

## Tranziția – o perspectivă psiho-socială

de Alexandra Stancu

A tunci când mă gândesc ce înseamnă tranziția pentru mine, ca psiholog, în primul rând îmi amintesc de cursurile din facultate, unde tranziția era prezentată din perspectiva psihologiei dezvoltării, iar mai târziu în anii de masterat, din perspectiva psihologiei schimbării și dezvoltării organizaționale. Dacă vorbim de tranziția oamenilor, vorbim despre momentele ce presupun schimbări mai mici sau mai mari în viața noastră. Schimbările apar în fiecare etapă din viață, fie că trecem de la stadiul de copil la adolescent, sau de la adolescent, la stadiul de adult. În plus, fiecare etapă din viață este marcată de momente de tranziție, cum ar fi intrarea unui tânăr absolvent de facultate pe piața muncii, primul său job, sau tranziția unui cuplu în părinți, sau chiar momentul pensionării.

În plus, dacă mă gândesc la tranziție, îmi amintesc și de problemele sociale, precum imigrația, sau momentul eliberării unui deținut din închisoare, problemele cu care ne confruntăm datorită schimbării climatice, sau dezastrelor naturale. Dintr-o altă perspectivă, cu implicații mai puțin grave asupra vieții private, putem discuta și despre efortul depus de organizații pentru a deveni mai sustenabile.

Toate acestea par elemente atât de diverse ale tranziției, însă, din perspectivă psihologică, le putem aborda uitându-ne la capacitatea de adaptare a fiecărei persoane, comunități, organizații, sau altfel spus, la capacitatea de reziliență.

Schimbările care au loc în viața unei persoane îi pot afecta viața personală și profesională, iar efectele se pot resimți și în viitorul său, pentru că, de fiecare dată când trecem printr-un moment de tranziție, dezvoltăm noi abilități de adaptare, iar acestea vor fi folosite în situațiile noi de tranziție. Cercetătorii din domeniu au scos în evidență anumite tendințe generale de adaptare la situații noi.

De exemplu, în cazul tranziției dinspre statutul de cuplu spre statutul de părinți, s-a observat că satisfacția în cuplu scade după prima naștere cu o abatere standard în până la 70% din cupluri (Gottman, Driver, &

Tabares, 2002). În plus, o treime din parteneri au parte de stres marital în primele 18 luni după naștere, suportul social primit este mai scăzut, numărul de conflicte maritale crește (Cowan, & Cowan, 2000), iar timpul alocat activităților din timpul liber specifice cuplului scade (Simpson, Rholes, Campbell, Tran, & Wilson, 2003). E adevărat că și non-părinții au parte de declin în calitatea relației de cuplu, dar s-a observat că pentru părinți declinul este mai abrupt (Kurdek, 1993).

Bineînțeles că nu toate cuplurile care devin părinți trec prin acest declin în ceea ce privește calitatea relației dintre ei, și cred că e important să ne oprim și să

privim predictorii, sau factorii ce influențează de cele mai multe ori adaptarea mai slabă la statutul de părinți. Autorii Doss, Rhoades, Stanley, și Markman (2009), într-un studiu longitudinal realizat pe 218 cupluri pe parcursul a 8 ani de căsătorie, arată că existența unui istoric de divorț al părinților unuia dintre parteneri influențează negativ

relația de cuplu. În plus, cuplurile care au locuit împreună înainte de căsătorie au probleme în tranziția spre părinți pentru că de cele mai multe ori devine grea schimbarea pattern-urilor comportamentale formate înainte de căsătorie (iar ideea căsătoriei are o anumită valoare culturală și socială pentru fiecare din noi și implică schimbări de comportament), părinții care au copii imediat după căsătorie au un declin mai mare al satisfacției în cuplu decât cei care au copii după 3-5 ani de la căsătorie, venitul scăzut afectează bărbații din cuplu după naștere, capacitatea slabă de management al conflictului și problemele de comunicare înainte de naștere afectează cuplul și după naștere, și, nu în ultimul rând, genul copilului afectează calitatea relației – fetele contribuie la scăderea calității relației pentru că în cazul lor de multe ori tații se simt mai neîndemânatici și se implică mai puțin în creșterea lor, decât în cazul băieților, unde ambii părinți contribuie în măsură egală.

Un alt moment de tranziție din viața fiecăruia este cel al primei angajări. Știm deja că acesta este un



domeniu care ridică multe probleme din cauza ratei slabe de angajare a tinerilor absolvenți, în România parțial din cauza lipsei posturilor disponibile și parțial din cauza proceselor de recrutare și selecție de personal, unde se valorizează experiența pe piața muncii. Și în acest domeniu există predictorii ai ratei de angajabilitate, iar în cele ce urmează am să prezint câțiva factori ce țin mai mult de fiecare individ, și mai puțin de companie. Autorii Caspi, Entner Wright, Moffit, și Silva (1998) au împărțit foarte bine acești factori în trei categorii de capital: capital uman, capital social și capital personal. În capitalul uman intră factori precum resursele economice ale părinților (venit ridicat), succesul profesional al părinților, rezultatele școlare ale tinerilor (capacitatea scăzută de citire din copilărie e asociată cu un salariu scăzut, loc de muncă ce nu necesită abilități speciale și șomaj pentru tinerii adulți) și nivelul de inteligență. În capitalul social intră factori precum relația strânsă dintre părinți și copii, dezmembrarea familiei (inhibă procesele informale de control social: monitorizarea, supervizarea și legătura cu copilul sunt afectate), atașamentul față de cel puțin unul dintre părinți și implicarea în relații sociale pe parcursul școlii. Iar în ultima categorie, cea a capitalului personal (caracteristici comportamentale care afectează motivația și capacitatea de muncă), intră factori precum comportamentul antisocial – implicarea în activități ilegale prezice o viață profesională instabilă –, simptomele de tulburări mentale – afectează motivația de a căuta un loc de muncă, de a duce la bun sfârșit o activitate de la locul de muncă și afectează relațiile profesionale –, și tulburările fizice – sunt asociate cu absenteism la locul de muncă.

Un alt tip de tranziție din domeniul vieții profesionale, este cel al schimbării locului de muncă, fie în cadrul aceleiași organizații, fie într-o organizație diferită. S-a observat că există diferențe mari inter-generaționale în ceea ce privește numărul de tranziții în viața profesională și beneficiile ce survin în urma schimbărilor. De exemplu, într-un studiu realizat de Katharina Chudzikowski (2012), au fost comparate



două generații de absolvenți de facultate, o generație din anul 1970 și una din anul 1990, iar rezultatele arată că generația mai tânără a avut parte de mobilitate mai mare în primii 15 ani ai carierei, numărul de tranziții per persoană este de 3 – comparativ cu generația din 1970 unde numărul de tranziții este de 2,3 –, iar cele mai multe tranziții au avut loc mai degrabă la nivel orizontal inter și intra-organizații, comparativ cu generația din 1970 unde tranzițiile erau ascendente.

Privind aceste rezultate, în final cred că cel mai important este ne gândim la capacitatea noastră de a ne adapta la schimbare, atât la nivel personal, cât și cultural. Cu cât conștientizăm mai mult pattern-ul disfuncțional din viață, fie că e vorba de o criză la nivel de cuplu, fie că e o criză la nivel politic sau în cazul unei situații de dezastre naturale, cu atât avem puterea să schimbăm lucrurile în mai bine. La fel de important este să existe un context pentru discutarea problemelor sociale, din perspectivă științifică, pentru a găsi cele mai potrivite metode de adaptare la situațiile de tranziție.

Un exemplu în acest sens este cea de-a 23-a Conferință a Asociației Internaționale pentru Studiul Relației Oameni-Mediu (International Association People-Environment Studies), *Tranziția spre societăți sustenabile: Planificarea cercetării și a politicilor în vederea modificării stilurilor de viață și a comunităților*, organizată în Timișoara de Departamentul de Psihologie al Universității de Vest, în perioada 23 – 27 iunie 2014, și având-o ca și coordonator pe conf. univ. dr. Corina Ilin. Pentru mai multe detalii despre această conferință puteți accesa adresa [www.iaps2014timisoara.org](http://www.iaps2014timisoara.org)

#### Bibliografie:

- Caspi, A., Entner Wright, B., Moffit, T., & Silva, P (1998). *Early Failure in the Labor Market: Childhood and Adolescent Predictors of Unemployment in the Transition to Adulthood*, „American Sociological Review”, Vol. 63, No. 3, 424-451.
- Chudzikowski, K. (2012). *Career transitions and career success in the "new" career era*, „Journal of Vocational Behavior”, 81, 298-306.
- Cowan CP, Cowan PA. (2000). *When partners become parents: The big life change for couples*. Lawrence Erlbaum Associates; Mahwah, NJ, US.
- Doss, B., Rhoades, G., Stanley, S., Markman, H. (2009). *The Effect of the transition to parenthood on relationship quality: an eight year prospective study*, „Journal of Personality and Social Psychology”, Vol 96(3), 601-619.
- Gottman JM, Driver J, Tabares A. (2002). *Building the sound marital house: An empirically-derived couple therapy*. In: Gurman AS, Jacobson NS, editors. *Clinical Handbook of Couple Therapy*, Third Edition Guilford Press; New York.
- Kurdek L. (1993). *Nature and prediction of changes in marital quality for first-time parent and nonparent husbands and wives*. „Journal of Family Psychology”, 3, 255-265.
- Simpson JA, Rholes WS, Campbell L, Tran S, Wilson CL. (2003). *Adult attachment, the transition to parenthood, and depressive symptoms*. „Journal of Personality and Social Psychology”, 84, 1172-118.