

معیارهای سختگیرانه در زندگی

(راهبردهای مقابله با طرحواره معیارهای سختگیرانه در زندگی)

مؤلف:

پریسا کیانی



روان آگاه

محتوا

فصل اول: کلیات و مفاهیم	۹
خواستن یک پدیده ذهنی است ولی توانستن یک پدیده عملی است	۱۰
مرحله اول: خواستن غیرفعال	۱۰
مرحله دوم: انجام فعالیت‌های مقدماتی	۱۰
مرحله سوم: تمرین	۱۱
مرحله چهارم: استمرار	۱۲
کامل‌گرایی چیست؟	۱۲
مدیریت تغییر در موفقیت فردی	۱۳
مدیریت تغییر در گذشته	۱۳
تاریخچه مختصر مدیریت تغییر	۱۴
درک واژگان مدیریت تغییر	۱۵
سطوح مدیریت تغییر	۱۶
مدیریت تغییر فردی	۱۶
مدیریت تغییرات سازمانی	۱۶
مدیریت تغییرات شرکتی	۱۷
مدل‌های مدیریت تغییر	۱۷

۱. مدل مدیریت تغییر لوین..... ۱۷.
۲. مدل s۷ مک کینزی..... ۱۸.
۳. نظریه مدیریت تغییر جان کاتر..... ۱۸.
۴. مدل آدکار ADKAR..... ۱۹.
۵. نظریه تلنگر Nudge..... ۲۰.
۶. مدل گذار بریجز..... ۲۰.
۷. چارچوب تغییر کوبلر راس..... ۲۱.
۸. مدل تغییر ساتیر..... ۲۲.
- گام‌های اساسی برای داشتن یک فرایند تغییر کارآمد..... ۲۲.
- چرا مدیریت تغییر دشوار است؟..... ۲۵.
- چه اقداماتی لازم است تا مدیریت تغییر موفق عمل کند؟..... ۲۷.
- چگونه می‌توانید تغییر موفقیت‌آمیز را عملی نمایید؟..... ۲۸.
- اصول مدیریت تغییر موفق..... ۲۸.

فصل دوم: کمال‌گرایی و ایده‌آل خواهی در زندگی..... ۳۱.

- نشانه‌های کمال‌گرایی چیست؟..... ۳۴.
- دلایل ایجاد کمال‌گرایی چیست؟..... ۳۶.
- چه کسانی بیشتر مستعد کمال‌گرایی هستند؟..... ۳۷.
- اثرات مضر کمال‌گرایی چیست؟..... ۳۸.
- چه چیزی باعث کمال‌گرایی می‌شود؟..... ۳۹.
- ایجاد کمال‌گرایی در خانواده‌های سخت‌گیر و منتقد..... ۳۹.
- تأثیر تجارب منفی دوران کودکی در ایجاد کمال‌گرایی..... ۴۰.
- چه کسانی بیشتر مستعد کمال‌گرایی هستند؟..... ۴۰.
- نحوه غلبه بر کمال‌گرایی..... ۴۱.
- روان‌درمانی کمال‌گرایی..... ۴۳.

- ۴۳..... راهبردهای مقابله با تفکر کمالگرایی.....
- ۴۵..... خلاصه‌ای از تکالیف برای غلبه بر کمال‌گرایی.....
- ۴۵..... خودتان برای درمان کمالگرایی اقدام کنید.....
- ۴۶..... شناسایی حیطه‌های مشکل ساز.....

۵۹..... فصل سوم: طرح‌واره معیارهای سختگیرانه

- ۶۰..... نشانه‌های طرح‌واره ملاک‌های سختگیرانه.....
- ۶۱..... ویژگی‌های افراد با طرح‌واره معیارهای سختگیرانه.....
- ۶۴..... طرح‌واره معیارهای سختگیرانه در کودکان.....
- ۶۴..... سایر ویژگی‌های افرادی با طرح‌واره ملاک‌های سرسختانه.....
- ۶۶..... طرح‌واره معیارهای سرسختانه در روابط عاطفی.....
- ۶۸..... سیمای بالینی طرح‌واره.....
- ۷۰..... عیب‌جویی افراطی.....
- ۷۲..... دید تونلی و عیب‌جویی از دیگران.....
- ۷۳..... مفهوم روان‌شناختی «دید تونلی».....
- ۷۳..... طرح‌واره عیب‌جویی افراطی.....
- ۷۴..... طرح‌واره معیارهای سختگیرانه: زمانی که خوب بودن کافی نیست.....
- ۷۵..... طرح‌واره معیارهای سختگیرانه چگونه شکل می‌گیرد؟.....

۷۷..... فصل چهارم: راهبردهای درمانی طرح‌واره معیارهای سختگیرانه (عیب‌جویی)

- ۷۸..... درمان طرح‌واره معیارهای سختگیرانه.....
- ۷۸..... مرحله ارزیابی.....
- ۷۸..... مرحله تغییر.....
- ۷۹..... تکنیک‌های طرح‌واره درمانی معیارهای سختگیرانه.....

- گام اول: آگاهی از طرحواره معیارهای سختگیرانه..... ۷۹
- گام دوم: سود و زیان طرحواره معیارهای سختگیرانه..... ۸۰
- گام سوم: حذف بایدها..... ۸۴
- گام چهارم: تمرکز روی دستاوردها..... ۸۴
- گام پنجم: بررسی خاطرات دوران کودکی..... ۸۵
- گام ششم: تمرین شفقت به خود..... ۸۵
- گام هفتم: پرداختن به فعالیت‌های لذت‌بخش..... ۸۵
- گام هشتم: حق انتخاب با شماست..... ۸۶
- راهکارهای برطرف کردن طرحواره عیب‌جویی یا معیارهای سرسختانه..... ۸۶
- کنار آمدن با تله معیارهای سختگیرانه..... ۸۸
- سبک‌های مقابله‌ای افراد با طرحواره معیارهای سختگیرانه..... ۸۹
- چگونه می‌توان از طرحواره معیارهای سرسختانه رها شد؟..... ۸۹
- استراتژی‌های هوشمندانه در رسیدن به موفقیت فردی..... ۹۲
- منابع** ۹۹

فصل اول

کلیات و مفاهیم

همه ما این ضرب‌المثل را شنیده‌ایم: «خواستن توانستن است». شاید حتی خودمان هم بارها از آن برای توصیه به دیگران استفاده کرده باشیم. این نوع از خواستن را بعضی از مکاتب فکری هم به اشکال مختلف تبلیغ می‌کنند و روی عملی بودن آن تاکید دارند. تاکید روی اینکه هر خواسته‌ای که داشته باشی، فقط کافی است آن را بارها در ذهنت تکرار کنی و به محقق شدن آن باور قلبی داشته باشی، حتما به آن خواهی رسید. کمی وقت بگذارید و در طول زندگی خود به آرزوهای برآورده نشده‌تان فکر کنید. یا اهداف متعددی را که در شرایط مختلف برای خود تعیین کرده‌اید و هیچ‌گاه به آن‌ها نرسیده‌اید، در ذهنتان مرور کنید. با این کار حتما متوجه می‌شوید که اغلب این «خواستن»ها که در قالب آرزوها و اهداف کوچک و بزرگ بوده‌اند، هیچ موقع به نتیجه دلخواه نرسیده‌اند و به عبارت دیگر به «توانستن» ختم نشده‌اند. پس حداقل باید این را بپذیریم که هر خواستنی الزاما به توانستن تبدیل نمی‌شود. در واقع «خواستن» شرط لازم برای رسیدن به نتیجه و «توانستن» است ولی شرط کافی نیست. بین خواستن و توانستن فاصله‌ای وجود دارد. این فاصله را باید با یکسری فعالیت‌های عملی پر کنیم تا این دو به هم برسند. بنابراین ما برای رسیدن به نتیجه، علاوه بر خواستن که شروع فرآیند توانستن است (مهدوی و همکاران، ۱۳۹۹).

خواستن یک پدیده ذهنی است ولی توانستن یک پدیده عملی است

توجه داشته باشیم که خواستن صرفاً یک پدیده ذهنی است. ولی رسیدن به نتیجه اغلب مستلزم عمل است. پس توانستن یک پدیده عملی و اجرایی است. برای مثال ممکن است ما دوست داشته باشیم در یک زمینه کاری و یا یک فعالیت هنری مثل نقاشی مهارت پیدا کنیم و از منافع آن در زندگی خودمان استفاده کنیم. حال اگر این دوست داشتن فقط یک آرزو باشد و در ذهنمان آن را بخواهیم، عملاً در خصوص کسب مهارت در آن زمینه اتفاق خاصی نخواهد افتاد. این نوع خواستن که از چارچوب فکر و ذهن خارج نمی‌شود، «خواستن غیرفعال» است. کم نیستند افرادی که خواسته‌هایشان در همین حد است و جلوتر از این نمی‌رود. بعضی از این افراد در ابتدا از اینکه به خواسته‌هایشان نمی‌رسند بسیار شاکی هستند و زمین و زمان ناسزا می‌گویند. ولی وقتی می‌بینند از پرخاشگری و ناسزا هم چیزی عایدشان نمی‌شود، به تدریج ناامید و مستعصل می‌شوند. خود را فردی ناتوان احساس می‌کنند و بالاخره عزتِ نفس و اعتمادبه‌نفس خود را از دست می‌دهند. ضعف در عزتِ نفس و اعتمادبه‌نفس هم به نوبه خود باعث می‌شود که بیش از پیش از فعالیت عملی دست برمی‌دارند و به فردی کاملاً منفعل تبدیل شوند. و این چرخه معیوب همچنان ادامه پیدا می‌کند و شرایط را بد و بدتر می‌کند.

مرحله اول: خواستن غیرفعال

خواستن یک پدیده ذهنی است و تا این خواستن به مرحله عمل نرسد هیچ آمیدی به حصول به آن وجود نخواهد داشت. خواستن مراتبی دارد و انجام هر یک از این مرتبه‌ها ما را به رسیدن به نتیجه نزدیک‌تر می‌کند. اولین مرتبه خواستن بدون انجام هیچ‌علی است که مرتبه «خواستن غیرفعال» است. در این مرحله خواستن فقط در ذهن شکل گرفته است و بیش از یک آرزو نیست. بنابراین نباید انتظار رسیدن به آن را داشت.

مرحله دوم: انجام فعالیت‌های مقدماتی

مرتبه یا مرحله بعدی «خواستنی» است که با یکسری از فعالیت‌های مقدماتی همراه

است. در این مرحله «خواستن» از صرف آرزو داشتن و شکل گرفتن آن در ذهن خارج می‌شود. در این حالت ما برای عملی کردن آن شروع به انجام فعالیت‌های مقدماتی و ابتدایی در جهت رسیدن به آن می‌کنیم. برای مثال شما می‌خواهید نقاشی یاد بگیرید. این خواسته ابتدا ذهن‌تان را درگیر می‌کند. ممکن از ساعت‌ها و یا روزها به آن فکر کنید و در ذهنتان آن را سبک‌وسنگین کنید. سپس وقتی به این نتیجه رسیدید که علاقه و اشتیاق زیادی به رسم نقاشی دارید و می‌خواهید حتما در این زمینه مهارت پیدا کنید، آن زمان این خواسته دیگر از حالت آرزو خارج می‌شود. در این شرایط آرزو به صورت یک هدف درمی‌آید. با هدفمند شدن شما به کسب اطلاعات بیشتر از نقاشان معروف و سبک نقاشی آن‌ها می‌پردازید. در مورد هریک از آن‌ها مطالعه می‌کنید. هر جا نقاشی می‌بینید نظرتان جلب می‌شود و حتی ممکن است به چند گالری و نمایشگاه نقاشی هم سر بزنید. همه این فعالیت‌هایی که شما برای آشنایی بیشتر با موضوعات مختلف مرتبط با هنر نقاشی انجام می‌دهید، به نوعی مرحله دوم خواستن، که در واقع فعالیت‌های مقدماتی در زمینه نقاشی است. حال سوالی که پیش می‌آید این است که: «آیا شما با ادامه این مرحله و مطالعه و کسب اطلاعات هرچه بیشتر در مورد هنر نقاشی به یک نقاش تبدیل می‌شوید؟» (محمدی و همکاران، ۱۴۰۳).

آیا با انجام مرحله دوم در نقاشی مهارت پیدا می‌کنیم؟

بدیهی است که پاسخ این سوال منفی است. درست است که با انجام این مرحله یک قدم جلوتر از مرحله خواستن و آرزو داشتن خواهید بود، ولی هنوز با کسب مهارت نقاشی فاصله دارید. در این مرحله فقط دانش و اطلاعات خود را در زمینه نقاشی افزایش داده‌اید. حتی ممکن است در این مرحله شما به تهیه ملزومات رسم نقاشی از جمله مدادهای مختلف، کاغذ، آبرنگ و... بپردازید. ولی تا اینجا فقط نیمی از راه را طی کرده‌اید! برای رسیدن به نتیجه باید مراحل دیگر را هم طی کرد.

مرحله سوم: تمرین

پس در مرحله دوم ما مقدمات کار را فراهم کردیم ولی هنوز کاری برای کسب مهارت

انجام نداده‌ایم. مرحله دوم هم همانند مرحله اول شرط لازم برای عملی کردن خواستمان است ولی شرط کافی نیست. برای دستیابی به امر توانستن لازم است در طی مراتب مختلف خواستن، از مرتبه دوم هم عدول کنیم و به مرتبه سوم خواستن وارد شویم. کسب مهارت در هر زمینه‌ای از جمله نقاشی، نیازمند تمرین است. بدون تمرین نمی‌توان هیچ مهارتی را به دست آورد. در مقابل هر چه بیشتر تمرین کنید، به همان نسبت مهارت بیشتری هم پیدا خواهید کرد. بنابراین در این مرحله باید عملاً به تمرین و کسب مهارت بپردازیم. باید مداد را روی کاغذ گذاشت و شروع به رسم نقاشی کرد. حتی اگر این رسم کردن بسیار ابتدایی و به نوعی ناامید کننده باشد. خوب حالا آیا وارد شدن به مرحله سوم از خواستن ما را به نتیجه مدنظر می‌رساند؟ جواب باز منفی است! صرف وارد شدن به این مرحله و رسم نقاشی (در مورد مهارت نقاشی) نمی‌تواند ما را به مهارت لازم برساند. بلکه مرحله چهارمی را هم باید طی کرد.

مرحله چهارم: استمرار

مرحله چهارم، مرحله مدامت و استمرار است. این مرحله یکی از مراحل بسیار مهم و کلیدی در کسب مهارت است. بسیاری از مردم به راحتی و با انگیزه بالایی تا مرحله سوم از خواستن را پیش می‌روند. ولی پس از چند بار تمرین، به تدریج به دلایل و بهانه‌های مختلف تمرین را کنار می‌گذارند. از دست دادن انگیزه اولیه و یا کم شدن اراده، از جمله این دلایل است. یکی دیگر از دلایل هم ظهور بیماری شایع تنبلی و اهمال کاری است. این بیماری توسط عارضه دیگری به نام کمالگرایی منفی تشدید هم می‌شود. البته این عارضه معمولاً در ابتدای کار ظاهر می‌شود، ولی اگر در شروع کار انگیزه بالا باشد، ظهور کامل‌گرایی به مراحل بعد موکول می‌شود (گودرزی و شعبانی، ۱۴۰۳).

کامل‌گرایی چیست؟

کمالگرایی منفی یا کامل‌گرایی یکی از صفات مهم ما انسان است و اغلب ما دچار این عارضه هستیم. وقتی قرار است فعالیت خاصی را شروع کنیم و پیش ببریم، انتظار داریم ابتدا همه امکانات مهیا شود تا بعد کار را شروع کنیم. بنابراین در انجام بسیاری از کارها

به راحتی کمبود امکانات و مساعد نبودن شرایط را بهانه می‌کنیم و از ادامه کار منصرف می‌شویم. غافل از اینکه با هر امکاناتی می‌توان کار را شروع کرد و به تدریج در کنار انجام کارها، امکانات را هم فراهم کرد.

مدیریت تغییر در موفقیت فردی

مدیریت تغییر، بعد انسانی تغییر را مخاطب قرار می‌دهد. ایجاد یک سازمان جدید، طراحی فرآیندهای جدید کاری و پیاده‌سازی فناوری‌های جدید مواردی هستند که اگر افراد را با آنها همراه نکنید، هرگز پتانسیل کامل آنها را مشاهده نخواهید کرد. مدیریت تغییر شامل فرآیندها، ابزار و تکنیک‌هایی است که برای مدیریت جنبه فردی تغییرات و دستیابی به نتایج مطلوب مورد استفاده قرار می‌گیرد. از آنجایی که تغییرات و اشخاص هر دو منحصر به فرد هستند، تحقیقات نشان داده است که برای تاثیرگذاری بر افراد، جهت تحولات شخصی، اقداماتی خاص وجود دارد. به طور کلی، مدیریت تغییر بر چگونگی کمک به کارمندان در جهت پذیرش، تطبیق و بهره‌مندی از تغییر در کار روزمره، متمرکز است. این امر هم یک فرآیند است و هم نوعی شایستگی.

مدیریت تغییر در گذشته

در زمان‌های گذشته، مدیران شرکت‌های بزرگ تنها یک هدف مهم را دنبال می‌کردند. هدف تمام آنها این بود که شرکت و مجموعه تحت نظرشان به یک نقطه امن رسیده، بازدهی خوبی داشته باشد و در آن نقطه مستقر شود.

از سوی دیگر سهام‌داران می‌خواستند سود بیشتری نسبت به رشد معمول بازار داشته باشند. از آنجا که اغلب بازارها بسته یا هنوز توسعه نیافته بودند، مدیران می‌توانستند با کمی تلاش و ایجاد تغییرات کوچکی در نقشه‌های استراتژیک، سالانه به این خواسته و رشد بیشتری برسند. در این وضعیت، قیمت‌ها ثابت مانده، مردم کار خود را ادامه می‌دادند و زندگی به خوبی پیش می‌رفت. شفافیت بازارها، تحرک نیروی کار، جریان سرمایه جهانی و ارتباطات لحظه‌ای تمام آن آرامش موجود در بازار را از بین بردند. در اغلب صنایع - و تقریباً تمام شرکت‌ها؛ از بزرگ‌ترین‌ها گرفته تا کوچک‌ترین