

CÂND ȘI DE CE SE PLECTISESC ANGAJAȚII LA LOCUL DE MUNCĂ? FENOMENUL „BOREOUT” SAU DESPRE O NOUĂ DIMENSIUNE A DEMOTIVĂRII ÎN ORGANIZAȚII

Natalia COJOCARU

Universitatea de Stat din Moldova

Studiile recente în domeniul psihologiei organizaționale relevă că nu doar suprasolicitarea (sindromul *burnout*, intens studiat în ultimii ani), ci și subsolicitarea la locul de muncă poate fi o sursă de stres și epuizare. Acest fenomen a fost numit *boreout* (i.e., plictiseala la locul de muncă) și se referă la starea pe care o trăiesc angajații care au relativ puține sarcini la locul de muncă sau realizează sarcini monotone și neinteresante. Este, de fapt, reversul sindromului *burnout* și se caracterizează prin simptome similare, doar cauzele sunt diferite. Fiind un subiect mai puțin discutat în literatura de specialitate autohtonă, prin acest articol ne-am propus să clarificăm unele aspecte legate de manifestarea, cauzele și factorii declanșatori ai sindromului *boreout*, precum și modalitățile de soluționare a acestuia, identificând câteva direcții de cercetare a acestui fenomen în contextul academic și organizațional.

Cuvinte-cheie: *boreout, burnout, demotivare, plictiseală la locul de muncă.*

WHEN AND WHY PEOPLE GET BORED AT WORK?

THE BOREOUT SYNDROME – A NEW DIMENSION OF DEMOTIVATION IN ORGANIZATIONS

Recent studies in the field of organizational psychology reveal that not only work overload (the burnout syndrome, intensively investigated in the recent years), but also the underload at the workplace can be a source of stress and exhaustion. This phenomenon is called boreout and refers to the condition under which employees have relatively a limited number of tasks at work or monotonous and uninteresting assignments. This is actually the reverse of the burnout syndrome and is characterized by similar symptoms, even if the causes are different. Given that there is scant attention paid to this subject in the specialized literature, this article is intended to clarify certain aspects regarding the manifestations, causes and triggering factors of the boreout syndrome, including ways to diminish it. In addition, a few research directions of this phenomenon in the academic and organizational contexts are provided.

Keywords: *boreout, burnout, demotivation, work boredom.*

Introducere

În mod evident, sindromul *burnout* a constituit în ultimii ani obiectul preocupărilor științifice în domeniul psihologiei organizaționale. Deși, în multe privințe, asemănător prin simptomele pe care le manifestă, spre deosebire de acesta, fenomenul *boreout*-ului a fost studiat mai puțin* [4-6, 13,14 ș.a.]. Problema dată este subiectul unei cărți ieșite recent de sub tipar, scrise de doi cercetători germani – P.Werder și Ph.Rothlin [14]. Autorii evidențiază că nu doar suprasolicitarea cu sarcini, ci și lipsa de solicitare poate fi o sursă de stres și epuizare. În viziunea lor, *boreout*-ul este un fenomen tipic pentru mediul organizațional, care se manifestă atunci când angajații se înstrăinează treptat de munca lor, devin din ce în ce mai indiferenți față de organizație, nu mai sunt interesați de misiunea și valorile acesteia.

* În studiile empirice cu referire la acest fenomen se folosește mai degrabă sintagma „plictiseală la locul de muncă” (eng. „*work boredom*”). În general, starea de plictiseală se referă la starea psihică ce derivă din expunerea prelungită la stimuli monotoni [10], caracterizată printr-un dezinteres generalizat față de activitatea curentă a individului [6]. Plictiseala la locul de muncă a fost definită fie drept o stare emoțională, provocată de expunerea la stimuli monotoni, repetitivi sau neinteresante, fie ca o stare mentală, caracterizată de deficit de atenție, erori și nivel scăzut de activare [7]. Studiul realizat de Loukidou [7] evidențiază că starea de plictiseală nu este o emoție particulară, dar un construct afectiv complex care se dezvoltă gradual în timp, ca urmare a influenței a trei categorii de factori (personal, de grup și organizaționali). Alți termeni prin care anterior cercetătorii au descris acest fenomen sunt: *ennui, apathy, alienation, anomie și repression* [a se vedea 3, 4].

Subiectul „plictiselii la locul de muncă” a început să fie investigat mai intens cam cu aproape trei decenii în urmă. De exemplu, Smith (1981), analizând articolele cu această tematică publicate în perioada 1926-1981, constată că este dificil să identifici mai mult de 40 de articole care sunt în directă relație cu această problematică, ceea ce ar însemna că în cei 53 de ani (perioada analizată) s-a publicat mai puțin de un articol pe an [4].

În ce ne privește, în acest articol vom folosi termenul *boreout* [cf 12, 14], care desemnează atât starea de plictiseală, abordată ca o stare mentală și afectivă, cât și alte aspecte (cognitive, emoționale și comportamentale) care derivă în consecință – subsolicitare, dezinteres față de activitatea desfășurată, reducerea realizărilor și a performanțelor, epuizare fizică și emoțională etc.

De ce ne-am propus să discutăm despre acest subiect? Așa cum între *boreout* și demotivare există o legătură de cauzalitate [8], în contextul actual, problema dată prezintă interes din cel puțin două perspective: 1) cea a studenților demotivați și 2) cea a angajaților demotivați. Argumentația noastră se sprijină pe trei aserțiuni de bază. Prima: știut e faptul că, deoarece foarte mulți tineri aleg facultăți la modă, pe parcurs ajung să se demotiveze de studiile universitare nu fiindcă acestea nu ar fi de calitate (deși, în anumite cazuri, nu putem să excludem și acest fapt), ci fiindcă au făcut o alegere necorespunzătoare intereselor lor (o inadecvare dintre „individ” și „situație”, în sensul atribuit de Conrad [cf3]). Ulterior, ajung să practice o profesie care nu le este pe plac și care la fel îi demotivează. Se produce un cerc vicios al demotivării, o situație tipică pentru apariția sindromului *boreout* sau a stării de plictiseală la locul de muncă. Cea de-a doua vizează neajustarea programelor educaționale la solicitările reale ale pieței muncii [cf9]. Astăzi sunt mult mai mulți absolvenți decât sunt necesari pe piața muncii. Unii, chiar dacă sunt supracalificați, sunt nevoiți să accepte locuri de muncă mai puțin calificate pentru ei. Astfel, ceea ce pe termen scurt poate fi o soluție, pe termen lung poate fi o cauză pentru apariția plictiselii și a demotivării la locul de muncă. În sfârșit, cea de-a treia se referă la creșterea necesității pentru „autoactualizare” și „autorealizare”: pe măsură ce persoanele devin din ce în ce mai pregătite, ele își doresc mai multă stimulare cognitivă și autonomie la locul de muncă [9]. Lipsa acestora la fel poate genera stări de plictiseală și demotivare.

Ce este sindromul *boreout*? *Boreout* vs *burnout*

Ce este sindromul *boreout*? *Boreout* este o stare pe care o trăiesc angajații care au prea puține sarcini la locul de muncă (dimensiunea cantitativă) sau sarcini lipsite de provocări (dimensiunea calitativă) și, în consecință, au parte de o stimulare motivațională și cognitivă foarte joasă și stres minim. În asemenea condiții, mai degrabă decât de a fi mulțumiți de abundența de timp liber, angajații devin din ce în ce mai dezinteresați, demotivați, extenuați și chiar depresivi. Pierd foarte mult timp căutând aiurea pe internet, scriu email-uri private, își verifică contul de email de zeci de ori pe zi, se ocupă de chestiuni personale la serviciu, își dezvoltă idei pentru propria afacere sau pierd timpul cu jocuri pe calculator. Un studiu recent [Malachowski, 2005, *apud* 11] relevă că aproape 1/3 din 10.000 de angajați raportează stări de plictiseală la locul de muncă, din care cauză pierd câteva ore pe zi în interes personal. Poate fi întâlnit în special la persoanele care lucrează în birouri, funcționari sau lucrători bancari [14]. *Boreout*-ul afectează nu doar angajații, ci și organizația ca întreg: produce efecte negative atât la nivel individual (oboseală, plictiseală, dezinteres), cât și organizațional (scade productivitatea și randamentul muncii, absentism).

Conceptul de *boreout* a fost descris de P.Werder și Ph.Rothlin în lucrarea *Diagnose Boreout* (apărută mai întâi în limba germană, în 2007, la Göttingen, apoi un an mai târziu, în 2008, apare și traducerea în engleză)*. Stresul la locul de muncă este deja un fapt comun, scriu cercetătorii germani. Ne-am obișnuit atât de mult cu acest fenomen, menționează ei, încât starea de stres este deseori exagerată. Este oarecum firesc să fii supra-solicitat la serviciu, dar e un fapt mai puțin obișnuit să fii subsolicitat și plictisit.

Lipsa de activitate e considerată un fapt indezirabil în cadrul organizațional. Cine ar recunoaște deschis în acest caz că nu prea are ce face la locul de muncă? Din această cauză, autorii observă că, în anumite cazuri, persoanele adoptă comportamente de fațadă pentru a masca starea de *boreout* – de exemplu, pretind că folosesc telefonul în scopuri de serviciu, chiar dacă e vorba de un apel privat, camuflând, astfel, semnele unei discuții personale. Uneori angajații dezvoltă un gen de pseudoangajament: a sta la serviciu atât cât stă șeful, chiar dacă nu au nimic de făcut, dorind, astfel, să demonstreze loialitate și implicare sau din teama de nu fi „descoperiți” că nu au sarcini de muncă. În acest fel, spun cercetătorii germani, uneori angajații pierd timpul la serviciu doar simulând activitatea de muncă.

Boreout vs *burnout*. P.Werder și Ph.Rothlin propun să discutăm nu doar despre stresul și suprasolicitarea la serviciu, ci și despre reversul acestora. *Boreout*-ul reprezintă partea opusă a sindromului *burnout* și are simptome similare, chiar dacă acestea se datorează unor cauze diferite. Drept urmare, poate fi la fel de periculos ca și fenomenul *burnout*. Werder și Rothlin [14] afirmă că angajații care suferă de *boreout* exprimă manifestări tipice pentru deja cunoscutul fenomen *burnout*: stres, epuizare fizică și emoțională, reducerea performanțelor (*a se vedea* Fig.1).

* Recent, cercetătoarea austriacă E.Prammer dezvoltă acest subiect în una din ultimele sale apariții editoriale. Dânsa prezintă o serie de studii de caz care ilustrează sindromul *boreout*-ului la locul de muncă (*Boreout – biografien der unterforderung und langeweile. Eine soziologische analyse*. Viena: Springer, 2013).

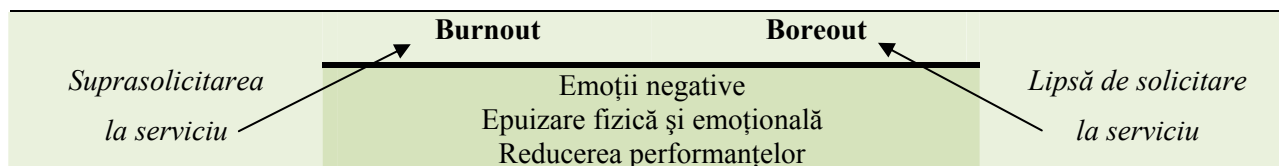


Fig.1. Sindromul burnout vs sindromul boreout.

În mod paradoxal, chiar dacă nu au depus eforturi mari, la sfârșitul zilei de muncă angajații afectați de *boreout* pot fi la fel de epuizați ca și cei care au fost suprasolicitați pe parcursul zilei. Cu alte cuvinte, starea de oboseală, resimțită după o zi de muncă, nu este în mod obligatoriu legată doar de cantitatea muncii și efortul intelectual sau fizic depus; plictiseala, monotonia și rutina sunt percepute la fel sub formă de epuizare și, implicit, ca surse de stres.

Cauze și manifestări ale sindromului boreout

Angajații afectați de *boreout* obișnuiesc să se plângă că sunt foarte ocupați, că au foarte multe sarcini. Deși se simt subsolicitați la serviciu, pretind că sunt suprasolicitați. Se simt oboșiți și apatici la serviciu, chiar dacă nu au surse de stres sau suprasolicitare. Totuși, de cele mai dese ori, constată Rothlin și Werder [14], chiar dacă nu au satisfacție de la munca lor, nu întreprind nimic pentru a schimba situația sau pentru a se transfera la un alt loc de muncă. Stabilitatea financiară, teama de a nu-și pierde locul de muncă sau de a nu fi suprasolicitați sunt printre cele mai frecvente cauze. Autorii numesc această situație „paradoxul *boreout*” – angajații învață să supraviețuiască cu *boreout*.

Gemmill și Oakley [4] observă că problema plictiselii și a monotoniei în mediul organizațional este mai degrabă o temă tabu, ca urmare a reprimării emoțiilor și stărilor negative care derivă în consecință, dar și a faptului că este considerată ca fiind datorată mai curând unui eșec personal, decât unor deficiențe organizaționale. Ei menționează că plictiseala intervine atunci când angajații nu au parte de experiențe emoționale și intelectuale la locul de muncă cărora să le dea un sens. În acest context, autorii evidențiază, citându-l pe Bernstein (1975), două tipuri de plictiseală în mediul organizațional: tranzitorie și cronică [cf 4]. *Plictiseala tranzitorie* este o stare conștientizată și temporară, pe când *plictiseala cronică* este în mare parte o stare neconștientizată de către individ, caracterizată printr-o stare generalizată de absență a interesului față de munca realizată. Am putea spune că plictiseala cronică se apropie de sindromul *boreout*. Conrad [3] identifică două înțelesuri ale plictiselii: stimularea joasă (de ex., a avea puține sarcini) și deconectarea (de ex., a asculta o prelegere într-o limbă străină pe care nu o cunoști). Vodanovich sugerează să fie abordate diferențiat trei forme: plictiseala generată de job-uri monotone, cea care rezultă din abundența de timp liber la locul de muncă și cea provocată de pierderea de sens în raport cu munca realizată [13].

Pierderea sensului în raport cu procesul muncii este unul din simptomele de bază pentru *boreout* [1,12]. Lipsa de inspirație, monotonia și starea de plictiseală la locul de muncă îi determină pe angajați să se perceapă ineficienți și inutili. Aici se cuvine să facem o precizare: Werder și Rothlin subliniază că o anumită doză de plictiseală în activitatea cotidiană este un lucru firesc, însă o stare de plictiseală prelungită generează deja *boreout* [14]. În consecință, angajații se detașează de munca lor și nu văd sensul acesteia, trăiesc stări de insatisfacție, lipsă de entuziasm, scade nivelul implicării în muncă, randamentul și productivitatea. Într-un articol de sinteză, Loukidou *et al.* [8] mai identifică următoarele efecte: un nivel scăzut al calității vieții, predilecția pentru consumul de alcool sau droguri, comportamente contraproductive și absențe la locul de muncă ș.a. De exemplu, la psihoterapeuții care trăiesc stări de plictiseală Campagne [2] constată reducerea performanțelor, epuizare mentală și emoțională, sentimentul că lucrează în van, depersonalizare (răceală și indiferență în relația cu clienții), stimulare motivațională și profesională scăzută.

Cauzele care determină apariția sindromului *boreout* la locul de muncă ar putea fi clasificate în trei categorii: organizaționale, relaționale și personale. În prima categorie s-ar încadra *conformismul exagerat* – cu cât o persoană se conformează mai mult la normele și exigențele organizaționale, fără a le chestiona legitimitatea și esența acestora, cu atât manifestă mai puțină creativitate la locul de muncă [4], dar și *controlul organizațional sporit* – constrângeri, prescripții și directive din partea structurilor ierarhice superioare, care întăresc percepția angajaților că nu au libertate de decizie [6]. Cum interpretează angajații situația în acest caz? Fisher [6] notează că dacă angajații percep că libertatea lor este restricționată (fenomenul reactanței psihologice), iar sarcina este realizată ca urmare a presiunilor exterioare (fenomenul suprajustificării), există

probabilitatea ca ei să-și piardă interesul pentru respectiva sarcină și să apară stări de plictiseală. Alte cauze țin de *natura sarcinii** – sarcini simple, repetitive, monotone [5,6], neinteresante și slab stimulative [4]. Datorită acestui fapt, angajatul consideră că locul de muncă nu-i oferă posibilități de a se manifesta plener și de a-și folosi abilitățile sale profesionale. Fisher subliniază că plictiseala poate să apară și la angajații care au fost suprasolicitați o anumită perioadă de timp: după un timp în care au avut un program mult prea încărcat, intervine o perioadă de lipsă de activitate, scade cantitatea de sarcini ce trebuie realizate [6]. Într-un studiu realizat de Fisher (1987) studenții raportează că și atunci când sarcinile sunt prea dificile, implicit peste capacitatea lor de înțelegere, la fel pot să apară stări de plictiseală [*a se vedea* 6]. Pentru a determina creșterea randamentului, autoarea subliniază necesitatea ajustării nivelului de stimulare cognitivă și motivațională: nici prea scăzut, nici prea ridicat. O sarcină cu un nivel înalt de complexitate generează dificultăți de înțelegere și concentrare. După o anumită perioadă de exercițiu, când în procesul învățării se acumulează experiența necesară, sarcina devine interesantă, deoarece atinge un nivel optim de stimulare. Însă, dacă sarcina este bine învățată, iarăși poate să devină plictisitoare, deoarece nu necesită concentrare și înțelegere.

În cea de-a doua categorie ar fi *lipsa de comunicare* dintre manager și angajați (de ex., nu sunt clarificate obiectivele și procedura de realizare a sarcinilor, nu se oferă feedback pentru rezultatele muncii etc.) [14]. Incidența plictiselii este raportată și de ceea ce s-ar numi prezența colegilor de muncă „plictisiți”, dar și „plictisitori” – ursuzi, necomunicativi, neprietenoși [6]. Nu mai puțin importantă este și contagiunea socială, scrie Fisher [6]. Atunci când mereu se vorbește că studiile universitare/locul de muncă este plictisitor, oamenii ajung să se „autoconvingă” de acest fapt. Se adoptă un gen de *expunere selectivă*, prin care sunt identificate doar situațiile negative și sunt trecute cu vederea cele pozitive.

O serie de cauze se referă la anumite *caracteristici individuale* – abilități profesionale înalte [6], extraversiunea [6], predispunerea pentru plictiseală (eng. *boredom proneness*) [11] sau incompatibilitatea rolului [Darden și Marks, 1999, *apud* 7]. O corelație negativă a fost identificată între plictiseală și conștiinciozitate [Sansone *et al.*, 1999, *apud* 8] și vârstă [Drory, 1982, *apud* 8]. Persoanele conștiincioase tind să fie mai puțin afectate de monotonie și plictiseală, ca urmare a gradului înalt de responsabilitate și autodisciplină. Respectiv, tinerii se plictisesc mai repede decât vârstnicii. La fel, Van der Heijden *et al.* constată că angajații care au abilități de management al timpului sunt mai puțin predispuși de a fi afectați de „boreout” [11]. Managementul timpului intervine ca o abilitate self-reglatorie de coping la starea de plictiseală.

Nu mai puțin importantă ar fi, credem, și *alegerea profesională* pe care o fac indivizii. Știut fiind faptul că mulți tineri ajung să aleagă facultăți la modă, dar care nu neapărat constituie obiectul interesului persoanei. În acest caz, starea de *boreout* ar putea fi determinată de neatractivitatea studiilor universitare, ulterior a locului de muncă și de motivația scăzută pentru realizarea sarcinilor academice, iar mai apoi a celor profesionale.

Trebuie să mai spunem că *boreout*-ul poate fi problemă pentru cei care au așteptări foarte mari de la locul de muncă. Pentru cei cu așteptări mici, jobul mediocru nu este o problemă. Autorii lucrării *Diagnose Boreout* [14] ilustrează cum se poate ajunge la *boreout*. Candidatul pentru un post de muncă speră, având în vedere expectațiile sale și felul în care i s-a prezentat un anumit post de muncă, să obțină o funcție de coordonator de program/proiect internațional, funcție care l-ar ajuta să obțină mai multă experiență de colaborare la nivel internațional. Însă, ulterior, constată că nu va coordona proiectul, ci doar va avea anumite sarcini de supervizare și, implicit, va avea mai puține oportunități de colaborare internațională, ceea ce nu-i oferă șanse să-și folosească abilitățile profesionale și competențele lingvistice. Din aceste considerente, fiind mai puțin solicitat, este foarte probabil să fie afectat de *boreout*.

Extrapolând concluziile lui Rothlin și Werder [14] în mediul academic, am putea admite că de acest sindrom ar putea fi afectați în special studenții care au avut rezultate foarte bune și o situație academică excelentă, implicit așteptări foarte mari față de viitorul profesional și, care, ulterior, din diverse motive, ajung să practice joburi cu mult sub capacitățile lor sau care nu le solicită competențele pe care și le-au format în perioada studiilor universitare. Cu alte cuvinte, se specializează într-un domeniu, dar ajung să lucreze în cu totul alte domenii, care au puțină legătură sau chiar deloc cu abilitățile lor profesionale.

* În ce privește natura sarcinii, trebuie să venim cu o precizare: o sarcină este plictisitoare sau nu, în funcție de cum este percepută de persoană. Prin urmare, nu este o caracteristică intrinsecă a sarcinii, ci devine astfel în cadrul relației sarcină-subiect, prin felul cum este interpretată această experiență de către subiect [*a se vedea* 3].

Cum poate fi măsurat sindromul *boreout*?

Așa cum am mai menționat, problematica plictiselii la locul de muncă a fost mai puțin studiată. În mod frecvent, angajații nu recunosc că resimt *boreout*, de aici și dificultatea identificării angajaților care trăiesc asemenea stări [14]. Dificultatea apare și ca urmare a similarității dintre plictiseală și alte stări emoționale și mentale, cum ar fi oboseala, somnolența, depresia [7].

Werder și Rothlin [14] subliniază rolul responsabilității personale în asemenea situații. Depășirea *boreout*-ului poate începe prin a conștientiza fenomenul, cauzele și modalitățile de soluționare. Din această perspectivă, autorii sugerează câteva întrebări prin care angajații ar putea să-și autoevalueze situația la locul de muncă: Te ocupi cu interese/afaceri personale la locul de muncă? Te simți submotivată și plictisită? Se întâmplă să te prefaci că lucrezi sau că ești foarte ocupat când de fapt nu faci nimic important? Se întâmplă să vii foarte obosit acasă, chiar dacă nu ai muncit aproape deloc? Trimiți mesaje/dai telefoane în interes personal la locul de muncă? ș.a.

St.Vodanovich identifică două scale prin care poate fi măsurată plictiseala la locul de muncă (*Job Boredom Scale*) [13]. Prima, elaborată de Grubb (1975), constă din 11 itemi, cea de-a doua, elaborată de Lee (1986), din 17 itemi [13]. Autorul constată că, în pofida faptului că subiectul a început să fie studiat mai mult în ultimii ani, instrumentele de cercetare prezintă anumite limite. De aceea, e necesară o evaluare psihometrică a scalelor actuale și validarea acestora în diverse contexte: clinice, educaționale, organizaționale.

Strategii de ajustare în situații de *boreout*

Membrii organizației trebuie să-și dezvolte strategii constructive de coping în situații de *boreout*, pornind de la conștientizarea situației și creșterea responsabilității și a angajamentului personal.

Studiul lui Van der Heijden *et al.* a avut drept scop identificarea strategiilor pe care le adoptă angajații când sunt plictisiți la locul de muncă [11]. Cercetătorii descriu două strategii: angajarea în activități distractive (de ex., a scrie email-uri private, a căuta informații diverse în internet, jocuri pe calculator etc.) și indiferența față de muncă (adoptată mai ales de persoanele ale căror capacități sunt superioare celor solicitate de job). În cazul celei de-a doua strategii, angajații manifestă un nivel minim de implicare cognitivă. O altă modalitate de ajustare la *boreout* este stimularea adițională: de ex., a realiza aceeași sarcină, dar prin metode variate [Runcie, 1980, *apud* 6] sau schimbarea activității [6]. Unele strategii nu afectează semnificativ performanța la locul de muncă: situațiile când angajații se confruntă cu stări de plictiseală condiționate de reducerea numărului de sarcini (de ex., a scrie email-uri private), altele au un caracter disfuncțional (consum de alcool sau droguri, sabotaj și alte comportamente contraproductive) [6].

Concluzii și direcții de cercetare

Cunoașterea fenomenului este esențială în vederea identificării și remedierii problemelor legate de *boreout* și evitării costurilor organizaționale care derivă în consecință. Aici am sublinia importanța orientării profesionale/reconversiei profesionale, cunoașterea expectațiilor motivaționale ale angajaților și asigurarea diversității la locul de muncă. Studiul lui Guglielmi *et al.* [5] evidențiază rolul liderului transformațional, orientat spre dezvoltarea motivației intrinseci a angajaților și diminuarea plictiselii la locul de muncă. La fel, autorii relevă că prezența oportunităților de învățare continuă reduce semnificativ posibilitatea apariției acestor stări în rândul angajaților (de ex., Campagne [2] remarcă importanța supervizării și a schimbului de experiență în activitatea profesională a psihoterapeuților). Dacă plictiseala poate fi contagioasă, organizațiile trebuie să evite să plaseze angajații care manifestă stări de plictiseală cronică în grupurile de lucru, astfel influențându-i și pe ceilalți angajați [6]. În acest context, Griffin (1983) subliniază că supervizorii trebuie să fie instruiți să prezinte în primul rând aspectele pozitive ale job-ului [*cf* 6].

Totuși, o serie de aspecte ale fenomenului necesită a fi investigate. Fisher [6] sugerează câteva întrebări pentru studiile ulterioare: Care job-uri au un potențial mai mare de a produce *boreout*? Cine este mai afectat, când și de ce? Ce efecte produce asupra performanței individuale și colective și cum indivizii și organizația ar putea să gestioneze mai eficient aceste situații? La fel, mai puțin a fost studiată influența factorilor contextuali, cum ar fi, cultura, normele și procesele organizaționale [7] și a celor socioculturale [3,8,11], implicațiile stărilor de plictiseală de la serviciu asupra familiei, și invers (efectul de compensare și spillover) [6]. O altă problemă de cercetare se referă la strategiile de coping adoptate de angajați [8]. Studiile ulterioare ar trebui să rafineze și instrumentele de măsurare, în vederea identificării intensității diferitelor stări și forme de plictiseală [13].

Studiile, preponderent cantitative, mai puțin au investigat în profunzime modul în care este percepută starea de plictiseală [7]. E necesar, scrie Conrad [3], să urmărim cum oamenii vorbesc despre experiențele lor, semnificația atribuită stării de plictiseală, percepțiile și reprezentările angajaților. În acest context, studiile calitative, axate pe analiza narațiunilor subiecților privind experiențele de la locul de muncă, situațiile în care resimt mai intens stări de plictiseală, vor contribui semnificativ la clarificarea subiectului [6].

Bibliografie:

1. BARBALET, J. Boredom and social meaning. In: *British Journal of Sociology*, 1999, vol.50, no.4, p.631-646. ISSN 0007-1315
2. CAMPAGNE, D.M. When therapists run out of steam: professional boredom or boredom. In: *Psihcopatologia y Psicologia Clinica*, 2012, vol.17, no.1, p.75-85. ISSN 1136-5420/12
3. CONRAD, P. It's boring: Notes on the meaning of boredom in everyday life. In: *Qualitative Sociology*, 1997, vol.20, no.4, p.465-475. ISSN 0162-0436
4. GEMMILLI, G., OAKLEY, J. The Meaning of Boredom in Organizational Life. In: *Group Organization Management*, 1992, vol.17, no.4, p.358-369. ISSN 1069-6011
5. GUGLIELMI, D., SIMBULA, S., MAZZETTI, G., TABANELLI, M., BONFIGLIOLI, R. When the job is boring: The role of boredom in organizational contexts. In: *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*. Published online at January 02, 2013. ISSN1051-9815
6. FISHER, C. D. Boredom at work. A neglected concept. In: *Human Relations*, 1993, no.46 (3), p.395-417. ISSN 0018-7267
7. LOUKIDOU, E. *Boredom in the workplace: A qualitative study of psychiatric nurses in Greece*. Teză de doctorat. Universitatea din Loughborough, 2008.
8. LOUKIDOU, L., CLARKE-LOAN, J. & DANIELS, K. Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. In: *International Journal of Management Reviews*, 2009, vol.11, no.4, p.381-405, ISSN 1468-2370 (Online)
9. MANN, S. The boredom boom. In: *The Psychologist (A Journal of British Psychological Society)*, 2007, vol.20, no.2, p.90-93.
10. O'HANLON, J.F. Boredom: practical consequences and a theory. In: *Acta Psychologica*, 1981, no.49, p.53-82. ISSN 0001-6918
11. VAN der HEIJDEN, G.A.H., SCHEPERS, J.J.L. & NIJSSEN, E.J. Understanding workplace boredom among white collar employees: Temporary reactions and individual differences. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2012, vol.21, no.3, p.349-375. ISSN 1359-432X (Print), 1464-0643 (Online)
12. VAN TILBURG, V.A.P. & IGOU, E.R. On boredom: lack of challenge and meaning as distinct boredom experiences. In: *Motivation and Emotion*, 2012, no.36, p.181-194. ISSN 0146-7239
13. VODANOVICH, St.J. Psychometric measures of boredom: a review of the literature. In: *The Journal of Psychology*, 2003, no.137 (6), p.569-575. ISSN 0022-3980 (Print), 1940-1019 (Online)
14. WERDER, P., ROTHLIN, Ph. *Diagnose Boreout. Overcoming workplace demotivation*. London and Philadelphia: Kogan Page, 2007/2008. 141 p. ISBN 978-0-7494-5339-8

Prezentat la 03.02.2014