

В служебных отношениях мы нередко помимо собственной воли оказываемся в одной из этих ролей: преследователь, спаситель, жертва... Чтобы избавиться от них, прежде всего необходимо научиться распознавать эти роли. Отличительные признаки и советы.

Она постоянно придирается ко мне, по ее мнению, я все делаю неправильно, рассказывает 30-летняя Светлана о своем коммерческом директоре. За что бы я ни взялась, все выходит не так, как она хочет. Мне трудно понять, действительно ли я ошиблась или она просто вымещает на мне свое плохое настроение, ведь она никогда не говорит конкретно, в чем мои ошибки. К счастью, я всегда могу обсудить ситуацию с коллегой он очень поддерживают меня». Кому не знакомы подобные придирки со стороны шефа, выбивающие из колеи на весь день? Кто не испытывал поддержку и сочувствие коллег, которые помогают справиться с ситуацией? Американский психолог Стивен Карпман (Stephen Karpman), специалист по транзактному анализу, называет этот частый тип рабочих взаимоотношений «драматическим треугольником». Здесь разыгрываются три роли: жертва (Светлана), преследователь (начальница) и спаситель (коллега). Никто не застрахован от такой «игры» кроме самых мудрых из нас. Часто в служебных отношениях мы, сами того не подозревая, попадаем в одну из этих ролей. Для того чтобы этого избежать, очень важно научиться распознавать роли, которые нам наиболее свойственны.

Слово и дело

На работе разыгрывание ролей «драматического треугольника» происходит чаще, чем нам этого хочется. К этому подталкивает сама ситуация: кто-то руководит дает задания, проверяет результаты работы, делает замечания, а кто-то подчиняется слушает, исполняет. «В любом деле есть «слой работы» и «слой отношений», объясняет психолог-консультант Борис Мастеров. «Слой работы» это обязанности, которые должны выполнять сотрудники любого уровня, «слой отношений» связан с тем, как они взаимодействуют, общаются друг с другом, делая свою работу. Общение в этом случае направлено на получение конечного результата. К примеру, если подчиненный допустил ошибку, начальник может сказать ему об этом и посоветовать, как лучше ее исправить. Это нормальные рабочие отношения. Другой пример: начальник все время вмешивается в работу подчиненных, когда дело того не требует. Здесь уже начинает преобладать «слой отношений». Если коллег не устраивают отношения, они будут постоянно думать об этом и бороться за то, чтобы работать в атмосфере, которая для них комфортна. Переход на этот уровень создает питательную среду для разыгрывания

ролей «драматического треугольника».

«Я» во всех его состояниях

Находясь внутри «драматического треугольника», мы выбираем для себя определенную роль, и это может быть связано не только с нашей личной и семейной историей, но и с тем состоянием «я», которое нам наиболее близко в этот момент. Согласно теории транзактного анализа, специалистом по которому является Стивен Карпман, у нашего «я» есть три ипостаси: Родитель, который формируется по образу и подобию родителей, учителей и других значимых фигур нашего детства; Ребенок, «отвечающий» за наши эмоции и творчество, и Взрослый, исследующий и анализирующий мир. Когда наше «я» находится в состоянии Родителя, мы можем подбадривать и опекать окружающих, как спаситель, но можем и критиковать, наказывать, превращаясь в преследователя. Наш Ребенок может вести себя естественно и спонтанно, но существуют и другие варианты: он может бунтовать, становясь преследователем, а может покорно подчиняться, забывая о своих потребностях и принимая роль жертвы. Поэтому иногда так непросто избежать попадания в «драматический треугольник»: существующие в каждом из нас роли идеально подходят для сценария, который разыгрывается внутри него.

Мария Щеглова

Преследователь

«Мне не везет с подчиненными, жалуется Виктор, 38-летний менеджер страховой компании. Никто из них не способен самостоятельно выполнить даже самую простую работу. Их необходимо постоянно контролировать, подгонять, следить за тем, чтобы они не тратили рабочее время на посторонние дела». Виктор типичный начальник-преследователь. Такие люди, как он, обычно смотрят на подчиненных свысока, в их голосе постоянно звучат нотки критики, возмущения или пренебрежения. Однако под маской непоколебимого авторитета внутренний монолог преследователя звучит как жалоба.

«Преследователь это человек, который в детстве скорее всего пережил много обид и теперь бессознательно заставляет других расплачиваться за них, говорит Борис Мастеров. Например, родители могли часто и несправедливо его критиковать, и в результате у него внутри сформировался так называемый неблагополучный ребенок, который считает себя не очень компетентным, не очень складным, не очень сообразительным. Став взрослым, он компенсирует неблагополучие своего внутреннего ребенка, занимая родительскую позицию преследователя по отношению к другим

Какова ваша роль?

Автор: Елена Ратнер

людям».

Поэтому, когда руководитель критикует вас или придирается, вспомните, что в детстве ему скорее всего часто приходилось быть в роли жертвы и выслушивать от родителей критику в свой адрес. И эти «родительские голоса» звучат в нем до сих пор не только по отношению к окружающим, но и к самому себе. По сути, он является такой же жертвой собственной деспотичности, как и его подчиненные. Самому же преследователю необходимо разрешить себе быть несовершенным, дать себе право на отдых, занятия спортом, общение с семьей. Это позволит ему терпимее относиться к окружающим людям и концентрироваться не на эмоциях по поводу нерадивых коллег, а на том, как лучше организовать работу.

Спаситель

Он внимателен к тому, как вы работаете, он подбадривает вас, похлопывая по плечу, и не скупится на советы. Он принимает большое участие в том, что происходит, и старается выразить свое одобрение, даже если вы об этом не просили. 27-летняя Анна, дизайнер, рассказывает о вмешательстве в ее дела одного из своих коллег: «Не спрашивая моего мнения, он пошел защищать меня перед генеральным директором. Мне пришлось признаться ему, что я совсем не нуждаюсь в его участии».

«Чаще всего роль спасителя исполняет человек, у которого были жертвенные родители. Те, кто все отдал своему ребенку, но при этом нередко попрекал его этим, говорит Борис Мастеров. Если ребенок растет в такой семье, он получает образцы роли спасителя от своих родителей и обретает уверенность, что необходимо жертвовать собой ради других, отдавать себя людям».

Что делать, если вы сами или кто-то в вашем окружении склонен к роли «спасителя»? Нужно запомнить несколько правил: просьба о помощи должна быть высказана; помощь должна иметь четкие содержательные границы («Вот что я могу тебе предложить, для того чтобы»); «спасающий» должен удостовериться, что тот, кому он помогает, тоже прилагает усилия для улучшения своей ситуации.

Жертва

«Я должна приспособливаться к требованиям, выполнять все, что мне скажут. Иногда мне кажется, что можно организовать работу по-другому, но никто никогда не

Какова ваша роль?

Автор: Елена Ратнер

прислушивается к моему мнению», — жалуется Алина, 28-летняя помощница директора. Если во взаимоотношениях с другими мы готовы подчиняться им, уступаем в споре, отказываемся от своего мнения, делаем так, как удобно другим, или если мы склонны искать одобрения и симпатии своих коллег (и вышестоящих сотрудников), значит, мы уже выступаем в роли жертвы.

«Люди, которые играют эту роль, часто были жертвами своих родителей — как их навязчивой любви, так и жесткой критики. Однако они не обижают и не преследуют других, чтобы защититься от ощущения своей некомпетентности, несостоятельности, а наоборот, стараются остаться в привычной для них роли жертвы. Она в каком-то смысле выгодна: ведь слабых обижать нехорошо. Кроме того, эта роль позволяет им снять с себя ответственность, чтобы другие люди отвечали за их эмоциональное благополучие», констатирует Борис Мастеров.

Как же избежать роли жертвы? Необходимо добиваться большей независимости, самостоятельности, брать на себя ответственность и отвечать за свои поступки. Для этого полезно повышать свое образование, осваивать новые навыки. Кроме того, очень важно научиться формулировать свою точку зрения, высказывать мнения, просьбы. И не пугаться, если окружающие люди не согласятся с ними или откажут.

«Научиться распознавать свою роль»

Борис Мастеров — психолог, бизнес-тренер, автор тренинговых курсов по психологии управления.

Главный признак: каждой из ролей соответствуют свойственные только ей чувства, объясняет Борис Мастеров.

Psychologies: Возможно ли не попадать в «драматический треугольник»?

Борис Мастеров: Можно, но это совсем непросто. Даже если мы не хотим втягиваться в «игру», другие люди в нашем окружении, склонные к исполнению какой-то роли, могут нас к этому подтолкнуть. Только очень зрелые люди, которые хорошо разбираются в себе, способны избежать этого.

Всегда ли мы находимся в рамках одной и той же роли?

Точно не одной. Мы входим в «игру» через роль, которая нам наиболее привычна. Но психологическая особенность «драматического треугольника» заключается в том, что все три роли в нем взаимосвязаны и человек из одной легко может переходить в другую.

Как выйти из этой схемы общения?

Начать надо с того, чтобы распознать свою роль и понять, какие чувства и ситуации нас провоцируют на ее «исполнение». Каждой из ролей соответствуют свойственные только ей чувства. У преследователя самая главная эмоция праведное негодование. У жертвы внутренняя суета, паника, обида на ситуацию или другого человека. У спасителя жалость, чувство долга и ответственности за другого человека. Также нужно отследить, какие ситуации вызывают у нас такие эмоции и выталкивают в ту или иную роль. Например, это могут быть недостаток времени, эмоциональное давление со стороны другого человека, очень значимые для нас ситуации, когда на кону стоит многое. Если мы это осознали, то уже можем посмотреть на происходящее со стороны и каким-то образом на это повлиять. Продуктивнее всего задать себе вопрос: чего я хочу в данной ситуации? И постараться честно на него ответить. Например: я ощущаю себя жертвой и понимаю, что хочу, чтобы мой начальник меня уважал, чтобы дал мне самостоятельно работать, проверял только конечный результат. Когда ответ точно сформулирован, можно взаимодействовать с начальником уже в реальной плоскости уточнять поставленную им задачу, узнавать, каковы будут критерии исполнения поручения.

Источник:

PSYCHOLOGIES □ 15