

بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی پرسشنامه شوخ طبعی در محل کار

A study of factor structure, reliability and validity of humor in workplace scale

پریسا ایوبی^۱، رضا نیک‌بخش^{۲*}، فروع فتاحی مسرور^۳، علی محمد صفانیا^۴

Abstract

As part of everyday interactions, humor is an integral element of working relationships with different behavioral consequences. However, it has not been adequately assessed in the workplace because the methods for measuring humor in the workplace have not yet been developed. Therefore, the present study was conducted to investigate the factor structure, validity and reliability of the humorous questionnaire in the workplace. The statistical population of this study was the staff of the Ministry of Sports and Youth, ۲۶۸ of whom were selected by simple random sampling method by estimating the Cochran's formula. Cronbach's alpha coefficients were used to evaluate the reliability of the questionnaire and exploratory and confirmatory factor analysis was used to determine its factor validity. Cronbach's alpha coefficients for the Humor Questionnaire were generally ۰.۸۳۳, and exploratory factor analysis using the principal component method identified two factors (connective humor and aggressive humor) for the Workplace Humor Questionnaire. Approved. Finally, the results of confirmatory factor analysis confirmed that the structure of the questionnaire had an acceptable fit with the data and the confirmation of the goodness indicators confirmed its fit. Findings of factor analysis similar to research conducted in the main culture and reliability and validity coefficients were close to the results of previous research. Therefore, considering the desirable psychometric properties, this questionnaire is a good tool for determining humor in the workplace.

Keywords: Humor, Binding humor, Aggressive humor, Reliability, Factor validity

چکیده

به عنوان بخشی از تعاملات روزمره، شوخ طبعی عنصری جدایی‌ناپذیر از روابط کاری با پیامدهای رفتاری مختلف است. با این حال، ارزیابی کافی از آن در محیط‌های کاری به دلیل اینکه روش‌های لازم برای اندازه‌گیری شوخ طبعی در محل کار هنوز توسعه نیافته است، بعمل نیامده است. از این رو، پژوهش حاضر به منظور بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی پرسشنامه شوخ طبعی در محل کار انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود که با برآورد فرمول کوکران ۲۶۸ نفر از آن‌ها به صورت روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای بررسی پایایی پرسشنامه از ضرایب آلفای کرونباخ و برای تعیین روایی عاملی آن از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه شوخ طبعی به طور کلی برابر با ۰/۸۳۳ بود و تحلیل عاملی اکتشافی با روش مؤلفه‌های اصلی، دو عامل (شوخ طبعی پیونددهنده و شوخ طبعی پرخاشگرانه) را برای پرسشنامه شوخ طبعی در محل کار تأیید کرد. سرانجام نتایج تحلیل عاملی تأییدی مؤید آن بود که ساختار پرسشنامه از برازش قابل قبولی با داده‌ها برخوردار است و تأیید شاخص‌های نیکویی برازش آن را تصدیق می‌کند. یافته‌های تحلیل عاملی مشابه تحقیقات انجام گرفته در فرهنگ اصلی و ضرایب پایایی و روایی نیز به نتایج تحقیقات پیشین نزدیک بود. بنابراین با توجه به خصوصیات روان‌سنجی مطلوب، این پرسشنامه ابزار مناسبی برای تعیین شوخ طبعی در محل کار می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: شوخ طبعی، شوخ طبعی پیونددهنده، شوخ طبعی پرخاشگرانه، پایایی، روایی عاملی

^۱. دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

^۲. نویسنده مسئول: دانشیار گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

^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 علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران.

مقدمه

به عنوان بخشی از تعاملات روزمره، شوخ‌طبعی عنصری جدایی‌ناپذیر از روابط کاری است (سچیل، گردنیچ و کورونکا^۱، ۲۰۱۶). که پیامدهای رفتاری مختلفی از جمله بهزیستی ذهنی (گونتر و همکاران^۲، ۲۰۱۳؛ مارتین و همکاران^۳، ۲۰۰۳)، ارتقاء ارتباطات و فرهنگ‌سازمانی، اقلان و انگیزه (رومرو و کراتهیردز^۴، ۲۰۰۶) و همچنین بهبود جوسازمانی (رابرت و ویلبانکس^۵، ۲۰۱۲) را به همراه دارد. همچنین این مقوله نقش مهمی در رهبری (تانگ^۶، ۲۰۰۸)، مذاکرات (ووورلا^۷، ۲۰۰۵) و دستورالعمل‌های سازمان ایفاء می‌کند (فیلد^۸، ۲۰۰۹). علاوه بر این شواهد تجربی اخیر از اهمیت شوخ‌طبعی در کار برای استرس، رضایت از همکاران، همکاری تیمی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی (کن، واتسون و بریگیواتر^۹، ۲۰۱۴؛ رومرو و آرنندت^{۱۰}، ۲۰۱۱) و روابط رهبر و پیرو پشتیبانی می‌کند (پوندت و هرمان^{۱۱}، ۲۰۱۵؛ رابرت، دونر و یوان^{۱۲}، ۲۰۱۶؛ ویس و ریتشل^{۱۳}، ۲۰۱۴). پیش‌تر کان^{۱۴} (۱۹۸۹) در تحقیقی استفاده از شوخ‌طبعی را برای تشخیص و پیش‌بینی تغییرات سازمانی پیشنهاد کرده است و امروزه این مقوله به لطف پیامدهای سازنده و کارکردهای متنوعی که دارد به یک فعالیت دائمی برای اکثر سازمان‌ها تبدیل شده است (سیچل و همکاران، ۲۰۱۶). از طرفی سازمان‌ها دریافته‌اند که استفاده از شوخ‌طبعی یک ابزار مؤثر برای مدیریت منابع انسانی آن‌ها در سطوح مختلف سازمان (فردی، تیمی، سازمانی و محیطی) است (دیکرز، دوجی و دی‌لانگ^{۱۵}، ۲۰۱۲). این در حالی است که امروزه ارزیابی کافی از شوخ‌طبعی در محیط کار بعمل نمی‌آید چرا که روش‌های لازم برای اندازه‌گیری شوخ‌طبعی در محل کار هنوز توسعه نیافته است (سیچل و همکاران، ۲۰۱۶).

پیش‌تر پرسشنامه‌های مختلفی برای ارزیابی شوخ‌طبعی ارائه شده است که از جمله آن‌ها می‌توان به پرسشنامه مقابله‌ای شوخ-طبعی شغلی دوسجی و همکاران (۲۰۱۰) که به اندازه‌گیری شوخ‌طبعی در محیط زندگی پرداخته است اشاره کرد. این پرسشنامه مبتنی بر ۳۲ ماده و صرفاً برای مقاصد مقابله‌ای استفاده می‌شود. پرسشنامه زمینه شوخ‌طبعی کن و همکاران (۲۰۱۴) که درک کارمندان از نقش شوخ‌طبعی در محل کار را با چهار عامل و ۱۶ ماده بررسی می‌کند از دیگر پرسشنامه‌های ارائه شده در این زمینه است. در ادامه سچیل و همکاران (۲۰۱۶) پرسشنامه ارزیابی شوخ‌طبعی در محیط کار را مبتنی بر ۱۲ ماده و چهار عامل ارائه کرده‌اند. لازم به ذکر است این پرسشنامه‌ها با محدودیت‌ها و کاستی‌های همراه هستند. برای مثال در پرسشنامه دوسجی و همکاران (۲۰۱۰) اندازه‌گیری شوخ‌طبعی صرفاً در جهت مقاصد مقابله‌ای بکار رفته است که با اقتباس از تحقیق سیچل و همکاران (۲۰۱۰) صرفاً استفاده از شوخ‌طبعی در این مقصد خلاصه نمی‌شود، بلکه می‌توان از آن در جهت تقویت تعاملات اجتماعی نیز استفاده کرد. همچنین این پرسشنامه به ارزیابی شوخ‌طبعی در محیط زندگی می‌پردازد و ارزیابی از شوخ‌طبعی در محیط کاری ارائه نمی‌دهد، علاوه بر این پرسشنامه مذکور ۳۲ ماده دارد که به‌نظر می‌رسد برای استفاده در تحقیقات میدانی نسبتاً زیاد باشد. در پرسشنامه شوخ‌طبعی کن و همکاران (۲۰۱۴) نیز مشخص گردید که کارکنان و سرپرستان به‌عنوان عضوی از گروه، برداشت مشترکی از معرف‌های شوخ‌طبعی ندارند. افزون بر این، در پرسشنامه سیچل و همکاران (۲۰۱۶) که نسخه کوتاه از پرسشنامه شوخ‌طبعی به‌شمار می‌رود بیشتر بر تأثیر سبک‌های شوخ‌طبعی بر نتایج تأکید شده است و به جنبه‌های مثبت و منفی شوخ‌طبعی

۱- Scheel, Gerdenitsch & Korunka

۲- Guenter, et al.

۳- Martin, et al.

۴- Romero & Cruthirds

۵- Robert & Wilbanks

۶- Tang

۷- Vuorela

۸- Field

۹- Cann, Watson & Bridgewater

۱۰- Romero & Arendt

۱۱- Pundt & Herrmann

۱۲- Dunne & Iun

۱۳- Wisse & Rietzschel

۱۴- Kahn

۱۵- Dikkers, Doosje & De Lange

در محیط کار توجه لازم نشده است. این در حالی است که مارتین و همکاران (۲۰۰۳) سبک‌های شوخ‌طبعی را مبتنی بر دو بعد مثبت و منفی می‌دانند و اظهار داشتند افراد با بکارگیری سبک‌های مورد نظر یا درصدد بهبود روابط خود با دیگران (سبک وابستگی) یا درصدد مقابله با آن (سبک پرخاشگرانه) هستند. اخیراً چن و آیون (۲۰۱۹) با اقتباس از تحقیقات مارتین و همکاران (۲۰۰۳) و سیچل و همکاران (۲۰۱۰) پرسشنامه‌ای را ارائه کرده‌اند که به ارزیابی شوخ‌طبعی در دو بعد مثبت (پیونددهنده) و منفی (پرخاشگرانه) در محیط کاری می‌پردازد. شوخ‌طبعی پیونددهنده یا تعاملی به افراد کمک می‌کند که در شرایط استرس‌زا از مشکلات فاصله بگیرند (مارتین و همکاران، ۲۰۰۳) و ضمن اینکه به‌عنوان یک استراتژی مقابله‌ای و تنظیم‌کننده احساسات عمل می‌کند، تمایل فرد به تسهیل روابط با گفتن جوک و شوخی را توصیف می‌کند (لکفورت^۱، ۲۰۰۱؛ مارتین و همکاران، ۲۰۰۳). این سبک از شوخ‌طبعی با با انعطاف‌پذیری، شایستگی اجتماعی، سازگاری بین فردی، درگیری کاری، رفاه عاطفی، اجتماعی شدن کارکنان ارتباط مثبت دارند (گونتر و همکاران، ۲۰۱۳؛ مارتین و همکاران، ۲۰۰۳؛ وسلکا و همکاران^۲، ۲۰۱۰؛ ییپ^۳ و مارتین، ۲۰۰۶؛ چان و آیون^۴، ۲۰۱۹). در مقابل شوخ‌طبعی پرخاشگرانه نمایانگر کنایه، طعنه زدن، ریشخند، تمسخر و همچنین شوخ طبعی نژادپرستانه است که با دست انداختن یا تحقیر کردن دیگران در ارتباط است (جنس و اولسن^۵، ۲۰۰۰). این سبک‌ها در محیط کار نمایانگر ناسازگاری است، چرا که شوخ طبعی روابط اجتماعی و ارزش اجتماعی را به خطر می‌اندازد و با فرسودگی عاطفی (گونتر و همکاران، ۲۰۱۳) رابطه مثبت و با انعطاف‌پذیری و شایستگی اجتماعی رابطه منفی دارند (ییپ و مارتین، ۲۰۰۶). بررسی‌ها نشان می‌دهد احتمال اینکه هر دو سبک از شوخ‌طبعی در محیط کار رخ دهد و نتایج مختلفی را به همراه بیاورد، وجود دارد. اما نباید این سبک‌ها را از هم مستقل دانست و به صورت جداگانه بررسی کرد (سیچل و همکاران، ۲۰۱۶)، کما اینکه پیش‌تر در مطالعات مسمرمگنوس، گلیو و ویسوسیاران^۶ (۲۰۱۲) و کن و همکاران (۲۰۱۴) این مهم رعایت نشده است و صرفاً با بررسی مجزاء ابعاد منفی و ابعاد مثبت شوخ‌طبعی، خرده‌مقیاس‌های شوخ‌طبعی را مستقل هم فرض کرده‌اند. این تناقضات نشان دهنده این است که ارزیابی کافی از متغیر شوخ‌طبعی در محیط کار به‌عمل نیامده است، چرا که ابزارهای کارآمدی در زمینه اندازه‌گیری شوخ‌طبعی استفاده نشده است. با علم به اینکه تصور می‌شود سبک‌های شوخ‌طبعی بین افراد متفاوت است و زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی جوامع به این تفاوت‌ها می‌افزاید، لازم است ضمن معرفی ابزارهای مناسب که مبتنی بر مبانی تحقیق برای شوح طبعی ساختار عاملی مناسب قائل هستند، و پیش‌تر توسعه یافته و در داخل کشور از آن‌ها استفاده نشده است، هنجاریابی بعمل آید تا ضمن بررسی تفاوت‌های احتمالی صحت و سقم آن پیرامون اینکه در جامعه ایرانی روا و پایا هستند، مشخص گردد. براین اساس، هدف این مطالعه ارائه و معرفی پرسشنامه شوخ‌طبعی همراه با گزارش نتایج روایی عاملی و پایایی آن در بین کارکنان است. به‌همین منظور، دو سؤال درباره پرسشنامه شوخ‌طبعی به شرح زیر مطرح می‌شود:

آیا پرسشنامه شوخ‌طبعی برای کارکنان دارای روایی است؟

آیا پرسشنامه شوخ‌طبعی برای کارکنان دارای پایایی است؟

روش

پژوهش حاضر توصیفی است و با توجه به بررسی خصوصیات روان‌سنجی مقیاس شوخ‌طبعی در محیط کار و روش گردآوری داده‌ها به طرح‌های همبستگی تعلق دارد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۸۹۰ تشکیل می‌دادند که مبتنی بر فرمول کوکران ۲۶۸ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه شوخ‌طبعی در محیط کار بود. این پرسشنامه توسط چان و آیون (۲۰۱۹) طراحی شده است و شامل ۶

۱- Lefcourt

۲- Veselka, et al.

۳- Yip

۴- Chen & Ayoun

۵- Janes & Olson

۶- Mesmer-Magnus, Glew & Viswesvaran

سؤال است که دو عامل شوخ‌طبعی پرخاشگرایانه (سؤالات ۱ تا ۳) و شوخ‌طبعی پیونددهنده (سؤالات ۴ تا ۶) را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. آن‌ها پایایی این ابزار را در بعد شوخ‌طبعی پیونددهنده برابر ۰/۶۷ و در بعد شوخ‌طبعی پرخاشگرایانه برابر ۰/۷۱ گزارش کرده‌اند. همچنین نشان دادند که همبستگی بین معرف‌ها با عامل‌های مربوطه در دامنه ۰/۴۵ تا ۰/۹۳ در نوسان است و میانگین واریانس استخراج شده آن برای شوخ‌طبعی پیونددهنده برابر ۰/۷۶ و شوخ‌طبعی پرخاشگرایانه برابر ۰/۶۸ بود که نشان داد این پرسشنامه قابلیت پایایی و روایی مناسبی دارد. نمره‌گذاری این پرسشنامه براساس طیف لیکرت ۵ تایی از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) انجام می‌شود و دامنه نمرات برای کل پرسشنامه از ۶ تا ۳۰، برای خرده‌مقیاس شوخ‌طبعی پیونددهنده ۳ تا ۱۵ و خرده‌مقیاس شوخ‌طبعی پرخاشگرایانه ۳ تا ۱۵ می‌باشد. به‌منظور تهیه و آماده‌سازی نسخه فارسی پرسشنامه شوخ‌طبعی در محیط کار چان و آیون (۲۰۱۹) از تکنیک ترجمه مضاعف^۱ استفاده شد. ابتدا پرسش‌نامه توسط پژوهشگران به‌صورت مستقل به فارسی ترجمه شد. دو ترجمه پس از نشست مشترک و رفع چالش‌ها به فرم واحد تبدیل شد و سپس توسط یک نفر متخصص ادبیات زبان فارسی، یک نفر متخصص زبان انگلیسی و سه نفر از متخصصان مدیریت ورزشی مورد بازبینی قرار گرفت و ایرادهای احتمالی آن رفع شد. در مرحله بعد، نسخه ترجمه‌شده توسط یک متخصص ادبیات زبان انگلیسی که هیچ اطلاعی درباره مقیاس اصلی نداشت به‌صورت مجدد به انگلیسی برگردانده شد. پس از مطابقت نسخه ترجمه‌شده و نسخه اصلی، اشکالات موجود رفع و پرسش‌نامه آماده بهره‌برداری گردید. قبل از اجرای اصلی، نسخه آماده شده در قالب یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان که به‌صورت نمونه‌برداری در دسترس انتخاب شده بودند، اجرا شد. هدف مطالعه مقدماتی، گرفتن بازخورد از شرکت‌کننده‌ها درباره دستورالعمل پرسش‌نامه، درک محتوای سؤال‌ها و رفع ایرادهای احتمالی در گویه‌ها بود. در این فرآیند، در محتوای دو گویه کلمات مبهم وجود داشت که بر اساس بازخورد شرکت‌کننده‌ها رفع شد. نحوه گردآوری اطلاعات در این پژوهش به این ترتیب بود که ابتدا پژوهشگران پس از کسب رضایت آگاهانه و اطمینان دادن به شرکت‌کننده‌ها در زمینه محرمانه بودن اطلاعات و توضیح فرآیند پژوهش، ابزارهای پژوهش را بین آن‌ها توزیع می‌نمودند. تمام این فرآیند در محل کار اتفاق افتاد. در طول مدت پاسخ‌دهی شرکت‌کننده‌ها، پژوهشگران حضور فعال داشتند تا از بروز پاسخ‌های تصادفی (پاسخ‌دهی سریع و بدون تمرکز، اتمام زودتر از موعد مقرر) جلوگیری نمایند و در صورت لزوم به پرسش‌های آن‌ها پاسخ می‌دادند. پس از جمع‌آوری اطلاعات، داده‌ها توسط نرم‌افزارهای SPSS و AMOS هر دو نسخه ۲۲ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

مطابق با توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ۱۳۹ نفر (۵۴/۹٪) از مشارکت‌کنندگان در تحقیق مرد و ۱۱۴ نفر (۴۵/۱٪) زن بودند. ۱۵ نفر (۵/۹٪) کمتر از ۳۰ سال و کمتر، ۲۹ نفر (۱۱/۵٪) بین ۳۱ تا ۳۵ سال، ۶۸ نفر (۲۹/۶٪) بین ۳۶ تا ۴۰ سال، ۵۸ نفر (۲۲/۹٪) بین ۴۱ تا ۴۵ سال، ۴۹ نفر (۱۹/۴٪) بین ۴۶ تا ۵۰ سال و ۳۴ نفر (۱۳/۴٪) بالای ۵۰ سال سن داشتند. مدرک تحصیلی ۲۹ نفر (۱۱/۵٪) از آن‌ها کاردانی، ۹۴ نفر (۳۷/۲٪) کارشناسی، ۱۱۲ نفر (۴۴/۳٪) کارشناسی‌ارشد و ۱۸ نفر (۷/۱٪) دکتری بود. همچنین به لحاظ سابقه شغلی ۸ نفر (۳/۲٪) زیر ۵ سال، ۱۸ نفر (۷/۱٪) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۶۳ نفر (۲۴/۹٪) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۷۹ نفر (۳۱/۲٪) بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۴۸ نفر (۱۹٪) بین ۲۰ تا ۲۵ سال و ۳۷ نفر (۱۴/۶٪) بین ۲۶ تا ۳۰ سال، سابقه داشتند.

در ادامه برای بررسی میزان مطلوبیت و همسانی درونی عبارت‌ها ابتدا شاخص‌های توصیفی، ضرایب همبستگی هر معرف با نمره کل و ضرایب آلفای کرونباخ در صورت حذف هر عبارت، محاسبه گردید. مطابق با یافته‌های این بخش با بررسی درجه مطلوبیت عبارت‌ها مشخص گردید بیشترین میانگین به‌ترتیب به عبارت‌های شماره ۶، ۴ و ۵ اختصاص دارد که نشان می‌دهد این عبارت‌ها از مطلوبیت بالاتری برخوردار بوده‌اند. در مقابل عبارت‌های شماره ۱، ۲ و ۳ دارای کمترین میانگین بوده و از مطلوبیت کمتری برخوردار بودند. همچنین با بررسی قدرت تمیز مشخص گردید عبارت شماره ۴ دارای بیشترین انحراف معیار است که نشان می‌دهد این عبارت دارای قدرت تمیز بالاتری بوده و پاسخگویان همگونی کمتری در این عبارت داشته‌اند. عبارت‌های شماره ۲

و ۶ نیز کمترین انحراف معیار را داشته‌اند که نشان می‌دهد پاسخگویان همگونی بالایی در این عبارات‌ها داشته‌اند. در زمینه قدرت تشخیص، عبارات‌های شماره ۵ و ۶ بیشترین همبستگی را با نمره کل داشتند و دارای بیشترین قدرت تشخیص بودند. در این راستا عبارت شماره ۳ کمترین قدرت تشخیص را داشت. سرانجام نتایج ضرایب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۳۳ بدست آمد که مبتنی بر نتایج جدول شماره ۱ مشخص گردید حذف هیچ یک از عبارات‌ها، این ضریب را افزایش نمی‌دهد، براین اساس هیچ یک از عبارات‌ها ناپایا تشخیص داده نشدند.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی، ضرایب همبستگی و ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه شوخ طبعی

عبارت	میانگین	انحراف معیار	همبستگی	آلفای کرونباخ
۱	۲/۶۳	۱/۱۲۴	۰/۵۸۴	۰/۸۱۰
۲	۲/۸۴	۱/۰۱۳	۰/۵۴۰	۰/۸۱۹
۳	۲/۹۲	۱/۱۳۹	۰/۵۱۴	۰/۸۲۵
۴	۳/۲۳	۱/۲۱۰	۰/۶۶۴	۰/۷۹۴
۵	۳/۱۱	۱/۱۹۷	۰/۷۱۰	۰/۷۸۳
۶	۳/۳۷	۱/۰۴۵	۰/۶۲۷	۰/۸۰۳

در ادامه اعتبار پرسشنامه شوخ طبعی در محیط کار از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بررسی شد. برحسب مقادیر برآورد شده در جدول شماره ۲، توزیع کائی اسکوتر برای تفاوت میانگین بین دو ماتریس در سطح خطای ۰/۰۰۱ معنادار است، به عبارتی دیگر مقدار خطای آن برابر با ۰/۰۰۱ است و از آنجا که این مقدار از خطای ۰/۰۵ کمتر است، لذا می‌توان گفت توزیع دو ماتریس با هم برابر نیستند.

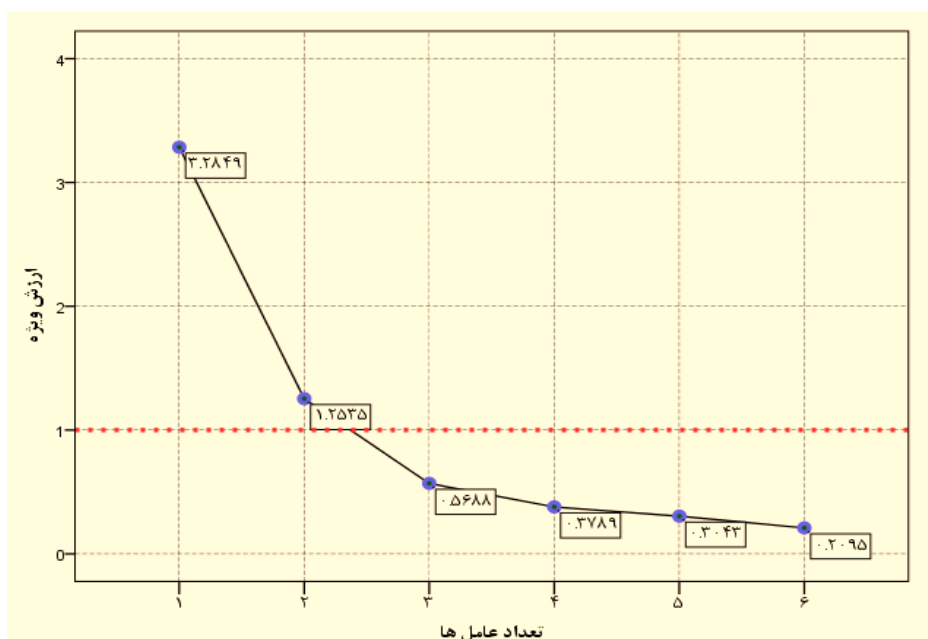
جدول ۲: میزان تفاوت بین دو ماتریس براساس آزمون بارتلت

KMO	آماره بارتلت	درجه آزادی	سطح معناداری
۰/۷۷۵	۷۵۸۷۰۰	۱۵	۰/۰۰۱

با توجه به مقادیر برآورد شده در جدول شماره ۳، ۲ واحد واریانس مشترک که از واریانس معرف‌ها استخراج شده است، تشکیل شده است. در این بین عامل اول ۳/۲۸۵ واحد واریانس از کل ۶ واحد را واریانس جدا می‌کند. در واقع عامل اول ۵۴/۷۴۹ درصد واریانس را از کل واریانس‌های موجود در ۶ واحد را تبیین می‌کند و عامل دوم که از مجموع واریانس باقیمانده استخراج شده است توانسته ۱/۲۵۴ واریانس باقیمانده را تبیین کند و در مجموع در مقایسه با ۶ واحد واریانس مقدار ویژه مقدار آن برابر با ۲۰/۸۲۹ درصد می‌باشد. لذا با این نتیجه می‌توان گفت که عامل‌های اول و دوم به لحاظ آماری توجیه دارند، در حالیکه عامل‌های پایین‌تر از آن‌ها فاقد توجیه آماری هستند. چرا که مقدار واریانس موجود در هر کدام از آن‌ها از مقدار واریانس موجود در هر کدام از معرف‌ها کمتر است، در نتیجه تنها عامل‌های اول و دوم به لحاظ آماری با معنا و مفهوم است.

جدول ۳: برآورد واریانس استخراج شده با استفاده از ویژه مقدار

عبارت	ارزش ویژه	درصد تبیین‌کنندگی واریانس	درصد تجمعی واریانس تبیین‌شده
۱	۳/۲۸۵	۵۴/۷۴۹	۵۴/۷۴۹
۲	۱/۲۵۴	۲۰/۸۹۲	۷۵/۶۴۱
۳	۰/۵۶۹	۹/۴۸۰	۸۵/۱۲۱
۴	۰/۳۷۹	۶/۳۱۵	۹۱/۴۳۶
۵	۰/۳۰۴	۵/۱۰۷۲	۹۶/۵۰۸
۶	۰/۲۰۱	۳/۴۹۲	۱۰۰٪



شکل ۱: عامل‌های استخراج شده با استفاده از نمودار سنگ‌ریزه

پس از برآورد واریانس استخراج شده در ادامه برای بارگذاری بارهای عاملی چرخش واریمکس محاسبه گردید. مطابق با نتایج تحلیل انجام شده که در جدول شماره ۴ نمایه شده است، بر روی عامل اول معرف‌های (شماره ۵، ۶، ۴) و بر روی عامل دوم معرف‌های (شماره ۲، ۱، ۳) بارگذاری شده است.

جدول ۴: بارگذاری بارهای عاملی با استفاده از چرخش واریمکس

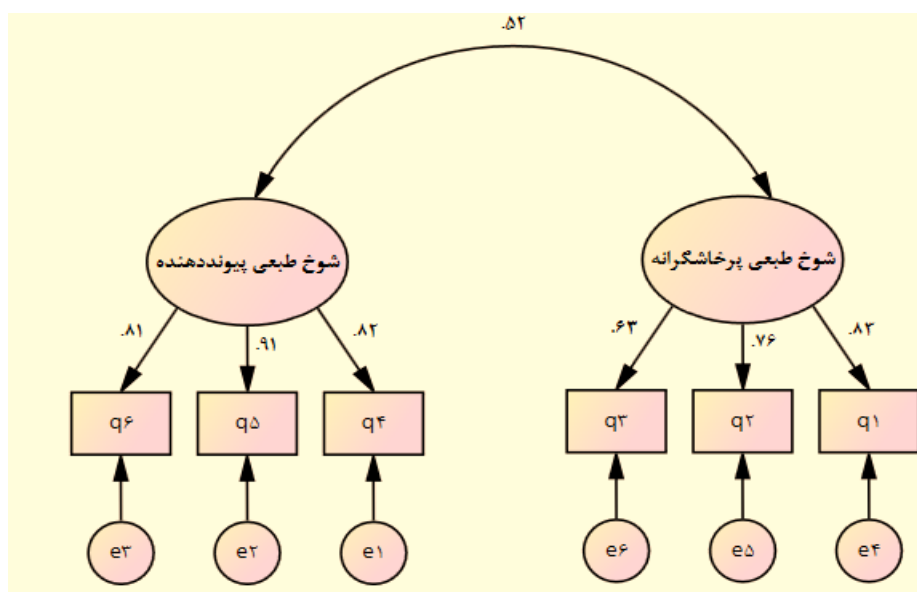
عامل‌ها		عبارت (معرف)
۲	۱	
	۰/۸۸۹	۵- از خندانندن همکارانم لذت می‌برم
	۰/۸۸۷	۶- معمولاً وقتی با همکارانم هستم، چیزهای خنده‌دار که به ذهنم می‌آید را می‌گویم
	۰/۸۵۶	۴- برای خندانندن همکارانم زیاد تلاش نمی‌کنم، من به‌طور ذاتی آدم شوخ طبع به‌نظر می‌رسم
۰/۸۵۰		۲- اگر از فردی در محل کار خوشم نیاید، اغلب با طنز یا اذیت کردن او را کوچک می‌کنم.
۰/۸۴۲		۱- اگر کسی در کارش اشتباهی انجام دهد، اغلب او را در مورد آن اشتباه اذیت می‌کنم.
۰/۷۴۲		۳- اگر چیزی در کار واقعا خنده‌دار باشد، می‌خندم، حتی اگر کسی دلخور شود.

سرانجام در جدول شماره ۵، نام‌گذاری عامل‌ها براساس معرف‌های استخراج شده انجام شد. مطابق با نتایج این بخش و مطابق با ادبیات تحقیق عامل اول شوخ‌طبعی پیونددهنده (نماد سبک شوخ‌طبعی مثبت) و عامل دوم شوخ‌طبعی پرخاشگرانه (نماد سبک شوخ‌طبعی منفی) نامیده شد.

جدول ۵: نام‌گذاری عامل‌ها براساس معرف‌های استخراج شده

عامل‌ها	
۲	۱
شوخ‌طبعی پرخاشگرانه	شوخ‌طبعی پیونددهنده

همچنین برای اطمینان از ساختار عاملی پرسشنامه شوخ طبعی در محیط کار از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. با استناد به مقدار برآورد شده در شکل شماره ۱ که بارهای عاملی (λ) را برای هر یک از عامل‌ها و معرف‌های متغیر شوخ طبعی نشان می‌دهد مشخص گردید که مقدار بارهای عاملی متغیرهای آشکار (۰/۹۱-۰/۶۳) از نقطه برش ۰/۵ و مقدار آماره تی آن‌ها نیز از نقطه برش ۲/۵۶۷ بزرگتر بود ($P < 0/01$) که نشان از اطمینان به سازه دارد. همچنین شاخص‌های کلی برازش نشان می‌دهند که مدل ۲ عاملی مرتبه دوم تا حد زیادی قابل قبول است. نسبت کائی اسکوئر مدل به درجه آزادی (۲/۷۵۱)، شاخص‌های برازش طبیعی بزرگتر از ۰/۹۰، شاخص‌های مقتصد بزرگتر از ۰/۵۰ و همچنین ریشه میانگین مربعات خطاهای تخمین که مقدار ۰/۰۴۰ را نشان می‌دهد همگی تأیید کننده این نتیجه است که مدل تدوین شده تا حد زیادی قابل قبول تلقی می‌شود.



شکل ۱: تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم سازه شوخ طبعی در محیط کار

در نهایت پایایی مرکب^۱، متوسط واریانس استخراجی^۲، حداکثر واریانس مشترک^۳ و متوسط واریانس مشترک^۴ برای تعیین روایی همگرا و واگرا بر اساس مدل نهایی محاسبه شد. نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که برای هر خرده‌مقیاس (AVE) $CR >$ و $AVE > 0/50$ است. در نتیجه، مؤلفه‌ها از روایی همگرا برخوردارند. علاوه بر این، چون برای هر خرده‌مقیاس $MSV > AVE$ و $ASV < AVE$ است روایی واگرای خرده‌مقیاس‌ها مطلوب می‌باشد.

جدول ۶: پایایی مرکب، روایی همگرا و روایی واگرای پرسشنامه شوخ طبعی در محیط کار

ASV	MSV	AVE	CR	شاخص متغیر
۰/۸۰۳	۰/۴۴۲	۰/۵۵۶	۰/۷۸۸	شوخ طبعی پرخاشگرانه
۰/۹۰۱	۰/۲۷۵	۰/۷۲۲	۰/۸۸۶	شوخ طبعی پیونددهنده

۱- Composite reliability; CR

۲- Average variance extracted; AVE

۳- Maximum shared variance; MSV

۴- Average shared variance; ASV

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی پرسشنامه شوخ‌طبعی در محل کار بود. نتایج پژوهش نشان داد که نسخه فارسی مقیاس شوخ‌طبعی در محیط کار دارای پایایی مناسبی است. دامنه ضرایب پایایی مرکب خرده‌مقیاس‌ها از ۰/۷۸۸ تا ۰/۸۸۶ در نوسان بود. این نتایج بیانگر پایایی مطلوب و همگنی مقیاس و خرده‌مقیاس‌های نسخه فارسی مقیاس شوخ-طبعی در محیط کار است. این یافته‌ها در بعد بررسی پایایی مقیاس اصلی با نتایج مطالعات چان و آیون (۲۰۱۹)، مارتین و همکاران (۲۰۰۳) و سچیل و همکاران (۲۰۱۶) مبنی بر اینکه ابزار اندازه‌گیری شوخ‌طبعی را پایا می‌دانستند، همخوان است. همچنین در این مطالعه، برای بررسی روایی نسخه فارسی مقیاس شوخ‌طبعی در محیط کار از روش تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تأییدی و همبستگی بین خرده‌مقیاس‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد که نسخه فارسی مقیاس شوخ‌طبعی در محیط کار از ۲ عامل تشکیل شده است و توزیع عامل‌های آن با مقیاس اصلی مطابقت دارد. هم‌چنین الگوی همبستگی مشاهده شده بین خرده‌مقیاس‌ها بیانگر چند بعدی بودن مقیاس بود. این نتیجه، با زیربنای نظری مقیاس شوخ‌طبعی همسویی دارد. این یافته با نتایج مطالعات چان و آیون (۲۰۱۹)، مارتین و همکاران (۲۰۰۳) و سچیل و همکاران (۲۰۱۶) مبنی بر اینکه شوخ‌طبعی را تابع سبک‌های منفی و مثبت می‌دانستند و اظهار داشتند بین سبک‌های شوخ‌طبعی همبستگی معناداری وجود دارد، همخوان است. به نظر می‌رسد پرسشنامه شوخ‌طبعی چان و آیون (۲۰۱۹) دو سبک متمایز از شوخ‌طبعی را نشان می‌دهد که در عین حال مستقل از هم نیستند. شوخ‌طبعی پیونددهنده نمایانگر تعاملات سازنده‌ای است که در روابط کاری و در مقابل شوخ‌طبعی پرخاشگرانه نمایانگر ناسازگاری است که روابط کاری حاکم می‌شود. در این بین شوخ‌طبعی پیونددهنده بیانگر جنبه مثبت و شوخ‌طبعی پرخاشگرانه بیانگر جنبه منفی شوخ‌طبعی است.

در نهایت ساختار عاملی ساده‌ای به‌دست آمد که با ۲ عامل با ارزش ویژه بالاتر از یک، می‌توانست ۷۵/۶۴۱ درصد از واریانس را تبیین کند و مقدار بارهای عاملی برای هر یک از معرف‌ها بیشتر از مقدار ۰/۴ بود که نشان می‌دهد می‌توان پرسشنامه شوخ‌طبعی را به‌عنوان یک منبع سنجش شوخ‌طبعی برحسب سبک‌های مختلف معرفی کرد. البته باید به محدودیت‌های مطالعه حاضر توجه داشت. محدودیت اول اینکه شرکت‌کننده‌ها از سطح سازمان‌های ورزشی انتخاب شده‌اند. این نمونه، ممکن است معرف جمعیت عمومی سازمان‌های دولتی، خصوصی و غیرانتفاعی ورزشی نباشد. بنابراین توصیه می‌شود پژوهش‌های بعدی با نمونه‌های معرف‌تر جمعیت عمومی به بررسی روایی تفکیکی این پرسشنامه اقدام کنند. محدودیت دیگری که در این پژوهش وجود داشت این بود که پژوهش حاضر با داده‌های خودگزارشی انجام شده است. این داده‌ها ذاتاً در معرض سوگیری قرار دارند. بنابراین، بهتر است پژوهش‌های بعدی، خصوصیات روان‌سنجی نسخه فارسی مقیاس شوخ‌طبعی را با سایر روش‌های اندازه‌گیری نظیر مصاحبه‌ها، درجه‌بندی توسط آزمودنی‌ها و کارشناسان این حوزه مورد بررسی قرار دهند. سرانجام، ممکن است ساختار شوخ‌طبعی در سازمان‌های ورزشی ایران از الگوی خاصی تبعیت نماید، بنابراین، انجام کارهای اکتشافی و تدوین مقیاس‌های بومی می‌تواند مسایل موجود در استفاده از این قبیل ابزارها را مرتفع سازد.

در مجموع، به نظر می‌رسد پرسشنامه شوخ‌طبعی در محیط کار یک ابزار اندازه‌گیری کارآمد و قابل اعتماد برای ارزیابی شوخ‌طبعی در محل کار باشد. چرا که با تأیید ضرایب پایایی و روایی مناسب نسخه فارسی پرسشنامه شوخ‌طبعی این امکان برای پژوهش‌گران فراهم می‌شود تا از این مقیاس، در گستره‌های مختلف پژوهشی و کاری، استفاده کنند.

References:

- Cann, A., Watson, A. J., & Bridgewater, E. A. (۲۰۱۴). Assessing humor at work: The humor climate questionnaire. *Humor*, 27(۲), ۳۰۷-۳۲۳.
- Chen, H., & Ayoun, B. (۲۰۱۹). Is negative workplace humor really all that "negative"? Workplace humor and hospitality employees' job embeddedness. *International Journal of Hospitality Management*, 79, ۴۱-۴۹.
- Dijkers, J., Doosje, S., & De Lange, A. (۲۰۱۲). Humor as a human resource tool in organizations. *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice*, 2, ۷۴-۹۱.
- Doosje, S., De Goede, M., Van Doornen, L., & Goldstein, J. (۲۰۱۰). Measurement of occupational humorous coping. *Humor*, 23(۳), ۲۷۵-۳۰۵.
- Field, A. (۲۰۰۹). Can humour make students love statistics?. *Psychologist*, 22(۳), ۲۱۰-۲۱۳.
- Guenter, H., Schreurs, B., Van Emmerik, I. H., Gijbbers, W., & Van Iterson, A. (۲۰۱۳). How adaptive and maladaptive humor influence well-being at work: A diary study. *Humor*, 26(۴), ۵۷۳-۵۹۴.
- Janes, L. M., & Olson, J. M. (۲۰۰۰). Jeer pressure: The behavioral effects of observing ridicule of others. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(۴), ۴۷۴-۴۸۵.
- Kahn, W. A. (۱۹۸۹). Toward a sense of organizational humor: Implications for organizational diagnosis and change. *The Journal of applied behavioral science*, 25(۱), ۴۵-۶۳.
- Lefcourt, H. M. (۲۰۰۱). *Humor: The psychology of living buoyantly*. Springer Science & Business Media.
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (۲۰۰۳). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of research in personality*, 37(۱), ۴۸-۷۵.
- Mesmer-Magnus, J., Glew, D. J., & Viswesvaran, C. (۲۰۱۲). A meta-analysis of positive humor in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*.
- Pundt, A., & Herrmann, F. (۲۰۱۵). Affiliative and aggressive humour in leadership and their relationship to leader-member exchange. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(۱), ۱۰۸-۱۲۵.
- Robert, C., & Wilbanks, J. E. (۲۰۱۲). The wheel model of humor: Humor events and affect in organizations. *Human Relations*, 65(۹), ۱۰۷۱-۱۰۹۹.
- Robert, C., Dunne, T. C., & Iun, J. (۲۰۱۶). The impact of leader humor on subordinate job satisfaction: The crucial role of leader-subordinate relationship quality. *Group & Organization Management*, 41(۳), ۳۷۵-۴۰۶.
- Romero, E. J., & Arendt, L. A. (۲۰۱۱). Variable effects of humor styles on organizational outcomes. *Psychological reports*, 108(۲), ۶۴۹-۶۵۹.
- Romero, E. J., & Cruthirds, K. W. (۲۰۰۶). The use of humor in the workplace. *Academy of management perspectives*, 20(۲), ۵۸-۶۹.
- Scheel, T., Gerdenitsch, C., & Korunka, C. (۲۰۱۶). Humor at work: Validation of the short work-related Humor Styles Questionnaire (swHSQ). *Humor*, 29(۳), ۴۳۹-۴۶۵.
- Tang, Y. T. (۲۰۰۸). The relationship between use of humor by leaders and R&D employee innovative behavior: Evidence from Taiwan. *Asia Pacific Management Review*, 13(۳), ۶۳۵-۶۵۳.
- Veselka, L., Schermer, J. A., Martin, R. A., & Vernon, P. A. (۲۰۱۰). Relations between humor styles and the Dark Triad traits of personality. *Personality and Individual Differences*, 48(۶), ۷۷۲-۷۷۴.
- Vuorela, T. (۲۰۰۵). Laughing matters: A case study of humor in multicultural business negotiations. *Negotiation Journal*, 21(۱), ۱۰۵-۱۳۰.

-
- Wisse, B., & Rietzschel, E. (۲۰۱۴). Humor in leader-follower relationships: Humor styles, similarity and relationship quality. *Humor*, 27(۲), ۲۴۹-۲۶۹.
- Yip, J. A., & Martin, R. A. (۲۰۰۶). Sense of humor, emotional intelligence, and social competence. *Journal of research in personality*, 40(۶), ۱۲۰۲-۱۲۰۸.