

*Lara Delić,
Eva Boštjančič*
DOLGČAS
V ODNOSU Z
LASTNOSTMI
DELOVNEGA
MESTA IN
POSAMEZNIKOVO
DOVZETNOSTJO
ZA DOLGČAS

1-18

UNIVERZA V LJUBLJANI
FILOZOFSKA FAKULTETA
ODDELEK ZA PSIHOLOGIJO
AŠKERČEVA 2
SI-1000 LJUBLJANA

UNIVERZA V LJUBLJANI
FILOZOFSKA FAKULTETA
ODDELEK ZA PSIHOLOGIJO
AŠKERČEVA 2
SI-1000 LJUBLJANA

IZVIRNI ZNANSTVENI ČLANEK

::POVZETEK

POJAVU DOLGČASA JE BILO posvečenih veliko študij, vendar velik del njegovega nastanka in posledic še vedno ostaja nepojasnjenih. Avtorji so zato pričujoče delo posvetili proučevanju pojava dolgčasa kot posledica situacijskih in osebnostnih faktorjev. V ospredju je bilo razumevanje dolgčasa na delovnem mestu v kontekstu lastnosti dela. V raziskavi je sodelovalo 294 zaposlenih na delovnih mestih v slovenskih pisarnah. Rezultati so pokazali, da dolgčas na delovnem mestu pomembno korelira z vsemi vključenimi lastnostmi dela: raznolikost spretnosti, avtoriteta odločanja, psihološke zahteve dela, nezanesljivost zaposlitev, socialna podpora sodelavcev in nadrejenega. Pri pojasnjevanju variance dolgčasa na delovnem mestu sta se kot pomembni spremenljivki delovnega okolja pokazali raznolikost spretnosti ter psihološke zahteve dela.

Ključne besede: dolgčas, dovtetnost za dolgčas, lastnosti dela, zaposleni v pisarnah.

ABSTRACT

Many researches were dedicated to the phenomenon of boredom, yet a fair part of its occurrence and consequences remains unexplained. Therefore, authors of the present study focused on boredom resulting from situational and personal factors. In the forefront, the focus is on understanding boredom at the workplace in the context of work features. The research is based on 294 employees working in Slovenian offices. The results showed that boredom at work significantly correlate with all included job features: skill discretion, decision authority, psychological work demands, job insecurity, colleagues' and supervisors social support. However, when explaining variances in workplace boredom the skill discretion and the psychological job demands showed to be important as predictors.

Key words: boredom, boredom susceptibility, job characteristics, office employee.

::UVOD

Podjetja letno izgubijo 544 milijard dolarjev (približno 395 milijard evrov) za plačilo dela, ki ni bilo nikoli izvedeno (Malachowski in Simonini, 2006). Zaposleni so priznali, da v povprečju dnevno namenijo 1,86 ur delovnega časa za aktivnosti, ki niso vezane ne delovne obveznosti. Le 15 % zaposlenih je zavzetih za delo, med tem ko 70 % delovno aktivne populacije izraža nezainteresiranost (Gallup, 2013). V Evropi 21,4 % zaposlenih meni, da trenutno delo ne ustreza njihovim sposobnostim (Eurostat, 2013). Različni strokovnjaki ob tem opozarjajo na porast dolgčasa v delovnih organizacijah (npr. Mann, 2005; Fahlman, Kimberley, Mercer, Gasgovski, Eastwood in Eastwood, 2009; van Tilburg in Igou, 2012), ki ga razlagajo kot posledico in kot razlog za mnoge neuspehe na osebni in širšem družbenem nivoju.

Pojav dolgčasa v grobem razlagamo skozi dve veliki spremembi sodobnega časa: porast tehnološke podpore in dvig izobrazbe. Povečanje izobrazbene ravni delovne sile skupaj s povečano uporabo tehnologije za rutinizacijo delovne prakse pomeni, da spretnosti izučeni zaposleni, tudi v pisarniških službah, presegajo zahteve delovnih mest (Loukidou, Loan-Clarke in Daniels, 2009; Mann, 2005; Rosenwald, 2008). Po zadnjih podatkih Eurostata (2013) 9,5 % zaposlenih v Sloveniji poroča o podzaposlenosti, kar pomeni, da bi želeli delati več in za višje plačilo. Odstotek pa letno narašča. Feldman, Leana in Bolino (2002) so proučevali odnos do novega delovnega mesta pri menedžerjih, ki so zaradi racionalizacije izgubili prvotno zaposlitev na vodstvenem položaju. Avtorji so ugotovili, da je zmanjšanje raznolikosti potrebnih spretnosti na delovnem mestu pomembnejši prediktor negativnih reakcij na podzaposlenost, kot sta samo znižanje plače in deklasiranje.

V prizadevanju za zmanjšanje pojavnosti dolgčasa na delovnem mestu, je v prvi vrsti pomembno poznavanje dejavnikov, ki ga spodbujajo. Nemalo raziskav je bilo posvečenih odkrivanju osebnostnih lastnosti in situacijskih pogojev, ki se povezujejo z dolgčasom nasploh. Vendar avtorji zaznavajo pomanjkanje študij usmerjenih v razumevanje dolgčasa na delovnem mestu. Kot glavno pomanjkljivost pa izpostavljajo vzorce, na katerih so bile raziskave izvedene. Večina teh je izvedena na vzorcu dodiplomskih študentov (npr. Mecer-Lynn, Bar in Eastwood, 2013; van Tilbur in Igou, 2012) ali pa na zaposlenih na preprostejših delovnih mestih (npr. Kass, Vodanovich in Callender, 2001). Raziskave, ki vključujejo delovna mesta s praviloma višjimi kognitivnimi zahtevami, ki bi učinke dolgčasa preverjale neposredno, pa so bolj izjeme kot pravilo, sploh med sodobnejšimi avtorji (npr. Taylor in Bain, 2003). Namen naše raziskave je bil zato preveriti, kako se posamezne značilnosti bolj kompleksnih delovnih mest oz. tistih s praviloma višjimi kognitivnimi zahtevami

povezujejo s pojavom dolgčasa med zaposlenimi. Prav tako je namen raziskave prispevati k razumevanju dolgčasa z razširitvijo do sedaj identificiranih situacijskih korelatov dolgčasa. Poleg tega smo z raziskavo, ki je prva tovrstna raziskava na slovenskem vzorcu, želeli vsaj delno zapolniti obstoječo vrzel na področju raziskovanja dolgčasa na delovnem mestu v Sloveniji.

::Opredelitev dolgčasa

Dolgčas opredeljujemo kot neprijetno, prehodno afektivno stanje, v katerem posameznik občuti obsežno pomanjkanje zanimanja in težave pri koncentriranju na tekočo dejavnost (Fisher, 1993). Posledično si posameznik želi več stimulativne aktivnosti, vendar mu le te okolje ne ponuja oz. je sam ni zmožen prepoznati. Obstoječe teorije različno poudarjajo pomen situacijskih in relativno stabilnih osebnostnih faktorjev za pojav dolgčasa. Tradicionalni pristop k proučevanju dolgčasa pravi, da vzrok za njegov pojav leži zunaj posameznika v njegovi okolici in da določene situacije izzovejo dolgčas pri vseh ali vsaj pri večini populacije (Mann, 2005). Na drugi strani avtorji predlagajo, da so osrednji vzroki za dolgočasenje v osebi sami (npr. Kass idr., 2001). Intenzivnost doživljanja dolgčasa je tako odvisna od faktorjev kot so inteligentnost, osebnostne lastnosti, duševno zdravje (Fisher, 1993), starost, spol, inteligentnost, čustveno stabilnost, stabilnost zaposlitve (Drory, 1982; Hill, 1975; Stagner, 1975) in tendenca k doživljanju dolgčasa (npr. Zuckerman, 1971; Zuckerman, Eysenck in Eysenck, 1978). Tretja veja raziskovanja pa predlaga modele, ki se osredotočajo na interakcijo med situacijo in posameznikom (npr. Csikszentmihalyi, 1975; Fisher, 1993; Locke in Latham, 1990). Vendar je kasnejša eksperimentalna študija (Mercer-Lynn idr., 2013) ovrgla teorije interakcije. Ugotovitve kažejo, da tako situacija kot posameznikova predispozicija vplivata na pogostost doživljanja dolgčasa, vendar neodvisno druga od druge. Situacija se je izkazala kot močnejši prediktor. Na podlagi zgornjih ugotovitev avtorji predlagajo obstoj dveh različnih tipov dolgčasa glede na vzrok nastanka: dolgčas temelječ na osebnosti in na situaciji temelječe stanje dolgčasa.

::Dolgčas v kontekstu lastnosti sodobnih delovnih mest

Danes dolgčas povezujemo predvsem z delovnim okoljem, ki zaposlenemu ne nudi dovolj izzivov in mu zaradi organizacijske strukture ali strukture delovnega mesta samega, ne nudi možnost za razvoj obstoječih potencialov in nadaljnega razvijanja kompetenc (npr. de Rond, 2012; Hoare, 2012; Mann, 2005). Zelo težko bi našli situacije, v katerih so posameznikove možnosti

tako omejene, da dobesedno ne more početi ničesar. V biti dolgčas izvira iz situacije, v kateri nobena od stvari, ki bi jo lahko realistično opravljal, posameznika ne privlači (Mann, 2005).

Pomemben dejavnik, ki povečuje delovno zadovoljstvo, identifikacijo z organizacijo in delovno učinkovitost, je vsekakor avtonomija (npr. Gillet, Colombat, Michinov, Pronost in Fouquereau, 2013; Haar in Spell, 2009; Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens in Lens, 2010). Potreba po avtonomiji predstavlja naravno željo posameznika, da se počuti pomembnega in da mu je omogočena izbira in psihološka svoboda pri opravljanju določene dejavnosti (Van den Broeck idr., 2010). Stroga organizacijska pravila in visoka stopnja organizacijskega nadzora, ki zmanjšujejo avtonomijo zaposlenega, predstavljajo tveganje tudi za porast dolgčasa na delovnem mestu (Fisher, 1993). V prvi vrsti strogo določeni specifični postopki izvajana delovnih nalog zmanjšujejo pestrost dela in stopnjo stimulacije. Z uvajanjem strogih omejitev glede aktivnosti, časovne razporeditve dela in vedenj, ki so zaželeni oz. nezaželeni, pa organizacija posredno vpliva na porast dolgčasa, preko zmanjševanja svobode izbire. Dalje visoka stopnja nadzora vzbuja občutke, da je posameznikova dejavnost motivirana s strani zunanjih faktorjev, kar neposredno zmanjšuje notranjo motivacijo. Manjša kot je notranja motivacija, manj je tudi zanimanja in subjektivne zaznave pomena naloge. Nekatere predhodne raziskave namreč predlagajo, da je prav izguba ali nezmožnost prepoznave smisla v dani aktivnosti osrednji razlog za pojav dolgčasa tako na delovnem mestu, kot v zasebnem življenju (npr. Bargdill, 2000; Fahlman idr., 2009; van Tilburg in Igou, 2012).

Pri razumevanju vloge avtonomije v odnosu do dolgčasa na delovnem mestu, pa je pomembno upoštevati, da se dolgčas pojavlja tudi pri zaposlenih, katerih narava dela omogoča veliko avtonomije (npr. vodstveni kadri, strokovnjaki, samozaposleni). Interes za delo se zniža, kadar notranja motivacija temelji na občutkih dolžnosti in izogibanju krivde (Fisher, 1993). Dejstvo je, da smo ljudje bitja, ki aktivno soustvarjamo svoj svet. Toda v primerih, ko so okolje, naloge in možna odgovarjajoča vedenja že vnaprej strogo določena, je aktivno soustvarjanje odvečno. S tem pa posameznik izgublja stik s svojim okoljem in interes zanj (Svendsen, 2005). Dolgčas na delovnem mestu nastopi zato, ker je posamezniku odvzeta možnost spoprijemanja z bremenom odločanja o organizaciji lastnega časa, ciljev v smeri katerih bo deloval in načina s katerim jih bo dosegal. Pri opredeljevanju vloge avtonomije v odnosu do dolgčasa pa ne smemo ignorirati možnosti, da se dolgčas lahko povezuje tudi z notranje generiranim nadzorom vedenja.

Ugotovitve kažejo, da je dolgčas bolj pogost med zaposlenimi, ki so že dalj časa na istem delovnem mestu ali vsaj v isti organizaciji, in katerih zaposlitev

je varna in stabilna (Drory, 1982; Kass idr., 2001). Na drugi strani rezultati novjših raziskav kažejo, da se tveganja za izgubo zaposlitve povezujejo s porastom dolgčasa zaradi zmanjšanega občutka nadzora in izgube avtonomije (Kivimäki, Vahtera, Ferrie, Hemingway in Pentti, 2001). Kass s sodelavci (2001) tem ugotovitvam dodajajo še, da se dolgčas na delovnem mestu pomembno povezuje z daljšim trajanjem zaposlitve in večjo mero absentizma, tovrstne korelacije pa se niso pokazale pri dovtetnosti za dolgčas, kot osebnostni potezi.

Na zmanjšanje pogostosti doživljanja dolgčasa na delovnem mestu pa lahko neposredno vplivajo dobri medosebni odnosi. Že sama prisotnost drugih zviša psihološko vzburljenje in s tem vpliva na znižanje subjektivne monotonije dela (Bond in Titus, 1983). Sodelavci lahko neposredno (npr. s pogovorom) ali posredno (zgolj s prisotnostjo) zagotovijo dodatno stimulacijo v sicer nestimulativnem okolju. Zgodnejše raziskave so pokazale, da tudi pozitiven odnos do dela in jasno izražena prepričanja sodelavcev in nadrejenih, da delo nudi izziv in omogoča avtonomijo, vplivajo na zaznano vrednost dela in posledično znižuje dolgčas (npr. Zalesny in Ford, 1990). Kot primer navajamo ugotovitve raziskave na vzorcu zaposlenih v klicnih centrih, kjer slednji učinkovito znižujejo dolgčas z obrekovanjem in humorjem (Taylor in Bain, 2003). Kljub mnogim pozitivnim učinkom socialnih interakcij, pa lahko sodelavci in stranke v nekaterih primerih tudi povzročajo dolgčas. Kadar zaposleni svoje sodelavce ali stranke zaznavajo kot nezanimive, neprijazne ali nekomunikativne se intenzivnost doživljanja dolgčasa lahko tudi zviša (Fisher, 1993).

Pomembno na pogostost doživljanja dolgčasa v delovnem okolju s svojim vedenjem in vzorom vplivajo predvsem vodje. Ugotovitve raziskave, izvedene na 1933 zaposlenih na nevodstvenih položajih v kar šestih državah na štirih kontinentih (Kuba, Nemčija, Madžarska, Izrael, Rusija in Združene države Amerike), kažejo, da se vodenje, ki temelji na spodbujanju, negativno povezuje z odtujenostjo, ki je sorodni konstrukt dolgčasu (Banai in Reisel, 2007). Sorodna raziskava je primerjala transformacijsko vodenje in transakcijsko vodenje (Sarros, Tanewski, Winter, Santota in Densten, 2002) in odkrila pozitivno korelacijo med transformacijskim vodenjem in zmanjšanjem odtujenosti. Transformacijsko vodenje pa se pozitivno povezuje tudi s stopnjo, do katere zaposleni svoje delo zaznavajo kot pomembno in smiselno, kar je eden izmed ključnih dejavnikov psihološkega blagostanja (Arnold, Turner, Barling, Kelloway in McKee, 2007) in preventiva proti dolgčasu (npr. van Tilburg in Igou, 2012).

::Tendenco k dolgčasu in njena vloga pri zaznavi lastnosti delovnega mesta

V kontekstu proučevanja dolgčasa sta največ empirične pozornosti prejeli Lestvica tendence k dolgčasu – BPS (*angl. Boredom Proneness Scale*; Farmer in Sundberg, 1986) in Lestvica dovzetnosti za dolgčas – ZBS (*angl. Boredom Susceptibility Scale*; Zuckerman, 1971), ki sta do danes najpogosteje uporabljene meri dolgčasa. Obe lestvici sta bili razviti z namenom merjenja dolgčasa kot lastnosti. Vendar na podlagi različnih primerjalnih študij avtorji zaključujejo, da lestvici ne merita istega temeljnega konstrukta dolgčasa (Mercer-Lynn, Flora, Fahlman in Eastwood, 2011). Dolgčas, ki ga meri ZBS, je opredeljen kot posameznikova tendenca k pomanjkanju vzburjenosti, kot posledica osiromašenega, nestimulativnega okolja (Mercer-Lynn idr., 2011). BPS pa poudarja predvsem posameznikovo nezmožnost, da bi tvoril smiselno pomembno povezavo s svojim okoljem, kateremu primanjkuje stimulacije, ki jo ta posameznik potrebuje.

Raziskave kažejo, da osebe z visoko tendenco k dolgčasu (merjeno z BPS) na delovnem mestu, pogosteje poročajo o nezadovoljstvu s svojim delom, plačo, neposredno vodjo, sodelavci in možnostjo napredovanja (Kass idr., 2001). Tehnologi v medicinskih laboratorijih z visoko tendenco k dolgčasu so svoje delo pogosteje opisovali, kot da podcenjuje njihove spretnosti in usposobljenost ter pogosteje poročali o pomanjkanju možnosti za učenje novih spretnosti v primerjavi s sodelavci na primerljivih delovnih mestih (Watt in Hargis, 2010). Tendenco k dolgčasu kaže negativno povezanost z zaznanim organizacijsko podporno, kar kaže na to, da ti posamezniki svojevrstno interpretirajo odnos organizacije do zaposlenih. Kot zadnje ugotovitve avtorja navajata negativno korelacijo med tendenco k dolgčasu in splošno delovno učinkovitostjo. S slednjim sta ponovno podkrepila ugotovitve, da znižana učinkovitost pri zaposlenih s tendenco k dolgčasu ni omejena samo na monotone delovne naloge in dela, ki vključujejo nadzor rutinskih procesov.

Izhajajoč iz navedenih ugotovitev predhodnih raziskav smo želeli proučiti odnos med lastnostmi delovnega mesta in pogostostjo doživljanja dolgčasa. Pričakovali smo, da se uporaba večjega razpona spretnosti, večja možnost odločanja o lastnem delu, visoke psihološke zahteve in nezanesljivost zaposlitve negativno povezujejo s pogostostjo pojava dolgčasa na delovnem mestu. Prav tako smo pričakovali, da se večja socialna podpora sodelavcev in vodje negativno povezuje s pogostostjo doživljanja dolgčasa na delovnem mestu. Ker so predhodne študije ugotavljale razlike v zaznavi delovnih pogojev med osebami z visoko in nizko tendenco k dolgčasu, merjeno s BPS, nas je zanimalo, ali se podoben trend kaže tudi pri dovzetnosti za dolgčas, merjeni s ZBS.

::METODA

::Udeleženci

V raziskavo je bilo vključenih 294 Slovencev, ki vsakodnevno opravljajo pisarniško delo. Med njimi je 215 (73,1 %) žensk in 77 (26,2 %) moških - dva udeleženca nista podala podatka o spolu. Povprečna starost udeležencev je 40,2 let ($SD = 10,2$). Največ udeležencev je dokončalo univerzitetno izobrazbo, t.j. 110 (37,4 %) sodelujočih. Končan magisterij, doktorat ali specializacijo je imelo 29 (9,9 %) udeležencev, 91 (31 %) sodelujočih je dokončalo višješolski, strokovni ali 1. stopenjski bolonjski program, 61 (20,7 %) pa je imelo srednješolsko ali nižjo izobrazbo - 3 udeleženci niso podali podatka o dokončani izobrazbi. Pogodbo za nedoločen čas je v času izpolnjevanja vprašalnikov imelo 228 (77,6 %) sodelujočih, 42 (14,3 %) je imelo pogodbo za določen čas in 20 (6,8 %) udeležencev je v podjetjih delalo preko drugih oblik pogodbenega dela - 4 udeleženci niso podali informacije o tipu zaposlitvene pogodbe. 121 (41,2 %) udeležencev je bilo zaposlenih v javnem sektorju in 173 (58,8 %) v gospodarskem sektorju. Od tega je imelo le 20 (6,8 %) sodelujočih lastniški delež podjetja, v katerem so zaposleni. Na vodstvenih položajih je 78 (23,5 %) udeležencev. Do 10 let delovne dobe je v času izpolnjevanja vprašalnikov imelo 92 (31,3 %) sodelujočih, od 11 do 20 let delovne dobe je imelo 84 (26,6 %) sodelujočih, od 21 do 30 let delovne dobe je imelo 67 (22,8 %) udeležencev, od 31 do 42 let delovne dobe pa 42 (14,3 %) udeležencev - 9 oseb ni podalo podatka o delovni dobi. Od navedenih je 92 (31,3 %) udeležencev na istem delovnem mestu zaposlenih o do 10 let, 84 (28,6 %) je na istem delovnem mestu od 11 do 20 let, 67 (22,8 %) udeležencev je na trenutnem delovnem mestu od 21 do 30 let in 42 (14,3 %) jih je na istem delovnem mestu od 31 do 40 let.

::Pripomočki

V raziskavo smo vključili tri vprašalnike, ki so bili izvorno sestavljeni v angleškem jeziku. Postopek prevajanja vprašalnikov je bil opravljen na standarden način (strokovni prevod v slovenščino in nato nazaj v angleščino).

Merjenje dolgčasa na delovnem mestu

Dolgčas na delovnem mestu smo merili s Vprašalnikom petih vsebinskih domen čustev avtorjev van Tilburg in Igou (2012). Vprašalnik sestoji iz 7 postavk. Postavka, ki se nanaša na čustva, ki spremljajo stanje dolgčasa na delovnem mestu, se glasi: »Kako pogosto na delovnem mestu sočasno občutite nemir in pomanjkanje izziva?«. Postavka, ki se nanaša na misli ob

dolgočasenju, je: »Kako pogosto se vam na delovnem mestu porajajo misli, da vaše početje ne služi nobenemu namenu?«. Postavki, ki merita akcijsko tendenco, sta: »Kako pogosto na delovnem mestu občutite željo, da bi počeli kaj popolnoma drugačnega?« in »Kako pogosto na delovnem mestu občutite željo, da bi namesto trenutne dejavnosti počeli nekaj bolj smiselnega?«. Postavka, ki se nanaša na dejanja, je: »Kako pogosto vam na delovnem mestu misli odtavajo od trenutnega početja k bolj smiselni aktivnosti?«. Postavki, ki merita čustveni cilj, sta: »Kadar se dolgočosate na delovnem mestu, kako pogosto ob tem hočete početi nekaj, kar bi imelo več smisla?« in »Kadar se dolgočosate na delovnem mestu, kako pogosto ob tem hočete početi nekaj, kar bi predstavljajo večji izziv?«. Na postavke so udeleženci odgovarjali s pomočjo 5-stopenjske lestvice (1 - nikoli; 2 - redko; 3 - občasno; 4 - pogosto; 5 - zelo pogosto). Zanesljivost vprašalnika dolgčasa na delovnem mestu, izračunana na naših podatkih, je zelo visoka ($\alpha = 0,91$).

:Lestvica dovzetnosti za dolgčas

Za merjenje posameznikove tendence k dolgočasenju smo izbrali Lestvico dovzetnosti za dolgčas (Zuckerman idr., 1978), ki meri posameznikovo nezmožnost toleriranja monotonih okoljskih dražljajev. 10 postavk je urejenih v formatu prisilne izbire med dvema nasprotujočima si možnostima (npr. »Obstajajo filmi, katere si z užitkom ogledam še drugič ali celo tretjič« oz. »Ne prenesem ogleda filma, ki sem si ga v preteklosti že ogledal/a«; »Dolgočasijo me vedno isti obrazi.« oz. »Všeč mi je občutek domačnosti ob vsakodnevnih prijateljih.«). Zanesljivost vprašalnika je, tako kot v preteklih raziskavah, tudi v pričujoči razmeroma nizka, Cronbachov $\alpha = 0,55$.

:Vprašalnik o vsebini dela

Lastnosti delovnega okolja smo preverjali s Vprašalnikom o vsebini dela (*angl. Job Content Questionnaire*; Karasek, 1985). Je ocenjevalni vprašalnik za merjenje socialnih in psiholoških značilnosti delovnega mesta. Za namene pričujoče raziskave smo uporabili samo čiste spremenljivke, zato smo izključili sestavljene. Izključili pa smo tudi lestvico fizičnih zahtev delovnega mesta, saj pri zaposlenih v pisarni le-te niso v ospredju. Končna oblika uporabljenega vprašalnika sestoji iz 31 postavk in 6 lestvic:

- **RAZNOLIKOST SPRETNOSTI.** Lestvica meri stopnjo, do katere delo dopušča oz. zahteva uporabo različnega števila spretnosti in kreativnosti, ter stopnjo fleksibilnosti, ki zaposlenemu dopušča izbiro, katero spretnost bo uporabil (Cronbachov $\alpha = 0,83$).

- AVTORITETA ODLOČANJA. Lestvica meri stopnjo, do katere organizacija svojemu zaposlenemu dovoljuje samostojno sprejemanje odločitev o lastnem delu (Cronbachov $\alpha = 0,80$).
- PSIHOLOŠKE ZAHTEVE DELA. Lestvica psiholoških zahtev se nanaša na mere, kako težko je delo, kako stroge so organizacijske omejitve glede izvrševanja delovnih nalog in konfliktnost zahtev (Cronbachov $\alpha = 0,58$).
- NEZANESLJIVOST ZAPOSILITVE. Lestvica meri psihološko breme, ki ga prinaša prilagajanje dinamiki trga dela, natančneje kako zaznava stabilnost in zanesljivost lastne zaposlitve (Cronbachov $\alpha = 0,63$).
- SOCIALNA PODPORA SODELAVCEV. Lestvica meri instrumentalno in socio-emocionalno podporo, ki jo posameznik prejema od sodelavcev (Cronbachov $\alpha = 0,74$).
- SOCIALNA PODPORA NADREJENEGA. Lestvica meri instrumentalno in socio-emocionalno podporo, ki jo posameznik prejema s strani nadrejenega oz. neposrednega vodje (Cronbachov $\alpha = 0,87$).

Na večino postavk so udeleženci odgovarjali s pomočjo 4-stopenjske lestvice (sploh se ne strinjam; ne strinjam se; strinjam se; popolnoma se strinjam). Razen na postavko lestvice nezanesljivosti zaposlitve »Kako stabilno je vaše delovno mesto?« so sodelujoči odgovarjali z izbiro ene izmed ponujenih možnosti: redno in stabilno; sezonsko; odpuščanje je pogosto; oboje - sezonsko in odpuščanja so pogosta; drugo. Šest postavk se vrednoti obrnjeno.

::Postopek

Udeleženci so vprašalnike pozimi in spomladi leta 2014 izpolnjevali preko spletne povezave. Udeleženci so najprej odgovarjali na vprašanja o demografskih podatkih, sledil je Vprašalnik o doživljanju dolgčasa na delovnem, Lestvica tendence k dolgčasu in nazadnje Vprašalnik o vsebini dela.

::REZULTATI

Gleda na podatke, ki smo jih dobili s Vprašalnikom petih vsebinskih domen čustev, 3,4 % udeleženih nikoli ne občuti dolgčasa na delovnem mestu. 41,5 % le redko občuti dolgčas, 55,1 % udeleženih pa se v službenem času vsaj občasno dolgočasi. Med njimi je 19,7 % takih, ki se dolgočasijo pogosto oz. zelo pogosto.

::Opisne statistike in korelacije med preučevanimi spremenljivkami

V prvi vrsti nas je zanimalo, kako se dovezetnost za dolgčas ter doživljanje dolgčasa na delovnem mestu povezujeta z značilnostmi delovnega mesta. Izračuni korelacij, predstavljeni v tabeli 1, potrjuje naša pričakovanja. Dolgčas statistično pomembno korelira s vsemi uporabljenimi merami vsebine delovnega mesta. Rezultati kažejo na najvišjo negativno korelacijo dolgčasa na delovnem mestu in raznolikostjo spretnosti, kjer je korelacija srednje visoka. Temu z večjim razmikom sledi povezava z avtoriteto odločanja ter psihološke zahteve dela. Glede na dobljene rezultate je povezava med dolgčasom na delovnem mestu in socialno podporo nadrejenega negativna v primerjavi s socialno podporo sodelavcev, ko je povezanost pozitivna in nizka. Najnižja povezanost se kaže z nezanesljivostjo zaposlitve – zaposleni pogosteje poročajo o dolgčasu, ko zaznavajo trenutno zaposlitev kot nestabilno in nezanesljivo. Korelacija med dovezetnostjo za dolgčas in zaznanim dolgčasom pri delu pa kaže, da posamezniki, pri katerih smo izmerili višjo dovezetnost za dolgčas, dolgčas na delovnem mestu tudi pogosteje doživljajo.

Tabela 1. Povprečja, standardne deviacije ter korelacije med pogostostjo doživljanja dolgčasa na delovnem mestu, dovezetnostjo za dolgčas in lastnostmi delovnega mesta (N = 286)

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Dovzetnost za dolgčas	2,12	1,80							
2. Dolgčas na delovnem mestu	2,33	0,89	0,14*						
3. Raznolikost spretnosti	30,58	5,90	0,00	-0,46**					
4. Avtoriteta odločanja	37,57	8,31	0,07	-0,32**	0,70**				
5. Psihološke zahteve dela	39,26	5,77	-0,04	-0,35**	0,26**	0,07			
6. Nezanesljivost zaposlitve	7,32	2,170	0,06	0,10**	-0,11	-0,23**	0,06		
7. Socialna podpora sodelavcev	11,53	1,84	-0,08	0,17**	0,34**	0,32**	0,01	-0,06	
8. Socialna podpora nadrejenega	10,72	2,64	-0,04	-0,15**	0,41**	0,34**	-0,121	-0,17**	0,53**

Opomba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Predvideli smo tudi razliko v doživljanju dolgčasa na delovnem mestu med zaposlenimi za nedoločen čas ($Me = 15$, $N = 228$) in zaposlenimi z drugimi oblikami zaposlitvene pogodbe ($Me = 17$, $N = 62$). Vendar primerjava povprečja

rangov ni pokazala statistično pomembnih razlik med vzorcema ($U = 6232,5$, $z = -1,43$, $p > ,05$). Majhna je tudi izračunana velikost učinka ($r = -0,08$).

::Napovedovanje dolgčasa pri delu

Z regresijsko analizo (metoda enter) smo preverili še vzročno povezavo med lastnostmi delovnega mesta, dovezetnostjo za dolgčas in pogostostjo doživljanja dolgčasa na delovnem mestu. Na koncu posamezne tabele navajamo koeficient determinacije (R^2), ki kaže odstotek pojasnjene variance kriterija, ter F in njegovo pomembnost, ki izraža statistično pomembnost multiple korelacije. Dobljeni podatki kažejo, da raznolikost spretnosti ($\beta = -0,33$), psihološke zahteve dela ($\beta = 0,26$) ter posameznikova dovezetnost za dolgčas ($\beta = -0,13$) statistično pomembno napovedujejo variabilnost, oz. 29,5 % v doživljanju dolgčasa na delovnem mestu (tabela 2). Napovedne vrednosti obeh izvedenih korakov so statistično pomembne, toda predvsem na račun spremenljivke raznolikosti spretnosti ter psiholoških zahtev dela, saj druge spremenljivke niso pomembno prispevale k njihovi napovedni vrednosti.

Tabela 2. Rezultat regresijske analize za napovedovanje dolgčasa na delovnem mestu na podlagi dovezetnosti za dolgčas in dimenzij delovnega mesta

Korak		Model 1		Model 2	
		B	β	B	β
1	Dovzetnost za dolgčas	0,08	0,14*	0,08	-0,13**
2	Raznolikost spretnosti			-0,06	-0,33**
	Avtoriteta odločanja			-0,01	0,08
	Psihološke zahteve dela			-0,05	0,26**
	Nezanesljivost zaposlitve			0,02	0,04
	Socialna podpora sodelavcev			0,02	0,03
	Socialna podpora nadrejenega			-0,02	-0,04
	ΔR^2			0,28**	
	R^2	0,02*		0,30**	
	F za spremembo R^2	5,12*		16,20**	

Opomba. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

::RAZPRAVA

Glede na ugotovitve predhodnih raziskav smo pričakovali, da se dolgčas manj pogosto pojavlja na delovnih mestih, ki nudijo večjo raznolikost spretnosti, večjo avtonomijo in večjo zahtevnost dela. Naši rezultati so pokazali,

da se zaposleni manj dolgočasijo na delovnih mestih, ki zahtevajo visoko raven spretnosti, omogočajo pridobivanje in razvoj novih spretnosti ter dopuščajo kreativnost. S tem povezana je tudi ugotovitev, da se pogostost pojava dolgčasa zmanjšuje pod delovnimi pogoji, ko lahko zaposleni samostojno odloča o postopkih svojega dela. V kontekstu predhodnih raziskav zgornje ugotovitve pojasnjujemo na temelju treh pomembnih medsebojno povezanih dejavnikov: monotonija, avtonomija in zaznava smisla. Bolj ko delo vključuje uporabo različnih spretnosti in samostojnega odločanja, manj rutinsko je delo, zmanjša pa se tudi možnost subjektivno zaznane monotoniije (Fisher, 1993). Na samem začetku pa smo že izpostavili dejstvo, da je bolj kot sama monotonija pri napovedovanju pomembna subjektivna zaznava smisla v delu, ki je sam temelj izkustva dolgčasa (Bargdill, 2000; Fahlman idr., 2009; van Tilburg in Igou, 2012). Avtonomija je tista, ki temelji na posameznikovem občutku lastne vrednosti in zaznane psihološke svobode. Možnost samostojne izbire postopkov dela pa v nasprotju s strogo določenimi delovnimi procesi povečuje občutek avtonomije posameznika. Razpon raznolikih spretnosti, ki so posamezniku na voljo za opravljanje določene delovne naloge pa zmanjšujejo verjetnost strogih organizacijskih pravil.

Naši rezultati so potrdili, da se dolgčas redkeje pojavlja pri zaposlenih, ki zaznavajo visoke kognitivne zahteve v svojem delu, poročajo o zahtevah po hitrem opravljanju velike količine dela in o pogostih motnjah v delovnem procesu. V prvi vrsti lahko rezultat pojasnimo s časovnega vidika. Zahteve po več opravljenega dela v krajšem času izključujejo pojav dolgčasa kot posledico pomanjkanja dejavnosti. Naloge, ki zahtevajo malo miselnega napora, temeljijo na malem številu uporabljenih veščin in zunanji motivaciji, povečajo monotonost dela in pogosto podcenjujejo sposobnosti predvsem višje izobraženih zaposlenih. Odstotek slednjih pa danes narašča, saj je v višje in visokošolsko izobraževanje vključena že skoraj polovica mladih odraslih (Statistični urad Republike Slovenije - SURS 2013). Visoko izobraženi kadri so razvili mnogo kompetenc, ki jih ne morejo uporabljati, ker so podzaposleni, ali zato, ker namesto njih miselno bolj zahtevno delo opravi računalnik. To pa ne pomeni, da je zaradi tega njihovo delo manj obremenjujoče. V sodobni poslovni literaturi ga namreč povezujejo s porastom dolgčasa na delovnem mestu in ga prepoznavajo kot sodobno obliko stresa (npr. Hedges, 2011; Hoare, 2012; Watson, 2012).

Časovnega pritiska in količine dela, ki sestavljata lestvico psiholoških zahtev, pa ne moremo enačiti s kvalitativno obremenitvijo. Slednja se naša na kognitivno zahtevnost delovnih nalog. Uporabljena lestvica psiholoških zahtev temelji predvsem na merah kvantitativne obremenitve. Zato na podlagi naših rezultatov ne moremo podpreti pomislekov C. Fisherjeve (1993), da se

kvantitativna preobremenjenost pozitivno povezuje s pogostostjo doživljanja dolgčasa na delovnem mestu zaradi povečanega občutka nemoči in posledičnega upada volje. Vendar pa predvidevamo, da je nizka negativna povezanost med dolgčasom na delovnem mestu in psihološkimi zahtevami rezultat sestavljenosti lestvice psiholoških zahtev: časovni pritiski in količina dela kot komponenti kvantitativne obremenjenosti in motnje v delovnem procesu kot element kvalitativne obremenjenosti.

Preverjali smo tudi, kako se dolgčas povezuje s socialno podporo sodelavcev ter vodje. Nizke, vendar statistično pomembna negativna korelacija delno potrjuje našo predpostavko, ki pravi, da se socialna podpora nadrejenega negativno povezuje s pogostostjo doživljanja dolgčasa na delovnem mestu. Pri zmanjševanju dolgčasa je pomembna predvsem vloga vodje in spodbudno okolje, ki ga ustvarja s svojim načinom vodenja. Njegov pristop je tisti, ki lahko pomembno prispeva k zaznanemu smislu in pomembnosti posameznikovega dela (Arnold idr., 2007; Sarros idr., 2002) in, ne nazadnje, krepi odnose med sodelavci (Banai in Reisel, 2007).

Dobljeni rezultati se tako le delno skladajo s predhodnimi ugotovitvami, da ugodni socialni odnosi preko dodatne stimulacije zmanjšujejo verjetnost pojava dolgčasa na delovnem mestu (Bond in Titus, 1983), saj smo v pričujoči raziskavi dobili nizko, a negativno povezanost med zaznanim dolgčasom na delovnem mestu ter socialno podporo sodelavcev. Glede na glavnilino predhodnih raziskavah podpora s strani socialnega okolja povečuje občutek vrednosti in avtonomijo posameznika (npr. Zalesny in Ford, 1990) in hkrati oblikuje bolj lagodno ter udobno delovno okolje. Dobljene rezultate pričujoče raziskave razlagamo z drugo vejo študij, ki ugotavljajo, da lahko posameznik svoje sodelavce zazna tudi kot vsiljive in nezanimive. V tem primeru pride do obratnega učinka in socialni odnosi prispevajo k porastu dolgčasa (Fisher, 1993). Morebiti pa uporabljeni lestvici nista dovolj učinkovito zajeli bistvenih komponent, ki bi vplivale na zmanjšanje pogostosti dolgčasa. Lestvica socialne podpore vodje, na primer, se osredinja na posameznikovo oceno, v kolikšni meri mu vodja pomaga pri delovnem procesu, v kolikšni meri spodbuja skupinsko delo, kako pozorno posluša svoje podrejene in koliko ga skrbi za njihovo dobro počutje. Lestvica pa ne vključuje usmerjenost v spremembe, spodbujanje notranje motivacije in skrb za dober ter zaupen odnos med sodelavci. Slednji so ključni elementi transformacijskega načina vodenja, ki glede na predhodne ugotovitve bistveno prispeva k zmanjševanju občutka odtujenosti (Arnold idr., 2007; Sarros idr., 2002). Iz tega sklepamo, da se pogostost pojava dolgčasa na delovnem mestu ne povezuje samo s podporo s strani socialnega okolja. Pomembna je predvsem ustrezna organizacijska podpora usmerjena v razvoj.

Nizka, vendar statistično pomembna korelacija kaže, da dolgčas na delovnem mestu narašča, kadar narašča nezanesljivost zaposlitve. Dobljeni rezultat pojasnjujemo na dva načina. Kot prvo se naslanjamo na predhodne raziskave, ki so ugotovile, da zmanjšana zanesljivost zaposlitve znižuje občutek nadzora nad lastno zaposlitvijo in delovnim procesom (Kivimäki idr., 2001). S tem posameznik izgublja tudi občutek avtonomnosti in ne nazadnje smisel v lastnem delu. Ista raziskava opozarja, da se je s krčenjem kadrov zmanjšala tudi raznolikost spretnosti na delovnem mestu, naloge so postale bolj rutinske in postopki natančneje predpisani, s čimer organizacije skušajo pospešiti produktivnost bolj obremenjenih zaposlenih.

Primerjava med vzorcema zaposlenih s pogodbo za nedoločen čas in udeležencev z drugimi oblikami zaposlitvene pogodbe pa ni pokazala razlik med skupinama. Morebiti zaradi nestabilnosti in pogostih sprememb v gospodarstvu tudi posamezniki s pogodbo za nedoločen čas niso prepričani v zanesljivost lastnega delovnega mesta. Ali pa je v odnosu do dolgčasa pomembna samo nestabilnost zaposlitve med tem, ko v primeru naraščajoče stabilnosti ni sprememb v pogostosti doživljana dolgčasa. Na tem mestu pa je potrebno opozoriti tudi, da je med primerjanima vzorcema velika razlika v velikosti vzorca. Glede na naš vzorec ima namreč velika večina slovenskih zaposlenih v pisarnah še vedno sklenjeno zaposlitveno pogodbo za nedoločen čas s svojim delodajalcem. Takih je bilo v našem vzorcu namreč kar 77,6 %, med tem ko je bilo v skupini posameznikov z drugimi oblikami zaposlitvene pogodbe skupno le 21,1 %.

Z regresijsko analizo smo ugotovili, da dovzetnost za dolgčas v kombinaciji z raznolikostjo spretnosti (situacijska spremenljivka) ter psihološkimi zahtevami dela skupaj pojasni manj kot 29,5 % variance dolgčasa na delovnem mestu. S tem se naši rezultati skladajo z ugotovitvami Mercer-Lynna s sodelavci (2013), da tako posameznikova predispozicije kot situacijski dejavniki vplivajo na pogostost doživljanja dolgčasa, njun vpliv je neodvisen, situacija pa ima večjo napovedno vrednost kot obravnavana osebnostna poteza.

Na tem mestu pa vseeno navajamo dve omejitvi, ki sta morebiti bistveno vplivali na končne rezultate. Prva je ta, da je bilo med našimi udeleženci zelo malo takšnih, ki bi resnično dosegali visoke vrednosti na Lestvici dovzetnosti za dolgčas. Morda bi bili rezultati drugačni, če bi imeli možnost primerjati skupino z nizko dovzetnostjo za dolgčas in skupino oseb, ki dosega resnično visoke vrednosti dovzetnosti za dolgčas. Vendar lahko na podlagi naših rezultatov in predhodnih ugotovitev sklepamo, da osebe z visoko dovzetnostjo za dolgčas ocenjujejo stimulativnost okolja tako kot osebe z nizko dovzetnostjo za dolgčas - lahko bi rekli, objektivno. Vendar je njihova raven optimalnega vznburjenja postavljena višje v primerjavi z ostalo populacijo.

::ZAKLJUČKI

Pričujoča raziskava je prvo slovensko delo, ki neposredno proučuje dolgčas na delovnem mestu. Njene ugotovitve so pomembne z vidika razumevanja pojava dolgčasa na delovnem mestu in z vidika pojasnjevanja vloge, ki jo ima raznolikost spretnosti, ne samo pri pojasnjevanju dolgčasa na delovnem mestu, pač pa tudi v odnosu do ocene drugih lastnosti dela. Prva tako pa njene ugotovitve dopolnjujejo dosedanja spoznanja o vlogi posameznikove dovzetnosti za dolgčas. Razjasnjuje vlogo dovzetnosti, merjeno z Lestvico dovzetnosti za dolgčas in dopolnjuje dosedanja spoznanja o razlikah med Lestvico dovzetnosti za dolgčas in Lestvico tendence k dolgčasu.

V prihodnosti priporočamo predvsem osredotočanje na spremenljivke, ki povečujejo posameznikovo vrednost, zaposlenemu povečujejo zaznavo izziva in zaznavo smisla v delovnih nalogah. Glede na predhodne ugotovitve in zaznane omejitve pričujoče raziskave svetujemo razjasnitev vloge vodenja in vloge konstrukta podzaposlenosti v odnosu do dolgčasa na delovnem mestu. Ob poznavanju razširjenosti in negativnih posledic, ki jih dolgčas povzroča na zaposlenih in posredno na organizaciji, pa delodajalce in vodje pozivamo predvsem k posvečanju pozornosti pojavu dolgčasa med zaposlenimi. Le sistematično merjenje in ocena razširjenosti dolgčasa med zaposlenimi omogoča načrtovanje in uvajanje ustreznih tehnik oblikovanja delovnih mest in učinkovitega kadrovanja z obstoječimi in prihajajočimi zaposlenimi.

::LITERATURA

- Abramson, E. E. in Stinson, S. G. (1977). »Boredom and eating in obese and non-obese individuals.« V: *Addictive Behaviors*, 2, str. 181–185.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. in McKee, M. C. (2007). »Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work.« V: *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, str. 193–203. doi: 10.1037/1076-8998.12.3.193
- Banai, M. in Reisel, W. D. (2007). »The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: a six-country investigation.« V: *Journal of World Business*, 42, str. 463 - 476. doi: 10.1016/j.jwb.2007.06.007
- Bargdill, R. W. (2000). »The study of life boredom.« V: *Journal of Phenomenological Psychology*, 31, str. 188–219.
- Bond, C. F. in Titus, L. J. (1983). »Social facilitation: A meta-analysis of 241 studies.« V: *Psychological Bulletin*, 94, str. 265–292.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco, Washington, London: Jossey-Brass.
- De Rond, M. (2012). »Are you busy at work, but still bored?« V: *Harvard Business Review*. Povzeto 21. februarja 2014 s strani <http://blogs.hbr.org/2012/07/busy-but-bored-to-overcome-me/>
- Drob, S. L. in Bernard, H. S. (1987). »The bored patient: A developmental/existential perspective.« V: *The Psychotherapy Patient*, 3, str. 63–73.
- Eurostat (2013). »Proportion of underemployed part-time workers up to 21,4 % in the EU27 in 2012.«

- Povzeto 1. aprila 2014 s strain http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-19042013-BP/EN/3-19042013-BP-EN.PDF
- Fahlman, S. A., Mercer, K. B., Gasgovski, P., Eastwood, A. E. in Eastwood, J. D. (2009).** »Does a lack of meaning cause boredom? Results from psychometric, longitudinal, and experimental analyses.« V: *Journal of Social and Clinical Psychology*, 28, str. 307–340.
- Farmer, R. in Sundberg, N. D. (1986).** »Boredom proneness: The development and correlates of a new scale.« *Journal of Personality Assessment*, 50, str. 4–17.
- Feldman, D. C., Leana, C. R. in Bolino, M. C. (2002).** »Underemployment and relative deprivation among re-employed executives.« V: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 453–471.
- Fisher, C. D. (1993).** »Boredom at work: A neglected concept.« V: *Human Relations*, 43, str. 395–413.
- Gallup Inc. (2013).** »State of the global workplace: Employee engagement insights for business leaders worldwide.« Povzeto 25. februarja 2014 s strani file:///C:/Users/uporabnik/Downloads/State%20of%20the%20Global%20Workpl%20Report%202013.pdf
- Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, A. M. in Fouquereau, E. (2013).** »Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification and job performance: the mediating role of need satisfaction and perceived organizational support.« V: *Journal of Advance Nursing*, 69, str. 2560–2571. doi: 10.1111/jan.12144
- Haar, J. M. in Spell, C. S. (2009).** »How does distributive justice affect work attitudes? The moderating effects of autonomy.« V: *The International Journal of Human Resource Management*, 20, str. 1827–1842. doi: 10.1080/09585190903087248
- Hedges, K. (2011).** »Why boredom us a dangerous thing.« V: *Forbes*. Povzeto 14. Februarja 2014 s strani <http://www.forbes.com/sites/work-in-progress/2011/09/20/why-boredom-is-a-dangerous-thing/>
- Hill, A. B. (1975).** »Work variety and individual differences in occupational boredom.« V: *Journal of Applied Psychology*, 60, str. 128–131.
- Hoare, R. (2012).** »Is workplace boredom ,the new stress?« V: *CNN, Business*. Povzeto 10. februarja 2014 s strani <http://edition.cnn.com/2012/05/02/business/workplace-boredom-stress/index.html>
- Karasek, R. (1985).** »Job content questionnaire and user's guide.« Neobjavljen rokopis.
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J. in Callender, A. (2001).** »State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction.« *Journal of Business and Psychology*, 87, str. 131–142.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Ferrie, J. E., Hemingway, H. in Pentti, J. (2001).** »Organizational downsizing and musculoskeletal problems in employees: a prospective study.« *Occupational & Environmental Medicine*, 58, str. 811–817. doi: 10.1136/oem.58.12.811
- Locke, E. A. in Latham, G. J. (1990).** *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J. in Daniels, K. (2009).** »Boredom in the workplace: More than monotonous tasks.« *International Journal of Management Reviews*, 11, str. 381–405. doi: 10.1111/j.1468-2370.2009.00267.x
- Malachowski, D. in Simonini, J. (2006).** »Wasted time at work still costing companies billions in 2006.« V: *Salari.com*. Povzeto 6. februarja 2014 s strani <http://www.salary.com/wasted-time-at-work-still-costing-companies-billions-in-2006/>
- Mann, S. (2005).** »The boredom boom.« V: *The Psychologist*, 20, str. 90–93.
- Mercer-Lynn, K. B., Bar, R. J. in Eastwood, J. D. (2013).** »Causes of boredom: The person, the situation or both?« V: *Personality and Individual Differences*, 56, str. 122–126.
- Mercer-Lynn, K. B., Flora, D. B., Fahlman, S. A. in Eastwood, J. D. (2011).** »The measurement of boredom: Differences between existing self-report scales.« V: *Assessment*, 20, str. 585–596. doi: 10.1177/1073191111408229
- Rosenwald, M. S. (2008).** »Rising uderemployment contributes to effects of job slump.« V: *The Washington Post*. Povzeto 4. Maraca 2014, s strani <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2008/12/05/AR2008120503293.html>

- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C. in Densten, I. L. (2002). »Work alienation and organizational leadership.« V: *British Journal of Management*, 13, str. 285–304.
- Stagner, R. (1975). »Boredom on the assembly line: age and personality variables.« V: *Industrial Gerontology*, 2, str. 23–24.
- Statistični urad Republike Slovenije - SURS (2013). »Vpis v višješolsko in visokošolsko izobraževanje v študijskem letu 2012/12 - končni podatki.« Povzeto 5. februarja 2014 s strani http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5706
- Svendsen, L. (2005). *A philosophy of boredom*. London: Reaktion Books.
- Taylor, P. in Bain, P. (2003). »Subterranean worksick blues: humour as subversion in two call centres.« V: *Organization Studies*, 24, str. 1487–1509. doi: 10.1177/0170840603249008
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Writte, H., Soenens, B. in Lens, W. (2010). »Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the work-related basic need satisfaction scale.« V: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, str. 981–1002. doi: 10.1348/0963179909X481382
- Van Tilburg, W. A. P. in Igou, E. R. (2012). »On boredom: Lack of challenge and meaning as distinct boredom experiences.« V: *Motivation & Emotion*, 36, str. 181–194. doi: 10.1007/s11031-011-9234-9
- Vodanovich, S. V., Weddle, C. in Piotrowski, C. (1997). »The relationship between boredom proneness and internal and external work values.« V: *Social Behavior and Personality*, 25, str. 259–264.
- Watson, L. (2012). »One in four office workers is 'chronically bored', putting their health at risk.« V: *Mail Online*. Povzeto 14. februarja 2014, s strani <http://www.dailymail.co.uk/health/article-2085506/Being-bored-office-bad-health-scientists-say.html>
- Watt, J. D. in Hargis, M. B. (2010). »Boredom proneness: Its relationship with subjective underemployment, perceived organizational support, and job performance.« V: *Journal of Business Psychology*, 25, str. 163–174. doi: 10.1007/s10869-009-9138-9
- Zalesny, M. D. in Ford, J. K. (1990). »Extending the social information processing perspective: New links of attitudes, behaviors, and perceptions.« V: *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 47, str. 205–246. doi: 10.1016/0749-5978(90)90037-A
- Zuckerman, M. (1971). »Dimensions of sensation seeking.« V: *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, str. 45–52.
- Zuckerman, M., Eysenck, S. in Eysenck, H. J. (1978). »Sensation seeking in England and America: Cross-cultural, age and sex comparisons.« V: *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 46, str. 139–149. doi: 10.1037/0022-006X.46.1.139