
SOCIALINIO DARBUOTOJO PROFESINĖS VEIKLOS PRADŽIA: VEIKSNIAI SĄLYGOJANTYS VEIKSMINGĄ PROFESINĘ ADAPTACIJĄ

Prof. dr. Rita Raudeliūnaitė

Mykolas Romeris universitetas
Žmogaus ir visuomenės studijų fakultetas
Edukologijos ir socialinio darbo institutas
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva
Telefonas +370 5 2714716
Elektroninis paštas ritara@mruni.eu

Nerijus Laurynas Valiukas

Mykolas Romeris universitetas
Žmogaus ir visuomenės studijų fakultetas
Edukologijos ir socialinio darbo institutas
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva
Telefonas +370 5 2714716
Elektroninis paštas nvaliukas@gmail.com

DOI: 10.13165/SD-25-23-2-05

Anotacija

Straipsnio tikslas – atskleisti veiksnius, sąlygojančius veiksmingą pradedančiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų adaptaciją joje, remiantis jų patirtimi. Pasirinktas kokybinis tyrimo tipas. Tyrimo duomenys rinkti taikant pusiau struktūruotą interviu metodą. Gauti tyrimo duomenys analizuoti taikant kokybinę turinio analizę. Tyrime dalyvavo 11 pradedančiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų, dirbančių socialinių paslaugų centruose įvairiose Lietuvos savivaldybėse. Tyrimu atskleista, kad veiksniai, sąlygojantys sėkmingą pradedančiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų adaptaciją joje yra jų profesinis pasirengimas, organizacinė parama, vidinė motyvacija įsitraukti į profesinę veiklą. Tyrimo rezultatai rodo, kad socialinio darbuotojo teorinis ir praktinis pasirengimas, profesinių kompetencijų tobulinimas yra svarbūs profesinio pasirengimo veiksniai, sustiprinantys darbuotojo pasitikėjimą

savo jėgomis, padidinantys darbinės veiklos vertę ir veiksmingumą, sukuriantys platesnes perspektyvas karjerai. Išryškėjo, kad pradedantiems profesinę veiklą socialiniams darbuotojams stinga praktinių žinių, todėl jiems svarbu, kad organizacijoje būtų skiriamas dėmesys jų mokymams, grįžtamojo ryšio teikimui, refleksijoms, kurios padėtų dalintis praktine patirtimi, būtų kompetencijų tobulinimo ir prevencine priemone profesiniam perdegimui.

Bendradarbių bei vadovo palaikymas, aiškiai apibrėžtos funkcijos ir atsakomybės, reikiamos darbui priemonės ir tinkamai įrengta darbo vieta, sudarytos galimybės profesinei savi-realizacijai taip pat sąlygoja veiksmingą pradedančiojo profesinę veiklą socialinio darbuotojo adaptaciją joje. Svarbią rolę, pradedančiajam profesinę veiklą turi mentoriaus palydėjimas. Mentorius padeda geriau suprasti praktinius darbo aspektus, padeda spręsti sudėtingas situacijas, reflektuoti patirtį, lengviau įsitraukti į profesinę veiklą. Tyrimo rezultatai rodo, kad paties darbuotojo noras dirbti, polinkis ieškoti naujovių, imtis naujų iššūkių ir polinkis mokytis, tobulėti yra svarbūs vidinės motyvacijos komponentai, turintys įtakos pradedančiojo specialisto profesinei adaptacijai. Vidinė motyvacija teigiamai veikia pradedančiojo profesinę veiklą darbuotojo adaptaciją, nes jie yra motyvuoti iš vidaus, greitai įsitraukia į veiklą, linkę ieškoti naujovių, nebijo iššūkių, nori mokytis, tobulėti.

Reikšminiai žodžiai: adaptacija, profesinės veiklos pradžia, socialiniai darbuotojai.

Įvadas

Profesinės veiklos pradžia socialinio darbo srityje yra sudėtingas etapas, reikalaujantis tiek teorinių žinių taikymo praktikoje, tiek profesinių, asmeninių ir bendrųjų kompetencijų ugdymo. Į darbo rinką įsiliejantys socialiniai darbuotojai dažnai susiduria su įvairiais iššūkiais, susijusiais su kliento poreikių įvairove, emociniu krūviu, etinėmis dilemomis bei organizacinės kultūros ypatumais, nuolat kintančiu socialinės politikos kontekstu. Kaip teigia Dominelli (2017), socialinis darbas neapsiriboja tik pagalbos teikimu – jis siekia socialinių pokyčių, mažina nelygybę, skatina socialinę sanglaudą. Todėl adaptacijos procesas darbuotojui, pradedančiam profesinę veiklą, tampa kertiniu veiksmu, užtikrinančiu profesinės veiklos tęstinumą, veiksmingumą ir jo profesinį augimą.

Darbuotojų adaptacija organizacijoje yra daugiadimensinis procesas, kurio metu darbuotojas susipažįsta su nauja darbovieta, kolektyvu, organizacijos tikslais, uždaviniais, su savo pareigomis ir funkcijomis, taip pat įgyja ir papildo savo darbui atlikti reikalingas žinias ir įgūdžius, prisitaiko prie darbo sąlygų bei organizacijos kolektyvo (Jundt ir Shoss, 2023). Pulakos ir kt. (2000) darbuotojo adaptaciją darbe sieja ir su susidorojimu su neapibrėžtomis ar nenusipėjamomis situacijomis, ekstremalių situacijų ar krizių sprendimu, kūrybišku problemų sprendimu, streso valdymu darbe, naujų užduočių, technologijų ir procedūrų mokymusi, tarpasmeninio ir kultūrinio prisitaikymo darbe demonstravimu (cit. iš Sony ir Mekoth 2022, p. 25).

Adaptacijos procesas yra svarbus ne tik pradedančiajam specialistui, bet ir organizacijai,

kurioje jis pradeda dirbti (Gajda, 2015). Tinkamas pradedančiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų įvedimas, pagalbos ir mentorystės teikimas bei palanki darbo aplinka lemia profesinės veiklos efektyvumą, mažina darbuotojų kaitą ir perdegimo riziką. Tyrimai rodo, kad profesinės adaptacijos metu itin svarbus vadovų ir kolegų palaikymas, praktinių įgūdžių ugdymas bei profesinės refleksijos galimybės (Beddoe, 2010; Hussein, 2018).

Profesinė adaptacija pirmą kartą įsidarbinusiems gali skatinti priimti esminius pasirinkimus, susijusius su profesijos pasirinkimu ir profesiniu keliu, turi įtakos jo motyvacijai ir darbo kokybei (Nejad, Nejad ir Farahani, 2021). Nepakankamai sėkminga pradedančiojo profesinę veiklą darbuotojo adaptacija joje gali sąlygoti jo nepasitenkinimą darbu, emocinių išsekimą ir netgi ankstyvą pasitraukimą iš profesijos (Tham, 2007; Collingwood ir kt., 2018). Nenusisėkęs naujų darbuotojų adaptacijos procesas yra vienas pagrindinių veiksnių, skatinančių darbuotojų kaitą organizacijoje (Leberman ir kt. (2009).

Tyrimai rodo, kad tinkamas socialinių darbuotojų įvedimas į profesinę veiklą, pagalbos mechanizmų prieinamumas bei profesinės bendruomenės palaikymas mažina profesinio perdegimo riziką ir didina pasitenkinimą darbu (Beddoe, 2010). Todėl naujų darbuotojų adaptacija organizacijoje yra laikoma viena iš svarbiausių personalo valdymo praktikos sričių šiuolaikinėje organizacijoje, nes tai yra ne tik darbuotojų sąveikos su organizacijos aplinka mechanizmas, bet ir vienas iš organizacijos žmogiškųjų išteklių potencialo plėtros būdų.

Farla ir kt. (2024) akcentuoja, kad svarbiausia adaptacijoje yra darbuotojo supažindinimas su darbu ir kolektyvu, darbdavio ir darbuotojų lūkesčių aptarimas ir suderinimas, bei darbuotojo motyvavimas, o sėkminga adaptacija tiesiogiai susijusi su darbuotojo įsipareigojimu organizacijai, kuri pasireiškia nuostata dirbti, siekti rezultatų, pasitenkinimu darbu bei lojalumu organizacijai.

Taigi mokslininkai akcentuoja pradedančiųjų profesinę veiklą darbuotojų adaptacijos joje svarbą, jos įtaką darbuotojui, organizacijai. Mokslinių šaltinių analizė atskleidė, kad Lietuvoje stokojama tyrimų, atskleidžiančių pradedančiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų adaptaciją joje. Dalis tyrimų (Gvaldaitė ir kt., 2014, Kuodytė, Ivleva ir Pajarskienė, 2018) sutelkia dėmesį į vadovavimo poveikį socialinio darbuotojo veikimui bei augimui. Bogdanova (2012) analizavo Lietuvos socialinių darbuotojų profesinio identiteto raidą ir pokyčius. Bubnys ir Stankutė (2014), taikydami kiekybinio tyrimo priėgą, atskleidė socialinių darbuotojų adaptacijos profesinėje veikloje tendencijas. Šumskienė, Charenkova ir Banevičiūtė-Čirgelienė (2023) analizavo veiksnis, išbandančius pradedančiojo socialinio darbuotojo atsparumą. Kyla probleminis klausimas: kokie veiksniai sąlygoja veiksmingą pradedančiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų adaptaciją joje? Tyrimo objektas – veiksniai, sąlygojančius veiksmingą pradedančiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų adaptaciją joje. Tyrimu siekta atskleisti veiksnis, sąlygojančius veiksmingą pradedančiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų adaptaciją joje, remiantis jų patirtimi.

1. Tyrimo metodologija

Tyrimo metodai. Siekiant atskleisti pradedančiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų adaptaciją joje, remiantis jų patirtimi, buvo pasirinktas kokybinis tyrimo tipas. Kaip teigia Merriam (2009), kokybinio tyrimo tikslas yra suprasti, kaip žmonės suvokia pasaulį ir kokios yra jų patirtys. Gaižauskaitės ir Valavičienės (2016) teigimu, kokybinio tyrimo metu dėmesio centru tampa tyrimo dalyvių perspektyvos, patirtys, kasdieniniai kontekstai ir subjektyvios sampratos. Tyrimas buvo atliktas taikant pusiau struktūruoto interviu metodą. Šis metodas suteikia galimybę derinti iš anksto numatytą klausimų planą su lankstumu bei atvirumu tyrimo dalyvių patirtims ir išvargoms. Pusiau struktūruotas interviu leidžia pasigilinti į tiriamos problemos esmę ir atsakyti tyrėjui į keltus probleminius tyrimo klausimus, o tyrime dalyvaujantis asmuo turi galimybę išreikšti savo poziciją ir patirtį tiriamu klausimu. Tokia interviu forma padeda sukurti dialogą, suteikia daugiau autentiškumo bei leidžia tyrimo dalyviams atskleisti savo patirtis ir nuomones. Tyrimo metu tyrimo dalyvių buvo klausama, kokie veiksniai ir kaip padeda pradedančiajam profesinę veiklą socialiniam darbuotojui veiksmingai adaptuotis profesinėje veikloje.

Tyrimo imtis. Tyrimui atlikti pasirinktas kriterinis tyrimo dalyvių atrankos būdas. Kriterinis atrankos būdas taikomas tada, kai imties vienetai atrenkami tyrėjo nustatytu kriterijų pagrindu (Rupšienė, 2007). Tyrimo dalyvių imtis sudaryta pagal šiuos kriterijus: 1) socialiniai darbuotojai, turintys aukštąjį socialinio darbo išsilavinimą ir įgiję bakalauro ar profesinio bakalauro kvalifikacinį laipsnį; 2) pradėję pirmus metus dirbti, 3) jų darbo stažas nuo pusės metų iki metų, 4) dirba socialinių paslaugų centruose pagalbos šeimai skyriuose.

Tyrimas organizuotas 2024 m. spalio, lapkričio, gruodžio mėnesiais. Jame dalyvavo 11 pradedančiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų, dirbančių socialinių paslaugų centruose, pagalbos šeimai skyriuose įvairiuose Lietuvos savivaldybėse. Tyrimo duomenys rinkti remiantis prisotinimo principu, kai interviu atsakymai pradeda kartotis, tyrimas nutraukiamas (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016). Visi interviu vyko kontakto būdu. Tyrimo dalyviams sutikus daryti interviu įrašai.

Tyrimo etika. Atliekant tyrimą buvo laikomasi etikos principų, kuriuos išskiria Gaižauskaitė ir Valavičienė (2016): dalyvių laisvas apsisprendimas dalyvauti tyrime, informacijos suteikimas apie tyrimą, anonimiškumo ir konfidencialumo bei tyrimo dalyvių saugumo užtikrinimas. Tyrimo dalyviai savo noru sutiko dalyvauti tyrime, jiems nebuvo daromas spaudimas, galėjo bet kada pasitraukti iš jo. Iš kiekvieno tyrimo dalyvio buvo gautas raštiškas sutikimas dalyvauti tyrime. Jiems buvo paaiškintas tyrimo tikslas. Laikantis anonimiškumo bei konfidencialumo principo informacija apie tyrimo dalyvį, leidžiantį jį identifikuoti, neatskleidžiama; tyrimo dalyviams suteikti kodai, sudaryti iš raidžių ir skaičiaus kombinacijų (SD1, SD2 ir t.t.); interviu duomenys pateikiami apibendrinta forma.

Tyrimo duomenų analizė. Gauti tyrimo duomenys buvo analizuojami taikant kokybinę turinio analizę. Kokybinė turinio analizė atlikta laikantis induktyvios, tyrimo duomenimis grįstos kategorijų sudarymo logikos. Creswell (2014) teigimu, turinio analizė yra patikimas metodas, kuris leidžia padaryti patikimas išvadas, remiantis išnagrinėtu tekstu.

Tyrimo duomenys buvo analizuojami laikantis šių žingsnių (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016): interviu įrašai transkribuoti ir daug kartų perskaitomi; duomenys koduojami; kodai grupuojami į subkategorijas ir kategorijas; duomenys aprašomi ir interpretuojami.

2. Tyrimo rezultatai

Tyrimu nustatyta, kad pradedančiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų veiksminga adaptaciją joje priklauso tiek nuo subjektyvių, tiek nuo objektyvių veiksnių: jų profesinio pasirengimo, organizacinės paramos ir paties darbuotojo vidinės motyvacijos įsitraukti į profesinę veiklą (1 lentelė).

1 lentelė. Veiksniai, sąlygojantys veiksmingą pradedančiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų adaptaciją joje

Table 1. Factors determining the effective adaptation of novice social workers in professional activities

Kategorija	Subkategorija
Profesinis pasirengimas	Teorinis ir praktinis pasirengimas
	Profesinių kompetencijų tobulinimas
Organizacinė parama	Aiškiai apibrėžtos funkcijos ir atsakomybės
	Bendradarbių pagarba ir pagalba
	Mentoriaus palydėjimas
	Vadovo palaikymas
	Sudarytos galimybės profesinei savirealizacijai
	Reikiamos darbui priemonės ir tinkamai įrengta darbo vieta
Vidinė motyvacija įsitraukti į profesinę veiklą	Paties asmens noras dirbti
	Polinkis ieškoti naujovių, imtis naujų iššūkių
	Polinkis mokytis, tobulėti

Profesinis pasirengimas. Tyrimo duomenys rodo, kad specialisto teorinis ir praktinis pasirengimas ir profesinių kompetencijų tobulinimas yra svarbūs profesinio pasirengimo veiksniai. Profesionalui teorinės žinios padeda suprasti socialines problemas, jų priežastis bei galimus sprendimo būdus, teikti kokybiškas paslaugas. Kita vertus, svarbus ir praktinis pasirengimas, gebėjimas įgytas žinias, įgūdžius ir vertybes taikyti profesinėje veikloje. Tai patvirtina tyrimo dalyvių teiginiai: „<...> teorinis pasirengimas padeda pradėjus dirbti orientuotis situacijose, bet to mažais, labai svarbu, kaip tu moki tas žinias pritaikyti <...> svarbu įgyti ir praktines žinias, ir praktinius įgūdžius...“ (SD5), „Teorijos žinios labai svarbios, tačiau praktika taip pat labai svarbu, ji padeda surišti žinias su praktika, suteikia daugiau

praktinių įgūdžių ir pasitikėjimo“ (SD3). Tačiau tyrimo dalyviai teigė, kad baigę studijas teorinių žinių bagažą turi pakankamą, bet praktinių žinių ir įgūdžių jiems stinga: „<...> studijų metu teorinių žinių tikrai daug gauni, bet negauni tiek daug praktinių žinių, kiek jų gauni jau dirbdamas“ (SD8). Taigi socialiniams darbuotojams, pradedantiems profesinę veiklą, svarbu, kad organizacija adaptacijos procesą papildytų mokymais, grįžtamuoju ryšiu, refleksijomis, kurios padėtų dalintis praktine patirtimi, spręsti sudėtingesnes situacijas ir būtų kompetencijų tobulinimo ir prevencine priemone profesiniam perdegimui.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedantiems profesinę veiklą socialiniams darbuotojams svarbus jų profesinio pasirengimo veiksnys – profesinių kompetencijų tobulinimas. Tai iliustruoja tyrimo dalyvių teiginiai: „<...> pradėjus dirbti reikėjo spręsti labai jautrias problemas o tam stigo žinių, todėl tiksliniai mokymai labai padėjo“ (SD6), „<...> gavau klientų sąrašą. Pradėjau gilintis. Galima sakyti patyriau stresą, <...> man labai reikėjo praktinių mokymų, padedančių geriau suprasti šių asmenų situaciją ir metodiką, kaip būtų galima geriausiai jiems padėti <...> mokymai leido geriau suprasti darbo su šiais asmenimis specifiškumą, geriau įvaldyti darbo metodiką ir kokybiškiau atlikti darbą“ (SD1), „<...> aš, pradėjusi dirbti, norėjau dalyvauti mokymuose ir juose dalyvavau, kad išvengčiau klaidų darbo vietoje. Mokymų metu įgyta patirtis man suteikė daugiau pasitikėjimo“ (SD11). Profesinių kompetencijų tobulinimas didina pradėjusiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų pasitikėjimą savimi, skatina profesinį augimą, įgalina kokybiškiau dirbti, lengvina adaptacinį procesą. Gautos mokymuose žinios leidžia darbuotojams pasiūlyti tikslingesnę, individualizuotą pagalbą, atsižvelgiant į paslaugų gavėjų specifinius poreikius ir iššūkius. Mokymai, dalijimasis patirtimi bei naujausių metodų ir gerosios patirties analizė suteikia daugiau užtikrintumo priimant sprendimus ir padeda efektyviau spręsti sudėtingas situacijas su tam tikra klientų grupe.

Organizacinė parama yra svarbus pradedančiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų adaptacijos joje veiksnys. Tyrimu nustatyta, kad pradedantiems profesinę veiklą socialiniams darbuotojams svarbu aiškiai apibrėžtos funkcijos ir atsakomybės. Žinodami konkrečias funkcijas ir atsakomybes, jie jaučiasi užtikrinčiau ir tvirčiau. Anot tyrimo dalyvių: „<...> kai žinai aiškias pareigas ir atsakomybę, mažiau kyla klausimų, kas ir kaip turi būti daroma, mažiau būna nesusipratimo, tarpusavio įtampų“ (SD9), „<...> aiškus atsakomybių pasidalijimas, padeda greitai įsilieti į darbą“ (SD8), „<...> jei nežinočiau, kokios mano funkcijos, jei nebūtų aiškiai apibrėžtos atsakomybės, tai jausčiausi pasimetusi“ (SD6). Galima teigti, kad tiksliai apibrėžtos funkcijos leidžia aiškiai paskirstyti atsakomybes tarp komandos narių, išvengiant darbo dubliavimo ar neaiškumų dėl atsakomybės ribų.

Tyrimo duomenys rodo, kad pradedant profesinę veiklą svarbi bendradarbių pagalba ir pagalba. Bendradarbių bendradarbiavimas, pasitikėjimas ir tarpusavio supratimas padeda pradedantiems profesinę veiklą socialiniams darbuotojams efektyviau spręsti profesinius iššūkius, mažina emocinį perdegimą ir stiprina komandinį darbą. Bendradarbių palaikymas gali pasireikšti įvairiais būdais – dalijimusi patirtimi, patarimais, profesine pagalba, įveikiant sudėtingas situacijas, emocine parama. Tyrimo dalyviai nurodė: „<...> labai svarbu turėti kolegas, kurie padėtų adaptuotis, kad jaustumės saugiai ir galėtum klausti be

baimės, tada adaptacija tampa lengvesne“ (SD9), „<...> palaikymas kolegų buvo pagrindinis veiksnys, padėjęs susidoroti su stresu, sudėtingomis situacijomis, labiau pasitikėti savimi ir saugiau, ir tvirčiau žengti profesiniu keliu...“ (SD7), „<...> labai svarbu kai socialiniai darbuotojai dalinasi savo darbo patirtimi, tai padeda tobulėti, augti profesine prasme“ (SD8). Kai pradedantieji profesinę veiklą socialiniai darbuotojai jaučia bendradarbių palaikymą, jie dirba efektyviau, jaučiasi motyvuoti ir labiau pasitikintys savimi. Bendradarbių bendrystė ne tik gerina darbo kokybę, bet ir prisideda prie greitesnės ir efektyvesnės adaptacijos profesinėje veikloje.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad mentorių pagalba yra itin reikšminga socialiniams darbuotojams, pradedantiems profesinę veiklą, nes padeda greičiau adaptuotis organizacijoje, geriau suprasti praktinius darbo aspektus, perimti gerąsias patirtis, skatina kritinį mąstymą, sustiprina pasitikėjimą savimi. Mentorai gali suteikti ne tik profesinių žinių, bet ir emocinį palaikymą, padėdami įveikti stresą, profesinius sunkumus ar abejones dėl priimamų sprendimų. Tai patvirtina ir tyrimo dalyvių teiginiai: „mentorius palydėjimas it Dievo dovana pradedančiajam darbuotojui. Jis sudaro galimybę aptarti socialinio darbo kelionės pradžią ir kryptį, reflektuoti patirtį, gauti atgalinį ryšį ir skatina profesinį augimą“ (SD7), „<...> su mentoriumi jaučiausi užtikrinančiau, o tai padėjo man greičiau prisitaikyti naujoje aplinkoje“ (SD6) „<...> mentorius padėjo atsakyti į klausimus, kurie kilo pirmąsias savaites, ir nuolat palaikė, suteikė erdvę reflektuoti, pažvelgti į situacijas iš įvairių kampų“ (SD2), „<...> jei nebūtų mentorius, būtų buvę daug sunkiau išmokyti darbo procesus“ (SD10), „mentorius tikrai padeda geriau įsivaizduoti, suprasti, ką ir kaip reikia daryti“ (SD3). Taigi mentorius palydėjimas pradedančiam profesinę veiklą darbuotojui padeda greičiau suprasti darbo pobūdį, gauti nuolatinį palaikymą, konsultacijas bei grįžtamąjį ryšį. Be to, mentorius palydėjimas padeda efektyviau spręsti sudėtingas situacijas, nes mentorius gali pasidalinti realiais pavyzdžiais ir veiksmingomis strategijomis, sudaro sąlygas reflektuoti sudėtingus atvejus, gauti profesinę ir emocinę paramą, juos sprendžiant, padeda ugdytis profesinius gebėjimus, skatina nuolatinį mokymąsi.

Tyrimu nustatyta, kad vadovo palaikymas ir parama pradedantiems profesinę veiklą darbuotojams yra taip pat svarbus jų veiksmingos adaptacijos profesinėje veikloje veiksnys. Tyrimo dalyviai nurodė, kad „<...> vadovo palaikymas padėjo sumažinti emocinį jaudulį, sutvirtino pasitikėjimą savimi ir drąsą“ (SD1), „<...> man buvo labai svarbus ir vadovo pasitikėjimas minimi, paskatinimas ir geranoriškumas padėti susidūrus su sunkumais <...> tai leido man jaustis saugiau ir tvirčiau ir be baimės sutikti iššūkius, nes žinojau, kad galėsiu gauti paramą ir dėl to nebūsiu sumenkinta ir tai mane vedė į priekį“ (SD5). Taigi gaudamas vadovo palaikymą darbuotojas gali jaustis, kad jis yra vertinamas, gerbiamas, kad juo rūpinamasi; jis geriau jaučiasi darbe ir yra labiau įsitraukęs į jį.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad sudarytos galimybės išreikšti ir realizuoti save profesinėje veikloje yra dar vienas svarbus veiksnys, sąlygojantis veiksmingą pradedančiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų adaptaciją joje. Turėdamas tokias galimybes pradedantis profesinę veiklą darbuotojas jaučiasi labiau motyvuotas, pasitikintis savimi ir įsitraukęs į darbą. Tai rodo tyrimo dalyvių teiginiai: „<...> labai svarbu turėti galimybę save realizuoti

kaip specialistui ir tai padeda labiau įsitraukti į darbą, tobulėti jame, nes pamatai savo, kaip specialisto, stipriąsias puses ir ko tau dar trūksta“ (SD2), „<...> man, kaip pradedančiai darbuotojai, buvo didelis lūkestis ir poreikis išreikšti save, turėti laisvę kūrybiškai veikti ir aš tokias galimybes turėjau ir tai man buvo labai stipru, „aš galiu“ įtvirtinimas ir aš po kelių savačių pradėjau jaustis jau savarankiškesnė, drąsiau išreiškėdavau savo nuomonę, teikiau po truputi savo pasiūlymus. <...> man tai padėjo geriau užmegzti santykius su klientais, lanksčiau reaguoti į jų poreikius, ieškoti sprendimų“ (SD6), „<...> kai turi galimybes atskleisti savo žinias, tai ką gebi yra lengviau adaptuotis naujame kolektyve, nes matai, kad tavi mi pasitiki, atveria tau kelią pasireikšti ir per tai tobulėji...“ (SD9). Taigi sudarytos sąlygos pradedančiam profesinę karjerą darbuotojui išreikšti ir realizuoti save profesinėje veikloje, laisvė kūrybiškai veikti skatina jo motyvaciją, įsitraukimą į profesinę veiklą, palengvina adaptaciją darbe.

Tyrimo duomenys rodo, kad pradedančiajam profesinę veiklą specialistui svarbu turėti reikiamas darbui priemones, tinkamai įrengtą darbo vietą. Pasak tyrimo dalyvių: „<...> didelę reikšmę turi darbo priemonės. <...> Jei skiriamos kompiuteris, telefonas, yra ir skaitmeniniai įrankiai, kitos reikiamos priemonės, tai labai padeda greičiau atlikti darbinės užduoties, bendrauti su klientais, kolegomis, kitomis įstaigomis, tvarkyti dokumentaciją; pagreitėja darbas <...> Tikrai gerai ir labai reikalinga, kai naujai atėjęs darbuotojas turi mokymus, kad greičiau ir geriau įsisavintų procesus, priemones, įrankius ir žino, kad sulauks pagalbos, palaikymą pirmaisiais darbo mėnesiais“ (SD3), „<...> mano patirtis rodo, kad labai pasunkina darbą ir, žinoma, adaptaciją jame, kai neturi atskiro kabineto, o turi dalinti juo su kitais. Būna labai nepatogu kai reikia konsultuoti klientą, tada arba pats ieškai atskiros vietos, kas dažniausiai būna, nes kiti irgi turi laiku atlikti darbus, ar būna, kad kiti išeina. Tokia situacija labai erzina, išblaško ir nelabai nei pačiam, nei kitam profesionaliai atrodo. Norisi, kad būtų tokiu atveju, bent atskiros patalpos individualioms konsultacijos, netriukšmingose vietose, kad neblaškytų ir klientai jaustųsi saugiai. <...> Norėtusi ir atsipalaidavimui skirtų vietų, nes to laibai reikia“ (SD5), „<...> tikrai labai gerai nuteikė, kai man parodė mano kabinetą, jame įrengtą darbo vietą, tikrai pasijaučiau labai gerai priimta, kad aš, kaip nauja darbuotoja, rūpiu“ (SD2). Taigi tinkamos darbo priemonės, tinkamai įrengta darbo vieta, organizuojami mokymai, kaip naudotis tam tikromis priemonėmis, pradedančiam profesinę veiklą darbuotojui palengvina adaptaciją darbe, nes mažina jam nežinomybę, įtampą ir gerina jo koncentraciją į darbą.

Vidinė motyvacija. Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradėjus profesinę veiklą darbuotojo vidinė motyvacija tampa svarbiu veiksniumi, padedančiu įveikti iššūkius ir siekti profesinių tikslų. Tyrimas rodo, kad paties darbuotojo noras dirbti, polinkis ieškoti naujovių, imtis naujų iššūkių ir polinkis mokytis, tobulėti yra svarbūs vidinės motyvacijos veiksniai. Tai iliustruoja tyrimo dalyvių teiginiai: „<...> jei nebūtų vidinės motyvacijos, būtų labai sunku dirbti socialiniame darbe. Čia daug iššūkių laukia, o tas vidinis varikliukas - noras dirbti - padeda kažkaip lengviau su jais susidoroti“ (SD6). „<...> nors ir nedrąsu buvo pradžioje, bet noras išmokyti tai, ko dar ne visai moki padeda. Reikia paties noro dirbti, ir pats darbas tau yra vertingas“ (SD1). „<...> noras iš paties savęs veikti, tobulėti, nebijoti iššūkių ir yra sėkmingo

socialinio darbuotojo pagrindas, nes padeda eiti gilyn į savo profesinę sritį, o neplaukti paviršium“ (SD7), „<...> kai pradėti dirbti atrodo daug kas nauja, kaip iššūkis tau, bet jei tau tai, kas nauja įdomu, iššūkis „veža“, tada viskas gerai - eisi pirmyn“ (SD5). Tai rodo, kad vidinė motyvacija teigiamai veikia pradedančio profesinę veiklą darbuotojo adaptaciją. Jie yra motyvuoti iš vidaus, nes jiems patinka dirbti ir jie greitai įsitraukia į veiklą.

3. Diskusija

Tyrimu atskleisti pradedančiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų veiksmingą adaptaciją joje sąlygojantys veiksniai yra susiję su jų profesiniu pasirengimu, organizacine parama ir paties darbuotojo vidine motyvacija įsitraukti į profesinę veiklą.

Tyrimu identifikuota, kad pradedančio profesinę veiklą socialinio darbuotojo teorinis ir praktinis pasirengimas ir profesinių kompetencijų tobulinimas yra svarbūs jo adaptacijos profesinėje veikloje veiksniai. Tam ir kt. (2021) teigimu, atsižvelgiant į socialinio darbo kompleksiskumą ir nesumenkinant darbdavių atsakomybės rūpinantis darbuotojų kvalifikacijos kėlimu, yra labai svarbu tinkamai paruošti būsimus socialinius darbuotojus, pastariesiems suteikiant ne tik tinkamą išsilavinimą, bet ir reikalingus įrankius socialinio darbo iššūkiams spręsti. Autorių teigimu profesinis pasirengimas socialiniam darbuotojui yra svarbus pagrindas tiek jam pradedant profesinę karjerą, tiek jo tolesniame profesinės veiklos kelyje. Tyrimo dalyviai nurodė, kad studijų metu jie įgijo daug teorinių žinių, tačiau jiems stigo praktinių žinių ir įgūdžių, todėl profesinių kompetencijų tobulinimas nuo pat įsiliejimo į darbo rinką jiems tampa svarbiu veiksniu, padedančiu veiksmingai adaptuotis profesinėje veikloje. Kleine, Rudolph ir Zacher, (2019) pažymi, kad į darbuotojų adaptacijos procesą svarbu įtraukti mokymus, nes jie svarbi priemonė siekiant individualių ir organizacijos tikslų. Organizacijos, kurios skiria didelį dėmesį darbuotojų mokymuisi, tobulėjimui gali teigiamai paveikti veiklos rezultatus ir darbuotojų pasitenkinimą darbu.

Organizacinė parama yra dar vienas svarbus veiksnys, turintis įtakos veiksmingai pradedančiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų adaptacijai joje. Tyrimo duomenys rodo, kad aiškiai apibrėžtos funkcijos ir atsakomybės padeda darbuotojams geriau suprasti savo vaidmenį organizacijoje, užtikrina nuoseklumą darbuose ir sumažina galimų konfliktų tikimybę, leidžia sklandžiau įsitraukti į komandą. Panašias tendencijas atskleidžia ir kiti tyrimai, rodantys, kad aiškiai apibrėžtos funkcijos ir atsakomybės didina darbuotojų pasitenkinimą darbu ir sumažina stresą darbo vietoje (Bakker ir Demerouti, 2017), padeda formuoti pasitikėjimą tarp kolegų ir skatina bendradarbiavimą (Barak, 2017).

Tyrimo rezultatai parodė, kad bendradarbių pagarba ir pagalba bei vadovo palaikymas padeda efektyviau dirbti, lengviau įveikti darbo iššūkius, sumažina stresą, didina motyvaciją ir apsaugo nuo perdegimo. Collingwood, Emond ir Woodward (2018) teigimu, sėkminga profesinė adaptacija glaudžiai susijusi su kolegų bendradarbiavimu, komandinės dvasios stiprinimu, profesinės patirties dalijimusi, emocinės paramos užtikrinimu. Darbuotojas, gaudamas bendradarbių, vadovo pripažinimą, gali jaustis, kad jis yra vertinamas,

gerbiamas, juo rūpinamasi ir tai teigiamai veikia jo motyvaciją, darbo efektyvumą (Chen, ir kt., 2011). Palanki darbo atmosfera ir gera emocinė aplinka teigiamai veikia darbuotojo motyvaciją, sveikatą ir darbo atlikties rodiklius (Bakker ir Demerouti, 2017). Darbuotojams, kurie negauna arba gauna nedaug socialinės, emocinės paramos iš vadovų ir kolegų, būdingas nerimas, žema savivertė, aukšti depresijos rodikliai, prasta psichinė, fizinė savijauta, taip pat vyrauja nepasitenkinimas darbu, kolegomis, vadovais (Raižienė ir Bakšytė, 2010).

Mentoriaus vaidmuo pradedančių profesinę veiklą socialinių darbuotojų adaptacijos joje procese yra ypač reikšmingas. Tyrimo duomenys atskleidė, kad mentorius ne tik padeda suprasti organizacijos veiklos specifiką, bet ir dalijasi praktine patirtimi, skatina kritinį mąstymą bei padeda spręsti sudėtingas situacijas, reflektuoti patirtį, įgyti daugiau pasitikėjimo savimi, lengviau įsitraukti į profesinę veiklą. Hamill, Boyle ir McFadden (2023) pabrėžia, kad labai svarbu užtikrinti, jog socialiniai darbuotojai būtų remiami ankstyvame jų karjeros etape, siekiant padidinti jų atsparumą, užtikrinti gerovę ir lengvesnį įsitraukimą į darbą, todėl svarbus vaidmuo šiame etape tenka mentorystei. Autorių teigimu, tyrimais yra atskleista, kad darbuotojai, kuriems suteikiama mentorystė, yra labiau patenkinti darbu ir įstaigą organizacijai, patiria mažiau streso, stiprėja jų profesinis identitetas.

Tyrimu identifiukuota, kad pradedantiems savo profesinę veiklą socialiniams darbuotojams svarbu, kad jiems darbovietėje būtų sudarytos galimybės išreikšti ir realizuoti save profesinėje veikloje. Esant tokioms sąlygoms jie jaučiasi savarankiškesni, kad kiti jais pasitikti, entuziastingesni, labiau motyvuoti, įsitraukę į darbą. Kiti tyrimai rodo, kad darbo aplinka, kurioje skatinama profesinė savirealizacija padeda mažinti perdegimo riziką, skatina įsitraukimą į darbą, daro teigiamą poveikį darbuotojų produktyvumui (Kuvaas ir kt., 2017).

Tyrimas atskleidė, kad reikiamos darbui priemonės ir tinkamai įrengta darbo vieta taip pat svarbūs organizacinės paramos veiksniai, palengvinantys informacijos sklaidą, komunikaciją, bendradarbiavimą, dokumentų tvarkymą, pagreitina darbą, didina profesionalumo jausmą. Shier ir Graham (2011) teigimu, ergonomiška darbo aplinka, technologijų naudojimas organizacijoje mažina darbuotojų nuovargį ir didina darbo efektyvumą. Autorių teigimu, fizinės darbo sąlygos yra vienas iš svarbių organizacijos veiklos kokybės kriterijų. Badrianto ir Ekhsan (2020) pažymi, kad fiziniai darbo aplinkos elementai gali turėti tiesioginį poveikį darbuotojo produktyvumui, komfortui, koncentracijai, pasitenkinimui darbu.

Vidinė motyvacija taip pat yra svarbus veiksnys, turintis įtakos pradedančiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų adaptacijai joje. Tyrimo duomenys rodo, kad paties darbuotojo noras dirbti, polinkis ieškoti naujovių, imtis naujų iššūkių ir polinkis mokytis, tobulėti yra svarbūs vidinės motyvacijos veiksniai, padedantys darbuotojui įveikti profesinius iššūkius, palaikantys jo atkaklumą, skatinantys tobulėti. Tyrimai rodo, kad darbuotojo vidinė motyvacija glaudžiai susijusi su profesiniu pasitenkinimu ir įsitraukimu į darbą (Bakker ir Demerouti, 2017). Taip pat yra nustatyta, kad vidinė motyvacija teigiamai veikia darbuotojų emocijas, padeda išvengti streso ir kitų neigiamų emocijų darbe, didina darbuotojų iniciatyvumą, kūrybiškumą ir produktyvumą (Kuvaas ir kt. 2017).

Išvados

Tyrimu atskleista, kad asmeniniai ir organizacijos veiksniai turi įtakos pradedančiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų veiksmingai adaptacijai joje. Išryškėjo šios veiksmingų grupės – tai pradedančiojo profesinę veiklą socialinio darbuotojo profesinis pasirengimas, organizacinė parama jam ir paties darbuotojo vidinė motyvacija įsitraukti į profesinę veiklą.

Socialinio darbuotojo profesinis pasirengimas sietinas tiek su įgytomis kompetencijomis, svarbiomis jo profesinei veiklai, studijų metu, tiek su jo kompetencijų tobulinimu, pardėjus profesinę veiklą. Tyrimas parodė, kad pradėjus profesinę veiklą socialiniams darbuotojams kilo reikmė turėti specializuotus mokymus, padedančius tobulinti specialiąsias kompetencijas, įgyti praktinės patirties su jų darbu susijusioje srityje. Tai rodo, kad organizacijos turi skirti dėmesį pradedančiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų mokymams. Tyrimas rodo, kad mokymai lengvina pradedančiojo profesinę veiklą darbuotojo adaptaciją, įgalina kokybiškiau dirbti, mažina emocinę įtampą, didina jo pasitikėjimą savimi, skatina profesinį augimą.

Organizacinės paramos veiksniais, sąlygojantiems veiksmingą pradedančiųjų profesinę veiklą socialinių darbuotojų adaptaciją joje, priskirtina aiškiai apibrėžtos funkcijos ir atsakomybės, bendradarbių ir mentoriaus bei vadovo palaikymas, reikiamos darbui priemonės ir tinkamai įrengta darbo vieta, sudarytos galimybės profesinei savirealizacijai. Be to, tyrimu identifikuota, kad paties darbuotojo noras dirbti, polinkis ieškoti naujovių, imtis naujų iššūkių ir polinkis mokytis, tobulėti yra svarbūs vidinės motyvacijos veiksniai, padedantys pradedančiajam profesinę veiklą socialiniam darbuotojui veiksmingai adaptuotis joje.

Literatūra

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285
- Barak, M. M. E. (2017). *Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace*. Sage Publications.
- Beddoe, L. (2010). Surveillance or reflection: Professional supervision in ‘the risk society’. *British Journal of Social Work*, 40(4), 1279–1296. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcq018>
- Bogdanova, N. (2012). Professional identity of Lithuanian social workers in the changing context of social work. *Social Work. Experience and methods: conference issue*, Vol. complementary, 87–92.
- Bubnys, R., & Stankutė, A. (2014). Socialinių darbuotojų adaptacijos profesinėje veikloje tendencijos. Profesinės studijos: teorija ir praktika, 14, 78–83.
- Chen, G., Ployhart, R. E., Thomas, H. C., Anderson, N., & Bliese, P. D. (2011). The power of momentum: A new model of dynamic relationships between job satisfaction change

- and turnover intentions. *Academy of Management Journal*, 54(1), 159–181.
- Collingwood, A., Emond, R., & Woodward, R. (2018). The beginning social worker: Student and novice workers' experience in statutory child protection work. *Child & Family Social Work*, 23(4), 529–536. <https://doi.org/10.1111/cfs.12441>.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, Quantitative and mixed methods approaches*. London, Sage.
- Dominelli, L. (2017). *Social work in a globalizing world* (2nd ed.). Polity Press.
- Farla, W., Perizade, B., Zunaidah, Z., & Andriana, I. (2024). Career adaptability and career success of lecturers: The mediating role of adaptive professional development. *Journal TEM*, 13(3), 2107–2114.
- Gajda, J. (2015). Social and professional adaptation of employees as a main factor in shaping working conditions. *Journal of Us-China Public Administration*, 12(10), 789–795. doi: 10.17265/1548-6591/2015.10.006
- Gaižauskaitė, I. ir Valavičienė, N. (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu*. Registrų centras.
- Gvaldaitė, L., Švedaitė-Sakalauskė, B., Buzaitytė-Kašalynienė, J. (2014). Vadovavimas socialiniam darbui: pasekmės darbuotojams ir profesinei veiklai. *Tiltai*, 2, 109–125.
- Hamill, B., Boyle, S., McFadden, P. (2023). The impact of mentoring interventions to support newly qualified social workers during the COVID-19 pandemic in Northern Ireland. *European Social Work Research*, 1(3), 329–344. <https://doi.org/10.1332/QWBE5026>.
- Hussein, S. (2018). Work engagement, burnout and personal accomplishments among social workers: A comparison between those working in children and adults' services in England. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 45(6), 911–923. <https://doi.org/10.1007/s10488-018-0872-z>
- Jundt, D. K., & Shoss, M. K. (2023). A process perspective on adaptive performance: Research insights and new directions. *Group & Organization Management*, 48(2), 405–435. <https://doi.org/10.1177/10596011231161404>
- Kleine, A.-K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9–10), 973–999. <https://doi.org/10.1002/job.2375>
- Kuodytė, V., Ivleva, V., ir Pajarskienė, B. (2018). Lanksčių darbo sąlygų sąsajos su darbuotojų psichologiniu kapitalu: saviveiksmingumu, optimizmu, viltimi ir atsparumu. *Visuomenės sveikata*, 3(82), 51–59.
- Kuvaas, B. B., Weibel, R., Dysvik, A., Nerstad, A., Christina G.L.(2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*. 61, 244–258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Leberman, S., Taylor, T., Doherty, A., & McGraw, P. (2009). Managing People in Sport Organizations: A Strategic Human Resource Management Perspective. *Sport Management Review*, 13(3), 305–306. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2009.09.004>
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. John Wiley Sons.

- Nejad, H. G., Nejad, F. G. ., & Farahani, T. (2021). Adaptability and Workplace Subjective Well-Being: The Effects of Meaning and Purpose on Young Workers in the Workplace. *Canadian Journal of Career Development*, 20(2). <https://doi.org/10.53379/cjcd.2021.70>
- Raižienė, S., & Bakšytė, A. (2010). Socialinės paslaugas teikiančių darbuotojų perdegimo sindromo, socialinės paramos bei saviveiksmingumo sąajos. *Socialinis darbas*, 9(2), 119-126.
- Rupšienė, L. (2007). *Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija*. Klaipėdos universiteto leidykla.
- Shier, M., & Graham, J. R. (2011). Supporting newly qualified social workers: The role of work environment. *British Journal of Social Work*, 41(7), 1310–1328. <https://doi.org/10.1177/1468017310380486>
- Sony, M., & Mekoth, N. (2022). Employee adaptability skills for Industry 4.0 success: a road map. *Production & Manufacturing Research*, 10(1), 24–41. <https://doi.org/10.1080/21693277.2022.203528>
- Šumskienė, E., Charenkova, J., ir Banevičiūtė-Čirgelienė, S. (2023). Pradedančiojo socialinio darbuotojo atsparumą išbandantys veiksniai. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 32(2), 85-106.
- Tham, P. (2007). Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare. *British Journal of Social Work*, 37(7), 1225–1246. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcl054>

THE BEGINNING OF A SOCIAL WORKER'S PROFESSIONAL ACTIVITY: FACTORS DETERMINING EFFECTIVE PROFESSIONAL ADAPTATION

Prof. dr. Rita Raudeliūnaitė

Mykolas Romeris University, Lithuania

Nerijus Laurynas Valiukas

Mykolas Romeris University, Lithuania

Summary

Starting a career in social work is a complex stage that requires the application of theoretical knowledge to practical situations, as well as the development of professional, personal and general competencies. Once they have started their professional activities, social workers often face various challenges related to the diversity of client needs, emotional burdens, ethical dilemmas, organisational culture and the constantly changing context of social policy. Therefore, the process of adapting to a new role becomes a key factor in ensuring the continuity, effectiveness and professional growth of a social worker's career. The adaptation process is important not only for the novice specialist, but also for the organization. Proper introduction of social workers who are beginning their professional activities, provision of assistance and mentoring, and a favorable work environment determine the effectiveness of professional activities, reduce employee turnover and the risk of burnout. Therefore, the adaptation of new employees in the organization is considered one of the most important areas of personnel management practice in a modern organization, because it is not only a mechanism for the interaction of employees with the organizational environment, but also one of the ways to develop the organization's human resources potential. Analysis of scientific sources revealed that Lithuania lacks research that reveals the adaptation of social workers who are beginning their professional activities in it. The following research question is therefore raised: What factors determine the effective adaptation of novice social workers in professional activities? The object of the study is factors that determine the effective adaptation of social workers who are beginning their professional activities in it. The object of the study is factors that determine the effective adaptation of social workers who are beginning their professional activities in it. The aim of study is to reveal the factors determining the effective adaptation of novice social workers in professional activities based on their experience.

The study used a semi-structured interview method. This method allows for a combination of a predefined set of questions with flexibility and openness to the experiences and insights of the research participants. Semi-structured interview allows the researcher to get to the heart of the problem and answer the research questions, while the interviewee has the opportunity

to express his/her own position and experience on the issue under study. This form of interview helps to create a dialogue, gives more authenticity and allows the participants to reveal their experiences and opinions

The study used a criterion-based method to select research participants. The sample of participants was selected according to the following criteria: 1) social workers with higher social work education and a bachelor's or professional bachelor's degree; 2) those who have been working for less than a year; 3) those with work experience ranging from six months to a year; and 4) those who work in social service centres in family assistance departments. The study involved 11 novice social workers from different Lithuanian municipalities. Study data were collected based on the saturation principle. Ethical principles were followed throughout the study, including the participants' free decision to take part, provision of information about the study, and ensuring anonymity, confidentiality and the safety of the participants. The obtained study data were analysed using qualitative content analysis. This involved transcribing and reading the interview recordings several times, coding the data, grouping the codes into categories, and describing and interpreting the data.

The study found that the effective adaptation of social workers to their professional roles depends on subjective and objective factors, such as their professional training, organisational support, and their own motivation to engage in professional activities.

A social worker's professional preparation relates to the competencies acquired during their studies and to the development of these competencies after completing their studies. The study showed that, once they had started working, social workers needed specialised training to help them improve their specific skills and gain practical experience in their field. This demonstrates the need for organisations to prioritise the training of social workers at the beginning of their careers. Training facilitates the adaptation of workers starting their professional activities, enabling them to work more effectively, reducing emotional stress, increasing self-confidence and promoting professional growth.

Organisational support is an important factor in helping social workers adapt to their new roles. The study found that clearly defined functions and responsibilities are important for these social workers. When they know their specific functions and responsibilities, they feel more confident. The study data show that respect and support from colleagues are important at this stage. Cooperation, trust, and mutual understanding among colleagues help social workers to solve professional challenges more effectively, reduce emotional burnout, and strengthen teamwork when starting their professional activities. Support from colleagues can manifest itself in various ways, such as sharing experience and advice, providing professional assistance in overcoming difficult situations and offering emotional support. The study data revealed that mentors play an extremely important role in helping social workers to start their professional activities, as they facilitate faster adaptation to the organisation, improve understanding of the practical aspects of work, encourage the adoption of good practices, promote critical thinking and strengthen self-confidence. Mentors can provide professional knowledge and emotional support to help overcome stress, professional difficulties, and doubts about decisions. The study found that support and assistance from leaders is also an important factor in employees'

effective adaptation to professional activities. With the support of their leader employees feel valued, respected and cared for, which improves their wellbeing and engagement at work. The study data revealed that opportunities to express oneself and realise one's potential in professional activities are another important factor in the effective adaptation of social workers starting their careers. With such opportunities, employees starting their professional careers feel more motivated, confident, and engaged with their work. The study also revealed that having the necessary work tools and a properly equipped workplace are important organisational support factors that facilitate the dissemination of information, communication and cooperation, and speed up work and increase the sense of professionalism.

Intrinsic motivation is also an important factor influencing the adaptation of social workers to their new roles. The research data shows that an employee's own desire to work, their tendency to seek innovations and take on new challenges, and their tendency to learn are important factors of internal motivation that help employees overcome professional challenges, support their resilience and encourage improvement professional competencies.

Keywords: *adaptation, beginning of professional activity, social workers.*