

الفصل الثالث

عندما يحدّد العمل القيمة

إدمان العمل

للإدمان أنواع عديدة، ومما يدعو للدهشة أن الأنواع الأخرى من الإدمان كالمخدرات والتدخين والطعام والجنس والقمار لم تُعالج بعد بسبب أن هذه الأفعال المدمنة تنشأ عن صراعات لم تُحل داخل وخارج الأفراد المصابين. أما الإدمان الأبعد عن الاهتمام فهو الإدمان على العمل، وإدمان العمل قوي للغاية ولكن من الصعب التغلب عليه لأنه، خلافاً لأشكال الإدمان الأخرى، يجعل من يُدمنه يقوى ويتعزز بإخلاصه وتفانيه له. ويُمكن لإدمان العمل أن يكسبك نجاحاً مهنياً ومادياً ومركزاً ومديحاً وتملقاً كبيراً. وتتضافر القيمة الذاتية والعمل بقوة حيث يوجد إدمان حب العمل. ويمكن أن يطرح أي صراع في العمل تهديداً خطيراً للسلامة البدنية والعاطفية.

ويرتبط إدمان العمل ارتباطاً قوياً بمرض القلب لدى الرجال

وأعراض الإرهاق لدى النساء. إن المعنى المتأصل في إدمان العمل هو: «أنا عديم القيمة وعديم الجدوى بدون العمل». ويتراوح الإدمان على العمل عبر سلسلة من درجات الاعتدال والشدة وذلك بسبب أسلوب العمل الذي يتبعه الشخص وطول ساعات العمل الأسبوعية. والدلائل الرئيسية التي تشير إلى إدمان العمل هي كما يلي:

دلائل إدمان العمل:

- لا تستطيع أن تقول «لا» لمقتضيات العمل.
- تعمل بين 60 - 80 ساعة أسبوعياً.
- نادراً ما تأخذ عطلة.
- تجد صعوبة في توكيل العمل لغيرك.
- تأخذ العمل لبيتك.
- تعمل في عطلة نهاية الأسبوع.
- مشغول البال سلفاً بقضايا العمل.
- الوظيفة تهيمن على الحديث الاجتماعي.
- تفوتك وجبات الطعام بسبب التزامك بالعمل.
- تقطع العطلة بسبب مقتضيات العمل.
- دائماً موجود من أجل العمل.

- يسهل الاتصال بك هاتفياً .
- تفوتك مناسبات هامة زوجية وعائلية بسبب مقتضيات العمل .
- تُظهرُ النزعة للكمال .
- لا تستطيع أن تتحمّل النقد .
- تخشى الفشل .
- لديك توقعات من الذات غير واقعية .
- تزدهر بالنجاح .

وإذا أُجبت بكلمة «نعم» على أكثر من ثلاث دلائل على إيمانك للعمل، إذا أنت تحتاج أن تفحص جيداً اعتمادك على العمل كمقياس لقيمتك. إن صورة الشخص مدمن العمل تُرى بوضوح. فالعمل يهيمن على حياته وإن كل شيء آخر - كالأسرة والزواج والذات - يأتي في الدرجة الثانية. إن النزعة للكمال والخوف من الفشل والتوقعات من الذات غير الواقعية وعدم تحمّل النقد تعكس الأسباب الأساسية للإدمان: وهي الحب المشروط في الطفولة وشعور بالذات يقاس بأداء العمل.

أذكر رجلاً يبلغ من العمر ثلاثين عاماً جاءني يشكو من ارتفاع ضغط الدم وصداع وآلام في الظهر لم تتمكّن الأدوية من علاجها. وكان يعمل لدى جهة مالية رفيعة المستوى حيث الضغوط شديدة. وكان المصدر الكبير لشكواه النفسية والجسدية حاجته أن يكون أفضل من أي شخص آخر في مجال عمله. وكان يعمل حتى الساعة العاشرة أو الحادية عشرة ليلاً، وكذلك أيام عطلة نهاية الأسبوع. لم يكن

متزوجاً وليس له أي علاقات . كانت تفوته وجبات الطعام ويأكل بطريقة غير صحيحة . أما نومه فكان قلقاً غير هادئ . أما ذهنه فكان مشغولاً دائماً بعمله . كان والده رجلاً عصامياً ناجحاً جداً . وكان يطلب من ابنه منذ أن كان صغيراً الأداء الناجح نفسه . وكانت والدته معلّمة تنزع إلى الكمال ولها توقعات أكاديمية غير واقعية تجاه ابنها . وكان قد نجح لسنوات في الوصول إلى آمالهما وتوقعاتهما ولكن عندما حان وقت العلاج ، بدأت تظهر التكاليف بوضوح : متاعب صحية وعزلة اجتماعية وعدم استقرار شخصي . وقد احتاج هذا الرجل وقتاً طويلاً لكي يتحرّر من اعتماده على أداء العمل وكذلك اعتماده الكبير على والديه فيما يتعلّق بشعوره بذاته . وحتى في الثلاثين من عمره ، كان ولداً صغيراً يتوق توقفاً شديداً لإرضاء والديه .

إن آثار الإدمان على العمل يمكن أن تكون آثاراً جسدية وسلوكية وعاطفية واجتماعية . وكلّما كان مستوى الإدمان أعمق ، زادت التكاليف جدية وتوتراً وديمومة ، وعظمت الأخطار الواقعة على كامل السعادة الشخصية .

آثار إدمان العمل

الآثار الجسدية

- آلام وأوجاع غامضة .
- سوء هضم .
- آلام في الصدر .

- صداع .
 - متاعب في المعدة .
 - آلام في الظهر .
 - آلام في الكتف والذراع .
 - التهاب في المفاصل .
 - أعراض إرهاق .
 - تصلب متعدّد .
 - مرض عصبي حركي .
 - ضغط دم عال .
 - مرض قلبي .
 - الشقيقة .
-

الآثار العاطفيّة

- قلق .
 - سريع الغضب .
 - سهل التهديد .
 - مهتاج إلى حدّ بعيد .
 - مُشاحن .
 - غيور .
 - مخيف .
-

الآثار الاجتماعية

- صعوبات في العلاقات الزوجية .
- نزعات اجتماعية نادرة .
- دوافع جسدية أولية منخفضة .
- سلوك عدواني أو سلوك لا يقوم على الحزم .
- قلة في عدد الأصدقاء .
- علاقات صعبة مع العاملين .
- المبالغة في إرضاء الإدارة أو عدوانية تجاه زملاء العمل والإدارة .

الآثار السلوكية

- اندفاع وتسابق .
- إظهار سلوك عدواني أو سلبي (وأحياناً كلاهما) .
- أفعال تعويضية .
- انعدام النوم .
- توتر .
- نشاط من غير كلل .
- صعوبة في الاسترخاء .
- تنافس .
- إلغاء وجبات الطعام أو تناولها على عجل .
- عمل ساعات إضافية .

وأكثر ما يُحزن فيما يتعلّق بإدمان العمل هو غياب العلاقات العميقة والمحبة: إن إدمان العمل عقوبة عاطفيّة واجتماعيّة لا بدّ أن تضرب، من غير إدراك، قلب كيان المدمنين. وعلى كل حال، إذا كنت مدمن عمل وتُعطي الأفضليّة للعلاقات، فإنّك تخاطر بالقبول الوحيد وحسن التبحّر الذي تعرفه - وهو القبول المشروط المدرك لأداء العمل. ومن الذكاء بمكان أن تحافظ على حبل الحياة ذاك، إلى أن تبني جبال حياة أقوى وأسلم لقبول الذات غير مشروط، مستقل عن موافقة الآخرين وفصل العمل عن القيمة. إن تقليد التوقعات غير الناضجة للأولياء أو المدراء (الذين يمثّلون والديك) قوة وقائيّة وليس نقطة ضعف. وعندما تُحقّق اعتبارات الذات والاستقلال فإن أسوار الدفاع عن أداء العمل والبحث عن الاستحسان سوف تتفكّك أو توماتيكياً. ومن التناقض الظاهري، وعندما تحقّق هذه الحالة من التوازن، فإنّك ستصبح أكثر نجاحاً، ولكن بدون تكاليف تجاه النفس أو الآخرين. ولا تكمن السعادة في تعليق صورتك في قاعات الشركة التي توظفك أو في الثروة المادية، ولكن في الحصول على ثروات علاقات المحبة مع الذات والآخرين، وفي السعي الحثيث والتمتع بمجال من التحديات بما في ذلك العمل.

يصنع أرباب العمل والمدراء خيراً إذا ما أدركوا أن الإبداع والإنتاج يتعرّزان عندما يختفي قلق الأداء.

ويوجد فرق كبير بين الناس الذين يحبون العمل ويتمتعون به وأولئك الذين يدمنونه فالذين يدمنونه، يعملون مدفوعين بالخوف.

والذين يحبونه يعملون مدفوعين بالتحدي ويتجهون إلى نمط حياة متوازن. أما المخاوف التي تدفع مدمني العمل فهي مخاوف الفشل والنقد والرفض. لا تربو على الاعتقاد أن القيمة والمحبة تعتمدان على كيفية العمل بجد وكيفية الإنتاج. إنهم أميل إلى أن يكونوا مدفوعين بالأداء وأن أي خطأ أو تقصير عن الأهداف سوف يسبب أمواجاً من الصدمات. ولن يتحملوا الفشل فقط تجاه أنفسهم ولكنهم سوف ينتقدون بشدة تهاون العمال الآخرين كذلك. إحدى مشاكل أرباب العمل المدمنين حب العمل هي أن اعتمادهم على العمل كمقياس لقيمتهم يحدّد على نحو جدي إبداعهم والتزامهم. وليس هنالك عوائق للإبداع والإنتاج أكبر من مخاوف الفشل والرفض والاعتماد على النجاح. إنها تدفع الناس أن يكونوا حذرين أكثر من اللازم وصارمين ومتصلبين. سيزدهر مدمنو العمل بالواجبات واضحة المعالم ولكنهم سيكونون مُهدّدين بالتغيير والشيء المجهول المشكوك فيه.

عندما تحدث تهديدات

العمل الشاق والنزعة للكمال وقلق الأداء هي السمات المميزة لإدمان العمل. فإذا برز تهديد لأداء العمل فإن الشخص سوف يرد على نحو سلبي أو عدواني. والتهديد في أماكن العمل يمكن أن يأتي على شكل «آخر موعد لتقديم العمل» أو «تغيير في الإدارة» أو «هيكل عمل جديد» أو «تراكم العمل» أو «شرح رسمي عن أداء العمل للأعلى مقاماً». والتهديدات يمكن أن تنشأ من خارج العمل: زوج أو

شريك يشكو من ساعات العمل أو أطفال لهم مشاكلهم السلوكية والعاطفية. فإذا كنت تميل إلى أن ترد سلبياً على مثل هذه التهديدات فإنك ستتحمّل كل اللوم وستعمل بمزيد من المشقة لترضي رب العمل أو الزوج أو الأطفال. وبكل تأكيد لن تأتي على ذكر عجز أو صعوبة في التغلب على المشاكل أو الصعوبات ولن تُصِرَّ على حاجتك للمساعدة والتأييد. إن السلبية طريقة بارعة لتجنّب «أرجحة القارب» بأساليبك الحالية في التغلّب على حل مشاكلك. فإذا قلت: «أنا بحاجة لمزيد من العون». أو سألت: «ماذا تريد مني حقاً في هذه العلاقة؟» فإن الخطر في أن غطاء الحماية لعملك الشاق سيصبح معرضاً للتهديد، وأن التهديد الأكبر للرفض بسبب أداء عمل ضعيف سوف ينشأ. أما التهديد بالرفض فسيكون أكبر من أن تتغلّب عليه ولذلك سوف تحني ظهرك لكي تتحمّل المزيد من المسؤوليات.

والعدوانية هي البديل عن السلبية في وجه تهديد إدمان العمل. والعدوانية، كالسلبية، وسيلة من أجل التحكم بالآخرين لإبعادهم عن مطالبتك بالمزيد. وإذا كانت السلبية تُحمّل اللوم فإن العدوانية تُسقط اللوم على الشخص الآخر. وإذا كنت تميل أن ترد على نحو عدواني، حينئذٍ، وعندما تصبح الضغوط لا يمكن تحمّلها سواء في العمل أو البيت، فإنك سوف تشكو من العدوانية فيما يتعلق بعدم عقلانية الشخص الآخر وأنانيته وقسوته وحماقته وتوقعاته غير الواقعية. ويُقصد بالعدوانية إجبار الشخص الآخر على التراجع والتخفيف من توقعاته. إنها محاولة ذكية للغاية لإنهاء التهديدات

المتعلقة بعدم الأداء المقابل للثمن . ولا توجد نية من أجل إيذاء الشخص الآخر ولكن لتحمي نفسك من الأذى . وبعد المشادة الكلامية ، سيزداد معدل العمل وستنخفض احتمالات النقد المستقبلية وخاصة في مجال العمل . وسوف تعبر عن العدوانية أو فكرة «لا تعارضني» باستمرار في جبهة البيت للمحافظة على إدمان العمل .

وفي الأوقات الأقل انفعالاً ، وعندما لا تكون العدوانية أو السلبية ناشطة فإن المواجهة حول العمل الشاق يمكن أن تقابل بالتبريرات البارة التالية :

- نحن نحتاج نقوداً .
- لن تكون الأمور صعبة السنة التالية .
- أنا لا أعمل حقاً على نحوٍ جدّي .
- تخيل فقط أنني لست في البيت مساءً .
- الشركة تعتمد عليّ .
- إن الحالة الراهنة ما هي إلا حجر استناد لمركز أقل ضغوطاً .

إن التبريرات وسيلة رائعة لتميع جدية الحالة ورسم صورة أجمل من الواقع . ويُؤمل من الشخص الموجهة له هذه التبريرات أن يتقبلها وأن يوقف هدم اعتماد المدمن على العمل .

حرق وإدمان العمل

إن نهاية إدمان العمل هو حرقه . والاحتراق يبدأ عندما يشمر العمال عن سواعدهم ويحاولون التغلب على المطالب العديدة

الداخلية والخارجية . والأعراض الرئيسية للاحتراق المذكورة في ما يلي . ومن المهم ، عند مراجعة هذه القائمة أن تُقدّر تكرار وشدة وديمومة هذه الأعراض .

أعراض الاحتراق

-
- التغيب عن العمل .
 - الإرهاق الجسدي .
 - مشاكل الشهية للطعام (نقص أو زيادة في الأكل) .
 - أرق .
 - شكوى جسدية ونفسية (كالصداع وألم الظهر وألم الصدر ومتاعب في المعدة ومتاعب في الأمعاء) .
 - حدة الطبع .
 - الاعتماد على العقاقير الكحول والمهدئات ومضادات الاكتئاب والنيكوتين .
 - الشاؤم والاستسلام للقضاء والقدر .
 - وهنٌّ متزايد في العزيمة .
 - مواقف دفاعية عن العمل .
 - علاقات ضعيفة مع الزملاء في العمل .
 - فقدان التقدير الذاتي .
 - مشاركة منخفضة في الحياة العامة .
 - ضياع الإبداع .
-

وينتج الاحتراق عن ربط الذات بالعمل وضغوط العمل .
والمساعدة المطلوبة تقوم على فصل الشعور بالذات عن العمل
وتطوير أسلوب عمل متوازن . وسيستفيد كثيراً من هذه العملية مكان
العمل المؤيد والصديق للشخص والأسرة .

أسباب إدمان العمل

تقع الأسباب البعيدة لإدمان العمل في أسرة المنشأ:

- الوالد أو الوالدان اللذان كانا مدمنين للعمل .
- توقعات غير واقعية .
- «النجاح» مهم لصورة الأسرة .
- معاقبة الفاشلين .
- المبالغة في مكافأة الناجحين .
- منافسة الأقرباء .
- المنافسة .

إن الاندماج مع والد برهن على ذاته من خلال العمل ، طريقة
بارعة للطفل لكسب عطف ذاك الوالد . والمشكلة هي أن الطفل يبدأ
يعتقد بأن قيمته تكمن في تفانيه من أجل العمل وأن أي تهرب منه
سوف يُرى على نحو متشائم من قبل الوالد مدمن العمل .

إن العديد من الأولياء يعيشون حياتهم من خلال أطفالهم : «إن
طفلي سوف يحصل على كل شيء لم أحصل عليه عندما كنت طفلاً»

(سواء أحب ذلك أم كرهه). إن أمثال هؤلاء الأولياء يضعون ضغطاً هائلاً على الأطفال لكي يُحرزوا تفوقاً في مجالٍ معين من المعرفة - الأكاديمية أو الرياضية أو الموسيقية أو الفنيّة أو الأدبية أو التمثيل الاحترافي. وتكثر أمثلة المحترفين الشباب الذين يُكرهون على الخروج من أعمالهم أو يُصابون بمتاعب نفسية خطيرة أو بمرض جسدي بسبب ضغط الأولياء عليهم لكي ينجحوا. هؤلاء الأولياء لم يَصْرِفُوا النظر عن أولادهم الكبار ومستمرّون في ممارسة تأثيرهم عليهم على نحو مفرط ومهدد.

وهناك ضغط آخر متعلّق بضيق الفرصة وهو أهمية صورة ثروة ونجاح الأسرة والمطالبة بإدخال الأطفال في تلك الصورة. وأذكر شاباً ترك المدرسة وجاءني طالباً العون والمساعدة وكان في حالة شديدة من الارتباك والضيق.

كان هنالك ستة أقرباء في الأسرة يتبعون جميعاً، باستثناءه، حرفة أوليائهم. وكان قد تمرد على هذه المطالبة ودرس للحصول على شهادة الفنون. فلم يؤيده أحد بل نظروا إليه كشخص يخذل الأسرة. إضافة لذلك، رفض جده، الذي كان شخصية شهيرة أن يتحدّث معه إثر ذلك القرار. ومن ثم نَبذت الأسرة هذا الشاب وأدّت عزلته إلى الاكتئاب واللامبالاة.

إن أقوى حماية ضد معاناة الفشل أن تحاول أن تكون ناجحاً. إن الخوف من الفشل قاد الكثير إلى إدمان العمل. وينشأ سلوك تعويضي كهذا رداً على معالجة خشنة للأخطاء من قبل الأولياء أو المعلمين.

إن الردود الخشنة على الأخطاء تقود إلى معاناة مدمرة بسبب عدم كونك محبوباً لذاتك، وتخلق هذه الردود توتراً لتكسب الاستحسان من خلال النزعة للكمال.

وعندما تكون هنالك ضجة صاحبة حول النجاح في البيت والمدرسة، فإن الأطفال يدركون أن التقدير يُحرز على وجهه الأفضل بالنجاح. وعندما توجد خيبة أمل مرافقة أو سخرية في وقت الفشل، عندئذٍ يصبح من المناسب أكثر للطفل أن يُرضي أولياء الأمور أو المعلمين من خلال أداء رفيع المستوى.

إن منافسة الأقرباء يمكن أن تكون قوة دافعة للنجاح وخصوصاً في المواقف حيث الطريقة لإرضاء الأولياء لا تكون إلا بالنجاح. أما المقارنة بين الأطفال من قبل الأولياء أو المعلمين فيمكن أن تجعل الأطفال يتفوق بعضهم على بعض لكي يكون الواحد منهم الأكثر رعاية وتدليلاً. ويعرف هؤلاء الأطفال في أعماقهم أن البقاء يعتمد على اكتساب التقدير وذلك بتفوقه على أقربائه الآخرين. إن منافسة بدائية كهذه يمكن أن تُشاهد في أماكن العمل وملاعب الرياضة والدوائر الأكاديمية.

إن المنبّه القوي الحالي لإدمان العمل يمكن أن يكون ثقافة مكان العمل أو أسلوب الإدارة أو الحاجة المالية المحضنة. والطيور على أشكالها تقع، ولذلك غالباً ما نرى أولئك المدفوعين بأداء العمل ينجذبون إلى منظمات العمل التي تكافئ الإنتاج ولا تُقيّم الشخص إلاً

قليلاً. إن الجمع بين القوى الداخليّة والخارجيّة للإنتاج يصبح جرعة إدمان قوية.

إن أسلوب الإدارة العدواني والقاسي بطبيعته والذي يخطط ويتوقع ردود عمل مدمنة يجعل الأمر خطراً جداً من أجل الحصول على أسلوب عمل متوازن أو أسلوب لاجتنباه. لا شك أنه تهديد كبير أن تفشل. أما تحقيق الأهداف فيزيد التوقعات اللاحقة. وهكذا، فالنجاح هنا ما هو إلا حفرة لا قعر لها ويستحيل ملؤها.

إن الفقر أو القرب من الفقر يمكن أن يجعل الناس يبالغون في التشديد على النجاح والحاجة لإرضاء الآخرين. وغالباً ما يُشاهد هذا بين العمال المهاجرين، والنتائج وخيمة عندما لا يضارعون الآخرين ويكون لهم وجود واعتماد اجتماعي واقتصادي هزيل.

الإسقاط: عائق في طريق التقدّم

العمل جانب ثمين في حياتك. وما تقوم به من عمل ينبغي أن يكون جديراً بك ويستحق معرفتك ومهارتك وطاقتك والأهم من هذا كله كرامتك كما ينبغي أن يحترم ذاتك. وعندما لا يلبي هذا العمل هذه المعايير فعليك أن تراجع مواقفك. ولكن، وبالرغم من معرفتك بهذه الحدود الضرورية لحياة عمل سوي، لا زلت تُواظب على قبولك للإهمال، فلا بد أن تكون هنالك أسباب شخصيّة أو تنظيمية من أجل هذه المواظبة. أما العوائق الشخصية فقد تكون مدركة بالشعور أو غير مدركة.

أنت يمكن أن تقرأ هذا الكتاب ولا تطبّق كلمة واحدة على نفسك بينما ترى بوضوح كم سيفيد هذا الكتاب الآخرين. وهذه استراتيجية لاشعورية وذكية جداً من أجل وضع كل مسؤوليّة التغيير على أكتاف الآخرين. وهكذا تُبعدُ عن نفسك ركوب الأخطار. وأنت يمكن أن تكون فعلاً متحمّساً حسن التمييز والتقرير نشيطاً في توكيدك أن كل مشاكل حياتك متعلّقة بالقسوة والأنانية والإدارة الضعيفة والامبالاة الزملاء والمدراء وأرباب العمل. أما حقيقة أن هذا العائق غير شعوري فإنّه من غير المحتمل أن يجعلك ترى حقيقة ضعفك، إلا إذا وقّعت أزمة ترغمك على أن تجد عوناً. ويذكرني هذا برجل في آخر الأربعينيات من عمره حُفِّضَتْ مرتبته في مكان عمله وجاءني يطلب عوناً حيث أصيب بإحباط شديد نتيجة لذلك. كان يشعر أنّه كرّس حياته لعمله (وهذا ما فعله حقاً) وأن اللوم يقع على رب العمل بسبب حالته الحالية غير السعيدة. وقد استغرق الأمر بعض الوقت ليقبل أن اعتماده الخاص على العمل جعله يصبح مبالغاً في الحذر وغير جسور. وكان قد أبعدَ جانباً لأن المنظمة احتاجت شخصاً أكثر ديناميكية لذلك الدور. وفي النهاية، وعندما أصبح مدرّكاً لذاته الفريدة وتحرّر من اضطرابه لإثبات جدارته من خلال العمل، عاد إلى عمله بمحبة وكرامة وجدهما حديثاً.

إذا كان الإسقاط موجوداً فذلك يشير إلى ضعف عميق متصل بالقيمة والعمل، ويشير كذلك إلى حساسية كبيرة وتَبَصُّر ضروري ليساعدك أن تنتمي لنفسك. إن ما يصون سلوكك الإسقاطي ما هو إلاّ

نقد وحكم الآخرين عليك: «أنت دائم الشكوى»، «لا ينفع معك شيء»، «لقد سئمتنا وتعبننا من الاستماع إليك» وكلما زاد هجوم الآخرين أو قبلوا سلبياً سلوكك الدفاعي، زاد هذا السلوك. ومن أجل أن يحدث تغيير، ينبغي إزالة التهديد، وإيجاد اهتمام حقيقي واحترام غير مشروط. وتُقدّم لك علاقة كهذه فرصة أن تنتقل إلى داخل عقلك وروحك وتصبح على صلة بالأصل الفريد والعميق في ذاتك. وعندما تحدث تلك العلاقة، وعندما تنتمي لنفسك على نحو فعال، أو إذا تغيّرت أو تحسّنت أو ابتعدت علاقتك الخارجية بالعمل أو الناس، فلن تصاب بأذى إطلاقاً وسوف تقف قوياً على أرض من طبيعتك الداخلية.

إن التحرر من الإسقاط يبدأ بالاعتراف بأخطاء عملك والإدراك أن التغيير الفعّال يبدأ وينتهي مع الذات. ومما يساعد كثيراً، وعندما يكون الإسقاط ضرورياً، فإن الدعم والمحبة موجودان لمساعدتك على تولي هذه المسؤوليات. ومع ذلك، فقط أنت تستطيع أن تقوم بالانتقال إلى داخل عقلك وروحك. وكلما التمسّت بُنيةً وأناساً لتقديم الدعم، فإنك ستكتشف بسرعة قيمتك الداخلية. أما الناس الداعمون المتيسرون فهم يمثلون عالم التحليل النفسي ومحلّ الأمراض النفسية، ومعالج هذه الأمراض وصديقاً طيباً وزميلاً محترماً وشريك حياة يحبك.

أما بنية الحماية المتيسرة، فتمثّل مجموعة تطوير شخصية ومجموعة تأييد ونظام دعم في العمل ومجموعة غير رسمية من

العمال يريدون تغييراً ونقابة عمال . أما تكوين الطبيعة الداخلية فتشتمل على علاقة مع النفس مبنية على المتانة والديمومة والرعاية والشعور والتقدير والمحبة . (راجع الفصل 7).

obeikandi.com