

INTEGRÁL AKADÉMIA

1034 Budapest, Pacsirtamező u. 42-44.



SZAKDOLGOZAT

"Lépni vagy maradni?"

Karrierváltások az integrál szemlélet tükrében

Készítette: Mochlár Orsolya
Szak, évfolyam: Integrál Pszichológia, 2012
Elérhetőség: orsolya.mochlar@gmail.com

Konzulens: Bedő Eleonóra
Kelt: Budapest, 2016

Tartalomjegyzék

I. BEVEZETŐ.....	4
II. AZ INTEGRÁL SZEMLÉLET RÖVID BEMUTATÁSA.....	6
1. Integrál pszichológia	6
Áttekintés	6
Az integrálás alapsémája.....	7
2. Az integrál pszichológia öt ága.....	8
A Négy Kvadráns.....	9
A Wilberi szintek	10
Fejlődésvonalak és a pszichográf.....	20
Tudatállapotok	22
A tudat típusai	23
3. Az öt ág összegzése – az AQAL modell	26
4. Hol találkozhatunk az integrál szemlélettel hazánkban?	26
III. KARRIERVÁLTÁSOK HÁTTERE ÉS TÁMOGATÁSA.....	28
1. Karrierváltások: Magyarországi kitekintés	28
Miért váltanak az emberek az egyes életszakaszokban?.....	29
A multivilágot választók	30
A multivilágot elhagyó felsővezetők	31
Ugrálók	32
2. A változások támogatása – coaching	34
Integral Coaching.....	35
IV. KARRIERVÁLTÁSOK INTEGRÁL MEGKÖZELÍTÉSBE.....	40
1. A szakdolgozat témájának születése.....	40
2. Röviden a saját utamról és hátteremről.....	41
3. A kutatás menete és módszertana.....	43
4. A kutatás elemzése – általános áttekintés	45
Az ÚT avagy a folyamat maga	45
A változást kiváltó okok (Trigger pontok).....	48
LÉPNI vagy MARADNI	49
LÉPÉS és ÖNISMERET.....	55
LÉPÉS és SPIRITUALITÁS	58
TÁMOGATÓ ERŐK.....	61

MILYEN MUNKÁT SZERETNÉK?	61
5. A kutatás eredményei az integrál szemlélet tükrében	62
A kutatás eredményei és a négy kvadráns	62
A kutatás eredményei és a wilberi szintek	65
A kutatás eredményei és a fejlődésvonalak	67
A kutatás eredményei és a tudatállapotok	73
A kutatás eredményei és a személyiségtípusok	74
6. Összegzés	74
V. ZÁRÓ GONDOLATOK.....	76
Hogyan tovább?	76
IRODALOMJEGYZÉK ÉS HIVATKOZÁSOK.....	79
1. Felhasznált irodalom: könyvek, jegyzetek	79
2. Online folyóirat.....	80
3. Internetes források.....	80
4. Előadások.....	81
MELLÉKLETEK.....	82
1. sz. melléklet: Az interjúk alapjául szolgáló kérdőív	82

I. BEVEZETŐ

Az elmúlt 18 évben multinacionális cégeknél dolgoztam, bejártam a karrier létra állomásait és felső vezetőként kétszer léptem ki a biztos, jól fizető állásomból. Mi volt a különbség a két felmondás között? Látszólag semmi, én mégis sokkal mélyebbnek érzem a második döntésemet.

A szakdolgozati téma azt a kérdést járja körbe, amit a második munkahelyemen a kilépés előtt hónapokon keresztül fontolgattam. „Lépni vagy maradni?”. Mi tart vissza és mi szól a lépés és a maradás mellett? Mi az, ami annyira feszít, hogy már nem tudok maradni, de még lépni sem? Mi az a végső „lökés”, ami megadja az erőt és lendületet a döntéshez?

Az utam során sok olyan emberrel találkoztam, akik hasonló helyzetben voltak-vannak mint én. Sokan dolgozunk olyan munkahelyen, amit nem szeretünk vagy csinálunk olyan munkát, ami nem tölt, nem elégít ki és egyáltalán nem lelkesít. Miért van ez? Miért nem azt csináljuk, amit szeretünk, amit a szívünkben igaznak érzünk, ami tölt és lelkesít? Mitől félünk?

Akiknek sikerült a váltás a kilépés után, az önmegvalósítás, nekik „mijük volt”, ami azoknak, akik még nem mertek lépni nem?

Érdekelt, hogy ki hogy éli át a kilépés előtti „feszülés” időszakát, mi az, ami a döntéshez segít és a félelmek leküzdéséhez, pszichológiai szempontból mi az, ami emögött az út, folyamat mögött van és hogyan köthető ez az integrál szemlélethez?

A szakdolgozatomban ezeket a kérdéseket járom körbe. 21 emberrel beszélgettem a téma kapcsán és a velük készített interjúk ill. a saját tapasztalataim alapján szeretném integrál szempontból bemutatni, hogy a munkahelyi váltások és lépések mögött milyen személyiségfejlődés és átalakulás tapasztalható.

Természetesen ez a téma sokkal tágabb értelemben is értelmezhető, nemcsak a munkára nézve. A Lépni vagy maradni? kérdés számos élethelyzetben merülhet fel bennünk, ahol hasonló elakadásokkal, félelmekkel és dinamikákkal kell szembenéznünk, legyen az egy párkapcsolati válság, családi nehézség vagy egyéb probléma. A felszín mögött azonban, minden ugyanarra a gyökérre vezethető vissza. Megnézzük, mi ez.

Szeretném megköszönni annak a 21 embernek az idejét és támogatását, akik elmesélték nekem a történetüket és megosztották velem az élményeiket és az útjukat. Hálás vagyok a nyitottságukért, hogy igent mondtak a megkeresésemre sokan úgy is, hogy nem ismertek és hálás vagyok az őszinte és megérintő történetekért, a mély beszélgetésekért, amik sokszor a szívem mélyéig hatoltak.

Azt gondolom, hogy mi, akik léptünk, felelősséggel tartozunk, megosztani az utunkat másokkal, akik még nem tudták ezt megtenni. Nem egy interjúalanyom mesélte el, hogy az ő példája erőt és bátorságot adott más kollégáknak is meglépni azt, amit addig nem mertek megtenni, így találva meg az utat egy boldogabb, kiteljesedettebb „munkás” élet felé.

II. AZ INTEGRÁL SZEMLÉLET RÖVID BEMUTATÁSA

1. Integrál pszichológia

Áttekintés

Az integrál szemlélet egy szintetizáló szakmai irányzat, mely Ken Wilber nevéhez köthető. Ő volt az, aki a világ fő spirituális hagyományainak tanításait és a pszichológiai irányzatok elméleteit összeillesztette és egy egységes, átfogó rendszerbe rakta össze, megalkotva ezzel az integrál pszichológiát.

Wilber a transzperszonális pszichológia egyik meghatározó és kiemelkedő képviselője volt a 60-as években, de túlnőtt annak keretein. Saját szellemi útjára lépve elkezdte összevetni és rendszerbe foglalni a nyugati és keleti tudományos, filozófiai és pszichológiai irányzatokat, részt vett meditációs gyakorlatokon, terápiás folyamatokban és elolvasott körülbelül 3000 könyvet a pszichológia, a spiritualitás, a misztika, és a vallások területéről. 1977-ben jelent meg első könyve „A tudat spektruma” (Spectrum of Consciousness), melyben először mutatja be a tudatfejlődés szintjeit a nyugati pszichológia irányzatok és a keleti spiritualitás integrált rendszerében és vezeti ezt össze egy „létramodell”-be. A könyv nagy elismeréseket és heves kritikákat váltott ki, hiszen akkoriban a pszichológia és a spiritualitás inkább egymással szemben álló irányzatoknak számítottak.

A következő harminc évben Wilber folytatta az integrációt és számos könyvet publikált, melyek írása közben kidolgozta az integrál elméletet. Egyik fő műve az 1995-ben megjelent „Sex, Ecology, Spirituality”, melyben kifejti a négy kvadráns modellt és az evolúcióról szóló elméleteit. (Gánti, 2007)

Napjainkban Wilbert korunk egyik legjelentősebb gondolkodójának tartják. Az általa kidolgozott **Integrál Elmélet** az évek során új irányzattá formálódott. 1998-ban megalapította az integrál tan elterjesztését, részletes kidolgozását és gyakorlatba ültetését célzó Integrál Intézetet.

A rendkívül izgalmas elmélet- és gyakorlatrendszer szakértői módon szintetizálja a nyugati pszichoterápiás, pszichológiai ismereteket, valamint a spirituális bölcséleti hagyományok tudatról szóló tanításait. *„Az így kapott teljes spektrumú emberképet alkalmazza az élet minden területére, úgymint a gyógyítás, az orvoslás, a pszichoterápia, a coaching, a közgazdaságtan, az üzleti élet, a jog, az ökológia, a politika és a művészet területeire.*

Az integrál szemlélet kelet és nyugat, tudomány és spiritualitás, vallás és misztika, test és elme, egyén és társadalom szintézise. Az ember lelki és szellemi ismeretei mellett kitér az evolúció, a

társadalom, a kultúra és az ökológia kérdéseire. Integrálja az ősi évezredek bölcséleti tudást a modern tudomány ismereteivel. Az integrált rendszer hátterében több száz rendszer és sok ezer szakirodalom módszeres és szisztematikus összevetése áll.” (<http://integralakademia.hu>)

Az integrálás alapsémája

Az integrál pszichológia egy teljes spektrumú emberképet mutat, mely egyszerre integrált térben és időben, és megközelítésmódban.



1. ábra. Az integrálás sémája

Készítette és engedélyezte: Gánti Bence, Az integrál pszichológia képzés oktatási anyagából.

A térben való integrálás magában foglalja a kelet-nyugat ill. az észak-dél szintézisét is. A keleti spirituális tanok bölcséletét ötvözi a nyugati pszichológia elméleteivel ill. az északi sámánikus világot (eszkimók, észak-amerikai indiánok) a dél-amerikai indiánok vagy az afrikai törzsek világával.

Időben az ősi, premodern ismeretek integrálódnak a mai modern és posztmodern korok ismereteivel.

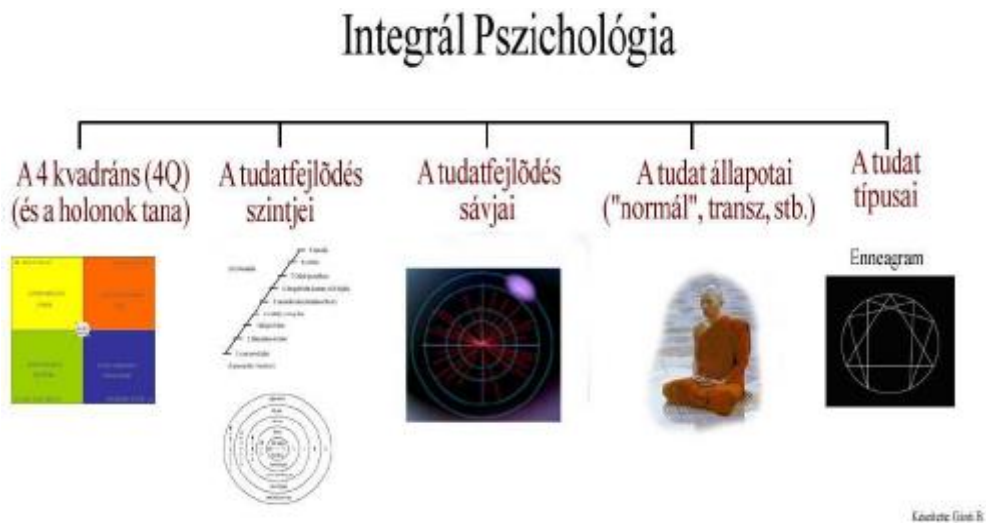
A premodern kor az ősidőktől a felvilágosodásig, azaz 1700-as évekig tart. Ebben az időszakban alakulnak ki a nagy spirituális hagyományok (kereszténység, buddhizmus, szúfizmus, hinduizmus, sámánizmus, stb) és indulnak a kontemplációs és meditációs gyakorlatok. A modern kor a felvilágosodás korszaka, magával hozza a technikai és tudományos fejlődést, a faji és nemi egyenjogúságot, demokráciát és vallási szabadságot, de ezzel egyidejűleg a világlátás ellaposodik és a fókusz az anyagra helyeződik a belső világ és a spiritualitás helyett.

A posztmodern kor a nyugati jóléti társadalmakban a XX. század második felében jelenik meg, azok körében, akik meglátják a modernitás buktatóit, és kiábrándulnak a lelketlen, szétesett lapos világból. Új irányzatok alakulnak pl. relativitáselmélet, kvantumfizika, kulturális antropológia, humanisztikus- és transzperszonális pszichológia, new age. Újra fontossá válik a szubjektív valóság megélése és a sajátélményű megtapasztalás.

A poszt-posztmodern kor pedig az integrált szemlélet korszaka, melyet jelenleg élünk. Célja az ember és az emberiség egységének megteremtése, integrálva a szubjektív, lelki-spirituális valóságot a tudományos-rationális valósággal. Elfogadja az összes korábbi megközelítést, és azok ésszerű-szakszerű, igényes szintézisét alkotja meg.

A megközelítésmódok integrációja a spiritualitás és a tudomány szintézisét jelenti. „Vallás vagy tudomány” helyett az integrál modell a „Vallás és tudomány” nézetet képviseli. Nem jobb, rosszabb egyik sem a másiknál, mindkettő megfér egymás mellett. (Gánti, 2007)

2. Az integrál pszichológia öt ága



2. ábra. Az integrál pszichológia 5 ága

Készítette és engedélyezte: Gánti Bence, Az integrál pszichológia képzés oktatási anyagából.

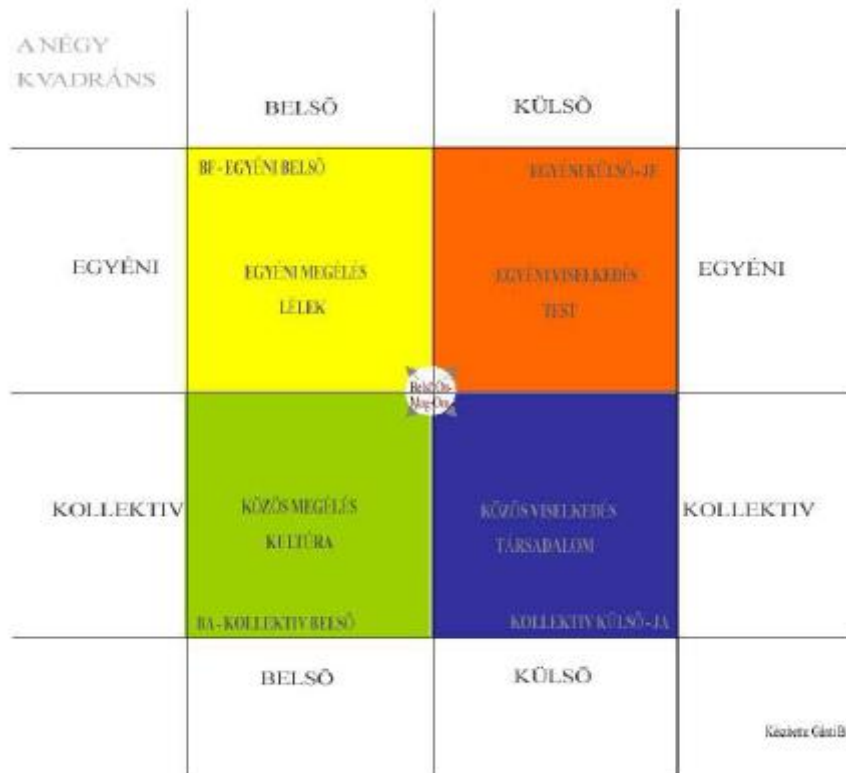
Wilber integrál elméletében a valóság 5 fő ismétlődő elemét emeli ki mint a megismerés legfontosabb tényezőit. Ezek a kvadránsok, a szintek, a vonalak, az állapotok és a típusok, melyek alapján az emberek evolúciója értelmezhető és megalkotható egy mindent összefogó rendszer, az integrál térkép.

A Négy Kvadráns

Az integrál elmélet szerint a valóság megismerése során legalább négy perspektíva (szubjektív, interszubjektív, objektív és interobjektív) létezik, amelyeket mindenképpen számításba kell venni. Ez a négy kvadráns a valóság négy dimenzióját képviseli, mely minden egyes pillanatban jelen van.

Van amikor a jelenségek belsejéről beszélünk, szubjektív élményről és van amikor kívülről adunk leírást róluk. Belső vagy külső szemszögből látjuk, érzékeljük a világot. A négy kvadráns másik felosztása, hogy egyéni nézőpontból szemléljük a világot vagy közös, kollektív nézőpontból.

A négy kvadráns: BF – belső individuális kvadráns az egyéni megélések, a lélek területe, a BA – belső kollektív, a kultúra, a közös megélések tartoznak ide, JF – külső egyéni, ez a Test és viselkedés aspektusa, JA – külső kollektív, a társadalmi, szociális kérdések tere.



3. ábra. A négy kvadráns

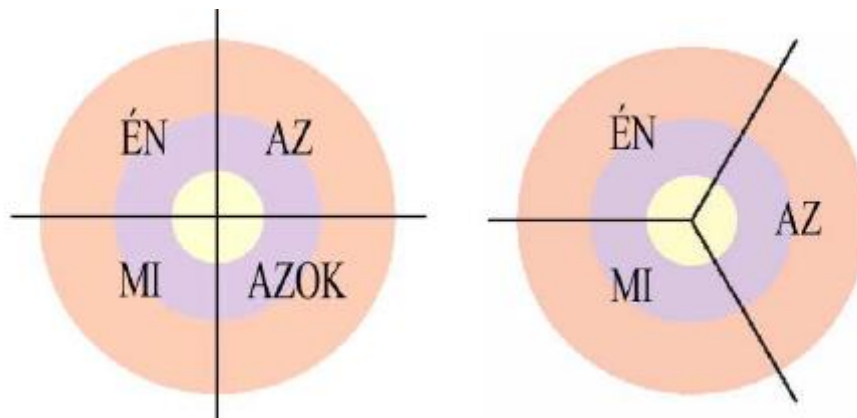
Készítette és engedélyezte: Gánti Bence, Az integrál pszichológia képzés oktatási anyagából.

A bal felső kvadránsba tartozik a pszichoterápia, a meditáció, mindaz, ami az egyén belső világát és megéléseit jelentik, ez a lélek és tudat területe. A jobb felső rész az egyén külső vizsgálatának a helye, pl a test és viselkedés és az ezzel foglalkozó tudományok pl. biológia, pszichiátria, anatómia, neurológia. A bal alsó oldal, amikor belső közös élmény van pl.

csoportherápia, kultúra, kulturális antropológia. Jobb oldalon alul pedig a közös, társadalmat érintő külső megnyilvánulások találhatóak pl. ökológia, szociológia, technológia, stb.

„A négy kvadráns közepén a Belső Önmagunk van, azaz a Szellem, a Világszellem, a spirituális Önvaló, az Isten. Transzperszonális (spirituális) szemmel nézve a négy kvadráns nem más, mint a Szellem négy arca, négy megnyilvánulási területe, melyeken egyszerre nyilvánul meg, s mely négy terület egyformán fontos. Ezzel feloldható az ősi vita: „lélek vagy test”? „vallás vagy tudomány?” Mindkettő! A vagy-vagy helyett és-és gondolkodásra hív meg ez a szemlélet.” (Gánti, Bevezetés az Integrál pszichológiába, 2007, 8. old)

A megnyilvánult világ minden eseményének három alapvető dimenziója van, az „én”, a „mi” és az „az” dimenziók. Minden eseményt nézhetünk az „én” szemszögéből (én milyennek látom és érzem a történeteket), a „mi” szemszögéből (rajtam kívül mások hogyan látják) vagy az „az” szemszögéből (ezzel az eseménnyel kapcsolatos objektív tények). Ha az „az”-t tovább bontjuk „azok”-ra, megkapjuk a négy kvadránst.



4. ábra. Nézőpontok és kvadránsok

Készítette és engedélyezte: Gánti Bence, Az integrál pszichológia képzés oktatási anyagából.

A "mi" képviseli a morált, a "Jó"-t, az "Igaz" az igazságot jelenti az "az"-t, a Szép pedig az esztétikai oldalt, ahogyan "én" érzékelem, amiről nekem szól a dolog. (Wilber, 2008)

A Wilberi szintek

Minden egyes kvadránsban növekedés és fejlődés van, tehát mindegyikben megjelennek a fejlődési szakaszok, szintek. A wilberi tudatfejlődési modell a tudat (BF kvadráns) evolúcióját és fejlődését tekinti át az alacsonyabb szintektől egészen a végső, spirituális, transzperszonális szintekig.

Wilber egy létramodellben helyezte el a tudatfejlődés különböző szintjeit. Ezek a szintek azonban nem lineáris, egymás után következő lépcsőfokok, sokkal inkább értelmezendők koncentrikus körként, minden egyes fejlődési szintkör magába foglalja és tartalmazza az alatta lévő szintet is. Az egyes lépcsőfokok nem kihagyhatók és átugorhatók ill. a sorrendiség sem megfordítható.

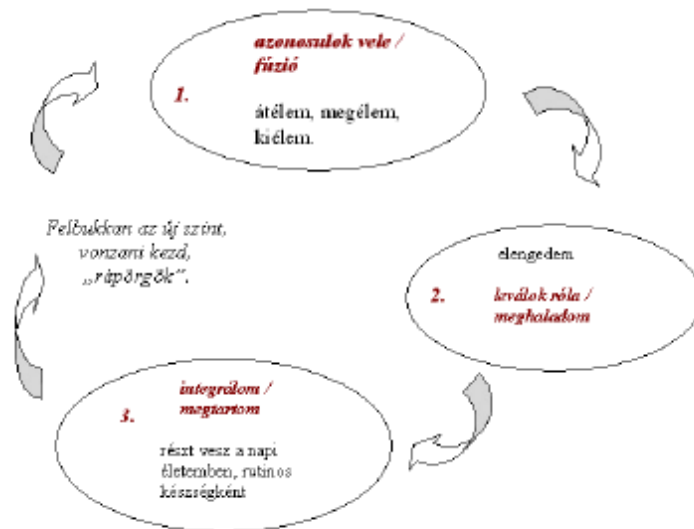


5. ábra. A tudat alapvető strukturái és fejlődési stádiumai

Készítette és engedélyezte: Gánti Bence, Az integrál pszichológia képzés oktatási anyagából.

A létra egyes fokait a szelf mássza. A szelf azonosul az adott lépcsőfokokkal, így alakulnak ki a különféle szelf-identitások. A szelf négy alapvető hajtóereje a fejlődés minden fokán megvan, mint a fejlődés irányának alapvető lehetősége. Ezek a hatóerő, beilleszkedés, ön-meghaladás és felbomlás. Ezek bármelyikének hiánya vagy túlsúlya patológiához vezet attól függően, hogy a létra melyik szintjén áll éppen a szelf.

Amikor a szelf egy új szintre lép, akkor mindig három szakaszon megy át. Először fellép az új szintre és azonosul azzal, ez az identifikáció. Majd elkezd meghaladni, túlhaladni azt a szintet, elkülönül attól, ez a differenciáció. Harmadik lépésként a következő magasabb szinttel azonosul, oda helyezi át a súlypontját és integrálja az előző szinteket. Mind a kilenc tudatszinten tehát ez a három folyamat történik: identifikáció-differenciáció-integrálás. (Wilber, 2009)



6. ábra. A szintek megélésének 3 fázisa

Készítette és engedélyezte: Gánti Bence, Az integrál pszichológia képzés oktatási anyagából.

Minden szinten teljesen új világnézet bontakozik ki - mind magunkról, mind másokról és a világról. Minden szinten más a szelf identitása, szükségletei, morális és erkölcsi beállítottsága.

A létra fejlődési szintjeit három fő szakaszra osztjuk:

1. Preperszonális: 0-2 szintek, itt még nincs ego
2. Perszonális: 3-6 szintek, az ego tere
3. Transzperszonális: 7-10 szintek, az egon túli tudatszintek

Az alábbiakban röviden bemutatom a wilberi létra egyes szintjeit.

0. Pre-, perinatális szint – születés előtti és körüli

Wilber ezt a szintet „0. fordulópontnak”, vagy „prenatális ösmátrixnak” nevezi. A méhen belüli fejlődés és a születés körüli lélektanai szakasz tartozik ide. Az anyaméhben zajló események és születés körüli történések lélektanának két nagy forrása létezik. Az egyik a tudományos kutatásokon, kísérleteken alapuló pre- és perinatális pszichológia, mely a magzat objektíven megfigyelhető viselkedését tanulmányozza, a másik nagy terület a módosult tudatállapotokkal, azon belül is az erős transztechnikákkal dolgozó terápiás munka, melynek segítségével újra átélhetők az intrauterin és születéskörüli élmények.

A méhen belüli és születéskörüli élmények legnagyobb forrását a Stanislav Grof nevéhez fűződő, holotróp tudatállapottal dolgozó transzterápiák jelentik. Ezek a technikák mindazon

túl, hogy visszavezetnek a születéskori emlékekbe, betekintést nyújthatnak a kollektív tudattalan archetípusos világába és a transzperszonális szintekbe is.

„Grof a perinatális tudattalannak a születés biológiai szakaszaihoz kapcsolódó négy különböző mintázatát vagy dinamikus konstellációját a négy születési alapmátrixnak nevezte el, röviden a 4 BPM-nek (Basic Perinatal Matrices). Ezek a következők:

BPM I: Ósi egység az anyával, a születés előtti élet az anyaméhben

BPM II: Kozmikus elnyelés és kiúttalanság, avagy maga a pokol, amikor megkezdődnek az egyre erősödő méhösszehúzóerők

BPM III: Halál-újjászületés csatája, amikor a méhszáj elfolyósodik, megkezdődik a kitolás, a baba a szülőcsatornán halad át

BPM IV: Halál-újjászületés élménye, amikor a gyermek kilökődik a szülőcsatornából.

Mindegyik alapmátrixot sajátos érzelmek, testérzések és szimbolikus képvilág jellemez, melyek összefüggésben állnak a gyermek adott szakaszban átélt érzelmi és testérzés mintáival.” (Nemes, 2009, 97. old)

1. Szenzoros-fizikai szint - 0-1 év

Ez az újszülött kor, melyben a szervezet csupán szenzomotoros. Nincs gondolkodás, nincs nyelv, nincs logika, nincs idő, nincs tér. Önmagát a szenzoros-fizikai működéssel azonosítja, a csecsemő tudatában nem válik szét a külső és a belső világ. A fizikai mozgás és a szenzoros működés, érzékelés koordinációja valósul meg ebben az időszakban, pl. meg tudja érinteni a tárgyat, ami előtte van.

A negyedik hónap után elkezdődik a differenciálódás, elkezdi megkülönböztetni egymástól a külső fizikai és a belső testi világot. Kialakul a fizikai testkép és éntudat. Még nincs önálló, személyes énérzése, egója. Szükségletei fiziológia szinten jelennek meg: éhség, szomjúság, alvás, légzés, stb.

Amennyiben ebben a szakaszban éri trauma az ént, az egyén nem lesz képes megkülönböztetni a teste és a környezete közötti határokat, valamint észlelésében is előállhatnak pszichotikus hallucinációk, összekeverednek a magáról és másokról alkotott gondolatai.

2. Fantazmikus-érzelmi - (8 hónap-) 1- 3 év

A valós fizikai határok már kialakultak a gyerek és a külvilág között, de az érzelmi elkülönülés az anyától még nem valósult meg. Összekeverednek a saját érzései, impulzusai a környezetével, azt hiszi, hogy amit ő lát, érzékel, azt érzékelik a többiek is. Ez a szakasz még erősen egocentrikus, nárcisztikus, a világot önmaga kiterjesztésének tekinti. Pl. elbújik és azt gondolja,

hogy ha ő nem lát másokat, akkor más sem látja őt. Ez nem azt jelenti, hogy önző módon csak magáról gondolkodik, ellenkezőleg: még nem képes magáról gondolkodni.

Beindul a képi tevékenység az elmében, a fantázia működése, ill. kialakul a kifinomodó érzelmi működés. A 15.-24. hónap körül elkezdődik az érzelmelek differenciálódása, melynek eredményeképpen a megszületik az anyától különálló, emocionális és érző lény és annak felismerése, hogy a másik embernek más, önálló érzése van. (Wilber, 2009)

Fontos, hogy ebben az időszakban az anya megfelelően legyen jelen a gyermek mellett és tükrözze a gyerek érzéseit, továbbá, hogy az anya hogyan reagál a gyerek megnyilvánulásaira pl. örül, megijed, lezár, stb.

3. Leképező elme - 3-7 év

Az elme teljes valójában képes már leképezni a külső valóságot. Az érzelmi ént követi a mentális, fogalmi szelf születése, a reprezentációs elme. Ez a beszéd kialakulásának és fejlődésének ideje. Ekkor a gyermek úgy érzi, hogy csak ő van a világon, ezért ez a gyermeki egocentrizmus korszaka. Megszilárdul a különálló én érzés a szavak és a gondolkodás eszközével. Ekkoriban ismeri fel magát a tükörben is.

A gyermek ebben az időszakban rendkívül impulzív, szabadon reagál, itt kezdődik a nevelés, a gyermek jutalmazása és büntetése. Mivel a szelf és többi személy még nem teljesen differenciálódott, a gyerek beszemélyesíti a világot olyan tárgyakkal, melyeknek lelket és mentális működést tulajdonít. Valójában egy mágikus világban él, ahol úgy látja, hogy a dolgok egymással mágikusan behelyettesíthetők.

Ebben az életkorban zajlik a Freud nevéhez fűződő Ödipusz/Elektra korszak. Folyamatban van a szocializáció, hogy a gyerek megtanuljon viselkedni és jó gyerek legyen, megtanulja kontrollálni a dolgokat. Megjelenik az elfojtás, a túl intenzív érzelmelek, vágyak elfojtása.

Fontos jellemzője ennek a kornak a centrálás, azaz hogy a gyermek csak a saját világában képes gondolkodni a másikéban nem. Pl. a homokozóban a gyerekek egymás mellett, de mégis külön-külön játszanak. Amikor már a másik világban is képes gondolkodni, már együtt és közösen játszanak, ez lesz a decentrálás, az iskolaérettség és iskolakezdés feltétele.

Az elme fogalmi gondolkodása lehetővé teszi az időben és térben való gondolkodást. Az időbeli gondolkodással a szelf elkezd kontrollálni a testi funkcióit (pl. anális önkontroll), ami azt is jelenti, hogy a fogalmi elmével együtt megjelennek az elfojtások.

4. Szabály/szerep elme (konkrét műveleti) - 7-12 év

Piaget szerint ez a konkrét műveletek szintje, ahol 6-7 éves kor körül kibontakozik a szabályok és szerepek megértése és alkalmazása. Ez a szemlélet kb. 11-14 éves korig tart. A gyerek megtanulja magára venni a másik szerepét és beleképzelni magát a másik helyébe, itt már képes arra, hogy más személy nézőpontjából nézze a világot. Ezelőtt csak a saját perspektíváját ismeri. A szereptudat megjelenésével felismeri, hogy a szembenálló a másik szint látja. Ez fontos lépés a globális gondolkodás felé vezető úton. A morális nézet a prekonvencionálisról az erősen konformista konvencionális szintre jut, ahol a szabály, a rend, a jó és a rossz fogalmai irányadóak. (Wilber, 2009)

Az iskolába járással együtt a gyerek bekerül a szerepek világába. Fontos, hogy az iskolában és otthon, milyen szerepeket kap (pl. „sztár” lesz vagy „béna”, stb.) mert egy életre meghatározhatja a személyiségét. A csoport válik fontossá és a csoport által diktált szabályok. A csoportnak való megfelelés, a csoportnormák hű teljesítése az, ami révén az egyén képes elérni a csoport vágyott szeretetét, elfogadását, tiszteletét. A csoporttól való erőteljes függés következtében az egyén identitása, a „ki vagyok én” határai itt még zavarosak. Rengeteg a szerep, amelynek igyekszik a személy megfelelni, miközben kicsit önmaga is lenni. Az önismeret szerepszerű, vagyis nem lehet más, mint amit a csoport elvár, ezért ezen a szinten az egyén sok mindent elfojt, tagad, áttol, idealizál, eltakar, különböző arcot mutat a csoportérdeknek megfelelően.

A korábbi asszociációs logikát felváltja a konkrét tárgyokról, eseményekről való logikai gondolkodás, az elme konkrét benyomásokhoz kötött (konkrét műveleti elme). Ez a szociocentrikus szakasz, amikor már nem csak önmaga létezik, hanem egy szűkebb csoport: család, barát, tanár, akiket érzelmi alapon választ, a többi ember viszont itt még nem érdekli.

5. Racionális elme (formális-reflexív) - 12 éves kortól

Ez a formális műveleti gondolkodás szintje, amikor az elme elkezd szabadon, kötöttségek nélkül működni és kialakul az absztrakt, elvont gondolkodásra való képesség. Megjelenik a hipotézisalkotás, a kísérletezés és az ellenőrzés képessége. A gondolkodásról való gondolkodás magával hozza az önmegfigyelés képességét is és az intellektuális önismeretet. Mivel az egyén gondolkodni tud a gondolkozásról, ezért képes felülbírálni azokat a szabályokat és szerepeket, amelyeket az előző szinten még feltétel nélkül elfogadott.

A 3. szinten csak az én létezik, a 4. szinten van az ember körül néhány, érzelmileg fontos személy, a „mi” a mérvadó, melyen túl a többi ember vagy nem érdekli az illetőt vagy kifejezetten ellenszenvesnek tűnik neki (a csoport és a mások közötti ellentét). Az 5. szinten megjelenik a társadalmi tudatosság, a szemlélet kibővül és a felvehető nézőpontok köre kiterjed az összes emberre a társadalmunkban. Megjelenik a kritikus gondolkodás: a szülői rászólást már nem fogadja el a kamasz, szüksége van a magyarázatra és az indoklásra. A racionális elme tehát túllép a tekintélyelvűség alapú engedelmeskedésen. Felismeri a család és a társadalom gyengeségeit, ellentmondásait és kritikussá válik.

Az elme ezen a racionális szinten lineáris okságban működik (ok-okozat), felerősödik a bal agyfélteke működése, a jobb agyfélteke működése háttérbe szorul. Ez lehetőséget ad az önelfojtásra is, ahol az ember azt hiszi, hogy ő az, amit hisz magáról. A személy itt egyoldalúan az elmével azonosul és képes öntudatlanul becsapni önmagát, illetve másokat is arra vonatkozóan, hogy mi zajlik a belsejében. Azt hiszi magáról, amit érdekében áll hinni, függetlenül attól, hogy ténylegesen mit érez a testében, melyre általában itt öntudatlan. Az ötös szintű ember azt gondolja, hogy a józan eszével és az értelmével uralni képes a testi, érzelmi világát, az érzelmeket általában alsóbbrendűnek és kerülendőnek tekinti.

Az 5-ös szint tipikus elakadása az identitásválság, a „Ki vagyok én valójában?” kérdése.

6. Integrált tudat (kentaur, víziológia)

Az utolsó olyan szakasz, amelyet a hagyományos, nyugati pszichológia is ismer. A hagyományos kutatók és elméletalkotók ennek a szakasznak a felismeréséig jutottak, mint legmagasabb tudatállapot. Ezt a szintet a vizionális gondolkodás, vagy hálózatlogika jellemzi és egy szintetizáló, integráló tudatosság. A formális műveletek szintje is szintetizál és integrál, de az megmarad a vagy-vagy, egyik vagy másik elv mellett, a víziológia viszont nem kizárólagos gondolkodást használ. Minden elem egyenlő módon jön számításba, egymással interakcióban van. Amikor az én a víziológiával azonosul, akkor egy nagyon magasan integrált személyiség jelenik meg, egy olyan én, amely globálisan szemléli a dolgokat. Ezt a szintet Wilber a “Kentaur”-nak nevezi. Ez kifejezi a test és elme egységbe lépését. Az integrált én a testet és a tudatot egyaránt tudatosan tapasztalja. Ezen a szinten kialakul a megfigyelő én, ami elkezd túlhaladni az elmét és a testet. A megfigyelő látja a test és az elme impulzusait, érzéseit, és képes integrálni ezeket. (Wilber, 2009)

A 6. szinten megjelenik az egyéni és autonóm személyiség, melyet Maslow mint önmegvalósító ember ír le, aki megismerte és elfogadta a pozitív és negatív részeit és megvalósította képességeit, eredendő tehetségeit. Ide pedig csakis az önismereti és terápiás belső munka vezet el.

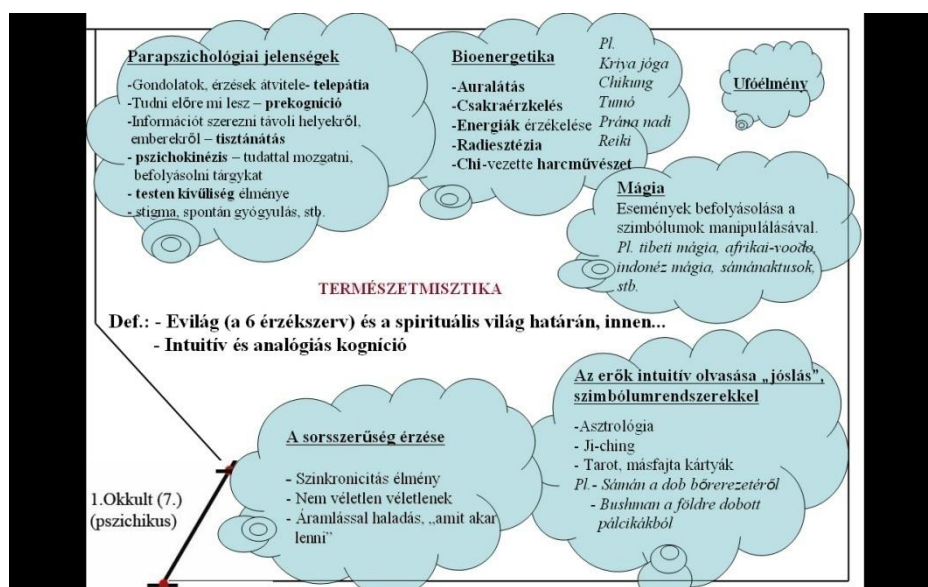
Jellemző az érzelmi érzékenység, az ember szívesen van csoportban, szívesen osztja meg a benne zajló folyamatokat másokkal. A 6. szint embere a hiteles, autentikus, empatikus, kreatív önmegvalósító személy, melyet a humanisztikus pszichológia emberképe ír le részletesen. Ökotudatosság, posztmodern értékek és univerzális erkölcs jellemzik. A szint elakadása, amikor az egyén belevész az összes látásmód aperspektívikus nézőpontjába, úgy érzi nincs többé biztos pont a lába alatt. A 6. szint patológiája a Wilber által egzisztenciális válságnak nevezett jelenség. Az egyén a transzperszonális világ küszöbén állva differenciálódik a perszonális világtól és értelmetlennek érzi azt.

7. Okkult (pszichikus)

Ez a szint az evilág és a spirituális világ határa. Az evilág itt a „6 érzékszervünkkel” tapasztalható mindennapi valóságot jelenti. Az elme és az öt érzékszerv együtt teszi ki a hat érzékszervet. A túlvilág pedig minden olyan tapasztalás, ami az előbbi komponensek mögül, egy finomabb szintről jön elő, ezeket szubtilis - az eviláginál finomabb jelenségeknek, tapasztalatoknak nevezzük. Itt azonban a tapasztalás az evilág keretein belül marad, viszont megjelenik benne a szubtilis valóság hatása. Pl. amikor valaki azt érzi, hogy a vele történetek nem véletlenül történtek, a „sors rendezte így”, akkor intuitíven érez egy mögöttes valóságot, amit közvetlenül még nem tapasztal (nem lát egy lényt, aki így rendezte, csak érzi, hogy rejtett erők működnek közre a láthatatlan, megfoghatatlan transzcendens világból).

Tudatában vagyunk az evilági dolgoknak és a mögöttes erőknek közvetve, ráérzünk a rejtett, mögöttes tartalmakra, érzékeljük az erőket és intuitíven megértjük a szimbólumokat. Intuitíven összefüggést látunk két vagy több egymástól független valóságrendszer között pl. bolygók és ásványok között. (Gánti, 2009)

Ez az állandó éberség és tudatosság szintje. Ezen a szinten megélhetjük, hogy időnként feloldódik az elkülönült érzetünk, és a durvább, a szenzomotoros világgal egyé válunk. Ez a természeti miszticizmus élménye. Például ülünk egy hegytetőn, és egyszer csak nincs többé szemlélő és hegy, hanem az egész egyé válik, a szemlélő a hegyé válik. Ott a hegy, és úgy érezzük, hogy mi magunk vagyunk a hegy, bennünk van a hegy. Közelebb van a hegy, mint a saját bőrünk. A tárgy és a szemlélő között megszűnik az elkülönültség. Megszűnik a kívül és belül különbsége. Ez mégsem pszichotikus állapot, mert pontosan meg tudjuk mondani, hogy hol van a testünk és a környezetünk határa. Ilyenkor természeti misztikussá válunk. (Wilber, 2009)



7. ábra. Az okkult (pszichikus) szint ábrája

Készítette és engedélyezte: Gánti Bence, Az integrál pszichológia képzés oktatási anyagából.

A 7. szint jelenségeit 6 nagy csoportba soroljuk.

- Parapszichológiai jelenségek: telepátia – gondolatok, érzések átvitele, prekogníció – tudni előre mi lesz, tisztán látás – információt szerezni távoli helyekről, emberekről, pszichokinézis – tudattal mozgatni, befolyásolni tárgyakat, testen kívülség élménye, stigma, spontán gyógyulás stb.
- Bioenergetika: aura látás, csakra érzékelés, energiák érzékelése, radiesztezia, chi vezette harcművészet pl. chikung, tai chi, kriya jóga
- Mágia: események befolyásolása a szimbólumok manipulálásával pl. tibeti mágia, afrikai voodoo, indonéz mágia, sámánaktusok stb.
- Az erők intuitív olvasása, „jóslás” szimbólumrendszerekkel: asztrológia, Ji king, Tarot és másfajta kártyák
- A sorsszerűség érzése: szinkronicitás élmény, nem véletlen véletlenek, áramlással haladás, ami akar lenni, flow, jelek figyelése
- Ufo élmény

8. Szubtilis – Istenségmisztika

Az „odaát” világa, a 6 érzékszerven túli spirituális valóság. Közvetlen, saját élményként tapasztalja meg az egyén a szubtilis jelenségeket, a kogníció tehát közvetlen átéléssel működik, az elme közvetítése nélkül és a fizikai érzékszerveken túl.

Az előző szint természeti miszticizmusa átadja a helyét az istenség miszticizmusnak. Szeretet, együttérzés, áldás és gyönyöráramlás érzései ezek, egy mélyebb egység a finomabb dimenziókkal.

A következő élmények és tapasztalások tartoznak ide:

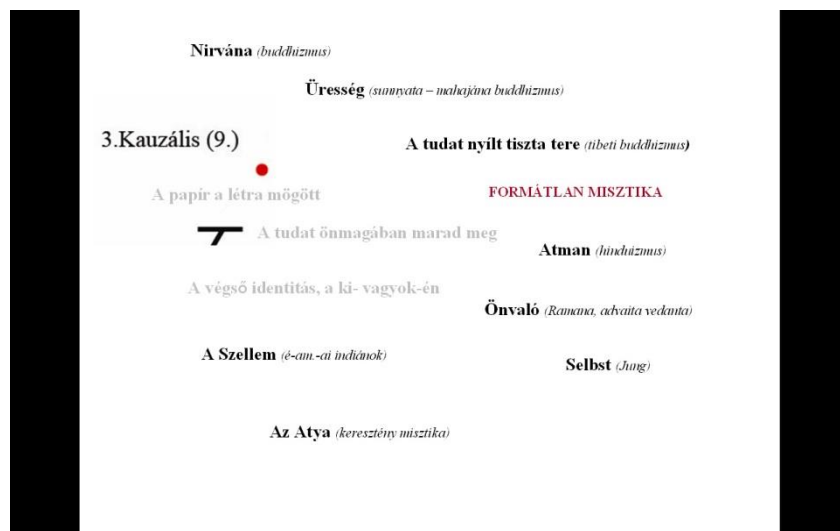
- Szubtilis fény-, hang- és testérzésbeli élmények: színes fény élmények, fehér isteni fény élmény, kinesztetikus energia élmény (bhanga a Goenka-féle vipassana meditációban), spirituális hanghallások pl. szférák zenéje, ghandarvák zenéje, OM hang hallása,
- Szubtilis „érzelmek”: kozmikus szeretet
- Szellemlényekkel való találkozás: jelenések, állatszellemelek, istenek, istenségek, archetipikus formák pl. tibeti istenségjóga, jidamok, szibériai sámán révülések, indián látomás keresés, Mária jelenés
- Szellemi látás, médiumitás: előző életek látása, más dimenziók látása, halál közeli élmény (alagút, fehér fény, segítők), tudatos álom (lucid dream), bardó. (Gánti, 2009)

9. Kauzális

Ez a spirituális világ mögött lévő üresség. A papír a létra mögött. Minden jelenség, forma megnyilvánulása megszűnik (pl. nincs fehér fény), a tudat önmagában van jelen. Olyan ez, mint a mélyalvás álom nélküli szakasza, melyben semmilyen forma nincs jelen, tiszta ürességként tapasztaljuk, csak itt tudatosak vagyunk erre.

A személy lényének legbelső központját éli át, amely nem más, mint maga a tudó tudat (a Tanú), amely eddig tapasztalta a durva világ formáit és jelenségeit (érzékszervi tapasztalatok és elme) és a szubtilis világ formáit, jelenségeit (8. szint). Ebben a tapasztalásban megszűnik minden forma jelen lenni, és kizárólag, tisztán a formátlan tudat pihen meg önmagában. Ez a nirvána élménye a buddhizmusban, melyet a különféle nagy spirituális világhagyományok különbözőképpen neveznek: Üresség, A tudat nyílt tiszta tere, Atman, Brahman, Önvaló, Selbst, A Nagy Szellem, Isten, a Teremtő, Allah. (Gánti, 2009)

Ezen a szinten tehát a tudat önmagát ismeri meg, önmagára irányul. Ez a Nirvána, a Tiszta Tudat, Kozmikus Tudat, a formák nélküli tiszta tudatosság, a végső valóság.

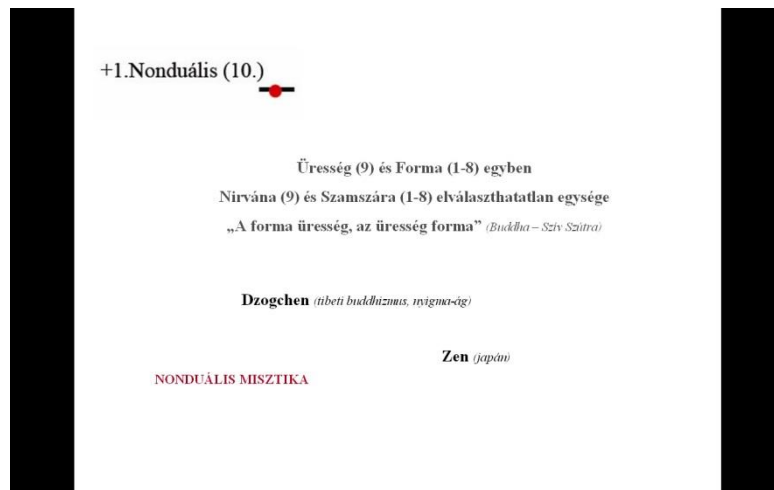


8. ábra. A kauzális szint ábrája

Készítette és engedélyezte: Gánti Bence, Az integrál pszichológia képzés oktatási anyagából.

10. Nonduális

Az egyén egyszerre van tudatában az Ürességnek, lényének legbelső központjának és a formák világának. „A tudat teljes spektrumát magában foglalja – mindent meghalad, mindent megőriz.” (Wilber, 2009) Egyszerre tapasztalja meg az 1-8. szintet és a 9. szintet is. Ez a Nirvána és Szamszára elválaszthatatlan egysége. „A forma üresség, az üresség forma” (Buddha, Szív Szútra). A személy saját tudó tudatát egyszerre érzékeli a világgal. A valóság nem oszlik két részre, Ürességre és formára, a személy ezen a szinten az Egységet éli meg. (Gánti, 2009)



9. ábra. A Nondualis szint ábrája

Készítette és engedélyezte: Gánti Bence, Az integrál pszichológia képzés oktatási anyagából.

„Ebben az állapotban nem helyénvaló az a kifejezés, hogy valamit megtapasztalsz, hiszen te magad vagy valamennyi tapasztalat összessége, eloldódsz a számodra kimért szűkös tér kötöttségétől; te magad vagy az egész Koszmosz: egyetlen kéz, egyetlen tapasztalat egyetlen megnyilvánulás, a tökéletesség egyetlen mozdulata. ... Eloldódsz mindentől, hogy magad legyél a Minden, az önmagát szemlélő, tündöklő Koszmosz, az Egy Íz világa, amelyben benne van minden íz.” (Wilber, 2009)

Fejlődésvonalak és a pszichográf

A fejlődésvonalak segítségével megvizsgáljuk lelkünk különféle oldalainak, témáinak a fejlődését, a wilberi tudatfejlődési modell, a létramodell mentén. Megnézzük például az értelmi (kognitív) működésünket, és hogy hogyan működik az értelem az élet korai szakaszában, a gyermekkorban, a felnőttél, illetve a spirituális elmélyülés fokozatainál. Hogyan működik a mentális felfogó és értelmezőrendszere egy mágikusan gondolkodó óvodásnak, egy racionális és egy holisztikus szemléletű felnőttnek, és hogyan egy sámánnak, vagy egy spirituálisan felébredett személynek. Az ember értelmi működése tehát egy “szál”, egy “vonal” a lényünk szerkezetében, ez a kognitív fejlődésvonal. Ugyanígy megvizsgáljuk a szükségleteket, az értékrendet, a világnézetet és a spirituális beállítódást. (Gánti, 2009)

Megfigyelhetjük, hogy eltérően fejlettek vagyunk az élet különböző területein. Vannak, akik nagyon fejlettek a logikus gondolkodás terén, de gyengén fejlettek az érzelmekben és vannak olyanok is akik, nagyon kiválóak az érzelmi intelligencia terén, de a kognitív gondolkodásuk gyenge, hogy csak pár példát említsünk.

Az 1980-as évek elején Howard Gardner vezette be a többszörös intelligencia fogalmát, mely nézet szerint minden embernek egyidejűleg többféle intelligenciája van, mint pl. kognitív,

érzelmi, zenei, kinezetikus, verbális-nyelvi, természeti, stb. Ezekben az intelligenciákban eltérő mértékben lehetünk fejlettek, egyes területeken jobbak vagyunk, míg más területeken kevésbé. Ahhoz, hogy tisztában legyünk az erősségeinkkel és erőforrásainkat megfelelően ki tudjuk használni, fontos, hogy ismerjük ezeknek az intelligenciáknak a fejlettségi szintjeit. Wilber a gardneri koncepció alapján gyakorlatilag az intelligenciák szinonimájaként használja a fejlődési vonalakat, melyet illeszt az integrál szemléletbe és a létramodell szintjeihez. Fejlődési vonalak, mert növekedést és fejlődést mutatnak, kibontakozásuk a tudatfejlődés egymást követő szintjei mentén halad.

Összefoglalóan elmondható, hogy a tudatfejlődés lépcsőfokainak, szintjeinek különböző fejlődési területei vannak, melyek egy-egy intelligenciaterületnek felelnek meg és ezek a különféle fejlődésvonalak a szinteken keresztül bontakoznak ki.

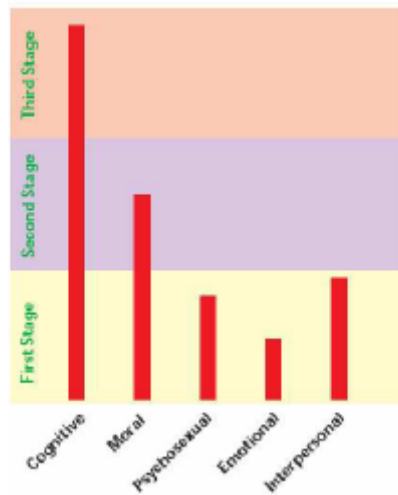
Az integrál pszichológia fő fejlődésvonalai:

Alapkérdés	Fejlődésvonal	Kutatója
Minek vagyok tudatában?	Kognitív	Piaget
Mire van szükségem?	Szükségletek	Maslow
Ki vagyok én?	Szelf (identitás)	Kernberg, Stern, S. C. Greuter
Miket értékelek a leginkább?	Értékrend	Beck-Cowan
Mit helyes tennem és mit nem helyes tennem?	Erkölc	Kohlberg
Hogyan látom a világot?	Világnézet	Gebser
Hogyan viszonyulok a többi emberhez?	Interperszonális	Honti L.
Milyen a szexuális életem és a párkapcsolatom?	Pszichoszexuális	Freud, Deida
Mit gondolok a végső dolgokról?	Spirituális	Wilber, Cowan-Beck, spirituális hagyományok
Miben hiszek?	Hit	Fowler
Mit tartok a legszebbnek, a legvonzóbbnak?	Esztétika	Housen

1. Táblázat. A különféle fejlődésvonalak, azok alapkérdései, és néhány kutatójuk.

Készítette és engedélyezte: Gánti Bence, Az integrál pszichológia képzés oktatási anyagából.

Integrál pszichográfának nevezzük, amikor felrajzoljuk egymás mellé egy személy fejlődésvonalait, és azt, hogy melyikben hol áll. Megmutatja, hogy mely területen a legjobbak a képességeink, hol vannak az erősségeink és mely területeket lehetne fejleszteni.



10. ábra. Öt fontos fejlődésvonal eltérő szinteken

Készítette és engedélyezte: Gánti Bence, Az integrál pszichológia képzés oktatási anyagából.

Tudatállapotok

Az integrál pszichológia a személyiség előzőekben ismertetett strukturális vizsgálata mellett a tudat állapotaival (normál- módosult), illetőleg ezek zavaaraival is foglalkozik.

A tudatállapotoknál többféle felosztás is létezik, az egyik szerint megkülönböztetjük a normál és a módosult tudatállapotot. Egy másik, cizelláltabb felosztás szerint pedig van éber állapot, álom állapot, mélyalvás (ezek a természetes tudatállapotok), valamint meditáció és turiya¹ (ezek a tréningezett tudatállapotok). A módosult tudatállapotokon belül a módosulás irányát, szintjeit, technikáit, jellegét és útjait, azok jellemzőit és az ezek során előforduló esetleges csapdákat, elakadásokat is részletesen figyelembe veszi az integrál megközelítés. A transzperszonális lelkiállapotoknál a transz, a meditáció és a terápia viszonyára is kitér.

Normálnak nevezzük a nappali, éber állapotot. A normál tudatállapot fogalma konszenzuson alapszik. A tudományos, nyugati megközelítés szerint normális az, aki képes önellátásra, munkavégzésre, öröme, kapcsolatok fenntartására, illetve folyamatos identitástudata van. Emellett a normális ember módosult (normálistól eltérő) tudatállapotban tudatában van az állapotának, ellentétben a pszichotikussal.

A módosult tudatállapotok közé soroljuk az alvást, az álmot, a meditatív állapotot, a transzállapotot, illetve a kóros tudatállapotot. Módosult tudatállapotban a módosulásnak két iránya van. Az egyik a regresszió, amikor visszafelé történik a módosulás a neurotikus és patológikus szintekre. A másik a progresszió, ekkor előre, a spiritualitás felé történik a módosulás.

¹ Turiyanak nevezzük azt az állapotot, amikor valaki mindig felébredett állapotban van, a mélyalvásban éppúgy, mint éber állapotban.

A tudat módosulásakor megváltoznak a test érzései, az idő érzékelése, a tér érzékelése, a gondolkodás, képzelet, az érzelmek, a valóságlátás.

Több módon is elérhetjük a tudatmódosulást, transz és meditáció útján is. A transz során a világ és önmagunk észlelése is megváltozik (a transz szó azt jelenti, át, túl). Sokféle transzélmény létezik, eltérő lehet az élmény ereje és tartalma, de minden transzra jellemző, hogy az egy átmeneti állapot, ahol átmeneti látogatást teszünk a létra magasabb szintjeire, majd a transzállapot elmúltával a személyiség, a karakter viszonylag gyorsan visszarendeződik a megszokott szintjére.

A meditáció ezzel szemben a bölcsesség kifejlesztése, a végső valóság megismerése, vagyis nem egy átmeneti látogatás, hanem fokozatos kiművelés. Meditáció esetén fontos a rendszeres gyakorlás, az átgondolt ütemezés. A meditáció egy spirituális ösvény.

A tudatállapotok tanulmányozásánál fontos megkülönböztetni a spirituális állapotok mellett a kóros tudatállapotokat is, vagyis a pszichopatológiai jelenségeket is. Az integrál szemléletű szakember tisztában van azzal, milyen egy depressziós, neurotikus, személyiségzavaros vagy pszichotikus személy, és el tudja ezeket különíteni a transz és a meditáció során beálló különleges állapotoktól.

A tudat típusai

Az integrál pszichológia ötödik nagy területe a tudat típusai. A tudattípusok minden szinten és minden tudatállapotban jelen vannak. Számos típustan létezik (az egyik legelterjedtebb például a Myers-Briggs-féle rendszer, mely a személyeket érző, gondolkodó, érzékelő és intuitív típusba sorolja). Ezeket horizontális típusoknak hívjuk, s a szintekkel és a fejlődésvonalakkal illetve a tudatállapottal együtt használva őket nagyon hasznosak lehetnek. (Wilber, 2008)

Léteznek pszichológiai típusok, pl. Big Five, Myers-Briggs, illetve holisztikus típusok pl. Ji King, asztrológiai típusok, valamint a kettő integrációja, az Enneagram.

A típusok integrál megközelítéssel két nagy csoportra oszthatók: induktív és deduktív. Az induktív típusok racionálisan közelítik meg a jellemvonásokat, külső megfigyelés tapasztalataiból rendszerezve és összerakva az egészet. Ide tartoznak például a Hippokratés-Galenos féle vérmérséklettípusok (szangvinikus, kolerikus, melankolikus, flegmatikus), a Kretschmer féle alkati típusok (ciklotim, skizotim, viszkózus), Jung típusai (extrovertált, introvertált) stb. A deduktív nézőpont szerinti típusok a lényünk egészét nézik, holisztikusan alkotva meg a jellemvonások összességét, az egészből indul ki, és abból bontja le a részeket (pl. asztrológia, Ji King). A deduktív típusoknak egységes univerzumképük van.

A kettő nagy csoport között van az ősi hagyományok elemeit és a modern pszichológia elemeit is ötvöző szakrálgeometriára (körben egy háromszög és egy hatszög, melyek kilenc

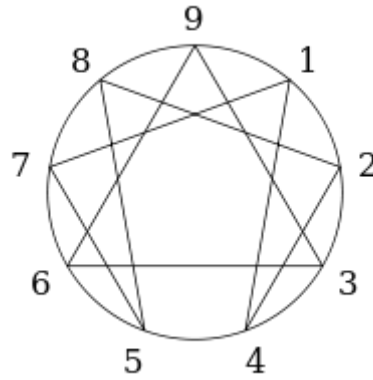
ponton metszik a kört) épülő enneagram típusban. Ezt a típust mutatom be az alábbiakban.

Az enneagram egy személyiség-típus rendszer, melynek alapjai ezoterikus, ősi múltat tekintenek vissza, de a jelenlegi formájában ismert, kidolgozott személyiség típusa a XX. század New Age-es pszichológiájának a terméke, s mint ilyen, elsősorban az 1970-es évek óta került a köztudatba és használatba, akár mint önálló rendszer, akár elhelyezve, mint a transzperszonális pszichológia vagy az integrál pszichológia része.

Az enneagram 9 típusra osztja az embereket, innét a neve – „ennea” = 9, „gram” = jel, lenyomat, ábra, tehát „az ábra, ami 9 részből áll”. Egy szakrálgeometrikai ábráról van szó, ahol egy körben egy fura sokszög van, mely 9 ponton metszi a kört, így kapjuk meg a 9 pontot, típust. Mindegyik pont, vagyis típus a kora gyermekkorból indul, azaz az ego kialakulásától ered, az ego gyökeréből vezeti le az egyes emberek (típusok) jellegzetes viselkedéses, érzelmi és gondolati beragadásait, azaz karakterfixációit. Jelzi a normál tartományt, jelzi a patológiás tartományt, és jelzi az előrehaladott, önmegvalósító, s spirituálisan felébredett tartományokat is.

Az enneagram három szimbólum (kör, háromszög, hexagram) egymásra helyezéséből áll, ezáltal kifejezi a dolgok őstermészetét, teljességét, az ősegyeséget, a végső valóságot, benne egy dolog identitását, van-ságát és a dolog fejlődését, alakulását, változását.

Az enneagram típusok alapjai a karakterfixációk, azok kialakulása és szintjei. Minden emberben gyermekkorai szakaszában, általában három éves koráig kialakul a személyisége, s annak alapfixációja. A fixáció megrögzülést jelent, beakadást egy helyen, más szóval egy érzés, hiedelem, viselkedés újbóli ismétlését jelenti, míg más érzést, viselkedést pedig elkerülünk. A fixációk kialakulása után tehát azt érezzük, hogy „valami nincs rendben velem”. Ez általában tudattalan, szavakkal nem tudjuk megmondani, mi ez, csak egy alapszorongás, egy alap „nem oké” érzésünk van. Van, akinél ez félelem, van, akinél visszafogott idegesség és düh, másoknál pedig üresség, értéktelenség, szeretethiány érzésről van szó. Ezt kompenzáló pótcselekvéseket végzünk, és szórakozásba, munkába vagy tagadásba, esetleg lázadásba menekülünk. (Gánti, 2015)



11. ábra. Az Enneagram
<https://hu.wikipedia.org/wiki/Enneagram>

Az enneagram kilenc karaktere három tartományban oszlik el, 3x3 karakterfixáció van, s e három nagy csoportot triászoknak nevezzük.

- az ösztönösök, akiknél az alapérzés a düh
- az érzelmi csoport, alapérzésük a szeretethiány, üresség, szégyen
- a gondolkodók, alapérzésük a félelem.

A düh pontosok (1-8-9) a testükkel és az autonómiájukkal veszítették el a kapcsolatot, nem érzik a saját függetlenségüket, ami dühöt vált ki belőlük. Mindhárom ide tartozó típus az akaratával akarja kontrollálni a világot és benne a másik embert, csak más-más stratégiával. Az egyes önmagára dühös, a nyolcas a külvilágra, a kilences pedig tagadja haragját maga és mások előtt.

Az érzelmi triászba tartozók (2-3-4) alapvető érzése az, hogy őket nem lehet szeretni. Fő kérdésük a „ki vagyok én”, az identitás keresése. Ellenségessé válnak, ha fenntartott énképüket nem igazolja vissza a környezet. A kettes az „Isteni anya”, a hármas sikerorientált, a négyes a különc, művész típus.

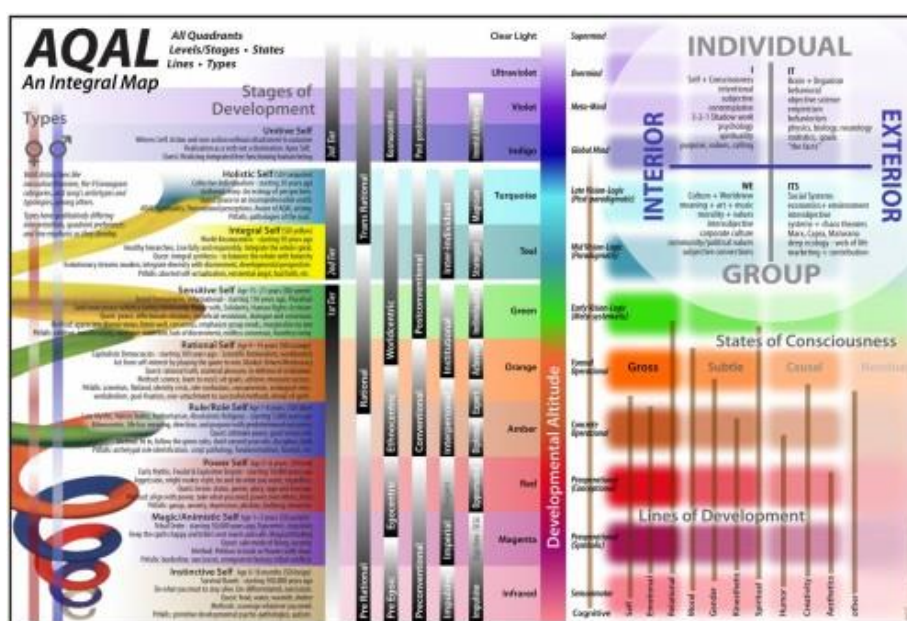
A félelempontosokra (5-6-7) jellemző, hogy az alapérzelem, a félelem elkerülése érdekében a fejükbe költöznek (gondolkodó triász), a gondolataikkal azonosulnak. Ezáltal elveszítik kapcsolatukat az érzelmeikkel, intuícióval, a szívükkel. Ez bizonytalanságot és szorongást okoz nekik, ezért belső útmutatásra és külső támogatásra vágnak leginkább, amit gondolatilag próbálnak megteremteni. Az ötösök visszavonulnak az élettől, a hetesek nagy vehemenciával belevetnek magukat az életbe, a hatosok egyaránt félnek a külső és a belső dolgoktól, ezért hol beleugranak külső aktivitásokba, hol pedig visszahőkölnek.

Mindhárom összetevő megvan mindannyiunkban, a gyökérfixáció azonban az egyik területen alakul ki. Ahol kialakul, az a terület gátolt vagy torzult, és azt kompenzáljuk.

3. Az öt ág összegzése – az AQAL modell

Miután megismertük az integrál pszichológia öt alapját, képessé válunk arra, hogy ezeket összerakva egyben lássuk és ezekben mind egyszerre gondolkozzunk. Ezt az egységes térképet nevezzük AQAL modellnek, minden kvadráns, minden szint, minden vonal, minden állapot és minden típus rendszerének („All Quadrants All Lines”, and all levels, all states and all types).

Ez az öt elem a valóság legalapvetőbb ismétlődő mintázatai közé tartozik, ezért a modellbeli használatuk jól „lefedi az alapokat”, és biztosítja, hogy ne hagyjunk ki, vagy ne hanyagoljunk el semmi fontosat, amikor meg akarunk ismerni valamit. Mind az öt elem használható arra, hogy rajta keresztül nézzünk rá a valóságra, de ugyanakkor ezek határozzák meg saját tudatunkat is ebben a pillanatban, ahogyan az összes többiben.



12. ábra. Az integrál szemlélet áttekintése

Sean Esbjörn-Hargens: A XXI. század mindent felölelő keretrendszere

4. Hol találkozhatunk az integrál szemlélettel hazánkban?

Az Integrál Akadémia hazánk és Európa első szisztematikus integrál pszichológiai képzőhelye, mely nemzetközi szinten ismert. Képzése ötvözi a felsőoktatási tudásszintet, a professzionális pszichológiai kultúrát, az önfejlesztő-terápiás világot és a meditatív spiritualitást. Módszerében és megközelítésében innovatív és kulturálisan kreatív.

Az Integrál Akadémiát 2009 tavaszán alapították, egy több éves előfejlesztési fázis után. Az alapító, Gánti Bence az alapítást megelőzően 1997 óta foglalkozik az integrál szemlélettel, s annak hazai elterjesztésével, meghonosításával.

Az első évek tananyagfejlesztései és előadásai után, 2005-ben dolgozta ki a 3 éves, 2011. szeptemberétől akkreditált Integrál Pszichológia képzést, amelyet 2006-ban indított el a MONÁSZ Felnőttoktatási Intézetben. A világon elsőként indult integrál képzés ekkor, 2006 szeptemberében, egyszerre három helyen: két amerikai egyetemen és Magyarországon.

A hazai képzés egyedülállósága a gyakorlatiasságában rejlik. A képzés kidolgozásában a cél egy integrált oktatási élmény megalkotása volt, ahol a résztvevő az elmélet mellett saját élményű terápiát tapasztalhat meg, kiképzik gyakorlati tanácsadói készségekre, technikákra, meditációs elvonulást biztosítanak számára, és egy kulturálisan kreatív közösségben vesz részt, ahol mindezek összhatásaként személyisége fejlődik, és kibontakozik.

2006 óta 2015. szeptemberében már a 10 évfolyam kezdte meg tanulmányait. A képzés évről évre fejlődik, bővül, eddig több, mint 300 előadás során közel 60 tanár és terapeuta vett részt benne Magyarországról és külföldről egyaránt. (www.integralakademia.hu)

Az integrál szemlélet és az integrál pszichológia hazai elterjedése és fejlődése szempontjából kiemelkedő jelentőségűnek mondható, hogy 2014 után idén 2016-ban újra hazánkban kerül megrendezésre a második Integral Europe Conference (továbbiakban IEC), mely a szakma híres nemzetközi szakembereit vonzza Magyarországra. Az IEC már első alkalommal is kiválóan valósította meg a test (érzelmek, intuíció) és az elme (ész, értelem) „kentauri” integrációját. A konferencián a tematikus szekciók mellett teret kaptak sajátélményű workshopok, illetve a közösségi élmények széles skálája. Különös figyelmet kaptak mind a négy kvadráns témái pl. az orvostudomány, a pszichológia, a pszichoterápia, a személyiségfejlesztő közösségek. Számos külföldi látogató, illetve előadó érkezett a világ jó néhány országából.

Az idei konferencia programja közül számomra az egyik legérdekesebb téma, ami a szakdolgozatomhoz is közvetve kapcsolódik a Frederic Laloux által vizsgált türkiz szervezetek modellje, a szervezeti struktúrák megreformálása és ennek bemutatása egy élő vállalati struktúrában. Kíváncsian várom, hogy ehhez kapcsolódóan Jos de Blok, a Buutzorg alapítója és Dr. Don Beck, a spiráldinamika megalkotója, milyen újdonságokat és érdekességeket fognak megosztani.

III. KARRIERVÁLTÁSOK HÁTTERE ÉS TÁMOGATÁSA

Az alábbiakban a karrierváltásokkal kapcsolatos fő tudnivalókat mutatom be egy, a Budapesti Corvinus Egyetem által készített kutatás alapján. Ehhez kapcsolódóan kitérek arra is, hogy a karrierváltókat hogyan tudja segíteni, kísérni és támogatni az integrál szemléletű coaching.

1. Karrierváltások: Magyarországi kitekintés

Az elmúlt években egyre gyakrabban hallunk, olvasunk olyan esetekről, amikor multinacionális cégek vezetői vagy jól menő ügyvédek kilépnek az addigi biztos és jól fizető állásukból és kezdenek bele egy teljesen új szakmába, definiálják újra magukat sokszor nemcsak szakmai, hanem magánéleti szempontból is.

Amikor a szakdolgozati témám kapcsán kutattam és kerestem szakmai anyagokat, számos cikket és esetet találtam, ahol különböző, egyedi életutak rajzolódtak ki, pl. menedzserből apáca vagy HR-esből színházi vezető vagy éppen sikeres marketingvezetőből egyéni vállalkozó lett.

Tudományos megközelítésű, összegző tanulmányként a Budapesti Corvinus Egyetem Vezetéstudományi Intézet, Szervezeti magatartás Tanszéke által készített kutatást találtam. A szakdolgozatomban, az alábbiakban a karrierváltások hátterét a Bokor-Fertetics-Hidegh-Váradi Szabó által készített felmérés eredményei és fő megállapításai alapján mutatom be.

A magyarországi karrierváltókról szóló tanulmány szerint a multiktól való elvágyódás a közeli jövő velejárója lesz. Az a korosztály, aki a rendszerváltás után (kb. 20–25 évvel ezelőtt) a multinacionális cégek világában kezdte meg karrierjét, mára már nagy valószínűséggel újabb kihívásokra vágyik, miközben a cégek legtöbb esetben nem tudnak továbblépési lehetőségeket biztosítani. Mindezek mellett pedig a munkaerőpiacon kimondatlan szabály, hogy legalább hétévente munkahelyet kell váltani, mert az frissen tartja a szellemet.

A kutatásban olyan emberek élettörténetét vizsgálták, akik életében volt egy vagy több jelentős karrierváltás pl. társadalmi szférák között váltott (üzletből a civil életbe, közszolgálatból vállalkozásba stb.), esetleg teljesen más szakmai területen helyezkedett el, vagy éppen elhagyta vezetői pozícióját és vállalkozó lett.

A kutatás fókuszában a karrierváltások folyamatának, a döntések meghozatalának, valamint azok tágabb kontextusának megértése állt.

Az alábbi hagyományos karrierfogalomba illeszkedő, munkahelyváltáson túlmutató határátlépő karrierváltó lépéseket különbözteti meg a tanulmány:

- Munkaerőpiaci státusz megváltozása: mozgás az egyes státuszok között pl. alkalmazott, egyéni vállalkozó, szabadúszó, stb.
- Szektorváltás: mozgás az üzleti, közigazgatási és civil szféra között
- Szakmai terület váltása: új, a korábbtól eltérő szakmai tudást igénylő területre lépés
- Munka és magánélet arányainak átrendezése: átalakul a munkára és magánéletre fordított idő és figyelem
- Munka és magánélet szerepek újradefiniálása: pl. karrierre koncentráló egyedülálló aki családot alapít
- Karrierszünet tartása: főállású munkavégzés szándékos szüneteltetése pl. pihenés, tanulás, egyéb tevékenységek céljából

Az egyes határváltások egy váltáson belül akár többszörösen is előfordulhatnak.

A megkérdezett 51 interjúalany (21 nő és 30 férfi) életútjában 124 karrierváltás történt, leggyakrabban a 30-39 év közötti időszakban váltanak és általánosságban elmondható, hogy egy 20-22 éves pályafutással rendelkező középkorú ember életében jellemzően három karrierváltás történik.

Hány éves korban történt a váltás?	db
24 éves korig	8
25-29 éves kor között	23
30-34 éves kor között	32
35-39 éves kor között	30
40-44 éves kor között	15
45-49 éves kor között	10
50 év felett	6

13. ábra. Karrierváltások életkor szerint eloszlása
Bokor Attila: Karrierváltók Magyarországon

Miért váltanak az emberek az egyes életszakaszokban?

16–25 évesek: Pályaválasztás

Ők azok, akik nem tanulhatják a vágyott szakmát vagy nem tudnak elhelyezkedni. Általában szülői nyomásra vagy tiszteletből választanak szakmát, majd később váltanak vagy anyagi okokból átnyergelnek más szakmára.

25–30 évesek: Kiábrándulás, átstartolás

Azok a fiatalok tartoznak ide, akik néhány év munka után anyagi okokból vagy csalódottságból más szakmát választanak.

30–35 évesek: Magánéleti krízis

A férfiak anyagi okokból átlépnek az üzleti szférába, a nők esetében jellemzően párkapcsolati problémák állnak.

35–40 évesek: Zárás és újraindítás

Tipikusan itt az életpálya-közepi válság jelenik meg; perspektívakeresés, függetlenség iránti vágy. Majd családot alapítanak és rendbe teszik a párkapcsolatokat.

40–50 évesek

Ebben az időszakban zárulnak a karrierívek, elhagyják a multikat, belevágnak a régen vágyott szakmába és önállósodnak.



14. ábra. Karrierváltások és életkorszakok

Bokor Attila: Karrierváltók Magyarországon

A tanulmány meghatározza a karrierváltók fő csoportjait, akiket közös tulajdonságok és ismérvek jellemeznek. Ők a multi szervezetbe belépők, a multivilágot elhagyó felső vezetők és az Ugrálók.

A multivilágot választók

A multiszervezetbe belépők olyan munkát végeznek és olyan kapcsolatrendszerrel és fizetéssel rendelkeznek, amelyek magas társadalmi presztízst képviselnek. A multiba váltás motívumai között egyszer sem találunk küldetés- vagy hivatástudatot. Az önmegvalósítás elsősorban a szakmai képességek kibontakoztatására irányul. Az önmagukon való túllépésre irányuló igények terét a multin kívül keresik és általában munkaidő utánra ütemezik.

A következő képességek jelentik a siker kulcsát a multi környezetben: kötelességtudat, fegyelmezettség, alkukészség, egészséges szkepticizmus, csapatszellem, szolgáltatói attitűd, következetesség.

Az interjúalanyok beszámolóí alapján a túlmunka a karrier korai szakaszára, a multiba való belépés időszakára esik leginkább, amikor nagyon erős még bennük a megfelelési kényszer. Ennek azonban a karrier és magánélet későbbi szakaszára vonatkozóan káros hatásai lehetnek.

A multivilágot elhagyó felsővezetők

A multi világba belépő vezetők nem érték, vagy érzelmi alapon elkötelezettek e karrierpálya iránt, nem hivatásként tekintenek rá, nem keresnek ügyet mögötte. A legtöbb esetben ez egyfajta üzletkötés („deal”), ahol a státuszért, a jó egzisztenciáért, sikerélményért, tanulási és előrelépési lehetőségekért vállalják a hosszú munkaidőt, a standardizált kereteket és lehetőségeket, azt, hogy a legtöbbször jóval szűkebb a megszabott befolyásolási lehetőség, mint amire vágnak.

Az ezekben a szervezetekben vezetői pályára készülőkre jó eséllyel vár karrierváltás pályájuk során. A folyamatos szervezeti változások és a belső politikai/hatalmi viszonyok alakulása könnyen teremthet olyan kényszerhelyzetet bárki számára, hogy addigi sikerei helyszínét elhagyni kényszerüljön. A fent leírt „deal” alapú karrierszemlélet pedig lehetővé teszi, hogy biztos egzisztenciális háttérrel váltsanak mély, személyes válságok nélkül.

Kérdés, hogy az erős és motivált, hivatástudattal rendelkező vezetőknek tényleg törvényszerűen el kell-e hagyni a multi világot? Ha munkájuk végzésével egyben egy helyi közösséghez kapcsolódó vagy közügyet, vagy valamilyen szakmai küldetést tudnak szolgálni, az továbbra is motiváló lehet számukra pl. CSR projekteken való részvétel.

Az elmúlt években megjelent a civil és közszféra elszívó hatása a menedzsment képességek és kompetenciák iránt. Ez a szféra már nem feltétlenül éhbért jelent, a fizetések már elfogadhatók, ugyanakkor személyes és erős motivációs lehetőségeket kínálnak, sokszor kiszámíthatóbb és rugalmasabb munkaidővel együtt. Ez különösen a női vezetők számára jelent vonzó alternatívát.

A munkaerő-piac átalakulása és a munkavállalási formák gazdagodása nálunk is megjelent. Az „elefánt” nagy szervezetek között egyre több lehetőség kínálkozik a „bolha” jellegű szabadúszó, kisvállalkozási formáknak, amelyek alkalomszerűen és rugalmasan kapcsolódnak ehhez a világhoz. Ez lehet tanácsadás, beszállítás, interim/kiszervezett menedzsment, projektmunka, távmunka. Ez jó lehetőséget kínál a kockázatvállaló és jó tudás és/vagy kapcsolati tőkével rendelkezők számára.

Ugrálók

A karrierváltók ezen csoportjában olyan emberek szerepelnek, akik karrierjük során többször is elhagyják nemcsak a munkahelyüket, hanem szakítanak az addigi szakmájukkal és legtöbbször valami egészen újba kezdenek. Váltásaikat emellett jellemzi még a szektorok és a különböző munkaerő-piaci státuszok közötti váltás is.

- **Visszatalálók**

Az ő esetükben a háttérben a pályaválasztáshoz kapcsolódó gátak állnak, pl. szülői nyomás hatására nem választhatta a vágyott szakmát. Felnőtt korukban visszatalálnak az eredetileg megálmodott és elképzelt hivatáshoz.

- **Keresgélők**

Náluk az „útkeresés” fogalmazódik meg. Több váltáson keresztül alakul ki bennünk, milyen területen szeretnének érvényesülni, majd egyre tudatosabban lépnek, váltanak a kialakult elképzelés irányába. A váltások eredményeképp végül „megérkezésről” számolnak be.

- **Kiemelkedők**

Fontos számukra a kiemelkedés, az egyedi feladatok teljesítése, a kihívások keresése. Folyamatosan több lábon állnak, párhuzamos feladatokat, tisztségeket is betöltenek karrierjük során. Mellékállásokat tartanak fenn (tanítás, szakértői munka), hogy anyagilag teljes biztonságban érezzék magukat.

A karrierváltók e csoportjában az egyik legjellemzőbb minta az álmokhoz, elképzelésekhez való visszatérés, illetve a minden szempontból megfelelő, örömet, kibontakozást adó munka megtalálása. Sok esetben ez egy hosszú, önismereti folyamat eredménye volt a vizsgált karrierváltók esetében. Az álmaikat, elképzeléseiket hobbyként, önképzésként sosem adták fel, később erre is építették a váltásaikat. Erre viszont aktívan felkészültek: sokszor iskolapadba ültek, feltérképezték a lehetőségeket, átgondolták a váltásaikat.

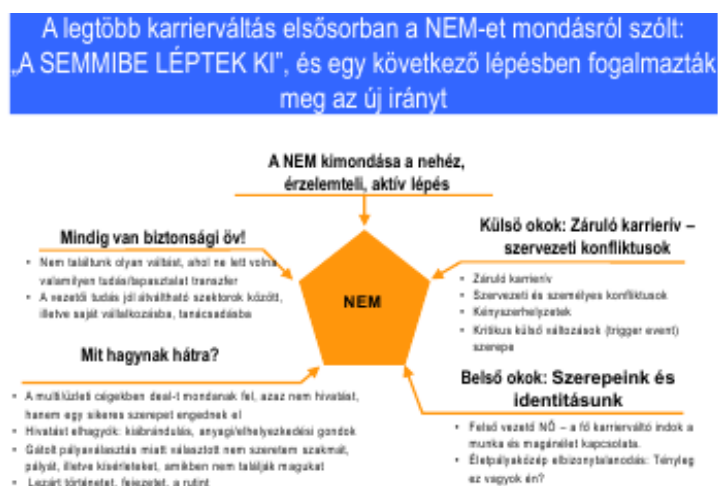
A karrierváltók akkor tudtak igazából a saját érdeklődésük, hitük felé fordulni, amikor már biztos egzisztenciát teremtettek. Amint ezt a biztonságot elérték, tudtak az érdeklődésük felé fordulni, azaz nem ragadtak bele az anyagi előnyöket nyújtó lehetőségekbe, hanem bele tudtak vágni új, kockázatot jelentő vagy kiszámíthatatlan területekbe.

Erre az alcsoportra jellemző, hogy a váltások iránya a szabadúszás felé vezet, többen tanácsadóként használják a megszerzett szaktudásukat. Ez a lehetőség egyre elterjedtebb, a kockázatvállalóbb váltók körében. A szabadúszás választásának okai legtöbbször a magasabb jövedelem reménye, a szabadság, másrészt valamilyen új terület kipróbálása.

A csoport tagjai nemcsak szakterületek között, hanem szektorok között is ugrálnak, jellemzően ki-be ingáznak az üzleti és az állami szektor között. Ez azért lehet érdekes, mert

tapasztalataikat át tudják transferálni az egyik szektorból a másikba. (Bokor, Fertetics, Hidegh, Váradi Szabó, 2009)

Arra a kérdésre, hogy mennyire voltak tervezettek és tudatosak a váltások, ill. hogy mi jelenti a váltások fő mozgatórugóját a kutatás azt a trendet mutatta, hogy jellemzően a karrierváltás inkább a NEM-et mondásról szólt. Az interjúalanyok a semmibe léptek és egy következő szakaszban fogalmazták csak meg az új irányt.



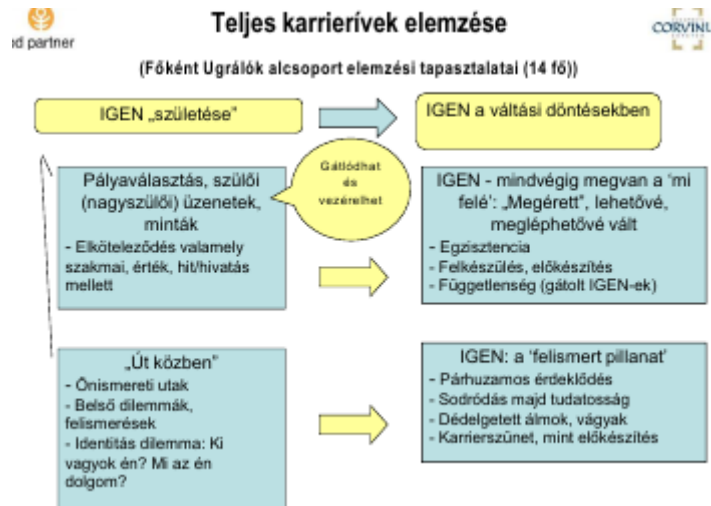
15. ábra. A karrierváltás és NEM-et mondás

Bokor Attila: Karrierváltók Magyarországon

A NEM-et mondók leggyakrabban a multielhagyók körében jellemzőek és gyakran karrierszünetet von maga után. Jellemzőbb a kiégés közeli ill. jellegű helyzetekben. A kilépés után jellemzően pihenés, utazás, feltöltődés következik, önismerettel vagy tanulással fűszerezve.

Minden esetben jellemző, hogy van egy biztonsági öv és hogy a döntés meghozatalában külső kiváltó okok (pl. kritikus külső változások, „trigger event”-ek) és belső okok (szerepeink, identitásunk megkérdőjelezése, „Tényleg ez vagyok én?”) egyaránt szerepet játszanak.

A NEM-eken keresztül vezet az út, az IGEN-ek megszületéséig és ahhoz, hogy lassan kibontakozzon az új irány, hogy a váltók, „mi felé” szeretnének elmozdulni. Vagy egy korábban szülői, nagyszülői üzenetek és hiedelmek által gátolt pályaműködés most megvalósulni a karrierváltás által, vagy az önismereti úton, a belső felismerések által bontakozik ki a jövőbeli hivatás.



16. ábra. Karrierváltások és az IGEN-ek
Bokor Attila: Karrierváltók Magyarországon

A téma komplex. Bokor számos kutatást végzett a karrierváltásokkal kapcsolatban, a témát különböző aspektusokból körbejárva, én a fentiekben a dolgozatomhoz egy általános áttekintést akartam adni a karrierváltók különböző csoportjairól és főbb jellemzőikről.

A továbbiakban a saját kutatásom eredményeit fogom bemutatni és ezeket vizsgálom az integrál szemlélet tükrében.

2. A változások támogatása – coaching

A mindennapi életünk kihívásai, legyenek azok magánéleti jellegűek vagy a munkához kapcsolódóak, gyakran állítanak minket újabb és újabb kihívások elé, amiket a „jelenlegi” működési mechanizmusunkból nem tudunk megoldani. Egyre többször találkozunk olyan élethelyzetekkel, amikor azt érezzük, hogy a problémáinkat vagy az elérendő célt nem tudjuk már a jól ismert módon megoldani, segítségre van szükségünk.

A coaching napjainkra már egy bevett és elfogadott technika, megközelítés, mellyel a coach az ember életének változását és fejlődését tudja támogatni és kísérni. A coaching során a coach motivál, állandó visszajelzést ad, támogatja ügyfelét a benne rejlő potenciál kibontakoztatásában, a személyes célok megfogalmazásában, és elérésében. Gyakran a coach az egyetlen személy, aki – külsős, független ember lévén- őszintén tud beszélgetni az ügyféllel.

A coaching szemléletet az üzleti élet a sport világból vette át. Egyre inkább felismerték azt a támogató és segítő erőt, amit a sportban a versenyző számára edzője nyújt és akinek a

segítségével még az amatőr sportoló is megfelelő munkával akár bajnokká is válhat. Ezt a szemléletet vitték át az üzleti életre, mondván, ha az emberek képesek a sportban edző segítségével sok esetben kezdő létükre is kiemelkedő eredményeket elérni, akkor ez igaz lehet az üzleti életre is.

A coaching gyakorlat-, és célorientált megközelítés, nem elégszik meg az elméleti problémamegoldással vagy döntéshozatallal, a gyakorlati megvalósításra koncentrálnak és a kézzel fogható eredményekre fekteti a hangsúlyt. Az élet különböző területein alkalmazható ez a megközelítés, így találkozhatunk életvezetési un. life coachinggal, párkapcsolati coachinggal, karrier coachinggal vagy üzleti (business) ill. vezetői (executive) coachinggal, hogy csak néhányat említsek a legismertebbek közül.

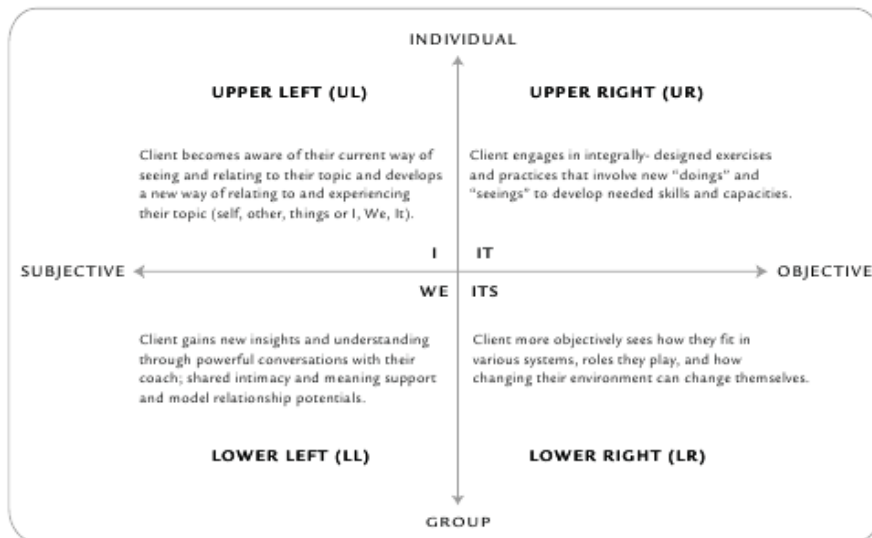
Különböző coaching iskolák és megközelítések léteznek, melyek mind megegyeznek abban, hogy céljuk az emberi fejlődés és változás támogatása és segítése, a különbség az, ahogy arról vélekednek, hogy a változás hogyan következhet be, minek köszönhetően és hogyan tud ez az ember életének részévé válni.

Integral Coaching

Én az alábbiakban az integrál coaching szemléletét szeretném röviden bemutatni Joanne Hunt írása alapján, aki az Integral Coaching® módszerének egyik kidolgozója és az Integral Coaching Canada társalapítója. Milyen elvek alapján történik az emberek segítése és kísérése az egyes élethelyzetekben az integrál szemléletű coachingban?

A változás megközelítése

A coaching alapja a változás, a változás előidézése, fenntartása és táplálása egy folyamat során, melyben az idő előrehaladtával önmagunk egyre szabadabb és teljesebb énjévé válunk. A coaching iskolák eltérő módon gondolkodnak arról, hogy hogyan tud a változás megtörténni az emberekben, hogyan változnak/növekednek az emberek és hogyan integrálják magukba ill. őrzik meg az „új tudást” az életükben. Az alábbi ábra összegzi a különböző megközelítéseket.



17. ábra. Integral Coaching változással kapcsolatos megközelítése
Hunt, J (2010): Transcending and including our current way of being

A BF kvadránsban az a nézet található, miszerint a változás a kliens belső világából eredő felismerésekből adódik, a tudattalan tartalmak tudatossá tételével, a belső hang figyelésével megszületnek bennünk a válaszok és a coach feladata itt az, hogy segítse a kliensét kapcsolódnai a belső világával, hogy az meghallja és kövesse a belső hangját.

A JF részen az a nézet található, miszerint a változás a jól megtervezett „akcióterv” eredménye, tettek és cselekedetek által tud megtörténni a változás. „Ha nincs tett, nincs eredmény és nincs változás.” Eszerint az iskola szerint a változás azáltal tud megtörténni, hogy változtatunk a viselkedésünkön és cselekedeteinken. Ez a behaviorista megközelítésű szemlélet, mely szerint az, amit teszünk határozza meg azt, amik vagyunk. Itt fontosak a mérhető eredmények, a pontos célok meghatározása és ezek megvalósítása.

A BA kvadránsban elhelyezkedő coaching iskolák abból indulnak ki, hogy a változásokat az emberek közötti interakciók, beszélgetések és értelmezések indukálják, melyekben új ötletek és elképzelések tudnak megszületni, ami nem tudna megvalósulni, ha az emberek önmagukban töprengenének otthon egyedül. Fontossá válik itt a coach-coachee közötti párbeszéd és kapcsolat, a coach egy „együttgondolkodó partnerre” válik ebben a folyamatban, aki új perspektívákat és lehetőségeket vázol fel a kliense előtt ezáltal új felismerésekhez segítve őt.

Jobb alul (JA) található az a nézet, miszerint a változás annak köszönhető, hogy a kliens megtalálja optimális helyét abban a környezetben, amiben él és dolgozik. Amennyiben nem passzolnak össze a kliens képességei és feladatai a szervezet elvárásaival és működésével, akkor vagy a kliens változtat és fejlődik a szervezet irányába vagy elmozdul egy olyan szervezet felé, amiben megvan az összhang.

Az integrál coaching szemlélet mind a négy megközelítést elismeri és elfogadja, és együttesen alkalmazza a coaching munka során. Egyszerre van helye itt a bemélyült, mély és intim coach-coachee beszélgetéseknek, a kliens belső világának és érzéseinek megnyilvánulására, a konkrét feladatoknak és célkitűzéseknek ill. annak hogyan is látja magát egy nagyobb kontextusban, szervezetben a coachee. A kliens egy erős és biztonságos megtartó kapcsolatban érezheti magát, ahol őszintén megnyílhat és visszajelzéseket kaphat és ahol pontosan érti, hogy miről szól a coaching folyamat, hol vannak most, mi a cél, mi felé törekednek és milyen úton- módon fogják ezt megközelíteni.

A megőrizve meghaladás elve

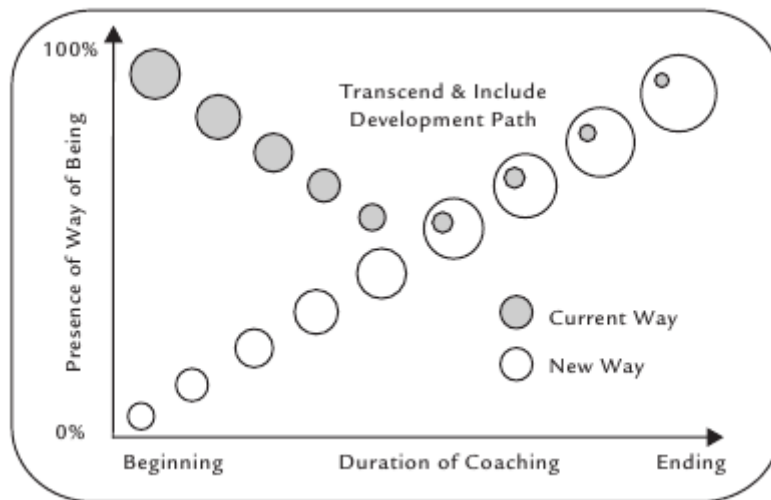
A coaching beszélgetés a kliens és a coach között jön létre és a kliens igényeire és szükségleteire fókuszál, amiben ő fejlődni szeretne vagy amit el szeretne érni az életében. A témák különféle lehetnek például munkahelyi vagy privát problémák, fejlődési lehetőségek és egyebek.

A coaching egy a „jelenből a jövőre” fókuszáló megközelítés. A kliens az adott pillanatban a saját és egyedi „AQAL szerkezetével” (kvadránsok, tudatszint, fejlődési vonalak, tudatállapot, típus) vesz részt a coaching beszélgetésen, ez az ő lényének jelenlegi állapota (Current Way of Being, a továbbiakban CWOB), amilyen ő az életének ebben az adott pillanatában. Hogyan lát dolgokat, mik a hiedelmei, feltételezései, érzései és gondolatai, hogyan cselekszik, miket mond? Minden új tapasztalás és felismerés ezen a szűrőn keresztül érkezik meg hozzá.

Sok esetben a coaching folyamat erősen a jövőre koncentrál, a fejlődésre, a növekedésre, a jelen állapot és a jövőbeni cél közötti különbségre, az új és következő célok elérésére. Az integrál szemléletű coaching folyamán nemcsak a „jövőbeli énre” (New Way of Being, továbbiakban NWOB) koncentrálunk, hanem elismerjük és tudatosítjuk magukban a „mostani énünket”, azt az ént, amiből a jelenlegi életünket éljük. Az „egészséges befogadás” az integrál coaching fontos eleme. Elismerése és elfogadása annak, hogy csak a „jelen énemből” tud megszületni az „új énem”. Az integrál coaching segíti a klienst meghaladni a jelenlegi állapotát és elérni a fejlődés következő stációját, de ezt oly módon teszi, hogy közben megőrzi a CWOB-t is, mindazt a tudást és múltbéli tapasztalást, amit az egyén eddig a jelen pillanatig felhalmozott és ami meghatározza őt.

A coaching kezdetén a kliens teljes mértékben a CWOB-ét éli, majd a folyamat során elkezd olyan képességeket kiépíteni, melyeket először a CWOB-val együtt működtet, majd később már tudatosan tudja ezeket egyre többször és többször használni és alkalmazni, amennyiben szükséges. Idővel a CWOB egyre kevésbé uralja tudattalanul a kliens életét és működését és az egyén egyre inkább képes olyan képességeket kiépíteni magában, mely a NWOB-t erősíti és támogatja. A kliensben egyre jobban megerősödik a NWOB, mígnem elkezd ebből az új minőségből élni és cselekedni, de úgy hogy a CWOB egészséges ill. felismert árnyékrészeit is elismeri és integrálja magában. Tehát mindazt a tapasztalást, ami segítette őt életének eddigi szakaszában és azokat az élményeket és tapasztalásokat is elismeri, amik nehézségek voltak és

amiket ebből tanult és visz tovább. Az így megszülető NWOB lesz majd egy következő fejlődési ciklus kiindulási CWOB pontja. Ezt a folyamatot szemlélteti az alábbi ábra.



18. ábra. A megőrizve meghaladás folyamata
Hunt, J (2010): Transcending and including our current way of being

A vertikális és horizontális változások

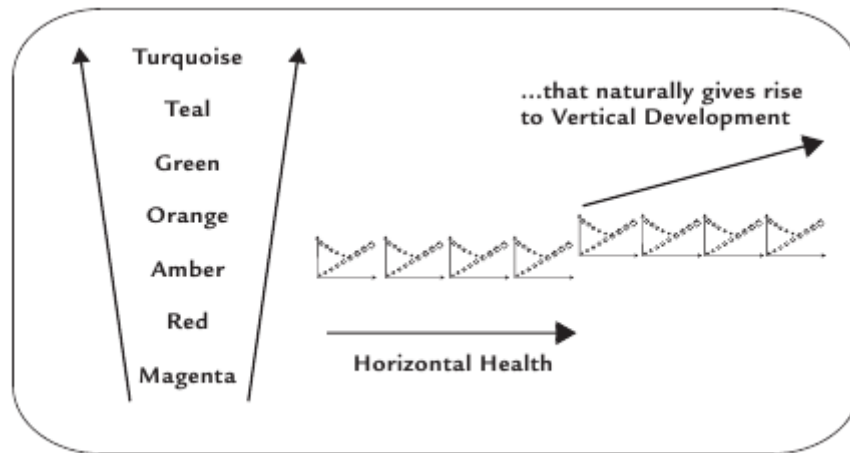
Wilber szerint az ember kétféleképpen tud változni:

„Az emberek alapvetően több összetevőből állnak, úgy mint a test, az elme, a szellem. Az elme az, ahonnan a világot értelmezzük, amivel jelentést adunk a dolgoknak, amivel értékelünk dolgokat és általánosságban az, ahogyan magunkról gondolkozunk. És az elme egy érdekes jellemzője, hogy a fejlődés különböző szintjein túlmenően is fejlődik. És minden szintnek különböző szükséglete, különböző motivációja van, különböző értékrendje – általában véve egy teljesen különböző világmérete és világnézete.” (Danilova, 2012)

A horizontális változás (Translation) az a változás, ami az adott tudatfejlődési szinten történik. Az egyén aktuális AQAL-jában felfedezzük a lehetőségeket. Nemcsak az adott tudatfejlődési szintet nézzük meg, de a fejlődési vonalakat is, a kompetenciákat az egyes kvadránsokban, a tudatállapotokat és azt is, hogy az Enneagram szerint a kliens milyen típusba sorolható és ezekkel dolgozunk. A horizontális képességekkel való munka során a kliens teljes CWOB-jét feltárjuk, az „árnyékokkal” együtt.

Természetesen az is előfordul, mikor az ember eljut oda az életében, amikor egy magasabb, szélesebb és egyben mélyebb tudatszintre, érzékelésbe és tudatosságba érkezik, mikor egy újfajta világlátás alakul ki benne általánosságban véve. Ez a vertikális változás, azaz a Transzformáció.

Az egyes tudatszinteken számos horizontális fejlődési ciklus megy végbe, az adott szint különböző aspektusaiban, ami aztán lehetővé teszi egy ponton a vertikális fejlődés meglépését.



19. ábra. A megőrizve meghaladás folyamata
Hunt, J (2010): Transcending and including our current way of being

IV. KARRIERVÁLTÁSOK INTEGRÁL MEGKÖZELÍTÉSBNEN

„És mit jelent az, hogy szeretettel dolgozni?

Úgy szőni gyolcsot, hogy a szálat a szívedből húzod, mintha azt a gyolcsot az viselné majd, akit szeretsz.

Szeretve építeni házat, mintha az lakna majd benne, akit szeretsz.

Gyengédséggel vetni el a magot, és örvendezve aratni, mintha az enné meg a gyümölcsöt, akit szeretsz.

A magad képére alakítani mindent, saját lelked leheletével.

És tudni azt, hogy körülötted állnak mind az áldott halottak, és figyelnek téged.”

„A munka a láthatóvá tett szeretet.

És ha nem tudsz szeretettel munkálkodni, hanem csak utálattal, akkor jobb, ha otthagysz munkádat, és leülsz a templom kapuja elé, és alamizsnát kérsz azoktól, akik örömmel munkálkodnak.

Mert ha könnyel sütöd a kenyeret, keserű kenyeret sütsz, amely az ember éhének csak felét mulasztja el.

És ha utálattal sajtolod a szőlőt, utálatod mérget párol a borba.

És énekelj bár úgy, mint az angyalok, ha nem szeretsz énekelni, dalod süketté teszi az emberek fülét a nappal és az éjszaka hangjaira.”

Kahlil Gibran: A Próféta

1. A szakdolgozat témájának születése

2015 őszén, amikor az Integrál Akadémia Integrál Pszichológia szakán a szakdolgozati témaválasztáson gondolkoztam, másodszor voltam abban az élethelyzetben, hogy a munkahelyemen azt éreztem, feszülök, nem jó ez már nekem, „menni kéne!”. Minden nap éreztem a belső feszültséget, a nyomást, a testemben mindenféle betegségek és fájdalmak jelentek meg és jeleztek, de még nem tudtam lépni. Még visszatartottak a félelmeim, a megfelelni akarás, a teljesítménykényszer, a jövőkép hiánya, a biztonság utáni vágy. A közvetlen környezetem, aki látta a mindennapjaimat és azt, hogy napi 10-12 órát dolgozok nagy nyomás és stressz alatt, nagyrészt ülve egy irodában vagy az autóban, a testi és lelki elváltozásokat, betegségeket, minden nap azért szurkoltak, hogy mikor állok már fel és mondok fel végre.

Kézenfekvő volt, hogy a „Lépni vagy maradni” témájáról tudok a leghitelesebben írni és bemutatni azt a folyamatot és utat, ill. azokat a kérdéseket, amik egy karrierváltás hátterében vannak és ezt kötni az integrál szemlélethez. Minél több hasonló helyzetben lévő kollégával vagy baráttal találkoztam, annál erősebben fogalmazódott meg bennem, hogy azokban az

esetekben, amikor nem egyszerűen csak egy oldalirányú munkahelyváltás történik, hanem egy karrierváltás vagy elhagyás, az emberekben egy nagy belső átalakulás megy végbe. Meg voltam és vagyok győződve róla, hogy ezek a lépések a tudat- és személyiségfejlődésben is lépések egy magasabb szintre, gyakran az egész világnézet és értékrend gyökeres átalakulásával járnak, viszont csak akkor tudjuk ezeket a lépéseket sikeresen megtenni, ha szembenézünk és megdolgozzuk a visszatartó félelmeinket, hiedelmeinket és elakadásainkat. Érdekelt, hogy a „lépők” személyisége, hogyan helyezhető el a wilberi létramodellben, milyen fejlődésvonalak mentén vannak a legjelentősebb változások és a négy kvadráns modellben hogyan vizsgálható a lépések különböző aspektusa. Milyen önismereti munka és spirituális élmények állhatnak a döntések hátterében.

Az alábbiakban ezeket a kérdéseket és összefüggéseket szeretném megvizsgálni egyrészt a saját élményeim és élettörténetem alapján, másrészt pedig azok alapján az interjúk alapján, amiket ebben a témában készítettem 21 emberrel.

2. Röviden a saját utamról és hátteremről

A közgazdasági egyetem elvégzése után egy amerikai székhelyű multinacionális tanácsadó cégnél helyezkedtem el. Vonzott a fiatalos, multi-kulti környezet, a pörgés és lendület, amit itt tapasztaltam. A vállalati kultúra nagyon vonzó volt számomra és teljes mértékben tudtam azonosulni vele, büszke voltam rá, hogy a csapat része vagyok. Motivált voltam arra, hogy tanuljak a szakmáról és a professzionális munkavégzésről. Nem bántam, hogy sokat kellett dolgozni, gyakran hétvégéken is, mert jól megfizették és mert fiatal voltam és egzisztenciát szerettem volna építeni, lakást venni, utazni, jól élni, stb. Fontos tényező volt számomra az is, hogy egy fiatal, lendületes csapatban dolgozhattam, ahol baráti, támogató és nagyon inspiráló volt a légkör.

A kemény és szorgalmas munkát gyors elismerések követték. Nagyon gyors iramban léptem felfelé a karrierlétrán és alig 3 évvel a pályakezdésem után már vezetői pozícióba léptettek, majd pedig egy 3 éves németországi kiküldetést kaptam. Mentem előre a karrier lépcsőfokain, minden könnyűnek tűnt, szinte erőfeszítések nélkülinek. Hazatérve Németországból belevetettem magam a munkába, új és érdekes feladatokat kaptam, amik egyrészt nagyon érdekeltek, másrészt izgalmas kihívások voltak. Egy évvel a hazatérésem után felső vezetői pozícióba léptem, 30 éves voltam ekkor. Közben egy magánéleti krízis vette kezdetét, a stabilnak hitt párkapcsolatom felbomlóban volt és bennem ekkor fogalmazódtak meg először azok a kérdések, amik elindítottak az önismereti úton. Ki vagyok én? Milyen életet élek? Ez az, amit tényleg csinálni akarok? 33 évesen, jól emlékszem, egy betegség döbrentett rá arra, hogy teljesen kiégtem, üres vagyok és „nincsenek érzéseim”. Azt éreztem, hogy nincs kapcsolatom a testemmel, egy feladat-végrehajtó robot vagyok, akinek a fejében a megoldandó feladatok listái pörögnek, a munkatársaimon kívül minimális emberi kapcsolataim vannak és a legtöbb

kollégát is csak „robotnak” látom, azon a szűrőn keresztül, hogy milyen munkát végez, mennyire gyors és mennyire produktív. Ezen a ponton megszólalt bennem egy vészcsengő. 3 hónap fizetés nélküli szabadságot kértem, azt éreztem, hogy vissza kell találnom magamhoz a robot üzemmódból. Élni akartam és érezni, hogy vagyok. A testemben és az érzéseimben.

A 3 hónap alatt nagyon átfordultak bennem a dolgok, felértékelődött a szabadidő, a szabadság érzése, a szabadban töltött programok, az emberi kapcsolatok. Nehéz volt visszatérni újra a munkába és egyre kevésbé találtam ott a helyem. Már nem ez volt a prioritás, nem akartam többet elérni, magasabbra jutni. Azt éreztem, mindent megcsináltam, amit ezekben a keretekben lehetett és ami érdekelt. Elkezdett foglalkoztatni a váltás gondolata, de tudtam, hogy a váltás az én esetemben nem egy horizontális irányú elmozdulás lesz, mert nem hittem benne, hogy megoldást jelenthet a problémáimra, ha egy ugyanilyen típusú munkát csinállok egy hasonló helyen. Kezdtém érezni, hogy ez itt már nem jó és nem ezt szeretném hosszú távon csinálni, de még nem tudtam merre, hogyan tovább? Nem tudtam, mi az, ami érdekelne. Egyre hangosabb volt bennem a vágy a tanulásra és a képződésre, de nem hívott semmi, nem láttam az utat magam előtt. Közben elkezdtem jobban belemélyedni az önismereti munkába, egyéni terápiába jártam, családállításokra, női csoportokba, jógáztam, táncoltam és végigjártam az El Camino zárándokutat is.

2012-ben egy „véletlen” folytán jött szembe velem Gánti Bence integrál elvonulós nyári tábora. Semmit nem tudtam az integrál pszichológiáról, de a tábor ismertetője minden volt, ami érdekelt. A kelet és a nyugat, jóga, meditáció, önismeret, közösség. Magamon is meglepődtem, amikor a tábor után egy héttel azon kaptam magam, hogy beiratkoztam az Integrál Akadémia Integrál Pszichológia képzésére. Nem tudtam, mit akarok vele elérni, hogy mi a cél, de azt éreztem, hogy jó helyen vagyok, hogy ez érdekel, hogy az emberekkel, akikkel itt találkozok, egy nyelvet beszélek.

Ezzel párhuzamosan a külső tér és környezet is úgy alakult a munkahelyemen, hogy a főnökeim elkezdtek abba az irányba nyomni, hogy mindenképpen tovább kell lépni a karrierlétrán. Nem volt bennem erre törekvés és vágy, de féltem, hogy elveszítem a munkámat, ezért igent mondtam az újabb feladatokra és kihívásokra. Teherként éltem meg az újabb feladatokat, a nagyobb felelősséget és nyomást, hogy muszáj megfelelni az elvárásoknak. Nem voltam benne szívvel-lélekkel, mint korábban, amikor minden olyan könnyen ment, amikor lelkesített és érdekelt, amikor hittem benne. Most minden tiltakozott bennem, sokszor voltam beteg, nem akartam, de csináltam. 2013 tavaszán egy munkatársi értékelés alatt, miközben a főnököm értékelte a munkámat és hallgattam, hogy jó az, amit csinállok, de még többet várnak, egész testemben éreztem, ahogy megérkezik belém egy villanás, hogy ez a vége. Nincs tovább. Én nem akarok ennél többet beletenni valamibe, amit nem akarok és szeretek már csinálni. Felmondtam. Nem tudtam, hogyan tovább, mi lesz ezután, de éreztem, hogy itt már nincs helyem. Volt bennem egy kíváncsiság is, hogy kipróbáljam magam, hogy mi van még bennem? Mire vagyok képes? Mi az a tudás, ami bennem van, de eddig nem tudta megmutatni magát,

hiszen az elmúlt 15 évben az első munkahelyemen dolgoztam és nem tudom magam másképp definiálni, mint ezzel a munkával és amit itt elértem.

9 hónapig voltam otthon, elmentem Vipassana elvonulásra, utaztam, folytattam az Integrál Akadémiát, továbbra is jártam egyéni terápiába és önismereti csoportokba és közben munkát kerestem. 2014 tavaszán lehetőséget kaptam a váltásra. Nemcsak szektort, de szakmai területet is váltottam, egy újabb multinacionális céghez kerültem vezető beosztásba egy országos projekt vezetésére. Mély víz volt, de újra tele voltam lendülettel, kíváncsisággal és tenni akarással. Alig egy év után kineveztek egy felsővezetői pozícióba. Az új pozíció nagyon gyorsan jött, sem szakmailag, sem a szervezetben nem éreztem még magam biztos alapokon, a felelősség, a feladatok és a stressz bénítóan hatott rám, „összeszakadtam a súlyok alatt”. Újra napi 12 órát dolgoztam, hétvégén is a megoldandó feladatok kattogtak a fejemben, nem tudtam lekapcsolni, pihenni és sokszor voltam beteg. Nem éreztem jól magam ebben a feladatkörben, feszültem, nem voltak sikerélményeim, nem szerettem, amit csinálok és a szervezetben sem találtam magam. Folyamatosan falakba és akadályokba ütköztem, egy feladatmegoldó „favágónak” éreztem magam, nem éreztem, hogy értékeset alkotok és hozok létre, úgy éreztem, nem értik, miről beszélek. A „Lépni vagy maradni” dilemmát ez esetben nálam a fizikai fájdalom döntötte el. Az egyik hétvégén lazítani mentem egy wellness hotelbe, de már annyira stresszes voltam, hogy nem tudtam kiengedni három nap alatt sem. Folyamatosan fájdalomcsillapító tablettákon éltem a lazító hétféle alatt és az egyik éjszaka olyan elviselhetetlen volt a fájdalom, hogy azt éreztem „vagy lépek vagy nem úszom meg büntetlenül ezt az életmódot”. Hétfőn beadtam a felmondásom. Úgy éreztem, itt az ideje IGEN-t mondani magamra és az életemre és megtalálni azt a munkát és hivatást, ami lelkesít, ami örömet okoz, ami a természetemből fakad és ami én vagyok. Ami összhangban van az egész valómmal, lényemmel és értékrendemmel. Ahol azt csinálhatom, amit szeretek és amiben jó vagyok. Hiszek benne, hogy van ilyen munka, amivel tudok adni másoknak és hogy ez lehet értékes mások szemében is.

Két év után megint munka nélkül vagyok, megint a semmiben, de úgy érzem, számomra ez most egy esély az újjászületésre. Őszintén remélem és kívánom, hogy ezúttal ne a félelmek vezessenek majd, hanem a megérzéseim és az intuícióim és legyek bátor követni őket, hogy elérkezhessenek, ahhoz a hivatáshoz ami legjobban passzol lényemhez és természetemhez.

3. A kutatás menete és módszertana

Az elmúlt években egyre többször találkoztam olyan emberekkel vagy az Integrál Akadémián, vagy baráti körben, vagy a munkahelyeimen, akikre felnéztem, mert mertek lépni. Mindig kíváncsian hallgattam a történetüket és nagyon inspirálóan hatottak rám. Nem egyik ugyan olyanból egy másik ugyan olyanba léptek, hanem váltottak. Valami merészet léptek meg. Nem-et mondtak valamire és Igen-t egy valami másra. És közben még több olyan emberrel

találkoztam, mint jómagam is, akik a lépés előtt álltak. Feszültek, hezitáltak, nem érezték már jól magukat, de csinálták tovább. Félelemből, kötelességből, fantáziátlanságból, erőtlenségből, reménytelenségből, hitetlenségből, jövőképtelenségből, megszokásból, kényelemből, hazugságból, megfelelésből és még számos okot és indokot lehetne felsorolni hogy miért.

A szakdolgozatomhoz 21 emberrel készítettem interjút. Húszan már léptek és váltottak a korábbi munkahelyükről, egy interjúalany pedig a lépés előtt áll még. Hatan még úton vannak a kilépésük után és keresik az új helyüket, 14-ükből pedig, akik már dolgoznak nyolcan önismereti tanácsadóként, segítő szakmát választottak maguknak. Az interjúalanyok kb. fele az ismerőseim közül került ki, vagy az Integrál Akadémia korábban végzett hallgatói vagy az évfolyamtársaim közül, vagy barátok, volt kollégák, a másik fele pedig az interjúalanyok további ajánlásai és ismerősei. Összesen 9-en kapcsolódnak valamilyen formában az Integrál Akadémiához, jelenlegi vagy volt diákok. 14 nő és 7 férfi, 35-50 év közöttiek. 6 egyedülálló és 15 párkapcsolatban élő, nagyrészüket multinacionális cégből váltott önismereti tanácsadóvá, de van, aki menedzserből borász, sminkes vagy saját fitness terem vezető lett.

A szakdolgozathoz a kvalitatív kutatás módszerét választottam, mert úgy éreztem, hogy a témához az illik a legjobban, ha egy mélyinterjú keretében tárom fel az egyéni utakat és összefüggéseket.

- Kiszámú mintával dolgoztam és minden egyes interjúalannal személyesen találkoztam vagy skype-on beszélünk.
- Az interjúk időtartama 1 óra és 2,5 óra között mozgott, átlagosan 1,5 óráig tartottak.
- A találkozásokra, beszélgetésekre 2016. január 7 és február 17-e között került sor.
- Az interjúk során jegyzeteket készítettem és hangfelvétel is készült.

Az interjúk megkezdése előtt összeállítottam egy 30 kérdésből álló kérdőívet (lásd 1. sz. melléklet), amit az interjú alapjául akartam használni, de végül a gyakorlatban ezt már az első pár interjú után elvettem, mert erőltettnek és mesterkéltnek hatott. Áttértem arra a módszerre, hogy hagytam, hogy az interjúalany elmesélje a saját történetét és az útját egészen onnan, hogy hol kezdett el dolgozni, mit csinált, mi volt az, ami jó volt neki a munkában, meddig volt ez jó, hogyan fogalmazódott meg benne a váltás, hogy mást szeretne csinálni és ez hogyan kapcsolható az önismerethez és a személyes fejlődéséhez. Ezt az ívet és történetet beszéljük át egészen mostanáig, hogy hol tart most, mi felé halad, hogyan érzi most magát. Voltak nagyon megérintő élettörténetek, szép és mély, könnyes beszélgetések, amikből személyesen én is nagyon sokat kaptam és sok erőt meríthettem a jelenlegi élethelyzetemben. Az interjúalanyok szinte mindegyike visszajelezte, hogy a beszélgetés számára is nagyon hasznos volt, a mostani élethelyzetből visszanézni és egyben látni az egész utat, folyamatot és ezt szintetizálni magában, látni, hogy az egyes események hogyan következtek egymásból és hogy egyik sem lehetett volna a másik nélkül.

Az interjúk feldolgozásakor első lépésben a jegyzeteimet olvastam át. Először átlapoztam, átgondoltam őket és jegyzeteket készítettem, hogy mik a kulcsszavak az első benyomásaim

alapján. Második lépésként, egyenként elolvastam a jegyzeteimet, aláhúztam és megjelöltem azokat a mondatokat, részeket, amiket hangsúlyosnak és relevánsnak éreztem a későbbi elemzés ill. az összefüggések megalkotása szempontjából. Azokat a szavakat és mondatokat kerestem, amik többször előfordultak, vagy pl. kijelentések, amik nagyon meglepőek vagy erős hatásúak voltak, vagy amit az interjúalany különösen fontosnak tartott kiemelni. Néhány esetben visszahallgattam a hangfelvételt is, hogy a jelentősebb kijelentéseket, mondatokat jobban meg tudjam ragadni. A kulcsszavakat és kulcsmondatokat újra átnéztem, megvizsgáltam hogyan lehet csoportosítani őket. Minél többször olvastam át a jegyzeteimet, annál inkább fogalmazódott meg bennem egy váz, amire szerettem volna felfűzni a kutatás eredményeit a fő üzenetekkel és azokat kapcsolni az integrál szemlélethez. Következő lépésként felírtam magamnak a váz fő pontjait és úgy olvastam át újra az interjúkat egyesével, hogy minden beszélgetésből kiszedtem a releváns pontokat, szavakat, mondatokat és a váz egyes pontjaihoz rendeltem. Így született meg az a struktúra, ami alapján az alábbiakban bemutatom a kutatásom eredményeit és következtetéseit.

4. A kutatás elemzése – általános áttekintés

Az alábbiakban a kutatás eredményeit először általánosságban összegzem és mutatom be, majd azt követően az integrál szemléletben vizsgálom a karrierváltások mögött fellelhető okokat és összefüggéseket.

Az ÚT avagy a folyamat maga

A megkérdezettek mindegyike a felnőttkor 35-50 év közötti időszakában van, ez a wilberi személyiségfejlődés létramodelljében a w5 szintnek feleltethető meg életkor alapján. Ebben az időszakban az embereket a racionális gondolkodás határozza meg és fontos szerepet játszik itt a munka és az önértékelés. A w5-ös szinten az ember elkötelezett a precíz, jó minőségű, sikeres munkavégzés és eredmények irányában, lazítani és élvezni az életet még nem lehet. Ez a felszabadult, autonómiára és függetlenségre, személyes jólétre törekvő, vállalkozó szellemű működésmód. „El akarok érni dolgokat, el akarok jutni az életemben valahova. A világ tele van lehetőségekkel, ha hiszek magamban, meg tudom valósítani őket!”

Az ember célja: a siker, a gazdagság és a gyors győzelem. A w5-ös személy célja a jó életszínvonal megteremtése, a materiális gyarapodás, s az ehhez vezető lehetőségek kihasználása. Vállalkozó szellemű, navigál a kudarcok és sikerek között, analitikus problémamegoldást alkalmaz az optimális megoldás érdekében, komplex döntéseket hoz, s ha kell, hazudik és manipulál a cél eléréséhez.

A lefolytatott interjúk alapján két tendencia látszik kirajzolódni a megkérdezettek körében.

1. Tudatos készülés és váltás

Az interjúalanyok egy része tudatosan készült a váltásra. Megjelent az érzés és a gondolat, hogy „már nem jó itt”, „már nem ezt akarom csinálni”, de még nem tudtak lépni, vagy azért mert nem volt előttük egy „biztos” jövőkép és nem látták, hogy mi felé lépnének, vagy mert féltek feladni a munkahelyük által képviselt biztonságot.

Ezen a ponton az első dilemma, ami felmerül az az, hogy elmegyek innen és egy másik cégnél folytatom ugyanazt, amit itt csináltam vagy kitalálom, hogy mi az a más, amit szeretnék csinálni és meglépek a váltást. Tudatos vagyok a folyamatra, készülök rá és megtervezem a kilépésem, ill. az új tevékenységem. Ekkor ilyen mondatok hangzanak el:

„A biztost nem hagyom ott a bizonytalanért!”

„Szeretnék váltani, de nem mindenáron. Mi az a plusz, amit a másik munka ad?”

Ilyenkor van az, hogy az emberek elkezdnek újra tanulni, különböző tanfolyamokra, képzésekre vagy iskolába járni, esélyt és lehetőséget adva maguknak arra, hogy egy új karrierút vagy szakma nyíljon meg előttük. Sokszor ez az eredeti képzettségüktől teljesen más irányultság, inkább az érdeklődésnek, hobbinak, természetüknek megfelelő. Interjúalanyaim között volt, aki borász iskolába kezdett el járni, volt, aki coach-nak vagy jogatanárnak tanult, legtöbbször pszichológiát, asztrológiát vagy valamilyen önismereti technikát kezdtek el tanulni.

Ebben a fázisban elkezdődik a tartalékok képzése, mintegy felkészülve arra az időszakra, ha a váltást, ill. az azt követő időszakot saját erőből kell finanszírozni.

Jellemző, hogy a kutatásban résztvevők ebben a szakaszban párhuzamosan folytatják az alkalmazotti munkájukat és mellette elkezdik csinálni az újat. Eleinte csak kicsiben, majd egyre nagyobb teret és időt engedve az új tevékenységnek. Itt már az új üzletet építik, egyre jobban megismerik az új üzletágot, ügyfeleket és kapcsolatokat építenek, mélyítik és bővítik ismereteiket és tudásukat az általuk választott új szakmában. Aztán elérkezik egy pont, ahol dönteni kell, hogy melyik úton megyek tovább? Vagy egy külső esemény következtében, vagy a növekvő belső feszültség miatt dönteni kell, hogy felvállalom-e magam az új szerepben, munkában, tevékenységben és el tudom-e engedni az esetleges félelmeimet, amik eddig visszatartottak ettől a lépéstől.

Az egyik interjúalanyom így fogalmazta ezt meg:

„Van egy pont, amíg lehet csinálni a dolgokat „büntetlenül”, de ha nem történik változás, akkor egy nagyon drasztikus dolog fog történni. Ha nem veszi észre az ember, hogy mi az a pont, ahol meg kell hozni a döntést a változtatásra vagy ameddig dönteni kell, akkor nagyon benne lehet maradni és az egy leépülés.”

Szinte az összes interjúalany esetében elmondható, hogy nemcsak kívül építették magukat ebben az időszakban és készítették elő a jövőbeli váltást, de belül is dolgoztak. Egyéni terápiába

jártak vagy coach-hoz, családállításra vagy pszichodráma csoportokba, hogy a félelmeiket és hiedelmeiket megdolgozzák, amik visszatartották őket a váltástól, hogy végül eljuthassanak arra a pontra, amikor már tudtak lépni és igent mondani egy új jövőre.

Interjúalanyaim nagyobb hányada, 14-en a 21-ből ebbe a kategóriába sorolhatók, ők pontosan előre felkészültek a váltásra, volt mibe lépniük. A kisebb hányadra, pontosan 7 főre, az jellemző, hogy hirtelen vezérelve, egy belső sugallat hatására, hosszas tervezgetés nélkül mondtak fel és léptek tulajdonképpen a semmibe. Ők képviselik a váltások második típusát.

2. Hirtelen ugrók

Ők azok, akik rövid idő alatt döntenek és lépnek (vagy ugranak?), általában a semmibe. Legtöbb esetben fogalmuk sincs róla, mihez kezdenek, mit fognak csinálni, de nagy erővel érkezik meg hozzájuk a felismerés, hogy

„Már nem ezt akarom csinálni.”

„Nem ez a feladatom!”

„Mit keresek itt? Már mindent elértem és mindent megcsináltam, amit itt lehetett.”

A döntést az ő esetükben is megelőzi egy belső feszültség és minden esetben van a hátuk mögött egy biztonságot jelentő anyagi tartalék és az esetek többségében egy társ, aki erkölcsi és morális támogatást jelent. Jellemző rájuk, hogy hirtelen vagy rövid időn belül döntenek, és sokszor intuitíven érkezik meg a testükbe az érzés vagy jelenik meg bennük villanásszerűen a gondolat, hogy már nem ez az, amit szeretnének csinálni, már nincs itt dolguk.

Ez itt a wilber létra 6-os szintje. Itt már az emberek túl vannak a w5-ös szint önérvényesítő szakaszán, már megélték a sikerességet, a szép lakást és a jó kocsis élményét, s felteszik a kérdést: „Ennyi? Erről szólna az Életem? Kell lennie valami másnak is! Ez így üres.” Elkezdnek vágyakozni a valós és igazi önmegvalósítás után, hogy hitelessé és önazonossá váljanak.

A Semmibe lépés után az Üresség tere van, ahol a régi már nincs, az új meg még nem látható. Az egyik interjúalany nagyon találóan így fogalmazta ezt meg: „*A semmi, amiben benne van a bármi!*”. Még nem kristályosodott ki az új feladat vagy hivatás, mégis ott van bennük a hit és a bizalom, hogy minden rendben van, hogy lehet másképp, hogy az élet többről szól, mint ahogy eddig éltek, ahogy eddig dolgoztak.

A Hirtelen ugrókra jellemző, hogy a munkahelyük elhagyása után egy átmeneti időszak következik az életükben, ami általában a belső munka és átalakulás ideje. Jellemző, hogy ebben a periódusban először a kinyugvás, kisimulás történik, újra kapcsolatba kerülni önmagukkal, az érzéseikkel, testükkel. Fókuszba kerül az önismeret, csoportokba járnak, egyéni terápiákba, dolgoznak a félelmeikkel, elakadásaikkal. Lassan újra kinyílnak az emberek, a világ és az élet lehetőségei és az újdonságok felé és egyszerűen csak mennek azzal, ami van, amerre az élet

sodrása viszi őket egészen addig, amíg kialakul és megszületik bennük egy új hivatás és munka képe, amire már igent tudnak mondani.

Én mindkét felmondásom alkalmával a Hirtelen ugrók táborába tartoztam és a Semmibe, a bizonytalanba léptem. Először emlékszem, ahogy hirtelen az egész testemben éreztem, hogy már nem ez az, amit szeretnék csinálni. Egy nagy NEM jelent meg bennem és hogy már nincs itt helyem, mindent elértem itt, amit el lehetett érni és amit el szerettem volna. Volt bennem egy kíváncsiság is, hogy mi van még bennem, mire vagyok még képes azon kívül, amit eddig csináltam. A második felmondásnál nehezebben hoztam meg a döntést. Sok félelmemmel és hiedelmemmel kellett szembenéznem, a „kudarcot vallok”, „cserben hagyok”-tól kezdve egészen „a nem vagyok jó” programokon keresztül odáig, hogy végül tudok-e IGEN-t mondani magamra és az életemre és hinni abban, hogy lehet egy olyan munkám, amit szeretek és szívesen csinálom, ami lelkesít és tölt és amivel jól keresek anélkül, hogy „bele kelljen dögleni”.

A változást kiváltó okok (Trigger pontok)

Az interjúalanyok elbeszélései alapján szembetűnő volt az a tendencia, hogy a belső feszültséget, ami a váltásra és változtatásra készítette az embereket, legtöbb esetben valamilyen külső hatás eredményezte. Ezek a következők voltak:

- Külső környezet átalakul és változik: szervezeti átalakulások, elbocsájtások, vezetőváltás a cég élén vagy a közvetlen felettes személyében
- Stressz: sok munka, túlóra, felelősség, nyomás
- Betegségek, fizikai tünetek
- Hiány állapotok: nincs életem, nincs párkapcsolat, nincs család, nincs gyerek, nem vagyok a helyemen
- Magánéleti válság: párkapcsolat vége, haláleset, közeli hozzátartozó betegsége
- Flow: az élet új lehetőségeket sodor az ember elé, amivel az megy és áramlik

Az alábbi diagram mutatja azt, hogy a válaszadók esetében mik voltak a leggyakoribb kiváltó okok, amik váltásra készítették őket. (Egy embernél több eset is előfordulhat.)



20. ábra. A karierváltások leggyakoribb okai

Készítette: Mochlár Orsolya

Jól látszik, hogy legtöbbször a külső környezet alakulása és megváltozása eredményez olyan új élethelyzeteket, ami egyre erőteljesebb belső feszültséggel jár, míg a végén ez az elviselhetetlenségig fokozódik. Pl. számos esetben volt olyan, hogy az interjúalany új főnököt kapott, aki mindent kontrollált, ezáltal csökkent az egyéni szabadság és mozgástér érzete, az illető „beszorítva” és „összenyomva” érezte magát. Gyakran szervezeti átalakulások következtében történtek olyan változások a rendszerben, amik a megkérdezettek komfortérzetét nagymértékben csökkentették pl. megváltozott a munkaszervezés és díjazás rendszere, több munkát kellett kevesebb pénzért, nulla elismerésért csinálni, miközben folyamatosan újabb és újabb „bántalmazások” érték az interjúalanyt a szervezet felől, azt sugallva, hogy mindent meg lehet a munkavállalóval tenni, örüljön, hogy munkája van.

Második leggyakoribb ok az élet áramlása, miszerint egyszer csak megjelennek az életünkben új lehetőségek pl. egy projekt vagy hobby, amiből később saját üzleti vállalkozás válik vagy a cég leépítési programot hirdet, amibe önként lehet jelentkezni nagyon kedvező feltételekkel.

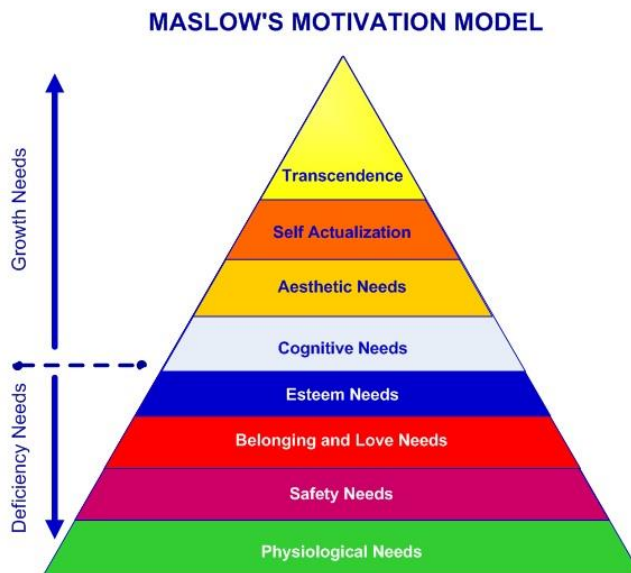
Nem meglepő, hogy a harmadik legnépszerűbb ok a váltásra a stressz faktor. A napi 10-12 munkaóra, a havi 60 túlóra, a nagy felelősség nagy pénzek és emberek fölött.

LÉPNI vagy MARADNI

A szakdolgozat címe a „Lépni vagy Maradni?” Kigyűjtöttem a beszélgetésekből, hogy az interjúalanyaimat mi készítette maradásra és mik voltak azok az érvek és tényezők, amik a lépés mellett szóltak.

MARADNI

Annak vizsgálatakor, hogy mik azok az érvek, amik a maradás mellett szólnak egy olyan esetben, amikor már megfogalmazódik bennünk a váltás gondolata, már nem jó, már feszít és szorít a kialakult helyzet, a válaszok a Maslow piramishoz vezetnek vissza, mely megmutatja, hogy az emberek szükségletei hogyan épülnek fel és hogy először a hiányokat és az alapszükségleteket kell kielégíteni, mielőtt az önmegvalósítás kerülhet előtérbe.



21. ábra. Maslow piramis

<http://thepeakperformancecenter.com/educational-learning/learning/principles-of-learning/maslows-hierarchy-needs/>

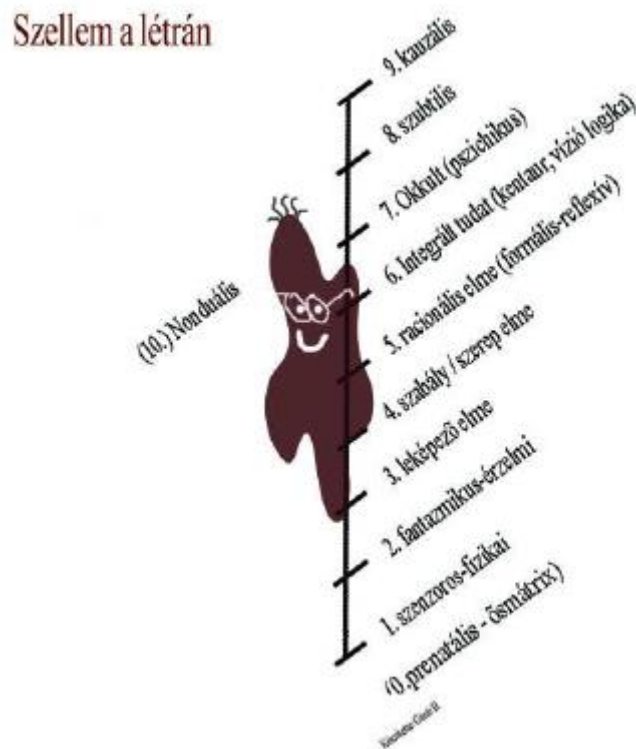
A legerősebb és leghangsúlyosabb visszatartó erő, ami a maradás mellett szólt az összes interjúban az a Biztonság. Biztonság, amit a pénz jelent, a jól fizető, biztos állás, a biztos munkahely, a havi fix, ami a bankszámlára érkezik és amiből fenn tudom tartani magam és a családomat, ki tudom fizetni a számláimat, hiteletem és egy jó életszínvonalat engedhetek meg magamnak.

Biztonság ugyanakkor a valahová tartozás érzése is. Ez volt a második leggyakoribb érv, szinte mindenki megemlítette a jó csapatot, a családi hangulatot, a baráti, bizalmi kapcsolatok kialakulását, a munkahelyi közösség szinte a 2. családdá vált sok esetben.

Biztonságot jelent természetesen a megszokás és a kényelem is, hisz nem kell új helyzetekbe kerülnöm és új kihívások elé állni, ami magában rejtheti a kudarc és sikertelenség élményét és lehetőségét is.

A biztonság és a közösséghez tartozás szükségletei a wilber-i létra w1-w2 szintjeinek felelnek meg. Amikor ezek az értékek vezérelnek és az ezek elvesztésétől való félelem határozza meg a cselekedeteit egy jellemzően, a mindennapi életben w5-ös szinten funkcionáló embernek, akkor az mutatja, hogy a leszakadt énrészei ezeken a szinteken vannak, és ezekkel az elakadásokkal

kell dolgozni ahhoz, hogy az ember tovább tudjon lépni az életében és a személyiség tovább tudjon fejlődni, vagy az adott szinten kiteljesedetten tudjon működni. Ez a „Szellem a létrán” effektus.



22. ábra. Szellem a létrán

Készítette és engedélyezte: Gánti Bence, Az integrál pszichológia képzés oktatási anyagából.

A biztonság és a közösséghez tartozás után a harmadik legfontosabb motiváció a maradásra, mintegy függőséget és doppingot jelentve az a siker, a pénz, a teljesítmény. A pénz ebben a fázisban már nem mint biztonságot jelentő alapszükséglet jelenik meg, hanem mint a sikeresség mértékegysége, legyen belőle sok, hogy jól tudjak élni. Itt igényként merül fel az ego kielégítése, az önérvényesítés, karriert építeni, a szervezeti hierarchiában az élre jutni. Legfontosabb drive mások megbecsülésének és tiszteletének a kivívása. Megfelelni az elvárásoknak, legtöbbször a család felé, munkahelyen a felettesek felé. Az interjúalanyok megfogalmazzák, hogy fontos számukra, hogy „büszkék legyenek rám” és hogy „jókislányként” teszik a dolgukat. Ez a wilber-i létra w3-as - w4-es szintje. A családi minták és hiedelmek is megjelennek itt, mint pl. „*a munkába bele kell halni*”, „*a munka csak küzdelmes és nehéz lehet*”, „*ha nem nehéz, nem hasznos*”, „*nem lehet nagyokat váltani*”, amiket az ember öntudatlanul is elhisz és magáévá tesz és ezek a hiedelmek tartják aztán vissza attól, hogy elhiggye, lehet más és tegyen egy lépést önmaga felé.

W5-ös szintű motivációként a tudás és a megismerés utáni vágy jelenik meg, de versengéssel párosulva. „*Megmutatom, hogy én vagyok a legjobb, hogy meg tudom csinálni, hogy lepipáljak mindenkit!*” Fontos a siker és az elismerés, hogy büszkék legyenek rám és megjelenik a

kudarctól való félelem is. A pénz ezen a szinten eszköz ahhoz, hogy a sikerességemet a külvilágban is demonstrálni tudjam, legyen menő autó, márkás és divatos ruhák, csillogás, presztízst jelentő külsőségek.

LÉPNI

Nézzük meg, hogy a kutatásban szereplő interjúalanyok élettörténete alapján mi mondható el arról, hogy mi vezette őket a lépéshez, mi adott erőt, ahhoz, hogy vagy az ismeretlen ürességbe lépjenek vagy pedig egy új szakma és hivatás felé.



23. ábra. Komfort zóna és ami azon túl van
<http://www.hrblog.hu/hlcoaching>

Jusson eszünkbe, hogy az interjúalanyok 35 és 50 év közötti emberek, akik életük erre a szakaszára már elérték egy bizonyos életszínvonalat és egzisztenciát, munkájukban és életükben is megélték már sikereket és kudarokat egyaránt. Mi az, ami motiválja őket az életük jelenlegi időszakában? Milyen értékeket képviselnek, mi az, ami fontos számukra?

A lépés motivációja és az ahhoz vezető út nagyon sokrétű és összetett, valójában, ahány ember annyi féle megoldás, próbálom mégis kiemelni a leggyakoribb vagy legjelentősebb tendenciákat a beszélgetésekből.

Mint azt a fentiekben említettem általában egy külső katalizátor hatására indulnak el a folyamatok, bár ez tipikusan a "tojás és a tyúk" esete, nem tudni melyik volt előbb, a külső hatás és változás vagy a bennük végbemenő változásokat tükrözi-e a külvilág.

A külső változások hatására észlelhető egy belső elhatárolódás a szervezettől, általában már nem tudnak azonosulni a vállalati értékekkel, kultúrával és kommunikációval. Ez már nem egyeztethető össze a belső valójukkal és a számukra fontos dolgokkal.

A **BIZTONSÁG**, aminek eddig olyan nagy megtartó ereje volt, átalakul. A vállalati átszervezések, átalakulások, vezetőváltások és leépítések hatására megkérdőjeleződik az eddig biztosnak hitt munkahely képe és az ember rádöbben arra, hogy a biztonság csak egy illúzió.

A **KÖZÖSSÉG** és **CSAPAT**, amihez eddig biztonságos és jó volt tartozni, szétesett, az emberek elmentek, kicserélődtek a változások miatt. A szervezet elszemélytelenedik, az egyén pedig elszigetelve és elmagányosodva érzi magát. Teljes elhidegülés és eltávolodás van, már nincs érzelmi kötődés, csak racionális kapcsolat. Az ember tulajdonképpen már „kívülre kerül.”

Már nincs jó érzés, és **ELISMERÉS**, az egyén megélése az, hogy „*állandóan basztatnak, semmi sem elég, egyre nagyobbak a tervek és az elvárások.*” Túlterheltség van, óriási elvárások, feszülttség, frusztráció és kiábrándultság.

Olyan ez, mint „megtapasztalni az érem másik oldalát”. Minden más megvilágításba kerül és más jelentést kap.

Ezzel párhuzamosan észrevehető egy belső értékrend átalakulás. Az eddigi élet- és karrierút alapján egy átértékelődés megy végbe. Túl vannak már az önérvényesítésen, megvan a jó pozíció, karrier, család, gyerekek, van pénz is, ház is, autó is és nyaralások is.

Egyszer csak egy másik nézőpontból kezdik el látni ezt az egész történetet, aminek eddig szereplői és részesei voltak. Minden karrierváltó esetében volt egy pont, ahol megfogalmazódott a felismerés, hogy „Nem ezt szeretném életem végéig csinálni!”.

Álljon itt az interjúalanyaimtól néhány mondat, melyek szemléltetik, hogy pontosan milyen rádöbbenések, felismerések zajlanak ezen a ponton az emberekben. .

„Azt sem tudom, mire vagyok képes!”

„Szeretném kitalálni, miben vagyok jó, hogy ki vagyok én!”

„Nem élek örökké. Luxus, hogy egy egész életem át egy olyan helyen legyek és olyat csináljak, ami nem én vagyok és ami nem lelkesít.”

„60 óra túlóra 3 hét alatt! Csak dolgoztam, ettem és aludtam. Elvettem egy hónapot az életemből. Még egyszer soha! Ezt nem tehetem meg!”

„Lehet másként is!”

„Ez nem lehet az ÉLET! Hiszek abban, hogy lehet azt csinálni, amit szeretek!”

„Nekem nem ez a dolgom!”

„Mi a dolgom a világban?” „Felelős vagyok az életemért!”

„Nem túl nagy ár ez a biztonságban levéshez?”

„Ki vagyok ÉN? Mi az, ami érdekel? Amit szeretek, amiben jó vagyok, amit csak én tudok hozzátenni?”

„Mi lenne ha kipróbálnék valami mást?”

„Elértem már mindent, amit lehetett. Nincs itt már helyem.”

A sok hajtás, rohanás, bizonyítás, teljesítés, megfelelés után felértékelődik az Élet, a szabadidő és az ÉN-IDŐ. Megjelenik az igény a hiteles és őszinte, szeretetteljes kapcsolatokra, a minőségi együttlétekre, „legyen idő saját magamra, a családomra, tudjak kint lenni a levegőn és a természetben, ne pedig éjjel-nappal dolgozzak egy bezárt, levegőtlen irodában és menjem a hasam a stressztől”.

Egyre többször jelenik meg a „Ki vagyok én?” kérdés, ami elindítja az interjúalanyokat az önismeret felé, megismerni és tudatára ébredni saját magunknak. Ezzel az úttal egy belső transzformáció veszi kezdetét.

A szervezeti változások hatására az emberek ráébrednek kiszolgáltatottságukra, hogy bármit meg lehet velük tenni, hogy nem értékelik és becsülik őket. „Egyik pillanatról a másikra” plusz feladatokat, új felelősségeket kapnak. Szertefoszlik a biztonság illúziója és nincs rá garancia, hogy 40-50 évesen nem kerülnek utcára vagy nem kell éppen házon belül nulláról kezdeni és bizonyítani az alkalmasságukat.

Megszületik az igény egy olyan munkára, ahol az ember önmaga ura, szabad és felelős. Ami örömet okoz és inspiráló. Megjelenik az elmozdulás egy nyugodtabb életstílus felé, amiben van idő a családra, hobbira, kapcsolódni emberekkel és a munkában önállóság és szabadság van.

Kíváncsi voltam arra, hogy az interjúalanyaim, mire mondtak IGEN-t, amikor léptek. Mik voltak azok az értékek, amiket fontosnak tartottak. A beszélgetésekből összegyűjtöttem azokat a szavakat, amik az igen mondást jelképezik.

Szabadság	Tudatosság – Fókusz
Rugalmasság	Hívás
Idő	Intuíció
Tér	Szeretet – Béke
Élet	ISTENI
Lelkesítő	Hagyni – Engedni – Türelem
Értékes	Lehetőségek
Ami én vagyok!	Emberi kapcsolatok minősége
Küldetés	Egészség
Áramlás - FLOW	TEST-LÉLEK-SZELLEME
HIT és BIZALOM	Önismeret
Nyitottság	Minőségi együttlétek
Szív	ÉN-IDŐ

Tanulás – fejlődés	Család
ÉLJEK!	Alkotás
Win-win-win	Öröm
Elhívás	Szeretet
Belső hang	Őszinteség
Önállóság	Minőség
Lelkesedés	Kreativitás
Inspiráció	Hasznos – értelmes
Vízió	Önmegvalósítás
ÍGÉRET	Együttműködés
Önfevvállalás	Megengedés
Éberség	Elfogadás
Jelen – LÉT	Jókedv
Szívvel-lélelkel	Jó érzés



24. ábra. A LÉPÉS szavai
Készítette: Mochlár Orsolya

„Több szinten is számos bizonyíték szól amellett, hogy az emberi életben legalább két nagy feladatunk van. Az első az, hogy erős „tárolóedényt” vagy önazonosságot építsünk, a második pedig az, hogy megtaláljuk azt a tartalmat, amelyet a tárolóedénynek tartalmaznia kellene. Az első feladatot magától értetődőnek vesszük és azt gondoljuk életcélunknak...”

Kultúránk szinte kizárólag az első feladat fontosságát hangsúlyozza, és főként arra összpontosít, hogy biztosítsa a túlélést.... Mindannyian annak próbálunk eleget tenni, amit látszólag az élet először kíván tőlünk: megszilárdítjuk az önazonosságunkat, megeremtjük az otthonunkat, megerősítjük a kapcsolatainkat, a barátságainkat, a közösségünket, a biztonságunkat, és megfelelő alapot építünk egyetlen életünk számára.

De sokkal több idő kell ahhoz, hogy felfedezzük a „feladatot a feladatban”, azt amit valójában teszünk, amikor tesszük, amit teszünk....

Hiszem, hogy Isten adja nekünk a lelkünket, a legmélyebb önazonosságunkat, Igaz Énünket, egyedi ujjlenyomatunkat. ... Éveinket arra kapjuk, hogy ezt felfedezzük, emellett döntünk, és teljességében megéljük a sorsunkat.... Minden dolognak és minden embernek teljesen és mindenáron kifejezésre kell juttatnia a természetét. Életünknek ez a célja, és ez a „természeti törvény” legmélységesebb jelentése.”

Richard Rohr: Emelkedő zuhanás

Mint az a fentiekből látszik a w5-w6 szinten megjelenik az igény az önismeretre, önreflexióra. Megismerni magamat, a bennem rejlő képességeket és tehetségeket, amiket eddig nem bontottam ki.

A karierváltás folyamatában jellemzően a következő önismereti kérdések merülnek fel.

- Ki vagyok én?
- Nem tudom mire vagyok képes, miben vagyok jó?
- Mi az, amit szeretek csinálni?
- Mi motivál igazán? Mi az, amit szeretnék csinálni?
- Miben és hol érezném magam igazán jól és kiteljesedettnek?
- Mit tudok én adni?
- Mi a dolgom a világban?
- Mi az életem értelme?

Ezek a kérdések indítanak el az önmegismerés felé. Az interjúalanyaim mindegyike részt vett valamilyen önismereti munkában, legyen az egyéni terápia, coaching vagy családállítás,

pszichodráma, szomatodráma, táncterápia és/vagy foglalkoztak asztrológiával, kineziológiával vagy valamilyen keleti harcművészettel, jógával.

Az önismereti munka minden esetben nagyon egyéni, privát és intim. A szakdolgozatban nem fejtem ki az egyéni utakat és kérdéseket, általánosítva adok egy átfogó képet a leggyakoribb témákról, amik felmerültek a munkaváltásokhoz kapcsolódóan.

Az önismereti munka során a legnagyobb fókusz a belső félelmek, a családi minták és hiedelmek átdolgozásán volt, mint például:

- Pénz/Biztonság elvesztésének félelme
- *„Nem érek semmit, ha nem keresek pénzt.”*
- *„Akkor érdemlem meg a pénzt, ha nagyon keményen megdolgozok érte.”*
- *„Nem vagyok elég jó.”*
- *„Bűntudat, hogy nem dolgozok, de szórom a pénzt. Nem vagyok hasznos.”*
- *„Félelem a jövőtől, mi lesz ha nem találom meg a célt? Mit fogok csinálni?”*
- *„Nem engedhetem ezt meg magamnak.”*
- *„Ha nem nehéz, nem hasznos. Hasznosnak kell lenni! Ahhoz meg küzdeni kell!”*
- Nem-et mondani. - Önfelvallás, konfrontálódás másokkal
- Kiszállás = Cserben hagyás?
- Félelem a kudarctól, sikertelenségtől
- *„SIKER - Teljesítmény – Pénz – Elismerés. Kívülről pozitív megerősítésekre van szükségem.”*
- *„A munkába bele kell halni”*
- *„A munka csak küzdelmes és nehéz lehet.”*

Az interjúalanyok a folyamat során szembenéztek a félelmeikkel és miután átdolgozták magukban az elakadásokat, a parák „kipukkantak”, ami eddig félelmetes volt vagy rettegést okozott, az *„már nem tűnt egy óriási dolognak”*.

Sokan kiemelték a **ELFOGADÁS**-t, ami a munka eredményeképpen megjelent bennük, elsősorban önmagukkal szemben, ami aztán a külvilág felé is megnyilvánult, ill. a kapcsolódást saját belső valójukkal, ami egy belső stabilitáshoz vezetett és már nem volt szükség tovább a külső kapaszkodókra és megerősítésekre.

Ezen a ponton megjelenik a felelősségvállalás önmagamért, az Életemért, hogy tudjak IGEN-t mondani magamra, az Életemre és felvállalni magamat, azokat az értékeket, amik fontosak nekem. Minőségi váltás történik. Belül zajlanak a folyamatok, a belső küzdelmek és vívódások, a régi minták elhagyása és felülírása történik. Egyszerre nyílás ez és küzdelem. Belül történik egy másfajta elköteleződés magam és az életem mellett.

„A folyamatnak nem ott van vége, hogy felmondok. Az a kérdés, hogy ugyanazt a mintát követem-e mint eddig, vagy lecserélem az eddigi eszköztáram és ki merem nyilvánítani azt, amiben hiszek, ezáltal teret adok-e magamban az újnak?”

W6-w7 szintű tapasztalások vannak itt már: empátia, elfogadás, kapcsolódás magammal és másokkal, szívnyílások, benne lenni az érzésben, követni a megérzéseket és intuíciókat, „vezetve lenni”.

LÉPÉS és SPIRITUALITÁS

Az alábbiakban azt szeretném bemutatni, hogy az interjúalanyok milyen felsőbb, w7-w8-w9-es szintű élményekről és érzékelésekről számoltak be a beszélgetéseink során. Közvetlenül nem ezek az élmények voltak a döntésük és lépésük mozgatórugói, de minden esetben egy erős tudatnyílás történt, betekintés egy más tudatállapotba vagy egy másik minőség megtapasztalása, ami mindenképpen hatott a személyiségük fejlődésére, változására és ez vezetett közvetve oda, hogy egy más minőségű élet felé léptek.

A leggyakrabban megjelenő szavak a **HIT** és **BIZALOM**, a **FLOW**, **INTUÍCIÓ**, a **KÜLDETÉS** és az **ELHÍVÁS** voltak.

Központi kérdés volt az elbeszélésekben, hogy az interjúalany hogyan viszonyult a HIT és BIZALOM témájához. Voltak olyanok, akiknél ez adott volt és megkérdőjelezhetetlen, egy biztos tudás és megtapasztalás. Hittek magukban és egy nagyobb erőben, hittek abban, hogy minden rendben van és lesz. Ezeknek az embereknek a HIT és a BIZALOM óriási erőt adott, megingathatatlanná váltak és nem féltek változtatni, míg mások, akiknek nem volt meg a hitük és bizalmuk, sok munkával jutottak el odáig, hogy kognitívan és érzelmileg is megdolgozták magukban a félelmeiket és végül tudtak lépni.

Az interjúalanyok közel fele számolt be arról, hogy követte a megérzéseit, hogy egy belső hang vagy sugallat hatására indultak el egy adott irányba, kezdtek el jógázni, táncolni vagy mentek különböző önismereti csoportokba vagy iskolákba tanulni, pl. Integrál Akadémia, sminkiskola, borászati iskola, stb.

„Nem tudtam, mi a dolgom, de jött egy sugallat, hogy jógáznom kell.”

„Nem volt bennem kétség, annyira erősen éreztem, hogy fel kell mondanom. Bevillant, berobbant, hogy mit keresel itt?”

Kövezték a belső hangjukat és mentek azzal, amit az élet eléjük gurított. Hagyták magukat menni az élet áramlásával, rábízták, odabízták magukat az élet folyására. Megengedés és elfogadás volt bennük önmaguk és minden felé, „figyelték a jeleket, hogy mi akar lenni”.

Itt már nem az a kérdés, hogy én mit akarok az élettől, hanem az, hogy az ÉLET mit akar tőlem?

Jellemző még itt, hogy gyakoriak voltak az álmokban megjelenő képek és üzenetek vagy sugallatok ill. a meditációban megtapasztalt időtlenség érzése.

Négyen számoltak be szubtilis spirituális élményekről, olyan esetekről, amikor a 6 érzékszerven túli spirituális valóság közvetlen, saját élményű megtapasztalása és átélése történt meg.

Volt, akinek Vipassana meditációban jelentek meg fehér, isteni fények és megélte a testhatárainak a megszűnését és egybeolvadását a mindennel és egy erős szeretet és egység élményről számolt be.

Másnak halál közeli élményben volt része, melyben elhagyva a testét, átment egy fényfolyosón, majd „a sötét SEMMI-ben találta magát, ami egyben a MINDEN is volt. *„Sötét, szeretetteljes és biztonságos tér volt ez, ahol körbevett a mély, mindent kitöltő SZERETET. Itt egy hang azt mondta, hogy „Vissza kell menned, mert még dolgod van!”*, egyébként eszembe sem jutott volna visszamenni, olyan jó volt ott.”

Majd ezt követően ugyanez a személy egy munkahelyi megbeszélés alkalmával újabb spirituális élményt élt át, kívülről egy, külső pontból látta az egész történést és egy belső hang szólalt meg benne: *„Én ebben részt veszek? Nekem nem ez a dolgom!”*

Először tehát visszajött a Kozmikus Szeretet teréből, azzal, hogy neki itt még ebben az életében dolga van. Nem tudta, mi a dolog, de egy munkahelyi megbeszélésen bevillant, hogy nem ez a dolga. A testen kívüli élményből visszatérve a testébe pedig az első gondolat, ami megjelent benne az volt, hogy *„nekem jógáznom kell!”* Soha előtte nem jógázott, nem is nagyon hallott róla előtte mástól, de *„bevillant, hogy a kozmetikusom, mintha jógázna, megkérdezem hát őt, hogy tud-e valamit ajánlani”* és ezzel elindult a megérzéseit és az intuícióit követve megtalálni a dolgát és a feladatát.

Volt, akinek kundalini ébredésben volt része. A teljes ekstázis, az örömmámor, a leírhatatlan béke, szeretet és harmónia, valamint a halál érzetet súroló depresszió hullámok, nyugtalanság, zaklatottság állapotainak tartományában mozogva átélte a teljes önátadás és kegyelem állapotait, a legmélyebb halált és újjászületést. Az egész folyamat egy nagyon mély belső transzformáció, melynek során megérkezett hozzá a belső tudás és bizonyosság, hogy *„Gyógyító vagyok”* ill. hogy *„HÍD szerepem van”*. *„A bennem lévő Gyógyító folyamatosan alakul bennem és belülről folyamatosan intuitíven érkezik ez az alakulás.”* *„Megyek azzal, ami van, az ITT és MOST-ban, a Jelen-ben. Azzal, ami lenni akar.”*

„Olyan, mintha egy ködbe mennék. Fogalmam sincs, mi lesz. Nem tudom, mi lesz. Nem látom előre, nem tudom, nem értem, fogalmam sincs, csak azt látom, hogy mindig jelek jönnek, hogy ez az. Csak erre figyelek.

Sok kérdésem van és sok félelmem. Nem értem, csak megyek vele, akármi is van.

A félelmeimmel vagyok, engedem, hogy legyenek és megyek velük. Beleengedem magam. Félek. OK.

Megyek a történésekkel és közben a szívtérre figyelek és kimondom azt, amit innen érzek, bármi is lesz a következménye.”

„Nincsenek tervek, hanem elkezdjük csinálni, ami alakul a térből feladat, azt csináljuk és mindenki azt a részét csinálja, amiben neki szenvedélye van és amit szívesen csinál, amit szeret. Ha nem szeret valamit, azt inkább ne csinálja. Mindenki találja meg magát, mi az ami az övé. Közben figyeljük, hogy mi akar lenni, haladunk a FLOW-val, akkor vagyunk az úton. Együtt megyünk és áramlunk, az emberek is váltakoznak. Nincs benne fix, rigid beállt dolog, mindig azzal megyünk, ami van. Bizalomra épül. Bizalom az Univerzumban, az embertársakban és magamban.”

„Nem az van, hogy szeretnél valamit és az de jó lenne, hanem jönnek a dolgok és akkor abba beleállsz. Nem az a kérdés, hogy én mit akarok, hanem hogy az Élet mit akar tőlem. Az akarat kijön a rendszerből. A szívtérből érezni, hogy ok vagy nem, és azzal megyünk.”

Az egyik interjúalanyunk egy táncelőadás alkalmával, amikor beleállt a félelmeibe, egy mindent elsöprő, mindent átrezgető élményben volt része. Mély megtapasztalás volt ez, ahogy ő fogalmaz, amikor „a sejtek átkódolódnak”, annak a megélése, hogy „nem csinálom, csak rajtam keresztül történik”.

„Egyrészt, hogy belelépek a félelmembe és kiállok az emberek elé, másrészt hogy átadom magam a NAGYOBB-nak és hogy rajtam keresztül történnek a mozdulatok, de nem csinálom, csak történik. A totális kinyílás, amikor egyszerre vagyok Látó és Látott. Látom magamat belülről is és kívülről is és a nézők szemével is és Isten szemével is. Teljes megnyílás és ekstázis állapota.

Ez egy referenciapont, amihez újra és újra visszatérek, és ehhez lehet viszonyítani mindent a későbbiekben.”

Ezután az élmény után a belső és külső világ közötti különbség és szakadék egyre nagyobbá válik. „Úgy éreztem, hogy két életem van. Van egy a munkahelyemen, a multik világában és van egy otthon, azon túl.” Egyre nagyobb a belső feszültség és széthúzás. Olyan ez, mint egy „skizo állapot”, mondja az interjúalany, kettéhasadtság és széttöredezettség jellemzi, „szét vagyok szakadva, nem vagyok önazonos.”

Ezt a kettős életet 2 évig csinálta, egyre inkább érezte, hogy van egy pont, amíg ezt lehet csinálni „büntetlenül”, de ha nem történik változás, akkor nagyon drasztikus dolgok történnek majd.

(„*Ha én nem lépek, lép majd az Élet helyettem.*”) Ha nem veszi észre, hogy mi az a pont, ahol meg kell hozni egy döntést a változtatásra és változásra, akkor nagyon benne lehet maradni és ez hosszú távon egy leépülés.

TÁMOGATÓ ERŐK

Az interjúalanyok elmondásaiból kirajzolódott, hogy mik voltak azok a tényezők és erők, amik a döntés meghozatalakor és/vagy az utána következő időszakban támogatóak voltak és erőt adtak.

Minden esetben volt egy pénzügyi tartalék, ami biztos háttérrel nyújtott a karrierváltás vagy az átmeneti időszak megfinanszírozásához.

Támogató társ, partner, család, ami érzelmi biztonságot ad és megtartottságot, a „nem vagyok egyedül érzését” és számíthatok a körülöttem állókra nehézségek esetén.

Én „Sangha”-nak neveztem el, azokat az embereket, akik hasonló helyzetben voltak és mertek lépni. Sok esetben erőt és hitet adott az interjúalanyaimnak, hogy találkoztak olyan emberekkel, akik meglépték azt, amire ők akkor még csak készültek. Látták, hogy van élet a multin vagy a munkahelyükön túl és ezáltal megtapasztalhatták, hogy lehet másképp is élni, dolgozni.

Voltak, akiknek az életében megjelentek spirituális tanítók, mesterek, guruk, akik irányt mutattak és nagy hatással voltak vagy inspirálóan hatottak a beszélgetőpartnereim életére és karrierútjának alakulására.

Minden esetben meghatározó jelentőségű volt a **HIT** és **BIZALOM** kérdése. Azoknak az interjúalanyoknak, akiknek volt hitük magukban, egy felsőbb Erőben, Istenben, az Életükben sokkal könnyebb volt lépni és váltani, mint azoknak, akik az ösbizalom terén sérültek és hosszas önismereti munkával tudták csak leküzdeni a félelmeiket.

Belső erőt, magabiztosságot és megkérdőjelezhetetlenséget adott és minden kétséget kizárt, ha a beszélgetőtársamnak volt **KÜLDETÉS**-élménye vagy **ELHÍVÁSA** valami felé.

MILYEN MUNKÁT SZERETNÉK?

Összegyűjtöttem, hogy az interjúalanyok, hogyan fogalmazták meg azt a munkát, amire vágnak, mik azok az értékek és tulajdonságok, amik fontosak számukra a következő munkájukban

- *Olyat csinálni, ami hozzátesz az életemhez*
- *Amiben jó vagyok, amit szívesen és örömmel csinálok*
- *Ami lelkesít és inspirál*
- *Azt csinálni, ami érdekel és amit szeretek*
- *Több lábon állni*
- *Jól érzem magam benne és JÓT tegeyek. Jó ügy mögé állni.*
- *Szívvél-lélekkel csinálni valamit, hinni benne, küldetésben lenni.*
- *Őszinte és hiteles emberi kapcsolatok*
- *Stressz-mentes, jó munkahelyi légkör*
- *Rugalmas munkavégzés*
- *Bizalmon és együttműködésen alapuló munkahely*
- *Közösséghez tartozás – hasonló értékekkel rendelkező emberek csoportja vegyen körül*

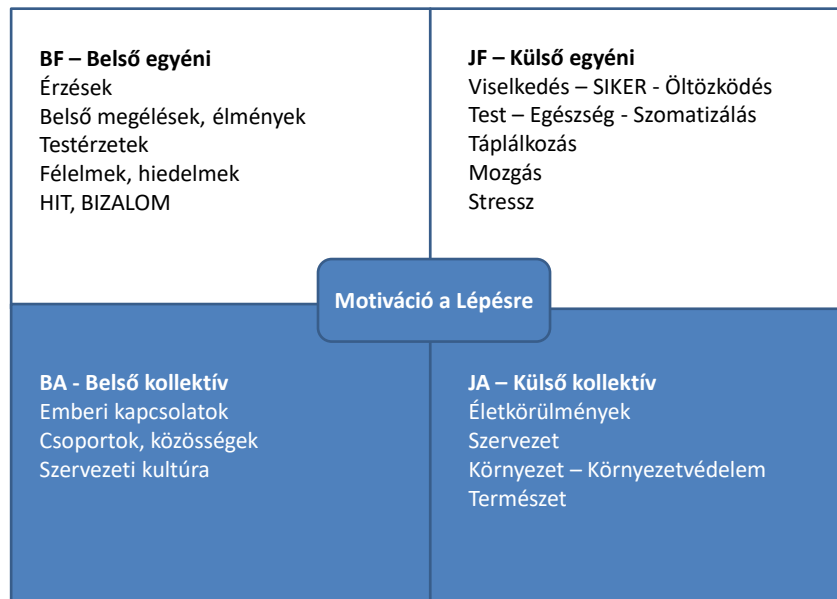
5. A kutatás eredményei az integrál szemlélet tükrében

Az alábbiakban a kutatás eredményeit az integrál szemlélethez kötve mutatom be. Elhelyezem a kutatásban résztvevő pályaváltók lépésre ösztönző motivációit a négy kvadránsban, megmutatom, hogy a wilberi létramodellben milyen szintlépések jellemzik a lépőket és hogy a különböző fejlődési vonalak mentén milyen fejlődések és átalakulások történnek. A fejlődési vonalak mentén leginkább szükségletek-motiváció (Mire van szükségem? Mi az ami motivál?), az egofejlődés (Ki vagyok én?), az értékek (Mi az ami fontos számomra?), a világnézet (Hogyan látom a világot?) és a kognitív működés (Minek vagyok tudatában?) kérdéskört vizsgálom.

Röviden említést teszek a tudatállapotok és a karrierváltások kapcsolatáról, kutatásom során azonban nem vizsgáltam az interjúalanyaim személyiségtypusát, ezért erre vonatkozóan nem teszek megállapításokat.

A kutatás eredményei és a négy kvadráns

Az alábbiakban a négy kvadránsban vizsgálom meg az interjúalanyok motivációját a váltásra.



25. ábra. A LÉPÉS motivációi a négy kvadránsban
 Készítette: Mochlár Orsolya

BF – Belső egyéni kvadráns

Egyéni szinten az interjúalanyok gyakran számoltak be arról, hogy üresnek érezték magukat, nem voltak érzéseik, motiválatlanok voltak a munkahelyükön, nem szerették, azt amit csináltak. Nem okozott örömet és nem lelkesítette őket egyáltalán a munka. Gyakran utaltak rá, hogy bezárva érezték magukat mint egy dobozba vagy kalickába, fullasztó volt és nyomasztó volt az érzésük.

Ide tartozik a „Nincs életem” életérzés is, amikor azt érzik az interjúalanyok, hogy a munka tölti ki az életüket, de nem jut idejük olyan tevékenységekre, amiktől töltenének.

Testükben fájdalmak, görcsök jelennek meg, fizikailag is rosszul érzik magukat, a betegségek belső megélése, a rosszullét tartozik ide. A stressz belső hatásai, ami megjelent a testükben pl. idegesség, nyomás, álmatlanság.

A belső félelmek és hiedelmek, amik visszatartották őket a lépéstől, de amiknek a megoldozása és feldolgozása, az önfogadás megjelenése után tudtak lépni és igent mondani a változásra és egy új élet lehetőségére.

Az egyéni terápia, a meditáció, az önismereti kurzusok alatt átélt belső megélések, felismerések mind ide tartoznak, ami az egyének szubjektív élményeit jelentik.

JF – Külső egyéni kvadráns

A külső egyéni kvadráns jelenti mindazt, amit az egyénből kívülről látni és érzékelni lehet, a tényeket az ő személyével kapcsolatosan.

A legtöbb interjúalany beszámol arról, hogy a váltás után jelentősen átalakul a ruhatára, az öltözködése. Természetesebb ruhákat kezdenek el hordani, szempont lesz a kényelem és hogy jól érezzék magukat benne, ill. hogy természetes anyagokból készült ruhákat részesítenek előnyben. Kevésbé fontos a márka, a trendi jelleg és a kinézet.

Testük kilazul, rugalmasabbá és hajlékonyvá válik. A görcsök és a merevség eltűnik. Főleg a női interjúalanyok számoltak be arról, hogy arcuk vonásai lágyabbak lettek és finomabbak, nőiesebb jelleget öltöttek (megnövesztették a hajukat, lemosták a sminket az arcukról és felvállalták a természetes vonásaikat), voltak, akiket nem ismertek meg újra a volt kollégák.

A stresszes közegből való kilépés után, ahogy a tudatosságuk is nő, úgy változik a táplálkozásuk is. Nagyobb gondot fordítanak az egészséges táplálkozásra, a bio, vega vagy valamilyen speciális étrend követésére.

A munkahelyi stressz külső jelei a bezártság, elszigetelődés, a türelmetlenség és még sok egyéb módon megnyilvánul. Sokaknál külső testi elváltozások, betegségek is felléptek, hogy csak párat említsek szívdzavarok, migrénes fejfájások, hátfájások, hasmenések, alvászavarok.

Az egészség megőrzése felértékelődik és az emberek elkezdenek nagyobb hangsúlyt fektetni arra, hogy valamilyen relaxációs technikát végezzenek pl. meditáció, autogén training és/vagy a mindennapi életük része legyen a mozgás pl. séta, jóga, futás és a friss levegőn levés.

Megjelenik az igény a munka-magánélet tényleges egyensúlyára és egy más minőségű munkavégzésre, ahol az egyik interjúalany megfogalmazása szerint „úgy szeretném megélni, hogy a munka az élet természetes része legyen és ne egy lehasított valami”.

A TEST-LÉLEK-SZELLEMLÉLETMÓD és életstílus megjelenik sokaknál a váltás után.

Hogyan viselkedünk egy olyan munkahelyen és olyan munkában, amit már szűkösnek érzünk? Milyen az, amikor külsőleg sikeresek vagyunk és milyen az, amikor természetünket éljük és annak megfelelően cselekszünk, viselkedünk? Ezek a kérdések is mind a JF kvadráns kérdései.

BA – Belső kollektív kvadráns

Ebbe a kvadránsba tartoznak az emberi kapcsolataim és azok minősége, milyensége. A munkahelyi közösség, a kollégák, akik sok esetben barátokká váltak, minden esetben nagyon erős megtartó erők voltak.

A haszonelvű munkahelyi kapcsolatokat, az érdekek és manipulációk által működtetett viszonyokat felváltják a nyílt, tiszta, őszinte és hiteles emberi kapcsolatok, a tiszta kommunikáció, a megértés és elfogadás alapú együttlétek. A szívbeli kapcsolódások, az intim közösségek, az elmélyülő önismereti csoportok, ahol nagy megnyílások történnek.

Az emberek elkezdnek önismereti csoportokba járni, ezek a belső megélések, a közös csoportélmény tartozik ide pl. családállítás, szomatodráma, pszichodráma.

A munkahelyeken ide tartozik a szervezeti kultúra belső megélése, hogy tudok-e azonosulni a vállalati értékekkel, a vállalat tevékenységével (pl. olajcég esetén), a vállalati kommunikációval vagy éppen azzal, ahogy a munkatársakat és embereket kezelik pl. átszervezések, leépítések esetén.

JA – Külső kollektív kvadráns

A JA kvadránsban a külső környezet objektív alakulása található. Az egyének életkörülményei, a társadalmi rendszer, a szervezet, a környezet és a Természet.

Ide tartoznak az interjúalanyokkal kapcsolatos objektív tények, hogyan élnek, milyen anyagi körülmények között, milyen életszínvonalon, milyen életstílust tartanak fenn (ház, lakás, autók, szórakozás, utazások, stb.), de ide tartozik az is, hogy hol dolgoztak, mit csináltak a szervezetben, milyen pozíciót foglaltak el.

A munkahelyi szervezetek objektív tényei; mit lehet tudni a cégről, milyen iparágban tevékenykedik, milyen a külső megítélése. A szervezet milyen „fejlettségi szinten” van? Kék-szerep szabály követő, vagy narancs – versengő szemléletű vagy zöld – emberközpontú?

Itt jelennek meg azok az értékek is, amik a mai társadalomban egyre hangsúlyosabbá válnak pl. a természetvédelem, az ökológiai tudatosság és a vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR) kérdése.

A kutatás eredményei és a wilberi szintek

A kutatásban részt vevő interjúalanyoknál minden esetben megfigyelhető egy szemléletváltás, amiről beszámoltak. A külső, belső folyamatok eredményeképpen megtörténik egy tudatnyílás és általában egy nagyobb, magasabb perspektívából látnak rá magukra, és az életükre, az értékrendek és a prioritások teljesen átalakulnak a hangsúlyok áthelyeződnek más területekre pl. idő, szabadság, rugalmasság, család, barátok, önmagam megismerése.

Az interjúalanyaimra jellemző volt, hogy életük korábbi szakaszában egy w5-ös, racionális működésmódból élték az életüket. Siker, jó élet, racionalitás és kevés érzelem. Fontos volt számukra a tudás, a tekintély megszerzése, az önérvényesítés. Munkahelyükön általában alkalmazotti státuszban álltak valamilyen nemzetközi vagy magyar nagyvállalatnál vagy közhivatalban. Fontos volt a biztonság érzete és a pénz, amivel egy kiszámítható és jó életet tudtak maguknak biztosítani.

A munkahelyek viszonyában megjelenik itt a w4-es szerep-szabály szint sajátossága is. Az alá-fölé rendeltség, a rutinfeladatok, a jól meghatározott és lefektetett szabályok és keretek, amiből

nem lehet kilógni. Itt rend a lelke mindennek, fegyelem, autoritás és tekintélyalapú hierarchia van, aminek engedelmességni kell. W4-en pontosan tudom, mi az én feladatom, azt rendszeresen ellenőrzik és elszámoltatnak, w5-ön pedig már „halálra dolgozom magam” a siker, az elismerés, a megfelelés reményében.

W4-es mondatok:

„Mindent én akartam kontrollálni, mert az volt a biztonságos.”

„Vezető akarok lenni, hogy tejhatalmam legyen.”

A w5 szintet így írják le az interjúalanyok:

„Éjjel-nappal dolgoztunk!”

„Mindent a munkának rendeltem alá.”

Aztán egyszer csak történik egy nyílás, különböző külső hatások vagy magánéleti válságok nyomán, és elkezdnek új emberek, új ismeretek, új hobbik felé érdeklődést mutatni. Elkezdnek kapcsolódni a saját érzéseikhez és önmagukhoz. Önismereti csoportokba, tanfolyamokra járni. Megnyílik a szívter, és megszületik az igény az őszinte és nyílt kapcsolatokra.

Sok interjúalanyom mondta el, hogy ma már az egyik legfontosabb érték számára az emberi kapcsolatok minősége, az őszinte és szeretetteljes kapcsolódások és minőségi együttlétek, ahol odafigyelés, megértés és jelenlét van.

W6 szinten megjelenik az együttérzés, az empátia nemcsak másokkal szemben, (pl. többen is önkénteskedtek beteg gyerekeknél vagy volt, aki Anyaotthont vezetett) de önmagukkal szemben is. Sok félelmet és elakadást, ami a munkahelyváltások háttérében állt, például a családi vagy saját mintákból, hiedelmekből hozva (lásd a fentiekben kifejtve) megdolgoznak és azáltal oldódik ki bennük a félelem, hogy megszületik az önfogadás a sorsukkal kapcsolatban vagy egy olyan gondolatot, képzetet sikerül elengedniük, ami évekig „fogva tartotta” őket és nem engedte őket lépni.

„Innen megyek gyereket szülni!”

„Nem csinálhatom azt, amit szeretek.”

„Ha nem küzdelem a munka, nem hasznos. Hasznosnak kell lennem.”

Több interjúalany mostani életét az élet áramlása határozza meg. Menni a Flow-val, figyelni a jeleket, milyen lehetőségek adódnak, mi van ezzel kapcsolatban a szívemben és menni azzal, ami van. Jelen lenni a pillanatokban, az Itt és MOST-ban. Ez a w6 embere, bizalma és hite van az élet intelligenciájában és a nagyobb, felső isteni erőiben.

Mint azt fentebb említettem voltak, akiknek w7-w8-w9-es szintű megtapasztalásai voltak. Bepillanthattak magasabb tudatállapotokba és az ott átélt élmények meghatározóak és transzformáló erejűek voltak. Személyiségfejlődésüket és tudati nyílásukat meghatározták ezek az események.

Az interjúalanyokkal folytatott beszélgetésekből jól látszik, hogy minden esetben egy korábbi w-4-es, w5-ös működésből w6-os tudati szintre léptek. Meghaladták a korábbi működést és azok kereteit, a w5-ös multinacionális vállalatokat és vállalati kultúrákat és egy w6-os munka- és életmód felé léptek el, ami önállóságot és szabadságot jelentett számukra. A w6-os szintből már vállalhatatlan volt a w5-ös kultúrában maradni, sokan így írták le azt, hogyan érezték magukat ebben az időszakban a munkahelyükön:

„Úgy éreztem magam, mintha egy börtönkalickába lennék bezárva.”

„Azt éreztem, be vagyok zárva egy dobozba. Nem tudom magam szabadon kibontakoztatni, az ötleteimet, azt, aki én vagyok.”

„Úgy éreztem, megfulladok.”

„Mindenért küzdeni kellett, nem volt szabadságom, rugalmatlanok voltak a szabályok, egyre nehezebben tudtam ebben működni úgy, hogy ne érezzem magam megcsönkítva.”

„Rosszabb aranykalickában élni, mint igazi ketrecben, mert önként megyünk bele és az élethez hozzátenni nem tud.”

Az egyik interjúalany így beszélt erről a belső változásról magában:

Sokszor a fejlődés nem drasztikusan történik meg az ember életében, hogy lép egyszerre 5 lépcsőfokot, hanem ezeket a lépcsőfokokat egyesével lehet csak meglépni, azt is csak fokozatosan. Először csak bepillantasz, aztán visszalépsz pár lépéssel lejjebb, aztán megint előre, és így tudod az előtted álló lépcsőfokokat fokozatosan belakni. Így tud csak megtörténni az, hogy amit egykor elérhetetlen álomnak éreztél, az egyszer a mindennapjaid részévé válik. Észrevétlenül és apránként meg tud történni ez a változás.”

A 21 interjúalanyból 13 ma önálló vállalkozóként működik (hatan pedig még úton vannak, még nem dolgoznak), a saját maga ura, saját magának osztja be az idejét és a munkáit. Mindegyikük azt csinálja, amit szeret, örömet lelnek a munkájukban.

Egyikük így írta le a mostani munkáját:

„A munkámat egyáltalán nem érzem munkának.

Más a munkaszervezés, máshogy dolgozom. Van, amikor hétvégén is dolgozok, de magamnak osztom be a munkáimat, a saját életritmusomhoz illesztem a feladataimat. Nincs benne stressz, hosszú távon látom, hogy mi a jó és mi nem.

Nyugodtabban lehet élni és nekem ez egy sarokpont, ami hosszú távon nagyon fontos számomra. Van időm a családra és átélhetem az alkotás és a munka örömét.

Olyan emberekkel találkozok, akikkel szeretnék.

A legfontosabb dolgok vannak előtérben az életemben.”

A kutatás eredményei és a fejlődésvonalak

Nézzük meg az interjúalanyok személyiségfejlődését a fejlődésvonalak mentén.

Szükségletek és motivációk

Az interjúk alapján általánosságban elmondható, hogy az interjúalanyok mindegyike az egyetem/főiskola elvégzése után mikor munkába állt az első időszakban arra volt motivált, hogy egzisztenciálisan megalapozza az életét. A jó fizetés és biztos munka ígérete, sok esetben egy befogadó és kellemes munkahelyi légkör és társaság volt az, ami az adott helyen tartotta őket évekig, még akkor is, ha közben a munka stresszes volt, sokat kellett dolgozni vagy éppen semmilyen szakmai kihívást nem jelentett, nem okozott örömet a munka.

Voltak, akiket motivált a siker, a pénz, a karrierlehetőség, az újabb és újabb kihívások, az előremenetel, az elismerések. Mások, bár kezdettől fogva érezték, hogy nem a választott munka és hivatás az, ami természetükhöz való, mégis a biztonság, a pénz, a közösség és a kényelem miatt évekig maradtak a nem megfelelő munkában.

Minden karrierváltó esetében volt egy pont, ahol megfogalmazódott egy belső felismerés, hogy „Nem ezt szeretném életem végéig csinálni!”. Álljon itt néhány mondat az interjúalanyaimtól, ami kimondottan az erre a pontra jellemző kérdésfelvetéseket szemlélteti ill. a továbblépés motivációját.

„Azt sem tudom, mire vagyok képes!”

„Szeretném kitalálni, miben vagyok jó, hogy ki vagyok én!”

„ Nem élek örökké. Luxus, hogy egy egész életem át egy olyan helyen legyek és olyat csináljak, ami nem én vagyok és ami nem lelkesít.”

„Egy hónapot elvettem az életemből. Még egyszer soha! Ezt nem tehetem meg!”

„Ez nem lehet az ÉLET! Hiszek abban, hogy lehet azt csinálni, amit szeretek!”

„Mi a dolgom a világban?” „Felelős vagyok az életemért!”

„Nem túl nagy ár ez a biztonságban levéshez?”

Ezen a ponton van a kibillenés a szükségletmotiváltságból (legyen sok pénzem, lakásom, családom, kocsim, jó cuccok, legyen hatalmam, szeressenek, és ismerjenek el) a belső növekedés motiváltsága felé. Itt már nem a hiányok betöltése a cél, hanem az önmegvalósítás. Általában ez a 35-40-es korosztályt jellemzi, akik életük kb. felénél állva elindulnak felfedezni önmagukat. Amikor már nem azért akarnak dolgozni, hogy legyen pénz, amiből vesznek egy jó autót vagy elmennek nyaralni és mindegy mit csinálnak, csak jól keressenek, hanem olyan munkájuk legyen, amit szeretnek, ami örömet okoz, amiben szabadak és kreatívak lehetek. Az önmegvalósítás és a kiteljesedés a motivációjuk.

Az integrál szemléletben az önmegvalósítás igénye a w6-os szintű ember jellemzője. Maslow szerint az alábbiak jellemzik:

1. JELEN van, „itt-és-most stílusú” a jelenléte - Éberen jelen van, éber a saját érzéseire, testére, reakcióira, észrevesz apró részleteket, észreveszi a finom emberi történéseket.
2. Elfogadó - Elfogadja önmagát, erősségeivel és gyengeségeivel együtt. Elfogadja a többi embert is. Elfogadja a természetet, a természet törvényeit, a dolgok és események alakulását.
3. Spontán - Az ilyen ember természetes, mesterkéletlen, kreatív, és az életet egy izgalmas folyamatnak fogja fel.
4. Kreatív - Alkotó és integráló.
5. Megoldás centrikus és filozófiai mélységű - Az önmegvalósító emberek mélyen gondolkodóak, a lét alapkérdései, az örök filozófiai kérdések izgatják őket.
6. Autonóm és független - Az önmegvalósító ember függetlenné vált mások kötelékeitől és játszmáitól. Ezzel együtt mély és intim kapcsolatokra, továbbá mély együttérzésre képes.
7. Ellenáll az én-kulturációnak, kulturálisan független és kreatív - Az önmegvalósító ember felébredt a társadalmi hipnózisból. A társadalom által diktált, és az emberek által szilárdnak és egyedülálló valóságnak hitt kultúra számára egy opcionális lehetőség.
8. Magas szintű emberi kapcsolatai vannak – melegszívű, közvetlen, intim, erős, és tiszta határokat tart.
9. Több csúcsmélysége van - Csúcsmélységnek nevezzük az emberi lét legmagasabb, kiemelt, extatikus állapotait, melyek gyakran spirituális állapotok.
10. Az időélmény egységesül - munka és „szabadidő” egybeolvad - Megszűnik a munka és szabadság hasadtsága, és az élet illetően kettéosztása. A munka maga az öröm, maga az alkotás, maga a játék, maga az önkifejezés. Nincs szükség külön valamit tenni az öröm, a játék, az alkotás és az önkifejezés érdekében. (Maslow, Assagioli, Wilber, 2006)

A Maslow-i definíció nagyon jól leírja azt, amit én is tapasztaltam az interjúk során. Az interjúalanyaimra mind igazak az önmegvalósító embert jellemző fenti állítások.

A Maslow-i piramis tetején az önmegvalósítás igénye és a transzcendencia áll, de amíg az anyagi, elismertségi, önértékelésbeli hiányainkat nem éltük meg és biztosítottuk ezen szükségletek kielégülését, addig nem fordulhatunk az önkiteljesedés felé és nem nyílunk meg, nem leszünk befogadóak a spirituális élmények előtt sem. W5 szinten be vagyunk zárva, ahhoz, hogy ezek a megélések meg tudjanak érkezni hozzánk, kell egy kinyílás, bizalom, „beleengedés” a folyamatokba.

Értékrend

Az értékrend és az abból fakadó világnézet megváltozását a Spiráldinamika modelljében vizsgálom, melyet Graves alap gondolatait követve Beck és Cowen alkotott meg. Az emberi természet a spiráldinamika szerint egy állandóan változó rendszer, az emberek képesek alkalmazkodni a környezetükhöz új, komplexebb világmodellek megalkotásával, mellyel az új problémák kezelhetővé válnak. Minden szemléletmód, s létmód meghaladja és magába foglalja

az előzőeket. Az új feltételekre reagálva az ember kifejleszti az annak megfelelő alapvető vélekedéseit, hozzáállását, azaz gyökérértékeit, gyökérhiedelmeit, s a köré építi az egész új működésmódját. Így alakulnak ki a fejlődési szintek.

A spiráldinamika a valóságot és a fejlődést spirálisan fogja fel, egy dinamikus folyamatként. Ez egyrészt jelenti azt, hogy az adott törvényszerűségek egyre magasabb szinteken nyilvánulnak meg és azt is, hogy egy személy, társadalom, szervezet dinamikusan mozoghat a spirálon fel-alá. Az egyes fejlődési szinteket színekkel jelöli, melyek az adott szint értékrendszer-világát jellemzik. (Gánti, 2008)

A wilber w4-es, spiráldinamikailag kék szinten a legfontosabb érték a biztonság és béke, a tiszta szabályok, a kiszámíthatóság. A stabil munkahely, ahol nem érnek meglepetések, tudom, mi a dolgom és azt teszem nap, mint nap. Ezen a szinten az emberek tudják a helyüket a rendszerben, hierarchiában és az elfoglalt helyüknek megfelelően viselkednek. Ez a szerepszabály világa.

A W5-ös szintű narancs élvezi saját fontosságát. Ezen a szinten az interjúalanyok arról számoltak be, hogy a karrier, az előrejutás, a siker és a pénz volt fontos. Sikeresnek lenni bármi áron, a sok munka, a sok utazás, nagy felelősség, pozíció, divatos és márkás holmik, a külsőségek. A célok eléréséhez a manipuláció és a játszmák gyakran eszközként szolgáltak, de a bármi árba az is belefér, hogy teljesíteni a saját egészségük árán is. A 21 interjúalanyból 8-an számoltak be valamilyen szomatikus tünetről vagy súlyos betegségről. Volt, aki „csak” nem tudott felkelni az ágyból, volt, akinek kétoldalú tüdőgyulladás volt, de tudomást sem vett róla és dolgozott tovább, vagy voltak, akiknél a stressz alvászavarokban jelentkezett vagy hasmenéssel járt.

A narancs szint a megfelelésről szól, teljesíteni és ezáltal elismerést kivívni a környezetből. Ez az önérvényesítés tere, ahol az élet a versengésről és az AKAROM-ról szól.

„El akarok érni dolgokat, el akarok jutni az életemben valahova. A világ tele van lehetőségekkel, ha hiszek magamban, meg tudom valósítani őket!”

A zöld igény akkor jelenik meg, amikor a narancs megélte a szép lakást és a jó kocsit, s felteszi a kérdést: „Ennyi? Erről szól az élet? Kell lennie valami másnak is!” Itt történik egy értékrendbeli változás. A sok munkából és a felelősségből már leadnak, ketten is beszámoltak arról, hogy ebben az időszakban 6 órás munkaviszonyba mentek át, azért, hogy több idejük maradjon magukra ill. volt olyan is, aki otthonról dolgozott, hogy többet tudjon a gyerekeivel lenni. Átértékelődik a pénz és az idő viszonya. Fontosabbá válik, „a legyen életem” érzése, mint az, hogy mennyi pénz van a bankszámlámon, amit nincs időm elkölteni.

Nem fontosak már a márkás ruhák, az éttermek, a villantós külsőségek, sokkal inkább áttevődik a hangsúly az emberi kapcsolatokra, a minőségi együttlétekre, az önismeretre, a személyes belső fejlődésre és tanulásra, az egészséges életmódra (táplálkozás, mozgás), az egészség

megőrzésére és a személyes szabadság megélésére ill. hogy legyen idő a családra, magamra és olyan dolgokat csinálni, amiket szeretek, ami érdekel, ami tölt és örömet okoz.

Fontossá válik, hogy más hasonló gondolkodású emberekhez kapcsolódjanak, és hogy megismerjék önmagukat és saját érzéseiket. Elkezdnek különböző önismereti csoportba járni (pl. családállítás, pszichodráma, szomatodráma) és különböző technikákat tanulni vagy kipróbálni (meditáció, transztánc, transzlégzés, NLP, stb.) és keresni a válaszokat a „ki vagyok én”, „mi a küldetésem”, „mi a létem értelme”, „mit kell tennem” kérdésekre. „Mindenki mindenkit elfogad és szeret, egyek vagyunk, mindenki egyenlő”.

W6 szinten az emberek elkezdnek kapcsolódni az érzéseikhez és a szívükhöz. Már nem az ész dominál, hanem a kettő egysége születik meg, egy igazi integrált (kentaur) személyiség. A beszélgetések során nagyon sokszor került szóba az empátia és elfogadás, a szeretetteljes kapcsolódások, a nyílt, tiszta és őszinte kommunikáció és a hiteles emberi kapcsolatok mind a munkában, mind a magánéletben. Az igazsághoz hozzátartozik, önmagam felvállalása, ki merem-e mondani azt, amiben hiszek és annak megfelelően cselekedni és vállalni a következményeket. Az interjúalanyok elbeszéléseiből még a w6 szintre jellemző az éberség, a JELEN-LÉT és az áramlás a flow-val.



26. ábra. Spiráldinamika

<http://www.integralintezet.hu/olvasoszoba/sikeres-vagy/>

A sárga lelazul önmagába és „kevésbé erőszakos”. A zöldnél mélyebb elfogadás, béke és megtartás jellemzi. Nem ragaszkodik a szeretettel teli, pozitív én-állapotokhoz.

Az egyik interjúalany arról mesélt, hogy figyelme a jelenben van, nézi, mi az ami van, ami alakul, ami lenni akar, milyen jelek, üzenetek jönnek szembe, mi az ami készülődik megformálódni és ő azzal, hogy van. Mit érez a testében és a szívében? Vannak tervei és céljai, de itt nem az a kérdés, hogy ő mit AKAR, hanem az, hogy mi akar lenni, s hogyan akar együtt lenni az, amit ő akar és az, amit a sors akar, és van-e a kettőnek közös halmaza.

„A türkiz akkor jelenik meg, amikor a w7-es képességek megjelennek a térben és a "mező beszélni kezd", azaz spontán, intuitív, telepatikus azonnali tudások, vezetnek a személyt. Szinkronicitás sorozatok "csattanak el a térben", és ezt észleli és gondolkodás nélkül lereagálja a türkiz. Úgy cselekszik, hogy nincs gondolat, egy a folyamattal és tökéletes a cselekedet. Ennek oka, hogy a mező vezérli a személyt, a személy pedig megtalálta a kulcsot a mezőbe. A mező és a személy egy. Egyszerre igaz hogy a mező vezérli a személyt és a személy a mezőt. Ahogy emelem a karom, az mozgatja a teret és a tér mozgatja a karom, nem én. Ez egy egység-flow, egy transzperszonális flow élmény. A spirituális - azaz transzperszonális - komponens az benne, hogy a személynek az a sajátélménye hogy a nála nagyobb tökéletes és tévedhetetlen mező mozgatja őt és a dolgokat körülötte. A sárgától abban különbözik hogy ott noha áramlás van, az áramlás személyes flow élmény "önmagammal tökéletesen egységben gondolkodás nélkül mozdulok és az pont jó". A türkizben eltűnik az élmény és a térrel, a mezővel való egységélménnyé válik. Nincs gondolkodás, bizonytalanság, de jó vagy rossz sincs." (Gánti Bence, 2014. március)

Azt gondolom, hogy türkiz áramlás élmény lehetett az, amikor az egyik interjúalany a táncelőadása alatt élt át, amit ő úgy fogalmazott meg, hogy „Nem én csinálom, hanem rajtam keresztül történik”. "Türkiz ember" nincs, de lehet türkiz élményünk, énállapotunk.

Egyéb fejlődésvonalakról röviden

Az előzőekben részletesen megvizsgáltam a szükségletek és az értékrend változásait az interjúalanyaimnál és általánosságban elmondható, hogy a karierváltók lépései mögött ténylegesen észrevehető egy w5→w6 szintű tudatfejlődés és változás mindkét fejlődésvonal esetében. Röviden nézzük meg, hogy néz ez ki a világnézet, a kognitív működés és az egofejlődés vonalán.

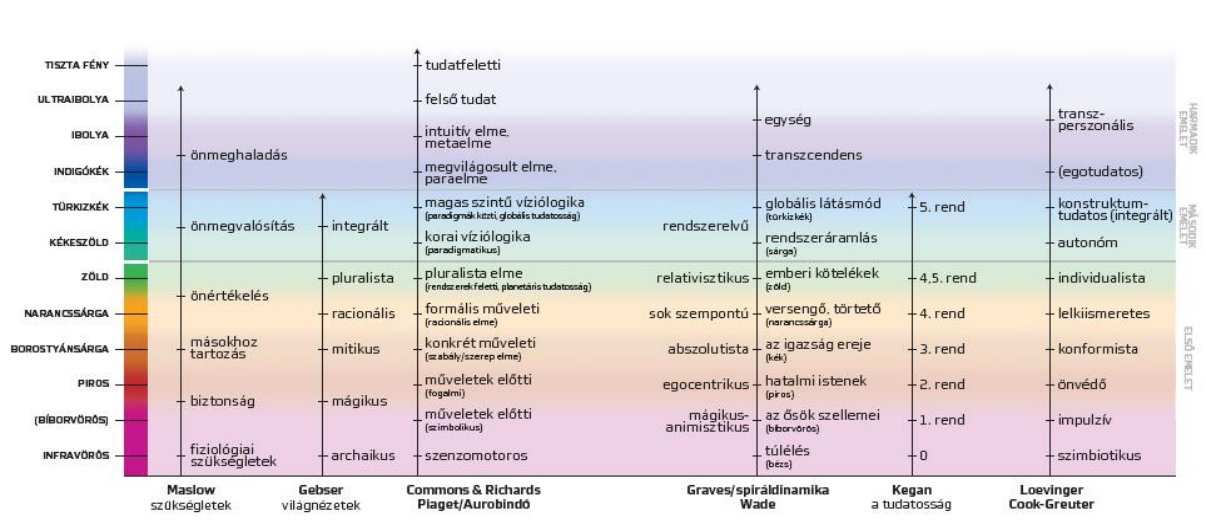
Világnézet (Gebser): A w5-ös racionális világnézetből a w6-os integráltba történik átmozdulás, ahol az éberség a tudatosság jellemző, az Itt és Most, az együttérzés és szeretet. Azt gondolom, hogy a kutatásom eredményeinek bemutatásakor kifejtettek ezt megfelelően alátámasztják.

Kognitív: a racionális működésmódból és gondolkodásból változás történik a vízió-logika szintjére, ahol megjelenik az intuíció ill. a holisztikus, rendszerközi gondolkodás pl. 10 interjúalanyuk van kapcsolódása az integrál pszichológiához és integrál szemlélethez. Említettem azt is, hogy voltak olyan interjúalanyok, akiknek voltak transzperszonális élményei és megtapasztalták az okkult, szubtilis és kauzális világokat is.

Egofejlődés (SCG): Az Öntudatos-Lelkiismeretes szintről az Individualista, Autonóm és Konstruktum tudatos én felé. Az Öntudatos, az aki elismerésre vágyik és mások elfogadására, amiatt, hogy ő más mint a többi. Szeretne kiemelkedni a tömegeből, nagyon erős a szuperegő, a kötelességek és felelősségek teljesítése. A Lelkiismeretes, az „ideális felnőtt”, aki független és racionálisan gondolkodó, érdekli a dolgok értelme, oka, célja, valódi önismeretre vágyik.

Az Individualista egyéni, egyedi dolgot akar csinálni, függetlenül a szociális szerepektől és mások jóváhagyásától. Gyakran visszavonulnak a napi aktivitások és a közélet elől, befelé fordulnak, hogy önmagukban találják meg az egyedülálló adottságaikat, vagy választ kapjanak az égető kérdéseikre. Szeretnek egyedül dolgozni, ekkor kreatívan hozzá tudnak járulni a közös munkához. Itt már fontosak a tapasztalások, a jelenben levés, az Itt és Most. Az Individualista túllép a racionalitáson, az intellektuson, és újra kapcsolatba kerül a testével és az érzéseivel. Az autonóm személy tudatosan elkötelezett, hogy értelmes életet alkosson meg magának és másoknak önmegvalósítóan és eltökélt módon, megpróbál leginkább azzá válni, aki ő maga. Az autonóm megnyugodott, finom összhangban, jól ráhangolódva végzi a belső munkáit. A konstruktum-tudatos személy lát rá először a fejlődés során az egójára. Belátja, hogy a világról és önmagáról, arról, hogy „ki is vagyok én”, nem lehet a tudatos gondolkodás, a racionalitás révén igazi, végső, valós válaszokhoz jutni. Az ilyen személyek szeretnek befelé fordulni és önmegfigyelést végezni, meditálni. A valóságot a maga valójában akarják szemlélni, nem gondolkodni magukról, hanem közvetlenül megfigyelni a belső működésüket.

A kutatásomban és a fentebb bemutatottakban nagyon jól kirajzolódik ez az egofejlődési folyamat a megkérdezett interjúalanyok körében.



27. ábra. Fejlődésvonalak

Készítette és engedélyezte: Gánti Bence, Az integrál pszichológia képzés oktatási anyagából.

A kutatás eredményei és a tudatállapotok

Az interjúalanyok közel fele beszélt arról, hogy az önismereti útja során többször is átélt módosult tudatállapotokat. Közvetlenül nem ezek az élmények készítették őket a munkahelyük feladására és a szakmaváltásra, de a módosult tudatállapotokban megélt élmények hatással voltak a tudat-, és személyiségfejlődésükre, ami aztán azt eredményezte, hogy egy más minőségű életkép felé éreztek hívást és vonzódást, ill. megjelent bennük a tudás, hogy „lehet másképp”.

Voltak az interjúalanyok között, akik rendszeresen meditálnak, vagy különböző transztechnikákkal éltek meg módosulást pl. transzlégzés, transztánc, sámándobolás, vagy erőteljes extázis-élményben volt részük, kundalini ébredést vagy halál közeli élményt éltek meg, vagy nagyon erőteljes álmok formájában nyertek betekintést magasabb tudatállapotokba és más dimenziókba.

A kutatás eredményei és a személyiségtípusok

A kutatás keretein belül semmilyen formában nem foglalkoztam a típusok vizsgálatával ill. annak az összefüggésével, hogy a személyiségtípusok hogyan viszonyulnak a „Lépni vagy maradni?” dilemmához és magához a karrierváltáshoz.

A beszélgetések alkalmával nem állt módomban vizsgálni az interjúalanyok típusát, legtöbbjüket felszínesen ismerem csak, sokukkal most találkoztam először. Nem küldtem ki nekik erre vonatkozó kérdőívet (Enneagram, Myers–Briggs teszt) sem a beszélgetés előtt, sem után, amiből fel lehetett volna mérni a személyiségtípusukat és bármilyen következtetést lehetett volna tenni a személyiségtípusok és a karrierváltások összefüggéseire.

Érdekes lenne ezt a témát részleteiben megvizsgálni, mert biztosan másképp vált egy „félős”, Enneagram 6-os, mint egy „hirtelen ugrós” 3-as vagy mint egy „kalandor” 7-es, de ez már egy másik kutatást igényelne és egy másik dolgozat témája lehetne.

6. Összegzés

A dolgozatomban azokat a karrierváltókat vizsgáltam, akik nem horizontális irányban léptek, pl. egy adott szakmán vagy iparágon belül átmentek A munkahelyről B-be, hanem azokat a váltásokat, akik teljesen kiléptek az addigi szakmájukból és nemcsak teljesen más hivatást választottak magunknak, hanem egy teljesen más minőségű élet felé törekednek. A 21 interjúalannyal lefolytatott beszélgetés és a saját megélésem alapján is elmondható, hogy ezeket az embereket egy teljes értékrend és világnézeti, szemléletbeli változás jellemzi. A külső értékekről áttevődik a hangsúly a belsőre, az anyagi dolgokról a testi-lelki-szellemi síkra, fontossá válik kapcsolódni önmagunkhoz, igaz belső valónkhoz, igaz énünkhöz. Az út minden esetben kapcsolódott önismereti munkához, ill. néhány esetben spirituális élményekhez is.

A kutatásomban résztvevő karrierváltók mind önmegvalósításra törekszenek az életükben és munkájukban egyaránt. Céljuk és törekvésük, hogy olyan munkájuk legyen, ami szervesen illeszkedik az életükbe, értékrendjükbe, ahol olyan tevékenységet csinálnak, ami összhangban van természetükkel, örömet okoz és lelkesít, ami nem terhel, hanem tölt, amiből nem kell „szabadságra menni”, mert nem „munka”-ként élik meg a hivatásukat.

Fontos, hogy az egész életvitelre kiterjedő szemléletváltásról van szó, aminek része a munka területe. Nem azon akarnak balanszírozni, hogy legyen életük a munka mellett, hanem élni szeretnének, minőségi, szeretetteljes kapcsolódásokat, szabad időt, rugalmasságot, családot, időt önmagukkal. Jellemző, hogy sokkal nagyobb perspektívából néznek önmagukra és a világ dolgaira, egy holisztikus és globális szemlélet jellemzi őket. Érzékenyek a Föld, a Természet és minden élő és érző lény iránt.

Szakedolgozatomban ezt a tudat-, és szemléletváltozást, fejlődést szerettem volna bemutatni és igazolni azt, hogy a karierváltóim esetében egy w6-os integrált személyiség megfejlődése az, ami lehetővé, sőt szükségszerűvé tette a váltást és elmozdulást a korábbi munkahelyükről.

V. ZÁRÓ GONDOLATOK

*„Az élet csupán egy lehetőség a fejlődésre, a virágzásra, arra, hogy valóban legyél. ...
A szívedben ott van egy dal, amit el kell énekelned, egy tánc, amit el kell táncolnod,
de ez a tánc láthatatlan, és a dalt még csak nem is hallottad eddig.
Lényed legbenső magjában van mélyen elrejtve.... ”*

Osho

Hogyan tovább?

A szakdolgozat írásakor én is abban az élethelyzetben vagyok, mint jó pár interjúalanyom, akik már léptek, meghozták a döntést és felmondtak az előző munkahelyükön, de még nem tudják, nem látják tisztán, mi az, amit csinálni fognak a jövőben. Ebben az átmeneti szakaszban egyszerűen csak figyelek, hogy mi az, ami szembejön, ami megszólít, ami érdekel, mi az, amiben szívesen elmélyülnék és közben kinyitom magam a lehetőségekre. Közben foglalkoztat az a gondolat is, hogy mi az, amit én tudok adni? Mik azok a tapasztalások, amiket átéltem, és amiket meg tudok osztani másokkal és ezáltal tudok segíteni? Mik azok a hiányok, félelmek, hiedelmek, mik azok az érzések és megélések, amik bennem voltak, mielőtt léptem? És mi volt utána a nagy Semmiben?

Az egyik ilyen, mindenképpen úgy gondolom a „Lépni vagy maradni?” témája, az út, amit bejártam az elmúlt 18 évben ezzel kapcsolatban és a jelenlegi élethelyzetem is.

A szakdolgozat írása közben megjelent bennem a gondolat, hogy hogyan lehetne ezt a témát továbbvinni. Egyrészt látom magam körül az embereket, akik hasonló élethelyzetben vannak, már ők is felteszik maguknak a kérdést, váltanának, de még nem mernek, keresik a magyarázatokat a maradásra, nem látják, hogy mi lesz, vagy mi lehetne utána, másrészt a téma nemcsak a munkahelyi váltások kapcsán aktuális, de sokszor a kérdés párkapcsolati vonatkozásban merül fel.

Az interjúalanyaimmal folytatott beszélgetés még egy dologra világított rá nagyon erőteljesen és erősített meg. A beszélgetőtársaim többsége kiemelte, hogy nagyon nagy segítség volt nekik a folyamatban az, hogy találkoztak olyan emberekkel, akik már túl voltak egy ilyen döntésen, meglépték azt, amire ők még csak készültek és látták azt, hogy „lehetséges!”, hogy sikerülhet. A velük való beszélgetések, vagy az olyan közösségekbe járás, ahol ilyen emberekkel találkozhattak és megtapasztalhatták, hogy mi az a minőség, ami ezekből az emberekből árad, nagyon nagy erőt, támogatást és megtartást adtak minden esetben.

Fentiek fényében megszületett bennem a felismerés, hogy a szakdolgozatom témáját tulajdonképpen tovább is vihetném a gyakorlatba és csinálhatnék egy „Lépni vagy maradni?”

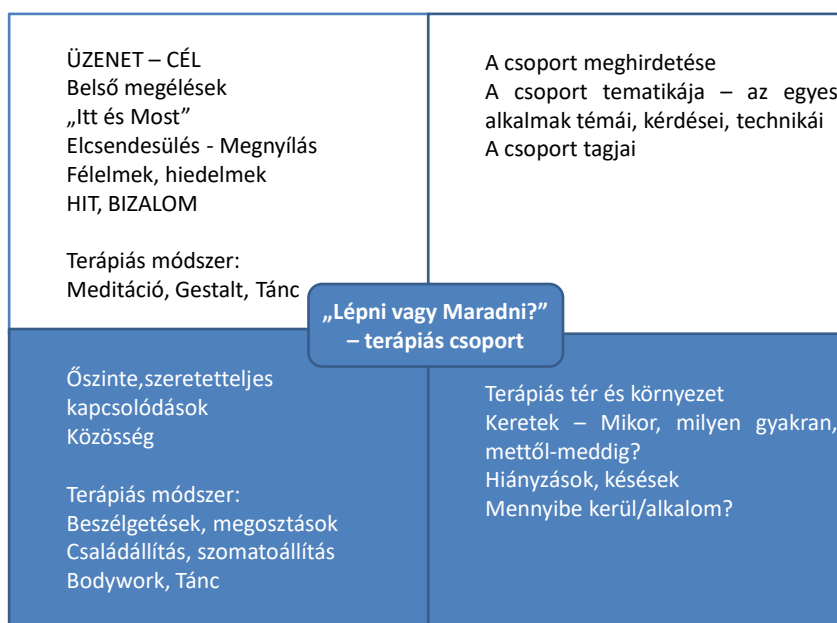
elnevezésű, fix alkalmas (mondjuk 8 alkalom), zárt csoportot, ahol a résztvevőkkel ezt a témát járnánk körbe különböző oldalról ill. olyan együttléteket is szervezhetnék, ahol az emberek összejönnek és mindig egy adott témáról lehetne beszélgetni, megosztani egymással.

Elkészítettem ennek a terápiás csoportnak az integrál szemléletű, négy kvadránsos megközelítését.

A BF kvadránsban a csoport témája szerepel, „Lépni vagy maradni?“, mi a célja, mivel akar foglalkozni, mi az üzenete.

Ebbe a kvadránsba tartoznak a résztvevők egyéni belső megélései; mivel jött a résztvevő, mi pontosan a problémája, mi a megélése az „Itt és MOST”-ban, mik a félelmei, ami miatt nem tud lépni, mi tartja vissza, mi a belső megélése a Hit és Bizalom témájával kapcsolatosan.

Az elcsendesülés és a meditáció segíthet kapcsolódni belső világunkhoz és az érzésekhez, hiszen sokaknak ez először problémát okozhat, hogy egyáltalán nem éreznek vagy nem kapcsolódnak magukhoz. A Gestalt-os „forró szék” technika szintén azt segíti, hogy az „Itt és Most”-ba kerüljön a résztvevő, ill. nagyon jó módszer erre még a szabad tánc, transztánc megélése is.



28. ábra. A „Lépni vagy Maradni?” terápiás csoport a négy kvadránsban

Készítette: Mochlár Orsolya

A JF kvadránsban a terápiás csoport objektív külső világa áll, hol kerül meghirdetésre, milyen képpel, milyen címmel és leírással, mi lesz pontosan a csoport tematikája, hogyan épül fel egy fix 8 alkalom ill. ide tartozik az is, hogy kik lesznek a csoport tagjai, hogy áll majd össze a

csoport (férfiak és nők, korosztály, végzettség, munkahelyek, ahonnan jönnek, témák, amivel érkeznek).

JF-be tartozik annak a leírása, hogy pontosan mi fog történni a 8 alkalom alatt, az egyes alkalomak milyen témát járnak körbe, milyen kérdésekre keressük a válaszokat, milyen technikákat alkalmazunk.

A BA a csoport közös megéléseit jelenti, az őszinte, nyílt és szeretetteljes kapcsolódásokat, a tiszta kommunikációt, a közösséghez tartozás élményét és a megtartottságot. Itt a csoportozós technikák kerülnek előtérbe pl. családállítás, bodywork és a közös megosztások, beszélgetések.

A közös külső (JA) kvadránsba tartoznak a keretek, szabályok leírása pl. mikor, milyen gyakran, hánytól-hányig tartanak a találkozók, hányszor lehet hiányozni, a hiányzós alkalmakat kell-e fizetni, mennyibe kerül egy alkalom, hogyan lehet fizetni, stb.

A terápiás tér és környezet is ide tartozik, hol helyezkedik el a terem, ahol a találkozók lesznek, hogyan közelíthető meg, mik a „terápiás hely használatának” szabályai (pl. tea, kávé, stb.).

Itt tartok most. A téma nagyon él bennem és megy tovább, újabb és újabb vizekre visz és újabb és újabb szelekre találok.

Tervezem a közeljövőben kidolgozni és elindítani a „Lépni vagy Maradni?” terápiás csoportot.

Nagyon izgat az a kérdés is, hogy hogyan lehetne az integrál szemléletet és a saját tapasztalataimat, megéléseimet visszafolyatni az üzleti világba és ott segíteni, olyan vezetőknek, akik hasonló kérdésekkel, problémákkal küzdöttek, mint én. Élénken foglalkoztat a kiégés előtt álló vezetőkkel való foglalkozás és a női vezetők segítése az üzleti világban, valamint a szervezetfejlesztési kérdések, amik úgy gondolom szorosan összefüggenek a szakdolgozatom témájával, hiszen azok az emberek, akik személyisége fejlődik és a tudatuk nyílik olyan „keretek” között szeretnének már dolgozni, ami a hitvallásukkal, értékrendjükkel összeegyeztethető és ezeket a lehetőségeket keresik magukban és a külvilágban is.

Hiszek abban, hogy a jövőben egyre több szervezet fog átalakulni és „fel nőni” egy magasabb szintű működésmódhoz, ahol az önmegvalósító (w6) emberek is megtalálják majd a helyüket, feladatukat és önmagukat kiteljesedve fognak tudni alkotni. Hiszek abban, hogy a munka és az élet nem két különálló dolog, hanem lehet egybeolvadás, öröm és lelkesedés.

IRODALOMJEGYZÉK ÉS HIVATKOZÁSOK

1. Felhasznált irodalom: könyvek, jegyzetek

Bokor Attila - Fertetics Mandy - Hidegh Anna Laura - Váradi Szabó Zsuzsa (2009):
Karrierváltók Magyarországon - Karrierváltó csoportok.
<http://docplayer.hu/1916772-Karriervaltok-magyarorszagon-karriervalto-csoportok.html>

Esbjörn-Hargens, S. (2009) *A XXI. század mindent felölelő keretrendszere.* Az Integrál Akadémia jegyzete, Budapest.

Gánti Bence (2007) *Bevezetés az Integrál pszichológiába.* Az Integrál Akadémia jegyzete, Budapest.

Gánti Bence (2007) *Az egész életen át tartó fejlődés integratív elmélete: Susanne Cook-Greuter ego-fejlődés teóriája.* Az Integrál Akadémia jegyzete, Budapest.

Gánti Bence (2007) *A pszichológiai irányzatok áttekintése.* Az Integrál Akadémia jegyzete, Budapest.

Gánti Bence (2007) *A humanisztikus pszichológia.* Az Integrál Akadémia jegyzete, Budapest.

Gánti Bence (2008) *Spiráldinamika.* Az Integrál Akadémia jegyzete, Budapest.

Gánti B. (2009) *A tudat állapotai.* Az Integrál Akadémia jegyzete, Budapest.

Gánti Bence (2009) *Bevezetés a fejlődésvonalak témakörbe.* Az Integrál Akadémia jegyzete, Budapest.

Gánti Bence (2009) *Kognitív működés a felső szinteken.* Az Integrál Akadémia jegyzete, Budapest.

Gánti Bence (2015) *Az enneagram.* Az Integrál Akadémia jegyzete, Budapest.

Gibran, K. (2007) *A Próféta,* Bagolyvár Könyvkiadó, Budapest.

Hunt, Joanne (2010) *Transcending and including our current way of being, An Introduction to Integral Coaching,* Journal of Integral Theory and Practice, Volume 4 Number 1

Maslow, A., Assagioli, R & Wilber, K (2006) *Bevezetés a transzperszonális pszichológiába.* Ursus Libris Kiadó, Budapest.

Nemes Mariann (2009) *Perinatális pszichológia*. Az Integrál Akadémia jegyzete, Budapest.

Rohr, Richard (2012) *Emelkedő zuhanás*, Ursus Libris Kiadó, Budapest.

Wilber, K. (2008) *Integrál szemlélet*. Ursus Libris Kiadó, Budapest.

Wilber, K. (2009) *A Működő Szellem rövid története*. Ursus Libris Kiadó, Budapest.

2. Online folyóirat

Danilova, Marina (2012) *Integral Coaching as a Tool for Transformational Change*, <http://integralleadershipreview.com/7687-integral-coaching-as-a-tool-for-transformational-change/>

3. Internetes források

<http://humanemergence.org>

<http://www.hrblog.hu/hlcoaching>

<http://indynamics.hu/blog/mi-a-coaching>

<http://integralakademia.hu>

<https://integralcoachingcanada.com>

<http://integralintezet.hu>

<http://integraleuropeanconference.com>

<https://integrallife.com/>

<https://hu.wikipedia.org/wiki/Enneagram>

<http://integralakademia.hu/rolunk/az-integral-szemlelet-lenyege/az-integral-szemleletrol-roviden>

http://24.hu/fn/penzugy/2009/5/23/karriervaltasok_menedzserbol_szerzetes/

<http://odkutato.hu/portfolio/karriervalto-kutatas>

<http://thepeakperformancecenter.com/educational-learning/learning/principles-of-learning/maslows-hierarchy-needs>

4. Előadások

Bokor Attila – Fertetics Mandy: *Karrierváltók Magyarországon Kutatás: Előzetes eredmények*

<http://odkutato.hu/storage/app/uploads/public/56c/198/c05/56c198c05c58e502489203.pdf>

Bokor Attila – Fertetics Mandy – Hidegh Anna – Váradi Szabó Zsuzsanna: *Karrierváltók Magyarországon: Kutatás*

<http://docplayer.hu/1068129-Karriervaltok-magyarorszagon-kutatas-karriervaltas-ertelmezese.html>

Gánti Bence, (2014. március 19.) *Spiráldinamika magyarázat*, IP2012-nek és INTA vezetőségnek e-mailen

MELLÉKLETEK

1. sz. melléklet: Az interjúk alapjául szolgáló kérdőív

Ez a kérdőív olyan emberekhez szól, akik multinacionális cégeknél dolgoztak és egy ponton az életükben kiléptek a multivilágból és teljesen újraorientálták az életüket. A kérdőív azt hivatott felmérni, hogy mi volt a váltás mozgatórugója, mik voltak a visszatartó erők ill. mi kellett ahhoz, hogy ezt a lépést az illető meg tudja tenni.

1. Férfi Nő

2. Hány éves vagy?

3. a. egyedülálló
b. házas
nincs gyermekem
1 gyerek
2 gyerek
több
c. elvált

4. Hány évig dolgoztál multinacionális cégnél? Mikor volt ez?

5. Milyen pozícióban?
a. vezetői
b. középvezetői
c. alkalmazottként

6. Milyen területen? Miből állt a munkád? Mit csináltál?

7. Hogyan telt egy napod?

8. Mit szerettél benne és mit nem?

9. Átlagban napi hány órát dolgoztál?

- a. 6
- b. 8
- c. 10
- d. 12
- e. több

10. Hogy emlékszel vissza, mi volt az a pont, folyamat, amikor megfogalmazódott benned, hogy ez már nem jó neked? Miért nem volt már jó?

11. Milyen érzések, gondolatok, képek kavargtak benned akkortájt? Mik voltak a megéléseid?

12. Mi „motivált” a kilépésre? Mesélj erről!

- a. stressz
- b. no work-life balance
- c. fizikai tünetek, betegségek
- d. egyéb:

13. Mi volt a visszatartó erő?

- a. pénz/biztonság
- b. félelem
- c. megfelelés az elvárásoknak
- d. kudarc
- e. „lehet jobb?” érzése
- f. nincs biztos jövőkép, hogy mibe is akarok kezdeni
- g. egyéb:

14. Milyen erős volt ez a visszatartó erő? Mennyi időbe telt, amíg meg tudtad hozni a döntést?

15. Milyen család minták, hiedelmek akadályozták a lépésben?

16. Önismereti úton (terápia, családállítás, pszichodráma, stb) foglalkoztál-e ezzel az akadállyal és ha igen, mire láttál rá?

17. Mi volt az „utolsó csepp a pohárban”, ami átlendített a holtpontra és ami segítette a döntés meghozatalában? Mesélj erről!

18. Milyen érzés volt a döntés - felmondás után?
19. Küldetésed/elhívásod volt-e vmi iránt?
20. Mi az, ami segített? HIT/BIZALOM? Mi vitt tovább előre?
21. Kilépés után visszatértél-e még a multik világába? Ha igen, miért és milyen formában?
22. Ha igen, mennyi időre?
- <1 év
 - <2 év
 - <3 év
 - több – mennyi?
23. Kilépés után mihez kezdtél? Mesélj erről az időszakról!
- pihenés, utazás
 - semmi, csak élvezni akartam az életet
 - önismeret
 - segítő munka, terápiázás
 - saját vállalkozás
 - kisebb vállalkozás, magyar tulajdonú cég
 - multinacionális cég – alacsonyabb pozíció
 - egyéb:
24. Volt-e átmeneti időszak, amíg megtaláltad a mostani hivatásodat? Ez hogyan és mivel telt?
25. Hogy érzed most magad?
- megbántam a döntésem
 - boldog vagyok és kiegyensúlyozott
 - megtaláltam a hivatásom, amiben ki tudok teljesedni
 - egyéb:
26. Megtaláltad-e azt a hivatást, amiben jól érzed magad, amiben kiteljesedtetnek érzed magad, amiért úgy érzed megérte váltani?

27. Személyiségfejlődésben hogy érzed, mi az amit megfejlődtél, mik azok a gátak, akadályok, mérföldkövek, amiket megléptél?

28. Hogyan alakult át az életed? Mi az ami megváltozott benned belül és kívül?

29. Mesélj arról, hogy tekintesz most vissza erre a periódusra az életedben. Milyen érzések és gondolatok vannak benned?

30. Van-e benned még mondás, ami kimaradt, de a témához kapcsolódik és szívesen elmondanád?