

إدمان العمل وأثاره النفسية الإجتماعية على العامل في ظل جائحة كورونا.

Work addiction and its psychosocial effects on the worker in light of the Corona pandemic

بشقى سميرة^١، مومن نوار^٢

^١ جامعة بسكرة، الجزائر samira.bechka@univ-biskra.dz

^٢ جامعة بسكرة، الجزائر moumennaouel@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2022/04/03 تاريخ القبول: 2022/05/17 تاريخ النشر: 2022/06/26

Doi 10.21608/GFSC.2022.246242

مستخلص البحث:

هدف هذه الورقة العلمية إلى التعرف عن الآثار النفسية والإجتماعية لسلوك الإدمان على العمل في ظل جائحة كورونا، كون الحياة العملية أصبحت في الوقت الحالي أكثر تعقيدا كما أصبح العمل تحت ضغط الوقت أمرا شائعا خاصة في ظل الجائحة التي شهدها العالم وما خلفته من آثار على شتى الأصعدة والمجالات خاصة على الصعيد العملي أين اضطر العمال إلى العمل بجهد لتحقيق أداء أكبر وأفضل رغم الجائحة.

فمصطلح "ادمان العمل" قد يكون في بداية سماعك له محببًا للنفس، بحيث يغلب على الظن دائمًا أنّ إدمان العمل سلوك إيجابي، ولكن من يظن ذلك فإنه لم يفرق بين جدية العمل وادمان العمل، فالشيء إذا زاد عن حده إنقلب إلى ضده، وإدمان العمل سلوك يخلف العديد من الآثار السلبية على الجانب النفسي والإجتماعي، فالإفراط في العمل يمنح الشعور بالنجاح والتمتع بالحياة الكاملة بكل قيمها. كون مدمن العمل يعيش تحت وطأة قوانين الضغط العملي، ورغم ذلك فهو مطارّد طوال الوقت بشعور متواصل بالتقصير في عمله، وأن عليه أن يعمل في شكل أسرع فلا يعرف طعمًا للسكينة طيلة حياته ممّا يخلف آثار نفسية وإجتماعية خاصة عندما يقترن العمل الشاق بالقهر الداخلي للعمل أكثر فأكثر.

الكلمات المفتاحية: إدمان العمل-الآثار النفسية الإجتماعية -جائحة كورونا.

Abstract :

At the present time, working life has become more complex, and working under time pressure has become a common thing, especially in light of the pandemic that the world has witnessed and its effects on various levels and fields, especially on the practical level, where workers were forced to work hard to achieve greater and better performance despite the pandemic.

The term "work addiction" may, at the beginning of your hearing, be endearing to the soul, so that it is always thought that work addiction is a positive behavior, but whoever thinks that, he did not differentiate between serious work and work addiction. It has many negative effects on the psychological and social aspect. Excessive work gives a sense of success and enjoyment of a full life with all its values. Being a workaholic lives under the pressure of practical pressure laws, yet he is haunted all the time with a constant feeling of inadequacy in his work, and that he has to work faster. He does not know a taste for tranquility throughout his life, which has psychological and social effects, especially when hard work is combined with internal oppression to work more and more. What do we know about work addiction from a scientific perspective?

Key words: work addiction - psychosocial effects - corona pandemic.

مقدمة

يؤدي عدم السيطرة على مواعيد العمل، على قصر العمر بنسبة ٣٠%. بحسب ما أعلن الباحث "أريك هونسالس مولي" في جامعة أنديانا الأميركية، وقال الباحث: "إن نتائج دراستنا تدل على أن العمل المتوتر والإجهاد يشكلان خطورة على صحة الإنسان، وخاصة إذا رافقت ذلك حرية محدودة في اتخاذ القرارات"، وتابعت الدراسة التي أجراها هونسالس مع زملائه لما يقرب من ٢.٤ ألف ساكن في ولاية ويسكونسن الأميركية بعد تقاعدهم، وقارن الباحثون بين المتقاعدين المشغولين بعمل سهل وغير متوتر نسبيا من جهة والمشغولين بعمل شاق ومستول من جهة أخرى، ودلت بعض النتائج على أن العمل الشاق يقتل البشر في حقيقة الأمر.

٢. مشكلة الدراسة:

أن اقتران العمل الشاق بحرية التصرف العالية، على سبيل المثال، يزيد من خطر الموت بنسبة ١٥%، أما اقتران العمل الشاق بغياب حرية التصرف فيزيد منه بنسبة ٣٤%، ولاحظ الباحثون أن الذين يعملون عملاً شاقاً في الصناعة وعملاً بدنياً في العراء يموتون أكثر من الذين يعملون في الزراعة والمكتب ويرى الباحثون أن أولئك يتوجب عليهم تقليص رواتبهم وحث أرباب العمل على منحهم حرية أكثر في التصرف، بما في ذلك تطبيق جداول زمنية أكثر مرونة والمشاركة في اتخاذ القرارات.

كما كشفت دراسة علمية نشرتها مجلة "PLOSE ONE"، أن إدمان العمل واستغرق ساعات طويلة، فيه يؤدي إلى الاكتئاب، ونقص التركيز، والانتباه، والقلق، والوسواس القهري، وتبين من خلال ١٦ ألف و٤٢٦ شخصاً متوسط أعمارهم ٣٧ عاماً، خضعوا للتجربة، أن هناك ٧,٨% مصابون بإدمان العمل يعانون من اضطرابات نفسية، وعانى ٣٢,٧% من مدمنون العمل من اضطرابات نقص الانتباه والتركيز مقارنة بـ ١٢,٧% من غير المصابين، بينما يعاني ٢٥,٦% من المصابين بإدمان العمل من الوسواس القهري مقارنة بـ ٨,٧% من غير المصابين، فضلاً عن إصابة ٣٣,٨% من المدمنين من القلق و٨,٩% من الاكتئاب، من هذا المنطلق طرحت الباحثتان إشكالية : الآثار النفسية والإجتماعية لسلوك الإدمان على العمل في ظل جائحة كورونا، فماذا نعرف عن إدمان العمل من المنظور العلمي؟ وماهي آثاره النفسية والإجتماعية على العامل في ظل جائحة كورونا؟ نقاط وأخرى سنتطرق إليها من خلال هذه الورقة العلمية.

٣. أهداف الدراسة:

➤ التعرف على مصطلح إدمان العمل من المنظور العلمي من خلال مجموعة من الخلفيات النظرية.

➤ التعرف على الآثار النفسية والإجتماعية لإدمان العمل في ظل جائحة كورونا.

٤. أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الاعتبارات العلمية والعملية التالية:

➤ من المتوقع أن تسهم هذه الورقة لعلمية في زيادة وعي وإدراك المسؤولين في المنظمات بمفهوم إدمان العمل وآثاره النفسية والإجتماعية.

➤ على الرغم من كثرة الدراسات التي إهتمت بدراسة موضوع إدمان العمل إلا أنّها محدودة وتمت معظمها في بثات أجنبية غربيّة وبالتالى تعد هذه الورقة العلميّة كإضافة للبحث العلمي حول الموضوع في البيئة الجزائريّة.

٥. مصطلحات الدراسة

١.٥ ظهور مصطلح إدمان العمل:

لقد حظت ظاهرة إدمان العمل باهتمام العديد من الباحثين في البيئة الغربيّة على عكس الإهتمام بدراسة وتحليل هذه الظاهرة في البيئة العربيّة، فالبعض يراها ظاهرة إيجابية والبعض الآخر يراها بأنّها ظاهرة لها آثار سلبية على الصّحة البدنيّة للأفراد وعائلاتهم، وترتبط الآثار السلبية الأكثر شيوعاً بإدمان العمل في ارتفاع مستوى الضغوط، ومستوى الصّراع بين العمل والحياة الأسريّة الإجتماعيّة، بينما ترتبط الآثار الإيجابية الأكثر شيوعاً في تحسين مستوى رفاهيّة العاملين، والارتباط بالعمل والرّضا الوظيفي، والمتتبع لمعظم الأدبيّات السّابقة يلاحظ اهتمامها بدراسة إدمان العمل بأنّ له تأثير سلبي.

٢.٥ يعرف الأخصائي النفسي برايان روبنسون إدمان العمل بأنه:

أكثر الاضطرابات النفسية أناة" في إشارة إلى أنه يُنظر للمصطلح عادة بنظرة إيجابية لا سيّما من قبل أرباب العمل. إدمان العمل والشغف كثيراً ما يستخدم المدمنون على العمل أو "workaholics" الشغف كعذرٍ لهم. فيعتبرون أنفسهم شغوفين جداً بوظائفهم ويستخدمون عبارات مثل: "اعثر على وظيفة تحبّها ولن تضطر للعمل إطلاقاً طوال حياتك!" لكن، يجدر التنويه إلى أنّه هناك فرق كبير بين الشغف والإدمان على العمل. في الوقت الذي يرتبط فيه الشغف بالعمل الجادّ، نجد أنّ الإدمان على العمل ينبع في الغالب من مشاعر سلبية كالشعور بالذنب أو بالنقص. وبالعكس الأشخاص الشغوفين الذين يستمتعون بعملهم، يعاني المدمنون على العمل من الإنهاك والإرهاق الشديدين ويكونون في الغالب شديدي التوتر. ليس هذا وحسب، فعلى الرغم من أنهم لا يستمتعون بعملهم، نجدهم أكثر بؤساً وشقاءً عندما لا يعملون. مثل هؤلاء الأشخاص يمرّون بأوقات عصيبة من الشعور بتأنيب الضمير حينما لا يعملون، وكثيراً ما يعملون سرّاً خوفاً من التعرض للتوبيخ من أصدقائهم وعائلاتهم. إنهم ببساطة يعيشون في جحيم دائم سواءً عملوا أم لا.

كما يرجع الفضل في ظهور مصطلح إدمان العمل إلى العالم (Oates, 1971) والذي يعرّف المدمن على العمل بأنه شخص لديه حاجة مفرطة للعمل بدرجة تخلق اضطرابا ملحوظا في صحّته الجسديّة وسعادته الشخصية وعلاقاته الشخصية وأدائه الاجتماعي.

أمّا (Spence & Robbins 1992) يرون: أنّ المدمن على العمل هو الشخص المستغرق في عمله ويشعر بدافعيّة نحو عمله بسبب ضغوط داخلية (علي مرزوق، ٢٠١٨، ص ٣٣٠) للإدمان على العمل ثلاثة أبعاد هي كما يلي:

- الإفراط في العمل: يشير إلى قيام الفرد باستثمار معظم وقته في أنشطة مرتبطة بالعمل.
 - العمل بشكل إجباري: يعبر عن شعور الفرد بالإلتزام بالعمل حتّى عندما لا يكون العمل ممتعا.
 - الاستمتاع بالعمل: يعبر عن شعور الفرد بالإلتزام بالعمل حتّى عندما لا يكون العمل ممتعا (علي مرزوق، ٢٠١٨، ص ٣٣٠).
- ويعرّفه (Burke et al, 2004) بأنّه يشير إلى الأشخاص الذين يكرّسون المزيد من الوقت والأفكار لعلمهم، وما يميّزهم عن غيرهم من العمّال هو موقفهم من العمل، وليس عدد السّاعات التي يعملون بها (جلال عبد الشّكور، ٢٠٢١، ص ١٨٨).
- يُعد إدمان العمل أحد الأمراض النفسية التي تتمثل بعدم القدرة عن التوقف عن العمل. وسنتعرف في ما يأتي على إدمان العمل بشكل أوضح: <https://www.webteb.com>
- ٣.٥ أسباب إدمان العمل:

ينتج إدمان العمل عن العديد من الأسباب، ونذكر منها:

- ✓ عدم القدرة على الانفصال عن العمل.
- ✓ الحاجة إلى التكيف مع مشاعر الاكتئاب أو الذنب.
- ✓ الرغبة في تجنب العلاقات الاجتماعية.
- ✓ تجنب المصائب المختلفة في الحياة، مثل الطلاق أو الموت.
- ✓ الشعور بضرورة الوصول إلى منصب معين وتحقيق النجاح.
- ✓ الحاجة إلى الوصول إلى ما يُدعى بالمثالية في ما يخص العمل.

✓ الإصابة ببعض الأمراض النفسية، مثل الاضطراب الوسواسي القهري أو
الاضطراب ثنائي القطب (Bipolar disorder).

٤.٥ أعراض ادمان العمل

قد يسبب إدمان العمل ظهور العديد من الأعراض التي تتفاوت في شدتها بين كل حالة وأخرى، ومن هذه الأعراض نذكر:

- قضاء ساعات طويلة في المكتب والعمل.
- الشعور بالحاجة الملحة إلى العمل بسبب الضغوط الداخلية.
- التفكير الدائم بالعمل خارج ساعات العمل.
- عدم الحصول على ساعات نوم كافية بسبب الحاجة المستمرة للعمل وتحقيق الإنجازات.
- الخوف الشديد من الفشل.
- الاستمرار بالعمل لساعات زائدة بالرغم من الآثار السلبية العائدة على الحياة الشخصية.
- الانقطاع عن العلاقات الاجتماعية والعائلية.

٥.٥ الفرق بين إدمان العمل وحب العمل <https://www.webteb.com>:

قد يصعب التمييز بين كل من إدمان العمل وحب العمل أحياناً؛ لتشابه أعراضهما نوعاً ما، ولكن هناك العديد من الفروقات التي تميّز إدمان العمل عن حب العمل. ومن هذه الفروقات نذكر:

جدول : يوضّح الفرق بين إدمان العمل وحب العمل.

حب العمل	إدمان العمل	
الشعور بلذّة داخلية عند العمل	الحاجة الملحة للاضطراب إلى العمل والإنجاز	الحافز
مشاعر إيجابية، مثل الفرح واليقظة وتقدير الذات	مشاعر سلبية، مثل الغضب والتوتر والقلق والخذلان	المشاعر المرافقة
نتائج إيجابية تتمثل بتحسّن العلاقات الاجتماعية	نتائج سلبية تخص العلاقات الاجتماعية والمشكلات العائلية	النتائج

٦.٥ الفرق بين إدمان العمل والاستغراق الوظيفي:

مفهوم الاستغراق الوظيفي كما أوضحه (العنقري، ص ١٠٢٥): يمكن التعبير عنه من خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله. فهو يعني أن يحب الفرد عمله وأن يكون مهتما بالعمل المرتبط به. فالاستغراق في العمل يعبر عن مدى تجاوب العامل مع جودة حياة العمل داخل المنظمة التي يعمل بها وعن مدى اندماجه فيها ما يضمن تحقيق أهداف المنظمة والسعي من أجل افتكاك رضا العاملين عن أدائهم للأعمال بدرجة عالية من الاستحقاق وتنمية ذلك الاندماج بالقدر الذي يحقق الاستغراق الايجابي والفعال، ويرى البعض أن " الاستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها.

إذن يتّضح الفرق حسب الباحثين كما يلي: أنّ سلوك العمل المفرط لدى مدمني العمل إلى جانب عدم قدرتهم على الانفصال عن العمل نفسيًا، يشل قدرتهم على الاستمتاع بالحياة خارج العمل على سبيل المثال: يميل مدمنو العمل إلى زيادة عدم التوازن بين العمل والحياة والضّغط على العمل والمزيد من الصّراع بين العمل والعائلة، وأقل بكثير من الرّضا والهدف في الحياة، من غير مدمني العمل على عكس الاستغراق الذي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها.

٧.٥ من محددات الاستغراق الوظيفي:

لمعرفة أهم محددات الاستغراق الوظيفي يجب دراسته من منظورين اثنين

هما:

■ المنظور الأول:

يفترض أنه يمكن دراسة الاستغراق الوظيفي كمتغير ناتج بسبب الاختلافات الشخصية بين الافراد كما يتوقع هذا المنظور أن يحدث الاستغراق طالما توفرت بعض الحاجات والقيم أو توافرت خصائص فردية تهيئ الافراد ليصبحوا أكثر أو أقل استغراقا في وظائفهم. وقد أسفرت نتائج العديد من الدراسات السابقة والتي تناولت أثر المتغيرات الشخصية للفرد على مستوى الاستغراق الوظيفي أثبتت جل هذه الدراسات ان العمر من المتغيرات الشخصية المهمة والمؤثرة في مستوى الاستغراق الوظيفي للفرد، كما تبين في دراسة حديثة أكدت على وجود علاقة بين المتغيرات الشخصية والمتمثلة في

السن، سنوات الخدمة، والاستغراق الوظيفي وعلى أهمية هذه المتغيرات في تفسير تباين الاستغراق الوظيفي للأفراد.

■ المنظور الثاني:

يمكن دراسة الاستغراق الوظيفي باعتباره محصلة لخصائص بيئة العمل حيث أرجع هذه المنظور وجود الاستغراق الوظيفي من عدم وجوده إلى ظروف بيئة العمل المختلفة وان العوامل التنظيمية هي المسؤولة عن تشكيل اتجاهات الفرد نحو العمل بشكل عام ومن ثم على التأثير على مستوى أدائه، ولقد تم اجراء بحث حول علاقة الاستغراق الوظيفي بالعديد من المتغيرات الخاصة ببيئة العمل، حيث توصلت هذه الدراسات إلى أن وجود بيئة تنظيمية تسمح بمشاركة الأفراد باتخاذ القرارات وتشجيع الابتكار والتوظيف الصحيح للمهارات تؤدي جميعها إلى زيادة الاستغراق الوظيفي، كما أكدت دراسة أخرى أن لمشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات تأثيرا كبيرا على مواقفهم ومعتقداتهم ومحفزاتهم للعمل بما يعزز استغراقهم في وظائفهم، كما توصل أيضا أحد الباحثين في دراستهما حول الاستغراق الوظيفي، أنه كلما اتسع نطاق الوظيفة بما يتلائم مع قدرات الافراد أدى ذلك إلى تخفيف حدة التوتر لديهم وزيادة استغراقهم واندماجهم مع وظائفهم (المنطاوي، ٢٠٠٧، ص ص ٧٣-٧٤).

■ الآثار النفسية:

يقع المدمنون على العمل مرّة بعد أخرى في نفس الفخّ، حيث يضعون معايير شبه مستحيلة لتقييم أدائهم، وفي كلّ مرّة يفشلون في تحقيقها، نجدهم يغرقون في حالة من الإحباط وجلد الذات، والتي تتحوّل مع مرور الوقت إلى مشكلات نفسية خطيرة كالإكتئاب، الهوس بالكمال، تدني تقدير الذات وانعدام الثقة بالنفس. تصفح على موقع فرصة.

■ الآثار الإجتماعية:

التأثير السلبي على العلاقات الاجتماعية حيث أن ادمان العمل يدفع الشخص إلى الانهماك في عمله لدرجة تنسيه كل علاقاته الاجتماعية، من علاقته بزوجته وأسرته وأصدقائه وأبنائه وهذا بلا شك يفقده جزء هام من كيانه وتفاعله الإنساني، يكتشف بعده أنه أصبح وحيداً مما يشكل عليه عبء نفسي خطير قد يصل به إلى الإكتئاب، خاصة بعد أن ينقطع عن عمله لأي سبب من الأسباب <https://www.for9a.com/learn>

٦ . جائحة كورونا:

١.٦ وباء كورونا (قراءة سوسيولوجية):

رغم أنّ المجتمعات شهدت عبر مراحلها التاريخية كثيراً من الأمراض والأوبئة فتكت بكنثير من الأرواح سواء على النطاق المحلي أو العالمي، وقد أشار العلامة إبن خلدون إلى العلاقة بين شكل المجتمع والمرض السائد فيه منذ قرون، حيث قارن ظروف الحياة في الأوساط الحضريّة والريفية، مستخلصاً أنّ سگان المدن معرّضون أكثر للمرض من سگان البدو والأرياف، الذي دوافعه الأساسية (الإقامة الحضريّة، أنماط الأكل الغذائي الأكثر غنى وإفراط في تناولها، التلوّث بتكديس النفايات والدخان والضباب الملوّث). وهي نفس حقيقة الظاهرة المرضية المتصاعدة في مجتمعا التكنولوجيا الحضري، ولعلّ آخرها كان وباء كورونا المستجد والتي كانت أبرز محطاته عواصم الدوّل الصناعيّة الكبرى (الصين-المدن الأوروبية-دوّل الشّرق الأوسط-الدوّل الامريكية (Ahmedaroua,1985,p45)

الجائحة إذن هي وباء ينتشر على نطاق شديد الاتساع، وقد صنّفها منظّمة الصحة العالميّة في ستّة مراحل، ليصف العمليّة التي ينتقل من خلالها الوباء من كونه مرض أصيب به أفراد قلّة إلى تحوّله إلى جائحة. يلها مرحلة إنتقاله ما بين البشر من فرد إلى آخر، ويتحوّل الأمر بالنهاية إلى جائحة مع انتشاره عالمياً وضعف القدرة على السيطرة عليه. أي أنّ الوباء لا يصنّف بأنّه جائحة بسبب قتله لكثير من الأفراد، وإنّما لابد أن يكون معدياً ويمكن إنتقاله بين الأشخاص.

يعتبر انتشار وتفشي فيروس كورونا المستجد واحداً من الازمات الصحية الكارثية التي ضربت العالم من الناحية الصحية والاقتصادية والتعليمية. وقد واجهته بعض الدول بنوع من التراخي والتجاهل فكانت النتائج الكارثية لانتشار الوباء والذعر الناجم عنه والقلق والخوف من المستقبل وارتفاع مؤشر الوفاة ومعدلات الإصابة التي وصلت لمئات الالاف كما في اسبانيا وإيطاليا والصين. في حين اتخذت بعض الدول العربية والأجنبية بعض الإجراءات الوقائية كتخفيف نسب العاملين وكثافات الحضور لهم يومياً في المؤسسات الحيوية بالدولة، والاعلاق الكامل للمؤسسات التعليمية وغيرها من المطاعم والمؤسسات الأخرى، بل وفرضت بعض الدول الأخرى حظر التجوال الجزئي أو الكلي للحد من انتشار الوباء.

وفي ٣١ ديسمبر ٢٠١٩، أبلغت الصين منظمة الصحة العالمية عن التهاب رئوي فيروسي جديد مصدره مدينة ووهان. واعتبارًا من ٢٣ مارس ٢٠٢٠، انتشر هذا الفيروس التاجي الجديد (COVID-19) بسرعة في جميع أنحاء العالم (Sherman A, Lee, 2020). كانت التغييرات في الحياة اليومية سريعة وغير مسبوقه، مع زيادة حالات الإصابة بالفيروس، وتصاعد عدد الوفيات، وزيادة الإجراءات الصارمة لاحتواء انتشار المرض في مناطق العالم. على الرغم من وجود اهتمام كبير بإجراءات تحديد الأشخاص المصابين بعدوى الفيروس التاجي، فقد تم إهمال تحديد احتياجات الرعاية الصحية العقلية للأشخاص المتأثرين بهذا الوباء نسبيًا. (Xiang et al., 2020).

إذن يعد فيروس كورونا من المتلازمات التنفسية الحادة من الجيل الثاني SARS-COV-2 وقد اكتشف بتحليل الحمض النووي للمصابين بالالتهاب الرئوي مجهول مسبباته في مدينة يوهان الصينية. وينتج عن الإصابة ظهور أعراض الجهاز التنفسي والهضمي. وتنوع مصادر العدوى إما عن طريق العدوى من المصابين فعلياً أو مصابين بدون أعراض، بتطاير الرزاز أثناء العطس أو التلامس باليدين (Olivera-La Rosa et al., 2020)، أو كبار السن المصابين بأمراض مزمنة أكثر عرضة للإصابة بالفيروس. (Sun et al., 2020) وكانت التغييرات في الحياة اليومية سريعة وغير مسبوقه بزيادة حالات الإصابة، وزيادة الوفيات، ووضعت الإجراءات لاحتواء انتشار الوباء في العالم. (Xiang et al., 2020).

الأزمات تلك التي تنطوي على أمراض معدية، غالبًا ما تؤدي إلى موجات من الخوف والقلق المتزايد، ومن المعروف أنها تسبب اضطرابات هائلة في السلوك والرفاهية النفسية للعديد من السكان (Balaratnasingam & Janca, 2006)، على سبيل المثال، في دراسة استقصائية حديثة أجريت على الأشخاص المعرضين بشدة لعدوى فيروس كورونا..... كان معدل انتشار الإجهاد الناجم عن الصدمة ٧٣.٤٪، والاكتئاب ٥٠.٧٪، والقلق العام ٤٤.٧٪، وكان الأرق ٣٦.١٪. (Liu et al., 2020).

على الرغم من أن هذه النتائج مريكة، إلا أنها ليست معزولة، حيث أظهرت الأبحاث حول التأثير النفسي لتفشي الأمراض العالمية السابقة وجود روابط واضحة بين القلق المرتبط بالجائحة وأعراض التوتر والقلق والتلوث والقلق الصحي والإجهاد اللاحق للصدمة، والانتحار (Chong et al., 2004; Wheaton et al., 2012; Wu et al., 2009; Yip et al., 2010).

وأجبر الأشخاص على عزل أنفسهم في منازلهم، وتم حظر جميع أشكال التجمعات بشكل صارم. بل وانتهجت سياسات لتغيير حدود التباعد الاجتماعي كالتعامل مع العالم الخارجي إلا من خلال الإنترنت. وأدى انتشار الأخبار السلبية حول الوباء إلى العبء النفسي والقلق والاكتئاب والأرق بشكل كبير على نوعية الحياة والصحة الجسدية للمصابين بالوباء وعامة الناس، وأعلنت منظمة الصحة العالمية إبقاء مسافات أمنة (لا تقل عن مترين) للتفاعل مع الآخرين خارج منازلهم. وتقليل التفاعلات، وتجنب الأماكن الضيقة سواء في المؤسسات أو الشركات أو الأسواق. كما اتخذ الافراد أدوات للوقاية والتطهير لأماكن العمل والتواجد، وخفض كثافة الاشغال إلى النصف.

٢.٦ محصلات إدمان العمل:

تدعم المجموعة التراكمية للبحث فكرة أن إدمان العمل له عواقب سلبية كما هو موضح في الشكل رقم (٠١). تظهر نتائج التحليل البعدي Meta-Analysis تمثلت في أن إدمان العمل لم يكن مرتبطا بشكل كبير بالأداء، مما يشير إلى أنه على الرغم من أن مدمني العمل قد يقضون وقتا في التفكير في العمل والانخراط جسديا في العمل أكثر من العامل المادي، فقد لا يكون هذا مفيدا بالنسبة لصاحب العمل، في المقابل وجدت الدراسات التي اعتمدت التحليل البعدي الذي يحقق في محصلات الانخراط في العمل إرتباطا موجبا بين الانخراط في العمل والعديد من المحصلات الإيجابية، بما في ذلك تحسين الأداء التنظيمي، الاستنتاجات تؤكد كذلك الاختلافات بين إدمان العمل والانخراط في العمل.

شكل رقم (٠١): يبين محصلات إدمان العمل



المصدر: Clork et al, 2015

١.٢.٦ المحصلات المتعلقة بالفرد (يستطيع مدمي العمل الوصول إلى نقطة أزمة جسدية)

تتجلى في الإنهاك الجسدي جراء العمل المرهق، إدمان العمل له علاقة مباشرة بإعتلال الصحة والتي تدعمها دراسات أخرى أظهرت إمبريقياً أنّ مدمي العمل يبلغون عن شكاوى صحية أكثر من غير مدمي العمل، تشير الأبحاث إلى أنّ إدمان العمل قد يسبب تهديدات خطيرة لصحة العامل ويمكن أن يؤدي إلى الوفاة، كما يمكن أن تؤدي هذه الرغبة في العمل إلى ضغوط العمل والعائلة، يميل مدمي العمل إلى العمل لساعات أطول بكثير من العمال الآخرين، ممّا يؤدي إلى سوء السلوك المتعلق بالصحة، ويرجع ذلك جزئياً إلى ارتفاع ضغط العمل، بالإضافة إلى عدم كفاية الوقت للتعافي من العمل بسبب افتقارهم إلى أوقات الفراغ، وممارسة الرياضة.

يمكن أن يؤدي العمل المفرط إلى الاحتراق الوظيفي، وهو متلازمة الإنهاك الانفعالي وتبدد الشخصية وانخفاض الإنجاز الشخصي، يؤثر العمل المفرط لساعات وتؤثر الضغوط المزمنة سلباً على الصحة الجسدية، لذلك ليس من المستغرب أن يؤثر إدمان العمل في النهاية على الصحة البدنية للعمال وكما تم الإشارة إليه أنفاً بالنسبة لظاهرة كاروشي (Karoshi) (سويسى وعواع، ٢٠٢٠، ص ٦٠).

من الناحية النفسية: كلما زادت المكافأة في العمل زاد الإستثمار الانفعالي الذي يمكن أن يحققه مدمي العمل في محاولة تحقيق أهدافهم، عندما يشعر مدمي العمل بالقوة أو يبحثون عن الاهتمام أو يتلقونه هناك ميل إلى إستثمار المزيد من الطاقة والوقت في عملهم.

إنّ سلوك العمل المفرط لدى مدمي العمل إلى جانب عدم قدرتهم على الانفصال عن العمل نفسياً، يشل قدرتهم على الاستمتاع بالحياة خارج العمل على سبيل المثال: يميل مدمو العمل إلى زيادة عدم التوازن بين العمل والحياة والضغط على العمل والمزيد من الصراع بين العمل والعائلة، وأقل بكثير من الرضا والهدف في الحياة، من غير مدمي العمل، وبالمثل قد يعاني مدمو العمل أيضاً من فقدان الوعي بشكل جزئي (Brown out) حيث ينسون المحادثات أو الرحلات التي يتم إجراؤها بسبب الإنهاك وقهر العمل: تشمل الأعراض الأخرى للإدمان: التعب-القلق-الإكتئاب-الغضب-وتقلبات المزاج-وفقدان النوم واليأس.

يتأثر مدمنو العمل أيضا بإدماهم على المستوى المعرفي عندما يفكرون في العمل أثناء أوقات الفراغ والمناسبات العائليّة. بالإضافة إلى ذلك يمكن أن ينطوي المنطق الخاص لمدمني العمل على الاعتقاد بأنهم يوفرون لعائلاتهم من خلال العمل الجاد (سويسي وعواع، ٢٠٢٠، ص ٦٠).

٢.٢.٦ المحصلات المتعلقة بالآخرين:

هناك أيضا محصلات إجتماعيّة يجب مراعاتها في حياة مدمني العمل، إدمان العمل ليس له آثار سلبية على الأفراد الذين يعانون منه فقط، ولكنه يؤثر أيضا على أفراد عائلاتهم، وأصدقائهم، وزملائهم في العمل وغيرهم من الأفراد المرتبطين بمدمن العمل، يمكن أن تؤثر المشكلات المحددة التي قد تنشأ في هذا المجال على العائلة ككل أو على المستوى الفردي لأفراد عائلة معيّنين، كما يمكن أن تشمل هذه المخاوف المناسبات المخيبيّة للأمال بسبب عدم المشاركة من جانب مدمني العمل. ممّا يدل على عدم وجود حدود بين العمل من جهة والترفيه والحياة العائليّة من جهة أخرى.

عادة ما يضحي المدمنون على العمل بالعلاقات الشخصية من أجل العمل، ممّا يفسر مشاكلهم في التواصل والأدوار الأسريّة والتعلّق الانفعالي بشكل أساسي وبسبب الوقت المفرط والطاقة اللذان ينفقهما مدمنو العمل على العمل، يمكن أن يؤدي إدمان العمل إلى علاقات إجتماعيّة أفقر خارج العمل، وقد وجدوا أنه يضر بالعلاقات الحميميّة على سبيل المثال: يرتبط إدمان العمل بمشاكل زوجيّة أكبر وصراع أعلى بين العمل والعائلة، فقد أفادت دراسات تناولت مشكلات مدمني العمل داخل العائلة أنّ الأزواج من مدمني العمل لديهم مشاعر أقل إيجابية ومكانا خارجيا أكبر للسيطرة عند مقارنتهم بأزواج غير مدمني العمل، في الآونة الأخيرة أسفرت بعض الدراسات إلى أنّ إدمان العمل يسهم في القطيعة الزوجيّة.

٣.٢.٦ ينطوي إدمان العمل على الإحجام عن الانفصال عن العمل

الذي يتجلى في الميل إلى العمل أو التفكير في العمل في أي وقت وفي أي مكان. يمكن أن تحدث العديد من العواقب التنظيميّة السلبية أيضا نتيجة لوجود سلوكيات إدمان العمل، فمدمني العمل ينكرون إدمان عملهم ويواجهون إضطرابات أكبر في العلاقات الوثيقة من غير المدمنين على العمل، بالإضافة إلى التقييمات الذاتية للعمال، قد يجد أصحاب العمل أنفسهم يواجهون زيادة تكاليف الرعاية الصحيّة المرتبطة

بالمشكلات الصحية، والتي قد تتطور نتيجة إدمان العمل فقد يواجهون أيضا خسارة في الإنتاجية بسبب الغياب (سويسي وعواع، ٢٠٢٠، ص ص ٦١-٦٢).

٧. إدمان العمل وأثاره النفسىة الإجتماعىة على العامل فى ظل جائحة كورونا:

١٠٧. أبرز أثار الإدمان على العمل:

الخوف من الفشل، الملل، تنامي جنون العظمة، التعب، فهذه هي أبرز آثار الإدمان على العمل، ثم فقدان الإحساس والقدرة على التواصل مع الآخرين، الخصوصية، الاستقلالية، النزاهة، الاحترام، روح الدعاية، الأمر الذي قد تنجم عنه تداعيات صحية: نوبات قلبية، السكتة الدماغية كما قد يؤدي الإدمان على العمل إلى الانتحار أحيانا.

وفي الوقت، الذي نحاول فيه تعزيز قيمة الذات والثقة في الذات، فإن التكنولوجيا يمكن أن تكون أسوأ عدو لمدمني العمل، فعبء الهواتف المحمولة، الحواسيب المحمولة، أجهزة الفاكس "بإمكانك العمل ٢٤/٧".

٢٧. أضرار إدمان العمل:

- الأثار الإجتماعىة :- التأثير السلبى على العلاقات الإجتماعية حيث أن إدمان العمل يدفع الشخص إلى الانهماك فى عمله لدرجة تنسيه كل علاقاته الإجتماعية، من علاقته بزوجه وأسرته وأصدقائه وأبنائه وهذا بلا شك يفقده جزء هام من كيانه وتفاعله الإنسانى، يكتشف بعده أنه أصبح وحيدا مما يشكل عليه عبء نفسى خطير قد يصل به إلى الاكتئاب، خاصة بعد أن ينقطع عن عمله لأي سبب من الأسباب.
- إدمان العمل مع الوقت ينتج عنه أضرارا صحية خطيرة، من إصابة بالقولون العصبي واضطرابات النوم.
- إدمان العمل يخلف على الشخص مدمن العمل صفة التسلط حيث أن الشخص يحب عمله لدرجة الإدمان يكون حازما فى العمل، ولكن مع الحب الإدمانى للعمل ينتقل الحزم من محيط العمل إلى الحياة العامة للشخص مما يجعله فى بعض الأحيان سببا للقلق والضيق لنفسه وأسرته.
- إن كان البعض يظن أن إدمان العمل مفيد فى الإنتاجية والتطوير فهو مخطئ، لأن مدمن العمل ينهمك فى عمله، ويقوم بكل شيء إلى الدرجة التي تؤثر سلبا

على من حوله فيزرع لديهم روح التواكل، كما قد لا يستطيع أن ينقل إليهم مهارته، وهذا يؤثر سلبًا على مؤسسة العمل على المدى البعيد.

٣.٧ ومن أضرار الإدمان على العمل أيضًا أنه سبب في الإصابة بالأمراض النفسية:

حذرت دراسة نرويجية حديثة من أن ادمان الشخص على العمل يمكن أن يقود صاحبه إلى الإصابة بالاضطرابات النفسية، وأوضح الباحثون في قسم علم النفس بجامعة بيرجن في النرويج أن مدمني العمل أكثر عرضة للقلق والاكتئاب والوسواس القهري، واضطراب نقص الانتباه وفرط النشاط، ونشروا نتائج دراستهم في دورية "بلوس ون" العلمية.

وأجرى فريق البحث دراسته على ١٦ ألفًا و ٤٢٦ من العاملين الذين يبلغ متوسط أعمارهم ٣٧ عامًا، لرصد تأثيرات ادمان العمل على حياتهم الشخصية، ومدى ارتباط ذلك بإصابتهم بالاضطرابات النفسية.

ووجد الباحثون أن مدمني العمل كانوا أكثر عرضة من غيرهم للإصابة بالاضطرابات النفسية بنسبة ٣٢.٧% مقارنة بنسبة ١٢.٧% من غير المدمنين، وبلغت احتمالات الإصابة بالوسواس القهري بين مدمني العمل نسبة ٢٥.٦% مقابل ٨.٧% من غير المدمنين، كما بلغت معدلات الإصابة بالقلق بين مدمني العمل ٣٣.٨% مقابل ١١.٩% بين غير المدمنين، فيما بلغت معدلات الإصابة بالاكتئاب بين مدمني العمل ٨.٩% مقابل ٢.٦% بين غير المدمنين <https://www.hopeeg.com/services/other-addictions/work-addiction>

ووجد الباحثون أن معدلات الإصابة بإدمان العمل كانت أعلى بين الأشخاص الذين يعملون في وظائف إدارية، وبين من يعملون في القطاع الخاص، وأولئك الذين كانوا يعملون لحسابهم الخاص أيضًا، وقد يفاجأ البعض أن ادمان العمل يكون سبب رئيسي للإصابة بإدمان الكحول.

كما يؤدي عدم السيطرة على مواعيد العمل، على قصر العمر بنسبة ٣٠%، بحسب ما أعلن الباحث "أريك هونسالس مولي" في جامعة أنديانا الأميركية، وقال الباحث: "إن نتائج دراستنا تدل على أن العمل المتوتر والإجهاد يشكلان خطورة على صحة الإنسان، وخاصة إذا رافقت ذلك حرية محدودة في اتخاذ القرارات"، وتابعت الدراسة التي أجراها هونسالس مع زملائه لما يقرب من ٢.٤ ألف ساكن في ولاية

ويسكونسن الأمريكية بعد تقاعدتهم، وقارن الباحثون بين المتقاعدين المشغولين بعمل سهل وغير متوتر نسبيا من جهة والمشغولين بعمل شاق ومسئول من جهة أخرى، ودلت بعض النتائج على أن العمل الشاق يقتل البشر في حقيقة الأمر.

فإن اقتران العمل الشاق بحرية التصرف العالية، على سبيل المثال، يزيد من خطر الموت بنسبة ١٥%، أما اقتران العمل الشاق بغياب حرية التصرف فيزيد منه بنسبة ٣٤%، ولاحظ الباحثون أن الذين يعملون عملاً شاقاً في الصناعة وعملاً بدنياً في العراء يموتون أكثر من الذين يعملون في الزراعة والمكتب.

ويرى الباحثون أن أولئك يتوجب عليهم تقليص رواتبهم وحث أرباب العمل على منحهم حرية أكثر في التصرف، بما في ذلك تطبيق جداول زمنية أكثر مرونة والمشاركة في اتخاذ القرارات.

وكشفت دراسة علمية نشرتها مجلة "PLOSE ONE" ، أن ادمان العمل واستغرق ساعات طويلة، فيه يؤدي إلى الاكتئاب، ونقص التركيز، والانتباه، والقلق، والوسواس القهري، وتبين من خلال ١٦ ألف و٤٢٦ شخصاً متوسط أعمارهم ٣٧ عامًا، خضعوا للتجربة، أن هناك ٧,٨% مصابون بإدمان العمل يعانون من اضطرابات نفسية، وعانى ٣٢,٧% من مدمنون العمل من اضطرابات نقص الانتباه والتركيز مقارنة ب١٢,٧% من غير المصابين، بينما يعاني ٢٥,٦% من المصابين بإدمان العمل من الوسواس القهري مقارنة ب٨,٧% من غير المصابين، فضلا عن إصابة ٣٣,٨% من المدمنين من القلق و٨,٩% من الاكتئاب.

وأكد الباحثون، ضرورة إجراء دراسة مشابهة تتناول تأثير ادمان العمل على الصحة العقلية والمشاكل الاجتماعية.

■ شعور زائف بالنجاح:

المشكلة مع مسألة ادمان على العمل تكمن أيضًا في الرأي السائد داخل المجتمع، الذي يفيد بأنه لا يمكن توفير الضمان المادي والحياة الرغدة من دون العمل الشاق، إلا أن الأطباء النفسيين يحذرون بأنه في هذه الحالة غالبًا ما يبدل الناس العمل الفعال بالوقت الكلي المخصص للعمل، إذ يشعر الناس غالبًا بأنهم إذا قضوا وقتًا أطول في العمل، سيقدمون أداء أفضل ويحصلون بالتالي على التعويض المطلوب.

المصابون بمرض الادمان على العمل لا يمكنهم تصور إمكانية تحقيقهم لحالة الاكتفاء والنجاح في قطاعات أخرى غير العمل المحدد، وبالرغم من أنهم يكونون غير ناجحين في قطاعات أخرى، مثل قطاع العلاقات الاجتماعية، فإن الإفراط في العمل يمنحهم الشعور بأنهم ناجحون ويتمتعون بحياة كاملة بكل قيمها.

وحسب الخبراء يُضاف إلى ذلك، لاسيما لدى الرجال، نوع من التنافس، حيث يسود لديهم انطباع جيد، لأنهم يعملون لفترة أطول من زملائهم، لكن خبراء علم النفس يؤكدون أنه لا يوجد أي شيء مشترك بين مرض الادمان على العمل ومسألة الاجتهاد والسعي لتحقيق الهدف والعمل الشاق.

ففي حين تعتبر هذه الخصائص مرادفة لمسألة الإنتاج والفعالية، يكون الادمان على العمل من جهة أخرى مدمراً بشكل قوي ويساهم بتفكيك كل قطاعات الحياة المرتبطة بالشخص المصاب وكما يفيد أحد الكتب اللطيفة في علم النفس، فإن الإنسان الطبيعي يحلم أثناء العمل بكيفية قضاء عطلة نهاية الأسبوع، في حين أن المدمن على العمل يحلم أثناء عطلة نهاية الأسبوع متى وكيف سيعود إلى العمل؟

إذا أراد الإنسان أن يعمل بشكل قاسي لكي يتمكن من تحقيق أهدافه مع الحرص على الحفاظ على توازن وفاعلية حياته، فإن ذلك ليس شيئاً أبداً، إلا أن المدمنين على العمل يعملون في الواقع لمجرد العمل، في حين تتوقف قطاعات حياتهم الأخرى عن العمل بشكل سريع-<https://www.hopeeg.com/services/other-addictions/work-addiction>

addictions/work-addiction

٤.٧. الآثار السلبية لإدمان العمل:

أظهرت الكثير من الدراسات والبحوث التي أجريت في هذا المجال أنّ إدمان العمل وعلى الرغم ممّا يبدو عليه في البداية من أنّه إشارة للجدّ والاجتهاد، فهو في الواقع من أخطر وأسوأ العادات المنتشرة في وقتنا الحاضر خاصّة في ظل جائحة كورونا، ونذكر فيما يلي بعض الآثار السلبية الناجمة عنه:

- ارتفاع نسب التوتر في العمل وزيادة المشاكل الصحية في دراسة أجريت بجامعة بيرغن حول الإدمان في العمل، أظهرت النتائج أنّه كلّما زادت ساعات العمل، ازدادت معها مستويات التوتر لدى الموظفين، وارتفعت شكاويهم المتعلقة

بمشكلات صحية يعانون منها. والأمر نفسه ينطبق أيضًا على طلاب الجامعات، إذ كلما زادت الساعات التي يقضونها في الدراسة، قلت متعتهم وتنامى شعورهم بالتوتر.

- زيادة الاضطرابات الصحية المرتبطة بقلّة النوم قد تعتقد أنّ المدمنين على العمل لا يواجهون أيّ مشاكل مرتبطة بالنوم كالأرق مثلاً، نظرًا لأنهم يتعبون كثيرًا في وظائفهم، فيستطيعون بالتالي النوم سريعًا ليلاً. في الواقع، يمكن للإرهاق الشديد أن يأتي بنتائج عكسية، إذ يشكو الكثير من المدمنين على العمل من الأرق وعدم القدرة على النوم. الأمر الذي يترتب عليه الكثير من المشكلات الأخرى مثل: قلّة التركيز والإرهاق. اختلال الوزن. زيادة مخاطر الإصابة بمختلف الأمراض المزمنة.
- المشاكل والاضطرابات النفسية يقع المدمنون على العمل مرّة بعد أخرى في نفس الفخّ، حيث يضعون معايير شبه مستحيلة لتقييم أدائهم، وفي كلّ مرّة يفشلون في تحقيقها، نجدهم يفرقون في حالة من الإحباط وجلد الذات، والتي تتحوّل مع مرور الوقت إلى مشكلات نفسية خطيرة كالالاكتئاب، الهوس بالكمال، تدني تقدير الذات وانعدام الثقة بالنفس.
- انهيار العلاقات الشخصية تُبنى العلاقات الشخصية عاطفية كانت أم لا على الاهتمام المتبادل وتخصيص مع يكفي من الوقت مع الطرف الآخر، غير أنّ المدمنين على العمل يمنحون كلّ وقتهم لوظائفهم، على حساب عائلاتهم وحياتهم الخاصّة، الأمر الذي يؤدي في نهاية المطاف إلى انهيار علاقاتهم، ويترتب على ذلك الكثير من الآثار السلبية ليس فقط على الشخص المدمن وحسب وإنما على الأطراف الأخرى أيضًا، ويعدّ الأطفال أكثر الضحايا الذين يعانون بسبب انشغال أهاليهم وابتعادهم عنهم.
- الوصول إلى مرحلة الانهيار يُصاب أغلب مدمني العمل في نهاية المطاف بما يسمى "متلازمة انهيار مدمني العمل" أو "Workaholic Breakdown Syndrome"، حيث يصلون إلى مرحلة من الإرهاق والتعب يشعرون معها

بالضيق التام، ويفشلون في اتخاذ قراراتهم وتحديد ما يجدر بهم فعله، أو ما الخطوة التالية التي يتعين عليهم اتخاذها.

- تراجع الأداء في العمل والحياة بشكل عام يعتقد البعض أنّ العمل لساعات أكثر سيحقق نتائج أفضل، وأنّ مدمني العمل يحققون إنجازات أكبر من غيرهم، غير أنّ هذا الاعتقاد خاطئ تمامًا، إذ أثبتت الدراسات، الواحدة تلو الأخرى أنّ العمل لفترات طويلة يؤدي إلى تراجع الأداء والإنتاجية، وأولئك الذين لا يأخذون إجازات أثناء عملهم يكونون في الغالب أقلّ إنتاجية ممن يعملون بمعدّل ساعات طبيعي <https://www.for9a.com/learn>.

وفي حديثنا عن إدمان العمل في ظل الجائحة وجدت الباحثتان أنّ نسبة الإدمان على العمل زادت بمستوى أكبر في ظل الجائحة، فمنصة "زوم" كخبر مثال على العمل عن بعد والتي سهّلت سبل إجراء المحادثات، المهنية أو الشخصية، لأننا لم نتمكن من مغادرة منازلنا خوفاً من الإصابة بالفيروس، لذا من الإنصاف أن نفترض أن مثل هذه العوامل شكلت قدرة الأشخاص على العمل، ووجهة نظرهم بشأن تجربة العمل عن بُعد، في الوقت الذي قد لا يرغب البعض الآخر مطلقاً في العمل بعيداً عن المكتب مرة أخرى.

والآن مع بدء بعض المنظّمات في تطبيق أسلوب العمل المختلط، قد يدرك الموظفون قريباً أنه سيكون من الصعب الانسحاب بالكامل من العمل عن بُعد، عندما يكون بعض الأشخاص في المنزل بينما يكون الآخرون في المكتب، في ظل توفير سبل لتسهيل بناء العلاقات والتعاون من أجل إحراز التقدم في المنظّمة.

بالإضافة إلى ذلك فقد كانت ساعات العمل التي حددناها أثناء العمل عن بُعد مرتبطة بحقيقة أننا كنا عالقين في المنزل، في حين أن ثمة بيانات تشير إلى أننا كنا أكثر إنتاجية أثناء الوباء، وحقيقة أن بعض المنظّمات كانت أكثر إنتاجية مقارنة بغيرها، قد يكون بسبب عمل موظفين ساعات أطول كل يوم، إلى حدّ الإنهاك.

٨. كيف تتغلب على إدمان العمل :

إن كان عملك يسيطر على تفكيرك، وتفضّله على عائلتك أو أصدقائك أو حتى وسادتك، فقد حان الوقت لتبدأ بتغيير حياتك، وتضع خطة حقيقية لتتغلب على إدمانك، إليك فيما يلي ٥ خطوات بسيطة للتغلب على إدمان العمل:

➤ اعترف بالمشكلة الاعتراف بالمشكلة يعتبر نصف الحل! ابدأ أولاً بالاعتراف بأنك تعاني من إدمان العمل، وحاول أن تعرف السبب وراء ذلك. بدلاً من الاختباء وراء قناع الشغف، إبحث عن السبب الحقيقي الذي يدفعك للعمل فوق طاقتك، ما الذي تحاول الهرب منه بعملك؟ فكّر بإجابات عن هذا السؤال لتتمكن من الانتقال إلى الخطوة التالية.

➤ امنح نفسك وقتًا للراحة تعلّم أن تمنح نفسك وقتًا للراحة أثناء العمل، حتى لو كان ذلك لفترة قصيرة. بدلاً من تناول الغداء على مكتبك، اذهب إلى مطعم قريب أو شارك زملائك في الأكل في مطعم الشركة. اذهب في نزهة قصيرة إلى حديقة مجاورة أو تمسّى في أنحاء المكتب، افعل أي شيء قد يؤدي إلى إخراجك من ضغط العمل، فاستراحة لمدة ١٠ دقائق فقط قد تغيّر عالمك تمامًا.

➤ غير أسلوب تفكيرك قد تكون واحدًا من أولئك الأشخاص الذين يعتقدون أنّ ساعات العمل الطويلة تُظهر مدى التزامك بالعمل، وأن من يقضون عطلات نهاية الأسبوع أو أمسياتهم في استرخاء هم كسالى أو أقلّ اجتهادًا. غير أنّ هذه الطريقة في التفكير غير دقيقة وغير صحيحة أيضًا. لذا احرص على تغيير وجهة نظرك هذه ومحاربتها في حال وجدت نفسك منغمسًا فيها.

➤ لا تعمل في المنزل حينما تصل إلى منزلك، احرص على إطفاء هاتفك، فصل بريدك الإلكتروني والابتعاد تمامًا عن أي شيء يتعلّق بالعمل. بدلاً من ذلك، استغلّ وقتك مع أصدقائك وعائلتك، فهذه اللحظات ثمينة وقد تندم على تضييعها مستقبلاً.

➤ ضع حدودًا والتزم بها يعاني الكثير من مدمني العمل من عدم قدرتهم على وضع حدود لعملهم والالتزام بها. احرص على وضع جدول مفصّل لعملك والتزم به مع ضرورة تضمين ما يكفي من أوقات الراحة والنوم وتناول الطعام. في حال أردت أن تعمل خلال عطلة نهاية الأسبوع أو بعد العودة إلى المنزل

مساءً فاكتب ذلك أيضًا في جدولك وضعه بشكل مدروس ولا تعمل خلال هذه الفترات فقط لأنك تملك وقتًا وطاقه لذلك. تذكر دومًا أن الإدمان على العمل عادة سيئة لا تعود بالنفع لا عليك ولا على فريقك ولا حتى على العالم. فلا تنفق وقتك في القيام بما هو مضرّ، واحرص على أن تحظى بقسط كاف من الراحة وأن تخصص وقتًا كافيًا لبناء علاقاتك واهتماماتك خارج نطاق العمل. فالتوازن هو مفتاح النجاح في كلّ مناحي الحياة. تصفح على موقع فرصة

<https://www.for9a.com/learn>

٩. خاتمة:

تلخص الباحثان في الأخير إلى أنّ: البعض يعتقد أنّ العمل لساعات أكثر سيحقق نتائج أفضل، وأنّ مدمني العمل يحققون إنجازات أكبر من غيرهم، غير أنّ هذا الاعتقاد خاطئ تمامًا، إذ أثبتت الدراسات، الواحدة تلو الأخرى أنّ العمل لفترات طويلة يؤدي إلى تراجع الأداء والإنتاجية، وأولئك الذين لا يأخذون إجازات أثناء عملهم يكونون في الغالب أقلّ إنتاجية ممن يعملون بمعدّل ساعات طبيعي، فالمشكلة مع مسألة الإدمان على العمل تكمن في الرأى السائد داخل المجتمع، الذي يفيد بأنه لا يمكن توفير الضمان المادي والحياة الرغدة من دون العمل الشاق، إلا أن الأطباء النفسيين يحذرون بأنه في هذه الحالة غالبًا ما يبدّل الناس العمل الفعال بالوقت الكلي المخصص للعمل، إذ يشعر الناس غالبًا بأنهم إذا قضوا وقتًا أطول في العمل، سيقدّمون أداء أفضل ويحصلون بالتالي على التعويض المطلوب.

فالإنسان إذا أراد أن يعمل بشكل قاسي لكي يتمكن من تحقيق أهدافه مع الحرص على الحفاظ على توازن وفاعلية حياته، فإن ذلك ليس سيئًا أبدًا، إلا أن المدمنين على العمل يعملون في الواقع لمجرد العمل، في حين تتوقف قطاعات حياتهم الأخرى عن العمل بشكل سريع وهذا زاد بمعدّلات كبيرة خاصّة في ظل جائحة كورونا خاصّة بعد قرارات الغلق لمختلف المؤسسات وتطبيق إجراءات الحجر المنزلي مقارنة بالسنوات الماضية التي كانت فيها كل الظروف المواتية للعمل في مختلف بلدان العالم.

١٠. إقتراحات الورقة العلميّة:

➤ ضرورة توجيه مزيد من الاهتمام للتمسك بتنميّة وتوفير أبعاد المناخ النفسي في المنظّمات من خلال:

- الإعتراف بجهود الموظف في التعبير عن مشاعره والعناصر الفريدة في شخصيته، وذلك من خلال توفير بيئة عمل تعزز من التعبير عن الذات وتحفز العاملين على استخدام مهاراتهم بشكل أفضل وتقديم حلول إبتكارية.
- ضرورة أن يعمل صانعي القرار بشركات الهاتف المحمول على وضع خطط إستراتيجية طويلة الاجل لنشر ثقافة إدمان العمل والآثار المترتبة عليها .

١١. قائمة المراجع:

- إيمان صلاح المنطاوي، (٢٠٠٧). أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي، دراسة تطبيقية على مؤسسة الأهرام، رسالة الماجستير: إدارة الأعمال منشورة على الانترنت، جامعة طنطا.
- دحمان سويسي وصلاح الدين وعواع، (٢٠٢٠). إدمان العمل: قراءة في المفهوم، القياس، والعواقب. مجلة أنسنة البحوث والدراسات - مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية - جامعة ورقلة. العدد ١١. مجلد ١ .
- عبد العزيز علي مرزوق، (٢٠١٨). أثر إدمان العمل على الاحتراق الوظيفي - دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة. العدد ٥ .
- عبدالعزیز بن سلطان العنقري، إدارة المواهب كمدخل لتنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمنظمات الحكومية السعودية، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، جامعة الطائف.
- هاني محمد جلال عبد الشكور، (٢٠٢١). إدمان العمل كمتغير معدّل للعلاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين في شركات الهاتف المحمول بمصر. مجلة الإسكندرية للعلوم الإدارية. المجلد ٥٨. العدد الأول : جمهورية مصر العربية .

المراجع الأجنبية:

- Xiang, Y., Yang, Y., Li, W., Zhang, L., Zhang, Q., Cheung, T., & Ng, C. H. (2020). Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. *Lancet*, 7
- Balaratnasingam, S., & Janca, A. (2006). Mass hysteria revisited. *Current Opinion in Psychiatry*.
- Liu, S., Yang, L., Zhang, C., Xiang, Y., Liu, Z., Hu, S., & Zhang, B. (2020). Online mental health services in China during the COVID-19 outbreak. *The Lancet Psychiatry*.
- Chong, M., Wang, W., Hsieh, W., Lee, C., Chiu, N., Yeh, W., Huang, T., Wen, J., & Chen, C. (2004). Psychological impact of severe acute respiratory syndrome on health workers in a tertiary hospital. *British Journal of Psychiatry*.
- Ahmed aroua,(1985).Sante et environnement. Entreprise nationale du livre .Alger.

المواقع الإلكترونية:

- <https://www.for9a.com/learn>
- <https://www.hopeeg.com/services/other-addictions/work-addiction>
- <https://www.webteb.com>