



مهارت تغییر رفتار

تعریف رفتار

* **رفتارها**، دامنه وسیعی از اقدامات و شیوه‌های ساخته‌شده توسط افراد، ارگانیسم‌ها، سیستم‌ها یا نهادها در ارتباط با خود و محیط (شامل سایر سیستم‌ها، افراد اطراف و همچنین محیط فیزیکی) است.

* در واقع رفتار **واکنش سیستم یا ارگانیسم به محرک‌ها** یا ورودی‌های مختلف است، چه درونی و چه خارجی، هشیارانه یا ناهشیارانه، آشکار یا پنهان و داوطلبانه یا غیرداوطلبانه (میتون و کاله، ۲۰۱۴).



انواع رفتار

* رفتار می‌تواند بهنجار و سازگارانه یا نابهنجار و ناسازگارانه باشد. رفتار بهنجار رفتار سازگارانه‌ای است که در ارضای نیازهای فرد و خلاصی او از و رنج و خطر او را یاری می‌دهد یا از هدر رفتن نیروهای او جلوگیری می‌کند.

* رفتار نابهنجار رفتار ناسازگارانه‌ای است که در رسانیدن فرد به هدف‌هایش پیوسته با شکست مواجه می‌شود و مشکلاتی را برای او به‌بار می‌آورد (ولپی، ۱۹۹۰؛ به نقل از سیف، ۱۳۹۱).



انواع رفتار (ادامه)

* رفتار سالم و سازگارانه عامل اصلی در حفظ شیوه زندگی سالم است و تحت تأثیر محیط‌های اجتماعی، فرهنگی و فیزیکی قرار می‌گیرد که افراد در آن زندگی و کار می‌کنند.

* رفتارهای مثبت به ارتقای سلامت و جلوگیری از بیماری‌ها کمک می‌کند، درحالی‌که رفتارهای منفی عامل خطر و بیماری هستند (میلر، نایمی، بریور و همکاران، ۲۰۰۷).

* یکی از زمینه‌های اصلی بروز رفتار، **بافت محل کار** است.



رفتار در سیستم خانواده



* بسیاری از افراد در محیط کار، رفتارهایی دارند که در سیستم روابط شغلی، کیفیت تعاملات بین فردی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

* از این رو لازم است **تغییر رفتار برای انطباق با دیگران** مورد توجه قرار گیرد.



رفتار در سیستم خانواده

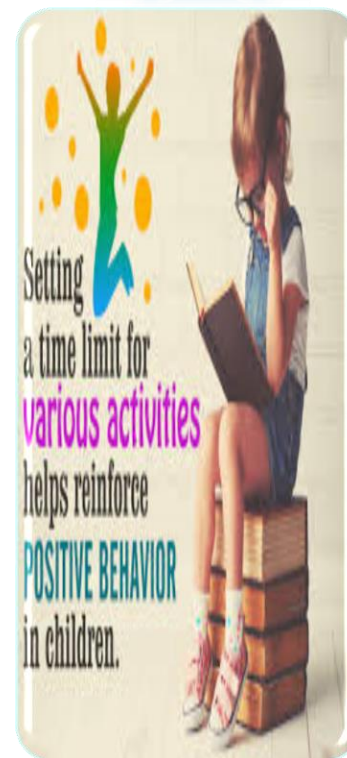
* فرض بنیادین نظریه‌های سیستمی این است که انسان‌ها نتایج **بافت زندگیشان** هستند؛ این عقیده را می‌توان با گفتن اینکه رفتار یک فرد به وسیله روابط با دیگر اعضای محیط پیراون تحت تأثیر قرار می‌گیرد، تعبیر کرد (گلادینگ، ۲۰۱۰).

* نظریه‌های سیستمی اصول مختلفی دارند، از این میان، **اصل مکملیت و اصل علیت حلقوی** از مهم‌ترین اصول خانواده‌درمانی است.



رویکردهای سیستمی و رفتار

- ❖ اصل مکملیت به رابطه متقابل اعضا اشاره می کند که رفتار یک فرد به رفتار دیگران همبسته می شود.
- ❖ اگر یک فرد تغییر کند، رابطه تغییر می کند.
- ❖ اصل مکملیت به این معنا نیست که انسان ها در روابط همدیگر را کنترل می کنند؛ بلکه به این معناست که اعضا همدیگر را تحت تأثیر قرار می دهند.
- ❖ اصل حلقوی بودن پیشنهاد می کند که مشکلات به وسیله یک سری رفتارها و عکس العمل های در جریان، ادامه می یابند و اینکه چه کسی آن را شروع کرده، به ندرت مهم است (نیکولز، ۲۰۱۴).



رویکرد شناختی-رفتاری

❖ در رویکرد شناختی-رفتاری اعضا تشویق می‌شوند که بر فرایندهای درونی خود نظارت داشته باشند و تلاش کنند تغییراتی را در الگوهای رفتاری و ارتباطی خود در ارتباط با سایر اعضا به‌وجود آورند.

❖ همچنین در رویکرد شناختی-رفتاری تلاش می‌شود تا برخی از **باورهای** اعضا در موارد مختلف مانند بحران‌ها و وضعیت موجود تغییر کند.



رویکرد شناختی- رفتاری و تغییر سیستم



دو ویژگی مهم مدل شناختی-رفتاری:

۱. در این مدل تلاش می‌شود که در **الگوهای ارتباطی اعضای سیستم** تغییراتی ایجاد شود؛

۲. کمک به **تغییر الگوهای ارتباطی و رفتاری اعضا** سیستم است (لبو، ۲۰۰۵؛ شولوار، ۲۰۰۳).



رویکرد شناختی- رفتاری و تغییر سیستم (ادامه)

* تحقیقات مبتنی بر رویکرد شناختی-رفتاری نشان می-دهد تا وقتی **رفتارها و شناخت‌های** افراد اصلاح نشود، اصلاح روابط بین فردی و کیفیت زندگی (فردی، خانوادگی و شغلی) محقق نمی‌شود (خدایاری فرد و عابدینی، ۱۳۹۴؛ داتیلیو، ۱۳۹۳).

* این نوع رویکردها بر این نکته تأکید می‌ورزند که **فرایندهای تفکر هم به اندازه تأثیرات محیطی اهمیت** دارند (لیپکا، هافمن، میلتنر و استروب، ۲۰۱۴).



رویکرد شناختی- رفتاری و تغییر سیستم (ادامه)

* در این رویکرد به افراد کمک می‌شود تا الگوهای تفکر تحریف‌شده و رفتارهای ناکارآمد خود را تشخیص داده و آنها را از طریق بحث‌های منظم و تکالیف رفتاری تغییر دهد (کون و همکاران، ۲۰۰۸).

* مداخلات شناختی-رفتاری به منظور افزایش و بهبود مهارت‌های افراد، ارزشیابی و تغییر شناخت‌های مشکل‌آفرین آنها و همچنین مهارت‌های برقراری ارتباط و حل مسئله به‌طور سازنده طراحی شده‌اند (داتیلیو و اپستین، ۲۰۰۳).



رویکرد شناختی- رفتاری و تغییر سیستم (ادامه)

❖ در این شیوه افراد در یک سیستم به عنوان **مشاهده‌کنندگان هشیار**، قادر به تفسیر و ارزیابی رفتارهای خود خواهند بود.

❖ مدرس و مربی به افراد در شناخت فرایندهای فکری و نوع رفتارهای خود کمک می‌کند (کری، ۲۰۰۹).

❖ بدین ترتیب اعضا **با رفتارهای خود چالش** پیدا می‌کنند و دیدگاه متفاوتی در مورد تفکرات و رفتارهای خود و تأثیر آن بر پویایی‌های شغلی و ارتباطات خود کسب می‌کنند (سیموس، ۲۰۰۲).



Modeling

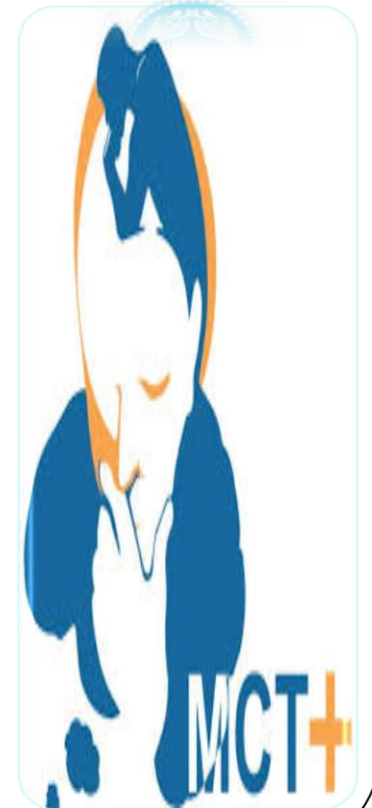
Reported by: Jomina D. Huerto



معرفی فن تغییر رفتار سیستمی

* این فن مبتنی بر رویکرد شناختی- رفتاری است و بر پایه فنون فردی و دیدگاه سیستمی طراحی شده است در نتیجه می تواند به صورت انفرادی، زوجی، خانوادگی و گروهی در موقعیت های مختلف از جمله موقعیت های شغلی مورد استفاده قرار بگیرد.

* در این فن از مراحل تغییر رفتار پروچاسکا و دیکلمنته (۱۹۸۳؛ لنون، ۲۰۰۵) الهام گرفته شده است.



فرض‌های اساس فن تغییر رفتار سیستمی



۱. شخصیت حاصل رفتارهای پنهان و آشکار انسان است.

۲. رفتارها جنبهٔ آموختنی و انتخابی دارند.

۳. انسان موجودی **مختار** است و هر فرد تنها می‌تواند روی تغییر رفتارهای خود کار کند. در این زمینه ویتکنشتاین (۱۳۸۹) می‌گوید: «خودت را بهتر کن این است تمام کاری که می‌توانی برای بهتر شدن جهان انجام دهی».



فرض‌های اساس فن تغییر رفتار سیستمی (ادامه)

۴. پذیرش رفتارهای دیگران و قضاوت نکردن رفتارهای آنها از کارآمدترین کارهایی است که در ارتباط با دیگران می‌توانیم انجام دهیم.

۵. در صورتی که هر فردی بر روی تغییر رفتارهای خود کار کند، کل سیستم تغییر خواهد کرد و همه افراد به رضایت و بهره‌مندی خواهند رسید.

۶. به منظور تغییر ویژگی‌های شخصیتی، هر فرد باید بر روی رفتارهای خود (چه آشکار و چه پنهان) کار کند.



مراحل فن تغییر رفتار سیستمی

مرحله یکم: مرحله پیش تفکر

* در مرحله پیش تفکر فرد یا گروه در مورد رفتارهای مخرب خود و تأثیرات آن **آگاهی یا قصدی برای تغییر آن ندارند.** افراد در این مرحله دیگران یا شرایط را مسئول مشکلات خود می دانند و **در پی تغییر دیگران اند.**

* **ناآگاهی یا آگاهی محدود** افراد از عواقب یک رفتار ممکن است سبب شود فرد در مرحله پیش تفکر قرار گیرد و تلاش های ناموفق برای تغییر احتمالاً به تضعیف روحیه افراد در خصوص توانایی تغییر منجر می شود.



مراحل فن تغییر رفتار سیستمی (ادامه)

مرحله دوم: مرحله تفکر

* در مرحله تفکر افراد با کسب بینش در مورد نقش رفتارهای خود درخواهند یافت که **توجه و تمرکز باید بر روی رفتارهای خودشان باشد** و هر کس تنها می‌تواند خود را تغییر دهد نه دیگران را و لازم است **دیگران را همان‌گونه که هستند، پذیرفت.**

* ما نمی‌توانیم دیگران را تربیت کنیم مگر در صورتی که یک الگوی خوب از مجموعه رفتارهای اخلاق محور باشیم تا در عمل تربیت کننده و الگو باشیم.



مراحل فن تغییر رفتار سیستمی (ادامه)

مرحله سوم: مرحله کاوش و خودسنجی (تهیه لیست رفتار)

* در خلال این مرحله، افراد در مورد رفتار خود مطالعه کرده و سعی می‌کنند به ارزیابی و شناسایی رفتارهای آزاردهنده خود از طریق تأمل و پرس‌وجو در سیستم (محیط کار) بپردازند.

* در این مرحله افراد فهرستی از رفتارهایی که دوست دارند در خود تغییر دهند و همچنین فهرستی از اظهارات و بازخوردهای دیگران را نیز تهیه می‌کنند.

* **فرم تغییر رفتار** به مراجع/مراجعان ارائه می‌شود.



مراحل فن تغییر رفتار سیستمی (ادامه)

مرحله چهارم: هدف گذاری

* افراد پس از تهیه فهرست رفتارهای مورد نظر، آن را به ترتیب از ساده تا سخت اولویت بندی می کنند.

* هر کدام از رفتارهای این فهرست به عنوان یک هدف معرفی می شود.

* در صورتی که برخی موارد مطرح شده به صورت رفتار نباشد و به صورت ویژگی شخصیتی یا سازوکار شناختی مطرح شود، لازم است آن ویژگی به رفتار تبدیل و ترجمه شود تا قابلیت تغییر آن ملموس و عینی تر باشد.



مراحل فن تغییر رفتار سیستمی (ادامه)

مرحله پنجم: مرحله آمادگی

* برای شروع تغییر لازم است افراد آمادگی لازم را پیدا کنند. بدین منظور افراد می‌توانند علاوه بر تغییرات فردی درون‌نگرانه و عملیاتی، به اقدام مستقیم نیز روی آورند، مثل ثبت‌نام در کلاس‌های مهارت‌آموزی، ثبت‌نام در باشگاه ورزشی، یافتن و تعامل با دوستان خوب و تأثیرگذار، مراجعه برای مشاوره و روان‌درمانی و الگوگیری یا خریدن کتاب‌های خودیاری.



مراحل فن تغییر رفتار سیستمی (ادامه)

مرحله ششم: مرحله اقدام و عمل

* در این مرحله افراد شروع به تغییر می کنند.

* توصیه می شود برای تغییر از رفتارهای ساده تر شروع شود.

* اقدامات لازم و تغییرات براساس راهنمایی ها و مهارت های آموخته شده در جلسات آموزشی انجام می گیرد و افراد در فاصله بین جلسات کلاسی هر پیشرفتی را یادداشت می کنند و سپس با موفقیت های کوچک و دریافت بازخوردهای مثبت از سوی همکاران یا اعضای خانواده دگرگونی های چشمگیری در خود ایجاد می کنند.



مراحل فن تغییر رفتار سیستمی (ادامه)

مرحله هفتم: مرحله تثبیت

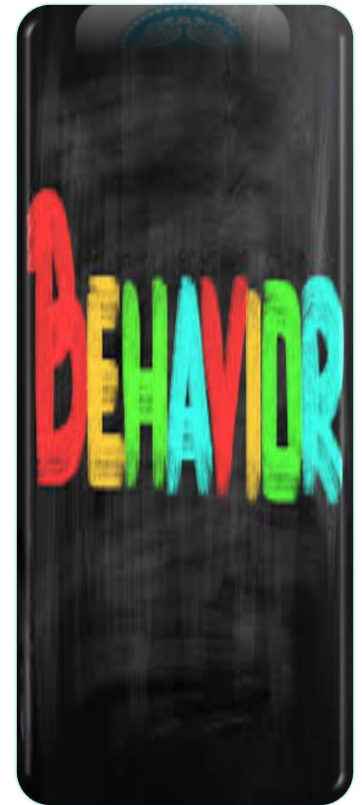
- * در این مرحله افراد سعی می کنند تغییرات ایجاد شده در مراحل قبل را نگهداری و حفظ کنند.
- * افراد سعی می کنند به مراحل قبلی بازگشت نداشته باشند و مداومت در حفظ رفتارهای جدید داشته باشند.
- * در این مرحله افراد برنامه ای برای عمل دارند و فهرست رفتارهای مثبت جایگزین و خطوط قرمز مشخص شده را مدنظر دارند تا زمانی که رفتارهای مثبت جایگزین رفتارهای قبلی شود و به صورت دائمی ادامه یابد.



معرفی تغییر رفتار



* در ادامه فرم تغییر رفتار برای اجرای گام‌های بالا ارائه می‌شود.



اجرای مهارت تغییر رفتار سیستمی

- لطفا برای اجرای مهارت تغییر رفتار آماده باشید.
- پس از توزیع کاربرگ هر مرحله را همراه با مدرس جلو ببرید.
- موفق باشید.

