

Psichinės pajamos ir jų šaltiniai socialiniame darbe

Monika Idaitė

Asociacija „Vilniaus lietaus vaikai“
monika@vilniauslietausvaikai.lt

Agnė Daunytė

VšĮ „Jaunimo kelias“
agne@jkelias.lt

Ugnė Dunčytė

VšĮ Pal. J. Matulaičio socialinis centras
ugne.duncyte@gmail.com

Goda Gudienė

VšĮ Valakupių reabilitacijos centras
goda.gudiene@gmail.com

Evelina Jogielaitė

SOS vaikų kaimų Lietuvoje draugija
evelina.jogielaitė@sos-org.lt

Greta Meištaitė

Lietuvos kalėjimų tarnyba Vilniaus kalėjimas
greta.meistaite@kalejimai.lt

Lina Vaitkevičiūtė

VšĮ Pal. J. Matulaičio socialinis centras
lv10272@gmail.com

Gabrielė Venckutė

VšĮ Pal. J. Matulaičio socialinis centras
gabriele.venckute@matulaiciosc.lt

Santrauka. Darbas dažniausiai atliekamas siekiant gauti pinigų, tačiau atlikdami darbą gauname ir psichinių pajamų – pagarbą, padėką, emocijas, įvairius išgyvenimus. Nepaisant psichinių pajamų šaltinių svarbos socialiniame darbe, jie nėra plačiai nagrinėti. Šio tyrimo tikslas – nustatyti psichinių pajamų šaltinius socialiniame darbe. Remiantis Colemano, Banduroso ir Zukermano idėjomis sukurtas psichinių pajamų šaltinių socialiniame darbe modelis. Modelis tikrintas remiantis empiriniais duomenimis, surinktais apklausus socialinius darbuotojus. Tyrimo rezultatai rodo, kad socialinių darbuotojų psichinės pajamos skiriasi priklausomai nuo to, kuriame ekonominiame sektoriuje jie dirba. Pagrindiniai psichinių pajamų šaltiniai yra saviveiksmingumas, patiriami iššūkiai ir emociniai išgyvenimai darbe.

Pagrindiniai žodžiai: Psichinės pajamos, pasitenkinimas darbu, socialiniai darbuotojai, NVO

Psychic Income and Its Sources in Social Work

Abstract. Work is a mental and physical activity performed in order to receive a reward, which is usually understood as money. However, people work in a variety of jobs, and their job choices are not driven only

Straipsnio autorės dėkoja dviem anoniminiams recenzentams už informatyvias ir naudingas straipsnio rankraščio recenzijas ir žurnalo STEPP vyriausiajam redaktoriui dr. Eugenijui Dunajevui už konsultacijas rengiant straipsnį.

Received: 2023-07-23. Accepted: 2023-10-08.

Copyright © 2023 Monika Idaitė, Agnė Daunytė, Ugnė Dunčytė, Goda Gudienė, Evelina Jogielaitė, Greta Meištaitė, Lina Vaitkevičiūtė, Gabrielė Venckutė. Published by Vilnius University Press. This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution Licence](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

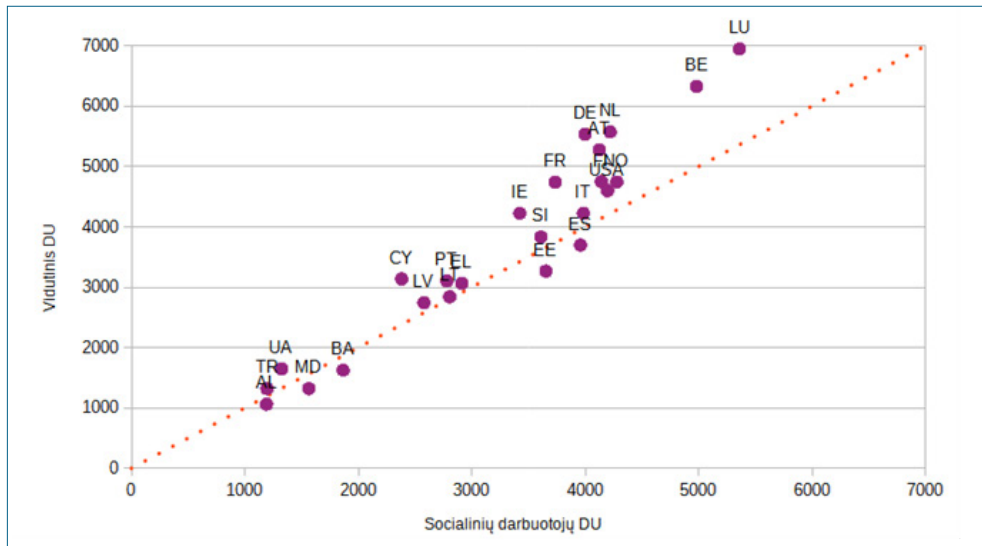
by financial income. When working, we also receive psychic income – respect, gratitude, emotions, various experiences, and feelings. Psychic income is largely analyzed by economists and psychologists. In social work, as in medicine or pedagogy, psychic income is a significant part of the total income. The goal of the study is to identify sources of psychic income in social work. In order to determine the sources, a model of possible sources was constructed. The model is based on the ideas of Coleman, Bandura and Zukerman. The data for the test of the model was collected by surveying social workers. After the analysis, it can be stated that there are differences in psychic income between social workers depending on the sector they work in; statistically significant results were found in the case of social workers working in NGOs. The main sources of mental income are self-efficacy and the challenges and emotional experiences at work. Research also revealed that there are contradictions regarding the realization of power in social work as a source of psychic income, which requires additional research.

Keywords: Psychic income, satisfaction of work, social workers, NGO

Įvadas

Socialinis darbas yra kompleksinė veikla, reikalaujanti specifinių įgūdžių ir žinių¹. Ty-rėjai (Iancu ir Lanteigne, 2022) pažymi, kad realaus gyvenimo problemos, su kuriomis susiduria socialinio darbo klientai, dažnai yra sudėtingos, todėl profesionalams, dirban-tiems socialinio darbo srityje, reikia labai specifinių ir kompleksinių žinių bei įgūdžių. Įgūdžių ir žinojimo įvairovės poreikį socialiniame darbe didina ir tai, kad socialiniai darbuotojai tuo pačiu metu yra priversti dirbti skirtingoje socialinėje aplinkoje (Khoo, Nygren ir Gümüscü, 2020) – klientas ir jo aplinka, socialinio darbo organizacija, orga-nizacijos, kurios susijusios su klientu, kitos pagalbą teikiančios organizacijos, valdžios ir viešojo sektoriaus organizacijos. Darbas su klientu apima fizinio aktyvumo formas, protinės veiklos formas, fizinius objektus ir jų panaudojimą, rėmimąsi žiniomis iš pa-tirties ir jų supratimą, žinojimą, kaip reikia elgtis, motyvaciją ir prasmes, į kurias įtrau-kiamos simbolinės reikšmės, idėjos ir siekiai. Socialines praktikas kuriantys žmonės aktyviai derina šiuos elementus (Emslie, 2016). Teikdamas pagalbą klientui socialinis darbuotojas turi atsakyti į daugybę klausimų – kokia intervencija klientui teks daugiau-sia naudoti, kada, kur ir kiek laiko ši intervencija turi vykti, kaip elgesio pokyčiai turi būti palaikomi, kada ir kaip dažnai praktika turi būti įvertinama (Wodarski, 2020). Be to, aktualus ir socialinio darbuotojo ir kliento tarpusavio ryšio užmezgimas, gebėjimas įkvėpti klientui vilties, sudaryti sąlygas pokyčiams bei ieškoti kliento stiprybių ir jas atskleisti (Rimkus, 2015).

¹ Anot A. Bagdono (2001), socialinis darbas pasižymi apibrėžimų gausa. Viena fraze jo apibrėžti neį-manoma, nes kiekvienas atvejis vis kitoks, nepanašus nei į buvusius, nei į būsimus atvejus ir verčia daryti kažką konkrečiau. Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymo 20 straipsnyje socialinis darbas api-brėžiamas kaip – „į praktinę veiklą orientuota profesinė veikla, įgalinanti asmenis, šeimas, asmenų (šeimų) grupes ir bendruomenes spręsti tarpusavio santykių, socialines problemas ir (ar) išvengti galimų socialinių problemų ateityje, skatinant socialinę kaitą, gerinant gyvenimo kokybę, užtikrinant žmogaus teises, didinant socialinę įtrauktį ir stiprinant solidarumą bei socialinį teisingumą“.



1 paveikslas. Socialinių darbuotojų darbo užmokestis ir vidutinis darbo užmokestis Europos šalyse, JAV ir Turkijoje 2021 metais pagal 2017 PPP. Šaltinis: ILO

Iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, kad profesionalai, dirbantys socialinį darbą, yra įvertinami pinigais. Socialinių darbuotojų² darbo užmokestis ir vidutinis darbo užmokestis Europos šalyse, JAV ir Turkijoje 2021 metais parodytas 1 paveiksle.

Jame raudona brūkšnine linija vaizduojama tokia situacija, kai socialinio darbuotojo darbo užmokestis yra lygus vidutiniam šalies darbo užmokesčiui. Iš grafiko matoma, kad daugelyje šalių socialinių darbuotojų darbo užmokestis yra mažesnis nei šalies vidutinis darbo užmokestis.

Lietuvoje socialinių darbuotojų darbo užmokestis gali atitikti vidutinį šalies darbo užmokestį. Lyginant Lietuvos savivaldybių ir Valstybės duomenų agentūros pateiktus vidutinio darbo užmokesčio duomenis matoma, kad socialinių darbuotojų vidutinis darbo užmokestis į rankas yra šiek tiek mažesnis Lietuvos mažesniuose miestuose, o didžiuosiuose miestuose viršija šalies ūkio vidutinį darbo užmokestį³.

Be to, tyrėjai (England, Budig, Folbr, 2002; Weiss-Gal ir Welbourne, 2008) nurodo, kad daugelyje šalių socialinių darbuotojų darbo užmokestis yra mažesnis nei kitų profesii-

² Šalys nepateikia atskirai statistinių duomenų apie socialinių darbuotojų darbo užmokestį, o sujungia socialinius darbuotojus ir sveikatos specialistus. Tačiau sveikatos specialistai – tai ir gydytojai ir slaugos specialistai. Slaugos specialistų darbo užmokestis yra panašus į socialinių darbuotojų, o gydytojų darbo užmokestis yra gerokai didesnis. Siekiant labiau atspindėti realią situaciją, iš socialinių darbuotojų ir sveikatos specialistų aibės buvo eliminuoti vyrai, nes sveikatos paslaugų sektoriuje vyrai dažniausiai užima gydytojų pozicijas (George, 2007). Kadangi socialiniame darbe ir teikiant slaugos paslaugas dominuoja moterys, todėl vyrų eliminavimas leidžia priartėti prie tikrųjų darbo užmokesčių socialiniame darbe.

³ 2018 m. Lietuvos kvalifikuoto socialinio darbuotojo atlyginimas siekė 83 proc. vidutinio darbo užmokesčio šalyje.

onalų, dirbančių socialinės pagalbos srityje⁴. Englandas, Budigas ir Folbras (2002) įvardija kelias priežastis, kodėl socialiniai darbuotojai uždirba santykinai mažiau. Pirma, socialinių darbuotojų piniginės pajamos priklauso nuo valstybės, o ji savo išteklius paskirsto remdamasi visuomenės narių preferencijomis. Jeigu visuomenėje mažai solidarumo ir altruizmo, tai ir socialiniai pagalbai bus skiriama mažiau išteklių. Antra, visuomenės nariai nemato socialinio darbo specifiškumo, nes jis asocijuojasi su moterimis ir motinyste. Mokamas darbas socialinėje srityje panašus į pagalbą savo šeimos nariams iš meilės ir įsipareigojimo, kurią istoriškai atliko moterys, tai jeigu mamoms nemokame, tai kodėl socialiniams darbuotojams reikia mokėti. Trečia, dažnai psichinės pajamos iškeliamos aukščiau piniginių pajamų – tačiau taip buvo XIX a., kai socialinę veiklą vykdė turtingų, kilmingų šeimų moterys, nes kitos viešojo gyvenimo sritys joms buvo neprieinamos.

Socialiniai darbuotojai dirba sudėtingą ir pavojingą darbą už santykinai nedidelį darbo užmokestį. Kyla klausimas – kas skatina jaunas žmones rinktis studijuoti ir dirbti socialinį darbą ar jau dirbančius ir toliau jį dirbti?

Tyrimai rodo, kad asmenims, kurie siekia įgyti socialinio darbuotojo profesiją, darbo užmokestis ir socialinis statusas nėra svarbiausi dalykai (Weiss-Gal ir Welbourne, 2008). Watermano (2002) nuomone, į socialinį darbą neretai įsitraukiama dėl idealų, įsitikinimo, jog galima pakeisti pasaulį į gerąją pusę. Liedgren ir Elvhage'as (2015) nustatė, kad jaunų žmonių mintys, kad galima ir reikia keisti pasaulį į gerąją pusę, yra formuojamos sąveikoje su socialiniais darbuotojais, mokytojais, religinės bendruomenės nariais. Tyrimai (Cauthen, 1993) rodo, kad socialiniams darbuotojams darbe reikia – iššūkių, kūrybiškumo raiškos, įvairovės, kitų pripažinimo, gerų ir saugių darbo sąlygų, tinkamo darbo užmokesčio ir karjeros galimybių.

Visa tai, ką socialinis darbuotojas gauna dirbdamas be darbo užmokesčio ir nepiniginių pajamų (pvz., nemokami pietūs, sveikatinimo paslaugos ir kt.), sekant Beckeriu (1965), galima pavadinti psichinėmis pajamomis. Kaip matoma iš pristatytų faktų, psichinės pajamos socialiniame darbe labai svarbu.

Šio darbo tikslas – nustatyti ir įvertinti psichinių pajamų šaltinius socialiniame darbe.

Psichologai ir ekonomistai daugiausia dėmesio, palyginti su kitų mokslų atstovais, skiria psichinėms pajamoms, todėl pirmoje straipsnio dalyje pristatysime tiek psichologų, tiek ekonomistų mintis ir tyrimų kryptis šioje srityje.

Kadangi nėra universalios psichinių pajamų koncepcijos ir jų šaltinių modelio, remiantis Colemano, Banduros ir Zukermano idėjomis sukurtas psichinių pajamų šaltinių modelis buvo tikrinamas empiriniu tyrimu. Siekiant tyrimo tikslo bus atliekamas kiekybinis tyrimas, kurio metu sukurto modelio kintamieji ir jų tarpusavio priklausomybė bus matuojama remiantis socialinių darbuotojų apklausos metu surinktais duomenimis.

⁴ Remiantis „Eurofound“ (2020) duomenimis, Graikijoje didžiausius atlyginimus gauna psichologai, logopedai ir socialiniai darbuotojai, o mažiausius – slaugytojų padėjėjai, globėjai. Austrijoje slaugytojams mokamas toks pat atlyginimas kaip ir socialiniams darbuotojams. Estijoje socialiniai darbuotojai uždirba mažiau nei slaugytojai. Nors ir priklauso nuo specializacijos lygio, kai kuriose šalyse (Austrijoje, Graikijoje, Liuksemburge) socialiniai darbuotojai paprastai gauna didesnę atlyginimą nei slaugytojai, o kitose šalyse (Estijoje, Slovakijoje, Slovenijoje, Švedijoje) yra atvirkščiai.

Psichinės pajamos socialiniame darbe

Pajamų rūšys

Pajamos yra tai, ką asmuo ar socialinis veikėjas (pvz., formali organizacija, bendruomenė, šeima ir kt.) gauna mainais už darbą, produktus ar išteklius. Dažniausiai pajamos suprantamos siaurai tik kaip pinigai ar kiek plačiau įtraukiant nepiniginės pajamas (pvz., darbdavio teikiamas maitinimas, darbo automobilis, būstas ir kt.) (Barr, 2012).

Visų pirma galima skirti dviejų rūšių pajamas priklausomai nuo to, pajamų gaunama iš pačios veiklos ar už tai, kad atlikta tam tikra veikla. Colemano (2005) teigimu, paskatų struktūra sąveikai (ir darbo santykiams) gali būti paprasta ir kompleksinė. Paprasta paskatų struktūra, kai paskatos kyla iš pačios sąveikos. Pavyzdžiui, įsimylėjęliai yra romantiniame santykiuje, nes pats santykis kuria tai, kas juos skatina būti kartu ir sąveikauti. Kompleksinė paskatų struktūra, – kai paskatų sąveikauti ar atlikti konkrečią veiklą kyla ne iš pačios sąveikos. Pavyzdžiui, pardavėja konsultuoja pirkėjus – sąveikauja su pirkėjais todėl, kad jai už tai moka pinigus parduotuvės savininkas. Remiantis Colemano mintimis, galima teigti, kad asmuo paskatų atlikti tam tikrą veiklą gali gauti iš pačios veiklos, kas apima sąveiką su veikėjais (pvz., dėstytojui patinka skaityti paskaitas studentams) bei daiktais (pvz., programuotojui patinka rašyti kompiuterinės programos kodą) ir netiesioginės sąveikos su veikėjais (pvz., darbdavys moka darbo užmokestį darbuotojui už atliktą darbą) ar daiktais (pvz., žmonės išsikas šulinį ir turi vandens).

Antra, pajamos gali būti materialinės – piniginės ir nepiniginės, o gali būti ir psichinės, jas plačiausiai tiria ekonomistai ir psichologai.

Ekonomistai šalia piniginių pajamų skiria ir psichines pajamas (angl., *psychic income*), kurios aprėpia tokius sunkiai pinigais išreiškiamus dalykus, kaip antai garbė, galia, draugystė, fizinis diskomfortas ir kt. (Thurow, 1978). Reikia pažymėti, kad ekonomistai neturi bendros psichinių pajamų klasifikacijos ir apskritai skiria du šaltinius – pačią veiklą, darbą ir darbdavio veiklą, kuriai reikia papildomų išlaidų. Iš dalies tai atliepia Colemano idėjas, tačiau čia dėmesys sutelktas tik į darbuotoją, darbą ir darbdavį, o Colemano modelis leidžia plačiau pažvelgti į kitas psichinių pajamų rūšis (pvz., padėka iš paslaugų gavėjų (pacientų) ar jų artimųjų (mokinių tėvų) ir kt.). Kaip pažymi Thurow (1978), ekonomistai vengia psichinių pajamų analizės, nes ji griaua neoklasikinės ekonomikos teorijos postulatą. Pavyzdžiui, standartiškai teigiama, kad asmens ir socialinės gerovės šaltinis yra vartojimas, o įtraukus psichines pajamas, gerovės šaltiniu tampa ir pats darbas. Taip žymiojoje Beckerio (1965) laiko paskirstymo tarp darbo ir laisvalaikio analizėje darbinė veikla suprantama tik kaip piniginių pajamų šaltinis, o psichinių pajamos gaunamos tik iš laisvalaikio.

Psichologai pinigais neišreikštus su darbu susijusius apdovanojimus analizuoja pagal pasitenkinimą darbu. Aziri (2011), apžvelgdamas įvairias pasitenkinimo darbu koncepcijas, teigia, kad iki šiol nėra bendros visų pripažįstamos pasitenkinimo darbu koncepcijos. Yra tyrėjų, pasitenkinimą darbu apibrėžiančių kaip teigiamus ir neigiamus vidinius asmens išgyvenimus, o kiti ieško elgesio ir emocijų pasitenkinimo darbu indikatorių.

Yra įvairių pasitenkinimo darbu modelių (Furnham, 1991; Aziri, 2011; Zhu, 2013) ir jie apima asmens lygmens (demografinės charakteristikos, poreikiai, asmeninės savybės, lūkesčiai ir kt.), organizacijos lygmens (santykiai su bendradarbiais, darbo sąlygos, darbo turinys, žmogiškųjų išteklių vadyba, darbo apmokėjimas įvairiomis formomis ir kt.), makrolygmens (bendruomenėje dominuojančios vertybės, gyvenimo modeliai ir kt.) kintamuosius. Be to, diskutuojama, kaip matuoti patį pasitenkinimą darbu – kaip subjektyviai suvokiamo pasitenkinimo darbu įvertinimą pasirinktoje skalėje ar kaip iš įvairiausių kintamųjų įverčių sukonstruotą indeksą (Scarpello ir Campbell, 1983).

Remiantis ekonominiu požiūriu vengiama psichinių pajamų įtraukimo į ekonominę analizę, nes tai griaua esamus ekonominius modelius ir dėl to nevyksta psichinių pajamų empirinių tyrimų plėtra, o psichologijoje yra daug modelių, todėl pasitenkinimo darbu arba psichinių pajamų analizė vyksta skirtingomis kryptimis. Kaip nurodo Headey (1993), ekonomistai turi gerą modelį, bet yra problemų dėl kintamųjų, o psichologai, atvirkščiai, turi gerų kintamųjų, bet prastus modelius. Reikia pažymėti, kad tyrėjai siekia spręsti konceptualias ir empirines psichinių pajamų problemas, sujungdami psichologinį ir ekonominį požiūrius į gyvenimo kokybės teorijas⁵.

Psichinių pajamų šaltinių socialiniame darbe modelis

Dėl to, kad yra įvairių psichines pajamas aprašančių modelių, tyrėjų siūlomos bent trys tyrimų alternatyvos. Pirma, tai bendros, visų pripažįstamos psichinių pajamų koncepcijos ir modelio paieška. Antra, vykdyti tyrimus pagal tam tikrą modelį. Trečia, kurti naują psichinių pajamų koncepciją ar modelį kaip geresnę esamų alternatyvą.

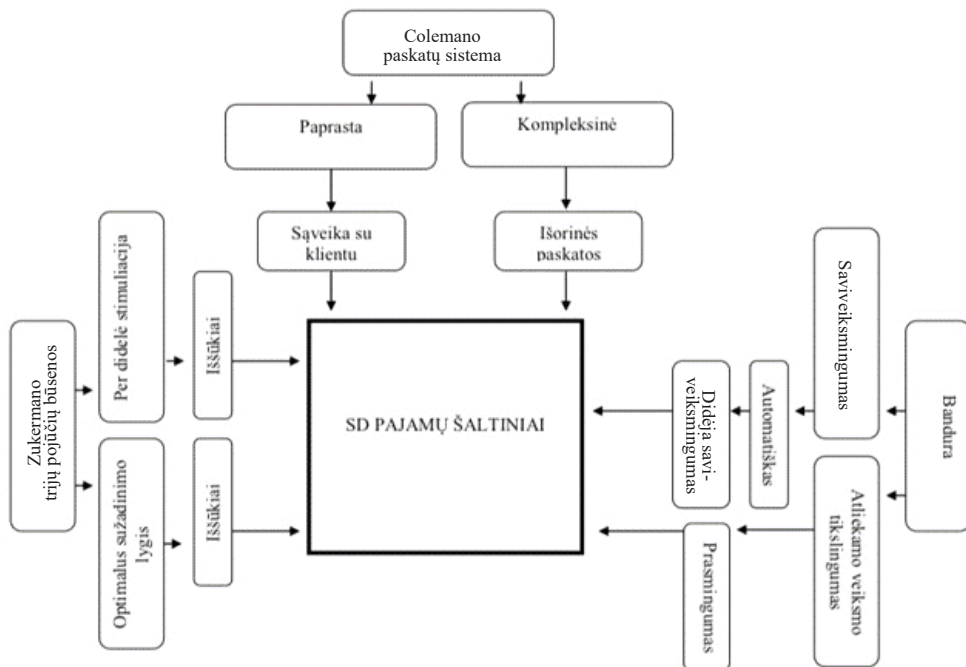
Remiantis Colemano, Banduros, Zuckermano idėjomis buvo sukurtas psichinių pajamų šaltinių socialiniame darbe modelis (2 paveikslas).

Modelio, vaizduojamo 2 paveiksle, pagrindas yra Colemano paskatų analizė. Tai reiškia, kad socialinis darbuotojas psichinių pajamų gali gauti atlikdamas socialinio darbo veiklą ir už tai, kad atlieka socialinio darbo veiklą⁶. Socialiniame darbe tai sąveika su žmonėmis ir organizacijomis, bet ne su daiktais⁷.

⁵ Plačiau apie skirtingas gerovės teorijas: Norkus (2004).

⁶ Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymo 20 straipsnyje iš dalies nusakyta ir socialinio darbuotojo veikla, pvz., padėti spręsti socialines problemas, užtikrinti, kad jos nesunkėtų, gerinti gyvenimo kokybę. Vis dėlto tai gana abstrakčios darbo funkcijos. Socialinių paslaugų kataloge (2006) įvardijant socialinio darbuotojo veiklą pateikiamos socialinių paslaugų rūšys, tai bendrosios ir specialiosios socialinės paslaugos, kurias teikia socialiniai darbuotojai ir kiti socialinės srities specialistai. Socialinių darbuotojų rengimo standarte (2008) išvardytos konkretnės veiklos sritys – socialinės paramos poreikio nustatymas, socialinės paramos planavimas, socialinių paslaugų organizavimas ir teikimas, socialinio darbo veiksmingumo vertinimas ir socialinio darbuotojo veiklos tobulinimas ir plėtotė.

⁷ Socialinio darbo apibrėžime nurodoma, jog socialinis darbas skirtas asmenims, šeimoms, asmenų grupėms ir bendruomenei. Tai socialinio darbuotojo klientai, kuriems teikiama pagalba. Pagal socialinių darbuotojų rengimo standartą (2008) socialinis darbuotojas teikia socialinę paramą įvairaus amžiaus, skirtingų socialinių grupių klientams. Tai apima likusius be tėvų globos vaikus, socialinės rizikos vaikus, vaikus su negalia, senyvo amžiaus asmenis, socialinės rizikos suaugusius asmenis, suaugusius asmenis su negalia ir jų šeimas, tautines mažumas, pabėgėlius ir kitus asmenis ar grupes, negalinčius pasirūpinti savimi, ir bendruomenę.



2 paveikslas. Psichinių pajamų šaltinių socialiniame darbe modelis remiantis Bandura (1997), Coleman (2005), Zuckerman (1969). Šaltinis: sudaryta autorių.

Remiantis Bandura (1997), veikla skatinami tokie dalykai, kaip antai prasmingumas, iššūkių, savęs efektyvumas.

Bandura (1997), kaip ir racionalaus pasirinkimo teorijos⁸ šalininkai, kalba apie atliekamo veiksmo tikslingumą. Refleksyvus, racionalus asmuo atlieka veiklą tada, kai mato jos prasmę. Socialiniai darbuotojai savo veikla dažniausiai siekia teigiamų, adaptyvių, konstruktyvių pokyčių asmenų, šeimų ar grupių, kurios susiduria su asmeninėmis ir socialinėmis problemomis, gyvenime (Pernilla, Liedgren, Gudrun ir Elvhage, 2015; Khoo, Nygren ir Gümüscü, 2020). Galima kelti hipotezę, kad jeigu socialiniam darbuotojui jo atliekama veikla atrodo prasminga, tai jis gauna psichinių pajamų.

Kita vertus, veiklos rezultatai vertinami skirtingai. Pavyzdžiui, darbas parduotuvės kasoje yra monotoniškas, o gaisro gesinimas yra kupinas išgyvenimų. Zuckermanas (1969) skiria tris pojūčių būsenas: sensorinę deprivaciją, optimalų sužadavimo lygį ir per didelę stimuliaciją. Žmogus geriausiai jaučiasi ir veikia jam optimaliu sužadavimo lygiu. Socialiniame darbe sprendžiamos problemos, kurių negali įveikti kitos socialinę integraciją vykdančios organizacijos ar patys žmonės (Tembo-Pankuku ir Oltedal, 2021), todėl čia apstu iššūkių, emocijų ir tai gali būti tiek optimalios stimuliacijos šaltinių, tiek ir per didelės stimuliacijos šaltinių priklausomai nuo asmens. Kaip rodo

⁸ Plačiau apie racionalaus pasirinkimo teoriją: Elster (2000).

tyrimai (Pernilla, Liedgren, Gudrun ir Elvhage, 2015), viena iš priežasčių, kodėl asmenys renkasi socialinio darbo veiklą, yra iššūkiai. Galima kelti hipotezę, kad socialinį darbą pasirinkęs asmuo gauna psichines pajamas, nes savo veikloje susiduria su iššūkiais⁹.

Bandura (1997) teigia, kad mes atliekame veiklą, jeigu manome galintys ją įgyvendinti. Kita vertus, sėkmingai atlikta veikla didina mūsų tikėjimą tuo, kad galime pasiekti atitinkamų rezultatų – didėja saviveiksmingumas. Svarbu pažymėti, kad tikėjimas saviveiksmingumu tiesiogiai priklauso nuo to, asmuo veiklą atlieka autonomiškai ar yra kontroliuojamas. Iš tiesų autonomija yra būtina veiksmingo socialinio darbo sąlyga. Kaip nurodo Rimkus (2015), šiuolaikiniame pasaulyje, kas yra suprantama kaip tiesa, labai priklauso nuo konteksto ar susiklosčiusių aplinkybių. Socialinė realybė tampa apibrėžimų ir interpretacijų objektu, todėl socialinis darbuotojas ir klientas, užuot vadovavęsi standartiniais savo vaidmenimis ir bendravę laikydamiesi jų apibrėžtų ribų, turi kurti patys savo bendravimo, bendradarbiavimo diskursą. Taigi socialinis darbas tampa kūryba, kuri yra neįmanoma be autonomijos¹⁰. Galima kelti hipotezę, kad tie socialiniai darbuotojai, kurie mato, kaip jų autonomiškai atliekama veikla prisideda prie asmenų, šeimų ar grupių, kurios susiduria su asmeninėmis ir socialinėmis problemomis, gyvenimo pokyčių, didina tikėjimą saviveiksmingumu, o tai yra psichinės pajamos.

Galiausiai socialinis darbuotojas gali įgyvendinti savo valdžią klientams. Kaip nurodo evoliucinės psichologijos atstovai, žmonės turi natūralų siekį būti tarp kitų žmonių ir didinti savo statusą grupėje (Smither, 1993). Socialiniame darbe yra daug galimybių dominuoti ir įgyvendinti valdžią, nes dažnai socialinio darbo klientai yra priklausomi nuo socialinių darbuotojų¹¹. Pavyzdžiui, socialinis darbuotojas gali paveikti sprendimą, asmeniui suteikti socialines paslaugas ar jų nesuteikti. Nors tai ir prieštarauja humanistiniams socialinio darbo idealams, tačiau dalis socialinių darbuotojų gali išnaudoti valdžios įgyvendinimo galimybes socialiniame darbe. Galima kelti hipotezę, kad socialiniai darbuotojai įgyvendina valdžią klientams ir vienaip ar kitaip kelia savo socialinį statusą ir taip gauna psichinių pajamų.

Socialinis darbuotojas psichinių pajamų gali gauti ne iš pačios veiklos, bet už tai, kad ją atlieka. Dažniausiai tai yra darbo užmokestis ir nepiniginės pajamos (pavyzdžiui, darbas erdviame miesto centre su gražiu vaizdu pro langą, biure). Psichinės pajamos šiuo atveju ateina iš kitų žmonių – socialinio darbo klientų ir jų šeimos narių, bendradarbių ir apskritai visuomenės narių.

⁹ Tiriant, kaip yra iš tikrųjų, galima nustatyti, ar socialinis darbas yra tinkama veikla konkrečiam asmeniui, ar jis ją pasirinko, ar į ją pateko, priklausomai nuo to, kaip jis jaučiasi susidurdamas su iššūkiais socialinio darbo veikloje.

¹⁰ Astvik, Welander, Larsson (2020) nurodo, kad prieštaringi reikalavimai, savarankiškumo ribojimas yra dažni ir itin darbo sąlygas pabloginantys veiksniai.

¹¹ Socialinio darbo klientai taip pat gali įgyvendinti savo valdžią socialiniams darbuotojams ir ypač socialinio darbo padėjėjams. Pavyzdžiui, šantažuodami socialinio darbo padėjėjus, kad juos apskųs socialiniam darbuotojui už „netinkamą elgesį“, jeigu šie nesutiks atlikti tam tikrus nesusijusius darbus (pvz., nukasti bulves). Reikia pažymėti, kad pagal Socialinių paslaugų katalogo 20 str. socialinis darbuotojas gali „išsvengti“ tokių situacijų, nes: turi teisę dirbti psichologiškai ir fiziškai saugioje aplinkoje, higienos normas atitinkančioje darbo vietoje, turi teisę atsakyti dirbti su agresyviai besielgiančiu klientu, jei jis kelia grėsmę jo sveikatai ar gyvybei ir jeigu darbdavys neužtikrina, kad dar bent vienas socialinių paslaugų ar socialinio darbo įgyvendinimo srities darbuotojas dalyvautų šiame darbe.

Didžioji dalis visuomenės paprastai „nemato“ socialinio darbo veiklos ir jos rezultatų (Žalimienė, 2017), todėl vargu ar kuria psichines pajamas socialiniams darbuotojams.

Bendradarbiai gali kurti psichines pajamas socialiniams darbuotojams tada, kai atitinkama socialinio darbuotojo veikla turi tiesioginį poveikį kito darbuotojo gerovei. Pavyzdžiui, socialinis darbuotojas, išsprendęs kito darbuotojo problemą, taip užsitarnaus pagarbą, kas vėlgį yra nepiniginės pajamos.

Tačiau didžiausias psichinių pajamų šaltinis yra socialinio darbo klientai ir jų artimieji. Būtent asmenų ir jų šeimos narių, grupių ar bendruomenių padėka ir rodoma pagarba yra psichinės pajamos.

Tyrimo metodika

Tyrimo objektas

Tyrimo objektas – psichinių pajamų šaltiniai socialiniame darbe. Remiantis Coleman, Banduros ir Zuckermano idėjomis buvo sudarytas psichinių pajamų šaltinių socialiniame darbe tiesinis modelis (1 lygtis), kurį buvo siekiama patikrinti empiriniais duomenimis.

$$y = b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7 + b_8x_8 + b_9x_9 + b_{10}x_{10} + b_{11}x_{11} + b_{12}x_{12} + b_{13}x_{13} + b_{14}x_{14} + c + e \quad (1)$$

čia:

x_1 – klientų gyvenimo pokyčių svarbos respondentui įvertinimas: *Man svarbu suvokti, pamatyti, kad mano darbas keičia žmonių gyvenimą;*

x_2 – darbo rezultatų raiškos įvardijimas: *Matau, kaip keičiasi žmonių, su kuriais dirbu, gyvenimas į gerąją pusę;*

x_3 – savarankiškumo priimant sprendimus raiškos įvardijimas: *Savarankiškai sprendžiu, kaip dirbti socialinį darbą;*

x_4 – savarankiškumo priimant sprendimus svarbos įvertinimas: *Man yra svarbu, kad galū sprendimus darbe priimti savarankiškai;*

x_5 – iššūkių darbe raiškos įvardijimas: *Savo socialinio darbo praktikoje susiduriu su situacijomis, kurias įveikti yra tikras iššūkis;*

x_6 – iššūkių darbe svarbos įvertinimas: *Iššūkiai socialinio darbo praktikoje man patinka;*

x_7 – galimybių reikštis emocijoms darbe įvardijimas: *Žmonių, su kuriais dirbu, gyvenimas yra sunkus, sudėtingas, yra skausmo, kančių;*

x_8 – emocijų raiškos darbe įvertinimas: *Žmonių, su kuriais dirbu, gyvenimo istorijos yra įdomios, intriguojančios;*

x_9 – patiriamų emocijų stiprumo įvardijimas: *Grižęs iš darbo pasakoju aplinkiniams apie klientų gyvenimą, nutikimus, istorijas (be abejo, laikausi konfidencialumo);*

x_{10} – patiriamų emocijų stiprumo įvardijimas: *Įsivaizduoju save klientų vietoje ir ką daryčiau kitaip nei jie;*

x_{11} – paternalizmo raiškos darbe įvardijimas: *Daugeliu atvejų žinau, ką klientas turi padaryti, kad jo gyvenimas pagerėtų;*

x_{12} – paternalizmo raiškos darbe svarbos įvertinimas: *Manau, kad yra svarbu parodyti, išaiškinti klientui, ką jis turi daryti, kad jo gyvenimas pasikeistų;*

x_{13} – klientų padėkos raiškos darbe įvardijimas: *Žmonės, su kuriais dirbu ar jų artimieji man dėkoja už atliktą darbą;*

x_{14} – klientų padėkos svarbos įvertinimas: *Man yra svarbu, kai žmonės dėkoja už atliktą darbą;*

y – psichinių pajamų darbe svarbos įvertinimas: *Jeigu atsirastų galimybė dirbti kitą darbą nei socialinis darbas ir gauti 10 proc. didesnę darbo užmokesį, keisčiau darbą;*

c – konstanta;

e – paklaida.

Visi kintamieji buvo matuojami 5 balų skale, čia 1 balas reiškė mažiausią kintamojo raišką, o 5 balai didžiausią.

Tyrėjai (Šinkūnienė ir Katkonienė, 2010) identifikuoja socialinio darbo organizavimo ir paskatų dirbti socialinį darbą skirtumus tarp Lietuvos NVO ir savivaldybių įstaigų, todėl atskirai buvo tikrinamas sudaryto modelio tinkamumas NVO ir savivaldybių įstaigų darbuotojams.

Duomenų rinkimas

Duomenis sudarytam modeliui patikrinti buvo renkami atliekant apklausą. Pagal pirmiau pasirinktus kintamuosius buvo parengtas klausimynas ir platinamas dirbantiems socialiniams darbuotojams naudojant *MS Forms* skaitmeninį įrankį. Nuoroda į klausimyną su kreipimusi dalyvauti tyrime buvo siunčiama socialinio darbo organizacijose dirbantiems socialiniams darbuotojams tų organizacijų internetiniuose puslapiuose nurodytu pašto adresu.

Išsiųstą klausimyną užpildė 237 socialiniai darbuotojai. Respondentų pasiskirstymas pagal darbą organizacijose: pelno organizacijose – 17; NVO – 52; savivaldybių įstaigose – 166.

Duomenų analizė

Sudarytas tiesinis psichinių pajamų socialiniame darbe modelis buvo tikrinamas naudojant tiesinės daugianarės regresijos įrankius ir apėmė šiuos etapus:

- Eliminuoti statistiškai nereikšmingi nepriklausomi kintamieji remiantis Studento (Stjudent) t statistikos p reikšme. Kintamasis iš modelio eliminuotas kaip Studento t statistikos $p < 0,05$.
- Kintamųjų multikolinearumas tikrintas remiantis VIF kriterijumi. Kintamasis iš modelio eliminuotas, kai VIF kriterijaus reikšmė didesnė nei 5.
- Gautas modelis įvertintas pagal tai, kokia dalis priklausomo kintamojo reikšmių

sklaidos yra tiesiškai susijusi su nepriklausomų kintamųjų reikšmių sklaida remiantis determinacijos koeficientu R^2 . Modelis yra pagrįstas, kai R^2 reikšmė yra ne mažesnė nei 0,2.

- Tikrinta gauto modelio paklaidų autokoreliacija, naudojant Durbinio ir Vatsono (Durbin-Watson) d statistikos reikšmę. Paklaidų autokoreliacijos nėra, kai Durbinio ir Vatsono statistikos reikšmė: $1,5 < d < 2,5$.

Rezultatai

NVO dirbančių socialinių darbuotojų psichinių pajamų šaltiniai

Siekiant nustatyti, kokias psichines pajamas gauna dirbantys NVO socialiniai darbuotojai, sudarytas psichinių pajamų modelis buvo tikrinamas naudojant socialinių darbuotojų, dirbančių NVO, duomenis, taikant tiesinę daugianarę regresinę analizę.

Eliminavus statistiškai nereikšmingus kintamuosius, buvo gautas toks modelis (2 lygtis):

$$y = b_2x_2 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_9x_9 + b_{10}x_{10} + b_{11}x_{11} + b_{12}x_{12} + b_{14}x_{14} + c \quad (2)$$

Paklaidų autokoreliacijos nėra, nes paklaidų autokoreliaciją įvertinančios Durbinio ir Vatsono statistikos d reikšmė 1,74.

Gautas modelis yra pagrįstas, nes determinacijos koeficientas $R^2 = 0,49$.

Šio modelio charakteristikos pateikiamos 1 lentelėje.

1 lentelė. NVO darbuotojų gauto psichinių pajamų modelio charakteristikos

	Parametrai	Standartinė paklaida	t	p	VIF
c	6,772	1,653	4,097	<,001	
x_2	-0,512	0,183	-2,796	0,008	1,233
x_5	-0,436	0,186	-2,341	0,024	1,336
x_6	-0,561	0,166	-3,380	0,002	1,137
x_9	-0,294	0,143	-2,048	0,047	1,171
x_{10}	0,446	0,148	3,008	0,004	1,501
x_{11}	0,518	0,215	2,408	0,020	1,194
x_{12}	-0,575	0,232	-2,478	0,017	1,970
x_{14}	0,340	0,142	2,403	0,021	1,148

Remiantis 1 lentelėje pateikiamomis kintamųjų parametų reikšmėmis galima sudaryti NVO dirbančių socialinių darbuotojų psichinių pajamų šaltinių modelį (3 lygtis):

$$y = -0,51x_2 - 0,43x_5 - 0,56x_6 - 0,29x_9 + 0,44x_{10} + 0,52x_{11} - 0,58x_{12} + 0,34x_{14} + 6,77 \quad (3)$$

Interpretuojant 3 lygtį, pirmiausia galima teigti, kad tikėjimo saviveiksmingumu augimas yra psichinių pajamų socialiniame darbe šaltinis. Kuo labiau socialinis darbuotojas mato savo darbo rezultatus (x_2), kuo labiau savo praktikoje susiduria su iššūkiiais (x_5), kuo labiau teigiamai vertina patiriamus iššūkius (x_6), tuo mažiau jis linkęs atsakyti socialinio darbo ir pereiti į kitą darbą, kur gautų didesnę darbo užmokestį.

Antra, psichines pajamas socialiniame darbe kuria ir darbe patiriamos emocijos, išgyvenimai. Tie socialiniai darbuotojai, kurie darbe daugiau patiria reikšmingų išgyvenimų ir emocijų (dalijasi istorijomis su aplinkiniais, laikydamiesi konfidencialumo reikalavimų) (x_9), mažiau linkę keisti socialinį darbą į kitą darbą, kur gautų didesnes pinigines pajamas. Tuo tarpu įsivaizdavimas savęs klientų vietoje, kaip stipraus emociinio potyrio rodiklis (x_{10}), rodo atvirkštinę sąsają – kuo asmuo dažniau įsivaizduoja esąs klientų vietoje, tuo labiau nori keisti darbą. Šį rezultatą galima interpretuoti kaip patiriamą per didelę stimuliaciją darbe, perdegimą, kas sukelia norą trauktis iš socialinio darbo. Vis dėlto tikslesniam atsakymui reikėtų atlikti papildomą tyrimą.

Trečia, valdžios raišką išreiškiantys kintamieji prieštarauja vienas kitam. Viena vertus, kuo dažniau socialinis darbuotojas žino, ką klientas turi padaryti, kad jo situacija pasikeistų (x_{11}), tuo labiau jis linkęs keisti socialinį darbą į kitą darbą. Tai galbūt rodo, kad galimybės įgyvendinti valdžią, paternalizmą socialiniame darbe yra ribotos arba socialiniams darbuotojams nėra svarbu valdžia. Kita vertus, kuo labiau socialiniai darbuotojai nori klientui parodyti, išaiškinti, ką jis turi padaryti, kad jo situacija pasikeistų (x_{12}), tuo labiau jie linkę nemesti socialinio darbo. Iš pirmo žvilgsnio tai rodo, kad socialiniai darbuotojai gauna psichinių pajamų iš valdžios įgyvendinimo, tačiau gali būti, kad pats klausimas buvo klaidinantis – buvo vertintas socialinių darbuotojų pasiryžimas padėti klientui. Siekiant atsakyti į klausimą, ar ir kiek valdžios įgyvendinimas yra psichinių pajamų šaltinis socialiniame darbe, reikia papildomo tyrimo.

Galiausiai žmonių padėka nėra psichinių pajamų šaltinis socialiniame darbe. Socialiniai darbuotojai, kuriems svarbesnė padėka už atliktą darbą (x_{14}), labiau linkę keisti darbą.

Savivaldybės įstaigose dirbančių socialinių darbuotojų psichinių pajamų šaltiniai

Siekiant nustatyti, kokias psichines pajamas socialiniai darbuotojai gauna dirbdami savivaldybės įstaigose, sudarytas psichinių pajamų modelis buvo tikrinamas naudojant socialinių darbuotojų, dirbančių savivaldybių socialinės pagalbos įstaigose, duomenis, taikant tiesinę daugianarę regresinę analizę.

Eliminavus statistiškai nereikšmingus kintamuosius, buvo gautas modelis (4 lygtis):

$$y = b_4x_4 + b_6x_6 + b_{11}x_{11} + c \quad (4)$$

Paklaidų autokoreliacijos nėra, nes paklaidų autokoreliaciją įvertinančios Durbinio ir Vatsono statistikos d reikšmė 2,007.

Gautas modelis nėra pagrįstas, nes determinacijos koeficientas $R^2 = 0,183$. Šio modelio charakteristikos pateikiamos 2 lentelėje.

2 lentelė. Savivaldybių įstaigų socialinių darbuotojų psichinių pajamų modelio charakteristikos

	Parametrai	Standartinė paklaida	t	p	VIF
c	3,958	0,605	6,542	<,001	
x_4	-0,215	0,125	-1,720	0,049	1,705
x_6	-0,545	0,098	-5,578	<,001	1,088
x_{11}	0,279	0,129	2,167	0,032	1,097

Remiantis 2 lentelėje pateikiamomis kintamųjų parametru reikšmėmis galima sudaryti savivaldybių socialinės pagalbos įstaigose dirbančių socialinių darbuotojų psichinių pajamų šaltinių modelį (5 lygtis):

$$y = -0,22x_4 - 0,55x_6 + 0,28x_{11} + 3,96 \quad (5)$$

Interpretuojant 5 lygtį pirmiausia matoma, kad iššūčiai socialinio darbo praktikoje gali būti pagrindinis psichinių pajamų šaltinis – kuo asmeniui labiau patinka iššūčiai (x_6), tuo labiau jis linkęs toliau dirbti socialinį darbą.

Antra, savivaldybių įstaigose dirbantiems socialiniams darbuotojams psichinių pajamų šaltinis yra ir savarankiškumo raiškos galimybė (x_4) – kuo asmeniui yra svarbesnė savarankiškumo raiška, tuo mažiau jis linkęs keisti socialinį darbą į kitą daugiau mokamą darbą.

Trečia, valdžios įgyvendinimas nėra psichinių pajamų šaltinis, nes kuo labiau asmuo žino, ką ir kaip su klientu turi daryti, kad jo gyvenimas pasikeistų (x_{11}), tuo labiau turi polinkį keisti darbą.

Išvados

Socialiniai darbuotojai už atliekamą socialinio darbo veiklą gauna ne tik piniginių ir nepiniginių pajamų, bet ir psichinių pajamų, kurias gali kurti pati socialinio darbo veikla, be to, psichinių pajamų socialiniai darbuotojai gali gauti ir už tai, kad atlieka socialinio darbo veiklą.

Empiriniais duomenimis tikrinant sudarytą psichinių pajamų hipotetinį modelį paaiškėjo, kad modelis yra pagrįstas socialinių darbuotojų, dirbančių NVO sektoriuje, atžvilgiu, o dėl savivaldybių socialinės pagalbos įstaigose dirbančių darbuotojų nebuvo gauta jokio pagrįsto modelio.

Rezultatai rodo, kad NVO dirbantiems socialiniams darbuotojams reikšmingi psichinių pajamų šaltiniai yra tai, kas didina tikėjimą saviveiksmingumu bei iššūčiai ir emociškai išgyvenimai darbe.

Analizė parodė, kad yra prieštaravimų dėl valdžios įgyvendinimo, kaip psichinių pajamų šaltinio socialiniame darbe, tam pagrįsti reikėtų papildomų tyrimų.

Galiausiai galima teigti, kad klientų ir kitų žmonių padėka nėra psichinių pajamų šaltinis socialiniame darbe.

Literatūra

Astvik, W., Welander, J., Larsson, R. (2020). Reasons for Staying: A Longitudinal Study of Work Conditions Predicting Social Workers' Willingness to Stay in Their Organisation. *The British Journal of Social Work*, 50(5), 1382–1400. DOI: 10.1093/bjsw/bcz103

Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).

Bagdonas, A. (2001). Socialinis darbas Lietuvoje: raidos, praktikos ir akademinis aspektai. *STEPP: socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 1, 10–48. DOI: 10.15388/STEPP.2001.0.8494

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Macmillan. DOI: 10.1891/0889-8391.13.2.158

Barr, N. (2012). *Economics of the Welfare State*. Oxford University Press, USA.

Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal*, 75(299), 493–517. <https://doi.org/10.2307/2228949>

Coleman, J. S. (2005). *Socialinės teorijos pagrindai*. Vilnius: Margi raštai.

Cauthen, D. B. (1993). *A correlational study of the extrinsic variables that influence job satisfaction in social services workers*. [Doctor dissertation, Walden University].

Elster, J. (2000). *Socialinių mokslų elementai*. Vilnius: Vaga.

Emslie, M. (2016). The entanglement of the stuff and practice of human service work: A case for complexity. *Social Work & Social Sciences Review*, 18(2), 25–42. DOI: 10.1921/swssr.v18i2.896

England, P., Budig, M., Folbre, N. (2002). Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work. *Social Problems* (Berkeley, Calif.), 49(4), 455–473. DOI: 10.1525/sp.2002.49.4.455

Eurofound (2020). *Long-term care workforce: Employment and working conditions*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. DOI:10.2806/36712

Furnham, A. (1991). Work and leisure satisfaction. In F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (Eds.), *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective*, 235–259. Pergamon Press. George, A. (2007). *Human resources for health: a gender analysis*. WHO Commission on Social Determinants of Health.

Headey, B. (1993). An economic model of subjective well-being: Integrating economic and psychological theories. *Social Indicators Research*, 28, 97–116. DOI: 10.1007/BF01079653

Iancu, P., Lanteigne, I. (2022). Advances in social work practice: Understanding uncertainty and unpredictability of complex non-linear situations. *Journal of Social Work: JSW*, 22(1), 130–149. DOI: 10.1177/1468017320980579

ILO duomenų bazė <https://ilostat.ilo.org/>

Norkus, Z. (2004). Ar galime gyventi geriau? Velfarizmas ir jo alternatyvos. *Politologija*, 4(36), 3–39.

Khoo, E., Nygren, L., Gümüşcü, A. (2020). From Needs to Relationships to Organisations: Transactional Complexity in Social Work in the Swedish Social Services. *The British Journal of Social Work*, 50(7), 2098–2115. DOI: 10.1093/bjsw/bcz141

Liedgren, P. S., Elvhage, V. G. (2015). Social Work of the Future: Motives and Expectations among Social Work Students in Sweden. *International Journal of Social Science Studies*, 3(6), 121–129. DOI:10.11114/ijss.v3i6.1139

Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas, *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 17-589.

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymas Nr. A1-93 „Dėl socialinių paslaugų katalogo patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 43-1570.

Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. birželio 26 d. įsakymas Nr. ISAK-1872/A1-209 „Dėl socialinio darbuotojo rengimo standarto“, *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 76-3033.

Rimkus, V. (2015). Neapibrėžtumo aspektai socialiniame darbe. *Tiltai: socialiniai mokslai*, 1, 99–113. DOI: 10.15181/tbb.v69i1.1053

Scarpello, V., Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology*, 36(3), 577–600. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb02236.x>

Smither, R. D. (1993). Authoritarianism, dominance, and social behavior: A perspective from evolutionary personality psychology. *Human Relations*, 46(1), 23–43. <https://doi.org/10.1177/001872679304600103>

Socialinių darbuotojų vidutinio darbo užmokesčio pokytis „į rankas“ savivaldybėse. Šaltinis: savivaldybių administracijų pateikti duomenys. Prieiga internetu: <https://infogram.com/534f445a-0ac4-44d0-93a2-76acc7a61587>

Šinkūnienė, J. R., Katkonienė, A. (2010). Socialinių darbuotojų profesinės veiklos motyvacijos veiksniai. *Social Inquiry into Well-Being*, 9(1), 6473.

Tembo-Pankuku, M. J., Oltedal, S. (2021). The complexities in social work practice. *Journal of Comparative Social Work*, 16(1), 1–6. DOI: 10.31265/jcsw.v16i1.432

Thurow, L. C. (1978). Psychic income: useful or useless? *The American Economic Review*, 68(2), 142–145.

Valstybės duomenų agentūra <https://www.stat.gov.lt/>

Waterman, B. T. (2002). Motivations for Choosing Social Service as a Career. *Social Service Motivations*, 1–19.

Weiss-Gal, I., Welbourne, P. (2008). The professionalisation of social work: a cross-national exploration. *International Journal of Social Welfare*, 17(4), 281–290. DOI: 10.1111/j.1468-2397.2008.00574.x

Wodarski, J. S. (2020). The Multi-factorial Complexity of Social Work Practice and Implications for Interventions. *Journal of Evidence-based Social Work*, 17(4), 1–7. DOI: 10.1080/26408066.2020.1774457

Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293.

Zuckerman (1969). Theoretical Formulation: I. In J. P. Zubek (Ed.), *Sensory deprivation: Fifteen years of research*, 407–433. Meredith Corporation.

Žalimienė, L. (2017). „Nematomi“ gerovės valstybės profesionalai: Lietuvos socialinių darbuotojų atvejis. In *IX nacionalinė Lietuvos sociologų draugijos konferencija. (Ne)lygybės, galia ir socialinis teisingumas šiuolaikinėje visuomenėje*. Vytauto Didžiojo universitetas.