

إدمان العمل "Workaholism": قراءة في المفهوم، القياس، والعواقب *Workaholism: A Conceptual Review, Measurement And Consequences*

د. دحمان سويسي^{1*}، د. صلاح الدين وعو²

¹ جامعة باتنة 1- الحاج لخضر (الجزائر).

² مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية -جامعة ورقلة- (الجزائر).

تاريخ الاستلام : 01 جوان 2020 ؛ تاريخ المراجعة : 16 جوان 2020 ؛ تاريخ القبول : 07 جويلية 2020

ملخص:

حتى وقت قريب كان الباحثون والأخصائيون الإكلينيكيون مهتمين بشكل رئيسي باضطرابات استخدام المواد "Substance use disorders". ومع ذلك، ففي السنوات الأخيرة ظهر اهتمام متزايد ديناميكياً في المجتمع العلمي وبين المهنيين الذين كرسوا أبحاثهم لفهم مشكلة الاعتمادية "Dependence" غير المرتبطة بالمواد "Substance" أو المخدرات "Drugs". الآن، هناك اتجاهات متنامية تنظر إلى عدد من السلوكيات على أنها يمكن أن تسبب الإدمان بما في ذلك العديد من السلوكيات التي لا تنطوي على تناول أي عقار (مثل القمار، وألعاب الفيديو، واستخدام الإنترنت). وهو ما انبثق عنه ما يسمى بالإدمانات السلوكية "Behavioural Addictions". واحد من هذه الإدمانات السلوكية هو ما عُرف بإدمان العمل "Workaholism"، وهو من المفاهيم الجديدة نسبياً التي لاقت اهتماماً مطرداً من قبل الباحثين والدارسين عبر مختلف الميادين والثقافات. في هذه الورقة البحثية سنحاول تسليط الضوء على مفهوم إدمان العمل، من خلال الأطر النظرية والتناولات التي اعتمدها الباحثون لدراسة إدمان العمل، وتحديده، وتصنيفه. وتوضيح مختلف التصورات المفاهيمية التي فسرت طبيعة بنيته، كما سنعرض بعض الأدوات المستعملة لقياس مفهوم إدمان العمل. وفي الأخير عرض للعواقب النفسية والاجتماعية التي يمكن أن يخلفها إدمان العمل على الفرد، فضلاً عن العواقب التنظيمية والاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: إدمان العمل؛ القياس؛ العواقب.

Abstract:

Recently, researchers and clinical psychologists have focused primarily on substance use disorders. However, in recent years there has been a growing dynamic interest in the scientific community and among professionals who focused their research to understand the problem of dependence unrelated to substances or drugs. Now, there is a growing movement that considers a number of behaviors as potentially addictive, including those that do not involve the use of drugs (such as gambling, video games, and Internet use...). This has resulted behavioral addictions. One of these behavioral addictions is Workaholism. Workaholism is a relatively new concept that has received constant attention from researchers in various fields and cultures. This research paper will shed light on the concept of Workaholism, through theoretical frameworks and approaches adopted by researchers to study Workaholism. And show some common Workaholism measurement tools. Finally, a presentation of the psychological and social results that Workaholism may causes to the individual; As well as the organizational and social consequences.

Keywords: Workaholism; Concept and definition; Measurement; Consequences.

* Corresponding author, e-mail: dahmane.souici1@gmail.com

1- تمهيد

الإدمان هو جزء من عملية بيولوجية، نفسية، واجتماعية وتزايد الأدلة على أن السلوكيات المفرطة من جميع أنواع الإدمان على ما يبدو أن لها العديد من القواسم المشتركة. إذ يجادل "Griffiths" بأن جميع الإدمانات تتكون من عدد من المكونات المشتركة المتميزة (البروز "Salience"، وتعديل المزاج "Mood Modification" والتحمل "Tolerance"، والانسحاب "Withdrawal"، والصراع "Conflict"، والانتكاس "Relapse"). قد يكون لهذه القواسم المشتركة آثار ليس على معالجة مثل هذه السلوكيات فقط، ولكن على كيفية إدراك الأفراد لهذه السلوكيات أيضاً (2009).

حتى وقت قريب كان الباحثون والأخصائيون الإكلينيكيون مهتمين بشكل رئيسي باضطرابات استخدام المواد (Substance use disorders). ومع ذلك، في السنوات الأخيرة كان هناك اهتمام متزايد ديناميكياً في المجتمع العلمي وبين المهنيين الذين كرسوا أبحاثهم لمشكلة الاعتمادية (Dependence) غير المرتبطة بالمواد (Substance) أو المخدرات (Drugs). الآن، هناك حركة متنامية تنظر إلى عدد من السلوكيات على أنها يمكن أن تسبب الإدمان، بما في ذلك العديد من السلوكيات التي لا تنطوي على تناول عقار (مثل القمار "Gambling"، والجنس "Sex"، وتمارين الرياضة "Exercise"، وألعاب الفيديو "Videogame"، واستخدام الإنترنت "Internet_use"). وهو ما انبثق عنه ما يسمى بالإدمانات السلوكية (Behavioural Addictions). واحد من هذه الإدمانات السلوكية هو ما عُرف بإدمان العمل (Workaholism)، وهو من المفاهيم الجديدة نسبياً التي لاقت اهتماماً مطرداً من الباحثين والدارسين عبر مختلف الميادين والثقافات.

2- مفهوم إدمان العمل

أصبحت الحياة العملية في الوقت الحالي أكثر تعقيداً، كما أصبح العمل تحت ضغط الوقت أمراً شائعاً جداً (مثل الوظائف الثابتة وتقنيات الاتصال المتقدمة وأنظمة العمل عالية الأداء). يبدو أن العمال يضطرون إلى العمل بجهد أكبر لتحقيق أداء أفضل. علاوة على ذلك، عندما يقترن العمل الشاق بالقهر الداخلي للعمل أكثر فأكثر، يمكن أن يتطور الأمر لإدمان العمل. على الرغم من أن الصحافة الشعبية قد أولت اهتماماً كبيراً لإدمان العمل، حتى أصبح مصطلح "إدمان العمل workaholic" كلمة ذائعة الصيت في الصحافة الشعبية، ولكن ماذا نعرف عن إدمان العمل من منظور علمي؟

لقد تم إجراء القليل من البحث لتعزيز فهمنا لهذه الظاهرة. أحياناً، كانت تظهر في الأدبيات العلمية من القرن العشرين منشورات تتعلق بإدمان العمل. لكن العقد الأخير شهد زيادة كبيرة في المقالات والكتب المنشورة المتعلقة بالدراسات في هذا المجال والتي أجريت في جميع أنحاء العالم تقريباً. فمنذ اللحظة التي تم فيها إدخال مصطلح إدمان العمل (Workaholism) في الأدبيات العلمية، كانت هناك خلافات حول تصوره. وقد كانت معظم الكتابة إما متناقلة أو مروية (Anecdotal) وإكلينيكية. لم يتم تناول مسائل التعريفات الأساسية وتم تجنب مخاوف القياس (Lior et al, 2018).

منذ ذلك الحين، عرفت الأبحاث حول إدمان العمل خلافات حول كيفية تحديد وقياس بنية هذا المفهوم. على سبيل المثال، تم التعريف على أساس التفريق في التسمية أولاً؛ حيث أن الإدمان "Addiction" ليست هي إدمان العمل

"workaholism"، لأن الكلمة الثانية مركبة "Work" وتعني عمل، و "Holism" هي مقارنة تنطوي على النظر إلى الشيء ككل "Looking at the thing as a whole" (Robinson, 2000; Ng et al., 2007; Porter, 2006)، وفي علم الأمراض "pathology" (Fassel, 1990)، هي نمط سلوكي يستمر عبر مرافق أو منشآت تنظيمية متعددة (Scott, Moore & Miceli, 1997). ومتلازمة تتكون من التوجه العالي نحو العمل، والانخراط العالي في العمل، وانخفاض الاستمتاع بالعمل (Aziz, 2006). تم فحص الأبحاث التي تناولت هذه البنية بالتفصيل، بما في ذلك السوابق المختلفة لإدمان العمل، ومحصلات إدمان العمل ومسائل أخرى بما في ذلك الانفعالات التي يختبرها مدمنو العمل، وما يميز إدمان العمل عن الانخراط في العمل والخبرات المحددة للنساء المدمنات للعمل (Clark et al., 2015).

3- ما هو بالضبط "إدمان العمل workaholism"؟

تم صياغة واستخدام مصطلح "إدمان العمل workaholism" لأول مرة من قبل Wayne Oates (1971) لتسليط الضوء على نمط سلوكي معرفي مماثل لذلك الذي يشترك فيه إفراط العمل الإشكالي (Problematic Overworking) مع إدمان الكحول، وهو إدمان راسخ قائم على المواد. ووصف Oates (1971) إدمان العمل على أنه "الحاجة القهرية (Compulsion) والتي لا يمكن التحكم فيها للعمل باستمرار أو بلا انقطاع" (Atroszko, 2019; Aziz, 2020; Burke, 2004).

هنا، تجدر الإشارة إلى أن المؤلفين الأساسيين مثل Wayne Oates أو Bryan E. Robinson درسوا إدمان العمل في ممارستهم الإكلينيكية لعدة عقود، حيث قدموا تحليلات شاملة متعمقة لحالات مدمني العمل. وقد تم الاعتراف بأعمال Wayne Oates من قبل جمعية الطب النفسي الأمريكية مع جائزة (Oskar Pfister) عام 1984 نظير مساهماته في الطب النفسي. وتشمل هذه المساهمات إلى حد كبير مشكلة الإرهاق القهري (Compulsive Overworking)، التي تم تناولها في أكثر من 50 من كتبه ومئات المقالات. بدورها، منذ أواخر الثمانينيات، درست Ann Robbins بشكل منهجي إدمان العمل وعواقبه، خاصة بالنسبة لعائلة المدمن. بصرف النظر عن البحث الكمي، قامت بتوثيق العشرات من دراسات الحالة من ممارستها الإكلينيكية الخاصة بها، وقدمت معلومات تستند إلى مئات من تقارير الحالة.

يعرف (Schaufeli et al., 2010) إدمان العمل على أنه "الميل إلى العمل الجاد بشكل مفرط (البعد السلوكي) والهوس بالعمل (البعد المعرفي)، والذي يتجلى في العمل بشكل قهري".

وأخيراً، يوافق Ng et al. أيضاً على أحدث تحليل للتعريفات العلمية التي خلصت إلى أن العمل الشاق على حساب أدوار حياتية مهمة أخرى، والتوجه الداخلي القوي للعمل هما جانبان رئيسيان من إدمان العمل (2007).

وبشكل عام، يتم تعريف إدمان العمل بطرق مختلفة. ومع ذلك، فإن إدمان العمل يتميز بساعات عمل مفرطة (تتجاوز مكان العمل أو المتطلبات المالية)، من خلال التفكير باستمرار في العمل، وعدم الاستمتاع بالعمل والتي لا علاقة لها بمتطلبات مكان العمل الفعلية. فيما يتعلق بعدد ساعات العمل والقيمة المرتبطة بالعمل، فإن إجمالي عدد ساعات العمل الأسبوعية ليست معياراً يمكن الاعتماد عليه في تحديد إدمان العمل. على سبيل المثال يضع قانون معايير العمل في اليابان "معيّراً" لـ "ساعات العمل خارج ساعات العمل العادية" (والذي يقدر بحوالي 360 ساعة في السنة) ولكن

عندما تتجاوز ساعات العمل هذا الحد، لا تعتبر اتفاقية العمل متعارضة مع القانون (Ogura, 2009). عدد ساعات العمل في اليابان مرتبط بظاهرة يُطلق عليها اسم "كاروشي Karoshi" وتعني الموت جراء العمل الزائد، أو في حالة الانتحار بسبب العمل الزائد "كارو-جيساتسو karo-jisatsu" (Asgari et al., 2016). وبشكل أكثر تحديداً، يعمل الموظفون اليابانيون حوالي 400 ساعة سنوياً أكثر من نظرائهم الهولنديين (OECD, 2016).

وحسب المؤلفين، فإنه قد يُنظر إلى إدمان العمل كشرط مسبق للنجاح، ونتيجة لذلك، قد يجد بعض الأفراد صعوبة بالغة في تحرير أنفسهم من العمل، حتى عندما تُتاح لهم الفرصة للقيام بذلك. ومع ذلك، فإن تصور إدمان العمل حصرياً من حيث عدد ساعات العمل مضلل لأنه يهمل طبيعته الإدمانية.

4- إدمان العمل والموضوعات ذات الصلة

1.4 علاقة إدمان العمل بسمات الشخصية

قد وُجد أن سمات الشخصية ذات صلة بتطور إدمان العمل. ترى نظريات السمات أن إدمان العمل هو نمط مستقر من السلوك المتسلل، وقد تزيد بعض المواقف من مستواه. إذ تعمل سمات الشخصية بمثابة خصائص يمكن أن تنجم عن بيئات أو ظروف معينة، مما يؤدي إلى الإدمان؛ إدمان العمل ليس استثناءً لهذه الحقيقة الراسخة. لقد كان تحديد السمات والسلوكيات الأكثر أهمية لتطور إدمان العمل مهمة صعبة للباحثين. فقد كانت مناشدة الكمال، والوسواس القهري، والشخصية من النمط (أ)، وعوامل الشخصية الخمس الكبرى نقطة محورية في المناقشات حول العلاقة بين إدمان العمل والشخصية. تشترك مناشدة الكمال وسمات الشخصية الوسواسية القهرية في البدايات المشتركة وتؤدي إلى نتائج مماثلة -كلاهما ينبع من الحاجة إلى التحكم في بيئتهما ويؤدي إلى التحكم في السلوكيات. من المحتمل أن تسبق مناشدة الكمال نظيرتها الأكثر تطرفاً من الناحية السلوكية - تقول (Killingner 1991) "من الواضح أن مناشدة الكمال ليست سمة إيجابية ولكنها لعنة تؤدي إلى الحاجة القهرية إلى النجاح وخلق شخصية تبث النجاح". يفترض (McMillan et al. 2003) أنه يمكن تفسير إدمان العمل على أنه أفضل سمة شخصية يمكن تنشيطها والتأثير عليها من خلال الخبرة، والأحداث في بيئة المرء (بيئة العمل على وجه الخصوص). بناءً على الاستنتاجات التي خلصت إليها الدراسات التي تناولت علاقة سمات الشخصية بإدمان العمل، يمكن لأصحاب العمل والمستشارين تنفيذ تدابير وقائية من أجل مساعدة الموظفين على الحفاظ على أداؤهم، وتجنب الأنماط غير المتكيفة لسلوك العمل (Jackson et al. 2016; Součková et al. 2014).

وجدت كل من (Spence and Robbins 1992) أنه في عينات الرجال والنساء على حد سواء، كانت مناشدة الكمال مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بدافع العمل أكثر من الأبعاد الأخرى لثالث إدمان العمل (أي الاستمتاع بالعمل، والانخراط في العمل)؛ تم تكرار هذه الاستنتاجات في عينات من خريجي ماجستير إدارة الأعمال الكنديين، وعلماء النفس الأستراليين. أحد الأسئلة المنطقية عند النظر في بنية إدمان العمل هو كيف يرتبط بسمات الشخصية الأخرى؟ تم فحص سمات الشخصية الخمسة الكبرى (الانبساط، والإتقان "الضمير"، والقبول، والتفتح للخبرة، والعصابية) قليلاً فيما يتعلق بإدمان العمل. بشكل عام، يرتبط الانبساط، والإتقان، والتفتح للخبرة، والعصابية إيجاباً بإدمان العمل، ويرتبط القبول سلباً بإدمان العمل. هذه العلاقات ضعيفة نسبياً، ومع ذلك، هناك قدر كبير من التباين عبر الدراسات. بعض

أقوى السمات المرتبطة بإدمان العمل هي سمات التوجه نحو الإنجاز، مثل سلوك الشخصية من النمط (أ)، ودافع الإنجاز والكمال. على الرغم من أن البحث في هذا الموضوع محدود، إلا أن هناك أيضًا أدلة على أن النرجسية (Narcissism) ترتبط ارتباطًا إيجابيًا بإدمان العمل (Wijhe et al., 2011).

قدمت بعض الدراسات مقارنة أكثر دقة لفهم العلاقة بين إدمان العمل والكمال (Perfectionism). على سبيل المثال، يبدو أن إدمان العمل يرتبط بشكل أساسي بالأشكال غير المتكيفة، ولكن ليس الأشكال التكيفية للكمال. مرة أخرى، تشير هذه الاستنتاجات إلى أن إدمان العمل قد لا يحتوي على كل من الأنواع الإيجابية والسلبية لإدمان العمل. وقد بدأت الدراسات أيضًا في التفكير في كيفية ارتباط الكمال الموصوف اجتماعيًا (Socially) مقابل الكمال الموصوف ذاتيًا (Self) بشكل مختلف بإدمان العمل.

2.4 علاقة إدمان العمل بالاحتراق الوظيفي

على الرغم من أن بعض الباحثين اقترحوا أن هناك جانبًا إيجابيًا من إدمان العمل كما سبق ذكره في هذه الورقة البحثية (على سبيل المثال، Hu et al. 2014)، فإن معظم الدراسات تركز على التأثير المؤذي. من المحصلات الصحية المهنية الشائعة المرتبطة بإدمان العمل هي الاحتراق الوظيفي. الاحتراق الوظيفي هو استجابة للضغوط الانفعالية المطلوبة، والبيّن شخصية "Enter Personal" المزمّنة في العمل. وقد عرفه Maslach and Leiter من خلال ثلاثة أبعاد هي:

- الإجهاد الانفعالي (Emotional exhaustion)؛

- تبديد الشخصية (Depersonalization)؛

- والافتقار إلى الإنجاز الشخصي.

يشير الإجهاد الانفعالي إلى الشعور بالإفراط في استنزاف الموارد الانفعالية والجسدية واستنفادها، ويعكس تبديد الشخصية الاستجابات السلبية المنفصلة، ويمثل الشعور بالإنجاز الشخصي مشاعر الكفاءة والإنجاز في العمل (2016). من بين النماذج الأكثر شيوعًا في بحث العلاقة، وتفسير الفروق بين إدمان العمل والاحتراق الوظيفي يوجد نموذج الحفاظ على الموارد ("COR model" Conservation Of Resources) الذي وضعه (Hobfoll, 1989). وفقًا لنموذج الحفاظ على الموارد "COR"، يحدث الإجهاد عندما يتعرض الأفراد للتهديد بالفقدان أو الفقدان الفعلي للموارد القيمة. سيكافح الأفراد بعد ذلك للتقليل من فقدان الموارد، وكذلك، للاحتفاظ بالموارد القيمة وحمايتها وتعزيزها. سيؤدي الفشل في الحفاظ واستنزاف الموارد إلى الإجهاد.

بالمقارنة مع غير مدمني العمل، يتم دفع مدمني العمل إلى العمل بسبب القهر القوي على العمل. كما أنهم يفكرون باستمرار في عملهم حتى عندما لا يكونون في العمل. مثل هذا القهر على العمل، وعدم القدرة على الانفصال عن العمل سيؤدي حتمًا إلى زيادة الضغط على مدمني العمل. كما أن ساعات العمل المفرطة قللت من فرصة مدمني العمل للانخراط في سلوكيات المعيشة (أو المواجهة Coping) النشطة لتجديد الموارد النشطة المفقودة، مثل أخذ فترات راحة للتعافي (Recovery). ما يجب أخذه بعين الاعتبار، هو أنه يجب على مدمني العمل أن يستثمروا باستمرار مواردهم (أي

المعرفية، الانفعالية، والجسدية) في العمل لكنهم يفشلون في تجديد مواردهم من خلال أنشطة استعادة الموارد. وبالتالي ستؤدي إلى المزيد من الاحتراق الوظيفي مقارنةً بغير المدمنين على العمل (Cheung et al., 2018). على الرغم من أن إدمان العمل يفترض أنه يرتبط بالاحتراق الوظيفي، فإن هذا الارتباط يتحدد بعوامل متعددة، مثل الجنس، والشخصية، وخصائص العمل. عندما نريد أن نفهم عملية التعامل مع الإجهاد، يجب فهمها في إطار الأفراد في السياق الاجتماعي (على سبيل المثال العائلة، الحي، المنظمة). وبعبارة أخرى، فإن البلد الذي ينتمي إليه العمل أو السياق الثقافي الداخلي سيؤثر حتمًا على كيفية تعامل الأفراد مع الإجهاد الذي قد يؤدي إلى محصلات مختلفة Molino, (2016).

5- إدمان العمل ليس مرادفا للانخراط في العمل

المنظور الشائع هو أن إدمان العمل ببساطة شكل متطرف من الانخراط في العمل (involvement Work). على الرغم من أن بنية إدمان العمل وبنية الانخراط في العمل قد اعتبرت مترادفتين في أدبيات الممارسة، فإن الانخراط في العمل متميز بشكل واضح عن إدمان العمل، في ذلك أن الانخراط في العمل له مكون سلوكي فيما يتعلق بالعمل، في حين أن إدمان العمل يشير إلى الأنماط السلوكية والنظرة العامة للعمل. غالبًا ما يتم الخلط بين إدمان العمل والانخراط في العمل، هذا الارتباك ليس أكثر وضوحًا مما قاله أحدهم: بعد أن أخبرهم اهتماماتي البحثية، "آه نعم، أنا على الأرجح مدمن عمل!" مع ابتسامة خجولة. عادة ما يتبع هذه الابتسامة بسرعة عبارة: "لكنني أعمل كثيرًا لأنني أحب عملي". إذا كانت تصريحات هذا الشخص صحيحة بالفعل، فمن المرجح أن هذا الشخص عامل منخرط وليس مدمن عمل. يمكن تعريف الانخراط في العمل على أنه "حالة ذهنية إيجابية ومُرضية "Satisfactory Conditions" وذات صلة بالعمل وتتميز بالقوة والتفاني والامتصاص (Absorption)" (Scheen, 2013).

لا يتعلق الانخراط العالي في الوظائف بالضرورة بإدمان العمل؛ من حيث أن العمال قد ينخرطون بشكل كبير في عملهم، ويعتبرون العمل كعنصر أساسي في حياتهم ولكنهم ليسوا مدمني عمل (على سبيل المثال، لا يزال بإمكانهم ترك العمل في نهاية يوم من ثماني ساعات) ولا يفكرون فيه بعد ذلك حتى العودة إلى العمل في اليوم التالي.

من الواضح أن الأفراد قد يعملون لساعات طويلة لأسباب عديدة مثل المشكلات المالية، أو سوء التوافق الزوجي، أو الثقافة التنظيمية، أو الضغط من قبل مشرفهم، أو الرغبة القوية في التقدم الوظيفي دون أن يصبحوا مدمني عمل. وبالتالي، فإن إدمان العمل ليس مجرد حالة متطرفة من الانخراط في العمل. بعد هذا العمل الأساسي، تم التخلي عن منظور الإدمان في الغالب لصالح اعتماد إما مقاربة الوسواس القهري المبني على السمات (Compulsive Trait-Based Approach) و / أو منظور متعدد الأوجه بما في ذلك بعض العوامل التالية:

- تحديد السلوك (أي، الوقت الذي يقضيه في العمل)؛

- الدوافع (Motives) والمواقف ذات الصلة (أي، الاستمتاع بالعمل، والانخراط في العمل)؛

- القدرات (Abilities) (أي القدرة على التفويض)

- وسمات الشخصية (Personality traits) (على سبيل المثال، تقدير الذات).

في محاولة للتوفيق بين هذه المنظورات المتنوعة، حددت Clark et al. القواسم المشتركة الرئيسية عبر هذه التعريفات واستخدمتها لتشكيل تعريف شامل يتضمن المكونات التالية:

- الشعور بالاضطرار للعمل بسبب ضغوط داخلية؛

- وجود أفكار ملحة حول العمل عندما لا يعمل؛

- العمل بما يتجاوز ما هو متوقع بشكل معقول للعامل (على النحو الذي تحدده متطلبات الوظيفة أو الاحتياجات الاقتصادية الأساسية) على الرغم من احتمال حدوث عواقب سلبية (على سبيل المثال، المسائل الزوجية) (2015).

مما لا شك فيه، أن سلوكيات مدمني العمل والعاملين المنخرطين تبدو متشابهة لأنه في كلتا الحالتين يعمل هؤلاء الأفراد في كثير من الأحيان بجد أكثر ومدة أطول من الآخرين. ومع ذلك، تشير الأبحاث إلى وجود العديد من الاختلافات الرئيسية بين إدمان العمل والانخراط في العمل.

أحد الاختلافات الرئيسية بين إدمان العمل والانخراط في العمل هي الدوافع الكامنة وراء هذه السلوكيات. في حين يتم دفع العمال المنخرطين إلى العمل لأنهم يجدون ذلك ممتعاً جوهرياً، فإن مدمني العمل يُدفعون إلى العمل لأنهم يشعرون بالإكراه الداخلي على العمل - المشاعر التي "يجب عليهم" العمل بها. - على الرغم من أن البحث حول هذا الموضوع لا يزال في مهبه، فقد وجدت العديد من الدراسات دعماً لفكرة أن إدمان العمل والانخراط في العمل يرتبطان بأسس دافعية مختلفة.

ثانياً، يبدو أن مدمني العمل والعاملين المنخرطين يختبرون انفعالات مختلفة تماماً. على سبيل المثال، في دراسة من موجتين (two-wave) للبالغين العاملين، وُجد أن إدمان العمل كان مرتبطاً بخبرة انفعالية منفصلة سلبية (أي الذنب والقلق والغضب وخيبة الأمل) في العمل والمنزل، في حين كان ارتباط العمل مرتبطاً بخبرة انفعالية منفصلة إيجابية (على سبيل المثال، الدعاية والاهتمام وتأكيد الذات) في العمل والمنزل. بالإضافة إلى ذلك، وُجد أن المدمنين على العمل أفادوا بأنهم كانوا يشعرون بقدر أقل من البهجة والأمان الذاتي في العمل. تتوافق الاستنتاجات التي تم التوصل إليها مع تصنيف الرفاه المتعلق بالعمل الذي قدمه (Schaufeli, 2013) الذي افترض أن العمال المنخرطين يختبرون انفعالات تنشيطية ممتعة (على سبيل المثال، مستثار، سعيد، متحمس) بينما يعاني مدمنو العمل من انفعالات تنشيطية غير سارة (على سبيل المثال، تهيج، عدائية، شدة).

وأخيراً، تشير المجموعة التراكمية من البحث إلى أن إدمان العمل يرتبط بشكل أساسي بالمحصلات السلبية، وأن الانخراط في العمل مرتبط في المقام الأول بالمحصلات الإيجابية. فقد وجدت Clark et al. أن إدمان العمل يرتبط ارتباطاً موجباً بالصراع بين العمل والأسرة من خلال الخبرة الانفعالية السلبية، في حين كان الانخراط في العمل مرتبطاً بشكل موجب بغنى العمل والأسرة من خلال الخبرة الانفعالية الإيجابية (2015).

من المهم أن نشير إلى أنه يجب عدم الخلط بين إدمان العمل ومجرد قضاء وقت طويل في العمل. أحد المجالات التي تستمر في إثارة المناقشات هو ما إذا كان إدمان العمل ظاهرة إيجابية أو سلبية. جادل البعض بأن إدمان العمل مرتبط بمستوى عالٍ من الإجهاد اللطيف (Eustress) ومحصلات إيجابية أخرى مثل الرضا عن العمل والحياة، والأداء العالي، وأن مدمني العمل قد يكونوا بمثابة نماذج يحتذى بها للعمال الآخرين (Baruch, 2011) (Hu et al., 2014). وتنبا آخرون بأن إدمان العمل قد يؤدي إلى نتائج إيجابية (الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي) على المدى القصير ولكن النتائج السلبية (سوء الصحة، مشاكل العلاقة) على المدى الطويل. لقد تم وصف مدمني العمل على أنهم عمال جادون يستمتعون بعملهم بشكل كبير ويحصلون على الكثير منه (Aziz, 2020; Peiperl & Jones, 2001).

ومع ذلك، وحسب اطلاع المؤلفين فإن النماذج التي تتكون من أنواع إيجابية وسلبية من إدمان العمل تضيف ارتباطاً لا داعي له فيما يتعلق بمفهوم إدمان العمل لأنها تطمس الخطوط بين إدمان العمل والبنيات ذات الصلة (على سبيل المثال، الانخراط في العمل). علاوة على ذلك، -كما سنناقش لاحقاً- تدعم هذه الورقة البحثية بشكل كبير فكرة أن إدمان العمل هو ظاهرة سلبية مرتبطة بمجموعة واسعة من المحصلات المؤذية.

6- القياس والتقييم

يقدم الجدول رقم (1) أدناه ملخصاً لجميع القياسات (المقاييس) التي تشهد استعمالاً واسعاً سواء في البحوث الإمبريقية، والإكلينيكية منها؛ أو التي تخص ميدان العمل والتنظيم، والتمييز بين المقاييس الفرعية الأصلية، إضافة إلى المحدودية الرئيسية المنسوبة إلى كل أداة، وملاحظات للتطبيق في الممارسة الإكلينيكية.

- مقياس بيرجن لإدمان العمل (Bergen Work Addiction Scale (BWAS) (Andreassen et al, 2012)

- المقياس الهولندي لإدمان العمل (Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) (Schaufeli et al, 2009)

- اختبار مخاطر إدمان العمل (Work Addiction Risk Test (WART) (Robinson, 1999)

- بطارية إدمان العمل (The workaholism battery (WorkBat) (Spence & Robbins, 1992)

- نموذج متلازمة إدمان العمل Syndrome Model of Workaholism

1-6 مقياس بيرجن لإدمان العمل Bergen Work Addiction Scale

تم إنشاء مقياس بيرجن لإدمان العمل (Andreassen, et al, 2012)، لقياس سبعة عناصر أساسية للإدمان. وبشكل أكثر تحديداً لعناصر الإدمان فهي كما يلي: (1) بروز "Salience"، (2) تعديل المزاج "Mood modification"، (3) التسامح "Tolerance"، (4) الانسحاب "Withdrawal"، (5) الصراع "Conflict"، (6) الانتكاس "Relapse"، و (7) المشكلات الصحية "Health and other problems" وغيرها (Andreassen, et al., 2012; Orosz, G, et al. 2016).

وقد تم التحقق من صدق نموذج مكونات الإدمان في مجموعة متنوعة من الإدمان القائم على المواد وغير المواد، كما استخدم على نطاق واسع لتطوير أدوات لفهم وتقييم الانتشار عبر أنواع مختلفة من الإدمان، مثل الألعاب، وممارسة

الرياضة، وإدمان الإنترنت، ومؤخرًا، إدمان الشبكات الاجتماعية. بناءً على هذه النتائج، طور (Andreassen, et 2012) all مقياسهم "Bergen لإدمان العمل" (BWAS). ويتكون المقياس من سبعة بنود يتم الإجابة على كل عنصر من مكونات الإدمان المذكورة آنفاً ويتم تسجيل كل عنصر على مقياس ليكرت من 5 بدائل حيث 1= مطلقاً و5= دائماً. يتم تصنيف الأفراد عملياً كمدمنين على العمل إذا كانوا يؤيدون أربعة أو أكثر من سبعة بنود (أي تسجيل النقاط غالباً Often دائماً Always). على الرغم من أن هذه الأداة لا تزال فتية، فقد تم التحقق من صدقها في عينات نرويجية لأكثر من 12000 شخص ولها بنية أحادية البعد، وثباتها كانت قيمته عالية تتراوح من 0.80 إلى 0.85. كما يشير تحليل الصدق التقاربي والصدق التمييزي إلى أن مقياس بيرجن "BWAS" يتوافق بشكل جيد مع مقاييس إدمان العمل الحالية... وعلى الرغم من اقتران هذه الأداة بتعزيز فهم قضية إدمان العمل. فإنه يجب على المستخدمين لها أن يدركوا أنه بالنظر إلى كيفية تطويرها مؤخراً، فإنها لا تزال بحاجة إلى مزيد من التحقق عبر الثقافات (Quinones, C., & Griffiths, M. D. 2015).

2-6 المقياس الهولندي لإدمان العمل Dutch Work Addiction Scale DWAS

مقياس شائع هو الآخر لإدمان العمل، هو المقياس الهولندي لإدمان العمل (DUWAS; Schaufeli et al., 2009a; Schaufeli, Shimazu, et al., 2009) تصور المؤلفون إدمان العمل على أنه سمة مستقرة نسبياً داخل عالم الوسواس القهري وتتضمن بعدين: العمل بشكل مفرط "working excessively" (أي العمل بجد working too hard) والقهرية "Compulsively" (أي الدافع الداخلي للعمل باستمرار the inner drive to work incessantly). وعلى عكس أغلب التصورات، فقد أكد المؤلفون أن تصورهم ثنائي الأبعاد المقترح يعكس التعريف الأصلي (Oates (1971). ومع ذلك، فإن أجراً (صياغة التعريف الإجرائي Operationalization) المقياس مبنية استناداً إلى البنود الواردة في مقياس مخاطر إدمان العمل "WART"، ومقياس بطارية إدمان العمل "WorkBat"، -سنأتي على مناقشتهما لاحقاً-.

يتم تقييم العمل بشكل قهري باستخدام المقياس الفرعي من بطارية إدمان العمل "WorkBat" ويتم تقييم العمل بشكل مفرط باستخدام المقياس الفرعي للاتجاه القهري من مقياس مخاطر إدمان العمل "WART". الأهم من ذلك، وعلى الرغم من الطابع القهري للمقياس الأصلي، وجد Schaufeli et al. أن بندين فقط من بين تسعة بنود قاموا بتقييم الميول القهرية (أي، "أشعر بالذنب عندما لا أعمل على شيء ما" و"من الصعب بالنسبة لي للاسترخاء عندما لا أعمل")، في حين أن غالبية البنود قد قيمت العمل المفرط. علاوة على ذلك، أظهر التحليل العاملي أن هذه البنود المحددة تشبعت بشكل أفضل على بُعد العمل القهري؛ ومن ثم، أوصى المؤلفون بإدراج هذه البنود في هذا البعد (2006) ... يظهر أحد البنود (أي البند 17) كمكون للعمل بشكل مفرط بدلاً من القهرية، مما قد يؤدي إلى الارتباك بين الأفراد باستخدام التصور المفاهيمي ثنائي البعد. على الرغم من أن Schaufeli and Schaufeli et al. (2009a) ; Shimazu, et al. (2009) يجادلون بأن نموذجهم مأخوذ من التعريف الأصلي لإدمان العمل، فإن تشخيص إدمان العمل يعتمد على درجات عالية في العمل المفرط والقهري "working excessively and compulsively". التفكير الحالي في هذا المجال يرفض فكرة أن السلوك المفرط هو بالضرورة مكون رئيسي للإدمان. إذ يرتبط الانخراط المفرط في سلوك محدد بشكل إيجابي بالإدمان ولكن لا يمكن استخدامه كمؤشر للإدمان.

3-6 اختبار مخاطر إدمان العمل Work Addiction Risk Test

ربما يكون اختبار مخاطر إدمان العمل (Robinson, 1999 (WART) ثاني أكثر المقاييس استخدامًا لتقييم إدمان العمل بناءً على خبرات الأطباء الذين يعالجون مدمني العمل، قام Robinson (1999) بتطوير مقياس مكون من 25 بنداً يتضمن مقاييس فرعية: (أ) التوجهات القهرية، (ب) التحكم، (ج) ضعف الاتصال/ التحمل الذاتي، (د) عدم القدرة على التفويض، و(هـ) الذات. فشلت الدراسات السيكمومترية اللاحقة التي اختبرت "WART" باستمرار في دعم وجود خمسة مكونات، حيث تشير الدراسات عادةً بين ثلاثة وخمسة عوامل. أيضاً، على الرغم من أن البنية متعددة الأبعاد، فإن طريقة المؤلف المتبعة لتشخيص إدمان العمل تسجله كمقياس أحادي البعد (العامل). تشير دراسات إمبريقية أكثر معاصرة إلى أن الاتجاهات القهرية والتحكم فقط هما البعدين الرئيسيين للذات يميزان بين مدمني العمل وغير المدمنين على العمل. وجود بعدين فقط يميزان بين مدمني العمل وغير المدمنين على العمل بالإضافة إلى الارتباطات العالية نسبياً مع القلق العام والشخصية من النمط (أ)، دفع الباحثين إلى الإحجام عن استخدام هذه الأداة كمؤشر على إدمان العمل أو دفعهم إلى استخدام المقاييس الفرعيين الأول والثاني فقط.

4-6 مقياس بطارية إدمان العمل Workaholism Battery Scale

يمكن القول إن الأداة الأكثر استخدامًا في الميدان كانت بطارية إدمان العمل (WorkBat) التي طورها (1992) Spence & Robbins. استناداً إلى مراجعتهم للأدبيات الموجودة في ذلك الوقت، قاموا بإنتاج تصور مفاهيمي لإدمان العمل على أنه بنية متعددة الأبعاد قائمة على السمات تشمل الاستمتاع، والتوجه نحو العمل، والانخراط في العمل. تضمنت الأداة الأصلية 25 بنداً موزعة على ثلاثة مقاييس فرعية.

أدى إدراج الاستمتاع للتمييز بين مدمني العمل المتحمسين وغير المتحمسين. اعتبرت هذه المجموعة الأخيرة (غير المتحمسين) مدمني عمل حقيقيين، مثل مدمني العمل المتحمسين، لديهم مستويات عالية من الانخراط، والتوجه نحو العمل ولكنهم أبلغوا عن انخفاض في الاستمتاع بالعمل. وبالمثل، كان التصور المفاهيمي لإدمان العمل من طرف Ng et al. (2007) من حيث الجانب المعرفي (أي التفكير القهري في العمل) والسلوكي (أي بروز العمل والصراع) والأبعاد الوجدانية. وقد تضمنت الأخيرة جانب الاستمتاع، على الرغم من أن Ng et al شددوا على أن هذا يشير إلى العملية الفعلية للعمل وليس محتوى العمل.

رغم أن التصور المفاهيمي الذي وضعه Spence and Robbins (1992) والذي تضمن الاستمتاع قد تم استخدامه على نطاق واسع في الميدان، فقد بدأت الأدلة الإمبريقية تتراكم على الجانب الأكثر سلبية لاستثمار العمل المفرط. نتج عن هذا التراكم اتفاق على إسقاط مصطلح إدمان العمل عندما يرتبط الانخراط في العمل بالاستمتاع واستخدامه كبديل لمصطلح المشاركة (Engaged).

بالإضافة إلى ذلك، فشلت الدراسات الإمبريقية في تأكيد البنية ثلاثية الأبعاد للمقياس المكون من 25 بنداً، مع المقياس الفرعي للانخراط في العمل. تظهر الخصائص السيكمومترية سيئة بشكل خاص. علاوة على ذلك، قيل أنه يمكن حذف (إهمال/إغفال) الانخراط من أجل الاقتصاد في التنظير "Parsimony" (هو مبدأ مهم في فلسفة العلم، له

مؤشرات مطابقة خاصة به في منهجية النمذجة البنائية/ المؤلفان)، لأن هذا البعد قد تم تغطيته بالفعل من قبل العوامل الأخرى، والتي تضمنها مقياس "WorkBat" المنقح بواسطة (McMillan et al. (2002).

5-6 نموذج متلازمة إدمان العمل Syndrome Model of Workaholism

على الرغم من التحسينات الكبيرة في جودة الدراسات التي فحصت إدمان العمل على مدى العقود العديدة الماضية، يواصل الباحثون الاعتماد بشكل حصري تقريباً على المقاييس القديمة لإدمان العمل أو القياسات الجديدة المستمدة من هذه القياسات الأصلية. لأن إدمان العمل تم تأطيره لأول مرة على أنه إدمان سلوكي، منحت الأدلة الإمبريقية المتراكمة من داخل مجال الإدمان (القائم على السلوك والمواد)، دعماً لنموذج الإدمان القائم على المتلازمة بغض النظر عن هدف الإدمان (Shaffer et al., 2004)، تم إقناع عدد من الباحثين بأن أدبيات الإدمان هذه يمكن أن تساعد في تقديم فهم للمكونات الرئيسية لإدمان العمل.

يشير نموذج الإدمان القائم على المتلازمة إلى أن الآليات الأساسية المماثلة تعمل بغض النظر عن هدف الإدمان؛ وأن مظاهر المتلازمة ستكون عامة وفريدة من نوعها للإدمان المحدد. قد تعمل نقاط الضعف الأساسية المماثلة جنباً إلى جنب مع المتغيرات النفسية والاجتماعية الفريدة التي تجعل الأفراد يتفاعلون مع غرض معين من الإدمان وليس مع أي غرض آخر. زيادة الأدلة البحثية في الميدان تدعم مثل هذا النموذج. وهكذا، فعلى سبيل المثال وجدت دراسات التقرير الذاتي المتعددة للإدمان ارتباطاً قوياً بين الإدمان السلوكي والمواد المختلفة. علاوة على ذلك، يشير عدد متزايد من الدراسات إلى أن الإدمان الكيميائي والسلوكي يشتركان في مسارات مماثلة، والتاريخ، والارتباطات العصبية الحيوية.

فيما يتعلق بالتشابه في تاريخ (سوابق) إدمان المخدرات والسلوك، وجد (Carroll and Robinson (2000 أن الطلاب الجامعيين الذين كان أبائهم من مدمني الكحول أو مدمني العمل كانوا أكثر عرضة لتبني مثل هذه السلوكيات من والديهم في وقت سابق من حياتهم مقارنة بالطلاب الآخرين، وأبلغوا عن إدمان العمل لدى والديهم أو إدمان الكحول كسبب لهم للقيام بذلك.

ربما يأتي الدليل الأكثر حجة من قبل الدراسات العصبية، حيث تدعم هذه الفرضية القائلة بأن (أ) دوائر المكافأة في الدماغ متورطة في الإدمان دون مواد أساسية، و (ب) تشترك في الضعف الوراثي والسمات الإكلينيكية المتشابهة، و (ج) أنهم يتطورون بإتباع نمط مماثل (أي الإثارة الأولية قبل الفعل، المتعة/ الإتياع العالي المرتبط بالفعل، وانخفاض الإثارة بعد ذلك بالذنب، والانسحاب، والتحمل الكامن).

الجدول رقم 1: يمثل الأدوات الرئيسية لقياس إدمان العمل

وتقييم كفاية الممارسة الإكلينيكية (Quinones & Griffiths, 2015)

المتغير	بطارية إدمان العمل WorkBat	اختبار مخاطر إدمان العمل (WART)	المقياس الهولندي لإدمان العمل (DUWAS)	مقياس يبرجن لإدمان العمل (BWAS)
الأبعاد الأولية	التوجه • الاستمتاع بالعمل • الانخراط في العمل	التحكم والميول القهرية • ضعف الاتصال/ الاستيعاب • عدم القدرة على التفويض • القيمة الذاتية	• العمل بشكل مفرط (مقتبس من المقياس الفرعي للتحكم في اختبار مخاطر إدمان العمل WART والتحقق من صدقه كمقياس مختصر لاختبار مخاطر إدمان العمل) • العمل بشكل قهري (مقتبس من المقياس الفرعي التوجه من بطارية إدمان العمل WorkBat)	• فقدان التحكم • الصراع • الانسحاب • البروز المعرفي / السلوكي • تعديل المزاج • التحمل • الانتكاسة
المحدودية	كشف التحليل العاملي أن الانخراط في العمل فشل في تأكيد الأبعاد الثلاثة واقترح أن أفضل حل إحصائي تم تحقيقه بإزالة عامل الانخراط في العمل (Kanai, Wakabayashi, & Fling, 1996; McMillan, Brady, O'Driscoll, & Marsh, 2002)	• البعدان الأولان هما الوحيدان اللذان يفرقان بين مدمني العمل وغير المدمنين على العمل؛ التوجهات القهرية هي البعد الرئيسي. • الانتقادات حول عدم وجود تناسب مع التعريفات الحالية للإدمان العمل.	يؤدي تصنيف العمل بشكل مفرط إلى الخلط مع "كمية العمل" وتمشيا مع إدمان سلوكي آخر، يوجد خلاف حول ما إذا كان مقدار الوقت هو متغير رئيسي.	• التحقق من صحة العينات المختارة ذاتيا. • ارتباط كبير للغاية بين هذا والميول القهرية (اختبار مخاطر إدمان العمل (WART) - هل تختلف عن بعضها البعض؟
كفاية الاستخدام في الممارسة الإكلينيكية	عادت المفاهيم الحالية لإدمان العمل إلى التعريف الأصلي، وبالتالي رفضت عنصر الاستمتاع. وبالتالي، فإن مقياس التوجه فقط مناسب.	تعود المفاهيم الحالية لإدمان العمل إلى التعريف الأصلي لإدمان العمل، وبالتالي فإن عدم القدرة على التفويض وأبعاد القيمة الذاتية ليست ذات صلة في تقييم إدمان العمل. وهكذا، فقط المقاييس الفرعية للتحكم والميول القهرية مناسبة.	نقاط القطع: مدمن العمل يحصل على درجة عالية (أي < 75%) في العمل بشكل مفرط وكذلك في العمل بشكل قهري (أو على مقياس العمل بشكل مفرط + العمل بشكل قهري المدمج) (في الغالب عينة مقياس إدمان العمل الهولندي المعيارية).	• نقاط القطع: تمت الموافقة على 4 من 7 بنود (الاختبار غالبًا أو دائمًا) • التقارب الجيد مع مقاييس إدمان العمل السائدة بطارية إدمان العمل (workbat). (اختبار مخاطر إدمان العمل (wart) (إذا كان مرتفعًا جدًا مع بطارية إدمان العمل (workBat)) • بالرغم من أن الروابط التي تم إنشاؤها مؤخرًا ترتبط مباشرةً بنموذج راسخ من

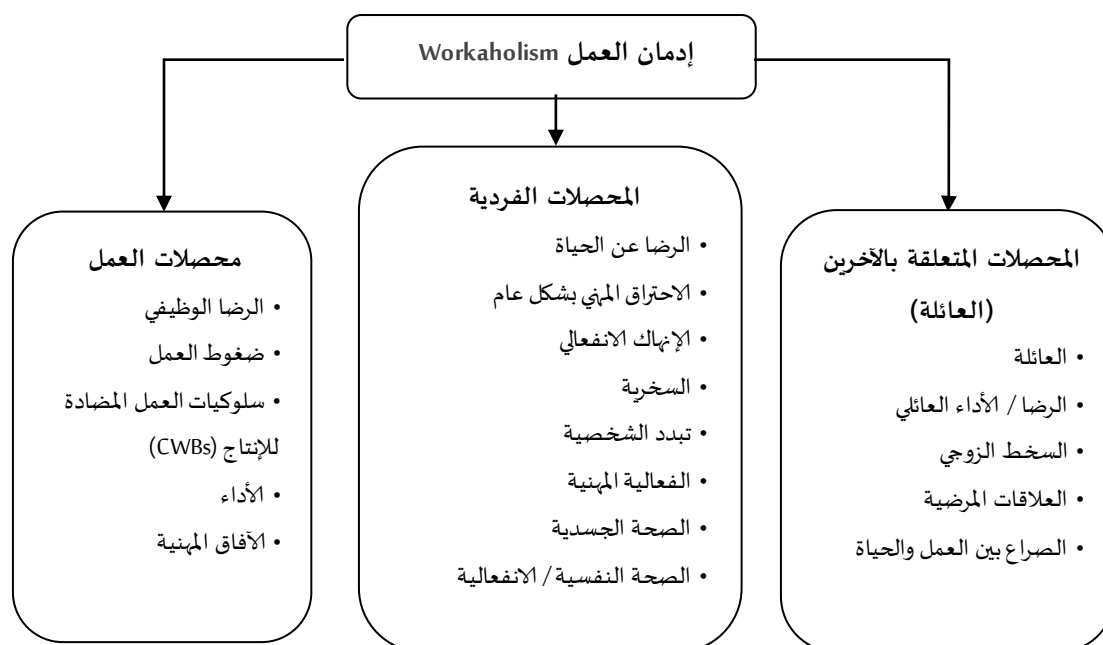
الإدمانات، إلا أن ذلك يتيح المقارنة مع إدمان سلوكي آخر (مفيد كتصاحب حدوث تكرار للإدمانات).				
--	--	--	--	--

المصدر: (Quinones & Griffiths, 2015).

7- محصلات إدمان العمل

تدعم المجموعة التراكمية للبحث فكرة أن إدمان العمل له عواقب سلبية. كما هو موضح في الشكل 1، تظهر نتائج التحليل البعدي "Meta-Analysis" (تحليل التلوي أو تحليل ميتا) بشكل واضح أن إدمان العمل يرتبط بالمحصلات السلبية للفرد، ولعائلات مدمني العمل، وحتى للمنظمة. تم العثور على بعض أقوى العلاقات السلبية بين إدمان العمل وضغوط العمل، والصراع بين العمل والحياة، والاحتراق المهني (Burnout) كما ذكره المؤلفان آنفاً.

إحدى الاستنتاجات الجديدة بالملاحظة من التحليل البعدي "Meta-Analysis" تمثلت في أن إدمان العمل لم يكن مرتبطاً بشكل كبير بالأداء، مما يشير إلى أنه على الرغم من أن مدمني العمل قد يقضون وقتاً في التفكير في العمل والانخراط جسدياً في العمل أكثر من العامل العادي، فقد لا يكون هذا مفيداً بالنسبة لصاحب العمل. في المقابل، وجدت الدراسات التي اعتمدت التحليل البعدي الذي يحقق في محصلات الانخراط في العمل ارتباطاً موجباً بين الانخراط في العمل والعديد من المحصلات الإيجابية، بما في ذلك تحسين الأداء التنظيمي (Christian, Garza, & Slaughter, 2011)؛ الاستنتاجات تؤكد كذلك الاختلافات بين إدمان العمل والانخراط في العمل.



شكل رقم 01: محصلات إدمان العمل

المصدر: (Clark et al., 2015)

1-7 المحصلات المتعلقة بالفرد

أولاً، يستطيع مدمني العمل الوصول إلى نقطة أزمة جسدية، تتجلى في الإنهاك الجسدي جراء العمل المرهق. إدمان العمل له علاقة مباشرة باعتلال الصحة، والتي تدعمها دراسات أخرى أظهرت إمبيريقيا أن مدمني العمل يُبلغون عن شكاوى صحية أكثر من غير مدمني العمل. تشير الأبحاث إلى أن 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 مدمني العمل إلى العمل لساعات أطول بكثير من العمال الآخرين، مما 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.

يُعتقد أن ساعات العمل الطويلة مرتبطة بالسلوكات الصحية السلبية مثل التدخين، واستهلاك القهوة والكحول، وقلة التمرينات الرياضية، وقلة النوم، وزيادة الوزن، وإتباع نظام غذائي ضعيف (غير صحي) -ببساطة فإن العمل لساعات طويلة مرتبط بمزيد من الأمراض الجسدية-. غالباً ما تؤدي هذه السلوكات غير الصحية إلى تغيرات فسيولوجية طويلة المدى، مثل ارتفاع ضغط الدم والكولسترول، والسمنة، ومرض السكري، وأمراض القلب التاجية، وضعف الصحة العامة. ويمكن 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 (Aziz & Uhrich, 2014). وكما تم الإشارة إليه آنفاً بالنسبة لظاهرة "كاروشي Karoshi" (الموت جراء العمل الزائد)، أو حالة "كارو-جيساتسو karo-jisatsu" (الانتحار بسبب العمل الزائد)، فإن المؤلفان يعتبران كلا الظاهرتين من المحصلات الفردية لإدمان العمل الشائعة في اليابان.

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

إن سلوك العمل المفرط لدى مدمني العمل، إلى جانب عدم قدرتهم على الانفصال عن العمل نفسياً، يشل قدرتهم على الاستمتاع بالحياة خارج العمل. على سبيل المثال، يميل مدمنو 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 مدمني العمل. وبالمثل، قد يعاني مدمنو العمل أيضاً من فقدان الوعي بشكل جزئي (Brownout)، حيث قد ينسون المحادثات أو الرحلات التي يتم إجراؤها بسبب الإنهاك وقهر العمل. تشمل الأعراض الأخرى لإدمان العمل: التعب، والقلق، والاكتئاب، والغضب، وتقلبات المزاج، وفقدان النوم، واليأس.

يتأثر مدمنو العمل أيضاً بإدمانهم على المستوى المعرفي عندما يفكرون في العمل أثناء أوقات الفراغ والمناسبات العائلية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن ينطوي المنطق الخاص لمدمني العمل على الاعتقاد بأنهم يوفرون لعائلاتهم من خلال العمل الجاد (Aziz & Uhrich, 2014; Di Stefano & Gaudiino, 2019).

2-7 المحصلات المتعلقة بالآخرين

ثانيًا، هناك أيضًا محصلات اجتماعية يجب مراعاتها في حياة مدمني العمل. إدمان العمل ليس له آثار سلبية على الأفراد الذين يعانون منه فقط، ولكنه يؤثر أيضًا على أفراد عائلاتهم، وأصدقائهم، وزملائهم في العمل وغيرهم من الأفراد المرتبطين بمدمني العمل. يمكن أن تؤثر المشكلات المحددة التي قد تنشأ في هذا المجال على العائلة ككل أو على المستوى الفردي لأفراد عائلة معينين. كما يمكن أن تشمل هذه المخاوف المناسبات المخيبة للآمال بسبب عدم المشاركة من جانب مدمني العمل، مما يدل على عدم وجود حدود بين العمل من جهة والترفيه والحياة العائلية من جهة أخرى.

عادةً ما يشير أفراد عائلة مدمني العمل إلى مشاعر الوحدة، وتدني احترام الذات، والهجر، والعزلة، والشعور بعدم الحب. وبالمثل، يسبب ضعف التواصل لدى مدمني العمل مشاكل عائلية، مثل عدم قدرة أفراد الأسرة على حل المشكلات بشكل فعال، وعدم وضوح أدوار العائلة، وانخفاض المشاركة الانفعالية في علاقات مدمني العمل. تشمل الضغوط العائلية المضافة توقعات أطفال مدمني العمل لأدوار الوالدين. يمكن للأطفال أيضًا تطوير مواقف سلبية تجاه مدمني العمل أو تقليد سلوك مدمني العمل (Matuska, 2011).

الأبحاث ذات الصلة بمشكلات مدمني العمل مع الآخرين أشارت إلى أن أطفال الآباء المدمنين على العمل لديهم احتمالية أكبر للإصابة بمشاكل الصحة العقلية في وقت لاحق من الحياة، وسجلت ذات الأبحاث أن هؤلاء الأطفال سجلوا درجات أعلى في الاكتئاب، ومركز الضبط أو التحكم الخارجي، والقلق. عادة ما يضحى المدمنون على العمل بالعلاقات الشخصية من أجل العمل، مما يفسر مشاكلهم في التواصل والأدوار الأسرية والتعلق الانفعالي.

بشكل أساسي، وبسبب الوقت المفرط والطاقة اللذان ينفقهما مدمنو العمل على العمل، يمكن أن يؤدي إدمان العمل إلى علاقات اجتماعية أفقر خارج العمل، وقد وُجد أنه يضر بالعلاقات الحميمة. على سبيل المثال، يرتبط إدمان العمل بمشاكل زوجية أكبر وصراع أعلى بين العمل والعائلة. أفادت دراسات تناولت مشكلات مدمني العمل داخل العائلة أن الأزواج من مدمني العمل لديهم مشاعر أقل إيجابية ومكانًا خارجيًا أكبر للسيطرة، عند مقارنتهم بأزواج غير مدمني العمل. في الآونة الأخيرة، أسفرت بعض الدراسات إلى أن إدمان العمل يسهم في القطيعة الزوجية (Aziz & Uhrich, 2014).

يمكن أن تتأثر العلاقات الحميمة لمدمني العمل بسلوك إدمان العمل. أشارت الأبحاث أن إدمان العمل مرتبط بشكل إيجابي بالسخط الزوجي للرجال. دعمت هذه الاستنتاجات البحث السابق الذي أجراه نفس المؤلفين مع النساء اللواتي حددن أزواجهن على أنهم مدمني عمل. وأبلغت هؤلاء النسوة أيضًا عن استياء زوجي أكبر ومشاعر أقل إيجابية بينهن وبين شركائهن. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤثر عدم الرضا الزوجي على أطفال الزوجين، الذين يمكن أن يعملوا كوسيط بين والديهم. خلصت بعض الدراسات ذات الصلة أن إدمان العمل والعلاقات الزوجية السيئة لا يزالان مجالًا مهملاً للبحث الإكلينيكي والإمبريقي (Matuska, 2011; Mcmillan et al., 2010).

3-7 المحصلات المتعلقة بالمنظمة

ثالثًا، 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 التنظيمية السلبية أيضًا نتيجة لوجود سلوكيات إدمان العمل. فمدمني العمل ينكرون إدمان عملهم ويواجهون اضطرابات أكبر في العلاقات الوثيقة من غير المدمنين على العمل. بالإضافة إلى التقييمات الذاتية للعمال. قد يجد أصحاب العمل أنفسهم يواجهون زيادة في تكاليف الرعاية الصحية المرتبطة بالمشكلات الصحية، والتي قد تتطور نتيجة إدمان العمل. فقد يواجهون أيضًا خسارة في الإنتاجية بسبب الغياب، حيث أن الموظفين الذين يعانون من مشاكل تتعلق بالصحة من المرجح أن يكونوا غائبين أكثر من الموظفين الأصحاء، بالإضافة إلى زيادة الإعاقة قصيرة الأجل (Di Stefano & Gaudiino, 2019).

بسبب الإجهاد والاحتراق الوظيفي المحتمل، من المحتمل أن تكون العواقب طويلة الأجل للمنظمة من خلال انخفاض في الأداء الفردي، والزيادة في النفقات المتعلقة بالصحة والحوادث، ومعدلات دوران أعلى. علاوة على ذلك، فإن معايير أداء مدمني العمل عالية بشكل غير واقعي، مما يجعل من الصعب عليهم الثقة في أن زملائهم سيعملون وفقًا لهذه المعايير العالية (Aziz & Uhrich, 2014).

نظرًا لطبيعتهم المثالية، لا يتجاوب مدمنو العمل عادةً مع العمل مع الزملاء ويميلون إلى العمل بشكل أكثر استقلالية، مما قد يدفعهم إلى الاعتقاد بأنهم لا غنى عنهم في المنظمة ودفعهم إلى العمل بجدية أكبر.

تتميز العلاقات عالية الجودة بمستوى عالٍ من تبادل المعلومات، والثقة المتبادلة، والدعم، والاحترام، والولاء، والولع، والتفاعلات، والتأثير المتبادل والعديد من المكافآت (Wijhe et al., 2011). في المقابل يمكن أن تتسبب النزعة للكمال التي يتميز بها مدمنو العمل في تدهور المكاسب التي ذكرتها Wijhe et al من العمل التعاوني من خلال خلق جو تنافسي في مكان العمل، والذي يمكن أن يضر بدوره بفاعلية المؤسسة العامة عن طريق التسبب في المزيد من الضرر لعلاقات زملاء العمل.

بالإضافة إلى ذلك، فإن العمال الذين لديهم توجه مرتفع نحو العمل، وهو عنصر من عناصر إدمان العمل، كانوا أكثر عرضة للانخراط في الأعمال التنظيمية المنحرفة تجاه زملاء العمل (على سبيل المثال الإحراج العام)، مما يؤثر بشكل إضافي على الفعالية التنظيمية. باختصار، يمكن أن يؤدي إدمان العمل إلى نتائج ضارة للمؤسسات من خلال زيادة التكاليف المتعلقة بصحة العمال، ومن خلال السلوكيات المضادة للإنتاج التي تؤدي إلى محصلات عكسية (McMillan et al, 2010). حسب اطلاع المؤلفين على الأدبيات التي تناولت إدمان العمل والموضوعات ذات الصلة، فإن إدمان العمل من شأنه تقويض فرص تطوير المسار المهني، كما أن مدمني العمل قد تكون آفاقهم المهنية محصورة في المنصب الذي يشغلونه بسبب التفاني الذي يقدمونه للمهام التي يقومون بها.

8- الاتجاهات المستقبلية

على الرغم من حدوث بعض التقدم الواعد مؤخرًا في دراسة إدمان العمل، إلا أنه لا يزال هناك الكثير مما لا نعرفه حتى الآن. هناك حاجة إلى البحث المستقبلي لفهم دور العوامل التنظيمية، مثل مناخ العمل المرهق، في تبني وتعزيز

سلوكات العاملين المدمنين على العمل. وجدت أبحاث جديدة مثيرة للاهتمام أن مناخ العمل المرهق يرتبط ارتباطاً إيجابياً بإدمان العمل، وهذه العلاقة الموجبة أقوى بالنسبة للعاملين الذين يُظهرون مستويات عالية من دافع الإنجاز، والكمال، والضمير، والفعالية الذاتية (Schaufeli & Guglielmi, Mazzetti, 2014). تتوافق هذه الاستنتاجات مع النموذج النظري الذي اقترحه (Ng et al. (2007) والذي يشير إلى أن إدمان العمل هو مزيج من السمات الاستعدادية لمدمني العمل، والخبرات الاجتماعية والثقافية (على سبيل المثال، التعلم الاجتماعي، والتركيز الثقافي على المنافسة) والتعزيزات السلوكية (مثل المكافآت/ الحوافز التنظيمية).

أحد اتجاهات البحث المستقبلية المثيرة هو فهم إدمان العمل بمعنى ديناميكي. في الدراسة التي قام بها Clark et al. والتي هدفت إلى فهم إدمان العمل اللحظي باستخدام منهجية أخذ العينات، وجدت أن 46% من التباين في إدمان العمل يعزى إلى التباين داخل الشخص. بالإضافة إلى ذلك، بينت الاستنتاجات أن مدمني العمل أبلغوا عن انفعالات سلبية أكبر في الأيام التي أبلغوا فيها أيضاً عن إدمان عمل أكبر (Clark et al., 2015). ومع ذلك، لا تتضح الكيفية التي تُسبب هذه العلاقات من حيث العمل المنفصل أو الأحداث العائلية. على سبيل المثال، هل يعاني مدمنو العمل من لحظات الفرح العابرة عندما يعملون في مهمة عمل؟ يمكن للبحث المستقبلي أيضاً فحص العوامل السياقية (على سبيل المثال، التوقعات التنظيمية، وسلوك القائد) التي قد تعزز ميل العمل المؤقتة. هناك حاجة ماسة إلى البحث الطولي حول محصلات إدمان العمل. اقترح الباحثون أن إدمان العمل قد يؤدي إلى محصلات إيجابية على المدى القصير ولكن محصلات سلبية على المدى الطويل (Ng et al., 2007). قد تلقي الدراسات الطولية مزيداً من الضوء على الاختلافات بين إدمان العمل والانخراط في العمل. حيث وجدت إحدى الدراسات أنه خلال فترة زمنية مدتها سبعة أشهر، كان إدمان العمل مرتبطاً بارتفاع في اعتلال الصحة وانخفاض في الرضا عن الحياة، في حين كان الانخراط في العمل مرتبطاً بانخفاض في اعتلال الصحة وزيادة في الرضا عن الحياة والأداء (Shimazu et al., 2012).

9- خلاصة

نظراً للطبيعة المتغيرة لمكان العمل، ثقافة المنظمة والسياسات الاجتماعية، أصبح من المهم أكثر من أي وقت مضى فهم السوابق والعواقب المترتبة على إدمان العمل. في هذه الورقة البحثية تم تناول مفهوم إدمان العمل، من خلال الأطر النظرية التي فسرت التصورات المفاهيمية لبنية إدمان العمل، وتعريفاته، وعلاقته ببعض المتغيرات ذات الصلة كالشخصية، والاحتراق الوظيفي. كما عرضت هذه الورقة البحثية بعض الأدوات المستعملة لقياس إدمان العمل وخصائصها. وفي الأخير، عُرضت العواقب النفسية والاجتماعية التي يمكن أن يخلفها إدمان العمل على الفرد، فضلاً عن العواقب التنظيمية.

مستقبلاً، قد تسمح التطورات التكنولوجية (مثل الهواتف الذكية وأجهزة الاتصال الحديثة، وطرق التواصل الحديثة كالتحاضر عن بعد) للعمال بإمكانية الوصول غير المحدود إلى عملهم، وقد تؤدي التغييرات في مكان أداء العمل (مثل العمل عن بُعد) إلى زيادة طمس الخطوط بين العمل والمنزل. بالنظر إلى أن التكنولوجيا والعمل قد يعززان أنماط الإدمان بشكل متبادل، فإنه من المناسب أن تأخذ الأبحاث المستقبلية في الاعتبار تداعيات الطبيعة المتغيرة للعمل وكذلك تغيير التكنولوجيا (على سبيل المثال، زيادة شعبية وسائل التواصل الحديثة) على مدمني العمل.

يأمل المؤلفان أن تسمح هذه الورقة البحثية بفتح باب النقاش العلمي حول موضوع إدمان العمل في البيئة الجزائرية، فضلاً عن البيئية العربية، مع مراعاة الخصوصية الثقافية للمجتمع، والخصوصية التنظيمية لمؤسساته المختلفة. كما يمكن أن تكون هذه الورقة البحثية منطلقاً لبعث الأبحاث العلمية على مستوى الماجستير، والدكتوراه، بالإضافة إلى الأبحاث التي تُجرى ضمن فرق البحث والمشاريع البحثية في الميادين ذات الصلة. إذ يبدو أنه من الضروري التركيز بشكل مبدئي على التحديد الصحيح لمفهوم إدمان العمل من خلال توجيه الجهود نحو مزيد من التوضيح المفاهيمي، مع الأخذ بعين الاعتبار المعايير المناسبة لتشخيصه (محاولة الوصول إلى توافق أوسع فيما يتعلق بمعايير التشخيص). ومحاولة توفير أدوات فحص من شأنها أن تزيد من تقدم البحث الإمبريقي حول إدمان العمل (إذا أخذنا بعين الاعتبار أن الأدوات المتوفرة لا تزال بحاجة إلى التطوير والتحقق عبر الثقافات المختلفة).

علاوة على ذلك، وبغض النظر عن البحث الكمي، توجيه الاهتمام بشكل منهجي لدراسة إدمان العمل وعواقبه، خاصة بالنسبة للسياق التنظيمي والاجتماعي/العائلي لمدمني العمل. من الأهمية بما كان تناول العلاقات المتداخلة، والتفاعلية (Interaction) بين إدمان العمل والموضوعات ذات الصلة، كالشخصية (سمات الشخصية، السمات الاستعدادية لمدمني العمل)، الاحتراق الوظيفي، الصحة العامة... الانخراط في العمل، تاريخ وسوابق الإدمان، والخبرات الاجتماعية والثقافية (على سبيل المثال، التعلم الاجتماعي، والتركيز الثقافي على المنافسة) والتعزيزات السلوكية (مثل المكافآت/ الحوافز التنظيمية) بالدراسة. إضافة للحاجة إلى البحث المستقبلي لفهم دور العوامل التنظيمية، مثل مناخ العمل المرهق، في تبني وتعزيز سلوكيات العاملين المدمنين على العمل. كما يمكن للبحث المستقبلي أيضاً فحص العوامل السياقية (على سبيل المثال، التوقعات التنظيمية، وسلوك القائد). وذلك لتوضيح الكيفية التي تُسبب هذه العلاقات، وهو ما قد يخدم الجهود الرامية لتعزيز فهمنا لهذه الظاهرة.

وعلى النقيض من بحوث إدمان العمل، فإن دراسات العلوم العصبية لم تسهم بعد في بيان علاقة إدمان العمل (أو آثاره المتبادلة) بالعمليات المعرفية (Cognitive processes) مثل تحيز الانتباه (Aintentional bias)، أو الاعتقادات السابقة (Antecedents beliefs)، أو فحص أساليب التفكير التي لها أثر سلوكي؛ فضلاً عن الوظائف التنفيذية (Executive functioning). دراسات التدخل المضبوط (Controlled intervention studies) بخصوص إدمان العمل غائبة تماماً في هذا المجال. وهكذا، ينبغي أيضاً إعطاء الأولوية في المستقبل لوضع التدخلات والدراسات بشأن آثارها.

أخيراً ومن جهة أخرى، يوصي المؤلفان بإلقاء الضوء على أهمية البحث الطولي حول محصلات إدمان العمل. إذ أن التراث النظري والدراسات ذات الصلة (على قلتها) تشير إلى أن إدمان العمل قد يؤدي إلى محصلات إيجابية على المدى القصير ولكن محصلات سلبية على المدى الطويل.

المراجع

- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian journal of psychology*, 53(3), 265-272.
- Asgari, B., Pickar, P., & Garay, V. (2016). Karoshi and Karou-jisatsu in Japan: causes, statistics and prevention mechanisms. *Asia Pacific Business & Economics Perspectives*, 4(2), 49-72.
- Atroszko, P. A. (2019). Work addiction as a behavioural addiction: Towards a valid identification of problematic behaviour. *The Australian and New Zealand journal of psychiatry*, 53, (4) 284-285
- Aziz, S. (2020). Workaholism in encyclopedia britannica. Retrieved from encyclopedia britannica database. <https://www.britannica.com/topic/workaholism>
- Aziz, S., Uhrich, B. (2014). The causes and consequences of workaholism. Burke, J. R., ebra Major, A. D. (Eds.). *Gender in Organizations Are Men Allies or Adversaries to Women's Career Advancement?* (171-185). Edward Elgar Publishing, Inc.
- Burke, J. R. (2004). Workaholism in organizations: work and well-being consequences. In Antoniou, G. A. S, & Cooper, L. C. (Eds.), *Research Companion to Organizational Health Psychology* (366-379). Edward Elgar Publishing, Inc.
- Cheung, F., Tang, C., Lim, M., & Koh, J. M. (2018). Workaholism on Job Burnout: A Comparison Between American and Chinese Employees. *Frontiers in psychology*, 9: pp.25-46. DOI: [10.3389/fpsyg.2018.02546](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02546)
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836–1873. DOI: [10.1177/0149206314522301](https://doi.org/10.1177/0149206314522301)
- Griffiths, M. (2005). A 'components' model of addiction within a biopsychosocial framework, *Journal of Substance Use*, 10:4, 191-197, DOI: [10.1080/14659890500114359](https://doi.org/10.1080/14659890500114359)
- Hu Q., Schaufeli W., Taris T. W., Hessen D. J., Hakanen J., Salanova M., et al. (2014). "East is East and West is West and never the twain shall meet" Work engagement and workaholism across Eastern and Western cultures. *Procedia* 16–24.
- Jackson, S. S., Fung M. C., Moore, C. M., Jackson, C. J. (2016). Personality and Workaholism. *Personality and Individual Differences* 95, pp. 114–120. DOI.org/10.1016/j.paid.2016.02.020
- Lior, O., Abira, R., Aviv, W. (2018). Work addiction: An organizational behavior as well as an addictive behavior? Commentary on: Ten myths about work addiction (Griffiths et al., 2018). *Journal of Behavioral Addictions*, 7(4), pp. 888–891. DOI: [10.1556/2006.7.2018.119](https://doi.org/10.1556/2006.7.2018.119)
- Matuska, M. K. (2011). Workaholism, life balance, and well-being: A comparative analysis. *Journal of Occupational Science* Volume 17, (2), pp.104-111. DOI.org/10.1080/14427591.2010.9686681
- Mcmillan, H. W. L., O'Driscoll P. M., & Elizabeth Brady, C. E. (2010). The impact of workaholism on personal relationships. pp. 171-186. DOI.org/10.1080/03069880410001697729

- Molino, M., Bakker, A. B., Ghislieri, C. (2016). The role of workaholism in the job demands-resources model. *Anxiety Stress Coping* 29 400–414. [DOI:10.1080/10615806.2015.1070833](https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1070833)
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.
- Ogura, K. (2009). Long Working Hours in Japan. *Japanese Economy*, 36(2), 23 45. [DOI:10.2753/jes1097-203x360202](https://doi.org/10.2753/jes1097-203x360202)
- Organisation for economic Co-operation and Development. (2016), OECD Factbook 2015-2016: Economic, Environmental and Social Statistics, OECD Publishing, Paris. [DOI.org/10.1787/factbook-2015-en](https://doi.org/10.1787/factbook-2015-en)
- Orosz, G., Dombi, E., Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., & Demetrovics, Z. (2016). Analyzing models of work addiction: Single factor and bi-factor models of the Bergen Work Addiction Scale. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 14(5), 662-671.
- Quinones, C., Griffiths, D. M. (2015). Addiction to Work A Critical Review of the Workaholism Construct and Recommendations for Assessment. *Journal of Psychosocial Nursing*, 53(10), pp. 48-59. [DOI: 10.3928/02793695-20150923-04](https://doi.org/10.3928/02793695-20150923-04)
- Scheen, A. J. (2013). «WORKAHOLISM» : la dépendance au travail, une autre forme d'addiction. *Rev Med Liège*; 68 : 5-6 : 371-376. Retrieved from <http://hdl.handle.net/2268/157735>
- Shifron, R., Reysen, R. R. (2011). Workaholism: Addiction to Work. *The journal of individual Psychology*, 67(2), pp. 136-146.
- Součková, M., Vaculík Masaryk, M., Procházka, J. (2014). Personality Traits and Workaholism. *International Journal of Humanities and Social Science*. 4(14), pp. 70-77.
- Wijhe, van C., Peeters, M., & Schaufeli. (2011). Understanding workaholism and work engagement: the role of mood and stop rules. *Career Development International*, 16(3), pp. 254-270. [DOI 10.1108/13620431111140156](https://doi.org/10.1108/13620431111140156)

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

دحمان سويسبي ، صلاح الدين وعواع (2020) إدمان العمل "Workaholism": قراءة في المفهوم، القياس، والعواقب، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، المجلد 11(العدد 01 م)، الجزائر: جامعة زيان عاشور الجلفة، ص.ص 47-66.