

Occupational Psychology

ORIGINAL ARTICLE

The Role of Organizational Trauma and Job Boredom in Predicting the Quality of Work Life of Payame Noor University Employees

Maryam Aeini^{1*}, Ali Mostafaei²

1 Ph.D. Student in General Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2 Assistant Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Correspondence

Maryam Aeini

Email: ashna_aeini@yahoo.com

ABSTRACT

The present study conducted with the aim of investigating the role of organizational trauma and job boredom in predicting the quality of work life of Payame Noor University employees. The present research method was descriptive-correlational. The statistical population included all employees of Payame Noor University of Tehran province in 2024, of which 100 people selected as a sample using available and non-random sampling method. Data collected using Walton's Quality of Work Life Questionnaires (1981), Galavandi & Ashrafi Salimkandi's Organizational Trauma Questionnaires (2019), and Lee's Job Boredom Scale (1986). Multiple regression analysis used to analyze the data. The findings of the research showed that organizational trauma and job boredom were able to predict the quality of work life ($p < 0.05$) and explained 38/9 % of the variance of the quality of work life. Therefore, it can be concluded that organizational trauma and job boredom play a significant role in predicting the quality of work life, and the need to pay attention to these factors seems necessary to increase the quality of work life in employees.

KEYWORDS

Job Boredom, Organizational Trauma, Quality of Work Life.

How to cite

Aeini, M. Mostafaei, A. (2025). The Role of Organizational Trauma and Job Boredom in Predicting the Quality of Work Life of Payame Noor University Employees. Occupational Psychology, 4 (1), 57-64.

نشریه علمی

روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

نقش ترومای سازمانی و بی‌حوصلگی شغلی در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام نور

مریم آیینی^{۱*}، علی مصطفائی^۲

۱ دانشجوی دکتری روان‌شناسی عمومی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۲ استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول:

مریم آیینی

رایانامه: ashna_aeini@yahoo.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش ترومای سازمانی و بی‌حوصلگی شغلی در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام نور انجام شد. روش پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور استان تهران در سال ۱۴۰۳ بود که از بین آنها ۱۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری دردسترس و غیرتصادفی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه‌های کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۸۱)، ترومای سازمانی گلاوندی و اشرفی سلیم‌کندی (۲۰۱۹) و بی‌حوصلگی شغلی لی (۱۹۸۶) جمع‌آوری شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که ترومای سازمانی و بی‌حوصلگی شغلی قادر به پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری بوده‌اند ($p < 0/05$) و در مجموع ۳۸/۹ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین می‌کنند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که ترومای سازمانی و بی‌حوصلگی شغلی نقش معناداری در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری دارند و لزوم توجه به این عوامل برای افزایش کیفیت زندگی کاری در کارکنان ضروری به نظر می‌رسد.

واژه‌های کلیدی

بی‌حوصلگی شغلی، ترومای سازمانی، کیفیت زندگی کاری.

استناد به این مقاله:

مریم آیینی، علی مصطفائی (۱۴۰۴). نقش ترومای سازمانی و بی‌حوصلگی شغلی در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام نور. فصلنامه روان‌شناسی کار، ۴ (۱)، ۵۷-۶۴.

مقدمه

امروزه نیروی انسانی ارزشمندترین سرمایه سازمان‌هاست و حفظ این سرمایه و ارتقاء شرایط کاری آنها برای هر سازمانی ضروری است؛ چراکه با توجه به فشارهای وارد بر آنها، ممکن است پس از مدتی از توان و انرژی اولیه این نیروی مهم کاسته و به دنبال آن از کارایی و اثربخشی آنها نیز کاسته شود (ستوده قربانی و سوری، ۱۳۹۹). وقتی از عوامل و شرایط مرتبط با محیط کار صحبت می‌شود، درواقع به مفهومی ارتباط پیدا می‌کند که به آن کیفیت زندگی کاری^۱ می‌گویند (خبازی راوندی و همکاران، ۱۴۰۰).

کیفیت زندگی کاری مبین نوعی از فلسفه مدیریتی است که شأن و منزلت کارکنان را حفظ می‌کند، ارتقاء می‌بخشد، موجبات تغییر و ارتقاء فرهنگ سازمانی را فراهم می‌آورد و فرصت‌ها و امکاناتی را برای رشد و بالندگی کارکنان ایجاد می‌کند (بیات مختاری و میرزایی، ۱۴۰۱). کیفیت زندگی کاری به‌عنوان تعادل بین کار و زندگی شخصی، رضایت از محیط فیزیکی کار، رضایت شغلی، احساس کنترل در تصمیم‌گیری در محل کار، استرس نداشتن و داشتن رفاه و آسایش کلی در محیط کار تعریف می‌شود (معارف‌وند و شفیع آبادی، ۲۰۲۴). کیفیت زندگی کاری نشان‌دهنده رابطه بین کارکنان و محیط کار کلی و یکی از هیجان‌انگیزترین راه‌ها برای ایجاد انگیزه در بین کارکنان است و زمانی به وجود می‌آید که بین نیازهای افراد شاغل و تلاش‌های سازمان با هدف ایجاد احساس شادی، راحتی و لذت در افراد شاغل، تعادل وجود داشته باشد (آبد فادل^۲، ۲۰۲۳). در پژوهش خبازی راوندی و همکاران (۱۴۰۰) مهم‌ترین عناصر و مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری شامل موارد زیر بوده: عوامل اقتصادی شامل: حقوق و دستمزد، مزایای جنبی و پاداش‌های مناسب، خدمات رفاهی؛ عوامل فیزیکی شامل: شرایط مطلوب ساختمانی، وسایل و ابزارآلات؛ عوامل ساختاری - مدیریتی شامل: ارتقاء و توسعه شغلی، توانمندسازی آموزش و کارکنان، کیفیت سرپرستی و رهبری، حمایت‌های سازمانی و برون‌سازمانی، نظام ارزیابی عملکرد؛ عوامل اجتماعی - فرهنگی شامل: ارزش‌های سازمانی و فردی (عدالت، آزادی، قانون‌گرایی و اخلاق در کار)؛ عوامل روان‌شناختی شامل: تنیدگی‌های شغلی، سازش‌یافتگی و انطباق‌پذیری، معنویت در کار؛ عوامل خانوادگی شامل: تعادل بین کار و زندگی، مدیریت تعارض کار - خانواده. کیفیت زندگی کاری نه تنها بر رضایت شغلی بلکه بر رضایت در سایر حوزه‌های زندگی مانند رضایت از زندگی، شادی، ایمنی و رفاه ذهنی، سلامت، اوقات فراغت، زندگی اجتماعی، انگیزه، بهره‌وری و زندگی مالی تأثیر می‌گذارد (پریرا^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). سطوح

بالای کیفیت زندگی کاری برای هر سازمان از آن جهت ضروری است که سازمان را برای کارکنان جذاب می‌سازد و منجر به حفظ و نگهداری آنان در سازمان می‌شود (تحریری و همکاران، ۱۳۹۸). بنابراین بررسی عواملی که می‌تواند به افزایش کیفیت زندگی کاری در میان کارکنان و به دنبال آن افزایش رضایت شغلی و عملکرد سازمانی کمک کند، حائز اهمیت است.

یکی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان نظریه ترومای سازمانی^۴ یا ضربات روحی سازمانی است که یکی از مباحث جدید در حوزه سازمان و مدیریت است (بیاتی و همکاران، ۲۰۲۲). تروما یک آسیب روان‌شناختی است که به‌طور ناگهانی باعث درگیری فرد، تهدید زندگی عادی و کاهش توانایی در مقابل وضعیت‌های نامطلوب می‌شود، این آسیب روانی می‌تواند در مدت‌زمان طولانی رفتار فرد را تحت تأثیر قرار دهد و پس از مدتی با علائمی همچون بی‌احساسی، کرحتی، هیجان کمتر، کاهش ایمنی بدن، اعصاب ضعیف و غیره نمایان شود (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۹). ترومای سازمانی بیانگر تجربه جمعی کارکنان از ضربات و شوک‌های وارده به سازمان است که به موجب آن ساختارهای محافظتی و دفاعی یک سازمان در هم شکسته می‌شود و سازمان به‌طور موقت یا دائم دچار آسیب‌پذیری و ناامیدی شده و صدمات قابل‌توجهی دریافت می‌کند (زارع و سپهوند، ۱۳۹۸). مفهوم ترومای سازمانی بیان می‌کند که همان‌طور که افراد می‌توانند با ناملایمات مواجه شوند، سازمان‌ها نیز می‌توانند با رویدادهای آسیب‌زایی روبه‌رو شوند که آثار ماندگاری بر روان جمعی آنها بر جای می‌گذارد. این تروما می‌تواند از منابع مختلفی مانند حوادث محل کار، رهبری ناکارآمد، اخراج کارکنان، اقدامات غیراخلاقی، هنجارهای فرهنگی، مشارکت نداشتن فرد در تصمیم‌گیری، فقدان ارتباطات مناسب، نداشتن امنیت شغلی، محیط‌های کاری خصمانه، ظلم سیستماتیک یا سایر رویدادهای آسیب‌زا ناشی شود (لیندسی^۵، ۲۰۲۳؛ کوپر^۶، ۲۰۲۳). اعتقاد بر این است که بستن مرز بین سازمان و محیط، شیوع استرس و اضطراب در سازمان، کاهش هویت سازمانی، افسردگی، ترس و خشم در ارکان، روحیه یأس و ناامیدی، از ویژگی‌ها و نشانه‌های سازمان‌های تحت تأثیر ترومای سازمانی هستند (بیاتی و همکاران، ۲۰۲۲). نادیده گرفتن تروما باعث کاهش تعهد و تمایل افراد به انجام وظیفه، کاهش مهارت‌های کارکنان، ترک کار، کاهش بهره‌وری و کیفیت خدمات، کاهش وجدان کاری و کاهش اخلاق سازمانی می‌شود (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۸). نتایج پژوهش فیض و همکاران (۱۳۹۸) بیانگر آن بود که ترومای سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد شغلی پرستاران دارد. رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۸) در

کاری زندگی کارکنان جهت افزایش بهره‌وری و سلامت روانی آنها مهم به نظر می‌رسد. بنابراین با توجه به موارد مطرح‌شده، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش ترومای سازمانی و بی‌حوصلگی شغلی در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام نور انجام شد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور استان تهران در سال ۱۴۰۳ بود. به‌منظور برآورد حجم نمونه از فرمول پیشنهادی تاپاچینک و فیدل^۷ (۲۰۰۷) استفاده شد. بر اساس این فرمول، حداقل حجم نمونه در مطالعات همبستگی با استفاده از فرمول $N \geq 50 + 8m$ محاسبه می‌شود. در این پژوهش ۳ متغیر مستقل شناسایی شد که در نهایت با بیش‌برآورد و پیش‌بینی ریزش ۱۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری دردسترس و غیرتصادفی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بود از: رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش؛ شغل در دانشگاه پیام نور؛ دامنه سنی ۳۰ تا ۵۰ سال و ملاک‌های خروج از مطالعه نیز شامل تمایل نداشتن به تکمیل پرسش‌نامه و انصراف از شرکت در پژوهش بود. همچنین در ابتدا قبل از هدایت شرکت‌کنندگان به سؤالات پرسش‌نامه، به آزمودنی‌ها درباره هدف پژوهش، محتوای پرسش‌نامه و همچنین رعایت اصول اخلاقی نظیر محرمانه بودن اطلاعات کسب‌شده، رضایت آگاهانه و انتشار ندادن اطلاعات آزمودنی‌ها به دیگران، آگاهی لازم داده شد و در صورت موافقت آنان سؤالات پرسش‌نامه در اختیار آنها قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پژوهش از روش تحلیل رگرسیون چندگانه با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ استفاده شد.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری: این پرسش‌نامه توسط والتون^۸ در سال ۱۹۷۳ با ۸ شاخص و در قالب ۳۲ ماده برای سنجش کیفیت زندگی کاری تدوین یافته است. این ۸ بعد پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، رابطه اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی را اندازه می‌گیرد. این پرسش‌نامه بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از خیلی زیاد (۵) تا خیلی کم (۱) نمره‌گذاری می‌شود. در این پرسش‌نامه حداقل امتیاز ممکن ۲۷ و حداکثر ۱۳۵ خواهد بود. نمره بالاتر نشان‌دهنده میزان کیفیت زندگی کاری در حد بالا خواهد بود.

پژوهش خود نشان دادند ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان، تأثیر منفی و غیرمعتادار دارد.

یکی دیگر از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان، بی‌حوصلگی شغلی^۱ است (عبدلی و زارعی، ۱۴۰۳). بی‌حوصلگی یک واکنش عاطفی منفی به دلیل فقدان ارزش یا مفید بودن یک عمل است (سسن و دانکار^۲، ۲۰۲۳). بیش از نیمی از نیروی کار، روزانه بی‌حوصلگی شغلی را تجربه می‌کنند (اسپانولی^۳ و همکاران، ۲۰۲۳). بی‌حوصلگی شغلی به تجربه ذهنی احساس مشارکت نداشتن، عدم چالش و نارضایتی از وظایف کاری اشاره دارد (خان^۴ و همکاران، ۲۰۲۴). بی‌حوصلگی شغلی حالتی است که در آن یک کارمند علاقه‌ای به وظایف خود ندارد و نمی‌تواند بر آنها تمرکز کند (سسن و دانکار^۵، ۲۰۲۳). بی‌حوصلگی منعکس‌کننده اختلاف بین وضعیت فعلی و بی‌معنی و وضعیت مطلوب و معنادارتر است (عبدلی و زارعی، ۱۴۰۳). این تجربه کاری ناخوشایند و رایج در میان کارکنان، باعث افزایش اضطراب و استرس، کاهش سلامتی، کاهش سطح عملکرد، ترک شغل، نارضایتی شغلی و تعهد سازمانی پایین می‌شود (سپهوند و همکاران، ۱۴۰۲). نتیجه پژوهش لی^۶ و همکاران (۲۰۲۴) حاکی از آن بود که بی‌حوصلگی شغلی با کاهش متعاقب رضایت از زندگی و عملکرد مثبت و افزایش علائم اضطراب و افسردگی همراه بوده است. عبدلی و زارعی (۱۴۰۳) نشان دادند که بی‌حوصلگی شغلی بر رضایت شغلی و نیت ترک شغل، دارای اثر منفی و معنادار بوده است. زارعی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود نشان دادند که بی‌حوصلگی شغلی با رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری دارد. درمجموع می‌توان گفت در سازمان‌های آموزشی اهمیت منابع انسانی بیشتر مشهود است؛ چرا که دانشگاه‌ها ازجمله سازمان‌هایی هستند که تربیت و تأمین نیروی انسانی متخصص و کارآمد جامعه را بر عهده دارند و کارکنان دانشگاه از منابع انسانی و ارکان اصلی و مهم دانشگاه به حساب می‌آیند. با نگاهی دقیق‌تر مشخص می‌شود که اثربخشی و بهره‌وری دانشگاه‌ها تا حدی زیادی به کارکنان باکیفیت بستگی دارد؛ لذا توجه به بهبود کیفیت زندگی کاری آنها برای دستیابی به اهداف سازمان ضروری است و شناخت عوامل مؤثر بر آن به مدیران و مجریان سازمان‌ها در زمینه تصمیم‌گیری و اجرای برنامه‌ها و سیاست‌های بهبود و ارتقا کیفیت زندگی کاری کمک شایانی خواهد کرد. از طرفی با وجود اثرات منفی ترومای سازمانی و بی‌حوصلگی شغلی بر ابعاد زندگی کارکنان سازمان‌ها، پژوهش‌های محدودی در این زمینه انجام شده است. لذا شناسایی عوامل مؤثر بر بهبود کیفیت

1 Job boredom

2 Ssen & Donkor

3 Spanouli

4 Khan

5 Ssen & Donkor

6 Li

7 Tabachnick & Fidell

8 Walton

پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ گزارش شد. همچنین روایی همگرایی این مقیاس را با مقیاس فرسودگی شغلی ۰/۴۷ و اشتیاق شغلی ۰/۷۴- گزارش کردند (زارعی و همکاران، ۱۴۰۱).

یافته‌ها

در بخش ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در قسمت جنسیت، ۴۷ درصد از شرکت‌کنندگان زن و ۵۳ درصد مرد بودند. میانگین سنی و انحراف معیار سنی شرکت‌کنندگان به ترتیب، ۴۰/۱۷ و ۳/۴۸ بود. همچنین تحصیلات کارشناسی با ۸۶/۶۱ درصد و تحصیلات دکتری با ۱۲/۷۴ درصد به ترتیب بیشترین و کمترین درصد فراوانی را در نمونه پژوهش داشتند. حداقل مدت‌زمان سابقه شغلی برابر با ۵ سال بود و اکثر پاسخگویان معادل ۷۲/۳۶ درصد آن‌ها بین ۱۰ تا ۱۸ سال سابقه شغلی داشتند. از نظر وضعیت تأهل، ۷۸/۶۷ درصد متأهل و ۲۱/۳۳ درصد مجرد بودند.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین ترومای سازمانی و

بی‌حوصلگی شغلی با کیفیت زندگی کاری

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
۱. ترومای سازمانی	۵۴/۴۹	۱۱/۳۴۳	۱		
۲. بی‌حوصلگی شغلی	۴۶/۰۴	۴/۹۰۵	۰/۴۸۹**	۱	
۳. کیفیت زندگی کاری	۶۶/۱۴	۱۱/۱۱۹	۰/۵۸۲**	۰/۴۷۹**	۱

* معناداری در سطح ۰/۰۵، ** معناداری در سطح ۰/۰۱

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۱ ضرایب همبستگی محاسبه‌شده بین ترومای سازمانی و بی‌حوصلگی شغلی با کیفیت زندگی کاری در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار است ($p < ۰/۰۱$). همبستگی بین ترومای سازمانی و بی‌حوصلگی شغلی با کیفیت زندگی کاری منفی بوده و منفی بودن ضرایب به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که بین ترومای سازمانی و بی‌حوصلگی شغلی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام نور ارتباط معکوس وجود دارد.

به‌منظور پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام نور بر اساس ترومای سازمانی و بی‌حوصلگی شغلی، از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد. برای بررسی استقلال باقی‌مانده‌ها از آماره دوربین-واتسون استفاده شد. با توجه به اینکه مقدار به‌دست‌آمده (۱/۸۹۱) در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار داشت می‌توان گفت که پیش‌فرض استقلال باقی‌مانده‌ها رعایت شد. برای بررسی وجود هم‌خطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین از شاخص‌های تحمل و عامل تورم واریانس (VIF) استفاده شد، که با توجه به نتایج به‌دست‌آمده انحرافی از مفروضه، هم‌خطی چندگانه مشاهده نشد.

ماده‌های این پرسش‌نامه به جز یک سؤال (سؤال ۱۷) مربوط به فرضیه فضای کلی زندگی در جهت مثبت تنظیم شده است. روایی این پرسش‌نامه را علاوه بر مطالعات پیشین هادی‌زاده طلاساز و همکاران (۱۳۹۳) و زارعی و همکاران (۱۳۹۵)، صاحب‌نظران و خبرگان در دسترس تأیید کردند (جعفری و همکاران، ۱۴۰۲). والتون (۱۹۷۳) ضریب پایایی این آزمون را ۰/۸۸ گزارش کرده است. همچنین میزان آلفای کرونباخ گزارش‌شده در پژوهش تحریری و همکاران (۱۳۹۸)، ۰/۸۸ گزارش شد.

پرسش‌نامه ترومای سازمانی: به منظور سنجش ترومای

سازمانی از پرسش‌نامه ترومای سازمانی ویوان و هورمن^۱ (۲۰۱۵) در این پژوهش استفاده شده است. این پرسش‌نامه دارای ۲۲ گویه و چهار بعد افراد (ماده‌های ۱-۸)، اهداف (ماده‌های ۹-۱۲)، ساختار (ماده‌های ۱۳-۱۷) و محیط (گویه‌های ۱۸-۲۲) است که به طور جداگانه طبقه‌بندی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی زیاد=۵ تا خیلی کم=۱ ارزیابی می‌شوند. نمرات بالاتر، نشان‌دهنده میزان ترومای سازمانی بالاتر خواهد بود. در پژوهش ویوان و هورمن (۲۰۱۵) روایی همگرا به روش AVE ۰/۵۹ و CR را ۰/۷۸ و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش شده است. در پژوهش ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۸)، روایی همگرا به روش AVE ۰/۸۵ به دست آمد. در پژوهش رحمانی و قنبری (۱۴۰۳)، ضریب پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه ۰/۹۳ به دست آمد. همچنین، روایی سازه (ضرایب از ۰/۷۲ تا ۰/۸۴) و با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مقدار خی‌دو (۴۹/۹۱)، درجه آزادی (۲۷)، نسبت خی‌دو بر درجه آزادی (۱/۸۴)، RMSEA (۰/۰۴۶)، CFI (۰/۹۴) و AGFI (۰/۹۳) به دست آمد که نشان از روایی مطلوب این پرسش‌نامه دارد.

مقیاس بی‌حوصلگی شغلی: برای سنجش بی‌حوصلگی

شغلی از مقیاس بی‌حوصلگی شغلی لی^۲ (۱۹۸۶) استفاده شد. این مقیاس دارای ۱۷ گویه بوده و برای سنجش از یک طیف پنج‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) استفاده می‌شود. این پرسش‌نامه فاقد خرده‌مقیاس بوده و دارای نمره کلی با حداقل نمره ۱۷ و حداکثر ۸۵ است. کسب نمره بالاتر توسط آزمودنی به منزله بی‌حوصلگی بیشتر فرد در شغل است. لی (۱۹۸۶) در نمونه‌ای ۳۲۲ نفری متشکل از خواهران روحانی، پایایی مقیاس اصلی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ اعلام کرد. همچنین در این گزارش به وجود همبستگی و رابطه منفی بین بی‌حوصلگی شغلی با رضایت شغلی ($r = ۰/۴۹$) که با استفاده از پرسش‌نامه شاخص توصیفی شغل به دست آمده، اشاره شده است. در پژوهش زارعی و همکاران (۱۴۰۱) پایایی این

1 Vivian & Hormann

2 Lee

جدول ۲. خلاصه آماره‌های مربوط به برازش مدل

مدل	R	R مجذور	خطای استاندارد برآورد	آماره دوربین-واتسون
۱	۰/۶۲۳	۰/۳۸۹	۸/۷۸۳	۱/۸۹۱

با توجه به نتایج جدول ۲، ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر با ۰/۶۲۳ است. همچنین مقدار ضریب تعیین (مجذور R) برابر با ۰/۳۸۹ است که نشان می‌دهد ترومای سازمانی و بی‌حوصلگی شغلی، ۳۸/۹ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین می‌کنند.

جدول ۳. تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری از

مدل	B	خطای استاندارد	ضرایب		T	مقدار احتمال	مقدار F	مقدار احتمال
			استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده				
ثابت	۱۱۷/۲۷۹	۸/۳۳۵			۱۴/۰۷۱	۰/۰۱	۳۰/۸۳۸	۰/۰۱
ترومای سازمانی	-۰/۴۴۸	۰/۰۸۹	-۰/۴۵۷	-۰/۵۰۲۱	-۵/۰۲۱	۰/۰۰۱		
بی‌حوصلگی شغلی	-۰/۵۸۱	۰/۲۰۶	-۰/۲۵۶	-۰/۸۱۶	-۲/۸۱۶	۰/۰۰۶		

در جدول ۳ مقدار F به‌دست‌آمده برای بررسی مدل رگرسیونی برابر با ۳۰/۸۳۸ بود که در سطح آلفای کوچک‌تر از ۰/۰۱ معنادار بود که نشان می‌دهد ترومای سازمانی و بی‌حوصلگی شغلی می‌توانند تغییرات مربوط به کیفیت زندگی کاری را به خوبی تبیین کنند و نشان‌دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده بود. مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای ترومای سازمانی ($\beta = -0/457, p < 0/01$) و بی‌حوصلگی شغلی ($\beta = -0/256, p < 0/01$) است. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده نتیجه گرفته می‌شود که ترومای سازمانی و بی‌حوصلگی شغلی به شکل منفی و معناداری کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام نور را پیش‌بینی می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش ترومای سازمانی و بی‌حوصلگی شغلی در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام نور انجام شد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که ترومای سازمانی قادر به پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام نور است. این یافته به‌طور ضمنی با نتایج پژوهش فیض و همکاران (۱۳۹۸) و رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۸) همسو و همخوان بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که سازمان‌های خدماتی و ازجمله دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، به دلیل ماهیت خاص فعالیت‌هایشان یکی از سازمان‌های مستعد ابتلا به ترومای سازمانی هستند (رحیمی و

آقابابایی، ۱۳۹۸). ترومای سازمانی بیانگر آن دسته از ضربات و شوک‌های واردشده به سازمان است که معمولاً به دلیل سوءکارکرد یک یا چند رکن از ارکان سازمان نظیر افراد، اهداف، ساختار، فناوری و یا محیط به وجود می‌آید. به‌عنوان مثال، هنگامی که مدیران و کارکنان سازمان به دلیل سوءعملکرد خود، موجبات بدنامی سازمان را فراهم نموده و چهره سازمان را در ذهن جامعه و ذی‌نفعان تخریب می‌نمایند، این امر سبب می‌شود که جو سازمان از حالت عادی خارج شده و سازمان و کارکنان آن فشارهای روحی روانی و زیان‌های مادی معنوی قابل‌توجهی را تجربه نمایند (عبداللهی گدلو و سیدعامری، ۱۳۹۹). ترومای سازمانی، روح و روان کارکنان را بر هم می‌ریزد و تأثیری منفی بر عملکرد، مهارت‌های کارکنان و رضایت شغلی‌شان به جا می‌گذارد (بیانی و همکاران، ۲۰۲۲؛ فیض و همکاران، ۱۳۹۸). سازمان‌هایی که دچار ترومای سازمانی می‌شوند، جو یأس و ناامیدی بر سازمان حاکم می‌شود و کارکنان انگیزه‌های کاری خود را از دست می‌دهند؛ در نتیجه بدبینی سازمانی در میان کارکنان رواج یافته (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۸)، و افزایش بدبینی سازمانی سبب کاهش کیفیت زندگی کاری می‌گردد (بیات مختاری و میرزایی، ۱۴۰۱). به عبارتی کارکنانی که از سلامت عاطفی و روانی در محل کار برخوردارند، در مقایسه با کارکنانی که بهزیستی عاطفی و روانی منفی دارند، احتمالاً از تمام نقش‌های کاری که به آنها محول شده است، لذت خواهند برد (هاموند^۱ و همکاران، ۲۰۲۳) و در نتیجه کیفیت زندگی کاری آنها نیز افزایش پیدا خواهد کرد.

یافته دیگر پژوهش حاضر نشان داد که بی‌حوصلگی شغلی قادر به پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام نور است. این یافته با نتایج پژوهش لی و همکاران (۲۰۲۴)، عبدلی و زارعی (۱۴۰۳) و زارعی و همکاران (۱۴۰۱) همسو و همخوان بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که بی‌حوصلگی شغلی نشان‌دهنده بهزیستی و انگیزه پایین کارکنان است و در نتیجه، افراد را مستعد می‌کند تا متحمل از دست دادن منابع شوند که به صورت افزایش علائم اضطراب و افسردگی و به دنبال آن کاهش عملکرد مثبت و رضایت از زندگی ظاهر می‌شود (لی و همکاران، ۲۰۲۴). مطالعات نشان داده‌اند که بی‌حوصلگی شغلی اثربخشی کارگران را کاهش می‌دهد و منجر به نارضایتی شغلی و رضایت کمتر از زندگی می‌شود (لی و واتزل^۲، ۲۰۲۴). درواقع وقتی افراد بر این باورند که مهارت‌ها و توانایی‌هایشان بیش از الزامات شغلی‌شان است و به‌طور کامل استفاده نمی‌شود؛ احتمال بیشتری دارد که انگیزه خود را برای تلاش و درگیر شدن در کار خود از دست بدهند و در نتیجه سطوح بالاتری از بی‌حوصلگی شغلی و نارضایتی را تجربه کنند (بوچوریدو و گورزی^۳، ۲۰۲۴). بی‌حوصلگی مستمر یک

1 Hammond

2 Lee & Wetzel

3 Bochoridou & Gkorezi

درگیری‌ها، نارضایتی‌ها، کاهش امنیت شغلی و به‌طور کلی حوادث مهم در محل کار که زمینه‌ساز ایجاد ترومای سازمانی است، رسیدگی کنند تا کیفیت زندگی کاری کارکنان بهبود یابد. همچنین پیشنهاد می‌شود در محیط‌های کاری با بهبود شرایط کاری و برگزاری دوره‌های آموزشی برای راه‌های مقابله با بی‌حوصلگی شغلی، باعث کاهش آن و ارتقاء رضایت زندگی کاری کارکنان گردند.

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی نیز روبه‌رو بود که ضروری است در تعمیم یافته‌های آن لحاظ شود. ازجمله استفاده از روش نمونه‌گیری دردسترس و غیرتصادفی و محدود بودن جامعه آماری به کارکنان دانشگاه پیام نور که تعمیم یافته‌ها را با مشکل روبه‌رو می‌سازد. همچنین استفاده از ابزار خودگزارشی برای گردآوری داده‌ها احتمال سوگیری داده‌ها را افزایش می‌دهد. از این رو پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های مشابهی در دیگر نهادهای سازمانی و در شهرها و گروه‌های مختلف نیز صورت گیرد. همچنین در پژوهش‌های آتی می‌توان از روش‌های دیگر جمع‌آوری داده‌ها مانند مصاحبه و سایر روش‌های نمونه‌گیری نیز بهره برد تا به غنای یافته‌های پژوهش افزوده شود.

References

- دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره چهارم، سال ۳۱، شماره ۱، ۲۳۱-۲۵۲
- رحیمی، حمید و آقابابایی، راضیه (۱۳۹۸). تأثیر ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان: نقش تعدیل‌کننده فرهنگ سازمانی. *مطالعات منابع انسانی*، ۹(۴)، ۱۰۲-۷۷.
- زارع، فرجام و سپهوند، رضا (۱۳۹۸). بررسی نقش سبک رهبری زهراگین بر ترومای سازمانی با توجه به نقش میانجی سکوت سازمان. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۰(۳۷)، ۲۱۶-۱۸۹.
- زارعی، احسان، احمدی، فریبا، دانش کهن، عباس، رمضانخانی، علی (۱۳۹۵). همبستگی تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری در کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان سرپل ذهاب. *فصلنامه مدیریت/ارتقای سلامت*؛ ۵(۲): ۶۱-۶۹
- زارعی، سلمان، لیلی، نازنین و گراوند، هوشنگ (۱۴۰۱). اعتباریابی و رواسازی نسخه فارسی مقیاس بی‌حوصلگی شغلی در جامعه معلمان ایرانی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۴(۲)، ۷۸-۵۹.
- سپهوند، رضا، مؤمنی مفرد، معصومه و سعدی، عبدالله (۱۳۹۹). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر آسیب‌های سازمانی با استفاده از رویکرد دلفی فازی. *پژوهشنامه مدیریت تحول*، ۱۲(۱)، ۲۷۲-۲۵۱.
- سپهوند، رضا، ویشلقلی، مهدیه و علوی متین، فاطمه (۱۴۰۲). فرا شایستگی ادراک شده و پیامدهای آن: نقش میانجی‌گری کسالت

نگرش منفی تعمیم‌یافته در مورد کار را شکل می‌دهد که با رضایت شغلی پایین همراه است و به مرور زمان بر کیفیت کاری تأثیر منفی بر جای می‌گذارد. به عبارتی وقتی کارکنان نمی‌توانند بین عملکرد و نتایج شغل از جمله حقوق و شرایط کار، توازن مناسبی برقرار نمایند، میزان بی‌حوصلگی شغلی‌شان بیشتر شده؛ در نتیجه میزان رضایت شغلی و کیفیت کاری‌شان نیز کاهش پیدا می‌کند (عبدلی و زارعی، ۱۴۰۳). استراتژی‌هایی مانند ارائه چالش‌های فکری و فعالیت‌های مرتبط با ارتقای دانش کارکنان، ترویج ارتباطات باز و بیان احساسات کارکنان نسبت به شغل‌شان، و تشویق مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری می‌تواند سبب بهبود سطوح بی‌حوصلگی شغلی و در نتیجه، رضایت از زندگی کاری شود (لی و واتزل، ۲۰۲۴).

درمجموع با توجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان نتیجه گرفت که ترومای سازمانی و بی‌حوصلگی شغلی نقش معناداری در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری دارند و لزوم توجه به این عوامل برای بهبود کیفیت زندگی کاری در کارکنان سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، توصیه می‌شود که مدیران سازمان‌ها با ایجاد خط‌مشی‌ها و رویه‌های مناسب به عواملی که سبب ایجاد آزار و اذیت و تبعیض،

منابع

- ابراهیمی، عباس، باقری قره‌بلاغ، هوشمند، عین‌علی، محسن و باکی هاشمی، محمد مهدی (۱۳۹۸). نقش ترومای سازمانی بر سکوت و بدبینی سازمانی در یک مرکز ارائه دهنده خدمات سلامت. *مجله علوم/عصاب شفای خاتم*، ۷(۳): ۶۰-۵۱.
- بیات مختاری، محمد و میرزایی، وحید (۱۴۰۱). بررسی رابطه بدبینی سازمانی و تعهد سازمانی با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری. *توسعه سازمانی پلیس*، ۱۹(۸۰)، ۹۴-۶۵.
- تحریری، میترا، حیاتی، مژگان و قدرتی میرکوهی، مهدی (۱۳۹۸). بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان و پیش‌بینی آن بر اساس انطباق‌پذیری مسیر شغلی. *مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۶(۲)، ۱۹۲-۱۷۷.
- خبازی راوندی، محمدرضا، شفیع آبادی، عبدالله، عسگری، محمد و برجلی، احمد (۱۴۰۰). تدوین مدل کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان بهزیستی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۳(۳)، ۲۴۵-۲۰۱.
- جعفری، ناهید، حیدری، علیرضا، کوهستانی، عرفان و خطیرنامی، زهرا (۱۴۰۲). ارتباط کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی در کارکنان خدمات بهداشتی شهرستان گرگان. *مجله مهندسی بهداشت حرفه‌ای*، دوره ۱۰، شماره ۴، ۳۱۶-۳۰۷.
- رحمانی، اسماعیل و قنبری، سیروس (۱۴۰۳). اثر رهبری سمی مدیران بر ایجاد ترومای سازمانی: نقش واسطه‌ای بدبینی سازمانی در دبیران مدارس متوسطه اول و دوم. *دست‌آوردهای روان‌شناختی*

عبدلی، مریم و زارعی، سلمان (۱۴۰۳). نقش واسطه‌ای ذهن آگاهی در رابطه‌ی بین بی‌حوصلگی شغلی با رضایت شغلی و نیت ترک شغل. *رویش روان‌شناسی*، ۱۳ (۱)، ۶۳-۷۲.

فیض، دود، عین علی، محسن، باقری قره‌بلاغ، هوشمند، و محمدرحیمی، معصومه (۱۳۹۸). تأثیر ترومای سازمانی بر عملکرد شغلی: با تأکید بر نقش میانجی هوش هیجانی پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۱ (۳)، ۳۵-۴۴.

هادی‌زاده طلاساز، زهرا، نورانی سعدالدین، شهلا و شاکری، محمدتقی (۱۳۹۳). بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی ماماها‌ی شاغل در مراکز بهداشتی درمانی و زایشگاه‌های بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهر مشهد در سال ۹۳-۹۲. *مجله زنان، مامایی و نازایی ایران*، ۱۷ (۱۲۹)، ۹-۱۰.

شغلی، بیگانگی شغلی و خستگی عاطفی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۳۳ (۱۰۸)، ۱۵۱-۱۸۲.

ستوده قربانی، سحر و سوری، حمید (۱۳۹۹). ارتباط بین فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی در کارکنان حوزه سلامت: نتایج اولیه کوهورت سلامت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. *مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران*، ۳۰ (۱۹۲)، ۸۷-۹۶.

عبداله‌ی گدلولو، رضا و سیدعامری، میرحسن (۱۳۹۹). تأثیر رفتار ضدشهروندی، تنبلی، تروما و بدبینی سازمانی در وجدان کاری معلمان تربیت بدنی. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۲۷ (۲۷)، ۷۶-۵۹.

- Abed Fadel, K. (2023). Impact of Job Burnout on the Quality of Work Life an Analytical Study of the Opinions of a Sample of Nurses at the Women's and Children's Hospital in Al-Diwaniyah. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 26(4), 1-15.
- Bayati, A.A., Khodayari, A., & Khalife, N. (2022). Designing organizational trauma models in the sport organizations. *International Journal of Human Capital in Urban Management*.
- Bochoridou, A., & Gkorezis, P. (2024). Perceived overqualification, work-related boredom, and intention to leave: examining the moderating role of high-performance work systems. *Personnel Review*, 53(5), 1311-1330.
- Cooper, C. (2023). Transformative Healing A 'Heart-Centered' Transdisciplinary Framework for Addressing Organizational Trauma Arising from Oppression and Discrimination. *Organization Development Review*, 55(4), 50-60.
- Galavandi, H., & Ashrafi Salimkandi, F. (2019). The Relationship of Organizational Trauma with Reducing Organizational Ethics. *International Journal of Ethics and Society*, 1 (1), 31-40
- Hammond, M., Owusu, N. O., Nunoo, E. K., Boampong, G., Osman, A., Panin, A., Nyametso, J. K., & Essen, B. (2023). How quality of work-life influence employee job satisfaction in a gas processing plant in Ghana. *Discover Sustainability*, 4(1), 10.
- Khan, J., Zhang, Q., Saeed, I., Ali, A., & Fayaz, M. (2024). Unveiling the nexus between perceived overqualification and knowledge hiding: Moderated mediation analysis of job crafting and job boredom. *Heliyon*, 10(10), e31701.
- Lee, J., & Wetzel, Z. (2024). Boredom in workplace and its relationship to life satisfaction among recreation and leisure professionals. *Tourism & Management Studies*, 19(1), 41-48.
- Lee, T. W. (1986). Toward the development and validation of a measure of job boredom. *Manhattan College Journal of Business*, 15, 22-28.
- Li, J., Kaltiainen, J., & Hakanen, J.J. (2024). Job boredom as an antecedent of four states of mental health: life satisfaction, positive functioning, anxiety, and depression symptoms among young employees – a latent change score approach. *BMC Public Health*, 24, 907.
- Lindsay, P. V. L. (2023). Unmasking the Invisible Chains Exploring the Interplay of Organizational Trauma and Systemic Oppression for Sustainable Transformation. *Organization Development Review*, 55(4), 10-15.
- Maarefvand, A., & Shafiabady, A. (2024). Effectiveness of Shafiabady's Multiaxial Pattern of Vocational Choice (SMPVC) Training on Enhancing Occupational Well-Being and Quality of Work Life Among Teachers in Qom City. *International Journal of Education and Cognitive Sciences*, 4(4), 21-30.
- Pereira, D., Leitão, J., & Ramos, L. (2022). Burnout and Quality of Work Life among Municipal Workers: Do Motivating and Economic Factors Play a Mediating Role? *International journal of environmental research and public health*, 19(20), 13035. *Quarterly Publication*, 7(3), 373-382.
- Sesen, H., & Donkor, A. A. (2023). Job Crafting, Job Boredom and Generational Diversity: Are Millennials Different from Gen Xs? *Sustainability*, 15, 5058.
- Spanouli, A., Hofmans, J., & Dalal, R. S. (2023). Coping with daily boredom: Exploring the relationships of job boredom, counterproductive work behavior, organizational citizenship behavior, and cognitive reappraisal. *Motivation and Emotion*, 47(5), 810-827.
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21