

رابطه استعداد خستگی شغلی با عاطفه مربوط به شغل، نارسایی شناختی و قیود سازمانی

The relationship of job boredom proneness with job-related affective, cognitive failure, and organizational constraints

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۳/۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۱۱/۱۹

Na'ami A. Ph.D.✉

عبدالزهره نعیمی ✉

Abstract

Introduction: In this research, the relationship of job boredom proneness as a predictive variable with job-related affective, cognitive failure, and organizational constraints as criterion variables was investigated.

Method: Participants of this research were 400 employees of an organization who were selected via a stratified random sampling method, and then completed the research instruments.

Results: The results showed that there is a positive and significant relationship between job boredom proneness and its facets with criterion variables. The facets of perception of time and restlessness from job boredom proneness had the most predictive role variance of criterion variables.

Conclusion: Job boredom proneness can affect employee's perception of job-related affective and organizational constraints. In addition, job boredom proneness can have an affective role in increasing cognitive failure.

Keywords: Job boredom proneness, Job-related affective, Cognitive failure, Organizational constraints.

چکیده

مقدمه: در این پژوهش رابطه استعداد خستگی شغلی به عنوان متغیر پیش بین با عاطفه مربوط به شغل، نارسایی شناختی و قیود سازمانی به عنوان متغیرهای ملاک مورد بررسی قرار گرفت.

روش: آزمودنی‌های این تحقیق ۴۰۰ نفر از کارکنان یک سازمان صنعتی بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردیدند و سپس ابزارهای پژوهش (پرسشنامه استعداد خستگی شغلی، پرسشنامه نارسایی شناختی در محل کار، پرسشنامه قیود سازمانی و پرسشنامه سلامت عاطفی مربوط به شغل) را تکمیل نموده‌اند. داده‌ها با روش ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که روابط مثبت و معناداری بین استعداد خستگی شغلی و حیطه‌های آن با متغیرهای ملاک وجود دارد. بعلاوه ادراک زمان و بی‌قراری از ابعاد خستگی شغلی بیشترین نقش را در پیش‌بینی واریانس متغیرهای ملاک داشته‌اند.

نتیجه‌گیری: استعداد خستگی شغلی می‌تواند ادراک کارکنان را از وجود قیود سازمانی و عاطفه منفی نسبت به شغل تحت تأثیر قرار دهد. علاوه بر آن استعداد خستگی شغلی می‌تواند در افزایش نارسایی شناختی نقش مؤثری ایفا کند.

کلیدواژه‌ها: استعداد خستگی شغلی، عاطفه مربوط به شغل، نارسایی شناختی، قیود سازمانی

این سازه و ارتباط آن با برخی متغیرهای سازمانی در جامعه ایرانی انجام گرفته است.

در طول ۲۰ سال گذشته تحقیقات متعددی در مورد نارسایی شناختی انجام گرفته است ([۹]؛ [۱۰]؛ [۱۱]). محققانی مانند کاس و همکاران [۱۲] بین استعداد خستگی شغلی و نارسایی شناختی روابطی پیدا کردند.

نارسایی شناختی به شکست فرد در انجام کارهایی گفته می‌شود که در حالت عادی قادر به انجام آن‌ها است [۲]. به عبارت دیگر نارسایی شناختی مجموعه اشتباهات شناختی هستند که در هنگام انجام تکالیفی رخ می‌دهند که فرد معمولاً آن‌ها را به شکل موفقیت آمیزی انجام می‌دهد. برادنت اولین کسی است که این اصطلاح را مطرح کرد [۹]. نارسایی شناختی شامل اختلال در توجه (برای مثال شکست در ادراک)، حافظه (شکست در یادآوری نارسایی) و عملکرد حرکتی (نارسایی حرکتی) می‌باشد.

ریزون [۱۳] مطرح کرده افرادی که مرتکب نارسایی شناختی می‌شوند، تمرکز حافظه محدودی دارند. رابستون و همکاران [۱۴] مطرح کرده‌اند که چنین نارسایی در شرایط خستگی شغلی، نگرانی و انحراف توجه بیشتر رخ می‌دهند.

سلامت عاطفی مربوط به شغل به احساسات و عواطف منفی حاصل از اشتغال به شغل خاصی گفته می‌شود [۱۵]. عواطف حاصل از شغل می‌توانند به صورت آشفتنگی، افسردگی، اضطراب، ناکامی، تنفر و ترس بروز پیدا کنند. منابع و عوامل متعددی می‌توانند سلامت عاطفی کارکنان را در محل کار تحت تأثیر قرار دهند که می‌توان به تغییر در شیوه کارها [۱۶]، احتمال از دست دادن شغل [۱۷]، ابهام نقش [۱۸]، تعارض نقش [۱۹] و گرانباری نقش [۲۰] اشاره داشت.

البته لازم به ذکر است که عواطف نیز می‌توانند تأثیر متقابلی بر شغل بگذارند. تحقیقات زیادی وجود دارند که نشان می‌دهند، عواطف و هیجانات با رفتارهای کاری از جمله (رفتار مدنی سازمانی [۲۱] عملکرد شغلی [۲۲] رفتار حل مسئله [۲۳] و رفتار کناره‌گیرانه مانند غیبت و ترک شغل [۲۴] ارتباط دارند.

قیود سازمانی ابعادی از محیط کار هستند که از عملکرد خوب جلوگیری می‌کنند. این‌ها می‌توانند در ابعاد مختلف شغل وجود داشته باشند از جمله، محیط فیزیکی، برخورد‌های سرپرستان و فقدان آموزش‌های مورد نیاز، ابزارها، وسایل یا زمان مورد نیاز برای انجام کار [۲۵].

براساس دیدگاه پیترز و همکاران [۲۵]، قیود سازمانی اثر تعیین‌کننده‌ای بر عملکرد دارند. مطالعه انجام‌یافته به‌وسیله اسپکتور، دویر و جکس [۲۶] از این تفکر حمایت کرده است. آن‌ها در این مطالعه نشان دادند که هرچه کارکنان وجود قیود سازمانی بیشتری را گزارش دادند درجه‌بندی سرپرستان از عملکرد آن‌ها پائین‌تر بود. همچنین اوکانر، پیترز، رادلف و پویان

هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه بین استعداد خستگی شغلی با عاطفه مربوط به شغل، نارسایی شناختی و قیود سازمانی است. خستگی شغلی به عنوان احساسات نسبتاً ثابت از فقدان علاقه و دشواری در تمرکز بر فعالیت‌های در دست اقدام تعریف می‌شود. این احساسات باعث می‌شوند تا فرد برای حفظ یا بازگشت توجه، تلاش خودآگاهانه زیادی را از خود نشان دهد [۱]. بعضی از محققان معتقدند که مشکلات مربوط به توجه از ویژگی‌های اصلی استعداد خستگی شغلی محسوب می‌شود [۱]؛ [۲]. در این حالت، کارکنان گزارش می‌دهند که قادر به حفظ توجه خود بر روی تکالیف در دست انجام نیستند و یا اینکه باید تلاش فوق‌العاده‌ای جهت حفظ توجه به عمل آورند. دمراد-فری و لایرد [۳] مطرح می‌کنند که عنصر رفتاری اصلی استعداد خستگی شغلی تقلا برای حفظ توجه است.

استعداد خستگی شغلی از پنج مؤلفه تشکیل گردیده است. مؤلفه اول تحت عنوان محرک‌های بیرونی نام‌گذاری شده است. این حیطة بیانگر این است که خستگی و بی‌علاقگی فرد آن‌قدر زیاد است که محرک‌های محیطی قادر به برانگیخته کردن وی نیستند. در این حالت افراد خیلی سریع نسبت به محرک‌های محیطی بی تفاوت می‌شوند، یافتن محرک‌های شغلی برانگیزنده برای این افراد خیلی دشوار است، به محرک‌های با چالش انگیزی خیلی زیادی نیاز دارند، به راحتی نمی‌توانند با کارهای نسبتاً تکراری کنار بیایند و برای حفظ شادی و سلامتی خود به تغییرات و تنوع بسیار زیادی نیاز دارند [۴].

عامل دوم محرک‌های درونی است که به مشکلات مربوط به عدم توانایی ایجاد و حفظ توجه بر انجام فعالیت‌ها، عدم توانایی در پیدا کردن فعالیت‌های مورد علاقه، نداشتن ایده‌های خلاق و ناتوانی در برانگیختن خود اشاره دارد [۵].

عامل سوم به واکنش‌های عاطفی مربوط است. از جمله این واکنش‌ها می‌توان به نگرانی، بی‌علاقگی، احساس تکراری بودن فعالیت‌ها و تکالیف، عدم برانگیختگی و تحریک پذیری اشاره کرد [۶].

عامل چهارم ادراک زمان است. این عامل به نحوه استفاده از زمان بر می‌گردد. برای این افراد زمان به کندی می‌گذرد، نمی‌توانند به خوبی از زمان استفاده کنند و نمی‌توانند تکالیف خود را در زمان مقرر انجام دهند [۷].

عامل پنجم بی‌قراری است. صبر و تحمل این افراد پایین است و در مقابل موقعیت‌هایی که مستلزم صبر است، بی‌قرار می‌شوند [۸].

با وجود این که استعداد خستگی شغلی می‌تواند پیامدها و اثرات منفی متعددی داشته باشد، اما تا به حال توجه جدی به این موضوع نشده است. بر این اساس تحقیق حاضر با هدف معرفی

والاک و چن [۳۷] ساخته شده است. پرسشنامه هایی که تا بحال در این زمینه ساخته شده‌اند، نارسایی شناختی کلی را می‌سنجند [۹]، حال آنکه در این پرسشنامه نارسایی شناختی که ممکن است در بافت سازمانی رخ دهند، لحاظ شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ ماده است که سه حیطه نارسایی در حافظه، توجه و حرکت را در بر می‌گیرد. نارسایی حافظه به شکست در یادآوری مطالب و اطلاعات مربوط به کار ارتباط دارد. نارسایی توجه به نارسایی در حفظ توجه در انجام تکالیف شغلی مربوط می‌شود. نارسایی فعالیت‌های حرکتی به نارسایی موجود در انجام مناسب وظایف و تکالیف شغلی مربوط می‌شود.

پایایی این پرسشنامه توسط سازندگان ۰/۹۱ گزارش گردیده است. در مورد اعتبار پرسشنامه اقدامات متعددی بعمل آمده است. همبستگی این پرسشنامه با پرسشنامه نارسایی شناختی برادنت و همکاران [۹] ۰/۶۵ بدست آمده است. علاوه بر آن اعتبار پرسشنامه به‌وسیله تحلیل عامل تأییدی مورد بررسی قرار گرفته که شواهد نشان دهنده اعتبار مناسب آن است. همچنین این پرسشنامه روابط معناداری با عصبیت، گرانباری نقش، رفتار غیر ایمن، حوادث کوچک، و با وجدان بودن دارد [۳۷]. در پژوهش حاضر ضریب پایایی کل پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه گردید. علاوه بر آن اعتبار پرسشنامه به‌وسیله همبسته کردن آن با پرسشنامه نارسایی شناختی برادنت و همکاران [۹] محاسبه شده است. نتایج نشان دهنده اعتبار پرسشنامه می‌باشد ($r = 0.47$ و $P < 0.001$).

پرسشنامه قیود سازمانی: این پرسشنامه توسط اسپکتور و جکس [۳۸] ساخته شده و دارای ۱۱ ماده است. این مقیاس عواملی را که باعث می‌شود فرد نتواند حداکثر تلاش خود را جهت استفاده از توانایی خود برای موفقیت در کار بعمل آورد می‌سنجد. نحوه نمره گذاری ماده‌های این پرسشنامه براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای برای گزینه کمتر از یک بار در ماه یا هرگز نمره ۱، یک یا دوبار در ماه نمره ۲، یک یا دوبار در هفته نمره ۳، یک یا دوبار در روز نمره ۴ و چندین بار در روز نمره ۵ در نظر گرفته می‌شود. سازندگان آزمون پایایی آن را برابر با ۰/۸۵ محاسبه کرده‌اند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه برابر با ۰/۹۰ محاسبه شده است. اعتبار پرسشنامه با همبسته کردن آن با پرسشنامه موانع سازمانی که توسط نعیمی [۳۹] ساخته شده برابر با ۰/۶۵ محاسبه شده که در سطح $P < 0.001$ معنادار است.

پرسشنامه سلامت عاطفی مربوط به شغل: این پرسشنامه توسط وان کاتویک و همکاران [۴۰] ساخته شده و دارای ۱۵ ماده است. نحوه نمره‌گذاری ماده‌های پرسشنامه براساس یک مقیاس ۵ درجه‌ای برای هرگز (۱)، به ندرت (۲)، گاهی اوقات (۳)، اغلب اوقات (۴) و بیشتر اوقات (۵) انجام می‌پذیرد. این پرسشنامه واکنش‌های هیجانی منفی مانند پرخاشگری، بی‌علاقگی، دل‌سردی و افسردگی را نسبت به شغل می‌سنجد. این آزمون نشان‌دهنده یک

[۲۷] نشان دادند که موانع سازمانی علاوه بر این که برای عملکرد کارکنان مضر است، برای خود کارکنان نیز زیان‌آور است. این محققان یافتند که سطوح بالای قیود سازمانی گزارش شده به‌وسیله کارکنان با ناخشنودی شغلی و ناکامی همراه بوده است؛ بنابراین به نظر می‌رسد قیود سازمانی نه تنها بر عملکرد شغلی اثر زیان‌آوری دارند بلکه بر خشنودی و ناکامی کارکنان نیز اثر قابل توجهی دارند. براساس این پژوهش‌ها محقق در این مطالعه به‌دنبال بررسی این موضوع است که استعداد خستگی شغلی تا چه اندازه می‌تواند عاطفه مربوط به شغل، نارسایی شناختی و ادراک وجود قیود سازمانی را پیش‌بینی کند؟

روش

جامعه آماری و نمونه تحقیق: جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان یک سازمان صنعتی شهرستان اهواز به تعداد ۸۰۰ نفر است. نمونه تحقیق ۴۰۰ نفر از کارکنان سازمان است که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب گردیده‌اند. میانگین سنی نمونه تحقیق ۳۸ و ۲۵ درصد آزمودنی‌ها دارای تحصیلات پایین‌تر از دیپلم، ۴۵ درصد دارای تحصیلات دیپلم و ۳۰ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم به بالا می‌باشند. ابزارهای تحقیق: در این پژوهش از سه پرسشنامه اصلی تحقیق استفاده شد که در زیر معرفی می‌شوند.

پرسشنامه استعداد خستگی شغلی: این پرسشنامه ۲۸ ماده‌ای توسط وادانوویچ و کاس [۲۸] ساخته شده و دارای پاسخ گزینه ۷ درجه‌ای است. درجات بالاتر نشان دهنده استعداد خستگی شغلی بیشتر است. این پرسشنامه پنج حیطه خستگی شغلی یعنی برانگیختگی بیرونی، برانگیختگی درونی، واکنش‌های عاطفی، ادراک زمان و بی‌قراری را می‌سنجد. از لحاظ اعتبار تحقیقات نشان می‌دهند که این پرسشنامه ارتباط مثبت معناداری با افسردگی، احساس تنهایی و فقدان انگیزه [۲۹]، تکانشگری [۳۰]، خصومت، افسردگی، و اضطراب [۳۱]، خشم و پرخاشگری [۳۲] و ناخشنودی [۳۳] دارد.

همسانی درونی پرسشنامه نیز توسط هاریس [۳۴]، وات و دیویس [۳۵]، وات و وادانوویچ [۳۶] و محققان دیگر مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۴ برای برانگیختگی بیرونی ۰/۸۹، برانگیختگی درونی ۰/۹۲، برای ادراک زمان ۰/۹۵، واکنش‌های عاطفی ۰/۹۶ و بی‌قراری ۰/۸۵ گزارش شده است. برای اعتبار رابطه این پرسشنامه با پرسشنامه خشنودی شغلی اسپکتور و همکاران [۲۶] سنجیده شده که طیف ضرایب بین ۰/۴۸- الی ۰/۷۵- محاسبه شده که همه آن‌ها در سطح $P < 0.001$ معنادار می‌باشند.

پرسشنامه نارسایی شناختی در محل کار: این پرسشنامه توسط

در جدول شماره ۲ ضرایب همبستگی استعداد خستگی شغلی با سلامت عاطفی مربوط به شغل، نارسایی شناختی و قیود سازمانی ارائه شده است.

نتایج تحقیق مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهد که رابطه بین خستگی شغلی با عاطفه مربوط به شغل ۰/۳۸ است. علاوه بر آن رابطه برانگیختگی بیرونی، برانگیختگی درونی، واکنش‌های عاطفی، ادراک زمان و بی‌قراری با عاطفه مربوط به شغل به ترتیب برابر با ۰/۳۳، ۰/۲۹، ۰/۲۰، ۰/۱۶ و ۰/۲۷ است که همه این ضرایب در سطح $P < 0/05$ معنی‌دارند.

در جدول شماره ۳ نتایج رگرسیون چندگانه ابعاد استعداد خستگی شغلی با عاطفه مربوط به شغل ارائه گردیده است.

احساس خاص می‌باشد و از پاسخ‌دهندگان خواسته می‌شود تا احساسات خود را که در طی ۳۰ روز گذشته در شغل خود تجربه کرده‌اند، بیان کنند. پایایی این آزمون با روش همسانی درونی توسط سازندگان برابر با ۰/۹۵ گزارش گردیده است. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ آزمون برابر ۰/۸۹ محاسبه شده است. علاوه بر آن برای محاسبه اعتبار این پرسشنامه رابطه آن با پرسشنامه خشنودی شغلی [۲۶] همبسته شده که مقدار بدست‌آمده برابر با ۰/۴۷- و در سطح $P < 0/001$ معنادار است.

یافته‌ها

در جدول ۱ میانگین و انحراف متغیرهای پژوهش ارائه گردیده است.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
استعداد خستگی شغلی کلی	۵۴/۱۶	۱۲/۷۳
برانگیختگی بیرونی	۱۴/۲۰	۳/۲۷
برانگیختگی درونی	۱۶/۷۶	۳/۹۲
واکنش‌های عاطفی	۱۲/۲۵	۴/۲۱
ادراک زمان	۱۰/۲۱	۳/۳۷
بی‌قراری	۵/۳۷	۲/۱۰
عاطفه مربوط به کار	۴۱/۷۷	۹/۲۳
نارسایی شناختی	۲۲/۳۸	۷/۲۲
قیود سازمانی	۳۲/۲۵	۸/۷۴

جدول ۲- ضرایب همبستگی بین استعداد خستگی شغلی و حیطه‌های آن با متغیرهای ملاک

متغیرهای پیش‌بین	عاطفه مربوط به شغل		نارسایی شناختی		قیود سازمانی	
	r	p	r	p	r	p
استعداد خستگی شغلی	۰/۴۸	۰/۰۰۱	۰/۴۱	۰/۰۰۱	۰/۲۸	۰/۰۰۱
برانگیختگی بیرونی	۰/۳۳	۰/۰۰۱	۰/۴۲	۰/۰۰۱	۰/۲۳	۰/۰۰۶
برانگیختگی درونی	۰/۲۹	۰/۰۰۱	۰/۲۴	۰/۰۰۱	۰/۱۴	۰/۰۵
واکنش‌های عاطفی	۰/۲۰	۰/۰۰۱	۰/۳۰	۰/۰۰۱	۰/۲۷	۰/۰۰۱
ادراک زمان	۰/۱۶	۰/۰۳	۰/۲۰	۰/۰۱	۰/۱۵	۰/۰۵
بی‌قراری	۰/۲۷	۰/۰۰۱	۰/۲۸	۰/۰۰۱	۰/۱۷	۰/۰۲

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد خستگی شغلی با عاطفه مربوط به شغل

متغیرها	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	F	t	P
برانگیختگی بیرونی	۰/۳۳	۰/۱۱	۰/۲۴	۲/۱۹	۰/۰۳
برانگیختگی درونی	۰/۳۹	۰/۱۵	۰/۲۰	۲/۲۰	۰/۰۲
واکنش‌های عاطفی	۰/۴۰	۰/۱۶	۰/۱۱	۱/۲۳	۰/۲۲
ادراک زمان	۰/۴۱	۰/۱۷	۰/۱۱	۱/۱۰	۰/۲۷
بی‌قراری	۰/۴۲	۰/۱۹	۰/۱۲	۱/۲۴	۰/۲۱

$$P < 0/001$$

$$F = 4/98$$

با $F = 4/98$ در سطح $P < 0/001$ معنادار است.

جدول ۳ نشان می‌دهد که همبستگی چندگانه بدست آمده برابر

شناختی ۰/۴۱ است. علاوه بر آن رابطه نارسایی شناختی با برانگیختگی بیرونی، ۰/۴۲، با برانگیختگی درونی ۰/۲۴، با واکنش‌های عاطفی ۰/۳۰، با ادراک زمان ۰/۲۰ و با بی‌قراری ۰/۲۸ است. همه این ضرایب در سطح ۰/۰۵ معنادارند. در جدول ۴ نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد استعداد خستگی شغلی با نارسایی شناختی ارائه گردیده است.

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد خستگی شغلی با نارسایی شناختی

متغیرها	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	β	t	P
برانگیختگی بیرونی	۰/۴۲	۰/۱۷	۰/۳۹	۳/۷۶	۰/۰۰۱
برانگیختگی درونی	۰/۴۴	۰/۱۹	۰/۱۴	۲/۵۴	۰/۰۴
واکنش‌های عاطفی	۰/۴۷	۰/۲۲	۰/۲۱	۲/۵۶	۰/۰۱
ادراک زمان	۰/۵۱	۰/۲۶	۰/۱۱	۱/۲۴	۰/۲۱
بی‌قراری	۰/۵۲	۰/۲۷	۰/۲۴	۲/۴۹	۰/۰۱

$$P < ۰/۰۰۱$$

$$F = ۸/۴۵$$

۰/۲۸ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. علاوه بر آن همبستگی قیود سازمانی با برانگیختگی بیرونی ۰/۲۳، با برانگیختگی درونی، ۰/۲۳، با واکنش‌های عاطفی ۰/۲۷، با ادراک زمان ۰/۱۵ و با بی‌قراری ۰/۱۷ است. همه این ضرایب در سطح ۰/۰۵ معنادارند. در جدول شماره ۵ نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد استعداد خستگی شغلی با قیود سازمانی ارائه گردیده است.

علاوه بر آن نتایج نشان می‌دهند که برانگیختگی بیرونی و درونی بیشترین نقش را در تبیین واریانس عاطفه‌ی مربوط به شغل برخوردارند. متغیرهای بیش بین ۱۹ درصد واریانس عاطفه‌ی مربوط به شغل را تبیین می‌کنند. در خصوص روابط بین استعداد خستگی شغلی با نارسایی شناختی، نتایج نشان می‌دهند که رابطه‌ی استعداد خستگی شغلی با نارسایی

جدول ۴ نشان می‌دهد که همبستگی چندگانه محاسبه شده برابر با ۰/۵۲ است که با $F = ۸/۴۵$ در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنادار است. علاوه بر آن ابعاد استعداد خستگی شغلی ۲۷ درصد واریانس نارسایی شناختی را تبیین می‌کنند. در مورد رابطه بین استعداد خستگی شغلی و ابعاد آن با قیود سازمانی به استناد نتایج مندرج در جدول ۲ می‌توان ملاحظه کرد که رابطه بین استعداد خستگی شغلی با قیود سازمانی برابر با

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد خستگی شغلی با قیود سازمانی

متغیرها	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	B	t	P
برانگیختگی بیرونی	۰/۲۳	۰/۰۵	۰/۲۰	۲/۴۵	۰/۰۰۱
برانگیختگی درونی	۰/۲۴	۰/۰۶	۰/۰۶	۰/۵۲	۰/۹۶
واکنش‌های عاطفی	۰/۳۱	۰/۱۰	۰/۲۲	۲/۷۶	۰/۰۰۱
ادراک زمان	۰/۳۲	۰/۱۰	۰/۱۰	۰/۹۶	۰/۳۳
بی‌قراری	۰/۳۴	۰/۱۱	۰/۰۹	۰/۸۹	۰/۳۷

$$P < ۰/۰۰۱$$

$$F = ۲/۹۰$$

مانند افسردگی [۲۹]، احساس تنهایی [۴۱]، اضطراب و خصومت [۴۲]، عصبیت، ترس، احساس گناه [۴۳] احساس بیگانگی [۴۴] و علایم مربوط به بهداشت جسمانی و روانشناختی [۳۱] می‌شود. عواطف مربوط به کار مجموعه‌ای از حالت‌های عاطفی منفی مانند عصبانیت، تشویش، افسردگی، تنفر، ناامیدی، ترس، سردرگمی و اندوه است که ناشی از ادراک کارکنان از شرایط شغلی هستند. از آنجا که افراد مستعد خستگی شغلی درک مثبتی از شرایط شغلی خود ندارند و ناخشنودی شغلی بیشتری را احساس می‌کنند، طبیعتاً عواطف منفی بیشتری را تجربه می‌کنند. افراد با استعداد خستگی شغلی بالا نیاز به محرک‌های بیرونی فوق‌العاده شدید و زیادی دارند تا برانگیخته شوند. معمولاً در اغلب محیط‌های سازمان‌های

جدول ۵ نشان می‌دهد که همبستگی چندگانه بدست آمده برابر با ۰/۳۴ است که با $F = ۲/۹۰$ در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنادار است همه ابعاد استعداد خستگی شغلی ۱۱ درصد واریانس قیود سازمانی را تبیین می‌کنند که برانگیختگی بیرونی و واکنش‌های عاطفی بیشترین نقش را در این زمینه ایفا می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

در خصوص روابط بین استعداد خستگی شغلی و حیطه‌های آن با عاطفه مربوط به شغل، نتایج پژوهش حاضر نشان دادند که روابط معناداری بین این متغیرها وجود دارد. نتایج تحقیقات مختلف نشان دادند که خستگی شغلی منجر به ایجاد پاسخ‌های عاطفی

صنعتی چنین محرکهایی وجود ندارند. فقدان این محرکهها باعث می‌شود تا افراد احساس عاطفی منفی نسبت به شغل خویش پیدا کند.

تبیین دیگری که می‌توان در این زمینه مطرح کرد این است که افراد با استعداد خستگی شغلی بالا عاطفی نامطبوعی را مانند افسردگی، اضطراب، ترس و مواردی از این قبیل را تجربه می‌کنند. براساس اصول شرطی‌سازی کلاسیک، حالت‌های عاطفی نامطبوع به محرکه‌های موجود در محل کار گسترش پیدا می‌کنند و باعث می‌شود که افراد نسبت به محیط کار شرطی شده و واکنش‌های عاطفی منفی را ابراز نمایند.

در خصوص روابط بین استعداد خستگی شغلی با نارسایی شناختی، یافته‌ها نشان دادند که روابط مثبت معناداری بین این دو متغیر وجود دارد. نتایج تحقیق با پژوهش انجام شده به‌وسیله والا، کاس و استانی [۱۱] هماهنگ است. این محققان نشان دادند که انواع نارسایی شناختی مانند نارسایی حافظه، حواسپرتی و اشتباه کردن رابطه مثبت و معناداری با استعداد خستگی شغلی علی‌الخصوص خرده مقیاس‌های پاسخ عاطفی، ادراک زمان و بی‌قراری دارند؛ بنابراین می‌توان گفت که عواطف نامطبوع، احساس بی‌قراری و ملالت مربوط به خستگی شغلی با توانایی افراد در تمرکز و انجام دادن تکالیف روزمره تداخل پیدا می‌کند.

یکی از شاخص‌های مهم نارسایی شناختی، اختلال در توجه است که تمرکز افراد راهنگام انجام تکالیف کاهش می‌دهد. محققان متعددی معتقدند که مشکلات مربوط به توجه ریشه درخستگی شغلی دارد [۱]؛ [۲]؛ [۴۰]. وقتی که کارکنان هنگام کار احساس خستگی شغلی پیدا می‌کنند، گزارش می‌دهند که قادر به حفظ توجه خود بر روی تکالیف نیستند، یا باید تلاش بسیاری زیادی جهت حفظ توجه خود نشان دهند.

ممکن است به دلایل مختلفی مشکل مربوط به حفظ توجه بوجود آید. بعضی از محققان مطرح می‌کنند ویژگی‌های شغل باعث ایجاد خستگی شغلی و ضعف توجه می‌شوند. مشاغلی که تکراری و ساده‌اند و با حداقل کوشش شناختی و توجه انجام می‌گیرند مانند مشاغل موجود در خطوط مونتاژ باعث کاهش توجه می‌شوند [۴۵]. عامل دیگر مشکلات توجه به خستگی شغلی موجود در فرد مربوط است. بعضی از افراد (برونگرایی) با استعداد خستگی بالا و هیجان خواهان (بالا) به محرکه‌های بیرونی بیشتری نیاز دارند و به احتمال زیاد در فعالیت‌های روزمره خستگی بیشتری را تجربه می‌کنند [۴۶]. ایزون [۲۳] مطرح کرده که افراد با نارسایی شناختی توجه محدودی دارند و همین موضوع باعث یک سبک مدیریت شناختی غیرقابل انعطاف در آن‌ها می‌شود. دو مهارت خود تنظیمی تحت عنوان کنترل هیجانی و کنترل انگیزشی در افراد با استعداد خستگی شغلی بالا در حد ضعیفی هستند و احتمال بروز نارسایی شناختی را افزایش می‌دهند. کنترل هیجانی عملکرد

کارکنان را از طریق بازداری حالت‌های هیجانی که ممکن است با انجام تکالیف افراد تداخل پیدا کند، تسهیل می‌کند [۴۷]. کارکنان با استعداد خستگی شغلی بالا به دلیل ضعف کنترل هیجانی، هیجانات نامطبوع مثل نگرانی به راحتی در هنگام انجام تکالیف شغلی بر آن‌ها مستولی می‌شود و توجه آن‌ها را از کار منحرف می‌سازد. به این ترتیب احتمال وقوع نارسایی شناختی افزایش می‌یابد. از طرف دیگر کنترل انگیزشی باعث حفظ و تقویت توجه کارکنان بر روی تکلیف طولانی می‌شود. اما افراد با استعداد خستگی شغلی بالا، علاقه چندانی به پیگیری امور ندارند، و قادر نیستند که با اشتیاقی بالا، تکالیف خود را انجام دهند [۴۸].

همان‌طور که قبلاً گفته شد واکنش‌ها و پاسخ‌های عاطفی یکی از ویژگی‌های استعداد خستگی در شغل است که می‌تواند در ایجاد نارسایی شناختی مؤثر واقع شود. عواطف منفی مانند افسردگی می‌تواند توانایی تمرکز و تفکر [۴۹] و عملکرد حافظه فعال را کاهش دهند [۵۰] و سرعت ادراک روانی - حرکتی را کند کنند [۵۱]. همه این موارد می‌توانند نارسایی شناختی را افزایش دهند. اخیراً نیز مطالعه انجام شده به‌وسیله سالیوان و پین [۵۲] نشان داد که روابط معناداری بین واکنش‌های عاطفی و خطاها و نارسایی‌های شناختی وجود دارد.

در روابط بین استعداد خستگی شغلی و حیطه‌های آن با قیود سازمانی، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که روابط مثبت معناداری بین این متغیرها وجود دارد. نتایج حاضر با پژوهش‌های انجام شده به‌وسیله گیوتیز، [۵۳]؛ هیل و پرکینز، [۵۴]؛ و دانوویچ و کاس، [۲۸] هماهنگ است. اصولاً افرادی که استعداد خستگی شغلی دارند محیط کاری را ناکام کننده تلقی می‌کنند. این افراد ناکامی‌های حاصل از استعداد خستگی شغلی را به شرایط سازمانی نسبت می‌دهند. در چنین شرایطی آن‌ها سازمان را مملو از مشکلاتی مانند سرپرستی ضعیف، تجهیزات و منابع ضعیف، الزامات شغلی زیاد، دستورات غلط و مواردی از این قبیل درک می‌کنند. افراد مستعد خستگی به دلیل نیاز به برانگیختگی بیرونی بالا، احساس می‌کنند که تکالیف برانگیزنده نیستند و آن‌ها را به عنوان یک مانع و مشکل تلقی می‌کنند. از طرف دیگر ضعف برانگیزنده‌های درونی در افراد با استعداد خستگی شغلی باعث می‌شود تا هیچ‌گونه کوشش و فعالیتی برای اثرگذاری بر روی محیط شغلی نداشته باشند و این موضوع زمینه را برای مواجهه با محدودیت‌ها و ناکامی‌های بیشتری فراهم می‌کنند. مسئله دیگر این است که واکنش‌های عاطفی افراد با استعداد خستگی شغلی بالا موجب می‌شود تا این افراد بیشتر به جنبه‌های منفی موجود در محیط کار توجه کنند و به این ترتیب قیود سازمانی بیشتری را درک کنند. به دلیل مشکلات درونی که این افراد دارند معمولاً برای زمان برنامه‌ای ندارند و استفاده مؤثر و مفیدی از آن به عمل نمی‌آورند و به همین جهت زمان به کندی برای آن‌ها می‌گذرد.

among general partitioners in Leeds. 1998; 48:1059-63.

21- Geogr J, Brief AP. Feeling good-doing good a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. Psychol bull. 1992; 112:310-29 .

22- Robinson SL. A typology of deviant workplace behaviors. Acad manag J. 1998; 38:555-75.

23- Isen A. Positive affect and creativity. Res in organ behave. 2005; 13:1-15.

24- Cropanzao R, James K, konovsky MA. Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance. J argan behave. 1993; 14:595-606.

25- Peters LH, O'connor EJ, Rudolf CJ. The behavioral and affective consequences of performance-relevant situational variables. Organ behav Human Perfor. 1980; 25:79-96.

26- Spector PE, Dwyer DJ, Jex SM. Relation of job stressors to affective, health, and performance outcomes. J Appl Psychol. 1988; 73:11-9.

27- O'Connor EJ, Peters LH, Rudolf CJ, Pooyan A. Situational constraints and employee affective reactions. Group Organ stud. 1982; 74:418-88.

28- Vodanovich SJ, Kass SJ. A factor analytic study of the boredom proneness Scale. J Pers Ass. 1990; 55:115-23.

29- Farmer R, Sundberg ND. Boredom proneness: The development and correlates of a new scale. J pers Ass. 1986; 50:4-17.

30- Watt JD, Vodanovich SJ. An examination of race and gender differences in boredom proneness. J Soc Behav Pers. 1992a; 7:169-75.

31- Sommers J, Vodanovich SJ. Boredom proneness: Its relationship to psychological and physical health symptoms. J Clin Psychol. 2000; 56:149-55.

32- Rupp DE, Vodanovich SJ. The role of boredom proneness in self-reported anger and aggression. J Soc Behav pers. 1997; 72:925-36.

33- Watt JD, Ewing JE. Toward the development and validation of a measure of sexual boredom. J sex Res. 2000; 33:57-66.

34- Harris MB. Correlates and characteristics of boredom proneness and boredom. J Appl Soc Psychol. 1996; 30:576-98.

35- Watt JD, Davis FE. The prevalence of boredom among profoundly deaf residential school adolescents. Am Ann the Deaf. 1991; 136:409-13.

36- Watt JD, Vodanovieh MJ. Boredom proneness and the need for cognition. J Res in pers. 1999; 28:44-51.

37- Wallac JC, Chen G. Development and validation of a work specific measure of cognitive failure. J occup organ psycho. 2005; 78: 615-32.

38- Spector PE, Jex SM. Development of four self-report measures of job stresors and strain. J occup Health psycho. 1998; 3:356-67.

39- Naami A, Zarg Y. Identification of the job stressors and their relationships with job satisfaction of an industrial organization. J Psychol Stud. 2008; 4:10-30.

40- Van Katwyk PT, Fox S, Spector PE. Using the Job-related well-being scale. J Occup Health Psychol. 2000; 5: 219-30.

41- Ahmed SMS. Psychometric properties of the boredom proneness Scale. Percep Motor Skills. 1990; 71:963-6.

چنین حالتی احساسات منفی را در آن‌ها به وجود می‌آورد و در نتیجه مشکلات سازمانی را بیشتر از حد معمول تلقی می‌کند.

منابع:

1- Fisher C. Boredom at work: A neglected concept. Human Relation. 1993; 46:395-417 .

2- Hamilton JA. Attention, personality, and the self-regulation of mood: Absorbing interest and boredom. Progress in Exp Pers Res. 1981; 10:281-315 .

3- Damrad-Frye R, Laird JD. The experience of boredom: The role of the self perception of attention. J Pers Soc Psychol. 1989; 75:315-50

4- Drory A. Individual differences in boredom proneness and task effectiveness at work. Personnel Psychol. 1982; 35:141-51 .

5- Hill AB, Perkins RE. Towards a model of boredom. Bri J Psychol. 1985; 16:235-40 .

6- Giambra LM, Traynor TD. Assembly line boredom and individual differences in recreation participation. J Leisure Res. 1998; 1:256-69 .

7- Tolor A. Boredom as related to alienation assertiveness, internal-external expectancy, and sleep patterns. J clin psychol. 1989; 45:260-65.

8- Lee TW. Toward the development and validation of a measure of job boredom. Manhattan College J Busi. 1986; 15:22-8.

9- Broadbent DE, Cooprr PF, Fitzgerald P, Parkes KR. The cognitive failures questionnaire (CFQ) and its correlates. Bri J Clin Psychol. 1982; 21:1-16.

10- Larson RW, Richards MH. Boredom in the middle school years: Blaming schools versus blaming students. Am J Educ. 1997; 99:418-43.

11- Wallace JC, Kass SJ, Stanny CJ. The cognitive failures questionnaire revisited: Dimensions and correlates. J Gen Psychol. 2002; 129:238-56.

12- Kass SJ, Vodanovich SJ, Stanny C, Tavior T. Watching the clock: Boredom and vigilance performance. Percep Moto Skills. 2001; 92:969-76 .

13- Reason J. Stress and cognitive failure handbook of life stress, cognition, and health. New York: Wiley; 1988.

14- Roberston IH, Maniy T, Andrade J, Baddeley BT, Yiend J. Performance correlates of everyday attention failures in traumatic brain injured and normal subjects. Neuro Psychol. 1997; 35:747-58.

15- Uncu Y, Bayram N, Bilgel N. Job related effective well-beint among primary health care physicians. The Eur J Public Health. 2006; 17(5):514-19.

16- Lazarus RS, Lazarus FD. Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. Am Psychol. 2004; 46:819-34.

17- Wright AT, cropanzano R. The role of psychological well-being in job performance. Organ Dyn. 2004; 33:338-51 .

18- Routh U. Gender differences in stress, satisfaction and mental well-being among general practitioners in England. Psychol Health med. 1999 4:345-54.

19- Kirkcaldy B, trimpop R, Levine R. The impact of work hours and schedules on the physical and Psychological well-being in medical practices. Eur Psychol med. 2002; 7:116-24.

20- Appleton K, House A, Dowell A. A survey of job satisfaction, sources of stress and psychological symptoms

- 48- Fossati P, Guillaunme LB, Ergis AM, Allilaire JF. Qualitative analysis of verbal fluency in depression. *Psychiat Res.* 2003; 117:17-24.
- 49- Lawrie SM, machale SM, Cavanagh JT. The difference in patterns of motor and cognitive function in chronic fatigue syndrome and severe depressive illness. *Psychol med.* 2000; 30:433-42.
- 50- Elderikin T, Kumar A, Bilker WB. Neuropsychological deficits among patient with Patient late-onset minor and major depression. *Clin Neuropsychol.* 2003; 18:529-49.
- 51- Portella MJ, Marcos T, Rami L. Residual cognitive impairment in late-life depression after a 12 month follow-up. *Psychiat Res.* 2003; 18:571-6.
- 52- Sullivan B, Payne TW. Affective disorders and cognitive failures. *Am J psychiat.* 2007; 164:1663-8.
- 53- Geiwitz P. Structure of boredom. *J Pers Soc Psychol.* 1966; 3:589-600.
- 54- Hill AB, Perkins RE. Towards a model of boredom. *Bri J Psychol.* 1985; 76:235-40.
- 42- Vodanovich SJ, Verner KM, Gilbride TV. Boredom proneness: Its relationship to positive and negative affect. *Psychol Rep.* 1991; 69:1139-46.
- 43- Gordon A, Wilkinson R, McGown A, Jovanoska S. The psychometric properties of the boredom proneness scale: An examination of its validity. *Psychol Stud.* 1997; 42:85-97.
- 44- Tolor A. Boredom as related to alienation, assertiveness, internal-external expectancy, and sleep patterns. *J Clin Psychol.* 1989; 45:260-5.
- 45- Leary MR, Rogers PA, Canfield RW, Coe C. Boredom in interpersonal encounters: Antecedents and social implications. *J Pers Soc Psychol.* 1986; 51:968- 75.
- 46- Smith RP. Boredom: A review. *Human Factors.* 1981; 23:329-40.
- 47- Wallace JC, Vodanovich S, Restino R. Predicting cognitive failures form boredom proneness and daytime sleepiness scores: An investigation within military and undergraduate samples. *Pers Individ Dif.* 2003; 34:635-44.

