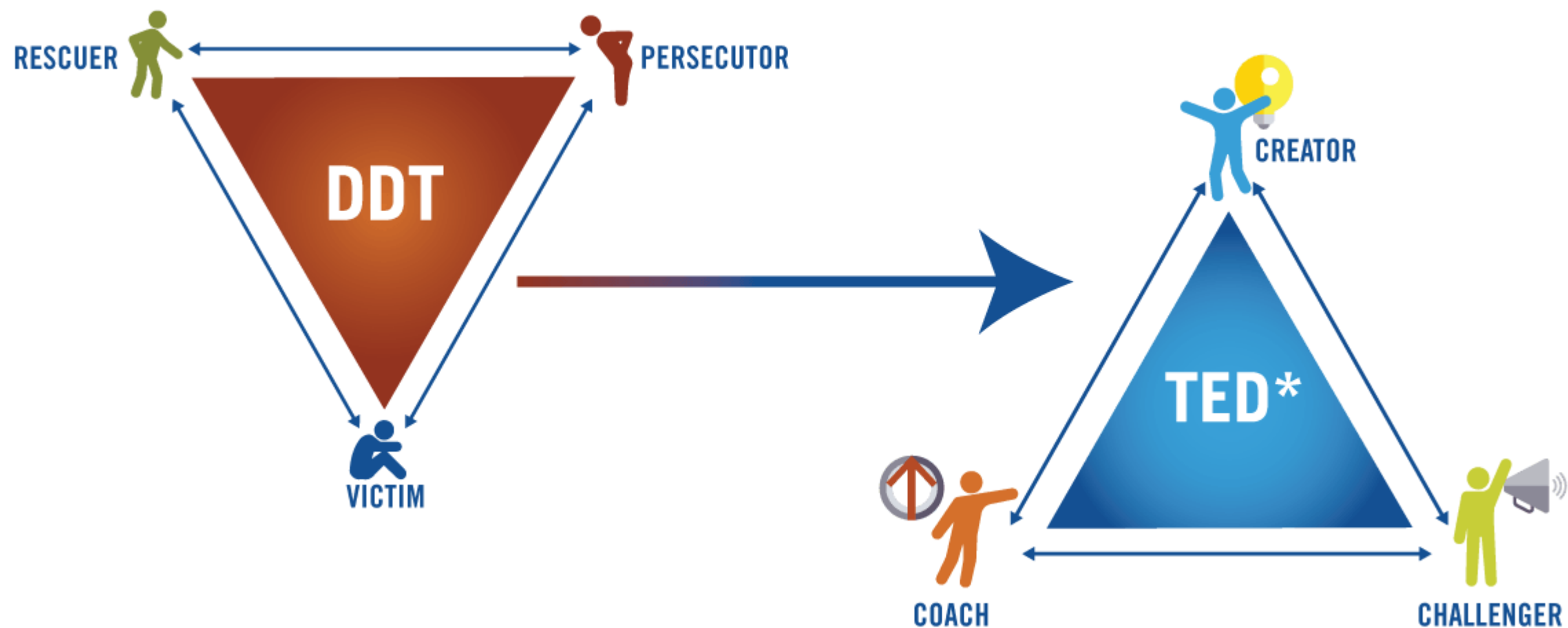


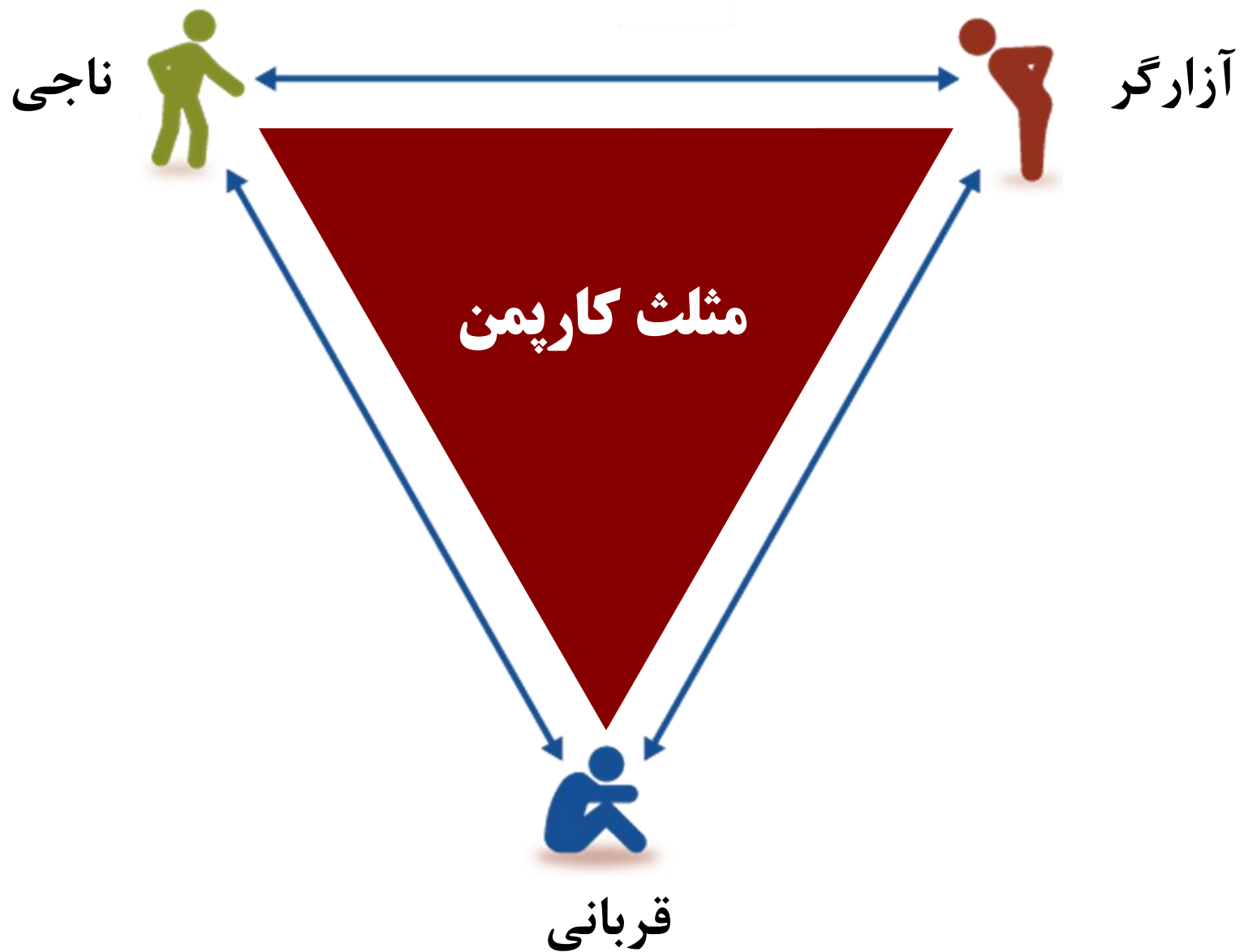
کلید تحول در روابط بین فردی

آشنایی با مثلث‌های **کارپمن** و توانمندسازی



- آیا همواره فکر می کنید مورد ظلم قرار می گیرد و نیاز دارید یک نفر بیاید و نجاتتان بدهد؟
- آیا دنیا را جای ناامن و خطرناکی می دانید و باید قبل از اینکه دیگران به شما صدمه بزنند جلوییشان را بگیرید؟
- آیا فکر می کنید مدام باید دیگران را از شرایط دشوار نجات دهید تا احساس خوبی به خودتان داشته باشید؟

مثلث کارپمن



مثلث کارپمن که به آن مثلث قربانی نیز گفته می‌شود، به عنوان یک مدل اجتماعی در سال ۱۹۶۸ توسط روانشناسی به نام استفان کارپمن مطرح شد. مثلث کارپمن یک چارچوب ساده برای درک نقش‌های ناکارآمد و مخربمان در مواجهه با درگیری‌های موجود در روابطمان می‌باشد.

مثلث کارپمن نقش افراد در روابط مخرب را به سه دسته کلی تقسیم می‌کند که شامل **آزارگر**، **قربانی** و **ناجی** است. طبق نظر استفان کارپمن افراد به طور ناخودآگاه با درگیر شدن در این نقش‌ها خود را در یک چرخه معیوب گرفتار می‌کنند.

هر نقشی در مثلث کارپمن (قربانی، آزارگر و ناجی) نشان‌دهنده وضعیت ذهنی ما، نحوه تفکر و نحوه عملکرد ما هنگام برخورد با اختلاف نظر یا تفاوت سلیقه‌مان با خود یا دیگران است.



معرفی نقش های مثلث کارپمن:

قربانی (Victim)

قربانی کسی است که از لحاظ روانی خودش را شکست خورده و ناامید می‌پندارد. دلیلی ندارد که واقعاً شکست خورده باشد. یا حتماً ضربه‌ای خورده باشد. همین که حس کند در یک رابطه، همکاری، یا زندگی خود شکست خورده کافی است تا وارد نقش یک قربانی بشود. او نمی‌تواند با این موضوع کنار بیاید که مسئله را کنار بگذارد یا شکست را بپذیرد. برای پوشش دادن این ضعف خود به دنبال ناجی می‌گردد. یا سعی می‌کند طرف مقابل را رنج بدهد.



معرفی نقش های مثلث کارپمن:

قربانی (Victim)

قربانی کسی است که احساس می کند مورد ظلم قرار گرفته است.

اما در واقعیت:

قربانی کسی است که همواره از دیگران توقع دارد در مواجهه با شرایط دشوار زندگی او را درک کرده و او را از شرایطی که در آن قرار دارد، نجات دهند.

قربانی به جای تمرکز یا توسعه توانایی های خود انتظار کمک و نجات از دیگران دارد. او مسئولیت زندگی خود را بر گردن نمی گیرد و هنگامی که دیگران مطابق میلش رفتار نمی کنند، آنها را مورد سرزنش قرار می دهد.

معرفی نقش های مثلث کارپمن:

ناجی (Rescuer)

افراد ناجی خود را قهرمان و حامی دیگران تصور می کنند. آن ها همیشه علاقمند هستند فرد قربانی را بیابند تا به او کمک کنند و احساس نجات دهنده گی داشته باشند. این که تصور کنیم چنین افرادی از قدرت و مهارت بسیاری برخوردار هستند، گمان نادرستی است؛ حتی احتمال دارد چنین افرادی مبتلا به ضعف شخصیتی نیز باشند. این گروه هیچ گاه تمایل ندارند که ضعیف یا ناتوان دیده شوند.



معرفی نقش های مثلث کارپمن:

ناجی (Rescuer)

ناجی کسی است که برای نجات قربانی از دست آزارگر خود را به آب و آتش می زند.

اما در واقعیت:

ناجی خود را حمایتگر و یاری رسان می داند. او برای آنکه احساس خودارزشمندی کند، نیاز به قربانی دارد. نیازهای دیگران را مقدم بر نیازهای خود می داند و برای نجات دیگران خود را به آب و آتش می زند. اما اگر قربانی تشکر لازم را از او به عمل نیاورد و قدردان تلاشش نباشد، قربانی را یک آزارگر و خود را یک قربانی مورد سواستفاده قرار گرفته می داند.

معرفی نقش های مثلث کارپمن:

آزارگر (Persecutor)

افراد آزارگر تصور می کنند دنیا جای بدی بوده و باید از خود در برابر ستم های موجود، مراقبت کرد؛ آن ها با این تفکر به خود اجازه ی انواع کارهای پرخاشگرایانه و توقعات نامعقول را می دهند. ممکن است فردی که حالا در جایگاه آزارگر قرار دارد، قبلاً ناجی بوده باشد که از رفتار خود، احساس پشیمانی و اجحاف دارد. حتی می تواند فرد قربانی باشد که حالا بر علیه ستمی که تصور می کند، برخاسته باشد.



معرفی نقش های مثلث کارپمن:

آزارگر (Persecutor)

آزارگر کسی است که با طعنه و سرزنش و یا رفتارهای دیگر زندگی را برای قربانی دشوار می کند.

اما در واقعیت:

آزارگر دنیا را جای خطرناکی می بیند. جایی که نمی توان به دیگران اعتماد کرد و باید قبل از حمله دیگران، من حمله کنم تا غافلگیر نشوم. آزارگر خود را یک قربانی می داند که باید با قدرت از خود دفاع کند و وقتی رفتارهای آزارگرانه شان به آنها گوشزد می شود، عنوان می کنند که برای حفاظت از خود چاره ای نداشته اند.

یک مثال از مثلث کارپمن (قربانی - آزارگر - ناجی) در محیط کار که نشان می‌دهد چگونه نقش‌ها میان افراد جابه‌جا می‌شوند و همه در نهایت احساس قربانی بودن می‌کنند:

فرض کنید در یک شرکت، «آقای احمدی» کارمند واحد فروش، در جلسه‌ای با مدیر خود «خانم رضایی» صحبت می‌کند:

– احمدی: شما هیچ‌وقت به ایده‌های من توجه نمی‌کنید، حتی وقتی نتایجم از بقیه بهتره. انگار دیده نمی‌شم! (نقش قربانی)

– خانم رضایی: احمدی، تو همیشه انتظار داری همه چیز طبق میل تو پیش بره. ما اینجا بر اساس نیاز کل تیم تصمیم می‌گیریم، نه نظر شخصی تو. (نقش آزارگر)

در این لحظه، «آقای شریفی» که همکار نزدیک احمدی است، وارد گفتگو می‌شود:

– شریفی: خانم رضایی، واقعاً احمدی حق داره؛ ایشون همیشه بیشتر از سهمش کار کرده و هیچ‌وقت تشویق نشده. (نقش ناجی)

– خانم رضایی: جالبه! حالا شما دو نفر همدست شدید که به من فشار بیارید؟ من روزی ۱۲ ساعت کار می‌کنم، همه‌ی تیم رو می‌چرخونم، آخرش هم متهم می‌شم به بی‌عدالتی! (نقش قربانی)

– احمدی: من فقط خواستم دیده شم. همه‌ی فشاری که شما بهم وارد می‌کنید باعث شده انگیزم رو از دست بدم. (نقش قربانی)

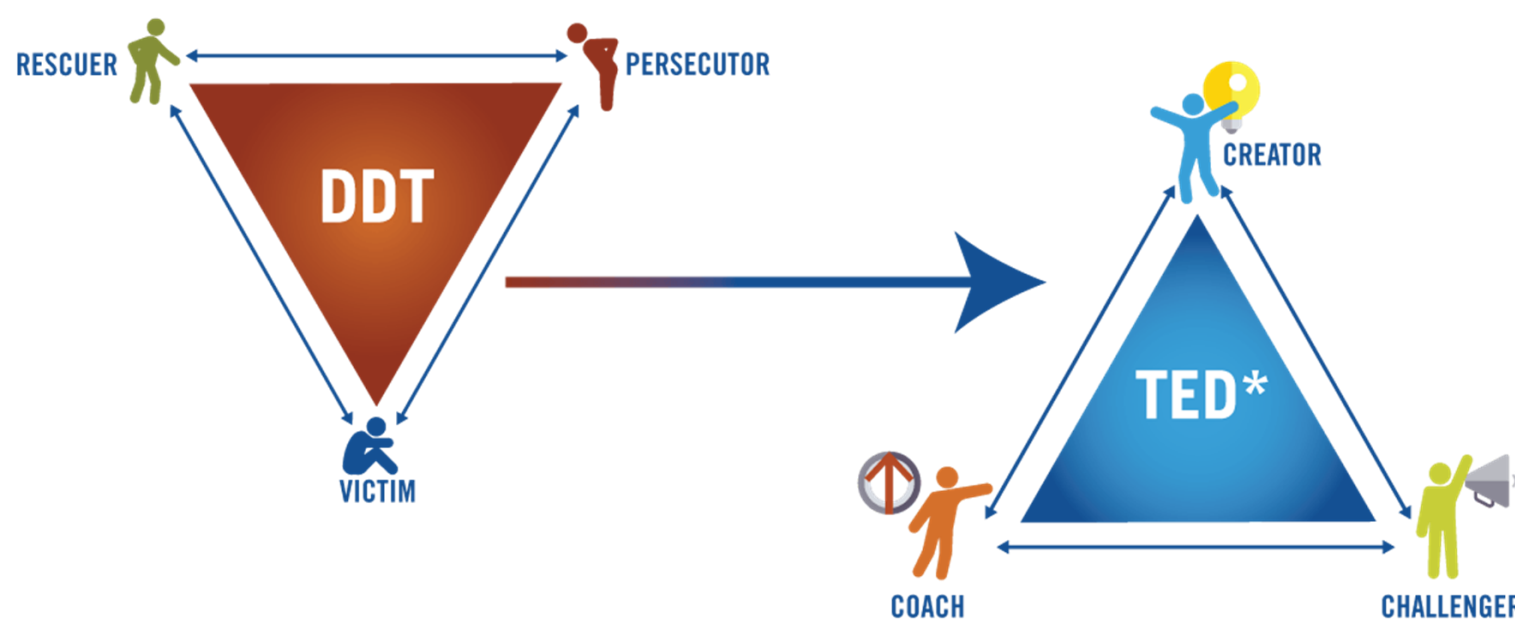
– شریفی: منم همین‌طوره. همیشه می‌خوام کمک کنم ولی آخرش منم توی این درگیری‌ها گیر می‌کنم.

(نقش قربانی)

کانال مدیریت منابع انسانی شایستگی محور

راه گریز از مثلث کارپمن (چرخه ارتباطات مخرب و ناسالم) چیست؟

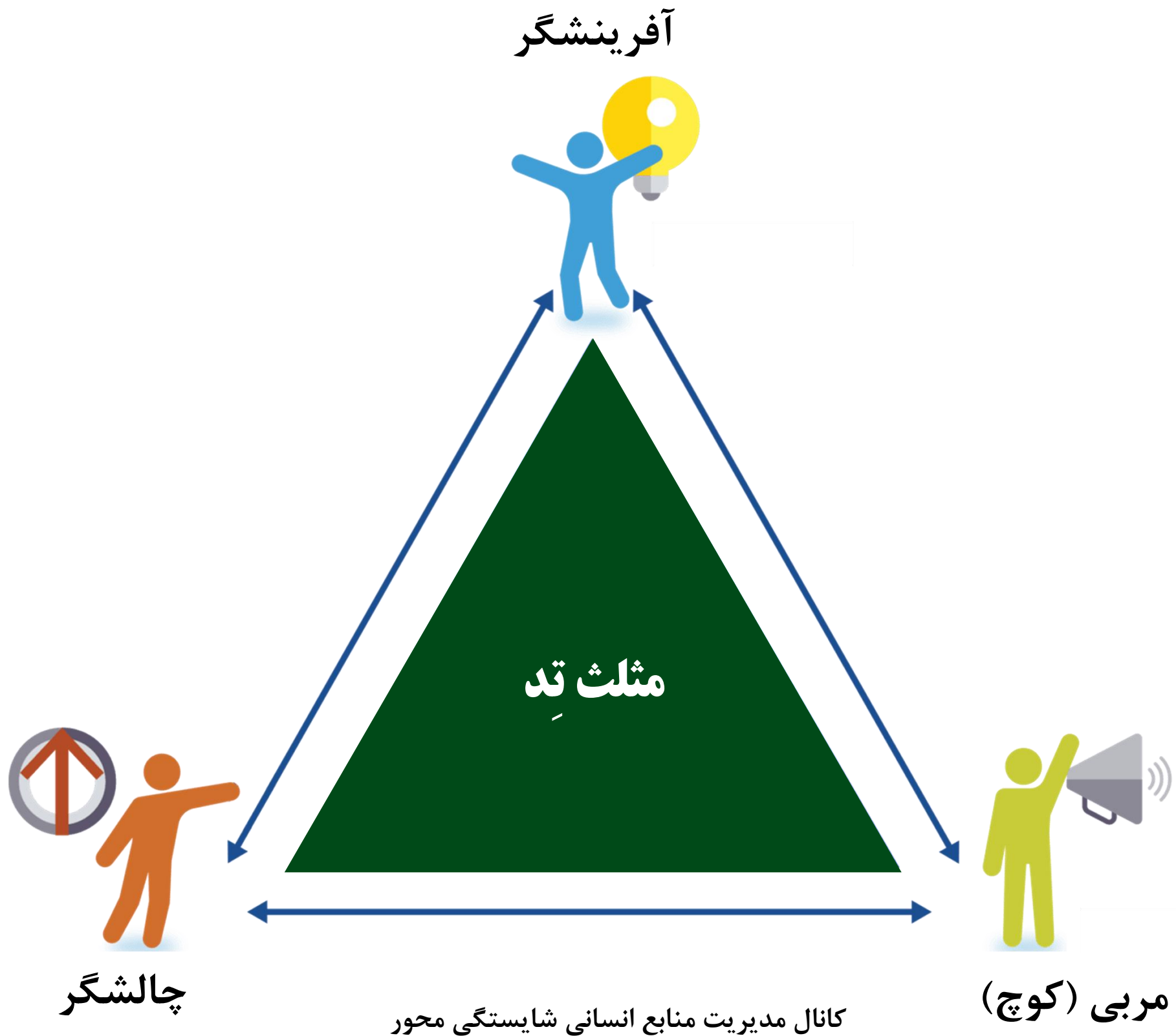
کسی که در بازی‌های این مثلث گرفتار می‌شود در واقع با تغییر بین نقش‌ها تصور و توهم بهبودی می‌کند حال آنکه او در لحظه جابجایی بین نقش‌ها فقط از رنج و درد نقش قبلی درآمده و در نقش جدید هم بزودی با درد و رنج آن مواجه خواهد شد. بنابراین راه گریز از مثلث کارپمن **تغییر وضعیت بین نقش‌ها نیست؛ بلکه تحول در نقش‌ها** است. از این منظر مثلث کارپمن به مثلث تد (توانمندسازی) تبدیل می‌گردد.



کانال مدیریت منابع انسانی شایستگی محور

مثلث تد (توانمندسازی)

در مقابل مثلث کارپمن



معرفی نقش های مثلث تد:

آفرینشگر (CREATOR)

فردی که در مثلث کارپمن قربانی بود، با ورود به مثلث تد نقش آفرینشگر یا خلاق را پیدا می کند؛ چنین شخصی به جای تمرکز بر حوادث پیش آمده، روی حل مسئله توجه دارد. این تغییر نقش سبب می شود تا او آن چالش را به خوبی مشاهده کرده و بهترین پاسخ را انتخاب کند.

معرفی نقش های مثلث تد:

مربی (COACH)

فردی که در مثلث کارپمن در نقش ناجی بوده است، در این جا، در نقش مربی ظاهر می شود؛ این فرد به جای آن که به طور بی قید و شرط از فرد قربانی حمایت کند و یا سبب شود که او مشکلاتش را خود به دوش دیگری بیندازد، در نقش یک مربی ظاهر می شود و به فرد راهکار و آموزش های لازم را می دهد و زمینه های رشد او را فراهم می کند. یعنی به جای اینکه طرف مقابل را نادیده بگیرد و به اصطلاح به او ماهی بدهد، به او ماهی گیری یاد دهد و به قربانی اجازه دهد که آرام آرام روی پای خود بایستد. اگر فرد ناجی متوجه شود که قدرتش صرفاً به خاطر حمایت از دیگران نیست و اگر دیگران به او نیازمند نباشند باز او معتبر است می تواند عملکرد مربی یا رهبر را داشته باشد.

معرفی نقش های مثلث تد:

چالشگر (CHALLENGER)

فردی که در مثلث کارپمن در جایگاه آزارگر قرار داشته است، در اینجا در نقش چالشگر ظاهر می شود و انتقادات خود را به صورت کاملاً برابر و نه از جایگاه بالاتر و به قصد تخریب کردن شخص دیگر، بلکه تنها به قصد اصلاح، بیان می کند. چالشگر با انتقاد سازنده فرد قربانی را از نقشش خارج می کند. در انتقاد سازنده چالشگر کل هویت و وجود فرد را هدف قرار نمی دهد بلکه با وضعیت من خوبم تو خوبی به او می گوید این رفتار خوب نیست بیا راجع به آن با هم صحبت کنیم در حالی که ستمگر حالت من خوبم تو خوب نیستی را برقرار می کند و کل هویت و جود فرد مقابل را زیر سؤال می برد.

حال بیاید همان مثال موقعیت محیط کاری را این بار از زاویه مثلث تدبیرسازی کنیم:

در شرکت، «آقای احمدی» کارمند فروش، در جلسه‌ای با مدیر خود «خانم رضایی» صحبت می‌کند.

– احمدی: مدتی که حس می‌کنم دیده نمی‌شم و ایده‌هام تأثیر لازم رو نمی‌ذارن. واقعاً دوست دارم مشارکت بیشتر به چشم بیاد. می‌خوام بدونم چطور می‌تونم این اثرگذاری رو بیشتر کنم. (نقش آفرینشگر – با تمرکز بر مسئولیت‌پذیری و آینده)

– خانم رضایی: خوشحالم که این موضوع رو مطرح کردی. یکی از چالش‌های ما اینه که ایده‌ها رو در قالب مشخصی ارائه بدیم تا در تصمیم‌گیری تأثیرگذار باشن. اگر بتونی پیشنهادات رو با تحلیل و داده پشتیبانی کنی، احتمال بررسی اون‌ها خیلی بیشتر می‌شه. (نقش چالش‌گر – ارائه چالش رشدآفرین به جای سرزنش)

در اینجا «آقای شریفی» وارد گفتگو می‌شود:

– شریفی: احمدی، به نظرم تو ایده‌های خوبی داری. اگر دوست داشتی، می‌تونم توی آماده‌سازی یکی از پیشنهادات برای جلسه آینده کمکت کنم. (نقش مربی – راهنمایی و حمایت بدون نجات دادن یا حل مسئله به جای او)

– احمدی: خیلی ممنون شریفی! فکر کنم با کمک تو و راهنمایی خانم رضایی می‌تونم پیشنهاد بعدیم رو بهتر تدوین کنم و تأثیر بیشتری بذارم.

رهایی از مثلث کارپمن

حرکت از نقش قربانی به سمت نقش آفرینشگر

از «من به کمک نیاز دارم» به «من مسئول تجربه خودم هستم»

نقش آفرینشگر به جای درماندگی، بر هدف و عمل تمرکز دارد.

مراحل حرکت به نقش آفرینشگر:

➤ اهداف مشخص تعریف کن: نتایجی که می‌خواهی را واضح بنویس.

👊 بر قدرت خود تکیه کن: به جای انتظار کمک، از توانمندی‌هایت استفاده کن.

🔄 مدل وارونگی ذهنی: فرض کن که باورهای فعلی درست نیستند؛ چه چیزی مانع توست؟

□ قدم‌های کوچک بردار: با برداشتن اقدام‌های کوچک و عملی، انگیزه ایجاد می‌شود.

رهایی از مثلث کارپمن

حرکت از نقش ناجی به سمت نقش مربی

از «من باید تو را نجات دهم» به «تو می توانی خودت رشد کنی»

نقش مربی، افراد را توانمند می کند، نه وابسته.

مراحل حرکت به نقش مربی:

👉 باور به توانمندی دیگران: دیگران می توانند از خود مراقبت کنند.

👉 گوش دادن فعال: با دقت گوش بده و فضا برای اندیشیدن ایجاد کن.

👉 تشویق به رشد: دیگران را حمایت کن که از اشتباه یاد بگیرند، نه فرار کنند.

🗣️ پرسش، نه پاسخ: راه حل نساز، سوال درست بپرس.

رهایی از مثلث کارپمن

حرکت از نقش آزارگر به سمت نقش چالشگر

از «سرزنش» به «ابراز قاطعانه و رشد آفرین»

چالشگر نه تهدید می‌کند، نه کنترل؛ بلکه دیگران را به رشد دعوت می‌کند.

مراحل حرکت به نقش چالشگر:

🔊 بیان قاطعانه بدون ترساندن: احساسات و انتظارات را روشن بیان کن.

🔊 فن مذاکره یاد بگیر: به دنبال راه حل مؤثر و دوطرفه باش.

🔊 نه گفتن آگاهانه: فعالیتهای بی ربط به هدف را رد کن.

🔊 بازخورد سازنده بده: تمرکز بر اصلاح، نه تخریب.

" کیفیت روابط ما، بازتاب
کیفیت گفت‌وگوهای ماست."

– سوزان اسکات