

تاریخ دریافت مقاله: ۹۲/۱۲/۱۴

تاریخ بررسی مقاله: ۹۳/۰۲/۲۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۳/۰۳/۲۴

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی
دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان ۱۳۹۳
دوره‌ی اول، سال ۱، شماره‌ی ۱
ص:ص: ۲۷-۵۰

مقایسه سه مدل رابطه تجدید قوا و چهار نوع سنجش هفته‌ای عملکرد (تلاش، رفتار شهروندی سازمانی، کنش‌مندی و عملکرد وظیفه)

حمیدرضا عریضی*

مولود امیری**

چکیده

به تازگی اهمیت تجدید قوا و پیامد و تأثیر آن بر رفتار کاری مورد توجه قرار گرفته است. تجدید قوا فرآیندی برای ذخیره منابع از دست رفته می‌باشد. مطالعات قبلی به بررسی رابطه تأثیر فوری تجدید قوا بر عملکرد کارکنان در همان روز پرداخته‌اند. در این پژوهش اطلاعات در سه هفته از ۱۴۰ کارمند در سه شرکت صنعتی جمع‌آوری شد. پژوهش حاضر رابطه میان میزان تجدید قوای فرد در آغاز هفته کاری و ساختار چند سطحی عملکرد یعنی کنش‌مندی فردی، رفتار شهروندی سازمانی، تلاش و عملکرد وظیفه را در سطح سازمان بررسی می‌کند. یافته‌ها نشان داد کارمندانی که بخوبی تجدید قوا شده باشند، عملکرد وظیفه‌ای هفته‌ای، ابتکار شخصی (رفتار کنش‌مند) و رفتار شهروندی سازمانی در تمام طول هفته افزایش می‌یابد و اگر تجدید قوا در پایان هفته بخوبی صورت پذیرد فرد برای انجام عملکرد خود نیاز به صرف تلاش کمتری خواهد داشت. معمولاً افراد برای جلوگیری از کاهش عملکرد خود تلاش بیشتری در کار خواهند داشت و بنابراین استرس و فشار بیشتری را تجربه می‌کنند. هم سازمان‌ها و هم کارکنان در مزایای تجدید قوا سهیم هستند. به این صورت که کارکنان دیگر ناخواسته متحمل زحمت و فشار کار نمی‌شوند و سازمان‌ها نیز در عملکرد وظیفه، رفتار شهروندی سازمانی و کنش‌مندی فردی کارکنانشان بهبود خواهند دید.

کلید واژگان: تجدید قوا، تلاش، عملکرد وظیفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی، کنش‌مندی.

* دانشیار روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان

** مدرس دانشگاه آزاد و پیام نور اهواز- کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی (نویسنده مسئول)

molood_amiri@yahoo.com

مقدمه

بر مبنای نظریه هال (۱۹۵۲) یادگیری تابع سائق و عادت‌های قبلی است که به صورت خوبی در هم ادغام می‌شوند اما همزمان باز داری از یادگیری هم در قالب یک سائق برای یاد نگرفتن و خستگی فرآیند یادگیری را متوقف می‌کند (پارسا، ۱۳۷۲). برای این که خستگی عملکرد فرد را متوقف نکند یک دوره استراحت مورد نیاز است تا باز توانی و تجدید روندهای قبلی امکان‌پذیر شود. این استراحت می‌تواند استراحت روزانه و یا استراحت در پایان دوره یک هفته کار باشد، تا امکان بازگشت به کار را فراهم سازد.

اکثر کارکنان در پایان هفته کاری به استقبال تعطیلات می‌روند. برای بیشتر آن‌ها تعطیلات پایان هفته امکان تجدید نیرو و رفع خستگی‌های ناشی از کار و هم‌چنین فعالیت‌های لذت بخش را به همراه دارد (فریتز و ساننتاج^۱، ۲۰۰۵). شواهد نشان می‌دهد که وقایع منفی روزانه در کار خستگی را افزایش می‌دهد و در مقابل وقایع مثبت رابطه منفی با خستگی دارند (گروس، سممر، مییر، کالین، جکوبشاجن و همکاران^۲، ۲۰۱۱). رفع خستگی و تجدید قوا با کاهش برانگیختگی و بیدار شدن از خواب در ارتباط است و بهترین پیش‌بین برای بازگشت به کار می‌باشد (آکرستت، سادراستورم و اکستت^۳، ۲۰۰۹). بر اساس نتایج پژوهش آکرستت و همکاران (۲۰۰۰) سستی و خواب آلودگی اغلب در اولین روز بازیافت و بهبود نیرو به اوج خود می‌رسد نه در آخرین روز هفته کاری بنابراین برای کارکنان دفتری (مشاغل عمومی) به طور معمول دو روز استراحت و تجدید قوا کافی است اما برای کارکنانی که در نوبت کاری طولانی به فعالیت می‌پردازند سه روز استراحت برای بازگشت آن‌ها به حالت تعادل قبلی نیاز می‌باشد. پژوهش‌های بسیاری اهمیت تعطیلات و تجدید قوای روزانه^۴ در بهزیستی و عملکرد کارکنان را تأیید کرده‌اند (ادن^۵، ۲۰۰۱؛ ساننتاج، ۲۰۰۳؛ وستمن^۶ و ادن، ۱۹۹۷). اما نقش تعطیلات پایان هفته برای تجدید قوای کارکنان و تأثیر بالقوه آن در عملکرد تا حدود زیادی نادیده گرفته شده است (فریتز و ساننتاج، ۲۰۰۵).

-
- 1- Fritz & Sannentag
 - 2- Gross, Semmer, Meier, Kalin, Jacobshagen, & et al
 - 3- Ekstedt, Soderstrom, & Akerstedt
 - 4- daily recovery
 - 5- Eden
 - 6- Westman

تأثیر مثبت تعطیلات آخر هفته در تجدید قوا را می‌توان بر مبنای نظریه حفظ منابع (هابفول^۱، ۱۹۸۹) توضیح داد. به عبارت دیگر هر فرد هنگامی می‌تواند سرمایه‌گذاری کند که منبعی برای خرج کردن داشته باشد. در اینجا منبع عبارت از نیروی فرد است که با سرمایه‌گذاری یعنی کار به پایان می‌رسد. تقاضای شغلی ایجاد کننده دو نوع سرمایه‌گذاری در منابع جسمی و ذهنی است (میچمن و مولر^۲، ۱۹۹۸). در پایان یک روز یا یک هفته کاری منابع فرد به پایان می‌رسد، خستگی در فرد ظاهر و بنابراین نیاز به تجدید قوا و استراحت در او احساس می‌شود (اسلوتر، وندریک و فرینگر درسن^۳، ۱۹۹۹). تعطیلات پایان هفته زمان مناسبی برای استراحت و دور شدن و فاصله گرفتن از تقاضاهای شغلی و اصطلاحاً شارژ مجدد است. این فرآیند باز شدن و جدا شدن از کار^۴ و ترمیم و استقرار مجدد^۵، تجدید قوا نامیده می‌شود. تجدید قوا فرآیندی است که پیامدهای منفی شغل را از بین می‌برد و به کارکنان اجازه می‌دهد به سطح ابتدایی (پایه) بازگردد (میچمن و مولر، ۱۹۹۸).

مدل حفظ منابع (COR)^۶ (هابفول، ۱۹۸۹) این فرآیند را بیشتر توضیح می‌دهد. بر اساس چارچوب COR افراد برای به دست آوردن، حفظ و نگهداری منابع تلاش می‌کنند. منابع بعنوان اهداف، خصوصیات فردی، شرایط یا نیرو و توانایی‌هایی تعریف می‌شود که توسط فرد ارزش‌گذاری شده یا بعنوان ابزاری برای دستیابی به اهداف، خصوصیات فردی، شرایط یا توانایی‌ها به خدمت گرفته می‌شود (هابفول، ۱۹۸۹). تعطیلی آخر هفته فرصتی برای بازسازی این منابع و کسب منابع بیشتر فراهم می‌آورد، منابع یعنی افزایش توانایی، احساسات مثبت یا خود کار آمدی (فریتز و سانتاج، ۲۰۰۵).

اگر تجدید قوا در پایان هفته بخوبی انجام شود، افراد بعد از تعطیلات انرژی و نیروی بیشتری بخصوص در روز شنبه خواهند داشت. در این پژوهش میزانی که تجدید قوا در فرد بعد از تعطیلات به وجود آمده بعنوان برون‌داد و نتیجه فرآیند تجدید قوا در نظر گرفته شده است. میزان تجدید قوا در فرد نشان می‌دهد که تا چه میزان فرد احساس نیروی تازه و رفع

-
- 1- Hobfoll
 - 2- Meijman & Mulder
 - 3- Sluiter, Van der Beek, & Frings-Dresen
 - 4- unwinding
 - 5- restoration
 - 6- conservation of resource model

خستگی جسمی و ذهنی دارد (ساننتاج و کرول^۱، ۲۰۰۶)

تجدید قوا بعنوان یک پیشایند از تغییرات درون فردی بر عملکرد تأثیر می‌گذارد (باینویز، ساننتاج و موجزا^۲، ۲۰۰۹). ویلیامز و سانچز^۳ (۱۹۹۸) نشان دادند که کارکنانی که محیط کار را مثبت تر ارزیابی کنند عملکرد بهتری خواهند داشت و یک متغیر مهم در ارزیابی مثبت از محیط کار اختصاص زمان مناسب برای استراحت کارکنان است. یکی از متغیرهای مهم مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی، ویژگی‌های شغل است (سبحانی‌نژاد، یوزباشی و شاطری، ۱۳۸۹، ص ۱۰۵). از جمله مهم‌ترین نظریات مرتبط با ویژگی‌های شغلی، مدل کاراسک (جهان‌بخش، ۱۳۸۳) است که بر تعادل و موازنه تقاضای شغلی و کنترل شغلی تأکید دارد. یکی از مهم‌ترین ابعاد تقاضای شغلی مربوط به زمان است. مشاغل با تقاضاهای شغلی بالا فرصت استراحت و تجدید قوا برای فرد باقی نگذاشته و بر رفتار شهروندی سازمانی او تأثیر می‌گذارند (پودساکف و مک‌کنزی، پاین و باچراچ^۴، ۲۰۰۰). مدل عملکرد پویا^۵ یا مدل فرآیند دوره ای (بیل، ویس، باروس و مک‌درمی^۶، ۲۰۰۵) به این امر می‌پردازد که آیا یک شخص حداکثر مقدار منابع را به یک وظیفه اختصاص می‌دهد. اگر تخصیص منابع ناقص باشد در نتیجه آن عملکرد آسیب دیده و کاهش می‌یابد. این مدل بخوبی توضیح می‌دهد که نه فقط کارکنان، بلکه سازمان‌ها نیز از عملکرد ناقص کارکنان آسیب می‌بینند. در این مدل تنظیم عملکرد به خرج از منابع درونی مربوط است و این فرآیند خرج کردن تا جایی میسر است که منابع برای خرج کردن در دسترس باشد. اما تفاوت این مدل با مدل حفظ منابع هوبفول در آن است که در این مدل از یک حلقه سایبرنتیکی برای تنظیم منابع ارائه شده است که نقش خود^۷ را در حفظ منابع بیشتر نشان می‌دهد. تخصیص منابع موفق به طور عمده به مقدار منابع مخصوصاً منابع خود تنظیمی که برای افراد امکان‌پذیر است بستگی دارد. بیل و همکاران (۲۰۰۵) به این نتیجه رسیدند که حفظ منابع برای داشتن سطح بالایی از عملکرد اساسی و مهم است. میزانی که یک فرد در

- 1- Krue
- 2- Binnewies, Sonnentag, & Mojza
- 3- Williams & Sanchez
- 4- Podsakoff, Mackenzie, Paine, & Bachrach
- 5- dynamic performance
- 6- Beal, Weiss, Barros, & MacDermid
- 7- self

آغاز هفته کاری تجدید قوا شده باشد بازتابی از میزان تجدید قوا در تعطیلات پایان هفته است. این تجدید قوا عاملی است برای اینکه مقدار زیادی از منابع برای انجام کار در سراسر هفته^۱ در دسترس و امکان پذیر باشد. این نظریه تا حدی مشابه به فرمول $E=mc^2$ در فیزیک است. هنگامی که انیشتین مشکل خرج کردن (در این معادله تبدیل جرم به انرژی) را دشواری تنظیم این رابطه دانست و بنابراین ماده را به آدمی خسیس تشبیه کرد که هر چند منابع دارد اما نمی تواند آن را خرج کرد، در سمت دیگر اما آدم ولخرجی قرار دارد که همه منابع را خرج کرده و امکان سرمایه گذاری مجدد را ندارد. فرآیند خود تنظیمی عبارت از حد وسط این دو رابطه است.

در این پژوهش همانند پژوهش باینویز و همکاران (۲۰۱۰) عملکرد شغلی بعنوان یک ساختار چند بعدی فرض شده است (کمپبل^۲، ۱۹۹۰). نخست بر عملکرد وظیفه فردی که قراردادی فردی مبنی بر همکاری و مشارکت با عملکرد سازمانی است (ویلیامز و آندرسون^۳، ۱۹۹۱) تمرکز شده است. دوم دو نوع عملکرد زمینه ای، یعنی ابتکار شخصی^۴ (PI) (فرز، کرینگ، سووس و زمپل^۵، ۱۹۹۶) و بعد کمک رسانی رفتار شهروندی سازمانی (OCB) (اسمیت، ارگان و نییر^۶، ۱۹۸۳) بررسی شده است. PI شکلی از رفتار کنش مند است (کرانت^۷، ۲۰۰۰) و بعنوان یک سندرم رفتاری که بصورت فعال و خود آغاز^۸ برای کار و حتی حتی فراتر از آنچه در یک شغل به طور رسمی باید انجام شود تعریف می شود (فرز و همکاران، ۱۹۹۶). کمک بعد اصلی OCB است (اسمیت، ارگان و نییر، ۱۹۸۳) و شامل کمک به همکاران در وظایف و مشکلات (پودساکف و همکاران، ۲۰۰۰) و نیز ساختن و حفظ روابط بین فردی می باشد (ون داین و لی پاین^۹، ۱۹۹۸) از آنجا که عملکرد مستلزم سرمایه گذاری در انرژی و منابع است، تجدید قوای بیشتر در آغاز هفته کاری مؤثر خواهد بود.

-
- 1- episodic process model
 - 2- Campbel
 - 3- Williams & Anderson
 - 4- personal initiative
 - 5- Frese, kring, soose, & zempel
 - 6- Smith, Organ, & Near
 - 7- Crant
 - 8- self-initiated
 - 9- Van Dyne & Le Pine

شواهد تجربی نشان می‌دهد که تجدید قوای روزانه (تجدید نیرو در صبح) ابتکار شخصی (کنش‌مندی) (PI) را در طول روز افزایش می‌دهد (سانتاج، ۲۰۰۳). باینواز، سانتاج و موجزا (۲۰۰۹) نشان دادند که احساس تجدید قوا در صبح با افزایش عملکرد وظیفه‌ای، ابتکار شخصی و رفتار شهروندی سازمانی در طول روز در ارتباط است. هم‌چنین پژوهش تروگاکوس، بیل، گرین و ویس^۱ (۲۰۰۸) نشان داد که تجدید قوا در فواصل کاری عملکرد مؤثر بعدی را افزایش می‌دهد. یک دلیل تأثیر تجدید قوا بر رفتار شهروندی سازمانی بررسی آن در چهارچوب رفتار جامعه یار است. فرد وقتی به دیگران بیشتر کمک می‌کند که در حالت خوشی قرار داشته باشد (بارون، برن و برنسکامپ، ۱۳۸۹، ص ۵۷۸) و فردی که بخوبی استراحت کرده و تجدید قوا انجام داده باشد، در حالت خوشی است و این حالت خوش را به محیط نسبت خواهد داد. سازوکار آن را می‌توان به کمک روان‌شناسی اجتماعی هیجانی (اشتروبه و هیوستون، ۱۳۸۳، ص ۲۴۱) توضیح داد. فقدان استراحت کافی در فیزیولوژی و واکنش‌های درونی افراد تأثیر گذاشته و آن‌ها این واکنش‌ها را به محیط نسبت خواهند داد.

در حالی که به نظر می‌رسد فردی که تجدید قوا کرده، تلاش بیشتری برای انجام کار خواهد کرد و رابطه این دو مثبت است. و رابطه مثبت بین این دو با عقل سلیم بیشتر هماهنگ است. در عمل رابطه بین این دو متغیر منفی است. هر چند در بدو امر این رابطه شگفتی‌ساز است اما در قالب چهار نظریه (۱) حفظ منابع هوبفول (۱۹۸۹)، (۲) نظریه خود کار آمدی بندورا (اوبرین، ۱۳۸۲)، (۳) نظریه عزت نفس (کورمن، ۱۹۷۶)، (۴) نظریه مشارکت (ون‌داین، گراهام و داینچ^۲، ۱۹۹۴) می‌توان آن را تبیین کرد. هاکی^۳ (۱۹۹۳) مطرح ساخت که برای جلوگیری از کاهش در عملکرد افراد باید تلاش بیشتری را در راه تکمیل وظایف (و در اینجا جبران تجدید قوای کم) صرف کنند. هفته‌هایی که تجدید قوا در آغاز آن بخوبی در فرد صورت نگرفته باشد، فرد منابع کمتری را در اختیار دارد و بنابراین ناچار است تلاش بیشتری برای تکمیل وظایف کاری داشته باشد. در مقابل هفته‌هایی که فرد در آغاز هفته بخوبی تجدید قوا شده باشد، منابع فراوانی در دسترس او خواهد بود و بنابراین انجام وظیفه برای او آسان‌تر

1- Trougakos, Beal, Green, & Weiss

2- Graham & Dienesch

3- Hockey

خواهد بود و تلاش کمتری را می‌طلبد. باینواز و همکاران (۲۰۰۹) نشان دادند که احساس تجدید قوای کامل در صبح با انجام وظایف با کمترین میزان تلاش در روز ارتباط دارد. نظریه خود کار آمدی بندورا که در مقابل نظریه قدیمی شایستگی وایت (۱۹۵۹) به نقل از اوبرین ص (۱۹۸) پدید آمده است. بجای فرض سائق درونی شایستگی که مستقل از عملکرد نیست خود کار آمدی می‌تواند عملکرد را با میانجی هدف‌گذاری تغییر دهد. لوک و همکاران (به نقل از اوبرین ص ۲۰۰) نشان دادند که افراد ناگزیرند عملکرد خود را از طریق هدف‌گذاری و بر مبنای خود کار آمدی خود تعیین کنند بنابراین فردی که تجدید قوا نکرده، علی‌رغم کاهش نیرو باید به اهداف خود نائل شود و بنابراین باید نیروی بیشتری برای نیل به اهداف صرف کند که خود مستلزم تلاش بیشتر است. در نظریه عزت نفس کورمن (۱۹۷۶) افراد با وجود مشکلات و نقص در موقعیت‌ها، عملکرد خود را کاهش نمی‌دهند زیرا عزت نفس آن‌ها خدشه می‌بیند. افراد دارای عزت نفس بالا، خود را به صورت فرد مؤثر درک می‌کنند که عملکرد سطح بالایی خواهند داشت. در صورت فقدان موقعیت مناسب از قبیل عدم استراحت یا فقدان نیرو، ناگزیر و برای حفظ تصویر خود تلاش بیشتری خواهند کرد. حافظی (۱۳۸۹) با داده‌های پژوهشی این امر را نشان داده است. در نظریه مشارکت (ون‌داین و همکاران، ۱۹۹۴) رفتار شهروندی سازمانی نیازمند مشارکت (کنشی، حمایتی و اجتماعی) است که هر سه مستلزم نیرو و انرژی است که لزوماً با تجدید قوا سروکار دارند.

بنابراین هدف از انجام این پژوهش شناسایی عواملی است که باعث تجدید نیروی افراد در تعطیلات می‌شود و هم‌چنین به بررسی این موضوع پرداخته می‌شود که اگر بعد از تعطیلات تجدید قوا در فرد به میزان زیادی صورت گرفته باشد عملکرد شغلی نیز در هفته بعد، از این نیرو بهره می‌گیرد. اگر در شخصی عملکرد شغلی بسیار بالا، رفتار کنش‌مند و رفتار شهروندی سازمانی مشاهده شود و اگر شخصی کاری را به صورت کامل و با کمترین خطا در هفته انجام دهد به احتمال زیاد تجدید قوای خوبی را در تعطیلات پایان هفته تجربه کرده است. تحقیقات قبلی رابطه میان تجدید قوا و عملکرد و اثر آنی استراحت در همان روز (سانتاج، ۲۰۰۳) یا در اولین روز بعد از تعطیلات (فریتز و سانتاج، ۲۰۰۵) را بررسی کرده‌اند. اما در این پژوهش بررسی می‌شود که اگر تجدید قوا در آغاز هفته کاری بخوبی صورت بگیرد آیا عملکرد وی (در هر شکل آن یعنی عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار

کنش‌مند) در تمام طول هفته افزایش خواهد یافت و دومین نکته این که اگر تجدید قوا در آغاز هفته کاری بخوبی صورت بگیرد آیا فرد برای انجام عملکرد خود نیاز به تلاش کمتری خواهد داشت.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ۱ تا ۴: میزان تجدید قوا در آغاز هفته کاری با عملکرد وظیفه‌ای هفتگی (فرضیه ۱)، ابتکار شخصی (فرضیه ۲) و رفتار شهروندی سازمانی (فرضیه ۳) رابطه مثبت دارد و با تلاش ادراک شده هفتگی در کار رابطه منفی دارد (فرضیه ۴).

روش

جامعه و نمونه‌گیری

نمونه این پژوهش شامل ۳ شرکت صنعتی از دو هلدینگ بزرگ صنعتی در ایران بوده است. با توجه به حساسیت متغیر پژوهش حاضر که مربوط به کاهش زمان کار بوده است و مدیریت سازمان‌ها به آن حساس بوده‌اند نام شرکت‌ها ذکر نشده و تنها شیوه نمونه‌گیری توضیح داده می‌شود. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران که در زیر به آن اشاره شده محاسبه گردیده است. حجم نمونه برابر ۱۴۰ نفر بدست آمده است که پرسشنامه‌ها برای سه هفته از آزمودنی‌ها جمع‌آوری گردید و شامل یافته‌های مربوط به ۴۲۰ هفته می‌باشد. نمونه مربوط به جامعه اول ($n_1=83$) با میانگین سنی ۳۷/۴۱ و با انحراف معیار ۵/۳۷ و نمونه مربوط به جامعه دوم ($n_2=57$) با میانگین سنی ۴۲/۰۰۱ با انحراف معیار ۸/۳۹ بوده است. سنوات استخدام نمونه اول با میانگین ۲۲/۴۵ و انحراف معیار ۲/۳۱ و سنوات استخدام نمونه دوم با میانگین ۲۸/۰۹ و انحراف معیار ۳/۳۸ بوده است. ۷۸٪ نمونه اول ($n_1'=65$) و ۸۳٪ نمونه دوم ($n_2'=47$) مرد بوده‌اند. انتخاب نمونه به صورت تصادفی ساده در هر دو جامعه صورت گرفته است. میانگین سنوات تحصیلی در دو نمونه به ترتیب ۱۶/۴۲ و ۱۷/۳۹ بوده است. کارکنان مربوط به بخش‌های عملیاتی و کارشناسی بوده و به دلیل بافت متفاوت از میان مدیران نمونه‌گیری انجام نشده است.

$$n = n_1 + n_2 = \frac{t^2 pq}{1 + \frac{1}{N_1} \left(\frac{t^2 pq}{d^2} + 1 \right)} + \frac{t^2 pq}{1 + \frac{1}{N_2} \left(\frac{t^2 pt}{d^2} + 1 \right)}$$

ابزارهای پژوهش

در اولین هفته از آغاز پژوهش تجربه تجدید قوای زودگذر کارکنان در طول هفته اندازه‌گیری شد. در مرحله دوم در پایان هفته کاری، عملکرد شغلی هفتگی و تلاش ادراک شده اندازه‌گیری شد. و در مرحله عمومی سطح عمومی عملکرد، تلاش ادراک شده، خلق منفی و داده‌های جمعیت شناختی ارزیابی شد. همه سؤال‌ها بجز سؤالات جمعیت شناختی در مقیاس ۵ درجه ایی لیکرت مطرح شدند.

تجدید قوا از طریق یک مقیاس ۴ سؤالی ساخته شده توسط سانتاگ و کرول (۲۰۰۶) اندازه‌گیری شده است. این مقیاس اشاره به چگونگی تجدید قوا و احساس آسایش در یک شخص دارد. این سؤال‌ها احساس فرد در آغاز هفته‌ی کاری را می‌سنجند. یک نمونه از آن عبارت است از «من کاملاً احساس آرامش و استراحت دارم».

عملکرد وظیفه هفتگی با ۶ سؤال اقتباس شده از مقیاس عملکرد رو، زینوویوا، دنیز و هورن^۱ (۲۰۰۰) اندازه‌گیری شده است. این سنجش نشان می‌دهد تا چه میزان یک فرد وظایف کاری خود را در طول هفته گذشته به خوبی انجام داده است. بعنوان مثال در این هفته نتایج کار من بهتر از نتایج قبلی بوده است (نمره‌گذاری معکوس).

کنش‌مندی (PI) هفتگی با ۷ سؤال اقتباس شده از پرسشنامه کنش‌مندی شخصی (فرز و همکاران، ۱۹۹۷) مورد سنجش قرار گرفت. یک نمونه از سؤالات عبارت است از در این هفته فعالانه به حل مشکلاتم پرداختم.

OCB هفتگی با ۳ سؤال اقتباس شده از مقیاس اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی معطوف به فرد ویلیامز و آندرسون^۲ (۱۹۹۱) ارزیابی شد. این مقیاس نشان می‌دهد که چگونه یک شخص به همکاران خود کمک می‌کند یا آن‌ها را تشویق می‌کند و یک جو کاری خوشایند

1- Roe, Zinovievo, Dienes, & Horn

2- Williams & Anderson

را در طول هفته ایجاد می‌کند. یک نمونه از سؤالات این مقیاس چنین است. در این هفته به کسانی که کارشان سنگین بود کمک کردم. اسلامی وقار (۱۳۸۸) پایایی آلفای کرونباخ را ۰/۷۹۹۱ گزارش داده است.

تلاش ادراک شده هفتگی در کار با ۳ سؤال ساخته شده توسط باینویز و همکاران (۲۰۰۹) و ۲ سؤال ساخته شده توسط باینویز، سانتاج و موجزا^۱ (۲۰۱۰) سنجیده شد. این مقیاس می‌دهد چگونه خستگی و فشار بر اجرای کار در طول هفته اثر می‌گذارد. مثلاً در این هفته به انرژی بیشتری برای کار بر روی وظایفم نیاز دارم.

سطح عمومی خلق منفی با ۴ سؤال خلق منفی (مثلاً اضطراب، ناراحتی) از پرسشنامه خلق مثبت و منفی^۲ (واتسون، کلارک و تلجین^۳، ۱۹۹۸) اندازه‌گیری شده است. این سؤال‌ها احساس کلی فرد را می‌سنجند. ابوالقاسمی (۱۳۸۲) آلفای کرونباخ را ۰/۷۶۱ گزارش داده است. سطح عمومی عملکرد و تلاش ادراک شده در کار سطح عمومی وظیفه، کنش‌مندی (PI)، OCB و تلاش ادراک شده در کار با همان ابزارهایی که برای تحقیق هفتگی از آن‌ها استفاده شده بود، سنجیده شد. بهرحال نکته قابل توجه اینست که جنبه عمومی سؤال‌ها در رابطه با عملکرد و تلاش مورد نیاز در کار مورد نظر بوده است. ضریب آلفای کرونباخ برای عملکرد وظیفه، PI، OCB و تلاش در کار به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۷۹، ۰/۶۴ و ۰/۸۳ توسط باینویز و همکاران (۲۰۱۰) گزارش شده است.

تجزیه تحلیل داده‌ها (روش‌های تحلیل آماری)

برای تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها از روش چند سطحی^۴ استفاده شده است. روش‌های چند سطحی به دو دسته کلی تقسیم می‌شود. در نوع اول آن در مورد امکان تحلیل یافته‌ای چند سطحی تلاش صورت می‌گیرد که خود از دو رویکرد تحلیل واریانس درون و بین گروهی (WABA) و یا ضرایب همبستگی درون رده ای^۵ (ICC_۱ و ICC_۲) استفاده می‌کند.

- 1- Binnewise, Sonnentag & Mojza
- 2- positive and negative affect schedule (PANAS)
- 3- Watson, Clark, & Tellegen
- 4- multilevel model analysis
- 5- intraclass correlation

در نوع دوم داده‌ها در چند سطح آشیانی می‌شوند بنابراین فرض بر این است که امکان چند سطحی شدن میسر است و سپس با استفاده از رویکرد مدل خطی سلسله مراتبی^۱ (HLM)، ضرایب رگرسیون و عرض از مبدأ در هر سطح بررسی و تفاوت بین آن‌ها در دو سطح درون آزمودنی و بین آزمودنی مورد توجه قرار می‌گیرد. نوع اول را می‌توان در عریضی و جهان‌بخش (۱۳۹۰) و نوع دوم را در عریضی و گل پرور (۱۳۸۸) یافت. مدل‌های مختلف چند سطحی با استفاده از روش‌های معادلات ساختاری (عریضی و امیری، ۱۳۹۰) مقایسه شده‌اند.

یافته‌ها

در جدول ۱ داده‌های توصیفی پژوهش ارائه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود ضرایب پایایی متغیرهای پژوهش در حد مطلوب گزارش شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های روان‌سنجی و توصیفی ابزارهای پژوهش

| سطح | متغیر | میانگین | انحراف معیار | پایایی آلفای کرونباخ پژوهش‌های | | خطای معیار اندازه‌گیری | پایایی ضریب تنصیف | پایایی بازآزمایی |
|--------------------|------------------------|---------|--------------|--------------------------------|------|------------------------|-------------------|------------------|
| | | | | قبلی | حاضر | | | |
| فردی | عملکرد | ۳/۹۴ | ۰/۴۶ | ۰/۸۰ | ۰/۷۹ | ۰/۲۱ | ۰/۷۷ | ۰/۷۹ |
| | کنش مندی | ۳/۵۷ | ۰/۴۱ | ۰/۸۸ | ۰/۸۱ | ۰/۱۸ | ۰/۷۹ | ۰/۸۳ |
| | شهروندی سازمانی | ۳/۸۶ | ۰/۵۹ | ۰/۷۹ | ۰/۷۶ | ۰/۲۹ | ۰/۷۵ | ۰/۷۴ |
| | تلاش | ۳/۰۷ | ۰/۶۴ | ۰/۸۸ | ۰/۸۳ | ۰/۲۶ | ۰/۸۱ | ۰/۷۹ |
| هفتگی | عملکرد | ۳/۹۷ | ۰/۵۸ | ۰/۷۳ | ۰/۷۵ | ۰/۲۹ | ۰/۷۷ | ۰/۷۳ |
| | کنش مندی | ۳/۶۴ | ۰/۶۹ | ۰/۷۹ | ۰/۷۲ | ۰/۳۷ | ۰/۷۵ | ۰/۷۴ |
| | شهروندی سازمانی | ۳/۲۹ | ۰/۸۴ | ۰/۷۹ | ۰/۷۱ | ۰/۴۵ | ۰/۷۶ | ۰/۷۵ |
| | تلاش | ۲/۹۴ | ۰/۷۷ | ۰/۸۳ | ۰/۷۷ | ۰/۳۷ | ۰/۷۲ | ۰/۷۳ |
| سنجش فقط در یک سطح | تجدید قوا در آغاز هفته | ۳/۶۶ | ۰/۷۹ | ۰/۹۱ | ۰/۸۴ | ۰/۳۲ | ۰/۸۱ | ۰/۸۵ |
| | خلق منفی | ۱/۹۶ | ۰/۶۸ | ۰/۷۶ | ۰/۸۸ | ۰/۲۴ | ۰/۸۵ | ۰/۸۲ |
| | سن | ۳۹/۲۸ | ۷/۵۳ | — | — | — | — | — |

1- hierarchical linear model

جدول ۲. رابطه متغیرها در سطح فردی و هفتگی

| خلق منفی | سطح فردی | | | | سطح هفتگی | | | | متغیرها | سطح | |
|----------|----------|-----------------|----------|--------|-----------|-----------------|----------|--------|---------|-----------------|------------------------|
| | تلاش | شهروندی سازمانی | کنش مندی | عملکرد | تلاش | شهروندی سازمانی | کنش مندی | عملکرد | | | تجدید قوا در آغاز هفته |
| -۰/۲۹ | -۰/۱۸ | ۰/۲۲ | ۰/۳۵ | ۰/۵۱ | - | - | - | - | ۰/۲۱* | عملکرد | هفتگی |
| ۰/۰۶ | -۰/۱۴ | ۰/۱۹ | ۰/۴۹ | ۰/۲۴ | - | - | - | ۰/۴۸ | ۰/۲۸* | کنش مندی | |
| ۰/۰۵ | -۰/۰۹ | ۰/۳۹ | -۰/۳۶ | ۰/۲۱ | - | - | ۰/۲۸ | ۰/۱۷ | ۰/۰۶* | شهروندی سازمانی | |
| ۰/۳۱ | ۰/۶۲ | -۰/۲۸ | -۰/۱۱ | -۰/۲۲ | - | -۰/۱۱ | -۰/۲۶ | -۰/۳۳ | -۰/۲۱* | تلاش | |
| -۰/۲۵* | - | - | - | ۱ | | | | | | عملکرد | فردی |
| -۰/۱۷* | - | - | ۰/۳۸ | ۰/۱۳ | | | | | | کنش مندی | |
| -۰/۰۳* | - | ۰/۱۳ | ۰/۱۹ | ۰/۱۵ | | | | | | شهروندی سازمانی | |
| ۰/۳۸* | -۰/۳۵ | -۰/۱۷ | -۰/۳۳ | -۰/۲۷ | | | | | | تلاش | |

* $P \leq 0.05$ ** $P \leq 0.01$

جدول شماره ۲ رابطه متغیرهای پژوهش را در سطح فردی و هفتگی نشان می‌دهد. بین تلاش و تجدید قوا در آغاز هفته رابطه منفی وجود دارد به این معنا که اگر تجدید قوا در پایان هفته بخوبی صورت پذیرد فرد برای انجام عملکرد خود نیاز به صرف تلاش کمتری خواهد داشت. اما میان عملکرد، کنش مندی و رفتار شهروندی سازمانی با تجدید قوا رابطه مثبت وجود دارد. کارمندانی که بخوبی تجدید قوا شده باشند، در عملکرد وظیفه‌ای، رفتار شهروندی و رفتار کنش مند

در تمام طول هفته افزایش کارایی خواهند داشت. افزایش کار و تلاش موجب افزایش خلق منفی می‌شود. این در حالی است که داشتن عملکرد خوب در طول هفته خلق منفی را در فرد کاهش می‌دهد. در کارمندانی که کنش‌مندی و رفتار شهروندی قوی‌تر است خلق منفی کمتر احساس شد.

جدول ۳. برآورد چند سطحی برای پیش‌بینی عملکرد هفته ای در سه مدل

| مدل سوم | | | مدل دوم | | | مدل اول | | | |
|---------|-------|---------|---------|-------|---------|---------|-------|---------|------------------------------|
| t | SE | β | t | SE | β | t | SE | β | |
| ۷۷/۳۹ | ۰/۰۳۹ | ۳/۰۱۷ | ۷۷/۳۹ | ۰/۰۳۹ | ۳/۰۱۷ | ۶۸/۵۹ | ۰/۰۴۴ | ۳/۰۱۷ | عرض از مبدأ |
| -۲/۰۸ | ۰/۰۷۵ | -۰/۱۵۴ | -۲/۰۹* | ۰/۰۷۵ | -۰/۱۵۶ | | | | سطح عمومی عاطفه منفی |
| ۵/۴۱ | ۰/۰۷۵ | ۰/۴۰۶ | ۵/۴۱ | ۰/۰۷۵ | ۰/۴۰۶ | | | | سطح عمومی عملکرد |
| ۲/۶۱ | ۰/۰۳۱ | ۰/۰۸۱ | | | | | | | تجدید قوا |
| ۲۹۷/۲۸ | | | ۳۰۲/۷۱ | | | ۳۱۸/۵۹ | | | -۲ log (1h) |
| ۵/۴۳* | | | ۱۵/۸۸** | | | | | | -۲ Log |
| ۱ | | | ۳ | | | | | | تفاوت درجه آزادی |
| | | ۰/۱۴۹ | | | ۰/۱۵۷ | | | ۰/۱۵۲ | واریانس عرض از مبدأ در سطح ۱ |
| | | ۰/۱۳۰ | | | ۰/۱۳۱ | | | ۰/۱۹۶ | واریانس عرض از مبدأ در سطح ۲ |

*P ≤ ۰/۰۵

**P ≤ ۰/۰۱

همانطور که در جدول ۳ دیده می‌شود مدل دوم و مدل سوم هر دو تأیید می‌شوند. به عبارت دیگر پیش‌بینی عملکرد هفته‌ای با افزودن سطح عمومی عملکرد و نیز تجدید قوا بهتر می‌شود. بنابراین تجدید قوا در عملکرد بعدی مؤثر است. به عبارت دیگر تجدید قوا عملکرد را بهتر ساخته است.

در جدول ۴ نیز مدل دوم و سوم تأیید می‌شوند. پیش‌بینی کنش‌مندی با افزودن سطح عمومی کنش‌مندی و نیز تجدید قوا بهتر می‌شود. بنابراین تجدید قوا در کنش‌مندی بعدی مؤثر خواهد بود. یعنی تجدید قوا موجب کنش‌مندی بیشتر می‌شود.

جدول ۴. برآورد چند سطحی برای پیش‌بینی کنش‌مندی در سه مدل

| مدل سوم | | | مدل دوم | | | مدل اول | | | |
|---------|-------|---------|---------|-------|---------|---------|-------|---------|------------------------------|
| t | SE | β | t | SE | β | t | SE | β | |
| ۱۷/۲۷ | ۰/۰۴۸ | ۳/۴۲۱ | ۶۹/۹۵ | ۰/۰۴۹ | ۳/۴۲۸ | ۶۰/۱۴ | ۰/۰۵۷ | ۳/۴۲۸ | عرض از مبدأ |
| ۱/۰۸ | ۰/۰۶۶ | ۰/۰۷۱ | ۱/۰۴ | ۰/۰۶۶ | ۰/۰۶۹ | | | | سطح عمومی عاطفه منفی |
| | ۰/۰۸۶ | ۰/۶۶۵ | ۷/۶۰ | | ۰/۶۶۸ | | | | سطح عمومی کنش‌مندی |
| ۳/۷۳ | ۰/۰۴۱ | ۰/۱۵۳ | | | | | | | تجدید قوا |
| ۳۸۹/۲۲ | | | ۴۲۸/۴۱ | | | ۴۹۷/۲۶ | | | $-2 \log(1h)$ |
| ۳۹/۱۹** | | | ۶۸/۸۵** | | | | | | تفاوت $-2 \log$ |
| ۱ | | | ۳ | | | | | | تفاوت درجه آزادی |
| ۰/۱۶۲ | | | ۰/۱۶۸ | | | ۰/۱۶۵ | | | واریانس عرض از مبدأ در سطح ۱ |
| ۰/۲۷۷ | | | ۰/۲۷۵ | | | ۰/۳۴۷ | | | واریانس عرض از مبدأ در سطح ۲ |

*P ≤ ۰/۰۵ **P ۰/۰۱

جدول ۵. برآورد چند سطحی برای پیش‌بینی شهروندی سازمانی

| مدل سوم | | | مدل دوم | | | مدل اول | | | |
|---------|--------|---------|---------|-------|---------|---------|-------|---------|------------------------------|
| t | SE | β | t | SE | β | t | SE | β | |
| ۶۴/۲۱ | ۰/۰۶۶ | ۴/۲۳۸ | ۶۴/۲۲ | ۰/۰۶۶ | ۴/۲۳۹ | ۵۹/۶۸ | ۰/۰۷۱ | ۴/۲۳۷ | عرض از مبدأ |
| -۲/۱۴ | -۰/۰۸۷ | -۰/۱۸۶ | -۲/۱۱ | ۰/۰۸۷ | -۰/۱۸۴ | | | | سطح عمومی عاطفه منفی |
| ۶/۴۶ | ۰/۰۹۷ | ۰/۶۲۷ | ۶/۵۰ | ۰/۰۹۷ | ۰/۶۳۱ | | | | سطح عمومی شهروندی سازمانی |
| ۲/۰۱ | ۰/۰۶۲ | ۰/۱۲۴ | | | | | | | تجدید قوا |
| ۶۲۹/۳۷ | | | ۶۳۹/۴۱ | | | ۷۳۲/۲۴ | | | $-2 \log(1h)$ |
| ۱۰/۰۴** | | | ۹۲/۸۳** | | | | | | $-2 \log$ |
| ۱ | | | ۳ | | | | | | تفاوت درجه آزادی |
| ۰/۴۱۳ | | | ۰/۴۱۸ | | | ۰/۴۱۷ | | | واریانس عرض از مبدأ در سطح ۱ |
| ۰/۳۱۱ | | | ۰/۳۰۷ | | | ۰/۴۴۵ | | | واریانس عرض از مبدأ در سطح ۲ |

*P ≤ ۰/۰۵ **P ۰/۰۱

مطابق با یافته‌های مطرح شده در جدول ۵ مدل دوم و سوم هر دو تأیید می‌شوند به این معنا که پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی با افزایش سطح عمومی شهروندی سازمانی و نیز تجدید قوا بهتر می‌شود. بنابراین تجدید قوا باعث بروز بیشتر رفتار شهروندی سازمانی می‌شود.

جدول ۶. برآورد چند سطحی برای پیش‌بینی تلاش در سه مدل

| مدل سوم | | | مدل دوم | | | مدل اول | | | |
|---------|-------|---------|---------|-------|---------|---------|-------|---------|------------------------------|
| t | SE | β | t | SE | β | t | SE | β | |
| ۵۱/۴۹ | ۰/۰۵۳ | ۲/۷۲۹ | ۵۲/۴۸ | ۰/۰۵۲ | ۲/۷۲۹ | ۳۹/۴۳ | ۰/۰۶۹ | ۲/۷۲۱ | عرض از مبدأ |
| ۱/۶۸ | ۰/۰۷۸ | ۰/۱۳۱ | ۱/۶۸ | ۰/۰۷۸ | ۰/۱۳۱ | | | | سطح عمومی عاطفه منفی |
| ۸/۲۵ | ۰/۰۷۱ | ۰/۵۸۶ | ۸/۵۸ | ۰/۰۶۹ | ۰/۵۹۲ | | | | سطح عمومی تلاش |
| ۲/۴۸ | ۰/۰۵۲ | ۰/۱۲۹ | | | | | | | تجدید قوا |
| ۶۷۴/۳۳ | | | ۶۸۲/۳۱ | | | ۷۱۱/۲۶ | | | $-2 \log (1h)$ |
| ۷/۹۸* | | | ۲۸/۹۵** | | | | | | -2Log |
| ۱ | | | ۳ | | | | | | تفاوت درجه آزادی |
| ۰/۳۵۷ | | | ۰/۳۶۹ | | | ۰/۳۶۵ | | | واریانس عرض از مبدأ در سطح ۱ |
| ۰/۲۲۸ | | | ۰/۲۲۴ | | | ۰/۳۹۵ | | | واریانس عرض از مبدأ در سطح ۲ |

* $P \leq 0.05$ ** $P \leq 0.01$

همانطور که در جدول ۶ دیده می‌شود پیش‌بینی تلاش با افزودن سطح عمومی تلاش و نیز تجدید قوا بهتر می‌شود. پس مدل دوم و سوم تأیید می‌شوند. بنابراین تجدید قوا در تلاش مؤثر است و به عبارتی تجدید قوا باعث تلاش بیشتر می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی این مسئله می‌باشد که آیا اگر تجدید نیرو بخوبی در پایان هفته صورت بگیرد، عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار کنش‌مند

نیز افزایش خواهد یافت و هم‌چنین در صورت تجدید قوا در آغاز هفته آیا فرد برای انجام عملکرد خود نیاز به تلاش کمتری خواهد داشت؟ نتایج این پژوهش نشان داد که هر چه تجدید قوا در تعطیلات پایان هفته بهتر صورت گیرد، عملکرد وظیفه هفتگی، رفتار کنش‌مند و عملکرد شهروندی سازمانی نیز در هفته بعد بهتر می‌شود (رابطه مثبت) و ادراک فرد در رابطه با تلاش مورد نیاز برای کار کاهش می‌یابد (رابطه منفی). نکته بسیار مهم در پژوهش حاضر استفاده از مدل چند سطحی است. در واقع تصادفی‌سازی سه متغیر عمده این پژوهش در سطح طول هفته و انباشت آن به لحاظ آماری نشان می‌دهد که اگر در طول زمان تلاش (که به مرور با خستگی رو به کاهش خواهد رفت) و عملکرد و کنش‌مندی و رفتار شهروندی سازمانی (که با فترت نیرو، افول خواهند یافت) آیا با تجدید قوا ترمیم خواهند شد؟ پاسخ به این سؤال نیازمند مدل HLM می‌باشد. متغیر مهم که باید کنترل شود عاطفه منفی است. زیرا با کار مداوم، خلق افراد به سمت منفی گرایش می‌یابد که از طریق آن احتمالاً متغیرهای ملاک کاهش می‌پذیرد. با این حال در پژوهش حاضر عاطفه منفی کنترل و در سه مدل به پاسخ مسئله پرداخته شد.

مسئله تعطیلات آخر هفته یک مسئله داغ است. واضح است که با افزایش آن، جا برای کارکنان بیشتر و کاهش نرخ بیکاری هموارتر خواهد شد (پاسخ فرانسه به مسئله) اما از طرف دیگر تولید ملی نیز کاهش می‌یابد (پاسخ آلمان به مسئله) در جامعه ما این بحث با افزودن ساعت تعطیلی مدارس در آخر هفته در بسیاری از صنایع اینک داغ‌تر شده است. در پژوهش حاضر پاسخی روان‌شناختی به مسئله داده شده است و آن این که نباید نگران بود پاسخ‌های قبلی به شاخص‌های اقتصادسنجی توجه داشت اما این نکته لحاظ نشده بود که کارکنانی که در آخر هفته به استراحت می‌پردازند هم در بعد عملکرد وظیفه‌ای و هم در بعد عملکرد زمینه‌ای (رفتار شهروندی سازمانی) با نیرویی فزاینده‌تر به میدان خواهند آمد. علاوه بر این تلاش بیشتری کرده و کنش و عملکرد آن‌ها در میدان کار افزایش خواهد یافت.

نتایج این مطالعه همخوان با سایر مطالعات تأثیر سودمندی تجربه تجدید قوا بر خلق و بهزیستی کارکنان را نشان می‌دهد (سانتاگ و همکاران، ۲۰۰۸، باینوایز و همکاران ۲۰۱۰). در رابطه با میزان تجدید قوا و عملکرد هفتگی نتایج نشان می‌دهد که در هفته‌هایی که افراد به

میزان زیادی تجدید قوا شده باشند، منابع بیشتری خواهند داشت تا به وظایف کاری اختصاص دهند و بنابراین عملکرد هفتگی را ارتقا بخشند. رابطه قوی‌تری با PI در طول هفته وجود دارد. به این دلیل که PI یک رفتار کنش‌مند (درونی و ذاتی) است، افزایش PI آسان‌تر از افزایش عملکرد وظیفه یا رفتار شهروندی سازمانی است. افزایش عملکرد وظیفه و رفتار شهروندی سازمانی به این دلیل که این رفتارها بیشتر وابسته به عوامل موقعیتی هستند سخت‌تر است (استوارت و نانکولیاری^۱، ۲۰۰۶). اگر چه فردی که به میزان زیادی تجدید نیرو شده، در واقع رفتار شهروندی سازمانی هفتگی در او افزایش می‌یابد اما این امر به میزان زیادی به احساس نیاز همکاران وابسته است.

هم‌چنین زمانی که فرد به میزان زیادی تجدید قوا شده باشد ادراکش اینست که وظایفش را به طور کامل و بدون هیچ فشاری در طول هفته انجام داده است. بنابراین میزان تجدید قوا نه تنها بر عملکرد شغلی هفتگی مؤثر و سودمند است بلکه هم‌چنین هزینه‌های روان‌شناختی تکمیل وظایف در طول هفته را نیز کاهش می‌دهد. این یافته‌ها حمایتی بر این نظریه است که میزان بالای تجدید قوا با افزایش میزان منابعی که تخصیص منابع به وظایف شغل را تسهیل می‌کند و تکمیل وظایف را آسان‌تر می‌سازد در ارتباط است (بیل و همکاران، ۲۰۰۵). به نظر می‌رسد کاهش هزینه‌های روان‌شناختی اجرای کامل وظایف اهمیت خاصی برای عملکرد بالا در یک بازه زمانی طولانی‌تر دارد و بر اثرات منفی در طولانی مدت از جمله خستگی و فرسودگی تأثیر می‌گذارد.

مارکوزه^۲ (۱۹۷۹) طول روز کار را یکی از عوامل اصلی سرکوب‌کننده‌ای می‌داند که اصل واقعیت‌گرایی بر اصل لذت‌تحمیل کرده است، به همین دلیل کاهش روز کار را نخستین پیش شرط رهایی دانست. اگرچه در دوره‌های قبلی تاریخ، افزایش بهره‌وری منجر به کاهش پیوسته میانگین میزان تعداد ساعات کار می‌شد، در چهار دهه‌ی بعد از انقلاب کامپیوتری، خلاف این روند حاکم بوده است. انقلاب در بهره‌وری به دو صورت زمان کار را تحت تأثیر قرار داده است. رواج تکنولوژی‌های کار اندوز و زمان اندوز این امکان را در اختیار شرکت‌ها

1- Stewart & Nandkelyar

2- Marcuse

قرار داده تا کارگران را به صورت انبوه از تولید حذف و ارتشی ذخیره از کارگران بیکار بیافرینند که به جای داشتن اوقات فراغت، وقت خود را به بطالت می‌گذرانند (ریف‌کین، ۱۳۸۸). کسانی هم که سر کار هستند ناچارند ساعات بیشتری کار کنند تا دستمزدها و مزایای کاهش یافته خود را جبران کنند. مک کارتی^۱ در سال ۱۹۹۴ اعلام کرد اگر ساعات کار هفتگی کم نشود و کار موجود به نحو منصفانه‌تری توزیع نگردد، ۲۰ تا ۳۰ میلیون انسان به طبقات تهیدست رانده خواهند شد و باید با برنامه جیره مواد غذایی و یارانه‌ها از آن‌ها نگهداری کنیم. درخواست برای کاهش ساعات کار هفتگی به سرعت در سراسر اروپا بعد از دوران جنگ گسترش یافت. در ایتالیا اتحادیه‌های کارگری با شعار «با کار کمتر همه کار خواهند کرد»^۲ دست به فعالیت زده‌اند. در فرانسه از سال ۱۹۹۶ ساعات کار هفتگی از سی و نه ساعت به سی و سه ساعت کاهش یافت. هر چند این کاهش به معنای ۵ درصد کاهش در دستمزدها خواهد بود اما باعث افزایش اشتغال به میزان ۱۰ درصد یعنی ۲ میلیون شغل جدید شد. طرفداران این طرح هم‌چنین بر این باورند که تنظیم زمانی ساعات کار هفتگی موجب ارتقاء بهره‌وری می‌شود و از این رو قادر به رقابت بیشتر خواهند بود.

هم‌چنین کمیسیون اتحادیه اروپا و پارلمان اروپا برای حل مسئله بیکاری، طرفدار کاهش ساعات کار هفتگی هستند. به زعم آنان اجتناب از تثبیت دو گروه متمایز در جامعه یعنی آن‌هایی که کاری ثابت دارند و آن‌هایی که فاقد آن هستند، حائز اهمیت است؛ این تحول پیامدهای مخرب اجتماعی دارد و در درازمدت تمام جوامع دموکراتیک را در معرض خطر قرار می‌دهد. بنابراین پیشنهاد اینست که دولت و صنایع با کاهش زمان کار، مشاغل موجود را حفظ کرده و مشاغل جدیدی بیافرینند تا در دورانی که بیکاری گسترده‌ای وجود دارد به برابری اجتماعی بیشتری دست یابیم و از طرفی با کاهش ساعات کار فرصت را برای تجدید نیروی کارمندان و در نتیجه عملکرد بالاتر فراهم آورد. حتی در ژاپن، کشوری که مدت‌های مدید مدافع اخلاق کار صنعتی بوده است ساعات کار هفتگی به تدریج کاهش یافته است و این کاهش با افزایش چشمگیر بهره‌وری و رشد اقتصادی همراه بوده است و کاذب بودن این

1- Eugene McCarthy

2- lavorare meno, lavorare tutti

ادعای مرسوم را نشان می‌دهد که کار کمتر و فراغت بیشتر رقابت جویی و سود شرکت‌ها را کاهش می‌دهد.

امکان مقاومت شرکت‌ها در مقابل کاهش ساعات کار هفتگی به این دلیل که مدیریت شرکت‌ها می‌دانند که باید شکاف میان ظرفیت تولیدی بیشتر و سقوط قدرت خرید مصرف‌کننده پر شود، مسلماً کمتر می‌گردد. در حقیقت فشار برای کاهش ساعات کار هفتگی علاوه بر این که بعنوان ابزاری برای توزیع برابر کار موجود در میان همه افراد جامعه می‌باشد راهی مناسب برای کاهش فشار و خستگی‌های ناشی از کار است به این صورت که افراد زمان بیشتری برای استراحت و تجدید قوا خواهند داشت، ادراکشان از میزان تلاش صرف شده در کار کاهش می‌یابد و به کار با دید مثبت‌تری نگاه خواهند کرد و بنابراین با نیرویی بیشتر در آغاز روز کاری به فعالیت می‌پردازند.

منابع

فارسی

- ابوالقاسمی، فرحناز. (۱۳۸۲). هنجاریابی عاطفه مثبت و منفی و اعتباریابی همزمان آن با مقایسه سلامت ذهن و سرزندگی در دانشجویان دانشگاه اصفهان. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- اسلامی وقار، مریم (۱۳۸۸). رابطه خود پنداره فردی و جمعی با تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی در کارکنان ستادی شرکت ملی گاز ایران. دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- اشترویه، ولفگانگ. (۱۳۸۳). «روان‌شناسی اجتماعی از منظر اروپائیان». (ترجمه ازهای وحبیبی، حجت، صابری و فیروزان)، تهران، انجمن ایرانی روان‌شناسی، نشر سمپاد.
- اوبرین، گوردن، ای. (۱۳۸۲). «روان‌شناسی کار و بیکاری». (ترجمه فضل الله یزدانی و احمد غضنفری). تهران. آوای نور.
- بارون، رابرت. بیرن، دان. برنسکامب، نایلا. (۱۳۸۹). «روان‌شناسی اجتماعی» (ترجمه یوسف کریمی)، تهران، نشر روان.
- پارسا، محمد. (۱۳۷۲). «روانشناسی یادگیری بر بنیاد نظریه ها». تهران، بعثت، چاپ دوم، ص ۱۰۵.
- سبحانی‌نژاد، مهدی. یوزباشی، علی‌رضا. شاطری، کریم. (۱۳۸۹). «رفتار شهروندی سازمانی»، تهران، نشر سیطرون.
- عریضی، حمیدرضا ؛ جهان‌بخش گنجه، سحر (۱۳۹۰). بررسی رابطه خلق با رفتار جامعه یار. مجله تحقیقات علوم رفتاری دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، دوره ۹، شماره ۱. ۴۴-۵۵.
- عریضی، حمیدرضا، گل‌پرور، محسن. (۱۳۸۸). تأثیر حالات خلقی لحظه‌ای بر رضایت شغلی لحظه‌ای و تأخیری. مطالعات آموزش و یادگیری، ۱ پپ ۵۶/۰۲، ۱۴۱-۱۶۶.
- جهان‌بخش گنجه، سحر (۱۳۸۳). اثر (رابطه) تقاضاها و کنترل شغلی در طراحی شغل بر فشار روانی در شغل و سلامت ذهن کارکنان پتروشیمی اصفهان. دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.

حافظی، فریبا؛ شکرکن، حسین. (۱۳۸۷). بررسی رابطه خشنودی شغلی و عملکرد شغلی با توجه به متغیر تعدیل کننده عزت نفس. مجله علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، ۱۹، ۵-۲۶.

ریفکین، جرمی. (۱۳۸۸). «پایان کار»، زوال نیروی کار جهانی و طلوع عصر پسا بازار». (ترجمه حسن مرتضوی)، تهران، نشر اختران.

کورمن، ابراهام. ک (۱۳۷۰). روان شناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه حسین شکرکن، تهران، انتشارات رشد.

لاتین

- Beal, J., Weiss, H. M., Barros, E. & MacDermid, S. M. (2005). An episodic process model of affective influences on performance. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1054 – 1068.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: Feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 67-93.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(2), 419-441.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2nd ed., vol.1, pp. 687-732) Palo Alto, CA: Consulting psychologists press, Inc.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management, 26*, 435-462.
- Demerouti, E., Taris, T.W. & Bakker, A.B. (2007). Need for recovery, home-work interference and performance: is lack of concentration the link? *Journal of Vocational Behavior, 71*, 204-220.
- Eden, D. (2001). Vacations and other respites: studying stress on and off the job. In C.L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 16*, 121-146.

- Ekstedt, M., Soderstrom, M., & Akerstedt, T. (2009). Sleep physiology in recovery from burnout. *Biological Psychology*, 82 (3), 267-273.
- Frese, M., kring, W., soose, A., & zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and west Germany. *Academy of Management Journal*, 39, 37-63.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). Recovery, health and job performance: Effects of weekend experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 187-199.
- Gross, M., Semmer N. K., Meier, I., Kalin, W., Jacobshagen, N., & Tschan, F. (2011). The effect of positive events at work on after-work fatigue: they matter most in face of adversity. *Journal of Applied Psychology*, 96, (3), 654-664.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hockey, G. R. J. (1993). *cognitive –energetical control mechanisms in the management of work demands and psychological health*. In A. D. Baddeley & L. Weiskrantz (Eds.), *Attention: selection, awareness, and control: A tribute to Donald Broadbent* (pp.328-345). New York, ny: Clarendon press/oxford University press.
- McCarthy, E. (1994). Interview, March 18.
- Korman, A. (1976). Hypothesis of work behavior revisited and an extension. *Academy of Management Review*, 1, 50-63.
- Marcuse, H. (1979). *Eros and civilization*, Frankfurt, Perface.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). *Psychological aspects of workload*. In P. J. D. Drenth, & H. Thierry (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (2 nd ed., vol.2, PP.5- 33). Hove: psychology press/Erlbaum Taylor and Francis.
- Oreyzi, H. M., & Amiri, M. (2013). Personnel performance prediction in the beginning of the week from relaxation, mastery experience, and psychological detachment via recovery. *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*. RRAMT . Vol. 38 (2), 2013, 5. Available online at www.behaviorsciences.com.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 6, (3), 513-563.

- Roe, R. A., Zinovieva, I. L., Dienes, E., & Horn, L. A. T. (2000). A comparison of work motivation in Bulgaria, Hungary, and The Netherlands: Test of a model. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 658-687.
- Sluiter, j. k., van der Beek, A. J., & Frings- Dresen, M. H. W. (1999). The influence of work characteristics on the need for recovery and experienced health: A study on coach drivers. *Ergonomics*, 42, 573-583.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Sonnetag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- Sonnetag, S, Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). Did you have a nice evening? A day-level study on recovery experiences sleep and affect. *Journal of Applied Psychology*, 93, 674 -684.
- Sonnetag, S., & krue, U. (2006). psychological detachment from work during off- job time: the role of job stressors, job involvement, and recovery efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 197-217.
- Stewart, G. L., & Nandkeolyar, A. K. (2006). Adaptation and intra individual variation in sales outcomes: Exploring the interactive effects of personality and environmental opportunity. *Personnel Psychology*, 59, 307-332.
- Trougakos, J. P, Beal, D. J, Green, S.G., & Weiss, H. M. (2008). Making the break count: An episodic examination of recovery activities, emotional experiences, and affective delivery. *Academy of Management Journal*, 51, 131- 146.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 74, 656-701.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41: 108-119.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and

validation of brief measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54,1063-1070.

West man, M., & Eden, D. (1977). Effects of a respite from work on burnout: Vacation relief an fade-out. *Journal of Applied Psychology*, 82, 519-527.

Williams, L .J, & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in -role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601- 617.

Williams, S. M., & Sanchez, J. (1998). Customer service oriented behavior, person and situational antecedents. *Journal of Quality Management*, 3, 101-117.