

MODEL EXPLICATIV PRIVIND STRESUL PARENTAL ȘI ORGANIZAȚIONAL ÎN PROFESIA DE ASISTENT MATERNAL

FLAVIA TECULEASA*, FLORINDA GOLU, ADRIAN GORBĂNESCU
Universitatea din București

Abstract

The purpose of this study is to develop a comprehensive model of stress in foster care, by identifying the effect of the most salient role-identity on stress and understanding how this relationship is impacted by identity-relevant experiences and characteristics of the experiences. The aim of this theoretical study emerges from role theory, professional stress and foster care stress. The current state of knowledge regarding stress in foster care highlights the existence of parenting stress, but also refers to classifications of potential sources of stress which can arise in this profession and lead to the concept of professional stress. Thus, the proposed model begins with the identification of gaps in the scientific literature regarding the understanding of foster parents' current needs and psychological consequences resulted from the complexity of the work tasks. From the conceptualization of the professional activity in foster care arise the roles of foster parents, professional and parent role, which lead to the concepts of parenting and organizational stress in our study. These two types of stress are integrated in the present model as components of work stress, occupational and organizational stress. The correct understanding of the type of stress a foster parent is experiencing can help child protection professionals to include these employees in suitable intervention programs, promptly identify the causes of employee turnover, and minimize the discrepancies between foster parent initial training and their professional tasks.

Cuvinte-cheie: asistenți maternali, stres parental, stres organizațional, identitate de rol, teoria identității.

Keywords: foster parents, parenting stress, organizational stress, role identity, identity theory.

1. INTRODUCERE

Asistentul maternal, denumit în literatura științifică „foster parent”, „professional foster parent” sau „foster carer”, este o persoană atestată de Serviciile de Protecție a Copilului, pentru a avea grijă la domiciliu de unul sau de mai mulți copii care nu au putut fi îngrijiți în propriile familii. Asistența maternală reprezintă principala formă de protecție alternativă pentru copiii aflați în dificultate (Rhodes, Orme & McSurdy, 2003).

Redding *et. al.* (2000) au identificat o serie de calități ale unui bun asistent maternal. În primul rând, calitatea superioară a îngrijirii copiilor în asistența

* Doctorand în Psihologie, Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București, Șoseaua Panduri 90, 050663, București, România, E-mail: flavia.teculeasa@drd.unibuc.ro

maternală este asociată cu o motivație bazată pe nevoi personale puternice, fiind importantă explorarea maturității emoționale în faza de recrutare și evaluare a aplicanților. De asemenea, este important să se determine dacă persoanele care aplică și-au construit resurse emoționale corespunzătoare și dacă sunt capabile să fie părinți devotați și susținători. Asistenții maternali care oferă un mediu familial structurat, îngrijesc un număr mai mic de copii, îi stimulează verbal și cognitiv și care demonstrează stiluri parentale interactive obțin rezultate mai bune în dezvoltarea copiilor. Îngrijitorii care ascultă într-un mod calm, validează emoțiile negative ale copiilor fără a le reactualiza și demonstrează copiilor dedicare și afecțiune îi ajută să se dezvolte și să se vindece (Forkey & Szilagy, 2014).

Din specificul activității asistenților maternali, contextul în care se desfășoară și multitudinea de sarcini derivă rolurile acestora, parental și organizațional, dar și caracteristici ale rolurilor.

Rolul parental

Rolul parental este conceptualizat în studiul prezent ca fiind derivat din conținutul locului de muncă și presupune aspecte referitoare la creșterea și îngrijirea copilului aflat în plasament. În mod general, rolul parental este internalizat ca fiind permanent. Cu toate acestea, îngrijirea de tip plasament în asistența maternală este adesea cerută sau oferită pentru o perioadă limitată de timp. Perioada de timp, în care copilul locuiește sau este posibil să locuiască împreună cu asistentul maternal profesionist, are un impact asupra modului în care asistentul maternal își caracterizează rolul. Atașamentul format între asistentul maternal profesionist și copil este întărit odată cu trecerea timpului, fiind mult mai probabil ca asistenții maternali să adopte identitatea parentală (Broady *et al.*, 2010). În mod similar, Kirton (2001) a identificat faptul că această categorie de persoane își diferențiază rolurile în funcție de tipul plasamentului pe care îl oferă. Ei descriu plasamentul de scurtă durată ca fiind un loc de muncă, pe când plasamentul de lungă durată îi determină să se identifice ca părinți. Pentru cei care pun accentul pe dimensiunea parentală, factorii-cheie sunt legați de valoarea intrinsecă a îngrijirii unui copil. Deși toți îngrijitorii erau remunerați pentru munca lor, o parte s-a opus profesionalizării, pentru că ar fi oferit o perspectivă impersonală muncii acestora, fiind în același timp restrictivă (Kirton, 2001). Literatura a demonstrat că acest rol parental este o parte fundamentală a identității individuale a asistentului maternal, având implicații negative pentru stima de sine și pentru starea emoțională atunci când nu este corespunzător identificată (Broady *et al.*, 2010).

Rolul organizațional

Pe lângă includerea și acceptarea în propriile familii a copiilor care provin din familii cu multiple probleme emoționale, probleme de sănătate și alte dificultăți, asistenții maternali fac parte dintr-un sistem complex responsabil cu îngrijirea acestor copii. Astfel, rolul instituțional al asistentului maternal corespunde contextului organizațional. Asistenții maternali se conformează deciziilor cu privire la reintegrarea

sau la planificări pe termen lung (contexte în care situația familială a copilului nu permite reintegrarea, dar nici adopția nu este posibilă) asupra cărora nu au control. În plus, ajută copiii să facă față problemelor legate de separarea față de părinți, atașament și incertitudinea legată de viitor. Aceștia evaluează nevoile copiilor, apoi implementează programe pentru a crește dezvoltarea lor, coordonându-și activitatea cu serviciile medicale, de sănătate mintală și de educație (Rhodes, Orme & McSurdy, 2003).

Dezvoltarea continuă a serviciilor sociale a determinat asistenții maternali să se identifice ca fiind profesioniști. Schimbările corespunzătoare noului rol pot fi realizate cu succes doar în contextul unor servicii profesionalizate. Această mișcare a fost necesară în vederea asigurării recunoașterii statutului asistenților maternali și a standardelor de practică. Este important ca asistenții maternali să se perceapă ca fiind profesioniști, având cunoștințe și abilități specifice, necesare pentru a realiza sarcini care implică un nivel de discreție, judecată și implicare morală peste medie (Wilson & Evetts, 2006).

Studiile incluse într-un *review* integrativ arată că asistenții maternali se luptă să-și definească rolul. Majoritatea asistenților maternali se identifică ori ca părinți ai copiilor aflați în plasament, ca profesioniști care oferă servicii și care lucrează împreună cu sistemul de protecție a copilului, ori ca un hibrid dintre cele două (Blythe *et al.*, 2014), aspecte care indică posibilitatea de coexistență a rolurilor, fluiditatea acestora și așezarea lor într-o ierarhie personală, în funcție de semnificația personală a rolurilor.

Evenimente relevante pentru rolurile asistentului maternal

În sprijinul dezvoltării unui nou model conceptual al stresului în asistența maternală, o contribuție esențială o are teoria dezvoltată de Thoits (1991). Autoarea realizează o conexiune între identitățile de rol și bunăstarea emoțională, prin introducerea unui concept nou, și anume, experiențele relevante pentru rol „identity-relevant experiences”, care sunt considerate a fi predictorii puternici ai distresului psihologic.

Extrapolând această teorie în domeniul asistenței maternale asupra celor două identități de rol identificate în profesia de asistent maternal, cea parentală și cea organizațională, reiese că experiențele relevante pentru aceste roluri pot avea un impact asupra stării de bine a persoanei, în sensul dezvoltării unui anumit tip de stres, parental sau organizațional, în funcție de modul în care fiecare persoană își ierarhizează cele două identități de rol.

De exemplu, pentru un asistent maternal care are ca principală identitate de rol pe cea parentală și care se valorizează în primul rând din punctul de vedere al relațiilor familiale, facilitarea vizitelor între copil și familia biologică poate fi o experiență cu impact negativ, care poate duce la dezvoltarea stresului parental. Tensiunile în familie, care apar atunci când asistentul maternal are copii biologici sau când comportamentele copilului aflat în plasament afectează dinamica familiei, pot fi considerate ca sursă a conflictului de rol (modul în care se înclină balanța

muncă-familie). Mai mult, o sursă majoră de stres pentru această identitate este dată de comportamentele de externalizare ale copilului. Mai multe studii anterioare au subliniat asocierile dintre stresul parental și problemele de sănătate mintală în populația de părinți biologici, dar și în populația de asistenți maternali (Lohaus *et al.*, 2017). Lohaus *et al.* (2017) au precizat că este necesar ca viitoarele cercetări să identifice stresori specifici în contextul stresului parental și să creeze programe corespunzătoare de intervenție și prevenție. Complexitatea rolului asistentului maternal implică faptul că acesta este adesea expus la o serie de stresori care depășesc limita celor specifice parentalității (Harding *et al.*, 2018).

Atunci când principala identitate de rol este cea organizațională, neimplicarea asistentului maternal în elaborarea planurilor realizate de către echipa multidisciplinară și neregnoașterea statutului acestuia de profesionist de către echipă pot fi considerate experiențe cu relevanță pentru identitate, având drept consecință dezvoltarea stresului organizațional. Managementul relațiilor cu sistemul de protecție a copilului (rolul organizațional) a fost considerat a fi o sursă majoră de stres pentru asistenții maternali (Lietz *et al.*, 2016). Brown și Bednar (2006) au realizat un studiu în care au analizat provocările care conduc la încetarea plasamentului copiilor la asistenți maternali. 63 asistenți maternali au susținut faptul că sursele de stres și oboseală care conduc la încheierea plasamentului sunt considerate a fi absența intimității, pregătire inițială insuficientă și îngrijirea unui număr crescut de copii simultan. Alți factori identificați în literatură se referă la suportul oferit de sistemul de protecție și calitatea relației dintre asistentul maternal și asistentul social care se ocupă de caz (Baum *et al.*, 2001).

În baza concluziilor formulate de Thoits (1992, 1995) și pentru o mai bună clarificare a stresului simțit de asistenții maternali corespunzător identității de rol, pe care aceștia o percep ca fiind cea mai semnificativă, sunt introduse în conceptualizarea prezentă o serie de aspecte specifice experiențelor relevante pentru rol, și anume, numărul experiențelor, intensitatea acestora, repetitivitatea și durata experiențelor. Aceste caracteristici specifice evenimentelor care se pot petrece în domeniul asistenței maternale contribuie la dezvoltarea unui model care să explice cât mai cuprinzător stresul dezvoltat de asistenții maternali. În mod specific, un număr mai mare de experiențe negative poate contribui la dezvoltarea stresului într-o proporție mai mare față de contribuția unei singure experiențe negative (ex.: un asistent maternal primește un nou copil în plasament fără să i se permită să se odihnească după plecarea copilului avut în plasament anterior, primește informații succinte despre noul copil, află pe parcurs de existența unor probleme de sănătate ale copilului care necesită o atenție crescută, este monitorizat mai des de managerul de caz și este nevoit să participe în acea perioadă la o sesiune de pregătire). Desigur, aici intervine modul de apreciere a intensității experienței singulare. O singură experiență, apreciată ca fiind un stresor puternic, contribuie semnificativ la apariția stresului (ex.: reintegrarea copilului aflat în plasament în familia biologică, după o perioadă considerabilă de timp petrecută în familia asistentului maternal; un asistent maternal este acuzat de abuz asupra copilului aflat

în plasament și este expus unui șir de acțiuni în cadrul unei anchete în vederea clarificării situației). De asemenea, o singură experiență negativă relevantă pentru identitate care apare în mod repetitiv sau care se întinde pe o perioadă considerabilă de timp contribuie semnificativ la formarea stresului (ex.: un asistent maternal este în mod repetat rugat să ia în îngrijire încă un copil față de copilul aflat în plasament, fiind suprasolicitat; copilul aflat în plasament manifestă comportamente puternice de externalizare în mod repetat).

2. TEORIA IDENTITĂȚII ÎN ASISTENȚA MATERNALĂ

Cea mai promițătoare încercare de a specifica legăturile dintre societate și individ implică teoria identității, derivată din interacționismul structural simbolic (Grube & Piliavin, 2000). Teoria rolurilor descrie modul în care oamenii învață despre rolurile primite în mediul social, modul în care își dezvoltă scheme interne ale caracteristicilor rolurilor și își formează așteptări despre comportamentele asociate rolurilor (Schofield *et al.*, 2013). Componentele majore ale teoriei identității sunt identitatea de rol, comportamentul asociat rolului și angajamentul față de un anumit rol (Hoelter, 1983).

Identitatea de rol și rolul principal

Conceptul identității de rol poate fi definit în termeni generali ca fiind un anumit obiect social care reprezintă o dimensiune a sinelui sau ca fiind o semnificație atribuită sinelui în relație cu un rol specific (Jain *et al.*, 2009). Fiind un obiect social, este necesar ca identitatea de rol să fie împărțită, recunoscută social și definită prin acțiuni. În acest sens, o identitate de rol reprezintă o legătură între sinele individual și societate. Identitățile de rol diferă de o identitate psihologică sau de personalitate, deoarece reprezintă poziții sociale obiective și nu pot fi experiențe pur subiective. Conceptul de identitate de rol ocupă un rol central în teoria identității, fiind considerat ca fiind o sumă de componente ale sinelui care corespund rolurilor sociale pe care le jucăm (Chreim *et al.*, 2007) și a fost folosit pentru a înțelege o gamă largă de acțiuni, incluzând, printre altele, performanța la locul de muncă și rolurile în familie (Grube & Piliavin, 2000).

Conform teoriei rolurilor, rolul de părinte cuprinde concepția internalizată a unei persoane cu privire la comportamentul matern/patern adecvat (identitatea părintească de rol). Această conceptualizare include atât comportamentul definit cultural, cât și variații individuale ale acelui comportament (Minton & Pasley, 1996).

Identitatea profesională este definiția proprie a unei persoane ca membru al unei profesii și este asociată cu punerea în scenă a unui rol profesional. Ashforth și Smith (2001) susțin că o identitate de rol oferă o definiție a sinelui în rol și include scopurile, valorile, credințele, normele, stilurile de interacțiune și cadrul de timp care sunt în mod obișnuit asociate cu un rol. Identitățile de rol ar trebui să ofere oamenilor o semnificație și un sens al vieții, dar și o modalitate de a-și ghida viața

(Thoits, 1991). Modul în care profesioniștii își percep identitatea de rol reprezintă centrul modului în care ei interpretează și acționează în diferite situații la locul de muncă.

Importanța („salience”) reprezintă un principiu de bază de organizare a mai multor identități și se referă la ordonarea ierarhică a identităților, în funcție de cât de mult investesc oamenii în anumite roluri sociale. Așadar, proeminența unui rol reprezintă probabilitatea ca o anumită identitate să fie invocată într-o anumită situație sau de-a lungul mai multor situații (Minton & Pasley, 1996). Această probabilitate este rezultatul gradului de angajament față de o anumită componentă a identității (Vincke *et al.*, 1999).

Hoelter (1983) a realizat o cercetare cu privire la efectele evaluării rolurilor și a angajamentului asupra importanței rolurilor. Acesta a concluzionat că importanța unei identități crește pe măsură ce angajamentul existent în rolul care dă naștere identității crește. De asemenea, importanța unei identități crește pe măsură ce evaluarea performanței, ce corespunde rolului, devine mai pozitivă.

Relația dintre percepția identității și sănătatea mintală

Teoria identității oferă o metodă sistematică de a analiza conexiunea dintre gen, rolurile familiale și organizaționale, stres și sine, fiind deja subliniată valoarea adoptării acestei perspective în investigarea relației dintre sine și stres. De asemenea, explică relația dintre roluri și sine, iar în acest fel oferă o perspectivă unică a stresului (Wiley, 1991).

Pot fi identificate două surse ale stresului dintr-o perspectivă a identității. O posibilă sursă a stresului este conflictul între acțiuni care confirmă identități separate. Stresul poate apărea atunci când un individ este pus față în față cu alegeri între comportamente specifice rolurilor care confirmă identități de o importanță similară și concomitentă. Performanța inadecvată în baza unui rol ales poate de asemenea crea stres. Dacă performanța comportamentelor necesare pentru a confirma importanța unei identități într-o situație este slabă, individul poate simți stres, iar menținerea identității valorizate este amenințată (Wiley, 1991). Persoanele au tendința de a se comporta în acord cu identitățile de rol, deoarece a nu mai îndeplini un rol poate duce la costuri sociale și personale considerabile (Wang & Cheng, 2009).

Luând în considerare teoria identității rolului principal, problemele într-un domeniu sau rol ar trebui să fie mai supărătoare pentru indivizii care sunt devotați acelei identități de rol decât pentru cei care au investit mai puțin în acel rol, având în vedere că problemele continue amenință un aspect valoros al sinelui. De exemplu, impactul dificultăților care aparține rolului parental ar trebui să varieze în funcție de importanța identității parentale în aprecierea personală a individului (Simon, 1992).

Berjot *et al.* (2013) a realizat un studiu cu subiecți psihologi care a avut ca scop, printre altele, clarificarea ipotezei conform căreia situațiile dificile de la locul de muncă pot fi relevante pentru identitatea psihologilor – care reprezintă o

populație devotată activității lor, fiind expuși la riscul de a dezvolta stres și epuizare. Rezultatele au arătat că multe situații zilnice sunt relevante pentru identitatea psihologilor. Aspecte personale ale identității explică relația dintre majoritatea surselor de dificultate și stresul perceput. Cu alte cuvinte, dacă aceste situații cauzează stres, se întâmplă din cauza impactului acestora asupra unui anumit aspect al identității.

3. UN MODEL INTEGRATOR AL STRESULUI ÎN ASISTENȚA MATERNALĂ

Stresul psihologic se referă la o relație în continuă schimbare între persoană și mediu, fiind văzut ca un proces complex, multivariat, cu multiple fațete importante. Nu este suficient să știm că unele persoane au un nivel de stres mai mare, pe când alte persoane au un nivel mai scăzut al stresului. Este necesar să fie identificate sursele de stres în relații problematice persoană – mediu. Sursele separate de stres sunt importante, deoarece particularitățile acestora diferă semnificativ între persoane și colectiv (Lazarus, 1990).

În literatura de specialitate, stresorii specifici asistenților maternali nu au fost tratați din punct de vedere al stresului ocupațional și organizațional, posibil ca urmare a diferențelor existente la nivel mondial în exercitarea activității de asistent maternal (Laklija, 2011) și a dificultăților corespunzătoare profesionalizării asistenței maternale (Schofield *et al.*, 2013). Într-un studiu realizat în urmă cu 20 de ani, dar cu o puternică relevanță și în prezent, Jones și Morrisette (1999) au identificat 11 teme ce cuprind evenimente care contribuie la dezvoltarea stresului asistenților maternali. Acestea pot fi organizate ca fiind teme specifice stresului ocupațional (relația asistent maternal – copil aflat în plasament; relația copil – familie biologică; agresivitatea copilului față de alte persoane și față de obiecte; instabilitatea emoțională a copilului aflat în plasament etc.) și teme specifice stresului organizațional (probleme administrative; relația asistent maternal – angajații care instrumentează cazul copilului etc.).

Un *review* al literaturii realizat de Adams *et al.* (2018) a subliniat o variație considerabilă a stresorilor și a nivelurilor de stres specifice asistenților maternali. Factorii identificați ca având o contribuție la dezvoltarea stresului au fost grupați în următoarele teme: gestionarea relației cu autoritățile/ profesioniștii din cadrul protecției copilului; tensiunile din familie; comportamentele copilului; suportul social; atașamentul. Autorii au concluzionat că nivelurile de stres ale asistenților maternali nu sunt influențate doar de experiențele timpurii și de caracteristicile individuale ale copiilor din plasament, ci și de circumstanțele individuale ale îngrijitorilor, nefiind astfel benefic un anumit tip de intervenție pentru toate cazurile.

Există și alte studii care admit faptul că stresul asistenților maternali apare ca rezultat al mai multor factori, în plus față de gestionarea comportamentelor copilului, și anume, conflictele de rol, caracteristicile plasamentului și relaționarea cu serviciile de protecția copilului (Harding *et al.*, 2018; McKeough *et al.*, 2017).

Luând în considerare studiile descrise și distanța temporală dintre acestea, se poate sublinia faptul că a fost realizată o grupare a tipurilor de stresori specifici asistenței maternale în diferite teme, fără a fi realizată în timp o conceptualizare clară a acestor stresori și a tipurilor corespunzătoare de stres.

Conform Organizației Mondiale a Sănătății (World Health Organization, 2020), stresorii la locul de muncă pot fi împărțiți în două categorii corespunzătoare conținutului muncii și contextului muncii. Conținutul muncii include aspecte legate de conținutul activității și caracteristici ale activității, încărcătura și stilul de lucru, numărul de ore lucrate, participarea în activitatea și controlul asupra muncii. Contextul muncii se referă la dezvoltarea în carieră, statutul și salarizarea, rolul în organizație, relații interpersonale, cultura organizației, relația dintre timpul liber, familie și muncă etc.

În studiul prezent sunt propuse două tipuri de stres, ocupațional și organizațional, pornind de la cele două roluri ale asistentului maternal, parental și organizațional.

Categoria stresului organizațional include și aspecte referitoare la conflictul de rol și ambiguitatea rolului la asistenții maternali, concepte care au fost de interes în literatura de specialitate prin studiile realizate de Blythe *et al.*, 2014; Rhodes *et al.*, 2003; Schofield *et al.*, 2013.

Categoria stresului ocupațional a primit considerabilă atenție în literatura de specialitate în domeniul asistenței maternale și poate fi explicată în primul rând prin activitatea de îngrijire a copilului aflat în plasament, dar și prin numeroasele implicații ale acestei activități (Vanschoonlandt *et al.*, 2013). Toate aceste aspecte sunt considerate în studiul prezent ca fiind specifice stresului parental.

Cerințele unice pe care rolul de asistent maternal le presupune sunt asociate cu niveluri ridicate de stres perceput printre asistenții maternali (McKeough *et al.*, 2017), acestea fiind concentrate până în prezent pe provocările specifice rolului parental, fără a se concluziona într-un model conceptual al stresului.

Studiul prezent reprezintă o însumare a unor caracteristici esențiale ale asistentului maternal și ale activității acestuia, într-un model care explică complexitatea profesiei și a stresului rezultat. Modelul propus în acest studiu aduce o perspectivă nouă asupra stresului asistentului maternal, fiind primul model care stabilește relații între conceptele (1) stres ocupațional și organizațional în domeniul asistenței maternale, (2) rolurile asistentului maternal, parental și organizațional, (3) proeminența rolurilor și (4) evenimentele relevante pentru rol.

Scopul acestui studiu teoretic este de a dezvolta un model explicativ al stresului asistenților maternali, pornind de la identificarea efectului percepției identității de rol principale asupra stresului și continuând cu modul în care experiențele relevante pentru rol și caracteristicile acestor evenimente au un impact asupra acestei relații. Contribuția acestui model pentru îmbogățirea stadiului cunoașterii în literatura de specialitate este dată de (a) înțelegerea stresului pe care asistenții maternali îl pot dezvolta, acesta fiind stres parental (ocupațional) sau stres organizațional, fără ca aceste tipuri de stres să se excludă reciproc și de (b) identificarea unor aspecte ale identității cu relevanță pentru explicarea stresului în domeniul asistenței maternale.

4. CONCLUZII

Din specificul activității asistenților maternali, contextul în care se desfășoară și multitudinea de sarcini derivă rolurile acestora, parental și organizațional. Percepția proeminenței unui rol variază în funcție de importanța anumitor roluri pentru o persoană și modul în care aceste roluri sunt așezate în ierarhia personală. Astfel, se consideră că un asistent maternal are ambele roluri, acestea fiind așezate într-o ierarhie, în funcție de propria apreciere a importanței acestora. Percepția importanței unui rol poate influența modul în care se dezvoltă stresul. În această relație intervine un concept definit de Thoits (1991), și anume, experiențele cu relevanță pentru rol. În această cercetare se pornește de la particularizarea teoriei lui Thoits pentru domeniul asistenței maternale, propunându-se că experiențele negative relevante pentru rolul parental vor influența dezvoltarea stresului parental, iar experiențele negative relevante pentru rolul organizațional vor contribui la apariția stresului organizațional. Stabilirea acestor tipuri de stres este fundamentată de modul în care este conceptualizat stresul la locul de muncă, și anume, ca stres ocupațional și stres organizațional. În același timp, au fost introduse pentru claritate anumite caracteristici ale experiențelor relevante pentru rol, și anume, numărul experiențelor, intensitatea, repetitivitatea și durata acestora.

Din acest model reiese importanța înțelegerii modului în care asistenții maternali își percep identitățile de rol, având această profesie și a tipului de stres care se formează și care îi afectează. Un anumit tip de stres necesită o anumită intervenție. Includerea asistenților maternali în intervenții specifice rolului organizațional este esențială atunci când este observată afectarea bunăstării emoționale de către experiențe semnificative pentru acest rol. Nu au fost identificate în literatură intervenții aplicate asistenților maternali cu privire la stresul organizațional. O posibilă explicație pentru această lacună poate fi dată de absența unui consens cu privire la modul de profesionalizare a asistenței maternale la nivel global (asistența maternală nu este reglementată prin lege în același mod la nivel global, existând diferențe cu privire la modul de remunerare, beneficiile primite din partea statului pentru realizarea acestei activități, instituția/agenția responsabilă de recrutarea și monitorizarea activității asistenților maternali etc.).

Deși prin modelul prezent se intenționează o abordare complexă și cuprinzătoare a stresului asistenților maternali, pot fi identificate limite ale acestuia. Cu toate că o mare parte dintre experiențele negative ale asistentului maternal în activitatea lui sunt relevante pentru cele două identități de rol conceptualizate în prezentul studiu, pot fi identificate experiențe care să contribuie la formarea stresului, dar care să se încadreze în categoria evenimentelor de viață (decesul unei persoane dragi, îmbolnăvire etc.). Conform teoriei lui Thoits (1991), experiențele relevante pentru identitate reprezintă o subcategorie a evenimentelor și dificultăților din viață.

Înțelegerea corespunzătoare a experiențelor specifice asistenților maternali și tratarea lor în consecință sunt esențiale, având în vedere faptul că activitatea asistenților maternali se desfășoară în jurul unei categorii vulnerabile de beneficiari,

și anume, copiii din sistemul de protecție. Au fost identificate studii în literatura de specialitate care susțin existența unui efect al stresului asistentului maternal asupra bunăstării psihologice a copilului aflat în plasament (Fisher & Stoolmiller, 2008). În plus, tratarea necorespunzătoare a stresului asistenților maternali poate duce la renunțarea la această activitate și la crearea unui dezechilibru între numărul de asistenți maternali și numărul de copii care au nevoie de îngrijire. Aceste aspecte au prezentat un interes crescut de-a lungul timpului în literatură (Brown, 2008; Cooley *et al.*, 2015; MacGregor *et al.*, 2006). Intervențiile dezvoltate până în prezent și adaptate pentru această categorie de persoane abordează problemele întâmpinate de asistenții maternali exclusiv din perspectivă parentală (Greeno *et al.*, 2016).

Înțelegerea tipului de stres cu care se confruntă asistentul maternal conduce specialistul către identificarea intervențiilor potrivite pentru angajat (ex.: sesiuni educative, grupuri de sprijin, terapii de grup, ședințe cu scop informativ și de ventilare a problemelor cu membrii echipei multidisciplinare etc.), identificarea timpurie a cauzelor ce duc la riscul de renunțare la activitate și diminuarea discrepanțelor între pregătirea asistentului maternal și cerințele profesionale.

Un astfel de model comprehensiv poate contribui în comunitatea științifică printr-o abordare diferită și cuprinzătoare a stresului în acest domeniu, dar și în sistemul de protecție, prin implementarea unor intervenții corespunzătoare nevoilor complexe ale asistenților maternali și prin clarificarea unor probleme de recunoaștere corespunzătoare a contribuției asistenților maternali în sistem, dar și în societate.

Mulțumiri

Această lucrare nu ar fi fost posibilă fără oportunitatea de a înțelege în mod concret activitatea profesională a asistenților maternali din România și provocările cu care aceștia se confruntă în mod regulat.

Primit în redacție la: 10.03.2022

BIBLIOGRAFIE

1. ADAMS, E., HASSETT, A.R., & LUMSDEN, V., *What do we know about the impact of stress on foster carers and contributing factors?* Adoption and Fostering, **42**, 4, 2018.
2. BAUM, A.C., CRASE, S.J., & CRASE, K.L., *Influences on the Decision to Become or Not Become a Foster Parent*. Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services, **82**, 2, p. 202–213, 2001.
3. BERJOT, S., ALTINTAS, E., LESAGE, F.-X., & GREBOT, E., *The Impact of Work Stressors on Identity Threats and Perceived Stress: An Exploration of Sources of Difficulty at Work Among French Psychologists*, SAGE Open, **3**, 3, 2013.
4. BLYTHE, S.L., WILKES, L., & HALCOMB, E.J., *The foster carer's experience: An integrative review*, Collegian (Royal College of Nursing, Australia), **21**, 1, 2014, p. 21–32.
5. BROADY, T.R., STOYLES, G.J., McMULLAN, K., CAPUTI, P., & CRITTENDEN, N., *The Experiment of Foster Care*, Journal of Child and Family Studies, **19**, 5, 2010, p. 559–571.
6. BROWN, J., *Foster Parents' Perceptions of Factors Needed for Successful Foster Placements*, Journal of Child & Family Studies, **17**, 4, 2008, p. 538–554.

7. BROWN, J.D., & BEDNAR, L.M., *Foster parent perceptions of placement breakdown*. Children and Youth Services Review, **28**, 12, p. 1497–1511, 2006.
8. CHREIM, S., WILLIAMS, B.E., & HININGS, C.R., *Interlevel Influences on the Reconstruction of Professional Role Identity*, Academy of Management Journal, **50**, 6, 2007, p. 1515–1539.
9. COOLEY, M.E., FARINEAU, H.M., & MULLIS, A.K., *Child behaviors as a moderator: Examining the relationship between foster parent supports, satisfaction, and intent to continue fostering*, Child Abuse & Neglect, **45**, 2015, p. 46–56.
10. FISHER, P.A., & STOOLMILLER, M., *Intervention effects on foster parent stress: Associations with child cortisol levels*, Development and Psychopathology, **20**, 3, 2008, p. 1003–1021.
11. FORKEY, H., & SZILAGYI, M., *Foster care and healing from complex childhood trauma*, Pediatric Clinics of North America, **61**, 5, 2014, p. 1059–1072.
12. GREENO, E.J., LEE, B.R., URETSKY, M.C., MOORE, J.E., BARTH, R.P., & SHAW, T.V., *Effects of a Foster Parent Training Intervention on Child Behavior, Caregiver Stress, and Parenting Style*, Journal of Child and Family Studies, **25**, 6, 2016, p. 1991–2000.
13. GRUBE, J.A., & PILIAVIN, J.A., *Role Identity, Organizational Experiences, and Volunteer Performance*, Personality and Social Psychology Bulletin, **26**, 9, 2000, p. 1108–1119.
14. HARDING, L., MURRAY, K., SHAKESPEARE-FINCH, J., & FREY, R., *High stress experienced in the foster and kin carer role: Understanding the complexities of the carer and child in context*, Children and Youth Services Review, **95**, 2018, p. 316–326.
15. HOELTER, J.W., *The Effects of Role Evaluation and Commitment on Identity Salience*, Social Psychology Quarterly, **46**, 2, 1983, p. 140.
16. JAIN, S., GEORGE, G., & MALTARICH, M., *Academics or entrepreneurs? Investigating role identity modification of university scientists involved in commercialization activity*, Research Policy, **38**, 6, 2009, p. 922–935.
17. JONES, G., & MORRISSETTE, P.J., *Foster Parent Stress*, Canadian Journal of Counselling, **33**, 1, 1999, p. 13–27.
18. KIRTON, D., *Love and money: Payment, motivation and the fostering task*, Child Family Social Work, **6**, 3, 2001, p. 199–208.
19. LAZARUS, R.S., *Theory-Based Stress Measurement*, Psychological Inquiry, **1**, 1, 1990, p. 3–13.
20. LOHAUS, A., CHODURA, S., MOELLER, C., SYMANZIK, T., EHRENBURG, D., JOB, A.-K., REINDL, V., KONRAD, K., & HEINRICHS, N., *Children's mental health problems and their relation to parental stress in foster mothers and fathers*, Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health, **11**, 43, 2017.
21. MacGREGOR, T.E., RODGER, S., CUMMINGS, A.L., & LESCHIED, A.W., *The Needs of Foster Parents: A Qualitative Study of Motivation, Support, and Retention*, Qualitative Social Work: Research and Practice, **5**, 3, 2006, p. 351–368.
22. McKEOUGH, A., BEAR, K., JONES, C., THOMPSON, D., KELLY, P.J., & CAMPBELL, L.E., *Foster carer stress and satisfaction: An investigation of organisational, psychological and placement factors*, Children and Youth Services Review, **76**, 2017, p. 10–19.
23. MINTON, C., & PASLEY, K., *Fathers' Parenting Role Identity and Father Involvement: A Comparison of Nondivorced and Divorced, Nonresident Fathers*, Journal of Family Issues, **17**, 1, 1996, p. 26–45.
24. REDDING, R., FRIED, C., & BRITNER, P., *Predictors of Placement Outcomes in Treatment Foster Care: Implications for Foster Parent Selection and Service Delivery*, Journal of Child and Family Studies, **9**, 2000, p. 425–447.
25. RHODES, K.W., ORME, J.G., & MCSURDY, M., *Foster Parent's Role Performance Responsibilities: Perceptions of Foster Mothers, Fathers, and Workers*, Children and Youth Services Review, **25**, 12, 2003, p. 935–964.
26. SCHOFIELD, G., BEEK, M., WARD, E., & BIGGART, L., *Professional foster carer and committed parent: Role conflict and role enrichment at the interface between work and family in long-term foster care*, Child & Family Social Work, **18**, 1, 2013, p. 46–56.

27. SIMON, R.W., *Parental role strains, salience of parental identity and gender differences in psychological distress*, Journal of Health and Social Behavior, **33**, 1, 1992, p. 25–35.
28. SMITH, F., & ASHFORTH, B., *Role Transitions in Organizational Life: An Identity-Based Perspective*, Administrative Science Quarterly, **46**, 2001, p. 778.
29. THOITS, P.A., *On Merging Identity Theory and Stress Research*, Social Psychology Quarterly, **54**, 2, 1991, p. 101.
30. THOITS, P.A., *Identity structures and psychological well-being: Gender and marital status comparisons*, Social Psychology Quarterly, **55**, 3, 1992, p. 236–256.
31. THOITS, P.A., *Identity-Relevant Events and Psychological Symptoms: A Cautionary Tale*, Journal of Health and Social Behavior, **36**, 1, 1995, p. 72.
32. VANSCHOONLANDT, F., VANDERFAEILLIE, J., Van HOLEN, F., De MAYER, S., & ROBBERECHTS, M., *Parenting stress and parenting behavior among foster mothers of foster children with externalizing problems*, Children and Youth Services Review, **35**, 10, 2013, p. 1742–1750.
33. VINCKE, J., RYCKE, L.D., & BOLTON, R., *Gay Identity and the Experience of Gay Social Stress*, Journal of Applied Social Psychology, **29**, 6, 1999, p. 1316–1331.
34. WILEY, M.G., *Gender, Work, and Stress: The Potential Impact of Role-Identity Salience and Commitment*, The Sociological Quarterly, **32**, 4, 1991, p. 495–510.
35. World Health Organization, *Stress at the workplace*, 2020, https://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/.

REZUMAT

Studiul prezent urmărește dezvoltarea unui model explicativ al stresului asistenților maternali, pornind de la identificarea efectului percepției identității de rol principale asupra stresului și continuând cu modul în care experiențele relevante pentru rol și caracteristicile acestor evenimente au un impact asupra acestei relații. Scopul acestui studiu teoretic derivă din direcții de cercetare care pornesc de la teoria rolurilor, stresul profesional și stresul în asistența maternală. Stadiul actual al cunoașterii în domeniul asistenței maternale cu privire la stres aduce în prim plan stresul parental, dar cuprinde și clasificări ale potențialelor surse de stres care pot apărea în această profesie, aceste clasificări fiind o deschidere către conceptul de stres profesional. Astfel, modelul propus pornește de la identificarea în literatură a unei lacune privind înțelegerea adecvată a nevoilor actuale ale asistenților maternali și a consecințelor pe plan psihologic rezultate din complexitatea sarcinilor la locul de muncă. Analizând specificul activității profesionale a asistenților maternali, au fost desprinse două roluri pe care aceștia le dețin, și anume, rolul parental și rolul organizațional, care corespund în studiul prezent stresului parental și stresului organizațional. Cele două tipuri de stres au fost integrate în model ca fiind componente ale stresului la locul de muncă, ocupațional și organizațional. Înțelegerea tipului de stres cu care se confruntă asistenții maternali poate conduce profesioniștii din domeniul protecției copilului către includerea acestor angajați în programe adecvate de intervenție, identificarea timpurie a cauzelor ce duc la riscul de renunțare la activitate și diminuarea discrepanțelor între pregătirea asistentului maternal și cerințele profesionale.