

مهارت‌های مصاحبه انگیزشی



# مهارت‌های مصاحبه انگیزشی

تألیف

دیوید ب. روزنگرن

ترجمه

دکتر شیما تمنایی‌فر

روانشناس بالینی

ویراستار

دکتر بهروز بیرشک

عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران

  
GUILFORD  
(با مجوز رسمی ترجمه)



Copyright © 2009 The Guilford Press  
A Division of Guilford Publications, Inc

مجوز رسمی کپی‌رایت ترجمه فارسی این کتاب از سوی انتشارات گیلفورد به انتشارات کتاب ارجمند واگذار شده است.

  
GUILFORD  
(با مجوز رسمی ترجمه)

 کتاب ارجمند

سرشناسه: روزنگرن، دیوید ب. (Rosengren, David B.)  
عنوان و نام پدیدآور: مهارت‌های مصاحبه انگیزشی / تألیف  
دیوید روزنگرن؛ ترجمه شیما تمنایی‌فر؛ ویراستار بهروز  
بیرشک.  
مشخصات نشر: تهران: کتاب ارجمند، ۱۳۹۲.  
مشخصات ظاهری: ۳۷۶ ص.؛ وزیری.  
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۲۰۰-۳۱۷-۱  
عنوان اصلی: Building Motivational Interviewing Skills:  
a Practitioner Workbook, c2009.  
موضوع: مصاحبه انگیزشی  
شناسه افزوده: تمنایی‌فر، شیما، ۱۳۵۹- مترجم  
شناسه افزوده: بیرشک، بهروز، ۱۳۲۷- ویراستار  
رده‌بندی کنگره: ۱۳۹۲ ۱۶۹/م۶۳۷/BF  
رده‌بندی دیویی: ۱۵۸/۳۹  
شماره کتابشناسی ملی: ۳۲۱۱۳۲۰

دیوید ب. روزنگرن  
**مهارت‌های مصاحبه انگیزشی**  
ترجمه: دکتر شیما تمنایی‌فر  
ویراستار: دکتر بهروز بیرشک  
فروست: ۵۱  
ناشر: کتاب ارجمند با همکاری انتشارات ارجمند  
صفحه‌آرا: معصومه دلنواز  
طراح جلد: احسان ارجمند  
سرپرست تولید: پروین عبدی  
ناظر چاپ: سعید خانکشلو  
چاپ: سامان، صحافی: روشک  
چاپ دوم: فروردین ۱۳۹۵، ۱۶۵۰ نسخه  
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۲۰۰-۳۱۷-۱  
این اثر، مشمول قانون حمایت مؤلفان و مصنفان و  
هنرمندان مصوب ۱۳۴۸ است، هر کس تمام یا قسمتی از  
این اثر را بدون اجازه مؤلف، ناشر، نشر یا پخش یا  
عرضه کند مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

www.arjmandpub.com

### مرکز پخش: انتشارات ارجمند

دفتر مرکزی: تهران بلوار کشاورز، بین خ کارگر و ۱۶ آذر، پلاک ۲۹۲، تلفن: ۸۸۹۸۲۰۴۰  
شعبه مشهد: ابتدای احمدآباد، پاساژ امیر، انتشارات مجد دانش، تلفن: ۵۱-۳۸۴۴۱۰۱۶  
شعبه رشت: خ نامجو، روبروی ورزشگاه عضدی، تلفن: ۱۳-۳۳۳۳۲۸۷۶  
شعبه بابل: خ گنج افروز، پاساژ گنج افروز، تلفن: ۱۱-۳۲۲۲۷۷۶۴  
شعبه ساری: بیمارستان امام، روبروی ریاست تلفن: ۹۱۱-۸۰۲۰۰۹۰  
شعبه کرمانشاه: خ مدرس، پشت پاساژ سعید، کتابفروشی دانشمند تلفن: ۸۳-۳۷۲۸۴۸۲۸

بها: ۲۲۰۰۰ تومان

با ارسال پیامک به شماره ۰۲۱۸۸۹۸۲۰۴۰ در جریان تازه‌های نشر ما قرار بگیریید:  
ارسال عدد ۱: دریافت تازه‌های نشر پزشکی به صورت پیامک  
ارسال عدد ۲: دریافت تازه‌های نشر روان‌شناسی به صورت پیامک  
ارسال ایمیل: دریافت خبرنامه الکترونیکی انتشارات ارجمند به صورت ایمیل

## فهرست

فصل ۱: مقدمه	۷
فصل ۲: اصول مصاحبه انگیزشی	۱۵
فصل ۳: کاربرد OARS گوش دادن انعکاسی	۴۴
فصل ۴: کاربرد OARS سؤالات بازپاسخ، تأییدها و خلاصه‌ها	۷۵
فصل ۵: شناسایی، تقویت و فراخوانی گفتگوی تغییرمدار	۱۰۹
فصل ۶: کنترل مقاومت	۱۶۵
فصل ۷: شروع یک جلسه یا موضوع	۱۹۹
فصل ۸: کار با تردید و دودلی	۲۳۳
فصل ۹: تبادل اطلاعات، طرح یک نگرانی و توصیه کردن	۲۶۱
فصل ۱۰: سؤال کلیدی	۳۰۲
فصل ۱۱: مذاکره در مورد طرح درمان	۳۳۲
فصل ۱۲: یادگیری مصاحبه انگیزشی	۳۵۳
ضمیمه الف: تشکیل گروه یادگیری مصاحبه انگیزشی	۳۶۵



## فصل ۱

### مقدمه

مصاحبه انگیزشی<sup>۱</sup> به دوران پختگی خود رسیده است. مروری بر بودجه توسط "سازمان ملی سلامت" در اکتبر ۲۰۰۸ نشان داد که، ۱۸۰ طرح پژوهشی از مصاحبه انگیزشی یا درمان مبتنی بر افزایش انگیزه (شکل دستورالعملی مصاحبه انگیزشی که ابتدا در طرح MATCH {درمان متناسب با مشکل مصرف الکل برای مراجعان ناهمگن" میلر، زوبن، دی کلمنته، و ریچترایک، ۱۹۹۲} مطرح شد) استفاده کردند. شواهد تجربی در مورد مصاحبه انگیزشی در رفتارهای مشکل ساز (برک، ارکوویتز، و دان، ۲۰۰۲: هتما، استیل و میلر، ۲۰۰۵) و فراتر از کاربرد اصلی آن در درمان اعتیاد رو به افزایش است. برخی اجزای مداخله (میلر و رولنیک، ۱۹۹۱، ۲۰۰۲) برای موقعیتی فراتر از اعتیاد بوده (ارکوویتز، وسترا، میلر و رولنیک، ۲۰۰۸، رولنیک، میلر، و باتلر، ۲۰۰۸)، و دستورالعمل‌هایی برای مداخلات (پروژه ترکیبی، ترکیب دارو و مداخله رفتاری) و نظارت {گام ارزیابی مصاحبه انگیزشی: ابزارهای نظارتی برای افزایش مهارت}؛ مارتینو و همکاران، ۲۰۰۶) نیز وجود دارد. نکات جالبی در مورد اجزای مهم جلسات مصاحبه انگیزشی وجود دارد (آرمهاین، میلر، یان، پالمیر، فالچر، ۲۰۰۳: مایرز و همکاران، ۲۰۰۷). میلر (۲۰۰۵) تلاش کرده است که نظریه مصاحبه انگیزشی را به‌طور کامل توضیح دهد و مصاحبه انگیزشی به‌طور کامل برای چاپ دوم بازنویسی شده تا عمق و وسعت پژوهش‌ها را نشان دهد. در نهایت، پژوهشگرانی از جمله خود من تلاش کرده‌ایم تا در مورد بهترین تمرین‌های لازم برای کسب مهارت‌ها تحقیقاتی انجام دهیم.

برخی نویسندگان (برای مثال، بائر و همکاران: میلر، یان، مایرز، مارتینر، پیرتانو، ۲۰۰۴: میلر و همکاران، ۲۰۰۸) در پژوهش‌ها به این نتیجه رسیده‌اند کارگاه دو روزه مصاحبه انگیزشی مقدمه خوبی برای درک مفاهیم و آشنایی با آنها است. در واقع، بعد از این آموزش افراد می‌توانند بیشتر "با مصاحبه انگیزشی همسو" شوند. با این وجود، برای اینکه افراد مهارت خود را حفظ کنند نیاز به تمرین بیشتر، استفاده از مربی و بازخورد دارند.

روش‌های زیادی برای تمرین بیشتر وجود دارد، مانند مشارکت در آموزش‌های بیشتر و دریافت بازخورد از سرپرستان و مشاوران. میلر و همکاران (۲۰۰۴) معتقدند که مدل آنها برای آموزش مصاحبه انگیزشی از تأکید بر تکنیک‌های خاص به "دانشی برای یادگرفتن" (ص ۱۰۵۹) تغییر کرده است. یعنی، آموزش قبلی بر آموزش مهارت‌ها و نیز اهمیت دریافت بازخورد در کسب اولیه مهارت‌ها تأکید داشت. یافته‌های اخیر نشان می‌دهد که فراگیران به بازخورد نیاز دارند و اکثر بالینگران دسترسی سریع به این نوع مشاوره ندارند. میلر و مایرز (۲۰۰۶) این موقعیت را به زدن توپ گلف در تاریکی تشبیه کرده‌اند: شاید کسی بداند که جلو و عقب رفتن چه احساسی دارد، اما اطلاعاتی در مورد آنچه رخ داده و هماهنگی‌های لازم نداشته باشد. خوشبختانه، منبع بازخورد به راحتی در دسترس است، مراجعان ما. بنابراین میلر و همکاران (۲۰۰۴) بر مشاهده مراجعان تأکید دارند. پاسخ مراجع به رفتار متخصص (برای مثال، افزایش گفتگوی تغییرمدار یا افزایش مقاومت) نشان می‌دهد که همسو یا ناهمسو با مصاحبه انگیزشی در کجای تمرین قرار داریم. به این طریق مراجع (مانند یک معلم) موجب بازخوردی می‌شود که مصاحبه انگیزشی خوب یا مصاحبه‌ای با سطح کیفیت پایین‌تری را رقم می‌زند. برای مصاحبه انگیزشی روش‌های یادگیری دیگری نیز وجود دارد. برای مثال، نوارهای ویدئویی اجرای مصاحبه انگیزشی در دسترس است و پژوهشگران برای گسترش نوارهای ویدئویی، DVD، ارزیابی مبتنی بر کامپیوتر و اینترنت و آموزش‌ها تلاش می‌کنند. من و همکارانم، اخیراً کار ارزیابی ویدئویی گفتگوهای ساختگی - فرم تجدیدنظر شده را معرفی کرده‌ایم (VASE-R، روزنگرن، بانر، هارتزر، دان، و ولز، ۲۰۰۵: روزنگرن، هارتزر، بانر، و دان، ۲۰۰۸)، سیستمی که امکان ارزیابی مهارت‌های مصاحبه انگیزشی یادگیرنده را در پنج حوزه فراهم می‌کند. هنوز حلقه مفقود این منابع دستورالعملی است که به فراگیرانی که تجربه قبلی در ارزیابی مهارت‌ها ندارند در گسترش و تمرین مهارت‌های مصاحبه انگیزشی بدون حضور متخصص کمک کند. بنابراین تمرین، الهام‌بخش این کتاب شده است.

## هدف

این راهنما برای انواع متخصصان و در مداخلات گوناگون به کار می‌رود. اگرچه برای سهولت عنوان "متخصص" و "مراجع" را بکار می‌برم، اما این راهنما برای کارمندان بخش بازپروری، غیرحرفه‌ای‌ها، مشاوران هم‌تراز، پزشکان، متخصصان بهداشت دندان، مربیان دیابت، متخصصان وابستگی به مواد، مشاوران و نیز جمعی از افرادی که در خدمات یا اقدامات کمک‌رسانی فعالیت می‌کنند نیز قابل درک است. وجه مشترک آنها این است که برای تغییر احتمالی تلاش کرده و "مددکارانی" با این افراد همکاری می‌کنند.

این کتاب به عنوان ضمیمه‌ای به چاپ دوم میلر و رولنیک (۲۰۰۲) مصاحبه انگیزشی (MI-2) و



کتاب‌های جدیدتر سری کتاب‌های مصاحبه‌انگیزی مانند مصاحبه‌انگیزی در درمان مشکلات روان‌شناختی (ارکوویتز و همکاران، ۲۰۰۸) و مصاحبه‌انگیزی در مراقبت سلامت: کمک به بیماران در تغییر رفتار (رولنیک و همکاران، ۲۰۰۸) اضافه شده است. در این متون، نویسندگان شرایط مصاحبه‌انگیزی، و کاربرد آن را در افراد و موقعیت‌های درمانی گوناگون مرور می‌کنند. آنها در مورد یادگیری تکنیک‌ها و سایر مسایل مفهومی نیز بحث می‌کنند. اما در این کتاب‌ها فرصت تمرین فراهم نمی‌شود و تأکید این کتاب بر آن است.

نیازی نیست که خواننده برای استفاده از این کتاب، مصاحبه‌انگیزی ۲ را بخواند. هر فصل مروری بر مفاهیمی دارد که کارآموز می‌تواند در یکی از کارگاه‌های استاندارد ۲ یا ۳ روزه من با آن آشنا شود. برای افرادی که در حال حاضر با مصاحبه‌انگیزی آشنایی دارند، این اطلاعات مروری بر آن مفاهیم است و برای کسانی که تازه با مصاحبه‌انگیزی آشنا می‌شوند مفاهیم را معرفی می‌کند. در هر صورت مطالعه مصاحبه‌انگیزی ۲ درک شما را از مصاحبه‌انگیزی عمیق‌تر کرده و بر ارزش این کتاب می‌افزاید.

این کتاب ساختار مصاحبه‌انگیزی ۲ را دنبال نمی‌کند، بلکه، مفاهیم را به ترتیبی معرفی می‌کند که من در کارگاه‌های استاندارد مطرح می‌کنم و مفاهیم به‌طور منطقی بر مبنای مفاهیم قبلی است و ساختار سازمان‌یافته‌ای برای درک آن دسته از خوانندگانی فراهم می‌کند که این موضوع برایشان جدید است. با این وجود فصل‌ها مستقل و مجزا هستند و برای کسانی که با مفاهیم آشنا هستند یا تمایل ندارند به ترتیب کار کنند، این کتاب تمرین، مثل فهرستی از غذاهای رستوران است.

میلر و رولنیک (۲۰۰۲) برای توصیف فرایند مصاحبه‌انگیزی از مرحله I و II استفاده می‌کنند. مرحله I بر اهمیت تغییر، افزایش اطمینان مراجع و حل تردید و دودلی تأکید دارد. در مرحله II متخصص به دنبال تحکیم تعهد مراجع به تغییر و مذاکره در مورد طرح تغییر است. فصل ۹-۳ مهارت‌های مرحله I را مطرح کرده و فصل ۱۰ و ۱۱ بر مرحله II تأکید دارد.

در نهایت، با اینکه در این کتاب نوعی فعالیت کلامی وجود دارد، اما این کتاب شکل نوشتاری نیز دارد که نشان‌دهنده چندین نوع روش یادگیری است (سیلور، استرانک، و پرینی، ۲۰۰۰). و فعالیت‌های یادگیری گوناگونی وجود دارد که برخی از آنها می‌تواند برای تعدادی از افراد مناسب‌تر باشد. با اینکه شما را تشویق می‌کنم که همه آنها را امتحان کنید، اما خود را مجبور به انجام این کارها نکنید.

## اهداف خاص

این کتاب سه هدف دارد، اول، خواننده فرصت دارد که مفهومی را که در بسیاری از مثال‌های بالینی و آموزشی به کار می‌رود در متن "ببیند". این مثال‌ها بر مبنای ۲۰ سال کار من به عنوان روان‌شناس و ۱۵ سال مربی مصاحبه‌انگیزی است. با اینکه تصویر مراجع و تنوع گفتگوی کلامی او در متن نوشتاری

نمی‌آید، اما این مزیت را دارد که خواننده گفتگو را بدون عجله بررسی کند و از افکار متخصص "مطلع شود". اغلب، پی بردن به نکته‌سنجی گفتگوها نیاز به بیش از یکبار شنیدن دارد و شکل نوشتاری امکان تکرار را فراهم می‌کند.

هدف دوم، اینکه کتاب، فرصت تمرینی برای شما و دیگران فراهم می‌کند. به کمک تمرین‌ها مهارت‌های خود را امتحان کرده و اصلاح کنید. برخی از این فعالیت‌ها را می‌توانید به تنهایی انجام دهید. اما سایر موارد نیاز به تعامل با دیگران دارد، از جمله فرصت‌های خاصی که برای کار با یک همکار وجود دارد. از تمرین‌ها می‌توان به عنوان بخشی از گروه مطالعه مصاحبه انگیزشی استفاده کرد. در انتهای فصل برای همه تمرین‌ها برگه‌های تمرین وجود دارد توصیه من این است که برگه‌های تکمیل‌شده را نگه دارید، چون برخی را می‌توان برای فعالیت‌های بعدی به کار برد. امکان کپی کردن و استفاده از برگه‌های کار برای بهبود مهارت‌ها وجود دارد.

هدف سوم، اینکه کتاب تمرین شامل فعالیت‌هایی است که می‌توانید با مراجعان خود انجام دهید. اگرچه فعالیت‌ها می‌توانند در یک فصل آورده شوند، اما ممکن است چند هدف داشته و در جاهای مختلف به کار روند. باز هم این تمرین‌ها مصاحبه انگیزشی نیستند. با اینکه این طرح هماهنگ با اصول مصاحبه انگیزشی است، چگونگی استفاده از این مطالب تعیین می‌کند که آیا همسو با مصاحبه انگیزشی هست یا خیر. بنابراین، قبل از استفاده از آن برای کمک به دیگران، خواننده با فرم‌ها آشنا شده و سپس می‌تواند آنها را به فراخور موقعیت تغییر دهد.

## ساختار فصل

فصل‌های اول و آخر تا حدی ساختاری متفاوت از بقیه فصول دارند. با اینکه این فصل مقدمه است، فصل آخر مرور مختصری بر پژوهش‌ها و توصیه‌هایی در مورد یادگیری مصاحبه انگیزشی است. برخی قسمت‌ها در فصول ۱۱-۲ مشترک هستند که شامل موارد زیر است.

- مقدمه. در یک مثال بالینی چالش‌هایی که در فصل مطرح می‌شود توضیح داده می‌شود. خواننده با توصیف موقعیت و گفتگو، موقعیت بالینی یا زندگی را تجربه می‌کند که زمینه‌ساز یادگیری او برای گفتگوی واقعی است و سپس سؤال می‌شود "گام بعدی چیست؟"
- نگاهی عمیق‌تر. این بخش مفاهیم زیربنایی هر فصل را معرفی می‌کند. برای مثال، فصل ۳ شامل بحث در مورد گوش دادن انعکاسی، چگونگی اثربخشی آن و ظرافت‌های کاربرد آن است. برای خواننده‌ای که به این حوزه ناآشنا است این اطلاعات، زمینه‌ساز اساسی برای کار تجربی بعدی او فراهم می‌کند و برای متخصص باتجربه‌تر در مصاحبه انگیزشی، تفاوت‌های ظریفی که من در سال‌ها آموزش، پژوهش و کاربرد مصاحبه

- انگیزشی آموخته‌ام را توضیح می‌دهد.
- تست مفهومی - خود را ارزیابی کنید! این تست مختصر مطالب مرور شده را به‌طور اجمالی و سرگرم‌کننده‌ای چک می‌کند. برای متخصص با تجربه، این تست کوتاه می‌تواند ابزار سنجشی باشد که آیا بخش عمیق‌تر را به درستی مرور کرده است. پاسخ‌ها و توضیحات در ادامه تست کوتاه می‌آیند.
  - در عمل. این بخش مطالب مفهومی را با گفتگوهای بالینی یکپارچه می‌کند. مصاحبه انگیزشی را در عمل با تأکید بر چگونگی کاربرد مهارت‌ها مشاهده می‌کنید.
  - امتحان کنید! این بخش فرصتی برای تمرین فراهم می‌کند که شکل و تعداد آن در هر فصل تغییر می‌کند، اما برای تمرین نیاز به همکار ندارد. با این وجود، برخی تمرین‌ها را می‌توانید با دیگری انجام دهید (برای مثال، دوستان و خانواده، همکاران، کسی که در قهوه‌خانه محلی شما کار می‌کند). نگران نباشید - از شما نمی‌خواهیم با برادر ناتنی خود در درمان تمرین کنید، اگرچه می‌توانید امتحان کنید تا تفکر عجیب و غریب او را در تمرین، همدلانه درک کنید.
- با اینکه برخی تمرین‌ها به نظر ساده می‌آیند، اما ضرورتاً راحت نیست. اغلب، مهارت‌های پیشرفته‌تر، نیاز به پیچیدگی بیشتری دارند. گوش دادن انعکاسی مثال خوبی است که نشان می‌دهد چطور تمرین می‌تواند عمق مهارت و تنوع آن را در عمل بهبود بخشد. به این ترتیب، یکبار تمرین، شما را متخصص نمی‌کند. شاید بخواهید (یا لازم باشد) مهارتی را چندبار تمرین کنید تا با آن راحت باشید. قبل از تمرین چند کپی از فرم‌ها تهیه کنید: به این طریق می‌توانید تمرین‌ها را در برگه جدید دوباره امتحان کنید. در تجربه آموزشی من، متخصصان واقعاً متبحر مصاحبه انگیزشی، به ندرت فرصت تمرینی پیدا می‌کنند که واقعاً برای آنها ضرورت دارد. تمرین صرفاً فرصت زیادی برای اصلاح مهارت‌ها فراهم می‌کند. بیل میلر به شباهت مصاحبه انگیزشی با کاراته اشاره می‌کند: صرف نظر از اینکه چه کمربندی دارید، همیشه جایی برای پیشرفت هست.
- کار با همکار. با اینکه تمرین‌های این کتاب می‌تواند صرفاً به صورت کار انفرادی باشد، اما کار با یک دوست یا همکلاسی یا گروه مطالعه / تمرین نیز نسبتاً مفید است. یادگیری با دیگران امکان بحث، تمرین و بازخورد مستقیم را فراهم می‌کند که شاید از طریق روش‌های دیگر امکان‌پذیر نباشد. هر فصل تمرین‌هایی دارد که برای تمرین با همکار طراحی شده است. این فعالیت‌ها اغلب مانند آن چیزی است که می‌تواند با مراجعان انجام شود و گویی قبل از آنکه پرده نمایش بالا رود متخصص لباس می‌پوشد و بازخورد می‌گیرد.
  - سایر افکار.... این همان خرت و پرت‌هایی است که مریبان و متخصصان طی سال‌ها تجربه جمع‌آوری کرده‌اند اما به‌طور کامل در سایر مجموعه‌ها قرار نمی‌گیرد برای مثال:

"وقتی انعکاس دوسویه انجام می‌دهید، دقت کنید با جنبه‌ای آن را به پایان رسانید که بر تغییر تأکید دارد. این راهبرد به شما امکان می‌دهد به‌طور طبیعی به حوزه‌ای وارد شوید که در جهت آن تلاش می‌کنید".

مواردی هست که وقتی از دیگران یاد می‌گیریم به عنوان نکات حاشیه‌ای یادداشت می‌کنم - مواردی که می‌خواهم به خاطر بسپارم اما ضرورتاً در مقوله مشخصی جای نمی‌گیرد. این بخش شامل مسائلی است که توسط مربیان و متخصصان مصاحبه انگیزشی بحث می‌شود و شما می‌توانید تفاوت‌های ظریف این گفتگوها را مشاهده کنید.

## افزوده‌ها

این بخش حاوی اطلاعاتی است که در مطالعه و کاربرد این کتاب و یادگیری بیشتر مصاحبه انگیزشی مفید است.

- ایجاد گروه یادگیری مصاحبه انگیزشی. علاوه بر استفاده از همکار، می‌توانید گروه یادگیری مصاحبه انگیزشی تشکیل دهید. ضمیمه الف پیشنهادهای خاصی برای چگونگی تشکیل گروه دارد. لازم نیست که متخصص مصاحبه انگیزشی باشید تا این گروه را هدایت کنید، فقط کافی است که تمایل به تشکیل چنین گروهی داشته باشید. این ضمیمه توصیه‌های خاصی برای رهبر گروه مصاحبه انگیزشی دارد که شامل پیشنهادات عملی در مورد مرتب کردن جلسات منظم و ساختاردهی به گروه است. توصیه می‌کنم آن را مرور کنید.
- منابع دیگر. این ضمیمه اطلاعاتی در مورد کتاب‌ها، نوارهای ویدئویی، سایت‌های اینترنتی و سایر مطالبی دارد که در یادگیری مصاحبه انگیزشی می‌تواند مفید باشد. برای مثال، در این حوزه اطلاعاتی در مورد جایی که می‌توانید کپی مطالب ویدئویی را پیدا کنید وجود دارد.
- منابع و نما. این بخش شامل منابع متن و نیز نماهایی برای ارجاع سریع به واژه‌ها است.

## سخنی در مورد واژه‌پردازی

در کتابی مشابه این کتاب، همیشه این نگرانی وجود دارد که چطور به کسی که موجب تغییر می‌شود و کسی که به تغییر کمک می‌کند ارجاع دهیم. با توجه به اینکه کتاب برای طیفی از موقعیت‌های یاری‌رسان طراحی شده، عبارت دقیقی برای همه شرایط وجود ندارد. بنابراین، من در کل کتاب کلمات

مراجع و متخصص را به کار برده‌ام و امیدوارم که شما هم بتوانید آن را به موقعیت خود ترجمه کنید و از شکل جمع ضمائم استفاده کرده‌ام تا جنسیت‌ها تغییر نکند. در موقعیت‌های غیرقابل اجتناب، از منابع زن و مرد هر دو استفاده کردم.

## در پایان، درباره خودم

من روان‌شناس بالینی هستم که، قبل از دریافت درجه دکترای تخصصی در ۱۹۸۸ مشکل انگیزش مراجعان خود را دنبال می‌کردم و متوجه شدم که می‌توانم مشکلات مراجع را مفهوم‌سازی کرده، طرح‌های خوبی گسترش دهم و درمان‌هایی با شواهد تجربی را به کار برم، اما هیچ یک به این معنی نیست که آنها هرچه باشند مراجع انجام می‌دهد. این تنگنا مرا به جستجوی پاسخ واداشت و در نهایت مصاحبه انگیزشی از ۱۹۹۰ آغاز شد.

از آن به بعد، کار پژوهشی من عمدتاً بر استفاده از مداخلات مختصر در موقعیت‌های امداد رسانی، شغلی و مداخله تأکید داشت. با گذشت زمان، من در پژوهش در مورد مصرف الکل و دارو، رفتار پرخطر HIV، تمرین‌های رانندگی و رانندگی تحت تأثیر دارو و مواد و پیشگیری از تولدهای آلوده به الکل شرکت کردم. کار من در امداد رسانی خیابانی، واحدهای سم‌زدایی، مراکز ارزیابی، برنامه‌های درمانی، خانه‌های سلامت و مشاوره تلفنی است. اخیراً به مدلهای آموزشی مصاحبه انگیزشی و روش‌هایی برای ارزیابی کسب مهارت‌ها علاقمند شده‌ام. نقش من در این پروژه‌ها، علاوه بر پژوهشگر، اغلب مربی مصاحبه انگیزشی، سرپرست و مشاور بوده است.

در ۱۹۹۳ در جلسه معارفه آموزش مربیان جدید (TNT) که میلر و رولنیک در آلبوکرک نیومکزیک برگزار کردند شرکت کردم. در آن جلسه من داوطلب شدم که روزنامه جدیدی را شروع کنم. از آن به بعد با تلاش‌های بسیار، مجموعه بین‌المللی مربیان مصاحبه انگیزشی تحت عنوان شبکه بین‌المللی انگیزشی مربیان (MINT) شکل گرفت. این سازمان صدها عضو از شش قاره و هر سال میزبان‌هایی در جلسات بین‌المللی دارد.

در ۱۵ سال اخیر مطالب مصاحبه انگیزشی را برای گروه‌ها و متخصصان زیادی آموزش داده و ارائه کرده‌ام. یک سؤال همیشگی این بوده که "چطور بیشتر بیاموزم؟" و حالا من پاسخ صریحی دارم. این کتاب تمرین را امتحان کنید.



### اصول مصاحبه انگیزشی

#### مقدمه

"بسیار خوب، متوجه هستم که مصاحبه انگیزشی برای کسانی که از نظر کلامی در سطح بالایی هستند و خیلی آشفته نیستند می‌تواند مفید باشد اما برای کسانی که ما با آنها کار می‌کنیم شاید مؤثر نباشد. این افراد به مت‌آفتمین اعتیاد دارند و این ماده از بعضی جهات با سایر مواد تفاوت دارد. این افراد ضد اجتماعی می‌شوند، دروغ می‌گویند و دزدی می‌کنند و اگر با آنها مقابله نکنید برای شما نقشه می‌کشند. این روش فقط برای آنها مؤثر نیست." ریک در جایگاه و در حال سخنرانی بود.

چند نفر به نشانه موافقت سر تکان دادند. اگر این جلسه به جای آموزش مصاحبه انگیزشی، جلسه غسل تعمید بود، همه با هم یک‌صدا "آمین" می‌گفتند. نظرات مخالف مثل سیل به ذهنم سرازیر شدند. اطلاعات در مورد مصرف‌کنندگان مت‌آفتمین و اثربخشی مصاحبه انگیزشی متفاوت بود. من در جلسات آموزشی مرتب این نگرانی را می‌شنوم که به شکل‌های مختلف مطرح می‌شود. من هم به کسانی که با الکل و موادی مانند مت‌آفتمین درگیر هستند فکر می‌کردم. آنها کسانی نبودند که در موردشان صحبت شد. کسی که این مخالفت را مطرح کرد، در مورد آن صحبت کرد و روی آن پافشاری کرد، در این تجربه آموزشی مانند خاری در چشم من بود. ریک که سعی می‌کرد مصاحبه انگیزشی را درک کند و مهارت‌های آن را بکار برد، مرتب مخالفت می‌کرد و خیلی نگران مراجعانش بود. اما او تحریک‌پذیر بود و من می‌خواستم با او مقابله کنم - یعنی واقعاً با او مقابله کنم و به او نشان دهم که اشتباه می‌کند! من شروع به صحبت کردم....

ما الان بر سر دوراهی هستیم: شرایطی که اغلب در درمان، مشاهده و آموزش پیش می‌آید و در آن فردی اعتراض می‌کند و ما ترجیح می‌دهیم با این شرایط روبرو نشویم. شاید ناراحت یا تحریک‌پذیر شویم و یا احساس ناکامی کنیم، همان‌طور که برای من پیش آمد. در این شرایط می‌توانیم انتخاب کنیم. حقایق را مطرح کنیم؟ با بحث مخالفت کنیم؟ اعتراض‌ها را نادیده بگیریم؟ به خاطر کسی که این

مسئله را مطرح کرده از نگرانی‌ها صرف‌نظر کنیم؟ در گروه مشکل ریک را مطرح کنیم؟ با توجه به نظر کارشناسی خود شرایط را بسنجیم؟ با تأکید بر دلایل نگرانی پاسخ دهیم؟ یا سعی کنیم دلیل اصلی این رفتار را بفهمیم؟ انتخاب ما فلسفه مصاحبه انگیزشی و اصول آن را نشان می‌دهد. این فصل اجزای مصاحبه انگیزشی را معرفی می‌کند، روح و نفس آن را توصیف می‌کند و فرصتی فراهم می‌کند تا رابطه متقابل بین روح و نفس مصاحبه انگیزشی و اجزای آن را مشاهده کنیم.

## نگاهی عمیق‌تر

### آمادگی برای تغییر

مراجعات از نظر آمادگی برای تغییر با هم تفاوت دارند. این جمله برای اکثر شما عجیب نیست. در واقع، شاید تمایل شما برای اثرگذاری بر آمادگی مراجعان موجب شده این کتاب را بخريد. قبل از توجه به اجزای مصاحبه انگیزشی لازم است چند مفهوم اساسی در مورد آمادگی و تغییر را مرور کنیم. بسیاری از این اجزا از مدل فرانظری پروچسکا و دی‌کلمتته (۱۹۸۴، ۱۹۹۸) گرفته شده اما با مفهوم‌سازی در مورد چگونگی تغییر گره خورده است.

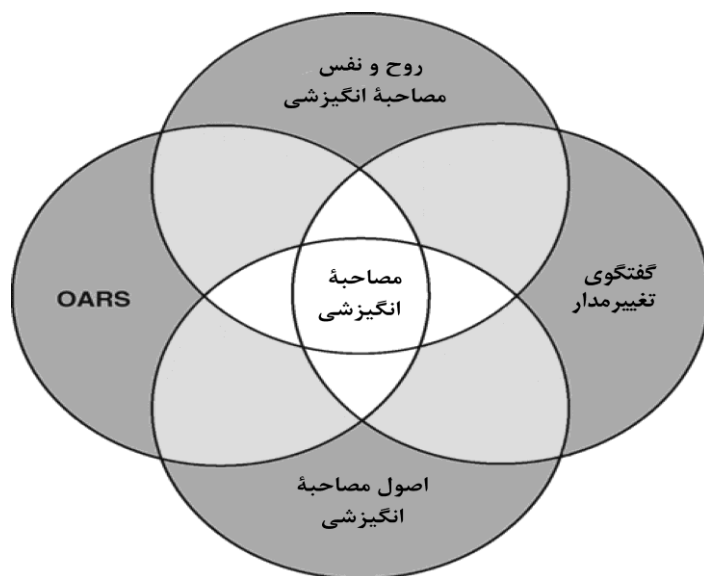
- *تردید و دودلی در مورد تغییر امری عادی است.* اگر تغییرات بدیهی لازم بود و به راحتی صورت می‌گرفت، تا به حال این تغییرات اتفاق افتاده بود و مراجع نیازی به همکاری با ما نداشت. اما چون تغییر دشوار است، افراد با افکار و احساسات خود با آن درگیر هستند. بجای اینکه تردید را مشکل بدانیم، بهتر است آن را بخشی از فرایند کار بدانیم و با مراجع آن را حل کنیم.
- *تغییر اغلب غیرخطی است.* به این معنی که اغلب درمانجو از یک مسیر مستقیم از عدم تغییر به سمت تغییر حرکت نمی‌کند. در برخی موارد قبل از اینکه تغییر کامل شود در گام‌های اولیه، موانع و مشکلات و حتی بازگشت به رفتارهای قدیمی وجود دارد. اغلب مراجعان سعی کرده‌اند بدون همکاری ما تغییراتی ایجاد کنند که کم و بیش موفق بوده‌اند.
- *آمادگی ایستا نیست.* ما در متن چندین بار به این مفهوم برمی‌گردیم. با اینکه مراجعان در نقطه شروع با هم متفاوت هستند، اما هر چه پیش می‌رویم، بیش از پیش متوجه می‌شویم که ما به عنوان متخصص می‌توانیم اثرگذار باشیم. هر کسی می‌تواند تصور کند که مثال ریک در مقدمه، پاسخ‌های متفاوتی می‌تواند داشته باشد.
- *در کار خود به آمادگی توجه کنید.* تعدادی از مربیان مصاحبه انگیزشی آمادگی را مثل علائم حیاتی، مانند فشار خون، دما و نبض در مراقبت سلامت می‌دانند. با توجه به



سطوح آمادگی مراجع، متخصص می‌تواند جلسات را مؤثرتر برگزار کند. برای مثال، وقتی مراجعان در مورد تغییر، اعتماد به نفس بالایی دارند اما درک ضعیفی از تغییر دارند، باید به اهمیت مسأله بیشتر توجه شود.

### اجزای مصاحبه انگیزشی

مصاحبه انگیزشی شامل چند جزء مهم است. برای درک بهتر، من بر چهار مورد آن تأکید می‌کنم: اصول مصاحبه انگیزشی، OARS (که کمی بعد توضیح داده می‌شود)، گفتگوی تغییرمدار و روح و نفس مصاحبه انگیزشی. شکل ۱.۲ نشان می‌دهد که چگونه این اجزا با هم ترکیب شده و در کنارهم مصاحبه انگیزشی را شکل می‌دهند. قبل از اینکه به این اجزا برگردیم، لازم به یادآوری است که بسیاری از اجزای مصاحبه انگیزشی در سایر سیستم‌های درمانی و در طی سال‌ها، در مذهب و تفکر فلسفی نیز مطرح بوده است. ویژگی‌های خاص مصاحبه انگیزشی چگونگی ترکیب این اجزا، زمان استفاده و نحوه کاربرد آنها برای گفتگوی تغییرمدار (برای مثال، جملاتی که مراجعان بیان می‌کنند نشان می‌دهد که در حال حاضر در رفتار مشکل‌ساز خاصی، تغییر را مثبت دانسته و این جملات پیش‌بینی‌کننده تغییر هستند که با تفصیل بیشتر در فصل ۵ بحث می‌شود).



شکل ۱.۲. اجزای مصاحبه انگیزشی

## اصول مصاحبه انگیزشی

در این شکل یکی از دایره‌ها بیانگر اصولی است که مصاحبه انگیزشی براساس آن ساخته شده است. در سال ۲۰۰۲ میلر و رولنیک این اصول را ابراز همدلی، حمایت از خودکارآمدی و گسترش تفاوت‌ها و مدارا با مقاومت توصیف کرده‌اند.

اخیراً، رولنیک و همکاران (۲۰۰۸) این اصول را با کلمه اختصاری RULE توضیح داده‌اند:

- R- مقاومت در برابر بازتاب اصلاحی<sup>۱</sup>
- U- درک انگیزه مراجع
- L- گوش دادن به مراجع
- E- توانمندسازی مراجع

این اصول که بیشتر توضیح داده می‌شوند، از رویکردهای درمانی به دست آمده‌اند. برای مثال، تأکید بر گوش دادن به مراجع متکی بر نوشته‌ها و تحقیقات کارل راجرز است. این اصول راهبردهای آشکاری برای انجام مصاحبه انگیزشی ارائه نمی‌کند، بلکه چهارچوب راهنمایی برای انتخاب تکنیک‌ها، راهبردها و مهارت‌ها فراهم می‌کند.

مقاومت در مقابل بازتاب اصلاحی به معنی تمایل فرد متخصص برای حل فعالانه مشکلات زندگی مراجع است که با انجام آن احتمال تغییر مراجع کاهش می‌یابد. هدف این است که متخصصان از این تمایل و مشکلی که ایجاد می‌کند آگاه شوند.

بازتاب اصلاحی با تمایل به کمک به دیگران شروع می‌شود. این بازتاب، انگیزه مثبتی است که باعث می‌شود به مشکلات توجه کنیم. ما می‌خواهیم به مراجعان خود کمک کنیم تا موقعیت خود را تغییر دهند و زندگی شادتر، سالم‌تر و پربارتری داشته باشند. اگر چنین انتظاری از افراد داشته باشیم اشتباه نکرده‌ایم. مشکل بازتاب اصلاحی این است که به احتمال تردید و دو دلی در مراجع توجه نمی‌کند.

چون مراجعان به‌طور طبیعی مردد هستند، گاهی تغییر را ضروری یا محتمل نمی‌دانند. این موقعیت فقط یک روی سکه تغییر است. تغییر هزینه‌هایی دارد از جمله ترس و تردید، تغییر روابط و هزینه مالی و زمانی که همه این دلایل موجب حفظ موقعیت کنونی می‌شوند. همه این هزینه‌ها یا عوامل بر مراجع اثر می‌گذارد تا به رفتار فعلی خود ادامه دهد.

مقاومت جریان فعالی است که مراجع را خلاف جهت تغییر سوق می‌دهد. محققان نشان داده‌اند که این جریان فعال می‌تواند به‌طور مستقیم، مثبت یا منفی، تحت تأثیر رفتار متخصصان قرار گیرد

---

1. resist the righting reflex

(پترسون و فورگاج، ۱۹۸۵: میلر و ساورین، ۱۹۸۹: مایرز و همکاران، ۲۰۰۷). رفتارهای متخصص که مقاومت را افزایش می‌دهد شامل این موارد است: (۱) تلاش برای متقاعد کردن مراجع که مشکل دارد (۲) بحث در مورد مزایای تغییر (۳) توضیح به مراجع که چطور تغییر کند (۴) هشدار به او برای پیامدهای تغییر نکردن. بحث به نفع تغییر، مقاومت را افزایش داده و احتمال هر تغییری را کاهش می‌دهد. از این دیدگاه، مقاومت نوعی انرژی است که متخصصان با توجه به رفتار خود می‌توانند آن را افزایش یا کاهش دهند. تشدید مقاومت مراجع به متخصص هشدار می‌دهد که لازم است رفتارشان را تغییر دهد. هدف متخصص به حداقل رساندن مقاومت است که به این منظور نباید فعالانه با مراجع جر و بحث کند و هدف دیگر اجتناب از ایجاد مقاومت است که با تلاش برای حل مشکلات حاصل می‌شود.

از نظر منطقی توصیه بعدی در مورد تردید و دودلی درک انگیزه مراجع است. مصاحبه انگیزشی بر این پایه بنا شده است که انگیزه از درون مراجع می‌آید. به این معنی که ما به مراجع انگیزه نمی‌دهیم یا در او انگیزه ایجاد نمی‌کنیم بلکه ما انگیزه‌ای را که درون اوست پیدا می‌کنیم و به او کمک می‌کنیم که آن را بشناسد. ما او را به تفاوت بین آنچه در حال حاضر هست و آنچه می‌خواهد به دست آورد و اثر رفتار بر اهدافش آگاه می‌کنیم. ما به او گوش می‌دهیم و اغلب فعالانه به دنبال اطلاعاتی در مورد اهداف، باورها و آرزوهای او هستیم و سپس ارتباط آنها را با شرایط فعلی بررسی می‌کنیم. هدایت کردن مصاحبه انگیزشی مشخصه اصلی آن و مغایر با مراجع محوری سنتی است.

این بررسی نوعی کنجکاوی در مورد فرد و موقعیت اوست. متخصص با استفاده از این اطلاعات مراجعان را در مورد اشتباهات خود متقاعد کرده و آنها را غیرمستقیم درگیر بحث در مورد تغییر می‌کند. هدف ما، همان‌طور که بحث خواهد شد، ایجاد فضایی است که در آن مراجع به ما بگوید چرا و چگونه باید تغییر اتفاق افتد.

گوش دادن به مراجع شاید به نظر واضح باشد، اما اغلب مسائل دیگر در این فرایند اساسی مداخله می‌کنند. اگر لحظه‌ای به عقب برگردیم، دلیل اهمیت زیاد این بخش مصاحبه انگیزشی مشخص‌تر می‌شود.

مراجعان اغلب به خاطر تخصص ما (گاهی هم بدون رغبت) نزد ما می‌آیند. با این وجود، آنها مسئول شروع هر تغییری در زندگی خود هستند. برای اینکه در این جریان به آنها کمک کنیم، باید فضایی ایجاد کنیم که در آن با احساس امنیت تعارض‌های خود را بررسی کرده و با واقعیت‌های دشوار روبرو شوند. ما این موقعیت را با همدلی ایجاد کرده و این احساس را به مراجع منتقل می‌کنیم. میلر و رولنیک (۲۰۰۲، صفحه ۳۷) رویکرد همدلانه و مراجع محور مصاحبه انگیزشی را در کار با افرادی که "نمونه شاخص" مصاحبه انگیزشی هستند توصیف کردند. متخصصین بالینی این اصول را با کاربرد ماهرانه گوش دادن انعکاسی، پذیرش احساسات و دیدگاه‌های مراجع نشان می‌دهند. یکی از راه‌هایی که نشان می‌دهد شما در موقعیت همدلانه هستید، این است که بتوانید دنیا را از دید مراجع

بینید و صادقانه بگویید، "می‌فهمم و می‌توانم درک کنم که چرا شما موقعیت را این‌طور می‌بینید". نکته ظریف اما مهمی در این گفتگو وجود دارد و آن اینکه پذیرش به معنی موافقت یا تأیید نیست. متخصص می‌تواند گاهی با مراجع خود مخالفت کرده و باید این کار را انجام دهد. مسأله مهم، حفظ دیدگاه محترمانه‌ای است که سعی دارد فقط دیدگاه فرد را درک کند. این نگرش به این معنا است که پذیرش محترمانه، تغییر را تسهیل می‌کند، در حالی که اجبار به تغییر موجب مقاومت می‌شود. تحقیقات نیز از این دیدگاه حمایت می‌کند (میلر، بنفیلد، و تونینگان، ۱۹۹۳؛ مایرز و همکاران، ۲۰۰۷).

اصل نهایی، *توانمندسازی مراجع* است. رولنیک و همکاران (۲۰۰۸) خاطرنشان کرده‌اند که وقتی مراجع درگیر درمان می‌شود نتایج بهتری به دست می‌آید. این جمله با گفته دی‌کلمنته (۲۰۰۳) همسو است که معتقد است همه تغییرات در نهایت تغییر خود است. بنابراین اگر تغییر باید رخ دهد، مراجعان باید به‌طور فعال وارد این فرایند شوند.

علاوه بر این معتقدیم، از این باور که مراجع توانمند است، راه‌حلی دارد و اگر تصمیم بگیرد می‌تواند تغییرات را اعمال کند. میلر و رولنیک (۲۰۰۲) از این خصوصیات به عنوان خودکارآمدی سخن به میان آورده‌اند. در حقیقت نگرش مراجع "توانایی انجام" است. بدون این نگرش، آگاهی از مشکلات موجب حالت دفاعی می‌شود چون مراجع تغییر را غیرممکن می‌داند.

نکته مهمی که باید خاطرنشان شود این است که خودکارآمدی و اعتماد به نفس یکی نیستند. *اعتماد به نفس* سازه کلی است که شامل نگرش‌ها، باورها، عقاید و رفتارهای فرد در مورد خود و ارزش‌هایش است. اعتماد به نفس پایین در بین کسانی که با شرایط بسیار دشوار زندگی دست و پنجه نرم کرده‌اند شایع است. *خودکارآمدی* مفهومی که بیشتر موردنظر ما است، توانایی رسیدن به نتایج مطلوب است. با اینکه اعتماد به نفس مثبت مهم است، اما لازم نیست مراجع خودکارآمدی بالا یا نگرش توانایی انجام رفتار خاصی داشته باشد (برای مثال، در مقابل پیشنهاد نوشیدن الکل "نه" بگوید، زنگ ساعت را ۳۰ دقیقه زودتر تنظیم کند تا صبح پیاده‌روی کند، با مرکزی برای کسب اطلاعات بیشتر تماس بگیرد). تهیه نمونه‌هایی که بتواند مراجع با موفقیت انجام دهد، به اعتماد به نفس بیشتر او کمک می‌کند.

دی‌کلمنته (۱۹۹۱ و ۲۰۰۳) کسانی را توصیف کرده است که در تغییر خود شکست خورده‌اند. این افراد سعی کرده‌اند که قبل از ملاقات با ما خود را به شکل‌های مختلف تغییر دهند. بنابراین، یکی از مواردی که می‌توانیم از مراجعان انتظار داشته باشیم این است که به خاطر موفق نشدن تا حدی ناامید باشند. پس یکی از ویژگی‌های مهم متخصصان این است که به تغییر مراجع امیدوار باشند. گزارش یک پژوهش رسمی بر اهمیت باورها و انتظارات درمانگر در تسهیل (یا جلوگیری از) تغییر مراجع تأکید کرده و نشان داده که چطور این عوامل ناآگاهانه با مراجع ارتباط پیدا می‌کند (با لیک و کینگ، ۱۹۹۷ مقایسه کنید). مهم است که متخصصان عملاً به عامل امید توجه کنند و در ارتباط خود به مراجع امید دهند تا زمانی که در فرایند تغییر به امید نیاز دارند "آن را قرض بگیرند". صحبت در مورد موفقیت

سایر مراجعان نیز راهی برای رسیدن به این هدف است.

همان‌طور که اشاره شد، این اظهارات به این معنی نیست که فقط با مراجعان خود موافقت کنیم. در مواقع لزوم که موافق آنها نیستیم، می‌توانیم دیدگاه‌های خود را بدون بحث مطرح کنیم. مراجعان خود تصمیم می‌گیرند که این نظرات مناسب آنها هست یا نه و چطور می‌توانند از آنها استفاده کنند. در اینجا، آنها خود متخصص هستند و باید به عنوان منبعی از اطلاعات در مورد راه‌حل‌های موجود در نظر گرفته شوند که ما می‌توانیم اطلاعات و نظرات خود را به آنها اضافه کنیم.

### مهارت‌های اساسی

دایره دیگر این نمودار نشان‌دهنده مهارت‌های مشاوره است که در بسیاری رویکردهای درمانی نیز وجود دارد. بین مصاحبه انگیزشی و بسیاری رویکردهای دیگر مشاوره همپوشی وجود دارد. درون این دایره ابزارهایی است که به ایجاد ارتباط با مراجعان، بررسی نگرانی‌ها و ابراز همدلی کمک می‌کند. این مهارت‌های اساسی با کلمه اختصاری **O. A. R. S** بیان می‌شوند: سؤالات بازپاسخ<sup>۱</sup>، تأیید<sup>۲</sup>، گوش دادن انعکاسی و خلاصه کردن. کلمه *اساسی* به معنی ساده یا راحت نیست. هر یک از این مهارت‌ها می‌تواند خوب یا ضعیف انجام شود و هر متخصصی برای استفاده از این مهارت‌ها نیاز به آموزش دارد. در برخی مشاوره‌ها تنها مهارت‌های اساسی به کار برده می‌شود. فصل ۳ و ۴ در مورد این مهارت‌ها بیشتر بحث می‌کند.

### برانگیختن گفتگوی تغییرمدار<sup>۳</sup> در مراجع

دایره سوم فقط به مصاحبه انگیزشی اختصاص دارد: تأکید بر فراخوانی گفتار خاصی از مراجع است که "گفتگوی تغییرمدار" نامیده می‌شود. بسیاری از مداخلاتی که در مصاحبه انگیزشی بکار می‌رود به‌طور خاص برای فراخوانی این نوع زبان طراحی شده و زمانی که مراجع این زبان را بکار می‌برد متخصص آن را تقویت می‌کند. این رویکرد بر این باور است که مراجعان بیشتر احتمال دارد کاری را انجام دهند که صادقانه در طول جلسه از آن حمایت کرده‌اند. تحقیق امره‌این (۲۰۰۳) نشان می‌دهد که مسیر گفتگوی تغییرمدار و قدرت آن، تعهد را پیش‌بینی می‌کند و تعهد، پیش‌بینی‌کننده رفتار است. هدف اصلی مصاحبه انگیزشی کمک به مراجع در بیان دلایل تغییر و سپس تقویت تمایل او به تغییر است.

- 
1. Open-ended questions
  2. affirmation
  3. Change talk

وقتی مراجع مردد است، مهم‌ترین کار ترغیب او (به جای خودتان) به بحث در مورد تغییر است. تردید و دودلی مراجع موجب وضعیت دشوار خاصی می‌شود: هرچه فرد متخصص در مورد آن بحث می‌کند، مراجع علیه آن استدلال می‌کند. نتیجه ناگوار دو راهی تردید این است که، مشاوران خیرخواه اغلب سعی می‌کنند مراجعان را در جهت تغییر مناسب (بازتاب اصلاحی در عمل) راهنمایی کنند، در حالی که با پاسخ "بله... اما" روبرو می‌شوند. اگر این پویایی ادامه پیدا کند، مراجعان عموماً با خود در مورد راه فرار از تغییر صحبت کرده و متخصصان (یا کسانی که متقاعد می‌شوند که مراجع نمی‌خواهد به هر ترتیبی تغییر کند) را ناامید می‌کنند. فصل ۵ اطلاعات بیشتری در مورد گفتگوی تغییرمدار، تمرین شناخت، فراخوانی و نیز پاسخ به آن فراهم می‌کند.

### روح و نفس مصاحبه انگیزشی

دایره آخر فلسفه راهنمایی است که در مورد اصول، استفاده از "خرده مهارت‌ها"، کاربرد سایر مداخلات و تکنیک‌ها و فراخوانی گفتگوی تغییرمدار به شما اطلاعاتی می‌دهد. بدون این ویژگی خاص، مصاحبه انگیزشی اتفاقی نمی‌افتد و مهم نیست که متخصص چقدر ماهرانه **OARS** را به کار برده است. برعکس، وقتی این معنا وجود دارد، تعداد بسیار زیادی از این مداخلات می‌تواند "متناسب" با ساختار مصاحبه انگیزشی باشد. بنابراین، مصاحبه انگیزشی در اصل مجموعه‌ای تکنیک نیست بلکه یک سری رفتارهای خاص در متخصص است که با این فلسفه راهنما هدایت می‌شود. این فلسفه راهنما خاص مصاحبه انگیزشی نیست. در واقع، روح و نفس مصاحبه انگیزشی در موقعیت‌های گوناگون (برای مثال، آموزش‌های مذهبی و رساله‌های روان‌شناسی) آمده است. برخی تحقیقات (مایرز، میلر و هندریکسان، ۲۰۰۵) نشان می‌دهد که روح و نفس مصاحبه انگیزشی پیش‌بینی‌کننده مهمی در مهارت متخصص است و رفتار مراجع و نتیجه درمانی را پیش‌بینی می‌کند. در حقیقت، میلر و مایرز (۲۰۰۶) چنان اهمیتی برای این زمینه قائل هستند که در توصیف هشت مرحله یادگیری مصاحبه انگیزشی آن را در مرحله اول قرار می‌دهند.

میلر و رولنیک (۲۰۰۲) برای توصیف روح و نفس مصاحبه انگیزشی از استعاره آهنگ استفاده می‌کنند. هر آهنگ شعری دارد که عامل مهم جذابیت، معنای آهنگ و علاقه به آن است. در مصاحبه انگیزشی، شعرها می‌توانند **OARS** باشند و سایر راهبردها و گفتگوی تغییرمدار محتوای هر جلسه مصاحبه انگیزشی باشند. ساختار شعر مانند ترجیع‌بند و تغییر آهنگ می‌تواند اصولی باشد که شکل و شعر آهنگ را می‌سازند. البته ملودی یا روح و نفس مصاحبه انگیزشی است که موسیقی را می‌سازد. ملودی فضای آهنگ است و بر شعر تأکید دارد. ما حتی در نبود اشعار با دست و پا و آهنگ ضرب می‌گیریم. با اینکه سایر عوامل نیز مهم هستند "ملودی" باعث می‌شود ما با مراجع روبرو شویم. روح و نفس مصاحبه انگیزشی سه جزء دارد: همکاری، فراخوانی و خودمختاری. همکاری به

رابطه کاری متخصص با مراجع باز می‌گردد. با اینکه در این رابطه متخصص کارشناس است، اما مراجع نیز متخصص خود، تاریخچه زندگی‌اش، موقعیت و تلاش‌های گذشته‌اش برای تغییر است. متخصص به تخصص مراجع احترام می‌گذارد، سعی می‌کند آرزوها و اهداف مراجع (و نیز خودش) را بشناسد و فضای مثبتی فراهم کند که در آن تغییر امکان‌پذیر باشد. برای مثال، متخصص از هر گونه توصیه تجویزی و بازدارنده حتی اگر نگران تصمیم مراجع باشد اجتناب می‌کند.

*فراخوانی* که با توصیه‌هایی که تاکنون مطرح شد همسو است بیرون کشیدن باورها و راه‌حل‌های مراجع است. مراجعان به عنوان افرادی که از خود شناخت دارند، در چالش برای تغییر و آنچه مانع تغییر می‌شود تجربه دارند. ما به عنوان متخصص در رشته خود، در مورد مراجع مسایلی را به‌طور کلی می‌دانیم، اما در مورد آنچه نیاز خاص مراجع است و می‌خواهد چیزی نمی‌دانیم. هدف ما فراخوانی دلایل مراجعان و روش‌های موجود و پیشنهاد نظرات مناسبی است که مورد توجه مراجع قرار گیرد.

اخیراً رولنیک و همکاران (۲۰۰۸) در مثالی متخصصان مصاحبه انگیزشی را به راهنما تشبیه کرده‌اند: متخصص کسی است که مقصد را انتخاب نمی‌کند بلکه اطلاعاتی در مورد مسیری که مراجع انتخاب می‌کند ارائه می‌کند. خودمختاری در تصمیم‌گیری، به مراجع ارتباط دارد. اگر مراجع درگیر رفتار خاصی باشد (برای مثال، مصرف مستمر الکل، والدین سوءاستفاده‌کننده) ممکن است ما عقایدی داشته و حتی ضروری باشد از روی اجبار عمل کنیم اما در مصاحبه انگیزشی متوجه می‌شویم که مراجعان در نهایت مسئول انتخاب مسیر خود هستند. وقتی مراجع مسیری را انتخاب می‌کند که بر کسانی که حق انتخاب کمی دارند یا انتخابی ندارند (برای مثال کودکان) اثر منفی دارد این جزء مصاحبه انگیزشی می‌تواند برای متخصص مورد چالش قرار گیرد. متخصصان مصاحبه انگیزشی این نگرانی را مطرح کرده و می‌دانند که نمی‌توانند مراجعان را وادار به تغییر کنند. حتی در شرایط اجباری که ما آزادی‌ها و تقویت‌کننده‌ها را کنترل می‌کنیم مراجعان باید تغییر را انتخاب کنند. پس در مصاحبه انگیزشی همیشه نیاز است که اهداف، ارزش‌ها و آرزوهای مراجع فراخوانی شود تا خود او به جای ما در مورد دلایل تغییر بحث کند.

## تست مفهومی - خود را ارزیابی کنید!

### درست یا غلط

۱. د غ مصاحبه انگیزشی همان نگرش کارل راجرز است.
۲. د غ بسیاری از مفاهیم مصاحبه انگیزشی برگرفته از مفاهیم، نوشته‌ها و تحقیقات دیگران است.
۳. د غ در مصاحبه انگیزشی، متخصصان از بحث با مراجعان اجتناب می‌کنند.
۴. د غ گوش دادن انعکاسی همان مصاحبه انگیزشی است.
۵. د غ فراخوانی به این معنی است که شما انگیزه و منابع را از درون مراجع برمی‌انگیزید.
۶. د غ در مصاحبه انگیزشی اینکه چگونه صحبت می‌کنید به اندازه آنچه می‌گویید اهمیت دارد.
۷. د غ تردید و دودلی علامت انکار است.
۸. د غ مقاومت فرایندی بین فردی است.
۹. د غ راهنمایی کردن مفهوم کلیدی مصاحبه انگیزشی است.
۱۰. د غ خودمختاری به این معنی است که ماهدفی برای مراجع نداریم.

### پاسخ‌ها

۱. غ همکار ما دوست دارد "مصاحبه انگیزشی" را به زبان طنز این گونه توصیف کند که این مصاحبه همان نگرش راجرز است. اما در حقیقت این مصاحبه چیزی بیش از یک نگرش است. مصاحبه انگیزشی ترکیبی از راهنمایی کردن، ایجاد انگیزه، مدارا با مقاومت، توجه به گفتگوی تغییرمدار و همراه کردن روح و نفس خاص مصاحبه انگیزشی با گفتگوست.
۲. د مصاحبه انگیزشی نسخه جدیدی از همان مفهوم قدیمی است. این مصاحبه اجزای منحصر به فردی نیز دارد.
۳. د ما با مراجع بحث نمی‌کنیم چون باعث مقاومت می‌شود. اما همیشه با هر چه مراجع می‌گوید نیز موافق نیستیم. مصاحبه انگیزشی از روش‌های گوناگونی (که در کتاب توصیف شد) استفاده می‌کند تا دیدگاه‌های دیگری ایجاد کند. ما با یک کنجکاوی ساده شروع می‌کنیم و سعی می‌کنیم بفهمیم مراجع دنیا را چگونه درک می‌کند.
۴. غ گوش دادن انعکاسی مفهوم مهمی در مصاحبه انگیزشی است، اما همه مصاحبه نیست. من متخصصانی را مشاهده کرده‌ام که گوش دادن انعکاسی را دقیق انجام داده‌اند اما جملات آنها همسو با مصاحبه نبوده است. با این وجود، همان‌طور که در فصل ۴ ذکر شد، معتقدم کسی که نمی‌تواند گوش دادن انعکاسی را به خوبی انجام دهد، مصاحبه را هم نمی‌تواند به



- خوبی انجام دهد.
۵. د فراخوانی به عنوان جزء مهمی از مصاحبه انگیزشی به تلاشی مستمر برای بیرون کشیدن اطلاعات، خرد، راه‌حل و موارد دیگر از درون مراجع است. ما با کمک فراخوانی، انگیزه را از مراجع بیرون می‌کشیم و این اطلاعات را نگه می‌داریم و مثل آینه به او منعکس می‌کنیم.
۶. د نگرش و هدف متخصص در چگونگی برقراری ارتباط و استفاده از ارتباط اهمیت دارد. برای مثال، این سؤال طنزآمیز که "این روش چطور به شما کمک می‌کند؟" وقتی با همین کلمات ولی کنجکاوانه پرسیده شود اثر کاملاً متفاوتی دارد.
۷. غ با اینکه تردید و دودلی می‌تواند افراد را به دردر اندازد و حل تردید و دودلی هدف اصلی مصاحبه انگیزشی است، اما هرگز به معنای انکار نیست. حتی مشکل هم نیست. تنها بخش عادی از فرایند تغییر است که باید انتظار داشت.
۸. د مقاومت ویژگی طبیعی اختلال یا بیماری خاصی نیست بلکه بخشی از فرایند بین فردی است که چه بخواهیم چه نخواهیم متخصص را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باید سرنخی برای تغییر راهبرد متخصص باشد.
۹. د راهنمایی کردن مفهوم کلیدی مصاحبه انگیزشی است که دو جزء دارد: یکی توجه به بخش‌هایی از گفتگوست که از تغییر مراجع حمایت می‌کند و دوم سوق دادن گفتگو به سمتی است که مفید و مؤثر باشد. ما به برخی موارد توجه می‌کنیم و سایر موارد را نادیده می‌گیریم. متخصص تلاش می‌کند تا انگیزه ایجاد کند، مقاومت را کاهش دهد و با توجه به گفتگو موجب گفتگوی تغییرمدار شود.
۱۰. غ درک خودمختاری مراجع به معنی نفی اهداف متخصص نیست. در مصاحبه انگیزشی رفتارهای هدفی وجود دارد که اگر این اهداف نباشد مصاحبه انگیزشی وجود ندارد (دبلیو. آر. میلر، انجمن فردی، ۱۶ جون، ۲۰۰۸)، بلکه بیشتر نوعی مشاوره مراجع محور است. در ساختار مصاحبه انگیزشی (ما به عنوان متخصص) هدفی داریم که فکر می‌کنیم مهم است، این هدف می‌تواند این موارد باشد: افزایش ایمنی جنسی، کاهش وقوع جرم، پیشرفت رژیم غذایی و ورزش، کاهش سلطه‌جویی، افزایش رفتار والدینی مقتدرانه یا ترک مصرف مواد. مراجع نیز هدفی دارد: ما فعالانه تلاش می‌کنیم برنامه را یکپارچه کنیم (استیو رولنیک این فرایند را "انطباق برنامه کار" نامیده است) و این درحالی است که مراجع باید هدف هر تغییری را تعیین کند و این کار را می‌کند.

## در عمل

به مثال ریک برمی‌گردیم. وقتی او را ترک کردم از دست او عصبانی بودم و به بحث با او فکر

می‌کردم. یادآوری کنم که می‌خواستم در مورد شواهد با او صحبت کنم و بحث کنم که چرا او اشتباه می‌گوید (و من درست می‌گویم). با اینکه این رفتار می‌توانست احساس خوبی به من بدهد، اما همسو با مصاحبه انگیزشی نبود. این رفتار نه برای ریک و نه برای سایر کارآموزانی که چنین احساسی داشتند سودی نداشت. جملات او نوعی مقاومت بود. بنابراین می‌بایست به روشی همسوتر با مصاحبه انگیزشی به او پاسخ می‌دادم و با او پیش می‌رفتم. همان‌طور که اغلب اتفاق می‌افتد ساده‌ترین روشی که با معنای مصاحبه انگیزشی همسوتر بود این بود که همکاری بیشتری داشته باشم و برای این کار باید به دقت گوش می‌دادم و صحبت‌های او را منعکس می‌کردم. در اینجا، گفتگوی بعدی با ریک و تفسیر آن آمده است:

گفتگو	تفسیر
دکتر: آنچه شما را نگران می‌کند این است که شاید من پیشنهادی کنم که به مراجعان شما آسیب برساند. شما واقعاً نگران آنها هستید.	در برابر بازتاب اصلاحی مقاومت می‌کند و سعی می‌کند با درک انگیزه متخصص از طریق انعکاس با او ارتباط برقرار کند.
ریک: دقیقاً درست است. اگر به آنها اجازه دهم که سر من کلاه بگذارند آنها بهبود نمی‌یابند.	ریک مثبت پاسخ می‌دهد و هدفش را دوباره بیان می‌کند.
دکتر: سادگی شما برای آنها سودی ندارد.	گوش دادن
ریک: درست است. آنها فقط از شما سوءاستفاده می‌کنند	مقاومت به تدریج می‌شکند
دکتر: و گاهی لازم است به آنها خیره شوید تا بفهمند احمق نیستید	با بیانی قضاوتی سعی می‌کند با درک انگیزه ریک، با او ارتباط برقرار کند.
ریک: بله، می‌دانم. منظورم این است که این روش مؤثر است. آنها به من پول می‌دهند تا کارم را انجام دهم و من هم همین کار را می‌کنم.	پاسخ ریکی فرصت مناسبی را پیشنهاد می‌کند و سپس کمی مقاومت او زیاد می‌شود.
دکتر: شما بهتر از همه می‌دانید که چطور...	سعی می‌کند کمی انگیزه ایجاد کند.
ریک: ... چه چیزهایی مؤثر است.	ریک اشاره می‌کند که تفسیر من، کمی از هدف دو رنده و مقاومت او کمی زیاد شده
دکتر: چون شما اثر آن را دیده‌اید. گاهی خیلی مؤثر است.	نظر کارآموز را تأیید می‌کند و دوباره دری می‌گشاید تا تفاوت‌ها را بیشتر نشان دهد.
ریک: البته	مقاومت کم می‌شود.
دکتر: ... اما نه همیشه	با اینکه گفتگوهای قبلی نشان می‌دهد که مسیر درست است دوباره خطر می‌کند تا با

### گفتگو

### تفسیر

- ریک: نه، نه همیشه... بیماری سختی است.
- دکتر: و این همان چیزی است که نگران آن هستی. اگر - و فقط اگر - فکر کنی کار متفاوتی برای مراجعان شما مؤثر است شاید به آن توجه کنی، و این همان چیزی است که الان شما را متوقف کرده است.
- ریک: دقیقاً، من فقط مطمئن نیستم.
- دکتر: درست است. من نمی‌خواهم شما را متقاعد کنم که این روش تنها راه درست است که می‌توانی در کار با مراجعان بکاربری، اما اگر فکر می‌کنی گاهی می‌تواند کمک کند می‌توانی آن را امتحان کنی.
- ریک: من هر کاری که مؤثر باشد انجام می‌دهم.
- دکتر: شما نسبت به مراجعان تان و رفتار خوب با آنها احساس تعهد می‌کنید و برای متقاعد شدن به اطلاعاتی بیش از آنچه من گفته‌ام نیاز دارید.
- ریک: من باید ببینم آیا در عمل هم مصاحبه انگیزشی مؤثر است. من باید بررسی کنم که آیا این روش در مورد معتادان به آمفتامین هم مؤثر است.
- دکتر: پس شما می‌خواهید در مورد آن قضاوت نکنید تا آن را امتحان کنید و ببینید چطور مؤثر است
- اشاره به تفاوت‌ها، انگیزه ایجاد کند.
- مقاومت کم می‌شود. همکاری در رابطه بیشتر می‌شود و کمتر حالت رقابتی بخود می‌گیرد.
- به مراجع / کارآموز گوش می‌دهد و به او احساس قدرتمندی می‌دهد تا کار متفاوتی انجام دهد. رابطه به صورت همکاری است و من به خودمختاری او در انتخابش احترام می‌گذارم.
- ریک احساس می‌کند کسی او را درک کرده و نگرانی خود را با اطمینان کمتری بیان می‌کند.
- خودمختاری او را تقویت می‌کند و با ایجاد انگیزه ادامه می‌دهد.
- ریک دوباره بر ارزش کمک به دیگران تأکید می‌کند.
- ارزش‌های ریک و نیاز او به اطلاعات بیشتر را تقویت می‌کند. سعی می‌کند آنچه را او نیاز دارد درک کند.
- ریک می‌داند چه چیزی نیاز دارد و آنچه نیاز دارد اطلاعات پژوهشی یا تجارب کارشناسی من نیست.
- به خودمختاری او احترام می‌گذارد و او را در جهت منطق گفته‌هایش هدایت می‌کند.

- ریک: من فکر می‌کنم باید اول آن را امتحان کنم. شروع گفتگوی تغییرمدار
- دکتر: من خودم باید مستقیماً آن را بررسی کنم. گفتگوی تغییرمدار و خودمختاری او را
- ریک: امشب یک جلسه پیگیری با مراجعانی دارم که آزمایش ادرار آنها مثبت بوده است. تقویت می‌کند.
- دکتر: من کنجکاوم که بدانم اگر این روش را امتحان کنید چه اتفاقی می‌افتد. به طور خاص
- ریک: فکر می‌کنم به جای اینکه در مورد دقت هدف مشخص و روش خاصی را توصیف
- دکتر: می‌دانید دقیقاً چگونه آن را انجام دهید. در مورد امشب چه فکری می‌کنید؟
- ریک: این گفتگو با اینکه کامل نیست اما همه اجزایی را که قبلاً توصیف شد شرح داده است. با اینکه شروع خوشایندی نداشت، اما با تلاش بیشتر، گفتگو به سمت احترام و همکاری پیش رفت. به جای اینکه ریک را متقاعد کنم، با همکاری بیشتر، بر اهمیت تمایل او برای کمک به مراجعان تأکید کردم. برای مواجهه با ریک مسیر مشخصی وجود داشت. اطلاعات قبلی نشان می‌داد که روش مواجهه ریک با معتادان همیشه مؤثر نبوده و این نکته نوعی مقایسه را مطرح می‌کرد. این تفاوت باعث شد که ریک به گزینه‌های دیگر توجه کند، در نهایت روشی را توصیف کرد که به او کمک می‌کند در مورد متناسب بودن مصاحبه انگیزشی تصمیم بگیرد. در این گفتگو، گوش دادن انعکاسی ابزار اولیه بود.

## امتحان کنید!

روح و نفس مصاحبه انگیزشی که در اجرای آن نیز خیلی مهم است، در اجرا بهتر از توصیف نشان داده می‌شود. خوشبختانه اکثر ما نمونه‌ای از روح و نفس مصاحبه انگیزشی را در زندگی خود از طریق معلم یا سرپرست مان تجربه کرده‌ایم. در اینجا تمرینی به نام تمرین معلم محبوب توسط مربی مصاحبه انگیزشی مطرح می‌شود که مثال مناسبی است. تمرین‌های بعدی به شما در شناخت روح و نفس مصاحبه انگیزشی و "توان" همدلی کمک می‌کند. در نهایت، کار با یک همکار به شما کمک می‌کند تا بر نقاط قوت و توانمندی‌های خود تمرکز کنید تا بتوانید به مراجعان خود کمک کنید.

### تمرین ۱-۲ معلم یا سرپرست محبوب

چه کسی شما را تشویق به یادگرفتن کرده و و الهام بخش شما برای پیشرفت و تلاش بیشتر بوده؟ از شما می‌خواهیم به او فکر کنید و به این سؤالات پاسخ دهید. هدف ما این است که ویژگی‌های او را پیدا کنید و تصور کنید اگر به جای او بودید چه احساسی داشتید و چگونه پاسخ می‌دادید؟ اگر نمی‌توانید چنین فرد مناسبی را پیدا کنید، برای تمرین از بین افراد مورد علاقه خود یکی را انتخاب کنید (و بدانید که خیلی خوش‌شانس هستید!).

### تمرین ۲-۲ آیا این روح و نفس مصاحبه انگیزشی است؟

وقتی روح و نفس مصاحبه انگیزشی مطرح می‌شود بهتر است به گفتگوی مراجعان و متخصصان نگاهی بیندازیم. برگه کار تمرین ۲-۲ شامل مثال‌هایی از جملات کوتاه مراجعان و پاسخ‌های متخصصان است. این گفتگوها را مرور کنید و مواردی را که پاسخ متخصص منطبق با روح و نفس مصاحبه است با تأیید (✓) و مواردی که منطبق نیست را با عدم تأیید (\*). علامت بزنید. دلایل خود را یادداشت کنید و با تحلیل من که بعد از هر جمله آمده است مقایسه کنید.

### تمرین ۳-۲ رانندگی

گاهی مراجعان به راحتی احساس همدلی و درک شدن می‌کنند و گاهی این‌طور نیست. چندین روش همدلی وجود دارد که می‌توانید موقع رانندگی انجام دهید<sup>۱</sup>\*. در این تمرین چند اتفاق معمولی که در روابط شما رخ می‌دهد را در نظر بگیرید و از آنها به عنوان فرصتی برای همدلی استفاده کنید. در این

---

۱. از کاردین یان برای این تمرین تشکر می‌کنیم.

تمرین "داستانی"<sup>۱</sup> برای کسی که رانندگی احمقانه یا خطرناکی داشته بسازید و آن را گسترش دهید. اگر رانندگی نمی‌کنید، می‌توانید در فرصت‌های دیگر این رفتارها را مشاهده کنید. تمرین دوم گوش دادن به رادیو و ساختن جملات انعکاسی است.

### تمرین ۴-۲ مراجع دشوار

ما همه مراجعان دشواری داریم. این افراد در کار ما دردسر ایجاد می‌کنند و گاهی باعث احساس نارضایتی و حتی نگرانی برای ملاقات بعدی می‌شوند. موقعیت کاری خود را در نظر بگیرید و در مورد مراجع احتمالی خود فکر کنید. سپس برگه تمرین ۴-۲ را کامل کنید.

## کار با همکار

تمرین ۱-۲ و ۲-۲ و ۴-۲ را می‌توانید با یک همکار انجام دهید. تمرین ۳-۲ می‌تواند به صورت کار تیمی باشد. از تمرین ۵-۲ نیز می‌توانید استفاده کنید.

### تمرین ۵-۲ خاطره محبوب

این فعالیت<sup>۲</sup> براساس تمرین "نقاط قوت واقعی" است. در این تمرین هرکس به نوبت خاطره دوران کودکی خود را برای همکارش تعریف می‌کند و دیگری در مورد نقاط قوت او در توصیف داستان نظر می‌دهد.

## سایر افکار...

بسیاری از مربیان مصاحبه انگیزشی، با استعاره رقص کلاسیک دونفره مصاحبه انگیزشی را توصیف می‌کنند. این رقص با حرکت هماهنگ دو نفر اجرا می‌شود. وقتی رقص به خوبی اجرا می‌شود، حرکت با چند فشار ظریف باز می‌شود. نقطه مقابل این حرکت، کشتی گرفتن است که حریف سعی می‌کند در مقابل دیگری به خواسته خود برسد. پس موقع ناکامی و مقاومت مراجعان می‌توانید این سؤال را بپرسید که در حال رقص هستید یا در حال کشتی گرفتن؟  
یک تصور رایج غلط در مورد مصاحبه انگیزشی این است که این روش مراجعانی را که تمایل به

---

1. back story

۲. از الن کریستنسن برای این تمرین تشکر می‌کنیم