



Dolgočasje – tihi ubijalec na delu

Avtorica:
Živa Poberžnik

Naj bo v pisarni, delo na tekočem traku v tovarni ali telekomunikacijska dela – dolgočasje na delovnem mestu je stanje, ki je lahko bolj stresno in uničujoče kot izgorelost. Zadnja desetletja doživljamo razmah občutij dolgočasja na delu, ki sega veliko dlje od avtomatiziranih repetitivnih služb, katerih se drži sloves, da so povezane z visokimi nivoji dolgočasja.² Dolgotrajno doživljanje dolgočasja lahko ima negativne posledice tako za zaposlenega kot tudi za podjetja, zato je izrednega pomena, da ga prepoznamo dovolj zgodaj in hkrati tudi poznamo načine, kako se z dolgočasjem soočamo.

Dolgočasje na delu je zelo pogosto stanje; raziskave ocenjujejo, da se s temi občutki vsaj občasno srečuje med 25–87 % vseh zaposlenih. Po rezultatih raziskave na Univerzi Carnegie Mellon so ugotovili, da 63 % odraslih Američanov doživlja dolgočasje vsaj enkrat na deset dni, pogosteje se pojavlja pri moških, mladih in neporočenih ter tistih z nižjim prihodkom.³ Nasprotno od splošno sprejetega mnenja dolgočasje ni posledica tega, da nimamo nič početi. Gre za distresno čustveno stanje, za katerega je značilno, da je raven stimulacije za posameznika nezadovoljivo nizka. Primanjkljaj zunanjih stimulusov vodi do povečanega nevralnega vzdraženja, saj možgani zdolgočasenega posameznika delujejo v smeri iskanja raznolikosti, in v kolikor to spodleti, se dolgočasimo. Kot vsa čustva, ima tudi dolgočasje svojo funkcijo. Njegov glavni namen je najverjetneje evolucijski, in sicer da nas opozori, da trenutna situacija za nas ni najbolj optimalna, ni koristna, in da moramo nekaj spremeniti ter se lotiti iskanja bolj vznemirljive, stimulirajoče izkušnje. Kot evolucijsko orodje je bilo dolgočasje najverjetneje neprecenljivo, saj nam omogoča, da prenehamo posvečati pozornost stimulusu, ki se ne izkaže ne za nevarnega niti za ojačitvenega, in da lahko svojo pozornost preusmerimo na druge, bolj pozornosti vredne dražljaje. V tem kontekstu je tako dolgočasje videno kot motivacijska sila, ki nas spodbuja k iskanju novih izzivov in je lahko pravzaprav vir energije. Dolgočasje torej ni zgolj slabo. Ko ga posameznik doživlja občasno, služi kot signal, da je potrebna sprememba. Ima potencial, da človeka motivira, da sledi novim ciljem, ko stari cilji niso več pomenski, in v tem smislu pomaga izboljšati počutje. Tovrstno raziskovanje in učenje, za katerega povod je monotonost, je prisotno ne samo pri človeku, ampak tudi pri živalih.⁹ Ima tudi druge funkcije: komunicira naše interese, vrednote in prepričanja drugim (če se dolgočasimo, okolica zazna, da okolje za nas ni všečno). Dolgočasje lahko služi tudi kot prilagoditveni mehanizem na družben hrup ali informacijsko preobremenitev, saj nam omogoča, da se »izključimo«, oddaljimo od (za nas) manj pomembnih situacij. Lahko tudi ščiti pred samokonfrontacijo, tako da omogoča, da posameznik svoje manjzmožnosti ali nerazumevanje nečesa pripiše dolgčasju.^{2,5,10}

Za z delom povezano dolgočasje je značilna izguba oz. odsotnost zanimanja za delo ali določeno delovno nalogo, čemur so pogosto pridružene težave s koncentracijo. Gre za negativno (neprijetno, nezadovoljujočo) emocijo, v kateri posameznik doživlja zelo nizke ravni stimulacije ob opravljanju dela. Posledica dolgočasja je, da neka obveznost za posameznika pridobi negativno intrinzično vrednost. Od drugih negativnih afektivnih stanj se razlikuje po tem, da se zdolgočaseni ljudje počutijo neizzvane in situacijo dojemajo kot brezpomensko. Raziskave so pokazale, da je z delom povezano dolgočasje združeno s številnimi negativnimi izidi, kot npr. malo vloženega truda, nizka zmogljivost, nezadovoljstvo v službi, odsotnost od dela, kontraproduktivno vedenje in poškodbe na delu. Zaradi teh negativnih posledic je razumevanje z delom povezanega dolgočasja in načinov spoprijemanja z dolgočasjem zelo pomembno.⁵

Emocije in vedenja, ki se povezujejo z dolgočasjem na delovnem mestu najpogosteje, vključujejo nemir, letargičnost, frustracije, osamljenost in nizke ravni energije. Tudi termin prezentizem se vedno pogosteje uporablja v povezavi z dolgočasjem na delovnem mestu – prezentizem opisuje odsotnost angažiranosti zaposlenih. To pomeni, da zaposleni, čeprav so na delovnem mestu prisotni, niso fokusirani na aktivnosti, ki jih opravljajo. Odkriti znaki dolgočasja ali prezentizma pri zaposlenih vključujejo zehanje ali vrtenje palcev, odražata pa se tudi v manj opaznih znakih, kot so npr. čečkanje ali zasanjanost, socializacija ali uporaba socialnih omrežij kot vir stimulacije, ignoriranje delovnih nalog in opravljanje osebnih aktivnosti v delovnem času ter zloraba nedovoljenih substanc. Vsa ta vedenja imajo vpliv na delavca ter ostale zaposlene, s posledicami, ki lahko vključujejo izgorelost, nezadovoljstvo na delovnem mestu, napake na delovnem mestu, zmanjšano delovno uspešnost in odpuščanje osebja.⁷

POZNA MO PET TIPOV DOLGOČASJA

Psihologi so dolgočasje začeli intenzivneje proučevati v 30. letih prejšnjega stoletja, vendar se različnim oblikam dolgočasja, še posebej prikritim, do nedavnega ni posvečalo veliko pozornosti. V letu 2006 so na Univerzi v Münchnu znanstveniki izvedli poglobljeno študijo, kjer so udeležence raziskave temeljito izprašali o njihovi nedavni izkušnji dolgočasja. Ugotovili so, da so udeleženci kategorizirali dolgočasje na specifične ter različne načine, ki so raziskovalcem omogočali definicijo štirih podtipov dolgočasja: indiferentno, kalibrirajoče, iščoče in reaktantno dolgočasje. Tipe dolgočasja so določili in razdelili glede na dve dimenziji, in sicer glede na valenco¹ (od pozitivne do negativne) ter raven vzdraženosti (miren in brezdelen do nemiren in vznemirjen). V letu 2013 so raziskovalci tej razdelitvi dodali še peti tip – apatično dolgočasje.^{11, 12, 13, 14}

Brezbrižno (indiferentno) dolgočasje: pozitivna valenca in nizka raven stimulacije

Posameznik doživlja brezbrižni tip dolgočasja, ko se počuti oddaljenega od okolice, ne kaže odnosa do trenutno

dolgočasje, njegovo dolgočasje pa ni odvisno od izkušanja (t.j. nizka stopnja vzdraženosti in relativno pozitivna valenca). Takšen posameznik je torej odtujen in odsoten, a pomirjen. V tem stanju ima malo motivacije, da bi se iz tega stanja izstopil, saj je lahko indiferentno dolgočasje pravzaprav pozitivna izkušnja. Raziskovalci to čustvo opisujejo kot »vedra naveličanost«. Za posameznika to stanje morda ne ustvarja velike stiske, vendar pa ima lahko škodljive učinke na delovno mesto in službeno okolje. V poklicih, ki vključujejo delo s strankami, je brezbrižno dolgočasje s strani zaposlenega povezano z nezadovoljstvom strank. Poleg tega ima velik vpliv na složno delo v timu, prav tako pa slaba uspešnost zaposlenega v tem stanju vpliva na sodelavce, nižja delovno moralo, rojeva nezaupanje in na splošno izčrpava timsko energijo.^{13, 14}

Kalibrirajoče dolgočasje: rahlo negativna valenca, srednja raven stimulacije

Posameznik v stanju kalibrirajočega dolgočasja se v službi počuti nezainteresiranega in tudi ne ve točno, kako iz cikla dolgočasja izstopiti. Ta vrsta dolgočasja ni prijetna,





povezana je z večjo negativno valenco (večimi negativnimi emocijami ob doživljanju dolgočasja) kot brezbrizni tip, vendar pa hkrati ni dovolj neudobna, da bi se posameznik čutil motiviranega za aktivno iskanje bolj stimulirajoče izkušnje. V tem čustvenem stanju je značilen beg misli, želja po izhodu iz tega stanja in prenizka raven motivacije, da bi lahko sprožil proaktivno ravnanje. Z vidika službenega okolja je tovrstno dolgočasje med zaposlenimi lahko dobra izhodiščna točka za kreativnost, saj lahko v primeru podpornega delovnega okolja pri posamezniku spodbuja kreativni proces.^{13,14}

Iščoče dolgočasje: rahlo negativna valenca, visoka raven stimulacije

Iščoče dolgočasje je bilo še posebej v porastu med časom vsesplošne izolacije in karantenskih ukrepov. V primerjavi s prejšnjima je ta tip dolgočasje povezan z usmerjenostjo posameznika, da ukrepa in se spoprime z občutki dolgočasje. Posamezniki pogosto iščejo načine za omilitev dolgočasje, torej gre v tem primeru za aktivno preusmeritev notranjega nemira v motivacijo in v kolikor je to uspešno, delo za posameznika pridobi pomen in prinaša zadovoljstvo. Nekdo v tej kategoriji lahko dolgočasje uporabi npr. za učenje ali piljenje določene veščine, aktivno razmišljanje o ideji za nov projekt, ali pa se domisli inovativne rešitve za razrešitev težkega poslovnega problema.^{13,14}

Reaktantno dolgočasje: zelo negativna valenca, visoka raven stimulacije

Za reaktantno dolgočasje so značilni hitri izbruhi ter naraščajoča frustracija nad delovnimi nalogami, ki jih posameznik opravlja. Ob doživljanju tovrstnega tipa dolgočasje se zaposleni čutijo motivirane za pobeg iz situacije, ki je vir njihovega dolgočasje, kot tudi ljudi in konteksta, povezanega z dolgočasmem, v iskanju izpolnjevanja v alternativni delovni nalogi. Tovrstni tip dolgočasje je pogosto prisoten pri zaposlenih, ki se odločijo za odpoved. Glavni dejavniki, ki so bili definirani kot ključni, da se nekdo odloči dati odpoved, so premajhna plača in premalo priznavanje s strani vodilnih, med pomembnejšimi pa je tudi počutje neizzvanosti ali nestimuliranosti na delovnem mestu.^{13,14}

Apatično dolgočasje: zelo negativna valenca, zelo nizka raven stimulacije

Tudi apatično dolgočasje je med obdobjem pandemije doživelo velik porast. To je tip, ki ga karakterizira odsotnost užitka, nemoč ter nezainteresiranost za delo. Pogosto se lahko prevesi v prevladujoče negativno počutje in trajne občutke nemoči, zato velja za najbolj škodljiv tip dolgočasje. V primeru, da se ga ne prepozna in sanira dovolj zgodaj, lahko vodi v depresijo in duševne težave. Pri apatično zdolgočassenih zaposlenih je potrebno redno preverjati

dobro počutje – tega se je potrebno lotiti postopno, po Maslowi hierarhiji potreb, in se najprej prepričati, da so osnovne potrebe zaposlenih izpolnjene, nato pa naj sledi uvajanje intervencij, s katerimi lahko povečamo posameznikov občutek pripadnosti ter namena.^{13,14}

DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA RAZVOJ DOLGOČASJA

K povečanem tveganju za izkušanje dolgočasja na delovnem mestu prispevajo številni dejavniki. Raziskave iz prejšnjega stoletja so pokazale, da so z dolgočasjem na delu povezane tako značilnosti posameznika kot tudi dela kot takega.

Dejavniki na delovnem mestu, ki pogosteje vodijo v dolgočasje, vključujejo repetitivne delovne obveznosti, podzaposlenost, prenizke delovne obremenitve, monotonost in premajhno utilizacijo veččin delavca. Ponavljanje, visoke ravni kontrole, omejena moč in avtonomija ter druge restriktivne prakse ustvarijo delovno okolje, v katerem ima delavec omejene možnosti in primanjkljaj delovne svobode ter tako predstavljajo oviro za samoiniciativnost in kreativnost. Značilno je, da se pogosteje dolgočasimo ob repetitivnih enostavnih delih, ki zahtevajo le malo umskega dela oz. razmišljanja. Ko se določene takšne

naloge naučimo in jo v celoti osvojimo, od nas zahteva le malo zavestne pozornosti ter nudi minimalno miselno stimulacijo. Pogosteje se kot dolgočasna smatrajo tudi dela, ki vključujejo delovne naloge kot so npr. preverjanje, pregledovanje in vožnjo. V službah, ki vključujejo tovrstne obveznosti, se pogosto od delavcev ohranjena in pazljiva pozornost preko prolongiranih obdobij izgublja, hkrati pa tovrstna dela prinašajo malo raznolikosti in miselne stimulacije. Ker je pogosto težko ohranjati pozornost čez daljša časovna obdobja in hkrati dosegati visoko delovno uspešnost, je tovrstno dolgočasje pogosto vir napak na delu. Ravno dolgočasje je lahko vir človeških napak med vožnjo vlakov in pilotiranjem za prolongiranje rutinskih komercialnih letov. Zato je pri tovrstnih delih potrebno aktivno prizadevanje za premagovanje motečih stimulusov in generaliziranega občutka utrujenosti.⁶ Prav tako so velikokrat smatrana kot dolgočasna tudi dela, kjer imajo zaposleni zelo malo delovnih obremenitev – so podzaposleni in se zato v okviru delovnega časa dolgočasijo. Redke potrebe po delu in majhne delovne obremenitve vodijo v nizko stimulacijo, ta pa vodi v slabšo delovno uspešnost.^{6,7} Posameznik lahko čuti povečano dolgočasje, četudi je v svoje delo prisiljen, ali pa v delovnem okolju deluje premalo motečih dejavnikov.



Nekatere raziskave kažejo, da lahko nizke ravni distrakcij in prekinitev na delovnem mestu povzročijo težave pri vzdrževanju fokusa, in tako povečajo možnost za izkušanje dolgočasje. Interupcije lahko vzniknejo tudi iz notranjih virov, osebne skrbi lahko producirajo intruzivne misli, ki lahko motijo delovni proces in preusmerijo pozornost iz naloge, ki jo posameznik posledično lahko dojema kot nezanimivo.⁶

Pomembne pri doživljanju dolgočasje so tudi interakcije s sodelavci, saj so za mnogo ljudi nujne, ker spodbujajo občutek stimulacije in pomagajo razbijati monotonost pri repetitivnih birokratskih delih. Nekateri raziskovalci poudarjajo, da okolje brez osebnih predmetov ali pomenskih simbolov, odsotnost priložnosti za sodelovanje v pomenskih aktivnostih in ovire pri doseganju individualnih ciljev prav tako vplivajo na pojav dolgočasje.⁶

Dolgočasje ni nujno vezano na določeno aktivnost, ampak se razvije iz odnosa, ki ga ima posameznik, ki nekaj opravlja, do tega opravila. Nekateri znanstveniki povezujejo dolgočasje predvsem z odsotnostjo pomena v aktivnosti za posameznika. Lahko se to zgodi pri repetitivnih delih,

kot omenjeno zgoraj, pogosto pa tudi v primeru, ko posameznik za določeno delo ni ustrezno usposobljen; v tem primeru so lahko obremenitve raznolike in kompleksne, vendar pa neustrezno usposobljen posameznik ne more najti pomena v njih, ker so prekompleksne. Primer tega je poslušanje predavanja, ki je prezahtevno za poslušalčevo raven razumevanja.^{6,15}

Osebnostne značilnosti, ki so povezane s povečanim tveganjem za dolgočasje, so npr. ekstravertiranost in nagnjenost k dolgočasje. Raziskave so pokazale, da po eni strani ekstrovertirani ljudje potrebujejo več stimulacije za vzdrževanje optimalnih ravni vzdraženja in se tako pričnejo dolgočasiti hitreje, po drugi strani pa so družabni ljudje pogosto dobri v iskanju stimulacij, sploh v socialnem kontekstu, in se tako z dolgočasjem soočajo bolje.^{2,5} Druge osebnostne lastnosti, ki pomagajo soočiti se z dolgočasjem učinkovito so sposobnost preživljanja časa v samoti, visoke zmožnosti vzdrževanja koncentracije in nizki formalni diagnostični indici psihopatologij.¹⁶ Nekateri ljudje so bolj nagnjeni k dolgočasje kot drugi, ko se soočajo z istimi situacijami z manjkom zunanjih stimulusov. Posamezniki, ki so nagnjeni k dolgočasje, pogosteje kažejo znake



nepotrpežljivega vedenja, distrakcij, iskanja senzacij in impulzivnost. Posamezniki z ADHD se hitreje dolgočasijo in imajo lahko večje težave kot ostala populacija, da tolerirajo monotonosti – številni se ne počutijo dovolj stimulirane, kar je povezano z napakami v kateri od možganskih sinaps za pozornost. Dolgočasje je tudi pogostejše med ljudmi, ki so doživeli travmatsko poškodbo možganov, zato se pogosto zgodi, da se po poškodbi posamezniki v povečani meri lotevajo nevarnih aktivnosti.^{17, 18} Pri zmožnosti soočanja z dolgočasjem imata velik pomen tudi posameznikova motivacija in spalne navade.

Dolgočasje je bilo proučevano tudi v okviru opazovanj možganske aktivnosti in dokazano je bilo, da se le-ta razlikuje med posamezniki, ki so k dolgočasju nagnjeni različno. Vendar pa se te razlike na elektroencefalogramu (EEG) ne kažejo vseskozi, temveč le ko osebe doživljajo dolgočasje.⁸ V študiji EEG rezultatov 54 mladih odraslih so raziskovalci ugotovili, da se med dolgočasjem aktivirata predvsem sprednji levi in desni reženj možganov. Levi sprednji reženj je aktiviran takrat, ko posameznik išče stimulacijo oz. distrakcijo od situacije z razmišljanjem o nečem drugem. Nasprotno pa desni frontalni reženj postane aktivnejši, ko posameznik doživlja negativne emocije stresa in anksioznosti. Znanstveniki so v raziskavi odkrili, da so tisti, ki so poročali večjo nagnjenost k dolgočasju na dnevni bazi, med repetitivno aktivnostjo pokazali več aktivnosti v desnem sprednjem režnju, hkrati pa postajali vedno bolj zdolgočaseni. Pri udeležencih, ki so poročali o manjši nagnjenosti k dolgočasju, pa je bil bolj aktiven levi sprednji reženj možganov.⁸

POSLEDICE DOLGOČASJA NA DELOVNEM MESTU

Dolgočasje na delovnem mestu ima negativne posledice za zaposlene, njihove vodilne in družbo kot celoto. Raziskave kažejo, da so učinki za individualne delavce delovni stres, nezadovoljstvo z delom, težave z mentalnim in fizičnim zdravjem, hostilnostjo na delovnem mestu, absentizem, prezentizem, z delom povezane poškodbe in slaba delovna uspešnost. Ljudje, ki so bolj nagnjeni k dolgočasju, so tudi bolj podvrženi distresu, depresiji, anksioznosti, jezi, akademskemu neuspehu, osamljenosti in izolaciji – v razvoju tovrstnih težav z duševnim zdravjem imajo veliko vlogo občutek nemoči in odsotnost kontrole ter pomena. Kronično dolgočasje je povezano z impulzivnostjo in tveganim vedenjem, vključno z nevarno vožnjo, kompulzivnim hazarderstvom, zlorabo drog ter alkohola in drugimi samodestruktivnimi vedenji.

Študija iz leta 2021 je pokazala, da 186 vladnih delavcev v Turčiji, ki so trpeli za kroničnim dolgočasjem, so se soočali tudi z depresijo in visokimi ravnmi stresa in anksioznosti. Študije kažejo, kako lahko kronično občutje dolgočasje spremljajo delavce zunaj pisarne in vodijo do telesnih obolenj od nespečnosti do glavobolov.²² Raziskave na zapornikih v samicah kažejo na destruktiven vpliv kroničnega dolgočasje, ki lahko hitro napreduje v apatijo,

depresijo, kognitivne motnje, halucinacijo in psihozo. Pri zapornikih je raven samopoškodovanja in samomorilnosti že sicer precej višja kot pri splošni populaciji; pri tistih, ki so preživljali več časa v samicah, pa je bila ta še višja.^{20, 10}

Posameznik, ki se spopada s kroničnimi, ekstremnimi oblikami dolgočasje, se lahko zateče v kontraproduktivno vedenje na delovnem mestu, kar mu omogoča, da navidezno zniža negativno valenco ter se spopade z dolgočasjem pasivno (npr. kraja opreme podjetja) ali pa da direktno in aktivno deluje na vir frustracije (primer: grožnje, ustrahovanje).¹⁰

Posledice dolgočasje za podjetja in organizacije vključujejo višje stroške zaposlovanja (zaradi odsotnosti, stroškov zdravstva, odpovedi), problemih v učinkovitosti dela (kvaliteta dela, kvantiteta dela in kontraproduktivno delo) ter zmanjšana organizacijska učinkovitost. Dolgočasje ima tudi lahko posledice za družbo kot celoto, vključno z manjšo produktivnostjo, zmanjšano kvaliteto življenja in zmanjšano varnostjo potrošnikov.¹⁰

KAKO SE SPOPASTI Z DOLGOČASJEM NA DELOVNEM MESTU

Za dolgočasje na delu ni hitrih in ultimativnih rešitev. Navajamo le nekaj predlogov, kako se soočiti z dolgočasjem učinkoviteje:

- prerazporejanje manj stimulativnih opravkov med opravila, ki jih posameznik raje opravlja. Razdelitev pozornosti čez več različnih opravil lahko v nekaterih primerih delovno uspešnost izboljša;
- disperzija in opravljanje enoličnih delovnih nalog v manjših skupkih;



¹ Domneva se, da je pri travmatski poškodbi pogosto poškodovan orbitofrontalni del sprednjega režnja možganov, ki sodeluje v procesu občutkov vrednosti in nagrajevanja, zato za paciente pogosto določene stvari izgubijo pomen in ko pride do tega, je velika verjetnost, da se začne dolgočasiti.^{17, 18}

² Za dolgočasje je neznatno, da bi se v blagi obliki manifestiralo v kontraproduktivnih dejanjih; velja namreč, da se posamezniki najprej poslužujejo manj destruktivnih oblik vedenja, ko pa so kronično izpostavljeni dolgočasju, pa se lahko relativno neškodljiva vedenja prevesijo v hujše oblike kontraproduktivnega vedenja, ker frustracija zanje dolgočasno situacijo narašča.

- predvajanje glasbe v ozadju;
- nestimulirajoče vsakodnevne naloge se morajo porazdeliti z delom, ki je stimulativno za zaposlenega oz. ga potisne iz cone udobja;
- usmeritev dolgočasje v kreativnost – pri tem je potrebno ustvariti podporno okolje za kreativne procese, vključno z uvajanjem rednih odmorov in zmanjševanjem časa, preživetega za ekranom in
- spodbujanje zaposlenih, da si sami postavijo službene cilje, ki imajo zanje pomen. To jim bo pomagalo prevzeti nadzor nad lastnim poklicnim razvojem, prav tako pa jim bo omogočilo postavljanje ciljev, ki jih sami vidijo kot stimulativne.

Ti nasveti ne bodo eliminirali dolgočasje na delu v celoti, saj se v mnogih poklicih posamezniki vsakodnevno soočajo z neprijetnimi, brezpomenskimi deli, ki so neizogiben del poklicnega življenja. Vendar pa si moramo vzeti čas in razumeti dolgočasje na delu v vseh oblikah, da ga lahko pomagamo omejiti, sanirati in maksimizirati vključenost zaposlenih ter njihovo uspešnost na delu, da ohranimo večše, motivirane in zdrave zaposlene.^{2, 8, 14, 23}

ŠE NEKAJ ZANIMIVIH DEJSTEV O DOLGOČASJU

1. Čeprav je dolgčas prisoten v mnogih kulturah, je v Severni Ameriki in Zahodni Evropi pogostejši kot v Aziji. Raziskovalci teoretizirajo, da Azijci v življenju bolj cenijo mir in sprostitev, Severni Američani pa vznemirjenje in avanturo.^{16, 17.}
2. Skupina psihologov iz Univerze v Virginiji je z raziskavo na 55 udeležencih prikazala, da je večina udeležencev v raziskavi raje izbrala bolečino kot dolgočasje. Vsakega udeleženca so za 15 minut pustili samega v prazni pusti sobi, v kateri ni bilo nobenih stimulacij; edina stvar, ki mu je bila dostopna pa je bil elektrošok. V raziskavi so dve tretjini moških in ena četrtina žensk raje sami sebi administrirali elektrošok, kot da bi se 15 minut prepustili dolgočasju.^{4, 16.}
3. Raziskovalci iz Univerze v Essexu, Angliji, so v vsega petih raziskavah, ki so skupaj vključevale več kot 500 ljudi, med drugim spraševali posameznike, katera delovna področja se jim zdijo najbolj dolgočasna. Udeleženci so med najdlgočasnejših pet področij uvrstili: analizo podatkov, računovodstvo, davčna/zavarovalniška dela, čiščenje, bančništvo.^{1, 16.}
4. Zanimivo je, da se redkeje dolgočasijo verni ljudje. Študija s 1.500 udeleženci, ki je vključevala agnostike, ateiste in ljudi različnih veroizpovedi, je pokazala, da so neverni ljudje ob dolgočasnem opravilu (prepisovanje priročnika o košenju trate) poročali o višjih ravneh dolgočasje. Pogosteje pri nevernih je tudi bilo, da so navedli da si želijo početi nekaj, kar ima večji pomen.^{16, 17, 19.}
5. Dolgčas je glavni napovedovalec ponovitve odvisnosti. V študiji s 156 odvisniki na metadonski kliniki, starimi od 24 do 68 let, je bila učinkovitost premagovanja dolgočasje edini zanesljiv dejavnik, ki je napovedoval, ali bodo na poti zdravljenja ostali.^{16, 21.}

VIRI

1. van Tilburg, W. A. P., Igou, E. R., & Panjwani, M. (2022). Boring People: Stereotype Characteristics, Interpersonal Attributions, and Social Reactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/01461672221079104>
2. <https://www.bps.org.uk/psychologist/boredom-work>
3. Chin, A., Markey, A., Bhargava, S., Kassam, K. S., & Loewenstein, G. (2017). Bored in the USA: Experience sampling and boredom in everyday life. *Emotion (Washington, D. C.)*, 17(2), 359–368. <https://doi.org/10.1037/emo0000232>
4. Westgate, E. C., Reinhard, D. A., & Wilson, T. D. (2015, February 11). The pain of doing nothing: preferring negative stimulation to boredom.
5. van Hooff, Madelon & Hoof, Edwin. (2014). Boredom at Work: Proximal and Distal Consequences of Affective Work-Related Boredom. *Journal of occupational health psychology*. 19. 10.1037/a0036821.
6. <https://psychology.iresearchnet.com/industrial-organizational-psychology/job-satisfaction/boredom-at-work/>
7. Cleary, Michelle; Sayers, Jan; Lopez, Violeta; Hungerford, Catherine (2016). Boredom in the Workplace: Reasons, Impact, and Solutions. *Issues in Mental Health Nursing*, 37(2), 83–89. doi:10.3109/01612840.2015.1084554
8. Perone, S, Weybright, EH, Anderson, AJ. Over and over again: Changes in frontal EEG asymmetry across a boring task. *Psychophysiology*. 2019; 56: e13427. <https://doi.org/10.1111/psyp.13427>
9. Westgate, E. What to do with our days, *Science*, 368, 6497 (1321–1321), (2021). /doi/10.1126/science.abc1024
10. William K. Balzer, Patricia C. Smith, Jennifer L. Burnfield, Boredom, *Encyclopedia of Applied Psychology*, Elsevier, 2004, str. 289–294, <https://doi.org/10.1016/B0-12-657410-3/00284-1>
11. Goetz, Thomas; Frenzel, Anne C.; Hall, Nathan C.; Nett, Ulrike E.; Pekrun, Reinhard; Lipnevich, Anastasiya A. (2014). Types of boredom: An experience sampling approach. *Motivation and Emotion*, 38(3), 401–419. doi:10.1007/s11031-013-9385-y
12. Goetz, Thomas et al. "Types of boredom: An experience sampling approach." *Motivation and Emotion* 38 (2014): 401–419.
13. Goetz, T., & Frenzel, A. C. (2006). Phänomenologie schulischer Langeweile [Phenomenology of boredom at school]. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 38(4), 149–153. doi:10.1026/0049-8637.38.4.149.
14. <https://www.hrmonline.com.au/employee-engagement/the-five-types-of-boredom-at-work/>
15. James M. Berry, Matthew B. Weinger, Jan Ehrenwerth, James B. Eisenkraft, James M. Berry, *Anesthesia Equipment (Third Edition)*, W. B. Saunders, *Vigilance, Alarms, and Integrated Monitoring Systems*, 2021, str. 371–406, <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-67279-5.00017-0.16>
16. <https://news.columbia.edu/news/why-being-bored-can-be-hazardous-your-health>
17. Goldberg, Y.; Danckert, J. Traumatic Brain Injury, Boredom and Depression. *Behav. Sci.* 2013, 3, 434–444. <https://doi.org/10.3390/bs3030434>
18. van Tilburg, W. A. P., Igou, E. R., Maher, P. J., Moynihan, A. B., & Martin, D. G. (2019). Bored like Hell: Religiosity reduces boredom and tempers the quest for meaning. *Emotion*, 19(2), 255–269. <https://doi.org/10.1037/emo0000439>
19. Shalev, Sharon. (2014). 'Solitary confinement as a prison health issue'.
20. Rajaratnam, Ranjit & Sivesind, David & Todman, Mcwelling & Roane, David & Seewald, Randy. (2009). The aging methadone maintenance patient: Treatment adjustment, long-term success, and quality of life. *Journal of opioid management*. 5. 27–37. 10.5055/jom.2009.0004.
21. Özsungur, Fahri. (2020). The Effects Of Boreout On Stress, Depression And Anxiety In The Workplace. *Business & Management Studies: An International Journal*. 8. 1391–1423. 10.15295/bmij.v8i2.1460.
22. Washington State University. "Looking at how the brain reacts to boredom could help people cope." *ScienceDaily*. ScienceDaily, 8 July 2019. www.sciencedaily.com/releases/2019/07/190708140109.htm