

## ارتباط شوخ طبعی با میزان فرسودگی شغلی و تاب آوری پرستاران

پژوهشگران: میترا طرکه<sup>۱\*</sup>، مهناز علی اکبری دهکردی<sup>۲</sup>، احمد علیپور<sup>۲</sup>

۱) گروه روان شناسی، کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲) گروه روان شناسی، دکترا، دانشکده روان شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۵/۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۷/۸

### چکیده

**مقدمه:** پرستاری یکی از مشاغل تنش زا است و یکی از سندرم های رایج ناشی از تنش در بین پرستاران فرسودگی شغلی می باشد. بالا بردن ظرفیت تاب آوری یکی از عوامل موثر در برخورد با تنش ها است. بنابراین پرداختن به این موضوع که شوخ طبعی چه تاثیری بر فرسودگی شغلی و تاب آوری پرستاران دارد، امری مهم به نظر می رسد.

**هدف:** مطالعه حاضر به منظور تعیین ارتباط شدت فرسودگی شغلی و تاب آوری با شوخ طبعی در پرستاران انجام شده است.

**روش کار:** این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی بر روی ۶۰ پرستار شاغل در بیمارستانهای استان قزوین انجام شده است. روش نمونه گیری مبتنی بر هدف بوده و ابزار سنجش، پرسش نامه شوخ طبعی (Sense of Humor Questionnaire) و پرسش نامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (Maslach & Jackson) و پرسش نامه تاب آوری کانر و دیویدسون (Canner & Davidson) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد.

**نتایج:** یافته های مطالعه نشان داد که شدت فرسودگی شغلی در پرستاران با شوخ طبعی بالا کمتر از پرستاران با شوخ طبعی پایین بود ( $P < 0/029$ )، فراوانی فرسودگی شغلی در پرستاران با شوخ طبعی بالا کمتر از پرستاران با شوخ طبعی پایین بود ( $p < 0/004$ ) و هم چنین تاب آوری در پرستاران با شوخ طبعی بالا بیشتر از پرستاران با شوخ طبعی پایین بود ( $P = 0/0001$ ).

**نتیجه گیری:** شوخ طبعی و به کار گیری آن به هنگام مواجهه با تنش می تواند به کاهش فرسودگی شغلی و افزایش تاب آوری در پرستاران منتج شود. پیشنهاد می شود انجام پژوهشهای مداخله ای و آموزش شوخ طبعی به پرستاران در آموزش های پرستاری مد نظر قرار گیرد.

**کلید واژه ها:** شوخ طبعی، فرسودگی شغلی، تاب آوری، پرستاران

### مقدمه

اعصاب و رفتار خود را از دست بدهند، بنابراین برای رهایی از چنین وضعیتهایی، مکانیزم هایی را به کار می برند که یکی از مهم ترین و بهترین آن ها شوخ طبعی است. شوخ طبعی در ارتقاء سلامت روانی و جسمانی افراد نیز نقش مهمی ایفا می کند (۲). در یک مطالعه، افرادی که در شوخ طبعی نمره بالایی کسب کرده بودند، تنش کمتری را نیز تجربه کرده بودند و در کل این مطالعه نشان داد که رابطه منفی بین شوخی و اضطراب بر قرار می باشد (۳). بسیاری از منابع نیز بر این نکته تاکید دارند که شوخ طبعی و استفاده از آن در مواقع تنش زا تحمل فرد را بالا برده و باعث کاهش تنش در فرد می شود (۴-۶).

فرسودگی شغلی یک سندرم روان شناختی سه مولفه ای و شامل تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان

شوخی فعالیت جهان شمول و مثبتی است که افراد متعلق به بافت های اجتماعی و فرهنگی متفاوت در سراسر جهان آن را تجربه می کنند. این اصطلاح به کیفیتی از عمل، گفتار و نوشتار اشاره دارد که موجب سرگرمی و تفریح می شود (۱). افرادی که شوخ طبع هستند مشکلات خود را به شکل مبالغه آمیز بزرگ جلوه نمی دهند، بلکه آن را کوچک و بی اهمیت تلقی می کنند، هم چنین یکی از توانایی های افراد با شوخ طبعی بالا جدی نگرفتن مسائل است که به عنوان راه حل در بعضی از موقعیتهای به کار گرفته می شود. پژوهشگران به این نتیجه رسیده اند که بین شوخ طبعی با خوش بینی رابطه وجود دارد. بی شک هر یک از انسان ها در طول زندگی روزمره خویش در شرایطی قرار می گیرند که ممکن است کنترل

Email: mitratorgheh@yahoo.com

\*نویسنده مسئول: میترا طرکه، تهران، دانشکده روان شناسی

موفقیت فردی می باشد (۷). پژوهش ها نشان داده اند که فرسودگی شغلی در پرستاران شایع بوده و باید سریع تشخیص داده شده و درمان شود. شواهدی وجود دارد که نشان می دهند پرستاری حرفه ای پرتنش است و این تنش های شغلی در دراز مدت به فرسودگی شغلی منتهی می شود. علاوه براین بین تنش و فرسودگی شغلی پرستاران رابطه مثبت معنی داری وجود دارد، بدین معنی که مواجهه با تنش به فرسودگی شغلی بیشتری در پرستاران منجر می شود (۸). از جمله روشهای مقابله با فرسودگی شغلی می توان به تنظیم عاطفی، تخلیه عاطفی و فرآیند ذهنی اشاره نمود منظور از تنظیم عاطفی انتخاب و به کاربردن روشهایی برای تخفیف و یا کنترل هیجان می باشد. تخلیه عاطفی بیان کلامی و یا فعالیت جسمی برای برطرف کردن تنش هیجانی است و منظور از فرآیند ذهنی از بین بردن جابه جایی، فراقکنی، همانندسازی و جاننشین سازی در تبدیل حین برخورد با مشکلات می باشد (۹).

شکریان به نقل از هولمز (Holmes) و راهه (Rahe) اشاره می کند که رویدادهای زندگی با شروع بیماری رابطه دارند (۱۰). یکی دیگر از ویژگیهای شخصیتی تعدیل کننده، که روانشناسان توجه ویژه ای به آن مبذول داشته اند تاب آوری است (۸). والر (Waller) تاب آوری را سازگاری مثبت فرد در واکنش به شرایط ناگوار می داند (۱۱). افراد با تاب آوری بالا حس قوی برای پیشرفت دارند و دارای خودباوری بالایی هستند. حسن زاده پشنگ به نقل از وولف (Wolff) و جزایری دهقانی اشاره داشته اند که یکی از ویژگیهای مهمی که افراد تاب آور از آن برخوردار هستند، توانمندی حل مساله می باشد. این توانمندی می تواند به اشکال گوناگون بروز کند (۱۲، ۱۳). پژوهش شاکری نیا و محمد پور شاطری به افزایش سطح سلامت روان و رضایت مندی از زندگی در رابطه با تاب آوری اشاره دارد (۸). در این ارتباط محمد پور و همکاران دریافته اند که زنان کارمند در مقایسه با زنان خانه دار در رویارویی با مشکل ها، تاب آوری بیشتری دارند (۱۴). در این ارتباط نتیجه مطالعه نریمانی و عباسی

نشان داد که بین تاب آوری و سرسختی نیز رابطه مستقیمی وجود دارد و تاب آوری و سرسختی در پیش بینی فرسودگی شغلی کارکنان سهم معناداری دارند (۱۵). برنامه افزایش تاب آوری باعث افزایش عواطف مثبت، راهبردهای مقابله ای موثر، کاهش عواطف منفی و استرس و افسردگی می شود (۱۶). با این وجود کاوه و همکاران اشاره کرده اند که شرکت در برنامه تاب آوری بر کاهش ناراحتی های روانشناختی نوجوانان تاثیری ندارد (۱۷). بسیاری از محققان بین تاب آوری و مشکلات روان شناختی رابطه معنی دار و منفی گزارش کرده اند و ادعان دارند که با ارتقای تاب آوری، فرد می تواند در برابر عوامل استرس زا، اضطراب آور و هم چنین عواملی که مسبب به وجود آمدن بسیاری از مشکلات روان شناختی می شود از خود مقاومت نشان داده و بر آنها غلبه نماید (۱۸، ۱۹).

از آن جایی که پرستاری از جمله مشاغلی است که با تنش و فرسودگی شغلی ارتباط تنگاتنگی دارد و با توجه به اینکه شوخ طبعی در مواقع تنش زا میتواند به فرد کمک کند و فرسودگی شغلی خود ناشی از تنشهای زندگی و محیط کار به شمار میرود و با توجه به این نکته که بالا بردن ظرفیت تاب آوری در برخورد با تنشها می تواند موثر واقع شود، این تحقیق با هدف تعیین ارتباط فراوانی و شدت فرسودگی شغلی با تاب آوری در پرستاران انجام شده است.

### روش کار

این مطالعه یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است که جامعه پژوهش آن را پرستاران مشغول به کار در بیمارستان های شهر قزوین در سال ۱۳۹۰ تشکیل می دهند. روش نمونه گیری در این مطالعه مبتنی بر هدف بود. بر فرض اینکه به طور کلی کار در هر بیمارستانی تنش زا است ۲ بیمارستان به شکل تصادفی انتخاب شدند و با توجه به تعداد زیاد پرستاران و عدم دسترسی سریع به آن ها و در نظر گرفتن معیارهای ورود به مطالعه (داشتن ۲ سال سابقه کار در مراکز درمانی، داشتن حداقل مدرک تحصیلی کاردانی، دامنه سنی ۲۵ تا

و مسخ شخصیت جمع می شوند و از امتیاز عملکرد شخصی و درگیری کم می شود، سپس نمره فراوانی و شدت فرسودگی شغلی به دست می آید (۲۱). روایی و پایایی این پرسشنامه توسط فیلیان در ایران مورد تایید قرار گرفته است که ضریب پایایی آن با روش آزمون مجدد ۰/۷۵ می باشد (۲۲).

پرسشنامه تاب آوری کانر (Canner) و دیویدسون (Davidson) از ۲۵ ماده تشکیل شده و در مقیاس لیکرت بین ۱ (کاملاً نادرست) تا ۵ (کاملاً درست) نمره گذاری میشود. میانگین نمره تاب آوری در این پرسشنامه ۵۰ می باشد. این پرسشنامه توسط محمدی برای استفاده در ایران هنجاریابی شده است و دارای ضریب آلفای کرونباخ مناسبی می باشد (۲۳).

برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ استفاده شد. داده ها در دو سطح توصیفی (میانگین، انحراف معیار و بیشترین و کمترین نمره) و استنباطی تحلیل شدند. با توجه به پیش فرضهای آزمون تحلیل واریانس یک طرفه سطوح معنی داری P در هر دو آزمون لوین (Levene) و کولموگوروف اسمیرنف (Kolmogorov smirnov) بزرگتر از ۰/۰۵ بود، هر دو پیش فرضهای همگنی واریانسها و نرمال بودن داده ها مورد تایید قرار گرفتند و در سطح استنباطی از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده گردید.  $P < 0/05$  به عنوان سطح معنی داری تلقی شد.

### نتایج

از بین نمونه ها، ۵۰ نفر زن و ۱۰ نفر مرد بودند. از لحاظ میزان تحصیلات، افراد بیشتر دارای مدرک لیسانس بودند (۵۰ نفر). در گروه با شوخ طبعی بالا و پایین، میانگین سنی به ترتیب ۳۳/۸۶ و ۳۲/۷ سال بود. هم چنین در گروه های با شوخ طبعی بالا و پایین، میانگین سابقه کار به ترتیب ۹/۴ و ۹/۲۶ سال بود.

میانگین و انحراف معیار شدت فرسودگی شغلی در پرستاران با شوخ طبعی پایین  $25/14 \pm 10/8$  و در پرستاران با شوخ طبعی بالا  $24/02 \pm 25$ ، میانگین و انحراف معیار فراوانی فرسودگی شغلی در گروه پرستاران

۴۰ سال) و همچنین با هدف گزینش دو گروه پرستار با نمره شوخ طبعی بالا و پایین، حجم نمونه اولیه بر اساس معیار های ورود ۳۲۷ نفر در نظر گرفته شد. در ابتدا پرسش نامه شوخ طبعی (Sense of Humor Questionnaire [SHQ]) بین پرستاران توزیع و محاسبه شد این پرسشنامه در ایران توسط خشوعی و همکاران اعتبار یابی شده است (۲۰). این ابزار دارای ۲۵ سوال با پاسخ هایی در طیف لیکرت به صورت کاملاً موافقم ۷، موافقم ۶، تا حدی موافقم ۵، نظری ندارم ۴، تا حدی مخالفم ۳، مخالفم ۲، کاملاً مخالفم ۱ برای هر سوال تنظیم شده و نمره کل پرسشنامه حداقل ۲۵ و حداکثر ۱۷۵ می باشد و بر اساس نقطه برش، نمره های ۲۵ تا ۸۵، شوخ طبعی پایین، ۸۵ تا ۱۱۹، شوخ طبعی متوسط و ۱۱۹ تا ۱۷۵، شوخ طبعی بالا در نظر گرفته می شود. بر این اساس ۳۰ نفر از پرستارانی که نمره شوخ طبعی بالا و ۳۰ نفر از پرستاران که نمره شوخ طبعی پایین داشتند به عنوان گروه های پژوهش انتخاب شدند. با توجه به اینکه برای آزمون های مقایسه ای وجود حداقل ۱۵ نفر در هر گروه ضروری می باشد، تعداد افراد هر گروه در این پژوهش ۳۰ نفر در نظر گرفته شد. سپس پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (Maslach) و جکسون (Jackson) و تاب آوری کانر (Canner) و دیویدسون (Davidson) توسط واحد های مورد پژوهش تکمیل گردید.

پرسشنامه فرسودگی شغلی از ۲۵ ماده تشکیل شده است که شامل ۴ زیر مجموعه خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس کفایت شخصی و درگیری میباشد. برای نمره گذاری در هر سوال، ۲ نمره در نظر گرفته میشود، نمره فراوانی و نمره شدت به این صورت که هر فرد در هر سوال در فراوانی نمره های از ۱ تا ۶ و در شدت نمره از ۱ تا ۷ کسب می کند. در نهایت با توجه به سوالات، هر خرده آزمون به طور جداگانه محاسبه میشود. لازم به ذکر است که نمرات این ۴ مقیاس قابل جمع نیستند، منظور این می باشد که مولفه ها جمع جبری می شوند. بدین معنی که امتیازات عوامل خستگی عاطفی

مانند روش شوخ طبعی عمل می کنند و در نهایت می توانند به کاهش تنش و فرسودگی شغلی منجر شوند(۹). یافته های پژوهش حاضر نیز تحقیقات قبلی را تأیید نموده و نشان داد که فراوانی و شدت فرسودگی شغلی در پرستاران با شوخ طبعی بالا کم تر از پرستاران با شوخ طبعی پایین است. در واقع می توان نتیجه گرفت که پرستاران در گروه شوخ طبعی بالا هنگام مواجهه با تنش از راهکار شوخ طبعی به منظور مقابله با آن استفاده می کنند، بنابراین فراوانی و شدت فرسودگی شغلی کم تری را هم نشان می دهند.

بین افراد تاب آور و شوخ طبع ویژگی های مشترکی وجود دارد. افراد با تاب آوری بالا دارای حسی قوی برای پیشرفت بوده و دارای خودباوری بالایی هستند. در مقابل افراد با تاب آوری پایین نمی توانند راهبردهای لازم را برای تغییر شرایط بحرانی به کار گیرند و مشکلات خود را به صورت مبالغه آمیز بزرگ کرده و خود را قربانی حوادث می دانند(۱۲). این ویژگی ها در افراد شوخ طبع نیز به چشم می خورد(۲). بدین معنی که افرادی که شوخ طبع می باشند، مشکلات خود را به شکل مبالغه آمیز بزرگ جلوه نمی دهند بلکه آن را کوچک و بی اهمیت جلوه می دادند. علاوه بر این، یکی از ویژگی های مهم افراد تاب آور توان مندی در حل مساله است. در این راستا یکی از توانایی های افراد با شوخ طبعی بالا جدی نگرفتن مسائل است که به عنوان راه حل در بعضی از موقعیت ها به کار گرفته می شود(۲،۱۲). بنابراین یافته پژوهش حاضر را می توان این گونه توضیح داد که افراد با شوخ طبعی بالا در برخورد با موقعیت ها توان مندی خاصی در حل مساله دارند که این ویژگی، یکی از ویژگی های افراد تاب آور از نظر وولف (Wolff) می باشد، که در مطالعه خشوعی و همکاران مورد بررسی قرار گرفته است و احتمالاً افرادی که شوخ طبعی پایینی دارند فاقد این ویژگی هستند و در نهایت تاب آوری کم تری نسبت به افراد با شوخ طبعی بالانشان می دهند. علاوه بر این محققین دریافته اند که بین شوخ طبعی با خوش بینی رابطه وجود دارد(۲). بنابراین می توان این مساله را چنین تعبیر کرد که چون

با شوخ طبعی پایین  $24/02 \pm 25$ ، و در گروه پرستاران با شوخ طبعی بالا  $23/16 \pm 22/8$  بود (جدول شماره ۱). میانگین و انحراف معیار نمره تاب آوری در گروه شوخ طبعی پایین  $11/368 \pm 49/73$  و در گروه شوخ طبعی بالا  $12/101 \pm 68/33$  بود.

انجام آزمون انالیز واریانس یک طرفه نشان داد بین میانگین نمره شدت فرسودگی ( $P=0/029, F=5/002$ )، و هم چنین فراوانی فرسودگی ( $P=0/0045, F=4/194$ ) با نمره شوخ طبعی ارتباط آماری معنی دار بر قرار می باشد، بنابراین می توان گفت چون سطح معنی داری آزمون از سطح  $0/05$  کمتر است، شدت و فراوانی فرسودگی شغلی در پرستاران با شوخ طبعی بالا کم تر از پرستاران با شوخ طبعی پایین است، نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به مقایسه تاب آوری در دو گروه پرستاران با شوخ طبعی بالا و پایین ( $P=0/0001, F=37/649$ ) نیز نشان داد تاب آوری در پرستاران با شوخ طبعی بالا بیش تر از پرستاران با شوخ طبعی پایین است (جدول شماره ۲).

### بحث و نتیجه گیری

این مطالعه نشان داد که شدت و فراوانی فرسودگی شغلی در پرستاران با شوخ طبعی بالا کم تر از پرستاران با شوخ طبعی پایین است. هم چنین تاب آوری در پرستاران با شوخ طبعی بالا بیش تر از پرستاران با شوخ طبعی پایین بود.

پژوهش های ذکر شده نشان دادند که شوخ طبعی یکی از راه های مقابله با تنش است (۶ - ۴). در این ارتباط شاکری نیا اذعان دارد که تنش با فرسودگی شغلی رابطه مثبت معنی داری دارد(۸). بنابراین می توان یافته های پژوهش حاضر را با نقش تنش تبیین کرد، هر اندازه افراد تنش کم تری داشته باشند، کم تر در معرض فرسودگی شغلی قرار می گیرند. به نظر می رسد یکی از راه هایی که منجر به کاهش تنش می شود، استفاده از شوخ طبعی باشد.

از جمله روش های مقابله با فرسودگی شغلی تنظیم عاطفی، تخلیه عاطفی و فرآیند ذهنی است که

یکی از ویژگی های افراد تاب آور، باور به آینده ای روشن است که بی ربط با خوش بینی هم نیست، پس احتمالا یکی از ویژگی هایی که افراد با تاب آوری بالا را از افراد با تاب آوری پایین و افراد با شوخ طبعی بالا را از افراد با شوخ طبعی پایین جدا می کند همین ویژگی خوش بینی و امید به آینده است (۱۶). همان گونه که قبلا ذکر شد، برنامه افزایش تاب آوری باعث افزایش عواطف مثبت، راهبردهای مقابله ای موثر، کاهش عواطف منفی، کاهش استرس و افسردگی می شود. برنامه افزایش تاب آوری باعث افزایش عواطف مثبت و کاهش عواطف منفی می شود، این چرخه می تواند برعکس نیز فرض شود یعنی عواطف مثبت هم باعث افزایش تاب آوری شوند و بنابراین می توان نتیجه گرفت که افراد با تاب آوری بالا عواطف مثبت بیشتری هم از خود نشان می دهند (۱۶).

با توجه به نتایج مطالعه، برگزاری کارگاه ها یا کلاس های آموزش مهارت های شوخ طبعی برای پرستاران ارائه کتاب ها و بروشورهایی با محوریت اهمیت نقش شوخ طبعی در کاهش استرس و ارتقاء سلامت روان پرستاران می تواند در کاهش فرسودگی شغلی و افزایش تاب آوری موثر واقع شود. قرار دادن این نتایج در خدمت سایر مشاغل به منظور ارتقاء سلامت روان می تواند کمک کننده باشد. هم چنین به منظور نتیجه گیری دقیق و با ثبات تر، انجام پژوهش های مداخله ای در این مورد هم در زمینه شغلی پرستاران و هم چنین در سایر حرفه های همراه با فرسودگی شغلی پیشنهاد می شود.

### تشکر و قدردانی

از کلیه پرستاران مشغول به کار در بیمارستان های استان قزوین و مسئولان محترم بیمارستانها به دلیل همکاری صمیمانه در انجام این پژوهش قدردانی می شود.

جدول شماره (۱) - توزیع شدت و فراوانی فرسودگی شغلی در دو گروه مورد مطالعه

فراوانی فرسودگی			شدت فرسودگی			گروهها	
حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین	پایین	شوخ طبعی
-۲۵	۵۳	۱۰/۳۶ ۲۳/۸۵	-۳۳	۶۱	۱۰/۸ ۲۵/۱۴		
-۲۶	۵۸	۲۲/۸ ۲۳/۱۶	-۲۶	۵۸	۲۵ ۲۴/۰۲	بالا	

جدول شماره (۲) - میانگین نمره فرسودگی شغلی و تاب آوری پرستاران بر حسب شوخ طبعی

متغیرها	گروه های شوخ طبع	میانگین	سطح معنی داری*
شدت فرسودگی شغلی	پایین	۱۰/۸	$P < ۰/۰۲۹$
	بالا	۲۵	
فراوانی فرسودگی شغلی	پایین	۱۰/۳۶	$P < ۰/۰۰۴۵$
	بالا	۲۲/۸	
تاب آوری	پایین	۴۹/۷۳	$P < ۰/۰۰۰۱$
	بالا	۶۸/۳۳	

\*آزمون آنالیز واریانس یک طرفه

## References

- 1-NaderiF,ShokohiM. Relationship of optimism,humor and social mature death anxiety in nurse Ahwaz GolestanHospital.J New findings in psuchology.2010;4(10):85-94.Persian.
- 2-KhoshoueiMS. Relationship of sense of humour and mental disorder of students in Esfahan city.J Tab UniPhy. 2008; 3(9):53-70.Persian.
- 3- Abel MH. Humor, stress, and coping strategies.IntJ Hum Res. 2002; 15 (4) :365-81.
- 4- Payne Bennett M, lengacher C. Humor and laughter may influence health. Advance Access Publication .2006 ;3(2):187-90.
- 5-Jeludar S, Jeludar Z, AhmadiGatabT,Shayan N. The study of relationship between sense of humor and general health in students. SocBeh Sci.2011;30: 2057-60.
- 6-Khoshouei MS. Relationship of sense of humour with stress and coping styles in university students. J Soc Sci. 2009; (56-2): 87-102.Persian.
- 7-KHzaeiT,SharifZadehGh.Nurse professional burnout and some predisposing factors. J BirjandUni Med Sci.2006;3(1):56-62.Persian.
- 8-Shakerinia I, Mohammad porshateriM .Relashionshipof job stress and resiliency with job burnout in woman nurses .J kerUni Med Sci .2010; 14(2-46):161-9.Persian.
- 9-Paki M. Condruction and standardization of test and predict burnout in teachers Branch.[Master's Thesis]. Tehran: AllamehTabatabaei University; 2001.Persian.
- 10-Shakerinian I. The role of women to develop of Islamic Iran, with focus on employed women problem. Proceedings of the national congress on role of women in consistent development. Yazd: Iran Ministry of Education, Vice chancellor of public education and research, Province of Yazd .2004;47-8.Persian.
- 11-WallerMA .Resilience in ecosystemic context : Evolution of the child.AmericanJ of Orthopsychology. 2001,71:290-7.
- 12-HasanZadehPashangS.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.
- 13-JazayeriAR,Dehghani M, RahimiSA.Set of life skills training.Tehran: Danjeh;2008. Persian.
- 14-Mohammadpoor A, Fotowwat A, Mohammadpoor M. Comparison between attachment style, hardiness, resiliency and mental health in housewife and employed women. Paper presented in second congress of women promotion with focus of healthy family.MashhadUni of Med Sci.2007:46-51.Persian.
- 15-NarimaniM,AbbasiM.The study of relationship between psychological hardiness and self resilience with job burnout.JBeyound Management.2009;2(8):75-92.Persian.
- 16-TorghhehM. Study of the effect of sense of humour on job burnout and resilience of nurses in Qazvin Province.[Master's Thesis]. Tehran: PayameNour University; 2012.Persian.
- 17-Kaveh M, Alizadeh H, Delavar A, Borjali A. Development of resilience fastering program against stress and its impact on quality of life components in parents of children with mild intellectual disability. Iranian J of Exceptional Children.2011, 11(2): 119-140. Persian.
- 18-Agaibi C.E, Wilson J,P. Trauma PTSD and resilience.A review of the literature trauma, violence and abuse. 2005.6(3): 195-216.
- 19-Conner. Assessment of resilience in the aftermath of trauma. J of Clinical Psychology.2006.67 (2):46-9.
- 20-KhoshoueiMS, Oreizy HR,Aghaei A. Structured and validated questionnaire humor.J Psychological Research.2009,12(1,2):26-39.Persian.
- 21-Abedi MR, Shfi Abadi A, Ahmadi SA, SalimiZadeh K. The study of education and training consuler burnout Education Consultants city of burnout and its associated factors. J Konwledge and Research in Puchology.2003,Spr; 15:23-38. Persian.
- 22-Filian E. Survey of relationship between job burnout and transfer check styles in nurses.[Master's Thesis].Tehran:Tarbiat Moallem University;1992.Persian.
- 23-Mohammadi M. Investigating of impressive factors in resilience of individuals at risk of substance abuse. [Ph.D Dissertation ]. Tehran: University of Welfare and Rehabilitation Sciences, College of psychology and education sciences. 2005. Persian.

**Effect of humour on burnout and resiliency of nurses****By:** Torgheh M.<sup>1\*</sup>, Aliakbari dehkordi M<sup>2</sup>, Alipour A<sup>2</sup>

1) Department of Psychology, Faculty of Psychology, Payam-e-Noor University, Tehran, Iran

2) Ms, Department of Psychology, Faculty of Psychology, Payam-e-Noor University, Tehran, Iran

Received: 2013/07/28

Accepted: 2013/09/30

**Abstract**

**Introduction:** Nursing is among most stressful jobs and a common syndrome is job burnout in nurses caused by stress. Enhancing coping capacity is an effective factor in dealing with stresses. Thus it seems significant to study the effect of sense of humour on job burnout and nurses' resiliency.

**Objective:** The present study was conducted to determine the relationship between severity of nurses' burnout and tolerance and their sense of humor.

**Methods:** This correlational descriptive study was conducted on 60 employed nurses in hospitals of Ghazvin province and targeted sampling method was used. Measuring instruments used included Sense of Humor Questionnaire (SHQ) and job burnout of Jackson and Maslach and resiliency of Kanner and Davidson (CD-RISC). Data were analyzed using One-way variance analysis test.

**Results:** Study findings suggested that burnout severity was less in nurses with high sense of humour than nurses with low sense of humor ( $P < 0.029$ ). Frequency of job burnout in nurses with high sense of humor was less than nurses with low sense of humor ( $P < 0.0045$ ) and also, resiliency of nurses with high sense of humour was more than nurses with low sense of humor ( $P < 0.0001$ ).

**Conclusion:** Sense of humor and applying it when dealing with stress can lead to decrease in job burnout and increase coping capacity in nurses. It is recommended to consider interventional studies and educating nurses on sense of humour in nursing program.

**Keywords:** humour, burnout, resiliency, Nurses

\*Corresponding Author: Mitra Torghe, Tehran, Payam-e-Noor University

Email: mitratorgheh@yahoo.com