

طبقه بندی انواع کارمند بر اساس طرح واره های ناسازگار اولیه



علی قره داغی

چکیده

بسیاری از رفتارهای افراد در دوران بزرگسالی، ریشه در وقایع و رخداد‌های دوران کودکی دارند؛ به ویژه اگر این تجربه‌ها ناخوشایند باشند، در آینده باعث بروز نوعی رفتار به نام سبک مقابله‌ای می‌شوند که در آن حالت، فرد تلاش می‌کند تا نسبت به طرح واره‌های ناسازگار اولیه که همان تجربه‌های ناخوشایند کودکی است، واکنش نشان دهد. این مقاله در پی آن است تا با معرفی طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه، سبک‌های مقابله‌ای متناسب با آن را در دوران اشتغال در بزرگسالی شرح دهد تا به این وسیله ریشه بسیاری از رفتارهای مدیران و کارکنان در یک سازمان آشکار شود.

در این مقاله، بر اساس طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و سبکهای مقابله‌ای، به طبقه‌بندی سبکهای مختلف کارمند پرداخته شده است. برای پیشبرد بحث، ابتدا لازم است پیرامون واژه‌های کلیدی این مبحث توضیحی مختصر ارائه شود. بنابراین سه واژه یا اصطلاح اصلی متن توضیح داده می‌شوند:

۱. **طرح‌واره:** طرح‌واره‌های متشکل از طرز فکر افراد در مورد نیازها، عقیده‌ها، مفروض‌هایشان درباره مردم، رویدادها و محیط است. آنها باورهای بنیادینی هستند که تشکیل‌دهنده دیدگاه فرد درباره خود، جهان اطراف و دیگران است. طرح‌واره‌ها محصول تجربه‌ها و تعامل‌های اوایل زندگی هستند (قره داغی، ۱۳۸۸).

۲. **طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه:** طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه اساساً مضمون‌های تلویحی و ناهشیار هستند که توسط افراد حفظ می‌شوند و به عنوان الگویی برای پردازش تجربه‌های بعدی به کار می‌روند و در نتیجه در سرتاسر زندگی گسترش یافته و رفتارها، افکار، احساسات و روابط با سایر مردم را تعیین می‌کنند. طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه به طور معمول بی‌قید و شرطاند و بنابراین بسیار انعطاف‌ناپذیرند. اساساً طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه، بازنمایی‌های معتبری از تجربه‌های ناخوشایند دوره کودکی هستند، که در دوران اولیه زندگی ایجاد می‌شوند، و انکار‌ناپذیر و اغلب خودانگاره‌اند و دیدگاه فرد درباره دنیا را مشخص می‌کنند. طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه موضوع‌های ثابت و دراز مدتی هستند که در دوران کودکی به وجود می‌آیند و به بزرگسالی راه می‌یابند. (Simos, 2002)

۳. **سبکهای مقابله‌ای ناسازگار (Defense Styles):** در دوران کودکی، وجود یک طرح‌واره ناسازگار اولیه، مصداق یک تهدید است. تهدید نوعی ناکامی در ارضای یکی از نیازهای هیجانی اساسی کودک (مثل دلبستگی ایمن، خودگردانی، آزادی در بیان نیازها و هیجانهای سالم، خودانگیزگی و تفریح یا محدودیتهای واقع‌بینانه) محسوب می‌شود. کودک به هنگام روبه‌رو شدن با تهدید، می‌تواند



**طرح‌واره‌های
ناسازگار اولیه
اساساً مضمون‌های
تلویحی و ناهشیار هستند
که توسط افراد
حفظ می‌شوند
و به عنوان الگویی
برای پردازش تجربه‌های
بعدی به کار می‌روند.**

به کمک ترکیبی از سه پاسخ مقابله‌ای، با موقعیت کنار بیاید. کودک می‌تواند تسلیم شود، اجتناب کرده، یا به صورت افراطی جبران کند. بیماران در اوایل زندگی به منظور انطباق با طرح‌واره‌ها، پاسخها، و شیوه‌های ناسازگاری را به وجود می‌آورند، تا مجبور نشوند هیجانهای شدید و درماندگی را تجربه کنند. شیوه یا روش مقابله‌ای ممکن است به صورت شناختی، عاطفی یا رفتاری بروز کند (یانگ و همکاران، ۱۳۸۶)

از این دیدگاه در بطن روش مقابله‌ای جبران افراطی چهار نوع کارمند (معتاد به کار، بیش کنترل گر، سرکش، فریبکار) و در بطن سبک مقابله‌ای اجتناب، چهار نوع کارمند (کم آموز، انزواطلب، بی‌اعتماد، کمرو) و در گستره روش مقابله‌ای، تسلیم شش نوع کارمند (وابسته، سلطه پذیر، بیش از اندازه وفادار، مطالبه گر، وسواسی، تفرقه‌انگیز) جای می‌گیرند که هر یک از آنها به تناسب، دارای یک یا چند طرح‌واره ناسازگار اولیه هستند.

طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه، مطابق پنج نیاز تحولی کودک، به پنج حوزه وسیع تقسیم می‌شوند (یانگ، ۱۳۸۳)

یانگ و همکاران (۱۳۸۳) اظهار کردند که طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه از راه روشهای مقابله‌ای ناسازگار بروز می‌کنند. آنها سه روش مقابله‌ای ناسازگار را توصیف کردند که، با سه واکنش اساسی: جنگ^۳، گریز^۲، یخ بستن^۱ مطابقت دارند و عبارتند از: تسلیم (یخ بستن) اجتناب (گریز) و جبران افراطی (جنگ).

۱. **تسلیم:** فرد به طرح‌واره گردن می‌نهد و اجازه می‌دهد که آن طرح‌واره غالب شود. آنها در صدد جنگ یا اجتناب از آن طرح‌واره بر نمی‌آیند. آنها درستی طرح‌واره موردنظر را پذیرفته و به شیوه‌ای عمل می‌کنند که آن طرح‌واره را برایشان تأیید کند. این افراد در دوران بزرگسالی به احیای مجدد تجربه‌های دوران کودکی، که موجب EMS موردنظر است، ادامه می‌دهند.

۲. **اجتناب:** این افراد سعی می‌کنند زندگیشان را به گونه‌ای تنظیم کنند که هیچگاه طرح‌واره فعال نشود و می‌کوشند به گونه‌ای عمل کنند که گویی طرح‌واره وجود ندارد. از موقعیتهایی که ممکن است طرح‌واره را راه اندازی کنند، اجتناب می‌کنند و اگر طرح‌واره شروع به ظاهر شدن کند، ممکن است دست به رفتارهایی بزنند که به آنها اجازه می‌دهد از پریشانی هیجانی مرتبط با طرح‌واره اجتناب کرده، از آن فرار کنند.

۳. **جبران افراطی:** این افراد از راه تفکر، احساس و رفتار به گونه‌ای با طرح‌واره می‌جنگند که انگار مخالف آن طرح‌واره

درست است. اگر این افراد در کودکی مطیع بوده اند، در بزرگسالی سرکش می‌شوند. اگر در کودکی کنترل می‌شده‌اند، در بزرگسالی سعی می‌کنند دیگران را کنترل کنند. یا اگر در کودکی با آنها بدرفتاری شده است، ممکن است در بزرگسالی با دیگران بدرفتاری کنند و قلدر باشند. (Simos, 2002)

روشهای مقابله ای پذیرفته شده تا اندازه زیادی به عوامل مزاجی بستگی دارد. افراد منفعل احتمال بیشتری دارد که روش مقابله ای اجتناب یا تسلیم را بپذیرند. در حالی که احتمال بیشتری دارد که افراد پرخاشگر روش مقابله ای جبران افراطی را به کار ببرند. در بافت شغلی، اتخاذ سبکهای مقابله ای ناسازگار در محیط کار، می‌تواند به هنگام روبه رو شدن با تجربه‌های آسیب زای کار به مشکل‌های سازگاری مهمی منجر شود. بدکارکردی شغلی، فعال سازی رفتاری یک طرح‌واره ناسازگار اولیه زیر بنایی در بافت محیط شغلی است، و اینکه هر بدکارکردی شغلی می‌تواند با طرح‌واره ناسازگار اولیه زیربنایی مشابه اش معین شود. همچنین فرض بر این است که شدت بدکارکردی شغلی به طور مستقیم متناسب با شدت

طرح‌واره ناسازگار اولیه زیربنایی است که از آن ناشی می‌شود، و در منتهی الیه رفتار ناسازگار نشان داده شده است. در ادامه الگوهای بدکارکردی شغلی براساس سه نوع روش مقابله‌ای تشریح می‌شود:

الف - الگوهای بدکارکردی شغلی جبران افراطی

۱. کارمند معتاد به کار^۶:

اعتیاد به کار یک عادت کردن به کار است. که منجر به آشفتگی چشمگیر در بقیه زندگی فرد می‌شود. کارمند معتاد به کار نوعاً مستعد فرسودگی و عزت نفس پایین تری است. مشکل‌ها در زندگی شخصی فرد معتاد به کار نیز می‌توانند رخ دهند، زیرا ممکن است که همسر آنها عاقبت از غیرقابل دسترس بودن و ناتوانی در ایجاد تعادل فعال بین کار و حقوق زندگی خانه خسته و بیزار شود. این امر می‌تواند به ناهماهنگی زناشویی و در نهایت به طلاق منجر شود.

۲. کارمند بیش کنترل گرا^۷:

افراد بیش کنترل گرا اجازه خود مختاری یا استقلال اندکی به گردانندگان می‌دهند و تفویض یا اجازه هرگونه تصمیم‌گیری بدون حضور خود را دشوار می‌یابند. آنها

به اینکه دیگران کارها را پیش ببرند اعتماد نمی‌کنند و نیاز دارند تاجر کاری را به گونه‌ای خیلی دقیق ادامه دهند. رفتار آنها می‌تواند از ریاست مآبی ملایم تا رفتار استبدادی و قلدری در انتهای این پیوستار دامنه داشته باشد. در موقعیتهای مدیریتی، آنها می‌توانند موجب مقدار قابل توجهی استرس برای گردانندگان شوند، همچنین رفتارهای آنها می‌تواند برای بهره‌وری سازمان تولید زیان کند.

در موقعیتهای اقتدار کنترل نشده، آنها می‌توانند هیولاهای کنترل بشوند. هیولاهای کنترل با وجود اعمال قدرتشان، هنوز درباره موقعیتهای احساس ناامنی می‌کنند، نیاز به اطمینان مجدد سخت و پایدار به قدرتشان، برای کنترل و تسلط بر دیگران دارند.

۳. کارمند سرکش^۸:

کار، یک میدان نبرد برای کارمندیهای سرکش است، زیرا به آنها اجازه می‌دهد تا مشکل‌هاشان با اشخاص صاحب اختیار را باز فعال سازی کنند. آنها از راه رفتار بسیار انتقادی، خشم، ناهم‌نوایی، نافرمانی، و روشهای خصومت‌آمیز برعلیه زیر یوغ بودن و کنترل شدن مبارزه می‌کنند و با کسانی که آنها را متصدی امر درک می‌کنند،

الف - بریدگی و طرد: که شامل طرح‌واره های

(۱) رها شدگی / بی‌ثباتی

(۳) محدودیت هیجانی

(۵) انزوای اجتماعی / بیگانگی

ب - خود گردانی و عملکرد مختل: شامل طرح‌واره های

(۶) وابستگی / بی‌کفایتی

(۸) خود تحمل نیافته/گرفتار

ج - محدودیتهای مختل: شامل طرح‌واره های

(۱۰) استحقاق / بزرگ منشی

د - دیگر جهت مندی: شامل طرح‌واره های

(۱۲) اطاعت

(۱۴) پذیرش جویی/جلب توجه

ه- گوش بزنگی بیش از اندازه و باز داری شامل طرح‌واره های

(۱۵) منفی‌گرایی / بدبینی

(۱۷) معیارهای سرسختانه/عیب جویی افراطی

(۲) بی‌اعتمادی / بدرفتاری

(۴) نقص / شرم

(۷) آسیب‌پذیری نسبت به ضرر یا بیماری

(۹) شکست

(۱۱) خویشتن‌داری و خود انضباطی ناکافی

(۱۳) ایثار

(۱۶) بازداری هیجان

(۱۸) تنبیه

در حال نبرد هستند. آنها از هر موقعیتی برای به دام انداختن مدیرانشان، بیشترین تلاش را دارند، یا سعی می‌کنند آنها را به عنوان افرادی نالایق و بی صلاحیت انجام کارهایشان جلوه بدهند. همچنین ممکن است برای تاکید بر طرد نظم تثبیت شده در لباس «ضد-تثبیت»^۹ ظاهر شوند.

۴. کارمند فریبکار:

فریبکاری به عنوان استعمار به خاطر هدفهای شخصی خویش تعریف می‌شود. در شکل ملایم تر، فریبکاری جایی که پیشرفت کارمند و دستیابی به هدفها را تسهیل می‌کند، می‌تواند سازگار با محیطهای شغلی معین باشد. در نتیجه، افراد فریبکار اغلب در جهت موقعیتهای مدیریتی ارتقا می‌یابند؛ جایی که آنها می‌توانند به فریب دادن دیگران ادامه دهند. مشکل این است که آنها می‌توانند به شدت برای سازمان مخرب باشند و در دنباله کوششهایشان تباهی و پریشانی از خود به جای بگذارند. این رفتار با اختلال شخصیت جامعه ستیزی و ضداجتماعی در ارتباط بوده است و چنین افرادی اغلب به عنوان کلاهبردار یا اگر در موقعیتهای رهبری هستند رهبران بی رحم توصیف می‌شوند.

ب- الگوهای بدکارکردی شغلی اجتناب

۵. کارمند کم آموز:^{۱۰}

دو روش مقابله ای اجتناب وجود دارند که با کم آموزی مرتبط اند و عبارتند از: اجتناب از شکست و اجتناب از موفقیت. فرد اجتناب کننده از شکست از این بیمناک است که در ارتباط با همکارانش در زمینه های موفقیت از قبیل پیشرفت شغلی، تحصیلی، منزلت و درآمد شکست بخورد. بنابراین آنها تمایلی به رقابت با دیگران برای پیشرفت خودشان ندارند. افراد اجتناب کننده از شکست از نظر عقلانی می‌توانند به طور کامل هوشمند باشند و ممکن است ادعا کنند که در شغل فعلی شان تلف می‌شوند و قادر به کارهای بهتری هستند. در مقابل افراد اجتناب کننده از موفقیت با گرایش پایدار به اجتناب از رفتارهای مرتبط با موفقیت از قبیل تصمیم گیری، مسئولیت پذیری، استفاده از قوه ابتکار شخصی یا تلاش



اینکه افراد بتوانند ریشه‌های رفتارهای ناهنجار خود و دیگران را بیابند و بدون شتابزدگی و با درنگ و تأمل نسبت به رفتارهای خود و دیگران واکنش نشان دهند باعث تعالی جو سازمانی و در نهایت موفقیت سازمان می‌شود.

برای ترفیع و ارتقاء مشخص می‌شوند. هم افراد اجتناب کننده از شکست و هم افراد اجتناب کننده از موفقیت، ممکن است راهبرد مقابله ای ناسازگار تعقل را نیز به کار گیرند. این شکل از اجتناب در اصل شامل: موقوف کردن کاری به فرد است که باید امروز انجام شود. تعقل کننده ها به کرات از آغاز و پایان بموقع تکالیفی که باید در موعد مقرر تکمیل شوند، اجتناب می‌کنند. این حالت اغلب نتیجه موج تلاشهای دقیقه آخر، اضطراب به نسبت زیاد و کیفیت پایین کار، به خاطر شتابزده بودن تکلیف است.

۶. کارمند انزوای طلب:^{۱۱}

کارمند انزوای طلب ترجیح می‌دهد با دیگران معاشرت نداشته باشد و سعی می‌کند تا جایی که امکان دارد خود را از همگان کاری اش جدا نگه دارد. آنها از دید دیگران، افرادی غیراجتماعی، سرد و منزوی‌اند. رفتار اجتنابی آنها ممکن است اثرهای نامطلوبی بر کارکرد شغلی داشته باشد، زیرا آنها تلاش می‌کنند از موقعیتهای اجتماعی، که ممکن است برای رویارویی با الزامات اساسی شغل یا پیشرفت حرفه ای مهم باشد، اجتناب کنند. فرض بر این است که تماسهای بین فردی محدود، ممکن است نتیجه حساسیت بیش از اندازه به طرد، عزت نفس پایین یا ترس از تعارض یا بدرفتاری از جانب دیگران باشد. آنها از گروههای اجتماعی در کار اجتناب می‌کنند، زیرا احساس می‌کنند، متفاوت از دیگران هستند و باور دارند که با هیچ گروهی جور در نمی‌آیند و به این

دلیل می‌ترسند که اگر برای جور درآمدن تلاش کنند، طرد خواهند شد.

۷. کارمند بی اعتماد:

کارمندان بی اعتماد طیفی از کسانی هستند که سوءظن خفیفی درباره انگیزه های دیگران دارند و کسانی هستند که صفات شخصیتی پارانوئید را نشان می‌دهند. آنها به نشانه های منفی بسیار حساس هستند، به آسانی دیگران را سرزنش می‌کنند و اشتغال فکری آنها شک درباره وفاداری و اعتماد به همگان کاریشان است. آنها از اعتماد کردن و نزدیک شدن به دیگران خودداری می‌کنند، زیرا می‌ترسند اطلاعاتی که می‌دهند، شاید بعدها بر علیه خود آنها استفاده شود. آنها نیاز شدیدی به خود کفایی و خودمختاری دارند و غالباً به گونه عالی با موضوعهای قدرت و مقام در محیط کار هماهنگ می‌شوند. جالب است که آنها اغلب در انواع معینی از سازمانها در کار به ویژه در مشاغل بسیار رقابتی به عنوان رهبر موفق هستند، زیرا آنها قادرند انرژیهایشان را برای رویارویی با تهدیدهای درک شده بدرفتاری یا کنترل از جانب



تسلیم، اجتناب و جبران افراطی، سه سبک مقابله‌ای متداول در برابر طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه هستند.

دشمنان، کاتالیزه کنند. آنها در موقعیتهای غیرمدیریتی، ممکن است جذب فعالیت‌های اتحادیه کارگری یا نماینده کارگران در کارخانه شوند، تا بدان وسیله طرح‌واره‌های ناسازگارشان را باز فعال سازی کنند. ۸. کارمند کمرو ۱۲:

کارمند کمرو طیف وسیعی از موقعیتهای را به گونه‌ای بالقوه خطرناک و تهدید کننده درک می‌کند. در هر زمان ممکن، آنها از هر نوع ریسک‌پذیری اجتناب می‌کنند و در تمام اوقات بر بازی بی‌خطر تأکید می‌ورزند. آنها در جستجوی ثبات و پیش‌بینی‌پذیری هستند و زمانی که این وضعیت وجود ندارد، بسیار مضطرب می‌شوند.

ج- الگوهای بدکارکردی شغلی تسلیم ۹- کارمند وابسته:

کارمند وابسته، کودک وار و درمانده معرفی می‌شود. آنها به تصمیم‌گیری و قضاوت شخصی خودشان ایمان ندارند و تلاش می‌کنند رئیس یا سرپرست کارشان را به عنوان یک والد‌جانشین درک کنند و برای راهنمایی به آنها متوسل شوند. عملکرد پایین آنها به خاطر حفظ باور نیرومندی است که آنها قادر به پذیرفتن مسئولیت نیستند. بنابراین هر زمان که امکان پذیر باشد، آنها از مسئولیت‌هایشان شانه خالی کرده، از تصمیم‌گیری اجتناب کرده و تصور می‌کنند که برای تقبل تکالیف جدیدشان توانایی ندارند.

۱۰. کارمند سلطه‌پذیر:

کارمندان سلطه‌پذیر از قدرت و کنترل

مستعدتر هستند. فرد بدرفتار ممکن است کاملاً یکی از افراد بیش‌جبران‌گر باشد. ۱۱. کارمند بیش از اندازه وفادار ۱۳:

درجه معینی از وفاداری به سازمان، به عنوان یک نشانه انطباقی و سازگارانه و علامتی که کارمند شغل را رضایت بخش تجربه می‌کند، نگریسته می‌شود، و می‌تواند مزایای مهمی نیز برای سازمان داشته باشد. وفاداری به عنوان تابعیت سازمانی شناخته می‌شود. با این وجود، افراد بیش از اندازه وفادار در حوزه‌ای از کار یا روابط مربوط به آن پافشاری می‌کنند که مدتها بعد برای بهزیستی روانی خود یا شانس موفقیت شغلی‌شان سودمند در نظر گرفته شود. آنها اغلب قادر به تعیین حدود دربارۀ شغل نیستند و در نتیجه اغلب توسط همکاران یا مدیران بی‌وجدان مورد بهره‌کشی قرار می‌گیرند. فرض بر این است که آنها دنبال نماد پدر و مادر خوب می‌گردند، که به هنگام کودکی آن‌ها را نداشته‌اند و اینکه رفتار چاپلوسانه آنها می‌تواند به عنوان تلاشی برای حفظ پیوند با نماد والدینی در نظر گرفته شود. آنها در نهایت می‌توانند هویت شخصی‌شان را از دست داده و مشکل‌های رئیس‌شان را به عنوان مشکل‌های شخصی خودشان بپذیرند.

۱۲. کارمند مطالبه‌گر ۱۴:

افراد مطالبه‌گر غالباً به عنوان کارمندهای دشوار توصیف می‌شوند، زیرا به طور معمول تعارض زیادی را در کار تجربه می‌کنند و دایم این احساس را نشان می‌دهند که چگونه به گونه غیرمنصفانه‌ای از روی بی‌عدالتی با آنها رفتار می‌شود. آنها اغلب کارمندهای با نگهداری بالا هستند که مقدار بی‌تناسبی از وقت سرپرست را جذب می‌کنند و دایم به جای اهدا کردن به سازمان، از آن استفاده می‌کنند. دو نوع از کارمندان مطالبه‌گر، که عبارتند از کارمندهای صاحب‌حق و کارمندهای توجه‌طلب، بدین‌گونه معرفی می‌شوند. کارمندهای صاحب‌حق، حس اغراق آمیزی درباره ارزش و اهمیت شخصی خویش دارند. آنها احساس می‌کنند که از دیگران برتر هستند، نیازی به زندگی با قواعد و مقررات یکسان ندارند و تحمل ناکامی یا احترام به حقوق دیگران برای

بر دیگران صرف نظر می‌کنند. آنها بر این تصورند که دیگران قدرت و کنترل بیشتری نسبت به آنها دارند. آنها بی‌جرات هستند و از حقوقشان حمایت نمی‌کنند و به افراد دیگری که قدرتمندتر و بهتر از ایشان به نظر می‌آیند، اجازه می‌دهند شیوه شخصی خودشان را با مقاومت اندکی به دست بیاورند. برخی دلایل اصلی تسلیم شدن به کنترل دیگران شامل نبود اعتماد به نفس برای رویارویی با دیگران، ترس از تعارض، ترس از عدم تایید و طرد و ترس از عصبی شدن و تلافی کردن دیگران، ترس از دست دادن شغل خود و ترس از شکست است، شکل دیگر رفتار سلطه‌پذیر در افراد از خود گذشته، یافت می‌شود. اینها تفاوت اندکی با افراد بی‌جرات دارند؛ در حالی که افراد بی‌جرات حس نیرومند اجبار به اطاعت از دیگران را تجربه می‌کنند، افراد از خود گذشته سلطه‌پذیر بودن خود را عملی اختیاری تصور می‌کنند.

کارمندان سلطه‌پذیر برای قربانی شدن بدرفتاری مدیران و همکاران بی‌وجدان،

آنها دشوار است. آنها خود کنترل نیستند، به آسانی خسته شده، به راحتی تسلیم می شوند و از روی عادت غیرقابل اعتماداند. ولی در عین حال، چشم براه تحسینهای عالی با آورده ثابتی اند. این افراد در پستهای مدیریتی و سطح بالاتر ممکن است برای رسیدن به هدفهای شخصی شان خط مشیها، رویه ها و مقررات را شکسته، یا تسلیم خود بکنند و درباره اثرهایی که این کارها بر روی دیگران دارند، ممکن است چندان نگرانی نداشته باشند، همچنین زمانی که آنها در رسیدن به هدفهایشان ناکام اند یا با مانع رویه رو می شوند، مستعد پرخاشگری و بدرفتار بودن می شوند.

کارندهای توجه طلب با نمایشی رفتار کردن حرکتیهای جلف و خودنمایشگرانه تاکید فراوانی بر مرکز توجه بودن دارند. آنها واکنشهای عاطفی شدیدی به موقعیتهای روزمره نشان می دهند. در جذب سطحی نخستین، آنها می توانند جذاب و دلنشین باشند ولی بیشتر اوقات با توجه طلبی و واکنش افراطی پایدار، می توانند مشکلاتی را به وجود آورند.

۱۳. کارمند وسواسی^{۱۵}:

افراد وسواسی به گونه اجباری و بی اراده با تمام توان، از مقررات و معیارهای عملکرد سختگیرانه برای خودشان و دیگران پافشاری می کنند، و توسط همگنان کاری خود، به عنوان لجباز، سرسخت، کنترل کننده و انعطاف ناپذیر شناخته می شوند. آنها به کمال گرایی گرایش دارند و دایم زمان زیادی وقت را صرف تلاش برای جلوگیری از احساسهای شکست می کنند. افراد کمال گرا نسبت به انتقاد، طرد، عدم تایید و سرزنش بیش از اندازه حساس هستند و معیارهای بسیار سخت و به شدت اخلاقی و بیش از اندازه تنبیهی برای خود و دیگران معین می کنند.

تجلی دیگر کارمند وسواسی، می تواند در افراد به شدت اخلاقی پیدا شود، که انتظارشان در مورد مدیریت از سنتها و مبانی رفتار حرفه ای که در مدیریت مورد انتظار است، فراتر می رود. آنها به خاطر ضعفهای انسانی، حتی قادر به تحمل سرپیچیهای جزئی نیستند و سخت پایبند اصول هستند. در شکل افراطی خود، آنها حتی ممکن است خودشان را به عنوان

یک مبارز/اخلاقی ببینند، که برای آگاهی بیشتر از نقض اصل اخلاقی وفاداری فراتر در سازمان و شاید حتی در همکارانشان تصمیمهایی را به اجرا درمی آورند و به عنوان خبرچین شناخته می شوند. بی شک در محیطی که در آن کارمند می تواند به آسانی همکارانش را لو دهد، و مدیران به آسانی آنها را تشویق می کنند، اثرهای نامطلوب فراوان به وجود خواهد آمد.

پانوشتها

افراد مبادی آداب شکل دیگری از رفتار وسواسی را از خود نشان می دهند. اینان افراد به شدت تنبیه کننده ای هستند و بر این باورند که مردم و خودشان، بخاطر اشتباهاتشان باید سخت تنبیه شوند. آنها همانند افراد به شدت اخلاقی نامتمایز کننده بوده، برای ضعفها و کاستیهای انسانی بی ترحم هستند و در تفکرشان خصیصه همه یا هیچ، دو بخشی، انعطاف ناپذیر و سخت را آشکار می سازند.

۱۴. کارمند تفرقه انگیز^{۱۶}:

کارندهای تفرقه انگیز با ایجاد شکاف و درگیر شدن در تعارضهای تفرقه انگیز کودک گونه، دیگران را بی ارزش کرده یا آنها را بیش از اندازه آرمانی می سازند. آنها از نظر ویژگیهای منشی، تکانشی و غیرقابل پیش بینی هستند و از نظر ویژگیهای فردی گرم و پرشوراند. آنها تغییرهای خلقی شدید و سریع را تجربه می کنند و در نتیجه می توانند در محیط کار موجب تأثیری به شدت مختل کننده بشوند. مدیران، سرپرستان و افراد دیگر هنگام رویارویی با چنین کارمندانی در محیط کار باید دایم هشیار باشند، برای آنکه کارمند تفرقه انگیز مایل است دیدگاهش را درباره همگنان در دو مقوله همه خوب و همه بد پلاریزه کند و به همان صورت به آنها واکنش نشان دهد. بیشتر سازمانهای کاری، این نوع رفتار را به مدت طولانی تحمل نخواهند کرد. زیرا بسیار مختل کننده است. در شکل افراطی خود، این الگوی رفتار ممکن است ملاکهای اختلال شخصیت مرزی را به انجام رساند (بامبر، ۲۰۰۶؛ به نقل از قره داغی، ۱۳۸۸).

نتیجه گیری

بی شک، شناخت هر فرد از خود، شناخت همکاران از هم، مدیر از کارمند

و به عکس، همگی لازمه یک محیط کار پویا و سازنده در سازمان است. اینکه افراد بتوانند ریشه های رفتارهای ناهنجار خود و دیگران را بیابند و بدون شتابزدگی و با درنگ و تأمل نسبت به رفتارهای خود و دیگران واکنش نشان دهند، باعث تعالی جو سازمانی و در نهایت، موفقیت سازمان می شود. □

1. Schema
2. EMS=Early Maladaptive Schemas
3. Fight
4. Flight
5. Freeze
6. Workaholic
7. Over-Controlling
8. non-conformist
9. Anti-establishment
10. Under-ach
11. With drawn
12. Timid
13. Overly loyal
14. Demanding
15. Obsessive
16. Divisive

منابع

- ۱- یانگ، جفری، شناخت درمانی اختلالات شخصیت: رویکرد طرح‌واره محور؛ تهران، ترجمه: علی صاحبی و حسن حمید پور(۱۳۸۳)، انتشارات آگه ارجمند.
- ۲- قره داغی، علی (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین طرح‌واره های ناسازگار اولیه یانگ با سازگاری شغلی در کارکنان مرد مرکز مکانیزه پستی تهران بزرگ در سال ۱۳۸۸، دانشگاه علامه طباطبائی (چاپ نشده)
- ۳- یانگ، جفری. کلوسکو، ژانت. ویشار، مارجوری، (۱۳۸۶) طرح‌واره درمانی، راهنمای کاربردی برای متخصصان بالینی، ترجمه: حمیدپور، حسن و اندوز، زهرا. چاپ اول، تهران: انتشارات ارجمند.

4. Simos, G. (2002) Cognitive behavior therapy: a guide for the practicing clinical. Brunner- Rutledge, New York.
5. Bamber, Martin R. (2006) CBT for occupational stress in health professionals; including a schema-focused approach. New York: Routledge.

علی قره داغی: دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی در دانشگاه علامه طباطبائی