

رابطه جو سازمانی با شوخ طبعی و تاب آوری در کارکنان

اداره تعاون شهر زنجان

سهیلا نوحی^۱، نسترن نسیمی^۲

^۱ کارشناس ارشد روانشناسی بالینی ، دانشگاه آزاد زنجان

^۲ کارشناس ارشد روانشناسی بالینی ، دانشگاه آزاد زنجان

نویسنده مسئول :

سهیلا نوحی

مجله علمی پژوهش در روانشناسی، علوم تربیتی و علوم اجتماعی (سال پنجم)
شماره ۱۶ / تابستان ۱۳۹۸ / ص ۸۷-۹۸

چکیده:

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه جو سازمانی با شوخ طبعی و تاب آوری در کارکنان اداره تعاون شهر زنجان می باشد. **روش:** پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی - تحلیلی از نوع مقطعی و کاربردی بود. جامعه آماری مورد مطالعه کلیه کارکنان اداره تعاون شهر زنجان می باشد که از بین ۱۸۶ نفر کارکنان سازمان طبق جدول مورگان تعداد ۱۱۵ به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند. که برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه جو سازمانی، شوخ طبعی، تاب آوری استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SPSS نسخه آزمون های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار برای متغیر های شوخ طبعی، تاب آوری) و امار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به کار گرفته شد. سطح معنی داری در این مطالعه کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. **یافته ها:** نتایج تحقیق نشان می دهد که بین جو سازمانی با متغیر های شوخ طبعی و تاب آوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری: بهبود در جو سازمانی می تواند باعث افزایش تاب آوری و بهبود کیفیت کاری مدیران در سازمان شود و می تواند پیوسته منجر به حفظ توانایی ها و مزایای رقابتی سازمان گردد.

کلید واژگان: جو سازمانی، شوخ طبعی، تاب آوری، کارکنان تعاون

مقدمه

اگر به زندگی روزمره خویش نگاه کنیم، متوجه نفوذ سازمان ها در حیطه مختلف آن خواهیم شد. زیرا با سازمان های بسیاری در تماس هستیم و اکثر اوقات ما یا به عنوان عضو سازمان یا ارباب رجوع در سازمان ها می گذرد و شاید به همین دلیل می تواند عصر امروز را عصر سازمان نامید، چرا که سازمان ها اهدافی را برای انسان برآورده می سازند که از توان وی به شکل فردی خارج است [۱]. قاسمی نژاد، سیاوت و نوری (۱۳۸۴) بیان می کنند، یکی از مسائلی که سال های اخیر توجه دانشجویان علوم انسانی را به خود معطوف نموده جو سازمانی است. جو سازمانی^۱ منعکس کننده نگرش افراد از سازمانی است که نسبت به آن احساس دل بستگی می کنند و مجموعه ای از ویژگی هایی است که توسط کارکنان سازمان وجود دارد و به عنوان نیروی اصلی در تعیین رفتار کارکنان مؤثر است [۲].

چن و هوانگ^۲ (۲۰۰۷)، جو سازمانی را شیوه های متداول، باورهای مشترک و نظام های ارزشی که در سازمان جاری است، تعریف کرده اند. برای افراد درون سازمان، جو سازمانی به صورت مجموعه ای از ویژگی ها و انتظارات است که الگوهای کلی فعالیت های سازمانی را توصیف میکند. و همچنین مجموعه ای از حالات، خصوصیات یا ویژگی های حاکم بر یک سازمان که آن را گرم، سرد، قابل اعتماد، غیر قابل اعتماد، ترس آور و یا اطمینان بخش، تسهیل کننده یا بازدارنده می سازد و سبب تمایز دو سازمان مشابه از هم می شود [۳]. دهدشتی و همکاران (۱۳۹۱) بیان می کنند؛ جو سازمانی مناسب می تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان و بهبود روحیه و مشارکت افراد در تصمیم گیری ها و ازدیاد خلاقیت و نوآوری آنان و نیز ایجاد فضای کارآفرینی مؤثر بوده و به عنوان یک منبع سلامت روانی کارکنان به حساب آید، با این وجود جو سازمانی نامناسب می تواند منبع عمده فشار روانی باشد که اگر این فشارهای روانی در سازمان بیش از حد باشد همچون آفتی نیروها را تحلیل داده، اهداف سازمانی را تهدید کرده و به کاهش کیفیت عملکرد فرد منجر می شود [۴]. یکی از عواملی که در ارتباط با ارتقاء سلامت روان فرد و سازمان دارای اهمیت فروان است، شوخ طبعی است. شوخ طبعی^۳ همگانی و عمومی است و بنابراین جنبه ها و تعاریف گوناگونی دارد [۵]. مارتین^۴ (۲۰۰۱)، شوخ طبعی را توصیفی از تفاوت های فردی عادی در همه انواع رفتار، تجربه ها، عواطف، نگرش و توانایی ارتباط با سرگرمی، خنده، خوش مزگی و ... می داند. از تاثیر های مثبت شوخی می توان بر جنبه های مختلف مانند استفاده به عنوان ابزار تشویقی عاطفی، رفتار جلب توجه کننده، کاهش فاصله اجتماعی و ابزار مدیریتی تاکید کرد. بدلیل وسعت شوخی، می توان از آن به عنوان خصیصه شخصیتی، متغیر محرم، پاسخ هیجانی، فرایند روانی و مداخلات درمانی نام برد [۶].

همچنین، بهزیستی روانشناختی با استفاده از راهبردهای سالم و مثبت مقابله مانند خنده یا شوخ طبعی تسهیل می شود [۷،۸،۹]. پژوهش های کازارین و مارتین (۲۰۰۴) نشان داده اند؛ که شوخی تاثیر مثبتی بر سلامت جسمانی و روان شناختی، بهزیستی، مهارت های سازگاری و رشد مهارت های فردی دارد [۱۰]. رومرو و کروئیردز (۲۰۰۶)، پنج سبک شوخ طبعی را شرح می دهند که به لحاظ ماهیت و تاثیر متفاوت هستند؛ و به درک ما از مفهوم شوخی کمک می کند:

۱. شوخ طبعی پیوند دهنده: شوخ طبعی بدون تهدید و بدون خصومت که برای افزایش تعامل اجتماعی استفاده می شود.

۲. شوخ طبعی خود فزاینده: که به عنوان یک مکانیسم مقابله با استرس استفاده می شود.

۳. شوخ طبعی تهاجمی یا پرخاشگرانه: این شوخ طبعی برای قربانی کردن، تمسخر یا تحقیر دیگران استفاده می شود.

۴. شوخ طبعی تهاجمی خفیف با جزئی: اذیت کردن، برای ارتباط برقرار کردن با یک پیام سرزنش کننده با یک زمینه طنزآمیز.

۵. شوخی طبعی خود کاهنده: این شوخ طبعی برای پایین آوردن موقعیت اجتماعی خود به منظور قابلیت نزدیک شدن به دیگران است.

مارتین، پاهلیک، لارسن، گری و ویر^۵ (۲۰۰۳)، شوخ طبعی را به شوخ طبعی مثبت (که سلامت عمومی را ارتقا می دهد و شامل شوخ طبعی خود فزاینده و پیوند جویانه است) و شوخ طبعی منفی (که به طور بالقوه به خود و دیگران آسیب می رساند و موجب اختلال در سلامت عمومی می شود و شامل شوخ طبعی های خود کاهنده و پرخاشگرانه است) طبقه بندی کردند [۱۱].

¹ Organizational climate

² Chen & Huang

¹Humor

² Martin

³ Martin , Puhlik-Doris , Larsen, Gray & Weir

یکی دیگر از متغیرهایی را که بر جو سازمانی تأثیر دارد و روان شناسان توجه ویژه ای به آن دارند، تاب آوری^۱ است. والر^۲ (۲۰۰۱)، تاب آوری را سازگاری مثبت فرد در واکنش به شرایط ناگوار می داند [۱۲]. این مفهوم ابتدا توسط ورنر^۳ (۱۹۹۳)، در روان شناسی رشد مطرح شد ولی به تدریج به حوزه های دیگر روان شناسی مانند روان شناسی اجتماعی و بالینی وارد شد [۱۳]. کانر و دیویدسون^۴ (۲۰۰۳)، معتقدند تاب آوری، تنها پایداری در برابر آسیب ها یا شرایط تهدیدکننده نیست، بلکه شرکت فعال و سازنده فرد در محیط است. آنها تاب آوری را توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی روانی در شرایط خطرناک می دانند. همچن تاب آوری در مورد کسانی به کار می رود که در معرض خطر قرار می گیرند ولی دچار اختلالات روانشناختی قرار نمی گیرند. تاب آوری باعث می شود که افراد در شرایط دشوار با وجود عوامل خطر از ظرفیت های موجود خود در دست یابی به موفقیت و رشد زندگی فردی خود استفاده کنند و از این چالش ها و آزمون ها به عنوان فرصتی برای توانمند کردن خود بهره جویند و از آن ها سربلند بیرون بیایند [۱۴].

از این رو تاب آوری با تعدیل و کم رنگ کردن این عوامل، میزان سلامت روانی کارکنان را تضمین می کند. در جوامع مرسوم است که به نقصان ها و کاستی ها بیشتر از توانایی ها توجه شود، اما تاب آوری آن روی سکه است [۱۵]. و از جمله سازه هایی است که جایگاه ویژه ای در حوزه های روان شناسی تحولی، روان شناسی خانواده و بهداشت روانی یافته است، به طوری که هر روز بر شمار پژوهش های مرتبط با این سازه افزوده می شود [۱۶]. به اعتقاد اریک، سیمونز، استین و پل^۵، ۲۰۰۸؛ به نقل از صالحی دوست، پیمان پاک، پاشایی و حاتمی، ۱۳۹۲؛ افرادی که دارای تاب آوری هستند، اغلب با ایجاد هیجانات مثبت پس از رویارویی های فشارزا به حالت طبیعی باز می گردند. افراد تاب آور بدون اینکه سلامت روان شان کاهش یابد و دچار بیماری روانی شوند، رویدادهای فشارزا را پشت سر می گذارند؛ همچنین در بعضی موارد در برابر سختی ها پیشرفت نیز کرده و کامیاب می شو ند و این یعنی ساختن یک جو سازمانی مناسب که همه ی کارمندان بتوانند سلامت فردی و سازمانی داشته باشند [۱۷].

بین افراد تاب آور و شوخ طبع ویژگی های مشترکی وجود دارد، افراد با تاب آوری بالا دارای حس قوی تر برای پیشرفت بوده و دارای خود باوری بالایی هستند؛ در مقابل افراد با تاب آوری پایین نمی توانند راهبردهای لازم را برای تغییر شرایط بحرانی به کار گیرند این ویژگی ها نیز در افراد شوخ طبع به چشم می خورد، بدین معنی که افرادی که شوخ طبع می باشند مشکلات خود را به شکل مبالغه آمیزی بزرگ جلوه نمی دهند بلکه آن را کوچک و کم اهمیت جلوه می دهند [۱۸، ۱۹].

کاکاوند (۱۳۸۹) طی پژوهش هایی نتیجه گرفت که افرادی که از شوخ طبعی خود کاهنده و شوخ طبعی پرخاشگرانه در روابط بین فردی استفاده می کنند از سلامت عمومی خوبی برخوردار نیستند [۲۰].

با توجه به پژوهش های پیشین و رابطه متغیرها با هم هدف این پژوهش پاسخ به فرضیه های زیر است تا رابطه مثبت یا منفی بین شوخ طبعی و تاب آوری را در جو سازمانی مشخص کند.

فرضیه اول: بین جو سازمانی با شوخ طبعی و تاب آوری کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین جو سازمانی با شوخ طبعی کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین جو سازمانی با تاب آوری کارکنان رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

طرح پژوهش: پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و از روش جمع آوری داده ها به صورت، توصیفی- پیمایشی است. برای بررسی رابطه جو سازمانی با شوخ طبعی، تاب آوری و تعهد سازمانی در کارکنان اداره تعاون شهر زنجان است.

جامعه آماری: شامل کلیه کارکنان اداره تعاون شهر زنجان می باشد که طبق آمار اداره تعداد کارکنان ۱۶۸ نفر می باشد. که طبق جدول مورگان تعداد ۱۱۵ نفر از کارکنان را به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و داده ای با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و

¹ resilience

² Waller

³ Werner

⁴ Conner & Davidson

⁵ Erik, Simonz, Astin & Pool

تحلیل قرار گرفته است. برای تجزیه و تحلیل داده از شاخص های آمار توصیفی مواردی چون؛ فراوانی، میانگین، واریانس، انحراف استاندارد و از شاخص های آمار استنباطی که شامل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده گردید.

ابزار پژوهش

پرسشنامه ی جو سازمانی: پرسشنامه ی جو سازمانی برگرفته از هالپین و کرافت^۱ در سال ۱۹۶۳ می باشد این پرسشنامه در آغاز برای سنجش جو سازمانی در اماکن آموزشی طراحی گردید اما سپس در حیطه های مختلفی از آن استفاده شد. این پرسشنامه با داشتن ۳۲ سوال که ۸ بعد (صمیمیت، نشاط، مانع، تظاهر به کار و تاکید بر تولید، کناره جویی و ملاحظه گری و اعتماد) را می سنجد که چهار بعد نخست به ویژگی های رفتار معلمان و چهار بعد دوم به ویژگی های رفتار مدیران مربوط می شود که طبق جدول لیکرت و ۵ گزینه ای از خیلی کم تا خیلی زیاد نمره گذاری می شود. حیدرزادگان (۱۳۸۰)، ضریب پایایی پرسشنامه جو سازمانی را ۹۷ درصد محاسبه نموده است [۲۱].

پرسشنامه شوخ طبعی (مزاح) مارتین و لفکورت^۲: در این تحقیق، برای سنجش شوخ طبعی آزمودنی ها، از مقیاس شوخ طبعی مارتین و لفکورت ۱۹۸۳ استفاده گردید. پرسشنامه مذکور شامل ۷ سؤال می باشد و به وسیله مارتین و لفکورت در سال ۱۹۸۳ معرفی شد و توسط محقق این تحقیق در سال ۱۳۸۳ بر روی ۱۰۰ نفر از دانشجویان روان شناسی ورودی ۸۰ دانشکده روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرکز تهران اعتباریابی شد که نتایج بدست آمده کاملاً رضایت بخش بود که پایایی پرسشنامه مذکور توسط محققین این تحقیق با استفاده از روش بازآزمایی مورد بررسی قرار گرفت. ضریب پایایی به دست آمده برابر ۰/۶۴۵ است که از نظر روانسنجی در حد قابل قبولی است. در ضمن ضریب همبستگی بین نمره های مقیاس شوخ طبعی (مزاح) با سلامت روان ۰/۲۰- گزارش شده است که در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد [۲۲].

پرسشنامه تاب آوری: پرسشنامه تاب آوری توسط کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)، که شامل ۲۵ سؤال است جهت اندازه گیری قدرت مقابله با فشار و تهدید تهیه شده است برای هر سؤال طیف درجه بندی پنج گزینه ای (کاملاً نادرست تا همیشه درست) در نظر گرفته شده که از صفر (کاملاً نادرست) تا چهار (همیشه درست) نمره گذاری می شود. پایایی مقیاس برابر ۰/۹۳ حاصل شد که کاملاً منطبق با پایایی گزارش شده توسط سازندگان مقیاس بود. نتایج تحلیل عاملی به روش مؤلفه های اصلی بیانگر وجود یک عامل کلی در مقیاس [۱۶].

یافته ها

جدول ۱: شاخص توصیفی برای متغیر جو سازمانی و شوخ طبعی و تاب آوری

انحراف معیار	میانگین	تعداد	
۱۹/۰۱	۱۰۶/۱۲	۱۱۵	جو سازمانی
۳/۶۴	۱۲/۵۹	۱۱۵	شوخ طبعی
۷/۳۱	۴۴/۸۷	۱۱۵	تاب آوری

جدول ۲: آزمون کولموگروف اسمیرنوف، به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	کالموگروف- اسمیرنوف	معنی داری (P)
شوخ طبعی	۰/۷۳۳	۰/۶۵۶
تاب آوری	۰/۶۱۶	۰/۸۴۲

نتایج جدول فوق نشان می دهد که مقدار معنی داری تمام متغیرهای پژوهش از مقدار آلفای مورد نظری یعنی ۰/۰۵ بزرگتر بوده، لذا چنین نتیجه گیری می شود که متغیرهای مورد نظر از فرضیه نرمالیتی تبعیت می کنند.

¹ Halpin & Croft

² Martin & lefcourt

جدول ۳: جدول ضریب همبستگی بین جو سازمانی با شوخ طبعی کارکنان

سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	جمع	
۰/۰۰	*۰/۲۵۲	۱۱۵	جو سازمانی با شوخ طبعی

جدول بالا نشان می دهد ضریب همبستگی بین جو سازمانی با شوخ طبعی کارکنان $r=0/252$ است که این ضریب همبستگی در سطح $0/05$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۳-۱: ضریب همبستگی، تعیین و مجذور

متغیرهای پیش بین	R	R ²	R ² تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
جو سازمانی با شوخ طبعی کارکنان	۰/۲۵۲	۰/۰۶۳	۰/۰۵۲	۱۸/۴۸

همانطور که ملاحظه می کنید ضریب همبستگی چند گانه بین جو سازمانی با شوخ طبعی کارکنان $0/63$ و مقدار ضریب تعیین برابر با $0/252$ می باشد که بدین معنی که متغیرهای جو سازمانی قادرند 60 درصد از تغییرات مربوط به شوخ طبعی را پیش بینی نمایند.

جدول ۳-۲: بررسی معنی داری مدل

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F مشاهده شده	سطح معنی داری
رگرسیون	۲۵۶۹/۲۸	۱	۲۵۵۶/۲۸	۷/۵۲	۰/۰۰۷
باقیمانده	۳۷۹۰۸/۹۸	۱۱۱	۳۴۱/۵۲		
کل	۴۰۴۷۸/۲۶	۱۱۲			

جدول تحلیل رگرسیون بالا نشان می دهد که F مشاهده شده برای جو سازمانی با شوخ طبعی کارکنان $7/52$ می باشد و در سطح $0/001$ $p <$ معنادار است. پس مدل معنی داری است.

جدول ۳-۳: جدول ضرایب استاندارد

	B	خطای استاندارد	Beta	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	۱۲۳/۱۲۸	۶/۴۳		۱۹/۲۷	۰/۰۰
شوخی طبعی کارکنان	۱/۳۲	۰/۴۸۴	۰/۲۵۲	۲/۷۴	۰/۰۰۷

هر چه بتا و تی بزرگتر و سطح معنی داری کوچکتر باشد بدین معنی است که متغیر مستقل پیش بین تاثیر شدیدتری بر متغیر وابسته دارد در این پژوهش بتا برای متغیر شوخ طبعی کارکنان $0/252$ گزارش شده است. نتایج به دست آمده نشان می دهد که جدول بتا (ضرایب استاندارد شده) نشان می دهد جو سازمانی کارکنان به علت داشتن sig کوچکتر از $0/05$ تاثیر مستقیم و معنی داری بر شوخ طبعی دارد.

جدول شماره ۴: جدول ضریب همبستگی بین جو سازمانی با تاب آوری کارکنان

سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	جمع	
۰/۰۰	*۰/۱۸۷	۱۱۵	جو سازمانی با تاب آوری

جدول بالا نشان می دهد ضریب همبستگی بین جو سازمانی با تاب آوری کارکنان $r=0/187$ است که این ضریب همبستگی در سطح $0/05$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۴-۱: ضریب همبستگی، تعیین و مجذور

متغیرهای پیش بین	R	R ²	R ² تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
جو سازمانی با تاب اوری کارکنان	۰/۱۸۷	۰/۳۵۱	۰/۲۶۳	۱۸/۷۵

همانطور که ملاحظه می کنید ضریب همبستگی چند گانه بین جو سازمانی با شوخ طبعی کارکنان ۰/۳۵۱ و مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۱۸۷ می باشد که بدین معنی که متغیرهای جو سازمانی قادرند ۳۵ درصد از تغییرات مربوط به تاب اوری کارکنان را پیش بینی نمایند.

جدول شماره ۴-۲: بررسی معنی داری مدل

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F مشاهده شده	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۴۲۰/۴۵	۱	۱۴۲۰/۴۵	۴/۰۳	۰/۰۴۷
باقیمانده	۳۹۰۵۷/۸۰	۱۱۱	۳۵۱/۸۷		
کل	۴۰۴۷۸/۲۶	۱۱۲			

جدول تحلیل رگرسیون بالا نشان می دهد که F مشاهده شده برای جو سازمانی با تاب اوری کارکنان ۴/۰۳ می باشد و در سطح ۰/۰۰۱ $p <$ معنادار است. پس مدل معنی داری است.

جدول شماره ۴-۳: جدول ضرایب استاندارد

	B	خطای استاندارد	Beta	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	۸۴/۴۵	۱۰/۹۲		۷/۷۲	۰/۰۰
جو سازمانی	۰/۴۸۲	۰/۲۴۰	۱/۸۷	۲/۰۰	۰/۰۴۷

هر چه بتا و تی بزرگتر و سطح معنی داری کوچکتر باشد بدین معنی است که متغیر مستقل پیش بین تاثیر شدیدتری بر متغیر وابسته دارد در این پژوهش بتا برای متغیر شوخ طبعی کارکنان ۰/۱۸۷ گزارش شده است. نتایج به دست آمده نشان می دهد که جدول بتا (ضرایب استاندارد شده) نشان می دهد جو سازمانی کارکنان به علت داشتن Sig کوچکتر از ۰/۰۵ تاثیر مستقیم و معنی داری بر تاب اوری دارد.

نتیجه گیری

نتایج آماری این پژوهش نشان داد که؛

فرضیه اول: بین جو سازمانی با تاب آوری و شوخ طبعی رابطه وجود دارد. ضریب همبستگی چند گانه بین جو سازمانی با تعهد سازمانی، تاب آوری و شوخ طبعی کارکنان ۰/۴۱۱ و مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۱۶۹ می باشد که بدین معنی که متغیرهای جو سازمانی قادرند ۱۶ درصد از تغییرات مربوط به تعهد سازمانی، تاب آوری و شوخ طبعی را پیش بینی نمایند، در این پژوهش بتا برای متغیر شوخ طبعی کارکنان ۰/۲۷۵ ، تاب آوری کارکنان ۰/۱۸۱ و برای تعهد سازمانی ۰/۲۷۱ گزارش شده است. نتایج به دست آمده نشان می دهد که جدول بتا (ضرایب استاندارد شده) نشان می دهد جو سازمانی کارکنان به علت داشتن sig کوچکتر از ۰/۰۵ تاثیر مستقیم و معنی داری بر تعهد سازمانی، تاب آوری و شوخ طبعی کارکنان دارد.

فرضیه دوم: بین جو سازمانی با شوخ طبعی کارکنان $r=0/252$ است که این ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۵ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ضریب همبستگی چندگانه بین جو سازمانی با شوخ طبعی کارکنان ۰/۶۰۳ و مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۲۵۲ می باشد که بدین معنی که متغیرهای جو سازمانی قادرند ۶۳ درصد از تغییرات مربوط به تعهد سازمانی را پیش بینی نمایند که جدول بتا (ضرایب استاندارد شده) نشان می دهد جو کارکنان به علت داشتن sig کوچکتر از ۰/۰۵ تاثیر مستقیم و معنی داری بر شوخ طبعی دارد. شوخ طبعی کلید موفقیت برای شرکت های خلاق و نوآور است. شوخ طبعی می تواند برای انتقال اطلاعات یا ایجاد یک نقطه نظر به شکل مثبت (وینتو^۱ [۲۳])، کاهش فاصله اجتماعی بین اعضای گروه (گراهام^۲ [۲۴])، تسهیل سطوح بالاتری از اعتماد (هامپس^۳ [۲۵])، کمک به ایجاد هویت گروه (ویکی و وستل^۴ [۲۶])، احساسات مثبت مشترک بین همکاران، ارتقاء بهبود روابط همکاران، عملکرد اعضای گروه و رفتارهای شهروندی سازمانی (گالی، دوین و ویتنی^۵ [۲۷])، مالن و کوپر^۶ [۲۸]) و کاهش خروج از کار و ترک خدمت (تت و میر^۷ [۲۹])، پودساکوف، لپین و لپین^۸ [۳۰]) استفاده شود.

فرضیه سوم: بین جو سازمانی با تاب آوری کارکنان $r=0/187$ است که این ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۵ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ضریب همبستگی چندگانه بین جو سازمانی با شوخ طبعی کارکنان ۰/۶۰۳ و مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۱۸۷ می باشد که بدین معنی که متغیرهای جو سازمانی قادرند ۳۵ درصد از تغییرات مربوط به تاب آوری کارکنان را پیش بینی نمایند که جدول بتا (ضرایب استاندارد شده) نشان می دهد جو سازمانی کارکنان به علت داشتن sig کوچکتر از ۰/۰۵ تاثیر مستقیم و معنی داری بر تاب آوری دارد. کامپفر^۹ [۳۱])، معتقد است که تاب آوری نوعی بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به سطح بالاتری از آن، در شرایط تهدید کننده می باشد که موجب سازگاری موفق در زندگی را فراهم می آورد.

بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه جو سازمانی با شوخ طبعی، تاب آوری می باشد. که یافته ها و فرضیه های این پژوهش نشان داد که، بین جو سازمانی و شوخ طبعی رابطه مثبت و معنادار بود. بدین معنی که سطح بالای شوخ طبعی در جو سازمانی در سطح بالایی موثر می باشد، که این نتایج با یافته های سپهوند و محمدیاری [۳۲]، کاکاوند، اسفندآباد، دانش و قالبی حاجیوند [۳۳]، رف [۳۴] و سیزیلویا، دنیل، تیموسی و دیوید^{۱۰} [۳۵] همسو می باشد. روان شناسان شوخ طبعی را به مثابه یکی از ویژگی های شخصیتی انسان در نظر گرفته و آن را از دیدگاه های مختلف مورد بررسی قرار داده اند. برخی از روان شناسان معتقدند که مزاح و خنده برای وجود آدمی و زندگی او، از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است [۳۶]. در تبیین این یافته می توان گفت که برای کیفیت رابطه، جو سازمانی عامل شوخ طبعی برای بالا رفتن کیفیت کار کارکنان و جوکاریشان ضروری به نظر می رسد. و همچنین جو سازمانی مناسب، می تواند سبب برانگیختگی و در نتیجه اشتیاق به کار و رضایت از کار کارکنان گردد.

¹ Vinto

² Geraham

³ Hamps

¹ Weick& Westley

² Gully Dovin & vitin¹

³ Mullen & copper

⁴ Tett & Meyer

⁵ Podaskof , Lepin & Lepin

⁶ Kampfer

⁷ Szilvia. Daniel. Timothy & David

همچنان یافته های بین جو سازمانی و تاب آوری رابطه معنادار و مثبت بود، که نشان می دهد تاب آوری کارکنان در محیط کار موجب سازگاری و حتی لذت از کار و بهبود جو سازمانی می شود. نتایج این فرضیه همسو با الحسینی المدرسی و فیروزکوهی برنج آبادی [۳۷]، و آهولا^۸ [۳۸]، لیندبلوم، لینتون، فدلی و برون اوت^۹ [۳۹] همسو بود.

همچنان که شکرکن، نیسی، نعیمی، و مهرابیزاده هنرمند [۴۰]، در این زمینه اشاره می نماید که: امروزه جو سازمانی یکی از مفاهیم مهم در مدیریت است که به عناوین و طرق مختلف در منابع مربوط به رفتار سازمانی به آن اشاره می شود و تشریح آن به لحاظ اینکه ارتباط نزدیکی با بعضی از عوامل مؤثر در کارکرد و اثربخشی سازمان ها از قبیل: تاب آوری و شوخ طبعی کارکنان دارد بسیار مهم است. "همچنین امروزه اندیشمندان سازمان و مدیریت بیان می کنند که مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گران بها بر روند شکست یا کامیابی سازمان تأثیرمستقیم دارد. جو سازمانی مطلوب و ایده ال، شرایطی است که در آن افراد با علاقه به محل کار خود می آیند و به کارکردن در این محل افتخار می کنند. در جو سازمانی مطلوب، کارکنان از رضایت شغلی قابل توجهی برخوردارند، و انگیزه ی کافی برای غلبه بر مشکلات را دارا هستند [۴۱]. در جو سازمانی مطلوب، کارکنان احساس می کنند که وجودشان ضروری است و روحیه ی کاری آن ها افزوده می شود [۴۲]. بنابراین با توجه به نتیجه ی پژوهش حاضر و تحقیقات گذشته ، می توان نتیجه گرفت که آنچه سبب تسهیل جوسازمانی مطلوب می گردد دو عامل مهم یعنی، شوخ طبعی و تاب آوری است که موجب ایجاد انگیزه و روابط انسانی صمیمی، گرم و رضایت کارکنان می باشد.

پیشنهادهات

- در پژوهشهای بعدی می توانند در نمونه ای بزرگتر و سایر ادارت شهر زنجان، انجام شوند.
- همچنین در پژوهشهای بعدی متغیرهای دیگری هم مورد توجه قرار گیرد.
- پیشنهاد می شود در استانهای دیگر هم مورد آزمون قرار گیرد.

⁸ Ahola

⁹Lindblom, Linton , Fedeli & Bryngelsson

منابع

- ۱- علاقه بند، علی، (۱۳۷۱). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران: مؤسسه انتشارات بعثت، چاپ دوم.
- ۲- دیوکس، الهه، (۱۳۹۲). بررسی نقش واسطه ای تاب آوری در تعیین رابطه جو سازمانی با مشکلات روانشناختی در بین کارکنان واحد اداری شرکت نفت گچساران. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ۳- حیدری، زهرا، عسکریان، مصطفی، دوایی، مهدی، (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین جوسازمانی و مدیریت تعارض از دیدگاه دبیران، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال اول، شماره سوم.
- ۴- هاشمی، سید احمد، (۱۳۹۵). بررسی تأثیر جوسازمانی بر سکوت سازمانی؛ مطالعه ی موردی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد. فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، سال سوم، شماره ۰۱، زمستان ۵۹، ص ۲۳ تا ۹۰.
- ۱۰- پورحسین، رضا، شفیعی، رزا، حسینی، مهدی، آخانی، مریم، (۱۳۹۶). پیش بینی شوخ طبعی دانشجویان بر اساس ویژگی های شخصیتی و بررسی رابطه آن ها با سلامت روان. رویش روان شناسی، سال ششم، شماره ۱، شماره پیاپی ۱۸، بهار ۱۳۹۶، صص: ۲۴-۵.
- ۱۵- شیخ الاسلامی، علی، (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین تابآوری و عزت نفس با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر و پسر سال اول دبیرستان های شهر شهریار، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- ۱۶- سامانی، سیامک. جوکار، بهرام. صحراگرد، نرگس، (۱۳۸۶). تاب آوری، سلامت روانی و رضایت مندی از زندگی، روان پزشکی و روان شناسی بالینی ایران، سال سیزدهم، شماره ۸، ص ۲۹۵-۲۹۰.
- ۱۷- صالحی دوست، زهرا پیمان پاک، ، فائزه، پاشایی، لیلا و دکتر حاتمی، حمید رضا، (۱۳۹۲). رابطه ی تاب آوری در برابر استرس با شوخ طبعی و امید به آینده در دانشجویان دختر. مقاله زن و مطالعات خانواده، سال ششم-شماره بیست و دوم-زمستان ۱۳۹۲، ص ۹۹-۱۱۵.
- ۲۰- اشتیری، پروین، امیری مجد، مجتبی و بزازیان، سعیده (۱۳۹۶). شوخ طبعی، تاب آوری و مطلوبیت اجتماعی در دانشجویان دختر. روانشناسی معاصر، ۱۳۹۶، ۱۲، (ویژه نامه)، ۱۷۶-۱۷۳.
- ۳۳- کاکاوند، علیرضا، شمس اسفند آباد، حسن، دانش، عصمت و قالبی حاجیوند، رستم (۱۳۸۹). رابطه سبکهای شوخ طبعی دانشجویان با سلامت عمومی آنها. فصلنامه روانشناسی کاربردی. تابستان ۱۳۸۹، سال ۴، شماره ۲ (۱۴)، ۴۳-۳۲.
- ۳۲- سپهوند، رضا و محمد یاری، زهره (۱۳۹۵). بررسی نقش شوخ طبعی مدیریتی بر رفتار سازمانی مثبت گرای کارکنان. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و پنجم، شماره ۸۰، بهار و تابستان ۹۵، صفحات ۸۴-۶۵.
- ۳۷- الحسینی المدرسی، سید مهدی و فیروزکوهی برنجاآبادی، مجید (۱۳۹۶). تحلیل رابطه تاب آوری با ابعاد عجین شدن با شغل. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و پنجم، شماره ۸۳، بهار ۹۶، ۲۴-۱.
- ۴۰- شکرکن، حسین، نیسی، عبدالکاسم، نعمی، عبدالزهره، و مهرابیزاده هنرمند، مهناز (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی کارخانه های اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران (ویژه روانشناسی)، ۳ و ۴ (۸)، ۲۴-۱.

Refrens

- 5- Tariq, Q., & Aslam Khan, N. (2013). Relationship of sense of humor and oorelational study. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, (1)2, 333-339.
- 6- Martin, R. A. (2001). Humor, laughter, and physical health: methodological issues and research findings. *Psychological Bulletin*, 127, 504-519.
- 8- Romero, E.J., & Cruthirds, K.W. (2006). The use of humor in the workplace. *Academy of Management Perspectives*, 20(2), 58-69.
- 9- Cooper, C.D. (2005). Just joking around? Employee humor expression as an ingratiation behavior. *Academy of Management Review*, 30(4), 765-776.
- 11- Martin, R.A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J. and Weir, K. (2003). Individual differences inuses of humor and their relation to psychological well-being: development of the HumorStyles Questionnaire. *Journal of Research in Personality*, Vol. 37 No. 1, pp. 48-75.
- 12- Waller MA. (2001). Resilience in ecosystem context: Evolution of the child. *American Journal of Orthopsychiatry*. 71: 290-297.
- 13- Werner EE. (1993). Resilience and recovery: perspectives from the Kauai longitudinal study. *Developmental Psychopathology* . 5: 503-509.
- 14- Agaibi CE, Wilson JP. Trauma, PTSD and Resilience. A review of the literature. *Trauma*, 18-Hasanzadeh.Pashang.S. (2011). Effectiveness of group training on resiliency practices to deal with stress, anxiety and depression and stress in patients with spinal cord injury.[Master's Thesis]. Tehran: Payame Nour university. Persian.
- 18- HasanZadeh Pashang . S.Effectiveness of group training on resiliency practices to deal with stress, anxiety, depression and stress in patients with spinal cord injury. [Master's Thesis]. Tehran: PayameNour University; 2011. Persian
- 19- Dayk, K. T. Holtzman. S . (2013). Understanding humor styles and well-being: The importance of social relationships and gender. *Personality and Individual Differences* ,
- 21- Halpin, A.W. & Croft, D.B. (1963). *The Organizational Climate of Schools*. Chicago:U. of Chicago. Management Sciences | ISSN: 2488-9849 Vol. 3, Issue 4 (April 2017).
- Violence, & Abuse 2005; 6 (3): 195-216.
- 22 - Martin, R. A., & Lefcourt, H. M. (1983). Sense of humor as a moderator of the relation between stressors and moods. *Journal of Personality & Social Psychology*, 45, 1313-1324.
- Volume 55, Issue 1, July 2013, Pages 53-58.
- 23- Vinton, K.L. (1989). Humor in the workplace: it is more than telling jokes. *Small Groupbehavior*, (20)2 , 151-166.
- 24- Graham, E.E.(1995). The involvement of sense of humor in the development of social relationships. *Communication Reports*, Vol. 8 No. 2, pp. 158-170.
- 25- Hamps, W.P. (1999). The relationship between humor and trust. *HUMOR: International Journal of Humor Research*, Vol. 12 No. 3, pp. 253- 259.
- 26- Weick, K. and Westley, F. (1996). Organizational learning: affirming an oxymoron. in Clegg, S.,Hardy, C. and Nord, W. (Eds), *Handbook of Organizational Studies*, Sage, Thousand Oaks,CA, pp. 440-458.

- 27- Gully, S.M., Devine, D.J. and Whitney, D.J. (1995). A meta-analysis of cohesion and performance: effects of levels of analysis and task interdependence. *Small Group Research*, Vol. 26 No. 4, pp. 497-520.
- 28- Mullen, B. and Copper, C. (1994). The relation between group cohesiveness and performance: an integration . *Psychological Bulletin*, (115) 22 , 10-227.
- 29- Tett, R.P. and Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta- analytic finding. *Personnel Psychology*, (46)2 , 259-293.
- 30- Podsakoff, N.P., Lepine, J.A. and Lepine, M.A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, (92)2, 438-454.
- 31- Kumpfer, K. L. (1999). Factor and processes contributing to resilience: The resilience framework. In: M. D. Glantz & J. L. Johnson (Eds.), *Resilience and development* (pp. 179- 224). New York: Kluwer Academic Publishers.
- 34- Reff, R. Ch. (2006). Developing the humor styles questionnaire-revised: A review of the therapeutic alliance. unpublished PhD thesis. Ohio State University. www.ndltd.ir. pp.5-31
- 35- Szilvia, Balazs. Daniel G.J. Kuchinka. Timothy, Mantz. David, Bracken. (2017). Creating an innovative workplace: Effects of humors style and supervisor support. *EJM*, (17) 2, 1555-4015.
- 36 - Kortkov , D.(1991). An exploratory factor analysis of the sense of humor personality construct. A: pilot project *Personality and Individual Differences*. 12 (5): 395-397.
- 38- Ahola K, Hakanen J. Job strain. (2007) . burnout and depressive symptoms: a prospective study among dentists. *Journal of Affective Disorders* 2007; 104: 103-110.
- 39- Lindblom KM, Linton SJ, Fedeli C, Bryngelsson I.L.(2006). Burnout in the working population: relations to psychosocial work factors. *International Journal of Behavioral Medicine* , 13: 51-59.
- 41- Agnelli, I., Saglietti, D., & Zotti, A. M. (2010). Organizational well-being in public health, Climate survey in a Piedmont public health organization. *Gital Med Lav Ergon*, 32(3 Suppl B), B10-16.
42. Ahmadi, E., Nouri, A., & Samavtyan, H (2008) "The effect of group training organizational behavior on organizational climate , organizational commitment and job satisfaction in Isfahan municipality personnel". *International Journal of Psychology*, 43(3-4), 82-82.

Organizational climate relationship with humor ,resilience in employees of Zanjan cooperative office

Soheila , nouhi : M.A. Clinical Psychology, Zanjan Azad University

Nastaran , Nasimi : M.A. Clinical Psychology, Zanjan Azad University

Abstract

Introduction: The purpose of this study was to investigate the relationship between cheerfulness and humor, resilience among employees of Zanjan cooperative office. **Method:** the present study was a descriptive-analytic study of cross sectional an applied type. the statistical population of this study was all employees of Zanjan cooperatives office. out of 186 employees of the organizational, 115 employees were selected by simple random sampling. in order to collect information, a questionnaire was used including organizational checklist, humor, resilience and organizational commitment. data were analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation for humor, resilience), and inferential statistics of pearson correlation coefficient and regression analysis. the significance level in this study was less than 0.05. **Result:** improvement in the organizational climate can increase the commitment of employees and continuously lead to maintaining the organization's competitive capabilities. **Conclusion:** the results of the research show that there is a positive and significant relationship between organizational climate with resilience and humor.

Keywords: Organizational climate , relationship , humor , resilience , cooperative office