, o tai buvo tiesiogiai susiję su lyderio bruožų įsivertinimu pasirenkant mažiausiai svarbias savybes. Nustatytas EI kompetencijų sąsajos su lyderio bruožais, atskleidė reikšmingus teigiamus ryšius, kur aukštas visuminis intelektas tiesiogiai koreliavo su aukštais asmeninių savybių įsivertinimo pasirinkimais. Teigiami ryšiai buvo nustatyti su dauguma savybių: pareigingumas, teisingumas, išmanymas, asmeninis tobulėjimas, atsakingumas, patikimumas ir išmintis.
3. Tyrimo dalyvių nuomonės vertinimas, atskleidė profesionalizacijos problemos aktualumą socialinio darbo srityje. Buvo pastebėta socialine realybe, kuri supa specialistus kasdieninėje veikloje, išryškėjo esminiai profesijos pokyčiai šiandieniniame globaliame pasaulyje ir Lietuvoje, bei socialinio darbo specialistų emociniai lūžiai profesiniame lauke. Pateiktų nuomonių interpretacija sugrupuota į trys temų kekės, kuriose atsispindi atsakymų temos: profesija, asmenybė ir klientas. Taip pat šios temos išsiskirstė dar į šešias meta temas – profesijos pasirinkimas, išlikimas darbo aplinkoje, pasitenkinimas savo profesija, asmeninės savybės, prasmės paieškos, kliento pozicionavimas. Pasirinktas anketavimo dalies įrankis leido pažinti asmenybę, nesąmoningą požiūrį į savo darbo aplinką, paskatino atsiverti ir parodyti žmogiškąjį specialisto veidą profesinėje veikloje ir asmenybės bruožus, kurie įgalina veikti.
4. Iškeltos hipotezės pasitvirtino, nes emocinės kompetencijos ir asmeninių lyderystės bruožų įsivertinimas atskleidė stipriąsias ir ugdytinas EI ir lyderystės savybes į kurias reikia atsižvelgti siekiant socialinio darbo profesionalizacijos raidos. Taip pat asmeninių lyderystės bruožų plėtojimas

paskatintų emocinių kompetencijų ugdymą. Vertinant tyrimo rezultatus galima teigti, kad iškeltos *hipotezės* iš dalies pasitvirtino, nes EI tampa įtakingu gebėjimu profesinėje veikloje vertinant EK ir asmenines lyderystės savybes, tačiau reikalingi papildomi tyrimai. Galima teikti, kad hipotezės pasitvirtino, nes lyderio bruožų pažinimas ir įdiegimas į socialinio darbo profesionalizaciją paskatins pamatuojamą profesijos raidą ir įgalins pritaikyti emocinių kompetencijų ugdymo metodikas.

REKOMENDACIJOS

Socialiniams darbuotojams, vadovams ir socialinio darbo specialistams

1. Naudoti PEClT validuotą klausimyną, kaip metodinę priemonę socialinio darbo srityje vertinant socialinių darbuotojų EK tiek karjeros pradžioje, kvalifikaciniuose vertinimuose, taip pat kaip prevencinę priemonę pasitikrinant pojūčius darbo aplinkoje. Atsižvelgiant į gautus rezultatus sudaryti veiksmų planą, ugdymosi prioritetus, tobulintinas ir stiprinamas sritis, kurios pagerins darbo kokybę ir pasitenkinimą darbu.
2. Įdiegti į Socialinių darbuotojų rengimą psichologinius savęs pažinimo pagrindus, vadybos ir lyderystės kompetencijas, kad ateities socialinio darbo specialistai galėtų veikti sąmoningai ir strategiškai, mokėdami vesti savo klientus teisingu ir įgalinančiu savarankiškumo keliu.
3. Ugdyti asmenines emocines kompetencijas socialinio darbo veikloje dalyvaujant akademinės bendruomenės rengiamose konferencijose, taip pat refleksyviai įsivertinant savo kompetencijas ir asmenines savybes kurioms reikėtų sutelkti prioritetus, įgyti naujų gebėjimų ir kompetencijų kvalifikaciniuose seminaruose, taip skatinant tobulėti pažinti asmenines emocijas bei kaip valdyti kitų žmonių emocijas naudojant EI ir EK metodinę literatūrą ir praktikas, plečiant harmoningus ryšius mikro ir makro aplinkose.
4. Gilinti žinias apie lyderystės ugdymą(si) profesinėje veikloje susiduriant su įvairiomis socialinio darbo situacijomis ir panaudojant žinias emocinių kompetencijų stiprinimui. Skatinti lyderio be titulo raišką, taip įgalinant savo klientus ir stiprinant asmeninių savybių refleksyvų pažinimą socialinio darbo lyderystės profesionalizacijai paskatinti. Siūloma įdiegti PEClT emocinių kompetencijų įsivertinimo modelį organizacijose pritaikant emocinio intelekto ugdymo įrankį, taip pasiekiant aukštesnių asmeninių ir tarpasmeninių tikslų gebant įsivertinti, pažinti ir sudaryti veiksmų planą augimui.
5. Skatinti socialinius darbuotojus ugdyti asmeninių ir tarpasmeninių emocinių kompetencijų pažinimą profesinėje veikloje puoselėjant lyderystės bruožus, refleksyvus savęs pažinimas, asmeninių patirčių pasidalijimas su kolegomis, vadovais. Lyderystės fenomeno pažinimas per socialinio darbo praktikas naudojant lyderystės ugdymo(si) įrankį keisti(s) tampant lyderiu savo organizacijose ir asmeniniame gyvenime.

LITERATŪRA

1. Acienė E., Mačiulskytė S. 2014. On the discourse of social work profesionalization, *Tiltai* 69 (2021), no. 4, 143-160, [žiūrėta 2021 m. gegužės 20 d.]. Prieiga per internetą: DOI: <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v68i4.956>
2. Aidyn L. Iachini, Timothy P. Cross & Darcy A. Freedman 2015. Leadership in Social Work Education and the Social Change Model of Leadership, *Social Work Education*, 34:6, 650-665. [žiūrėta 2021 m. gegužės 20 d.]. Prieiga per internetą: DOI: [10.1080/02615479.2015.1025738](https://doi.org/10.1080/02615479.2015.1025738)
3. Austin, M. J., Regan, K., Gothard, S., & Carnochan, S. 2013. Becoming a manager in nonprofit human service organizations: Making the transition from specialist to generalist. *Administration in Social Work*, 37, 372–385. [žiūrėta 2021 m. gegužės 20 d.]. Prieiga per internetą: DOI:10.1080/03643107.2012.715116
4. Bagdonas A. 2004. Socialinis darbas Profesinės veiklos įvadas, Vilnius
5. Barbara Jones & Farya Phillips 2016. Social Work and Interprofessional Education in Health Care: A Call for Continued Leadership, *Journal of Social Work Education*, 52:1, 18-29. [žiūrėta 2021 m. gegužės 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://dx.doi.org/10.1080/10437797.2016.1112629>
6. Brasseur S., Gregoire J., Bourdu R., Mikolajczak M. 2013. The Profile of Emotional Competence (PEC): Development and Validation of a Self-Reported Measure that Fits Dimensions of Emotional Competence Theory. *PLoS ONE*, 8(5). doi:10.1371/journal.pone.0062635.
7. Brian J. Taylor, Campbell Killick, Anne McGlade Understanding and Using Research in Social Work 2015. [žiūrėta 2020 m. lapkričio 5 d.]. Prieiga per internetą: <https://books.google.lt/books?id=VF2JCwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=lt&pg=PA158#v=onepage&q&f=false>
8. Cashman, K. 2012. The pause principle: Step back to lead forward. San Francisco, CA: Berrett-Koehler. [žiūrėta 2021 m. gegužės 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://cashmanleadership.com/the-pause-principle-book/>
9. European Values Study, [žiūrėta 2021 m. vasario 24]. Prieiga per internetą: europeanvaluesstudy.eu
10. Fantini-Hauwel C., Mikolajczak M. 2014. Mikolajczak M. 2014. „Factor structure, evolution, and predictive power of emotional competences on physical and emotional health in the elderly.“ *J Aging Health* 26(6): 993-1014. [žiūrėta 2022 m. gegužės 6 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.researchgate.net/publication/261727616> Factor Structure Evolution and Predictive Power of Emotional Competencies on Physical and Emotional Health in the Elderly
11. Fiona McDermott PhD & Glenda Bawden MSW 2017. New ways of seeing: Health social work leadership and research capacity building, *Social Work in Health Care*, DOI:10.1080/00981389.2017.1367349 [žiūrėta 2021 m. vasario 26]. Prieiga per internetą: <http://dx.doi.org/10.1080/00981389.2017.1367349>
12. Friedman D. S. 2014. Total leadership. Be a Better leader, Have a Richer Life. Harvard business review press.

13. Galino L. 2006. Professionalizzazione/deprofessionalizzazione: Uparere del sociologo. CNAIOSS (Italijos nacionalinės socialinės ir sveikatos apsaugos konfederacijos) konferencijos medžiaga. Milano, 1980. [žiūrėta 2021 m. gegužės 4d.]. Prieiga per internetą: http://www.fedoa.unina.it/2531/1/Parziale_Sociologia.pdf
14. Garbenis S., 2020. Pozityvioji psichologija: bruožų emocinio intelekto ir pozityviosios psichologijos sąsajų apžvalga, Scientific research in education Vol. 3, Šiaulių universitetas. [žiūrėta 2022 m. balandžio 13 d.]. Prieiga per internetą: DOI: <https://doi.org/10.15388/SRE.2020.3>
15. Giddens A. 2000. Modernybė ir asmens tapatumas. Vilnius. Pradai
16. Giddens A. 2001. Sociologija. Polity Press in association with Blackwell Publisher Inc., Vertimas Poligrafija ir informatika, 2005.
17. Giles S. 2016. Leadership competencies, according to leaders around the world, Harvard Business Review. [žiūrėta 2022 m. balandžio 13 d.]. Prieiga per internetą: <https://hbr.org/2016/03/the-most-important-leadership-competencies-according-to-leaders-around-the-world>
18. Godvadas P. 2008. Egzistencinė filosofija ir socialinis darbas bendruomenėje, Socialinis darbas. Patirtis ir metodai = Social work. Experience and methods. Kaunas : Vytauto Didžiojo universiteto leidykla. [žiūrėta 2021 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <https://hdl.handle.net/20.500.12259/30984>
19. Goleman D. 2021. Dvylika emocinio intelekto kompetencijų. [žiūrėta 2022 m. balandžio 13 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.linkedin.com/pulse/twelve-competencies-emotional-intelligence-daniel-goleman>
20. Guogis A. 2014. Kai kurie socialiniai-politiniai gerovės valstybių kūrimo Europoje ir Lietuvoje aspektai (Considering Some Socio-political Aspects of Welfare States Creation in Europe and Lithuania. [žiūrėta 2021 m. vasario 9 d.]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/263587038_Kai_kurie_socialiniai-politiniai_groves_valstybiu_kurimo_Europoje_ir_Lietuvoje_aspektai_Considering_Some_Socio-political_Aspects_of_Welfare_States_Creation_in_Europe_and_Lithuania
21. Gvaldaitė L. 2004. "Socialinio tinklo intervencija kaip socialinės paramos metodas". Acta Paedagogica Vilnensia 12:50-60. [žiūrėta 2020 m. spalio 31 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=682526>
22. Gvaldaitė L. 2007. Socialinio darbo indėlis kuriant žmogaus gerovę. Socialinė Teorija, Empirija, Politika Ir Praktika, 4, 144-148. [žiūrėta 2021 m. gegužės 4 d.]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.15388/STEPP.2007.4.8714>
23. Hafford-Letchfield, T., Lambley, S., Spolander, G. and Cocker, C. 2014. Inclusive Leadership in Social Work and Social Care. Bristol: Policy Press.
24. Haworth, Miller & Schaub 2018. Leadership in Social Work: (and can it learn from clinical healthcare?), University of Birmingham. [žiūrėta 2021 m. gegužės 5 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.birmingham.ac.uk/Documents/college-social-sciences/social-policy/Misc/leadership-in-social-work.pdf>
25. Holosko, M. 2009. Social work leadership: Identifying core attributes. Journal of Human Behavior in the Social Environment. 19: p. 448-459.

26. Jūratė Imbrasaitė 2011. Sociotropiniai vertinimai ar asmeninės patirtys? Politinis pasitikėjimas Lietuvoje. Kultūra ir visuomenė: socialinių tyrimų žurnalas 1: p. 11-26 [žiūrėta 2021 m. vasario 8 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=216405>
27. Kardelis, K. 2017. Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Vadovėlis. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras.
28. Laurėnas V. 2001. Normalios politikos genezės atvejis. Lietuvos politinės sociologijos studija. Klaipėda. Klaipėdos universitetas
29. Laurėnas Vaidutis, 2001. Normalios politikos genezės atvejis. Lietuvos politinės sociologijos studija. Klaipėdos Universitetas, Klaipėda
30. Lawler, J. 2007. Leadership in Social Work? A Case of Caveat Emptor?. British Journal of Social Work. 37: p. 123-141.
31. Lewis, J. A., Packard, T. R., & Lewis, M. D. 2017. Management of human service programs (5th ed.). Belmont: Brooks/Cole.
32. Lietuvių žodynas. [žiūrėta 2021 m. gegužės 4 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.lietuviuzodynas.lt/zodynas>
33. Maslow, A. H. 1954. Motivation and Personality, New York: Harper and Row
34. Maxwell J.C. 2019. Lyderystės pokyčiai: 11 esminių pokyčių, kuriuos turi suprasti kiekvienas lyderis. Eugrmas, Vilnius.
35. Michel J. W., Yukl G. 2020. The Cambridge Handbook of the Changing Nature of Work, p. 383-405, Cambridge University Press. [žiūrėta 2022 m. balandžio 21 d.]. Prieiga per internetą: DOI: <https://doi.org/10.1017/9781108278034.018>
36. Mikolajczak M. 2014. „Measuring intrapersonal and interpersonal EQ; The Short Profile of Emotional Competence (S-PEC). Personality and Individual Differences 65: 42-46. [žiūrėta 2022 m. gegužės 6 d.]. Prieiga per internetą: https://www.academia.edu/19631212/Measuring_intrapersonal_and_interpersonal_EQ_The_Short_Profile_of_Emotional_Competence_S_PEC
37. Mikolajczak M. 2015. „A nationally representative study of emotional competence and health.“ Emotion 15(5): 653-667. [žiūrėta 2022 m. gegužės 6 d.]. Prieiga per internetą: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Femo0000034>
38. Miniotaitė A., Staškevičius I. 201. Lyderystė, Vilnius
39. Mockienė V., Drungilienė D., Martinkėnas A. 2014. Mokslo ir tiriamųjų darbų rengimo metodologija slaugos bakalauro ir magistro programos studentams. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
40. Munro, E. 2011. The Munro Review of Child Protection: Final Report. A child-centred system, London: Department for Education.
41. Pakalniškienė V., 2012. Tyrimo ir įvertinimo priemonių patikimumo ir validumo nustatymas. Metodinė priemonė. VU leidykla, Vilnius. [žiūrėta 2022 m. gegužės 3 d.]. Prieiga per internetą: https://www.vu.lt/site_files/LD/Tyrimo_ir_%C4%AFvertinimo_priemoni%C5%B3_patikimumo_ir_validumo_nustatymas.pdf

42. Piliietinės visuomenės institutas 2007. Lietuvos Tauta – būklė ir raidos perspektyvos, Versus aureus
43. Rimkutė J. 2001. Žmogaus socialinė raida. Vilnius. Homo Liber
44. Rofuth T. W., Piepenbring J. M. 2019. Management and Leadership in Social Work: A Competency based approach, New Haven
45. Rogowski, S. 2011. Managers, Managerialism and Social Work with Children and Families: The Deformation of a Profession? Practice: Social Work in Action. 23(3): p. 157-166.
46. Rollinson D. 2005. Organisational behaviour and analysis – an intergrated approach, England
47. Ruškus J., Žurauskaitė R. 2004. Lyderystės, kaip socialinio konstrukto, psichosemantinės erdvės identifikavimas, Socialiniai tyrimai. [žiūrėta 2020 m. lapkričio 7d.]. Prieiga per internetą: <https://hdl.handle.net/20.500.12259/50335>,
48. Savicka A. 2015. Postmaterialių vertybių raida netikrumo sąlygomis. Lietuvos atvejis. Sociologija. Mintis ir veiksmai. Nr. 2: 106-119. [žiūrėta 2021 m. vasario 8 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.zurnalai.vu.lt/sociologija-mintis-ir-veiksmai/article/view/9867/0>
49. Sharma R. 2019. Lyderis be titulo, The Leader Who Had No Title, Luceo
50. Skarbalienė A., Skarbalius E., Mikolajczak M. 2019. Emocinės kompetencijos profilis (PECl): emocinės kompetencijos įsivertinimo instrumento validavimas. Biologinė psichiatrija ir psichofarmakologija, 21(1), p. 15-20. [žiūrėta 2022 m. balandžio 21 d.]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/334327371_Emocines_kompetencijos_instrumentas_PECIt_Lit_huanian_version_of_profile_of_emotional_competence
51. Skarbalienė, A. 2015. Lyderystė, Autoritetas Ir Moralinės Vertybės Postmodernizmo Kontekste. LOGOS - A Journal of Religion, Philosophy, Comparative Cultural Studies and Art, 83, 140–147. [žiūrėta 2021 m. gegužės 6 d.]. Prieiga per internetą: https://vb.ku.lt/permalink/f/1het7qh/TN_ceed_s574474
52. Skaržauskienė A., Barvydienė V. 2005. Lyderystė kaip egzistencinis ieškojimų procesas. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai 36:7-17. [žiūrėta 2020 m. lapkričio 5 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ceed.com/search/article-detail?id=168750>
53. Smith J., Flowers P. & Larkin M. 2009. Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research. University of the West England.
54. Staniulienė S. 2012. Tinklaveikos iššūkiai socialiniam darbui. Kultūra ir visuomenė: socialinių tyrimų žurnalas 1: p. 87-100. ISSN 2029-4573. [žiūrėta 2020 m. spalio 31 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ceed.com/search/viewpdf?id=79094>
55. Sullivan, W. 2016. Leadership in Social Work: Where are We?. Journal of Social Work Education. 52(1): p. 51-61. [žiūrėta 2021 m. gegužės 20 d.]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/305157440_Leadership_in_Social_Work_Where_Are_We
56. Šeimos terapijos centras 2020. Kodėl svarbu pažinti emocijas?. [žiūrėta 2022 m. balandžio 13 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.seimostc.lt/2020/02/17/kodel-svarbu-pazinti-emocijas/>
57. Šikšniūnė J. R. 2010, Socialinis darbas – profesinė veikla, metodai ir klientai. Vilnius, p. 19-20.
58. Šumskienė E., Daunienė E., Žalimienė L. 2021. Keisti ir keistis – adaptyvi lyderystė socialiniame darbe. VU, Vilnius

59. Švedaitė-Sakalauskė B., Gvaldaitė L., & Buzaitytė-Kašalynienė J. 2014. "Nepaisomi profesionalai": socialiniai darbuotojai ir jų galia. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, p. 21–36. [žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d.]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/330706317_Nepaisomi_profesionalai_socialiniai_darbuotojai_ir_ju_galia
60. Targamadze V., Večkienė N. 2004. *Socialinio darbo pradžiamokslis*, Utenos kolegija
61. *Tarptautinių žodžių žodynas 2001*. Vilnius: Alma Littera
62. Tidikis, R. 2003. *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas. ISBN 9955-563-26-5. p. 626
63. Todd W. Rofuth, Julie M. Piepenbring 2019. *Management and Leadership in Social Work: A Competency based approach*. Springer Publishing Company; 1st edition p. 6-8.
64. Tomlinson J. 1999. *Globalizacija ir kultūra*. Polity Press in association with Blackwell Publisher Inc.
65. Tvarijonavičius M. 2015. *Kaip motyvuoti – įgalinti*, Vilnius
66. Vaičekauskaitė, R. 2013. Žinių vadybos aktualumas socialinio darbo profesionalizacijai. *Tiltai*, p. 81–94. [žiūrėta 2020 m. gruodžio 29 d.]. Prieiga per internetą: <https://core.ac.uk/download/pdf/233179533.pdf>
67. Vroom, V. H 1964. *Work and Motivation*, New York: Wiley
68. W. Patrick Sullivan 2016. *Leadership in Social Work: Where Are We?* *Journal of Social Work Education*, 52: p. 51-61, DOI: 10.1080/10437797.2016.1174644. [žiūrėta 2020 m. lapkričio 2 d.]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/10437797.2016.1174644>
69. Žydžiūnaitė V., 2011. *Baigiamojo darbo metodologija*. Mokomoji knyga, Klaipėdos valstybinė kolegija.
70. Žydžiūnaitė V., Sabaliauskas S. 2017. *Kokybiniai tyrimai. Principai ir metodai*. Vilnius.
71. Žiliūkaitė R. 2007. Vertybiniai pokyčiai Lietuvos visuomenėje: nuo tradicinių link sekuliarių – racionalių vertybių, *Sociologija Mintis ir veiksmas* 19:116-130 [žiūrėta 2021 m. vasario 8 d.]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/330705356_Vertybiniai_pokyciai_Lietuvos_visuomeneje_nuo_tradiciniu_link_sekuliariu_-_racionaliuvertybiu
72. Žiliūkaitė R., Poviliūnas R., Savicka A. 2016. Lietuvos visuomenės vertybių kaita per dvidešimt nepriklausomybės metų. Vilnius. [žiūrėta 2021 m. vasario 8 d.]. Prieiga per internetą: https://www.fsf.vu.lt/dokumentai/Naujienos_Mokslo_pasiekimai/2016/lietuvos_visuomenes_vertybiu_kaita.pdf
73. Žurauskaitė R., Ruškus J. 2004. Lyderystė, kaip socialinio konstrukto, psichosemantinės erdvės identifikavimas., *Socialiniai tyrimai* p. 59-69

PRIEDAI

Labą dieną, esu Klaipėdos Universiteto, Socialinio darbo magistrantūros studentė Rasa Rameikienė. Rengiu mokslinį darbą tema: Socialinio darbuotojo emocinė kompetencija profesinėje veikloje kaip prielaida lyderystės ugdymui (-si).

Prašau Jūsų pagalbos, atliekant tyrimą, kuris sukonstruotas pagal Socialinio darbo emocinės kompetencijos (PECLT) vertinimo įrankį ir asmeninių savybių įsivertinimą.

Gerb. respondente, Jus pasirinkau, nes manau turite vertingos Socialinio darbo profesinės patirties, žinių ir jūsų atsakymai padės atrasti sąsajas su teoriniu diskursu.

Anketos užpildymui užtruksite iki 15 min.

Prašau anketą užpildyti iki 2022-03-01.

Jums pageidaujant, galėsiu pasidalinti SOCIALINIO DARBO EMOCINĖS KOMPETENCIJOS (PECLT) VERTINIMO rezultatais konkretaus asmens atveju. Prašau parašykite man žemiau nurodytu adresu.

Jūsų atsakymų anonimiškumas garantuotas ir bus laikomasi visų konfidencialumo etikos principų. Tyrimo etika man svarbiau už tyrimo rezultatus.

Jeigu socialinio darbo lauke patirties neturite nepildykite šios anketos - pasidalinkite nuoroda su kolegomis, kurie galėtų pasidalinti savo patirtimi. Nuoširdžiai dėkoju. Jeigu turite man klausimų, rašykite: rasa.rameikiene@gmail.com

I. SOCIALINIO DARBO EMOCINĖS KOMPETENCIJOS (PECLT) VERTINIMAS.

Prašau įvertinkite kiek žemiau išvardintų emocijų apibūdinimas artimas jūsų emociniams pojūčiams įvairiomis aplinkybėmis nuo 1-5, kai 1 - niekada, 2 - kartais, 3 - sunku pasakyti, 4 - dažnai ir 5 - visuomet. Žymėkite pirmą mintį kylančią perskaičius klausimą.

	Niekada (1)	Kartais (2)	Sunku pasakyti (3)	Dažnai (4)	Visuomet (5)
1. Kai sukyla mano emocijos, nesuprantu, iš kur jos.					
2. Ne visuomet suprantu savo reakcijas į situacijas					
3. Jeigu noriu, lengvai galiu daryti įtaką kitų žmonių emocijoms					
4. Žinau, kaip pasiekti kitų žmonių palankumą					
5. Dažnai negaliu suprasti kitų žmonių emocinio atsako					
6. Kai jaučiuosi gerai nusiteikęs, galiu lengvai įvardinti to priežastis (pvz.: didžiuojuosi savimi, esu laimingas, esu atsipalaidavęs ar kt.)					
7. Net žmogui nekalbant galiu pasakyti, jis piktas, liūdnas ar džiaugsmingas					
8. Gebu gerai apibūdinti savo jausmus					
9. Niekada asmeniniame gyvenime nepriimu sprendimų remdamasis emocijomis					
10. Kai jaučiuosi prislėgtas, galiu lengvai susieti savo jausmus ir juos sukėlusią priežastį					
11. Galiu lengvai iš kitų gauti tai, ko noriu					
12. Galiu lengvai nurimti po sunkios ar stresinės situacijos					
13. Lengvai galiu paaiškinti aplinkinių žmonių emocijas					
14. Suprantu aplinkinių žmonių jausmų priežastis					

15. Kai jaučiuosi liūdnas, galiu lengvai pralinksėti					
16. Iškart suprantu, kokius jausmus sukelia situacija					
17. Jei man kažkas nepatinka, gebu tai pasakyti ramiai					
18. Nesuprantu aplinkinių žmonių emocinio atsako į situacijas					
19. Kai matau, jog kažkas yra sustresavęs ar neramus, lengvai galiu padėti jai/jam nurimti					
20. Ginčo metu nežinau, esu labiau piktas ar liūdnas					
21. Siekdamas pagrįsti pasirinkimus, remiuosi jausmais					
22. Stengiuosi mokytis iš skirtingų situacijų ir emocijų					
23. Žmonės linkę patikėti man asmeninius reikalus, paslaptis					
24. Atsižvelgdamas į atitinkamas emocijas, galiu priimti atitinkamus sprendimus gyvenime					
25. Net ir stengiantis, man sunku kitiems paaiškinti savo jausmus					
26. Ne visuomet suprantu, dėl ko stresuoju					
27. Jei pas mane kas nors ateitų verkdamas, nežinočiau, ką daryti					
28. Man sunku klausyti besiskundžiančių žmonių					
29. Man dažnai nepavyksta susišnekėti su žmonėmis, nes neatkreipiu dėmesio į jų emocijas					
30. Gerai jaučiu kitų emocijas					
31. Jaučiuosi nejaukiai, jei kiti žmonės bando pasakoti savo problemas, todėl stengiuosi to išvengti					
32. Žinau, ką daryti, kad įkvėpčiau kitus					
33. Man gerai sekasi pakelti nuotaiką kitiems žmonėms					
34. Man sunku susieti kitų žmonių emocijas su jas lėmusiomis aplinkybėmis					
35. Galiu lengvai daryti įtaką kitų žmonių jausmams					
36. Jei norėčiau, lengvai galiu priversti kitą žmogų jaustis nejaukiai					
37. Man sunku suvaldyti savo emocijas					
38. Aplinkiniai žmonės sako, kad atvirai nereiškiu jausmų					
39. Supykęs galiu greitai ir lengvai nurimti					
40. Kitų žmonių emocinis atsakas mane dažnai nustebina, nes negebu jo numatyti					
41. Nuojuota man padeda suprasti / atsirinkti, kas man iš tiesų svarbu					
42. Kitiems žmonėms nepriimtina tai, kaip aš išreiškiu savo jausmus					
43. Kai man liūdna, net nežinau priežasties					
44. Neatpažįstu / neatskiriu kitų žmonių emocinės būsenos					
45. Žmonės sako, kad esu patikimas					
46. Jaučiuosi nejaukiai, kai žmonės pasakoja apie savo sunkumus					
47. Kai bendrauju su piktu žmogumi, galiu lengvai jį nuraminti					
48. Atpažįstu ir suprantu savo emocijas, kai tik jos sukyla					
49. Kai esu prislėgtas, man sunku suprasti, ką iš tikrųjų jaučiu					
50. Stresinėje situacijoje sugebu suvaldyti nerimą					

Autorinės teisės ginamos. Autorinės teisės priklauso: A. Skarbaliene, E. Skarbalius ir M. Mikolajczak (2019)

II. ASMENINĖS SAVYBĖS

Prašau įvertinkite jūsų nuomone jums svarbias asmenines savybes, kurios jums yra svarbios arba nereikalingos socialinio darbo lauke, nuo mažiausiai svarbi (1) iki labai svarbi (5).

	Mažiausiai svarbi (1)	Nesvarbi (2)	Sunku pasakyti (3)	Svarbi (4)	Labai svarbi (5)
Atkaklumas					
Progresyvumas					
Mėgstantis riziką					
Estetiškumas					
Priklausymas					
Prabanga					
Valdingas					
Savarankiškas					
Mėgstantis iššūkius					
Mėgstantis pokyčius					
Bendradarbiavimas					
Bendruomeniškumas					
Kompetencija					
Konkurencingumas					
Drąsa					
Kūrybiškumas					
Įvairialypiškumas					
Pareigingumas					
Finansinis saugumas					
Besimėgaujantis malonumais					
Šeimyniškas					
Draugiškas					
Asmeninė gerovė					
Paslaugumas					
Šmaikštumas					
Darantis įtaką					
Vidinė darna					
Teisingumas					
Išmanymas					
Gyvenimo būdas					
Mokantis mylėti					
Ištikimybė					
Tvarka					
Asmeninis tobulėjimas					
Fizinis pasirėngimas					
Pripažinimas					
Atsakingumas					
Savigarba					
Dvasingumas					
Socialinė padėtis					
Patikimumas					
Išmintis					

Autorinės teisės ginamos. Autorinės teisės priklauso: Stewart D. Friedman (2014)

III. DEMOGRAFINĖ INFORMACIJA.

Kokia jūsų šiuo metu užimama pozicija organizacijoje?

Pažymėkite šiuo metu užimamą poziciją. Jei išvardintuose pasirinkimuose nėra jūsų pasirinkimo, nurodykite atskiroje grafoje įrašydami.

- Organizacijos vadovas
- Padalinio vadovas
- Administracijos darbuotojas
- Koordinatorius
- Specialistas (psichologas ir t.t.)
- Atvėjo vadybininkas
- Socialinis darbuotojas
- Socialinio darbuotojo padėjėjas
- Socialinis pedagogas
- Savanoris
- Studentas atliekantis praktiką
- Kitas variantas

Organizacijos tipas

Pažymėkite jūsų organizacijos, kurioje dirbate, tipą. Jei išvardintuose pasirinkimuose nėra jūsų pasirinkimo, nurodykite atskiroje grafoje įrašydami.

- Viešoji įstaiga
- Nevyriausybinė organizacija
- Visuomeninė organizacija
- Labdaros ir paramos fondas
- Religinė bendruomenė, bendrija ar centras
- Asociacija
- Uždara akcinė bendrovė
- Akcinė bendrovė
- Individuali įmonė
- Kitas variantas

Koks jūsų Socialinio darbo stažas?

Pasirinkite savo socialinio darbo aplinkoje stažo metus.

- Iki 1 metų
- 1 – 5 metai
- 5 – 10 metų
- 10 – 15 metų
- 15 – 25 metai
- 25 – 40 metų
- Daugiau nei 40 metų

Jūsų lytis

Prašau pažymėkite savo lytį.

- Vyras
- Moters

Jūsų amžius?

- 18-23
- 24-29
- 30-35
- 36-40
- 41-50
- 51-60
- 61-70
- Daugiau nei 70

Kokiame mieste ar miestelyje jus dirbate?

Nurodykite miestą, miestelį, ar rajoną kuriame dirbate ir yra jūsų organizacija.

-


JŪSŲ NUOMONĖ. Paskutinė dalis išsakyti savo nuomonę ir pastebėjimus apie socialinį darbą kaip profesiją.

Jūsų nuomonė ar pastebėjimas (Ši dalis nėra privaloma, bet jei paliktumėte atsiliepimą apie savo profesiją būsiu labai dėkinga).

-
.....
.....

BENDROJE SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ GRUPĖJE

Kompetencija		N=301	M	SD	Me
Savo	Atpažinimas	6. Kai jaučiuosi gerai nusiteikęs, galiu lengvai įvardinti to priežastis (pvz.: didžiuojuosi savimi, esu laimingas, esu atsipalaidavęs ar kt.)	4.12292359	0.8273242	4
		16. Iškart suprantu, kokius jausmus sukelia situacija	3.46843854	0.69599232	3
		20. Ginčo metu nežinau, esu labiau piktas ar liūdnas	3.53156146	0.70865884	4
		48. Atpažįstu ir suprantu savo emocijas, kai tik jos sukyla	3.79069767	0.76065827	4
		49. Kai esu prislėgtas, man sunku suprasti, ką iš tikrųjų jaučiu	3.90033223	0.78265803	4
Kito	Atpažinimas	džiaugsmingas	3.64119601	0.7306586	4
		29. Man dažnai nepavyksta susišnekėti su žmonėmis, nes neatkreipi dėmesio į jų emocijas	4.25581395	0.85399057	4
		30. Gerai jaučiu kitų emocijas	4.3255814	0.86799042	4
		numatyti	3.80398671	0.76332491	4
Savo	Supratimas	44. Neatpažįstu / neatskiriu kitų žmonių emocinės būsenos	4.14285714	0.83132416	4
		1. Kai sukyla mano emocijos, nesuprantu, iš kur jos.	3.9269103	0.7879913	4
		2. Ne visuomet suprantu savo reakcijas į situacijas	3.88039867	0.77865807	4
		10. Kai jaučiuosi prislėgtas, galiu lengvai susieti savo jausmus ir juos sukėlusią priežastį	3.62458472	0.72732531	4
		26. Ne visuomet suprantu, dėl ko stresuoju	3.910299	0.78465801	4
Kito	Supratimas	43. Kai man liūdna, net nežinau priežasties	4.2192691	0.84665732	4
		5. Dažnai negaliu suprasti kitų žmonių emocinio atsako	3.64784053	0.73199192	4
		13. Lengvai galiu paaiškinti aplinkinių žmonių emocijas	3.35880399	0.67399256	3
		14. Suprantu aplinkinių žmonių jausmų priežastis	3.33554817	0.66932595	3
		18. Nesuprantu aplinkinių žmonių emocinio atsako į situacijas	3.54152824	0.71065882	4
Savo	Raška	aplinkybėmis	3.71428571	0.74532511	4
		8. Gebu gerai apibūdinti savo jausmus	3.89368771	0.78132471	4
		17. Jei man kažkas nepatinka, gebu tai pasakyti ramiai	3.41196013	0.68465911	3
		25. Net ir stengiantis, man sunku kitiems paaiškinti savo jausmus	3.94684385	0.79199126	4
		38. Aplinkiniai žmonės sako, kad atvirai nereiškiu jausmų	3.72093023	0.74665843	4
Kito	Išiklausymas	42. Kitiems žmonėms nepriimtina tai, kaip aš išreiškiu savo jausmus	3.65780731	0.7339919	4
		23. Žmonės linkę patikėti man asmeninius reikalus, paslaptis	3.81063123	0.76465823	4
		28. Man sunku klausyti besiskundžiančių žmonių	3.87043189	0.77665809	4
		31. Jaučiuosi nejaukiai, jei kiti žmonės bando pasakoti savo problemas, todėl stengiuosi to išvengti	4.13289037	0.82932418	4
		45. Žmonės sako, kad esu patikimas	3.95348837	0.79332458	4
Savo	Valdymas	46. Jaučiuosi nejaukiai, kai žmonės pasakoja apie savo sunkumus	4.14285714	0.83132416	4
		12. Galiu lengvai nurimti po sunkios ar stresinės situacijos	2.6345515	0.52866083	3
		15. Kai jaučiuosi liūdnas, galiu lengvai pralinksėti	2.69767442	0.54132736	3
		37. Man sunku suvaldyti savo emocijas	3.91362126	0.78532467	4
		39. Supykęs galiu greitai ir lengvai nurimti	3.01328904	0.60465999	3
Kito	Valdymas	50. Stresinėje situacijoje sugebu suvaldyti nerimą	3.18272425	0.63865962	3
		19. Kai matau, jog kažkas yra sustresavęs ar neramus, lengvai galu padėti jai/jam nurimti	3.21262458	0.64465955	3
		27. Jei pas mane kas nors ateitų verkdamas, nežinočiau, ką daryti	4.16611296	0.83599077	4
		33. Man gerai sekasi pakelti nuotaiką kitiems žmonėms	3.44186047	0.69065904	3
		35. Galiu lengvai daryti įtaką kitų žmonių jausmams	2.9269103	0.58732685	3
Savo	Panauojimas	47. Kai bendrauju su piktu žmogumi, galiu lengvai jį nuraminti	2.96677741	0.59532676	3
		emocijomis	3.01328904	0.60465999	3
		21. Siekdamas pagrįsti pasirinkimus, remiuosi jausmais	2.44186047	0.48999459	2
		22. Stengiuosi mokytis iš skirtingų situacijų ir emocijų	4.00332226	0.80332447	4
		24. Atsižvelgdamas į atitinkamas emocijas, galiu priimti atitinkamus sprendimus gyvenime	3.40531561	0.68332579	3
Kito	Panauojimas	41. Nuojauta man padeda suprasti / atsirinkti, kas man iš tiesų svarbu	3.43189369	0.68865907	3
		3. Jeigu noriu, lengvai galiu daryti įtaką kitų žmonių emocijoms	2.99003322	0.59999338	3
		4. Žinau, kaip pasiekti kitų žmonių palankumą	3.24916944	0.6519928	3
		11. Galiu lengvai iš kitų gauti tai, ko noriu	2.8372093	0.56932705	3
		32. Žinau, ką daryti, kad įkvėpčiau kitus	3.40199336	0.68265913	3
36. Jei norėčiau, lengvai galiu priversti kitą žmogų jaustis nejaukiai	2.51827243	0.50532776	3		

Prašymas naudoti PECIt klausimyną **Rasa Rameikienė** <rasa.rameikiene@gmail.com>

02-17, kt 00:00



skirta aelita.skarbaliene ▾

Gerbiama Doc. dr. Aelita Skarbaliene,

esu Klaipėdos Universiteto, Socialinio darbo magistrantūros studentė Rasa Rameikienė. Rengiu mokslinį darbą tema: Socialinio darbuotojo emocinė kompetencija profesinėje veikloje kaip prielaida lyderystės ugdymui (-si).

Kreipiuosi į Jus dėl Jūsų ir bendraautorių straipsnio „Emocinės kompetencijos profilis (PECIt): emocinės kompetencijos įsivertinimo instrumento validavimas“ (2019). Noriu paprašyti leidimo naudoti Jūsų straipsnyje pateiktą informaciją Socialinio darbo magistro baigiamojo darbo tyrime. Norėčiau paprašyti Jūsų leidimo naudoti PECIt validuotą klausimyną, jį pateikiant Socialinio darbo lauke dirbantiems specialistams. Noriu Jus užtikrinti, kad Jūsų autorystė bus paminėta klausimyne, literatūros apžvalgoje bei darbo metodinėje dalyje. Jei darbas bus publikuojamas, su Jumis bus asmeniškai susisiekti ir, Jums pageidaujant, Jūs būsite įtraukti į straipsnių bendraautorių. Būsiu labai dėkinga jeigu pasidalinsite savo išvargomis, jei matysite potencialą plėtoti šią temą.

Ačiū!

Gražios dienos!



Pagarbiai/Best regards,

Rasa Rameikienė

Tel. +370 6 1236907

El. p. rasa.rameikiene@gmail.com**Aelita Skarbaliene**

02-17, kt 02:55



skirta aš ▾

Laba diena, Rasa,

Smagu, kad domitės emocinėmis kompetencijomis ir lyderyste.

Neprieštarauju, kad vykdomame tyrime naudotumėte PECIt. Smagu būtų susipažinti ir su tyrimo rezultatais.

Sėkmės moksluose.

Su pagarba,

Aelita Skarbaliene

EMOCINĖS KOMPETENCIJOS PROFILIS (PECI):

4 priedas

emocinės kompetencijos įsivertinimo instrumentas

	Niekada (1)	Kartais (2)	Sunku pasakyti (3)	Dažnai (4)	Visuomet (5)
1. Kai sukyla mano emocijos, nesuprantu, iš kur jos.					
2. Ne visuomet suprantu savo reakcijas į situacijas					
3. Jeigu noriu, lengvai galiu daryti įtaką kitų žmonių emocijoms					
4. Žinau, kaip pasiekti kitų žmonių palankumą					
5. Dažnai negaliu suprasti kitų žmonių emocinio atsako					
6. Kai jaučiuosi gerai nusiteikęs, galiu lengvai įvardinti to priežastis (pvz.: didžiuojuosi savimi, esu laimingas, esu atsipalaidavęs ar kt.)					
7. Net žmogui nekalbant galiu pasakyti, jis piktas, liūdnas ar džiaugsmingas					
8. Gebu gerai apibūdinti savo jausmus					
9. Niekada asmeniniame gyvenime nepriimu sprendimų remdamasis emocijomis					
10. Kai jaučiuosi prislėgtas, galiu lengvai susieti savo jausmus ir juos sukėlusią priežastį					
11. Galiu lengvai iš kitų gauti tai, ko noriu					
12. Galiu lengvai nurimti po sunkios ar stresinės situacijos					
13. Lengvai galiu paaiškinti aplinkinių žmonių emocijas					
14. Suprantu aplinkinių žmonių jausmų priežastis					
15. Kai jaučiuosi liūdnas, galiu lengvai pralinksėti					
16. Iškart suprantu, kokius jausmus sukelia situacija					
17. Jei man kažkas nepatinka, gebu tai pasakyti ramiai					
18. Nesuprantu aplinkinių žmonių emocinio atsako į situacijas					
19. Kai matau, jog kažkas yra sustresavęs ar neramus, lengvai galiu padėti jai/jam nurimti					
20. Ginčo metu nežinau, esu labiau piktas ar liūdnas					
21. Siekdamas pagrįsti pasirinkimus, remiuosi jausmais					
22. Stengiuosi mokytis iš skirtingų situacijų ir emocijų					
23. Žmonės linkę patikėti man asmeninius reikalus, paslaptis					
24. Atsižvelgdamas į atitinkamas emocijas, galiu priimti atitinkamus sprendimus gyvenime					
25. Net ir stengiantis, man sunku kitiems paaiškinti savo jausmus					
26. Ne visuomet suprantu, dėl ko stresuoju					
27. Jei pas mane kas nors ateitų verkdamas, nežinočiau, ką daryti					
28. Man sunku klausyti besiskundžiančių žmonių					
29. Man dažnai nepavyksta susišnekėti su žmonėmis, nes neatkreipiu dėmesio į jų emocijas					
30. Gerai jaučiu kitų emocijas					
31. Jaučiuosi nejaukiai, jei kiti žmonės bando pasakoti					

savo problemas, todėl stengiuosi to išvengti					
32. Žinau, ką daryti, kad įkvėpčiau kitus					
33. Man gerai sekasi pakelti nuotaiką kitiems žmonėms					
34. Man sunku susieti kitų žmonių emocijas su jas lėmusiomis aplinkybėmis					
35. Galiu lengvai daryti įtaką kitų žmonių jausmams					
36. Jei norėčiau, lengvai galiu priversti kitą žmogų jaustis nejaukiai					
37. Man sunku suvaldyti savo emocijas					
38. Aplinkiniai žmonės sako, kad atvirai nereiškiu jausmų					
39. Supykęs galiu greitai ir lengvai nurimti					
40. Kitų žmonių emocinis atsakas mane dažnai nustebina, nes negebu jo numatyti					
41. Nuojauta man padeda suprasti / atsirinkti, kas man iš tiesų svarbu					
42. Kitiems žmonėms nepriimtina tai, kaip aš išreiškiu savo jausmus					
43. Kai man liūdna, net nežinau priežasties					
44. Neatpažįstu / neatskiriu kitų žmonių emocinės būsenos					
45. Žmonės sako, kad esu patikimas					
46. Jaučiuosi nejaukiai, kai žmonės pasakoja apie savo sunkumus					
47. Kai bendrauju su piktu žmogumi, galiu lengvai jį nuraminti					
48. Atpažįstu ir suprantu savo emocijas, kai tik jos sukyla					
49. Kai esu prislėgtas, man sunku suprasti, ką iš tikrųjų jaučiu					
50. Stresinėje situacijoje sugebu suvaldyti nerimą					

Autorinės teisės ginamos. Autorinės teisės priklauso: A. Skarbalienė, E. Skarbalius ir M. Mikolajczak (2019)

emocinės kompetencijos įsivertinimo instrumentas – skaičiavimo algoritmas

PECI skaičiavimo algoritmas

* = reversinio skaičiavimo klausimai, kur 1=5, 2=4, 3=3, 4=2, 5=1.

Po žvaigždute (*) pažymėtų klausimų perskaičiavimo, skaičiuojama subskalių suma ir vidurkiai:

- - savo emocijų atpažinimas (6, 16, 20*, 48, 49*)
- - kito emocijų atpažinimas (7, 29*, 30, 40*, 44*)
- - savo emocijų supratimas (1*, 2*, 10, 26*, 43*)
- - kito emocijų supratimas (5*, 13, 14, 18*, 34*)
- - savo emocijų raiška (8, 17, 25*, 38*, 42*)
- - įsiklausymas į kito žmogaus emocijas (23, 28*, 31*, 45, 46*)
- - savo emocijų valdymas (12, 15, 37*, 39, 50)
- - kito emocijų valdymas (19, 27*, 33, 35, 47)
- - savo emocijų panaudojimas (9*, 21, 22, 24, 41)
- - kito emocijų panaudojimas (3, 4, 11, 32, 36)

3 sudėtiniai rezultatai:

- Visuminė emocinė kompetencija: visų kompetencijų suma ir vidurkis.
- Asmeninė emocinė kompetencija: suma ir vidurkis visų rezultatų, susijusių su “savo emocijomis”.
- Tarpasmeninė emocinė kompetencija: suma ir vidurkis visų rezultatų, susijusių su “kito emocijomis”

Autorinės teisės ginamos. Autorinės teisės priklauso: A. Skarbaliene, E. Skarbalius ir M. Mikolajczak (2019)



Papildomi žymėjimai, kurie pažymi svarbius atsakymo epizodus.

- *Tekstas pasviruoju raštu* –tyrimo dalyvio atsakymas (sakinių struktūra, rašybos ir loginės klaidos netaisytos)

1 ORGANIZACIJOS VADOVAS, PADALINIO VADOVAS **Respondentas 1.** *Profesija*
2 *reikalaujanti ne tik žmogiškųjų savybių, bet ir profesionalumo, taikant įgytas žinias praktikoje.*
3 *Svarbu turėti viziją, kokio rezultato siekiame ir rezultatą matuoti, kad būtų galima ieškoti būdų ir*
4 *galimybių tobulėti. Jei nematome rezultato - darbas ilgainiui nebetenka prasmės. Respondentas*
5 **2.** *Reikalinga ir svarbi profesija, reikalaujanti daug atsakomybes ir pasirengimo bei kūrybiškumo.*
6 **Respondentas 3.** *Socialinis darbas yra mano „arkliukas“, mano stichija ir mano varomoji jėga,*
7 *kuri kasdien suteikia naujų žinių, potyrių, reikalauja tobulėjimo ir suteikia galimybę išbandyti*
8 *savo jėgas visame kame. Respondentas 4.* *Tai atsidavusių žmonių darbas, kitų gerovei. Darbas*
9 *reikalaujantis žinių, kantrybės, prigimtinės meilės svetimiems žmonėms ir begalinis noras padėti.*
10 **Respondentas 5.** *Atsidavimas neskaičiuojant laiko ir jėgų. Respondentas 6.* *Sunkus, bet*
11 *reikalingas darbas. Savo darbą myliu. Respondentas 7.* *Labai sunki profesija, nes darbas su*
12 *žmogumi, tai darbas be rėmų, be ribų. Ir liūdna, kad kol kas tai neprestižinė ir nevertinama (nei*
13 *finansiskai, nei žmogiškai) profesija. Džiaugsmo ir pasitenkinimo darbu teikia tik geras*
14 *mikroklimatas darbe bei paslaugų gavėjų įvertinimas, gražūs žodžiai. Respondentas 8.* *Šauni*
15 *profesija, nes į darbą einu kaip į šventę! Myliu šį darbą! Respondentas 9.* *Kad būtum tikrai*
16 *„geras“ specialistas vien tik žinių, teorijos ir praktikos neužteks, labai svarbus pašaukimas šiai*
17 *profesijai ir tinkamos asmeninės charakterio savybės. Respondentas 10.* *Socialinis darbas-tai*
18 *darbas pilnas išūkių ir įvairovės. Nei viena diena nebūna tokia pati. Tai taip pat daug*
19 *kūrybiškumo ir tobulėjimo reikalaujanti profesija. Visas šio darbo procesas, tai tarsi tobulumo*
20 *siekimas ir paieškos, kurio neįmanoma iki galo pasiekti, bet pats procesas labai dinamiškas ir*
21 *kintantis. Respondentas 11.* *Tai darbas kuris reikalauja ne tik kompetencijų, žinių, išsilavinimo,*
22 *bet taip pat ir stiprių vidinių, žmogiškųjų savybių. Labai reikalinga profesija. Tačiau reikia plėtoti*
23 *pagalba*
24 *žmogui funkciją iš kūrėjo pozicijų. Neužtenka būti tik instrukcijų vykdytoj. Respondentas 12.*
25 *Gera profesija, jei myli žmones, gyvenimą ir save. Ir esi visuomet pasiruošęs padėti žmonėms.*
26 **Respondentas 13.** *supratimas kito asmens, empatija ir kompetencija, teikiant pagalbą,*

27 *palaikymą, nelaukti įvertinimo, būti suaugusio žmogaus pozicijoje. Respondentas 14.*
 28 *Nepamiršti, kad dirbam žmonių gerovei ir į kiekvieną klientą žvelgti kaip į savo mažametį vaiką,*
 29 *su meile, įsiklausymu ir empatija. Respondentas 15. Socialinis darbas – menas padėti kitiems ir*
 30 *išlikti savimi. :) Respondentas 16. Tai sritis, kurioje kiekvieną dieną susiduri su iššūkiais,*
 31 *kartais lengvais kartais sudėtingais. Respondentas 17. Labai daugialypė profesija ir itin*
 32 *reikalinga bet vis dar mažai apmokama ir neturinti tokio prestižo, kokio norėtusi...*
 33 **Respondentas 18.** *Mano nuomone, socialinis darbas yra moralinė veikla, kurios darbo pobūdį*
 34 *lemia sprendžiamos problemos. Dėl nuolat vykstančių kaitos procesų, nenumatytų ir netikėtų*
 35 *iššūkių kliento, šeimos, visuomenės gyvenime, besikeičiančių socialinių profesinės veiklos*
 36 *sąlygų, įtakojamų teisinių, politinių, ekonominių ir kultūrinių veiksnių, socialinio darbo praktika*
 37 *yra nuolatiniame ieškojimų procese, kuriame sudėtinga išvengti klaidų ir nesupratimo, kurį*
 38 *nuolat lydi klausimai, kaip kokybiškai turėtų būti dirbamas socialinis darbas. Socialinio darbo*
 39 *veikla neįmanoma be refleksyvaus veikimo, todėl svarbią reikšmę socialinio darbuotojo*
 40 *profesinėje veikloje įgyja žmogiškojo veiksnio vaidmens supratimas ir plėtojimas. Respondentas*
 41 **19.** *Dirbti ne komforto zonoje, kas dieną patirti iššūkius, būti lanksčiu ir kūrybišku, tuėti drąsos*
 42 *priimti pokyčius ir sugebėti keisti žmonių gyvenimą. Respondentas 20. Sritis, Reikalaujanti*
 43 *beatodairiško atsidavimo, nuoširdaus noro padėti kitiems, nesitikint grąžos atgal. Kai*
 44 *norėdamas padėti, gana dažnai dar lieki ir kalnu, nesuprastu. Be galo sudėtinga dirbant su*
 45 *senyvo amžiaus asmenimis, kai susiduriama su apatiškumu viskam, prastėjančia sveikata,*
 46 *sunkiomis ligomis, kai be galo sunku kažkuo Ir bepadėti... Tenka išmanyti daug kitų sričių -*
 47 *psichologija, senatvinių ligų progresavimas ir pan. Respondentas 21. Socialinis darbas -*
 48 *pirmiausiai atsakomybė už tai, ką darai. Socialinio darbuotojo profesionalumas, vertybės,*
 49 *daugialypės žinios (socialinės, teisinės, medicinos, švietimo sistemų ir kt. išmanymas), žinojimas,*
 50 *kur kreiptis pagalbos, įžvalgumas, veikimas (neveikimas), pasaulėžiūra turi didelę įtaką,*
 51 *motyvuojant paslaugų gavėją pokyčiams, jo gyvenimo kokybei. Respondentas 22.*
 52 *Administraciniame*
 53 *darbe per daug biurokratinių popierių, kurie nekelia paslaugų kokybės, o tampa nereikalingais*
 54 *kliuviniais. Respondentas 23. Įvairialypė profesija, kuriai negali būti vieno standarto.*
 55 **Respondentas 24.** *Socialinis darbas yra įgimtas, o tik paskui tobulinamas žiniomis, praktika.*

56 **Respondentas 25.** *Socialinis darbas - veikla tiems, kurie susitaiko su tuo, kad ne visada bus*
57 *patenkinti jų lūkesčiai. Respondentas 26.*
58 *Nauja, besivystanti, nepakankamai vertinama profesija. Respondentas 27. Tai labai sunkus,*
59 *daug atsidavimo ir profesionalumo reikalaujantis darbas. Respondentas 28. Tiesiogiai*
60 *socialinio darbo nedirbu, organizuoju. Respondentas 29. Socialiniame darbe, keista, bet*
61 *labiausiai jaučiama socialinių darbuotojų konkurencija, vedanti link prasto paslaugų teikimo, o*
62 *tai atsiliepia klientui. Neigiamai. Nežiūrint į tai, kad kaip specialybė - aukštinama, rezultatai*
63 *kalba patys už save. Prasta padėtis rengiant specialistus - įgyjami diplomai, o išsilavinimas - ne.*
64 *Specialybę renkama tik dėl lengvai prieinamų studijų, nekreipiamas dėmesys į gebėjimus,*
65 *motyvaciją tokiam darbui. Respondentas 30. Socialinis darbas labai reikalinga profesija,*
66 *ypatingai dabar, kai visuomenė sensta, o vaikai yra darbingo amžiaus, kuriems reikalinga*
67 *pagalba rūpinantis savo tėvais. Respondentas 31. Socialinis darbas yra viena iš sudėtingiausių*
68 *profesijų, tačiau apie tai nekalbama. Šiame darbe nuolat vuyksta sanrykis su žmogumi, kuriam*
69 *reikia vienokios ar kitokios pagalbos. Respondentas 32. Socialinis darbuotojas - žmogus*
70 *orkestras. Dirbant su žmonių gyvenimais reikai įvertinti ne tik individualius poreikius ar*
71 *galimybes, bet ir artimosios aplinkos. Respondentas 33. Nuolat tobulėjantis, kūrybiškas žmogus,*
72 *kuriam nesvetimas artimo meilės įstatymas, kuris yra atviras ir patikimas, nešantis viltį,*
73 *džiaugsmingas ir pasiruošęs teikti pagalbą nesvarbu ar tai įeina į jo pareigybes ar ne.*
74 *Empatiškumas, priėmimas, ir pagarba - pagrindinės vertybės. Respondentas 34. Ši profesija yra*
75 *žmogui, kuris turi pašaukimą ir norą padėti kitam. Respondentas 35. Socialinį darbą įstaigoje*
76 *ar bendruomenėje prilyginu kaip kunigo darbą bažnytinėje bendruomenėje. Tik nesavanaudiškas*
77 *ir dvasingas žmogus pas mus gali dirbti socialinį darbą, kai vertinama tik žodžiais, o*
78 *reikalaujama atlikti pareigą. Dėl efektyvesnio soc. darbo valstybė turėtų skirti daugiau lėšų*
79 *socialiniams darbuotojams. Pasigendama pagarbos ir dėkingumo iš žmonių, kuriems teikiamos*
80 *socialinės paslaugos. Valstybės lėšų didesnė dalis turėtų būti skiriama socialinę veiklą*
81 *vykdančioms organizacijoms, o ne tiesiogiai asmeniui mokama parama /pašalpa/.*
82 **ATV. VADYBININKAS, SOC. DARBUOTOJAS, PADEJEJAS. Respondentas 36. Socialinis**
83 **darbas turi būti dirbamas iš širdies. Respondentas 37. Socialinis darbas vis dar visuomenės**
84 **nuvertinama profesija, nors tai pagrindiniai žmonės, kurie padeda socialiai pažeidžiamoms**
85 **žmonių grupėms. Respondentas 38. Labai reikalinga pagalba kitiems žmonėms. Padedam**

86 žmonėms lengviau ir geriau gyventi. **Respondentas 39.** Jaučiu, kad šiame darbe realizuoju save.

87 **Respondentas 40.** Man žiauriai jis patinka. Jis mane veža;) **Respondentas 41.** Tai vis dar tokia

88 profesija apie kurią retas asmuo supranta, kas iš tiesų tas socialinis darbas ir kokį ištikrųjų

89 atsakingą ir daugiasluoksnią darbą atlieka būtent socialiniai darbuotojai. Mūsų visuomenėje

90 vyrauja begalė stereotipų apie šios srities specialistus, tačiau neatsirado dar tokie įstatymams

91 pakeitimai kurie apgintų ir iškeltų į "paviršių" šią sritį. Mūsų šalies valdantieji labai lygiuojasi į

92 Skandinavijos šalies socialines sritis, tačiau mes švelniai tariant atsiliegame mažiausiai per 30

93 metų nuo jų. Pradedant nuo suvokimo pagarbos, ir baigiant atlyginimu ir įvertinimu šios

94 profesijos. **Respondentas 42.** Socialinį darbą dirbantys asmenys patys yra savo darbo įrankiai,

95 šiame darbe labai svarbu empatija ir pagarba žmogui. Tai viena reikalingiausių profesijų, tik

96 gaila, kad menkai apmokama. **Respondentas 43.** Socialinio darbo profesija yra itin reikalinga.

97 Geras socialinio darbo specialistas privalo nepamesti žmogiškumo bei empatijos. **Respondentas**

98 **44.** Dirbant labai svarbu vidinė motyvacija, gebėjimas ne kaupti ir ne parsinešti darbinių

99 reikalų-problemų namo ;) **Respondentas 45.** Be anksčiau paminėtų bruožų, manau,

100 socialiniame darbe labai svarbu gebėti išgirsti kitą žmogų, savo klientą ar kolegą ir suprasti jo

101 poreikius. arba gebėti užduoti tinkamus klausimus, kad padėtų kitai pusei suprasti ir įsivardinti

102 savo poreikius. **Respondentas 46.** Labai svarbu gebėti save emociškai ugdyti, svarbi

103 psichohigiena. **Respondentas 47.** negali dirbti socialinio darbo žmogus, nemylintis žmonių

104 **Respondentas 48.** Labai reikalinga ir atsakinga profesija, nuo kurios priklauso žmonių likimai.

105 **Respondentas 49.** Manau socialinį darbą gali dirbti žmonės iš "pašaukimo". **Respondentas 50.**

106 Šiandien Socialinių darbuotojų diena. Ta diena niekuom nesiskiria iš kitų. Socialinį darbą gali

107 rinktis stiprūs, drąsūs, atsakingi ir visas Jūsų išvardintas asmenines savybes turintys bei

108 siekiantys jų žmonės. Tai labai sudėtingas darbas, ypač kai dirbi seniūnijoje- ir paslaugos ir

109 išmokos ir jauni ir seni klientai, ir sveiki ir ligoti, ir besišypsantys ir ne. Ir problemos labai, labai

110 įvairios. Reikia visą gyvenimą mokytis iš žmonių, gyvenimo, situacijų ir sugebėti atsirinkti.

111 Idomus ir kūrybiškas darbas. Sėkmės. **Respondentas 51.** Atsa

112 kingumas, pareigingumas, įstatymų žinojimas, bendradarbiavimas, žinių atnaujinimas.

113 **Respondentas 52.** Ši profesija skirta žmonėms, kurie priima žmones su jų trūkumais, ydomis. Yra

114 empatiški, bendraujantys, siekiantys padėti žmogui. Šiame darbe sunku gauti grįžtamąjį ryšį,

115 ypač dirbant su rizikos šeimomis. **Respondentas 53.** Labai sunki profesija. Susiduriama su daug

116 *neteisybės, ne visada galima rasti išeitį, kuri padėtų išspręsti problemą, daug kliūčių.*
 117 *Reikalavimai dideli, tačiau priemonių, kurios padėtų pasiekti rezultatus, nėra. Respondentas 54.*
 118 *Darbas reikalaujantis žinių, tobulėjimo, įgūdžių. Reikalinga suprasti save ir kitus, mokėti*
 119 *atsiriboti nuo darbinių reikalų. Respondentas 55. Turi aiškiai ir sąžiningai SAU atsakyti, dėl ko*
 120 *renkiesi šią profesiją, dėl kokių priežasčių dirbi socialinį darbą. Respondentas 56. Mano*
 121 *profesija-tai mano pašaukimas. Respondentas 57. Profesija- kūrybiška, organiška, atsakinga,*
 122 *bet kartu ir sudėtinga. Respondentas 58. Tik pradėjusi dirbti supratau kokia tai sunki profesija*
 123 *ir sudėtingas darbas reikalaujantis stiprios emocinės ir psichinės sveikatos. Respondentas 59.*
 124 *Socialinis darbas yra nuolat reikalaujantis tobulėjimo profesinėje srityje, atsidavimo savo*
 125 *veiklai. Taip pat reikalaujantis daug kantrybės, gebėjimo reflektuoti. Gebėjimas įgalinti žmogų*
 126 *savarankiškai spęsti savo problemas. Respondentas 60. Socialinis darbas yra puiki profesija,*
 127 *reikalaujanti nuolatinio tobulėjimo, mokymosi. Darbe yra svarbūs įvairūs aspektai (asmeninis*
 128 *tobulėjimas, darbo sąlygos, asmenys, kuriems teikiama socialinė pagalba, asmeninis socialinio*
 129 *darbuotojo gyvenimas ir daugelis kitų). Ačiū už įdomią anketą, sėkmės moksle! Respondentas*
 130 **61.** *socialinis darbas - tai pagalba kitiems, tačiau dažnai pamirštama, kad ir socialiniam*
 131 *darbuotojui reikalinga pagalba. Respondentas 62. Socialinis darbas -sunki profesija.*
 132 *Reikalaujanti daug žinių, įgūdžių, tolerancijos, kompetencijos, meilės ir pagarbos žmonėms,*
 133 *reikalingiems socialinių paslaugų, kurie negali ar negeba savimi pasirūpinti. Respondentas 63.*
 134 *Manau, kad kartais galima nesureikšminti galutinio tikslo, o reikia mokėti džiaugtis mažais,*
 135 *teigiamais pokyčiais. Respondentas 64. Socialinio darbo profesija yra labai reikalinga, matau*
 136 *vis didėjantį poreikį, todėl studentams, baigusiems šią profesiją, darosi lengviau susirasti darbą.*
 137 *Pastebiu, kad nevyriausybinių organizacijų socialiniai darbuotojai dirba labiau įsijautę į savo*
 138 *darbą, į klientų problemas, turi daugiau erdvės kūrybiškumui, platesniam požiūriui į situacijas.*
 139 *Bet yra pavojus, kad tu gali piktnaudžiauti darbdavys arba klientai, užkraunant darbuotojui*
 140 *daugiau atsakomybių, papildomų veiklų. Biudžetin*
 141 *ėse įstaigose daugiau dėmesio skiriama pačiam darbo organizavimui, darbuotojas tarsi*
 142 *įspraustas į įstaigos rėmus, klientas yra mažiau svarbus, daugiau dėmesio tvarkoms ir*
 143 *taisyklėms, darbuotojas daugiau tapatinamas su institucijos darbuotoju, nei su pačiu socialiniu*
 144 *darbu. Tai gali įtakoti nusivylimą savo profesija, bet tokiose įstaigose dažnai būna geriau*
 145 *užtikrinamos socialinės darbuotojų garantijos. Manau, kad profesinė socialinio darbuotojo*

146 veikla priklauso ne tik nuo jo asmeninių savybių, bet ir nuo organizacijos, kurioje jis dirba.

147 **Respondentas 65.** Sunkus, daug vidinės energijos, mokėjimo priimti iššūkius, reikalaujantis

148 darbas. **Respondentas 66.** Profesija reikalaujanti daug kompetencijos, ištvermės, kantrybės,

149 empatijos, tikrai galinti pakeisti žmonių gyvenimus. **Respondentas 67.** Profesija yra

150 reikalaujanti atsakingumo, ryžtingumo, galutinio tikslo siekimo. Soc. darbuotojas turi būti

151 kompetentingas, nuolat mokytis, tobulinti save, kad sugebėtų klientams būti pavyzdžiu ir

152 autoritetu. **Respondentas 68.** Socialinis darbas, mano manymu, tai ne darbas - tai gyvenimo

153 būdas:) **Respondentas 69.** Socialinis darbas tai įgalintojas, kuris padeda žmonėms priimti tam

154 tikrus sprendimus. Socialinis darbuotojas tarsi socialinių pokyčių skatintojas. **Respondentas 70.**

155 Šio metu jaučiu darbe psichologinį spaudimą, didelį labai stresą ir t.t. viskas kas neigiama, gero

156 nieko negaliu pasakyti iš savo dabartinio darbo. **Respondentas 71.** Įdomi, reikalinga ir

157 pastebima **Respondentas 72.** Socialinis darbas tai gyvenimo būdas. **Respondentas 73.**

158 Socialinio darbo vertybės pasitikėjimas savigarba paprastumas, bendradarbiavimas.

159 **Respondentas 74.** A. Baltakis yra pasakęs: „Žmogus gražus, kai savo darbu puošia Žemę.“

160 Socialiniai darbuotojai – tie žmonės, kurie būna šalia, prireikus ne tik fizinės, bet ir dvasinės

161 pagalbos, kurie ne tik išklauso, paguodžia ir pataria, bet kitam atiduoda dalelę savęs. Socialinio

162 darbo profesija nėra ypač populiari, nes nepopuliaru būti su tais, kurie yra gyvenimo

163 nuskriausti, silpni. Iš esmės pasirinkdamas šią profesiją, žmogus pasirenka būti su lemties

164 nuskriaustais ir pralaimėjusiais žmonėmis, jiems teikti pagalbą, būti vedliu jų gyvenimo kelyje,

165 kartu įveikti kylančias problemas, atsakyti į rūpimus klausimus, paskatinti veikti, o nesėkmės

166 atveju – būti šalia ir kartu įveikti gyvenimo iššūkius. Socialinis darbas yra ir profesija ir

167 pašaukimas. Tai dvi neatskiriamos šios veiklos sudedamosios dalys. Pasirinkęs šią profesiją,

168 socialinis darbuotojas nusprendžia atiduoti visą save kitam žmogui, kuriam reikia pagalbos.

169 Profesijos supratimas ateina su metais, kai atrandama tikslinė žmonių grupė, su kuria nori, gebi

170 dirbti. Tada nereikia dirbti, užtenka gy

171 venti darbu. **Respondentas 75.** Tai profesija skatinanti tave augti, tobulėti, mokytis, nuolat

172 lanksčiai spręsti problemas ir augti kaip asmenybei. **Respondentas 76.** Socialinis darbas -

173 gyvenimo būdas :) **Respondentas 77.** Socialinį darbą dirbantys darbuotojai nėra vertinami ir

174 požiūriu į darbuotojus, ir atlyginimo atžvilgiu. **Respondentas 78.** Darbas iš pašaukimo,

175 reikalaujantis atsidavimo ir supratimo. **Respondentas 79.** Įvairialypė profesija, susidurianti su

176 daug iššūkių. **Respondentas 80.** *Atsakingas darbas, darantis įtaką kitų žmonių gerovei, reikia*
177 *daug empatijos ir profesionalumo. Dažnai reikia balansuoti ties biurokratijos ir žmogiško*
178 *supratimo ribos. Respondentas 81.* *Svarbiausia būti empatiškam šiame darbe bei norėti padėti*
179 *žmogui. Socialiniu darbuotoju gali būti žmogus, kuris geba pažvelgti į žmogaus situaciją iš*
180 *šalies, pažinti ir suprasti žmogaus būseną toje situacijoje. Geba išvelgti problemos sprendimo*
181 *būdus, juos perteikia paslaugų gavėjui, įgalina jį veikti, tuo pačiu neperimdamas kito žmogaus*
182 *atsakomybių ir neapsigyvendamas jo problemoje. Kartais išlaviruoti nepavyksta ir kai pats*
183 *nebesijauti stiprus nebegali padėti kitam. Respondentas 82.* *Darbas reikalaujantis nuolatinio*
184 *tobulinimosi ir žinių gilinimosi. Respondentas 83.* *Šis darbas labai reikalingas, tačiau svarbu,*
185 *kad jį dirbtų atsidavęs ir kompetentingas specialistas. Ne mažiau svarbu savivaldybių, reikiamų*
186 *organizacijų profesionalus įsitraukimas telkiant ir padedant stiprinti socialinių paslaugų*
187 *efektyvumą. Svarbu orus darbo užmokestis specialistams, bei finansavimas reikiamoms*
188 *socialinėms paslaugoms. Respondentas 84.* *darbas reikalaujantis daug kantrybės,*
189 *atsakomybės. kaip asmenybė turi būti stiprus emociškai, gebantis susitvarkyti su įvairiomis*
190 *situacijomis. Respondentas 85.* *Socialiniai darbuotojai kaip profesionalai stokoja kritinio*
191 *mąstymo ir iniciatyvos aktyviai dalyvauti segregacijos mažinimo procese, kuris yra susijęs su*
192 *neteisinga ir antivalstybine vyriausybės kryptimi, susijusia su galimybių pas įvedimu, etikečių*
193 *klijavimu ir menkinimu žmonių, kurie turi savo nuomonę laisvo pasirinkimo klausimais.*
194 **Respondentas 86.** *Menkai vertinamas visuomenėje ir mažai apmokamas. Respondentas 87.*
195 *Profesija, kuri reikalauja daug kantrybės, atidumo, empatijos. Taip pat kelianti naujų iššūkių ir*
196 *neleidžianti stovėti vienoje vietoje ir užsisukti kaip voverei rate. Sėkmės! Respondentas 88.*
197 *Socialiniui darbuotojui svarbu nepamesti žmogiškumo, su paslaugų gavėjais ir darbuotojais*
198 *išlaikyti taiką ir geranoriškumą Svarbu nesielti savanaudiškai, stengtis padėti išspręsti*
199 *problemą. Tačiau nepamiršti, kad už klientą probl*
200 *emų neišspręsite, jis turi jas išspręsti pats tik su socialinio darbuotojo pagalba. Sėkmės.*
201 **Respondentas 89.** *Norėčiau, kad būtumėm įvertinti. Respondentas 90.* *Socialiniai darbuotojai*
202 *yra nepelnytai nuvertinami. Stinga pagarbos šiai profesijai. Jei situacija nesikeis, šios*
203 *specialybės perspektyvos nekokios. Respondentas 91.* *Reikalinga profesija Lietuvoje, tik galėtų*
204 *būti labiau vertinama. Respondentas 92.* *Sunkus darbas, dažnai neduodantis apčiuopiamų*
205 *rezultatų. Respondentas 93.* *profesija labai jauna , yra kur tobulėti, nuo pačių socialinių*

206 *darbuotojų iniciatyvos , darbo ir profesijos pristatymo priklauso specialybės pristižas.*
 207 **Respondentas 94.** *Dirbant šį darbą labai mylėti žmones ir juos priimti tokius,kokie jie yra(su*
 208 *pliusais,bei minusais).* **Respondentas 95.** *Manau, kad socialinis darbuotojas yra labai svarbus*
 209 *žmogus gyvenime...tas žmogus kuris turi pašaukimą juo dirbti ir norėtų padėti. Tad manau į tai*
 210 *turi būt atsižvelgta vyriausybės, dėl darbo užmokesčio....* **Respondentas 96.** *Profesija įdomi,*
 211 *vežanti. Tačiau sudėtinga tai, kad trūksta palaikymo, supratimo iš organizacijos vadovų.*
 212 **Respondentas 97.** *Tai puiki ir labai reikalinga profesija.* **Respondentas 98.** *Profesija suteikianti*
 213 *savirealizaciją. Pagal Maslow teoriją tai aukščiausias poreikių patenkinimo lygis. Jaučiuosi*
 214 *laiminga dirbdama socialinį darbą.* **Respondentas 99.** *Dirbu su psichosocialinių sutrikimų*
 215 *turinčiais asmenimis. Todėl dažnai patiriu stresinių situacijų, kuomet susiduriama su labai*
 216 *įvairiais ir nemaloniais atvejais. Iš klientų dažniau sulaukiu daugiau negatyvo nei pozityvo, tai*
 217 *labai svarbi vidinė motyvacija ir stipri emocinė parengtis.* **Respondentas 100.** *Pats darbas*
 218 *skatina augti kaip asmenybei ir ugdytis dvasingumo. Karjera, deja , kilti ribota. Darbo*
 219 *sėkmingumą lemia administracinis požiūris į darbuotoją.* **Respondentas 101.** *Emociškai sunkus,*
 220 *bet labai idomus darbas.* **Respondentas 102.** *Socialinis darbas, kas dieną vis reikalingesnis ir*
 221 *nuolatos besikeičiantis.* **Respondentas 103.** *Labai atsakingas darbas.* **Respondentas 104.**
 222 *Socialinis darbas yra labai sunkus ir sudėtingas psichologiškai, emociškai. Kartais,*
 223 *reikalaujantis didelių pastangų sprendžiant klientų problemas, su jais bendraujant. Kartais*
 224 *atsiranda beviltiškumo jausmas.* **Respondentas 105.** *Manau, kad socialinis darbas yra puiki*
 225 *profesijos kryptis, užimanti reikšmingą vietą viesuomenės gyvenime. Tai mažiausiai visuomenėje*
 226 *vertinama profesija. Gaila kad socialinis darbas kaip veikla dažnai skęsta biurokratizmo jūroje (*
 227 *dažnai trūksta lankstumo ir žmogiškumo).* **Respondentas 106.** *Socialinis darbas yra sunki*
 228 *profesija, reikalaujanti daug energijos, pasišventimo, žinių ir įvairiapus*
 229 *iškumo.* **Respondentas 107.** *Socialinis darbas- įvairiausių įgūdžių bei asmeninių savybių*
 230 *kūrybiško derinimo bei panaudojimo sritis.* **Respondentas 108.** *Dinamiškas, empatijos,*
 231 *bendradarbiavimo, komunikabilumo reikalaujantis darbas.* **Respondentas 109.** *darbas su*
 232 *iššūkiiais* **Respondentas 110.** *socialinis darbas yra pagalba asmeniui* **Respondentas 111.**
 233 *Socialinis darbas tai nuolatinis santykis su įvairiausiais žmonėmis. Įdomus ir reikalingas darbas,*
 234 *tačiau kartu ir labai sunkus, reikalaujantis daug emocinės energijos.* **Respondentas 112.** *Tai*
 235 *kantrybės, įsijautimo reikalaujantis darbas. Priklausomai nuo darbo pobūdžio, nereikia tikėtis*

236 *didelių rezultatų su klientais, bet reikia mokėti pastebėti ir džiaugtis mažu žingsneliu, pasiekimu.*
 237 *Nes tai klientui gali būti ne mažas pasiekimas, o didelis žygdarbis. **Respondentas 113.** Socialinis*
 238 *darbas - tai darbas reikalaujantis daug pastangų ir jėgų. Šiame darbe svarbu nusitatyti ribas*
 239 *tarpu darbuotojo ir kliento, nes sukūręs per artimą ryšį gali nepasiekti norimų rezultatų.*
 240 *Socialinis darbuotojas turi būti etiškas, kompetetingas, kūrybingas, nesmerkiantis, gebantis*
 241 *priimti klientą tokį koks jis yra. **Respondentas 114.** Sunkus psichologiškai, gebančiam lengvai*
 242 *bendrauti, būti empatišku ir nuolat tobulinti žinias bei kompetencijas. **Respondentas 115.** Esame*
 243 *arčiausiai žmogaus. **Respondentas 116.** Nesame vertinami. Dauguma žmonių nežino mūsų*
 244 *tikrųjų funkcijų. **Respondentas 117.** Socialinis darbas yra labai atsakingas ir sunkus*
 245 *psichologiškai, nes reikia padėti spręsti problemas, padėti įveikti įvairius gyvenimo sunkumus,*
 246 *kliūtis, suteikti pagalbą ir t. t. **Respondentas 118.** Socialinis darbas yra prasmingas,*
 247 *reikalingas, tik deja dažnai neįvertintas. Dirbant socialiniu darbuotoju dažnai pasijunti bejėgis*
 248 *dėl kitų institucijų abejingumo, nesupratimo, tenka būti apkaltintam dėl menkniekio, o juk*
 249 *atiduodi daug savęs. Aš savo paslaugų gavėjus vadinu gėle, kuri kiekvieną dieną keičia žiedlapių*
 250 *spalvas, nes kiekvienas žmogus yra skirtingas, dauguma nori dėmesio, empatijos, supratimo.*
 251 *Motyvacijos, stiprybės pasisemi dirbant šį darbą, kurio tikrai šiandien nekeisčiau. Būti*
 252 *reikalingu, pagalbininku ir yra tai, ką teikia man šiandien ši specialybė. **Respondentas 119.** Kuo*
 253 *daugiau dirbdamas duodi kitiems, tuo daugiau iš tavęs tikimasi. O papildomos, savanoriškos*
 254 *paslaugos ir pastangos dažniausiai priimamos kaip savaime suprantamas dalykas.*
 255 **Respondentas 120.** *Visuomenės ugdytojas, mokytojas, pagalbininkas. **Respondentas 121.***
 256 *Darbas labai įdomus, kiekvienas gautas atvejis reikalauja naujų žinių, dirbant šį darbą turi*
 257 *tobulėti, kas praturtina mūsų darbo srities akiratį. Bendravimas ir bendradarbiav*
 258 *imas su kitų įstaigų specialistais. Paslaugų gavėjų įgalinimas ir motyvavimas spręsti savo*
 259 *problemas. **Respondentas 122.** Empatija, noras tobulėti profesinėje srityje ir nesitikėti*
 260 *dėkingumo. **Respondentas 123.** Sunki profesija, kurioje turi dvasiškai ir emociškai būti stiprus.*
 261 *Nuolat atrasti jėgų kitus motyvuoti.. Ir deja Lietuvoje nelabai nevertinama profesija ir*
 262 *specialistai. Nes atlyginimai maži.... **Respondentas 124.** Geros psichinės sveikatos reikalaujanti*
 263 *profesija, ypatingų asmenybinių gebėjimų. **Respondentas 125.** Nuostabi profesija, kuri leidžia*
 264 *nuolat tobulėti, ugdyti ir tobulinti savo kompetencijas. Nėra vienodų darbo dienų, visos*
 265 *skirtingos, problemų įvairovė priverčia tobulintis įvairiose srityse, įgyti įvairių įgūdžių.*

266 **Respondentas 126.** Zmogui tai duota arba neduota, tai ne profesija, o pasaukimas.

267 **Respondentas 127.** Svarbi, naudinga, reikalinga, nuvertinama visuomenės. **Respondentas 128.**

268 *Socialinis darbas - labai svarbi profesija, kuri skatina pokyčius. Klientai suprasdami ar*

269 *nesuprasdami jos svarbos vienaip ar kitaip keičiasi. Socialiniam darbuotojui taip pat labai*

270 *svarbu keistis, lanksčiai vertinti situacijas, tobulėti, analizuoti patirtis, kaupti išmintį. Socialinio*

271 *darbuotojo užduotis surasti kliento stiprybes ir padėti suprasti kokie pokyčiai gali įvykti ir kokios*

272 *pagalbos jie gali sulaukti naudodamiesi socialinėmis paslaugomis. Respondentas 129.*

273 *Socialinio darbuotojo profesija yra pašaukimas, nes reikia ne tik atsakingai žiūrėti į atliekamą*

274 *darbą, bet ir empatijos bei supratimo. Respondentas 130.* Savo darbą reikia mylėti, turi patikti

275 *ir tikėti tuo ką darai, tikėti savo paslaugų gavėju ir gerbti kitokią nuomonę. Nesijausti visagaliu,*

276 *kad galime pakeisti "pasaulį", bet galima padėti tiek kiek paslaugų gavėjas tuo metu pasiruošęs*

277 *pagalbą priimti. Respondentas 131.* Sudėtinga profesija, reikalaujanti nuolatinio tobulinimosi,

278 *žinių kaupimo. Labai svarbu po darbo valandų "išsijungti" nuo darbinių reikalų bei skirti laiką*

279 *sau atsistatymui. Tai profesija, pateikianti vis naujų iššūkių. Respondentas 132.* Socialinis

280 *darbas kaip profesija, labai prasmingas ir reikalingas. Tačiau pernelyg didelis kišimasis į šeimą,*

281 *man nėra priimtinas. Pernelyg daug "užkrauta" funkcijų socialiniam darbuotojui/atvejo*

282 *vadybininkui, kurios išimtinai yra teismų kompetencijoje. Respondentas 133.* Naudinga ir labai

283 *prasminga, bet mažai vertinama specialybė.*

284 **KITI SPECIALISTAI. Respondentas 134.** Sudėtingas. **Respondentas 135.** Šiuolaikinis

285 *socialinis darbuotojas yra socialinis kūrėjas, žengiantis koja kojon su šiuolaikinio pasaulio*

286 *naujovėmis. Respondentas 136.* Socialinis d

287 *arbas kaip profesija turėtų imti labiau save gerbti. Liūdina visų rangų specialistų kompetencija,*

288 *pasaulėžiūra, mentalitetas, jame daug populizmo, šampinių nuostatų, negebėjimo atstovauti ir*

289 *ginti socialinio darbo vertybes. Respondentas 137.* Tai darbas keičiantis pačios ir kitų

290 *gyvenimus. Respondentas 138.* Labai svarbu gebėti užmegsti ir išlaikyti ryšį su paslaugų

291 *gavėjais. Sujurti pasitikėjimu pagrįstus santykius. Respondentas 139.* Kūrybiškas, daug

292 *pastangų ir savęs tobulėjimo reikalaujantis darbas Respondentas 140.* Labai atsakinga

293 *profesi, kur žmogus gali tikėtis problemos sprendimo, žmogiškumo. Respondentas 141.*

294 *Empatijos, kūrybiškumo bei pagalbos visuma. Respondentas 142.* Tai įdomus, dinamiškas, daug

295 *jėgų ir atsidavimo reikalaujantis darbas. Respondentas 143.* Pirmiausiai, susitvarkykite anketą,

296 *ir pasiskaitykite, kas tai yra asmeninės savybės. Gyvenimo būdas, asmeninės gerovė, prabanga,*
 297 *socialinė padėtis nėra savybės :) O žodis "draugoviškas" yra kalboje įvardijamas kaip*
 298 *"draugiškas". Ką galima gauti tokia anketa, kurioje klausiama neprofesionaliai, net, atsiprašau,*
 299 *neišprususia kalba. Sėkmės lavinantis. **Respondentas 144.** įdomus ir tuo pačiu sunkus darbas.*
 300 **Respondentas 145.** *Tai įvairialypė profesija, reikalaujanti pašaukimo, kaip mokytojo ar*
 301 *gydytojo. **Respondentas 146.** Puiki profesija, deja, nelabai prestižinė ir menkai apmokama, nors*
 302 *darbas įvairiapusis, sudėtingas ir reikalingas. **Respondentas 147.** Sunkus, daug psichologinių,*
 303 *profesinių žinių, asmeninių savybių reikalaujantis darbas. **Respondentas 148.** Pakankamai*
 304 *trumpai aš dar dirbu šioje srityje, tačiau supratau vieną dalyką, kad dirbti socialinį darbą yra*
 305 *sudėtingą, pirmiausia, kad padėčiau kitiems žmonėms kovoti su jų demonais, reikia kovoti su*
 306 *savo demonais. Kaip vienas žymus žmogus sako, kaip gali mylėti kitus, jei nemyli savęs.*
 307 **Respondentas 149.** *Svarbi ir reikalinga žmonėms gyvenantiems mažuose rajonuose ir atokiose*
 308 *kaimuose. Gaila, kad daugumoje seniūnijose dirba socialiniais darbuotojais valdininkų žmonos*
 309 *ar giminaičiai. Jiems paprastų žmonių gyvenimiškos problemos ne motais. Susiplanuoti darbo*
 310 *dienos kartais nepavyksta, nes žmonių gyvenimas vietoje nestovi, tai tenka būti pasiruošusiems*
 311 *įvairių problemų sprendimui čia ir dabar. Drąsiai galiu teikti, kad socialinis darbas*
 312 *nemonotoniškas, įdomus, suteikus vienokią ar kitokią pagalbą žmogui jauti savotišką*
 313 *pasitenkinimą savimi. **Respondentas 150.** Tai labai atsakinga, psichologinėmis žiniomis*
 314 *paremta profesija, kartu reikalaujanti ir kūrybing*
 315 *umo, lankstumo, tolerancijos, komunikabilumo. **Respondentas 151.** Socialinis darbas yra*
 316 *pašauktųjų profesija ir tik tokie gali jį dirbti su atsidavimu, meile ir nelaukdami padėkos, kurio*
 317 *deja, bet retai sulaukiama...**Respondentas 152.** Labai reikalingas, atsakingas, emociškai*
 318 *sunkus, pasiaukojantis darbas. **Respondentas 153.** Dirbti socialinį darbą yra gyvenimo*
 319 *filosofija. Pagarba tiems, kurie jį dirbą, ieško naujovių, nebijo rizikuoti, nebijo "išeiti iš komforto*
 320 *zonos" siekdami po.*

KORELIACIJOS – ASMENINĖS SAVYBĖS

	Asmeninė emociinė kompetencija									
	Atpažinimas		Supratimas		Raiška		Valdymas		Panaudojimas	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
Pareigingumas	0,17	0,004	0,19	0,002	0,15	0,001	0,18	0,011	0,14	0,016
Bendradarbiavimas	0,13	0,006	0,15	0,001	0,12	0,006	0,13	0,010	0,13	0,015
Atsakingumas	0,13	0,010	0,15	0,002	0,14	0,003	0,11	0,009	0,12	0,010
Kompetencija	0,08	ns	0,08	<0,001	0,10	ns	0,12	0,012	0,11	0,010
Asmeninis tobulėjimas	0,11	0,002	0,09	<0,001	0,11	0,001	0,14	0,007	0,07	ns
Teisingumas	0,13	0,003	0,11	0,002	0,10	0,002	0,08	ns	0,08	ns
Bendruomeniškumas	0,15	0,010	0,17	0,003	0,11	<0,001	0,09	ns	0,11	<0,001
Išmanymas	0,11	0,009	0,09	ns	0,08	ns	0,10	<0,001	0,11	<0,001
Savarankiškumas	0,14	0,002	0,11	0,001	0,13	0,001	0,12	0,002	0,10	<0,001
Kūrybiškumas	0,16	0,004	0,14	0,002	0,16	0,002	0,11	0,001	0,08	ns
Patikimumas	0,12	0,001	0,12	<0,001	0,13	0,004	0,09	ns	0,04	ns
Išmintis	0,15	0,002	0,17	<0,001	0,09	ns	0,11	0,001	0,06	ns
Mokantis mylėti	0,14	0,003	0,12	0,001	0,21	0,001	0,15	0,002	0,11	<0,001
Drąsa	0,11	0,005	0,14	0,002	0,11	0,010	0,05	ns	0,13	<0,001
Vidinė darna	0,10	0,010	0,17	0,004	0,21	0,003	0,15	0,002	0,11	0,001
Atkaklumas	0,09	ns	0,09	ns	0,06	ns	0,07	ns	0,08	ns
Tvarka	0,07	ns	0,08	ns	0,11	ns	0,09	ns	0,12	0,001
Paslaugumas	0,06	ns	0,08	ns	0,09	ns	0,05	ns	0,06	ns
Draugiškumas	0,05	ns	0,14	ns	0,09	ns	0,04	ns	0,11	0,001
Įvairialypiškumas	0,01	ns	0,04	ns	0,02	ns	0,01	ns	0,01	ns
Ištikimybė	0,02	ns	0,02	ns	0,01	ns	0,0	ns	0,0	ns
Progresyvumas	0,01	ns	-0,02	ns	0,04	ns	0,03	ns	0,10	ns
Finansinis saugumas	0,01	ns	-0,03	ns	-0,01	ns	0,00	ns	0,00	ns
Mėgstantis pokyčius	0,03	ns	0,04	ns	0,03	ns	0,04	ns	0,01	ns
Mėgstantis iššūkius	0,02	ns	0,01	ns	0,02	ns	0,07	ns	0,03	ns
Asmeninė gerovė	0,03	ns	0,03	ns	0,03	ns	0,04	ns	0,01	ns
Darantis įtaką	0,05	ns	0,08	ns	0,04	ns	0,07	ns	0,02	ns
Gyvenimo būdas	0,04	ns	0,01	ns	0,05	ns	0,06	ns	0,02	ns
Šeimyniškumas	0,07	ns	0,07	ns	0,09	ns	0,01	ns	0,03	ns
Dvasingumas	0,05	ns	0,12	0,001	0,21	0,002	0,06	ns	0,04	ns
Estetiškumas	0,01	ns	0,01	ns	0,02	ns	0,01	ns	0,00	ns
Šmaikštumas	-0,02	ns	-0,01	ns	-0,03	ns	-0,04	ns	-0,02	ns
Pripažinimas	-0,04	ns	-0,02	ns	-0,01	ns	-0,02	ns	-0,06	ns
Fizinis pasirengimas	-0,04	ns	-0,02	ns	-0,01	ns	-0,02	ns	-0,06	ns
Socialinė padėtis	-0,05	ns	-0,03	ns	-0,04	ns	-0,03	ns	-0,01	ns
Mėgstantis riziką	-0,05	ns	-0,07	ns	-0,08	ns	-0,05	ns	-0,03	ns
Konkurencingumas	-0,09	ns	-0,06	ns	-0,03	ns	-0,05	ns	-0,07	ns
Priklausymas	-0,08	ns	-0,09	ns	-0,11	<0,001	-0,06	ns	-0,05	ns
Besimėgaujantis malonumais	-0,10	0,001	-0,08	ns	-0,09	ns	-0,07	ns	-0,05	ns
Valdingas	-0,14	0,003	-0,15	0,001	-0,12	0,003	-0,11	ns	-0,9	ns
Prabanga	-0,18	0,004	-0,15	0,002	-0,14	0,001	-0,12	0,002	-0,13	0,001
Savigarba	-0,09	ns	-0,11	ns	-0,12	0,001	-0,09	ns	-0,10	ns

KORELIACIJOS – TARPASMENINĖS SAVYBĖS

	Tarpasmeninė emocinė kompetencija									
	Atpažinimas		Supratimas		Išiklausimas		Valdymas		Panaudojimas	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
Pareigingumas	0,32	0,001	0,27	<0,001	0,16	0,001	0,11	0,002	0,13	0,001
Bendradarbiavimas	0,15	0,002	0,14	0,001	0,18	0,001	0,14	0,006	0,12	0,003
Atsakingumas	0,17	0,001	0,18	0,002	0,21	0,004	0,12	0,001	0,16	0,001
Kompetencija	0,13	0,003	0,13	0,017	0,12	0,006	0,10	ns	0,09	0,011
Asmeninis tobulėjimas	0,22	0,006	0,37	0,019	0,21	0,010	0,12	0,002	0,15	0,010
Teisingumas	0,09	ns	0,13	0,006	0,11	0,001	0,07	ns	0,08	0,002
Bendruomeniškumas	0,19	0,010	0,21	0,017	0,17	0,011	0,12	0,001	0,14	0,001
Išmanymas	0,05	ns	0,07	ns	0,09	ns	0,07	ns	0,09	ns
Savarankiškumas	0,13	0,001	0,15	0,001	0,21	0,001	0,13	0,006	0,19	0,010
Kūrybiškumas	0,15	0,006	0,21	0,017	0,17	0,012	0,20	0,004	0,13	0,001
Patikimumas	0,17	0,016	0,20	0,011	0,16	0,004	0,15	0,001	0,12	0,002
Išmintis	0,22	0,011	0,19	0,014	0,11	ns	0,09	ns	0,08	ns
Mokantis mylėti	0,23	0,012	0,19	0,012	0,18	0,010	0,11	ns	0,07	ns
Drąsa	0,17	0,001	0,16	0,001	0,14	<0,001	0,12	0,001	0,11	ns
Vidinė darna	0,19	0,002	0,19	0,002	0,12	<0,001	0,09	ns	0,11	ns
Atkaklumas	0,23	0,017	0,31	0,006	0,17	0,002	0,11	ns	0,09	ns
Tvarka	0,24	0,015	0,22	0,015	0,13	0,001	0,07	ns	0,08	ns
Paslaugumas	0,16	0,014	0,19	0,001	0,11	ns	0,13	0,010	0,11	ns
Draugiškumas	0,14	0,017	0,11	0,004	0,08	ns	0,06	ns	0,12	<0,001
Įvairialypiškumas	0,12	0,001	0,15	0,001	0,09	ns	0,04	ns	0,09	ns
Ištikimybė	0,17	0,002	0,19	<0,001	0,10	ns	0,08	ns	0,11	ns
Progresyvumas	0,15	0,004	0,16	0,001	0,10	ns	0,10	ns	0,07	ns
Finansinis saugumas	0,16	0,001	0,15	0,001	0,12	ns	0,13	ns	0,14	ns
Mėgstantis pokyčius	0,14	0,003	0,12	ss	0,17	ns	0,15	ns	0,16	0,002
Mėgstantis iššūkius	0,13	0,006	0,08	ns	0,13	ns	0,11	ns	0,09	ns
Asmeninė gerovė	0,15	0,001	0,14	0,001	0,08	ns	0,07	ns	0,04	ns
Darantis įtaką	0,12	<0,001	0,11	ns	0,07	ns	0,05	ns	0,04	ns
Gyvenimo būdas	0,19	0,006	0,21	0,017	0,04	ns	0,02	ns	0,01	ns
Šeimyniškumas	0,17	0,005	0,19	0,002	0,12	ns	0,13	ns	0,14	ns
Dvasingumas	0,25	0,001	0,22	0,001	0,19	ns	0,19	ns	0,16	ns
Estetiškumas	0,10	ns	0,13	<0,001	0,09	ns	0,10	ns	0,09	ns
Šmaikštumas	-0,04	ns	0,02	ns	0,01	ns	0,05	ns	0,03	ns
Pripažinimas	-0,07	ns	-0,06	ns	-0,04	ns	0,01	ns	0,02	ns
Fizinis pasirengimas	-0,09	ns	-0,12	ns	-0,09	ns	-0,04	ns	-0,02	ns
Socialinė padėtis	-0,11	ns	-0,10	ns	-0,12	0,001	-0,11	ns	-0,10	ns
Mėgstantis riziką	-0,12	<0,001	-0,11	ns	-0,13	0,002	-0,09	ns	-0,07	ns
Konkurencingumas	-0,14	0,001	-0,13	0,003	-0,17	<0,001	-0,13	0,001	-0,14	0,001
Priklausymas	-0,12	0,003	-0,13	0,002	-0,11	ns	-0,10	0,001	-0,13	0,001
Besimėgaujantis malonumais	-0,10	0,010	-0,12	<0,001	-0,07	ns	-0,08	ns	-0,11	ns
Valdingas	-0,17	0,001	-0,14	0,001	-0,11	ns	-0,15	0,001	-0,15	0,004
Prabanga	-0,25	<0,001	-0,19	0,017	-0,17	0,001	-0,21	0,004	-0,22	0,001
Savigarba	-0,11	0,002	-0,08	ns	-0,13	0,002	-0,07	0,001	-0,09	0,002

.....Ačiū.....