

05 | 检验人生假设：如何看清限制自己的规则？



陈海贤

今天 00:00



05 | 检验人生假设：如何看...

11:39

5.46MB



陈海贤 亲述



行为 思维 关系 转折期 人生地图

欢迎来到《自我发展心理学》。

你好，我是陈海贤。

通过前几讲的课程，相信你已经对改变有了更多的理解，也学习了怎么探索自己的心理舒适区。

从这一讲开始，我会用四节课的时间，来为你介绍推动行为改变的四个原则。

这节课，我们要讲第一个原则——重要假设的检验。

改变第一步：看见内心假设

还记得上节课提到的心理免疫X光片吗？它告诉我们，我们的行为背后往往隐藏着一些重大假设。

辨识出这些内心的假设，是突破心理免疫系统，让改变发生的第一步。

比如上节课中的艾米，她内心里就有一个重大假设：发表不同意见会引发冲突。这个假设主导了她心中恐惧的大象。

有时候，看见这些假设本身，就会带来一些改变，不需要具体做什么。

为什么呢？因为通常这些假设都是藏得很深，所以我们会把这些假设当做常识。

但是，一旦它们被看到，被带到意识中经受理性的拷问，它们对人心理的隐形操控力就被打破了。

说出这个假设的一刻，人们经常会恍然大悟，又会觉得奇怪，这么简单的事情，怎么现在才发现它。

所以，检验人生重要假设的前提是，看见它。

那么，在没有心理咨询师帮助的情况下，我们有办法看见自己的重要假设吗？

有的。

上节课我们讲到的心理免疫x光片，就能帮助你看到这个假设。如果你不记得了，没关系，你也可以问自己三个问题：

第一，那些跟你的目标相反的行为，带给你的好处是什么？

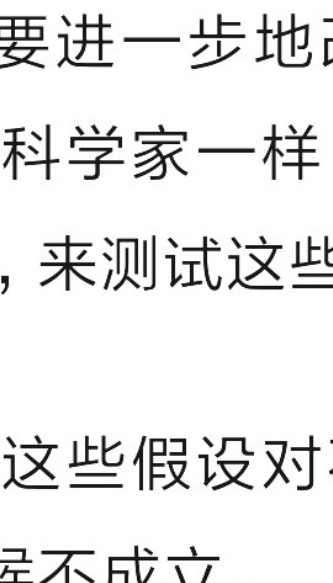
第二，如果你做不一样的行为，你最担心别人会怎么对你？

第三，为什么阻碍改变的行为，所带来的好处是必须的？如果没有这些好处，会发生什么可怕的事情？

如果你认真而诚实地思考了这三个问题，你就能知道，内心深处阻碍你改变的假设是什么。

这里还有个小窍门能帮到你：你在寻找自己的重要假设的时候，可以试着用“如果.....就.....”这样的句型来归纳它们。

在这样清晰的句式里，你会发现原本根深蒂固的信条，真的就是一个假设而已。



举个例子。

我有一个来访者，她很想跟别人建立联系，却总是没法迈出与人交往的第一步。

通过探索，我们发现她内心的基本假设是：人与人之间的关系就是利益关系，如果别人对我好，那一定就是对我有企图。

这就是“如果.....就.....”的句式。

有一次，我让她把人生中对她好的人都列出来，她列了好多，其中有父母，还有高中时的班主任。

我说：“你觉得他们对你的好，是有什么企图呢？”

她说：“我爸妈对我好，就是希望我将来为他们养老；我高中老师对我好，就是为了我成绩能好一些，让他脸上有光。”

人总是会保护自己的核心假设，不会轻易改变。可就算这样，她心里也会想：为什么我觉得是这样，可是陈海贤觉得不是这样呢？

当她这么想的时候，她已经在审视这个假设了，从某种意义上，这个信念也就有所松动了。

行为检验：验证内心假设

当然，只是看见是远远不够的。

你还记得改变的本质是什么吗？就是通过做不一样的事，获得新经验。

这里所说的“不一样的事”，指的是与心理免疫系统要求我们做的不一样的事。

相应的，我们的新经验指的也是，当新行为带来内心假设的松动后，所产生的新的领悟。这个领悟会被整合到我们的心理免疫系统中，最终改变我们的心理免疫系统。这时候，改变就发生了。

所以，如果要进一步地改变，我们还需要像一个行为科学家一样，有针对性地设计一些新行为，来测试这些基本假设。

我们要验证这些假设对不对，什么时候成立，什么时候不成立。

这就像学习游泳，我们既不能只在岸上熟读《怎么学游泳》的书，也不能一下子要求自己跳到深水区，这样就被淹死了。

改变也是如此。它是一种有支持的探索，既需要你勇敢，也需要安全和可控。

仍以艾米为例，她的内心假设是：如果在会上提出了不同意见，会遭到别人排斥。

那么，她可以尝试在一个不那么重要的会议上，先试着表达自己的不同意见。

她可以先设想，按她的预期，表达这种不同意见会有什么结果，她会有什么样的感受，在她表达完以后，再来对照她真实的经验，和原先预期的有什么不同。

新的经验，常常是在预期经验和真实经验之间的对照中产生的。

关于行为的检验，我有一个案例分享。

我有一个来访者，刚到一家公司工作。她总会表现得很积极阳光，在这种积极阳光里甚至有了一些用力过猛的味道。

她会讲一些笑话来逗大家开心，对每个人的情绪都很敏感，如果团队里有人不开心，她就会反省：是不是我没做好才惹对方不高兴。

所以她就生活得很累，想要有所改变。

通过做心理X光片，我发现她心里的一个重要假设是：如果我不表现得积极乐观，我在团队中就没有价值，别人就不会喜欢我。

于是，我们就设计了一个行为测验。

我让她在周一周三周五的时候，努力去表现得积极阳光，去讲笑话，关心每个人的情绪，就像她平常所做的一样；

在周二周四周六的时候，则不去关注别人的情绪，而只专注于自己的事情。我让她每天记录心情的变化，和团队心情的变化。

这样的设计既保留了她自己的习惯，也为新的可能的行为提供了空间。一星期以后她又来到咨询室，我问她结果怎么样，她说：

我自己的心情是有差异的，我发现不去关注别人的情绪，我自己会很忐忑，可是也会有些解脱。而努力去关心别人的情绪，则会很疲惫。

最让我意外的是，我觉得团队的心情根本没什么变化。他们压根就没注意到我在做这样的行为测验。我甚至还去问了一个相熟的同事，她一点都没看出我在这几天有什么区别。

我说：“是啊，你这么努力地表现自己，把它当做一件重要的事，可是别人其实却没那么在乎。如果别人没那么在乎这件事，他们怎么又会根据这件事，来决定是不是喜欢你呢？”

字号 留言 分享