

Julie Hay: TA From Then to Now – Professional intervention, Chapter 2: Levels of contracting

Julie Hay: TA a kezdetektől napjainkig – Professzionális intervenció, 2. fejezet: A szerződés szintjei - Kivonat

Pszichológiai távolságok

Micholt (1992) továbbfejlesztette English (1975) koncepcióját a háromoldalú szerződésről a pszichológiai távolságok fogalmával, amelyet - mint írja – NonTA szerző Fielder (1958, 1967) kontingencia elméletéből (contingency theory of leadership) merített, és amelyet úgy definiált, mint "... a három fél közötti kapcsolat érzékelt közelsége (vagy távolsága) és tisztasága. Ez egy szubjektív, szociometriai eredetű mérőszám, ahogyan azt az egyes személyek megtapasztalják". (p. 228). Micholt ennek illusztrálására négy háromszöget rajzolt, amelyeken csak a hatalmasságok (GP), a facilitátor (F) és a csoport/részvevők (G) kódjai szerepelnek. Megjegyezte, hogy a hatalmasságok a szervezők vagy a kérvényezők, például a személyzeti vezető, az iskolaigazgató, a képzési bizottság, a főnövér, az igazgatótanács vagy a mentális egészségügyi ügynökség; a facilitátor lehet tanácsadó, tréner, tanár, szociális munkás, szupervizor vagy terapeuta; a csoport/részvevők pedig lehetnek vezetők, értékesítési munkatársak, gyakornokok/diákok, csapattagok, ápolók vagy betegek. Az első háromszög, amelyet rajzolt, egyenlő oldalú volt, hogy jelezze, hogy a vonalak által képviselt pszichológiai távolságok egyenlő távolságra vannak egymástól, így a szerződés kiegyensúlyozott. A többi háromszög esetében egy-egy vonal rövidebb volt, így a segítő és a csoport közelebb állt egymáshoz, vagy a hatalmasságok és a segítő közelebb álltak egymáshoz, a következőn pedig a hatalmasságok és a csoport közelebb álltak egymáshoz. Micholt a továbbiakban az életpozíciók, a félreismerések, a csoportimágó, a csoportstruktúra és a drámaháromszög lehetséges mintáit jelölte mind a négy lehetőség kapcsán.

Micholt rámutat, hogy a pszichológiai távolság fogalmát a TA csoportimágó fogalmához (Berne, 1966) kapcsolhatjuk, de ő úgy alkalmazza, mintha egy csoport által hordozott imágóra utalna, nem pedig úgy, mint Berne eredeti elképzelése az egyén által hordozott csoportimágóról. Azt is bemutatja, hogy a fogalom hogyan kapcsolódik más TA-ötletekhez, ahogyan azt a 2. ábra mutatja: életpozíciók, ahol a Mi és Ők (nem hivatkozik, de Berne, 1972), a félreismerés (hivatkozik Mellor és Schiff, 1975), a csoportszerkezeti diagramok (nem hivatkozik, de Berne, 1963) és a társadalmi szint a drámaháromszögben (nem hivatkozik, de Karpman, 1968).

Ennélfogva a következő történik:

Az **A típusban** mindenki rendben van, OK, nincs félreismerés, van két csoportimágó, amely magában foglalja a Facilitátort és a Hatalmasságokat, a csoportstruktúra úgy létezik, hogy a Facilitátor és a Hatalmasság köré épül, és nincs drámai háromszög.

A **B típusban** a Facilitátor és a csoport úgy működik, hogy Mi rendben vagyunk, Ők (Hatalmasságok) nincsenek rendben, vagy egyik fél sincs rendben, az inger jelentőségét/ a probléma létezését (2. kezelési szint) és a változás lehetőségét/ az opciók létezését (3. kezelési szint) félreismerik, a Facilitátor úgy jelenik meg az imágókban, mint aki csak a csoporton belül létezik, és mint egyfajta al-vezető, akinek hiányos a belső határa a csoportstruktúrában belül, és a Hatalmasság üldözője a Facilitátornak és a csoportnak is, vagy fordítva.

A **C típusban** a Hatalmasság és a Facilitátor úgy írható le, hogy Mi rendben vagyunk, a résztvevők pedig nem, az inger jelentősége/probléma megléte (2. kezelési szint) ismét félreismerésre kerül, ahogyan a másként cselekvés képessége/az opciók jelentősége is (4. kezelési szint), a Hatalmasság és a Facilitátor együtt van a vezetői részben a csoportimágókban, együtt vannak a csoportstruktúra vezetői körében is, és merev fő belső határ veszi őket körül, és a Hatalmasság és a Facilitátor üldözője a Csoportnak vagy fordítva.

A **D típusban** a facilitátor OK, a Hatalmasság és a csoport pedig nem OK, az ingerek jelentősége/probléma megléte (2. kezelési szint) ismét nem szerepel, és ezúttal az 5. kezelési szint, a személyes problémamegoldó képesség/opciók megbízhatósága is megjelenik, van némi ellentmondás, mert a Hatalmasságot most a csoporttal együtt az imágón belülinek tekintik, csak a Segítő van vezetői pozícióban, holott a csoportstruktúrában a Hatalmasság a vezetői körben, a Csoport által körülvéve jelenik meg, a Segítő létezésére utaló jelzés nélkül, merev külső határokkal, a Segítő pedig a Hatalmasság és a Csoport megmentőjeként jelenik meg, vagy fordítva.

| | | | | |
|---|-----------------------|--|--|--|
| TA Concept | a) | b) | c) | d) |
| Behavioral Life Positions | OK, OK all parties | We're (F + G) OK, They're not-OK or We're not-OK, They're not-OK | We're (GP + F) OK, They're not-OK | I'm (F) OK, They're (GP + G) not-OK or I'm not-OK, They're OK |
| Major Discounts (cfr Discount-chart) (1) | No discounts | T2: significance of stimulus, existence of problem T3: possibility to change the stimulus, significance of problem, existence of options. | T2: significance of stimulus, existence of problem T4: ability to react differently, possibility to solve problems, significance of options | T2: significance of stimulus, existence of problem T5: personal ability to solve problems, reliability of options |
| Group imago (2) (3) | | | | |
| Group structure | | | | |
| | | deficient internal boundary | rigid major internal boundary | rigid external boundary |
| Position in Drama Triangle (social level) | Out of Drama Triangle | 1) GP = Persecutor F + G = Victim or 2) F + G = Persecutor GP = Victim | 1) GP + F = Persecutor G = Victim or 2) GP + F = Rescuer G = Victim | 1) F = Rescuer GP + G = Victim or 2) F = Victim GP + G = Persecutor |
| (1) Mellor & Schiff, 1975 (2) Berne, 1966 (3) Berne, 1963 | | GP = Great Powers F = Facilitator G = Group/Participants | | |

Figure 2: Elements of Situational Diagnosis (Micholt, 1992, p.230)

Micholt elmagyarázza, hogy az **A típus** akkor fordul elő, amikor a facilitátor gondoskodott arról, hogy széleskörű információkat szerezzen be, a beavatkozás megtervezésekor mind a hatalmasságokat, mind a csoporttagokat bevonja, és egyértelmű szerződést köt mindannyiukkal. A **B típus** gyakori okai, hogy a szervezet nem személyközpontú, mint például egy kormányzati szerv, vagy földrajzilag távol van, vagy nem érintett, mert a

beavatkozás csak egy megbízott kérésére történik, vagy a facilitátor túlságosan azonosul a résztvevőkkel, egyetért a résztvevők referenciakeretével/véleményével a szervezeti vezetésről, ha a facilitátor karizmatikus, és/vagy a résztvevők neheztelnek a szervezet által rájuk gyakorolt nyomás miatt azzal kapcsolatban, hogy részt vegyenek az eseményen. A **C típus** oka lehet, hogy a facilitátor azonosul a Hatalmasság hierarchiájával, sőt, ahhoz tartozik, vagy kémnek tekintik; ez akkor is előfordulhat, ha minősíti a résztvevőket, vagy ha más kulturális csoportból származik, vagy ha ismert, hogy személyes barátja annak, aki a Hatalmasságot képviseli. A **D típus** azt jelenti, hogy a facilitátort távoli kívülállónak tekintik, ami azért lehet, mert egy nagyon eltérő kultúrából vagy országból vonják be, a referenciakeretük határozottan más, vagy ha a csoport szeretné magát valahogy másnak tekinteni.

Micholt egy másik ábrát is közöl, amelyben leírja a segítőre leselkedő kockázatokat, valamint a valószínűsíthetően előforduló játszmák és időtöltések. A kockázatok különböző formákat ölthetnek, amelyekben a szimbiózis, a passzivitás vagy az agresszió előfordulhat. Javaslatára szerint, ezek a kockázatok elkerülhetők, ha a facilitátor:

1. átláthatóvá teszi a folyamatot, például a háromoldalú szerződés és/vagy a pszichológiai távolság fogalmának megtanítása, a pszichológiai szerződés tisztázása és a játszma elmélet tanítása;
2. tisztázza az elvárásokat és a szerepek meghatározását, beleértve a felek megtanítását arra, hogyan kell tárgyalni;
3. tisztázza a szükségleteket és értékeket, például olyan lehetőségek felajánlásával, amelyekkel elkerülhető a játszma, és annak bemutatásával, hogy a játszmák közvetett kifejeződései annak a szükségletnek, ami a helyzetből hiányzik;
4. felismeri a szervezeten belüli hatalmi struktúrákat, a feltehető hatalmi struktúra és a szervezeti sorskönyv elemzése révén.

Szervezeti és oktatási terület

Micholt (Hay, 1992, 2009) gondolatát alkalmazhatjuk (Hay, 1992, 2009) egy szervezeten belül a résztvevők egy csoportjával dolgozó trénerre. A 3. ábra segítségével láthatjuk, hogyan:

Megjegyzés: a Hay-féle ábrán a típusok A, B és C jelöléssel vannak ellátva; a következő szövegben a Micholt-féle változatnak megfelelően jelöltük őket.

B típus (A) - A tréner a résztvevőkhöz igazodik.

A tréner túlságosan is azonosulhat a résztvevőkkel, például egy olyan vállalati tréner, aki osztozik a résztvevők szervezet iránti elégedetlenségében egy átszervezési időszak után, vagy egy független tréner, aki keresztes lovagként tekint magára, aki segít a résztvevőknek ellenállni a szervezet ésszerűtlennek vélt követelményeinek, vagy egy olyan tréner, aki

saját szociális szükségleteit próbálja kielégíteni azáltal, hogy túlságosan baráti viszonyba kerül a résztvevőkkel. Ilyen esetekben a szervezet szükségleteiről valószínűleg megfélemedeznek, az a tréner, akinek a referenciakerete túl közel áll a résztvevőkéhez, nem lesz képes segíteni a résztvevőknek a változásban, és végül a túlságosan barátságos tréner valószínűleg hatástalannak fog tűnni.

C típus (B) - A szervezethez igazodó tréner

A résztvevők óvakodni fognak attól a trénertől, aki túlságosan is azonosul a szervezettel, mivel úgy fogják érezni, hogy a saját igényeiket nem veszik figyelembe, vagy akár úgy is, hogy a trénert azért küldték, hogy a szervezet nevében "megjavítsa" őket. Még ha a tréner nem is kötődik nyíltan a szervezethez, hasonló hatás léphet fel, ha a tréner osztja a szervezeti értékeket, és úgy érzi, hogy a résztvevőknek is ezt kell követniük.

D típus (C) - A résztvevők a szervezethez igazodnak

Néha előfordul, hogy egy trénert felkérnek arra, hogy akkor is tartson képzést, ha a szervezet nem hiszi, hogy erre szükség van - például amikor a jogszabályok megkövetelik, hogy a biztonsággal vagy a sokszínűséggel kapcsolatban tegyenek valamit, és a szervezet csak a jogszabályi minimumkövetelményeknek akar megfelelni. Hasonló történhet akkor is, amikor az egyes feletteseket arra kényszerítik, hogy felmentsék alkalmazottaikat olyan vállalati programokon való részvétel idejére, amelyeket ők nem támogatnak.

Hasonló dinamika természetesen előfordulhat oktatási kontextusban is, ahol a tréner a tanár, a szervezet az iskola, a résztvevők pedig a diákok - felnőttek vagy gyerekek. A tanár érezhet haragot amiatt, ahogyan az igazgató az iskolát irányítja, vagy úgy gondolhatja, hogy az oktatási hatóság által meghatározott irányelvek tévesek - és dönthet úgy, hogy a személy szerint neki jobban tetsző stílusban tanít. Másik lehetőség, hogy a tanár igazodik az iskola vezetőségéhez, és a diákokat hibáztatja a tanulmányi eredmények hiánya miatt - egy brit iskolát nemrégiben bíráltak azért, mert nem engedi továbbtanulni a diákokat, ha az időközi tesztek azt mutatják, hogy nem valószínű, hogy nagyon jó vizsgajegyet fognak elérni, még ha átmenő jegyet is fognak elérni, mert az iskola és feltehetően a benne dolgozó tanárok is fenn akarják tartani a magas osztályzatok nagy arányának hírnevét. Kevésbé tűnik valószínűnek, hogy a diákok az iskola vezetőségével szövetkezzenek a tanár ellen, bár ez természetesen megtörténhet, ha ismert, hogy a szervezet elégedetlen a tanár teljesítményével.

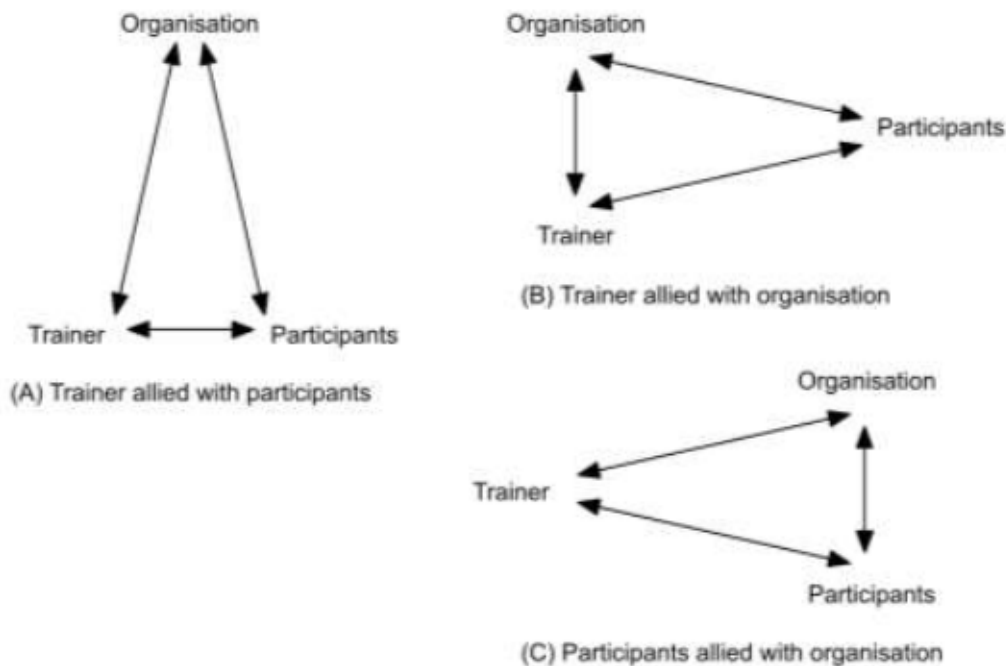


Figure 3: Psychological Distances (Hay, 2009, p.29)

Megjegyzés: az A,B,C a Micholt által használt címkékben B,C,D-nek felel meg.

Pszichoterapeuták, tanácsadók és coachok

Micholt modelljét akkor is alkalmazhatjuk, amikor pszichoterapeutaként, tanácsadóként vagy coachként dolgozunk, beleértve azt is, amikor úgy tűnik, hogy nem a csoporttal, hanem az egyénnel dolgozunk. Például egy klinikán belül működő pszichoterapeuta vagy tanácsadó ezt tapasztalhatja:

B-típus - a szakember a klinika által előírtakon túlmenően további (egyéni vagy csoportos) foglalkozásokat akar biztosítani az ügyfélnek; esetleg kísértésbe eshet, hogy felajánlja az ügyfelek magánrendelését, mert úgy véli, hogy a klinika tisztességtelenül korlátozza az ügyfelet azáltal, hogy korlátozza az ügyfelek számára engedélyezett foglalkozások számát; ez az iskolai tanácsadókra is vonatkozhat.

C-típus - a szakember elfogadhatta, hogy egy manuálissá tett eljárással fog dolgozni, anélkül, hogy figyelembe venné a kliensek valós igényeit; erre volt példa, amikor egy börtönben erőszakos bűnözőkkel dolgozó pszichoterapeuta hallgatónak egy hat ülésből álló manualizált megközelítést kellett alkalmaznia a depresszióval kapcsolatban - amikor a kliensek az általuk elkövetett erőszakos bűncselekményekről kezdtek beszélni, a hallgató azt tanácsolta a klienseknek, hogy hagyják abba a foglalkozásokat, mert csak a depresszióról beszélhetnek. Ez lehetett volna etikus válasz a hallgató kompetenciájának

korlátozottságára, de ezt szervezeti szabályként magyarázták, és nem említették a továbbírányítási lehetőségeket.

D-típus - ez a minta valószínűleg akkor fordul elő, ha az egyének csak azért jönnek terápiára, mert a jövedelmük vagy a feltételes szabadlábra helyezésük függ ettől. Például a fegyveres erők veteránjaitól megkövetelhetik, hogy más szolgáltatások igénybevételének feltételeként vegyenek részt a terápián; az egészségkárosodott emberektől pedig elvárhatják, hogy a munkanélküli segély folyósításának érdekében vegyenek részt a tanácsadáson. Ilyen esetekben előfordulhat, hogy az ügyfél összejátszik valakivel, aki az adott helyen dolgozik, és aki utalt arra, vagy akár nyíltan kijelentette, hogy az ügyfélnek a terápiában kell maradnia, mert így kapja meg az egyéb juttatásokat.

Reflexiós kérdések: Pszichológiai távolságok

Használd az alábbi kérdéseket, hogy jobban megértsd a saját szerződéskötési folyamataidban esetleg alkalmazott pszichológiai távolságokat.

Vedd figyelembe, hogy ez az ellenőrző lista nem a megfontolandó szempontok végleges listája, és hogy a számozás csak a kérdések azonosítására szolgál, és nincs összefüggésben a kérdések jelentőségével.

1. Egy adott ügyfél esetében sorold fel az összes érintettet és/vagy implicit érintettet. Tartsd szem előtt, hogy még azoknak az ügyfeleknek is, akik önmaguk veszik igénybe a coachingot, figyelembe kell venniük a szervezeten, közösségen vagy családon belüli jelenlegi kapcsolataikat.
2. Rajzolj háromszögeket az érdekeltek minden egyes (és minden) háromoldalú kombinációjára. Rajzolás közben vedd figyelembe a pszichológiai távolságok érzékelését, és rajzold meg a vonalakat adott esetben különböző hosszúsággal.
3. Tekintsd át a vázlataidat, és azonosítsd az egyes háromszögek előnyeit, ha a távolságok egyenlők, és a lehetséges buktatókat, ha a távolságok egyenlőtlenek.
4. Ismételd meg a 2. és 3. lépést a négy vagy többoldalú szerződések esetében, amennyiben ez fejen és papíron csak két dimenzióban lehetséges!
5. Tervezd meg, hogyan hozhatod vissza egészségesebb formába a kiegyensúlyozatlan példákat.
6. Keress bármilyen visszatérő témát az ügyfelek körében. Vannak-e például olyan ügyféljellemzők, amelyek "horogra akasztanak", hogy túl közel kerülj, vagy olyan szervezeti tényezők, amelyek összejátszásra hívnak?
5. Fontold meg a példák szupervízióra vitelét, különösen akkor, ha nem tudod megfejtetni, miért történt az egyensúlyhiány, vagy nem tudsz életképes változtatási lehetőségeket azonosítani.

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/>

E fejezet hivatkozása:

Hay, J (2022): Chapter 2: Levels of contracting, *TA From Then to Now – Professional interventions - The Development of Transactional Analysis Concepts over Time*, 26-32, Sherwood Publishing, Hertford

A szerző engedélyével fordította: Lovas Szabolcs (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

