



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

بررسی رابطه‌ی استعداد خستگی شغلی با خشنودی شغلی و دلبستگی شغلی کارکنان یک سازمان صنعتی

سید محمد مهدی تقوی ، پروا اسدی

دانشگاه پیام نور واحد دهدشت

[smm\\_taghavi@yahoo.com](mailto:smm_taghavi@yahoo.com)

#### چکیده:

در این مطالعه رابطه بین استعداد خستگی شغلی به عنوان متغیر پیش بین با خشنودی شغلی و دلبستگی شغلی به عنوان متغیرهای ملاک مورد بررسی قرار گرفته است. آزمودنیهای تحقیق ۲۰۰ نفر از کارکنان یک سازمان است که با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و ابزارهای تحقیق را تکمیل کردند. نتایج نشان دادند که روابط منفی و معنی داری بین استعداد خستگی شغلی و ابعاد آن با متغیرهای ملاک وجود دارد. حیطة های ادراک زمان و برانگیختگی بیشترین نقش را در تبیین واریانس متغیرهای ملاک برخوردارند.

**کلید واژگان:** استعداد خستگی در کار، خشنودی شغلی، دلبستگی شغلی.



## دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

### مقدمه

استعداد خستگی شغلی<sup>۱</sup> به عنوان احساسات نسبتاً ثابت از فقدان علاقه و دشواری در تمرکز بر فعالیت های در دست اقدام تعریف می شود. این احساسات باعث می شوند تا فرد برای حفظ یا بازگشت توجه، تلاش خود آگاهانه زیادی را از خودشان دهد (فیشر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۳). بعضی از محققان معتقدند که مشکلات مربوط به توجه از ویژگی های اصلی استعداد خستگی شغلی محسوب می شود (فیشر، ۱۹۹۳؛ هامیلتون<sup>۳</sup>، ۱۹۸۱). در این حالت، کارکنان گزارش می دهند که قادر به حفظ توجه خود بر روی تکالیف در دست انجام نیستند و یا اینکه باید تلاش فوق العاده ای جهت حفظ توجه به عمل آورند. دمراد-فری<sup>۴</sup> و لایرد<sup>۵</sup> (۱۹۸۹) مطرح می کنند که عنصر رفتاری اصلی استعداد خستگی شغلی تقلا برای حفظ توجه است. استعداد خستگی شغلی از پنج مولفه تشکیل گردیده است. مولفه اول تحت عنوان محرک های بیرونی نامگذاری شده است. این حیطة بیانگر این است که خستگی و بی علاقگی فرد آن قدر زیاد است که محرک های محیطی قادر به انگیزه کردن وی نیستند. در این حالت فرد خیلی سریع نسبت به محرک های محیطی بی تفاوت می شود، یافتن محرک های شغلی برانگیزنده برای این افراد خیلی دشوار است، و به طور کلی به محرک های با چالش انگیزی خیلی زیادی نیاز دارند. به راحتی نمی توانند با کارهای نسبتاً تکراری کنار بیایند و برای حفظ شادی و سلامتی خود به تغییرات و تنوع بسیار زیادی نیاز دارند. عامل دوم محرک های درونی است که به مشکلات مربوط به عدم توانایی ایجاد و حفظ توجه بر انجام فعالیت ها، عدم توانایی در پیدا کردن فعالیت های مورد علاقه، نداشتن ایده های خلاق و ناتوانی در برانگیختن خود اشاره دارد. عامل سوم به واکنش های عاطفی مربوط است. از جمله این واکنش ها می توان به نگرانی، بی علاقگی، احساس تکراری بودن فعالیت ها و تکالیف، عدم برانگیختگی و تحریک پذیری اشاره کرد. عامل چهارم ادراک زمان است. این عامل به نحوه استفاده از زمان بر می گردد. برای این افراد زمان به کندی می گذرد، نمی توانند به خوبی از زمان استفاده کنند و نمی توانند تکالیف خود را در زمان مقرر انجام دهند. عامل پنجم بی قراری است. صبر و تحمل این افراد پایین است و در مقابل موقعیت هایی که مستلزم صبر است، بی قرار می شوند.

استعداد خستگی در کار یک شکایت عمومی است که درصد قابل توجهی از کارکنان برای مدت کوتاه یا در بلند مدت آن را تجربه می کنند (باربلت<sup>۶</sup>، ۱۹۹۹). اکثر محققان متفق القول هستند که خستگی در کار یک حالت نا خوشایندی است که در طی آن تمرکز بر روی کار برای کارکنان مشکل و گذشت زمان برای آنها خیلی کند می شود. استعداد خستگی معمولاً با بی قراری، تحریک پذیری و تمایل به اجتناب از موقعیت شغلی همراه است. متأسفانه محققان سازمانی اطلاعات کمی در مورد ابعاد استعداد خستگی در کار دارند. با این وجود شواهدی وجود دارد که نشان می دهد خستگی در کار دارای پیامدهای زیان بار و جدی است. این نوع کارکنان در توجه و خواب با مشکل مواجه هستند و در بلند مدت حوادث شغلی بیشتری را تجربه می کنند (کاکس<sup>۷</sup>، ۱۹۸۰؛ دروری<sup>۸</sup>، ۱۹۸۲؛ اوهانلون<sup>۹</sup>، ۱۹۸۱). از جمله پیامدهای مهم دیگر استعداد خستگی در کار می توان به خستگی هیجانی، استرس، خصومت، کاهش ریسک پذیری و استفاده از الکل و مواد مخدر اشاره کرد (هامیلتون، ۱۹۸۱؛ اورکات<sup>۱۰</sup>، ۱۹۸۴؛ واسون<sup>۱۱</sup>، ۱۹۸۱؛ زاگر من<sup>۱۲</sup>، ۱۹۷۹).

خشنودی شغلی شاخصی است که میزان علاقمندی مردم را نسبت به کارشان نشان می دهد. به عبارت دیگر خشنودی شغلی نگرشی است که چگونگی احساسات مردم را نسبت به شغلشان بیان می کند (اسپکتور<sup>۱۳</sup>، ۱۹۹۷). خشنودی شغلی یکی از متغیرهای سازمانی است که با وجود اینکه تحقیقات

Job boredom proneness-<sup>۱</sup>

Fisher-<sup>۲</sup>

Hamilton-<sup>۳</sup>

Damrad- Frye-<sup>۴</sup>

Laird-<sup>۵</sup>

Barabale-1

Cox-2

Drory-3

O hanlon-4

Orcutt-5

Wasson-6

Zuckerman-7

Spector-<sup>۱۳</sup>



## دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

زیادی در مورد پیشایندهای آن انجام شده است ولی محققان هنوز به دنبال شناسایی متغیرهای بیشتری هستند. بعضی از تحقیقات به عوامل محیطی موثر بر خشنودی شغلی توجه داشتند. برای مثال گاردل<sup>۱</sup> (۱۹۷۱) نشان داد، کارکنانی که احساس می‌کنند کارشان یکنواخت است خشنودی شغلی پایین‌تری داشتند. مک دونالد<sup>۲</sup> و مک اینتر<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) با استفاده از نمونه‌ای از مشاغل مختلف، نشان دادند که بین مقیاس‌های خشنودی شغلی و مشاغل یکنواخت همبستگی منفی معنی‌داری وجود دارد. لی<sup>۴</sup> (۱۹۸۶) در یک نمونه از کارکنان دفتری، نشان داد که نمرات بالا در مقیاس مشاغل یکنواخت رابطه معنی‌داری با خشنودی شغلی پایین دارد. این محقق نشان داد که روابط منفی معنی‌داری بین خستگی شغلی با حیطه‌های شاخص توصیف شغل مانند شغل، حقوق، ترفیع، سرپرستی و همکاران و نیز خشنودی شغلی کلی وجود دارد. بعضی دیگر از محققان برای بررسی پیشایندهای خشنودی شغلی به متغیرهای درونی کارکنان توجه نمودند. یکی از متغیرهایی که در این زمینه مورد توجه قرار گرفته است استعداد خستگی شغلی است. برای مثال گولد<sup>۵</sup> و سیب<sup>۶</sup> (۱۹۹۷) اثرات استعداد خستگی شغلی را بر روی خشنودی شغلی در دو نمونه از کارکنان (معلمان و رستوران‌داران) مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که کارکنان رستوران که به عنوان دارای استعداد خستگی شغلی طبقه‌بندی شده‌اند خشنودی شغلی کمتری در زمینه‌ی خشنودی از شغل و خشنودی شغلی کلی داشتند. معلمان با استعداد خستگی شغلی نیز خشنودی شغلی کلی پایین‌تری گزارش کرده بودند. کاس<sup>۷</sup>، و همکاران (۲۰۰۱) نیز نشان دادند که تفاوت معنی‌داری از لحاظ خشنودی شغلی کلی و حیطه‌های آن یعنی خشنودی از خود شغل، حقوق، ترفیع، سرپرستی، همکاران بین کارکنان با استعداد خستگی شغلی بالا و پایین وجود دارد.

متغیر دیگری که در این تحقیق به عنوان متغیر ملاک مورد بررسی قرار گرفته، دل‌بستگی شغلی است. با توجه به علاقه‌ی روز افزونی که نسبت به دل‌بستگی شغلی وجود دارد، این متغیر هم از لحاظ تجربی و هم از لحاظ نظری مورد توجه قرار گرفته است. در متون تحقیقی اصطلاحات و واژه‌های متفاوتی برای توصیف دل‌بستگی شغلی بکار گرفته شده است. از جمله این واژه‌ها می‌توان به علاقه‌مندی‌های اساسی در زندگی<sup>۸</sup>، دل‌بستگی به نقش کار<sup>۹</sup>، خود دل‌بستگی<sup>۱۰</sup>، خود دل‌بستگی به عملکرد<sup>۱۱</sup>، دل‌بستگی حرفه‌ای<sup>۱۲</sup>،

اخلاقی<sup>۱۳</sup>، انگیزش درون ذاتی<sup>۱۴</sup>، و سرانجام دل‌بستگی شغلی اشاره کرد. لاولر و هال<sup>۱۵</sup> (۱۹۷۰) دل‌بستگی شغلی را به عنوان میزان همانندی روانشناختی فرد با کار خویش و اینکه تا چه اندازه شغل در مرکز زندگی و هویت فرد قرار دارد تعریف می‌کنند. مارر<sup>۱۶</sup> (۱۹۶۹) از واژه‌ی انگیزش نقش کار، برای توصیف درجه‌ای که یک فرد فکر می‌کند از نقش شغلی مهمی برخوردار است و نیز به میزانی که فرد بر اساس آن کار، خود را تعریف، ارزیابی و نیز موقعیت خود را مشخص می‌کند، استفاده کرده است. ویژگی‌هایی که مارر مطرح کرده است دقیقاً شبیه به مفهوم همانندسازی روانشناختی است که در تعریف دل‌بستگی شغلی وجود دارد. باچن<sup>۱۷</sup> (۱۹۷۰) در تعریف دل‌بستگی شغلی از یک مفهوم کلی بنام اهداف شخصی (انگیزش‌ها و احساسات فرد در مورد شغل) استفاده کرده است. فردی که دل‌بستگی شغلی دارد فردی برانگیخته و احساس مباحات و افتخار نسبت به شغل خود دارد. بنابراین فردی که خود را بیشتر بر اساس حرفه و کارش تعریف می‌کند احتمال بیشتری دارد که در هنگام موفقیت شغلی احساس افتخار و مباحات کند تا کسی که حرفه و کارش نقش بسیار کوچکی در هویتش داشته باشد.

- 
- Gardell-<sup>۱</sup>
  - Mac Donald-<sup>۲</sup>
  - Mac Intyre -<sup>۳</sup>
  - Lee-<sup>۴</sup>
  - Gould-<sup>۵</sup>
  - Seid-<sup>۶</sup>
  - Kass-<sup>۷</sup>
  - Central life interests-<sup>۸</sup>
  - work role involvement-<sup>۹</sup>
  - ego - involvement-<sup>۱۰</sup>
  - ego – involvement performance-<sup>۱۱</sup>
  - occupational involvement-<sup>۱۲</sup>
  - moral-<sup>۱۳</sup>
  - intrinsic motivation-<sup>۱۴</sup>
  - Lawler & Hall-<sup>۱۵</sup>
  - Maurer-<sup>۱۶</sup>
  - Patchen-<sup>۱۷</sup>



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

### فرضیه‌های پژوهش:

- ۱- بین استعداد خستگی شغلی و ابعاد آن «برانگیختگی بیرونی، برانگیختگی درونی، واکنش‌های عاطفی، ادراک زمان و بی‌قراری» و خشنودی شغلی رابطه‌ی منفی معنی‌دار وجود دارد.
- ۲- بین استعداد خستگی شغلی و ابعاد آن «برانگیختگی بیرونی، برانگیختگی درونی، واکنش‌های عاطفی، ادراک زمان و بی‌قراری» و دلبستگی شغلی رابطه‌ی منفی معنی‌دار وجود دارد.

### جامعه آماری و روش نمونه برداری

جامعه‌ی آماری مورد مطالعه در پژوهش حاضر، کلیه‌ی کارکنان یک سازمان صنعتی است که ۳۰۰ نفر در آن مشغول بکار بودند. نمونه‌ی آماری تعداد ۲۰۰ نفر از کارکنان است که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. با توجه به اینکه تعداد کارکنان محدود هستند و از لحاظ شغل تنوع خیلی زیادی وجود نداشت، بنابراین از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد.

### ابزار اندازه‌گیری

#### ۱- پرسشنامه‌ی استعداد خستگی شغلی

این پرسشنامه توسط وادانویچ<sup>۱</sup> و کاس<sup>۲</sup> (۱۹۸۶) ساخته شده است. این پرسشنامه ۲۸ ماده‌ی، دارای پاسخ گزینه ۷ درجه‌ای است. درجات بالاتر نشان دهنده‌ی 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 معنی‌داری با افسردگی، احساس تنهایی و فقدان انگیزه (فارمر<sup>۳</sup> و ساندربرگ<sup>۴</sup>، ۱۹۸۶)، تکانشگری (وات<sup>۵</sup> و وادانویچ، ۱۹۹۲)، خصومت، افسردگی، و اضطراب (سامرز<sup>۶</sup> وادانویچ، ۱۹۹۹)، خشم و پرخاشگری (راپ<sup>۷</sup> و وادانویچ، ۱۹۹۸) و ناخشنودی (وات و ایونینگ<sup>۸</sup>، ۱۹۹۶) دارد. همسانی درونی پرسشنامه نیز توسط هاریس<sup>۹</sup> (۲۰۰۰)، وات و دیویس<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۱)، وات و وادانویچ (۱۹۹۹) و محققان دیگر مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۷، برای برانگیختگی بیرونی ۰/۹۱، برانگیختگی درونی ۰/۹۵، برای ادراک زمان ۰/۸۵، واکنش‌های عاطفی ۰/۹۱ و بی‌قراری ۰/۸۸ گزارش شده است.

#### ۲- پرسشنامه‌ی خشنودی شغلی

در این پژوهش برای اندازه‌گیری خشنودی شغلی از پرسشنامه‌ی خشنودی شغلی (اسپکتور، ۱۹۹۷) استفاده شده است.

<sup>1</sup> Vodanovich

<sup>2</sup> Kass

<sup>3</sup> Farmer

<sup>4</sup> Sundberg

<sup>5</sup> Watt

<sup>6</sup> Summers

<sup>7</sup> Rupp

<sup>8</sup> Ewing

<sup>9</sup> Harris

<sup>10</sup> Diveis



## دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

این پرسشنامه دارای ۳۶ ماده است که برای "کاملاً مخالفم" (۱)، "در حد متوسط مخالفم" (۲)، "در حد کم مخالفم" (۳)، "در حد کم موافقم" (۴)، "در حد متوسط موافقم" (۵)، "کاملاً موافقم" (نمره ۶) در نظر گرفته می‌شود. پایایی پرسشنامه توسط اسپکتور (۱۹۹۷) برابر با ۰/۹۰ گزارش شده بود. نعیمی و زرگر (۱۳۸۷) پایایی پرسشنامه را ۰/۹۲ بدست آورده اند. همچنین اسپکتور (۱۹۹۷) برای محاسبه‌ی اعتبار پرسشنامه‌ی رابطه آن را با پرسشنامه‌ی شاخص توصیف شغل ۰/۶۹ محاسبه کرده است. در تحقیق نعیمی و زرگر (۱۳۸۷) این پرسشنامه با پرسشنامه‌ی شاخص توصیف شغل نیز همبسته شده که مقدار بدست آمده ۰/۴۹ می‌باشد که در سطح  $P < 0/001$  معنی‌دار می‌باشد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ محاسبه شده است.

### ۳- پرسشنامه‌ی دلبستگی شغلی

در این پژوهش برای اندازه گیری میزان دلبستگی شغلی از پرسشنامه‌ی دلبستگی شغلی که توسط ادواردز و کیلیاتریک (۱۹۸۴) به نقل از شکیبیا و همکاران (۱۳۸۶) ساخته شده استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۰ آیتم است. نحوه‌ی نمره‌گذاری ماده‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۴ درجه‌ای انجام می‌پذیرد. به این صورت که برای کاملاً مخالفم (۰)، مخالفم (۱)، موافقم (۲)، و کاملاً موافقم (۳) در نظر گرفته می‌شود. شکیبیا و همکاران (۱۳۸۶) ضریب پایایی این پرسشنامه به روش‌های آلفای کرونباخ، تصنیف و گاتمن به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۶۱ و ۰/۷۴ بدست آوردند که رضایت‌بخش هستند، علاوه بر آن این محققان ضریب اعتبار این آزمون را از طریق همبسته کردن نمرات آزمون با نمره‌ی حاصل از مقیاس ۱۵ درجه‌ای مرتبط برابر ۰/۵۶ محاسبه نموده که در  $p < 0/001$  معنی‌دار است. پایایی این پرسشنامه در تحقیق حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شده است.

### یافته‌های پژوهش :

شاخص‌های آماری میانگین و انحراف معیار کلیه‌ی متغیرهای مورد مطالعه در جدول ۱ ارائه شده است.

### جدول ۱: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

شاخص‌های آماری متغیرها	میانگین	انحراف معیار
استعداد خستگی شغلی کلی	۵۱/۴۸	۱۱/۳۳
برانگیختگی بیرونی	۱۱/۱۰	۴/۲۱
برانگیختگی درونی	۱۳/۰۶	۳/۹۲
واکنش‌های عاطفی	۱۲/۲۱	۳/۵۵
ادراک زمان	۹/۸۱	۲/۳۷
بی‌قراری	۵/۹۲	۱/۱۹
خشنودی شغلی	۹۲/۴۶	۳۱/۲۱
دلبستگی شغلی	۶۲/۵۲	۱۳/۲۲

در جدول ۲ ضرایب همبستگی بین استعداد خستگی شغلی، خشنودی شغل و دلبستگی شغلی ارائه شده است.

### جدول ۲: ضرایب همبستگی بین استعداد خستگی شغلی و ابعاد آن با خشنودی شغلی و دلبستگی شغلی



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

دلبستگی شغلی		خشنودی شغلی		متغیرهای ملاک متغیر پیش بین و ابعاد آن
P	r	P	r	
۰/۰۰۱	-۰/۳۵	۰/۰۰۱	-۰/۲۷	خستگی شغلی
۰/۰۰۱	-۰/۳۳	۰/۰۱	-۰/۲۰	برانگیختگی بیرونی
۰/۰۰۲	-۰/۱۷	۰/۰۰۴	-۰/۲۴	برانگیختگی درونی
۰/۰۰۱	-۰/۳۰	۰/۰۰۲	-۰/۲۶	واکنش‌های عاطفی
۰/۰۰۱	-۰/۲۸	۰/۰۰۵	-۰/۲۳	ادراک زمان
۰/۰۰۵	-۰/۱۴	۰/۰۰۲	-۰/۲۶	بی‌قراری

### فرضیه‌ی شماره‌ی ۱

بین خستگی شغلی و ابعاد آن با خشنودی شغلی روابط منفی معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۲ نشان می‌دهد که رابطه‌ی بین خستگی شغلی با خشنودی شغلی برابر با  $-0/27$  است. علاوه بر آن رابطه‌ی خشنودی شغلی با برانگیختگی بیرونی  $-0/20$ ، با برانگیختگی درونی  $-0/24$ ، با واکنش‌های عاطفی،  $-0/26$ ، با ادراک زمان  $-0/23$ ، و با بی‌قراری  $-0/26$  می‌باشد. همه‌ی این ضرایب در سطح  $P < 0/05$  معنی‌دار می‌باشند. بر این اساس فرضیه شماره یک مورد تایید قرار گرفت.

نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون چندگانه‌ی ابعاد استعداد خستگی شغلی با خشنودی شغلی در جدول ۳ ارائه گردیده است.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه‌ی ابعاد استعداد خستگی شغلی با خشنودی شغلی

P	t	$\beta$	ضریب تعیین	همبستگی چندگانه	شاخص آماری ابعاد خستگی شغلی
۰/۴۷	-۰/۷۱	-۰/۰۸	۰/۰۴	۰/۲۰	برانگیختگی بیرونی
۰/۰۴	-۱/۹۸	-۰/۱۸	۰/۰۸	۰/۲۷	برانگیختگی درونی
۰/۰۰۹	-۲/۶۴	-۰/۲۳	۰/۱۱	۰/۳۴	واکنش‌های عاطفی
۰/۰۳	-۲/۱۴	-۰/۲۲	۰/۱۴	۰/۳۷	ادراک زمان
۰/۰۲	-۲/۳۲	-۰/۲۲	۰/۱۸	۰/۴۲	بی‌قراری

$$F=4/91$$

$$P < 0/001$$

جدول ۲ نشان می‌دهد که همبستگی چندگانه‌ی بدست آمده برابر با  $0/42$  است که یا  $F=4/91$  در سطح  $P < 0/001$  معنی‌دار است. علاوه بر آن واکنش‌های عاطفی، ادراک زمان و بی‌قراری بیشترین نقش را در تبیین واریانس خشنودی شغلی برخوردارند.

### فرضیه‌ی شماره‌ی ۲



## دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

### بین استعداد خستگی شغلی و ابعاد آن با دلبستگی شغلی همبستگی منفی معنی دار وجود دارد.

نتایج مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهند که رابطه‌ی استعداد خستگی شغلی با دلبستگی شغلی برابر با  $-0/35$  است. علاوه بر آن رابطه‌ی دلبستگی شغلی با برانگیختگی بیرونی  $-0/33$ ، با برانگیختگی درونی  $-0/17$ ، با واکنش‌های عاطفی  $-0/30$ ، با ادراک زمان  $-0/28$  و با بی‌قراری  $-0/14$  می‌باشد که همه‌ی این ضرایب در سطح  $P < 0/05$  معنی دار می‌باشند. بر این اساس فرضیه‌ی شماره‌ی دو مورد تأیید قرار می‌گیرد. در جدول ۴ نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون چندگانه‌ی ابعاد استعداد خستگی شغلی با دلبستگی شغلی ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه‌ی ابعاد خستگی شغلی با دلبستگی شغلی با روش ورود مکرر

شاخص‌های آماری ابعاد خستگی شغلی	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	B	t	P
برانگیختگی بیرونی	0/33	0/11	-0/23	-2/05	0/04
برانگیختگی درونی	0/34	0/12	-0/04	-0/46	0/64
واکنش‌های عاطفی	0/40	0/16	-0/20	-2/24	0/02
ادراک زمان	0/41	0/17	-0/11	-1/06	0/29
بی‌قراری	0/41	0/17	-0/05	-0/56	0/57

$$F=4/63$$

$$P < 0/001$$

جدول ۴ نشان می‌دهد که همبستگی چندگانه‌ی محاسبه شده برابر با  $0/41$  است که با  $F=4/63$  در سطح  $P < 0/001$  معنی دار است. ابعاد خستگی شغلی ۱۷ درصد واریانس دلبستگی شغلی را تبیین می‌کنند که برانگیختگی بیرونی و واکنش‌های عاطفی به ترتیب بیشترین نقش را در تبیین واریانس دلبستگی شغلی ایفاء می‌کنند.

### بحث و نتیجه گیری :

در پژوهش حاضر، دو فرضیه درباره‌ی روابط بین استعداد خستگی در شغل با خشنودی شغلی و دلبستگی شغلی در کارکنان یک سازمان صنعتی مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس یافته‌های پژوهش، فرضیه‌های مطرح شده مورد تأیید واقع شدند. نتایج تحقیق نشان دادند که روابط معنی داری بین استعداد خستگی شغلی با خشنودی شغلی و دلبستگی شغلی وجود دارد. نتایج این تحقیق با تحقیق‌های گولد و سیب (۱۹۹۷) و کاس و همکاران (۲۰۰۱) هماهنگ است.

یکی از دلایل ارتباط بین خستگی شغلی با خشنودی شغلی این است که هر دو متغیر به نوعی با احساسات و عواطف سروکار دارند. بسیاری از نظریه‌پردازان معتقدند که خشنودی شغلی، نگرشی است که چگونگی احساسات مردم را در مورد مشاغلشان نشان می‌دهد. از طرف دیگر محققانی مانند فارمر و ساندبرگ (۱۹۸۶)؛ گیویتز (۱۹۶۶)، میکلاس<sup>۲</sup> و وادونوویچ<sup>۳</sup> (۱۹۹۳)؛ اوهالن (۱۹۸۱) استعداد خستگی شغلی را به عنوان نوعی حالت عاطفی منفی و ناخشنود کننده تلقی می‌کنند. شباهت در بعد عاطفی باعث ایجاد ارتباط بین این دو متغیر نیز می‌شود. البته لازم به ذکر است که خشنودی شغلی نوعی عاطفه‌ی مثبت است، حال آنکه خستگی شغلی نوعی عاطفه‌ی منفی محسوب می‌شود همین عامل باعث می‌شود که روابط منفی بین این دو متغیر بوجود آید.

<sup>1</sup>-Geiwitz

<sup>2</sup>-Mikulas

<sup>3</sup>-Vodanovich



## دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

نیاز به برانگیختگی بالا، عاملی است که می‌تواند خشنودی شغلی کارکنان را کاهش دهد. همان طور که قبلاً گفته شد، افرادی که استعداد خستگی شغلی بالایی دارند، نیاز به برانگیختگی بیرونی زیادی دارند. از آنجائیکه در بیشتر مشاغل، نوعی تکرار وجود دارد و دامنه‌ی تنوع شغلی، محدود است، میزان برانگیختگی موجود قادر به ارضای نیازی انگیزشی کارکنان با استعداد خستگی شغلی بالا نیست و در نتیجه این موضوع باعث می‌شود که خشنودی شغلی پایین را گزارش دهند.

عامل برانگیختگی درونی پایین نیز می‌تواند زمینه‌ی ناخشنودی شغلی را فراهم آورد. افراد با خستگی شغلی بالا، به راحتی قادر به تمرکز بر روی کارهای خود نیستند، ایده‌هایی جهت انجام ندارند، به راحتی قادر به تمرکز بر روی کارهای خود نیستند، به راحتی قادر به یافتن امور مورد علاقه خود نیستند، افکار نو و خلاقانه‌ی کمی دارند و علاقمندی‌های کمی دارند که این خصایص باعث می‌شوند تا خشنودی شغلی کارکنان کاهش پیدا کند. علاوه بر آن واکنش‌های عاطفی منفی کارکنان با استعداد خستگی شغلی بالا، مانند نگرانی، افسردگی، احساس تکراری بودن وقایع زندگی و عدم تهییج توسط مسایل شغلی، باعث می‌شود تا خشنودی شغلی آنها کاهش پیدا کند.

علاوه بر آن کارکنان با استعداد خستگی شغلی بالا به لحاظ اینکه شرایط شغلی و کاری قادر به ایجاد برانگیختگی لازم در آنها نیست، زمان برای آنها به کندی سپری می‌شود و نمی‌دانند که چگونه از زمان به خوبی استفاده کنند، خشنودی شغلیشان کاهش پیدا می‌کند. خشنودی شغلی تا حدود زیادی تحت تأثیر عملکرد افراد قرار دارد. به این معنا که، کارکنانی که عملکرد شغلی بالایی داشته باشند، بیشتر مورد تشویق و تقدیر قرار می‌گیرد و در نتیجه خشنودی شغلی آنها افزایش پیدا می‌کند. برعکس افراد با استعداد خستگی شغلی بالا، چون از زمان بخوبی استفاده نمی‌کنند، نمی‌توانند تشویق‌ها و یا پاداش‌های لازم را بدست آورند در نتیجه میزان خشنودی شغلی آنها کاهش پیدا می‌کند. احساس بی‌قراری و عدم توانایی انتظار و صبر در افراد با خستگی شغلی بالا نیز برای خشنودی شغلی آنان می‌تواند اثر منفی داشته باشد.

در خصوص روابط بین خستگی شغلی با دلبستگی شغلی، نتایج تحقیق نشان داد که روابط منفی معنی‌داری بین این متغیرها وجود دارد. اصولاً استعداد خستگی شغلی می‌تواند بر روی نگرش‌های شغلی اثر بگذارد. همانطور که قبلاً گفته شد محققانی مانند گولد و سبب (۱۹۹۷)، لی (۱۹۸۶)، مکدونالد و مک‌اینیتیر (۱۹۹۷) نشان دادند روابط معناداری بین خستگی شغلی و خشنودی شغلی وجود دارد. نتایج این پژوهش نشان داد که استعداد خستگی شغلی، دلبستگی شغلی را کاهش می‌دهد. علاقمندی به شغل تا حدود زیادی تحت تأثیر تطابق بین شخص - شغل است. در صورتی که شغل نیازهای فرد را ارضاء نماید، دلبستگی شغلی افزایش پیدا می‌کند. معمولاً افراد با استعداد خستگی شغلی نیاز به برانگیختگی بیش از حدی در شغل خود دارند که در کمتر شغلی چنین مسأله‌ای وجود دارد. این موضوع باعث می‌شود تا این افراد نسبت به شغل خود دلبستگی کمتری داشته باشند. همچنین وجود حالت‌های عاطفی منفی مانند ترس، نگرانی، اضطراب، ناامیدی، دو دلی باعث می‌شود تا در محیط شغلی خود دچار نوعی بی‌قراری و آشفتگی گردد که همه‌ی آنها علاقمندی شغلی وی را تحت تأثیر قرار می‌دهند.





دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

منابع:

شکیبا، شهرام؛ نیسی، عبدالکاظم؛ نعیمی، عبدالزهرا. (۱۳۸۶). *مقایسه‌ی سلامت عمومی، خشنودی شغلی، دلبستگی شغلی و میل ماندن در شغل پرستاران روز کار ثابت با پرستاران نوبت کار چرخشی نامنظم بیمارستانهای اهواز*، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

نعیمی، عبدالزهرا؛ زرگر، یداله (۱۳۸۷). *شناسایی فشارزهای شغلی و بررسی رابطه این عوامل با خشنودی شغلی کارکنان شرکت گاز استان خوزستان*، فصلنامه مطالعات روانشناختی، دوره ۴، شماره ۱، صفحات ۳۰-۹.

Barabalet, J. M., (1999), *Boredom and social meaning*. British Journal of sociology, 50,631-616

Cox, T., (1980), *Repetitive work*. In C.L. Cooper and R. Payne (Eds.), *Current concerns in occupational stress*. Chichester: John Wiley & Sons.

Damrad- Frye, R., & Laird, J. D. (1989). The experience of boredom: The role of the self perception of attention. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 315-350

Drory, A., (1982), *Individual differences in boredom proneness and task effectiveness at work*. *Personnel Psychology*, 35, 141-151.

Farmer, R.F., & Sundberg, N.D., (1986), *Boredom proneness-the development and correlates of a new scale*. *Journal of Personality Assessment*, 50, 4-17.

Fisher, C. (1993). Boredom at work: A neglected concept. *Human Relations*, 46, 395- 417.

Gardell, B., (1971), *Alienation and mental health in the modern industrial environment*. In L. Levi (Ed.), *Society, stress, and disease* (Vol. 1, pp. 148-180). New York: Oxford University Press.

Geiwitz, P., (1966), *Structure of boredom*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 592-600.

Gould, C., & Seib, H. M., (April 1997), *Job satisfaction as a function of boredom proneness and central life interests*. Paper present at the 43rd annual Southeastern Psychological Association meeting, Atlanta.

Kass, S. J., Vodanovich, S. J., & Callender, A., (2001a), *State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction*. *Journal of Business and Psychology*, 16, 317-327

Lee, T. W., (1986), *Toward the development and validation of a measure of job boredom*. *Manhattan College Journal of Business*, 15(1), 22-28.

Lawler, E. E. & Hall, D.T., (1970), *Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation*. *Journal of Applied psychology*, 54, 305-312.

MacDonald, S., & MacIntyre, P., (1997), *The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates*. *Employee Assistance Quarterly*, 13, 1-16.

Maurer, J. G., (1969), *Work role involvement of industrial supervisors*. East Lansing: MSU Business.

Mikulas, W. L., & Vodanovich, S. J., (1993), *The essence of boredom*. *The Psychological Record*, 43, 3-12.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

- O'Hanlon, J. F., (1981), *Boredom: Practical consequences and a theory*. *Acta Psychologica*. 49, 53-82.
- Orcutt, J., (1984), Contrasting effects of two kinds of boredom on alcohol use. *Journal of Drug Issues*, 14, 161-173.
- Patchen, M., (1970), *Participation, achievement and involvement on the job*. Englewood cliffs, N.J: prentice.
- Spector, P. E., & Kelloway, E. K., (1997), *Using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 219-230.
- Vodanovich, S.J., & Kass, S. J., (1990), *A Factor analytic study of the boredom proneness*. *Journal of Personality Assessment*, 55, 115-123.
- Wasson, A. S., (1981), *Susceptibility to boredom and deviant behavior at school*. *Psychological Reports*, 48, 901-902.
- Watt, J. D., & Vodanovich, S. J., (1999), *Boredom proneness and psychosocial development*. *The Journal of Psychology*, 133, 303-314.
- Watt, J.D., & Davis, F. E., (1991), *The prevalence of boredom proneness and depression among profoundly deaf residential school adolescents*. *American Annals of the Deaf*, 136, 409-413.
- Zuckerman, M., (1979), *Sensation seeking: Beyond the optimal level of arousal*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.