

**UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI
CLUJ-NAPOCA
FACULTATEA DE SOCIOLOGIE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ
ȘCOALA DOCTORALĂ DE SOCIOLOGIE**

**ANALIZA TRASEULUI PROFESIONAL AL
ABSOLVENȚILOR SECȚIEI DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ A
UNIVERSITĂȚII BABEȘ-BOLYAI
DE LA EDUCAȚIE PÂNĂ LA PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ**

TEZĂ DE DOCTORAT

Dániel Botond

REZUMAT

Conducător de doctorat: PROF. DR. ALBERT-LŐRINCZ ENIKŐ

2013

Sumarul tezei de doctorat

1. INTRODUCERE	6
2. FUNDAMENTARE TEORETICĂ	17
3. METODOLOGIA CERCETĂRII.....	72
3.1. MOTIVAȚIA ȘI RELEVANȚA CERCETĂRII.....	72
3.2. POPULAȚIA CERCETĂRII, LOCAȚIA ȘI PERIOADA	75
3.3. SCOPUL CERCETĂRII, ÎNTREBĂRI ȘI IPOTEZE.....	76
3.4. OPȚIUNILE METODOLOGICE ȘI APLICAREA ACESTORA	85
3.5. SURSA DATELOR, AVANTAJE ȘI LIMITE	89
3.6. STUDII PILOT	98
3.6.1. <i>Servicii sociale în sectorul non-profit organizat de maghiarii din Transilvania</i>	99
3.6.2. <i>Cercetarea comunicării on-line în rândul serviciilor sociale non-profit organizate de maghiarii din Transilvania</i>	103
3.6.3. <i>Cercetarea serviciilor sociale acreditate din România</i>	107
3.7. DEMERSUL CERCETĂRII	109
4. PREZENTAREA REZULTATELOR CERCETĂRII: TRASEUL PROFESIONAL AL ABSOLVENȚILOR SECȚIEI DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ A UBB	111
4.1. STUDIUL ASISTENȚEI SOCIALE ÎN CENTRUL UNIVERSITAR CLUJEAN	111
4.1.1. <i>Istoricul formării universitare de asistență socială</i>	111
4.1.2. <i>Evoluția numărului de studenți</i>	114
4.1.3. <i>Frecvența renunțării la finalizarea studiilor și motivele acesteia</i>	127
4.1.4. <i>Evoluția numărului de absolvenți</i>	132
4.1.5. <i>Concluzii</i>	134
4.2. ORIGINEA SOCIO-DEMOGRAFICĂ A ABSOLVENȚILOR SECȚIEI DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ	137
4.2.1. <i>Distribuția pe sexe</i>	137
4.2.2. <i>Distribuția pe vârste</i>	139
4.2.3. <i>Distribuția pe medii de rezidență</i>	140
4.2.4. <i>Originea socială</i>	141
4.2.5. <i>Studiile anterioare</i>	149
4.2.6. <i>Motivația opțiunii pentru studiul asistenței sociale</i>	153
4.2.7. <i>Concluzii</i>	162
4.3. TRASEUL PROFESIONAL AL ABSOLVENȚILOR SECȚIEI DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ	170
4.3.1. <i>Situația socio-economică actuală a absolvenților secției de asistență socială</i>	170
4.3.2. <i>Traseul profesional al absolvenților</i>	187
4.3.3. <i>Concluzii</i>	208
4.4. FACTORI EXPLICATIVI AI POZIȚIEI ABSOLVENȚILOR PE PIAȚA MUNCII	215
4.4.1. <i>Dimensiunile succesului pe piața muncii</i>	215
4.4.2. <i>Factori care influențează succesul pe piața muncii</i>	225
4.4.3. <i>Factori explicativi ai poziției pe piața muncii în cazul absolvenților de asistență socială</i>	235
4.4.4. <i>Concluzii</i>	245
4.5. CARACTERISTICILE DOMENIUL PROFESIONAL AL ASISTENȚEI SOCIALE.....	251
4.5.1. <i>Reglementări legale în domeniul profesional al asistenței sociale</i>	252
4.5.2. <i>Subdomeniul serviciilor sociale acreditate</i>	254
4.5.3. <i>Servicii sociale nonprofit organizate de maghiarii din Transilvania</i>	264
4.5.4. <i>Cererea de muncă în domeniul asistenței sociale din România</i>	278
4.5.5. <i>Așteptările angajatorilor din domeniul serviciilor sociale non-profit organizate de maghiarii din Transilvania</i>	290
4.5.6. <i>Concluzii</i>	300
5. CONCLUZII.....	307
6. BIBLIOGRAFIE	324
7. LISTA TABELELOR ȘI GRAFICELOR	332
8. ANEXE	336

Scurtă sinteză a tezei de doctorat¹

Prezenta teză de doctorat investighează traseul profesional al absolvenților secției de asistență socială linia maghiară a Universității Babeș-Bolyai, generațiile care și-au finalizat studiile în perioada 1997-2012. Fiind prima cercetare care adresează această temă, își propune să ofere o imagine cuprinzătoare asupra carierei absolvenților. Studiul include mai multe direcții: istoricul secției de asistență socială în limba maghiară din centrul universitar clujean (evoluția numărului studenților, rata absolvirii, respectiv a renunțării la finalizarea studiilor, distribuția teritorială a candidaților la admitere), originea socio-demografică a absolvenților de asistență socială, poziționarea absolvenților pe piața muncii și traseul lor profesional, precum și structura domeniului profesional, locurile de muncă disponibile și așteptările potențialilor angajatori.

Materialul empiric al cercetării se compune din documentele instituționale ale universității, cât și din datele furnizate de o anchetă pe bază de chestionar proprie, pe o populație de 1077 persoane înscrise într-un anumit interval (1993-2009) la secția de asistență socială, respectiv 732 de absolvenți. Acestea au permis analiza evoluției pregătirii universitare în domeniul asistenței sociale, a originii sociale a studenților și absolvenților, a motivației opțiunii pentru această specializare, a traseului academic și performanței educaționale, a carierei profesionale, habitus-ului specific carierei, situației economico-sociale actuale, poziției pe piața muncii, satisfacției cu locul de muncă actual și cariera profesională, a planurilor de viitor. Studiile pilot oferă informații contextuale privind domeniul prestațiilor și serviciilor sociale, unde cei mai mulți absolvenți se așteaptă să se angajeze, locurile de muncă disponibile, cât și așteptările potențialilor angajatori.

Dincolo de investigarea poziției socio-economice actuale a absolvenților, rezultatele cercetării arată că marea majoritate a absolvenților sunt femei, provin mai frecvent din familii cu o poziție socio-economică “de jos” decât studenții altor specializări, habitus-ul profesional specific este marcat de o dedicație puternică pentru munca de asistență socială și atitudini de evitare a riscului/căutare a siguranței. O proporție importantă a absolvenților lucrează în sectorul serviciilor sociale non-profit, care ocupă un loc important în funcționarea sistemului de protecție socială din România.

Succesul absolvenților pe piața muncii este influențat de rezultatele academice, experiența profesională dobândită în cursul pregătirii academice, munca continuă de

¹ *Această lucrare a fost posibilă prin sprijinul financiar oferit prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, cofinanțat prin Fondul Social European, în cadrul proiectului POSDRU/107/1.5/S/76841, cu titlul „Studii doctorale moderne: internaționalizare și interdisciplinaritate”.*

autodidact, originea socială și habitus-ul de carieră. Absolvenții cunosc doar parțial așteptările potențialilor angajatori, coerente în felul lor, iar cerințele din anunțurile de ofertă de locuri de muncă sunt în acord cu acestea.

Cuvinte-cheie: asistență socială, proaspeți absolvenți, absolvenți cu studii universitare, carieră, traseul vieții, sistemul de protecție socială, organizații non-profit, sfera socială, pregătirea profesională în domeniul asistenței sociale, sistemul de educație, așteptările viitorilor angajatori, tranziția de la universitate în câmpul profesional

Prima parte a lucrării, **Fundamentarea teoretică**, prezintă abordările teoretice și conceptualizările utilizate în lucrare, cât și cercetările anterioare care au ajutat formularea întrebărilor de cercetare și integrarea rezultatelor cercetării într-un context de analiză mai larg. Pentru analiza traseelor profesionale individuale sunt prezentate două paradigme teoretice mai largi. Prima pune accentul pe condițiile structurale care influențează marcant traseul profesional al tinerilor absolvenți, cum ar fi funcționarea pieței muncii, caracteristicile sistemului de educație; cea de-a doua se focalizează pe deciziile individuale care modelează traseul profesional (Csata et.al, 2009).

Lucrarea ia în considerare ambele paradigme, dar pe lângă explicațiile oferite de fiecare abordare în parte, alege un cadru teoretic-explicativ care integrează cele două abordări. Pentru abordările structuraliste, se utilizează în primul rând modelele de politici educaționale elaborate de Yossi Shavit și Walter Müller (1998), care problematizează tranziția de la școală pe piața muncii, iar pentru abordările individualiste se folosește modelul de carieră elaborat de Iellatchich – Mayrhofer – Meyer (2001). Dar, cadrul teoretic fundamental pentru lucrare este dat de teoria socială a lui Pierre Bourdieu, care sintetizează cele două abordări prin intermediul conceptelor de câmp social, capital și habitus (Bourdieu 1978, Bourdieu 1992, Bourdieu 1996, Bourdieu 1999).

Prezentarea cadrului teoretic începe în subcapitolul 2.1.1 cu identificarea posibilelor abordări în analiza traseelor profesionale, respectiv cu trecerea în revistă a principalelor teorii și conceptualizări. Subcapitolul 2.1 prezintă aceste teorii cu mai multe detalii. Subcapitolul 2.1.2 prezintă teoria socială a lui Pierre Bourdieu. Mai întâi, sociologia lui Bourdieu este așezată în contextul teoriilor sociologice din perioada sa, apoi sunt discutate conceptualizările sale de bază: capital (2.1.2.2.), câmp social (2.1.2.3), habitus (2.1.2.4). În final, sunt prezentate studiile lui Bourdieu din domeniul sociologiei educației și artei, care introduc

teoria reproducerii inegalităților sociale (2.1.2.5) care va fi utilizată în mod repetat pentru analiza și interpretarea rezultatelor cercetării.

Bourdieu diferențiază între trei forme de capital: economic, cultural și social (Bourdieu, 1999). Capitalul cultural și cel social pot exista, la rândul lor, în mai multe forme. Diferitele forme de capital pot fi convertite unele în altele, într-o anumită măsură. Indivizii apar ca având forme și cantități diferite de capital, iar poziția lor în structura socială este dată de compoziția și volumul total al capitalului pe care îl posedă. În viziunea lui Bourdieu, societatea este alcătuită din câmpuri și sub-câmpuri sociale. Fiecare câmp este diferențiat în interior, organizat și ierarhizat, constituind un sistem al pozițiilor sociale structurate. Fiecare câmp social are actori sociali diferiți, cu poziții sociale diferite, legate într-o rețea. Fiecare poziție socială presupune posesia unei anumite cantități de capital, cu o anumită compoziție din punct de vedere al formelor sale (Bourdieu, 1992).

Fiind reprezentantul paradigmei structuralist-genetică (Baert 1998 cit. Péter 2005) Pierre Bourdieu urmărește sinteza teoriei structuralistă și al teoriei acțiunii sociale. Nu pune accent numai pe rolul structurii sociale, sau nu încearcă să explice numai acțiunile sociale individuale, dar face legătură între structură și practică, între comportamentele individuale și comportamentele de clasă. În acest proces conceptul de habitus este categoria de intermediere (Pokol 1995). Habitus-ul include scopurile subiective care stă la baza acțiunilor sociale, valorile, instrumentele, motivațiile, normele, modele de comportament și în fine se prezintă în alegerile și acțiunile cu zi de zi ale indivizilor (Bourdieu 1978). Din punctul de vedere al lui Bourdieu structura guvernează practica prin habitus, totodată cu ajutorul conceptului clasei sociale face legătură între habitusurile de clasă și habitusurile individuale. Cu ajutorul acesteia dă explicație la diferențele în modelele de comportament ale persoanelor aparținând la diferite clase sociale (care la rândul lor sunt socializate de aceste culturi de clasă)

Subcapitolul 2.1.3 prezintă teoriile și conceptualizările schițate în introducere: modele de politici educaționale, teorii legate de structura sistemelor de învățământ și efectele structurii învățământului asupra inserției pe piața forței de muncă.

Dintre diverse modele de politici educaționale (Hrubos 1999, Tóth 2001, Báger et al. 2004) sunt prezentate cele două variante ale modelului european, modelul Humboldtian și Napoleonian. Aceste două modele au fost alese din cauza că rolul statului în reglementarea procesului de tranziție este accentuat în principal în aceste modele. Cele două modele imaginează în mod diferit tranziția de la educație pe piața forței de muncă: modelul clasic, bazat pe ideile lui Humboldt, prevede o tranziție mai puțin reglementată, iar modelul vocațional, bazată pe ideile lui Napoleon, o tranziție mai puternic reglementată.

Primul model este asociat cu ideea formării elitei, în timp ce al doilea cu ideea ajustării educației, prin planificare, la cerințele pieței economice.. În modelul clasic predomină formarea generală, în modelul vocațional formarea profesională, predarea competențelor specifice domeniilor profesionale (Tóth 2001)

În continuare este prezentată teoria lui Yossi Shavit și Walter Müller (1998) despre structura sistemelor educaționale și efectul acestora asupra tranziției pe piața forței de muncă. Autorii analizează structura sistemului educațional al țărilor pe patru dimensiuni: caracteristicile structurii sistemului de învățământ, conținutul educației (ponderea formării generale comparativ cu cea vocațională), nivelul standarde de calitate și conținutului învățământului, stratificarea traseelor școlare, interoperabilitatea . Autorii fac diferențiere între două tipuri de contexte instituționale: spațiu calificativ (qualificational space) și spațiu organizațional (organizational space), iar din punctul de vedere al conținutului învățământului învățământ general academic și învățământ vocațional. Există o legătură strânsă între competențele predate și contextele instituționale, iar ambele tipuri au la bază tradițiile celor două modele mari europene de învățământ superior.

Referitor la tranziție, teza se bazează pe concluziile lui Shavit și Müller (1998) care afirmă că intensitatea legăturii dintre calificarea educațională și statutul ocupațional este direct proporțională cu nivelul standardizării, cu nivelul de structurare al sistemului educațional și al profesionalizării educației, dar invers proporțională cu extinderea învățământului superior (Shavit – Müller 1998). În consecință în țările unde sistemul de învățământ este în mare măsură standardizat și stratificat, și se predau mai ales competențe concrete, vocaționale, tranziția pe piața forței de muncă este mai predictibilă, legătura dintre sistemul de învățământ și piața forței de muncă este mai puternică, în timp ce în țările unde sistemul de învățământ predă mai ales competențe generale, este mai flexibil (mai puțin standardizat și mai puțin stratificat), acolo și legătura cu piața forței de muncă este mai slabă, competențele și calificările absolvenților nu desemnează locul lor pe piața forței de muncă, așadar tranziția pe piața forței de muncă este mai puțin predictibilă.

Ulterior, în subcapitolele 2.2.2 și 2.2.3, vedem și aplicarea teoriei, când este prezentat cercetarea despre structura sistemului de învățământ din România și tranziția tinerilor absolvenți pe piața forței de muncă.

În **subcapitolul 2.1.4** sunt relatate teoriile privind structura ofertei de locuri de muncă. Pe parcursul analizei ofertei de locuri de muncă, mai întâi sunt prezentate câteva teorii de piața forței de muncă, după aceea se realizează interpretarea sistemului de asistență socială ca

un câmp social, cu ajutorul conceptului lui Bourdieu. În sfârșit se analizează rolul organizațiilor nonprofit în câmpul social.

Printre teoriile pieței forței de muncă (Polónyi 2002), este prezentată și folosită preponderent clasificarea din abordarea instituțională. Teoreticii școlii instituționale sunt de părere că piața este influențată nu numai de cerere și ofertă, dar și diferite instituții economice și sociale. După clasificarea lor piața forței de muncă interioară este o unitate administrativă în care alocarea și salarizarea forței de muncă sunt reglementate și direcționate de măsuri administrative, iar în contrast pe piața forței de muncă exterioară procesele sunt definite direct de factorii pieței. Modelul instituțional a fost ales din cauza că cercetări precedente au arătat (Csata – Dániel – Pop 2006) că domeniile sectorului public (de exemplu: sistemul de sănătate, învățământ, administrație dar și sistemul public de asistență socială) dispun și de caracteristici ale pieței forței de muncă interioare.

În partea următoare a subcapitolului este analizată sistemul de servicii sociale, acesta fiind principală piață care oferă locuri de muncă pentru (integrează pe piața muncii) absolvenții de asistență socială. Sistemul de asistență socială este definită cu ajutorul conceptelor lui Bourdieu (Bourdieu 1992) ca un câmp social, este analizată structura câmpului și prezentată o tipologie a organizațiilor care prestează servicii sociale în acest câmp.

Pe parcursul analizei este folosită în mod consecvent definiția lui Bourdieu despre câmpurile sociale, și este examinat fiecare element al definiției. Este definită funcția câmpului social, granițele și capitalul specific care este prezent în câmp, structura și modul de funcționare a câmpului. Mai mult, sunt prezentate și diferitele niveluri posibile de analiză, dar și câmpul poziționărilor (Bourdieu 1998 cit. Kiss Tamas 2006), deoarece aceste poziționări sunt importante pentru dobândirea recunoașterii sociale și a suportului comunității pentru organizațiile prestatoare de servicii sociale.

Înainte prezentării tipologiei organizațiilor prestatoare de servicii sociale putem să cunoaștem aspectele teoretice legate de organizațiile nonprofit (2.1.4.3). Punctul de plecare o constituie rolul organizațiilor nonprofit în câmpul serviciilor sociale. Mai întâi sunt prezentate teoriile despre funcția corectivă a sectorului nonprofit (Kiss 2010), potrivit cărora organizațiile nonprofit îndeplinesc satisfacerea acelor nevoi care, din diferite motive, nu sunt satisfăcute nici de stat, nici de actorii pieței. Activitățile de asistență socială, prin natura lor, fac parte din aceste tipuri de nevoi. Mai mult, este descrisă profesionalizarea organizațiilor nonprofit, proces care, potrivit literaturii de specialitate, se datorează faptului că, în contextul crizei statului bunăstării în Europa de Vest, s-a produs o privatizare a furnizării serviciilor

sociale pe motivul eficienței sporite a acestora comparativ cu serviciile publice (Tvedt 1997, Ágh 1999 cit. Kiss 2006, Kiss 2010).

În continuare, este abordată problematica caracterului formal vs. Informal al organizațiilor non-guvernamentale. Mai întâi este prezentată definiția organizațiilor formale (Blau-Scott 1966, Aldrich 1999, Csepeli 2003), iar apoi o posibilă clasificare a ariilor de activitate a organizațiilor, pe baza modelului cercetătorilor din The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project (Salamon et al. 2003 cit. Kiss 2010).

La sfârșitul subcapitolului 2.1.4. este prezentată tipologia care se referă la structura câmpului de asistență socială, tipologie care este bazată pe teoriile legate de oferta de locuri de muncă. Câmpul de asistență socială este un câmp social complex, în care pe lângă actorii de reglementare, formare, profesionalizare, advocacy etc. cel mai important rol îl dețin actorii care prestează servicii sociale. Între acești actori, regăsim atât statul cât și diferiți actori din sectorul nonguvernamental. Aceștia pot fi organizații formale și informale, pentru care prestarea de servicii sociale poate fi una principală sau secundară. O parte dintre organizațiile formale pot deveni organizații profesionale, parteneri ai statului în susținerea sistemului de protecție socială.

În **subcapitolul 2.1.5.** prezentarea teoriilor și modelelor se încheie cu descrierea unui model care abordează cariera profesională din perspectiva actorilor: după descrierea antecedentelor teoriei acțiunii sociale (teoriile lui Weber, Parsons, Habermas – pe baza lui Weber 1967, Bauer 2000, Staubmann 2000, Preglau 2000), și definirea conceptelor de carieră și habitus de carieră, este prezentat modelul de carieră al lui Iellatchich – Mayrhofer – Meyer (2001).

Acest model se inspiră puternic din teoria socială a lui Bourdieu. Munca este definită ca un proces de a lungul căruia capitalul cultural și social se convertesc în principal în capital economic, dar totodată și în capital social și cultural, iar piața forței de muncă este văzută ca un teren al convertirilor (schimburilor) abilităților și competențelor. Pe baza conceptului de câmp social al lui Bourdieu, este utilizat conceptul de câmp de carieră pentru descrierea ariilor variabile ale muncii profesionale. Aceste câmpuri de cariere sunt specifice profesiilor, unde angajații concurează pentru locuri de muncă cât mai potrivite din punctul lor de vedere. În această competiție se pot baza pe volumul de capital pe care îl dețin, acest volum de capital fiind compus din cele trei tipuri de capital definite de Bourdieu. În diferitele câmpuri de carieră, capitalul de carieră este un capital simbolic, care este un capital evaluat în cadrul ariei respective. Capitalul de carieră se generează prin investiția diferitelor forme de capital în activitatea profesională și din recunoașterea rezultatelor activității profesionale. Indivizii se

mișcă pe un traseu dat în interiorul câmpului și între câmpuri, ceea ce poate fi considerat o mobilitate socială. Prin urmare, traseul carierei înseamnă mișcarea în cadrul unui câmp de carieră sau între câmpuri de cariere (Iellatchich – Mayrhofer – Meyer 2001). Autorii, tot pe baza conceptualizării lui Bourdieu, definesc conceptul de habitus de carieră, care înseamnă modele de acțiune dominantă într-un anumit câmp de carieră. Aria de carieră și habitusul de carieră se definesc în mod reciproc. Inserția (integrarea) într-un anumit câmp de carieră definește habitusul, iar habitusul definește acele activități care formează aria respectivă. În diferite câmpuri de carieră sunt așteptări diferite privind habitusul potrivit, iar diferite habitusuri sunt de succes în timpul inserției (integrării) pe diferite locații ale câmpului (Csata et al. 2009)

În modelul prezentat, Iellatchich – Mayrhofer și Meyer definesc patru tipuri diferite de câmpuri de carieră. Aceste tipuri de câmpuri de cariere sunt caracteristice diferitelor logici de carieră și combinațiilor diferite de tipuri de capital (Iellatchich – Mayrhofer – Meyer 2001). Pe baza măsurii dependenței dintre angajați și angajatori și a măsurii stabilității locului de muncă pot fi diferențiate patru logici de carieră: ”lumea corporațiilor” (company world) caracterizată de stabilitatea locului de muncă, relația strânsă dintre angajați și angajatori și trasee de cariere organizaționale convenționale; ”profesionismul liber plutitor” (free floating professionalism), ”auto-ocuparea” și ”flexibilitatea cronică”, care înseamnă trasee de carieră mai puțin convenționale (Iellatchich – Mayrhofer – Meyer 2001). Pentru a avea succes în diferitele câmpuri de carieră sunt necesare habitusuri de carieră diferite, iar habitusul de carieră este format din experiențe de socializare diferite în familie și în viața adultă, (Csata et al. 2009)

În partea a doua a fundamentării teoretice, în **subcapitolul 2.2.**, după prezentarea modelelor teoretice, urmează sinteza studiilor anterioare, care au constituit un punct de plecare în formularea întrebărilor de cercetare și totodată au facilitat contextualizarea rezultatelor cercetării. Acest subcapitol începe cu o perspectivă meta-analitică (2.2.1.) în cadrul căreia sunt enumerate cercetările empirice referitoare la studenții de asistență socială și absolvenții de asistență socială (Mányai – Bass 2006, Nagy 2008, Baciuc – Lazăr 2011), cercetările despre tinerii maghiari din Transilvania (Pillók 2003, Kiss – Barna 2011, Bauer – Pillók – Szabó 2013, Dániel 2013, Bodó 2013, Székely 2013) și despre studenții din Transilvania (Magyari – Péter 1997, Veres 1998, Péter 2002, Péter 2003, Pásztor – Péter 2003, Veres 2007), cercetările despre inserția pe piața muncii și traseele de carieră ale tinerilor absolvenți din Transilvania (Csata – Dániel 2005, Csata – Dániel – Pop 2006, Csata – Dániel 2007, Csata et al. 2009), cercetările despre sfera civilă maghiară din Transilvania

(Barna 2004, Kiss 2006, Kiss 2010, Toró – Székely 2012), precum și cercetările despre sistemul de asistență socială din România.

La sfârșitul perspectivei meta-analitice, sunt prezentate concluziile cercetărilor citate, care au servit ca linii directoare în formularea ipotezelor cercetării. Cercetările din Ungaria, despre background-ul socio-economic și despre motivațiile alegerii profesiei de asistent social, au arătat că rata femeilor în formarea profesioniștilor în domeniul serviciilor sociale este mult mai mare decât cel al bărbaților, totodată studenții care învață în acest domeniu general, cât și absolvenții de asistență socială provin preponderent din familii cu un statut socio-economic scăzut și în foarte mare măsură sunt intelectuali (absolvenți de studii superioare) de primă generație.

Printre motivațiile alegerii profesiei de asistent social cele mai accentuate sunt dorința de a ajuta oamenii și înclinația către munca cu oamenii. Alegerea profesiei de asistent social este indus mai ales de interesul personal și sensibilitate socială, nu prestigiul, dorința de succes sau de îmbogățire.

Cercetările prezentate referitoare la analiza ofertei de locuri de muncă sunt în primul rând de natură pragmatică, scopul lor fiind să asigure date de calitate științifică pentru procesul de dezvoltare al sistemului de servicii sociale. În același timp cercetările privind sfera civilă maghiară din România arată, că ponderea organizațiilor care prestează servicii sociale este relativ scăzută, numai 7,2% dintre organizațiile non-guvernamentale au ca activitatea principală furnizarea de servicii sociale. Totodată, dacă ne uităm la rolul de absorbție a forței de muncă disponibile, aceste organizații sunt cele mai importante, deoarece 46,5% dintre cele 677 persoane angajate cu normă întreagă și cele 216 cu muncă part-time lucrează la organizații non-guvernamentale cu profil social (Kiss 2010).

După perspectiva meta-analitică, sunt prezentate în detaliu rezultatele a două cercetări precedente, în care autorul tezei a participat ca cercetător, rezultate care au avut un efect major asupra prezentei cercetări. Ambele cercetări au analizat inserția tinerilor absolvenți pe piața forței de muncă și cariera lor. Această parte are o structură logică asemănătoare părții întâi (prezentarea teoriilor): cercetările invocate conțin date empirice atât privind condițiile structurale care determină traseul carierei, cât și privind traseele de carieră individuale. Rezultatele prezentate sunt strâns legate de teoriile și modelele prezentate în partea precedentă, vin în continuarea acestora arătând concret cum se desfășoară aceste procese în România. Cu ajutorul rezultatelor cunoaștem contextul structural mai restrâns în care are loc tranziția pe piața forței de muncă și traseele profesionale ale absolvenților de asistență socială.

Subcapitolul 2.2.2. tratează sistemul de învățământ din România. În ciuda reformelor educaționale de după schimbarea regimului politic din 1989 (Fóris-Ferenczi 2004) structura învățământului preuniversitar din România a rămas în continuare mai stratificat decât în țările europene, puternic standardizat și caracterizat prin ponderea ridicată a educației vocaționale (Csata – Dániel 2005; Csata – Dániel – Pop 2006; Csata – Dániel 2007). În continuare, pe baza rezultatelor cercetării din 2007, se discută despre schimbările din învățământul universitar din România, iar aceste rezultate sunt completate cu prezentarea proceselor de după încheierea cercetării (introducerea sistemului Bologna). În urma prezentării rezultatelor se ajunge la concluzia că în învățământul universitar post-1989 are loc un proces de transformare continuă. Cei mai importanți factori care au definit sistemul de învățământ universitar au fost: creșterea numărului studenților, dezvoltarea serviciilor de bunăstare, schimbările în sistemul de admitere, apariția și apoi restrângerea serviciilor de suport, schimbarea structurii ciclului universitar, creșterea posibilităților de mobilitate și a flexibilității educației. Organizarea mai flexibilă a educației, creșterea autonomiei instituționale, precum și descentralizarea parțială, au creat în România un sistem de învățământ universitar al cărui dimensiuni (standardizare, stratificare, vocaționalitate) au caractere diferite atât de situația precedentă a sistemului de învățământ universitar, cât și de situația învățământului preuniversitar (Csata – Dániel – Pop 2006).

În **subcapitolul 2.2.3.** potrivit teoriei lui Shavit și Müller (1998), pe baza structurii sistemului de învățământ preuniversitar se preconizează o tranziție relativ predictibilă, dar pe baza structurii sistemului de învățământ universitar una mai puțin predictibilă. Pe baza analizei situației absolvenților Universității Babeș-Bolyai (Csata – Dániel – Pop 2006) s-a conturat că în România, în perioada analizată, s-a schimbat contextul instituțional (Shavit – Müller 1998) dinspre un spațiu calificativ înspre un spațiu organizațional. Se constată că tranziția tinerilor absolvenți a devenit în ce în ce mai puțin predictibilă. Din cauza inerției, sistemul educațional a răspuns mai lent acestor schimbări, nu s-a adaptat la nevoile noi ale pieței forței de muncă și din această cauză necorespunderea (asincronitatea) dintre sistemul educațional și piața muncii a crescut semnificativ, absolvenții universității au obținut din ce în ce mai greu locuri de muncă contractuale, iar obținerea unui loc de muncă în profesia dobândită era mai grea (Csata – Dániel – Pop 2006).

În continuare sunt prezentate rezultatele cercetării din 2007. În cadrul cercetării erau analizate traseele de carieră ale tinerilor maghiari din Transilvania, iar cercetătorii (Csata et al. 2009) au folosit de asemenea modelul lui Iellatchich – Mayrhofer – Meyer. Atunci aveau două întrebări de cercetare. În primul rând, dacă tranziția spre o piață mai flexibilă a forței de

muncă, surprinsă în cercetarea precedentă, a influențat în mod diferit cariera tinerilor din medii socio-economice diferite. În al doilea rând, întrebarea era dacă în diferitele perioade de timp, sistemul de învățământ universitar cu caracteristici diferite a contribuit la formarea diferită a habitusului de carieră, dacă în traseele profesionale ale absolvenților se poate descoperi efectul de formare a habitusului exercitat de sistemul educațional. Rezultatele cercetării au arătat că tinerii care provin din familii cu un statut socio-economic mai scăzut sunt caracterizate în mai mare măsură de un set de habitusuri, care este necesară mai ales pentru a se realiza cu succes în "lumea corporațiilor", care funcționează sub logica pieței forței de muncă interioară și în același timp pot fi experimentate diferențe mari între traseele de carieră urbane și rurale, iar până la urmă pot fi dovedite efectele schimbării structurii învățământului universitar (schimbări influențate de factorii amintiți mai sus) asupra habitusurilor de carieră ale diferitelor cohorte (Csata et al. 2009).

Capitolul 3. al tezei prezintă **metodologia cercetării**. Această parte metodologică începe cu prezentarea scopului cercetării și a interesului de cunoaștere și cu concretizarea temei și a grupului țintă al cercetării. Introducerea este urmată de prezentarea ipotezelor, care sunt bazate pe rezultatele cercetărilor anterioare și inspirate și din experiențe proprii. După prezentarea ipotezelor, sunt prezentate alegerile metodologice și metodele folosite, iar în sfârșit sursele de date, care sunt tratate cu o critică adecvată privind avantajele și limitele lor. Partea a doua a capitolului metodologic conține cele trei studii pilot, care în rândul lor, pe lângă cercetarea principală, au ajutat cu informații la analiza ofertei de locuri de muncă. Partea metodologică se încheie cu prezentarea demersului cercetării.

Legat de *scopul alegerii temei și de interesul de cunoaștere* (Habermas 1976 cit. Preglau 2000) se afirmă (**subcapitolul 3.1.**) că cercetarea în primul rând are un caracter aplicat, practic. Accentul este pus pe culegerea și analiza datelor empirice. Analiza teoretică a cercetării are profunzimea necesară pentru interpretarea corespunzătoare, științifică a rezultatelor. Cauza acestuia este, că prin cunoștințele acumulate ca rezultat al cercetării, se dorește o contribuție la rezolvarea problemelor practice, ca întărirea activității de suport și orientare profesională a universității (cu ajutorul unor servicii de suport, care dezvoltă resursele ce ajută în atingerea unei cariere profesionale de succes), facilitarea apropierii formării universitare la nevoile și așteptările pieței forței de muncă (prin cunoașterea așteptărilor angajatorilor), asigurarea informațiilor utile tinerilor aflați în fața alegerii profesiei, privind nevoile pieței forței de muncă și șansele lor de ocupare etc. Extinderea cunoștințelor teoretice este astfel un aspect oarecum secundar, dar nu și neglijat. Cu ajutorul

rezultatelor cercetării se dorește să contribuie la completarea cunoștințelor privind cariera absolvenților maghiari din România.

În **subcapitolul 3.2.** este definită *grupul țintă concret și dimensiunea temporală* a cercetării. Perioada cercetării începe cu lansarea programului de formare în asistență socială în limba maghiară și include promoția care a terminat facultatea și a obținut licență în “asistență socială” în iunie 2012. În acest fel sunt analizate studenții promoțiilor care și-au început studiile universitare între 1993-2009 în formă de zi sau fără frecvență, secția asistență socială, teologie reformată – asistență socială și teologie romano-catolică – asistență socială, unde de-a lungul anilor au învățat 1077 de persoane, dintre care au promovat 732 persoane. Deși cercetarea este una transversală, lângă prezentarea situației actuale a absolvenților s-au cules date și despre schimbările programului de formare a asistenților sociali, precum și despre cariera profesională, așadar sunt analizate și procesele temporale istorice.

Subcapitolul 3.3 conține *scopul și ipotezele cercetării*. Datorită complexității interesului de cunoaștere, dar și a faptului că până în momentul prezent nu s-a realizat nici o cercetare complexă legată de cariera profesională a absolvenților de asistență socială a Universității Babeș-Bolyai, scopurile cercetării sunt și ele complexe. Putem să găsim în același timp și scopuri de cercetare exploratorie, descriptive și explicative. Pe de o parte scopul cercetării este să se primească o imagine cât mai precisă despre inserția pe piața forței de muncă și traseele profesionale ale absolvenților de asistență socială. Se dorește să se afle dacă absolvenții trăiesc în țară sau în străinătate, cum este statutul lor pe piața forței de muncă, în ce pondere au găsit un loc de muncă sau își continuă studiile, dacă au găsit un loc de muncă corespunzătoare formării profesionale, la ce tipuri de instituții lucrează și pe ce poziții ocupaționale, cu ce tipuri de grupuri țintă lucrează, ce fel de carieră au realizat până în prezent, în ce măsură au succes, precum și cât de satisfăcuți sunt cu statutul lor prezent, locul lor de muncă și cariera lor. Pe de altă parte scopul cercetării este și explicarea. Se dorește relevarea factorilor care determină succesul pe piața forței de muncă, dacă diferențele de proveniență familială, rezultatele școlare, interesul profesional sau activitate de voluntariat în timpul facultății au un efect asupra succesul profesional al absolvenților.

În cadrul cercetării sunt formulate cinci ipoteze, care sunt prezentate în subcapitolele 3.3.1-3.3.5. Prima ipoteză este legată de mediul socio-economic al asistenților sociali, iar al doilea de habitusul lor de carieră. Ipoteza a treia formulează presupuziții despre factorii care determină succesul profesional. Iar în final ipoteza a patra și a cincea sunt legate de oferta de locuri de muncă. Ipoteza a patra examinează rolul organizațiilor nonprofit în organizarea

sistemului de asistență socială, iar ipoteza a cincea investighează așteptările angajatorilor și măsura în care absolvenții cunosc aceste așteptări.

De-a lungul prezentării ipotezelor sunt parcurși pașii necesari de conceptualizare și operaționalizare, adică sunt definite sensurile exacte ale conceptelor prezente în ipotezele și sunt prezentați indicatorii cu ajutorul cărora vor fi testate ipotezele.

Ipotezele sunt legate în primul rând de asumptii teoretice, în al doilea rând de rezultatele cercetărilor anterioare, și în al treilea rând de experiențele și prezumțiile proprii ale autorului.

Conform primei ipoteze absolvenții de asistență socială clujeni sunt caracterizați prin distribuții socio-demografice asemănătoare absolvenților de profesii de sprijin din Ungaria, adică în jur de 80% sunt femei, 60-85% intelectuali de prima generație, iar în rândul părinților lor mai puțin de 20% este ponderea celor cu ocupații de conducere sau intelectuale.

În timp ce la baza primei ipoteze stau rezultate ale cercetărilor din Ungaria (privind studenți și absolvenți cu profesii de sprijin) (Nagy 2008), ipoteza a doua s-a născut pe baza rezultatelor cercetărilor traseelor profesionale ale tinerilor absolvenți maghiari din Transilvania (Csata et al 2009). Conform acestei cercetări, habitusul de carieră al absolvenților de asistență socială este caracterizat printr-un angajament puternic pentru profesia de sprijin și în același timp (deoarece provin în mare măsură din familii cu un statut socio-economic mai scăzut) este una care stă aproape logicii ”lumii corporatiste” (Iellatchich – Mayrhofer – Meyer 2001), caracterizată printr-o puternică preocupare de siguranță și evitarea riscului.

Ipoteza a treia examinează factorii care pot determina succesul pe piața forței de muncă și își asumă că în succesul carierei asistenților sociali au un rol important rezultatele școlare, acumularea de experiență profesională activă în timpul facultății, auto-educarea continuă dar și habitusul de carieră.

Ipoteza a patra se referă deja la oferta de locuri de muncă. Conform presupuzițiilor, organizațiile nonguvernamentale nonprofit au un rol important în furnizarea de servicii sociale și sunt angajatori importanți ale asistenților sociali. Operaționalizând conceptele prezente în ipoteză, conform acestei presupuziții, organizațiile nonguvernamentale nonprofit alcătuiesc minim 30-40% din totalul furnizorilor de servicii sociale din România. Printre organizațiile civile maghiare din Transilvania găsim mai multe organizații cu activitate socială decât au fost găsite în cercetarea Institutului Național pentru Studiarea Problemelor Minorităților Naționale (Kiss 2010), iar minim 30-40% din totalul absolvenților de asistență

socială care lucrează acum ca asistenți social au fost angajați de către organizații nonguvernamentale nonprofit care furnizează servicii sociale.

Ipoteza a cincea, respectiv ultima, presupune că în câmpul de asistență socială există așteptări clar definite din partea angajatorilor, iar absolvenții cunosc în mare măsură aceste așteptări.

Subcapitolul 3.4. prezintă *metodele folosite* în parcursul cercetării. Dilema cea mai importantă din punct de vedere metodologic era definirea, extinderea și adâncimea cercetării carierei absolvenților de asistență socială. O alegere posibilă era alcătuirea unei imagini cuprinzătoare despre inserția pe piața forței de muncă a absolvenților de asistență socială și a carierei profesionale ale acestora, folosind numai metode de cercetare cantitative. Alternativa era realizarea unei cercetări mai puțin cuprinzătoare, dar mai de profunzime și detaliate, unde pe lângă metodele cantitative ar putea fi folosite și metode calitative. În final s-a decis lângă prima variantă, decizia fiind motivată de faptul că scopurile cercetării au cerut realizarea unei cercetări ample, care în viitor să dea posibilitatea formulării unor întrebări mai specifice și a răspunderii la acestea, pe de altă parte o populație mai mare, care trăiește pe un teritoriu geografic mai mare, ar fi fost greu de cercetat cu metode calitative.

Astfel pentru culegerea datelor și formularea răspunsurilor pentru întrebările cercetării au fost alese metodele de analiză cantitative a datelor care pot fi obținute din documente oficiale și metoda anchetei sociologice bazate pe chestionar. Pe lângă aceste metode au fost realizate și trei studii pilot în scopul analizei ofertei de locuri de muncă. În partea următoare a capitolului sunt prezentate în mod detaliat metodele alese și studiile pilot. Pentru culegerea datelor despre asistenții sociali au fost alese două metode principale: prelucrarea datelor instituționale oficiale și metoda anchetei online. În alegerea metodelor au fost luate în considerare caracteristicile pozitive și negative ale metodelor, așa cum sunt evaluate în literatura de specialitate, și sunt prezentate și măsurile luate pentru a evita dezavantajele.

Cele mai importante beneficii ale analizei datelor instituționale constă în faptul că acestea sunt mult mai precise decât datele interogării personale (mai ales în cazul mediilor școlare), permit realizarea unor cercetări longitudinale, dar este problematică tratarea lipsei ocazionale de date și este foarte importantă abordarea critică a sursei, pentru a putea vedea cât mai clar domeniul de valabilitate a datelor (Magyari 2005). Metoda anchetei online prezintă beneficiile metodei anchetei (permite descrierea caracteristicilor unor populații mai mari, dar și formularea unor explicații), mai mult, versiunea online constituie o soluție ușor de completat și ieftină, fiind totodată foarte ușor de asigurat anonimitatea respondenților. Cea mai importantă problemă metodologică legată de metoda anchetei online este rata mai

ridică și impredictibilitatea non-răspunsurilor (Babbie 2003, Horváth et al. 2012). În prezenta cercetare cel mai mare efort a fost luat tocmai pentru a crește rata de returnare. În acest scop au fost luate mai multe măsuri: a fost creată o bază de date cu datele de contact ale absolvenților, au fost trimise scrisori de încurajare/îndemnare (personal, dar și la listele de discuții ale grupurilor) și a fost realizată și o variantă mai scurtă a chestionarului. Aceste eforturi au dat un rezultat pozitiv, pentru că în loc de o rată de returnare preconizată de 15% (Kuráth – Németh 2011) a fost atinsă o rată de 42,21%.

În **subcapitolul 3.5.** sunt prezentate *sursele de date și critica acestor surse.*

Din rândul datelor instituționale oficiale au fost prelucrate datele din listele de admitere și centralizatoarele de licență, care au putut fi găsite la secretariatele facultăților. Aceste liste conțin numele studenților, mediile lor de admitere, forma de finanțare a locurilor obținute, data și locul nașterii, precum și media anilor de studii și notele de licență (la examenul de licență și la susținerea lucrării de diplomă). Tot în aceste liste pot fi regăsite informații despre sesiunea de admitere și de licență ale absolvenților, din care poate fi calculată perioada necesară finalizării studiilor. Din problemele legate de sursele de date sunt amintite schimbările în structura formularelor (listelor și centralizatorilor), lipsele de date, dar și situația persoanelor care din diverse motive s-au reînscris la facultate în anii următori admiterii. Tot aici sunt prezentate și procedeele folosite pentru corectarea acestor probleme (estimare, filtrare).

Pentru culegerea datelor socio-demografice ale absolvenților, precum și a celor legate de situația ocupațională și de cariera profesională, au fost folosite două chestionare. Primul chestionar cuprinde 198 de întrebări (inclusiv întrebările de filtru), iar al doilea (variantea prescurtată) 68 de întrebări. Cel din urma a fost creat cu scopul de a crește dorința de răspundere a absolvenților.

Chestionarul mai lung cuprindea 15 seturi de întrebări, precum urmează: întrebări privind caracteristicile socio-demografice și de mediul de proveniență familială, întrebări privind domiciliul, cariera educațională, activitatea profesională extrașcolară, întrebări privind cariera profesională, experiențele legate de concediul de maternitate, întrebări privind statutul actual pe piața forței de muncă, și de locurile de muncă precedente (a primului loc de muncă și, în plus, a primului corespunzător pregătirii profesionale) precum și de locul de muncă actual, întrebări privind locul de muncă secundar și venitul actual, privind nivelul de satisfacție cu locul de muncă actual dar și cu întreaga carieră profesională, precum și întrebări legate de competențe profesionale.

La sfârșitul chestionarului a fost pregătit și un set de întrebări pentru absolvenții care se află în poziție de conducere, în care aceștia au fost întrebați despre importanța diferitelor factori în decizia de angajare a asistenților sociali. Acest set de întrebări a servit la evaluarea așteptărilor angajatorilor.

Tot în acest capitol este prezentat și demersul culegerii datelor cu chestionarul online. Acesta a fost realizat în perioada 28 iunie – 15 august 2013, într-o perioadă mai lungă decât o lună și jumătate. Lungimea perioadei de culegere a datelor era necesară datorită sosirii lente a chestionarelor completate. Tot aici sunt prezentate datele de trimitere ale scrisorilor de reamintire precum și data trimiterii chestionarului prescurtat. La sfârșitul perioadei de culegere a datelor au fost returnate 470 de chestionare, din care – după un proces de filtrare și curățare (chestionare care au fost începute de mai multe ori, răspunsurile persoanelor care nu au făcut parte din populația țintă a cercetării) – au rămas 293 de chestionare. Rata de returnare, mai mare de 40%, poate fi considerată foarte bună și dă posibilitatea ca după ponderarea rezultatelor să fie reprezentativă. În subcapitolul următor este descris procesul de ponderare și ponderile folosite. Ca urmare a procesului de ponderare, analiza a devenit reprezentativă pe sexe, promoții, forme de învățământ (zi / fără frecvență) și specializări.

La sfârșitul subcapitolului este discutată *dilema etică* cu care s-a confruntat autorul. Întrebarea a fost dacă poate să atribuie coduri de identificare chestionarelor online și dacă poate să combine răspunsurile primite cu datele primite de la secretariate. În final s-a decis pentru folosirea codurilor de identificare. Acest pas a conferit două beneficii foarte importante pentru cercetarea: a ajutat în mare măsură filtrarea chestionarelor și a ajutat la creșterea ratei de răspuns. Anonimitatea respondenților a fost restabilită în urma combinării bazelor de date și după filtrarea chestionarelor necorespunzătoare, așadar în baza de dată finală nu poate fi identificat nimeni dintre respondenți.

Subcapitolul 3.6. conține prezentarea celor trei studii pilot deja amintite. Datorită faptului că în cadrul cercetării nu a existat posibilitatea analizei de profunzime a ofertei de locuri de muncă, au fost realizate trei studii pilot, ale căror rezultate au ajutat la testarea ipotezelor și a cunoașterii mai detaliate a câmpului de asistență socială din România.

Din subcapitolul 3.6.1. putem să cunoaștem studiul pilot care *examina organizațiile maghiare din România de tip nonguvernamental nonprofit cu activitate de servicii sociale*. Scopul cercetării era să realizeze o imagine cât mai precisă despre angajatorii potențiali ai asistenților sociali, angajatori din rândul organizațiilor nonguvernamentale nonprofit din domeniul social. În ipoteza patra a cercetării este presupusă că organizațiile nonguvernamentale nonprofit au un rol important în organizarea și susținerea sistemului de

protecție socială din România și sunt importanți angajatori al asistenților sociali. Despre numărul și potențialul de angajare al acestor organizații existau deja date, furnizate de cercetarea condusă de Institutul pentru Studierea Problemelor Minorităților Naționale (ISPMN) încă în anul 2009, dar acestea sunt contestabile: se poate argumenta că cercetătorii ISPMN au subestimat numărul organizațiilor cu profil social și potențialul lor de angajare, fiind necesară o examinare mai detaliată a acestui domeniu.

Prezentarea studiului pilot începe cu descrierea metodologiei, rezultatelor și concluziilor principale ale cercetării realizate de ISPMN. Această descriere a metodologiei (definirea organizațiilor, elaborarea bazei de date, etc) este importantă pentru că în studiul pilot se folosesc aproape aceleași metode (din cauza comparabilității). După această prezentare urmează descrierea procesului de elaborare a bazei de date proprii și a surselor folosite (baza de dată publică a ISPMN a fost completată cu ajutorul datelor obținute din diferite cataloage ale organizațiilor nonprofit).

În baza de dată finală sunt incluse 223 organizații cu personalitate juridică și activitate în furnizarea de servicii sociale (aproape de două ori mai multe decât în baza de dată a ISPMN). Cu ajutorul acestei baze de date a fost examinată structura câmpului de organizații nonguvernamentale maghiare prestatoare de servicii sociale din România, de tip nonprofit, în funcție de forma juridică și mediul organizațional, dar și de distribuția teritorială. Totodată au fost examinate și celelalte activități ale organizațiilor și analizate relațiile acestora cu alte câmpuri sociale (cultural, educațional, religios etc.). În final este descrisă dezvoltarea în timp a câmpului, este propusă o tipologie proprie pentru clasificarea organizațiilor și se examinează potențialului de angajare a organizațiilor. Tipologia conține trei tipuri de organizații: organizații care furnizează servicii sociale acreditate (care defapt pot fi definite ca organizații nonguvernamentale profesionale, Kiss 2010), organizații căror activitate principală este asistența socială, și organizații căror activitate de asistență socială este numai secundară.

Rezultatele studiului pilot sunt legate în primul rând de mărimea și structura interioară a câmpului, pe de altă parte de potențialul de angajare. Rezultatele importante din punctul de vedere ale ipotezelor erau următoare: între organizațiile nonguvernamentale maghiare sunt cel puțin de două ori mai multe organizații cu activitate de servicii sociale (223 de organizații) decât cele identificate în cercetarea din 2009 realizată de ISPMN, totodată potențialul de angajare ale acestora este aproximativ 1500 de persoane, care este în jur de trei ori mai mare decât cea măsurată în 2009.

Din subcapitolul 3.6.2 putem să cunoaștem un alt studiu pilot, care examina *comunicarea online a organizațiilor sociale nonguvernamentale maghiare din Transilvania*. Scopul cercetării era să examineze declarațiile (acțiunile discursive) ale organizațiilor, prin care se poziționează în câmp (Bourdieu 1998). Întrebarea principală a cercetării era cum apar declarațiile legate de misiunea și activitatea organizațiilor, precum și ofertele lor de locuri de muncă într-un segment al spațiului public, în spațiul comunicării online (care în studiul actual este limitat la paginile de web ale organizațiilor și la una dintre cele mai populare site-uri de socializare virtuală, Facebook).

Rezultatele chestionarului online arată că paginile de web ale organizațiilor dar și profilul lor pe site-uri de socializare virtuală joacă un rol nesemnificativ din punctul de vedere al căutării și găsirii unui loc de muncă, adică a medierii în procesul tranziției din sistemul de educație pe piața forței de muncă. De aici apare întrebarea: din ce motive nu folosesc absolvenții și organizațiile nonguvernamentale aceste instrumente pentru a găsi un loc de muncă, respectiv pentru a populariza ofertele de muncă?

La baza întrebărilor studiului pilot se află așadar două motivații de cercetare diferite. În primul rând, caracterul public al poziționărilor constituie o parte intrinsecă a modului de funcționare a câmpului social, așadar este interesant și din punct de vedere al analizei câmpului explorarea acestor declarații și poziționări. În al doilea rând, se dorește găsirea unei explicații la fenomenul prezentat, anume utilizarea redusă a mediului de comunicare online pentru întâlnirea cererii și a ofertei de locuri de muncă.

În cadrul studiului au fost examinate paginile web ale organizațiilor nonguvernamentale maghiare din România cu activitate în domeniul serviciilor sociale (90 de pagini) și în timp de două luni (aprilie – mai 2013) a fost urmărită activitatea lor pe facebook (50 de organizații) și înregistrate declarațiile lor. În două luni s-a realizat o bază de dată care conține 1250 de declarații. Pentru fiecare afișare (postare) s-a înregistrat autorul și tipul postării, în cazul linkurilor adresa și tipul paginii de destinație, conținutul, dar și reacția comunității la aceste afirmații (numărul like-urilor, share-urilor și comentariilor).

Rezultatele studiului arată că numai 13 organizații din totalul de 226 au fost active în această perioadă de două luni, atât încât să posteze cel puțin 10 poziționări, ceea ce înseamnă o activitate foarte redusă.

Legată de conținutul poziționărilor se poate concluda că predomină postările (afișările) privind activitatea și misiunea organizațiilor: anunțarea activităților și invitații la evenimente, rapoarte și reportaje despre acțiunile realizate, iar anunțurile legate de locurile de muncă sau posibilități pentru voluntariat sunt foarte rare. În timpul celor două luni ale

observației, am găsit numai două anunțuri de locuri de muncă și un singur anunț despre posibilitate de voluntariat, din totalul de 1250 de poziționări.

Al treilea studiu pilot, prezentat în subcapitolul 3.6.3., are ca temă *analiza serviciilor sociale acreditate din România*. Scopul cercetării este cunoașterea caracteristicilor acestor actori ai câmpului furnizorilor de servicii sociale din România, structura și conținutul subcâmpului acreditat. Cu ajutorul Registrului electronic unic al serviciilor sociale ale Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale (descărcată pe 5 august 2013, conținând datele ale 6162 servicii) au fost realizate două baze de date: una cu organizațiile care furnizează servicii sociale acreditate, și una cu serviciile sociale acreditate.

În registrul pentru fiecare serviciu acreditat poate fi găsită denumirea furnizorului, sediul și localitatea unde se furnizează serviciul respectiv, categoriile de beneficiari, situațiile problematice țintite, locațiile unde se realizează serviciul, personalul angajat, lista serviciilor furnizate și data acreditării. Baza de dată proprie privind furnizorii de servicii conține date despre forma juridică a organizațiilor, tipul organizațiilor, sediul și numărul serviciilor sociale acreditate.

În acest subcapitol, din cauza limitărilor de spațiu, nu sunt prezentate rezultatele acestor studii, dar este indicat că o parte dintre acestea vor fi folosite în analiza ofertei de locuri de muncă și incluse într-un subcapitol ulterior (subcapitolul 4.5.) Totodată, sunt specificate valențele rezultatelor și posibilitățile de aplicare ale acestora. Așadar rezultatele dau posibilitatea de a analiza rolul statului și al organizațiilor nonguvernamentale nonprofit în susținerea sistemului de servicii sociale, a structurii și conținutului serviciilor, dar și explorarea diferențelor regionale și etnice. Aflăm și numărul serviciilor sociale acreditate unde sunt angajați asistenți sociali.

Capitolul privind metodologia cercetării este încheiată cu prezentarea demersului cercetării (**subcapitolul 3.7**), fiind descrisă partea de pregătire al cercetării, analiza datelor instituționale oferite de secretariatele facultății, studiile pilot și demersul culegerii datelor cu ajutorul chestionarului online.

Prezentarea rezultatelor cercetării și concluzii

Rezultatele cercetării sunt prezentate în capitolul 4 și sunt discutate de-a lungul a patru subcapitole cu teme specifice.

În **subcapitolul 4.1.**, pe baza rezultatelor obținute din prelucrarea datelor instituționale, este descris *istoricul formării universitare în limba maghiară a asistenților*

sociale în centrul universitar clujean, inclusiv evoluția numărului de studenți, frecvența renunțării la finalizarea studiilor și fenomenele din spatele acestora, precum și evoluția numărului de absolvenți. Din rezultate putem să cunoaștem și motivațiile de a continua studiile în învățământul universitar ale studenților de asistență socială precum și distribuția teritorială a candidaților la admitere.

În **subcapitolul 4.2.** este prezentat *mediul de proveniență și caracteristicile socio-demografice ale absolvenților de asistență socială*. Subcapitolul prezintă distribuția pe sexe, vârstă și tipul localității de proveniență, origine socială (familia de proveniență), cât și motivele alegerii profesiei de asistent social. Analiza mediului social de proveniență familială este bazat pe rezultatele legate de nivelul de educație al părinților și ocupația acestora. La sfârșitul subcapitolului sunt prezentate aspecte legate de studiile anterioare (din ciclul liceal) și de motivațiile alegerii profesiei de asistent social.

Subcapitolul 4.3. cuprinde analiza *carierii profesionale a absolvenților*. În primul rând este prezentată situația socio-economică actuală a absolvenților, inclusiv starea civilă, mobilitatea geografică, statutul ocupațional actual, locul de muncă actual și veniturile. Apoi, cunoaștem în ce forme de angajare / ocupație au lucrat mai mult în timpul carierei, ce fel de habitus de carieră este specific lor, când au intrat pe piața forței de muncă, când au găsit primul loc de muncă în profesia lor, cât timp au fost șomeri, ce fel de dificultăți au avut când au revenit după concediul de maternitate sau de creștere a copilului. De asemenea, în această parte sunt investigate planurile de viitor ale absolvenților: intenția de a schimba locul de muncă, planuri legate de continuarea studiilor, planuri legate de munca în străinătate.

În **subcapitolul 4.4.** sunt examinați *factorii care determină succesul pe piața forței de muncă a absolvenților*. Mai întâi (în subcapitolul 4.4.1) este conceptualizat conceptul de succes pe piața forței de muncă și prezentat modul de operaționalizare al acestuia, pe baza unor indicatori obiectivi și subiectivi. Apoi, sunt prezentați indicatorii obiectivi (statutul ocupațional actual, locul de muncă actual și venitul, perioada decursă până la găsirea primului loc de muncă în general, precum și a primului loc de muncă care corespunde calificării profesionale) și rezultatele legate de aceștia. La sfârșitul subcapitolului mai sunt prezentate și rezultatele legate de indicatorii subiectivi (satisfacția cu locul de muncă actual și cariera profesională).

Tot în subcapitolul 4.4. sunt prezentați și factorii posibili care ar putea determina succesul pe piața forței de muncă și analizate efectele acestor factori. În subcapitolul 4.4.2. sunt prezentate rezultate privind performanțele școlare, a diferitelor indicatori ai activității profesionale din timpul studiilor universitare, calificările obținute (cel mai ridicat nivel de

educație absolvit, cursuri profesionale efectuate), experiența de voluntariat în timpul facultății, experiența anterioară de muncă în general și de muncă în profesie, și totodată rezultate legate de diferiți factori socio-economice cum ar fi nivelul de educație a părinților, tipul localității de proveniență). În subcapitolul 4.4.3. sunt analizate efectele acestor factori asupra succesului pe piața forței de muncă.

Subcapitolul 4.5. conține rezultatele cercetării privind oferta de locuri de muncă. Mai întâi în subcapitolul 4.5.1. este prezentată reglementarea juridică a câmpului asistenței sociale în România, care conferă dimensiunea legală a funcționării câmpului. În subcapitolul 4.5.2. începe prezentarea câmpului asistenței sociale cu descrierea subcâmpului serviciilor sociale acreditate. Această prezentare este bazată pe rezultatele studiului pilot. Este descrisă structura subcâmpului de servicii acreditate, distribuția furnizorilor și a serviciilor, ponderea furnizorilor publici și privați, precum și câteva diferențe regionale. Apoi, sunt prezentate caracteristicile privind conținutul serviciilor sociale acreditate. Din această parte aflăm care sunt situațiile de nevoie adresate de serviciile sociale, care sunt grupurile țintă de beneficiari, în ce tipuri de locații se realizează furnizarea serviciilor, iar în final primim rezultate despre evoluția în timp a subcâmpului, după introducerea sistemului de acreditare. În subcapitolul 4.5.3. este analizat subcâmpul alcătuit din organizațiile nonguvernamentale maghiare din România, care au ca activitate asistența socială. Tot cu ajutorul rezultatelor unui studiu pilot este prezentată structura subcâmpului, formele juridice și tipurile organizațiilor, precum și distribuția lor teritorială. În continuare sunt prezentate alte activități ale organizațiilor cu profil social și legăturile lor cu alte câmpuri sociale, iar în partea finală a subcapitolului (în subcapitolul 4.5.3.6) sunt analizate organizațiile nonguvernamentale maghiare din România care furnizează servicii sociale acreditate. În analiza organizațiilor sunt folosite aceleași puncte de vedere, ca și în subcapitolul precedent în analiza serviciilor sociale acreditate din România și se realizează și o comparație între organizațiile minorității maghiare și a majorității române. În subcapitolul 4.5.4. este examinat potențialul de angajare al câmpului de asistență socială din România. Cercetarea nu se angajează să arate date complete despre numărul și tipul locurilor de muncă disponibile în România pentru asistenții sociali, examinează doar câteva subdomenii: dintre serviciile sociale acreditate prezintă acelea care angajează asistenți sociali, analizează datele privind membrii Colegiului Național al Asistenților Sociali și totodată examinează potențialul de angajare al organizațiilor nonguvernamentale maghiare furnizoare de servicii sociale, care sunt cele mai mari angajatori, explorând caracterul acestor organizații.

În ultimul subcapitol 4.5.5, care tratează rezultatele cercetării asupra ofertei de locuri de muncă, sunt examinate așteptările angajatorilor. În primul rând sunt prezentate cele 15 anunțuri de angajare culese în prima parte a anului 2013, tipul locurilor de muncă disponibile și așteptările formulate în aceste anunțuri. Apoi, pe baza chestionarelor online, sunt prezentate câteva criterii utilizate mai frecvent în selecția forței de muncă și opiniile angajatorilor privind importanța acestora. La sfârșitul subcapitolului sunt comparate așteptările formulate explicit în anunțurile de angajare și așteptările implicite ale angajatorilor, așa cum am cunoscut din chestionare, precum și așteptările implicite ale angajatorilor cu opinia angajaților despre importanța fiecărui factor în parte.

La sfârșitul fiecărui subcapitol sunt sumarizate rezultatele fiecărei teme. Aceste subcapitole conțin concluziile parțiale ale cercetării și au o structură comună: mai întâi este rezumată tema subcapitolului, apoi rezultatele mai importante ale testării ipotezelor și în sfârșit rezultatele cu caracter exploratoriu, care nu sunt strict legate de ipotezele cercetării, dar sunt importante din punctul de vedere al studierii fenomenului.

În partea următoare a rezumatului vom sumariza concluziile cele mai importante ale tezei de doctorat.

1. Originea socio-demografică a absolvenților secției de asistență socială

De la înființarea formării universitare în limba maghiară în domeniul asistenței sociale la Universitatea Babeș-Bolyai până în vara anului 2012 la secția de asistență socială (respectiv teologie – asistență socială) au absolvit 732 de persoane. Ponderea femeilor în rândul candidaților la admitere este foarte mare (83,7%) și crește și mai mult pe parcurs, până în momentul finalizării studiilor (când ajunge la 87.8%), deoarece rata renunțării la facultate este mai ridicată în rândul bărbaților. Cu alte cuvinte, aproape nouă din zece absolvenți de asistență socială sunt femei. Această pondere a fost mai ridicată decât în general în rândul studenților maghiari din Transilvania (Magyari – Péter 1997, Pásztor – Péter 2003, Veres 2007) și a fost asemănător ponderii găsite în cadrul cercetărilor din Ungaria, cercetări privind studenții la specializările sociale și absolvenții specializărilor de sprijin (Mányai – Bass 2006, Nagy 2008).

Pentru a examina mediul social de proveniență a absolvenților au fost culese date privind nivelul de educație și ocupația părinților. Pentru a defini nivelul de educație a fost folosită o versiune extinsă a scalei clasice a lui Blau și Duncan (1967 tradus în 1998) privind nivelul de educație, pentru definirea statutului ocupațional a fost folosit schema Erikson – Goldthorpe (1992), adaptată la relațiile sociale din Transilvania (Veres 2003).

Rezultatele privind *nivelul de educație al părinților* au arătat că în cazul taților studenților numai 16,17%, în cazul mamelor numai 13,5% sunt cei care posedă de studii superioare. În cazul a 78,7% dintre absolvenți nici unul dintre părinți nu are studii superioare, iar în cazul a 12,9% numai tatăl sau mama. Ponderea studenților ai căror părinți au amândoi diplome universitare este de doar 8,4%. În acest fel, proporția intelectualilor de generația întâi în rândul absolvenților de asistență socială este mult mai mare decât în general în rândul studenților maghiari din Transilvania (Veres 1997, Magyari – Péter 1997, Pásztor – Péter 2003, Pillók 2003) și este aproximativ aceeași ca și proporțiile găsite în cercetările din Ungaria (Nagy 2008).

În privința statutul ocupațional al părinților, sunt prezentate două analize. În cazul studenților specializării de teologie romano-catolică – asistență socială a fost examinată ocupația părinților în momentul admiterii tinerilor, iar în cazul absolvenților fiecărei specializări a fost întrebată ocupația actuală (ultima) a părinților. Datele primite în acest fel nu au făcut posibilă o descriere precisă a structurii ocupaționale (deoarece nici în cazul antreprenorilor, nici în cazul agricultorilor sau meseriașilor cu activitate independentă nu era posibilă o clasificare precisă), dar aceste probleme datorite lipsei de informații nu au influențat analiza vârfului structurii ocupaționale. Ambele analize au condus la concluzia că între părinții studenților și absolvenților specializării de asistență socială este foarte scăzută ponderea persoanelor cu funcții de conducere și a intelectualilor cu profesii liberale sau înalt-calificate, dar și a intelectualilor cu poziții subordonate: în cazul studenților de teologie romano-catolică – asistență socială numai 2-3% dintre părinți, iar în cazul absolvenților cel mult 5-10% dintre părinți erau/sunt cu ocupații de conducere sau intelectuali cu profesii liberale sau înalt-calificate. În cazul absolvenților, doar 10-12% au părinți intelectuali ocupați pe poziții subordonate. Toate aceste rezultate susțin prima ipoteză a cercetării. 87,7% dintre absolvenți sunt femei, 78,7% intelectuali de prima generație, iar între părinții lor ponderea persoanelor cu o ocupație de conducere sau intelectuală înaltă este de numai 5-10%. În cazul fiecărui indicator, caracteristicile absolvenților de asistență socială din Cluj sunt asemănătoare celor obținute pentru absolvenții profesiilor de sprijin din Ungaria, și diferite de alți tineri, care au absolvit alte specializări. Deci absolvenții de asistență socială provin din familii cu un statut socio-economic mai scăzut, comparativ cu alți absolvenți, iar femeile sunt suprareprezentate.

2. Habitusul de carieră al absolvenților de asistență socială

Rezultatele au arătat că traseul carierei profesionale a absolvenților de asistență socială este caracterizat mai ales prin dominația relațiilor contractuale de muncă stabile, specifice "lumii corporațiilor". Deoarece absolvenți au lucrat în cea mai mare parte ca angajați și mai degrabă cu contracte de muncă pe perioadă nedeterminată (acest item a primit un punctaj de 4,29). Ponderea formelor de angajare mai flexibile (locuri de muncă part-time, munca în proiecte, practica studentescă, antreprenoriatul individual, etc) au fost foarte scăzute (1,20 – 1,52 puncte).

Rezultatele privind habitusul de carieră (Iellatchich – Mayrhofer – Meyer 2001) ale absolvenților arată că ei preferă să lucreze ca angajați și valorizează foarte mult siguranța locului de muncă. Cele mai ridicate scoruri au primit forma de angajare ca salariat (3,26 puncte) și siguranța locului de muncă (3,84 puncte), expertul independent (2,92 puncte), munca pe cont propriu / activitatea independentă (2,93 puncte), sau, cu un punctaj mai mic, flexibilitatea (2,84 puncte).

Totodată, absolvenții sunt mai puțin mobili pe piața forței de muncă: până în prezent au avut puține locuri de muncă și rareori își schimbă angajatorii. Absolvenții de asistență socială, până în prezent, pe parcursul carierei profesionale, au avut în medie de 2,2 locuri de muncă, unde au lucrat cel puțin 3 luni. 7,2% nu au avut încă un loc de muncă, iar ceilalți au avut un singur loc de muncă (26,2%), două (30%) sau trei (20,2%) locuri de muncă în timpul carierei lor. Mai mult de trei locuri de muncă au avut doar 16,3% dintre absolvenți.

Mai mult de două treimi (67,7%) dintre absolvenți își schimbă locul de muncă mai rar decât din doi ani în doi ani. Totodată, 42,8% dintre ei își schimbă locul de muncă mai rar de patru ani, iar 31,6% petrece mai mult de 5 ani la același loc de muncă.

Sumarizând aceste rezultate, poate fi trasă concluzia că absolvenții de asistență socială sunt caracterizați de un habitus de carieră centrat pe siguranță. Acesta se manifestă în primul rând în alegerea lor de a lucra în relații contractuale stabile, fiind salariați mai ales pe durată nedeterminată. În al doilea rând, ei preferă mai degrabă siguranța locului de muncă decât avansarea rapidă sau formele de muncă mai flexibile (și mai nesigure). În al treilea rând, ei sunt mai puțin mobili pe piața forței de muncă.

Ipoteza a doua presupune că habitusul de carieră al absolvenților, pe lângă centrarea pe siguranță, este caracterizată și de un devotament puternic pentru profesia de asistent social. Rezultatele cercetării arată că acest angajament se manifestă în motivele alegerii profesiei, în nivelul de satisfacție cu locul de muncă și cariera profesională, cât și în motivele

schimbări locului de muncă și atașamentul (fidelitatea) față de profesia lor în ciuda venitului scăzut.

Absolvenții de asistență socială și-au ales această profesie în primul rând din motiv că au dorit să studieze o profesie unde pot să lucreze cu oamenii, să ajute pe alții. Mai mult de două treimi dintre respondenți (67,7%) au răspuns cu această opțiune. În jur de jumătate dintre absolvenți (52,77%) au răspuns că s-a simțit potriviți pentru acest domeniu datorită abilităților personale sau au fost interesați de disciplinele predate (51,79%). Acestea au fost cele mai tipice răspunsuri privind motivele de alegere a profesiei.

Pe parcursul examinării nivelului de satisfacție a absolvenților cu cariera profesională, am aflat că cei care lucrează pe locuri de muncă corespunzătoare specializării absolvite sunt mai satisfăcuți decât ceilalți sub aspectul tuturor indicatorilor. Cei care lucrează în domeniul asistenței sociale au evaluat în medie la 7,56 puncte nivelul de satisfacție cu cariera profesională, în timp ce absolvenții care lucrează într-un domeniu corespunzător unei alte specializări absolvite de ei au dat scoruri medii de de 7,33 puncte, iar cei care lucrează într-un loc de muncă care nu corespunde nici unei specializări absolvite de doar 5,11 puncte ($F=23,986$; $p=0,000$).

Totodată, cei care lucrează în domeniul asistenței sociale consideră în mai mare măsură că locul lor de muncă actual este un stagiu adecvat în cariera profesională (7,02 puncte, în timp ce la celelalte categorii această valoare este de 6,46 și, respectiv, 2,91 puncte) ($F=47,651$; $p=0,000$). Nivelul de satisfacție cu locul de muncă actual este mai ridicat în cazul lor (3,43 puncte) decât al celor care lucrează în afara domeniului (3,02 puncte) ($F=4,873$; $p=0,009$). Toate cele trei diferențe sunt statistic semnificative.

Intenția schimbării locului de muncă este mai puternică la persoanele care nu lucrează la un loc de muncă corespunzător specializării absolvite. 38,46% dintre membrii acestei categorii afirmă că este sigur că vor schimba locul de muncă, și încă 23,08% declară că probabil vor schimba locul de muncă în viitorul apropiat. În contrast, în rândul persoanelor care lucrează într-un loc de muncă corespunzător unei alte specializări absolvite (dar nu și specializării în asistență socială) proporția celor care sunt siguri că vor schimba locul lor de muncă este de 17,24%, iar în rândul asistenților sociali de numai 8,65%. Și aceste diferențe sunt semnificative statistic ($\chi^2=26,383$; $p=0,001$).

Dintre cei care au planuri de schimbare a locului de muncă, cei mai mulți doresc să obțină un loc de muncă strâns legat de domeniul asistenței sociale: 60% dintre respondenți au dat un calificativ de 4 sau 5 (pe o scală de 1-5) la această întrebare.

Dintre motivele intenției de schimbare a locului de muncă cel mai frecvent motiv a fost că persoana respectivă dorește să lucreze într-un loc de muncă care corespunde specializării absolvite (21,10%), deci direcția principală a schimbărilor locurilor de muncă este înspre domeniul asistenței sociale. Au fost găsite și persoane care au ales munca în străinătate din constrângere, și s-ar întoarce acasă, dacă ar găsi un loc de muncă în domeniu.

Atașamentul față de profesia de sprijin / în domeniul asistenței sociale se reflectă foarte bine și în faptul că, în ciuda salariilor mai scăzute din domeniu, absolvenții doresc să lucreze mai degrabă în asistență socială, decât în domenii care nu corespund specializării absolvite, și totodată în faptul că nivelul scăzut al salariului nu se reflectă în nivelul de satisfacție cu locul de muncă actual.

Am văzut deja la motivele alegerii profesiei, că absolvenții nu au fost motivați de posibilele salarii mari când au ales profesia de asistent social. Numai 1,22% dintre respondenți au afirmat că au ales această profesie pentru a obține venituri mari.

Absolvenții care lucrează în domeniul asistenței sociale au un venit mai scăzut decât ceilalți absolvenți, deși diferențele nu sunt semnificative statistic, posibil și datorită eșantionului mic. Cei care dețin un loc de muncă care nu corespunde specializării absolvite au un salariu lunar mediu de 1251 lei (împreună cu alte surse de venit, cum ar fi alocațiile pentru copii, venitul lor ajunge la 1305 lei), cei care lucrează ca asistenți sociali 1063 lei (și un venit total de 1121 lei), iar cei care au un loc de muncă care corespunde unei alte specializări absolvite decât cea de asistență socială au un salariu lunar de 1278 lei (și un venit total de 1495 lei) ($F=1,519$; $p=0,224$, și $F=2,446$; $p=0,092$).

Totodată aceste diferențe nu se reflectă în mod negativ în evaluarea nivelului de satisfacție cu locul de muncă sau cariera. În cazul celor care trăiesc în România, mărimea salariului corelează numai cu nivelul de satisfacție cu locul de muncă actual ($r=0,237$; $p=0,015$), dar nu și cu evaluarea prezentului loc de muncă ca un stagiu adecvat în carieră ($r=0,033$; $p=0,731$), și cu evaluarea carierei profesionale până acum ($r=0,009$; $p=0,923$). Dacă examinăm venitul calculat din salariu și diferite alocații, bonusuri, etc. găsim rezultate asemănătoare.

În concluzie, se poate spune că și ipoteza a doua este susținută de datele empirice, habitusul de carieră al asistenților sociali este caracterizat de o atitudine de căutare a siguranței, care este apropiată logicii “lumii corporațiilor” și, totodată, acest habitus de carieră are un alt element important: atașarea puternică față profesia de asistent social.

3. Factori explicativi ai poziției absolvenților pe piața muncii

Cele mai importante întrebări ale cercetării sunt legate de statusul ocupațional prezent al absolvenților de asistență socială ai Universității Babeș-Bolyai, traseul profesional parcurs de la obținerea diplomei, în ce măsură poate fi considerată de succes cariera lor și care sunt factori care influențează atingerea unei cariere de succes.

Pe baza procesului de conceptualizare și operaționalizare a conceptului de *succes pe piața forței de muncă*, am definit acest concept ca situația în care individul se consideră o persoană de succes, care după obținerea diplomei universitare s-a angajat relativ repede, nu era blocat în afara pieței forței de muncă, a găsit un loc de muncă care să corespundă specializării absolvite, are un salariu bun, și se află într-un loc de muncă cu care este satisfăcut și își consideră o stație potrivită în cariera sa profesională. Indicatorii succesului pe piața forței de muncă au fost grupate în două dimensiuni: una obiectivă și una subiectivă. Indicatorii obiectivi amintiți: statutul ocupațional, corespunderea dintre specializarea absolvită și profilul locului de muncă, ponderea perioadelor de șomaj în perioada de după absolvire, de-a lungul carierei, și nivelul de salarizare. Indicatorii subiectivi sunt nivelul de satisfacție cu locul de muncă actuală, evaluarea locului de muncă actual ca o stație potrivită în carieră și nivelul de satisfacție cu întreaga carieră profesională.

Prezentarea rezultatelor începe cu descrierea caracteristicilor absolvenților de-lungul acestor indicatori obiectivi și subiectivi și continuă cu studierea relațiilor dintre acești indicatori, iar în final efectele diferitelor factori de succes asupra diferiților indicatori ai succesului pe piața forței de muncă.

Rezultatele privind statutul ocupațional prezent pe piața forței de muncă al absolvenților arată, că 70-80% dintre absolvenții de asistență socială sunt activi pe piața forței de muncă (10,7% învață, 14,2 % crește copii, 4,2% sunt șomeri), și trei sferturi dintre cei activi care au un loc de muncă, care corespunde unuia dintre specializările absolvite. Ponderea celor care lucrează ca asistenți sociali este de 56,2%, iar absolvenții specializărilor duble (teologie – asistență socială) pot folosi cu adevărat calificarea dublă, deoarece rezultatele arată că în rândul lor sunt mai puține persoane care lucrează la un loc de muncă care nu corespunde calificării obținute: 30,3% dintre absolvenții specializărilor simple (asistență socială forma de zi sau IDD) dețin un loc de muncă care nu corespunde calificărilor lor, iar această pondere în rândul absolvenților specializărilor duble este de numai 25,5% ($\chi^2=10,168$; $p=0,038$).

Situația salarială a absolvenților a fost deja prezentată, iar în partea următoare sunt prezentate rezultatele legate de ceilalți indicatori obiectivi ai succesului. Rezultatele arată că

absolvenții au petrecut în medie de 6,26% din perioada carierei lor de până acum drept șomeri. Este important de avut în vedere ponderea acelor persoane care au început să lucreze înaintea facultății sau în timpul anilor universitari. Dar, totodată aproape jumătate dintre absolvenți a avut cariera clasică, adică a început să lucreze după terminarea studiilor universitare (primirea diplomei de licență). Cei care sunt în această categorie au găsit un loc de muncă în medie după cinci luni, iar mai mult de două treimi dintre absolvenți au găsit un loc de muncă în termen de patru luni.

Din aceste persoane (absolvenții care au început să lucreze după terminarea facultății) 57% s-au angajat într-un loc de muncă care corespunde specializării de asistență socială și încă 8% specializării de teologie (predarea religiei în școli), iar 5% altor specializări. Așadar 23% dintre absolvenți au ajuns să aleagă un loc de muncă care nu corespunde nici uneia dintre specializările absolvite.

Rezultatele arată că există o legătură strânsă între diferiții indicatori subiectivi ai succesului pe piața forței de muncă. Nivelul de satisfacție cu diferitele aspecte ale locului de muncă actuală corelează pozitiv cu evaluarea locului de muncă actual ca un stagiu adecvat al carierei ($r=0,566$; $p=0,000$), dar și cu nivelul de satisfacție cu întreaga carieră profesională ($r=0,622$; $p=0,000$). Totodată, cei care consideră că locul lor de muncă actual constituie un stagiu adecvat pentru cariera lor sunt mai satisfăcuți și cu cariera lor profesională până în prezent ($r=0,736$; $p=0,000$).

Între diferiții indicatori obiectivi ai succesului pe piața forței de muncă nu au fost găsite legături semnificative statistic, dar analizele statistice ar merita reluate pe un eșantion mai mare. În rândul celor care nu dețin un loc de muncă corespunzător specializării absolvite experiența șomajului a durat în medie 8,55% din timpul carierei lor de până acum, iar în rândul celor care lucrează ca asistenți sociali în medie 5,69%. Pentru celelalte persoane, care lucrează într-un alt domeniu absolvit, de numai 1,64%. Aceste rezultate ne sugerează că este mai ușor a găsi un loc de muncă care corespunde unei alte specializare, decât ca asistent social, și probabil acele persoane aleg un loc de muncă în afara domeniului care nu pot să găsească un loc de muncă în asistență socială ($F=2,803$; $p=0,065$).

Analiza relațiilor între indicatorii obiectivi și subiectivi ai succesului arată că evaluarea nivelului de satisfacție cu locul de muncă actual, dar și cu cariera profesională nu este influențată de rapiditatea găsirii unui loc de muncă la începutul carierei. Totodată, statutul prezent are o influență mult mai mare. Cele mai satisfăcute sunt persoanele active care au un loc de muncă (6,88 – 7,57 puncte) și cele care se află în concediu de maternitate sau de creștere a copilului (7,33 puncte). În același timp, și cei care studiază încă sunt

satisfăcuți de cariera lor profesională (7,75 puncte). Cel mai puțin satisfăcuți sunt absolvenții șomeri (3,80 puncte) și cei care trăiesc din muncă ocazională (3,00 puncte), dar și casnicele (6,00 puncte) și cei care pe lângă studii se întrețin din muncă ocazională (5,00 puncte). Și liberii profesioniști au dat un punctaj mai scăzut (6,33 puncte). Trebuie amintit faptul că, pentru unele categorii, numărul de cazuri este foarte redus, dar diferențele sunt totuși semnificative statistic pentru cei care trăiesc în România ($F=1,878$; $p=0,040$).

S-a găsit o relație și între poziția la locul de muncă și nivelul satisfacției. Rezultatele arată că persoanele cu funcții de conducere sunt mai satisfăcute cu situația lor actuală, decât cei care sunt numai angajați / subordonați. Pe indexul nivelului de satisfacție cu locul de muncă actual conducătorii au primit 3,62 puncte, iar angajații numai 3,10 puncte. În evaluarea locului de muncă actual ca fiind un stadiu adecvat de-a lungul carierei, persoanele de conducere au dat în medie 6,51 de puncte, iar angajații 5,10 puncte, și în același timp în evaluarea nivelului de satisfacție cu întreaga carieră profesională cei cu funcții de conducere au dat în medie 7,51 puncte, iar angajații numai 6,32 puncte ($F=16,122$; $p=0,000$; $F=9,013$; $p=0,003$; și $F=11,201$; $p=0,001$).

Un alt rezultat important este că absolvenții care lucrează în totalitate în domeniul asistenței sociale sunt mai satisfăcuți de cariera lor, decât cei care au un loc de muncă care corespunde unei alte specializări absolvite, sau decât cei care sunt forțați să lucreze într-un domeniu care nu corespunde nici uneia dintre specializările absolvite.

Tabelul nr. 1: Examinarea relației dintre profilul locului de muncă și nivelul de satisfacție cu carieră profesională

		Cei care lucrează ca asistenți sociali	Cei care lucrează corespunzătoare unei alte specializări absolvite	Cei care lucrează într-un loc de muncă care nu corespunde unei specializări absolvite	Significanță
1	Indexul de satisfacție cu locul de muncă actual	3,43	3,56	3,02	$F=4,873$ $p=0,009$
2	Evaluarea locului de muncă drept un stagiul adecvat în cursul carierei	7,02	6,46	2,91	$F=47,651$ $p=0,000$
3	Nivelul satisfacției cu cariera profesională	7,56	7,33	5,11	$F=23,986$ $p=0,000$

În final, precum se vedea la testarea ipotezei precedente, diferențele între nivelul de salarizare nu se reflectă în mod negativ în evaluarea nivelului de satisfacție privind cariera.

În faza următoare sunt analizate relațiile dintre potențialii factori de succes și indicatorii succesului pe piața forței de muncă. Scopul acestei analize a fost să se identifice factorii care influențează succesul pe piața forței de muncă.

Rezultatele arată că există o relație statistic semnificativă între lungimea perioadei de tranziție pe piața forței de muncă și rezultatele școlare / academice ale absolvenților. În grupul celor care au început să lucreze după obținerea diplomei de licență au găsit un loc de muncă mai repede cei care au avut medii de studii mai mari ($r=-0,380$; $p=0,000$ în cazul mediei anilor de studiu, și $r=-0,311$; $p=0,000$ în cazul notei obținute pentru lucrarea de licență). De asemenea se vede o relație și în cazul găsirii unui loc de muncă în domeniul corespunzător specializării absolvite. În grupul celor care au început să lucreze după obținerea diplomei de licență, de asemenea, au găsit mai repede un loc de muncă cei care au avut medii mai mari în timpul anilor de studii ($r=-0,281$; $p=0,010$).

Lungimea perioadei de șomaj din totalul lungimii carierei este și ea în relație cu rezultatele academice ale absolvenților. În acest caz relație este și mai puternică / strânsă decât în cazul lungimii perioadei de tranziție: lungimea perioadei de șomaj este în corelație negativă cu performanța academică ($r=-0,320$; $p=0,001$ cu nota obținută la examenul de licență, $r=-0,401$; $p=0,000$ cu nota primită pentru lucrarea de licență, $r=-0,369$; $p=0,000$ cu media de licență; $r=-0,288$; $p=0,000$ cu media anilor de studiu; $r=-0,260$; $p=0,006$ cu media de admitere).

În cazul cohorții celei mai tinere aceste relații sunt și mai strânse. Se vede, că cei care lucrează în domeniul asistenței sociale de obicei au avut o performanță academică mai bună în timpul studiilor universitare, decât cei care nu au un loc de muncă în domeniu.

Tabelul nr. 2: examinarea relației între profilul locului de muncă și performanța academică

	Cohorta 2005-2009	media de admitere	nota examenului de licență	nota lucrării de licență	media de licență	media anilor de studii
1	nu corespunde specializării absolvite	7,89	7,20	8,50	8,37	8,02
2	corespunde specializării de asistență socială	8,25	8,55	9,18	9,04	8,23
3	corespunde unei alte specializări	8,69	8,79	8,95	8,90	8,27
	Medie	8,22	8,07	8,92	8,79	8,17
	Semnificația statistică	F=1,821 p=0,170	F=2,126 p=0,138	F=1,963 p=0,148	F=2,109 p=0,129	F=0,758 p=0,472

Cu toate că rezultatele nu sunt semnificative statistic, totuși indică faptul că probabil absolvenții cu rezultate academice mai bune găsesc mai ușor muncă în domeniul asistenței sociale. Persoane cu rezultate mai slabe, care nu găsesc un loc de muncă în țară, care să corespundă specializării absolvite, de obicei își încearcă norocul în străinătate.

În final rezultatele au arătat și faptul că cei care lucrează sau își continuă studiile au rezultate academice mai bune (este vorba de media anilor de studiu) decât cei care trăiesc din muncă ocazională sau sunt șomeri (8,30 este media pentru cei care lucrează și cei care învață, 8,08 pentru cei care sunt șomeri și 7,71 pentru cei care trăiesc din muncă ocazională; $F=2,829$; $p=0,039$).

Concluzia analizei este că performanța academică facilitează într-o anumită măsură succesul pe piața forței de muncă, și anume în lungimea perioadei de șomaj și a perioadei de tranziție pe piața forței de muncă, dar și în obținerea unui loc de muncă care corespunde specializării absolvite.

Însă rezultatele academice nu definesc în sine succesul pe piața forței de muncă. Datele cercetării arată că există o relație semnificativă nu numai între diferiții indicatori ale performanței școlare, dar și între aceste rezultate și activitatea profesională în timpul studiilor universitare, experiențele de voluntariat, continuarea studiilor și cantitatea cursurilor de perfecționare absolvite după terminarea studiilor universitare.

Persoanele cu rezultate academice mai bune participă mai mult în activități profesionale în timpul studiilor universitare (în cazul studenților de zi, indexul activității profesionale corelează în măsură semnificativă cu media examenului de licență, $r=0,148$; $p=0,036$, dar și cu media anilor de studii $r=0,203$; $p=0,003$). De asemenea, cei care au fost voluntari au avut și o performanță academică mai bună (media notelor anilor de studiu a celor care au fost voluntari este de 8,34, în timp ce a celor care nu este de numai 8,16, $F=3,978$; $p=0,047$; media notelor la licență ale voluntarilor este de 8,84 în timp ce a celor care nu au fost voluntari este de numai 8,60, $F=4,049$; $p=0,045$).

Persoanele care au rezultate academice mai bune au atins mai frecvent și un nivel de educație mai ridicat (o specializare secundară, studii de master sau studii doctorale) (corelația dintre cel mai înalt nivel de educație atins și media examenului de licență a fost de $r=0,436$; $p=0,000$, iar în cazul corelației dintre cel mai înalt nivel de educație atins și media anilor de studii $r=0,293$; $p=0,000$). Similar, persoanele cu rezultate academice mai bune au participat la mai multe tipuri de cursuri de formare de-a lungul carierei lor decât ceilalți absolvenți (în cazul mediei anilor de studii și numărul cursurilor de perfecționare absolvite corelația este de $r=0,156$; $p=0,009$).

Pe baza acestor rezultate este formulată concluzia că rezultatele academice și acumularea experienței profesional în timpul și după absolvirea facultății sunt strâns legate, așadar când este vorba de faptul că rezultatele academice definesc succesul pe piața forței de muncă, atunci în spatele acestei afirmații nu ne gândim numai la notele obținute de studenți, dar și la totalitatea competențelor și experiențelor profesionale diferite.

Analizând *efectul mediului de proveniență familială*, se concluzionează că nu există o relație semnificativă între cel mai înalt nivel de educație al părinților și performanța academică a studenților de asistență socială. Și acei studenți pot avea o performanță bună la facultate care provin din familii cu un statut socio-economic mai scăzut. Cercetarea a relevat însă un alt efect al mediului de proveniență familială.

Absolvenții cu funcții de conducere care lucrează în câmpul asistenței sociale din România au rezultate academice ceva mai bune, nivel de educație ceva mai ridicat, decât angajații, în același timp au fost cu ceva mai activi din punct de vedere profesional în timpul studiilor universitare, au participat la mai multe tipuri de formări profesionale și după terminarea studiilor. De-a lungul carierei lor au avut statutul de angajat pentru o perioadă mai scurtă de timp, au lucrat mai mult în diferite forme de muncă flexibilă (pe bază de proiect, loc de muncă part-time) decât cei care lucrează ca angajați. Mai mult, angajații apreciază mult mai mult siguranța locului de muncă, și preferă să lucreze ca angajați, în timp ce persoanele în poziții de conducere sunt mai flexibile, preferă mai mult să lucreze ca experți independenți sau antreprenori și să își încerce competențele și în alte domenii profesionale. Pe lângă acestea, persoanele în poziții de conducere cred mai mult în valorificarea cunoștințelor profesionale decât cele în poziții de angajați. Aceste diferențe privind cariera profesională și habitusul de carieră, identificate între persoanelor aflate pe poziții de conducere și cele pe poziții de angajați probabil datorită numărului mic de persoane din prima categorie, nu sunt semnificative din punct de vedere statistic. Totuși, mărimea diferențelor indică utilitatea repetării analizei pe un eșantion mai mare, într-o cercetare viitoare. Influența mediului de proveniență familială poate fi surprinsă în diferențele privind habitusul de carieră. Rezultatele cercetării arată că aceste diferențe nu pot fi explicate prin diferențele de vârstă sau sex, ci prin diferențele ale mediului de proveniență familială. Nivelul de educație ale taților persoanelor în poziție de conducere este cu 0,6 puncte mai mare pe scara nivelului de educație, decât în cazul angajaților (în cazul celor care trăiesc în România, punctajul mediu în cazul persoanelor în poziție de conducere este 5,95, iar în cazul angajaților este de 5,32 de puncte, $F=3,219$; $p=0,075$). Diferența nu este semnificativă statistic, dar, așa cum am discutat anterior, este justificată reluarea testării acestei ipoteze pe un eșantion mai mare.

Diferențele de venit, în cazul celor care trăiesc în România, nu pot fi explicate de nici una dintre factorii de succes. În câmpul asistenței sociale, diferența salarială între angajați nu este legată nici de performanța academică, nici de nivelul de educație al părinților, nici de experiența (vechimea) profesională. În locul acestora, rezultatele arată că nivelul de salarizare este determinat în primul rând de poziția persoanei la locul de muncă (de conducere sau de angajat) și tipul instituției, indiferent cu ce grup țintă lucrează.

În paragrafele anterioare am arătat deja că în diferite domenii de muncă se pot găsi diferite niveluri de salarizare și că absolvenții care lucrează în domeniul asistenței sociale au salariul cel mai scăzut dintre absolvenți. Deci nivelul de venit este determinată de corespunderea dintre specializarea absolvită și profilul locului de muncă, piața forței de muncă nu răsplătește neapărat acele persoane care găsesc un loc de muncă în domeniul studiilor absolvite.

Rezultatele cercetării au mai arătat că persoanele în funcții de conducere au un salariu mai mare decât cei în funcții de angajat. Diferența este semnificativă, salariul mediu ale conducătorilor este de 1190 lei (1228 lei cu veniturile suplimentare), în timp ce ale angajaților este de 984 lei (ori 1035 lei). Deci, între cei cu funcții de conducere la nivelul organizațiilor non-guvernamentale analizate și cei angajați la aceste organizații există o diferență salarială în jur de 200 lei, în favoarea celor cu funcții de conducere ($F=9,088$; $p=0,004$; și $F=6,276$; $p=0,015$).

Datele nu arată diferențe semnificative între asistenții sociali (care au funcția de angajați) care lucrează cu grupuri de țintă diferite. În schimb, găsim diferențe semnificative în privința nivelului de salarizare în funcție de tipul organizațiilor unde lucrează. Salariul cel mai mic îl au cei care lucrează în instituții de învățământ (601,13 lei), urmați de cei care lucrează la primăriile locale (758,73 lei, iar împreună cu alte surse de venit 816,76 lei), și de cei de la instituțiile județene (1014,25 lei, respectiv 1046,37 lei) și de la organizațiile nonguvernamentale nonprofit (1039,25 lei, respectiv 1187,60 lei) ($F=6,998$; $p=0,001$, respectiv $F=4,838$; $p=0,009$).

Pe baza acestor rezultate putem să spunem, că și ipoteza a treia a cercetării s-a confirmat.

4. Rolul organizațiilor nonprofit în angajarea / ocuparea asistenților sociali

Rezultatele care au dat posibilitatea de a descrie câmpul asistenței sociale provin din studiile pilot. Una dintre întrebările principale ale cercetării a fost dacă organizațiile

nonguvernamentale nonprofit într-adevăr au un rol important în susținerea câmpului de asistență socială și în angajarea asistenților sociali.

Pe parcursul analizei serviciilor sociale acreditate, am aflat că în România în luna august 2013 au funcționat 6162 servicii sociale acreditate, furnizate de 2960 furnizori. Organizațiile nonguvernamentale nonprofit (asociațiile, fundațiile, uniunile, etc.) au o pondere în jur de 36% în totalul organizațiilor care furnizează servicii sociale acreditate și la rândul lor asigură funcționarea în jur de o treime dintre aceste servicii sociale acreditate.

Furnizorii nonprofiti, în unele părți ale țării, pot reprezenta mai mult de 60% (în județele Satu Mare, Bistrița-Năsăud, Arad, Timiș, Hunedoara, Caraș-Severin, Sibiu și Dolj) sau 80% (în județele Cluj, Alba și în București) din totalul furnizorilor acreditați într-un județ.

Rezultatele cercetărilor anterioare privind organizațiile nonguvernamentale maghiare din România, cercetătorii Institutului pentru Studierea Problemelor Minorităților Naționale au apreciat mărimea sectorului nonprofit maghiar din România între 835-1034 organizații, dintre care 7,2% au avut ca activitate principală furnizarea de servicii sociale, și încă 5,7% ca activitate secundară (Kiss 2010). Aceste ponderi înseamnă 65, respectiv 52, adică în total 117 organizații. În studiul pilot actual s-a găsit mult mai multe: 223 de organizații care au o anumită activitate de furnizare de servicii sociale. Majoritatea organizațiilor au activitatea de asistență socială ca activitate secundară (38,1%), dar este relevantă și ponderea acelor organizații care în primul rând sunt activi în domeniul asistenței sociale (30,9%). Tot 30,9% dintre organizații pot fi considerate organizații profesionalizate care furnizează servicii sociale acreditate.

Rezultatele arată că organizațiile nonguvernamentale maghiare din România constituie 7,34-9,4% din subcâmpul furnizorilor de servicii sociale acreditate. Conform rezultatelor recensământului din 2011, ponderea persoanelor de etnie maghiară în țară este de 6,5%. Deși rezultatele cercetării oferă doar estimări, se poate concluda cu siguranță că sfera socială nonguvernamentală maghiară din România reprezintă o pondere mai mare în sfera socială nonguvernamentală (care furnizează servicii sociale acreditate) decât cea corespunzătoare ponderii etniei maghiară în populația țării.

Analizând potențialul de angajare al câmpului asistenței sociale din România, am constatat că poziția de asistent social apare cel mai frecvent în cazul pozițiilor de personal aparținând serviciilor sociale acreditate. Aproape la două treimi dintre aceste organizații lucrează asistenți sociali, cea ce înseamnă un număr de 4010 de servicii sociale. Aproape jumătatea dintre aceste organizații se află în sectorul public, și în jur de 37 la sută în sectorul nonguvernamental nonprofit.

Rezultatele privind sectorul nonguvernamental nonprofit maghiar din România sunt comparate cu rezultatele cercetării ISPMN din 2009. Conform datelor din 2009, organizațiile civile maghiare au oferit un loc de muncă stabil pentru 677 de persoane. Acestea erau angajate de către 13,5% dintre organizații, majoritatea organizațiilor nonguvernamentale examinate neavând nici un angajat. Aproape jumătate dintre persoanele care sunt angajate într-un loc de muncă full-time de către organizațiile civile maghiare din România (51%) este angajatul organizațiilor a căror activitate principală este asistența socială. Dacă adunăm și locurile de muncă part-time, organizațiile cu activitate de asistență socială angajează 46,5% dintre persoane (345 de persoane într-un loc de muncă full-time și 18 de persoane într-unul part-time)

Rezultatele studiului pilot arată însă că organizațiile nonguvernamentale nonprofit maghiare din România pe de o parte sunt mai numeroase decât cele găsite în 2009, pe de altă parte au și un potențial de angajare mult mai mare: aceste organizații asigură în jur de 1500 de locuri de muncă full-time și 36 part-time. Sectorul neguvernamental maghiar din România cu profil de furnizor de servicii sociale poate să angajeze aproximativ 0,33% din forța de muncă activă (de etnie maghiară), pondere de două ori mai mare decât cea estimată de către cercetătorii ISPMN.

Lista celor mai mari angajatori are în frunte Caritas Alba Iulia, care pe rândul său angajează 540 de persoane, urmată de Caritas Satu Mare cu 200 de persoane și Fundația Creștină Diakonia cu 165 de persoane, Fundația Sfântul Francisc din Deva cu 102 de persoane, dar angajează mai mult de 50 de persoane și Fundația Alpha Transilvana din Târgu Mureș. Au mai fost găsite patru organizații, care asigură un loc de muncă pentru 16-50 de persoane și încă 23 de organizații care are între 6-15 de angajați. 17% dintre organizații au mai puțin de cinci angajați, iar cele mai multe (60%) organizații funcționează fără angajați. Rezultatele mai arată că și în cazul organizațiilor nonguvernamentale maghiare care furnizează servicii sociale acreditate ponderea organizațiilor care angajează asistenți sociali este mare, la 70% dintre organizații lucrează măcar un asistent social.

Toate aceste rezultate arată foarte bine rolul și importanța organizațiilor nonprofit în susținerea sistemului de asistență socială din România. Totodată, analiza statutului ocupațional al absolvenților de asistență socială a demonstrat că organizațiile nonguvernamentale nonprofit sunt și angajatori importanți, deoarece absolvenții care au un loc de muncă lucrează în cea mai mare proporție la o organizație civilă (27,04%) iar aproape jumătatea (46,8%) dintre cei care lucrează ca asistenți sociali sunt angajați de către o organizație nonprofit.

Pe baza acestor rezultate putem spune că și ipoteza a patra este susținută de datele empirice, organizațiile nonprofit au într-adevăr un rol important în susținerea sistemului de asistență socială din România și sunt importanți angajatori pentru absolvenții de asistență socială.

5. Așteptările angajatorilor față de absolvenții de asistență socială

Așteptările angajatorilor din câmpul de asistență socială a fost analizate pe baza a 15 anunțuri de angajare înregistrate în primul semestru al anului 2013 și pe baza răspunsurilor absolvenților de asistență socială. Între respondenți se aflau 25 de persoane care pe parcursul carierei lor profesionale au selectat candidați pentru un post de asistent social. Aceste persoane au fost întrebate despre importanța diferitelor criterii în alegerea candidaților. Cercetarea analiza corespunderea dintre așteptările formulate în mod explicit în anunțurile de angajare și așteptările implicite ale angajatorilor, cât și percepția asistenților sociali (care până în prezent au fost numai în rol de candidați) despre aceste așteptări.

Așteptările formulate în mod explicit în anunțurile de muncă cer aproape în totalitate competențe generale, cum ar fi cunoaștere de limbi străine, competențe de folosirea calculatorului, și diferite competențe de muncă (competența de organizare, competența de muncă individuală, etc.) Sunt considerate avantajoase în concursul pentru un loc de muncă și experiențele profesionale. În partea de "constituie avantaj" din anunțuri sunt accentuate competențele profesionale legate de domeniul mai strâns al locului de muncă. Uneori acesta este formulat mai general ("experiență și formare în domeniu"), alteori foarte concret (experiență în asistența socială cu grupuri, experiență în munca cu romii, experiență în activități cu copii romi, experiență în terapia familiei, calificare și experiență pedagogică, cunoașterea legislației în domeniu, experiență în munca de echipă, în scrierea de proiecte, sau receptivitate pentru învățarea acestora, experiență în managementul proiectelor, competență în comunicarea cu instituții, etc.).

Pe baza răspunsurilor, și între așteptările explicite ale angajatorilor, cele mai importante au fost competențele generale. În opinia angajatorilor, cele mai importante șase competențe și factori în selectarea angajaților sunt competența de muncă individuală (9,76 de puncte din maximul 10), devotamentul (9,72 de puncte), competența de muncă în echipă (9,64 puncte), competențe de comunicare (9,52 puncte), cunoștințe de operare a calculatorului (9,08 puncte), și rezistența la efort (9 puncte). Deci, pe primele șase locuri ale listei de 28 de factori se află competențe care ar putea fi în fruntea listei de așteptări ale oricărei profesie.

Prima competență care este specifică profesiei de asistent social este numai pe locul șapte în clasament, și anume cunoștințele legate de realizarea diferitelor tipuri de planuri (plan de intervenție, plan de consiliere, studiu de caz, anchetă socială) (8,80 de puncte) cu numai câteva puncte în frunte de o altă competență generală, disponibilitatea pentru auto-instruire continuă (8,76 puncte). Cunoștințele metodologice sunt pe locul al 11-lea (cu o medie de 8,56 puncte), cunoștințele despre legislația în domeniu pe locul al 17-lea (cu 7,84 puncte), iar cunoștințele teoretice numai pe locul al 19-lea (7,76 puncte). Pe ultimele locuri se află supunerea (cu 6,84 de puncte), experiențe din străinătate (5,20 puncte) și apartenența la colegiul profesional al asistenților sociali (5,16 puncte), cu un dezavantaj semnificativ.

Cu ajutorul analizei factoriale, din cele 28 criterii analizate au fost identificați 8 factori.² Cei opt factori explică 72,50% din covarianța totală a itemilor (criteriilor), valoarea KMO este de 0,841, iar media comunalităților este de 0,725.

Rezultatele au arătat, că pe primul loc în așteptările angajatorilor sunt competențele de muncă, urmate de cunoașterea limbii române, respectiv de competențele generale și competențele profesionale, cu aproximativ același punctaj.

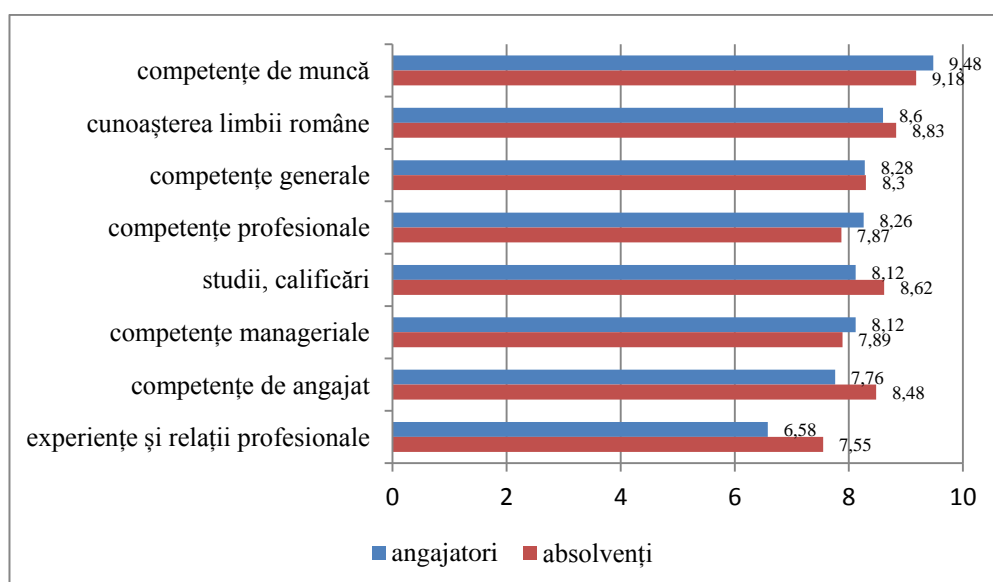
Conform rezultatelor cercetării, așteptările care apar formulate în mod explicit în anunțuri sunt în concordanță cu așteptările implicite ale angajatorilor, deoarece acestea fac parte mai ales din competențele generale și de muncă, și accentuează cunoașterea limbii române. Experiențele profesionale și apartenența la colegiul profesional a apărut ca cerință numai în câteva anunțuri, în ierarhia așteptărilor angajatorilor tot aceste criterii apar pe ultimele locuri. La cerințele obligatorii găsim mai ales competențe generale. În același timp, se vede și că experiențele profesionale sunt dezirabile, dar ne întâlnim cu acestea numai în secțiunea ”constituie avantaj” din anunțuri. Aici putem găsi atât competențe cât și experiența profesională.

Câțiva angajatori au confirmat pe parcursul cercetării că în selecția candidaților într-adevăr consideră importante competențele și trăsăturile de personalitate. Aceste persoane, pe poziții de conducere, au motivat preferințele lor prin faptul că diferitele subdomenii ale domeniului de asistență socială necesită experiențe atât de specifice, încât acestea sunt greu de transferat dintr-un loc de muncă în altul, și datorită acestui fapt nici angajatorii nu prea se așteaptă din partea candidaților la experiențe profesionale în subdomeniul specific locului de muncă. Toate aceste sunt în concordanță și cu conținutul anunțurilor de locuri de muncă, deoarece acestea menționează că va constitui avantaj experiența profesională și habitusul de

² Factorii pot fi consultați pe pagina următoare a rezumatului, pe graficul numărul 1.

carieră legat de grupul de țintă sau de problema socială concretă legată de locul de muncă anunțat.

Rezultatele cercetării mai arată și faptul că absolvenții cunosc în mare măsură așteptările angajatorilor. Angajații au evaluat drept foarte importante competențele de muncă și cunoașterea limbii române, pentru că și ei au dat cele mai ridicate scoruri pentru aceste criterii. Pe următoarele două locuri se află însă studiile și calificările, respectiv competențele de angajat, pe care ei le-au supraestimat în mare măsură în comparație cu angajatorii. În ierarhie urmează competențele generale, de management și profesionale. Absolvenții au subestimat importanța competențelor profesionale, atât în termeni de scor (punctaj) cât și mai ales în ordinea ierarhică: spre deosebire de angajatori, absolvenții au clasat aceste criterii doar pe poziția penultimă. Pe ultimul loc se află atât la angajatori, cât și la angajați experiențele și relațiile profesionale, totuși angajații au dat un punctaj mai ridicat pentru acestea decât angajatorii.



Graficul nr 1: Comparația dintre așteptărilor angajatorilor și percepția absolvenților privind criteriile de angajare

Interpretând aceste rezultate, putem considera că în cazul angajaților este foarte vizibil habitusul de carieră de angajat căruia îi este specific logica de carieră ”lumii corporatiste”. Acesta se manifestă prin supraaprecierea importanței competențelor de angajat (capacitate de muncă bună, supunere, disponibilitate pentru a lucra ore suplimentare, aspect bun, recomandări), cât și a studiilor și calificărilor. Dar, în câmpul asistenței sociale, angajatorii nu apreciază atât de mult habitusul de angajat, cât mai ales competențele de muncă bune,

devotamentul profesional și autoinstruirea continuă. Autoinstruirea, după cum am văzut la testarea ipotezei precedente, are un rol important și în succesul pe piața forței de muncă.

La sfârșitul analizei ofertei de locuri de muncă, rezultatele sunt interpretate cu ajutorul tipologiei lui Shavit și Müller (1998). Deși câmpul asistenței sociale are caracteristici asemănătoare spațiului calificativ, dar și spațiului organizațional, analiza mai adâncă a arătat că în spatele acestor asemănări se află o logică de funcționare specifică.

Câmpul asistenței sociale este asemănător spațiului calificativ, deoarece performanța academică a apare ca un criteriu important în realizarea unei cariere de succes. . Conform literatura de specialitate, în contextul instituțional care funcționează ca și un spațiu calificativ, diplomele obținute funcționează ca indicatori de încredere pentru angajatori, care selectează candidații crezând în performanțele academice ale candidaților și în licențele emise de universități (Csata – Dániel – Pop 2006). În cazul absolvenților de asistență socială nu este însă vorba despre exact această situație. Pe de o parte, angajatorii nu consideră prea importante diferitele calificative/diplome (acest factor este numai pe locul al 14-lea în clasament), pe de altă parte am văzut că performanțele academice nu pot fi luate în considerare în sine, deoarece performanța academică bună este strâns corelată cu un nivel de educație mai înalt (de ex studii master), cu activitate profesională și de voluntariat în timpul studiilor universitare, dar și cu auto-instruirea după terminarea facultății. Deci, performanța academică este un atribut mai complex care reflectă cunoștințele profesionale, pregătirea, interesul și devotamentul profesional al absolvenților, deci nu se reduce la un calificativ academic ca atare ci și indică caracteristici profesionale și umane care sunt apreciate de către angajatorii din câmpul asistenței sociale.

În același timp, câmpul asistenței sociale este asemănător spațiului organizațional prin faptul că angajatorii caută (și apreciază) competențele generale. Faptul acesta nu înseamnă însă că poziția de asistent social ar putea fi ocupat de oricine care este în posesia acestor competențe generale (competențe de muncă, competențe generale etc). Motivul pentru care angajatorii caută competențele generale în timpul selecției angajaților și doar apoi, secundar, competențe specifice domeniului profesional este că în domeniul asistenței sociale subdomeniile necesită experiențe atât de diferite, că experiența profesională, capital de carieră, acumulat într-un anumit subdomeniu, este utilizabil numai într-o măsură limitată. Munca de asistență socială cu anumite grupuri sociale sau anumite probleme sociale necesită experiențe și rutine de muncă specifice.

În final, putem să concludem că ipoteza a cincea a fost doar parțial susținută de datele empirice. Analiza așteptărilor a arătat că așteptările explicite care apar în anunțurile de locuri

de muncă sunt în concordanță cu așteptările implicite ale angajatorilor, iar acestea sunt compuse mai ales din competențe generale și de muncă și din cunoașterea limbii române. Dar, în același timp, absolvenții cunosc numai într-o anumită măsură aceste așteptări ale angajaților: evaluează corect importanța competențelor de muncă și a cunoașterii limbii române, dar supraapreciază importanța studiilor și calificărilor, al competențelor de angajat și ale experiențelor și relațiilor profesionale, și subapreciază ușor importanța competențelor profesionale.

La sfârșitul tezei de doctorat, în subcapitolul 5.2, sunt sintetizate cele mai importante concluzii ale studiului și recomandările autorului despre posibilitățile de continuare a cercetării. În această parte sunt sumarizate și recapitulate scopurile și motivele cercetării și sunt prezentate dificultățile întâmpinate pe parcurs. Cea mai mare dificultate, pe lângă contactarea absolvenților, a constituit-o prelucrarea unei cantități foarte mari de date empirice în limitele constrângerii că niște întrebări și teme trebuia excluse din cauza limitelor de întindere a tezei. Totodată, această dificultate este tratată și ca o posibilitate, deoarece examinarea acestor întrebări (ale căror analiză nu a fost posibilă în teză) poate fi o posibilă cale de continuare al cercetării.

Cea mai importantă recomandare a autorului este legată de dezvoltarea instituțională: se recomandă începerea unei cercetări panel și elaborarea unui sistem de urmărire a traseului profesional, deoarece în acest fel se poate urmări și sprijini mai eficient cariera absolvenților de asistență socială.

Bibliografie selectată

1. Aldrich, Howard E (1999): *Organizations Evolving*, SAGE Publications, London-Thousand Oaks-New Delhi
2. Babbie, Earl (2003): *A társadalomtudományi kutatás gyakorlata*, Editura Balassi, Budapesta
3. Bauer, Eva (2000): *A szociológiaelmélet keletkezéséről: a szociológiai gondolkodás kezdetei* in Morel, Julius (ed.) (2000): *Szociológiaelmélet*, Editura Osiris, Budapesta, 19-41
4. Baci, Elena-Loreni – Lazăr, Theofild-Andrei (2011): *Skills Supply and Skills Demand Among Youth: Object of Concern or Object of Hope?* in *Revista de Asistență Socială*, anul X. numărul 4., 2011/4, 1-19
5. Barna Gergely (2004): *Erdélyi magyar ifjúsági szervezetek szervezetszociológiai elemzése* in *Erdélyi Társadalom*, anul II. numărul 2., 2004/2, Cluj-Napoca, 85-113

6. Báger Gusztáv (ed) (2004): A felsőoktatás átalakulása, a finanszírozás korszerűsítése. Állami Számvevőszék Fejlesztési és Módszertani Intézet, Budapest. Ultima accesare: 12 august 2013. <http://www.asz.hu/tanulmanyok/2004/a-felsooktat-as-atalakulasa-a-finansziroz-as-korszerusitese/t53.pdf>
7. Blau, Peter M – Duncan, Otis Dudley (1998): A rétegződés folyamata in Péter Róbert (ed) (1998): A társadalmi mobilitás. Hagyományos és új megközelítések. Editura Új Mandátum, Budapest, 141-152.
8. Blau, Peter M – Scott, Richard W (1966): Formal organizations, a comparative approach. *Routledge and Kegan Paul Ltd, London*
9. Bourdieu, Pierre (1978): A társadalmi egyenlőtlenségek újratermelődése. Tanulmányok. Gondolat Kiadó, Budapest
10. Bourdieu, Pierre (1992): A mezők logikája in Felkai Gábor – Némedi Dénes – Somlai Péter (ed) (2000): Szociológiai Irányzatok a XX. Században, Editura Új Mandátum, Budapest, 418-430
11. Bourdieu, Pierre (1996): Az oktatási rendszer ideologikus funkciója in Meleg Csilla (ed) (1996): Iskola és Társadalom (szöveggyűjtemény) I, JPTE Tanárképző Intézet Pedagógiai Tanszéke, Pécs. Ultima accesare: 12 august 2013. <http://mek.oszk.hu/01900/01944/01944.htm>
12. Bourdieu, Pierre (1999): Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke in Angelusz Róbert (ed) (1999): Társadalmi rétegződés komponensei. Editura Új Mandátum, Budapest, 302-340
13. Csata Zsombor – Dániel Botond (2005): Átmenet a képzésből a munka világába az erdélyi magyar fiatalok körében in Korunk 16, Noiembrie 2005, Cluj-Napoca, 55-65
14. Csata Zsombor – Dániel Botond (2007): Átmenet a képzésből a munka világába az erdélyi diplomás fiatalok körében in Új Ifjúsági Szemle, anul V. numărul 2., Vara 2007, Budapest, 67-82
15. Csata Zsombor – Dániel Botond – Kiss Dénes – Ruszuly Emese – Sólyom Zsuzsa (2009): Diplomás karrierpályák az erdélyi magyar fiatalok körében in Erdélyi Társadalom anul VII. numărul 1., 2009/1, Cluj-Napoca, 31-68
16. Csata Zsombor – Dániel Botond – Pop Carmen (2006): Pályakezdő fiatalok a munkaerőpiacon in Erdélyi Társadalom anul IV. nr 1., 2006/1, Cluj-Napoca, 7-28
17. Csepeli György (2003): A szervezkedő ember. A szervezeti élet szociálpszichológiája. Editura *Osiris, Budapest*

18. Dániel Botond (2013): Erdélyi magyar fiatalok jövőterveinek, munkaerőpiaci helyzetének, etnikai fogyasztásának vizsgálata in Szabó Andrea – Bauer Béla – Pillók Péter (ed) (2013): Mozaik 2011 – Magyar fiatalok a Kárpát-medencében. Kutatási jelentés. Belvedere Meridionale – Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet, Szeged-Budapest, 169-198
19. Fóris-Ferenczi Rita (2004): Értelmezési kontextusok a minőség fogalmához a romániai középfokú oktatásban in REGIO 2004/2, 15-56
20. Horváth Tamás – Kiss László – Nyerges Andrea – Roberts Éva (2012): Dipomás pályakövetés kézikönyv. Education Társadalmi Szolgáltató Kht – Országos Felsőoktatási Információs Központ. versiune electronică: http://www.felvi.hu/felsooktatasiimuhely/dpr/ebook/!DPR_ebook/dpr_e-book.html
Ultima accesare: 12 august 2013.
21. Hrubos Ildikó (1999): A japán felsőoktatási modell. Educatio Füzetek – Kutatás Közben 226, Budapest, Ultima accesare: 12 august 2013.
<http://mek.oszk.hu/09400/09499/>
22. Iellatchich, Alexander – Mayrhofer, Wolfgang – Meyer, Michael (2001): The Field of Career. Towards a New Theoretical Perspective. Paper submitted to European Organisation Studies Group, 17th colloquium, „The Odyssey of Organising”, Subtheme 14: Career as an odyssey. Lyon, France, July 5-7, 2001. Ultima accesare: 12 august 2013. http://wwwap.wu-wien.ac.at/project/vicapp/field_car.pdf
23. Kiss Dénes (2006): Az erdélyi magyar civil szféráról in Civil Szemle, anul III., numărul 2., 2006/2, 139-155
24. Kiss Dénes (2010): Romániai magyar nonprofit szervezetek – 2009-2010. A szervezetek adatbázisának bemutatása és a nonprofit szektor szociológiai elemzése. Műhelytanulmányok a Romániai Kisebbségekről, numărul 37., Institutul Pentru Studierea Problemelor Minorităților Naționale, Cluj-Napoca
25. Kiss Tamás (2006): A „magyarságtól” a „romániai magyar társadalomig”. Az erdélyi társadalomkutatás és változó témakonstrukciói a népesedéssel foglalkozó szövegek alapján in Erdélyi Társadalom, anul IV. numărul 2., 2006/2, 135-164
26. Kuráth Gabriella – Németh Péter (2011): A DPR eredményeinek hasznosítása az alumni rendszerek építéskor a Pécsi Tudományegyetem példáján in Obádovics Csilla (ed) (2011): Diplomán innen és diplomán túl. Szent István Egyetem DPR tanulmányok. Tudományos eredmények és elemzések a diplomás pályakövetés témakörében, Gödöllő, versiune electronică:

- http://dpr.szie.hu/sites/default/files/dpr_tanulmanyok_C4.pdf Ultima accesare: 12 august 2013
27. Magyari Nándor László – Péter László (1997): Az egyetemről magyar diák szemmel in *Korunk*, 1997/4, Cluj-Napoca, 112–118. Ultima accesare: 12 august 2013, <http://korunk.org/?q=node/8&ev=1997&honap=4&cikk=6041>
28. Magyari Tivadar (2005): Adatfelvételi módszerek a társadalomkutatásban. Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca.
29. Mányai Judit – Bass László (2006): A szociális terület szakember ellátottságának jellemzői. Szociális diplomák – szociális diplomások. Versiune electronică: http://odin.de-efk.hu/library/061017/061017_konferencia08.doc, Ultima accesare: 12 august 2013
30. Nagy Krisztina (2008): Segítő hivatásokat választó hallgatók pályaorientációja a „Partiumban”. Teză de doctorat. Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar, Humán Tudományok Doktori Iskola, Debrecen. Ultima accesare: 2013 augusztus 12, <http://ganyemedes.lib.unideb.hu:8080/dea/bitstream/2437/57552/7/Nagy%20Krisztina%20ertekezes.pdf>
31. Pásztor Gyöngyi – Péter László (2003): Kolozsvári magyar diákok: jelen és jövő in *Korunk* 2003/4, Cluj-Napoca, versiune electronică, <http://www.korunk.org/?q=node/8&ev=2003&honap=4&cikk=7190>, Ultima accesare: 12 august 2013
32. Péter László (2002): „Az Aranykorszak örökösei?” A politikai szellem fenomenológiája. Tanulmány a romániai átmenetről a kolozsvári BBTE diákjainak politikai kultúrája példáján in *WEB* 2002/10, Cluj-Napoca, 13-26, versiune electronică: http://web.adatbank.transindex.ro/pdfdok/web10_05_peter.pdf Ultima accesare: 12 august 2013
33. Péter László (2003): „Az Aranykorszak örökösei?” A politikai szellem fenomenológiája. Tanulmány a romániai átmenetről a kolozsvári BBTE diákjainak politikai kultúrája példáján in Bárdi Nándor – Fedinec Csilla (ed) (2003): *Ethnopolitika*, Teleki László Intézet, Budapest, 206-236, versiune electronică: <http://kutasok.adatbank.transindex.ro/download/kapcsolodo14.pdf> Ultima accesare: 12 august 2013
34. Péter László (2005): A jelenkori francia szociológia – Pierre Bourdieu I in Péter László (2005): *Kortárs szociológiai elméletek – jegyzetek*. Notă de curs, Universitatea Babeş-Bolyai, Departamentul Maghiar de Sociologie și Asistență Socială, 107-123

35. Pillók Péter (ed) (2003): MOZAIK 2001. Kutatási adatok. CD-ROM. Nemzeti Ifjúságkutató Intézet – Editura Új Mandátum
36. Pokol Béla (1995): Bourdieu elméletének alapkategóriái in Pokol Béla (1995): Modern francia szociológiai elméletek, ELTE-BTK, Budapest. Ultima accesare: 12 august 2013. <http://mek.oszk.hu/02000/02027/>
37. Polónyi István (2002): Az oktatás gazdaságtana, Osiris Kiadó, Budapest, 190-201. Ultima accesare: 12 august 2013. <http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tkt/oktatas-gazdasagтана/adatok.html>
38. Preglau, Max (2000): Kritikai elmélet – Jürgen Habermas in Morel, Julius (ed.) (2000): Szociológiai elmélet, Editura Osiris, Budapest, 249-270
39. Shavit, Yossi – Müller, Walter (ed) (1998): From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destination, Oxford University Press, Oxford
40. Staubmann, Helmut (2000): Cselekvéseméleti rendszerelmélet – Talcott Parsons in Morel, Julius (ed.) (2000): Szociológiai elmélet, Editura Osiris, Budapest, 157-177
41. Toró Tibor – Székely Tünde (2012): Erdélyi Ifjúsági Jelentés, Integratio Alapítvány, Cluj-Napoca. Versiune electronică: www.youthreport.ro/_files/YouthReport_HU.pdf Ultima accesare: 12 august 2013
42. Tóth Tamás (2001): A napóleoni egyetemről a humboldti egyetemig in Tóth Tamás (ed) (2001): Az európai egyetem funkcióváltozásai. Professzorok Háza, Budapest. Ultima accesare: 12 august 2013. <http://www.fil.hu/tudrend/Tt/egy-kot/cimlap.htm>
43. Veres Valér (1998): Pénz vagy tudás? A Cluj-Napocai román és magyar egyetemisták társadalmi háttere és az értelmiségi utánpótlás sajátosságai in Korunk, numărul 1998/6, Cluj-Napoca, Ultima accesare: 12 august 2013. <http://veres.adatbank.transindex.ro/belso.php?k=58&p=4556>
44. Veres Valér (2003): A társadalmi struktúra etnikai sajátosságai a poszt-socialista Erdélyben. in Erdélyi Társadalom, anul I. numărul 1., 2003/1, Cluj-Napoca, 87-112
45. Veres Valér (2007): Eșantionul cercetării și situația materială al studenților Universității Babeș-Bolyai din Cluj in Mișcoiu, Sergiu (2007): Percepții și atitudini ale studenților Universității Babeș-Bolyai față de Uniunea Europeană, Editura EFES, Cluj-Napoca, 27-40
46. Weber, Max (1967): Gazdaság és társadalom. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest