

إرشادات جديدة لدعم الموظفين الذين يعانون من ضائقة انتحارية في بيئة العمل

تأليف

مدرس الدكتور محمد لوتي

أبريل 14, 2026

اقتبس من هذا المقال

مدرس الدكتور محمد لوتي (2026). إرشادات جديدة لدعم الموظفين الذين يعانون من ضائقة انتحارية في بيئة العمل. عرب سايكولوجي. تم الاسترجاع من <https://arabpsychology.com/?p=120714>

هل مرّ بك يوم شعرتَ فيه أنّ عبء الحياة أثقل من أن تتحمّله؟ هل تخيلتَ للحظة أنّ إنهاء كل شيء هو الحل الوحيد؟ هذه الأسئلة، وإن كانت مؤلمة، هي واقع يعيشه الكثيرون، وغالبًا ما يجدون أنفسهم وحيدين في صمتهم، حتى في مكان العمل الذي يفترض أن يكون مساحة للإنتاج والدعم. هذا المقال يستكشف دراسة حديثة تسعى إلى وضع إرشادات عملية لمساعدة الموظفين الذين يكشفون عن معاناتهم من الأفكار الانتحارية، وكيف يمكن لهذه الإرشادات أن تتكيف مع السياق الثقافي العربي.

الإطار النظري

تستند هذه الدراسة إلى فهم عميق للعلاقة بين الصحة النفسية وبيئة العمل. لطالما اعتبرت بيئة العمل جزءًا لا يتجزأ من الصحة العامة للفرد، حيث يمكن أن تكون مصدرًا للإنجاز والهدف، أو مصدرًا للضغط والقلق. تعتمد الدراسة على مبادئ العلاج السلوكي المعرفي (CBT)، الذي يركز على تغيير الأنماط السلبية في التفكير والسلوك، بالإضافة إلى نظريات الدعم الاجتماعي، التي تؤكد على أهمية العلاقات الإيجابية في التغلب على الصعوبات. كما تستند إلى مفهوم "السلامة النفسية" في مكان العمل، وهو شعور الموظفين بالأمان للتعبير عن أنفسهم، وطرح الأسئلة، والمخاطرة دون خوف من العقاب أو الإحراج. إنّ إهمال هذه الجوانب يمكن أن يؤدي إلى تفاقم المشاكل النفسية، وزيادة خطر الانتحار. يشبه الأمر بناء منزل على أساس هش؛ مهما كانت الجهود المبذولة في التثقيبات، فإن الأساس الضعيف سيؤدي في النهاية إلى انهيار المنزل.

أهمية الكشف عن المعاناة

الكشف عن المعاناة من الأفكار الانتحارية هو خطوة شجاعة، ولكنه غالبًا ما يواجه بالخوف والوصم. تعتمد الدراسة على فكرة أنّ توفير بيئة داعمة ومشجعة للكشف عن هذه المعاناة يمكن أن ينقذ الأرواح. إنّ تشجيع الموظفين على طلب المساعدة، وتوفير الموارد اللازمة لهم، يمكن أن يقلل من الشعور بالوحدة والعزلة، ويزيد من فرص التعافي.

المنهجية

اعتمدت الباحثة، ماري أو. ماكغراث، على منهجية "دلفي" لجمع آراء الخبراء وتطوير الإرشادات. تعتبر هذه المنهجية أسلوبًا منظمًا للحصول على توافق في الآراء حول موضوع معين، من خلال سلسلة من الاستبيانات المتتالية. في هذه الدراسة، تم تشكيل مجموعتين من الخبراء: الأولى ضمت موظفين لديهم خبرة شخصية في المعاناة من الأفكار الانتحارية، والثانية ضمت متخصصين في مجال الصحة النفسية وسلامة العمل. تم توزيع استبيان أولي على المشاركين، يحتوي على 185 عبارة تتعلق بكيفية دعم الموظفين الذين يكشفون عن معاناتهم. بعد تحليل ردود المشاركين، تم تعديل الاستبيان وإعادة توزيعه في جولات متتالية، حتى تم التوصل إلى توافق بنسبة 80% على 141 عبارة. يشبه الأمر عملية تكرير الذهب؛ في كل جولة، يتم التخلص من الشوائب حتى يبقى الذهب الخالص.

عملية اختيار الخبراء

تم اختيار المشاركين بعناية لضمان تمثيل وجهات نظر متنوعة. تم البحث عن الموظفين الذين لديهم خبرة شخصية في المعاناة من الأفكار الانتحارية من خلال منظمات الدعم والمجموعات المجتمعية. أما المتخصصون، فقد تم اختيارهم من بين العاملين في مجال الصحة النفسية وسلامة العمل، والذين لديهم خبرة في التعامل مع قضايا الانتحار في مكان العمل. هذا التنوع في المشاركين ساهم في ضمان أن تكون الإرشادات شاملة وعملية.

التأثيرات السريية والعملية

تعتبر هذه الإرشادات بمثابة دليل عملي لأصحاب العمل والمديرين ومسؤولي الموارد البشرية، حيث توفر لهم خطوات ملموسة لدعم الموظفين الذين يكشفون عن معاناتهم. تشمل هذه الخطوات توفير التدريب للمديرين حول كيفية التعرف على علامات التحذير من الانتحار، وكيفية إجراء محادثات داعمة، وكيفية توجيه الموظفين إلى الموارد المناسبة. كما تشمل الإرشادات التأكيد على أهمية خلق ثقافة عمل إيجابية، تعزز السلامة النفسية، وتشجع على التواصل المفتوح. إن تطبيق هذه الإرشادات يمكن أن يقلل من الوصم المرتبط بالصحة النفسية، ويزيد من فرص التعافي، ويحسن من إنتاجية الموظفين. يشبه الأمر توفير مجموعة أدوات كاملة للنجاح؛ كل أداة لها وظيفتها الخاصة، ولكنها تعمل معاً لتحقيق هدف واحد.

دور القيادة

تؤكد الدراسة على الدور الحاسم للقيادة في خلق بيئة عمل داعمة. يجب على القادة أن يكونوا قدوة حسنة، وأن يظهروا التزاماً بالصحة النفسية، وأن يشجعوا الموظفين على طلب المساعدة عند الحاجة. كما يجب عليهم توفير الموارد اللازمة لدعم الموظفين، والتأكد من أن سياسات العمل تعزز السلامة النفسية.

السياق الثقافي العربي

عند تطبيق هذه الإرشادات في العالم العربي، يجب مراعاة بعض الفروق الثقافية. في العديد من المجتمعات العربية، لا يزال هناك وصم كبير مرتبط بالصحة النفسية، مما يجعل من الصعب على الأفراد طلب المساعدة. كما أن هناك نقصاً في الوعي حول قضايا الانتحار، وغالباً ما يتم التعامل معها بسرية شديدة. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون هناك اختلافات في القيم والمعتقدات حول كيفية التعامل مع المشاكل النفسية. على سبيل المثال، قد يفضل البعض اللجوء إلى الدعم الديني أو العائلي بدلاً من العلاج النفسي. لذلك، يجب تكيف الإرشادات لتناسب هذه السياقات الثقافية، من خلال توفير التدريب المناسب للمديرين، والتأكيد على أهمية احترام القيم والمعتقدات المحلية، وتوفير خيارات متنوعة للدعم.

أهمية الحساسية الثقافية

يجب على المتخصصين في الصحة النفسية أن يكونوا حساسين للفروق الثقافية عند التعامل مع المرضى من العالم العربي. يجب عليهم أن يكونوا على دراية بالقيم والمعتقدات المحلية، وأن يتجنبوا إصدار الأحكام أو التعميمات. كما يجب عليهم أن يكونوا على استعداد لتقديم الدعم بطرق تتناسب مع احتياجات المريض الثقافية.

آفاق مستقبلية وقيود الدراسة

تفتح هذه الدراسة الباب أمام المزيد من الأبحاث في مجال الصحة النفسية في مكان العمل. من المهم تقييم فعالية هذه الإرشادات في مختلف البيئات والقطاعات، وتحديد العوامل التي تؤثر على نجاحها. كما يجب إجراء المزيد من الدراسات لفهم التحديات الخاصة التي يواجهها الموظفون في العالم العربي، وتطوير تدخلات ثقافية مناسبة. أحد القيود الرئيسية للدراسة هو أنها اعتمدت على آراء الخبراء، ولم تقم بتقييم تأثير الإرشادات على الموظفين بشكل مباشر. لذلك، هناك حاجة إلى إجراء دراسات تجريبية لتقييم فعالية الإرشادات في الواقع العملي. يشبه الأمر رسم خريطة طريق؛ الدراسة قدمت لنا الخريطة، ولكننا بحاجة إلى السفر على الطريق لاكتشاف ما إذا كانت الخريطة دقيقة.

تحديات التنفيذ

قد يواجه تنفيذ هذه الإرشادات بعض التحديات، مثل نقص الموارد، ومقاومة التغيير، والوصم المرتبط بالصحة النفسية. لذلك، من المهم توفير الدعم اللازم لأصحاب العمل والمديرين، والتأكيد على الفوائد المحتملة لتطبيق الإرشادات، والعمل على تغيير المواقف والسلوكيات السلبية.

Recommended Academic Training

:Deepen your knowledge with these specialized courses from our Academy

أخلاقيات مهنة التعليم → View Course → اصول التربية والتعليم → View Course → التربية البيئية والتنمية المستدامة → View Course → Course

Reference

McGrath M.O. (2026). *Developing guidelines for supporting employees disclosing suicidal distress while working: a Delphi expert consensus study*. BMC Public Health, 26(1)

DOI: [10.1186/s12889-026-26648-2](https://doi.org/10.1186/s12889-026-26648-2)