

تعیین نقش شوخ طبعی و سازگاری اجتماعی در پیش بینی فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور

احمد میرگل^۱، سحر محسنی^۲، اله نظر علیصوفی^۳، غلام ابراهیم زاده^۴

^۱دانشگاه پیام نور مرکز زاهدان / هیات علمی، mirgolahmad@yahoo.com

^۲کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، مدرس دانشگاه پیام نور مرکز زاهدان sahar_mohseni۲۰۱۳۲@yahoo.com

^۳استادیار دانشگاه فرهنگیان سیستان و بلوچستان alisofi۲۳۰@gmail.com

^۴مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی زابل ebrahimzadeh۸۴@gmail.com

چکیده

شوخی طبعی و سازگاری یک دسته از توانایی ها و مهارت های غیر شناختی است که توانایی موفقیت فرد را در مقابله با فشارهای محیطی به ویژه فرسودگی شغلی افزایش می دهد. هدف پژوهش حاضر، تعیین نقش شوخ طبعی و سازگاری اجتماعی در پیش بینی فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور زاهدان بود. این مطالعه توصیفی- از نوع همبستگی در سال ۱۳۹۷ در زاهدان بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز زاهدان که به روش سرشماری ۷۰ نفر (کلیه افراد) انتخاب شدند. ابزار گرد آوری داده ها، سه پرسشنامه شوخ طبعی، سازگاری اجتماعی و فرسودگی شغلی بود. داده ها با استفاده از آزمون میانگین و انحراف استاندارد و همبستگی با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۳- تجزیه و تحلیل شدند. میزان شوخ طبع و فرسودگی شغلی کارکنان به ترتیب بالا و متوسط می باشد. بین شوخ طبعی و فرسودگی شغلی همبستگی معکوس در سطح $p \leq 0/05$ وجود دارد. همچنین بین سازگاری اجتماعی و فرسودگی شغلی همبستگی معکوس در سطح $p \leq 0/05$ وجود دارد. با توجه به ارتباط پیشنهاد می شود برنامه آموزشی در راستای کاهش فرسودگی شغلی انجام پذیرد.

واژه های کلیدی: شوخ طبعی، سازگاری اجتماعی، فرسودگی شغلی، کارکنان، پیام نور

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. مقدمه

کار و پیشه مهمترین عامل شکل دهنده هویت اجتماعی، منبع تامین کننده زندگی و شکل دهنده روابط اجتماعی و در عین حال یکی از منابع تنش انسان است (بابلی، ۱۳۷۹). انسان ها مخلوقات متفکرند که نه به دلیل حوادثی که برایشان اتفاق می افتد بلکه به دلیل نحوه و نوع نگرششان نسبت به فضا، مسائل، مشکلات و حوادثی که با آن روبه رو می شوند، سلامت جسمانی و روانی خود را تحت تاثیر قرار می دهند (آقایی و همکاران، ۱۳۸۶). شوخی فعالیت جهان شمول و مثبتی است که افراد متعلق به بافت های اجتماعی و فرهنگی متفاوت در سراسر جهان آن را تجربه می کنند. این اصطلاح به کیفیتی از عمل، گفتار و نوشتار اشاره دارد که موجب سرگرمی و تفریح می شود (طرقه و همکاران، ۱۳۹۲). انجمن روانپزشکی امریکا (APS) در سال ۲۰۰۰ شوخ طبعی را به عنوان یک مکانیزم دفاعی تعریف می کند که بر جنبه های خنده دار و سرگرم کننده یک موقعیت متعارض و استرس آور متمرکز است (جمشیدیان قلعه شاهی و همکاران، ۱۳۹۳). شوخ طبعی یک مفهوم چند بعدی است؛ مارتین و همکاران از طریق بازبینی همه جانبه پیشینه پژوهش بالینی و نظری تایید کردند که چهار سبک شوخ طبعی متمایز وجود دارد؛ پیوند جویانه، خود ارزنده سازانه، پرخاشگرانه و خود تحقیرگرانه (Martin et al, ۲۰۰۳). شوخ طبعی که به تفاوت های عادی افراد در همه ی رفتارها، تجارب، عواطف، نگرش ها و توانایی هایی در ارتباط با سرگرمی، خندیدن و شوخی کردن و نظایر این رفتارها اطلاق می شود. یکی از مولفه هایی است که امروزه به دلیل ارتباط با عواملی همچون افزایش شادی و شادکامی، خوش بینی، عزت نفس، احساس کنترل، همدلی، روابط اجتماعی و کاهش استرس و ... مورد توجه بسیاری از محققان قرار گرفته است (به نقل از خشوعی، ۱۳۹۶).

هر انسانی می کوشد تا خود را با محیط فیزیکی و روانی اش سازگار کند، زیرا انطباق با شرایط مختلف، از سلامت روانی حکایت دارد؛ البته این سازگاری به معنای همرنگی و پیروی ناهشیار نیست بلکه می تواند دگرگونی را نیز به همراه داشته باشد (آقا محمدیان، ۱۳۷۳). سازش (سازگاری) شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت آمیز عامل مهمی به شمار می رود. سازگاری عبارت است از حالت سازگار و مساعد روانی فرد نسبت به شغل مورد نظر پس از اشتغال (شفیع آبادی، ۱۳۸۴). یکی از مهم ترین مسایل و مشکلات اجتماعی امروزه در جوامع گوناگون، ناپهنجاری های رفتاری و روانی و روش های مقابله با آنهاست؛ تردیدی نیست که در مسایل بهداشت روانی، سازگاری روز به روز بیشتر اهمیت می یابد (امانی و همکاران، ۱۳۹۰).

انسان عصر حاضر در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچار است محدودیت ها و فشار هایی را متحمل شود به نحویکه این فشارهای موجود در محل کار منجر به فرسودگی شغلی کارکنان شود. فرسودگی به تغییرات منفی در نگرش، روحیه و رفتار افراد در مواجهه با فشار های شغلی گفته می شود. در این پدیده، فرد از لحاظ هیجانی دچار خستگی شده، نگرش و احساسات منفی نسبت به سازمان پیدا می کند و به تدریج در ایفای وظایفش احساس کاهش شایستگی می کند. نشانه فرسودگی نوعاً یک اختلال روانی نیست ولی به آهستگی در طول زمان توسعه یافته و ممکن است واقعاً به یک ناتوانی روانی تبدیل شود (Schaufeli et al, ۱۹۹۴). فرسودگی شغلی تعبیر نسبتاً جدیدی است که از آن برای توصیف پاسخ های انسان هنگام کار در برابر تنش های تجربه شده استفاده می شود و شامل واکنش های روانی است که افراد هنگام رو به رو شدن با تنش های شغلی از خود نشان می دهند (Morrison and Milliken, ۲۰۰۰). فرسودگی شغلی دانش واژه ای برای توصیف دگرگونی های منفی نگرش، روحیه و رفتار در رویارویی با فشارهای روانی مربوط به کار است (۱۹۹۴، Schaufeli et al). مولفه های فرسودگی شغلی عبارتند از: خستگی هیجانی (افرادی که از تلاشهای شغلی خود برداشت منفی دارند و احساس می کنند که در شغل خود پیشرفت نکرده اند)، مسخ شخصیتی (رفتارهای خشن و عاری از احساسات نسبت به دیگران) و کاهش احساس کفایت (یعنی وجود احساساتی که فرد در آن توان عاطفی خود را از دست داده و قادر به برقراری ارتباط با دیگران نیست (Lambert and Lambert, ۲۰۰۴)). تحقیقات متعددی حول این متغیرها انجام گرفته است. جمشیدیان قلعه شاهی و همکاران (۱۳۹۳) دریافتند که بین سبکهای شوخ طبعی سازگار و ناسازگار با فرسودگی شغلی

رابطه معناداری وجود دارد. طرقة و همکاران (۱۳۹۲) نشان دادند میزان فرسودگی در پرستاران با شوخ طبعی بالا کمتر است و بالعکس. احیاء کننده و همکاران (۱۳۸۷) دریافتند که سازگاری شغلی باعث کاهش فرسودگی شغلی می شود.

۲. روش

این مطالعه یک پژوهش توصیفی - همبستگی می باشد. مکان نشگاه پیام نور مرکز زاهدان و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان در سال ۹۷ و نمونه آماری به تعداد ۷۰ نفر می باشد. روش نمونه گیری از نوع سرشماری می باشد (کل جامعه آماری به عنوان نمونه محسوب می شوند). تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد، که پس از ورود اطلاعات مربوط به افراد به کامپیوتر، ابتدا شاخص های هر کدام از متغیرها (با استفاده از جمع نمرات پرسشنامه ها و مشخص کردن هر مولفه) برای هر فرد محاسبه و در مجموع افراد به صورت شاخص های میانگین و انحراف استاندارد گزارش شدند. تعیین ارتباط بین مولفه های مستقل (شوخ طبعی و سازگاری) با متغیر وابسته (فرسودگی شغلی) از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام انجام شد.

ابزار سنجش در مطالعه فوق شامل موارد زیر بود:

الف) پرسشنامه شوخ طبعی: این پرسشنامه دارای ۲۵ گویه و ۵ بعد لذت از شوخی، خنده، شوخی کلامی، شوخ طبعی در روابط اجتماعی، شوخ طبعی در شرایط استرس آور می باشد. نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس مقیاس هفت درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = هفت) می باشد. افراد بر اساس نمرات کسب شده در سه طبقه حد انسجام پایین (۲۵-۶۳)، متوسط (۶۳-۸۸) و بالا (بالتر از ۸۸) قرار می گیرند. در پژوهش سادات خشوعی و همکاران (۱۳۸۸) روایی محتوایی تایید کرده اید است و پایایی بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۳ گزارش شده است.

ب) پرسشنامه سازگاری اجتماعی بل: این پرسشنامه دارای ۳۲ گویه و ۵ بعد سازگاری در خانه، سازگاری شغلی، سازگاری تندرستی، سازگاری عاطفی و سازگاری اجتماعی می باشد. نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس بله و خیر (خیر = ۱ صفر و بله = یک) می باشد. در پژوهش میکائیلی و امام زاده (۱۳۸۷) روایی محتوایی تایید کرده اید است و پایایی بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۳ پایایی کل این آزمون ۰/۸۴ و روایی آن ۰/۸۰ گزارش شده است.

پ) پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۵): پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ توسط مجدیان ترجمه شده است و شامل سه زیر مقیاس اندازه گیری مستقل است که از ۲۲ ماده جداگانه درباره احساس ها و نگرش ها تشکیل شده که جنبه های مختلف سندرم فرسودگی شغلی را می سنجد. ۹ ماده به خستگی هیجانی، ۵ ماده به مسخ شخصیت و ۸ ماده به احساس کفایت شخصی می پردازد. نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس مقیاس هفت درجه ای لیکرت (هرگز = صفر تا خیلی زیاد = شش) می باشد. افراد بر اساس نمرات کسب شده در سه طبقه خفیف (کمتر از ۴۵)، متوسط (۴۵-۵۵) و شدید (بالتر از ۵۵) قرار می گیرند. مسلس و جکسون ضریب پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۹، شخصیت زدایی ۰/۷۹ و موفقیت فردی را ۰/۷۱ گزارش کرده اند. اعتبار و پایایی این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان (۱۳۷۱) مورد تأیید قرار گرفته است. ضریب پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ برآورد شده است. اما میزان پایایی بر اساس آلفای کرونباخ در این تحقیق به ترتیب ۰/۸۷/۴، ۰/۷۰/۰، ۰/۸۰/۲ می باشد.

۳. یافته ها

جدول (۱): میانگین و انحراف استاندارد آزمودنی ها در متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	میانگین \pm انحراف استاندارد	کل نمونه
شوخی طبیعی	۱/۸۹±۱۱۶/۶۴	۷۰
سازگاری اجتماعی	۱/۵۶±۵۶/۵۳	۷۰
فرسودگی شغلی	۲/۵۷±۴۷/۳۲	۷۰

جدول شماره ۱ یافته های توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) مربوط به آزمودنی ها در متغیرهای پژوهش را نشان می دهد. نتایج حاصل نشان داد که میانگین نمرات آزمودنی ها در متغیر شوخی طبیعی برابر با ۱۱۶/۶۴ که این میانگین نشان دهنده سطح بالای شوخی طبیعی کارکنان است و میانگین نمرات آزمودنی ها در متغیرهای سازگاری اجتماعی و فرسودگی شغلی به ترتیب برابر با ۵۶/۵۳ و ۴۷/۳۲ بود که میانگین فرسودگی نشان دهنده سطح متوسط فرسودگی شغلی کارکنان پیام نور زاهدان است.

جدول (۲): ماتریس همبستگی ارتباط بین متغیرهای شوخی طبیعی و فرسودگی شغلی

شوخی طبیعی	لذت از شوخی	خنده	شوخی کلامی	شوخی طبیعی در روابط اجتماعی	شوخی طبیعی در شرایط استرس آور	شوخی طبیعی	فرسودگی شغلی
مقدار همبستگی (۲)	-۰/۰۹۴	-۰/۰۲۳	۰/۰۴۲	۰/۱۹۵	۰/۰۴۸	مقدار همبستگی (۲)	خستگی عاطفی
مقدار همبستگی (۲)	-۰/۱۷۴	۰/۰۱۳	۰/۰۲۸	۰/۰۸۵	-۰/۱۰۱	مقدار همبستگی (۲)	مسخ شخصیت
مقدار همبستگی (۲)	۰/۱۰۰	۰/۲۸۸**	۰/۳۰۰**	۰/۲۶۴**	۰/۲۲۶**	مقدار همبستگی (۲)	عدم کفایت شخصی
مقدار همبستگی (۲)	۰/۲۴۱	۰/۳۴۰	۰/۱۲۱	۰/۲۰۰	۰/۱۲۳	مقدار همبستگی (۲)	فرسودگی شغلی

* $p \leq 0.05$ ** $p \leq 0.01$

نتایج حاصل از تحلیل داده ها برای بررسی ارتباط بین متغیرهای شوخی طبیعی و فرسودگی شغلی جدول شماره ۲ بیانگر آن است که بین مولفه عدم کفایت شخصی با شوخی طبیعی (به جز لذت از شوخی) در سطح $p \leq 0.01$ رابطه معناداری وجود دارد. بطور کلی بین شوخی طبیعی با فرسودگی شغلی ($r = -0.271$) در سطح $p \leq 0.05$ رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۳). ماتریس همبستگی ارتباط بین سازگاری اجتماعی و فرسودگی شغلی

متغیر	خستگی عاطفی	مسخ شخصیت	عدم کفایت شخصی	فرسودگی شغلی
سازگاری اجتماعی	(r) مقدار همبستگی	۰/۲۴۷ -	۰/۱۳۶	۰/۲۹۵*

* $p \leq 0.05$ ** $p \leq 0.01$

نتایج حاصل از تحلیل داده ها برای بررسی ارتباط بین متغیر های سازگاری اجتماعی و فرسودگی شغلی جدول شماره ۳ بیانگر آن است که بین سازگاری اجتماعی با فرسودگی شغلی ($r = -0.295$) در سطح $p \leq 0.05$ رابطه معناداری وجود دارد.

۴. بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر تعیین نقش شوخ طبعی و سازگاری اجتماعی در پیش بینی فرسودگی شغلی کارکنان پیام نور مرکز زاهدان می باشد. نتایج حاصل نشان داد که شوخ طبعی و فرسودگی شغلی به ترتیب دارای سطح بالا و متوسط می باشد. همچنین نشان داد که بین شوخ طبعی و سازگاری اجتماعی (متغیر مستقل) با فرسودگی شغلی (متغیر وابسته) رابطه ای معکوس و منفی معناداری وجود دارد. می توان استنباط کرد هر میزان شوخ طبعی و سازگاری بالاتر باشد میزان فرسودگی شغلی پایین تر می باشد و بالعکس .

نتایج پژوهش با توجه به جدول ۲ ضریب همبستگی نشان داد که ارتباط معناداری بین خوش بینی و فرسودگی شغلی وجود دارد یافته های این پژوهش با یافته های طرقة و همکاران (۱۳۹۲)، قلعه شاهی و همکاران (۱۳۹۲)، شاکری نیا و محمد پور شاطری (۱۳۹۰) همسو می باشد. می توان استنباط کرد که شوخ طبعی یکی از راههای مقابله با تنش است. چرا که در این ارتباط شاکری نیا اذعان دارد که تنش با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد بنابراین می توان یافته های پژوهش حاضر را با نقش تنش تبیین کرد. هر چقدر افراد تنش کمتری داشته باشند، کمتر در معرض فرسودگی شغلی قرار می گیرند. به نظر می رسد یکی از راههایی که منجر به کاهش تنش می شود، استفاده از شوخ طبعی باشد. از جمله روش های مقابله با فرسودگی می توان به تنظیم عاطفی، تخلیه عاطفی و فرایندهای ذهنی اشاره کرد که مانند روش شوخ طبعی عمل می کنند و در نهایت می توانند به کاهش تنش و فرسودگی شغلی منجر شوند .

همچنین نتایج جدول ۳ نشان داد که بین سازگاری اجتماعی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. یافته های این پژوهش با یافته های احیاء کننده و همکاران (۱۳۸۷)، قاسم زاده (۱۳۸۴)، عابدی (۱۳۸۱) همسو می باشد .

فرسودگی شغلی پیامدی از فشار شغلی دایم و مکرر است. بدین ترتیب که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می کند و این فشار ، پیوسته و چندین باره بوده و سرانجام به احساس فرسودگی تبدیل میگردد. فرسودگی شغلی شامل خستگی جسمی، روحی و ذهنی است و همچنین منفی گرایي نسبت به کارها و زندگی نیز از علائم ذهنی فرسودگی است.. بنابراین آموزش ویژگی های مثبت و مهارت های ارتباطی - اجتماعی به منظور کاستن از فرسودگی شغلی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. می توان استنباط کرد که صاحبان مشاغل برای کاهش فرسودگی شغلی کارکنان خویش با کمک گرفتن و یاری از مشاوران ایجاد محیط سالم کاری فراهم آورده که این خود سبب افزایش بهره وری است. بعضی عوامل و متغیرها وجود دارند که بر روی نتایج هر تحقیقی می توانند اثر گذار باشند. تحقیق حاضر نیز به دور از این مسئله نبوده است. با این وجود محقق سعی نموده تا حد امکان تاثیرات آنها را حذف نماید. با این حال عوامل زیر احتمالاً در تحقیق تاثیر داشتند و امکان کنترل آن برای محقق وجود نداشته است. چون در این پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده

است محدودیت های پرسشنامه را دارد. ، عدم همکاری برخی از آزمودنی ها و عدم امکان استفاده از روش های تجربی و نیمه تجربی می باشد.

۵. منابع و مراجع

- [۱] بابلی، عزیز الله، (۱۳۷۹). بررسی میزان فرسودگی شغلی مدیران دبیرستان های پسرانه شهر تهران و رابطه آن با روشهای مقابله ای آن، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۶.
- [۲] آقای، اصغر؛ رئیسی دهکردی، راضیه و آتش پور، حمید، (۱۳۸۶). رابطه بین خوش بینی و بدبینی با سلامت روان در بزرگسالان اصفهان، دانش و پژوهش در روانشناسی، ۳۳، ۱۱۷ - ۱۳۰.
- [۳] طرکه، میترا؛ علی اکبری دهکردی، مهناز و علیپور، احمد، (۱۳۹۴). ارتباط شوخ طبعی با میزان افسردگی و تاب آوری پرستاران، مجله پرستاری و مامایی جامع نگر، ۲۵ (۷۶)، ۵۷-۶۴.
- [۴] جمشیدیان قلعه شاهی، پروین؛ منشی، غلامرضا و یعقوب زاده، ملیحه، (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سبک های شوخ طبعی با ابعاد فرسودگی شغلی پرستاران شهر نجف آباد، مجله مراقبت های نوین، ۱۱ (۳)، ۲۰۳-۲۱۰.
- [۵] Martin R. A, Puhlik- Dorise p, Larsen G, Weire K. (۲۰۰۳), Individual difference in uses of humor and their relation to psychological well- being: Development of the Humor styles Questionnaire. J Res, ۳۷ (۱) ۴۸- ۷۵.
- [۶] خشوعی، مهدیه السادات، (۱۳۹۶). رابطه بین هوش هیجانی و شوخ طبعی دانشجویان دانشگاه، مجله مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی، ۶ (۱۱)، ۵۱-۶۰.
- [۷] آقا محمدیان شعراف، حمیدرضا، (۱۳۷۳). ناسازگاری، مجله پیوند، ۱۷۳.
- [۸] شفیع آبادی، عبدالله، (۱۳۸۴). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل، تهران، انتشارات رشد.
- [۹] امانی، رزیتا؛ اعتمادی، عذرا؛ فاتحی زاده، مریم و بهرامی، فاطمه، (۱۳۹۱). رابطه میان سبک های دلبستگی و سازگاری اجتماعی، مجله روانشناسی بالینی و شخصیت دانشگاه شاهد، دوره جدید، شماره ۶، ۱۵-۲۶.
- [۱۰] Schaufeli W. B, Malachi C, Marek T. (۱۹۹۴) Professional Burnout: Recent Developments in Theory & Research, ۱st.ed. Washington: Taylor & Francis Press .
- [۱۱] Morrison E. W, Milliken F.J. (۲۰۰۰), Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World, Academy of Management Review, ۲۵, ۴.
- [۱۲] Lambert V.A, Lambert C. E. (۲۰۰۴), Workplace stressors, ways of coping and demographic chractics as predictors of physical and mental health of Japanes hospital nurses. Int J Nurs stud. ۴۱ (۱): ۸۵- ۹۷.

Determining the role of humor and social adjustment in predicting the burnout of staff at Payame Noor University

Abstract

Humor and adaptability are a set of uncultural abilities and skills that increase the ability of a person to succeed in coping with environmental pressures, especially burnout. The purpose of this study was to determine the role of humor and social adjustment in predicting job burnout among Payame Noor University employees in Zahedan. This descriptive-correlational study was conducted in Zahedan in ۱۳۹۷.

The statistical population consisted of all employees of Payame Noor University of Zahedan who were selected by census method of ۷۰ people (all subjects). Data were gathered by three questionnaires: social welfare, social adjustment and burnout. The data were analyzed using mean and standard deviation tests and correlation using spss-۲۳ software. The level of humor and burnout of the employees are high and moderate, respectively. There is a reciprocal correlation between wit and burnout at a level of ≥ 0.05 . There is also a reverse correlation between social adjustment and burnout at a level of ≥ 0.05 . Regarding the relationship, it is suggested that a training program be conducted to reduce burnout.

Key Words: Humor, Social Adjustment, Burnout, Staff, Message Light

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی