

## NUOSTATOS KAIP SOCIALINIO DARBUOTOJO PROFESINĖS VEIKLOS MOTYVACIJĄ SKATINANTIS VEIKSNYS

Vanda Kavaliauskienė, Edita Nikolajenko

*Klaipėdos universitetas*

### Anotacija

Šio straipsnio dėmesio centre – socialinio darbuotojo, kaip labiausiai kvalifikuoto socialinio darbo profesijos atstovo, asmenybė. Tiriamos socialinio darbuotojo nuostatos dėl savo gebėjimų ir aplinkos, kaip veiksniai, galintys stiprinti profesinės veiklos motyvaciją. Tyrimas grindžiamas motyvacijos sistemų teorijos efektyvaus funkcionavimo koncepcija. Taikomas interviu metodas. Tiriamos socialinio darbuotojo nuostatos dėl savo gebėjimų grindžiamos pagrindiniais socialinio darbo proceso komponentais. Tirti socialinių darbuotojų nuostatas dėl aplinkos taikomas konstruktas, atskleidžiantis socialinėms profesijoms būdingus esminius nuo organizacijos priklausomus veiksnius. Tyrimo rezultatai išryškina tirtus socialinių darbuotojų nuostatų parametrus ir atskleidžia vyraujančius socialinių darbuotojų profesinio funkcionavimo modelius, kurie rodo socialinių darbuotojų profesinės veiklos motyvacijos lygmenį.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: socialinis darbas, profesinės veiklos motyvacija, nuostatos dėl savo gebėjimų ir aplinkos.

### Abstract

The focus of this article is on the personality of a social worker as most qualified representative of the profession. The task of the article is to explore social worker's personal agency and context beliefs as a factor to increase the motivation of social worker's professional activity. The methodological basis of the research is the Concept of Effective Functioning (Motivational Systems Theory, Ford, 1992). The talk – interview was used to gain factual information about social worker's capability beliefs related to the main elements of problem solving process. To explore social worker's context beliefs, a construct embracing essential factors characteristic to social organizations was made. The research provide information about the mentioned parameters of the beliefs and reveal the dominating patterns of social workers' professional functioning indicating the level of their motivation.

KEY WORDS: social work, motivation of professional activity; personal agency and context beliefs.

### Įvadas

Socialinis darbas, jo sritys, turinys, profesinės veiklos funkcijos yra veikiami besikeičiančių socialinių, ekonominių, politinių ir kultūrinių sąlygų. Socialinio darbo profesija, jos įgyvendinimo uždaviniai ir strategija neišvengiamai siejami su socialiniu darbuotoju – labiausiai kvalifikuotu savo profesijos atstovu. Socialinio darbo profesionalizacijos procese ryškėja žmogiškojo veiksnio svarba. Nūdienos Lietuvos socialinio darbo kokybės aktualijos skatina iš naujo pažvelgti, pažinti ir suprasti profesijos subjekto funkcionavimo, įgyjančio vienokį ar kitokį profesinės

veiklos braižą, skatinantį tam tikru būdu reaguoti į daiktus, žmones, įvykius ir darantį įtaką darbinei profesijos subjekto veiklai, šaltinius.

Nuolat kintanti socialinio darbuotojo profesinė realybė, veikiama žinių, įgūdžių ir vertybių kaitos, turi tendenciją transformuotis į profesionalią, kūrybišką ir socialinių permainų aktualijas atliepiančią profesinę veiklą. Socialinio darbuotojo veiklos ypatumus, pastangas, jo aktyvumą atskleidžia motyvacija, leidžianti traktuoti profesijos subjektą kaip asmenybę, kuriančią ir kaupiančią savo asmeninę, unikalią patirtį. Kai klausiamo, kodėl socialinis darbuotojas skuba padėti žmogui arba delsia, elgiasi vienaip ar kitaip, turime pažvelgti į motyvus.

Socialinio darbo srities mokslininkai nemažai dėmesio skiria socialinio darbuotojo motyvacijos funkcijai. Tai matyti iš daugelio autorių mokslinių publikacijų (Johnson, 2003; Šinkūnienė, Katkovicienė, 2010; Dirgėlienė, 2010; Kiaunytė, 2010; Dromantaitė, 2012; Kavaliauskienė, 2008; 2010; 2013 ir kt.).

Pripažįstama, kad socialinio darbuotojo sėkmingai profesinei veiklai būtinos tinkamos objektyvios (išorinės) aplinkybės (darbo sąlygos, darbo organizavimas, darbuotojų tarpusavio santykiai ir santykiai su vadovais) ir subjektyviosios (vidinės) aplinkybės (Jovaiša, 2007; Laužackas, 2005; Kavaliauskienė, 2013). Vidiniai socialinių darbuotojų motyvacijos veiksniai glaudžiai sąveikauja su išoriniais profesinės veiklos motyvacijos veiksniais. Kiekvienos profesijos darbuotojų elgseną skatina įvairios tarpusavyje susijusios vidinės ir išorinės jėgos. Per ilgesnį ar trumpesnį laiką įgyjant patirties, žinių, išpūdžių, įgūdžių, įpročių, požiūrių, formuojasi nuostatos – jausmai, pagrįsti įsitikinimais, kurie reikšmingi profesinei veiklai (Myers, 2008). Daugelio autorių (Garfield, 1986; Furnham, 1992; Johnson, 2001; Covey, 2007; Jovaiša, 1999; Kavaliauskienė, 2013) nuomone, žmogaus asmenybės savybės, nuostatos kreipia jo mąstymą, poelgius, veiklą tam tikra kryptimi.

Nūdienos Lietuvos socialinio darbo kokybės aktualijos skatina iš naujo pažvelgti į socialinio darbuotojo motyvaciją, kaip procesą, iki šiol dažnai esantį tarp teorinių ir praktinių plotmių. Jų optimizavimo tikslas – pagerinti socialinio darbuotojo funkcionavimą, diegti profesinę kultūrą, stiprinti profesinį tapatumą, ugdyti gebėjimą pažinti, suprasti nuolat besikeičiančią socialinę tikrovę, sudaryti kiekvienam socialiniam darbuotojui galimybę tapti pripažintu profesionalu teikiant kokybiškas socialines paslaugas įvairių lygių klientams.

Ieškant socialinio darbuotojo efektyvaus profesinio funkcionavimo šaltinių, vertinga aiškintis, kaip žmogus žiūri į savo veiklą, kokios yra jo nuostatos dėl savo gebėjimų ir aplinkos, ar jis mano / tiki turįs gebėjimų ir galimybių vykdyti profesinę veiklą, ar tai žadina šios profesijos subjekto energiją, stimuliuoja jo aktyvumą, norą tapti pripažintu profesionalu.

Atsižvelgiant į šias aplinkybes, šio tyrimo objektas – socialinių darbuotojų nuostatos, kaip profesinės veiklos motyvacijos šaltinis.

Tikslas: atskleisti socialinių darbuotojų nuostatas (dėl savo gebėjimų ir aplinkos), kaip profesinės veiklos motyvacijos šaltinį.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, kokybinis tyrimas (turinio analizė), aprašomoji interpretacija.

## 1. Tyrimo metodika, eiga

Remiantis motyvacijos sistemų teorijos efektyvaus funkcionavimo koncepcija (Ford, 1992), asmenybės bruožai lemia tai, kaip žmogus atlieka savo darbą. Šiems bruožams susidaryti didelę reikšmę turi nuostata dėl savo gebėjimų ir aplinkos, pasireiškianti tikėjimu savo gebėjimais ir aplinka. Autoriaus teigimu, labai svarbu, kad žmogus tikėtų tuo, kad jis turi tokių gebėjimų ir galimybių. Tiriant socialinių darbuotojų nuostatas dėl savo gebėjimų ir aplinkos taikytas iš dalies struktūruotas interviu, pateikiant klausimų sąrašą.

Šio tyrimo pamatas – motyvacijos sistemų teorijos efektyvaus funkcionavimo koncepcija (Ford, 1992), grindžiama efektyvaus funkcionavimo modeliais, kurie susiję su nuostatomis dėl savo gebėjimų ir aplinkos (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Modelių, susijusių su nuostata dėl savo gebėjimų ir aplinkos, taksonomija

Nuostata dėl aplinkos	Nuostata dėl savo gebėjimų ir ją atitinkantis modelis		
	Stipri	Kintanti	Silpna
Teigiama	Tvirtos ( <i>tvirtas</i> )	Vidutiniška ( <i>kuklus</i> )	Netvirta ( <i>trapus</i> )
Neutrali (kintama)	Tvirtos ( <i>atakklus</i> )	Vidutiniška ( <i>silpnas [pažeidžiamas]</i> )	Netvirta ( <i>abejojantis</i> )
Neigiama	Abejojama ( <i>susitakantis</i> ) arba priešinamasi ( <i>priešiškas</i> )	Vidutiniška ( <i>nusivylęs</i> )	Silpna ( <i>beviltiškas</i> )

Anot M. E. Fordo (1992), nuostatos dėl savo gebėjimų ir aplinkos suponuoja tam tikrus asmens veiksnio bruožus, motyvacijos modelį, kuris koreliuoja su tikslo siekiu, jo turiniu, profesinės veiklos kokybe, taip pat su savojo „Aš“ interpretacija.

Atsižvelgdamas į tai, minėtas autorius pateikia 10 asmens motyvacijos charakteristikų modelių:

- Tvirtos charakterio asmens motyvacijos modelis įvardytas kaip *tvirtas*, kai asmeniui būdingi tvirti tikslai ir požiūriai.
- Kuklaus charakterio asmens motyvacijos modelis įvardytas kaip *kuklus*, nes jis vidutiniškai vertina savo gebėjimus.
- Trapaus charakterio asmens motyvacijos modelis įvardytas kaip *trapus*, nes asmuo linkęs save nuvertinti, sumenkinti, kaltinti save labiau nei aplinką, kurioje dirba.

- Atkaklaus charakterio asmens motyvacijos modelis įvardytas kaip *atkaklus*, nes asmuo išlieka tvirtas ir stiprus, susidūręs su problemomis ir kliūtimis.
- Silpno (pažeidžiamo) asmens motyvacijos modelis įvardytas kaip *silpnas*, nes svyruojanti asmens motyvacija, nerimas ir prieštaringi jausmai dėl palankių / nepalankių rezultatų trukdo siekti tikslo.
- Abejojančio asmens motyvacijos modelis įvardytas kaip *abejojantis*, nes asmuo nepakankamai pasitiki savimi, esant net sėkmės galimybei.
- Susitaikyti linkusio asmens motyvacijos modelis įvardytas kaip *susitaikantis* – jis tyliai ištveria sunkumus.
- Priešiško asmens motyvacijos modelis įvardytas kaip *priešiškas*, nes asmuo linkęs reikšti kylantį susierzinimą ir priešišumą.
- Nusivilti linkusio asmens motyvacijos modelis įvardytas kaip *nusivylęs*, nes asmuo dažnai būna prislėgtas, nors ir išlaiko šiek tiek pasitikėjimo, turi vilties.
- Viltį praradusio asmens motyvacijos modelis įvardytas kaip beviltiškas, nes asmuo netiki sėkme ir jos nesitiki.

Tiriant socialinio darbuotojo nuostatas dėl savo gebėjimų atsižvelgta į pagrindinius socialinio darbo proceso komponentus (Johnson, 2001), suvokiamus kaip galinčius lemti vienokį ar kitokį individų ir socialinių sistemų socialinį funkcionavimą. Tirtos socialinių darbuotojų nuostatos, susijusios su *poreikio, kaip paslaugos klientui teikimo, nustatymo; paslaugos teikimo klientui planavimo; paslaugų teikimo klientui; teikiamų paslaugų vertinimo, gebėjimais* (žr. 2 pav.).

Tirtas socialinių darbuotojų nuostatos dėl aplinkos konstruktas (sudarytas remiantis V. Kavaliauskienės atlikto tyrimo rezultatais, žr. Kavaliauskienė, 2013; Gustaitienė, Pranskevičienė, Bukšnytė-Marmienė, ir kt., 2014; Šorytė, Pajarskienė, 2014) atskleidžia socialinėms profesijoms būdingus esminius nuo organizacijos priklausomus darbuotojo gerovės veiksnius. Atsižvelgiant į tyrimo tikslą ir turinį, siekta atrinkti respondentus, kurie nagrinėjamoju klausimu turi žinių ir patirties. Tiriamieji – 16 socialinių darbuotojų, dirbančių įvairiose socialinėse institucijose: socialinių paslaugų, šeimos ir vaiko gerovės centruose, nakvynės namuose, „Caritas“ globos namuose, neįgaliųjų ir specialiojo ugdymo centruose.

## 2. Tyrimo rezultatai ir jų interpretacija

Neabejojama, kad socialinių darbuotojų darbo procesui reikia gebėjimų – tai svarbi sėkmingos socialinio darbuotojo profesinės veiklos sudedamoji. Atliktas tyrimas, siekiant nustatyti socialinių darbuotojų nuostatas, susijusias su socialinio

NUOSTATOS KAIP SOCIALINIO DARBUOTOJO PROFESINĖS VEIKLOS...

darbo procesų etapais (2 lentelėje pažymėta A, B, C, D raidėmis) ir esminiais šių etapų žingsniais (2 lentelėje pažymėta arabiškais skaitmenimis) atskleidžia tiriamųjų subjektyvaus požiūrio į tiriamus aspektus vaizdą (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. Socialinio darbuotojo nuostatos dėl savo gebėjimų

	Gebėjimai	Nuostatos		
		Tvirtos	Vidutinės	Silpnos
A	Poreikio, kaip paslaugos klientui teikimo, nustatymas			
1.	Suvokti kliento problemos esmę	11	5	0
2.	Suprasti kliento paslaugos poreikį	14	2	0
3.	Nustatyti šaltinius, kurie gali patenkinti kliento poreikį	12	4	0
4.	Įvertinti įvairių išteklių galimybes patenkinti kliento poreikį	11	5	0
5.	Suprasti, kas trukdo patenkinti kliento poreikį	11	5	0
B	Planuoti paslaugos teikimą klientui			
6.	Nustatyti paslaugos teikimo tikslus ir uždavinius	14	2	0
7.	Apibrėžti įvairių išteklių naudingumą	10	6	0
8.	Priimti profesionalius sprendimus ir pasirinkti tinkamiausią alternatyvą	14	2	0
9.	Sukurti pagalbos teikimo modelį	8	7	1
10.	Įvertinti galimybę pasiekti tikslus	6	10	0
C	Paslaugų teikimas klientui			
11.	Išmanyti paslaugų teikimo sistemą ir suvokti aplinką, kurioje gyvena ir funkcionuoja klientas	13	3	0
12.	Atpažinti krizinę situaciją	15	1	0
13.	Teisingai naudoti žinias / informaciją, gaunamą iš įvairių šaltinių, matyti visus situacijos aspektus	13	3	0
14.	Naudotis prieinamais ištekliais ir derinti įvairias veiklos rūšis	12	3	1
15.	Įgalinti klientus keisti patiens ir keisti aplinką	9	7	0
D	Teikiamų paslaugų vertinimas			
16.	Įvertinti paslaugos teikimo būdo pranašumus ir trūkumus	11	5	0
17.	Įsivertinti asmeninius pranašumus ir trūkumus	12	3	1
18.	Įvertinti etinius klausimus, kurių kyla teikiant paslaugas	11	4	1
19.	Įvertinti savo profesinį augimą	10	5	1
20.	Apibendrinti gautą patirtį ir teiktų paslaugų naudingumą	14	1	1

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad didžioji dauguma respondentų nuostatas (tvirtas) dėl savo gebėjimų grindžia produktyviu darbu ir savirealizacija bei tiki turį reikiamų gebėjimų sėkmingai dirbti socialinį darbą. Kaip produktyvios veiklos veiksnius respondentai išskiria instrumentinius socialinio darbuotojo gebėjimus („Esu pajėgi įvertinti kliento poreikius, jo aplinką, suprasti kliūtis, trukdžius“ (5); „Manau, kad gebu profesionaliai įvertinti kliento problemas, paslaugos poreikį“ (2); „Siekdama padėti klientui stengiuosi surinkti kuo daugiau informacijos, kuri turi įtakos kliento situacijai ir priimti tinkamus sprendimus; „Dedu daug pastangų, siekdama išnaudoti atsiradusias galimybes padėti klientui“ (3); „Gebu pilnavertiškai dirbti socialinį darbą ir tinkamai atstovauti klientų interesams“ (14) „Pasitikiu savo gebėjimais, atiduodu visas jėgas darbui ir jaučiu, kad galiu veikti produktyviai“ (2); „Esu jautri, empatiška, sąžininga, pareiginga, kūrybinga“ (7); „Esu labai empatiška, žingeidi, komunikabili“ (15); „Jaučiu poreikį padėti kitam žmogui – tai ir yra socialinio darbo esmė“ (2). Daugelis socialinių darbuotojų akcentuoja savo asmenybės savybes kaip adekvačias socialinio darbo profesijai. Socialiniam darbuotojui, kuris siekia tikslingo pokyčio kliento situacijoje, būtini atitinkami profesiniai gebėjimai.

Anot V. A. Samoilovos (2007), norint dirbti socialinį darbą, reikia turėti ypatingų socialinio darbuotojo gebėjimų, tarp kurių svarbią vietą užima refleksija ir veiksmingas savo veiklos reguliavimas, esant probleminei situacijai. Tokių atvejų socialinio darbo praktikoje pasitaiko gana dažnai. Kartais socialiniai darbuotojai nėra užtikrinti turį būtinų gebėjimų: „Būna momentų ar įvykių, kai pradėdi abejojti savo gebėjimais“ (11); „Sudėtingesnėmis situacijomis būna sunku įveikti stresą, tinkamai reguliuoti savo veiklą“ (10).

Nors didžiosios dalies respondentų nuostatos dėl savo gebėjimų vykdyti socialinio darbo funkcijas yra tvirtos ir teigiamos, dėl tam tikrų socialiam darbo procesui būtinų gebėjimų dalis respondentų nėra užtikrinti (kintančios nuostatos). Tai gebėjimai, susiję su paslaugos teikimo klientui planavimu (įvertinti galimybę pasiekti tikslus [10 respondentų]; sukurti pagalbos teikimo modelį [7 respondentai]; apibrėžti įvairių išteklių naudingumą [6 respondentai]; suteikti klientui paslaugas – įgalinti klientus siekti pokyčių keisti save ir aplinką [7 respondentai]). Šio tyrimo rezultatai atskleidė, kad socialiniai darbuotojai planavimą laiko gana sudėtingu viso proceso komponentu. Tai tvirtina ir socialinio darbo vadovėlinės tiesos. Anot L. S. Jonhson „šis socialinio darbo proceso etapas iš pirmo žvilgsnio atrodo aiškus ir paprastas, bet taip nėra (...). Planavimas apima problemos apibrėžimą ir jos sprendimo paiešką, jis susieja tikslą su veiksmu. Planavimo kontekstas yra intervencija į žmonių ir socialinių sistemų sąveiką. Galutinis tikslas – planuotas pasikeitimas. (...) dėl žmogaus prigimties ir socialinės situacijos sudėtingumo neį-

manoma tiksliai numatyti plano išdavų“ (Johnson, 2001, p. 249). Šiame kontekste socialinių darbuotojų tvirtinimas, kad „profesionalumo pamatas – teorinės žinios“ (4), „dar trūksta žinių, platesnio požiūrio į socialinį darbą“ (1) pagrindžia šio socialinio darbo etapo reikšmingumą ir sudėtingumą.

Socialinio darbuotojo nuostatos dėl savo gebėjimų glaudžiai sąveikauja su nuostatomis dėl savo darbinės aplinkos ir sudaro vientisą profesinės motyvacijos charakteristiką. Tirtų socialinių darbuotojų nuostatų dėl aplinkos rezultatai pateikti 3 lentelėje.

3 lentelė. Socialinio darbuotojo nuostatos dėl aplinkos profesinės veiklos kontekste

Profesinės aplinkos elementai	Nuostatos		
	Tvirtos	Vidutinės	Silpnos
Objektyvus, teisingas ir geranoriškas vadovavimas	10	5	1
Rūpinimasis organizacijos tikslais, komandiniu darbu ir jos tobulinimo galimybėmis	11	4	1
Domėjimasis darbuotojo profesinio ir asmeninio tobulėjimo poreikiais, galimybių padėti darbuotojams įgyvendinti savo siekius paieška	9	5	2
Konstruktivos grįžtamosios informacijos, sutelktos į svarbiausius sėkmingo užduoties atlikimo veiksnius, teikimas	7	7	2
Galimybė mokytis ir tobulėti (seminarai, konferencijos, kvalifikacijos tobulinimo kursai, mokymai, dalijimasis patirtimi ir kt.)	9	7	0
Galimybė būti pripažintam ir palaikomam (ne tik kaip darbuotojui, bet ir kaip asmeniui)	9	3	4
Palanki darbo atmosfera, emocijų ir nuotaikų valdymas, draugiški kolegų tarpusavio santykiai	10	4	2
Objektyvūs veiklos rezultatų vertinimo, skatinimo ir atlyginimo būdai	9	4	3
Tinkamas apdovanojimų (garbės raštų, pagyrimų, atminimo dovanų ir kt.) skyrimas	7	5	4
Galimybė siekti karjeros	5	5	6
Draugiški santykiai su kolegomis ne darbo metu (šventės, gimtadieniai, išvykos ir kt.)	11	4	1

Kaip rodo tyrimo rezultatai, socialinių darbuotojų nuostatos dėl darbo aplinkos nėra vienareikšmiškos. Dėl kai kurių profesinės aplinkos elementų daugelis socialinių darbuotojų turi tvirtas teigiamas nuostatas. Tai: rūpinamasis organizacijos tikslais, komandiniu darbu ir organizacijos tobulinimo galimybėmis (11); draugiški santykiai su kolegomis ne darbo metu (šventės, gimtadieniai, išvykos ir kt.)

(11); objektyvus, teisingas ir geranoriškas vadovavimas (10); puiki darbo atmosfera, emocijų ir nuotaikų valdymas, draugiški kolegų tarpusavio santykiai (10); domėjimasis darbuotojo profesinio ir asmeninio tobulėjimo poreikiais, galimybių padėti darbuotojams įgyvendinti savo siekius paieška (9); galimybė mokytis ir tobulėti (seminarai, konferencijos, kvalifikacijos tobulinimo kursai, mokymai, dalijimasis patirtimi ir kt.) (9); galimybė būti pripažintam ir palaikomam (ne tik kaip darbuotojui, bet ir kaip asmeniui) (9); objektyvūs veiklos rezultatų vertinimo, skatinimo ir atlyginimo būdai (9).

Pasak S. P. Robbins (2006), organizaciją galima apibūdinti tais pačiais žodžiais kaip ir žmogų: *draugiška, nelanksti, šilta, konservatyvi ar novatoriška*. Be abejonės, vienas ar kitas organizacijos bruožas daro didžiulę įtaką žmonių, dirbančių joje, nuostatoms ir veiksams. Tai patvirtina ir respondentų teiginiai: „Aplinka be įtampos, kolegų palaikymas, skatina, motyvuoja (15); „Darbui įkvepia vadovų geranoriškumas, palaikymas“ (1); „ Labiausiai motyvuoja galimybė realizuoti save pagal savo gebėjimų lygį, <...> siekti savo tikslų“ (12); „ Turiu galimybę mokytis, augu kaip asmenybė jaučiu profesinį pasitenkinimą“ (3).

Tyrimo rezultatai atskleidė ir tai, kad socialinių darbuotojų veiklai nemažai įtakos turi aplinkos veiksniai, kurie nėra visiškai teigiami ir darnūs (kintančios nuostatos). Net dėl tų pačių anksčiau minėtų aplinkos elementų socialinių darbuotojų nuostatos skiriasi: pasigendama konstruktyvios grįžtamosios informacijos apie sėkmingą veiklą (7); socialiniams darbuotojams trūksta vadovų palaikymo, padėsinimo, pripažinimo(7); „Išlieka baimė, įtampa vadovų atžvilgiu“ (10); „Trūksta darnesnio kolektyvo santykių, komandinio darbo, vienas kito palaikymo“ (12); „Iškilus problemai ar nesusipratimams su kitais specialistais, įstaigomis (...) turi išsikovoti savo tiesą“ (11); „Ribotos galimybės mokytis toliau ir tobulėti“ „Trūksta seminarų, kursų, galimybių dalyvauti konferencijose“ (4); „Kartais kolektyvinį darbą trukdo kitų darbuotojų nenoras visapusiškai atsiduoti darbui“ (2); „Menkos profesinės karjeros galimybės“ (6) ir kt.

Remiantis motyvacijos sistemų teorijos autoriaus M. Fordo (1992) nuomone, nuostatos dėl savo gebėjimų ir aplinkos padeda arba trukdo žmonėms siekti keliamų tikslų, turi įtakos jų motyvacijai. Tyrimo dalyvių prašyta apibendrinti savo nuostatas dėl gebėjimų ir aplinkos, pažymint tik vieną jiems tinkamiausią atsakymą žemiau pateiktoje lentelėje. Tyrimo rezultatai pateikti 4 lentelėje.

4 lentelė. Modelių, susijusių su socialinių darbuotojų nuostatų dėl savo gebėjimų ir aplinkos, raiška

Nuostata dėl aplinkos	Nuostata dėl gebėjimų ir ją atitinkantis modelis		
	Stipri	Kintanti	Silpna
Teigiama	Tvirtos ( <i>tvirtas</i> – 10)	Vidutiniška ( <i>kuklus</i> )	Netvirta ( <i>trapus</i> )
Neutrali (kintama)	Tvirtos ( <i>atkaklus</i> – 1)	Vidutiniška ( <i>silpnas</i> – 4, <i>pažeidžiamas</i> )	Netvirta ( <i>abejojantis</i> – 1)
Neigiama	Abejojama ( <i>susitaikantis</i> ) arba priešinamasi ( <i>priešiškas</i> )	Vidutiniška ( <i>nusivylęs</i> )	Silpna ( <i>beviltiškas</i> )

Tyrimo rezultatai atskleidė socialinių darbuotojų nuostatas dėl savo gebėjimų ir aplinkos, kurios sukuria skirtingus motyvacijos modelius. 4 lentelėje pateikti duomenys rodo, kad didžioji dauguma (10) socialinių darbuotojų yra tvirto motyvacijos modelio atstovai, turintys aiškų suvokimą, tvirtus įsitikinimus, teigiamus tikslus ir požiūrį į savo profesinę veiklą (Ford, 1992; Lemme, 2003).

Vienas socialinis darbuotojas pasižymi atkaklaus motyvacijos modelio charakteristikomis: turi didelę motyvuojančią galią, gebėjimą iverkti provokuojančias ar stresines aplinkybes, išskylančias profesinėje veikloje. Keturi socialiniai darbuotojai priskiria sau silpnos motyvacijos modelio požymius: gebėjimą adekvačiai funkcionuoti tik tada, kai sekasi, ir neutralia nuostata dėl emocinės, instrumentinės, informacinės paramos bei vertinimo, galimų nerimo ir baimės simptomų, atsargaus požiūrio siekiant tikslo (Ford, 1992). Iš aplinkos ir konteksto nesitikima pagalbos ar paramos. Motyvacija šiuo atveju yra silpna. Tokiais atvejais gali būti sunku sutelkti pastangas net siekti labai trokštamų rezultatų (pvz., „Tik stebuklas gali mane išgelbėti“; „Aš žinau, kad nieko iš to neišeis“). Asmuo žino, kad jam stinga žinių, gebėjimų, praktinių įgūdžių, kurie būtini profesinei veiklai (Kavaliauskienė, 2001; 2013). Vienas socialinis darbuotojas abejoja savo motyvacija, kurios reikia, siekiant sėkmingos profesinės veiklos. Jis abejoja ir dėl palankios darbo aplinkos bei galimybės sulaukti pagalbos sudėtingose profesinės veiklos situacijose. (Ford, 1992).

## Išvados

Vykstant intensyviai socialinio darbo profesionalizacijai ieškoma šaltinių, kurie suteiktų socialiniam darbuotojui galimybę išreikšti save profesinėje veikloje ir patirti savo veiklos socialinį vertingumą. Atsižvelgiant į tai tikslinga tirti socialinio darbuotojo motyvaciją skatinančius veiksnius, tarp kurių – nuostatos, kaip vienas svarbiausių motyvacijos darinių.

1. Tyrimas atskleidė, kad socialinių darbuotojų nuostatos dėl gebėjimo nustatyti paslaugos klientui poreikį ir teikti socialines paslaugas yra tvirčiausios ir pozityviausios. Jie tiki turį tokių gebėjimų. Tuo tarpu nuostatos dėl paslaugos teikimo klientui planavimo ne tokios tvirtos. Manoma, kad šis socialinio darbo proceso etapas yra gana sudėtingas, tam reikia išsamesnių teorinių žinių ir praktinės veiklos patirties.
2. Nevienareikšmiškos socialinių darbuotojų nuostatos dėl darbo aplinkos: profesinės karjeros galimybių, konstruktyvios grįžtamosios informacijos, kad veikla sėkminga, vadovų palaikymo, padėrinimo, pripažinimo, skatinimo už ryškius darbo rezultatus, galimybės mokytis ir tobulėti.
3. Remiantis atlikto tyrimo duomenimis, išskirti keturi motyvacijos modeliai, su kurių apraiškomis tapatina save socialiniai darbuotojai (*tvirtas, atkaklus, silpnas, abejojantis*).

Socialiniai darbuotojai teigiamai vertino tyrimą dėl savo gebėjimų ir aplinkos nuostatų, pripažindami, kad profesinė veikla (kaip reta) tampa minčių ir apmąstymų objektu: skatina pažinti visas profesijos aplinkybes (subjektyvias ir objektyvias), padeda tobulėti profesine prasme, kritiškai pažvelgti į savo pačių profesinės veiklos interpretavimą, suprasti savo profesinės veiklos sėkmės / problemų šaltinius.

## Literatūra

- Covey, S. R. (2007). *8-asis įprotis. Tobulybės link*. Vilnius: Alma littera.
- Dirgėlienė, I. (2010). Eukaciniai aspektai socialiniame darbe: bendruomeninio įgalinimo patirtis. *Acta Paedagogica Vilnensia*, Nr. 25, p. 172–180.
- Dromantaitė, A. (2012). Pasitenkinimo karjera veiksniai. *Socialinis darbas. Mokslo darbai*, Nr. 11 (2), p. 289–300.
- Furnham, A. (1994). *Personality at Work*. London and New York: Routledge.
- Gargfield, Ch. (1986). *Peak performers. The New Heroes in business*. London: Hutchinson Business.
- Gustaitienė, L., Pranskevičienė, A., Bukšnytė-Marmienė, L. ir kt. (2014). Darbuotojo gerovė ir pozityvi darbo aplinka: integruotas teorinis modelis. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, p. 37–53.
- Johnson, L. C. (2001). *Socialinio darbo praktika, bendrasis požiūris*. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija.
- Jovaiša, L. (2007). *Enciklopedinis edukologijos žodynas*. Vilnius: Gimtasis žodis.
- Jovaiša, L. (2009). *Gyvenimo sėkmės ugdymas*. Vilnius: Agora.
- Kavaliauskienė, V. (2001). *Pedagoginis pašaukimas ir jo ugdymas*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
- Kavaliauskienė, V. (2008). Socialinio darbuotojo asmenybės savybės – santykio su profesija išraiška. *Soter*, Nr. 26 (54), p. 87–102.

- Kavaliauskienė, V. (2010). Refleksijos kultūra – socialinio darbuotojo profesinės veiklos raiškos aspektas. *Acta Paedagogica Vilnensia*, Nr. 25, p. 150–171.
- Kavaliauskienė, V. (2013). Socialinių darbuotojų nuostatų dėl savo gebėjimų ir aplinkos raiška profesinėje veikloje. *Andragogika*, Nr. 1 (4), p. 187–197.
- Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
- Kiaunytė, A. (2008). Pokyčius patiriantys socialiniai darbuotojai: supervizijos taikymo galimybė. *Socialinis darbas*, Nr. 7 (2), p. 119–130.
- Lemme, B. H. (2003). *Suaugusiojo raida*. Vilnius: Poligrafija ir informatika.
- Myers, D. G. (2008). *Socialinė psichologija*. Vilnius: Poligrafija ir informatika.
- Šinkūnienė, J. R., Katkonienė, A. (2010). Socialinių darbuotojų profesinės veiklos motyvacijos veiksniai. *Socialinis darbas*, Nr. 9 (1), p. 64–73.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizacinės elgsenos pagrindai*. Vilnius: Poligrafija ir informatika.
- Samoilova, V. A. (2007). *Socialinis darbas, profesinės veiklos įvadas*. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija.
- Šorytė, D., Pajarskienė, B. (2014). Darbuotojų gerovė ir ją skatinantys psichosocialinės darbo aplinkos veiksniai. *Visumenės sveikata*, Nr. 2 (65), p. 9–20.

## **BELIEFS AS A FACTOR TO INCREASE THE MOTIVATION OF SOCIAL WORKER'S PROFESSIONAL ACTIVITY**

**Vanda Kavaliauskienė, Edita Nikolajenko**

### **Summary**

The changing social reality poses new challenges to social work profession drawing attention to human capital – personal qualities, its understanding and purposive application in the process of professional activity. Fast professionalization of social work reflects the importance of professional potential of social worker as the major member of this process and this importance is expressed through the professional activity by the level of action. Acknowledging the role of motivation in social work, the personal position of social worker is especially important, as it is expressed by individual's attitude towards personal skills and environment which can influence the professional behaviour, strengthen / weaken motivation or help / disturb the expressing of personal creative potential. The object of the research is the beliefs as a factor to increase the motivation of social worker's professional activity. The aim of the research is to give practical substantiation to the beliefs as a factor to increase the motivation of social worker's professional activity. The methodological basis of the research is the Concept of Effective Functioning (Motivational Systems Theory, Ford, 1992) the aspect of capability beliefs (personal agency beliefs) where capability beliefs are evaluation of whether one has the personal skills needed to function effectively, and context beliefs are evaluations whether one has the responsive environment needed to support effective functio-

ning. Trying to realize the opportunities for satisfying personal needs through work activity, attention is concentrated to harmony between person and environment. The basis and the participants of the research. The research took place in spring of 2017, in different social institutions: Social Services Centre, Family and Child Welfare Centre, Homeless Shelter, Centre for People with Disabilities, Centre of Special Education, and Caritas Care Home. The participants in the research were social workers from the mentioned social institutions having experience in social work practice able to provide information corresponding the research tasks. The research into the social worker's capability and context beliefs was based on the following methods: on a talk- interview, with an attempt made to get a text, on the basis of which the participants' beliefs could be perceived; interpretation methods – content-analysis that revealed the reality of social work practice in terms of the mentioned beliefs. The talk – interview was used to gain factual information about social worker's capability beliefs related to the main elements of problem solving process: assessment of the client's need or concern that is the source of the problem; developing the plan of action; implementation of the plan / providing services to the client, and evaluation of provided services. To research the social worker's context beliefs construct embracing essential factors characteristic to social organizations was made. Among them: objective, supportive management; positive relations with leaders, colleagues; adequate climate in the organization; emotional well-being; occupational development/career prospects; enabling performance feedback; provision of necessary resources, etc. Research conclusions. Social worker's capability and context beliefs are very important instruments creating preconditions for stable, consistent, and purposeful professional activity. Knowing one's strengths and weaknesses, beliefs in one's personal efficacy skills and occupational environment are the factors that lay grounds for a certain level of motivation in social work practice. The research called social workers' attention to their capability and occupational context, revealed the resources for productive activity and stimulated personal interpretations of their professional performance. The research findings revealed that social workers have strong and positive beliefs relating to the assessment of the client's need or concern and providing services to the client. Beliefs relating to their skills for planning the ways to solve the problem appeared to be rather moderate. This problem solving step is considered as complicated, requiring deeper and broader theoretical knowledge and good practice. The research data revealed four patterns of social workers' motivation: robust (10 respondents) – “strong and firm in purpose or outlook“; modest (4 respondents) – “placing a moderate estimate on one's abilities“; tenacious (1) – “suggests strength in dealing with challenges and obstacles“; self-doubting (1) – “having a lack of faith in one's chances for success“ (Ford, 1992).