

## **Julie Hay: *TA From Then to Now – Interactions & Relationships*, Chapter 4: Unconscious Processes – Extract**

### **Julie Hay: TA a kezdetektől napjainkig – Interakciók és kapcsolatok, 4. fejezet: Tudattalan folyamatok - Kivonat**

Nem írhatjuk le a tranzakciókat a pszichológiai szint figyelembevétel nélkül - ez a fejezet ezért olyan témákkal foglalkozik, mint az áttétel és az viszontáttétel, bár ez utóbbit lehet, hogy egyszerűen mi magunk indítjuk el, nem pedig a kliensünkre adott reakciónk. Olyan anyagot is közlök, amely az áttétel különböző kategóriáit tárgyalja, valamint azt, hogy hogyan kell esetleg elkerülnünk, illetve hogyan használhatjuk fel jelenlétét a gyakorlatunkban.

Az áttétel vizsgálata után áttekintem a szimbiózisról szóló anyagot, és azt, hogy ez hogyan vezet passzív viselkedéshez, gondolkodási zavarokhoz és újradefiniáláshoz, majd arra invitállok, hogy gondold át, hogyan jelenhetnek meg ezek a folyamatok a saját interakcióidban.

### **Áttétel (Transference)**

A mindennapi angol nyelvhasználat szerint a "transzfer" azt jelenti, hogy valami átkerül - mint például a focisták új csapathoz való csatlakozásakor. A TA szemszögéből nézve az áttétel annak a kifejezése, ami akkor történik, amikor egy személy (saját magunk vagy valaki más) jellemzőit áthelyezzük egy másik személyre.

Előfordulhat, hogy saját jó vagy rossz tulajdonságainkat vetítjük ki valaki másra, ami azt jelenti, hogy nagyon kedveljük őt, mert úgy tűnik, hogy pont olyan, mint mi, vagy nagyon nem kedveljük, mert saját hibáinkkal ruháztuk fel - ebben az esetben valószínűleg sikerül elnyomnunk saját hibáink tudatosítását is. Ezért könnyebb kijönni az emberekkel, ha elfogadjuk, hogy mi magunk sem vagyunk tökéletesek; ha felismerjük, hogy még a hibáinkkal együtt is rendben vagyunk, nem kell többé ezeket a hibákat másokra kivetítenünk, és úgy tudunk viszonyulni az emberekhez, amilyenek valójában.

Másik lehetőség, hogy valaki másnak a tulajdonságait átvesszük, például amikor úgy viszonyulunk a hatalmi személyekhez, mintha azok a szüleink vagy gondviselőink lennének, vagy a fiatalabb alkalmazottakhoz, mintha a gyermekeink (vagy unokahúgaink, unokaöccseink vagy barátaink gyermekei) lennének. Ez magyarázza azt a szervezetekben gyakran előforduló mintát, amikor a vezetés minden egyes egymást követő szintje úgy viszonyul a felette lévő szinthez, mintha ő lenne a szülő, és az alatta lévő szinthez, mintha ő lenne a gyermek. Érdekes fordítottja ennek a mintának, amikor egy férfi vezető úgy viszonyul egy női titkárnőhöz, mintha az az anyja lenne - amit gyakran megerősít az, hogy a titkárnő úgy reagál rá, mintha tényleg egy kisfiú lenne, akit meg kell szidni, hogy időben érkezzen a megbeszélésekre stb.

## Viszontáttétel (Countertransference)

A viszontáttétel az a kifejezés, amelyet arra használnak, ahogyan a szakember reagál a kliens áttételére. Azonban amit viszontáttételként gondolunk, az néha egyszerűen a személy saját áttétele. A hivatásos segítők figyelik reakcióikat a viszontáttételre, mert ez értékes információkat ad számukra arról, hogyan segítsenek a klienseknek.

Ha a tanácsadó felismeri a kliensről való gondoskodni akarás érzését, akkor ellenőrizheti, hogy ez egy reális, itt és most történő reakció-e, amely egyben megfelelő dolog is - vagy pedig a kliens által mutatott tehetetlenségre adott reakció. Ha például egy képzés résztvevője egyértelműen képtelen kezelni, hogy a vezetője zaklatja, helyénvaló (és szervezeti követelmény) lehet, hogy a tréner ezt jelezze a felső vezetésnek. Ugyanakkor a tréner erős késztetése arra, hogy beavatkozzon az ügyfél menedzserénél egy olyan dolog miatt, mint például a menedzsment közbelépése egy projektben, kívül eshet a szerződésén, és része lehet a "harcoljatok ti és ők" játszmának; amit az ügyfél elkerülő taktikájának és a tréner megmentő tendenciáinak kombinációja válthat ki.

## Az áttétel kategóriái

Ha közelebbről megvizsgáljuk az áttételt, többféle formátumot azonosíthatunk. Novellino és Moiso (1990) az áttételi kapcsolatokat a zsákutcák három szintjéhez kapcsolja: monadikus, amikor a kliens egyesíti önmagát a terapeutával; diadikus [sic], amikor a kliens az összes "jót" vagy az összes "rosszat", amiről úgy gondolja, hogy létezik benne, a terapeutára vetíti; és triadikus, amikor a kliens a saját Szülői én-állapotát (P2), amelynek tartalmát másoktól másolta, a terapeutára vetíti. Clarkson (1991) a következőket írja: komplementer, amikor a kliens szimbiózisra törekszik a terapeutával; konkordáns, amikor a kliens önmagának aspektusait vetíti a terapeutára, hogy hasonlónak tűnjenek; destruktív, amely olyan acting out vagy hasonló, ami miatt a terápia nem folytatódhat; és facilitatív áttétel amikor a kliens úgy választ terapeutát, hogy a kliens még használhassa a múltból származó hatékony viselkedési mintákat.

Én (Hay, 2007) az alábbi példákat hozom fel, és azt javaslom, hogy a 34. ábrán látható két dimenzió szerint kategorizáljunk:

- Önmagunk vagy valaki más (harmadik fél) részeinek kivetítése arra a személyre, akivel éppen tranzakcióba lépünk;
- projektálás (kivetítés) úgy, hogy úgy tűnjön, jól kijövünk a másik személlyel, vagy éppen úgy, hogy problémánk van a másikkal való viszonyulással.

Amint tovább olvasol, vedd figyelembe, hogy lehetséges egy egészséges szimbiózis is egy valódi gyermek számára egy valódi szülővel. Ez azért van így, mert egy ilyen kapcsolat létezik a valóságban, és nem jár áttétellel - a gyermeknek valóban szüksége van a szülői gondoskodásra, amíg el nem ér egy bizonyos életkort. A párok is létrehozhatnak funkcionális szimbiózisokat. Például az egyikük kertészkedik, a másikuk pedig a házat gondozza. Ez nem jár áttétellel, amíg mindketten elismerik, hogy ez a választásuk - és tudják, hogy szükség esetén képesek felcserélni a feladatokat.

## Versengő áttétel

A következő példákban Chris egy Szülő-Szülő versengő szimbiózist, míg Vijay egy Gyermek-Gyermek versengő szimbiózist hozott létre.

Mindkettő olyan forgatókönyvet hoz létre, amelyben nyilvánvaló rivalizálás folyik azért, hogy ki mutathat ki egy bizonyos én-állapotot.

Chris hajlamos volt átvenni a projekttervezetek irányítását, még akkor is, ha nem ő ült az elnöki székben. Chris Kontrolláló Szülői viselkedést mutatott, miközben azt hitte, hogy az elnök túlságosan is kontrollál. Chris megkérdőjelezte az elnök által hozott döntéseket, megpróbálta irányítani a napirendet és meghatározni a témák időbeosztását, döntéseket erőltetett anélkül, hogy másoknak lehetőséget adott volna a hozzászólásra, miközben az elnököt azzal vádolta, hogy inkompetens irányításmániás.

Vijay viszont versenyszimbiózisba keveredett egy co-trénerrel Andyvel, hogy ki van jobban rászorulva a pátyolgatásra. Valahányszor Andy arról beszélt, hogy szünetre van szüksége, vagy arra kérte Vijayt, hogy vegye át a vezetést egy tréningen, Vijay hasonlóan szünetre vágyott, és azt akarta, hogy Andy vegye át a vezetést a következő képzésen. Így Vijay és Andy végül azon versengtek, hogy ki az, akiről gondoskodnak, amíg a másik a munkát végzi.

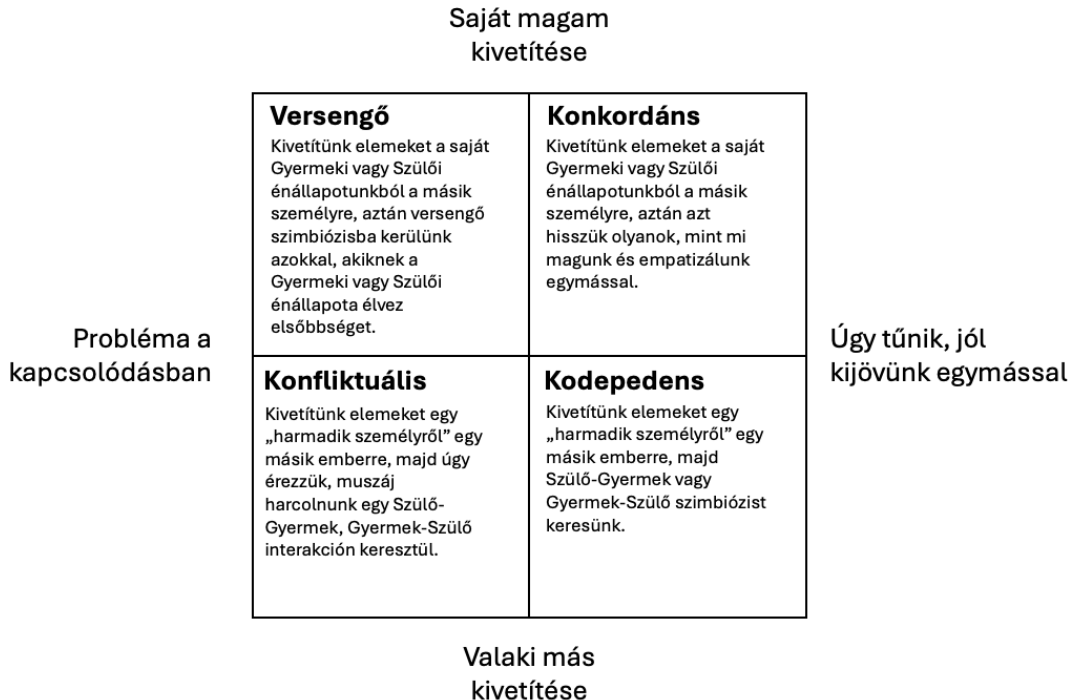


Figure 34: Transference Formats (Hay, 2007, p.16)

(Az áttétel formái)

## Konkordáns vagy megegyező áttétel

A következő példákban Lauren hamis Szülő-Szülő empátiát hoz létre, míg Prakash a Gyermek-Gyermek empátiát választja - mindkét esetben az azonosnak vélt feltételezések azt jelentik, hogy a felek elkerülnek bizonyos témákat, vagy azért, mert azt hiszik, hogy a véleményük azonos, vagy azért, mert azt hiszik, hogy tudják, hogyan érez a másik.

Lauren külsős változásmenedzsment-tanácsadóként dolgozott. Amikor új ügyfelekkel találkozott, Lauren hajlamos volt azt feltételezni, hogy az ügyfélnek ugyanazok az értékei vannak arról, hogyan kellene egy egészséges szervezetnek működnie. Ez azt jelentette, hogy Lauren feltételezéseket tett ahelyett, hogy alaposan utánanézett volna az ügyfél véleményének és igényeinek. Néhány ügyfél esetében Lauren feltételezései elég közel álltak a valósághoz, így ez gyakorlatilag észrevehetetlen volt. Azonban időnként Lauren komoly problémákat okozott, amikor később kiderült, hogy az ügyfélnek egészen más nézetei voltak. A Lauren által tervezett beavatkozásokat ilyenkor el kellett törölni vagy jelentősen módosítani kellett, hogy megfeleljenek az ügyfél és szervezete valódi követelményeinek.

Vannak olyan ügyfelek is, akik azt feltételezik, hogy a tanácsadó osztja a véleményüket, ezért megrendelik a munkát, majd a bizalomra hagyatkoznak, nem pedig a beavatkozások végrehajtásának pontos nyomon követésére. Az ilyen ügyfelek azt a következtetést is levonhatják, hogy az esetleges hiányosságokat a résztvevők okozzák, és nem a tanácsadó a hibás.

Prakash olyan mentor volt, aki azt képzelte, hogy a mentee ugyanúgy érez, ugyanolyan érzelmi reakciókat mutat, ugyanolyan dolgokat akar az életben, mint Prakash. Prakash ezért úgy érezte, hogy nagyon magas szintű empátia jött létre. Ez azt jelentette, hogy Prakash kerülte az olyan témák vagy visszajelzések felvetését, amelyeket Prakash személyesen felzaklatónak talált volna. Emiatt a tanítvány nem kapott lehetőséget a fokozott önismeretre és fejlődésre.

A mentoráltak ugyanígy járhatnak el az áttétel során - ilyenkor elkerülnek mindent, amit a mentor felzaklatónak vagy kínosnak találhat. Ehelyett a mentorált cenzúrázza a saját megjegyzéseit - és például félhet attól, hogy a mentor segítségével áttekintse a szervezet elhagyásának előnyeit és hátrányait, mert úgy véli, hogy a mentor feldúlt lenne, ha elveszítené a mentoráltját.

## Konfliktuális vagy vagy konfliktus áttétel

Lim-lim egy túlságosan kontrolláló gondviselővel nőtt fel, akivel Lim-lim következetesen lázadóan viselkedett (és büntetést kapott). Lim-lim sok éven át ezeket a kontrolláló tulajdonságokat a tanárookra is átvetítette, így Lim-lim még a legnyugodtabb tanárokkal szemben is lázadó volt. Lim-lim most ugyanezt teszi a vezetőkkel is, és úgy viszonyult hozzájuk, mintha ők lennének az eredeti gondviselői.

Ez számos Szülő-Gyermek interakciót eredményezett, amelyek során a vezetők sikertelenül próbálták megmondani Lim-limnek, hogy mit tegyen, Lim-lim pedig beleegyezett, de nem volt hajlandó engedelmeskedni.

Lim-lim egy nagy szervezetnél dolgozik, és már többször áthelyezték - Lim-lim jelenlegi vezetője szintén egy nagyon irányító gondviselő mellett nőtt fel, de ő úgy döntött, hogy lemásolja ezt a személyt, így akaratlanul is betölti azt a szülői szerepet, amely ellen Lim-limnek úgy tűnik, lázadnia kell.

Patnek voltak gyerekei, és nagyon is Kontrolláló Szülői magatartást tanúsított velük szemben. A munkahelyén Pat úgy viselkedett, mintha a többi alkalmazott, különösen Pat beosztottjai, valóban lázadó gyerekek lennének, és úgy kellene kezelni őket. Ez sok konfliktushoz vezetett - még a meglehetősen laza munkatársak is nehezteltek és lázadtak, amiért Pat így viselkedett velük. Pat természetesen ezeket a reakciókat annak bizonyítékként tekintette, hogy az embereket úgy kell kezelni, mint a gyermekeket.

Ha valaki, mint Lim-lim, végül olyan valakinek dolgozik, mint Pat, mindketten úgy érzik, hogy az emberekkel való bánásmódról alkotott nézeteik igazolást nyernek.

## **Kodepedens vagy társfüggő áttétel**

A körülmények miatt Alia gondoskodó felnőttek nélkül nőtt fel, de tisztában volt azzal, hogy más gyerekeknek, különösen a filmekben és a televíziós műsorokban szereplő gyerekeknek gondoskodó szülei vannak. Alia ezért tudatosan vágyott egy ilyen szülői figura után. Ez oda vezetett, hogy Alia "gyámoltalanul" viselkedett, miközben a gondoskodó tendenciákat szinte mindenkire átruházta, aki idősebb volt, mint ő maga.

Ugyanakkor Kim túlságosan gondoskodó környezetben nőtt fel, és valahogy úgy döntött, hogy nagyon gondoskodó tulajdonságokat vesz fel. Mivel a testvérekkel és babákkal gyakorolt, Kim arra volt "programozva", hogy gondoskodjon mindenkiről, aki fiatalabb vagy fiatalabb - így várható volt, hogy a "rászoruló" gyermekükkel szemben a Gondoskodó Szülő szerepét veszi fel.

Amint Kim és Alia elkezdtek együtt dolgozni, úgy tűnt, hogy egy Szülő-Gyermek kapcsolatba kerültek. A szimbiózis arra készítette mindkettőjüket, hogy azt higgyék, nem tudnak egyedül működni - mindkettőjükre szükség volt ahhoz, hogy egy teljes én-állapotot hozzanak létre maguk között.

## **Megtört tranzakciók**

Ezt a koncepciót én és Robert Orr dolgoztuk ki egy 1985. november 16-án tartott TA in Education Workshop során, és a néhai Vivienne Gill (1986) által írt, a napról szóló beszámolóban ismertettük. Ez egy másik módja az áttételi folyamatok megértésének. Ez egy egyszerűbb módja a rejtett tranzakció ábrázolásának is, anélkül, hogy meg kellene magyarázni a belső/strukturális én-állapotokat.

A megtört tranzakcióban a referenciakeret "eltorzítja" az észlelt tranzakciót, hasonlóan ahhoz, ahogyan a vízben megtörik a fény, így a tranzakció látszólag egy másik én-állapotból ered, mint ami valójában aktiválódott. A 35. ábra egy tipikus példát mutat. A tranzakciós vonalak szaggatott szakaszai az interakciók olyan részeit jelölik, amelyek "rejtettek" vagy ismeretlenek a referenciakeret adott oldalán lévő egyén számára; a folytonos vonalak az adott egyén által tudatosan ismert tranzakciókat jelölik.

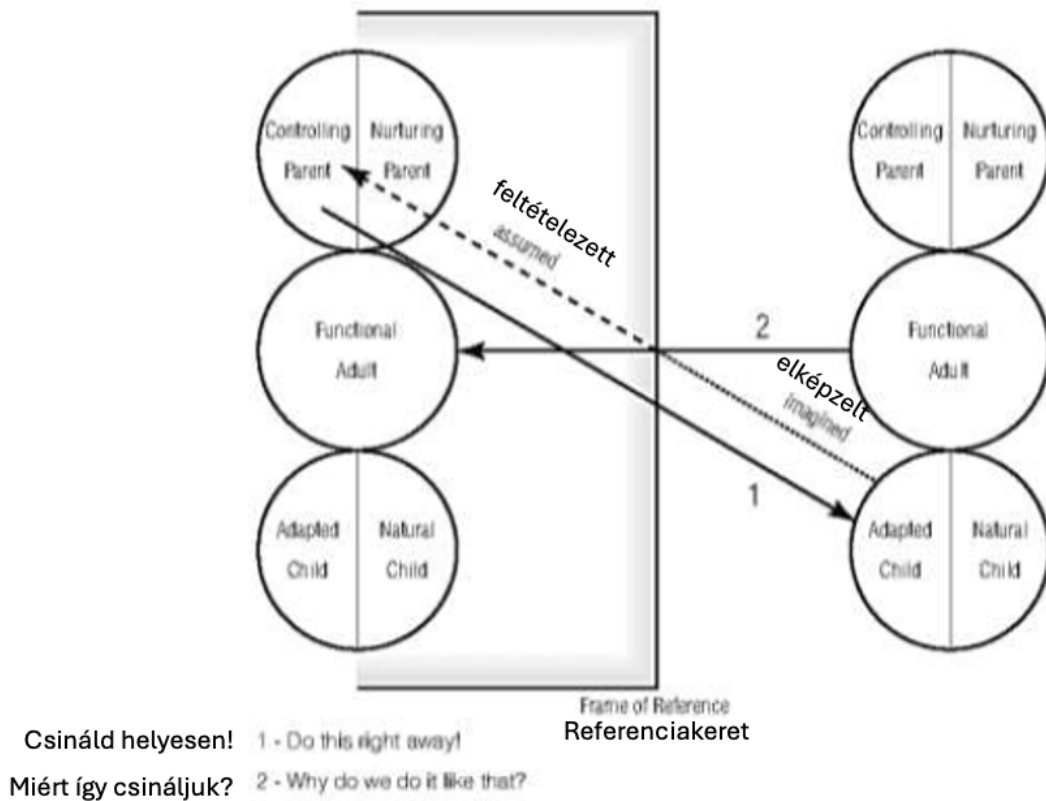


Figure 35: A Refracted Transaction (Hay, 2009, p.79; Gill, 1986, p.1)  
 A megtört tranzakció

Az új munkavállaló most csatlakozott a szervezethez, és a felettesétől kapott egy utasítást (1) - aki tipikus felettes lévén, az (Irányító) Szülőből az (Alkalmazkodó) Gyermekeké szánt.

Az új munkavállaló szívesen tanul, és szeretné megérteni, hogy mit követelnek tőle - ezért feltesz egy kérdést ezzel kapcsolatban, szándékában áll Funkcionális Felnőttről Funkcionális Felnőtt interakcióba lépni. (2)- a FF-FF egybefüggő vonalat mutat, de megtörik, amikor a referencia keretbe ér. A felettes egy gyermeki identitást ültetett át az új alkalmazottra, ezért úgy töri meg a tranzakciót, mintha az (Lázadó) Gyermekekből származna - a félig szaggatott és félig pontozott vonal az elképzelt és feltételezett tranzakciót jelzi.

A "miért" kérdését a Gyermekek helytelen kihívásaként érzékeli, ezért a felettes azt hiszi, hogy az új alkalmazott rosszul viselkedik, és még határozottabban válaszol a Szülői részéről, és ragaszkodik hozzá, hogy úgy kell csinálni, ahogy ő mondja. A legtöbb új alkalmazott ezen a ponton intuitíve felismeri, hogy a logikus gondolkodás a részéről le van

tiltva. Ezért a jövőben tartózkodni fognak a gondolkodástól - legalábbis amíg ezen a munkahelyükön vannak!

Az új alkalmazott "tudja", hogy a "logikus" részükből (Funkcionális Felnőtt) léptek interakcióba, és fogalma sincs arról, hogy a felettesük ehelyett úgy érzékeli, mintha ez egy gyermek (Alkalmazkodó Gyermekek) részéről történt volna. Hasonlóképpen, a felettes "tudja", hogy az alkalmazott mint egy gyermekként lépett tranzakcióba, és fogalma sincs arról, hogy egyébként a logikus részének szándékolt tranzakcióját tapasztalta.

Egy alternatív példa lehet a szakember és az ügyfél közötti interakció, ahol az ügyfél referenciakerete olyan, hogy gyermeknek képzelet magát, a szakembert pedig szülői figurának. Ha a szakember logikus beszélgetést kezdeményez, Funkcionális Felnőtt-Funkcionális Felnőtt tranzakciót szándékozva, fennáll a veszélye annak, hogy az ügyfél ezt úgy hallja, mintha egy támogató Gondoskodó Szülő mondaná neki, és a tartalmat inkább tanácsként kezeli, mint kérdésként. Természetesen az is lehetséges, hogy a szakember referenciakerete torzítja a folyamatot, és a szakember az ügyfelet gyermeknek látja, akiről gondoskodni kell.

## **Az áttétel elkerülése**

A szervezetek sok időt és pénzt költenek olyan képzési és fejlesztési tevékenységekre, amelyek célja, hogy a munkavállalókat kezdeményezőkésszégre ösztönözzék, vagy hogy a vezetőket arra készítsék, hogy felhatalmazzák alkalmazottaikat. Az egyének saját maguk intézkednek fejlesztésük érdekében, beleértve azokat is, akik TA-tanfolyamokon próbálkoznak, és azokat is, akik ezt a könyvet olvassák. Az áttétel és az ellenáttétel folyamatai aláássák ezeket a tevékenységeket, mégis ritkán említik őket be a képzésekbe.

Számos módon segíthetünk az embereknek (beleértve magunkat is), hogy tudatában legyenek ezeknek a folyamatoknak, így képesek lesznek kiküszöbölni ezeket:

- az én-állapotok elemzése - használhatunk kérdőíveket, másoktól kapott visszajelzéseket, szerepjátékokat vagy hasonló tevékenységeket - bármit, ami segít felismerni, hogy mennyi időt töltünk Szülő vagy Gyermekek én-állapotokban, amelyek a múlt tükörképei, nem pedig olyan szülői vagy gyermeki viselkedésformák, amelyeket a jelenlegi valóság alapján választottunk.

- tranzakciók elemzése - valós interakciók példáit elemezhetjük, hogy ellenőrizzük a megtört, keresztezett vagy rejtett tranzakciókat - minden olyan alkalom, amikor gyanítjuk, hogy ami a felszínen kommunikálva látszik, az nem felel meg a mögöttes dinamikának.

- a sztrók minták elemzése - az egyéni, csoportos és szervezeti/társasági sztrók minták áttekintése megmutatja, hogy ezek egészségesek és pozitívak-e, beleértve az építő kritikát éppúgy, mint a dicséretet, a személyes érdeklődést éppúgy, mint a szakmaiakat - vagy az emberek inkább negatív sztrókokat generálnak, amelyek megerősítik a nem OK hiedelmeket és viselkedéseket.

- reakcióink ellenőrzése az olyan kérdésekre adott válaszainkon keresztül, mint például:

- Kire emlékeztet ez a személy?
- Milyen érzéseket hagy bennem a vele való interakció?
- Vannak dolgok, amiket el akarok mondani nekik, de megtartom magamnak?
- Vonzz-e az, hogy egy bizonyos módon reagáljak rájuk?
- Szeretném-e, ha másképp viselkednék velük szemben?
- Van-e hasonlóság abban, ahogyan reagálok rájuk, azzal, ahogyan a múltban viselkedtem más emberekkel? Van ennek jelentősége?
- Folyton ismétlődnek a nem kielégítő interakciók ezzel a személlyel? Miért lehet ez?
- Úgy gondolom, hogy ez a személy gyerekes? Vagy főnökösködő? Vagy gyámoltalan? Vagy vitatkozó? Vagy bármilyen más bosszantó módon viselkedik?
- Van-e bennem késztetés arra, hogy megmondjam neki, mit tegyen? Vagy gondoskodik róla? Vagy vitatkozzak vele? Vagy hagyjam, hogy gondoskodjon rólam? Vagy bármilyen más, nem megfelelő módon viselkedjek vele szemben?

## Az áttétel felhasználása

Talán furcsának tűnhet, ha azt javasoljuk, hogy használjuk az áttételt, de a szakemberek rutinszerűen teszik ezt a kliensekkel végzett munkájuk javítása érdekében. Például egy olyan kliens, aki azt hiszi, hogy a szakember jó szülő, nagyobb valószínűséggel fogja követni az ő tanácsát; egy olyan kliens, aki azt hiszi, hogy a szakember "rossz", elérheti, hogy feldolgozza a problémáit anélkül, hogy a szakember „tolná”.

Más segítő szakemberek és vezetők is pozitív módon használhatják az áttétel folyamatát, feltéve, hogy tisztában vannak vele. A tudatosság a kulcs - amint az áttétel és/vagy az viszontáttétel felismerésre kerül, a szakember ezt a tudást felhasználja az interakció hatékonyabb módjainak megtervezésére, amint azt a 36. ábra vázolja.

Például:

- Így a vezető példaképként viselkedhet, hogy az illető megtanulja a pozitív viselkedési módokat - például megmutathatja, hogyan kell határozottan és tisztességesen bánni egy észszerűtlenül viselkedő kollégával.
- a pedagógus felismeri, hogy anyafiguraként tekintenek rá - így gondoskodó stílussal ösztönözheti az egyént arra, hogy jobban bízson a saját képességeiben - például azzal, hogy bizalmát fejezi ki egy ideges egyénnek abban, hogy képes lesz jó prezentációt tartani.
- a coach rájön, hogy az ügyfél irreális feltételezésekkel él a közös nézetekkel kapcsolatban - ezért elmagyarázza, hogy most az ördög ügyvédjét fogja játszani, hogy az ügyfelet más nézetek mérlegelésére ösztönözze.
- egy szakember észreveszi a kolléga versengő áttétel jeleit - és időt fordít a kolléga elképzeléseinek és lehetőségeinek tisztázására, ahelyett, hogy beleesne a vele való vitatkozás (viszontáttétel) csapdájába.



Saját magam  
kivetítése

Probléma a  
kapcsolódásban

<p><b>Versengő</b> <i>Szülő-Szülő</i> Ellenőrizd a másik szempontjait és mondd el más szavakkal; kerülöd a közvetlen vitákat.</p>	<p><b>Konkordáns</b> <i>Szülő-Szülő</i> Keress olyan aspektusokat, amikben különböztek egymástól; hangsúlyozd ezeket, ha szükséges.</p>
<p><b>Gyermek-Gyermek</b> Ismerd el a másik személy igényeit, kerülöd a szimpatizálást és az 'én problémáim nagyobbak, mint a tied' játszmat.</p>	<p><b>Gyermek-Gyermek</b> Keress területeket, ahol te más érzéseket tapasztalsz; hangsúlyozd ezeket, ha szükséges.</p>
<p><b>Konfliktuális</b> <i>Szülő-Gyermek</i> Tisztázd, mit várnak tőled és vizsgáld meg ennek indokait; kerülöd a szabadkozást és a vitát.</p>	<p><b>Kodepedens</b> <i>Szülő-Gyermek</i> Vigyázz erre, ha valakinek szándékában áll gondoskodni rólad; köszönd meg udvariasan (és bőségesen), majd magyarázd el, hogy jól vagy segítség nélkül is.</p>
<p><b>Gyermek-Szülő</b> Legyen világos indoklásod, amikor segítséget kérsz; ellenőrizd, hogy nem mástól várod-e, hogy helyetted hozza meg a döntéseidet.</p>	<p><b>Gyermek-Szülő</b> Vigyázz ezzel, amikor azt kívánod, bárcsak valaki gondoskodna rólad; ellenőrizd, hogy ez helytálló-e és ha nem, gondoskodj magadról.</p>

Úgy tűnik, jól  
kijövünk egymással

Valaki más  
kivetítése

Figure 36: Avoiding Transference (Hay, 2007, p.21)

(Az áttétel kezelése)

## Reflexiós kérdések: Az áttétel elemzése

Határozd meg azokat az ügyfeleket, akiről úgy gondolod, hogy megfelelhetnek a négy átviteli formának, és fontold meg az alábbi kérdésfeltevéseket az konkordáns, versengő, konfliktuális és kodepedens kategóriákon belüli példákhoz:

1. Kire emlékeztet ez a személy?
2. Milyen érzéseket hagy bennem a velük való interakció?
3. Vannak olyan dolgok, amiket el akarok mondani nekik, de megtartom magamnak?
4. Vonzódom-e ahhoz, hogy valamilyen módon reagáljak rájuk?
5. Szeretném-e, ha másképp viselkednék velük szemben?
6. Van-e valami hasonlóság abban, ahogyan reagálok rájuk, azzal, ahogyan a múltban viselkedtem más emberekkel? Van ennek jelentősége?
7. Folyton ismétlődnek a nem kielégítő interakciók ezzel a személlyel? Miért lehet ez?
8. Úgy gondolom, hogy ez a személy gyerekes? vagy főnökösödő? vagy tehetetlen? vagy vitatkozó? Vagy bármilyen más bosszantó módon viselkedik?

9. Van-e bennem késztetés arra, hogy megmondjam neki, mit tegyen? vagy gondoskodjak róla? vagy vitatkozzak vele? vagy hagyjam, hogy gondoskodjon rólam? vagy bármilyen más, nem megfelelő módon viselkedjek vele szemben?
10. Mit tehetnék másképp a jövőben, hogy elkerüljem az áttételt / viszontáttételt?

## Irodalom

A cikkben szereplő összes hivatkozás forrása megtalálható az eredeti könyv *References* részében. A könyv online, ingyenesen elérhető Julie honlapján: <https://juliehay.org/free-downloads-books-workbooks/>

## Hivatkozás:

Hay, J (2024): Chapter 4: Unconscious Processes, *TA From Then to Now – Interactions & Relationships - The Development of Transactional Analysis Concepts over Time, Draft in advance of publications*, 46-54, Sherwood Publishing, Hertford

A szerző engedélyével fordította: Lovas Szabolcs ([hello@lovasszabolcs.hu](mailto:hello@lovasszabolcs.hu))

# TRANZAKCIÓANALÍZIS KÉPZÉS ÉS KÉPESÍTÉS

JULIE HAY - TSTA (C,O,P,E)

A webinariumok sorozata arra szolgál, hogy a résztvevők megtanulhassák a TA legfrissebb fejlesztéseit!

- Online
- Magyar tolmácsolással
- Kedvező áron
- A képzésbe bármikor be lehet kapcsolódni
- Opcionálisan elérhető TA szakember képesítések

További információk: [www.lovasszabolcs.hu](http://www.lovasszabolcs.hu)

