

عنوان مقاله: کارشیفتگی؛ بیماری جدید منابع انسانی

موضوع: مدیریت منابع انسانی

سال انتشار (میلادی): ۲۰۰۹

وضعیت: تمام متن

منبع: ماهنامه تدبیر- سال نوزدهم- شماره ۲۰۱

تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com

چکیده: چند دهه پیش رابی کاپلان در مقاله‌ای عنوان کرده بود که انسان‌ها اسیر و گرفتار سه چیز هستند. نخست، گرفتار خودشان بوده و اسیر هواهای نفسانی و صفات زشت و پلید انسانی‌اند. در مرتبه دوم، اسیر اموال و دارایی‌های خویشند و برای به دست آوردن آن به هر وسیله‌ای خواه درست، خواه نادرست متوسل می‌شوند و در نهایت گرفتار بند تعصبات‌اند. کاپلان، این مقاله را در دهه ۱۹۴۰ میلادی، یعنی درست زمانی که بسیاری از یهودیان برای به دست آوردن موقعیت و مقام اجتماعی و سیاسی، دین و مذهب خود را انکار می‌کردند نوشت؟ اما اگر کاپلان در جامعه امروزی زندگی می‌کرد، شاید بعد چهارمی نیز به این بندها اضافه می‌کرد و آن اسیر کار بودن است. انسان‌های امروزی گرفتار کار خود هستند. البته شاید بهتر باشد بگوئیم که انسانهای سده بیست و یکم برده کار خود هستند. اعتیاد به کار، حالتی است که در آن فرد مبتلا، به گونه‌ای رفتار می‌کند که برای خانواده و زندگی اجتماعی او در محیط کار و خارج از آن، زیان آور است. این حالت به خستگی، نداشتن رابطه خوب با همکاران غیر معتاد، یا کم بودن زمان و انرژی برای زندگی خانوادگی، دوستان، سرگرمی‌ها و فعالیتهای دیگر منجر می‌شود.

واژه‌شناسی اعتیاد به کار

اصطلاح اعتیاد به کار (Workaholism) یا کارشیفتگی نخستین بار در سال ۱۹۷۱ توسط وین اوتس در کتابش، با عنوان: اعترافات یک معتاد به کار عنوان شد. البته این واژه در دهه ۱۹۹۰ میلادی کاربرد بسیار گسترده‌ای یافت. در فرهنگ لغت هریتیج، معتاد به کار به شخصی گفته می‌شود که نیاز وسواس گونه و بی‌امانی نسبت به کار دارد. اعتیاد به کار، اعتیادی است که برای شخص می‌تواند لذت بخش یا خسته‌کننده و مشکل ساز باشد. عده‌ای این حالت را یک بیماری می‌دانند که در دسته اختلال‌های وسواس گونه قرار می‌گیرد. مشکل این است که این افراد اعتقاد دارند که اگر کار نکنند، دنیا بر سرشان خراب خواهد شد. آنها لزوماً عاشق کار خود نیستند یا کوششی برای رسیدن به مدارج بالا از خود نشان نمی‌دهند. اگر شخصی تصور کند که خودش تنها کسی است که می‌تواند این کار بخصوص را انجام دهد، به احتمال زیاد یک معتاد به کار یا Workaholic به شمار می‌آید. بسیاری از پژوهشگران و متخصصان هنجارهای انسانی بر این باورند که اعتیاد به کار یکی از سخت‌ترین انواع اعتیادهاست که به دلیل بد نبودن ظاهری آن، نه تنها از سوی دیگران

مورد انتقاد قرار نمی‌گیرد، بلکه تشویق هم می‌شود. در شرایطی که بسیاری، اعتیاد به الکل یا مواد مخدر را به شدت تقبیح می‌کنند، اعتیاد به کار یا عادت به پرکاری، مانند یک بیماری نهفته و مودمی می‌تواند زندگی شخصی یا خانوادگی فرد معتاد را از هم بپاشد.

مطالعه جدیدی که توسط محققان دانشگاه مریلند آمریکا انجام شده، نشان می‌دهد که کار زیاد، زندگی خانوادگی را تحلیل می‌برد. این تحقیق که نتایج آن در سال ۲۰۰۲ در مجله روان‌شناسی عملی (Psychology of Applied Journal) به چاپ رسیده نشان داد که ساعت کاری زیاد باعث تداخل کار و زندگی خانوادگی می‌شود که این مسئله، خود افسردگی و سایر مشکلات ناشی از استرس را به دنبال دارد.

کار زیاد، حتی در مواردی باعث مرگ افراد هم شده است. از مهمترین این موارد می‌توان به مرگ چن یی نی کارگردان ۵۹ ساله چینی در اثر خونریزی گوارشی در سر صحنه فیلمبرداری فیلم آرایشگر و نیز مرگ وانگ جون یائو رییس گروه جون یائو اشاره کرد. وی نخستین شرکت هواپیمایی خصوصی را در چین دائر کرد ولی در سن ۳۸ سالگی بر اثر سرطان دستگاه گوارش، جان خود را از دست داد.

ژاپن معمولاً به شکل یک فرهنگ معتاد به کار تصویر می‌شود. بسیاری از آنها بر این باورند که ساعات زیاد کار کردن پشت میز، نشان دهنده وفاداری به سازمان است. بسیاری از کارمندان ژاپنی نسبت به ترک کردن زود هنگام کار بی‌میل بوده، بر این عقیده‌اند که «رئیس نمی‌خواهد زودتر به منزل برود. چون رئیس وی نمی‌خواهد زودتر به منزل برود، پس من هم نمی‌توانم زودتر به منزل بروم، چون رئیس نمی‌خواهد زودتر به منزل برود». سالیانه عده‌ای از ژاپنی‌ها به دلیل کار بیش از اندازه، زندگی را ترک می‌گویند و حتی برای مرگ در اثر کار زیاد، واژه‌ای به نام کاروشی (Karoshi) دارند که می‌تواند ثابت کرد علت مرگ کار بیش از اندازه بوده است، خانواده این شخص می‌توانند به دلیل عدم مداخله کارفرما در رفتار خود تخریب‌گرانه کارمندش، از او تقاضای غرامت کنند (Paul, ۱۹۹۴).

اوتس (1971) اعتیاد به کار را نوعی خو گرفتن به چیزی می‌داند. وی معتاد به کار را شخصی می‌داند که نیاز فراوانی به کار دارد که اختلال‌ها و تعارض‌های زیادی را در سلامت جسمانی، شادی و شعف شخصی، روابط بین فردی و روحیه اجتماعی بودن، به وجود می‌آورد. اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲) نخستین تعریف آکادمیک و عملی از واژه اعتیاد به کار را ارائه کردند. از دیدگاه آنها، اعتیاد به کار از یک سری از نگرشها و برداشت‌های افراد نشأت گرفته است. آنها معتاد به کار را به شخصی قلمداد می‌کنند که درگیری در کار بالا، احساسات جبری بالا یا اشتیاق درونی فوق‌العاده‌ای نسبت به کار دارد و لذت کمی از کار خود می‌برد.

اسنیر و هارپاز (۲۰۰۴) اعتیاد به کار را به عنوان اختصاص افراطی زمان نسبت به فعالیت‌های فیزیکی و یا فکری که مرتبط به کار باشد، تعریف کرده است. مک میلان و دیگران (۲۰۰۱) نیز اعتیاد به کار را این گونه تعریف می‌کند که مقاومت فردی در رها کردن خود از کاری که همه وقت، نسبت به آن درگیر است.

(6002, et.al, Evan)

دیدگاه روان‌شناسانه به اعتیاد به کار

نظریه‌های روان‌شناختی و جامعه‌شناختی، دلایل زیادی برای ابتلا به انواع اعتیاد ذکر می‌کنند، اما ما در اینجا بیشتر قصد

داریم از جنبه‌های درونی تر و تا حدودی متعالی‌تر، این دلایل و عوامل را بررسی کنیم، هر چند می‌دانیم که آن دلایل نیز نتیجه بررسی‌ها و پژوهش‌های علمی و تجربی می‌باشند و کاربردهای ویژه خود را دارند. اعتیاد به کار، نوعی نیاز تسکین‌ناپذیر به مشغول بودن است که در آن علائم زیر قابل ملاحظه‌اند: انکار: مثل همه معتادان این افراد ساعات گرفتاری خود را کمتر از آن چه هست بیان می‌کنند و تمامی ساعاتی را که در منزل و روزهای تعطیل به مسائل مربوط به کار مشغولند، نادیده می‌گیرند. در عین حال این افراد به نیاز همسر و فرزندان خود بی‌توجه بوده و اعتراض آنان را نشانه بهانه‌گیری و پر توقعی می‌دانند. افسردگی: به طور کلی این افراد احساس سر زنده و شادابی ندارند و گاه علائم افسردگی نیز در آنان بروز می‌کند. تحریف واقعیت: در موارد بسیار، این بیماران واقعا به آن چه می‌کنند نا آگاه بوده، و واکنش‌های غیر معقول را که از خود نشان می‌دهند، موجه و معقول می‌پندارند. کاهش اعتماد به نفس: با وجود توفیق‌های اقتصادی چشمگیر، این افراد ظاهراً قدرتمند و متکی به نفس، در درون متزلزل و ناپایدارند.

نیاز به کنترل: این علامت یکی دیگر از واکنش‌های دفاعی این افراد است به گونه‌ای که می‌خواهند نبودن خود را با بهانه‌گیری‌های هنگام حضور جبران کنند. اینان به عنوان واکنش‌جبرانی بیش از اندازه نسبت به آنچه در غیاب آن‌ها در خانه و خانواده می‌گذرد، حساس بوده، متاسفانه با فرم بدبینانه‌ای مسائل را تحلیل می‌کنند. این جمله را بارها از همسران چنین افرادی می‌شنویم که می‌گویند:

(هیچوقت که خونه نیست...، وقتی هم که هست از نبودنش بدتره ...)

کارکردن در این بیماران به سهولت تبدیل به هست؟ اساسی زندگی شده، به راحتی جای نیازهای احساسی، اجتماعی و حتی تفریحات این افراد را می‌گیرد.

در مراحل پیشرفته، غرق در جنون سیری‌ناپذیر کار... کار... کار این بیماران دست از مراقبت از خویش بر می‌دارند. این مرحله از مراحل خطرناک است، زیرا بیماران نسبت به سلامت خود بی‌توجه شده، نیازهای روحی و جسمانی خود را نادیده گرفته، در معرض خطر ابتلاء به بیماری‌های گوناگون قرار می‌گیرند.

برخی نظریه پردازان در زمینه اعتیاد، بر این باورند که اعتیاد و اشتیاق فراوان به کار، ناشی از شیفتگی فرد نسبت به کار است. اینان این افراد را خودشیفته می‌نامند. خودشیفتگی (Narcissism) ریشه در واژه یونانی نارسسیوس دارد.

نارسسیوس پسر زیبا ولی متکبر و خودبین بود که روزی هنگامی که تصویر خود را در آب دید شیفته خود شد و جان سپرد. خودشیفتگی به دوست داشتن افراطی خود یا خودبینی و تکبر و خود ستایی، نداشتن همدلی با دیگران، و خود محوری دلالت دارد. (Wonneberg, 2007).

در تحقیقی بعد انکار، توجیه کردن، خود بزرگ بینی، خودپرستی اسنادی، استحقاق و حقانیت و اضطراب و نگرانی به عنوان ابعاد شخصیت خود شیفته این گونه در نظر گرفته شده است. (Westen, 1990)

۱- انکار: شخصیت خود شیفته اغلب تفاوت بین خود ایده آل و خود واقعی را انکار می‌کند. انکار موجب فرار پذیرش مسئولیت اشتباهاتش می‌شود.

- ۲- توجیه: پیدا کردن دلیل برای رفتارهای غیرقابل قبول به منظور ارائه آنها به شکل قابل قبول است تا کارها، سیاستها و تصمیماتشان منطقی و معقول جلوه کند .
- ۳- خود بزرگ بینی: خودشیفته نسبت به توانائیهای خود اغراق می کند و دانائیها، دستاوردها و مهارت‌های خود را بیش از حد تخمین می زند .
- ۴- خودپرستی اسنادی: پیامدهای مطلوب، موفقیتها و نتایج مثبت را به عوامل درونی خود نسبت داده، پیامدهای نامطلوب، شکستها و نتایج منفی را به عوامل بیرونی نسبت می دهد .
- ۵- استحقاق: استنثار دیگران را حق خود دانسته و با دیگران همدلی ندارد .
- ۶- اضطراب: از احساس افسردگی و بی‌ارزش بودن رنج می برد و نیاز شدیدی به ثبات و اطمینان دارد. یکی از صحنه های بروز خودشیفتگی، سازمانها هستند. افراد خودشیفته می توانند مهارتها و قابلیت‌های خود را هنگام کار نمایان کنند. افراد خودشیفته سعی دارند در زمان کار، توانایی های خود را به رخ کشیده و تصمیم‌های موفق خود را جلوه دهند؛ از این رو زمان زیادی را صرف کار خود می کنند.

الگوهای رفتاری اعتیاد به کار

عموماً اینطور فرض می‌شود که ساختار دهی به اعتیاد به کار پیچیده و چند بعدی است. سنخ شناسی مختلفی در این مورد وجود دارد. هر چند تعداد ناچیزی از آنها بطور تجربی مورد آزمون قرار گرفته و از روایی بالایی برخوردار است .

اسکات و همکارانش (۱۹۹۷) سه الگوی اعتیاد به کار را شناسایی کردند که عبارتند از:

۱. کشش افراطی (وسواسی) ؛ ۲. کمال‌گرایی؛ ۳. توفیق طلبی (موفقیت‌طلبی).
- در نظر آنها، معتادان به کار وسواس، اضطراب و استرس زیادی دارند ولی کارشان موجب مشکلات جسمی و روانی می شود و رضایت پایینی از زندگی داشته، عملکرد شغلی پایین دارند. معتادان به کار کمال گرا، استرس و مشکلات جسمی و روانی بالایی دارند و روابط میان فردی خصمانه ای پیدا می کنند و غیبت و ترک خدمت داوطلبانه زیادی دارند. همچنین موجب رضایت شغلی و عملکرد شغلی پایین می شوند. در نهایت معتادان به کار توفیق طلب، رضایت از زندگی، رضایت شغلی، سلامت جسمی و روانی، عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی بالایی دارند ولی استرس و ترک خدمت داوطلبانه پایینی دارند.
- یکی از شناخته شده‌ترین ابزارهای اندازه‌گیری اعتیاد به کار که به طور گسترده به کار گرفته می شود، ثلاثی اعتیاد به کار اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) است که کار بر اساس میزان و درجه به سه مولفه زیر مشخص می شود :

۱- عجین شدن با کار

۲- تمایل درونی در کار

۳- لذت از کار

در افراد معتاد به کار، درجه عجین شدن با کار بالاست، تمایل و کشش بسیار زیادی به کار دارند ولی از کار لذت زیادی نمی برند. در مقابل، مشتاقان به کار با کار عجین می‌شوند ولی از کارشان لذت می‌برند و کشش افراطی به کار ندارند .

اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) شش نوع فرعی معتادان به کار را تعیین کرده است: خوگرفته به کار، معتاد به کار علاقه

مند، مشتاقان به کار، کارگران سرخورده، کارگران آرام، کارگران بی‌اهمیت به کار. در سال ۲۰۰۴ دو محقق بنامهای بولنز و پول منز، سنخ‌شناسی اسپنس و رایبیز را غنی‌تر کرده که علاوه بر شش نوع فرعی، بی‌میلی به کار بیشتر نیز به عنوان یک نوع فرعی دیگر و متخصصان بیگانه از خود را نیز می‌توان به عنوان یک نوع فرعی دیگر مورد لحاظ قرار داد.

اسکات و دیگران (۱۹۹۷) با دیدگاهی انتقادی نسبت به سنخ‌شناسی اسپنس و رایبیز، اعتیاد به کار را به عنوان پدیده‌ای رفتاری می‌پندارند. در وهله اول آنها استدلال می‌کنند که برای طبقه بندی معتاد به کار باید توجه داشت که یک شخص باید:

— زمان قابل توجهی را برای فعالیت‌های کاری صرف کند.

— به کار فکر می‌کند، حتی زمانی که کار نمی‌کند.

— کار فراتر از احتیاج‌های اقتصادی و سازمانی است. (Evan et al, ۲۰۰۶)

پرکار بودن در برابر اعتیاد به کار

اصطلاح اعتیاد به کار، در بسیاری از موارد به اشتباه در مورد افراد پر انرژی نیز به کار برده می‌شود که علاوه بر داشتن رابطه خوب با همکاران، لذت بردن از فعالیتهای فاقد سود مالی، استراحت کافی و حضور مناسب در خانواده و جامعه، زمان زیادی را هم برای کار در نظر می‌گیرند. این افراد، اشخاصی طبیعی هستند که تنها تفاوتشان با دیگران، برنامه ریزی درست در امور زندگی شخصی و شغلی است.

به باور اسکات و دیگران (۱۹۹۷)، افراد با ساعت‌های طولانی کار، لزوماً معتادان به کار نیستند. به عبارتی، ساعت‌های طولانی کار، رفتاری است که دلایل نگرشی بسیاری را می‌توان برای آن متصور شد که تنها یک یا تعداد اندکی از این دلایل را می‌توان با اعتیاد به کار مرتبط دانست. افراد با درگیری و اشتیاق بالا نسبت به کار، مستعد کار کردن در ساعت‌های طولانی بوده، به تبع آن، آماده ابتلا به اعتیاد به کاراند.

به عبارت دیگر: اعتیاد به کار را می‌توان در کنار موارد دیگر استفاده افراطی از چیزی، عنوان کرد. اما برای تشخیص پرکار بودن ناشی از برنامه ریزی درست و داشتن انرژی کافی و اعتیاد به کار، می‌توان به موارد اختلاف این دو، توجه کرد.

۱- افراد کوشا، کار را به عنوان مورد واجب انجام می‌دهند و در زمان‌هایی آنرا یک وظیفه ارضا کننده می‌دانند. معتادان به کار، کار خود را به عنوان جایی امن و فارغ از امور پیش‌بینی نشده زندگی در نظر می‌آورند که می‌توانند با کمک آن از احساسات و تعهدهای ناخواسته، دور شوند.

۲- افراد کوشا می‌دانند چگونه و در چه زمانی محدوده‌ای برای کار خود قائل شوند تا بتوانند به گونه‌ای کامل در کنار خانواده و دوستان حاضر باشند و در برنامه‌های آنها شرکت کنند. معتادان به کار، اجازه می‌دهند کارشان در فهرست امور زندگی، بیشترین درجه اهمیت را پیدا کند. آنها غالباً به خانواده، دوستان و فرزندان خود تعهداتی می‌دهند که بعد به خاطر ضرورت‌های کار این قول و قرار را می‌شکنند

۳- افراد کوشا می‌توانند اشتیاق خود به کار را از بین ببرند، اما معتادان به کار نمی‌توانند کار نکنند. آنها حتی اگر در حال

بازی گلف هم باشند یا به دیدن نمایش مدرسه فرزند خود رفته باشند، باز هم فکرشان مشغول کار است. ذهن این افراد مدام به سمت مسائل و مشکلات کاری پر می کشد .

نتیجه گیری و پیشنهادهایی برای کاستن اعتیاد به کار در بخش پایانی مقاله دیدگاه های محققان برای از بین بردن اعتیاد به کار را بیان می کنیم. هاس (1991) به نقش برجسته مدیران اشاره می کند. مدیران می توانند کارکنان معتاد به کار را به تغییر در رفتار تشویق کنند. برخی محققان از برنامه های کمک به خود برای معتادین به کار حمایت می کنند. این فعالیتها شامل شناسایی گزینه های جدید برای کار، ایجاد سرگرمی های جدید و لذت بردن از هر چیزی . کمک های حرفه ای، چه به صورت مشاوره انفرادی و چه گروهی، نیز می تواند کمک خوبی برای کاهش اعتیاد شود. (Naughton, 1987) روشهای گوناگونی برای کاستن این نوع از اعتیاد وجود دارند (که در بسیاری از نشریه ها در سازمان های مختلف ارائه می شوند) در زیر به مواردی از آنها اشاره می کنیم:

* کنترل کردن خود : وقتی همکار یا مرئوس پیشنهادی می کنند که به نظر شما مسخره می آید مقاومت نکنید و بگذارید آن کار انجام شود، اگرچه درست نباشد. بگذارید کس دیگر کار را انجام دهد. اگرچه فکر می کنید نظر کم اهمیتی است گاه عقیده دیگری را جایگزین عقیده خود کنید. قدرت را به کس دیگری دهید تا پروژه را بررسی کند. پیشنهاد ندهید، توصیه نکنید و کار را دقیق کنترل نکنید.

* پیدا کردن سرگرمی های جدید : سعی کنید بازی و ورزش کنید.

* پذیرفتن شکست : برای افراد معتاد به کار، شکست بسیار دردناک است. سعی کنید در مسیر درست، کارها را به دوستان و همکاران واگذار کنید.

* همکاری با خانواده و دوستان در برنامه های سرگرمی : زمانی را در هفته با همسر و یا بچه ها و دوستان بگذرانید. ساعت کار را کوتاه تر کنید.

* تمجید از دیگران : این کار را چند بار در روز انجام دهید، زیرا افراد معتاد به کار به خود بیشتر توجه می کنند. باید تمرین کنید با تمجید و تحسین دیگران، به آنها توجه کنید.

* شناسایی بهانه هایی که اعتیاد به کار را تایید می کنند: مثل، من برای خانواده ام سخت کار می کنم. یا شرکت نیاز دارد که من ?? ساعت در روز کار کنم. حقیقت این است که شرکت بدون کار شما نیز به کارش ادامه می دهد ولی شما برای کار، سرانجام خانواده تان را از دست می دهید.

* نه گفتن : یاد بگیرید که « نه » بگویید.

همه این مسائل تا زمانی که ارزش واقعی شما در آنچه انجام می دهید پوشیده باشد، تحقق نمی یابد. ولی اگر به طور معمولی کار کنید منشأ ارزش شما، خانواده و علایق وسیع شما، آشکار می شود .