

**UNIVERSITATEA DE VEST DIN  
TIMIȘOARA**

**Facultatea de Sociologie și Psihologie**

**TEZA DE DOCTORAT:**

**Schimbarea identității profesionale a  
asistenților sociali în timpul schimbărilor  
organizaționale**

**Conducător de doctorat: Prof. Alexandru  
Neagoe**

**Doctorand: Yael Aloni-Kitov**

**2023**

**Cuvinte cheie**

Asistentul social, schimbare, identitate profesională, schimbare organizațională

## **Cuprins**

Introducere

Capitolul 1. Analiza literaturii

Capitolul 2. Metodologie

Capitolul 3. Analiza constatărilor. Studiu calitativ

Capitolul 4. Discuții

Capitolul 5. Rezumat, concluzii, limitări

Bibliografie

Anexe

## **Identitatea profesională a asistenților sociali este în proces de schimbare**

Problemele legate de persistența și schimbarea oamenilor îi preocupă de ani de zile pe cercetători și filosofi. În timp ce mari forțe pot lucra în mod constant pentru a crea schimbări în toate domeniile vieții, alte forțe lucrează pentru a păstra status quo-ul și a împiedica orice schimbare să se realizeze. Natura și calitatea acestor forțe pot varia în funcție de punctul de vedere al individului, cum ar fi:

Pentru putere, politică, lupte sociale, precum și factori psihologici precum inspirația, teama de schimbare și dorința de a crește.

Procesul de schimbare operează într-o realitate în schimbare saturată de conflicte care creează, pe de o parte, contradicții între componentele identității profesionale a asistenților sociali (Steinberger, 2008; Levine-Rosalis și Lapidot, 2010; Levine & Cote, 2002). Pe de altă parte, acestea pot contribui la eficiența profesională și la dezvoltarea profesiei (Kramer și Hoffman, 1981; 2011, Goh și Low, Chong).

Acest studiu examinează implementarea procesului de schimbare, cu accent pe "identitatea profesională" a asistenților sociali.

## **Formarea identității individului**

Psihologul dezvoltării Erikson (1968) a definit identitatea unei persoane ca fiind o structură cu multe componente, care se rafinează în mod dinamic și se schimbă treptat începând din copilărie și pe parcursul întregii vieți.

Aceste și alte ipoteze de bază sunt în concordanță cu "abordarea procesuală" în cercetarea identității care s-a dezvoltat în ultimele decenii. O abordare care se concentrează pe procesul de modelare a configurației identitare care implică interrelațiile complexe dintre persoană și mediu (Adams & Berzonsky 1999). În acest proces, persoana se angajează într-un comportament de rezolvare a problemelor, încearcă să adune informații despre sine, și despre mediul său pentru a lua decizii și a face alegeri semnificative în viață (Grotevant, 1987).

Cote (2006) a considerat că elaborarea unei abordări contextuale a designului identitar reprezintă provocarea centrală a cercetării identitare actuale. Bosma & Kunnen (2001) susțin că interacțiunile complexe dintre acești

factori sunt cele care influențează cursul dezvoltării identității și că orice încercare de a separa influența lor ar fi artificială și inexactă.

## **Conflictul ca un catalizator esențial pentru dezvoltarea identității**

Abordarea procesuală a studiului "identității" vede conflictul ca pe un catalizator esențial care conduce procesul de formare a identității (Kunnen, 2006). De fapt, conflictul descrie o stare de incompatibilitate între sau în interiorul elementelor identitare, în timp ce individul reacționează la condițiile, codurile și feedback-ul cultural și social în care se află (Cote & Bynner, 2008). Conflictul frecvent și semnificativ are o putere centrală în dezvoltarea identității, deoarece destabilizează lumea individului și servește ca un catalizator pentru acțiune și schimbare (Schachter, 2002; Damon & Hart, 1998).

## **Ce îi împiedică pe asistenții sociali în procesul de schimbare?**

Identitatea asistenților sociali este o "sub-identitate" a sinelui și răspunde la întrebările "Cine sunt eu ca profesionist?". (Kozminsky, 2008) "Ce vreau să fiu?" (Kozminsky, 2008) "Ce vreau să fiu?". (Conway, 2001). În procesul de schimbare a reglementării, asistentul social este

expus unor conflicte identitare majore, iar valorile sale de bază sunt amenințate, ceea ce îi provoacă disconfort psihologic. Ca urmare, i se cere să ia în considerare alternative identice, să le aleagă sau să le combine într-o soluție subiectivă, (Rodgers & Scott, 2008). Această combinație creează un "conflict structurat" în care au loc potențiale lupte pentru putere care duc la vulnerabilitate, goliciune, sentiment de pierdere și disfuncționalitate la nivel profesional. Căci, în timp ce puterea care îi este dată în rolul său terapeutic se regăsește în valori, cunoștințe profesionale și abilități terapeutice, puterea care îi este dată în rolul său de reglator este văzută ca antiteză care creează "dilema conflictului" în identitatea sa.

### **Scopul studiului**

Să examineze modul în care lucrătorii sociali se confruntă cu conflictele care îi tulbură în identitatea lor profesională pe fondul procesului de schimbare a reglementărilor. Acest studiu pune accentul pe cartografierea conflictelor identitare emergente și pe forma de exprimare a posibilelor soluții derivate din acestea.

### **Metodologie**

În cadrul cercetării calitative, au fost realizate interviuri cu 25 de asistenți sociali, care au oferit informații detaliate despre pozițiile lor cu privire

la conflictele care îi deranjează în procesul de schimbare. Persoanele intervievate au definit lumea în propriile cuvinte și termeni și au prezentat astfel o imagine autentică și complexă.

Studiul cantitativ a examinat nivelul de angajament al 50 de asistenți sociali față de organizație în procesele de schimbare în funcție de variabilele vechime și gen.

### **Instrumente de cercetare**

În cadrul cercetării calitative, au fost utilizate interviuri semi-structurate în profunzime, care combină flexibilitatea și deschiderea pe baza unor întrebări structurate (Kouritzin et al., 2009).

În cercetarea cantitativă, a fost utilizat un autochestionar închis de Allen și Meyer, pe o scară între 1-5.

### **Procesul de cercetare**

Cercetarea calitativă a început în februarie 2020. Interviurile au fost de natură informală și au avut loc în diferite locații. Pentru a asigura acuratețea, toate interviurile au fost înregistrate, transcrise și transformate într-o bază de date care a servit drept bază pentru analiza cercetării. Constatările au fost analizate pe categorii de bază prin care pot fi explicate conflictele esențiale și modalitățile de abordare a acestora. Cercetarea cantitativă a fost realizată în plină epidemie



Corona. Din cele 214 chestionare trimise, au fost completate 50 de chestionare.

## **Rezultatele cercetării**

Conceptul de reglementare cu privire la fundamentele filosofice ale legitimității statului de a interveni în viața individului, de a-i proteja drepturile și de a menține normele publice și sociale a dus la crearea unui paradox însoțit de dificultatea de a converti identitatea profesională în rândul asistenților sociali. Deoarece, reglementarea contrazice valorile profesiei, simțul misiunii și altruismul lucrătorilor sociali de a se angaja în această profesie (Shmuel, 2010).

Conform constatărilor studiului în două etape, procesul de schimbare în organizație este trăit ca un proces conflictual care afectează valorile de bază ale asistenților sociali și perturbă atmosfera din spațiul organizațional. Persoanele intervievate trăiesc de obicei conflictele ca fiind întunecate și sfidătoare, iar identitatea lor profesională este rușinată și ruptă. Pe măsură ce conflictul se agravează, comunicarea cu organizația este mai puțin directă, mai emoțională, irațională, capacitatea de a judeca devine defensivă și discreția scade!

Pe de altă parte, cei care conțin conflictele văd partea pozitivă a acestora, văd în procesul de schimbare o oportunitate de a testa convențiile

existente, de a urma noi modalități de investigare. Caută răspunsuri și negociază cu "sinele" pentru a dezvolta soluții integratoare. Toate acestea sunt gestionate dintr-un loc al încrederii și al mulțumirii de sine (Cuban, 2001; Beijaard, Verloop, & Vermunt, 2003).

Trebuie remarcat faptul că rezultatele cercetării cantitative sunt în concordanță cu cele ale cercetării calitative atunci când componenta de angajament organizațional testată în cadrul cercetării a susținut un nivel scăzut de rezultate față de angajamentul față de organizație în procesul de schimbare.

Această constatare indică rezistența față de organizație în procesul de schimbare, caracterizată prin potențialul de a lua decizii precum retragerea din organizație, plecarea și căutarea altor surse de angajare. Un proces care exprimă nevoia sa de continuitate și dezvoltare în profesia de asistent social ca mod de viață (Mohammed & Eleswed, 2013).

În schimb, abordarea postmodernă urmărește procese hibride și susține că individul nu are o singură identitate profesională. Identitatea este în principal scindată și are o dinamică hibridă care se schimbă de-a lungul anilor în urma experiențelor în evenimente diverse și contradictorii și a întâlnirilor cu "ceilalți semnificativi". Procesul de "mobilitate între identități" creează un discurs care permite poziționarea identității în funcție de context, loc și timp, deoarece stabilirea identității unei persoane este un proces

continuu și dinamic. Aceste procese au loc fără a fi nevoie de o schimbare fundamentală a "identității de sine", pe de altă parte, ele permit menținerea continuității și coeziunii "sinelui" (De Fina, et al., 2006; Giddens, 1991).

## Concluzii

\***Decidenții** politici care doresc să promoveze procesele de schimbare, ar trebui să încurajeze și să instituționalizeze crearea de dialoguri cu asistenții sociali, chiar dacă dialogul va duce la o schimbare în "procesul de schimbare" în sine. În același timp, asistenții sociali vor purta dialoguri cu colegii pentru a produce acorduri și condiții optime, care vor permite atât construirea unei identități profesionale, cât și promovarea schimbărilor profesionale.

\* Trebuie inițiat un dialog conștient între "identitatea profesională" și procesul de schimbare. Un astfel de dialog cu **factorii de decizie** poate identifica contradicții și chiar lacune și poate găsi modalități de a le depăși. O astfel de mediere poate duce la o schimbare a identității profesionale, dar și

\*Conducerea unei activități exploratorii-conflictuale de dialog între identități se înscrie într-o interacțiune care știe să creeze un potențial de învățare a "managementului conflictului"

bazat pe o abordare psihanalitică a emoției și a personalității.