

مدیریت عادات رفتاری

علی نصر اصفهانی*

علی کاظمی**

چکیده

عاداتها سراسر زندگی ما را فرا گرفته اند. الگوهای رفتاری یک فرد، نسبتاً ثابت و پایدار است. با این وجود نباید پنداشت که نمی توان آنها را تغییر داد. یکی از اهداف مهم این مقاله آن است که به افراد کمک کند از چگونگی عاداتهای خود آگاه شوند و در صورت لزوم به تغییر برخی از آنها همت بمارند. انسان قادر است رفتار خود را مطابق میل خود اصلاح کند. تحت تسلط بگیرد و تغییر دهد. با به کار گرفتن برخی فنون رفتاری می توان تغییرات لازم را در عاداتهای خود ایجاد کرد. می توان عادات نامطلوب را به وسیله عادات مطلوب و پسندیده جایگزین نمود. با تغییر رفتار نامطلوب می توان به یک انسان مؤثر تبدیل شد. اصلاح و تغییر خود به اندازه اصلاح روابط با دیگران اهمیت دارد. تسلط بر عادات خود اهمیت بسیاری دارد. عادات نامطلوب می توانند چنان تأثیر سویی به وجود آورند که روی خلق و خوی فرد و احساسات وی نسبت به خود و نوع زندگی فردی و سازمانی اثر بگذارند. در این مقاله ضمن تعریف عادت، به موضوعاتی از قبیل توجیه علمی رفتار، فرایند تغییر عادت در دیگران و خود مدیریتی پرداخته خواهد شد.

واژگان کلیدی: عادت، متابعت، همانند سازی، درونی کردن، خود مدیریتی و فرایند تغییر.

مقدمه

به طور کلی قبل از آنکه بتوان هر عادت را تغییر داد، ابتدا باید وجود آن مورد تأیید قرار گیرد. علت آنکه نمی توان بر گناهان و کژی های خود غالب شد و از برون آنها جلوگیری کرد این است که اغلب افراد قادر نیستند وجود آنها را مورد قبول و پذیرش قرار دهند. محکوم کردن لفظی عاداتهای بد و عیب جویی کردن از خود به خاطر داشتن آن عادات تنها تسلط آنها را بر فرد زیادتیر می کند.

عاداتها سازنده شخصیتی هستند که فرد، با آن شناخته می شود. عاداتها بر فرد تسلط دارند و وی نمی تواند تغییری در شخصیت و زندگی خود به عمل آورد؛ مگر آنکه ابتدا تسلطی را که عاداتها بر او دارند، از بین ببرد. اکثر اوقات فرد تلاش می کند از شر آثار دردناک عاداتها رها شود، ولی مایل نیست عاداتها را ترک کند (مثل رها شدن از چاقی ولی ادامه پرخوری). به عنوان یک قاعده کلی باید آگاه بود، آنچه را که فرد مطلوب می داند، نمی تواند ترک کند.

* عضو هیات علمی دانشکده علوم اداری و مدیریت دانشگاه اصفهان

** عضو هیات علمی دانشکده علوم اداری و مدیریت دانشگاه اصفهان

♦ تاریخ دریافت مقاله: ۸۲/۱۲/۲۲، تاریخ پذیرش نهایی: ۸۴/۴/۱۹

عاداتهایی هستند که فرد قادر است به سرعت آنها را از خود دور سازد، این بدان علت است که فرد به وجود آن عادات پی برده و اثر ناپذیرنده آنها را بر زندگی به خوبی تشخیص داده است. هر چه به آثار ویرانگر عادت، بیشتر آگاه شوید و برای ترک آن اهمیت بیشتری قائل شوید، زودتر می توانید نسبت به تغییر آن اقدام کنید. به طور کلی در مورد تغییر عادت لازم است نکات و واقعیت‌های زیر را در نظر گرفت (آنتونی، ۱۳۷۶، ص ۱۰۰).

(۱) این واقعیت را بپذیرید که دارای عادت منفی هستید، ولی در مورد خودتان هیچ نوع داوری و قضاوت ارزشی نکنید.

(۲) قبل از آنکه تغییر عادت را شروع کنید، منافع بالقوه این تغییر را در برابر بهائی که باید برای غلبه بر عادت قدیمی بپردازید ارزیابی کنید.

(۳) به خاطر داشته باشید که لازم است با تمام وجود خواهان ترک یک عادت باشید.

(۴) احساس گناه و تقصیر نداشته باشید و خویشتن را به خاطر شرایط فعلی محکوم و سرزنش نکنید و بدانید تاکنون همان کاری را انجام داده اید که سطح و میزان آگاهیتان اجازه داده است.

چرا انسان عادت می کند

قسمت اعظم زندگی ما تحت تسلط عادات قرار دارد. بی آنکه فکر کنیم، بر حسب عادت همان روشهای قبلی را ادامه می دهیم. هر روز با دریافت پاداش و تکرار آن، انگیزه لازم برای تثبیت عادت در فرد ایجاد می شود. انسان از عادات به عنوان وسیله ای برای صرفه جویی در انرژی استفاده می کند. اغلب کارهایی که انسان صورت می دهد بر حسب عادت است. اگر قرار بود که هر روز صبح فکر کنیم و یاد

در نتیجه هر نوع تلاش و کوشش فرد برای ترک آنها با شکست روبرو می شود. احساس گناه و تقصیر در مورد عادت نیز به همان ترتیب تسلط عادت را شدیدتر می کند. بنابراین برای از بین بردن عادات منفی، عادات مثبت جدیدی را باید جایگزین کرد و برای این کار لازم است افکار مثبت و اعمال با ارزشی جایگزین افکار منفی و کردارهای ناپسند شود. چگونگی این اقدام موضوع اصلی این مقاله خواهد بود که به تفصیل مورد بحث قرار خواهد گرفت.

تعریف عادت

عادت رفتاری است که آموخته شده و غالباً تکرار می شود و به صورت خودکار و دایمی در می آید. براساس یک تعریف هر عملی که به طور منظم از جانب فردی تکرار شود، عادت نامیده می شود (گولد، ۱۳۷۶، ص ۵۷۹). عادت امری است که آموخته می شود و برای دیگران قابل مشاهده است. اگرچه ساز و کارهای مربوط لزوماً متفاوتند، اما تشابه عادات با رسم بسیار زیاد است. عادات در مورد افراد همان حکمی را دارند که آداب و رسوم برای جوامع دارند. گرچه اغلب افراد به عاداتی بد توجه دارند ولی خود واژه «عادت» به خودی خود نه بر «خوب» دلالت دارد و نه بر «بد». بطور کلی در مورد عادت دو دیدگاه وجود دارد. برخی اعتقاد دارند که انسان را به هیچ چیز (چه خوب و چه بد) نباید عادت داد، زیرا مطلقاً عادت بد است. همین که رفتاری عادت شد بر انسان حکومت می کند و آنگاه نه به حکم عقل و اراده، بلکه از روی عادت آن را انجام می دهد.

توجیه علمی رفتار

درحالیکه پاولوف^۳ علاقه مند به جریاناتی بود که در درون شخص می گذرد (نظیر تغییرات در سیستم عصبی)، اسکینر^۴ معتقد است که روابط بین شخص و اطرافیان از اهمیت بیشتری برخوردار است و درک رفتار متقابل بین شخص و محیطش برای تغییر رفتار کافی است. هر رفتاری پیامدی دارد و این پیامدهای حاصله از رفتارند که محرک و شکل دهنده اعمال هستند. پیامدهای رفتار معمولاً به صورت یکی از سه مورد زیر روی عادت فرد مؤثرند:

۱) تقویت کردن عادت: پیامد رفتار، عادت به آن را قوی تر و احتمال تکرار آن را بیشتر می سازد. این کار به دو صورت انجام می گیرد (لوسیر، ۲۰۰۲، ص ۲۰۴). اول، نتایج حاصل از رفتار بر تکرار عادت می افزاید. این حالت را تقویت مثبت می نامند. پاداش و تشویق اقدامی مترادف با تقویت مثبت است. در اینحال برای تغییر عادت لازم است عوامل تقویت کننده ای که عادت را محکم می کنند، بیابیم و آنها را برطرف کنیم. اگر این پیامدها را بتوان از بین برد، عادت ضعیف خواهد شد. دوم، نتیجه حاصل از رفتار، موجب دور شدن نتیجه ناخوشایند می شود. این حالت را تقویت منفی می نامند. مثلاً در انجام برخی از امور دفتری کارتان عقب هستید و با تلاش زیاد این عقب ماندگی را جبران می کنید. در نتیجه رئیس اداره از انتقاد کردن نسبت به شما خودداری می کند. نتیجه تلاش شما در جبران عقب ماندگی، خودداری رئیس اداره از انتقاد خواهد بود. این نیروی تقویتی منفی موجب بهتر شدن کار شما و رفع شرایط نامطلوب می گردد.

بگیریم که مثلاً چگونه باید دست و صورت شسته شود، به زمان زیادی برای این کار نیاز داشتیم.

اقتصاد عادت با ظرافت تمام عمل می کند و نیروی ما را برای پرداختن به کارهای جدید و حل مسایل و تفکر خلاقه ذخیره می سازد. انسان موجودی پایبند عادت است^۱ (رابینز^۲، ۱۹۹۷، ص ۵۱۴). زندگی به اندازه کافی پیچیده است، فرد نباید همه راههایی را که در رابطه با صدها تصمیم روزانه خود می توان برود، هر روز مورد توجه قرار دهد. انسان برای غلبه بر این پیچیدگی، به عادت یا پاسخهای برنامه ریزی شده متوسل می شود. هنگامی که با پدیده تغییر مواجه می شود این عادت زندگی، به صورت منبع مقاومت در برابر تغییر می شود. هر چه یک عمل به دفعات بیشتری صورت گیرد، عادت با عمق بیشتری ریشه می گیرد. عادتها چه خوب باشند و چه بد، خود به خود عمل می کنند و در مدارهای اصلی مغز ضبط شده اند و رفتاری را ایجاد می کنند که کمترین مقاومت را در بردارد. تا زمانی که نیروی فرد آگاهانه در مسیرهای جدید به کار نیفتد، به همان کارها و رفتارهای قدیمی ادامه می دهد.

به این ترتیب فرد دچار عادت زندگی می شود. عادت زندگی به معنی ترجیح رفتار جاری به رفتار جدید است. برای اینکه بتوان از عادت زندگی خارج شد لازم است رفتار و چگونگی شکل گیری آن به طریقه علمی مورد توجه قرار گیرد.

به همین منظور در ادامه بحث توجیه علمی رفتار مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

3.Pavlov
4.Skinner

1.As Human Beings, We're Creatures of Habit
2.Robbins

می کنند به طوری که فرد احساس می کند نیاز به تغییر دارد (دفت، ۲۰۰۰، ص ۳۸۵). برای خروج از انجماد ادگار شاین معتقد است، عوامل زیر باید فراهم باشد (بلانچارد و هرسی، ۱۹۸۸، ص ۳۴۷).

الف - دور کردن فرد در حال تغییر از کارهای روزانه، عادی، منابع اطلاعاتی و روابطی که به آن خو گرفته است.

ب - تضعیف و تخریب همه حمایت‌های اجتماعی.

ج - تحقیر تجربه گذشته فرد تا نگرشها و رفتارهای گذشته خود را بی ارزش بداند و بدین ترتیب برای تغییر برانگیخته شود.

د - برقرار کردن رابطه میان پاداش و تمایل به تغییر یا تنبیه و بی میلی به تغییر.

بطور کلی، نتیجه این جریان، شکستن هنجارها، عادات و رسوم افراد است (روش گذشته انجام امور) به گونه ای که فرد آمادگی لازم برای پذیرش رفتارهای جدید پیدا کند.

مرحله دوم تغییر کردن

در این مرحله فرد آمادگی دارد که الگوهای جدید رفتار را بپذیرد (تامسون، ۲۰۰۳، ص ۲۱۲). این مرحله به یکی از سه روش زیر صورت می گیرد.

متابعت

متابعت رفتاری را توصیف می کند که به منظور کسب پاداش یا اجتناب از تنبیه، برانگیخته شده است. معمولاً این رفتار تا هنگامی دوام دارد که وعده پاداش و تنبیه برقرار باشد. در سطح متابعت تفاوت چندانی بین انسان و دیگر حیوانات وجود ندارد.

۲) سست کردن عادت: وقتی که عادت و عملی هیچ نتیجه و فایده ای نداشته باشد آن رفتار ضعیف می شود و تکرار نخواهد شد (ویس، ۱۹۹۶، ص ۹۶). مثلاً اگر فردی لطیفه ای را نقل کند و هیچ کس نخندد و یا هیچ عکس العملی نشان ندهد، احتمال تکرار این لطیفه بسیار کم می شود. اگر عادت بدی دارید می توان آن را شناسایی و عوامل تقویت کننده اش را از بین برد، آن عادت خود به خود رفع خواهد شد.

۳) تنبیه کردن عادت: عکس تقویت کردن است. برای تنبیه، چیز خوبی را از فرد می گیریم یا چیز بدی به او می دهیم (ویچیو، ۲۰۰۰، ص ۶۰). تنبیه و مجازات وسیله خطرناکی است که کمتر توصیه می شود. زیرا اغلب با توقف تنبیه، رفتار نامطلوب، از سرگرفته می شود. با این وجود تنبیه در بعضی موارد برای رفع عادت ناپسند خوب است.

فرایند تغییر عادت در دیگران

کورت لوین^۱ فرایندی را تشریح می کند که می توان بدان وسیله تغییرات لازم را در رفتار دیگران ایجاد کرد. وی معتقد است که سه مرحله در فرایند تغییر وجود دارد (داوسون^۲، ۲۰۰۳، ص ۳۰).

مرحله اول خروج از انجماد

نیاز به تغییر هنگامی به وجود می آید که رفتارها یا نگرشها، با عدم تأیید مواجه شوند یا نتایج مورد نظر را به بار نیاورند. در این صورت فرد یا گروه به تغییر برانگیخته می شوند. این جریان خروج از انجماد است که طی آن نیروهایی که بر روی یک فرد (یا گروه) اثرگذار هستند، نظم و ترتیب جدیدی پیدا

1. Kurt Lewin

2. Dawson

پاداش درونی است. اگر عامل تغییر مورد اعتماد ما باشد و قضاوتش را معتبر بدانیم، تغییری را که وی از آن جانبداری می کند می پذیریم و با نظام ارزشی خود، ادغام می کنیم. در درونی کردن، رفتار و عقیده جدید از منبع خود مستقل می شود و در مقابل تغییر، به سختی مقاومت می کند (ارونسون، ۱۳۸۲، ص ۶۲).

متابعت ناپایدارترین سطح تغییر است و کمترین تأثیر را در رفتار فرد دارد، زیرا فرد صرفاً به خاطر کسب پاداش یا پرهیز از تنبیه متابعت می کند. در متابعت جزء مهم، قدرت تشویق و تنبیه عامل تغییر است. جاذبه و کشش، بخش مهم همانند سازی است. به عبارت دیگر اگر شخصی را می ستایید و او نسبت به مسأله ای موضع خاصی دارد، اگر اطلاعات خاص بر خلاف آن موضع نداشته باشید، این تمایل را خواهید داشت که شما نیز آن موضع را بپذیرید (و برعکس). جزء مهم در درونی کردن، قابل قبول بودن شخصی است که اطلاعات را فراهم می کند. برای مثال هر گاه نوشته فردی که هم متخصص و هم راستگو است را بخوانید، به علت تمایل به صحیح بودن، تحت تأثیر او قرار می گیرید. تغییر ممکن است به علت هر یک از این سه نوع پاسخ به تغییر انجام بگیرد. به عنوان مثال در مورد بستن کمربند ایمنی، اگر فرد به خاطر ترس از جریمه شدن قانون را رعایت کند، این رفتار نمایشگر متابعت است. اگر مطمئن باشید به پلیس برخورد نمی کنید و به اطاعت از این قانون ادامه داده و این کار را انجام دهید (زیرا همواره دیگران - دگری مؤثر - این قانون را اطاعت می کنند یا شما را نصیحت کرده اند) و این رفتار همانندسازی است. بالاخره شخص ممکن است قانون بستن کمربند ایمنی را به این دلیل که قانون

همانند سازی^۱

همانند سازی آرزوی شخصی برای همانند شدن با شخصیتی صاحب نفوذ است. در متابعت و همانند سازی، رفتار فرد ناشی از رضایت درونی نیست. بلکه به این منظور است که برای وی رابطه ای رضایتبخش با شخص یا اشخاصی که مایل است با آنان همانند شود، ایجاد کند. تفاوت متابعت و همانند سازی این است که در همانند سازی، فرد به عقاید و ارزشهایی که اختیار کرده است، اعتقاد پیدا می کند، هر چند این اعتقاد خیلی استوار و پابرجا نیست. در همانند سازی فرد این تمایل را دارد که نفوذ شخص یا گروهی را بپذیرد و رفتارهای خود را با رفتارهای آنان هماهنگ سازد. این عمل به خاطر کسب پاداش یا اجتناب از تنبیه نیست، بلکه برای این است که همانند آن شخص شود. در همانندسازی عقیده ای را نه به آن علت که پس از تفکر، آن موضوع به نظر صحیح آمده و نه به آن جهت که برای پذیرش آن به پاداش دست پیدا کنید (و یا از تنبیه دوری گزینید)، بلکه به این دلیل که علاقه به آن شخص، در شما این تمایل را به وجود آورده است که هر چه را او می اندیشد و به آن معتقد است، شما هم در نظام شناختی خود جای دهید.

درونی کردن^۲

درونی کردن عمیق ترین و پایدارترین پاسخ به تغییر رفتار است (ریو و بایارز، ۲۰۰۳، ص ۳۱۵). انگیزه درونی کردن تغییر رفتار مبتنی بر این تمایل است که می خواهیم رفتار و افکارمان درست و صحیح باشد. بنابراین، پاداش برای قبول آن رفتار،

1. Identification
2. Internalization

اقدامات شامل مشاهده رفتار خود، مقایسه رفتار با استانداردها و پاداش دادن به خود هر گاه رفتار مطابق استانداردها باشد و تنبیه کردن خود در غیر این صورت است.

چگونه می توان عادات مفید را ایجاد و عادات بد را ترک کرد؟ عادات فراوانی در طبیعت انسانی وجود دارد. بعضی از این عادات شخصی و خصوصی اند، مانند پاکیزه نبودن، نگران بودن و ... برخی در ارتباط با کار و حرفه اند، نظیر مسامحه کاری، دیر آمدن، عدم تمرکز در کار و ... عادات دیگر شامل بدگویی، مسخره کردن، طعنه زدن و ... اجتماعی هستند. عادت هر چه باشد، برای تغییر آن لازم است پنج مرحله طی شود (فسترهایم، ۱۳۷۳، ص ۱۵۶).

مرحله اول: عادت را که می خواهید تغییر دهید مشخص سازید.

این مرحله شامل شرایطی است که تحت آن شرایط، رفتار عادت اتفاق می افتد. با تغییر این شرایط می توان کنترل لازم را به دست آورد و رفتار را تغییر داد. در نظر داشته باشید تا زمانی که عملی را که می خواهید تغییر دهید نشناخته باشید، در تغییر آن دچار مشکل خواهید بود. رفتاری را که می خواهید تغییر دهید به گونه ای مشخص سازید، که بتوانید آن را بشمارید یا اندازه بگیرید.

مثلاً بی نظمی و تنبلی شامل موارد زیر می شود:

- مرتب نکردن رختخواب
- باقی ماندن ظرفهای نشسته شب قبل روی میز
- پخش بودن لباس، جوراب و کتاب در اطراف و اکتاف خانه

- ناتوانی در پیدا کردن هر چیز در جای خود
لازم است رفتاری را که قصد دارید، تغییر دهید بررسی کنید که تکرار آن در چه حدی است و در

صحیح و مناسبی می داند رعایت کند، این درونی کردن است.

مرحله سوم تثبیت مجدد^۱

در این مرحله الگوی رفتاری جدید تثبیت و با شخصیت فرد عجین می شود. اگر رفتار جدید حین یادگیری، درونی شده باشد، جریان تثبیت را به طور خودکار تسهیل می کند. اگر این رفتار با همانند سازی آموخته شده باشد ادامه خواهد یافت مشروط به آن که ۱- وی همچنان در نظر شما مهم باقی بماند. ۲- هنوز هم همان عقاید را داشته باشد. ۳- این عقاید به وسیله اعتقادات مخالفی که بیشتر قانع کننده اند، مورد تردید قرار نگیرند. بالاخره اگر این رفتار به وسیله متابعت آموخته شده باشد در صورت مداومت تنبیه و تشویق ادامه خواهد یافت.

تغییر عادهای رفتاری خود یا خود مدیریتی^۲

اغلب مدیران و عاملان تغییر، شیوه های تغییر رفتار را برای تأثیر بر رفتار دیگران به کار می گیرند. این تغییر همواره در مورد رفتار دیگران نیست، گاهی ضرورت ایجاب می کند که فرد (مدیر) رفتار خود را تغییر دهد و عادهای نامطلوب خود را دگرگون سازد. زمانی که فرد از شیوه های تغییر رفتار برای تغییر رفتار خود استفاده می کند. این فرایند خود مدیریتی نامیده می شود. رابینز^۲ معتقد است زمانی که افراد رفتار خود را کنترل کنند به طوری که نیاز به کنترل از سوی مدیریت کاهش یابد، این عمل خود مدیریتی نامیده می شود (رابینز، ۱۹۹۱، ص ۱۰۹). خود مدیریتی مستلزم اقدامات آگاهانه ای است. این

1. Refreezing
2. Self- Management
3. Robbins

وجود آمدن رفتار ناخواسته را تنگتر و فضای انجام کارهای دلخواه را وسیع تر سازید. غالباً کنترل محرکها مشکل است. ولی با عوض کردن ارادی شرایط، می توانید از عکس العملهای ناخواسته جلوگیری کنید. برای مثال عادت به تلفن زدن هنگام مطالعه را می توان با قفل زدن به شماره گیر و دادن کلید آن به شخص دیگری کنترل کرد. با انجام این کار پس از مدتی نیاز به قفل تلفن از بین می رود. همچنین لازم است رفتار غیردلخواه را با تنبیه و جریمه خود، فرو نشانید. اگر رفتار نامطلوب به شدت ریشه گرفته و تقویت شده است یا نیاز به تغییر سریع رفتار دارید، تنبیه می تواند کمک مفیدی باشد. سرانجام در این مرحله لازم است رفتار مطلوبی را که می خواهید ایجاد کنید، همیشه به روشنی در ذهن داشته باشید و ابتدا تا هر اندازه که می توانید شروع کنید. تدریجاً به آن حدی که مطلوب است خواهید رسید. با روش تدریجاً مسلط شدن بر رفتار، نتیجه دلخواه را خواهید گرفت.

مرحله چهارم: انگیزه هایی که عادات نامطلوب شما را تقویت می کنند جستجو و کشف کنید. نتیجه ای را که از عادات و رفتار غیر دلخواهتان حاصل می شود جستجو و آنها را به عنوان عامل تقویت کننده بپذیرید. مثلاً عوارض پرخوری، چاقی و پوشیدن لباسهای گشاد و ... پس چرا فرد با این همه نتایج نامطلوب باز هم زیاده روی می کند؟ چون احساس لذت موقتی هنگام بلعیدن غذا، مانع از به خاطر آوردن نتیجه چاقی مفرط او می شود. گاهی می توان عوامل تقویت کننده عمل نامطلوب را ریشه کن کرد به طوری که دیگر نتوانند فعالیت کنند و موجب تکرار عمل شوند. شرایط محیط را به نحوی تغییر دهید که عادت نامطلوب، قدرت بروز و ظاهر شدن نداشته باشد. مثلاً عادت قدم زدن در پارک و خرید سیگار و کشیدن آن را می توان کنترل

چه زمانی بروز می کند. این بررسی کمک خواهد کرد که بعداً بتوانید پیشرفت خود را اندازه بگیرید. مرحله دوم: تعهد نامه ای تهیه کنید که می خواهید رفتارتان را تغییر دهید. این تعهدنامه را با خود یا با شخص دیگر منعقد کنید. متن تعهد نامه باید کاملاً مشخص و روشن باشد. تعهد اینکه «من با جدیت مطالعه می کنم» مبهم است، آن را قابل اندازه گیری کنید. «روزی دو ساعت مطالعه می کنم» بهتر است. بدون تعیین نوع و میزان کاری که قصد انجام آن را دارید، به سادگی خود را فریب می دهید و تصور می کنید که به عهد خود وفا کرده اید. لازم است منظور و مقصود خود را به شخص دیگری بگویید یا به صورت نوشته ای به او نشان دهید تا او بتواند تغییر رفتار شما را زیر نظر بگیرد. البته آن شخص باید از نظر شما صلاحیت لازم را داشته باشد. کسی نباشد که با نیت شما مخالف و عزم شما را در تغییر عادت ضعیف سازد. سرانجام امید و ایمان محکم به پیروزی در تغییر عادت داشته باشید. رفتاری را انتخاب کنید که در تغییر آن شانس موفقیت زیادی داشته باشید. هر موفقیت، اقدام در مورد رفتارهای دیگر را آسانتر می کند. یک فرد مسامحه کار در انجام کارهای خانه، اگر قصد کند که تمام روزهای جمعه را صرف کارهای خانه کند، احتمال موفقیت او کم است. بهتر است کارها و هدفهای کوچکتری تنظیم کند. مثلاً هر روز جمعه یک ساعت کار منزل را انجام دهد و بعد از مدتی آن را به دو ساعت افزایش دهد. مرحله سوم: تلاش کنید شرایط انجام کار غیر دلخواه را مشکل تر و شرایط انجام کار دلخواه را آسانتر سازید. محرکهایی که رفتار ناخواسته را تحریک و تقویت می کنند کنترل کنید. به عبارت دیگر محیط را به گونه ای تغییر دهید که بتوانید زمینه به

نکته پنجم: آگاه باشید که خود این احساس، که برای اصلاح رفتار خود تلاش می کنید، به تنهایی می تواند به عنوان یک تقویت کننده نیرومند عمل کند.

نتیجه گیری

لازم است در راه رشد و کمال فردی، هر شخص نقاط ضعف و نارسائیهای احتمالی موجود در خویش را تعیین کند و رفع آن مشکلات را وجهه همت خود قرار دهد. اصلاح رفتار و بر طرف کردن مشکلات احتمالی آن امکان پذیر است. هر انسانی قادر است رفتارهای خود را به هرگونه که خواهد تغییر دهد. نیروی خودسازی و مدیریت رفتار یک فرایند اکتسابی است که هر کس قادر است آن را در خود پرورش دهد. موفقیت و کامیابی انسان به کسب امکانات مادی و حصول مقام و مرتبه محدود نمی شود. دستیابی به هدفهای درونی و پرورش استعدادها و اصلاح اندیشه و رفتارها در جاتی بالاتر از موفقیتهای مادی است.

گاهی افراد نمی توانند به آسانی عادات بد را با یک تصمیم گیری به عادات خوب تبدیل کنند. در این کار ناتوان هستند چون هنر اصلاح و عوض کردن رفتار را نیاموخته اند. در این مهم شکست می خورند چون بی اراده و سست عنصر هستند. به عبارت دیگر رفتاری را نمی پسندند ولی در تغییر و اصلاح آن تلاش نمی کنند، و یا چگونگی این تغییر را فرا نگرفته اند. فرایند تغییر رفتار کرت لوین و مراحل پنج گانه ای که فنسترهایم^۲ توصیه می کند، می تواند افراد را در امر تغییر عاداتها پیاری دهد. ضمن اینکه در این مقاله توصیه های گوناگونی در خصوص تغییر عادات رفتاری فراهم آمده است. □

کرد. به این ترتیب که هنگام قدم زدن در پارک همراه خود پول نداشته باشید. اگر نتوانید عامل تقویت کننده را رفع کنید، ممکن است بتوان آن را با جانشینی عامل دیگری از بین برد. عاملی که مهمتر و قوی تر از اولی است به طوری که نتیجه قبلی بی اثر شود.

مرحله پنجم: عادات مطلوبی برای خود پایه گذاری کنید. به یک بررسی واقع بینانه نیاز دارید که بدانید رفتار مطلوبتان چه رفتاری است و کدام تقویت کننده برای شما مفید و کارساز است. اگر نمی توانید عامل تقویت کننده ای برای خود پیدا کنید، ببینید معمولاً چه کاری را زیاد انجام می دهید، آن را به عنوان یک جایزه تقویت کننده برای خود در نظر بگیرید. این شکل رفتارها به اصل پریماک^۱ معروف است (هارجی و دیگران، ۱۳۷۷، ص ۸۵). پریماک نشان داد کارهایی که در شرایط آزادانه زیاد انجام می دهید، می تواند به عنوان یک تقویت کننده مورد استفاده قرار گیرد. برای رشد رفتار مطلوبی که به ندرت انجام می دهید، یک بار که آن را انجام دادید، بلافاصله، کاری را که زیاد می کنید، انجام دهید. در خصوص تغییر عادات لازم است به چند نکته توجه داشت.

نکته اول: قبل از اینکه کار مطلوب و مورد نظر انجام گیرد، هیچوقت عامل تقویت کننده به کار نرود. اگر رفتار مطلوب نباشد، پاداش هم در کار نخواهد بود. نکته دوم: رفتار مطلوبی که بلافاصله بعد از انجام، مورد تقویت قرار گیرد، آمادگی تکرار بیشتری خواهد داشت.

نکته سوم: مراقب رفتار خود بودن و حساب کار خود را داشتن و مواظب پیشرفت های خود بودن، می تواند خود یک عامل تقویت کننده باشد.

نکته چهارم: دسترسی به پاداش و جوایزی را که به خود می دهید تدریجاً سخت تر کنید. استاندارد وظایف خود را بالا و بالاتر ببرید.

منابع

- ارونسون، الیوت (۱۳۸۲) *روانشناسی اجتماعی*، حسین شکرکن، تهران، انتشارات رشد، چاپ اول از ویراست هشتم.
- آنتونی، رابرت (۱۳۷۶) *خودباوری یا اعتماد به نفس*، ترجمه: ابراهیم هیربدینیا، تهران، نشر نادر، چاپ اول.
- فنسترهایم، هربرت (۱۳۷۳) *آموزش قاطعیت*، عباس چینی، تهران، نشر البرز، چاپ اول.
- گولد، جولیس (۱۳۷۶) *فرهنگ علوم اجتماعی*، مصطفی ازکیا و دیگران، تهران، انتشارات مازیار، چاپ اول، ۱۳۷۶.
- مارجی، اون، کریستین ساندرز و دیوید دیکسون (۱۳۷۷) *مهارت‌های اجتماعی در ارتباط میان فردی*، خشایار بیگی و مهرداد فیروز بخت، تهران، انتشارات رشد، چاپ اول، ۱۳۷۷.

- Blanchard, k. & Paul, H.(1988) *Management of Organizational Behavior*, Fifth Edition, Prentice- Hall.
- Daft, R. (2000) *Management*, Fifth Edition, Harcourt College Publishers.
- Dawson, P.(2003)*Understanding Organizational Change*, First Edition, Harcourt College Publishers.
- Lussier, R. (2003)*Human Relations In Organizations*, Fifth Edition, McGraw-Hill.
- Robbins, S.(1997) *Managing Today*, First Edition, Prentice-Hall.
- Robbins, S. (1991) *Organizational Behavior*, Fifth Edition, Prentice-Hall.
- Rue, L. & Lloyd, B. (2003) *Management*, 10th Edition, McGraw-Hill.
- Thomson, R.(2003) *Managing People*, Third Edition, Butter Worth Heinemann.
- Vecchio, R.(2000) *Organizational Behavior*, Fourth Edition, Harcourt.
- Weiss, J.(1996) *Organizational Behavior and Change*, First Edition, West Publishing Company.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رتال جامع علوم انسانی