

W jaki sposób porównujesz swoje sukcesy z ludźmi z Twojego otoczenia?

6 marca 2008

Wyobraź sobie, że nie ma nikogo, z kim mógłbyś się porównać.

Ach, cóż to by była za ulga. Nie musiałbyś wyrzucać sobie, że nie radzisz sobie tak dobrze jak Twoi współpracownicy. Nie musiałbyś starać się uchodzić za bystrego samca (bystrą samicę) alfa, nie musiałbyś walczyć o najważniejsze stanowisko i najwyższe wynagrodzenie. Nie musiałbyś się martwić, że Twoje ciało nie jest najmłodsze, najpiękniejsze i najbardziej sexy.

W takiej sytuacji przejmowałbyś się wyłącznie tym, czy wykonałeś dane zadanie lepiej niż w zeszłym tygodniu. Czy posunąłem się o krok na przód w ramach mojej własnej definicji „sukcesu”? Czy jestem spokojny, dbam o zdrowie i czuję się odprężony? Czy moje przemyślenia są interesujące i czy utrzymuję zdrowe relacje z innymi ludźmi?

Wielu z nas za nic w świecie nie przyzna się do porównywania się z innymi, ponieważ takie zachowanie może zostać zinterpretowane jako przejaw zawiści i małościowości. Nie zmienia to jednak faktu, że każdy z nas na którymś etapie swojego życia zaczyna się z kimś porównywać (czasami dzieje się to zupełnie nieświadomie). Epoka kamienia łupanego jest już dawno za nami, można jednak odnieść wrażenie, że „jaskiniowca alfa” zastąpił dziś „dyrektora alfa”. Dziś miarą naszej siły jest zdolność do przewyższania współpracowników pod względem kompetencji, nasz status w grupie odniesienia oraz samochód, którym jeździmy. Warto zastanowić się na przykład nad odkryciem, że ludzie są szczęśliwsi, jeżeli pod względem zamożności chociaż odrobinę przewyższają swoich przyjaciół.

A gdybyśmy nie mieli przyjaciół i współpracowników, a w związku z tym nie mieli się z kim porównywać? Gdyby jedynym punktem odniesienia był nasz dotychczasowy rekord życiowy? Teoria NLP dzieli ludzi na dwie podstawowe kategorie: tych, którzy dokonują porównań wewnętrznych, czyli ludzi postrzegających „sukces” przez pryzmat własnych dokonań, oraz tych, którzy dokonują raczej porównań zewnętrznych, a więc ludzi, którzy w celu potwierdzenia własnych możliwości muszą porównać się z innymi. Oczywiście częściej porównują się z innymi ludzie należący do tej drugiej kategorii. Jest to dla nich forma afirmacji własnej osoby. Trzeba jednak pamiętać, że nikt z nas nie żyje w próżni i wszyscy w jakiś sposób rozpatrujemy siebie przez pryzmat innych. Można by wręcz powiedzieć, że wszyscy mamy rzeczywistą lub wyimaginowaną „widownię”, która obserwuje nasze życie i nadaje sens naszym działaniom.

Dobrej jakości program rozwoju osobistego powinien przypominać przyjemną podróż, podczas której stopniowo poznajemy samych siebie. Uczymy się identyfikować te schematy myślowe i zachowania, które są dla nas korzystne, oraz te, które utrudniają nam osiągnięcie pozytywnych rezultatów. Przede wszystkim powinniśmy zatem ustalić własne preferencje w kwestii dokonywania porównań wewnętrznych i zewnętrznych. W tym obszarze nikt nie jest stuprocentowo jednobiegunowy — w różnych sytuacjach i w kontaktach z różnymi ludźmi posługujemy się różnymi schematami. Weźmy na przykład miejsce pracy. Jakość i charakter relacji utrzymywanych ze współpracownikami zależy od tego, z jak dużą intensywnością dokonujemy porównań zewnętrznych oraz od tego, jak często i z jak dużym zaangażowaniem porównujemy się z innymi w kategoriach takich jak zajmowane stanowisko, typ osobowości, status społeczny. Czynniki te mają istotny wpływ na nasze zachowanie — rozmowa z innym członkiem zespołu może przebiegać zupełnie inaczej niż rozmowa z menedżerem liniowym. Rezultatów takiej interakcji nie można rozpatrywać w oderwaniu od naszych wyobrażeń na temat własnej tożsamości i granic, jakie wyznacza nam nasza rola, wyobrażeń na temat tożsamości współpracownika i jego granic — a także porównania naszej własnej roli z rolą pełnioną przez współpracownika.

Trzeba również pamiętać, że nasze wyobrażenie na temat otoczenia oraz wyniki naszych porównań zależą w dużej mierze od tego, co widzimy i słyszymy. Prawda jest tymczasem taka, że widzimy i słyszymy zaledwie niewielki wycinek zachowań innych ludzi — to fakt, który powinniśmy uwzględnić, dokonując analizy własnego odbioru rzeczywistości. Ogólnie można by powiedzieć, że dokonujemy szacunków na podstawie niewielkich skrawków informacji, które ulegają następnie przetworzeniu z uwzględnieniem naszych wyobrażeń na temat samego siebie, własnej roli, statutu i charakteru osobowości. Nie należy się więc dziwić, że „sukces” jest dla wielu ludzi koncepcją niezwykle trudną do ogarnięcia. W takiej sytuacji wielu osobom łatwiej jest korzystać z cudzych wyznaczników sukcesu niż formułować własne. Optymalna postawa jak zwykle mieści gdzieś pośrodku — warto być pewnym siebie i dokonywać porównań wewnętrznych, a jednocześnie zachować

dostateczną dozę elastyczności, by umieć ocenić wartość czynników zewnętrznych jako elementów wspierających proces decyzyjny.

Poznanie własnego systemu porównań to jednak nie wszystko — aby w pełni zrozumieć „sukces”, musimy zajrzeć w głąb własnego ja i stwierdzić, co tak naprawdę determinuje naszą tożsamość. Czy dokonujemy porównań odpowiednich elementów? Jakie cechy powodują, że czujemy się ze sobą dobrze? Co możemy zaoferować naszej społeczności i naszej planecie? Jak oceniamy własny sukces? Następnie musimy pogodzić się z faktem, że nasza definicja „sukcesu” może całkowicie różnić się od definicji formułowanych przez innych ludzi. Im bardziej precyzyjna jest nasza definicja, z tym większą szczerością podchodzimy do siebie samych i tym większą kreatywnością i niezależnością od systemów referencyjnych innych osób jesteśmy się w stanie wykazywać. Zrozumienie i akceptacja tego faktu jest warunkiem kształtowania dobrych relacji z przyjaciółmi oraz współpracownikami. Pozwoli nam razem z nimi świętować ich osiągnięcia na drodze do „sukcesu” — takiego, jakim oni go pojmują.

Kate Agha — Quadrant 1

Artykuł pochodzi ze strony internetowej firmy Davida Moldena <http://www.quadrant1.com>