

uzvediba.lv

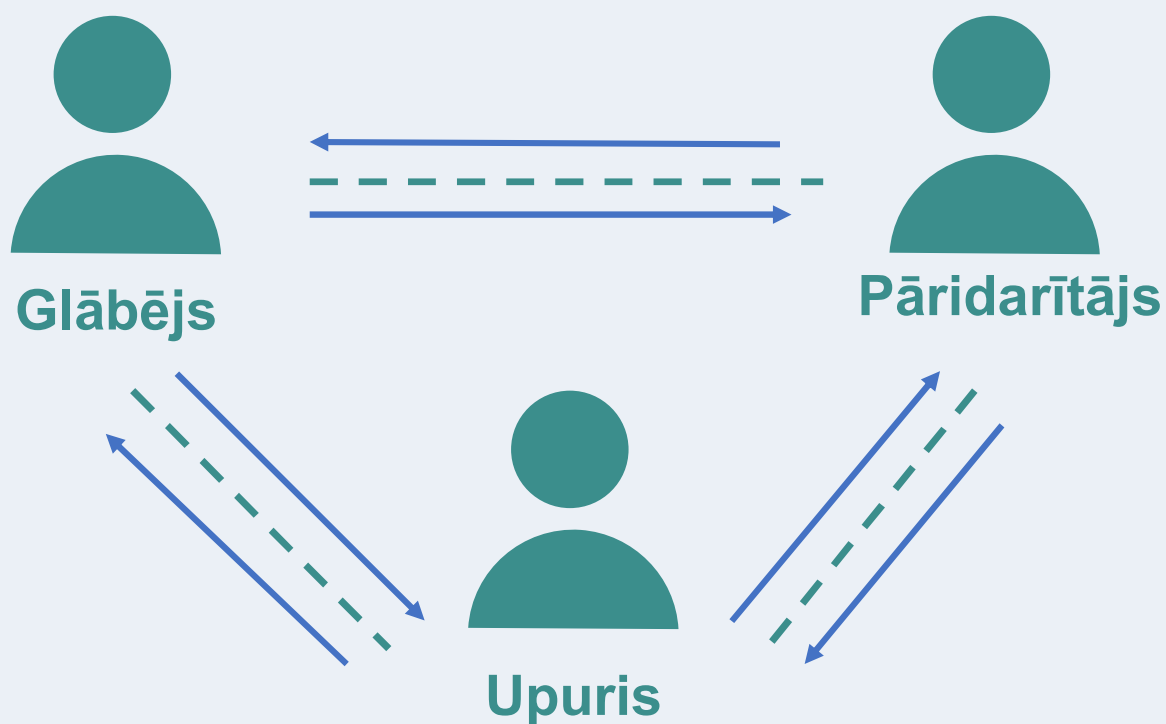
Emocionālā veselība darba vidē Karpmana drāmas trijstūris

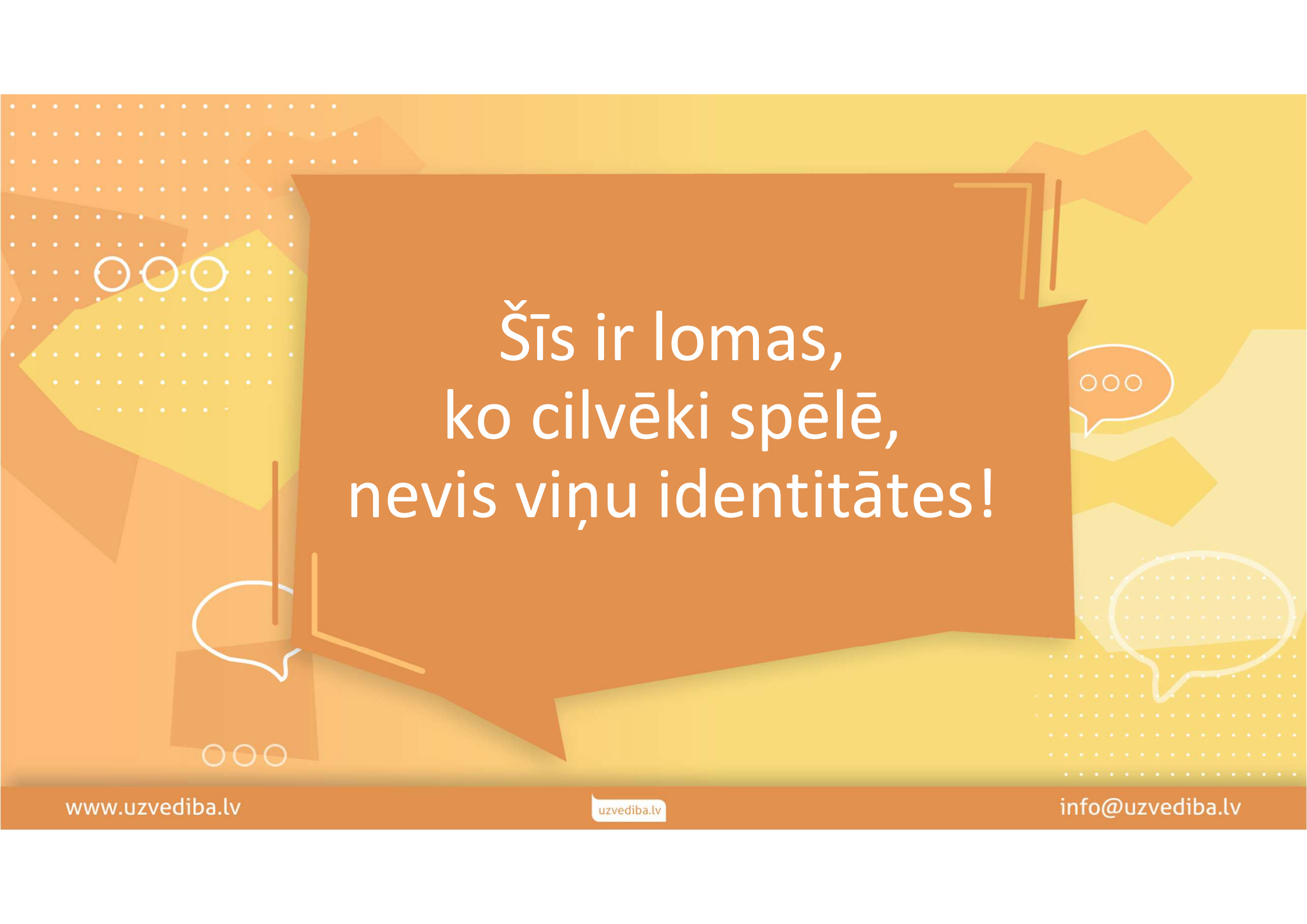
9:30-11:30

Līga Bērziņa

- Kāpēc ar mani atkal tā notiek?
- Pilnīgi nesaprotu, kas te tagad notiek...

Ja cilvēki nav spējīgi paust savas vajadzības profesionāli, viņi “iestartē” Karpmana trijstūri





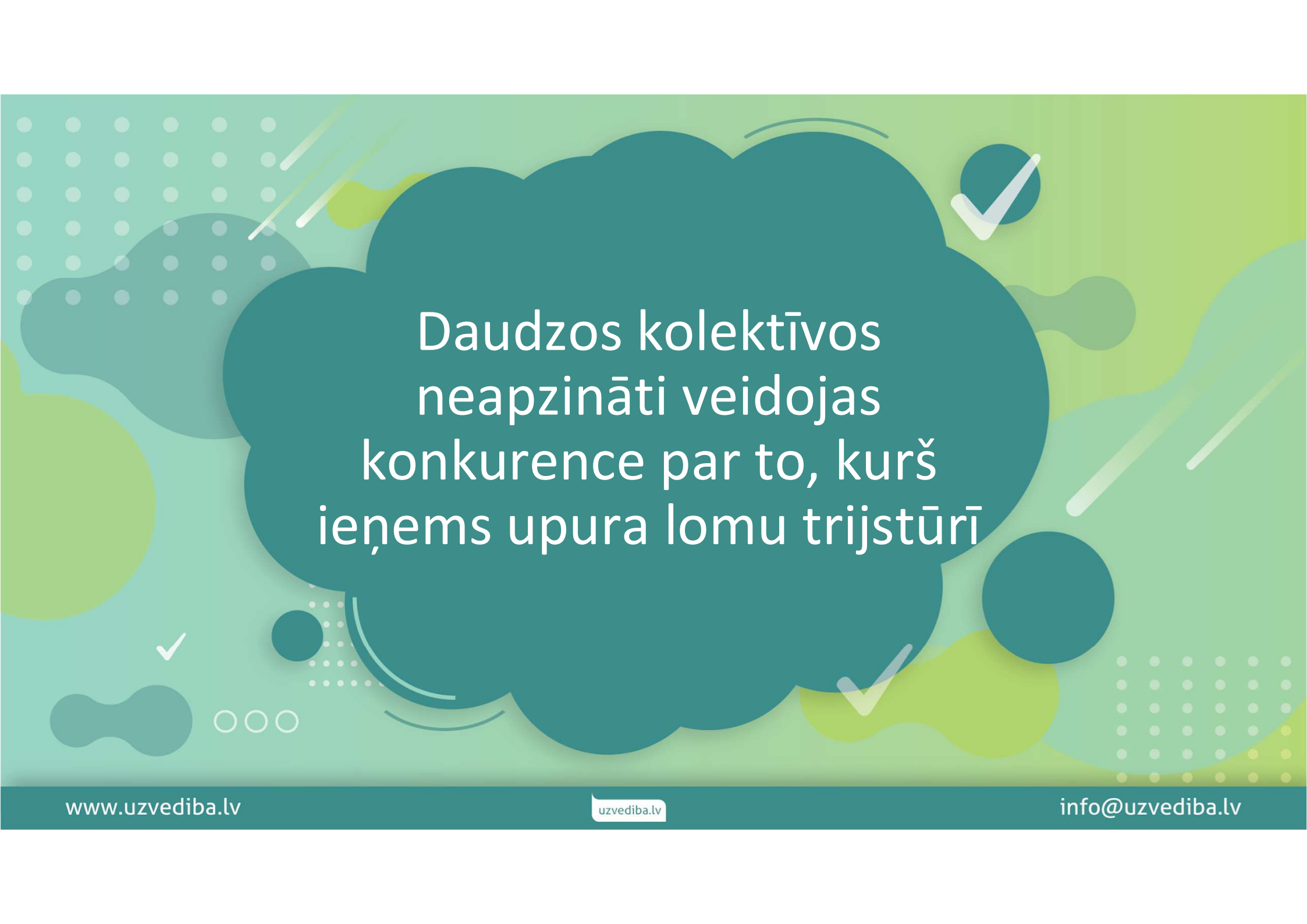
Šīs ir lomas,
ko cilvēki spēlē,
nevis viņu identitātes!



Neaizmirstam arī par
mūsu iekšējiem drāmas
trijstūriem!



Karpmana trijstūrī nonākušie
visilgāko laiku pavada cīņā
par kādu «mīļāko» lomu



Daudzos kolektīvos
neapzināti veidojas
konkurence par to, kurš
ieņems upura lomu trijstūrī

Domas, kas var «iestartēt» Karpmana trijstūri – upura lomā

- Ja cilvēki dusmojas uz mani, tā ir mana vaina
- Citu cilvēku domas, vajadzības, vēlmes ir svarīgākas nekā manējās
- Es uztraucos par to, ko citi padomās, ka es atklāti paudīšu savu viedokli
- Man ir rūpīgi jāpārdomā, ko es teikšu, lai cilvēki nesadusmotos uz mani vai neizolētu mani
- Man ir jāpiekāpjas, jāupurē manas vajadzības, lai cilvēki mani neatraidītu
- Man ir jābūt perfektam, lai mani mīlētu un cienītu, savādāk cilvēki mani atraidīs
- Man ir būtisks citu cilvēku viedoklis būtisku dzīves lēmumi pieņemšanā
- Man jāpklusē, kad citi runā muļķības, nevis jāsaka, ko domāju. Labāk ir pašam rīkoties
- Tas, kā es jūtos, ir tieši atkarīgs no tā, ko cilvēki domā par mani
- Tas ir bīstami – paust tiešā veidā citiem, ko es vēlos no viņiem

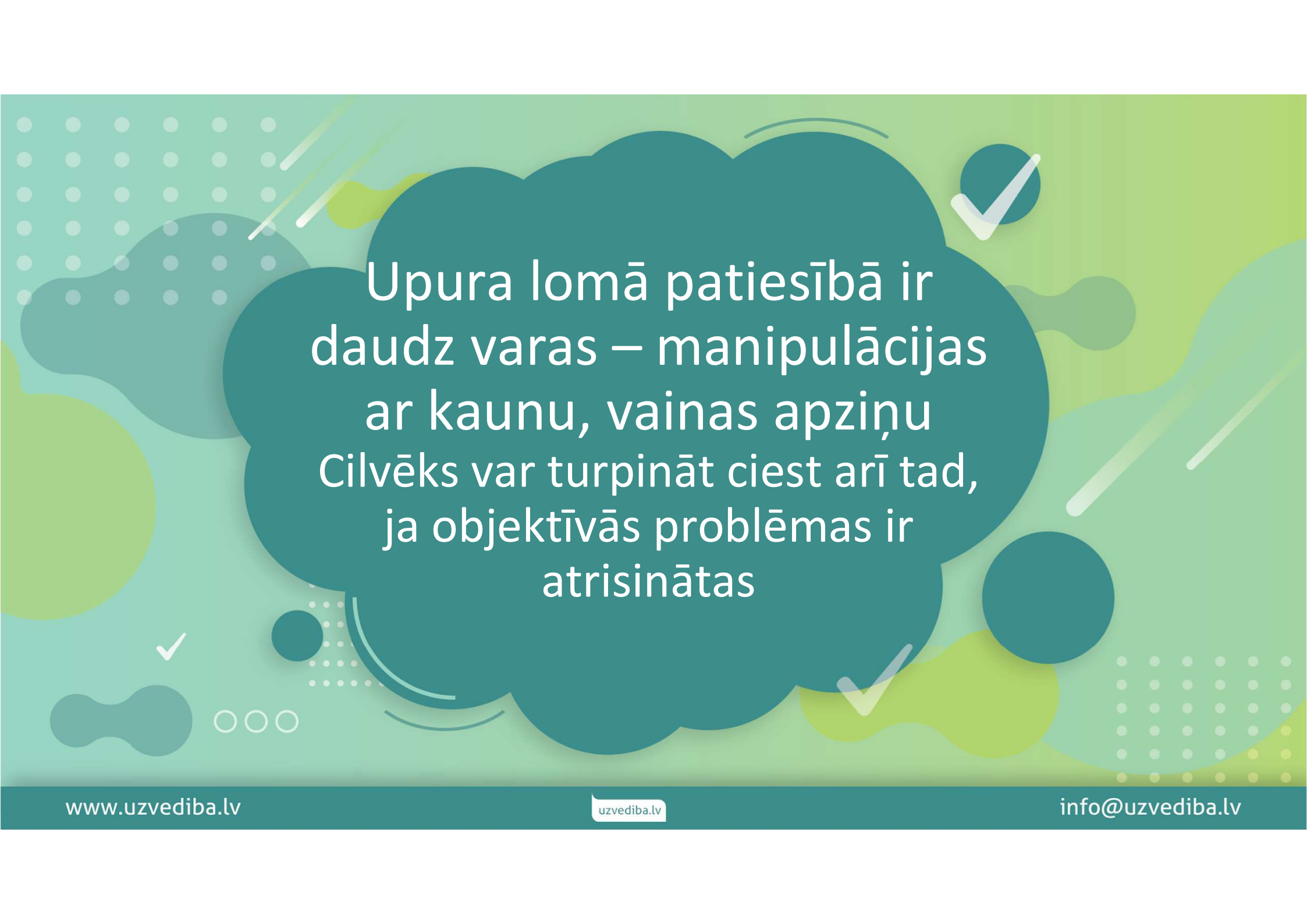
Domas, kas var «iestartēt» Karpmana trijstūri – upura lomā

- Vislabākās attiecības ir tās, kur es varu citiem palīdzēt un citus padarīt laimīgus
- Ja man ir citiem jāprasa, ko vēlos, tas nozīmē, ka viņi mani nemīl, neciena pietiekami
- Es nezinu, ko es gribu
- Es nedrīkstu pielaist citus pārāk tuvu, savādāk viņi mani pārņems ar savām vajadzībām
- Man ir grūtības izprast, kā es patiesībā jūtos
- Es bieži pārspīlēju savus sasniegumus, lai es iepatiktos citiem
- Ja cilvēki uzzinātu, kāds es esmu patiesībā, viņi mani atraidītu
- Man ir bailes, ka cilvēki kādā reizē uzzinās, ka es neesmu tāds, kādu viņi ir mani iedomājušies
- Man ir sajūta, ka citu cilvēku ekspektācijas mani kontrolē un vada

Domas, kas var «iestartēt» Karpmana trijstūri* - upura lomā

- Es lielākoties domāju «visu vai neko» kategorijās
- Tas ir bīstami – paust savu viedokli tieši
- Atbildība – tas ir grūti, man no tās jāizvairās
- Tas ir ļoti svarīgi – sniegt pareizās atbildes uzreiz
- Es nedrīkstu atzīt, ka esmu kļūdījies, savādāk cilvēki mani atraidīs
- Es noraidu citu cilvēku palīdzību, neskatoties uz to, ka tieši viņi to piedāvā
- Es salīdzinu sevi ar citiem, lai saprastu, vai es esmu virs viņiem vai zem viņiem
- Mani sāpina tas, ka kādi neatzīst manus sasniegumus
- Es neesmu pelnījis citu cilvēku mīlestību
- Palīdzības lūgšana ir vājuma pazīme

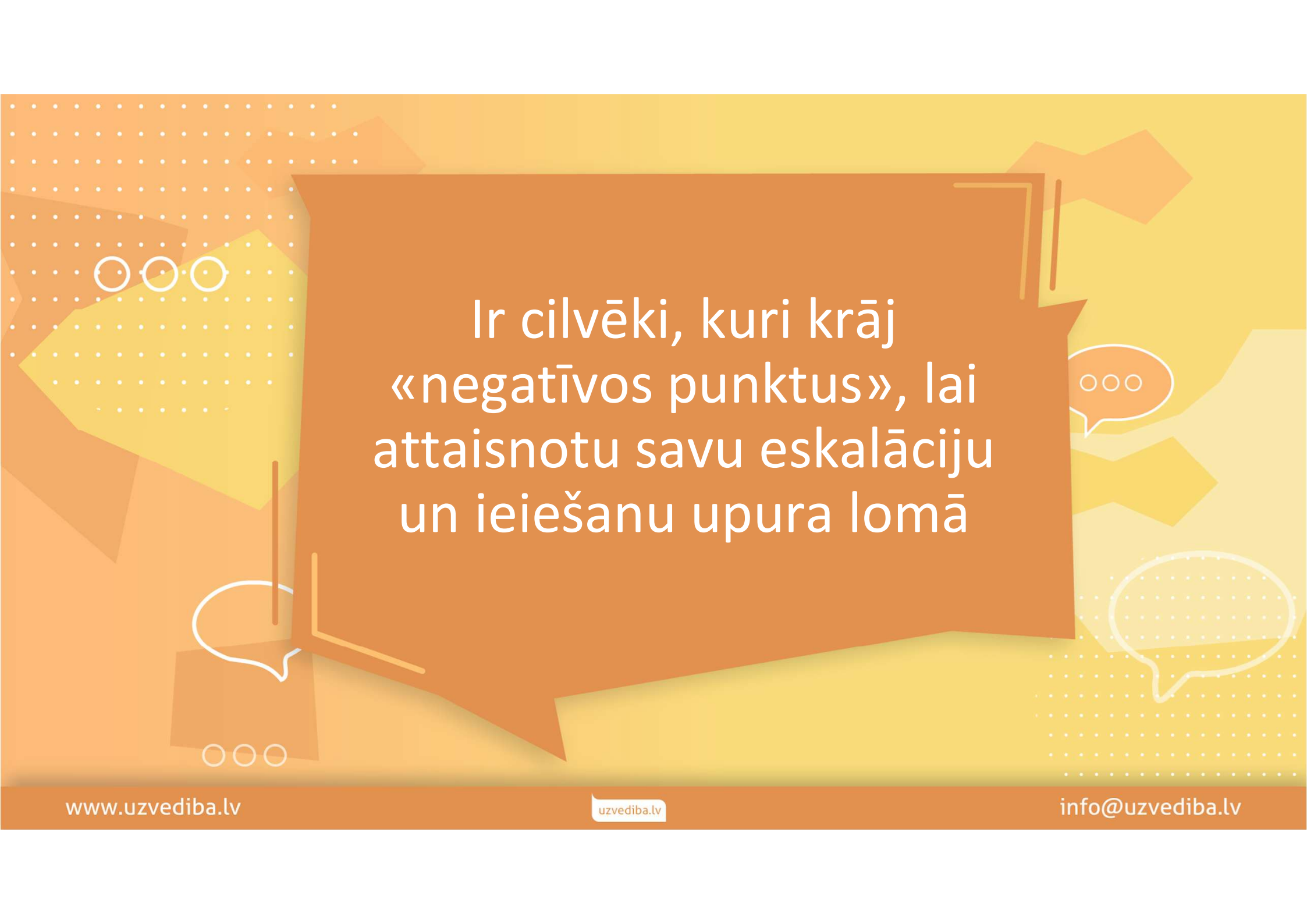
*Weinhold PhD, Janae B; Weinhold PhD, Janae B.. How to Break Free of the Drama Triangle & Victim Consciousness . CICRCL Press.



Upura lomā patiesībā ir
daudz varas – manipulācijas
ar kaunu, vainas apziņu
Cilvēks var turpināt ciest arī tad,
ja objektīvās problēmas ir
atrisinātas

Kāpēc "cīņa" par Upura lomu?

- Slēptie ieguvumi: atbildības noņemšana, empātijas ubagošana, izvairīšanās
- Upura stāsts var monopolizēt uzmanību un definēt komandas realitāti
- Simptomi: hroniska bezspēcība, izvairīšanās no izvēles/nākamā soļa



Ir cilvēki, kuri krāj
«negatīvos punktus», lai
attaisnotu savu eskalāciju
un ieiešanu upura lomā

Upuris meklē glābēju

- Man nav laika
- Man nepietiek spēka
- Man nav resursu

Un tad seko pauze, kuras laikā glābējam jāmetas glābt

Upuris var pārslēgties arī uz glābēja lomu un vainot citus par nepalīdzēšanu



Upuru sarežģītā cilpa – ja tu
neciet, tu esi daļa no
problēmas. Visiem jācieš



*Bet tik un tā tavi padomi nepalīdzēs,
vispār nav vērts mēģināt, jo
tu neesi cietis kā es.
Pastrādā manā vietā un tad runā*

Domas, kas var “iestartēt” Glābēja lomu

- Bez manis viņi netiks galā.”
- “Es esmu vienīgais, kas var viņus izglābt.”
- “Ja es nepalīdzu, es esmu slikts cilvēks.”
- “Citu problēmas ir svarīgākas par manējām.”
- “Man jāupurē savs laiks un spēks, lai citi justos labi.”
- “Ja es nelikšos vajadzīgs, mani neievēros.”
- “Es zinu labāk, kas viņiem ir vajadzīgs.”
- “Ja es viņus nepasargāšu, notiks kaut kas slikts.”
- “Mani mīlēs tikai tad, ja palīdzēšu un glābšu.”
- “Es nedrīkstu pievilt cilvēkus, kas uz mani paļaujas.”

Glābēja pozīcijas

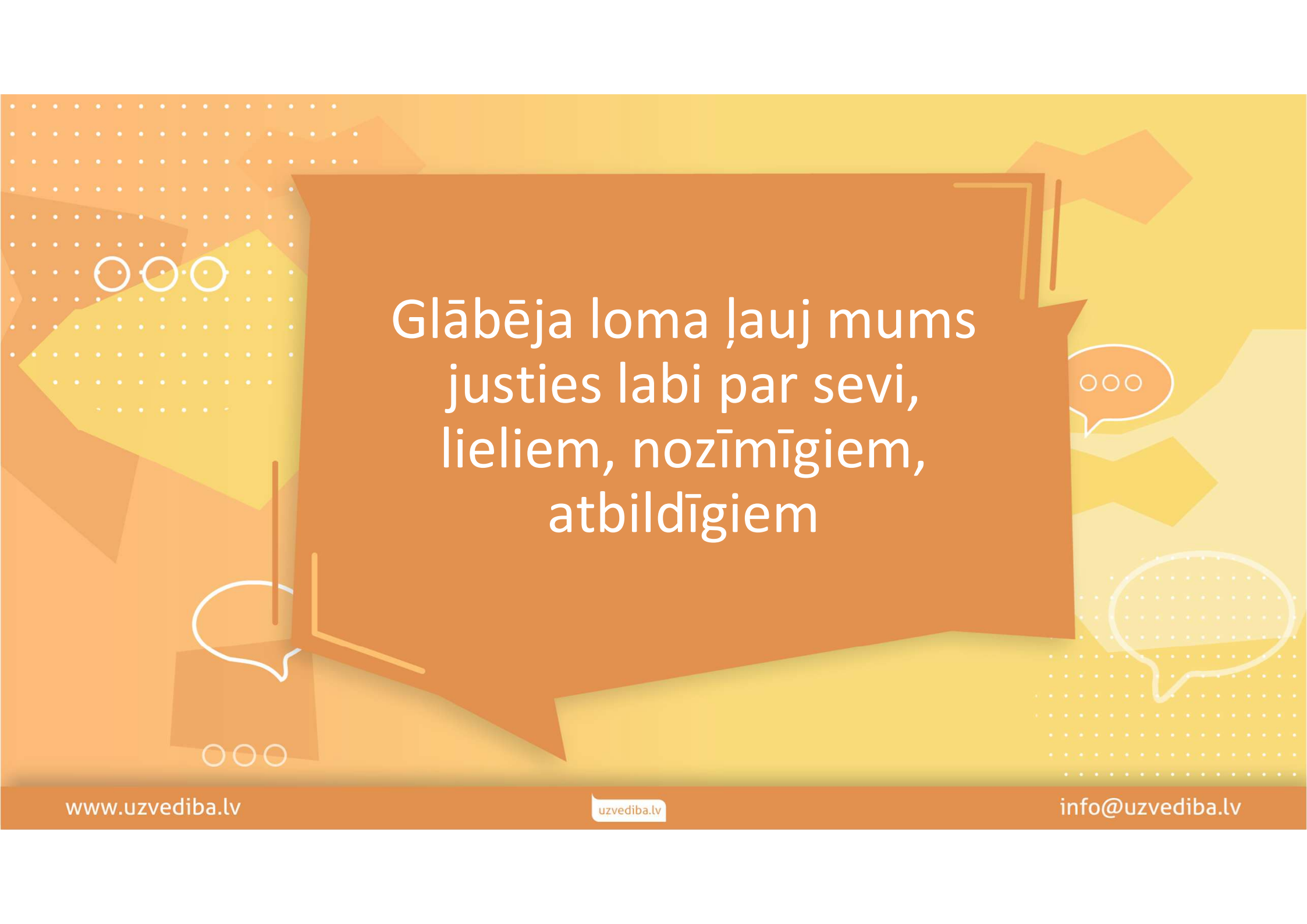
- Glābšana ir selektīva un bieži vien mērķēta nevis uz palīdzēšanu pēc būtības, bet gan uz sevis parādīšanu labākā gaismā
- *Bet es tev tikai vēlējos palīdzēt!*

Glābēja spēle

- Jūtas spiests glābt citus arī tad, kad viņi neprasa un pat to nevēlas
- Dara citiem lietas, ko viņi nelūdz un ko citi varētu paveikt paši
- Jūtas vainīgi, ja nepalīdz citiem
- Rīkojas un izklausās aizbildnieciski, turot upuri atkarīgu no sevis
- Uztur upura redzējumu par sevi, ka viņš ir vājš un nevarīgs
- Nereti viņa glābšana ir apzināti neveiksmīga, jo tad viņš zaudēs «upuri»
- Cenšas, «lai visiem būtu labi»
- Kļūst par upuri, kad viņam neļauj «glābt»

Pāridarītājs

- Daudzi var nemaz nezināt, ka ir pāridarītāja lomā
- Nevienam nepatīk šī loma, un, to pieņemot, pāridarītāji mēģina identificēties ar kaut ko, kas attaisnotu viņu «slikto rīcību» vai veidot mikrogrupas savas rīcības atbalstam



Glābēja loma ļauj mums
justies labi par sevi,
lieliem, nozīmīgiem,
atbildīgiem

PĀRIDARĪTĀJS

Pāridarītāja retorika

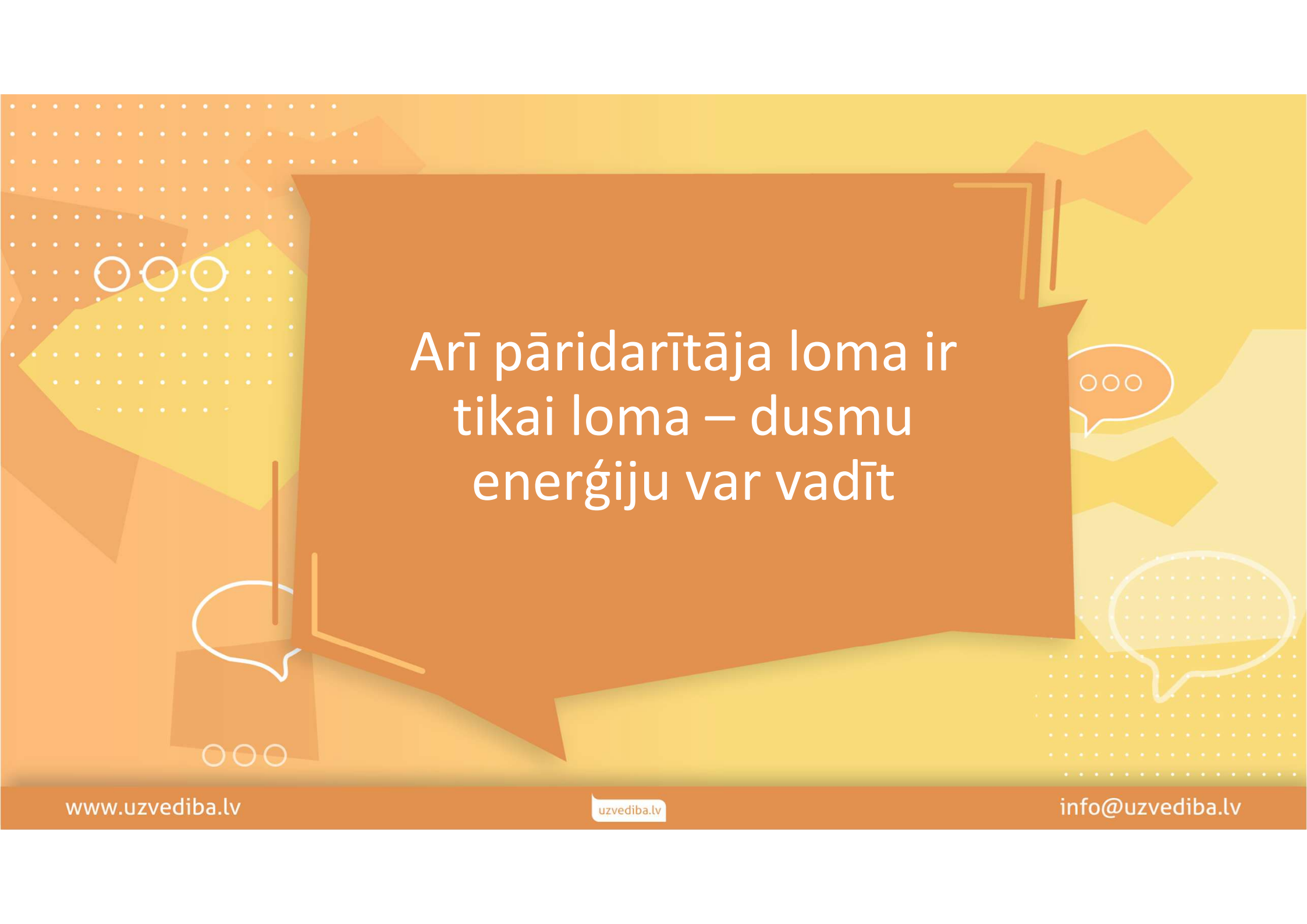
- *Citi ievēro noteikumus, es tos veidoju*
- *Noteikumi ir vājiem un slimiem*
- *Es esmu atbildīgs par visiem, kas ir aiz manis. Tos, kas ir man priekšā, es samāju*
- *Visu vai neko*
- *Ja telpu nekontrolēju es, tas cits ir jālikvidē*
- *Redzi, tu pats uzprasījies! Tu man liki to darīt! Tā ir tava vaina!*

Pāridarītāja spēle

- Nevajadzīgu noteikumu un limitu uzstādīšana
- Citu vainošana visās nelaimēs
- Citu rīcības nepamatota kritizēšana
- Ātri, neapmatoti pieņēmumi par kāda cilvēka rīcības motīviem, raksturu
- Tur kādu cilvēku apspiestu
- Lieto vainu un kaunu, lai pazemotu citus
- Provocē drāmu un konfliktus
- Ieņem ļoti neelastīgu un autoritatīvu pozīciju
- *Es esmu labs, jūs esat slikti* pozīcija

Domas, kas var “iestartēt” Pāridarītāju

- *Ja es nebūšu stingrs, viss izjuks.*
- *Citi ir slinki un viņi jāsadzen pie darba.*
- *Es zinu labāk, kas ir pareizi – pārējiem ir jāpakļaujas.*
- *Ja es neizrādīšu autoritāti, mani necienīs.*
- *Kļūdas nav pieļaujamās, tās ir jāsoda.*
- *Ja kāds neizdara, tas nozīmē, ka viņš negrib darīt.*
- *Mani cilvēki nespēj paši pieņemt labus lēmumus.*
- *Vajadzīgs spiediens, lai lietas kustētos uz priekšu.*
- *Respektu var iegūt tikai ar spēku un bailēm.*
- *Ja es neuzspiedīšu savu viedokli, mani ignorēs.*



Arī pāridarītāja loma ir
tikai loma – dusmu
enerģiju var vadīt

«Pāridarītāja» cerības

Interesanti, ka cilvēks, kurš tiek uztverts kā pāridarītājs, bieži arī **jūtas netaisnīgi apsūdzēts.**

Viņš cer:

- Beidzot visi ieraudzīs patiesību, kāds tas cilvēks ir
- Ka visi ieraudzīs, ka viņa rīcība un prasības ir pamatotas
- Viņš ieviesīs «kārtību»

Upura cerības

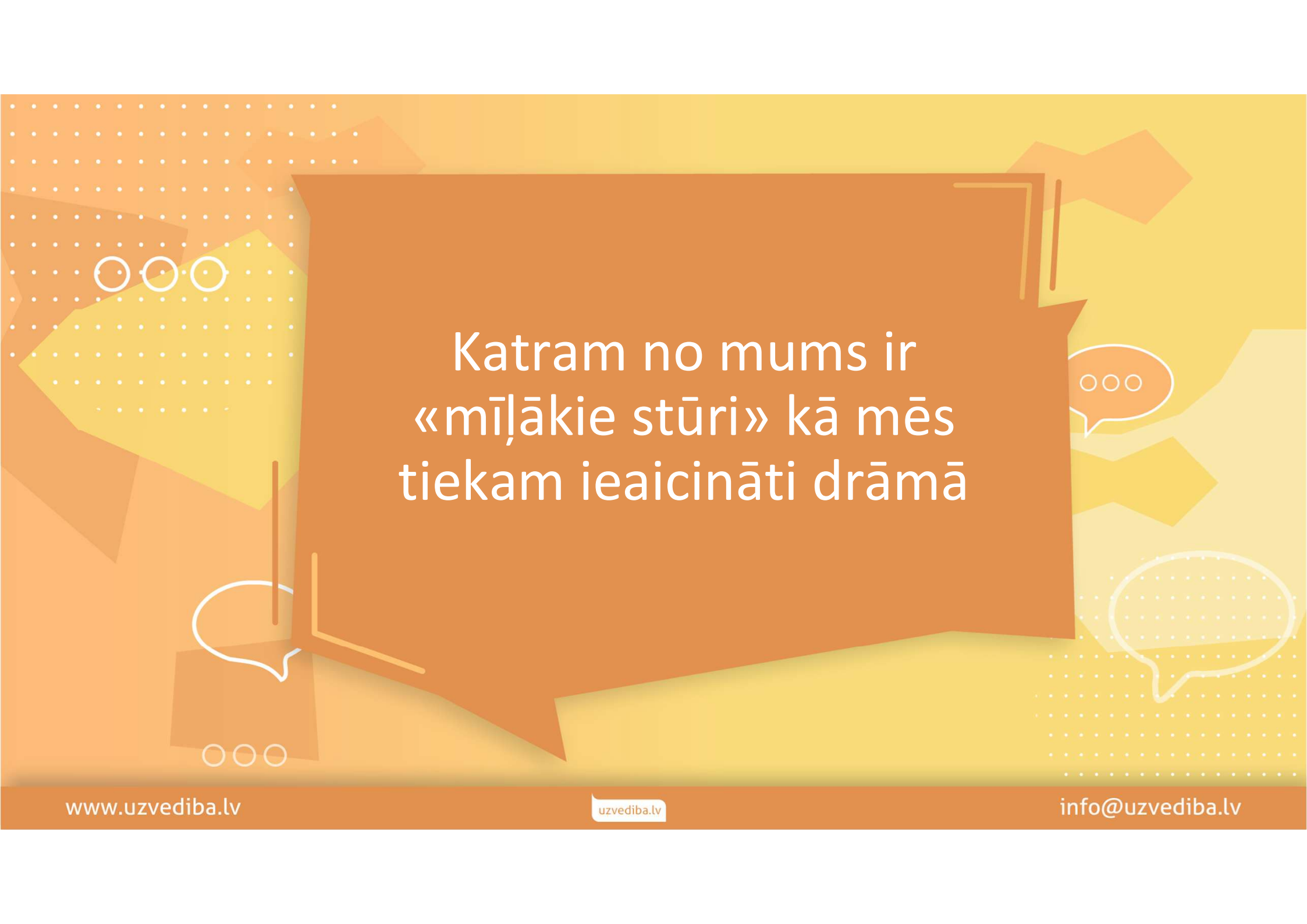
Cilvēks cer, ka glābējs:

- runās ar vadītājiem
- paskaidros viņiem “patiesību”
- piespiedīs viņus mainīties.





Tipiskās darba vides
situācijās cietušais ar
pāridarītāju nesarunājas,
viņš to dara caur glābēju



Katram no mums ir
«mīļākie stūri» kā mēs
tiekam iesaicināti drāmā

Karpmana drāmas trijstūra enerģija ir pasīvā agresija un robežu neievērošana

- Sarkasms, klusēšana, informācijas nenodošana
- “Iekšējie čati”, baumas/tenkas, sociālā izolācija
- Ignorēšana/izslēgšana
- Baumas, tenkas, intrigas
- Pārspīlēta kontrole
- Neizpildāmi termiņi/mērķi
- Neskaidra komunikācija utt.

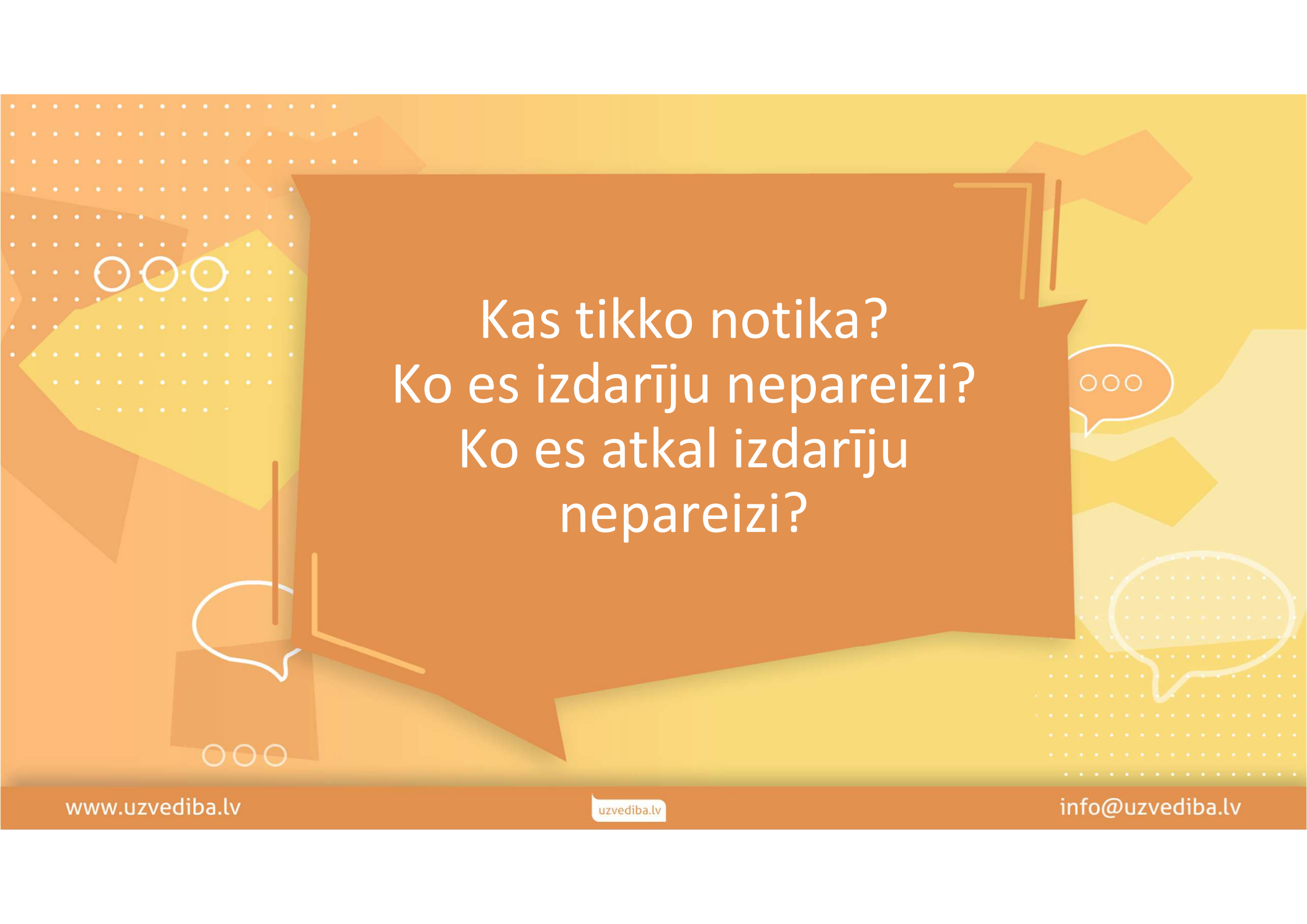




Karpmana drāmas trijstūra enerģija rodas caur lomu pārslēgšanos

Lomu pārslēgšanās piemēri

- No sākuma viņi tev zvana un runā stundām par savām problēmām, bet te pārmet, ka tu tērē viņu laiku
- Viņi sūdzas, ka uz viņiem kliež, bet konfrontācijas gadījumā sāk «glābt kliezēju», sakot, ka savādāk jau nevarēja
- Viņi ir bezpalīdzīgi un lūdz tavu palīdzību, bet sāk agresīvi kritizēt visus dotos padomus un atbalstu
- Viņi ir publiski agresīvi, bet aiz muguras kalpo
- Atlaida cilvēku, kurš viņam darīja pāri, un tagad pāri dara cietušie
- Kolēģis piedāvā maizītes, bet, kad visi atsaka, sāk sūdzēties, cik visi ir nedraudzīgi un nesadarbīgi



Kas tikko notika?
Ko es izdarīju nepareizi?
Ko es atkal izdarīju
nepareizi?

Ēriks Berns izdala 3 drāmu līmeņus

- 1. līmenis – ir jautri, tu esi gatavs izrunāt to, pasmejies un aizmirsti
- 2.līmenis – par šo ir grūti runāt, jo tur ir iesaistītas darbavietas ārpusreglamenta attiecības, neētiska rīcība, operacionālie riski
- 3.līmenis – kriminālas darbības un/vai fiziska vardarbība

Krists Vests (Chris West)

- 4.līmenis - pašnāvība, paškaitējums
- 5.līmenis – politiskais līmenis, kas veicina karus, neiecietību, diskrimināciju

Lieta sāk virzīties formāliem risinājumiem tad, kad:

Mediatoram tiek ievirzīts liecinieka lomā. Cilvēks sāk teikt:

- “jūs taču redzat”
- “jūs saprotat, kas te notiek”
- “jūs varēsiet pateikt, kā tas patiesībā ir”.

Samazinās interese par risinājumiem

Saruna ir vairāk par netaisnību, pagātni, pierādījumiem.

Sarunās nav konkrētu epizožu, konkrētu noteikumu aprakstu, konkrētu situāciju ar datumiem

«ienaidnieku» saraksta paplašināšanās

Komandas darba kvalitāte krīt

- Darba kvalitāte tiešām objektīvi krītas, vadītājs par to aizrāda, cilvēks jūtas vājāts un strādā vēl mazām

Ja šie signāli parādās, vadītājiem ir svarīgi:

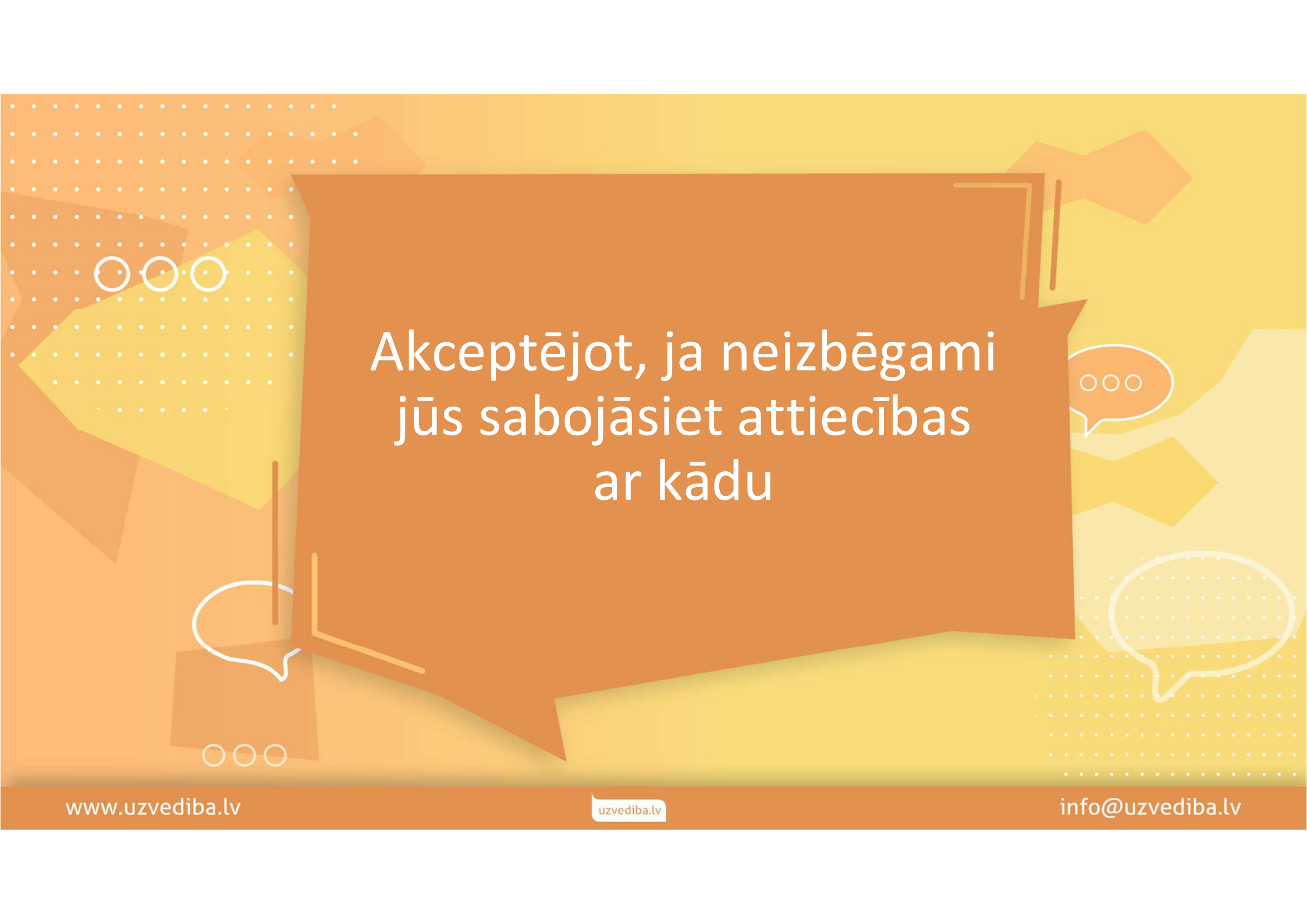
- dokumentēt sarunas
- pāriet uz ļoti skaidru darba struktūru
- neiesaistīties emocionālās debatēs.



Kā iziet no
drāmas trijstūra?

ooo

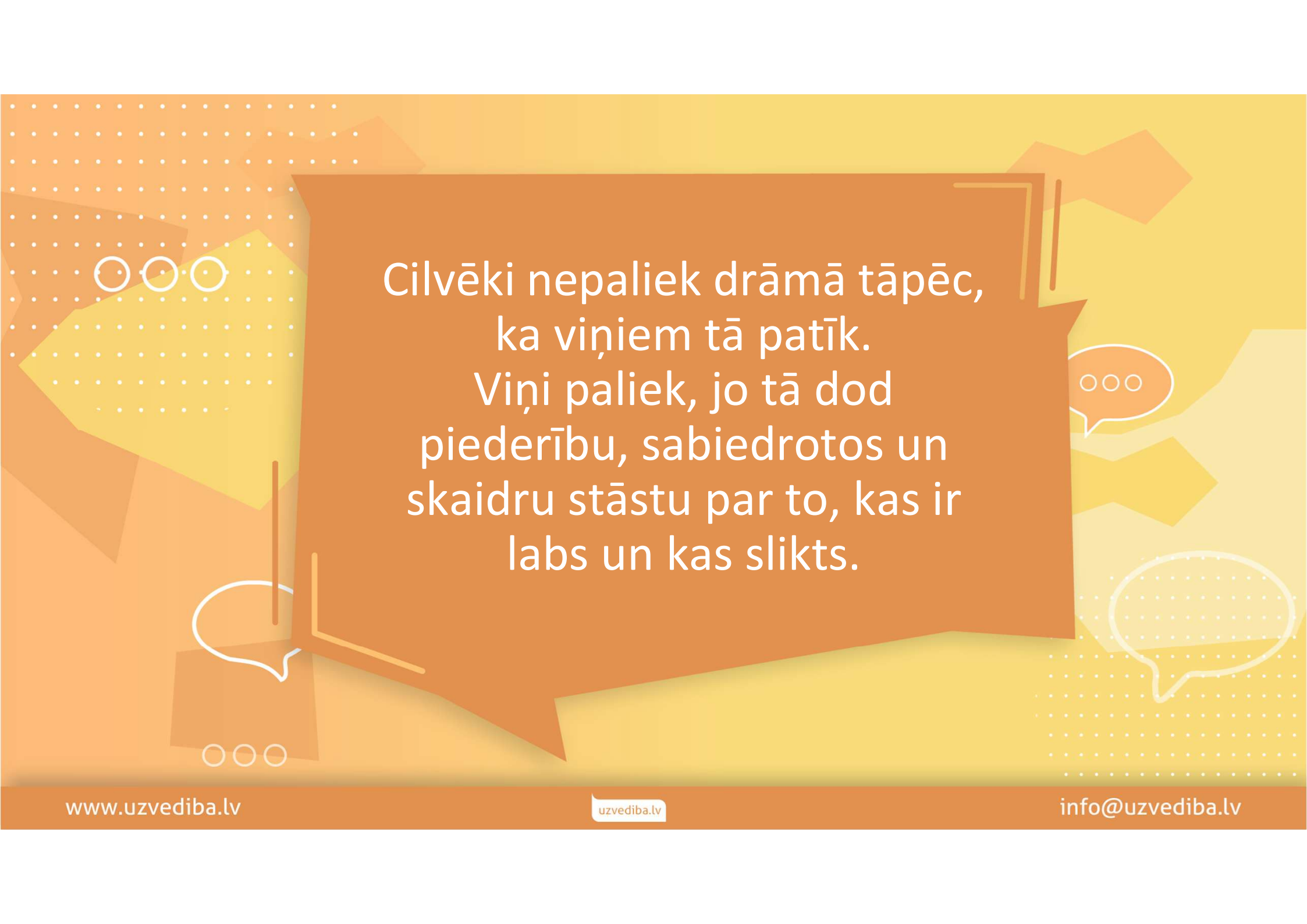




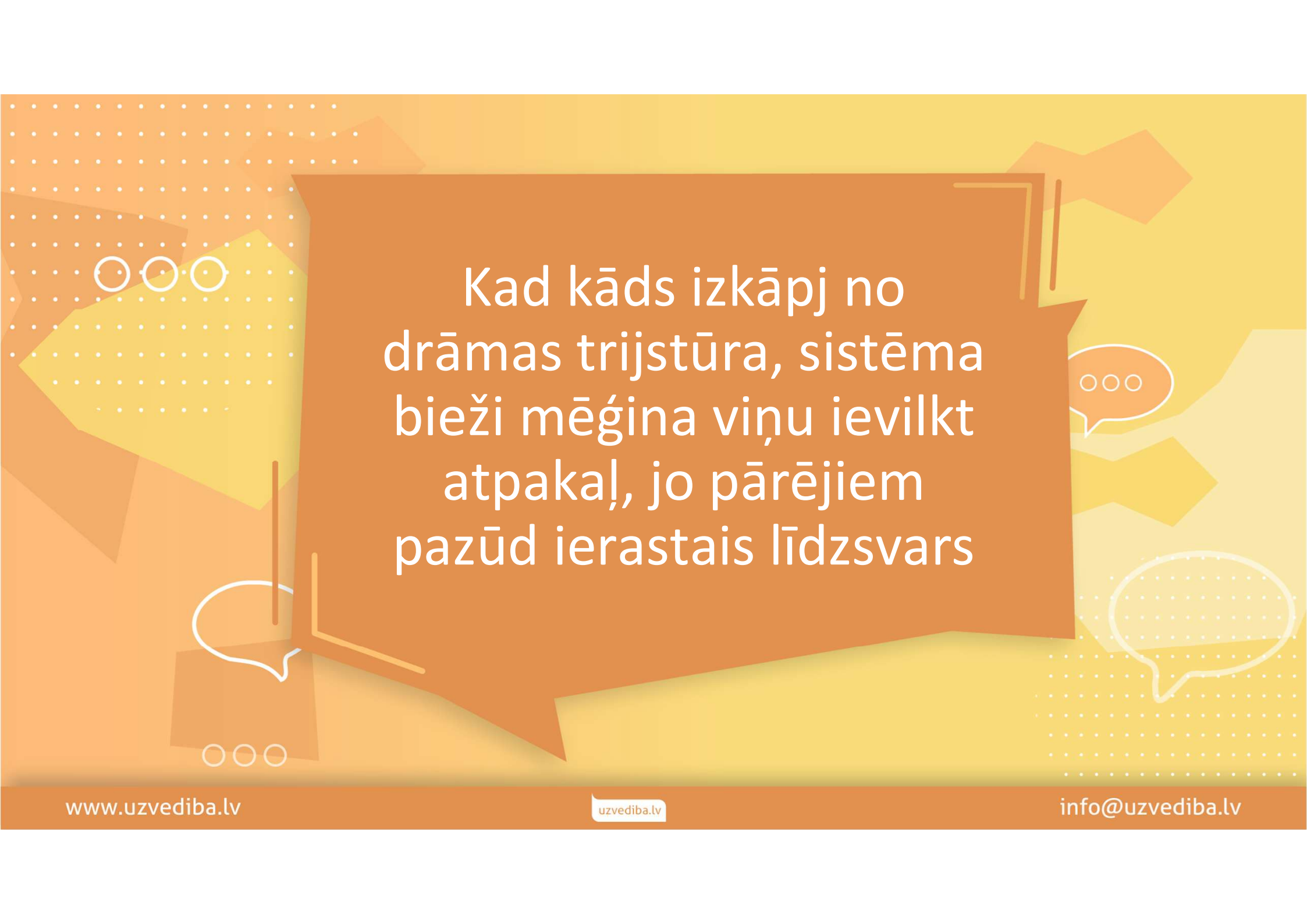
Akceptējot, ja neizbēgami
jūs sabojāsiēt attiecības
ar kādu

Laužot disfunkcionālos sadarbības un attiecību modeļus

- Citi var justies sāpināti, noradīti, nesaprasti, dusmīgi
- Citi jūs aizvietos jūs mirklī, kad sapratīs, ka jūs vairāk nepildat savas funkcijas
- Var kļūt redzamas strukturālas problēmas organizācijā, kuras agrāk slēpa drāmas dinamika
- Attiecības var saasināties, jo robežu uzstādīšana sākumā bieži tiek uztverta kā noraidījums
- Citi var kļūt dusmīgi vai agresīvi, jo vairs nestrādā vecie veidi, kā iegūt atbalstu, uzmanību vai kontroli



Cilvēki nepaliek drāmā tāpēc,
ka viņiem tā patīk.
Viņi paliek, jo tā dod
piederību, sabiedrotos un
skaidru stāstu par to, kas ir
labs un kas slikts.



Kad kāds izkāpj no
drāmas trijstūra, sistēma
bieži mēģina viņu ievilkt
atpakaļ, jo pārējiem
pazūd ierastais līdzsvars



Saproti, kādus stāstus par
dzīvi, darbu, attiecībām
tu stāsti...

Saproti, kā tu tiec ieaicināts drāmā

- Kāds tevi ieaicina drāmā
- Tu pieņem ielūgumu
- Notiek mijiedarbība
- Notiek pārslēgšanās (lomu maiņa). Ieaicinātājs maina lomu, un tu esi spiests darīt to pašu
- Kāds ir sasniedzis savus mērķus, nonākot savā mīļākajā lomā (sociāli akceptējamā veidā)

Kādas «pogas» ir visvieglāk uzspiest tev? - Konfliktogāni

Atpazīsti konfliktogēnus

Aizliegumi
Aizskarošs humors
Aizskaršana
Antipātijas pazīmes
Apvainojumi
Attaisnošanās
Augstprātība
Autoritātes
Distance
Egoisms
Iebildumi
Ignorance
Ilga runāšana

Informācijas slēpšana,
Izsmiekls,
Kategoriskums
Kontrole
Monotona atkārtošana
Negatīvs novērtējums
Nepateicība
Neuzmanība komunikācijā
Noguruma tēlošana
Noniecināšana
Noslēgtība
Pamācības
Parazītvārdi

Pavēles,
Paviršības
Pārākums
Pārtraukšana
Sačukstēšanās
Solījumu neturēšana
Specifiskas skaņas, balss
Spiediena izdarīšana
Vajadzību ignorēšana
Veiktā vērtības minimizēšana

<http://www.rms.lv/index.php/lv/>
http://www.rms.lv/veiksmigs_uznemejs/Files/File/buklets_LAT_1_DA_LIBNIEKIEM.doc



Tā kā drāmas trijstūris
parasti noris sociāli
akceptējamā veidā, no
malas to ir grūti pamanīt
Pārsteigums ir neatņemams
elements



le viest skaidrību procesos
un procedūrās,
subordinācijā un robežās

Sāc klausīties paziņojumos uzmanīgi

- *Es esmu labs vīzijās un miljonos*
- *Detaļas un procedūras nav mana stiprā puse*
- *Gan jau mēs visi kopā visu paveiksim*
- *Mums nav subordinācijas un hierarhijas*
- *Mums ir daudzi nerakstītie likumi, kuri ir stiprāki par noteikumiem*

**Nebaidies
konfrontēt uzvedību**
Šie cilvēki paļaujas
uz klusumu

*Tas izklausās pēc
pasīvās agresijas*

Darbinieku dinamika

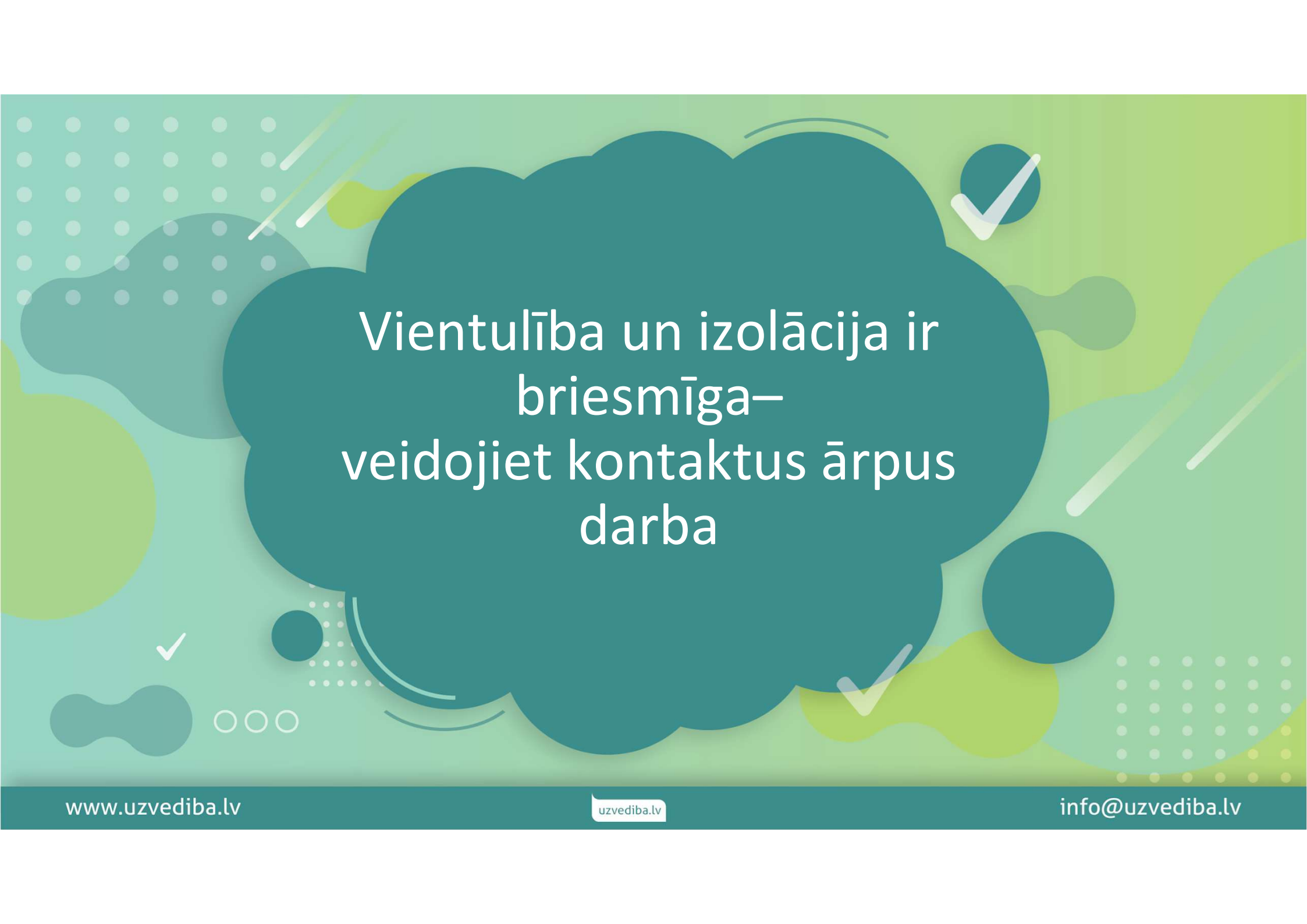
- Upuris → Risinātājs: fokuss uz izvēli un nākamo soli
- Glābējs → Koučs: jautājumi > padomi, atbildība paliek pie darītāja
- Vajātājs → Izaicinātājs: skaidri, cieņpilni standarti



Neļaujiet sevi iesaistīt
drāmā, nepiniet citus
drāmās



Veidojiet profesionālas
robežas –
spēlētāji parasti mēģina
izveidot kontaktu ar
maksimāli daudziem
saskares punktiem



Vientulība un izolācija ir
briesmīga–
veidojiet kontaktus ārpus
darba



Mācieties paust savas
vajadzības atklāti un prasiet
to no citiem

Uzdod tiešus jautājumus

*Vai tev
vajadzīga
palīdzība?*

*Es varu tev
kā palīdzēt?*

*Tas izklausījās pēc
sarkasma? Tā tas
bija domāts?*

*Kāds bija šī
teikuma mērķis?*

Klausies un jautā, lai saprastu

- *Ļauj man atkārtot, vai pareizi sapratu*
- *Kā sapratu, tu domāji*
- *Man ir aizdomas, ka mums an nav zināms viss situācijas konteksts*
- *Es saprotu, ka šī ir frustrējoša situācija, bet mums nepieciešams vairāk informācijas*
- *Šāda veida sarunas nekad nav vienkāršas*
- *Paldies, ka pajautāji!*
- *Es vēlētos saprast, kāpēc tu šo redzi kā vislabāko risinājumu...*

Uzstādi robežas

Ko tu biji ar to domājis?

No šīs vietas sīkāk

Pie šī atgriezīsimies vēlāk...

Pastāstīsi, lūdzu...

Šis gan bija sāpīgi

Mēs varam turpināt sarunu vēlāk. Man vajadzīga pauze





Pastāsti, kā tu, kā
komanda justos
labāk

Atpazīsti brīdi, kad sākas Tavs personiskais «upura» režīms

- Atpazīsti un apstājies. Piemēram: Kad pieķeru sevi šādās emocijās vai teikumos “tas nav godīgi”, “es esmu viens”, “viņi man liek”
- Tad pāreju uz jautājumiem:
 - “Ko es īsti gribu?”
 - “Ko es varu ietekmēt šodien?”
 - “Kāds ir mans nākamais mazais solis?”

Sūdzība bez rīcības virziena parasti atgriež mūs atpakaļ trijstūrī.

Paud savas vajadzības vārdos

- Tieša valoda, spēja izteikt lūgumus profesionāli ir antidrāmas superinstruments
- Saki tieši, ko vēlies
 - *Man vajag _____ līdz _____.*
 - *Vai tu vari _____?*
 - *Es nevaru _____, bet varu _____.*
 - *Man ir svarīgi _____.*

Ko darīt, kad citi “žēlojas” vai velk drāmā?

- Neiekrītu sūdzību cilpā, mainu tēmu vai pieklājīgi izstājos no sarunas
- Neuzņemos starpnieka lomu – *atvaino, es nebūšu pastnieks*
- Uzdodu skaidru jautājumu:
 - *Ko tu no manis vēlies?,*
 - *Kā tu redzi, kā es varu palīdzēt tev šajā situācijā?,*
 - *Ko tu plāno darīt un ko tu vēlies, lai mēs darām?*
 - *Es esmu gatavs runāt par risinājumiem, ne sūdzībām.*
 - *Vai tev ir kādi apsvērumi nerunāt ar viņiem pa tiešo?*
 - *Es dzirdu, ka tev ir grūti? Kā varam palīdzēt?*

Realitātes robežas

- *Mums (man) nepieciešams jūsu (tavs) redzējums un padoms*
- *Es vēlētos atrisināt problēmu pirms tā ir samilzusi*
- *Es vēlētos dzirdēt tavas bažas par...*
- *Tas, ko es redzu, ir... Kāds ir tavs skatījums?*
- *Man nepieciešams «reality check»*

Informācijas robežas

- *Es esmu sarūgtināts, ka es nebiju uzaicināts uz sapulci, kaut tas bija mans jautājums*
- *Es saprotu, ka šī ir frustrējoša situācija, bet mums nepieciešams vairāk informācijas*
- *Vai tu vari pastāstīt, kā tu nonāci pie šādiem secinājumiem?*
- *Ko tu domā, sakot, ka... (piemēram, viņai/viņam ir briesmīga attieksme?)*
- *Vai tu vari man pastāstīt par kādu konkrētu situāciju?*
- *Jūs abi ļoti labi sadarbojaties ar citiem kolēģiem. Kāpēc šis gadījums ir atšķirīgs?*
- *Es esmu ļoti sarūgtināts par to, ka nepainformēji mani par pasēdēšanu...*
- *Tas ir labi, ka tu rūpējies par drošību, bet painformē visu komandu par jaunajām parolēm, labi?*

Profesionālās robežas

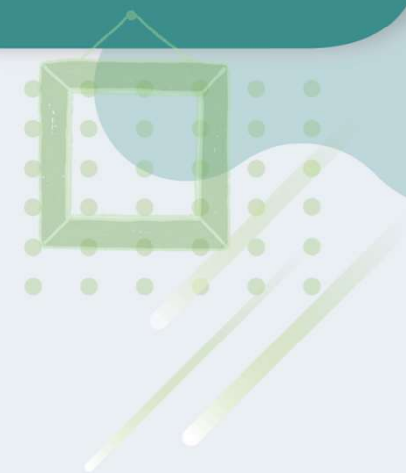
- *Šie komentāri mums nepalīdz sasniegt sapulces mērķi*
- *Vai tiešām atbilde šādā tonī ir nepieciešama?*
- *Ikviens komentārs ir vērtīgs*
- *Es jūtos ļoti slikti, dzirdot šādus komentārus par savu klientu*
- *Es vēlētos, ka mēs pārstājam runāt aiz muguras*
- *Šādi komentāri mums nepalīdz*
- *Man ir sajūta, ka mana klātbūtne tevi kaitina*

Ja redzi, ka situācija ir nopietna:

- Neatkāpies no tiešas konfrontācijas
- Neļauj izmantot jokus, šarmu, agresiju, notikušā minimizēšanu un citus instrumentus
- Nerunā emocionāli, koncentrējies uz faktiem un uz rezultātu
- Koncentrējies uz novērojamo rīcību, nevis emocijām
- Saglabā sarunas mērķi un kodolu
- Nerunā par viņu kā personību, runā par darbu

Skaidri definē

- Noteikumus (neskaidrība būs kā mīnu lauks),
- Skaidrus attiecību rāmjus
- Skaidru procedūru, kā risināt konfliktus





Ja viss šis jums ir aktuāli
jau gadiem, meklējiet
palīdzību!



Dzīve – tas ir par būšanu
kontaktā.



Un arī veselīgā distancē

Avoti:

- Weinhold PhD, Janae B; Weinhold PhD, Janae B.. How to Break Free of the Drama Triangle & Victim Consciousness . CICRCL Press.
- Parker, Susan, Risk Assessing Bullying: Manage Workplace Bullying... before it happens
- Lutgen-Sandvik, Pamela. Adult Bullying—A Nasty Piece of Work: Translating a Decade of Research on Non-Sexual Harassment, Psychological Terror, Mobbing, and Emotional Abuse on the Job ORCM Academic Press.
- Harari, Yuval Noah. Sapiens: A Brief History of Humankind (p. 415). Harper.
- Blase, Joseph; Blase, Rebajo R.. Breaking the Silence . SAGE Publications..
- Brinkman Rick, Kirchner Rick, Dealing with People You Can't Stand, Revised and Expanded Third Edition: How to Bring Out the Best in People at Their Worst, McGraw-Hill Education 2012
- Kahneman, Daniel. Thinking, Fast and Slow , arrar, Straus and Giroux. Kindle Edition.
- Lavender, Neil. The One-Way Relationship Workbook_ Step-by-Step Help for Coping With Narcissists, Egotistical Lovers, Toxic Coworkers, and Others Who Are Incredibly Self-Absorbed New Harbinger Publications 2011
- Dunbar, Robin Grooming, Gossip, and the Evolution of Language, Harvard University Press; 1998

Grāmatas

Par Karpmana dramas trīsstūri

- Barry & Janae Weinhold – How to Break Free of the Drama Triangle & Victim Consciousness (2014)
- West, Chris. The Karpman Drama Triangle Explained: A Guide for Coaches, Managers, Trainers, Therapists – and Everybody Else (2014)

Literatūras avoti

Duffy, Maureen; Len Sperry – Overcoming Mobbing: A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bullying. Oxford University Press, 2014

Einarsen, Ståle; Helge Hoel, Dieter Zapf & Cary L. Cooper – Bullying and Harassment in the Workplace. CRC Press, 2020

Kets de Vries, Manfred F. R. – Narcissistic Leadership: Narcissus on the Couch. Taylor & Francis, 2001

Lutgen-Sandvik, Pamela – Adult Bullying—A Nasty Piece of Work. ORCM Academic Press, 2013

Parker, Susan – Risk Assessing Bullying: Manage Workplace Bullying... before it happens.
(Izdevējs nav norādīts, gads nav norādīts)

Tehrani, Noreen – Building a Culture of Respect: Managing Bullying at Work. CRC Press, 2001

Weinhold, Janae B.; Weinhold, Barry – How to Break Free of the Drama Triangle & Victim Consciousness. CICRCL Press, 2013

West, Chris – The Karpman Drama Triangle Explained: A Guide for Coaches, Managers, Trainers, Therapists – and Everybody Else. CWTK Publications, 2020