

December-January 2020, Volume 9, Issue 6

Correlation of Humor in the Workplace, Support of Managers and Socialization of Employees' Humor with Job Embeddedness of Employees of the Ministry of Sports and Youth

Parisa Ayoubi¹, Reza Nikbakhsh^{2*}, Forough Fattahi Masroor³, Ali Mohammad Safania⁴

1- PhD Student, Department of Physical Education, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2- Associate Professor, Department of Physical Education, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (**Corresponding author**)

E-mail: nikbakhsh_reza@yahoo.com

3- Assistant Professor, Department of Physical Education, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

4- Professor, Department of Physical Education, Faculty of Physical Education, Islamic Azad University, Tehran Science and Research Branch, Tehran, Iran.

Received: 4 July 2020

Accepted: 18 Oct 2020

Abstract

Introduction: Humor is having fun communication that has a sense in employees that always affects the results of their work. The aim of this study was to determine the correlation of humor in the workplace, support of managers and socialization of employees' humor with job embeddedness of employees of the Ministry of Sports and Youth.

Methods: The present study is descriptive - correlation. The statistical population consisted of all employees of the Ministry of Sports and Youth (890 people). The statistical sample was selected based on Cochran's formula of 268 people using random sampling method (staff rooms) and convenience method (staff). In this study, the demographic questionnaire, "Work-Related Humor Questionnaire; "Managers' Support of Humor Questionnaire"; "Coworker Socializing Questionnaire"; and "Job Embeddedness Questionnaire" was used. Face validity, content validity ratio, content validity index, convergent validity and reliability were confirmed using combined reliability and Cronbach's alpha coefficient. Data analysis was performed in SPSS. 24 and SmartPLS software version 3.

Results: Connecting humor has a significant positive correlation with managers' support for humor ($P < 0.001$). While aggressive humor is not related to employee socialization ($P < 0.353$). Also, there is a positive and significant correlation between employees' socialization and managers' support for job embeddedness ($P < 0.001$).

Conclusions: Connecting humor is positively correlated with managers' support for humor. Also, there is a positive and significant correlation between employees' socialization and managers' support for jokes with job confinement. It is suggested that managers support humor as one of the important structures in the field of organizational behavior.

Keywords: Humor, Support Managers, Coworker Socializing, Job Embeddedness.

همبستگی شوخ طبعی در محل کار، حمایت مدیران و اجتماعی شدن از شوخ طبعی کارکنان با محوریت شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

پریسا ایوبی^۱، رضا نیک بخش^{۲*}، فروغ فتحی مسرور^۳، علی محمد صفانیا^۴

۱- دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
 ۲- دانشیار، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) ایمیل: nikbakhsh_reza@yahoo.com
 ۳- استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
 ۴- استاد، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۴/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۷/۲۷

چکیده

مقدمه: شوخ طبعی داشتن ارتباطات سرگرم کننده ای است که داشتن حس آن در کارکنان همواره بر روی نتایج کار آن ها مؤثر است. هدف پژوهش حاضر تعیین همبستگی شوخ طبعی در محل کار، حمایت مدیران از شوخ طبعی و اجتماعی شدن کارکنان با محوریت شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران بود.

روش کار: پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری را تمام کارکنان وزارت ورزش و جوانان (۸۹۰ تن) تشکیل دادند. نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۲۶۸ تن و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده (اطاق کارکنان) و نیز در دسترس (کارکنان) انتخاب شدند. در این مطالعه از پرسشنامه جمعیت شناختی، "پرسشنامه سبک های شوخ طبعی مرتبط با کار" (Work-Related Humor Questionnaire)؛ "پرسشنامه حمایت مدیران از شوخ طبعی" (Managers' Support of Humor Questionnaire)؛ "پرسشنامه اجتماعی شدن کارکنان" (Coworker Socializing Questionnaire)؛ و "پرسشنامه محوریت شغلی سازمانی" (Job Embeddedness Questionnaire) استفاده شد. روایی صوری، نسبت روایی محتوا، شاخص روایی محتوا، روایی همگرا و پایایی با استفاده از پایایی ترکیبی و ضریب آلفا کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. تحلیل داده ها در نرم افزار اس پی اس نسخه ۲۴ و نرم افزار SmartPLS نسخه ۳ انجام گردید.

یافته ها: شوخ طبعی پیوند دهنده با حمایت مدیران از شوخی همبستگی مثبت معنادار دارد ($P < 0.01$). در حالی که شوخ طبعی پرخاشگرایانه با اجتماعی شدن کارکنان ارتباط ندارد ($P < 0.353$). همچنین، همبستگی بین اجتماعی شدن کارکنان و حمایت مدیران از شوخی با محوریت شغلی مثبت و معنادار دارد ($P < 0.01$).

نتیجه گیری: شوخ طبعی پیوند دهنده با حمایت مدیران از شوخی همبستگی مثبت دارد. همچنین، بین اجتماعی شدن کارکنان و حمایت مدیران از شوخی با محوریت شغلی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. پیشنهاد می شود مدیران شوخ طبعی را به عنوان یکی از سازه های مهم در حوزه رفتار سازمانی مورد حمایت قرار دهند.

کلیدواژه ها: شوخ طبعی، حمایت مدیران، اجتماعی شدن، محوریت شغلی.

مقدمه

تصمیم کارکنان برای ماندن یا ترک سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، یک متغیر کلیدی برای مطالعات مرتبط با شغل در تمام حوزه های شغلی محسوب می شود (۱). امروزه نیز اکثر سازمان ها برای بازتنه سازی کارکنان ارزشمندشان با چالش های قابل توجهی مواجهه

هستند (۲). بنابراین، این کارکنان از سوی مدیران با فشارها و تلاش هایی روبه رو می شوند تا در این شغل یا حرفه بمانند که در قالب محوریت شغلی (Job Embeddedness) شناخته می شود (۳). Mitchell و همکاران (۴) اصطلاح محوریت شغلی (Job Embeddedness) را برای ایجاد یک رویکرد جامع

شود. همچنین شوخ طبعی نقش مهمی در ایجاد، حفظ و تنظیم روابط اجتماعی خوب با دیگران دارد و یکی از مؤلفه های اصلی ارتباط های بین فردی موفق و نوعی مهارت و شایستگی اجتماعی است که موجب تسهیل ارتباط های بین فردی و پذیرفته شدن توسط دیگران می شود و گاهی نبود آن انزوای اجتماعی را در پی دارد. افرادی که در شوخی کردن در زمینه های مختلف اجتماعی مهارت دارند، جذاب تر و محبوب ترند، شایسته تر از دیگران ارزیابی می شوند، ارتباط های صمیمانه تر و رضایت بخش تری با دیگران برقرار می کنند، در موقعیت اجتماعی بهتری قرار می گیرند و می توانند به راحتی دوستی و رابطه خود با دیگران را توسعه دهند (۹).

اخیراً Tews و همکاران سه عامل اصلی برای شوخ طبعی در محل کار ارائه داده اند که عبارتند از فعالیت های شوخ طبعانه، اجتماعی شدن کارکنان و حمایت مدیریت. فعالیت های شوخ طبعانه فعالیت های اجتماعی هستند که توسط سازمان و با هدف ایجاد شادی در بین کارکنان تدارک دیده می شوند. اجتماعی شدن کارکنان به اجتماعی، دوست داشتنی و برون گرا بودن کارکنان اطلاق می شود. حمایت مدیریت از شوخ طبعی نیز به صورت تشویق کارکنان به ایجاد محیط کاری لذت بخش و به طور مشخص حمایت از فعالیت های شوخ طبعانه در سطح سازمانی شناخته می شود (۱۰). شوخ طبعی در محیط کار در بیان و ابراز احساسات منفی که از لحاظ اجتماعی نیز مطلوب باشد، می تواند اثربخش تر باشد (۱۱). همچنین، شوخ طبعی در محل کار می تواند به طور معناداری تنش را در کارکنان کاهش دهد (۱۲). Martin و همکاران (۹) شوخ طبعی را به عنوان یک سازه دو بُعدی معرفی کرد که یک بُعد آن متمرکز بر خود فرد و یا برای برقراری ارتباط با دیگران هست و بُعد دیگر به مثبت و یا منفی بودن شوخ طبعی مربوط می شود. از این رو، چهار نوع سبک شوخ طبعی معرفی شد که دو نوع آن مثبت و دو نوع آن منفی هست. دو سبک شوخ طبعی مثبت عبارتند از سبک شوخ طبعی خودفزاینده و شوخ طبعی پیوند دهنده و دو سبک شوخ طبعی منفی که عبارتند از خودشکنانه و پرخاشگرایانه.

شوخ طبعی خود فزاینده (self-enhancing humor) تمایل به حفظ نگرش شوخ طبعانه در زندگی و در محل کار حتی زمانی که فرد تنهاست و با دیگران نیست؛ تا بتواند هنگام مواجهه با ناملایمات زندگی نگرش شوخ طبعانه

از ارتباط کارفرما- کارمند ارائه دادند و از این طریق میزان محصورشدگی روان شناختی و اجتماعی کارکنان با سازمان ذیربط و محیطی که سازمان در آن فعالیت می کند را تشریح ساختند. محصورشدگی شغلی نشان دهنده میزان سطح تعامل افراد با دیگران و گروه ها است (۵). این مفهوم به منظور تشریح دلایل علاقمندی افراد به تداوم حضور در یک شغل و یا کناره گیری داوطلبانه از آن شغل توسعه یافته است (۶). محصور شدگی شغلی بر ارتباطات کلی تمرکز می نماید. بر اساس نظریه محصورشدگی شغلی (Job Embeddedness Theory) ارزش های شخصی یک فرد، اهداف شغلی و برنامه هایی که فرد برای آینده دارد باید با فرهنگ سازمانی بزرگتر و تقاضاهای شغل فوری فرد (برای مثال دانش، مهارت ها و توانایی های شغل) منطبق باشد. علاوه بر این، فرد چگونگی انطباق خود با جامعه و محیط اطراف را نیز در نظر می گیرد. محصور شدگی شغلی فرض می نماید انطباق بهتر، این احتمال را که فرد احساس نماید به صورت حرفه ای و شخصا به سازمان گره خورده است را افزایش می دهد. این نظریه نشان می دهد که تعدادی از رشته ها، فرد و خانواده او راه درون شبکه ای اجتماعی، روانشناختی و مالی که شامل دوستان و گروه های کاری و غیرکاری، جامعه و محیط فیزیکی که واقع در آن بوده، پیوند می دهد. تعداد بیشتر پیوندها بین فرد و شبکه، باعث افزایش احتمال ماندن فرد درون شغل می گردد (۴). سطح بالاتر محصور شدگی نشان دهنده تمایل بیشتر فرد برای ماندن در سازمان می باشد. از طرف دیگر، هر چه قدر محصور شدگی شغلی بالاتر باشد احتمال زیادی وجود دارد که فرد احساس نماید به صورت حرفه ای و فردی به سازمان گره خورده است (۶).

در این راستا، Chen و همکاران (۷) نشان دادند که حمایت از شوخ طبعی بر محصور شدگی شغلی و نیز شوخی پیوند دهنده با اجتماعی شدن کارکنان همبستگی مثبت دارد. افراد در تعامل های اجتماعی با دیگران، از راهبردهای رفتاری مختلفی استفاده می کنند که شوخ طبعی، یکی از متداول ترین آن هاست و بر کیفیت تعامل آن ها با دیگران تأثیر می گذارد (۸). شوخ طبعی در تمام عرصه های تعامل های اجتماعی و فعالیت های انسانی مانند عرصه سیاست، منزل، محل کار، رسانه ها وجود دارد. به عقیده روانشناسان، شوخ طبعی یکی از عوامل مهم سلامت جسمی و روانی است و ارتباط بهتر و سالم تر با دیگران می

شوخی طبیعی بر فرهنگ سازمانی و انسجام گروهی پرداختند و گزارش نمودند که بین شوخی طبیعی با انسجام گروهی و فرهنگ سازمانی همبستگی معناداری وجود دارد. Chen و همکاران (۷) شوخی طبیعی و محصورشدگی شغلی کارکنان بیمارستان را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که شوخی پیوند دهنده با حمایت ناظر از شوخی طبیعی و اجتماعی شدن کارکنان همبستگی مثبت معنادار دارد. همچنین، همبستگی شوخی پرخاشگرایانه بر حمایت ناظر از شوخی طبیعی و اجتماعی شدن کارکنان معنادار بود. علاوه بر این، همبستگی حمایت ناظر از شوخی طبیعی و اجتماعی شدن کارکنان بر محصور شدگی سازمانی مثبت معنادار بود. Mitchell و همکاران (۴) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که تعداد بیشتر پیوندها بین فرد و شبکه، می تواند موجب افزایش احتمال ماندن فرد درون شغل می گردد. از نظر پژوهشگر در محیط های ورزشی شوخی طبیعی به عنوان یکی از سازه های مهم روان شناسی مثبت در سازمان ها در داخل کشور مورد غفلت قرار گرفته است. مطالعه حاضر برای اولین بار در کشور ایران در حوزه ورزش صورت گرفته است. به نظر می رسد این غفلت به دلیل نوع نگاه و نگرش نسبت به افراد و همچنین ترس از برداشت های منفی از رفتارها به ویژه در سطوح مدیران عالی می باشد.

روانشناسان نیز بر این موضوع تأکید دارند که شوخی طبیعی علاوه بر نتایج مثبت، می تواند نتایج منفی نیز داشته باشد و به سلامت شخصیت و شایستگی اجتماعی افراد آسیب وارد نماید. بدین ترتیب، نتیجه مثبت یا منفی آن، بسته به روش و سبک آن متفاوت است (۹) به همین دلیل با توجه به اهمیت شوخی طبیعی در کاهش تعارضات درون سازمانی و افزایش انگیزش کاری، پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی شوخی طبیعی در محل کار، حمایت مدیران از شوخی طبیعی و اجتماعی شدن کارکنان و محصورشدگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران انجام شد.

روش کار

پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این مطالعه را تمام کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل دادند که تعداد آن ها ۸۹۰ تن بود. با توجه به اینکه این پژوهش در حوزه وزارتخانه انجام گرفته است به همین دلیل

خود را حفظ کند و از آن به عنوان یک راهبرد سازگاری با تنش ها و سختی های زندگی استفاده کند. این سبک رابطه نزدیکی با مفهوم شوخی های مقابله ای دارد. افرادی که از این سبک استفاده می کنند، مسائل عجیب و غریب زندگی را سرگرم کننده میدانند و یک دیدگاه کاملاً خنده آوری از دنیا دارند (۹). افرادی که از شوخی طبیعی پیوند دهنده (connecting humor) استفاده می کنند از شوخی برای تسهیل روابط با دیگران و کاهش تنش های بین فردی بهره می برند (۱۳). این افراد با سرگرم کردن دیگران و بیان داستان های طنزآمیز و مفرح درصد خندانند دیگران و تقویت پیوستگی بین فردی هستند. این افراد اغلب در برخورد با دیگران سهل گیرند و خودپنداشت مثبتی دارند (۹). در شوخی طبیعی پرخاشگرایانه (aggressive humor) فرد بدون توجه و نگرانی در مورد اثرات منفی شوخی های ناپسند بر دیگران، به دست انداختن و طعنه زدن به آن ها می پردازد و از بیان لطیفه های توهین آمیز ابایی ندارد. سرانجام افرادی که به شوخی طبیعی خودشکنانه (self-destructive humor) متوسل می شوند، می کوشند با شوخی و مزاح و یا سرگرم کردن دیگران توجه و تایید آن ها را جلب کنند حتی اگر مجبور باشند خود را دستاویز و مضحکه این شوخی ها کنند (۹).

Romero & Cruthirds (۱۴) در مطالعه خود بیان کرده اند شوخی طبیعی سازمانی به ارتباطات سرگرم کننده ای اطلاق می شود که احساس مثبتی درباره فرد، گروه و سازمان در مخاطب ایجاد کند. یک کارمند ممکن است با بیان لطیفه های احمقانه، توسط رئیس ستایش شود و در برخی تصمیم ها دخالت داده شود. از نظر Ford و همکاران (۱۵) ممکن است چند روز غیبت کارمند با این رفتار طنزآمیز، به عنوان مرخصی اعمال نشود و بخشیده شود. Karl & Peluchette (۱۶) ادعان می دارند که شوخی طبیعی در محل کار می تواند شامل نگرش های شوخ طبعانه، تجربه شوخی، شخصیت، ناهنجاری هیجانی و همچنین پیامدهای شغلی نظیر رضایت شغلی و خستگی هیجانی باشد. سپهوند و همکاران (۱۷) به بررسی نقش شوخی طبیعی مدیریتی بر رفتار سازمانی مثبت گرای کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که ابعاد شوخی طبیعی مدیریتی (لذت از شوخی، خنده، شوخی کلامی، شوخی طبیعی در روابط اجتماعی و شوخی طبیعی در شرایط تنش آور) نیز با رفتار سازمانی مثبت گرای کارکنان همبستگی معناداری دارند. حیدری و همکاران (۱۸) به بررسی تأثیر

روایی محتوا و روش شاخص روایی محتوا را در بین ۸ تن از متخصصان روانشناسی دانشگاه علوم پزشکی امریکا مورد بررسی قرار دادند و به ترتیب برای نسبت روایی محتوا ۰/۷۹ و برای شاخص روایی محتوا نیز ۰/۸۲ به دست آمد. همچنین شاخص میانگین واریانس مستخرج برای تعیین روایی واگرا در این پرسشنامه را برای مؤلفه شوخ طبعی پیوند دهنده ۰/۵۳ و برای مؤلفه شوخ طبعی پرخاشگرایی ۰/۴۶ بدست آمد. پایایی ابزار در بین ۲۶۱ تن دانشجویان کارشناسی ارشد رشته پرستاری دانشگاه علوم پزشکی امریکا را به ترتیب ۰/۷۷ و ۰/۹۰ برای مؤلفه های شوخ طبعی پیوند دهنده پرخاشگرایی گزارش کردند. Ridanpää (۲۰) در مطالعه خود "پرسشنامه سبک های شوخ طبعی مرتبط با کار" در بین ۲۸۷ تن از کارکنان یک هتل، روایی سازه را مورد بررسی قرار دادند و دو مؤلفه شوخ طبعی پیوند دهنده و پرخاشگرایی را با استفاده از شاخص های برازش مقتصد و برازش تطبیقی مطلق مورد تأیید قرار دادند. پایایی ابزار را نیز با استفاده از ضریب آلفا کرونباخ در بین ۱۷۶ تن از کارکنان صنعت در امریکا ۰/۷۴ برای کل پرسشنامه به دست آوردند.

"پرسشنامه حمایت مدیران از شوخ طبعی" (Managers' Support of Humor Questionnaire) توسط Tews و همکاران (۱۰) ساخته شده و شامل ۵ عبارت در مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم طراحی شده است. شیوه نمره گذاری پرسشنامه از ۱ تا ۵ می باشد. نمره کل پرسشنامه نیز از میانگین نمره تمام عبارت ها به دست می آید. به این صورت که نمره تمامی عبارت ها باهم جمع شده و بر تعداد کل سؤالات تقسیم خواهد شد. با توجه به اینکه نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس میانگین است، دامنه ی نمره ها این ابزار بین ۱ تا ۵ قرار می گیرد. پس از به دست آوردن نتایج پرسشنامه می توان حمایت مدیران از شوخ طبعی را تفسیر نمود به این صورت که هر چه این عدد به ۵ نزدیکتر باشد حمایت مدیران از شوخ طبعی بیشتر و هرچقدر به ۱ نزدیک باشد کمتر است. روایی ابزار با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی در بین ۳۷۶ تن از کارکنان دانشگاه های غرب امریکا مورد بررسی قرار گرفت. تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که شاخص های برازش مورد تأیید می باشد. همچنین پایایی با استفاده از محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین همان جامعه آماری ۰/۷۸ به دست آمد و تأیید شد.

کارکنان به عنوان کارکنان ستادی محسوب می گردد. معیارهای ورود به این مطالعه شامل کارمند وزارت ورزش بودن، سابقه حداقل به مدت ۵ سال و تمایل برای تکمیل پرسشنامه ها بود. نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۲۶۸ تن و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده به روش قرعه کشی (اطاق کارکنان) و نیز در دسترس (کارکنان همان اطاق ها) انتخاب شدند. علت حداقل ۵ سال سابقه کارکنان این بود که کارمند هر سازمان در ۵ سال کار در یک محیط می توانند شوخ طبعی در محل کار جهات مثبت داشته باشند.

جمع آوری داده ها توسط پرسشنامه های زیر صوت گرفت.

پرسشنامه جمعیت شناختی شامل سن، جنس، وضعیت تاهل و مدرک تحصیلی بود.

"پرسشنامه سبک های شوخ طبعی مرتبط با کار" (Humor Scheel in the Workplace Questionnaire)؛ توسط Scheel و همکاران (۱۹) بود. این پرسشنامه شامل ۶ عبارت است که با مقیاس ۷ درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) به عبارت ها پاسخ داده می شود. در این مقیاس عبارت های ۱ تا ۳ مربوط به مؤلفه شوخ طبعی پیوند دهنده (connecting humor) و عبارت های ۴ تا ۶ مربوط به مؤلفه شوخ طبعی پرخاشگرایی (aggressive humor) می باشد. نمره گذاری پرسشنامه از ۱ تا ۷ می باشد. نمره کل این پرسشنامه با استفاده از میانگین نمره تمام عبارت ها؛ به این صورت که نمره کل با تقسیم بر ۷ به دست می آید. این به این معنی است که نمره هر یک از نمونه های پژوهش بین ۱ تا ۷ خواهد بود.

روایی سازه ابزار اندازه گیری توسط ۲۰۷ تن از کارکنان سازمان های دولتی در استرالیا به روش تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفته و نتایج پژوهش نشان داد که شاخص های تحلیل عاملی برای هر دو مؤلفه شوخ طبعی پیوند دهنده و شوخ طبعی پرخاشگرایی از برازش مناسبی برخوردار است. پایایی پرسشنامه نیز در بین همان جامعه ی سازمان های آمریکایی با استفاده از محاسبه ضریب آلفا کرونباخ برای مؤلفه ی شوخ طبعی پیوند دهنده ۰/۷۴ و برای شوخ طبعی پرخاشگرایی ۰/۷۹ به دست آمد (۱۹).

Chen و همکاران (۷) روایی صوری و محتوایی "پرسشنامه سبک های شوخ طبعی مرتبط با کار" را با استفاده از نسبت

موافقم) به عبارت ها پاسخ داده می شود. عبارت های ۱ تا ۹ مربوط به محصورشدگی شغلی و عبارت های ۱۰ تا ۱۸ مربوط به مولفه محصورشدگی اجتماعی می باشد. نمره کل پرسشنامه با استفاده از روش میانگین به دست می آید به این صورت که نمره به دست آمده از همه عبارت های پرسشنامه بر تعداد سؤالات (۱۸) تقسیم می شود. همچنین برای به دست آوردن نمره ها خرده مقیاس محصورشدگی شغلی جمع سؤالات ۱ تا ۹ و برای به دست آوردن نمره محصورشدگی اجتماعی جمع سؤالات ۱۰ تا ۱۸ بر تعداد سؤال های آن مؤلفه ها تقسیم خواهد شد. با توجه به اینکه نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس میانگین است، دامنه نمره ها این ابزار بین ۱ تا ۵ قرار می گیرد که هرچقدر به ۵ نزدیکتر باشد نشان از محصورشدگی سازمانی بالاتر می باشد. حد متوسط این پرسشنامه نیز ۳ می باشد. روایی پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مورد بررسی قرار داد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد ۰/۵۳ از واریانس پرسشنامه مربوط به محصورشدگی شغلی و اجتماعی می باشد. شاخص های تحلیل عاملی تأییدی نیز این یافته را تأیید نمود. پایایی این ابزار نیز در بین ۳۵۳ تن از کارکنان هتل ها با استفاده از ضریب آزمون آلفا کرونباخ ۰/۷۶ به دست آمد. Chen و همکاران (۷) روایی صوری و محتوای "پرسشنامه اجتماعی شدن کارکنان" را با استفاده از نسبت روایی محتوای و با استفاده از نظر ۱۰ تن از متخصصان و مدرسان دانشگاه علوم پزشکی در امریکا ۰/۶۸ به دست آوردند. همچنین شاخص روایی محتوایی نیز با نمونه های فوق ۰/۸۳ به دست آمد. پایایی پرسشنامه با استفاده از محاسبه ضریب آلفا کرونباخ را در بین ۲۱۱ تن از دانشجویان پرستاری این دانشگاه ۰/۷۲ درصد به دست آمد.

با توجه به این که ابزارهای اندازه گیری این مطالعه حاضر در داخل کشور روانسنجی نشده است. لذا پژوهشگران مطالعه حاضر ابتدا بعد از مکاتبه با سازندگان ابزارها و کسب مجوز از آن ها مقیاس های اندازه گیری در ابتدا توسط دو متخصص زبان انگلیسی از زبان اصلی به فارسی ترجمه شد پس از آن نسخه های ترجمه شده اولیه توسط مترجمان دیگری مورد بازنگری قرار گرفت و با ادغام ترجمه های اولیه و نسخه نهایی ترجمه شده به زبان فارسی ایجاد شد. در مرحله سوم مقیاس های ترجمه شده توسط متخصص زبان دوباره مورد باز ترجمه انجام گرفت تا اطمینان حاصل

Chen و همکاران (۷) روایی صوری و نسبت روایی محتوای "پرسشنامه حمایت مدیران از شوخ طبعی" با استفاده از نظر ۱۱ تن متخصصان روانشناسی دانشگاه علوم پزشکی امریکا را مورد بررسی قرار گرفت و نسبت روایی محتوای با نتیجه ۰/۷۴ تأیید شد بعلاوه، روایی همگرا با استفاده از شاخص میانگین واریانس (AVE) بررسی و با نمره ۰/۸۴ مورد تأیید قرار گرفت. پایایی مرکب این پرسشنامه نیز در بین ۱۸۴ تن از دانشجویان پرستاری دانشگاه علوم پزشکی امریکا نیز ۰/۹۲ به دست آمد.

"پرسشنامه اجتماعی شدن کارکنان" (Coworker Socializing Questionnaire)، توسط McDowell و همکاران (۲۱) ساخته شده است. این پرسشنامه شامل ۴ عبارت است که با مقیاس ۵ درجه ای لیکرت بوده و روش نمره گذاری آن از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به عبارت ها پاسخ داده می شود. نمره کل پرسشنامه نیز از میانگین نمره هر ۴ عبارت به دست می آید. به این صورت که نمره تمامی عبارت ها با هم جمع شده و بر تعداد ۵ تقسیم خواهد شد. به دلیل اینکه نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس میانگین است، دامنه نمره ها این ابزار بین ۱ تا ۵ قرار می گیرد که هر چقدر به ۵ نزدیکتر باشد نشان از اجتماعی شدن بیشتر است. روایی محتوایی این مقیاس از طریق روش قضاوت ۸ تن از خبرگان روانشناسی دانشگاه پنسیلوانیا مناسب تشخیص داده شد و مورد تأیید قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه نیز بر روی نمونه ۸۷ تن از دانشجویان همان دانشگاه از طریق محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بررسی و با ۰/۸۳ گزارش و تأیید شده است.

Chen و همکاران (۷) روایی صوری و محتوایی "پرسشنامه اجتماعی شدن کارکنان" را با استفاده از نسبت روایی محتوای و با استفاده از نظر ۱۰ تن از متخصصان و مدرسان دانشگاه علوم پزشکی در امریکا ۰/۶۹ به دست آوردند. همچنین شاخص روایی محتوایی نیز با استفاده از نظر ۸ از متخصصان روانشناسی دانشگاه علوم پزشکی امریکا ۰/۸۰ به دست آمد. پایایی پرسشنامه با استفاده از محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بین ۱۹۸ تن از دانشجویان پرستاری دانشگاه فوق ۰/۷۶ درصد به دست آمد.

"پرسشنامه محصورشدگی سازمانی" (Job Embeddedness Questionnaire) توسط Robinson و همکاران (۲۲) طراحی شد. این پرسشنامه شامل ۱۸ عبارت است که با مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً

(۰/۷۸)، "پرسشنامه محصورشدگی سازمانی" (۰/۸۱) به دست آمد و تأیید شد. برای جمع آوری داده ها، پژوهشگر، ابتدا از سوی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز برای انجام پژوهش خود و توزیع ابزارهای مذکور معرفی نامه و مجوز دریافت نمود. سپس با معرفی خود به حراست وزارت ورزش و جوانان در مورد پژوهش توضیحات لازم در مورد اهداف و ماهیت پژوهش داده شد. همچنین، به شرکت کنندگان در مورد محرمانه ماندن اطلاعات موجود در پرسشنامه ها اطمینان داده شد و تأکید شد که نیازی به ذکر نام در پرسشنامه نمی باشد. پرسشنامه ها در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان توزیع شد و برای تکمیل ۳۰ تا ۴۰ دقیقه زمان در نظر گرفته شد. گردآوری داده ها از اوایل بهمن ۹۸ به مدت ۱ هفته انجام گرفت. روش آماری مورد استفاده در این پژوهش در دو سطح توصیفی و آمار استنباطی انجام گرفت. تحلیل داده ها در نرم افزار اس پی اس نسخه ۲۴ و نرم افزار SmartPLS نسخه ۳ انجام گردید.

یافته ها

از لحاظ ویژگی های جمعیت شناختی از نظر وضعیت سنی، بیشترین فراوانی به تعداد ۶۸ تن به دامنه سنی ۳۶ تا ۴۰ سال (۲۷ درصد) و کمترین فراوانی به تعداد ۱۵ تن در دامنه سنی زیر ۳۰ سال (۶ درصد) تعلق دارد. همچنین، از لحاظ وضعیت جنسیت، از بین شرکت کنندگان تعداد ۱۳۹ مرد (۵۵ درصد) و تعداد ۱۱۴ زن (۴۵ درصد) بودند. از لحاظ وضعیت تاهل، از بین شرکت کنندگان تعداد ۴۵ مجرد (۱۸ درصد) و تعداد ۲۰۸ متاهل (۸۲ درصد) بودند. علاوه بر این، بیشترین فراوانی از لحاظ تحصیلات به تعداد ۱۱۲ تن کارشناسی ارشد (۴۴ درصد) و کمترین فراوانی به تعداد ۱۸ تن دارای مدرک دکتری (۷ درصد) تعلق دارد.

Fornell & Larcker (۲۴) ملاک واریانس مستخرج از سازه ها را ۰/۵۰ و Magner و همکاران (۲۵) ملاک را بالای ۰/۴۰ در نظر می گیرند. با توجه به این که تمام پرسشنامه های مطالعه حاضر دارای میانگین واریانس مستخرج بالای ۰/۴ هستند لذا روایی همگرای پرسشنامه ها تأیید می شوند. همچنین پایایی ترکیبی (ضریب دیلون - گلدشتاین) تمام پرسشنامه های مطالعه حاضر از ملاک ۰/۷۰ بالاتر می باشند که نشان دهنده مطلوب بودن آن ها می باشد (جدول ۱).

شود که مغایرتی از نظر مفهومی با مقیاس اصلی ندارد. در نهایت متخصصان مربوطه نسخه نهایی ترجمه شده به زبان فارسی را از لحاظ اشتباهات املائی و نگارشی مورد بازنگری قرار دادند. و در نهایت ابزارهای مورد استفاده در پژوهش جهت تعیین روایی با روش نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی آماده گردید. روایی صوری، بر اساس نگارش، جمله بندی و ظاهر منطقی مورد بررسی قرار گرفت. به همین منظور، از روش شاخص نسبت روایی جهت بررسی هر یک از عبارات، در نظر گرفته شد. برای این کار، از ۱۰ تن از متخصصان و اعضای هیئت علمی در زمینه مدیریت ورزشی درخواست شد که اهمیت هر یک از عبارت های پرسشنامه ها را مقیاس در ۵ درجه ای لیکرت را مشخص نمایند. نتایج این قسمت نشان داد که تمام عبارت های مقیاس های "سبک های شوخ طبعی مرتبط با کار"، "حمایت مدیران از شوخ طبعی"، "محصورشدهگی سازمانی" از نظر متخصصان تأثیر بیشتر از ۱/۵ دارند و تأیید شدند.

همچنین برای اندازه گیری نسبت روایی محتوا بر اساس جدول Lawshe استفاده شد (۲۳). به این صورت که مقیاس پس از ترجمه به همراه اهداف پژوهش در اختیار ۱۰ تن از مدرسین و متخصصان مدیریت ورزشی قرار گرفت و پس از اخذ نظر آن ها برای سنجش ضریب نسبت روایی محتوا برای هر یک از عبارت های پرسشنامه های "سبک های شوخ طبعی مرتبط با کار" (۰/۷۲)؛ "حمایت مدیران از شوخ طبعی" (۰/۶۹)؛ "پرسشنامه اجتماعی شدن کارکنان" (۰/۷۱)؛ "محصورشدهگی سازمانی" (۰/۷۸) به دست آمد و تأیید شد. شاخص روایی محتوا ابزارهای اندازه گیری با استفاده از نظر متخصصان و با در نظر گرفتن مرتبط بودن هر عبارت را با طیف چهار قسمتی غیر مرتبط، نیاز به بازبینی اساسی، مرتبط اما نیاز به بازبینی، کاملاً مرتبط مورد ارزیابی قرار گرفت. مقدار به دست آمده برای پرسشنامه های "سبک های شوخ طبعی مرتبط با کار" (۰/۷۹)؛ "حمایت مدیران از شوخ طبعی" (۰/۸۱)؛ "پرسشنامه اجتماعی شدن کارکنان" (۰/۸۰)؛ "محصورشدهگی سازمانی" (۰/۷۹) به دست آمد و تأیید شد. پایایی پرسشنامه های در یک مطالعه مقدماتی مورد بررسی قرار گرفت. برای این منظور از محاسبه ضریب آلفا کرونباخ استفاده شد. نتایج به دست آمده از آن برای "پرسشنامه سبک های شوخ طبعی مرتبط با کار" (۰/۷۴)، "حمایت مدیران از شوخ طبعی" (۰/۷۶)؛ "پرسشنامه اجتماعی شدن کارکنان"

جدول ۱: روایی همگرا و پایایی پرسشنامه ها

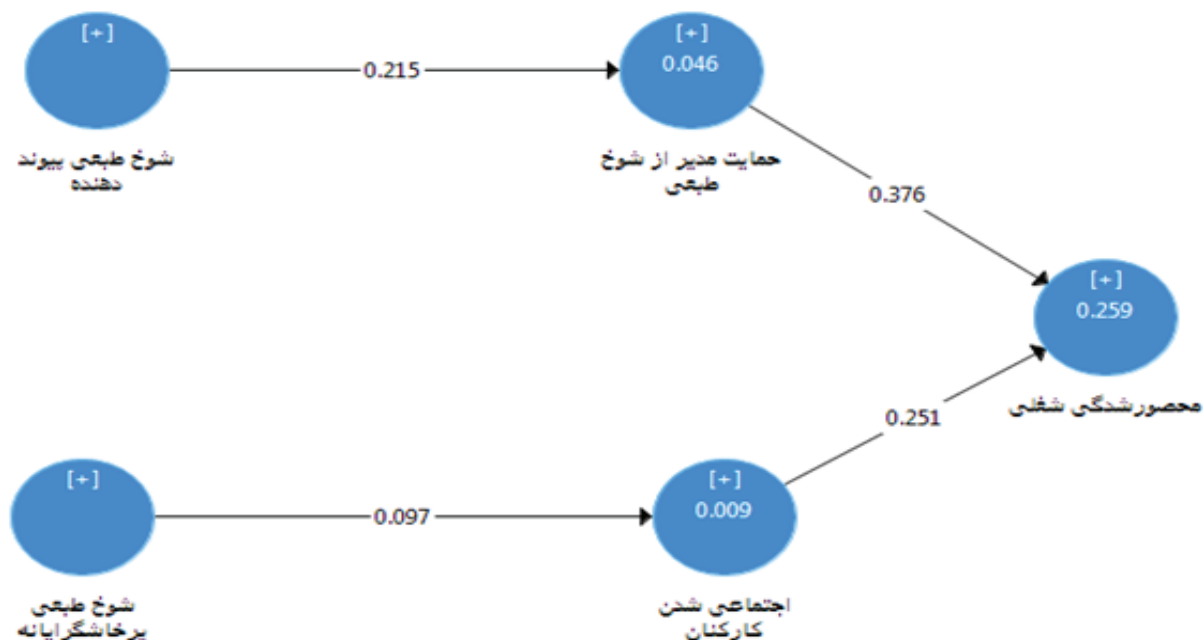
| متغیرها | میانگین واریانس مستخرج | پایایی ترکیبی | آلفا کرونباخ |
|------------------------|------------------------|---------------|--------------|
| اجتماعی شدن کارکنان | ۰/۴۸ | ۰/۷۸ | ۰/۷۶ |
| حمایت مدیر از شوخ طبعی | ۰/۷۰ | ۰/۹۲ | ۰/۸۹ |
| شوخ طبعی پرخاشگرایانه | ۰/۶۰ | ۰/۷۳ | ۰/۷۹ |
| شوخ طبعی پیوند دهنده | ۰/۶۱ | ۰/۸۲ | ۰/۷۲ |
| محصورشدگی شغلی | ۰/۴۵ | ۰/۸۶ | ۰/۸۲ |

شدن کارکنان همبستگی معنادار ندارد. با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۳۷ و نسبت بحرانی ۳/۸۶ می توان گفت که اجتماعی شدن کارکنان بر محصورشدگی شغلی همبستگی مثبت معنادار دارد. همچنین، با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۲۵ و نسبت بحرانی ۶/۳۳ می توان گفت که حمایت مدیران از شوخی بر محصورشدگی شغلی همبستگی مثبت معنادار دارد.

نتایج (جدول ۲) وزن های رگرسیونی استاندارد شده الگو را نشان می دهد. براساس نتایج، می توان گفت شوخ طبعی پیوند دهنده با ضرایب رگرسیونی ۰/۲۱ و نسبت های بحرانی ۳/۴۳ و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ بر حمایت مدیران از شوخی همبستگی مثبت معنادار دارد. شوخ طبعی پرخاشگرایانه با ضرایب رگرسیونی ۰/۰۹ و نسبت های بحرانی ۹/۲۹ و سطح معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ با اجتماعی

جدول ۲: نتایج تحلیل مسیر

| نتیجه | سطح معناداری | آماره تی | ضرایب رگرسیونی | متغیرهای پژوهش |
|-----------|--------------|----------|----------------|--|
| تایید | ۰/۰۰۱ | ۳/۴۳۱ | ۰/۲۱۵ | شوخ طبعی پیوند دهنده ---> حمایت مدیران از شوخی |
| عدم تایید | ۰/۳۵۳ | ۰/۹۲۹ | ۰/۰۹۷ | شوخ طبعی پرخاشگرایانه ---> اجتماعی شدن کارکنان |
| تایید | ۰/۰۰۱ | ۳/۸۶۸ | ۰/۳۷۶ | اجتماعی شدن کارکنان ---> محصورشدگی شغلی |
| تایید | ۰/۰۰۱ | ۶/۳۳۱ | ۰/۲۵۱ | حمایت مدیران از شوخی ---> محصورشدگی شغلی |



شکل ۱: الگو در حالت تخمین ضرایب استاندارد

وابسته ۰/۲۵۹ می باشد که ملاک پذیرش ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی می باشد. با توجه به ضرایب تعیین به دست آمده مشاهده می شود این معیار از برآزش متوسط برخوردار هست.

جدول ۳: معیارهای کلی کیفیت الگو

| متغیرها | مقادیر اشتراکی | ضریب تعیین |
|------------------------|----------------|------------|
| اجتماعی شدن کارکنان | ۰/۴۸ | ۰/۰۰۹ |
| حمایت مدیر از شوخ طبعی | ۰/۷۰ | ۰/۰۴۶ |
| شوخ طبعی پرخاشگریانه | ۰/۶۰ | - |
| شوخ طبعی پیوند دهنده | ۰/۶۱ | - |
| محصورشدگی شغلی | ۰/۴۵ | ۰/۲۵۹ |

در روابط بین فردی است. بنابراین، این نوع شوخ طبعی باعث افزایش سلامت روانی، کاهش تعارض، ارتباط قوی میان افراد و افزایش جذابیت فرد نزد دیگران می شود به شرطی که حمایت مدیران را در پی داشته باشد. از نظر پژوهشگر اگر مدیران از شوخ طبعی افراد حمایت های لازم را داشته باشند؛ افرادی که از این سبک شوخ طبعی استفاده می کنند، هنگام برخورد با موقعیت های تنش زا، با بیان طنز و لطیفه سعی می کنند به دیگران آرامش بدهند و چشم انداز شوخ طبعانه ای نسبت به موقعیت هایی که با آن مواجه می شوند، دارند. نتایج به دست آمده در مطالعه حاضر نشان داد شوخ طبعی پرخاشگریانه با اجتماعی شدن کارکنان ارتباط ندارد. در این راستا، Chen و همکاران (۷) نشان دادند که شوخی پرخاشگریانه بر حمایت ناظر از شوخ طبعی همبستگی معنادار بود که با نتایج مطالعه ی حاضر همسو نیست. به معنی تمایل به استفاده از شوخی با هدف انتقاد یا تحقیر، فریب و گول زدن دیگران است. مانند تمسخر (گوشه و کنایه و طعنه)، مردم آزاری (دست انداختن دیگران)، تمسخر، بدگویی و نیز توهین (شوخی های جنسی یا نژادی) است. از نظر پژوهشگر یکی از علت های این ناهمسویی شاید در جامعه مورد بررسی شده بین دو مطالعه بوده باشد که با توجه به فرهنگ موجود در جامعه و سازمان های ایران که می تواند تحقیر و تمسخر را به همراه داشته باشد می تواند اثرات منفی در بین رفتارهای کارکنان به وجود آورد. از سوی دیگر، از دیدگاه Tews و همکاران (۱۰) اجتماعی شدن کارکنان به اجتماعی، دوست داشتنی و برون گرا بودن کارکنان اطلاق می شود. براین اساس، چنین به نظر می رسد که وقتی کارکنان وزارت ورزش و جوانان از شوخ طبعی تهاجمی یا

مقادیر اشتراکی به دست آمده ۰/۴۸، ۰/۷۰، ۰/۶۰، ۰/۶۱ و ۰/۴۵ به دست آمده است که از ۰/۴ بزرگتر می باشند و مقادیر مثبت این شاخص نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول الگو اندازه می باشند و در حد قابل قبول هستند. مقدار شاخص ضریب تعیین به دست آمده برای متغیر

برای بررسی برآزش الگو از شاخص GOF استفاده می شود.

$$GOF = \sqrt{(Commuality \times Rsquare)}$$

$$GOF = \sqrt{(0.56 \times 0.103)} =$$

$$GOF = \sqrt{0.057}$$

$$GOF = 0.240$$

با توجه به نتایج گزارش شده در (جدول ۳) مقادیر اشتراکی (Commuality) و ضریب تعیین (R^2) و جایگزینی در فرمول برآزش کلی الگو (GOF) این نتیجه به دست آمد که مقدار شاخص GOF برابر است با ۰/۲۴۰ که این عدد با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، حاکی از برآزش کلی متوسط می باشد.

بحث

پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی شوخ طبعی در محل کار، حمایت مدیران از شوخ طبعی و اجتماعی شدن کارکنان با محصورشدگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران انجام شد. نتایج به دست آمده نشان داد که شوخ طبعی پیوند دهنده با حمایت مدیران از شوخی همبستگی مثبت معنادار دارد. این نتیجه با نتایج مطالعه های سپهوند و همکاران (۱۷) Chen و همکاران (۷) همسو و همخوانی دارد. در تبیین این یافته می توان اینگونه بیان نمود که اساس شوخ طبعی پیوند دهنده؛ تمایل به گفتن حرف های خنده دار، جوک گفتن، پرداختن به شوخی و بذله گویی به طور خودبخودی برای سرگرم کردن دیگران، تسهیل روابط و کاهش تنش ها

شوخ طبیعی با حمایت اجتماعی ادراک شده نشان داد که بین شوخ طبیعی پیوند دهنده با حمایت اجتماعی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. از دیدگاه محقق شوخ طبیعی در بین کارکنان احساس وحدت و بهره مندی از یک فرهنگ مشترک میان کارکنان به وجود می آورد، صمیمیت و مودت را در جمع آنان افزایش می دهد و به عنوان همکار میانشان حس همدلی ایجاد می کند. همچنین شوخ طبیعی این حس را در میان نیروهای وزارت ورزش و جوانان به وجود می آورد که همه افراد (از جمله رهبر کسب و کار) در کنار یکدیگر هستیم. بهره مندی از این نعمت در وزارت ورزش و جوانان خوب و در عین حال نیازمند ملاحظاتی است، اما کارکنان سازمان نیاز دارند خارج از محدوده ی تعریف شده سازمان نیز مأمونی برای خندیدن و شاد بودن داشته باشند. معاشرت های صمیمانه و قرار گرفتن در جمع های شادی به طور قطع می تواند شرایطی را در اختیار کارکنان قرار دهد تا به واسطه آن تنش های شغلی را کاهش دهند. به عقیده Mitchell و همکاران (۴) محصورشدگی شغلی نشان دهنده میزان سطح تعامل افراد با دیگران و گروه ها است. بر اساس نظریه محصور شدگی شغلی ارزش های شخصی یک فرد، اهداف شغلی و برنامه هایی که فرد برای آینده دارد باید با فرهنگ سازمانی بزرگتر و تقاضاهای شغل فوری فرد (برای مثال دانش، مهارت ها و توانایی های شغل) منطبق گردد. علاوه بر این فرد چگونگی انطباق خود، با جامعه و محیط اطراف را نیز در نظر خواهد گرفت. لذا چنین به نظر می رسد که وقتی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با حمایت مدیریت از نوع رفتارها و تعاملات شوخ طبعانه مواجه شوند و با رفتارهایی نظیر تشویق به ایجاد محیط کاری لذت بخش و به طور مشخص حمایت از فعالیت های شوخ طبعانه در سطح سازمانی مواجه شوند آن را محیطی مطلوب درک می کنند و در واقع با هنجارها و فرهنگ سازمانی موجود در سازمان می توانند به راحتی خودشان را انطباق دهند.

نتیجه گیری

نتایج به دست آمده نشان داد که شوخ طبیعی پیوند دهنده با حمایت مدیر می تواند بر محصورشدگی در کار همبستگی مثبت و شوخ طبیعی پرخاشگرایانه همبستگی منفی بر محصورشدگی در کار داشته باشد. از این رو پیشنهاد می شود مدیران در وزارت ورزش و جوانان حمایت های خود را از جمله

پرخاشگرایانه برای قربانی کردن، تمسخر یا تحقیر دیگران استفاده کنند، تاثیر منفی بر ارتباط آنان خواهد داشت. همچنین، در مطالعه حاضر، بین اجتماعی شدن کارکنان با محصورشدگی شغلی همبستگی مثبت و معنادار بود که با نتایج سپهوند و همکاران (۱۷) به همراستا است. در این راستا، Chen و همکاران (۷) نشان دادند که اجتماعی شدن کارکنان بر محصورشدگی شغلی همبستگی مثبت معنادار دارد. بنابراین، یافته های پژوهش حاضر با نتایج مطالعه Chen و همکاران (۷) همسو می باشد. Martin و همکاران (۹) معتقدند که افرادی که در شوخی کردن در زمینه های مختلف اجتماعی مهارت دارند، جذاب تر و محبوب ترند، شایسته تر از دیگران ارزیابی می شوند، ارتباط های صمیمانه تر و رضایت بخش تری با دیگران برقرار می کنند، در موقعیت اجتماعی بهتری قرار می گیرند و می توانند به راحتی دوستی و رابطه خود با دیگران را توسعه دهند. از این رو وقتی کارکنان وزارت ورزش و جوانان از چنین شرایط دوستانه ای در این سازمان برخوردار باشند، تمایل به ماندن در سازمان را دارند.

همچنین، همبستگی بین حمایت مدیران از شوخی با محصورشدگی شغلی مثبت و معنادار دارد. نتیجه به دست آمده با نتایج مطالعه های Chen و همکاران (۷) و حیدری و همکاران (۱۸) همسو و همخوانی دارد. در تبیین این یافته می توان اینگونه بیان نمود که بسیاری از کارکنان در سازمان ها می خواهند بدانند که در محیط کاری چگونه می توانند نظرات خود را بطور موثر و قاطع ارائه دهند. توصیه رایج برای اینکه یک ارائه ی موفق در مقابل حضار داشته باشید، شوخ طبع بودن است. بر همین اساس مدیرانی که روحیه شوخ طبیعی بیشتری دارند و از شوخ طبع بودن همکاران و کارکنان خود حمایت می نمایند می توانند راندمان کاری کارمندان خود را افزایش دهند. شنیدن چیزی خنده دار یا عجیب تنش را کاهش می دهد، روابط اجتماعی را تقویت می کند، خلق و خوی مثبت ایجاد می کند و انگیزه را در افراد بالا خواهد برد. در مجموع، این طور به نظر می رسد که شوخ طبیعی اثرات مثبتی برای سخنان و نیز برای مخاطبین ایجاد می کند. در تأیید این موضوع می تواند به مطالعه Chen و همکاران (۷) اشاره کرد که آن ها در مطالعه ی خود نشان دادند که شوخی پیوند دهنده با حمایت ناظر از شوخ طبیعی همبستگی مثبت معنادار دارد. همچنین Karakuş و همکاران (۲۶) نیز با بررسی رابطه سبک های

ایوبی در رشته مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب با با کد اخلاق ۱۳۱۲۲۵۵۹۹۸۱۹۲۶ که در تاریخ ۹۷/۱۰/۱۵ به راهنمایی جناب آقای دکتر رضا نیک بخش می باشد. همچنین از کلیه افرادی که در انجام پژوهش یاری نمودند (به طور خاص کارکنان وزارت ورزش و جوانان) نهایت تقدیر و تشکر به عمل می آید.

تضاد منافع

نویسندگان این مقاله هیچگونه تضاد منافی گزارش نکردند.

References

1. Ferreira AI, Martinez LF, Lamelas JP, Rodrigues RI. Mediation of job embeddedness and satisfaction in the relationship between task characteristics and turnover. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2017; 29(1): 246-267. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2015-0126>
2. Ruvimbo TS, Hlanganipai N. Organizational commitment and job retention among nurses in a South African setting: An exploratory study. *Journal of Psychology in Africa*. 2016;26(1):74-77. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1101283>
3. Charlier SD, Guay RP, Zimmerman RD. Plugged in or disconnected? A model of the effects of technological factors on employee job embeddedness. *Human Resource Management*. 2016;55(1):109-126. <https://doi.org/10.1002/hrm.21716>
4. Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablynski CJ, Erez M. Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*. 2001;44(6):1102-1121. <https://doi.org/10.2307/3069391> <https://doi.org/10.5465/3069391>
5. Ghosh D, Gurunathan L. Job embeddedness: A ten-year literature review and proposed guidelines. *Global Business Review*. 2015;16(5):856-866. <https://doi.org/10.1177/0972150915591652>
6. Karatepe OM, Karadas G. The effect of management commitment to service quality on job embeddedness and performance outcomes. *Journal of Business Economics and Management*. 2012;13(4):614-636. <https://doi.org/10.3846/16111699.2011.620159>
7. Chen H, Ayoun B. Is negative workplace humor really all that "negative"? Workplace humor and hospitality employees' job

اقدامات تشویقی مانند تشکیل گروه های تفریحی خارج از ساعات اداری، اعطای پاداش، لوح تقدیر انجام دهند که می تواند در ادراک کارکنان از حمایت های مدیران از شوخ طبعی موثر واقع شود. از محدودیت های مهم در این مطالعه می توان به محدودیت جامعه آماری به کارکنان وزارت ورزش و جوانان اشاره نمود که در تعمیم نتایج باید احتیاط نمود.

سپاسگزاری

مطالعه حاضر برگرفته از بخشی از نتایج رساله دکتری پریسا

- embeddedness. *International Journal of Hospitality Management*. 2019;79(54):9-41. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.12.010>
8. Pasvenskienė A, Gedvilienė G, Žičienė S, Gervienė S. The social competence concept development in higher education. *European Scientific Journal*, 2014;10(28):36-49.
 9. Martin RA, Lastuk JM, Jeffery J, Vernon PA, Veselka L. Relationships between the Dark Triad and humor styles: A replication and extension. *Personality and Individual Differences*. 2012;52(2):178-82. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.10.010>
 10. Tews MJ, Michel JW, Allen DG. Fun and friends: The impact of workplace fun and constituent attachment on turnover in a hospitality context. *Human Relations*. 2014;67(8):923-46. <https://doi.org/10.1177/0018726713508143>
 11. Smith WJ, Harrington KV, Neck CP. Resolving conflict with humor in a diversity context. *Journal of Managerial Psychology*. 2000;21(8): 78-97.
 12. Lefcourt HM. *Humor: The Psychology of Living Buoyantly*. Springer Science & Business Media; 2001.
 13. Romero EJ, Cruthirds KW. The use of humor in the workplace. *Academy of Management Perspectives*. 2006 1;20(2):58-69. <https://doi.org/10.5465/amp.2006.20591005>
 14. Romero EJ, Cruthirds KW. The use of humor in the workplace. *Academy of Management Perspectives*. 2006 1;20(2):58-69. <https://doi.org/10.5465/amp.2006.20591005>
 15. Ford RC, McLaughlin FS, Newstrom JW. Questions and answers about fun at work. *Human Resource Planning*. 2003;26(4): 59-82.
 16. Karl K, Peluchette J. How does workplace fun impact employee perceptions of customer

- service quality? Journal of Leadership & Organizational Studies. 2006;13(2):2-13. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020201>
17. Sepahvand R, Mohammadyari Z.]Investigating the role of managerial humor on employees' positive organizational behavior [. Management Studies (Improvement and Transformation) 2016; 34 (32): 84-65.
 18. Heidari H, Khashie V, Maroufani Asl M. [Analysis of the effect of humor on organizational culture and group cohesion]. Scientific Journal of Organizational Culture Management. 2016; 14 (1): 73-96.
 19. Scheel T, Gerdenitsch C, Korunka C. Humor at work: Validation of the short work-related Humor Styles Questionnaire (swHSQ). Humor. 2016;29(3):439-65. <https://doi.org/10.1515/humor-2015-0118>
 20. Ridanpää J. Crisis events and the inter-scalar politics of humor. GeoJournal. 2019;15(4):901-15. <https://doi.org/10.1007/s10708-018-9900-5>
 21. McDowell T. Fun at work: Scale development, confirmatory factor analysis, and links to organizational outcomes. Unpublished Ph. D Thesis, Alliant International University, San Diego; 2004.
 22. Robinson RN, Kralj A, Solnet DJ, Goh E, Callan V. Thinking job embeddedness not turnover: Towards a better understanding of frontline hotel worker retention. International Journal of Hospitality Management. 2014;36(8):101-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.08.008>
 23. Lawshe C H. A quantitative approach to content validity. Personnel Psychology. 1975; 28(4): 563-575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
 24. Fornell C, Larcker DF. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research. 1981;18(1):39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104> <https://doi.org/10.2307/3151312>
 25. Magner N, Welker RB, Campbell TL. Testing a model of cognitive budgetary participation processes in a latent variable structural equations framework. Accounting and Business Research. 1996;27(1):41-50. <https://doi.org/10.1080/00014788.1996.9729530>
 26. Karakuş Ö, Ercan FZ, Tekgöz A. The relationship between types of humor and perceived social support among adolescents. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2014;152(53): 1194-1200. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.298>