مقاله اصیل پژوهشی

بررسی رابطه بین سبک‌های شوخ طبعی با ابعاد فرسودگی شغلی پرستاران شهر نجف‌آباد در سال 1392

پروین جمشیدیان قلعه شاهی[1]، غلامرضا منشئی[2]، ملیحه یعقوب‌زاده[3]

چکیده

زمینه و هدف: پرستاران به خاطر ماهیت کار خود، تنشهای شغلی متعددی را تجربه می‌کنند. بدون به کارگیری راهکارهای مؤثر برای مقابله با این تنشهای شغلی، فرسودگی شغلی ایجاد می‌شود که پیامدهای ناشی از آن موضوعی مسئله‌ساز است. از این رو مطالعه در این زمینه، می‌تواند موجب برنامه‌ریزی صحیح شود. بنابراین این مطالعه با هدف تعیین رابطه بین سبکهای شوخ طبعی سازگار و ناسازگار با ابعاد فرسودگی شغلی پرستاران انجام شد.

روش بررسی: این مطالعه توصیفی- تحلیلی بر روی 146 نفر از پرستاران زن شاغل در بیمارستانهای عمومی شهر نجف‌آباد در سال 1392 که معیارهای ورود به مطالعه را دارا بودند و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند، انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی Maslach و سبکهای شوخ‌طبعی بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS ویرایش 18 و آزمونهای همبستگی Pearson و Regression گام به گام تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که سبکهای خودارزنده سازانه و خودتحقیرگرانه می‌توانند خستگی هیجانی را پیش‌بینی کنند (R^2=0/25). عملکرد شخصی از طریق سبکهای پیوندجویانه، خودتحقیرگرانه و پرخاشگرانه قابل پیش‌بینی بود (R^2=0/23) و مسخ شخصیت را فقط سبک شوخ طبعی پیوندجویانه توانست پیش‌بینی کند (R^2=0/07).

نتیجه‌گیری: از آنجایی که سبکهای شوخ طبعی سازگار و ناسازگار نقش مهمی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی دارند، استفاده از شوخ طبعی مثبت برای پرستاران که در هر لحظه با موقعیتهای استرس‌آور متعدد مواجه می‌شوند، راهی به سمت کاهش فرسودگی شغلی است.

کلیدواژه‌ها: پرستار- سبکهای شوخ طبعی- فرسودگی شغلی

مراقبت‌های نوین، فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. 1393؛ 11 (3): 203-210

دریافت: 92/07/02 **پذیرش: 1393/02/27**

نویسنده مسئول: پروین جمشیدیان قلعه شاهی، دانشجوی دکترای رشتهٔ روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.
آدرس: اصفهان- خیابان جی شرقی- ارغوانیه- بلوار دانشگاه- دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان). تلفن: 09381607651 e.mail:jamshidianp@yahoo.com
[1] دانشجوی دکترای رشتهٔ روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.
[2] استادیار گروه آموزشی روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران
[3] کارشناس ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-03]

مقدمه

شغل پرستاری، مشمول قانون مشاغل سخت و زیان‌آور است. Knezevic معتقد است که در بین افراد شاغل در مراکز درمانی، پرستاران بیشترین فشار کاری را تحمل می‌کنند.(1)، در واقع فشار روحی جزء شناخته شده و جدایی ناپذیر پرستاری مدرن است که سبب مشکلات زیادی برای پرستاران و بیماران می‌گردد.(2)، Gholamnejad و Nikpeyma در پژوهش خود فشارهای روحی متعددی که پرستاران با آن مواجهند را مورد مطالعه قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که مهمترین استرسورهای شغلی به ترتیب شامل عدم دریافت پاداش و تشویق، بار کاری زیاد، عدم شرکت در تصمیم‌گیریهای مهم بخش، فقدان کنترل بر شرایط کاری و فقدان ارتقای شغلی است.(3)، مواجهه با فشارهای روحی شغلی به فرسودگی شغلی(Burnout) و درگیری کم در کار منجر می‌شود.(4)، در واقع فرسودگی شغلی پاسخی روان‌شناختی به فشارهای روحی کاری مزمن است.(5)، Maslach و Jackson فرسودگی شغلی را به عنوان یک سندرم روان‌شناختیِ خستگی هیجانی (Emotional exhaustion)، مسخ‌شخصیت (Depersonalization) و عملکرد شخصی کاهش یافته (Reduced personal accomplishment)، توصیف می‌کنند که در مشاغلی که مستلزم ارتباط با مردم است به وجود می‌آید.(6)، این سندرم موجب خستگی هیجانی، بدبینی، مشکلات روان‌شناختی و در نهایت کاهش اثربخشی حرفه‌ای می‌شود.(7)، همچنین فرسودگی شغلی باعث کاهش سودمندی و افزایش غیبت از کار می‌گردد.(8)، به دلیل پیامدهای منفی این سندرم و تأثیر چند جانبه آن بر محیط درمانی، از خود پرستار گرفته تا بیماران، کشف عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی، می‌تواند برنامه‌ریزی صحیح در این زمینه را تسهیل نماید. از جمله عوامل مرتبط با این سندرم، حس شوخ طبعی(Humor) است. انجمن روانپزشکی آمریکا (APS) در سال 2000 شوخ طبعی را به عنوان یک مکانیزم دفاعی تعریف می‌کند که بر جنبه‌های خنده‌دار و سرگرم کننده یک موقعیت متعارض و استرس‌آور متمرکز است.(9)، شوخ طبعی یک مفهوم چند بُعدی است؛ Martin و همکاران از طریق بازبینی همه جانبه پیشینه پژوهش بالینی و نظری تأیید کردند که چهار سبک شوخ طبعی متمایز وجود دارد: پیوند جویانه (Affiliative)، خودارزنده سازانه (Self-enhancing)، پرخاشگرانه (Aggressive) و خودتحقیرگرانه (Self-defeating). این پژوهشگران شوخ طبعی را از نظر سازگار و مثبت (شوخ طبعی ملایم، لطیف و خیراندیش که سلامت عمومی را ارتقا می‌دهد و شامل شوخ طبعی‌های خودارزنده سازانه و پیوندجویانه است) و ناسازگار و منفی (شوخ طبعی‌ای که به طور بالقوه به خود یا دیگران آسیب می‌رساند و موجب اختلال در سلامت عمومی می‌شود و شامل شوخ طبعی‌های خودتحقیرگرانه و پرخاشگرانه است) طبقه‌بندی کردند. آنها کارکرد شوخ طبعی را از جنبه درونی (سبکهای شوخ طبعی متمرکز بر دیگران که جهت ارتباط با دیگران به کار برده می‌شود و شامل پیوندجویانه و پرخاشگرانه است) و بیرونی (شوخ طبعی‌ای که متمرکز بر خود شخص است و در حدّ ارتباط فرد با خودش باقی می‌ماند و شامل خودارزنده سازانه و خودتحقیرگرانه است) نیز مفهوم‌سازی کردند.(10)، افراد دارای شوخ طبعی خودارزنده سازانه دیدگاه شوخی‌آمیز اصیلی دارند و تضادهای زندگی برای آنها سرگرم کننده و جالب است. شوخ طبعی پیوندجویانه روابط را تسهیل می‌کند و تنشهای بین شخصی را کاهش می‌دهد.(11)، در شوخ طبعی خودتحقیرگرانه فرد عبارات تحقیرآمیز در مورد خودش بیان می‌کند و شوخ طبعی پرخاشگرانه به نوع خشونت‌آمیز شوخ طبعی اشاره می‌کند که فرد با آن دیگران را آزار می‌دهد و مسخره می‌کند.(12)

مطالعات انجام شده در ایران در بررسی رابطه بین شوخ طبعی و فرسودگی شغلی، حس شوخ طبعی را به عنوان یک عامل یک بعدی مطالعه کرده‌اند و سبکهای سازگار و ناسازگار آن را در نظر نگرفته‌اند. به عنوان مثال Aliakbari Dehkordi و همکاران در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که پرستاران با شوخ طبعی بالا فرسودگی شغلی کمتری نسبت به پرستاران با شوخ طبعی پایین دارند(13)، اما چنانچه مرور ویژگیهای چهار سبک شوخ طبعی نشان می‌دهد، شوخ طبعی همیشه مفید نیست و گاهی می‌تواند مثبت باشد و گاهی منفی. بنابراین با توجه به نقش متفاوت سبکهای شوخ طبعی در مقابله با فشار روحی، این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین سبکهای شوخ طبعی سازگار و ناسازگار با ابعاد فرسودگی شغلی پرستاران انجام شد.

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-03]

روش بررسی

در این مطالعه توصیفی- تحلیلی، 146 پرستار زن شاغل در بیمارستانهای عمومی شهر نجف‌آباد در سال 1392 که معیارهای ورود به مطالعه را دارا بودند، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. معیارهای ورود به مطالعه شامل: داشتن حداقل تحصیلات دیپلم و حداکثر کارشناسی و دامنه سنی 23-50 سال بود.

حجم نمونه از مجموع 286 پرستار زن مشغول به کار با استفاده از لیست پرستاران واجد شرایط، بر اساس فرمول کوکران $n=\frac{N(\sigma)^2}{[(N-1)\frac{(B)^2}{4}]+(\sigma)^2}$ و با در نظر گرفتن پرسشنامه سبکهای شوخ طبعی (دامنه تغییرات برابر با 192، میزان پراکندگی(σ) برابر با 48 و میزان خطای مجاز(B) برابر با 5) 161 نفر به دست آمد.

با حضور در بیمارستان برای 161 پرستار توضیحاتی در خصوص اهداف مطالعه داده شد و پرسشنامه‌ها در اختیار پرستاران قرار گرفت و از آنها خواسته شد پرسشنامه‌ها را حداکثر بعد از مدت یک هفته تحویل دهند. پس از جمع‌آوری، 15 پرسشنامه به دلایل عدم برگشت و یا کامل نبودن کنار گذاشته شد و در نهایت 146 پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزار گردآوری داده‌ها در این مطالعه شامل:

پرسشنامه سبکهای شوخ طبعی (HSQ: Humor Styles Questionnaire): این پرسشنامه شامل 32 آیتم است و بر اساس مقیاس لیکرت هفت درجه‌ای از کاملاً مخالفم=1 تا کاملاً موافقم=7 نمره‌گذاری می‌شود و چهار سبک شوخ طبعی (برای هر سبک هشت سؤال) شامل شوخ طبعی‌های خودارزنده سازانه، پیوندجویانه، پرخاشگرانه و خودتحقیرگرانه را مورد سنجش قرار می‌دهد. نمره بالا در هر زیرمقیاس نشان‌دهنده شوخ طبعی بیشتر در آن سبک است. سازندگان آزمون پایایی چهار زیرمقیاس را با یک نمونه 1195 نفری محاسبه و ثبات درونی قابل اعتمادی برای هر چهار سبک گزارش کردند، به طوری که Cronbach Alpha برای شوخ طبعی‌های پیوندجویانه، خودارزنده سازانه، پرخاشگرانه و خودتحقیرگرانه به ترتیب 0/80، 0/81، 0/77 و 0/80 به دست آمد. اعتبار بازآزمایی این مقیاس با بررسی 179 دانشجو بین 0/85-0/80 تعیین شد. روایی آن با اجرای همزمان پرسشنامه های موجود در زمینه شوخ طبعی نیز مورد بررسی قرار گرفته و مناسب گزارش شده است.(10)، این پرسشنامه را Alinia Karou-ei و همکاران از زبان انگلیسی به فارسی ترجمه کردند و پایایی و اعتبار آن را در یک نمونه 230 نفری مورد مطالعه قرار دادند. بر اساس نتایج این مطالعه، اعتبار بازآزمایی پس از سه هفته برای سبکهای پیوندجویانه، خودارزنده سازانه، پرخاشگرانه و خودتحقیرگرانه به ترتیب برابر با 0/74، 0/75، 0/58 و 0/65 و Cronbach Alpha نیز به ترتیب برابر با 0/78 ، 0/77، 0/54، 0/68 به دست آمد.(14)

پرسشنامه فرسودگی شغلی Maslach: این پرسشنامه 22 سؤالی در طیف لیکرت درجه‌بندی شده و فراوانی احساسات مربوطه را از صفر برای هرگز تا شش برای هر روز، اندازه‌گیری می کند. این ابزار سه بُعد از فرسودگی شغلی را اندازه‌گیری می‌کند: نُه سؤال اول مربوط به خستگی هیجانی، پنج سؤال دوم مربوط به مسخ شخصیت و هشت سؤال آخر در ارتباط با عملکرد فردی است. نمره‌های بالا در خستگی هیجانی و مسخ شخصیت و نمره‌های پایین در عملکرد فردی، نشان‌دهنده درجه بالایی از فرسودگی شغلی است. Maslach و Jackson در سال 1981 پایایی درونی آزمون را با استفاده از Cronbach Alpha برای مؤلفه های خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس کفایت شخصی به ترتیب 0/90، 0/79 و 0/71 گزارش کردند.(15)، اعتبار و پایایی این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط Filian مورد بررسی قرار گرفت. وی برای تعیین پایایی علّی پرسشنامه از روش آزمون مجدد، به فاصله یک هفته استفاده و ضریب همبستگی آن را 0/78 گزارش کرد. همچنین همسانی درونی با استفاده از Cronbach Alpha به ترتیب برای خستگی هیجانی، عملکرد شخصی و مسخ شخصیت، 0/83، 0/75 و 0/73 به دست آمد.(16)

داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS ویرایش 18 و آزمونهای آماری همبستگی Pearson و Regression گام به گام در سطح معنی‌داری 0/05 تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

در این مطالعه 146 پرستار زن در محدوده سنی 23-48 سال مورد بررسی قرار گرفتند. میانگین سن و سابقه خدمت پرستاران به ترتیب 6/90±31/72 و 7/42±7/92 سال بود. سطح تحصیلات 18 نفر(12/3%) دیپلم و 128 نفر(87/7%) کارشناسی بود. 139 نفر(95/2%) از پرستاران نوبت‌کاری در گردش و هفت نفر(4/8%) نوبت‌کاری ثابت داشتند.

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-03]

نتایج نشان داد بین سبک شوخ طبعی پیوندجویانه با خستگی هیجانی و مسخ شخصیت رابطه منفی و معنی‌دار و بین این سبک با عملکرد شخصی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین سبک شوخ طبعی پرخاشگرانه و خستگی هیجانی رابطه مثبت و معنی‌داری به دست آمد ولی بین این سبک با عملکردشخصی و مسخ شخصیت رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. (جدول 1)

بین سبک شوخ طبعی خودارزنده سازانه با خستگی هیجانی و مسخ شخصیت رابطه منفی و معنی‌داری مشاهده شد ولی بین این سبک با عملکرد شخصی رابطه معنی‌داری به دست نیامد. بین سبک شوخ طبعی خودتحقیرگرانه با خستگی هیجانی و مسخ شخصیت رابطه مثبت و معنی‌دار و بین این سبک با عملکرد شخصی رابطه منفی و معنی‌داری مشاهده شد.(جدول1)

نتیجه آزمون Regression گام به گام نشان داد که خستگی هیجانی از طریق شوخ طبعی‌های خودارزنده سازانه و خودتحقیرگرانه قابل پیش بینی است به طوری که این دو سبک با هم 25% تغییرات مربوط به خستگی هیجانی را تبیین می‌کنند. در پیش‌بینی عملکرد شخصی سبکهای شوخ طبعی پیوندجویانه، خودتحقیرگرانه و پرخاشگرانه نقش داشتند و این سه سبک با هم 23% از تغییرات مربوط به عملکرد شخصی را تبیین می‌کنند. از بین چهار سبک شوخ طبعی، فقط شوخ طبعی پیوندجویانه قادر به تبیین تغییرات مربوط به مسخ شخصیت بود، به طوری که می‌تواند 7% از تغییرات مسخ شخصیت را تبیین کند.(جدول2)

جدول1: میانگین، انحراف‌معیار و ضرایب همبستگی سبکهای شوخ طبعی و ابعاد فرسودگی شغلی

متغیر	میانگین	انحراف‌معیار	1	2	3	4	5	6
سبکهای شوخ طبعی								
1. پیوندجویانه	36/76	6/55						
2. پرخاشگرانه	18/07	8/01	-0/321**					
3. خودارزنده سازانه	33/63	5/77	0/474**	-0/298**				
4. خودتحقیرگرانه	16/89	7/79	-0/338**	0/784**	-0/257**			
ابعاد فرسودگی شغلی								
5. خستگی هیجانی	24/64	9/17	-0/335**	0/237**	-0/468**	0/305**		
6. عملکرد شخصی	26/39	9/18	0/336**	-0/043	0/059	-0/274**	0/123	
7. مسخ شخصیت	10/63	4/65	-0/270**	0/149	-0/238**	0/175*	0/552**	-0/012

* $p \leq 0/05$ ** $p \leq 0/01$

جدول2: خلاصه تحلیل رگرسیون گام به گام برای تبیین ابعاد فرسودگی شغلی بر اساس سبکهای شوخ طبعی

سبک	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب همبستگی تعدیل یافته	خطای استاندارد برآورد	B	β
خستگی هیجانی						
خودارزنده سازانه	0/46	0/21	0/21	8/13	-0/74	-0/46
خودتحقیرگرانه	0/50	0/25	0/24	7/96	0/23	0/19
عملکرد شخصی						
پیوندجویانه	0/33	0/11	0/10	8/68	0/47	0/33
خودتحقیرگرانه	0/37	0/14	0/13	8/56	-0/21	-0/18
پرخاشگرانه	0/48	0/23	0/21	8/12	-0/56	-0/49
مسخ شخصیت						
پیوندجویانه	0/27	0/07	0/06	4/50	-0/19	-0/27

* همه ضرایب در سطح 0/001 معنادار هستند.

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-03]

بحث

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که بین سبکهای شوخ طبعی سازگار (پیوندجویانه و خودارزنده سازانه) با خستگی هیجانی رابطه منفی و معنی‌دار و بین سبکهای شوخ طبعی ناسازگار (پرخاشگرانه و خودتحقیرگرانه) با خستگی هیجانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین سبکهای پرخاشگرانه و خودارزنده سازانه با عملکرد شخصی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد، اما بین سبک شوخ طبعی پیوندجویانه با عملکرد شخصی رابطه مثبت و معنی‌دار و بین سبک خودتحقیرگرانه با عملکرد شخصی رابطه منفی و معنی‌داری وجود داشت. بین سبک پرخاشگرانه با مسخ شخصیت رابطه معنی‌داری به دست نیامد، ولی بین سبک خودتحقیرگرانه با مسخ شخصیت رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت. ارتباط سبکهای شوخ طبعی پیوندجویانه و خودارزنده سازانه با مسخ شخصیت منفی و معنی‌دار بود. همچنین نتایج این مطالعه نشان داد که خستگی هیجانی به ترتیب قدرت پیش‌بینی، بر اساس سبکهای خودارزنده سازانه و خودتحقیرگرانه قابل پیش‌بینی بود. در پیش‌بینی عملکرد شخصی به ترتیب اهمیت و قدرت تبیین، سبکهای شوخ طبعی پیوندجویانه، خودتحقیرگرانه و پرخاشگرانه نقش داشتند و مسخ شخصیت را سبک پیوندجویانه پیش‌بینی کرد.

Fry در سال 1995 یکی از اولین کسانی بود که در این زمینه تحقیق کرد. او با بررسی یک نمونه 104 نفری از مدیران زن دریافت زنانی که دارای سطح بالای شوخ طبعی هستند به میزان کمتری از فرسودگی شغلی رنج می‌برند و توانایی زیادی دارند که از لحاظ شناختی حوادث نامطلوب را دوباره ارزیابی کنند، اما او ابعاد مجزای فرسودگی شغلی را بررسی نکرد.(17)، Tumkaya در مطالعه خود با نمونه‌ای 283 نفری از اساتید دانشگاه به این نتیجه رسید که سبکهای شوخ طبعی پیوندجویانه و خودارزنده سازانه با خستگی هیجانی همبستگی منفی و سبکهای شوخ طبعی پرخاشگرانه و خودتحقیرگرانه با خستگی هیجانی همبستگی مثبت دارند. همچنین در پژوهش او مسخ شخصیت همبستگی منفی با سبکهای شوخ طبعی مثبت (خودافزاینده، پیوندجویانه) و همبستگی مثبت با سبکهای شوخ طبعی منفی (پرخاشگرانه و خودتحقیرگرانه) داشت. Tumkaya یافته‌ای عجیب و متناقض نیز گزارش داد و آن اینکه سبکهای شوخ طبعی مثبت با بی‌کفایتی شخصی رابطه مثبت و سبکهای شوخ طبعی منفی با بی‌کفایتی شخصی رابطه منفی داشت.(18)، Doosje و همکاران در مطالعه خود بین خستگی هیجانی و سبکهای شوخ طبعی مثبت رابطه منفی گزارش کردند، ولی این بُعد از فرسودگی شغلی با سبکهای شوخ طبعی منفی رابطه‌ای نداشت. بی‌کفایتی شخصی رابطه منفی با سبکهای شوخ طبعی مثبت داشت، اما این بُعد از فرسودگی شغلی با سبکهای شوخ طبعی منفی رابطه‌ای نداشت. مسخ شخصیت با سبک شوخ طبعی پیوندجویانه رابطه منفی و با سبکهای شوخ طبعی منفی رابطه مثبت داشت. با این حال هیچ‌گونه همبستگی منفی بین مسخ شخصیت و شوخ طبعی خودارزنده سازانه دیده نشد.(19)، در پژوهش Havkinse که در آن 399 نفر از مدیران مدارس ابتدایی مورد بررسی قرار گرفتند، شوخ طبعی خودافزاینده و شوخ طبعی خودتحقیرگرانه توانستند به طور معناداری فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کنند و سبک شوخ طبعی پیوندجویانه تأثیر اندکی بر پیش‌بینی سطوح فرسودگی شغلی داشت. این مطالعه از سبک شوخ طبعی پیوندجویانه به عنوان یک مکانیسم مواجهه مؤثر، حمایت نکرد، این در حالی است که در مطالعه حاضر سبک شوخ طبعی پیوندجویانه در پیش‌بینی عملکرد شخصی و مسخ شخصیت سهم به سزایی داشت.(20)

مقایسه یافته‌های پژوهشی مختلف در ارتباط با سبکهای شوخ طبعی و ابعاد فرسودگی شغلی، آمیخته و متناقض است. یکی از دلایل محتمل در تناقض یافته‌ها این است که نمونه‌های مختلف پژوهشی از نظر محیط اجتماعی متفاوت هستند؛ مثلاً Tumkaya استادان دانشگاه را مورد بررسی قرار داد و نمونه Havkinse مدیران مدارس ابتدایی بودند. دلیل دیگر ممکن است این باشد که پژوهشها شوخ طبعی را به عنوان یک صفت ثابت در نظر می‌گیرند و به این موضوع توجه کمی شده است که شوخ طبعی تحت شرایط موقعیتی و حالات روانشناختی تغییر می‌کند. البته با وجود تفاوت نتایج برخی مطالعات، به عنوان مثال تفاوت در یافته‌های Tumkaya و Doosje و همکاران، به طور کلی یافته‌ها حاکی از این واقعیت است که سبکهای شوخ طبعی سازگار در کاهش فرسودگی شغلی نقش مهمی ایفا می‌کنند و برعکس آن سبکهای ناسازگار شوخ طبعی در جهت افزایش

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-03]

فرسودگی شغلی عمل می‌کند و نتایج مطالعه حاضر نیز این موضوع را تأیید می‌کند.

این مطالعه بنا به ماهیت آن دارای محدودیتهایی است، از جمله اینکه ممکن است اشتباهات در آزمونهای خودگزارشگری نتایج آزمون را تحت‌تأثیر قرار دهد. علاوه بر این پیش‌بینی کننده‌های دیگری که به آسانی قابل اندازه‌گیری نیستند، می‌توانند نتایج مطالعه را تحت‌تأثیر قرار دهند. بنابراین پیشنهاد می‌شود مطالعات مشابهی با نمونه‌های دیگر انجام شود.

نتیجه‌گیری

بر مبنای مطالعه حاضر سبکهای شوخ طبعی سازگار در جهت کاهش فرسودگی شغلی و سبکهای شوخ طبعی ناسازگار در جهت افزایش فرسودگی شغلی عمل می‌کنند. از این رو برنامه آموزش مهارتهای شوخ طبعی که بر ضرورت استفاده از شوخی مثبت در موقعیتهای استرس‌آمیز تأکید می‌کند و جنبه‌های کاربردی حس شوخ طبعی سالم را آموزش می‌دهد، توصیه می‌شود. آموزش استفاده از شوخ طبعی مثبت در محیط بیمارستان باعث می‌شود که پرستاران در میان موقعیتهای استرس‌آمیز، نکات ظریفی که باعث خنده و پرورش حس شوخ طبعی می‌شود را پیدا کنند و به تبع ارتباط پرستار با سایر افراد و مخصوصاً بیماران بهبود می‌یابد و این چرخه ارتباط در نهایت از فرسودگی شغلی جلوگیری می‌کند.

تشکر و قدردانی

از سرکار خانم مهری ابوترابی، از کلیه پرستاران شرکت کننده در مطالعه و همچنین از همه افرادی که در پیشبرد این مطالعه نقش داشتند، تشکر و قدردانی می‌نماییم.

REFERENCES

1-Knezevic B, Milosevic M, Golubic R, Belosevic L, Russo A, Mustajbegovic J. Work-related stress and work ability among Croatian university hospital midwives. Midwifery. 2011; 27(2):146-53.

2-Embriaco N, Papazian L, Kentish-Barnes N, Pochard F, Azoulay E. Burnout syndrome among critical care healthcare workers. Curr Opin Crit Care. 2007; 13(5):482-8.

3-Gholamnejad H, Nikpeyma N. Occupational stressors in nursing. Iran Occup Health. 2009; 6(1):22-7.[Persian]

4-Garrosa E, Moreno-Jiménez B, Rodr?guez-Mu?oz A, Rodr?guez-Carvajal R. Role stress and personal resources in nursing: a cross-sectional study of burnout and engagement. Int J Nurs Stud. 2011; 48(4):479-89.

5-Quick JC, Tetrick LE, American Psychological Association. Handbook of occupational health psychology. 2nd ed. Washington, DC: American Psychological Association; 2011.

6-Maslach C, Jackson SE. The role of sex and family variables in burnout. Sex Roles. 1985; 12(7-8):837-51.

7-Garc?a-Izquierdo AL, Moreno B, Garc?a-Izquierdo M. Applying information theory to small groups assessment: emotions and well-being at work. Span J Psychol. 2010; 13(1):309-28.

8-Cropanzano R, Rupp DE, Byrne ZS. The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. J Appl Psychol. 2003; 88(1):160-9.

9-American Psychiatric Association., American Psychiatric Association. DSM-5 Task Force. Diagnostic and statistical manual of mental disorders : DSM-5. 5th ed. Washington, D.C.: American Psychiatric Association; 2013.

10-Martin RA, Puhlik-Doris P, Larsen G, Gray J, Weir K. Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. J Res Pers. 2003; 37(1): 48-75.

11-Galloway G. Individual differences in personal humor styles: Identification of prominent patterns and their associates. Pers Individ Dif. 2010; 48(5):563-7.

12-Greengross G, Miller GF. Dissing oneself versus dissing rivals: Effects of status, personality, and sex on the short-term and longterm attractiveness of self-deprecating and other-deprecating humor. Evolutionary Psychology.2008; 6(3): 393-408.

13-Aliakbari Dehkordi M, Alipour A, Torgheh M. Effect of humor on burnout of nurses in Qazvin City (2011). J Qazvin Univ Med Sci. 2013; 17(5):62-5.[Persian]

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-03]

14-Alinia Karou-ei R, Doosti YA, Dehshiri GR, Heidari MH. Humor styles, subjective well-being, and emotional intelligence in college students. Journal of Iranian Psychologists. 2008; 5(18):159-69.[Persian]

15-Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. Journal of Organizational Behavior.1981; 2(2):99-113.

16-Filian E. Evaluation of burnout and its correlation with coping mechanisms in nurses of educational hospitals of Tehran. [MS Dissertation]. Tehran: Tarbiat Modares University, Faculty of Medical Sciences; 1993. [Persian]

17-Fry PS. Perfectionism, humor, and optimism as moderators of health outcomes and determinants of coping styles of women executives. Genet Soc Gen Psychol Monogr. 1995; 121(2):211-45.

18-Tumkaya S. Burnout and humor relationship among university lecturers. Humor- International Journal of Humor Research. 2007; 20(1):73-92.

19-Doosje S, De Goede M, Van Doornen L, Goldstein J. Measurement of occupational humorous coping. Humor-International Journal of Humor Research. 2010; 23(3):275-305.

20-Havkinse DA. Comparing the use of humor to other coping mechanisms in relation to Maslach's theory of burnout.[PhD Dissertation]. Gainesville: University of Florida; 2008.

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-03]

Abstract *Original Article*

A study of the relationship between humor styles and dimensions of burnout among nurses in Najaf Abad in 2013

P. Jamshidian GhalehShahi[1], Gh. Manshaee[2], M. Yaghoobzadeh[3]

Background and Aim: Nurses experience several occupational stresses because of the nature of their jobs. In case effective strategies are not employed to cope with these occupational stresses, burnout will result whose consequences are problematic. Research about this issue can lead to proper planning. Therefore, this paper aimed to study the relationship between adaptive and maladaptive humor styles and dimensions of burnout among nurses.

Materials and Methods: In this descriptive-analytic research, a sample of 146 nurses was randomly selected from among all nurses with inclusion criteria who worked in general hospitals in Najaf Abad in 2013. Tools included Maslach's Burnout Inventory (MBI) and Humor Styles Questionnaire (HSQ). Data were analyzed in SPSS (version 18) using Pearson correlation coefficient and stepwise regression.

Results: Results indicated that emotional exhaustion was predictable by self-enhancing and self-defeating styles (R^2=0.25). Personal accomplishment could be predicted by affiliative, self-defeating, and aggressive styles (R^2=0.23). And depersonalization was just predictable by affiliative humor style (R^2=0.07).

Conclusion: Since adaptive and maladaptive humor styles have an important role in predicting burnout, application of positive humor is a way to reduce burnout among nurses who may encounter several stressful situations every day.

Keywords: Nurse; Humor Styles; Burnout

Modern Care, Scientific Quarterly of Birjand Nursing and Midwifery Faculty. 2014; 11 (3):203-210

Received: September 24, 2013 ***Accepted: May 17, 2014***

Corresponding Author: Parvin Jamshidian GhalehShahi, Psychology Phd student, faculty of psychology & educational sciences, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran. jamshidianp@yahoo.com

[1] PhD Student of Psychology, Department of Psychology, Facualty of Education &Psychology, Azad Islamic University of Isfahan, Khorasgan Branch, Iran.

[2] Assistant Professor, faculty of psychology & educational sciences, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran.

[3] MA in General Psychology. faculty of psychology & educational sciences, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-03]