

Research Article

## **The Role of Organizational Commitment on Job Burnout Through Mediation of Humor among Teachers**

**Mohammad Javad Asghari Ebrahimabad<sup>-1</sup>, Saeideh Soltani<sup>2</sup>, Faezeh Salayani<sup>3</sup>**

1. Assistant professor, Department of psychology, Faculty of Education and psychology, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran
2. Master of Family counseling, Faculty of Education and Psychology, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran
3. Ph.D. student of Counseling, Faculty of Education and Psychology, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran

### **Abstract**

Job burnout is a main factor in reducing efficiency and losing human resources and has negative effects on individuals, family, and social dimensions. The present study aimed to investigate the role of organizational commitment on job burnout through the mediating of humor among teachers. This study was conducted as a descriptive correlational study. The research sample consisted of 213 elementary, middle school and high school teachers in the city of Mashhad in 2019, selected by using multistage cluster sampling. Subjects completed Maslach Burnout Scale, Organizational Commitment Scale, and Coping Humor Scale. Data were analyzed using Pearson correlational and structural equation modeling. The results showed that there was a significant negative correlation between organizational commitment and job burnout. Also, humor was significantly negatively related to job burnout. Besides, the path of organizational commitment to job burnout mediated by humor was significant. According to findings, humor can play a mediating role between organizational commitment and job burnout among teachers. Therefore, it is suggested to increase humor and promote organizational commitment to prevent burnout among teachers.

*Key words:* job burnout, organizational commitment, humor, teachers

## مقاله پژوهشی

# نقش تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان با میانجی‌گری شوخ‌طبعی

محمد جواد اصغری ابراهیم‌آباد<sup>۱\*</sup>، سعیده سلطانی<sup>۲</sup>، فائزه صلیانی<sup>۳</sup>

۱. استادیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

mjasghari@um.ac.ir

۲. کارشناس ارشد مشاوره خانواده، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

soltani.counselor@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

f.salayani90@hotmail.com

## چکیده

فرسودگی شغلی عامل اصلی کاهش کارایی و از دست رفتن نیروی انسانی است و پیامدهای منفی بر ابعاد فردی، خانوادگی و اجتماعی بر جای می‌گذارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی با میانجی‌گری شوخ‌طبعی در معلمان انجام شد. این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بود. نمونه پژوهش تعداد ۲۱۳ نفر از معلمان مقطع ابتدایی، متوسطه اول و دوم شهر مشهد در سال ۱۳۹۸ بودند که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. آزمودنی‌ها پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی و مقیاس شوخ‌طبعی را تکمیل کردند. داده‌ها با استفاده از همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان دادند بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. همچنین، شوخ‌طبعی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری دارد. علاوه بر این، مسیر تعهد سازمانی به فرسودگی شغلی با میانجی‌گری شوخ‌طبعی، معنی‌دار بود. براساس یافته‌های پژوهش، شوخ‌طبعی نقش میانجی بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان دارد؛ بنابراین، افزایش شوخ‌طبعی و ارتقای تعهد سازمانی در معلمان به منظور پیشگیری از فرسودگی شغلی پیشنهاد می‌شود.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی، شوخ‌طبعی، معلمان

## مقدمه

معلمان به عنوان نیروهای انسانی از مهم ترین عوامل سازمان آموزش و پرورش محسوب می شوند. در سال های اخیر، معلمان با مشکلات متعددی مواجه شده اند؛ از جمله از دست دادن پایگاه اجتماعی و قدرت خرید ناشی از دستمزد پایین، افزایش اضافه کاری، شرایط کاری نامطلوب، فقدان مزایای کاری، دیوان سالاری و قراردادن در معرض انتقادهای جامعه؛ بنابراین، حرفه معلمی و رویارویی با عوامل استرس زای روانی به فرسودگی شغلی منتهی می شود (کارلوتو و کامارا، ۲۰۱۹). معلمان یکی از گروه های شغلی اند که به احتمال زیاد استرس شغلی را تجربه می کنند که می تواند به سندرم فرسودگی شغلی تبدیل شود (بیرمیجو - تورو، پرتو - اورسوا و هرناندز، ۲۰۱۵). فرسودگی شغلی در نتیجه استرس مزمن در محیط کار ایجاد می شود. زمانی که الزامات شغلی و توانایی های ادراک شده کارمندان با یکدیگر مطابقت نداشته باشد، فرسودگی شغلی به دنبال استرس مزمن در محیط کار ایجاد می شود (شوجی و همکاران، ۲۰۱۵).

فرسودگی شغلی عبارتست از یک سندرم روانشناختی که در واکنش به عوامل فشارزاهای بین فردی مزمن در محیط کار حاصل می شود. فرسودگی شغلی دارای سه بعد خستگی هیجانی<sup>۱</sup>، مسخ شخصیت<sup>۲</sup> و کاهش احساس کفایت<sup>۳</sup> است. مؤلفه خستگی هیجانی نشان دهنده بعد استرس فردی در فرسودگی شغلی است. به احساس کار کردن بیش از حد، تهی شدن و خالی شدن منابع فیزیکی و احساسی فرد اطلاق می شود. فردی با خستگی هیجانی، تعاملات خود را با افراد کاهش می دهد تا از نظر عاطفی در فشار

نباشد. مؤلفه مسخ شخصیت، بعد فضای بین فردی را در فرسودگی شغلی نشان می دهد و شامل پاسخ منفی، فقدان عاطفه یا کناره گیری بیش از حد فرد از جنبه های مختلف کارش است. این افراد نسبت به کسانی که به آنها کمک می کنند، نگرش ها و رفتارهای غیر دوستانه و بدون احساسات و عاطفه دارند. مؤلفه کاهش کارایی و پیشرفت، نشان دهنده بعد خودارزیابی در فرسودگی شغلی است و شامل احساس عدم صلاحیت و شایستگی، عدم موفقیت و بازدهی در محیط کار است. این افراد احساس می کنند شایستگی های فردی و شغلی آنها کاهش یافته است و نیز به دستیابی به اهداف خود قادر نیستند (توسان و اولسوی، ۲۰۱۷). فرسودگی شغلی دربرگیرنده انقباض های عضلانی، ازهم پاشیدگی شخصیت و روش های ناکارآمد غلبه بر استرس و خودارزیابی منفی است (سپاه منصور، شهریاری و شهامی، ۱۳۹۱).

فرسودگی شغلی می تواند به بسیاری از مشکلات روانشناختی منجر شود؛ مانند نارضایتی، تعارض نقش، ابهام نقش، تقاضای بیش از حد، فشار زمان، اضافه کاری، ناتوانی در انجام کار، غیبت کردن، بی انگیزگی و تعارض با همکاران و سرپرستان (پراتیوی، راتنادی، ساپراستو و سوجانا، ۲۰۱۹؛ سالویگینی و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین، فرسودگی شغلی موجب شکایات جسمی از قبیل سردرد، اختلالات خواب، درد عضلانی، تحریک پذیری، خستگی، فشار خون بالا و سکت قلبی می شود (سالواگیونی و همکاران، ۲۰۱۷).

فرسودگی شغلی، تمایل به ترک کار و رفتارهای اجتنابی را افزایش می دهد و عملکرد شغلی، انگیزه، تعهد سازمانی، کارایی و رضایت شغلی را کاهش می دهد (آکار، ۲۰۱۸). علاوه بر این، کاهش تعهد معلمان با غیبت و کناره گیری از کار همراه است (ویلکینز، ۲۰۱۴). گوتام، ون دیک و وانگر (۲۰۰۴)

<sup>1</sup> job burnout

<sup>2</sup> motional exhaustion

<sup>3</sup> depersonalization

<sup>4</sup> lack of professional efficacy

اولسوی، ۲۰۱۷؛ خیرا، ۲۰۱۷؛ لمبرت، کوریشی، فرانک، کلام و اسمیت، ۲۰۱۸؛ محسنی و همکاران، ۱۳۹۵).

نگاهی به پژوهش‌های صورت گرفته نشان می‌دهد بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی، متغیرهای دیگری نقش میانجی دارند؛ برای مثال، در تحقیق حسین‌زاده، شاهرخی، قاسمی و قنبری (۱۳۹۹) به نقش میانجی مهارت‌های سیاسی کارکنان و یادگار و صیف (۱۳۹۷) نیز به متغیر میانجی تعارض و ابهام نقش اشاره کرده‌اند. با توجه به اینکه کازارین و مارتین (۲۰۰۴) و گلستانه (۱۳۹۱) مطرح کرده‌اند شوخ‌طبعی می‌تواند بر سلامت جسمی و روانشناختی، بهزیستی ذهنی، مهارت‌های سازگاری و رشد مهارت‌های فردی اثرگذار باشد، در پژوهش حاضر، نقش واسطه‌ای شوخ‌طبعی بررسی شده است.

شوخ‌طبعی مکانیسم دفاعی سازمان‌یافته‌ای است که به منظور مقابله با تعارض‌های هیجانی و عوامل تنش‌زای بیرونی با تمرکز بر حیطه‌های طنزآمیز و سرگرم‌کننده استفاده می‌شود (اکاوند، شمس اسفندآباد، دانش و قالبی حاجیوند، ۱۳۸۹). افراد در طول زندگی روزمره خویش با شرایطی روبه‌رو می‌شوند که ممکن است کنترل اعصاب و رفتار خود را از دست بدهند؛ بنابراین، با کاربرد مکانیسم‌هایی از جمله شوخ‌طبعی، خود را از این وضعیت و مهلکه نجات می‌دهند (طرقه، علی‌اکبری دهکردی و علیپور، ۱۳۹۴). شوخی کیفیت مثبتی در نظر گرفته می‌شود که بر زندگی فردی اثرات مثبتی دارد (پورحسین، شفیعی، حسینی و آخانی، ۱۳۹۶). گراهام (۱۹۹۵) مطرح کرد شوخ‌طبعی به افراد کمک می‌کند تا افکار و احساسات خود را با دیگران در میان بگذارند. این گشودگی توسط دیگران این‌طور تعبیر و تفسیر می‌شود که این فرد تمایل به شرکت در

تعهد سازمانی را نگرش یا جهت‌گیری فرد نسبت به سازمان می‌دانند که هویت او را با سازمان مرتبط می‌کند. مایر، استانلی، هیرسکویتیچ و توپولنیتسکی (۲۰۰۲) نیز تعهد را اعتقاد به ارزش‌ها، ماندن در درون سازمان، تمایل فرد به صرف انرژی و وفاداری به نظام اجتماعی تعریف کرده‌اند. تعهد سازمانی به معنای همانندسازی فرد با شغل است. تعهد سازمانی متضمن تعهد فعال‌تر کارکنان در برابر سازمان است و کارکنان تمایل دارند تلاش خود را برای بهزیستی سازمان به کار بگیرند (حیب، ۲۰۲۰). تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی‌اند که تعهد عاطفی به وابستگی احساسی فرد در سازمان اشاره می‌کند؛ تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی‌ماندن در سازمان به سبب هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در آن اطلاق می‌شود و سرانجام تعهد هنجاری، احساس تکلیف به باقی‌ماندن به‌عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند (تابع بردبار و آقایی، ۱۳۹۳). اقدامات متعهدانه شغلی به‌طور فزاینده‌ای در ایجاد نگرش‌ها و رفتارهای مثبت اهمیت دارد؛ زیرا موجب می‌شود کارکنان احساس کنند بخشی از سازمانی‌اند که در آن مشغول به کارند. اگر ارزش‌ها و اهداف کارکنان در سازمان، مطابق با ارزش‌ها و اهداف سازمان باشند، بیشتر احتمال دارد تا به‌منظور همخوانی با مأموریت، ارزش‌ها و اهداف سازمان رفتارهای مثبتی اتخاذ کنند؛ در نتیجه، تعهد زیادی نسبت به سازمان و سطح بالای مشارکت شغلی ایجاد می‌شود (کیساریو و کامبل، ۲۰۱۷). توحیدی، پورکیانی، امیراسماعیلی و خسروی (۱۳۹۵) در پژوهش خود نشان دادند فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی همبستگی منفی و معنی‌داری دارد. تحقیقات دیگری نیز رابطه بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی را تأیید کرده‌اند (توسان و

<sup>2</sup> sense of humor

<sup>1</sup> organizational commitment

از بین می‌رود نیز دوباره خنده ظاهر می‌شود (روزگر، ۲۰۱۷).

تا کنون نتایج روشنی درخصوص کارکرد شوخ طبعی در کلاس درس وجود نداشته است؛ اما با وجود این فقدان پژوهش‌ها، محققان به نکاتی درخصوص تأثیر شوخ طبعی بر کلاس درس اشاره کرده‌اند. همچنین، وجود شوخ طبعی موجب افزایش انگیزه دانش‌آموزان و نگرش مثبت دانش‌آموزان به معلمان می‌شود. شوخ طبعی برای سرگرم کردن دانش‌آموزان، کاهش اضطراب مرتبط با یادگیری و ایجاد یک فضای لذت‌بخش برای یادگیری مؤثر است (بولکان گریفین و گودبوی، ۲۰۱۸). شوخ طبعی و خندیدن موجب کاهش استرس، اضطراب و تنش، افزایش عزت‌نفس، هوشیاری، خلاقیت و حافظه می‌شود. شوخ طبعی معلمان باعث جلب توجه دانش‌آموزان می‌شود و تمرکز آنها را بر مطالب درسی افزایش می‌دهد و مجموع اینها به بهبود فرایند یادگیری کمک می‌کند (ساویج، لوجان، تیبارتی و دیکارلو، ۲۰۱۷). یادگیری هنگامی که همراه با شوخی باشد، مؤثرتر خواهد بود و ایجاد جوّ توأم با شوخی در کلاس موجب کاسته شدن موارد انضباطی قبل از پدیدایی آن می‌شود (سادات و بدری گرگری، ۱۳۹۷). با وجود اینکه لیست طولانی از مزایای شوخ طبعی در کلاس درس وجود دارد، تأثیر آن بر فرسودگی شغلی معلمان به طور قانع‌کننده‌ای نشان داده نشده است. با این اوصاف، ممکن است بررسی بیشتر این موضوع حائز اهمیت باشد.

نتایج مطالعات مختلفی نشان می‌دهند شوخ طبعی، فرسودگی شغلی پرستاران را کاهش می‌دهد (جمشیدیان قلعه‌شاهی، منشئی و یعقوب‌زاده، ۱۳۹۲؛ طرّقه، علی‌اکبری دهکردی و علی‌پور، ۱۳۹۲؛ علی‌اکبری دهکردی، علی‌پور و طرّقه، ۱۳۹۲). همچنین، پژوهش‌های خارجی نشان داده‌اند شوخ طبعی،

گروه‌های اجتماعی را دارد. مارتین (۲۰۰۱) مطرح می‌کند خنده، تنش ماهیچه‌ها را کاهش و جریان اکسیژن در خون و آزادسازی اندروپین را افزایش می‌دهد؛ بنابراین، شوخ طبعی شاخصی از سلامت روان شناخته می‌شود. شوخ طبعی و مزاح، یکی از مؤثرترین و کارآمدترین روش‌های مقابله با ترس‌ها و دیگر احساسات منفی است که این امکان را برای فرد میسر می‌کند تا بدون ایجاد ناراحتی برای خود یا دیگران، آنها را بیان کند (طاهری قراگزلو، صفوی و فشارکی، ۱۳۹۹). افراد شوخ طبع تمایل دارند عامل استرس‌زا را یک چالش مثبت ارزیابی کنند و انعطاف‌پذیری ذهنی بیشتری برای انطباق انتظارات خود با عملکردشان دارند و استانداردهای واقع‌بینانه‌تری را به منظور ارزیابی خودارزشمندی خود در نظر می‌گیرند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۷).

محققان برای یافتن پاسخ این پرسش که «چرا مردم می‌خندند؟» نظریه‌هایی درباره شوخ طبعی ارائه کرده‌اند. روزگر (۲۰۱۷)، نظریه واگرایی شوپنهاور را نقل کرده است. در این نظریه، شوخ طبعی زمانی ظاهر می‌شود که به طور ناگهانی ناهماهنگی بین رویدادها ادراک می‌شود. وقتی بین ادراک و تفکر ناهماهنگی ایجاد می‌شود، ادراک همیشه درست تلقی می‌شود. از این منظر، تأثیر ادراک بر تفکر، موجب شادی و خنده می‌شود. براساس نظر روزگر (۲۰۱۷)، دکارت در نظریه تسکین مطرح کرده است زمانی که یک موقعیت قصد آسیب‌رسانی به فرد را ندارد، شوخ طبعی یک لذت تلقی می‌شود. زمانی که شخصی به دلیل یک رویداد غیرمنتظره متعجب می‌شود، خنده ظاهر می‌شود. هنگامی که یک خطر بالقوه از یک وضعیت خطرناک

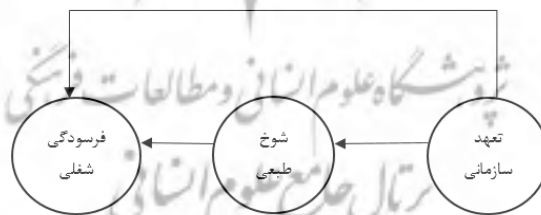
<sup>1</sup> divergence Theory

<sup>2</sup> Schopenhauer

<sup>3</sup> Descartes

<sup>4</sup> Relief Theory

دانش‌آموزانی است که با معلمان سروکار دارند. بیشتر مطالعات صورت گرفته درخصوص متغیرهای پژوهش روی پرستاران انجام شده‌اند و به‌خصوص به نقش شوخ‌طبعی بر فرسودگی شغلی در معلمان کمتر توجه شده است. با توجه به مزایای شوخ‌طبعی بر یادگیری مثبت دانش‌آموزان، این احتمال می‌رود که شوخ‌طبعی بتواند فرسودگی شغلی را نیز کاهش دهد؛ بنابراین، با توجه به اینکه فرسودگی شغلی معلمان، تأثیرات منفی بر عملکرد شغلی، وضعیت سلامت روانی و سلامت جسمانی و روابط زناشویی آنها می‌گذارد، ضروری است عوامل اثرگذار بر آن بررسی شوند. فرسودگی شغلی سبب می‌شود دانش‌آموزان به سبب برخوردهای نامناسب معلمان با مشکلات تحصیلی و روانشناختی و گاهی جسمانی روبه‌رو شوند؛ بنابراین، سؤال مطرح شده در این پژوهش این است که آیا شوخ‌طبعی در رابطه بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی، نقش میانجی دارد یا خیر. شکل ۱، مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

مقطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان شهر مشهد در سال ۱۳۹۸ بود که از بین آنها ۲۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند؛ به این صورت که ابتدا از میان هفت ناحیه آموزش و پرورش، ناحیه ۴ آموزش و پرورش به صورت تصادفی ساده انتخاب شد و سپس از بین کلیه مدارس ناحیه ۴، ۱۷ مدرسه و از هر مدرسه، تعداد ۱۵ معلم به صورت

استرس شغلی را کاهش می‌دهد (اکتاگ، ۲۰۱۷؛ فانگ، هیائو، فانگ و چن، ۲۰۱۹؛ گائیزی، رانگارا جان، چاکر و ساجتوس، ۲۰۱۹). شوخ‌طبعی به احساسات مثبت مشترک بین همکاران، بهبود روابط بین همکاران، ارتقای عملکرد اعضای گروه و تسهیل اعتماد و کمک به ایجاد هویت گروه منتهی می‌شود (سپهوند و محمدیاری، ۱۳۹۵). همچنین، پژوهش‌ها به رابطه بین شوخ‌طبعی با عملکرد شغلی (تنکمانی، صفاری‌نیا و قبادی، ۱۳۹۶)، فرهنگ سازمانی و انسجام گروهی (حیدری، خاشعی و معروفانی اصل، ۱۳۹۵)، رفتار سازمانی مثبت (سپهوند و محمدیاری، ۱۳۹۵) و تعهد سازمانی (ادیگازل و اردوغان، ۲۰۱۴) پرداخته‌اند.

افرادی که انگیزه‌ای برای انجام وظایف خود نداشته باشند، لطمات و خسارات بسیاری را به اهداف و برنامه‌های سازمان وارد می‌آورند؛ زیرا انگیزه افراد مستقیماً با کارایی و عملکرد آنان مرتبط است (اعتباریان و کشت کار رجبی، ۱۳۹۷). درنهایت، فرسودگی شغلی بر کیفیت کار معلمان و نحوه تدریس آنها اثر منفی می‌گذارد و مهم‌ترین تأثیر منفی آن بر

## روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: پژوهش حاضر از نظر چگونگی گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) است. تعهد سازمانی، متغیر پیش‌بین، فرسودگی شغلی، متغیر ملاک و شوخ‌طبعی، متغیر میانجی بودند. جامعه مطالعه شده شامل تمامی معلمان

پژوهش: حداقل سابقه کاری ۱ سال، سن ۲۵ سال به بالا و ملاک‌های خروج نیز شامل تمایل نداشتن به پاسخ‌دهی به پرسشنامه‌ها، تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها بود. جدول ۱، اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان پژوهش را نشان می‌دهد.

تصادفی ساده، انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. در نهایت و پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، تعداد ۲۱۳ پرسشنامه صحیح، تکمیل و بازگردانده شدند. از میان آنها، ۳۷ پرسشنامه به دلیل پاسخ‌ندادن به تعداد زیادی از سؤالات حذف شدند. ملاک ورود به

جدول ۱. داده‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش

متغیرها	فراوانی	درصد فراوانی
<b>جنسیت</b>	مرد	۲۷/۴
	زن	۷۴/۱۷
<b>سن (سال)</b>	۲۰-۳۰	۲۳/۴۷
	۳۰-۴۰	۴۴/۶۰
	۴۰-۵۰	۲۳/۴۷
	۵۰-۶۰	۹/۱
<b>تحصیلات</b>	دیپلم	۷/۵
	فوق دیپلم	۲۳/۵
	لیسانس و فوق لیسانس	۷۰/۸۹

است. خرده‌مقیاس‌های این پرسشنامه عبارت‌اند از: کاهش عملکرد شخصی (عبارات ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۱)، مسخ شخصیت (عبارات ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۵ و ۲۲) و خستگی عاطفی (عبارات ۱، ۲، ۳، ۶، ۸، ۱۳، ۱۴، ۱۶ و ۲۰). نمره بالا نشان‌دهنده فرسودگی شغلی بیشتر است. مسلچ و جکسون (۱۹۸۱) با استفاده از آلفای کرونباخ، همسانی درونی پرسشنامه فرسودگی شغلی را برای فراوانی ۰/۸۳ و برای شدت ۰/۸۴ محاسبه کرده‌اند و همچنین، ضرایب پایایی آن نیز تأیید شدند. لئورا، کونورسو و ویوتی (۲۰۱۴) آلفای کرونباخ کل پرسشنامه را ۰/۸ و برای خرده‌مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۷۵ و ۰/۸۲ گزارش کرده‌اند. در ایران نیز علوی لنگرودی و غفوری (۱۳۹۴) ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ پرسشنامه فرسودگی شغلی را در خرده‌مقیاس‌های آن به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۳ و ۰/۹۰ به دست آورده‌اند. آلفای کرونباخ آن در پژوهش حاضر

با توجه به جدول ۱، افراد مطالعه‌شده، ۷۴/۱۷ درصد را زنان و ۲۷/۴ درصد را مردان به خود اختصاص داده بودند. بیشترین پاسخگویی با توجه به سن افراد، در بازه ۳۰ تا ۴۰ سال (۴۴/۶۰ درصد) و کمترین ۵۰ تا ۶۰ سال (۹/۱ درصد) بودند. ۷/۵ درصد (۱۵ نفر) دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۲۳/۵ درصد (۴۷ نفر) دارای مدرک فوق دیپلم و ۷۰/۸۹ درصد (۱۵۱ نفر) دارای مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد بودند.

ابزار سنجش: پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلچ<sup>۱</sup> (MBI): مسلچ و جکسون (۱۹۸۱) این پرسشنامه را طراحی کردند که شامل ۲۲ عبارت است. این پرسشنامه، فرسودگی شغلی را می‌سنجد و براساس مقیاس لیکرت هفت‌درجه‌ای از هرگز (۰) تا همیشه (۶) نمره‌گذاری می‌شود. نمره کل این پرسشنامه با جمع کردن نمره تمام عبارات و میانگین گرفتن از آنها به دست می‌آید و حداقل نمره ۰ و حداکثر نمره ۶

<sup>۱</sup> Maslach Burnout Inventory (MBI)

درجه‌ای از کاملاً مخالفم (نمره صفر) تا کاملاً موافقم (نمره ۴) نمره‌گذاری می‌شود. نمره سؤالات ۱ و ۴ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. حداقل نمره، صفر و حداکثر ۲۸ است. نمره بالاتر نشان‌دهنده شوخ‌طبعی بالاتر است. این پرسشنامه دارای پایایی به روش آلفای کرونباخ پذیرفته شده ۰/۶۱ است (ریف، ۲۰۰۶). همچنین، پایایی این آزمون در نمونه ایرانی با استفاده از روش بازآزمایی بررسی شد؛ ضریب پایایی به دست آمده برابر ۰/۶۴ بود که از نظر روان‌سنجی در حد پذیرفتنی است (نادری، بختیارپور و شکوهی، ۱۳۸۹). آلفای کرونباخ آن در پژوهش حاضر ۰/۶۰ به دست آمده است.

*روش اجرا و تحلیل:* به منظور جمع‌آوری داده‌ها، مجوزهای لازم از ناحیه چهار آموزش و پرورش شهر مشهد اخذ شدند. ابتدا یکی از پژوهشگران مقاله، یک جلسه توجیهی برگزار کرد و در آن، درباره اهداف پژوهش و نیز محرمانه بودن پاسخ‌های آنها برای معلمان توضیح داد و به سؤالات معلمان پاسخ داد و سعی شد اعتماد آنها برای شرکت در پژوهش جلب شود. سپس پرسشنامه‌ها در اختیار معلمان مقاطع مختلف تحصیلی در شیفیت صبح قرار گرفت تا تکمیل کنند. معلمان پرسشنامه‌ها را در محل اجرا تکمیل کردند و به پژوهشگران تحویل دادند. حداکثر زمان پاسخ‌دهی به پرسشنامه‌ها ۳۰ دقیقه بود. از مجموع ۲۵۰ پرسشنامه توزیع شده، ۲۱۳ پرسشنامه صحیح، تجزیه و تحلیل و ۳۷ پرسشنامه به دلیل پاسخ‌های ناقص از پژوهش کنار گذاشته شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی (مانند: میانگین، انحراف استاندارد)، همبستگی پیرسون و نیز از روش تحلیل مدل‌یابی معادلات ساختاری<sup>۳</sup> (SEM) استفاده شد و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و Amos نسخه ۲۱

برای نمره کل ۰/۷۶ و برای خرده‌مقیاس‌های آن ۰/۶۶، ۰/۶۰ و ۰/۶۴ به دست آمده است.

*پرسشنامه تعهد سازمانی:* مایر و آلن (۱۹۹۱) این پرسشنامه را تدوین کردند. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال و دارای سه خرده‌مقیاس تعهد عاطفی (عبارات ۱، ۴، ۷، ۱۰، ۱۳، ۱۶، ۱۹، ۲۲)، تعهد مستمر (عبارات ۲، ۵، ۸، ۱۱، ۱۴، ۱۷، ۲۰، ۲۳) و تعهد هنجاری (عبارات ۳، ۶، ۹، ۱۲، ۱۵، ۱۸، ۲۱ و ۲۴) است که هر یک از این خرده‌مقیاس‌ها دارای ۸ سؤال‌اند. عبارات ۲، ۳، ۶، ۱۰، ۱۱، ۱۷ و ۲۰ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. این پرسشنامه کاملاً موافقم نمره ۵، موافقم ۴، نظری ندارم ۳، مخالفم ۲ و کاملاً مخالفم نمره ۱ داده می‌شود. حداقل نمره، ۲۴ و حداکثر نمره، ۱۲۰ است و نمره بالا نشان‌دهنده میزان تعهد سازمانی بیشتر است. کریم و نور (۲۰۱۷) به بررسی روایی و محتوایی این پرسشنامه در کشور مالزی پرداختند. نتایج نشان‌دهنده روایی و پایایی پذیرفتنی بوده است. آلفای کرونباخ و دونیمه کردن خرده‌مقیاس تعهد عاطفی به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۷۷ و تعهد مستمر به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۷۶ بوده است. رحمان‌زاده، پارسا یکتا، اشقلی فراهانی و یکانی‌نژاد (۱۳۹۲) نیز ضریب آلفای کرونباخ را برای تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۹۰ و ۰/۶۶ و برای تعهد سازمانی به طور کلی ۰/۸۰ گزارش کردند. آلفای کرونباخ آن در پژوهش حاضر برای نمره کل ۰/۶۶ به دست آمده است.

*مقیاس شوخ‌طبعی (CHS):* مقیاس شوخ‌طبعی شامل ۷ سؤال است که مارتین و لفقورت (۱۹۸۳) تدوین کردند. تمرکز این مقیاس بر روش‌های خاص افراد در استفاده از شوخ‌طبعی در زندگی روزمره به عنوان یک مکانیسم مقابله‌ای است (مارتین و لفقورت، ۱۹۸۳). پاسخ‌های داده شده در یک مقیاس ۵

<sup>۱</sup> Organizational Commitment Questionnaire

<sup>۲</sup> Coping Humor Scale (CHS)

<sup>۳</sup> Structural Equation Modeling (SEM)



**یافته‌ها**

در جدول ۲ میانگین و انحراف معیار و مفروضه‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری ارائه شده‌اند. جدول ۳، ماتریس ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی و شوخ‌طبعی را در گروه نمونه نشان می‌دهد.

تجزیه و تحلیل شدند. به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی، هنگام توزیع پرسشنامه، به شرکت کنندگان اطمینان داده شد نظرات آنها محرمانه خواهد ماند؛ ضمن اینکه پرسشنامه‌ها بدون ذکر نام پاسخ‌دهنده، تکمیل و جمع‌آوری شدند.

**جدول ۲. شاخص‌های توصیفی و مفروضه‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری**

متغیرهای مدل	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	میزان تحمل	عامل تورم واریانس (VIF)	دوربین واتسون
فرسودگی شغلی	۲/۶۳	۰/۵۸	۰/۸۶	۱/۱۸			
خستگی هیجانی	۲/۷۱	۰/۶۸	۰/۵۶	۰/۵۰			
عملکرد شخصی	۲/۱۶	۰/۷۶	۰/۹۹	۱/۱۶			
مسخ شخصیت	۳/۲۲	۰/۵۹	۰/۱۳	۱/۹۹			
تعهد سازمانی	۱۰۴/۲۶	۲۸/۳۴	-۰/۹۱	۱/۰۹			۱/۴۷
تعهد عاطفی	۳۸/۹۸	۱۱/۲۳	-۰/۷۰	۰/۵۷	۰/۵۲	۱/۸۹	
تعهد مستمر	۳۱/۹۱	۹/۹۴	-۰/۷۰	۰/۰۷	۰/۴۹	۲	
تعهد قواعدی	۳۳/۳۷	۱۱/۲۵	-۰/۹۲	۰/۰۸	۰/۴۱	۲/۴۰	
شوخ‌طبعی	۲۱/۱۸	۸/۱۴	۰/۹۳	۰/۲۰	۰/۸۷	۱/۱۴	

**جدول ۳. ماتریس ضرایب همبستگی بین فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی و شوخ‌طبعی**

متغیرهای مدل	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱. فرسودگی شغلی	۲/۶۳	۰/۵۸									
۲. خستگی هیجانی	۲/۷۱	۰/۶۸	۰/۹۱**								
۳. عملکرد شخصی	۲/۱۶	۰/۷۶	۰/۹۱**	۰/۷۵**							
۴. مسخ شخصیت	۳/۲۲	۰/۵۹	۰/۵۷**	۰/۳۵**	۱						
۵. تعهد سازمانی	۱۰۴/۲۶	۲۸/۳۴	-۰/۶۴**	-۰/۵۷**	-۰/۶۰**	-۰/۳۶**	۱				
۶. تعهد عاطفی	۳۸/۹۸	۱۱/۲۳	-۰/۵۸**	-۰/۵۴**	-۰/۵۳**	-۰/۲۹**	۰/۸۶**	۱			
۷. تعهد مستمر	۳۱/۹۱	۹/۹۴	-۰/۵۳**	-۰/۴۸**	-۰/۴۸**	-۰/۳۴**	۰/۸۵**	۰/۵۸**	۱		
۸. تعهد قواعدی	۳۳/۳۷	۱۱/۲۵	-۰/۵۶**	-۰/۴۹**	-۰/۵۴**	-۰/۳۱**	۰/۹۰**	۰/۶۶**	۰/۶۸**	۱	
۹. شوخ‌طبعی	۲۱/۱۸	۸/۱۴	-۰/۷۱**	-۰/۶۵**	-۰/۶۰**	-۰/۵۰**	۰/۳۴**	۰/۲۶**	۰/۳۰**	۰/۳۴**	۱

\*\* P < ۰/۰۱

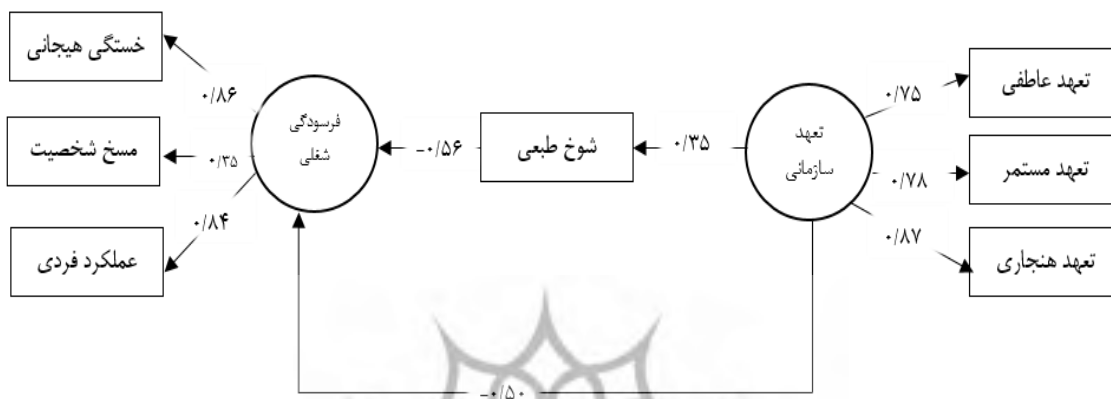
شخصیت ( $r = -0/36$ ;  $p < 0/01$ ) و عملکرد شخصی ( $r = -0/60$ ;  $p < 0/01$ ) با تعهد سازمانی، همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. همچنین، بین شوخ‌طبعی با

با توجه به جدول ۳، بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی ( $r = -0/64$ ;  $p < 0/01$ ) و خرده‌مقیاس‌های آن، یعنی خستگی هیجانی ( $r = -0/57$ ;  $p < 0/01$ )، مسخ

شوخی طبیعی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. تعهد سازمانی نقش متغیر برون‌زاد، شوخی طبیعی نقش متغیر میانجی و فرسودگی شغلی نقش متغیر درون‌زاد را به عهده گرفته است. مدل نهایی در شکل ۲ نشان داده شده است.

فرسودگی شغلی ( $r = -0.71$ ;  $p < 0.01$ ) و خرده‌مقیاس‌های فرسودگی شغلی، یعنی خستگی هیجانی ( $r = -0.65$ ;  $p < 0.01$ )، مسخ شخصیت ( $r = -0.50$ ;  $p < 0.01$ ) و عملکرد شخصی ( $r = -0.60$ ;  $p < 0.01$ ) همبستگی منفی و معناداری وجود دارد.

به منظور آزمون مدل مفهومی مدنظر، یعنی بررسی نقش تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری



شکل ۲. مدل نقش تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری شوخ‌طبعی

جدول ۴ ارائه شده‌اند.

برای بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های نیکویی

برازش مدل استفاده شد. شاخص‌های برازش مدل در

جدول ۴. شاخص‌های برازندگی مدل

NFI	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	$\chi^2/df$	$\chi^2$	شاخص‌های برازش
$0.9 \geq$	$0.9 \geq$	$0.9 \geq$	$0.9 \geq$	$0.08 \leq$	$3 \leq$		حد مطلوب
0.97	0.98	0.97	0.98	0.07	2/41	24/12*	برآورد به دست آمده

\*  $p < 0.001$

بر اساس جدول ۴، شاخص‌های مدل با معیارهای برازش ارائه شده مقایسه شدند. همان‌طور که جدول نشان می‌دهد شاخص اول برازش، یعنی  $\chi^2/df = 2/41$  است. نسبت مجذور  $\chi^2$  دو به دو به درجه آزادی (24/12) است. نیکویی برازش (GFI = 0.98)، نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI = 0.97)، برازندگی تطبیقی (CFI = 0.98)، برازندگی

هنجارشده (NFI = 0.97) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب<sup>۵</sup> (RMSEA = 0.07) برای پذیرش مدل پذیرفتنی بوده و نشان‌دهنده برازش مدل در سطح خوبی است؛ بنابراین، برازش مدل تأیید شد. جدول ۵، مسیرها و ضرایب استاندارد آنها را در الگوی نهایی تأثیر متغیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری شوخ‌طبعی در معلمان نشان می‌دهد.

<sup>1</sup> The goodness of fit index (GFI)

<sup>2</sup> The adjusted goodness of fit index (AGFI)

<sup>3</sup> The comparative fit index (CFI)

<sup>4</sup> The normed fit index (NFI)

<sup>5</sup> The root mean square error of approximation (RMSEA)

## جدول ۵. پارامترهای اندازه‌گیری روابط مستقیم در مدل

مسیرها	برآورد غیراستاندارد	برآورد استاندارد	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معناداری
تعهد سازمانی به شوخ‌طبعی	۰/۲۹	۰/۳۵	۰/۰۵	۴/۹۵	$p < ۰/۰۰۱$
شوخ‌طبعی به فرسودگی شغلی	-۰/۳۶	-۰/۵۶	۰/۰۳	-۱۰/۷۹	$p < ۰/۰۰۱$
تعهد سازمانی به فرسودگی شغلی	-۰/۲۶	-۰/۵۰	۰/۰۳	-۷/۹۲	$p < ۰/۰۰۱$

با توجه به جدول ۵، ضریب استاندارد مسیرهای مستقیم تعهد سازمانی به شوخ‌طبعی (۰/۳۵)، شوخ‌طبعی به فرسودگی شغلی (-۰/۵۶) و تعهد سازمانی به فرسودگی شغلی (-۰/۵۰) معنادار است. به منظور بررسی روابط غیرمستقیم از بوت استراپ استفاده شد که نتایج آن در جدول ۶ آمده‌اند.

## جدول ۶. نتایج بوت استراپ برای آزمون روابط غیرمستقیم در مدل

مسیر	برآورد	حد بالا	حد پایین	سطح معناداری
رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی با میانجی‌گری شوخ‌طبعی	-۰/۱۰	-۰/۰۶	-۰/۱۴	$p < ۰/۰۰۱$

با توجه به جدول ۶، مسیر تعهد سازمانی به فرسودگی شغلی با میانجی‌گری شوخ‌طبعی (-۰/۱۰) معنادار است و حد بالا و پایین رابطه غیرمستقیم، صفر را در بر نمی‌گیرد؛ بنابراین، نقش میانجی‌گری شوخ‌طبعی تأیید می‌شود.

## بحث

هدف اصلی این پژوهش، بررسی نقش تعهد سازمانی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی با میانجی‌گری شوخ‌طبعی بود. نخستین یافته تحقیق این بود که بین تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن، یعنی تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری و فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن، یعنی خستگی عاطفی، کاهش عملکرد شخصی و مسخ شخصیت، همبستگی منفی و معناداری وجود دارد؛ یعنی معلمان دارای تعهد سازمانی بالا، فرسودگی شغلی کمتری دارند. این نتایج تحقیق با یافته‌های توحیدی و همکاران (۱۳۹۵)، توسان و اولسوی (۲۰۱۷)، خیرا (۲۰۱۷)، لمبرت و همکاران (۲۰۱۸)، محسنی و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند بین تعهد سازمانی و تمامی ابعاد آن با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. محسنی و همکاران (۱۳۹۵) نیز به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های تعهد و فرسودگی شغلی همبستگی معکوس و منفی وجود دارد. نتایج رگرسیون گام‌به‌گام کارکنان نشان داده‌اند سکوت و تعهد سازمانی قدرت پیش‌بینی فرسودگی شغلی را دارند. هر دوی این پژوهش روی کارکنان علوم پزشکی صورت گرفته است؛ در حالی که پژوهش حاضر روی معلمان انجام گرفته است؛ ولی نتایج آن از نظر ارتباط منفی بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی همسو با یافته پژوهش حاضر است.

یافته‌های لمبرت و همکاران (۲۰۱۸) نیز نشان می‌دهند تعهد عاطفی بالا با سطح پایین تر احساس کاهش عملکرد شخصی (مؤلفه فرسودگی شغلی) همراه بود؛ در حالی که تعهد مستمر بالا با سطوح بالاتر خستگی هیجانی و مسخ شخصیت همراه بود. نتایج نشان دادند استرس شغلی، مشارکت و درگیری شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی افسران هندی تأثیر دارد؛ در حالی که در پژوهش

هدف اصلی این پژوهش، بررسی نقش تعهد سازمانی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی با میانجی‌گری شوخ‌طبعی بود. نخستین یافته تحقیق این بود که بین تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن، یعنی تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری و فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن، یعنی خستگی عاطفی، کاهش عملکرد شخصی و مسخ شخصیت، همبستگی منفی و معناداری وجود دارد؛ یعنی معلمان دارای تعهد سازمانی بالا، فرسودگی شغلی کمتری دارند. این نتایج تحقیق با یافته‌های توحیدی و همکاران (۱۳۹۵)، توسان و اولسوی (۲۰۱۷)، خیرا (۲۰۱۷)، لمبرت و همکاران (۲۰۱۸)، محسنی و همکاران (۱۳۹۵) همسو و همخوان است.

علوی لنگرودی و غفوری (۱۳۹۴) مطرح کرده‌اند اگر تعهد سازمانی کم باشد، پیامدهای منفی از جمله نگرانی و اضطراب، غیبت و تأخیر، کاهش کارایی و بهره‌وری و ترک شغل را به همراه دارد که از علائم فرسودگی شغلی محسوب می‌شود. بنا به نظر توحیدی و همکاران (۱۳۹۵)، فردی که متعهد به سازمان خود باشد، هویت خود را از آن سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و از عضویت در آن احساس خوشایندی دارد. این افراد استرس‌های شغلی کمتری را تجربه می‌کنند و کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند.

نتایج دوم تحقیق حاضر نشان دادند بین شوخ‌طبعی و مؤلفه‌های فرسودگی شغلی، رابطه منفی و معناداری وجود دارد؛ یعنی هرچه قدر معلمان شوخ‌طبعی بیشتری داشته باشند، فرسودگی شغلی کمتری در شغل خود تجربه می‌کنند. این نتیجه تحقیق با نتایج پژوهش‌های اکتاگ (۲۰۱۷)، جمشیدیان قلعه‌شاهی و همکاران (۱۳۹۲)، طرقة و همکاران (۱۳۹۴)، فانگ و همکاران (۲۰۱۹) و گائتری و همکاران (۲۰۱۹) هماهنگ و همسو است.

طرقة و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند شدت فرسودگی شغلی در پرستاران با شوخ‌طبعی بالا کمتر از پرستاران با شوخ‌طبعی پایین بود. فراوانی فرسودگی شغلی در پرستاران با شوخ‌طبعی بالا کمتر از پرستاران با شوخ‌طبعی پایین بود و همچنین، تاب‌آوری در پرستاران با شوخ‌طبعی بالا بیشتر از پرستاران با شوخ‌طبعی پایین بود. فانگ و همکاران (۲۰۱۹) مطرح کردند شوخ‌طبعی و استرس کاری پیش‌بینی‌کننده سلامت پرستاران بیمارستان‌ها است. اکتاگ (۲۰۱۷) نیز نشان داد هرچه سطح شوخ‌طبعی افزایش می‌یابد، تأثیر استرس شغلی بر فرسودگی عاطفی نیز کاهش می‌یابد. با افزایش سطح شوخ‌طبعی، تأثیر استرس شغلی بر فرسودگی عاطفی شدت می‌یابد. نتایج این پژوهش هماهنگ و همسو با

حاضر نتایج نشان دادند خستگی هیجانی، کاهش عملکرد شخصی و مسخ شخصیت بالا با تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری پایین همبستگی دارند.

در تبیین این یافته می‌توان گفت هرچه قدر معلمان تعهد بالایی داشته باشند، کارایی شخصی و شغلی آنها افزایش می‌یابد و فرسودگی شغلی کمتری را نیز تجربه خواهند کرد. با توجه به نظریه هرزبرگ، دو دسته نیاز ذکر شده است که به رضایتمندی شغلی فرد منتهی می‌شود. اول عوامل بهداشتی‌اند که از نارضایتی جلوگیری می‌کنند و اگر وجود نداشته باشند، موجب نارضایتی شغلی می‌شوند. دسته دوم عوامل انگیزشی‌اند که اثرات مطلوبی بر رضایت شغلی، روحیه و بهره‌وری می‌گذارند. این عوامل موجب فرونی انگیزه در کارکنان می‌شود. عوامل انگیزشی با توجه به نظریه مزلو در ایجاد رضایت سطح بالاتر نیازها یعنی احترام و خودشکوفایی دخالت دارند و عوامل بهداشتی در برآورده کردن نیازهای سطح پایین‌تر یعنی فیزیولوژیکی، امنیت و محبت مشارکت دارند. نیازهای انگیزشی، توان ایجاد انگیزه را در کارکنان دارند و نیازهایی را ارضا می‌کنند که در افراد شاغل، کمتر برآورده شده‌اند (اعتباریان و کشتکار رجبی، ۱۳۹۷)؛ بنابراین، چنانچه سازمانی نتواند نیازهای ذکر شده را برآورده سازد، به نارضایتی و عدم تعهد سازمانی منجر می‌شود و به مرور کارکنان نسبت به مدیران خود سوءظن خواهند داشت (مسخ شخصیت)؛ بنابراین، احساس ناکارآمدی و فقدان پیشرفت می‌کند (کاهش عملکرد فردی) و به خستگی عاطفی منتهی می‌شود که از علائم فرسودگی شغلی‌اند. درمقابل، ارضای دو نیاز بهداشتی و انگیزشی نیز به داشتن کارکنان متعهدتر و بانشاط‌تر منجر می‌شود و رشد و کمال فردی را در کارکنان به وجود می‌آورد (سپاه منصور و همکاران، ۱۳۹۱).

شوخی طبیعی پایین، فاقد این خصیصه‌اند و به مرور زمان فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند. بنا به نظر اکتاگ (۲۰۱۷)، شوخی طبیعی بر سلامت جسمی و روانی تأثیرات مثبتی دارد. افرادی که شوخی طبیعی خوبی دارند، بهتر می‌توانند با مشکلات مختلف کنار بیایند؛ زیرا آنها رویکرد مثبتی نسبت به مشکلات دارند و به‌طور مکرر از روش‌های تغییر فرم و حل مسئله استفاده می‌کنند که باعث می‌شود استرس کمتری را در برابر چالش‌های روزمره تجربه کنند. شوخی طبیعی می‌تواند به کاهش اثرات منفی استرس کمک کند.

یافته‌نهایی تحقیق این بود که شوخی طبیعی نقش میانجی در رابطه بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی دارد. نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از برآزش مطلوب الگوی پیشنهادی با داده‌ها بودند. معلمانی که تعهد سازمانی بالایی دارند و از شوخی طبیعی بیشتر استفاده می‌کنند، در صورت مواجهه با عوامل فشارزای بیرونی و تعارضات هیجانی از طریق پرننگ کردن جنبه‌های طنزآمیز و سرگرم‌کننده آن می‌توانند مقابله مؤثرتری داشته باشند. شوخی طبیعی در محیط کاری به معلمان کمک می‌کند تا بتوانند روابط اجتماعی مؤثرتر و بیشتری با همکاران خود داشته باشند (گلستانه، ۱۳۹۱). بنا به نظر طاهری قراگزلو و همکاران (۱۳۹۹)، شوخی طبیعی در وهله نخست، راهکاری برای ابراز خشم است؛ یعنی شوخی طبیعی به این دلیل مثبت در نظر گرفته می‌شود که جانشین مناسبی برای روش‌های خشن‌تر بروز خشم، توهین و ناسزاگویی است. در شوخی طبیعی، افراد مزاح‌کننده، چند مفهوم به‌ظاهر ناهماهنگ را در ذهن خود کنار هم می‌گذارند و آنها را با هم مقایسه می‌کنند؛ در نتیجه، خلق و خوی فرد بهبود می‌یابد و تعادل و آرامش روانی در فرد ایجاد می‌شود. بنا به نظریه روان‌تحلیلی، حس شوخی طبیعی، معضلات شخصی و فردی را منعکس می‌کند و احساسات جنسی و

این یافته‌ها بودند که نشان می‌دادند شوخی طبیعی با فرسودگی شغلی همبستگی منفی دارد.

می‌توان این یافته را اینگونه تبیین کرد که معلمان به‌واسطه شغل خود، سختی‌های بسیاری را متحمل می‌شوند؛ از جمله پایین بودن حقوق و مزایای آنها، پایین بودن انگیزه و غیره. معلمانی که از شوخی طبیعی برای مواجهه با استرس‌های کاری و مشکلات زندگی خود استفاده می‌کنند، کمتر از هیجان‌های منفی تأثیر می‌گیرند و مشکلات و مسائل خود را به‌راحتی حل و فصل می‌کنند. در همین راستا، علی‌اکبری دهکردی و همکاران (۱۳۹۲) هم مطرح کرده‌اند هر اندازه افراد تنش کمتری تجربه کند، کمتر در رویارویی با فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند. استفاده از شوخی طبیعی یکی از روش‌هایی است که به کاهش تنش منجر می‌شود. پورحسین و همکاران (۱۳۹۶) به رابطه شوخی طبیعی و برون‌گرایی اشاره کرده‌اند. آنها مطرح کرده‌اند هدف اصلی برون‌گرایی، بهزیستی، احساس شادکامی و کسب لذت و شادی است. معلمانی که از شوخی طبیعی بیشتری برخوردارند، در مواجهه با رویدادهای تنش‌زا، آن را کوچک‌نمایی می‌کنند و در نتیجه، کمترین میزان استرس را دارند. شوخی طبیعی، درد جسمی و ذهنی را در فرد کم می‌کند و پیامدهای مطلوبی به همراه دارد؛ از جمله خشنودی، رضایتمندی، انطباق با ناتوانی‌های جسمانی، رضایتمندی از زندگی، مقابله با استرس و مراقبت از فرد در برابر انواع عارضه‌های جسمانی (کاکاوند و همکاران، ۱۳۸۹).

در همین راستا، بنا به نظر طرکه و همکاران (۱۳۹۴)، افراد شوخی‌طبع در برخورد با مسائل و مشکلات، از توانایی ویژه‌ای در حل و فصل کردن مشکلات برخوردارند و مشکلات را جدی نمی‌گیرند و به‌عنوان یک راهکار در بعضی اوضاع از شوخی طبیعی استفاده می‌کنند که این خصیصه افراد تاب‌آور است. افراد با

می‌کند، پرداختن به بحث مهم فرسودگی شغلی در معلمان و نیز نقش شوخ‌طبعی است. در تحقیقات، کمتر به بحث شوخ‌طبعی در معلمان اشاره شده است که احتمال می‌رود به دلیل این باشد که شوخ‌طبعی در معلمان، کمتر یک رفتار سازگار و مطلوب در نظر گرفته می‌شود. در مجموع، نتایج پژوهش حاضر نشان‌دهنده نقش مؤثر شوخ‌طبعی و تعهد سازمانی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی بود. علاوه بر این، نتایج ارزیابی مدل علی پژوهش نیز نشان دادند شوخ‌طبعی، میانجی‌گر رابطه میان تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در معلمان است.

این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز روبه‌رو بوده است؛ از جمله مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از: پژوهش حاضر در یکی از نواحی آموزش و پرورش شهر مشهد انجام شد که در تعمیم آن به سایر نواحی و شهرها باید جانب احتیاط را رعایت کرد. همچنین، استفاده از پرسشنامه به‌عنوان تنها ابزار به‌کاررفته از جمله محدودیت‌های این پژوهش بود که ممکن است موجب بی‌دقتی شرکت‌کنندگان در پاسخ‌دهی به پرسشنامه‌ها و دادن پاسخ‌های سطحی و بدون دقت شده باشد. حجم نمونه پایین نیز از محدودیت‌های پژوهش بود که گستره تعمیم نتایج و تفسیرها را محدود می‌کند؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود در زمینه ارتباط متغیرهای مختلف بر فرسودگی شغلی، پژوهش‌های معادلات ساختاری بیشتری صورت گیرد تا تأثیر متغیرهای بیشتری بر فرسودگی شغلی معلمان آشکار شود. علاوه بر این، با توجه به پژوهش‌های محدود در خصوص شوخ‌طبعی در معلمان، پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر نواحی آموزش و پرورش شهر مشهد و نیز سایر سازمان‌ها تکرار شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود تحقیقات آتی علاوه بر پرسشنامه از سایر ابزارها مانند مصاحبه و مشاهده نیز بهره بگیرند و حجم نمونه بالاتری را برای پژوهش‌های

پرخاشگراییانه افراد را که خطرناک به نظر می‌رسند، به تعاملاتی تبدیل می‌کند که از نظر اجتماعی پذیرفته شده‌اند. شوخ‌طبعی به کاهش اضطراب کمک می‌کند که موجب ظهور احساسات ممنوعه می‌شود. با کمک شوخ‌طبعی، احساسات ممنوعه‌ای که تهدیدی برای فرد محسوب می‌شوند، می‌توانند ابراز و توسط جامعه به راحتی پذیرفته شوند (روزگر، ۲۰۱۷).

شوخ‌طبعی موجب بهبودی در کارکرد شغلی فرد می‌شود و روابط اجتماعی مطلوب با همکاران افزایش می‌یابد. افراد، هیجان و احساسات مثبتی را تجربه می‌کنند که به آنها در موفقیت شغلی و تعهد شغلی بالا کمک می‌کند؛ زیرا آنها تلاش می‌کنند در وضعیت‌های تنش‌زا به‌جای استفاده از روش‌های نامؤثری همچون اجتناب، خشم، افسردگی و غیره، از شوخی، جوک و لطیفه به خود و دیگران استفاده کنند و موجب آرامش خود و دیگران شوند. در واقع، شوخ‌طبعی عملکرد شغلی افراد را بهبود می‌بخشد (تنکمانی و همکاران، ۱۳۹۵). وانگ و همکاران (۲۰۱۷) نیز در همین راستا مطرح کرده‌اند شوخ‌طبعی موجب بهبود لذت و اعتماد به نفس افراد در تعاملات بین‌فردی می‌شود. شوخ‌طبعی روش مفیدی برای ایجاد یک فضای سرگرم‌کننده است که موجب بهبود روحیه، عملکرد شغلی و خلاقیت و کاهش مشکلات مربوط به استرس شغلی می‌شود. همچنین، آنها مطرح کرده‌اند شوخ‌طبعی سلامت جسمی و روانی را افزایش و ترک کار و فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد.

بیشتر تحقیقات گذشته روی کارکنان علوم پزشکی و پرستاران انجام شده‌اند؛ در حالی که این پژوهش روی معلمان سه مقطع تحصیلی اجرا شده است؛ به‌ویژه اینکه در این پژوهش، به نقش شوخ‌طبعی در فرسودگی شغلی اشاره شده است و همبستگی‌ها مؤید این موضوع‌اند. آنچه این پژوهش را از سایر تحقیقات مجزا

جمشیدیان قلعه‌شاهی، پ؛ منشئی، غ. ر؛ یعقوب‌زاده، م. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سبک‌های شوخ‌طبعی با ابعاد فرسودگی شغلی پرستاران شهر نجف‌آباد در سال ۱۳۹۲. *مراقبت‌های نوین*، ۱۱(۳)، ۲۰۳-۲۱۰.

حسین‌زاده، م؛ شاه‌رخی، م؛ قاسمی، ا؛ قنبری، م. ر. (۱۳۹۹). اثر ساختاری تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی کارکنان: نقش واسطه‌ای مهارت‌های سیاسی کارکنان (مطالعه موردی فرماندهی انتظامی ویژه شرق استان تهران). *دانش انتظامی ویژه شرق تهران*، ۱۷(۲۶)، ۱۰۳-۱۲۲.

حیدری، ح؛ خاشعی، و؛ معروفانی اصل، م. (۱۳۹۵). تحلیل تأثیر شوخ‌طبعی بر فرهنگ سازمانی و انسجام گروهی. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۴(۱)، ۷۳-۹۶.

رحمان‌زاده، ا؛ پارسا یکتا، ز؛ اشقلی فراهانی، م؛ یکانی‌نژاد، م. س. (۱۳۹۲). تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران. *نشریه پرستاری ایران*، ۲۶(۸۶)، ۲۹-۳۸.

سادات، س؛ بدری گرگی، ر. (۱۳۹۷). آموزش شوخ‌طبعی به معلم و تأثیر آن بر فرسودگی تحصیلی در دانش‌آموزان. *پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت*، ۴(۴)، ۲۴-۱۳.

سپاه منصور، م؛ شهریاری احمدی، م؛ شهامی، ن. (۱۳۹۱). رابطه بین کیفیت زندگی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان. *تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۳(۳)، ۹۱-۱۱۰.

سپهوند، ر؛ محمدیاری، ز. (۱۳۹۵). بررسی نقش شوخ‌طبعی مدیریتی بر رفتار سازمانی مثبت‌گرای کارکنان. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۵(۸۰)، ۶۵-۸۴.

طاهری قراگزلو، ط؛ صفوی، م؛ فشارکی، م. (۱۳۹۹). تأثیر مداخله آموزش شوخ‌طبعی کارکنان بر افسردگی، اضطراب و استرس سالمندان ساکن در آسایشگاه‌های شهر تهران: یک کارآزمایی بالینی

خود در نظر بگیرند. علاوه بر این، به مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود برنامه‌هایی را برای بالا بردن سطح آگاهی افراد برگزار کنند تا با افزایش میزان شوخ‌طبعی و نیز تعهد سازمانی در معلمان، فرسودگی شغلی را در آنها کاهش دهند یا از فرسودگی شغلی پیشگیری کنند. همچنین، پیشنهاد می‌شود زمان‌هایی در مدارس اختصاص داده شوند تا فعالیت‌های مفرح و تفریحات سالم به منظور افزایش بهره‌وری در معلمان و دانش‌آموزان انجام شوند و در مدارس اقداماتی برای بانشاط کردن محیط مدرسه در حد توان انجام شوند.

### منابع

اعتباریان، ا؛ کشت کار رجبی، م. (۱۳۹۷). بررسی و نقد فلسفی نظریه دو عاملی فردیک هرزبرگ از دیدگاه نمادین - فلسفی. *مطالعات مدیریت*، ۲۷(۸۹)، ۱۱۹-۱۱۴.

پورحسین، ر؛ شفیعی، ر؛ حسینی، م؛ آخانی، م. (۱۳۹۶). پیش‌بینی شوخ‌طبعی دانشجویان براساس ویژگی‌های شخصیتی و بررسی رابطه آنها با سلامت روان. *رویش روانشناسی*، ۱۶(۱)، ۵-۲۴.

تابع بردبار، ف؛ آقایی، م. (۱۳۹۳). نقش خودارزیابی در پیش‌بینی توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان.

رهیافتی نودر مدیریت آموزشی، ۵(۱۸)، ۷۲-۵۹. *تال جامع علوم انسانی*

توحیدی، م؛ پورکیانی، م؛ امیراسماعیلی، م. ر؛ خسروی، س. (۱۳۹۵). بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان شاغل در بیمارستان آموزشی منتخب در شهر کرمان. *پژوهش‌های سلامت محور*، ۲(۳)، ۲۹۹-۳۰۶.

تکمانی، ن؛ صفاری نیا، م؛ قبادی، ل. (۱۳۹۶). پیش‌بینی عملکرد شغلی بر حسب مؤلفه‌های شوخ‌طبعی و سلامت روان پرسنل بیمارستان ضیائیان. *مجله بیمارستان*، ۱۶(۱)، ۱۱۴-۱۲۳.

نقش واسطه‌ای تعارض و ابهام نقش در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شیراز. *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۱۹(۲)، ۲۲-۳۴.

Adiguzel, O., & Erdogan, A. (2014). The relationship between humor in the work and organizational commitment. *Research Journal of Business and Management*, 1(4), 389-407.

Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180

Bermejo-Toro, L., Prieto-Ursúa, M., & Hernández, V. (2016). Towards a model of teacher well-being: Personal and job resources involved in teacher burnout and engagement. *Educational Psychology*, 36 (3), 481-501.

Bolkan, S., Griffin, D. J., & Goodboy, A. K. (2018). Humor in the classroom: The effects of integrated humor on student learning. *Communication Education*, 67(2), 144-164.

Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2019). Prevalence and predictors of Burnout Syndrome among public elementary school teachers. *Análise Psicológica*, 37(2), 135-146.

Cesário, F., & Chambel, MJ (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. *Knowledge and Process Management*, 24 (2), 152-158.

Fang, L., Hsiao, L. P., Fang, S. H., & Chen, B. C. (2019). Associations of work stress and humor with health status in hospital nurses—A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 28(19-20), 3691-3699.

Gautam, T., Van Dick, R., & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301-315.

Graham, E. E. (1995). The involvement of sense of humor in the development of social relationships. *Communication Reports*, 8(2), 158-169.

Guenzi, P., Rangarajan, D., Chaker, N. N., & Sajtos, L. (2019). It is all in good humor? Examining the impact of salesperson evaluations of leader humor on salesperson

تصادفی شده. فصلنامه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران، ۳۰ (۳)، ۲۷۸-۲۹۸.

طرقه، م؛ علی اکبری دهکردی، م؛ علیپور، ا. (۱۳۹۴). ارتباط شوخ‌طبعی با میزان فرسودگی شغلی و تاب‌آوری پرستاران. *پرستاری و مامایی جامع‌نگر*، ۲۵ (۷۶)، ۵۷-۶۴.

علوی لنگرودی، ک؛ غفوری، ح. (۱۳۹۴). رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی دبیران. *رهیافتی‌نودرمدیریت آموزشی*، ۶(۳)، ۸۵-۱۰۹.

علی اکبری دهکردی، م؛ علی‌پور، ا؛ طرقه، م. (۱۳۹۲). تأثیر شوخ‌طبعی بر میزان فرسودگی شغلی پرستاران شهر قزوین. *گزارش کوتاه. مجله دانشگاه علوم پزشکی قزوین*، ۱۷(۵)، ۶۲-۶۵.

کااوند، ع. ر؛ شمس اسفندآباد، ح؛ دانش، ع؛ قالی‌حاجیوند، ر. (۱۳۸۹). رابطه سبک‌های شوخ‌طبعی دانشجویان با سلامت عمومی آنها. *فصلنامه روانشناسی کاربردی*، ۴(۲)، ۳۲-۴۳.

گلستانه، م. (۱۳۹۱). نقش ویژگی‌های شخصیتی، خلاقیت و سبک‌های شوخ‌طبعی در پیش‌بینی بهزیستی دانشجویان. *شخصیت و تفاوت‌های فردی*، ۱(۱)، ۹۸-۱۱۴.

محسنی، س؛ کهکی، ف؛ آهویی، م؛ پناگو، ا؛ زهی مهدی، ح؛ میرشکاری، ل. (۱۳۹۵). رابطه بین سکوت و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان علوم پزشکی. *نسیم تندرستی (سلامت خانواده)*، ۵(۲)، ۵۴-۶۱.

نادری، ف؛ بختیارپور، س؛ شکوهی، م. (۱۳۸۹). مقایسه اضطراب مرگ، خوش‌بینی و شوخ‌طبعی بین پرستاران زن. *زن و فرهنگ*، ۱(۳)، ۵۰-۴۱.

یادگار، م؛ صیف، م. (۱۳۹۷). پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس عدالت و تعهد سازمانی با تأکید بر



- commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Oktuğ, Z. (2017). The moderating role of employees' humor styles on the relationship between job stress and emotional exhaustion. *International Business Research*, 10(4), 131-138.
- Pratiwi, I. Y., Ratnadi, N. M. D., Suprasto, H. B., & Sujana, I. K. (2019). The effect of role conflict, role ambiguity, and role overload in burnout government internal supervisors with tri hita karana culture as moderation. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(3), 61-69.
- Reff, R. C. (2006). *Developing the humor styles questionnaire-revised: a review of the current humor literature and a revised measure*. [Doctoral dissertation]. Washington State University.
- Rüzgar, N. (2018). The Effect of the Perception of Employees About Their Managers' Humor Styles on Job Satisfaction. *Archives of Business Research*, 6(4), 52-62.
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. D. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE*, 12(10), e0185781.
- Savage, B. M., Lujan, H. L., Thipparthi, R. R., & DiCarlo, S. E. (2017). Humor, laughter, learning, and health! A brief review. *Advances in Physiology Education*, 41(3), 341-347.
- Shoji, K., Cieslak, R., Smoktunowicz, E., Rogala, A., Benight, CC, & Luszczynska, A. (2016). Associations between job burnout and self-efficacy: a meta-analysis. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29 (4), 367-386.
- Tosun, N., & Ulusoy, H. (2017). The relationship of organizational commitment, job satisfaction and burnout on physicians and nurses? *Journal of Economics & Management*, 28, 90-111.
- Wang, R., Chan, DKS, Goh, YW, Penfold, M., Harper, T., & Weltewitz, T. (2018). Humor and workplace stress: a longitudinal comparison between Australian and Chinese employees. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56 (2), 175-195.
- Wilkins, J. (2014). Good teacher-student relationship: perspectives of teachers in urban high schools. *American Secondary Education*, 43(1), 52-68.
- job satisfaction and job stress. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 39(4), 352-369.
- Habib, H. (2020). Organizational Commitment among Secondary School Teachers in Relation to Job Burnout. *Shanlax International Journal of Education*, 8 (3), 72-76.
- Karim, N. H. A., & Noor, N. H. N. M. (2017). Evaluating the psychometric properties of Allen and Meyer's organizational commitment scale: A cross cultural application among Malaysian academic librarians. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 11(1), 89-101.
- Kazarian, S. S., & Martin, R. A. (2004). Humor styles, personality, and well-being among Lebanese university students. *European Journal of Personality*, 18(3), 209-219.
- Khera, A. (2017). Impact of organizational commitment on burnout: A study among the employees in retail sector in India. *CLEAR International Journal of Research in Commerce & Management*, 8(7), 58-62.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Klahm, C., & Smith, B. (2018). Job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment and their associations with job burnout among Indian police officers: A research note. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 33(2), 85-99.
- Loera, B., Converso, D., & Viotti, S. (2014). Evaluating the psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) among Italian nurses: how many factors must a researcher consider? *PLOS ONE*, 9(12), e114987.
- Martin, R. A., & Lefcourt, H. M. (1983). Sense of humor as a moderator of the relation between stressors and moods. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(6), 1313-1324.
- Martin, R. A. (2001). Humor, laughter, and physical health: methodological issues and research findings. *Psychological Bulletin*, 127(4), 504-519.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational