

إدمان العمل يؤدي إلى مشاكل صحة عقلية وبدنية

Workaholism Leads to Mental and Physical Health Problems: Work Addiction Risk Depends on Occupation

13 Jan 2021

يعتبر خطر إدمان العمل مصدر قلق متزايد للصحة العامة يمكن أن يؤدي إلى العديد من المخرجات السلبية على الصحة العقلية والبدنية كالاكتئاب أو القلق أو اضطرابات النوم. قد يصبح الإدراك الحسي للوظيفة. (متطلبات الوظيفة (1) والتحكم في الوظيفة (2)) سببًا رئيسيًا لإدمان الموظفين على العمل. استكشفت مجموعة باحثين دولية بما فيهم باحثو الجامعة الوطنية للبحوث الكلية العليا للاقتصاد الروسية HSE العلاقة بين مخاطر إدمان العمل والمخرجات المتعلقة بالصحة باستخدام إطار نموذج التحكم في متطلبات الوظيفة / العمل (3). ونشرت النتائج في المجلة الدولية للبحوث البيئية والصحة العامة (4).

مدمنو العمل هم أشخاص يعملون عادة سبع ساعات وأكثر زيادة على غيرهم في الأسبوع. هناك أسباب محتملة لذلك: مشاكل مالية أو زواج سيء أو ضغوط من قبل الشركة أو رئيس العمل. ماذا يميز سلوك إدمان العمل عن سلوك مشابه له مثل التناغم والاندماج الوظيفي (5) ؟ يُعرف إدمان العمل أيضًا أنه اضطراب سلوكي، مما يعني الانهماك المفرط للشخص في العمل عندما لا يطلب منه صاحب العمل أو يتوقع منه ذلك.

يهدف الباحثون إلى إثبات مدى ارتباط مخاطر إدمان العمل بالإدراك الحسي للوظيفة (متطلبات الوظيفة والتحكم في الوظيفة، 1 ، 2) ، والصحة العقلية في أربع فئات وظيفية اقترحها نموذج كاراسك عمل بيئات أربع JDCS نموذج يفترض . (JDCS) الوظيفة متطلبات في التحكم نموذج إطار أو Karasek مختلفة (أربعة أرباع quadrants) حيث قد يواجه العمال مستوى مختلفًا من متطلبات الوظيفة والتحكم في الوظيفة: حامل ومنخفض الاجهاد / التوتر ونشط متأزم (متوتر) / إجهاد وظيفي. التحكم في الوظيفة هو مدى شعور الموظف بسيطرته في القيام بوظيفته.

الوظائف الخاملة (تحكم في الوظيفة منخفض، متطلبات الوظيفة منخفضة) قد تكون مرضية للموظف طالما يصل الموظفون إلى الهدف المحدد.

الوظائف منخفضة الاجهاد تتميز بتحكم عال في الوظيفة ومستوى متطلبات وظيفية منخفضة. الأشخاص في هذه الفئة ليسوا معرضين بشكل خاص لخطر الإصابة بمشاكل الصحة العقلية، وهي تتوافق عادةً مع الوظائف الإبداعية كالمهندسين المعماريين.

الموظفون النشطون لديهم متطلبات وظيفية عالية وتحكم عالي في الوظيفة. هؤلاء هم المحترفون ذوو المهارات العالية ولديهم مسؤوليات، كرؤساء أو مديري الشركات. هؤلاء الموظفون ذوو المهارات العالية لديهم مهام صعبة للغاية ولكن لديهم مستويات عالية من حرية اتخاذ القرار لحل المشكلات.

وأخيرًا، الموظفون المعرضون لخطر الاضطرابات المرتبطة بالضغط النفسي هم أولئك الذين ينتمون إلى مجموعة "الإجهاد الوظيفي" (ارتفاع متطلبات الوظيفة وانخفاض التحكم في الوظيفة). على سبيل المثال، موظفو الرعاية الصحية من أقسام الطوارئ عادة ما يكونون من فئة الاجهاد الوظيفي / ضغوط وظيفية لأنهم لا يستطيعون التحكم في أعباء العمل الضخمة.

أجريت الدراسة في فرنسا لأنها إحدى الدول الصناعية التي يتزايد فيها عدد المهن. جمع مؤلفو البحث

بيانات من 187 موظفًا فرنسيًا من أصل 1580 (11.8%) ممن وافقوا على المشاركة في دراسة مقطعية باستخدام منصة WittyFit البرمجية عبر الإنترنت. الاستبيانات المصممة ليكملها الشخص بدون تدخل الباحثين هي استبيانات محتوى الوظيفة التي وضعها كاراسك Karasek ، واختبار مخاطر إدمان العمل، ومقياس القلق والاكتئاب في المستشفى، والتركيب السكانية والاجتماعية. قسم مؤلفو هذه الدراسة جميع المشاركين بناءً على مجموعاتهم المهنية وبحثوا في الصلة بين مخاطر إدمان العمل ومخرجات الصحة العقلية والبدنية.

واحدة من ابداعات هذا البحث كان ادخال مجموعات مهنية معرضة للخطر [عمالة شابة، وعمالة مسنة، ونساء حوامل، وعمال لديهم صعوبات لغة، 6] على مؤسسات أو أرباب عمل. على سبيل المثال، لو وجدنا أن خطر إدمان العمل موجود بشكل أكثر في بعض المهن و قد يؤدي إلى مخرجات سلبية للأوضاع الصحية، إذن يمكننا ان نقدم هذه المعلومات إلى صناع القرار في هذه الشركة أو، على سبيل المثال، إلى وزارة الصحة. حتى يتدخلوا لمنع وقوع هذه المشكلة.

النتائج تبين أن ارتفاع مطالب وظيفة في العمل مرتبط بشكل قوي بخطر إدمان العمل ولكن مستوى التحكم في الوظيفة لا يلعب نفس الدور. انتشار خطر إدمان العمل هو أعلى للموظفين النشطين وذوي المستويات العالية من الاجهاد / التوتر من الموظفين الخاملين ومنخفضي الاجهاد / التوتر. هاتان المجموعتان من الموظفين يبدو أنهما أكثر عرضة للخطر وبالتالي يمكن أن تعانيان من المخرجات السلبية لمخاطر إدمان العمل بشكل أكثر، من حيث الاكتئاب واضطرابات النوم والضغط النفسي وغيرها من المشاكل الصحية.

"لقد وجدنا أن مطالب الوظيفة يمكن أن تكون أهم العوامل التي يمكن أن تطور مخاطر إدمان العمل، ولذا ينبغي أن يضبط هذا العامل أو ينبغي أن يحقق فيه من قبل مدير الشركة / الإدارة في الشركة، على سبيل المثال، موظفي الموارد البشرية HR وباحثي علم النفس. أيضا الاستنتاج الآخر يمكن أن يكون مناخ العمل، مثل متطلبات الوظيفة لكل تصنيف وظيفي يمكن أن يؤثر على وتيرة مخاطر إدمان العمل. وبالتالي في هذه الدراسة ركزنا بالفعل على العوامل الخارجية كمتطلبات الوظيفة لا العوامل الداخلية كخصائص الشخصية "كما يضيف مرتضى شارخابي charkhabi.

وجد الباحثون أن الأشخاص الذين لديهم مستويات مخاطر إدمان العمل عالية لديهم مخاطر الإصابة بالاكتئاب أعلى بمرتين من الأشخاص الذين لديهم مستويات مخاطر إدمان العمل منخفضة. جودة النوم كانت أقل بالنسبة للموظفين الذين لديهم مخاطر عالية من إدمان العمل مقارنة بالموظفين الذين لديهم

مستويات مخاطر إدمان العمل منخفضة. كما أن خطر إدمان العمل لدى النساء يعادل ضعف خطر إدمان العمل لدى الرجال تقريبًا

مصادر من داخل وخارج النص

1- "متطلبات الوظيفة هي جوانب من جوانب أي وظيفة تشمل التكاليف التي يتحملها الشخص الذي يكمل المهام اللازمة للوظيفة. في حين أن المتطلبات البدنية غالبًا ما تكون أكثر متطلبات العمل وضوحًا، إلا أن التكاليف النفسية والفسولوجية والاجتماعية والتنظيمية موجودة أيضًا في متطلبات أي وظيفة، تعتمد متطلبات الوظيفة على مصادر التوتر النفسي الموجودة في أي بيئة يتم إنجاز العمل فيها ويمكن قياسها من خلال مقدار التوتر النفسي الذي يتعرض له العامل المشارك في الوظيفة" ترجمناه من نص ورد على هذا العنوان

: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007%2F978-1-4419-1005-9_898

2- "التحكم في الوظيفة control Job هو قدرة الشخص على التأثير على ما يحدث في بيئته العملية، ولا سيما بالتأثير على المسائل التي لها صلة به أو لها أهداف شخصية. ويمكن أن تشمل المراقبة المهنية للسيطرة على مهام العمل، والسيطرة على وتيرة العمل والحركة الفيزيائية، والسيطرة على البيئة الاجتماعية والتقنية، والتحرر من الرقابة. هي نهاية مراحل النشاط الإداري حيث تنطوي على قياس نتائج الأعمال لمعرفة أماكن الانحرافات وتصحيح الأخطاء بغرض التأكد من أن الخطط المرسومة قد نفذت وأن الأهداف الموضوعه قد حققت على أكمل وجه، ويتضح من ذلك بأن للرقابة علاقة وثيقة بنتائج العاملين في المشروع. اقتبسناه مع بعض التصرف من نص ورد على هذا العنوان

: https://ar.wikipedia.org/wiki/العمل_مكاتب_وظيفية_راقابة

3- "الفكرة الرئيسية وراء نموذج التحكم في طلبات الوظيفة / العمل Model Control Demand Job هي أن التحكم يخفف من تأثير متطلبات العمل على التوتر النفسي ويمكن أن يساعد في تعزيز الرضا الوظيفي للموظفين بإعطائهم فرصة الانخراط في المهام الصعبة وتعلم مهارات جديدة". ترجمناه من نص ورد على

عنا العنوان: <https://org.apa.psycnet/record/2010-12085-006>

4- <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7593928/>

5- "التناغم والاندماج الوظيفي هو درجة الالتزام المهني والأخلاقي والعاطفي للموظف تجاه بيئة عمله،
بعض النظر عن موقعه في السلم الوظيفي.. بمعنى آخر؛ مدى عشق الفرد لعمله" اقتبسناه من نص ورد على
هذا العنوان : <https://pulse/com.linkedin.ae/نظرية-التناغم-الوظيفي-yousef-engagement-employee>

6- https://www.hsa.ie/eng/Your_Industry/Fishing/Management_of_Health_and_Safety/Vulnerable_Workers/

المصدر الرئيس

<https://www.hse.ru/en/news/research/433782660.html>