

Agnieszka Kruczek
Małgorzata Anna Basińska

RADZENIE SOBIE PRZEZ HUMOR DLA RELACJI MIĘDZY STRESEM W PRACY A SATYSFAKCJĄ ZAWODOWĄ

COPING HUMOR FOR THE RELATIONSHIP
BETWEEN A SENSE OF STRESS AT WORK AND JOB SATISFACTION

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego / Kazimierz Wielki University, Bydgoszcz, Poland
Wydział Pedagogiki i Psychologii, Instytut Psychologii, Zakład Psychopatologii i Diagnostyki Klinicznej / Faculty of Pedagogy
and Psychology, Institute of Psychology, Psychopathology and Clinical Diagnosis Department

STRESZCZENIE

Wstęp: Humor jako zasób podmiotowy jednostki pozwala jej zredukować napięcia i spostrzegać sytuacje jako mniej zagrażające. Poprzez takie działania wpływa na efektywne radzenie sobie m.in. ze stresem zawodowym oraz zwiększa satysfakcję z wykonywanej pracy. **Materiał i metody:** Do badań zakwalifikowano 201 osób pracujących zawodowo (113 kobiet i 88 mężczyzn) w wieku 19–60 lat – średnia wieku w tej grupie wyniosła 37,76 roku (SD = 12,04). Badania były prowadzone przez miesiąc (przełom lutego i marca 2017 r.). Zastosowano w nich: *Skalę radzenia sobie przez humor (Coping Humor Scale – CHS)*, *Skalę satysfakcji z pracy (SSP)*, *Skalę odczuwanego stresu w pracy (PSS-10-P)* oraz ankietę własną. **Wyniki:** Radzenie sobie ze stresem przez humor częściowo mediuje związek między poczuciem stresu w pracy a satysfakcją zawodową. Zmniejszając napięcie nerwowe wywołane różnymi sytuacjami związanymi z wykonywanymi obowiązkami pracowniczymi, pozytywnie wpływa na poczucie satysfakcji z pracy. **Wnioski:** Radzenie sobie przez humor zwiększa zdolności adaptacyjne jednostki w obliczu stresu w pracy m.in. poprzez przesunięcie perspektywy i zdystansowanie się do problemów zawodowych. Pozwala także na ponowną analizę i w rezultacie ocenę stresora jako mniej zagrażającego. Med. Pr. 2018;69(6):621–631

Słowa kluczowe: satysfakcja z pracy, satysfakcja zawodowa, radzenie sobie przez humor, stres w pracy, *Skala radzenia sobie przez humor*, style humoru

ABSTRACT

Background: Humor is considered as a personal resource that allows individuals to effectively deal with stressful situations at work by reducing tension and perceiving the situation as less threatening. By reducing stress, humor contributes to increased job satisfaction. **Material and Methods:** A total of 201 professionally active participants (113 women and 88 men) aged 19–60 years old were qualified for the study – the average age in the study group was 37.76 years (SD = 12.04). The study was conducted for 1 month (at the turn of February and March 2017). The following methods were used in the research: *Coping Humor Scale (CHS)*, *Satisfaction with Job Scale (SSP)*, *Sense of Stress at Work Scale (PSS-10-P)* and own survey. **Results:** Humor coping with stress partially mediates the relationship between a sense of stress at work and job satisfaction. It is associated with less tension at work and greater job satisfaction. **Conclusions:** Coping humor with stress increases the individual adaptation capacity in the face of stress at work, by shifting the perspective, distancing from problems at work and changing stressors appraisal as less threatening. Med Pr 2018;69(6):621–631

Key words: job satisfaction, professional satisfaction, coping humor, sense of stress at work, *Coping Humor Scale*, humor styles

Autorka do korespondencji / Corresponding author: Agnieszka Kruczek, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Instytut Psychologii, Zakład Psychopatologii i Diagnostyki Klinicznej, ul. Staffa 1, 85-067 Bydgoszcz, e-mail: agnesview@gmail.com
Nadesłano: 5 lutego 2018, zatwierdzono: 5 czerwca 2018

WSTĘP

W literaturze przedmiotu humor ujmowano na wielu płaszczyznach – m.in. jako aktywność komunikacyjną, pozytywną reakcję emocjonalną u obserwatora, indywidualną cechę jednostki i cechę temperamentu – a także analizowano jego styl [1,2]. W kontekście poznawczo-transakcyjnej teorii stresu humor można traktować również jako zasób podmiotowy jednostki,

pozwalający jej efektywnie radzić sobie z sytuacjami trudnymi m.in. poprzez rozładowywanie napięcia i postrzeganie sytuacji jako mniej zagrażającej [3].

W niniejszej pracy skoncentrowano się na ujęciu humoru według Martina [2] jako radzenia sobie przez humor, czyli indywidualnej właściwości jednostki, wyrażającej się w wykorzystywaniu humoru w celu poradzenia sobie z sytuacjami określanymi jako stresujące czy wymagające. Radzenie sobie przez humor należy

odróżnić pod względem koncepcyjnym zarówno od stylów humoru, jak i innych cech jednostki (w literaturze naukowej wiązanych z odpornością psychiczną), takich jak optymizm (czyli skłonność do oczekiwania korzystnych rozwiązań życiowych) lub pozytywna afektywność (czyli skłonność do odczuwania pozytywnych emocji, np. entuzjazmu lub energii), ponieważ radzenie sobie przez humor koncentruje się zasadniczo na wykorzystywaniu konkretnej strategii behawioralnej, a nie na zmianie nastroju jednostki [4].

Badania Martina i Lefcourta [3] pozwoliły wyodrębnić 2 podstawowe wymiary humoru, które są kluczowe dla jego rozumienia. Pierwszy dotyczy tego, że humor może przybierać formę pozytywną, jak również negatywną – szkodliwą. Drugi odzwierciedla cel, któremu ma służyć zastosowanie humoru. Może to być chęć nawiązania bliskich relacji z innymi ludźmi lub umocnienie własnej osoby. Na podstawie tych wymiarów wyodrębniono 4 style humoru:

- afiliacyjny – pomagający w tworzeniu więzi między ludźmi poprzez m.in. wspólne opowiadanie żartów,
- samodeprecjonujący – zbliżający jednostkę żartującą do innych ludzi, ale kosztem siebie i własnego poczucia wartości,
- w służbie ego – podnoszący samoocenę i poprawiający samopoczucie żartującej jednostki oraz będący mechanizmem obronnym regulującym doświadczane przez jednostkę emocje,
- agresywny – stosowany do podnoszenia samooceny i nastroju, ale kosztem innych osób i relacji z nimi.

Wyróżnione style humoru stanowią jednocześnie odzwierciedlenie jego funkcji.

W świetle badań Charytonik [5], które koncentrowały się na związku między różnymi stylami humoru a stosowanymi strategiami radzenia sobie ze stresem, 3 style humoru (w służbie ego, agresywny i samodeprecjonujący) okazały się istotnie powiązane ze strategiami radzenia sobie ze stresem. Większej tendencji do posługiwania się humorem w służbie ego towarzyszyły skłonność do aktywnego poszukiwania rozwiązań oparta na doświadczeniu własnym i osób trzecich, dostrzeganie pozytywnych aspektów oraz redukcja negatywnych emocji wywołanych sytuacją stresową. Z kolei osoby z większą skłonnością do posługiwania się humorem agresywnym wykazywały mniejszą tendencję do planowania zmiany i podejmowania działań oraz większą skłonność do dostrzegania negatywnych aspektów sytuacji. W przypadku humoru samodeprecjonującego istotnymi korelatami okazały się myślenie życzeniowe, unikanie myślenia o problemie, brak ra-

cjonalnego myślenia oraz poszukiwanie kompromisów i aktywizowanie osób trzecich do pomocy.

Związki między stylami humoru a radzeniem sobie ze stresem potwierdziły także badania Antoszewskiej [6], która wykazała, że osoby o większej skłonności do posługiwania się humorem afiliacyjnym w sytuacjach trudnych nie izolowały się, lecz radziły sobie, poszukując kontaktów towarzyskich. Osoby cechujące się podwyższoną tendencją do posługiwania się humorem w służbie ego częściej wybierały styl radzenia sobie ze stresem skoncentrowany na emocjach.

Wyniki licznych badań wskazują na korzyści ze stosowania humoru w miejscu pracy [7]. Śmiech w organizacjach stanowił istotny czynnik wpływający na poprawę komunikacji w zespole pracowniczym. Jednostki odczuwały zadowolenie w sytuacji, kiedy miały poczucie związku z osobami, dla których pracowały. Środowisko pracy obfitujące w różne formy humoru zwiększało innowacyjność i kreatywność kadry pracowniczej. Poprzez redukcję stresu humor przyczyniał się do zmniejszenia wypalenia zawodowego i zwiększenia satysfakcji z pracy [8]. Należy podkreślić, że wyniki badań wskazują, że radzenie sobie przez humor pełniło funkcję bufora chroniącego przed szkodliwym działaniem stresu [9].

Lent i Brown [9] zaproponowali społeczno-kognitywny model wyjaśniający kształtowanie się satysfakcji z pracy. Zwrócili uwagę na to, że u podstaw związku między cechami osobowości pracowników a satysfakcją z pracy leży mechanizm oceny poznawczej czynników stresogennych. W tym kontekście radzenie sobie przez humor można postrzegać jako strategię oceny poznawczej [10], pozwalającą na ocenę stresora jako mniej zagrażającego oraz na pozytywniejszy afekt w odpowiedzi na negatywne wydarzenia [11].

Humor w miejscu pracy może być rozpatrywany z jeszcze innej perspektywy – funkcji, jaką pełniła jednostka stosująca humor w miejscu pracy. Można tutaj wskazać humor wykorzystywany przez pracowników i pracodawców. Analizując wyniki badań pod kątem stosowania humoru przez pracowników, widać, że humor okazał się niezwykle istotną strategią radzenia sobie ze stresem pracowników w obliczu frustrujących okoliczności pracy. Jego zastosowanie było w mniejszym stopniu konfrontacyjne niż alternatywne sposoby ekspresji braku satysfakcji z pracy [12]. Reizer i wsp. [13] wykazali, że poczucie humoru u pracowników było predyktorem satysfakcji z pracy. Ponadto traumatyzujące stresory w pracy pośredniczyły w związku między stosowaniem strategii radzenia sobie przez humor

a fluktuacją kadry pracowniczej. Autorzy cytowanych badań przypisują humorowi efekt „leczący” na poziomie zarówno indywidualnym, jak i organizacyjnym. Badania Healy [14] wykazały, że zastosowanie radzenia sobie przez humor w pracy wpływało na związek między poczuciem stresu a satysfakcją z pracy pielęgniarek.

Wskazując na wyniki metaanalizy dotyczące stosowania humoru w miejscu pracy z perspektywy pracodawców, można zauważyć, że u pracowników wiązało się on z większą wydajnością i satysfakcją z pracy, efektywniejszym radzeniem sobie ze stresem, a także z większą spójnością zespołu pracowniczego. Ponadto wykazano związek stosowania tej strategii przez pracodawcę z niższym poziomem wypalenia zawodowego pracowników, niższym poziomem stresu i mniejszą tendencją pracowników do rezygnacji z pracy [14]. Dunne i Iun [15] podkreślali, że związek między zastosowaniem strategii radzenia sobie przez humor przez pracodawcę a satysfakcją pracownika jest bardziej złożony, ponieważ zależy od charakteru relacji między nimi, a nie od pozytywnego lub negatywnego stylu humoru. W ten sposób style humoru afiliacyjny i agresywny stosowane przez pracodawcę były dodatnio związane z satysfakcją z pracy pracownika, gdy charakter ich relacji był pozytywny, natomiast łączyły się z nią ujemnie, gdy charakter ich relacji był negatywny.

Celem przeprowadzonych badań były ocena związku zmiennych społeczno-demograficznych oraz zmiennych związanych z pracą z radzeniem sobie przez humor, a także ustalenie charakteru związków radzenia sobie przez humor z poczuciem stresu w pracy i satysfakcją z pracy w grupie osób pracujących zawodowo. Za cel postawiono również ocenę pośredniczącej roli radzenia sobie przez humor dla związku między poczuciem stresu a satysfakcją z pracy. Adekwatnie do postawionych celów sformułowano następujące pytania badawcze:

1. Jaki charakter mają związki wybranych właściwości społeczno-demograficznych badanych (płci, wieku, wielkości miejscowości zamieszkania, poziomu wykształcenia, liczby dzieci, oceny warunków socjalno-bytowych) i związanych z pracą (stażu pracy, liczby godzin przepracowanych w przeciągu tygodnia) z radzeniem sobie przez humor?
2. Jaki jest związek radzenia sobie przez humor z poczuciem stresu w pracy i satysfakcją z pracy?
3. Czy radzenie sobie przez humor mediuje związek między poczuciem stresu w pracy a satysfakcją z pracy?

MATERIAŁ I METODY

Do badań zakwalifikowano 201 osób (113 kobiet i 88 mężczyzn) w wieku 20–60 lat. Średnia wieku w grupie badanej wyniosła 37,76 roku (SD = 12,04). Kobiety (M = 38,35, SD = 11,55) i mężczyźni (M = 37,24, SD = 12,70) nie różnili się istotnie pod względem wieku ($t = 0,53$, $p = 0,600$). Wszyscy badani pracowali zawodowo. Z grupy wykluczono osoby, które zajmowały stanowiska kierownicze. Szczegółową charakterystykę osób badanych przedstawiono w tabeli 1.

Badani ocenili swoje warunki socjalno-bytowe w skali 0–10 na poziomie średnim (M = 6,87, SD = 1,71), a zdrowie na poziomie dobrym (M = 7,52, SD = 1,65).

Uzyskano ponadto informacje związane z psychospołecznymi warunkami pracy badanych. Najczęstszymi typami zawodów osób badanych były: nauczyciel (N = 36, 18%), pielęgniarka (N = 12, 6%), kucharz (N = 9, 4,5%), sprzedawca (N = 9, 4,5%), mechanik (N = 7, 3,5%) i ekonomista (N = 6, 3%).

Średni staż pracy w zawodzie badanych wyniósł 12,53 roku (SD = 11,74), a średnia liczba godzin przepracowanych w przeciągu tygodnia wyniosła 38 (SD = 12,41) (tabela 2).

Dobór do próby był celowy – badano osoby pracujące zawodowo w różnych profesjach. Do badań wykorzystano pakiety kwestionariuszy, których kolejność w pakiecie była rotowana. Uczestnicy badania otrzymywali pakiet kwestionariuszy i po wypełnieniu zwracali go w wyznaczonym terminie.

W badaniach zastosowano następujące metody: *Skalę radzenia sobie przez humor (Coping Humor Scale – CHS)*, *Skalę satysfakcji z pracy (SSP)*, *Skalę odczuwanego stresu w pracy (PSS-10-P)* i ankietę własną.

Skala radzenia sobie przez humor autorstwa Martina i Lefcourta w polskiej adaptacji Kruczek i Basińskiej [16] jest skalą samoopisową, w której badany określa stopień nasilenia zachowań polegających na reagowaniu humorem w sytuacjach stresujących. Kwestionariusz składa się z 7 itemów dotyczących radzenia sobie za pomocą humoru. Badani udzielają odpowiedzi na 4-stopniowej skali: od 1 – „zdecydowanie nie zgadzam się ze stwierdzeniem”, do 4 – „zdecydowanie się zgadzam”. Twierdzenia 1 i 4 są liczone odwrotnie. Im wyższy wynik w skali CHS, tym w większym stopniu osoba radzi sobie ze stresującymi sytuacjami, wykorzystując humor. Wynik punktowy, który może uzyskać badany, mieści się w przedziale 7–28 pkt. Współczynnik rzetelności CHS mierzony metodą test–retest, przeprowadzoną w odstępie 12 tygodni, jest równy 0,80 [3].

Tabela 1. Charakterystyka społeczno-demograficzna uczestników (N = 201) badania roli radzenia sobie przez humor dla związku między poczuciem stresu a satysfakcją z pracy przeprowadzonego na przełomie lutego i marca 2017 r.

Table 1. Socio-demographic characteristics of the subjects (N = 201) of study on the role of humor coping for the relationship between a sense of stress and job satisfaction carried out at the turn of February and March 2017

Zmienna Variable	Grupa badana Study group [n (%)]
Wielkość zamieszkiwanej przez badanego miejscowości pod względem liczby mieszkańców / / The size of the place of residence in terms of the number of inhabitants	
wieś / village	46 (22)
miasto do 25 tys. mieszkańców / city up to 25 000 residents	34 (17)
miasto do 100 tys. mieszkańców / city up to 100 000 residents	40 (20)
miasto do 400 tys. mieszkańców / city up to 400 000 residents	71 (36)
miasto powyżej 400 tys. mieszkańców / city over 400 000 residents	10 (5)
Wykształcenie / Education	
podstawowe / primary	2 (1)
gimnazjalne / junior high school	4 (2)
zawodowe / basic vocational school	15 (8)
średnie / college	67 (33)
wyższe licencjackie / higher undergraduate	34 (17)
wyższe magisterskie / master's degree	74 (37)
doktorat / PhD	5 (3)
Stan cywilny / Martial status	
kawaler/panna / single	49 (25)
żonaty/zamężna / married	113 (56)
wdowiec/wdowa / widow/widower	2 (1)
rozwódziony/rozwódziona / divorced	11 (6)
w związku nieformalnym / in an informal relationship	26 (13)
Status zatrudnienia / Work status	
zatrudniony / hired	188 (94)
renta/emerytura / annuity/pension	4 (2)
student	9 (5)
Posiadanie dzieci / Having children	
nie / no	79 (40)
tak / yes	122 (60)

Tabela 2. Statystyki opisowe zmiennych związanych z pracą według uczestników (N = 201) badania dotyczącego roli radzenia sobie przez humor dla związku między poczuciem stresu a satysfakcją z pracy przeprowadzonego na przełomie lutego i marca 2017 r.

Table 2. Descriptive statistics of variables related to work according to the respondents (N = 201) of the study on the role of humor coping for the relationship between a sense of stress and job satisfaction conducted at the turn of February and March 2017

Zmienna Variable	M	SD	Min.	Maks. Max
Szaż pracy w zawodzie [w latach] / Seniority in the profession [years]	12,53	11,74	0,2	50
Czas pracy [godz./tydzień] / Working time [h/week]	38,23	12,41	4	80
Radzenie sobie przez humor / Coping humor [pkt / pts]	16,69	3,51	7	24
Poczucie stresu w pracy / Sense of stress at work [pkt / pts]	15,47	7,29	0	34
Satysfakcja z pracy / Job satisfaction [pkt / pts]	22,22	6,66	5	35

Dla polskiej wersji CHS rzetelność skali mierzona za pomocą współczynnika α Cronbacha wynosi 0,72. Współczynnik rzetelności CHS mierzony metodą test-retest przeprowadzoną w odstępie 5 tygodni jest równy 0,62. Rzetelność CHS w przeprowadzonym badaniu, po wyłączeniu pytania 4, które brzmiało: „Przypuszczam, że gdybym miał większe poczucie humoru, to moje życie byłoby nieco łatwiejsze” (za słabo korelowało z wynikiem ogólnym), mierzona za pomocą współczynnika α Cronbacha wyniosła 0,72.

Skala satysfakcji z pracy (SSP) autorstwa Zalewskiej [17] składa się z 5 itemów, które dotyczą sfery pracy jako całościowego i złożonego zjawiska, wymagającego świadomej oceny na podstawie osobistych kryteriów pracownika [17]. Osoba badana ustosunkowuje się do każdego z 5 itemów na 7-stopniowej skali odpowiedzi, począwszy od 1 – „zdecydowanie się nie zgadzam”, przez 4 – „trudno powiedzieć, czy się zgadzam, czy się nie zgadzam”, aż po 7 – „zdecydowanie się zgadzam”. O wyniku ogólnego poziomu satysfakcji z pracy świadczy suma wszystkich zaznaczonych odpowiedzi [17]. Spójność wewnętrzna wersji oryginalnej oraz w niniejszym badaniu mierzona za pomocą współczynnika α Cronbacha jest wysoka i wynosi 0,86.

Skala odczuwanego stresu w pracy (PSS-10-P) jest modyfikacją *Skali odczuwanego stresu (PSS-10)* autorstwa Cohena i wsp. [18] w polskiej adaptacji Juczyńskiego i Ogińskiej-Bulik [19]. Służy ona do oceny stopnia, w jakim doświadczane sytuacje w pracy są odczuwane jako stresujące. Oryginalna skala składa się z 10 pytań dotyczących różnych subiektywnych odczuć związanych z problemami, zdarzeniami osobistymi, zachowaniem i sposobami radzenia sobie. Pytania odnoszą się do oceny natężenia stresu związanego z własną sytuacją życiową w ciągu ostatniego miesiąca, ale dotyczą również skuteczności radzenia sobie [19]. Ogólny wynik skali jest sumą wszystkich punktów, której rozkład teoretyczny wynosi 0–40. Im wyższy wynik, tym większe nasilenie odczuwanego stresu. Rzetelność polskiej adaptacji skali PSS-10 wyrażona współczynnikiem α Cronbacha wynosiła 0,72–0,90 [19].

Ze względu na to, że na gruncie polskim brakuje metod badających subiektywne odczucia związane ze stresem jednostki w pracy, zmodyfikowano poszczególne twierdzenia PSS-10 w ten sposób, żeby dotyczyły one sytuacji pracy. Uzyskano na to zgodę autorów polskiej wersji skali. Zabieg ten nie stoi w sprzeczności z założeniami autorów testu, ponieważ praca zawodowa stanowi kluczową aktywność jednostki i źródło licznych doświadczeń. Nowe brzmienie poszczególnych pytań

obrazuje przykład: „2. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca czułeś, że ważne sprawy w twojej pracy wymykają się spod kontroli?” czy „3. Jak często w ciągu ostatniego miesiąca odczuwałeś zdenerwowanie i napięcie w pracy?”.

W niniejszych badaniach skala PSS-10-P uzyskała satysfakcjonujące właściwości psychometryczne, gdyż rzetelność mierzona współczynnikiem α Cronbacha wyniosła 0,84. W przypadku zmodyfikowanej wersji PSS-10-P pozycje wchodzące w skład skali na podstawie analizy czynnikowej (metodą głównych składowych *Varimax*) tworzą 2 czynniki. Z czego czynnik 2 zawiera tylko 1 pozycję. Wyłonione 2 składowe wyjaśniają łącznie 63% wariancji wspólnej. Ładunki czynnikowe dla 2 czynników zawierały się w przedziale 0,86–0,25. Pozostano jednak przy wersji jednoczynnikowej, żeby utrzymać jak największe podobieństwo skali do wersji oryginalnej.

W celu uzyskania informacji dotyczących danych społeczno-demograficznych zastosowano ankietę własną.

Wszelkie analizy statystyczne wykonano za pomocą oprogramowania Statistica (wersja 12). Sprawdzono normalność rozkładów zmiennych i zastosowano adekwatne analizy. Wszystkie podskale cechowały się zadowalającym współczynnikiem α Cronbacha, czyli powyżej 0,70 [20].

WYNIKI

Prezentację wyników rozpoczęto od przedstawienia statystyk opisowych rezultatów uzyskanych w poszczególnych skalach (tabela 2). Sprawdzono także, czy te wyniki są podobne u kobiet i mężczyzn. Analizy wykazały istotne statystycznie różnice w zakresie radzenia sobie przez humor między kobietami a mężczyznami. Tę strategię radzenia sobie ze stresem częściej wybierali mężczyźni niż kobiety. Nasilenie poczucia stresu w pracy i satysfakcji z pracy było podobne u obu płci (tabela 3).

Związki wybranych cech społeczno-demograficznych i związanych z pracą z radzeniem sobie przez humor

Analizy danych wykazały istotny statystycznie dodatni związek między radzeniem sobie przez humor a oceną stanu zdrowia. Im wyżej badani oceniali stan własnego zdrowia, tym częściej radzili sobie ze stresem przez humor. Pozostałe zmienne społeczno-demograficzne i związane z pracą nie ujawniły istotnych statystycznie związków z radzeniem sobie przez humor (tabela 4).

W celu przeprowadzenia dalszych analiz, w nawiązaniu do periodyzacji rozwoju człowieka, za Kielar-

Tabela 3. Różnice ze względu na płeć uczestników (N = 201) badania dotyczącego roli radzenia sobie przez humor dla związku między poczuciem stresu a satysfakcją z pracy przeprowadzonego na przełomie lutego i marca 2017 r.

Table 3. Differences according to gender of subjects (N = 201) in the study on the role of coping with humor for the relationship between a sense of stress and job satisfaction conducted at the turn of February and March 2017

Zmienna Variable	Kobiety Women (N = 113)		Mężczyźni Men (N = 88)		t	df	p
	M	SD	M	SD			
Radzenie sobie przez humor / Coping humor	16,04	3,25	17,55	3,67	-3,07	195	0,002
Poczucie stresu w pracy / Sense of stress at work	15,48	7,10	15,45	7,57	0,02	197	0,980
Satysfakcja z pracy / Job satisfaction	22,31	6,45	22,11	6,97	0,19	165	0,848

t – wartość testu t-Studenta / value of Student's t test.

Tabela 4. Cechy społeczno-demograficzne i zmienne związane z pracą a radzenie sobie przez humor u uczestników (N = 201) badania dotyczącego roli radzenia sobie przez humor dla związku między poczuciem stresu a satysfakcją z pracy przeprowadzonego na przełomie lutego i marca 2017 r.

Table 4. Relationships of socio-demographic characteristics and work related to coping humor according to the subject (N = 201) of the study on the role of humor in the relationship between a sense of stress and job satisfaction conducted at the turn of February and March 2017

Radzenie sobie przez humor Coping humor	r	R	p
Cechy społeczno-demograficzne / Socio-demographic characteristics			
wiek / age	-0,13	-	0,080
wielkość zamieszkiwanej miejscowości / the size of the place of residence	-	-0,22	0,761
poziom wykształcenia / level of education	-	-0,07	0,340
liczba dzieci / number of children	0,07	-	0,315
ocena warunków socjalno-bytowych / living conditions assessment	0,12	-	0,101
ocena stanu zdrowia / health assessment	0,18	-	0,012
Zmienne związane z pracą / Work-related characteristics			
staż pracy w zawodzie / seniority in the profession	-0,12	-	0,084
czas pracy (godz./tydzień) / working time (h/week)	-0,05	-	0,502

r – wartość współczynnika korelacji liniowej Pearsona / value of Pearson's linear correlation coefficient, R – wartość współczynnika korelacji Spearmana / value of Spearman's correlation coefficient.

-Turską [21] podzielono grupę badanych na osoby we wczesnej dorosłości (20–40 lat) i w okresie średniej dorosłości (41–60 lat). Grupa osób we wczesnej dorosłości liczyła 106 osób (53%), natomiast grupa osób w średniej dorosłości – 93 osoby (47%). Następnie przeprowadzono testy różnic.

Analizy pokazały istotne statystycznie różnice między osobami we wczesnej i średniej dorosłości w zakresie radzenia sobie ze stresem przez humor. Osoby we wczesnej dorosłości rzadziej wykorzystywały humor w radzeniu sobie ze stresem niż osoby w średniej dorosłości. Nasilenie poczucia stresu w pracy i satysfakcji z niej było podobne w obu grupach wiekowych (tabela 5).

W następnym etapie analiz dotyczących zróżnicowań w zakresie radzenia sobie ze stresem przez humor

uwzględniono zarówno płeć, jak i wiek badanych. Uzyskane wyniki wskazują, że różnice w zakresie radzenia sobie ze stresem przez humor związane z wiekiem są podobne dla obu płci. Osoby młodsze rzadziej radzą sobie ze stresem przez humor zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn ($F = 0,67$, $p = 0,515$, $\eta_p^2 = 0,01$).

W następnej kolejności podzielono osoby badane na mające krótszy (0,1–15 lat) i dłuższy (≥ 16 lat) staż pracy. Grupa osób z krótszym stażem pracy liczyła 124 osoby (62%), natomiast grupa osób z dłuższym stażem pracy – 75 osób (38%). Uzasadnieniem teoretycznym wykorzystania takiego podziału stażu pracy było to, że poszczególne etapy kariery zawodowej różnią się pod wieloma względami, np. motywacją do pracy, stosunkiem pracownika względem sukcesów czy poziomem aspiracji.

Tabela 5. Różnice ze względu na etap dorosłości, w którym znajdowali się uczestnicy (N = 201) badania dotyczącego roli radzenia sobie przez humor dla związku między poczuciem stresu a satysfakcją z pracy przeprowadzonego na przełomie lutego i marca 2017 r.
Table 5. Differences according to the stage of adulthood of respondents (N = 201) of the study on the role of humor coping for the relationship between a sense of stress and job satisfaction, conducted at the turn of February and March 2017

Zmienna Variable	Uczestnicy we wczesnej dorosłości ^a Respondents in early adulthood ^a (N = 106)		Uczestnicy w średniej dorosłości ^b Respondents in middle adulthood ^b (N = 95)		t	df	p
	M	SD	M	SD			
Radzenie sobie przez humor / Coping humor	16,14	3,40	17,30	3,60	-2,21	186	0,028
Poczucie stresu w pracy / Sense of stress at work	14,92	7,71	16,04	6,82	-0,99	158	0,320
Satysfakcja z pracy / Job satisfaction	22,74	6,43	21,68	6,90	1,03	157	0,306

^a 20–40 lat / years, ^b 41–60 lat / years.

t – wartość testu t-Studenta / value of Student's t test.

Tabela 6. Różnice ze względu na długość stażu pracy uczestników (N = 201) badania dotyczącego roli radzenia sobie przez humor dla związku między poczuciem stresu a satysfakcją z pracy przeprowadzonego na przełomie lutego i marca 2017 r.
Table 6. Differences according to the length of seniority in respondents (N = 201) of the study on the role of humor coping for the relationship between a sense of stress and job satisfaction conducted at the turn of February and March 2017

Zmienna Variable	Uczestnicy z krótszym stażem pracy ^a Respondents with shorter seniority ^a (N = 124)		Uczestnicy z dłuższym stażem pracy ^b Respondents with longer seniority ^b (N = 77)		t	df	p
	M	SD	M	SD			
Radzenie sobie przez humor / Coping humor	17,08	3,50	16,03	3,51	2,02	122	0,040
Poczucie stresu w pracy / Sense of stress at work	15,11	7,48	16,08	6,90	-0,84	104	0,401
Satysfakcja z pracy / Job satisfaction	22,11	6,58	22,38	6,90	-0,26	103	0,798

^a 0,1–15 lat / years old, ^b > 16 lat / years old.

t – wartość testu t-Studenta / value of Student's t test.

Tabela 7. Związek radzenia sobie przez humor z poczuciem stresu i satysfakcją w pracy według uczestników (N = 201) badania dotyczącego roli radzenia sobie przez humor dla związku między poczuciem stresu a satysfakcją z pracy przeprowadzonego na przełomie lutego i marca 2017 r.

Table 7. Relationships between coping humor and a sense of stress at work and job satisfaction according to the subjects (N = 201) in the study on the role of humor in the relationship between sense of stress and job satisfaction conducted at the turn of February and March 2017

Radzenie sobie przez humor Coping humor	r	p
Poczucie stresu w pracy / Sense of stress at work	-0,25	0,001
Satysfakcja z pracy / Job satisfaction	0,24	0,002

r – wartość współczynnika korelacji liniowej Pearsona / value of Pearson's linear correlation coefficient.

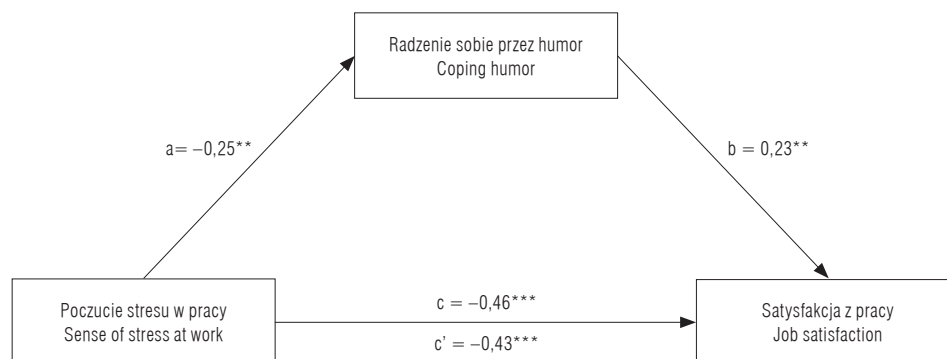
Pierwszy etap kariery zawodowej często koncentruje się na osiągnięciu sukcesów w pracy. Powszechnie występuje zmiana stanowisk i miejsc pracy. Po 15 latach pracy w zawodzie dochodzi do względnej stabilizacji. Często okres ten wiąże się także ze stagnacją dążeń.

Analizy wykazały istotne statystycznie różnice między osobami ze względu na staż pracy w zakresie radzenia sobie ze stresem przez humor. Bez względu na płeć badanych osoby z krótszym stażem pracy częściej wykorzystywały humor w radzeniu sobie ze stresem niż osoby z dłuższym stażem pracy ($F = 0,61$, $p = 895$, $\eta_p^2 = 0,097$). Badani z krótszym lub dłuższym stażem

pracy nie różnili się istotnie pod względem poczucia stresu w pracy i satysfakcji z niej (tabela 6).

Związek radzenia sobie przez humor z poczuciem stresu w pracy i satysfakcją z pracy

Wyniki analiz pokazały, że występuje negatywny istotny statystycznie związek między radzeniem sobie przez humor i poczuciem stresu w pracy oraz pozytywny istotny statystycznie związek między radzeniem sobie przez humor a satysfakcją z pracy. Osoby, które częściej radziły sobie ze stresem przez humor, odczuwały mniejszy stres w pracy i większą satysfakcję z niej (tabela 7).



a – ścieżka a / path a, b – ścieżka b / path b, c – ścieżka c / path c, c' – ścieżka c' / path c'.

** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Rycina 1. Poczucie stresu w pracy a satysfakcja z pracy – medycyjna rola radzenia sobie przez humor
Figure 1. The sense of stress at work and job satisfaction – the mediating role of coping humor

Medycyjna rola radzenia sobie przez humor w związku między poczuciem stresu w pracy a satysfakcją z pracy

W celu rozwiązania problemu badawczego, dotyczącego medycyjnej roli radzenia sobie przez humor w związku między poczuciem stresu w pracy a satysfakcją z pracy, wykorzystano procedurę wnioskowania statystycznego opracowaną przez Barona i Kenny'ego [22]. Ma ona na celu wykazanie, że zmienna niezależna jest predyktorem mediatora (ścieżka a), mediator jest predyktorem zmiennej zależnej przy kontroli zmiennej niezależnej (ścieżka b), a zmienna niezależna jest predyktorem zmiennej zależnej przy kontroli mediatora (ścieżka c'). Ponadto testowany jest bezpośredni wpływ zmiennej niezależnej na zmienną zależną bez udziału mediatora (ścieżka c). O wystąpieniu mediacji świadczy spełnienie warunków istotności statystycznej wartości β ścieżek a i b (warunek obligatoryjny).

W modelu uwzględniającym jednocześnie rolę poczucia stresu w pracy oraz radzenia sobie przez humor (c') rola poczucia stresu w pracy zmalała, jednak pozostała nadal istotna statystycznie ($\beta = -0,43$, $p < 0,001$). Wobec tego – w celu sprawdzenia, czy zmiana współczynnika β jest istotnie wysoka – przeprowadzono test Sobela [23], którego wyniki wykazały, że zachodzi częściowa mediacja radzenia sobie przez humor ($z = -2,26$, $p = 0,023$) między poczuciem stresu w pracy a satysfakcją z pracy. Radzenie sobie przez humor mediuje tylko częściowo związek między poczuciem stresu w pracy a satysfakcją z niej. Radzenie sobie przez humor poprzez zmniejszenie poczucia stresu w pracy prowadzi do większej satysfakcji z niej (rycina 1).

OMÓWIENIE

Radzenie sobie przez humor jest uznawane za dojrzałą strategię radzenia sobie z sytuacjami trudnymi. W świetle wyników dotychczasowych badań humor stanowił dla osób starszych efektywną strategię radzenia sobie ze stratą związaną z wiekiem, w szczególności kiedy stresujące wydarzenia nie były możliwe do kontrolowania [24]. Wyniki badań Pfeifera [25] pokazały, że osoby starsze, które radziły sobie przez humor, deklarowały odczuwanie niższego poziomu stresu. Wyniki niniejszych badań pokazują podobny kierunek związku – osoby we wczesnej dorosłości rzadziej radziły sobie ze stresem przez humor niż osoby w średniej dorosłości. Poczucie humoru jest taką właściwością jednostki, która towarzyszy jej w różnych sytuacjach na różnych etapach życia. Można przypuszczać, że bogatsze doświadczenie życiowe osób starszych pozwoliło im na większe dystansowanie się oraz przyjmowanie bardziej humorystycznej perspektywy w obliczu sytuacji stresujących. Taki sposób posługiwania się humorem umożliwił postrzeganie bodźców stresogennych bardziej jako wyzwanie niż zagrożenie. Co się z tym wiąże, wiele osób starszych prezentowało swoiste poczucie humoru, np. zabarwione autoironią [25].

W literaturze opisano zależność między poczuciem humoru a wypaleniem zawodowym, które częściej dotyka jednostki z krótszym stażem pracy w zawodzie [26]. W świetle wyników niniejszych badań osoby z krótszym stażem pracy częściej wykorzystywały humor w radzeniu sobie ze stresem niż osoby z dłuższym stażem pracy, bez względu na płeć. Podobną zależność potwierdzają

wyniki badań uzyskane przez Gruszczyńską i wsp. [27], w których widać, że im badani byli młodszy, tym częściej stosowali poczucie humoru jako strategię radzenia sobie ze stresem (badaną za pomocą kwestionariusza COPE) [19].

Wyniki przeglądu licznych badań na temat humoru pomogły stwierdzić, że stosowanie humoru w życiu codziennym przynosiło liczne korzyści dla zdrowia psychicznego i fizycznego jednostki [28]. Prezentowane wyniki badań pokazują, że im wyżej badani oceniali stan własnego zdrowia, tym częściej radzili sobie ze stresem przez humor. Naukowcy pozwalają sobie na dalej idące hipotezy, według których wykorzystanie humoru wydłuża długość życia jednostki [29].

Radzenie sobie przez humor zwiększa zdolności adaptacyjne jednostki w obliczu stresu m.in. poprzez przesunięcie perspektywy, zdystansowanie się od problemu, uniknięcie myślenia o nim, zwiększenie możliwości skorzystania ze wsparcia społecznego, wzrost pozytywnych emocji i złagodzenie napięcia poprzez śmiech [2,29]. W rezultacie skutkuje to efektywniejszym radzeniem sobie [31]. W świetle prezentowanych wyników badań częstsze radzenie sobie ze stresem przez humor związane jest z mniejszym poczuciem stresu w pracy.

W kontekście przeprowadzonych badań częstsze radzenie sobie ze stresem przez humor okazało się związane z większą satysfakcją badanych z pracy. Doosje i wsp. [8] odkryli, że stosowanie strategii humorystycznej w obliczu stresu jest bezpośrednio związane z pozytywnym afektem dotyczącym pracy i psychicznym dobrostanem jednostki, jak również z niższym poziomem wypalenia zawodowego pracowników.

Humor wpływa na reakcję jednostki w obliczu stresu i pomaga jej w radzeniu sobie z jego negatywnymi konsekwencjami [28]. W świetle wyników niniejszych badań radzenie sobie przez humor częściowo mediowało związek między poczuciem stresu w pracy a satysfakcją z niej. Zmniejszając poczucie stresu w pracy, radzenie sobie przez humor prowadzi do większej satysfakcji z pracy. Długotrwały efekt radzenia sobie przez humor (w odróżnieniu od oceny poznawczej bez zastosowania humoru) jest silniejszy w przypadku doświadczania emocji negatywnych (stresu) niż pozytywnych [30]. W efektywnym radzeniu sobie ze stresem przez humor istotniejsze okazało się obniżenie negatywnych emocji niż wzrost emocji pozytywnych [30]. Radzenie sobie przez humor jest wykorzystywane jako strategia regulacji emocji. Jednostka zarządza emocjami negatywnymi poprzez przyjmowanie humorystycznej perspektywy [31]. Wyniki badań wskazują na

związki radzenia sobie przez humor z 2 podskalami inteligencji emocjonalnej – *Zdolnością regulacji emocji* i *Zdolnością wykorzystywania emocji* [31].

Podsumowując, wyniki zarówno niniejszego badania, jak i te prezentowane w literaturze przedmiotu pozwalają stwierdzić, że efekty radzenia sobie przez humor mogą być zarówno bezpośrednie – ponieważ humor przyczynia się do oceny bodźca stresowego jako wyzwania w większym stopniu niż zagrożenia, pozwalała na redukcję negatywnych emocji – jak i pośrednie, gdyż zmniejszając skutki stresu, pomaga utrzymać większą satysfakcję z pracy i życia [17].

WNIOSKI

Celem przeprowadzonych badań były: ocena roli zmiennych społeczno-demograficznych i zmiennych związanych z pracą w radzeniu sobie przez humor, a także ustalenie charakteru związku radzenia sobie przez humor z poczuciem stresu w pracy i satysfakcją z niej w grupie osób pracujących zawodowo. Za cel postawiono także ocenę pośredniczącej roli radzenia sobie przez humor w związku między poczuciem stresu a satysfakcją z pracy. W świetle uzyskanych wyników badań radzenie sobie przez humor jawi się jako zasób podmiotowy jednostki, pozwalający na odczuwanie mniejszego poczucia stresu w pracy i przyczyniający się do doświadczania przez jednostkę satysfakcji z pracy.

Uzyskane rezultaty badań własnych pozwalają na wskazanie implikacji praktycznych. Stosowanie humoru jawi się jako cenny zasób podmiotowy, który może być wykorzystywany w profilaktyce wypalenia zawodowego jako strategia pozwalająca efektywniej radzić sobie ze stresem. Szczególnie wartościowe wydają się oddziaływania o charakterze poznawczo-behawioralnym, skoncentrowane na kształtowaniu humorystycznej perspektywy. Przykładowo można do nich zaliczyć zamianę myśli negatywnych na pozytywne, humorystyczne; kształtowanie sformułowań pomocowych w radzeniu sobie o treściach humorystycznych (np. „Zamierzam skupić się na humorystycznym aspekcie tego wydarzenia”); w ramach sposobów radzenia sobie z sytuacją stresującą wybór środków zawierających aspekt humorystyczny – oglądanie występów kabaretowych, komedii, czytanie dowcipów.

Mimo wykazania negatywnego związku między radzeniem sobie przez humor a poczuciem stresu w pracy oraz pozytywnego związku między radzeniem sobie ze stresem przez humor a satysfakcją z pracy przedstawione wyniki badań mają również pewne ograniczenia:

1. Zastosowanie paradygmatu korelacyjnego w analizie danych.
2. Ze względu na niewystarczającą liczbę badanych w analizach nie uwzględniono zawodów wykonywanych przez te osoby. Przypuszczalnie przyniosłoby to interesujące rezultaty. Uzyskane w analizach współczynniki korelacji są na niskim poziomie, wskazując bardziej na pewne tendencje.
3. Wynik w zakresie radzenia sobie przez humor należy traktować z pewną ostrożnością, ponieważ został uzyskany na podstawie wyników badań pochodzących od jednostek reprezentujących zróżnicowane profesje.
4. Uwzględnienie w analizach stylów humoru umożliwiłoby wnikliwszą interpretację uzyskanych wyników.
Ze względu na zaobserwowane różnice w częstotliwości stosowania strategii radzenia sobie przez humor między kobietami a mężczyznami warto w przyszłości sprawdzić, jak kształtują się obserwowane zależności przy uwzględnieniu płci.

PIŚMIENNICTWO

1. Ruch W., Carrell A.: Trait cheerfulness and the sense of humor. *Pers. Individ. Differ.* 1998;24:551–558, [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(97\)00221-3](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(97)00221-3)
2. Martin R.A.: Sense of humor. W: Lopez S.J., Snyder C.R. [red.]. *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures.* American Psychological Association, Washington 2003, ss. 313–326
3. Martin R.A., Lefcourt H.M.: Sense of humor as a moderator of the relation between stressors and moods. *J. Pers. Soc. Psychol.* 1983;45(6):1313–1324, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.6.1313>
4. Marshall G.N., Wortman C.B., Kusulas J.W., Hervig L.K., Vickers R.R.: Distinguishing optimism from pessimism: Relations to fundamental dimensions of mood and personality. *J. Pers. Soc. Psychol.* 1992;62:1067–1074, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.62.6.1067>
5. Charytonik J.: *Temperamentalne uwarunkowania stylów poczucia humoru i ich związek z radzeniem sobie ze stresem [niepublikowana praca magisterska].* Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Warszawa 2009
6. Antoszevska K.: *Wpływ cech temperamentu i stylów humoru na style radzenia sobie ze stresem oraz spostrzeganie sytuacji stresowych [niepublikowana praca magisterska].* Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Warszawa 2011
7. Spector P.E.: *Job satisfaction.* SAGE Publications, Thousand Oaks 1997
8. Doosje S., Landsheer J.A., de Goede M.P.M., van Doornen L.J.P.: Humorous coping scales and their fit to a stress and coping framework. *Qual. Quant.* 2012;46(1):267–279, <https://doi.org/10.1007/s11135-010-9348-2>
9. Lent R.W., Brown S.D.: Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *J. Vocat. Behav.* 2006;69:236–247, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006>
10. Overholser J.C.: Sense of humor when coping with life stress. *Pers. Individ. Differ.* 1992;13(7):799–804, [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(92\)90053-R](https://doi.org/10.1016/0191-8869(92)90053-R)
11. Martin R.A.: *The psychology of humor: An integrative approach.* Academic Press, New York 2010
12. Mesmer-Magnus J., Glew D.J., Viswesvaran C.: A meta-analysis of positive humor in the workplace. *J. Manage. Psychol.* 2012;27(2):155–190, <https://doi.org/10.1108/02633941211199554>
13. Reizer A., Koslowsky M., Antilevich-Steg R.: Role of humor on turnover rates: The case of medical clowns. *Acad. Manage. Annu. Meet. Proc.* 2017;1:1–11
14. Healy C.M.: Nursing stress: The effects of coping strategies and job satisfaction in a sample of Australian nurses. *J. Adv. Nurs.* 2000;31(3):681–688
15. Dunne R.C., Iun T.C.: The impact of leader humor on subordinate job satisfaction. *Group Organ. Manage.* 2016;41(3):375–406, <https://doi.org/10.1177/1059601115598719>
16. Kruczek A., Basińska M.A.: Znaczenie humoru w radzeniu sobie ze stresem osób dorosłych. *Post. Psychiatr. Neurol.* 2018;27(3):181–195, <https://doi.org/10.5114/ppn.2018.78712>
17. Zalewska A.M.: Skala satysfakcji z pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. *Folia Psychol.* 2003;7:49–61, <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00117>
18. Cohen S., Kamarck T., Mermelstein R.: A global measure of perceived stress. *J. Health Soc. Behav.* 1983;24(12):385–396
19. Juczyński Z., Ogińska-Bulik N.: *Narzędzia pomiaru stresu i radzenia sobie ze stresem.* Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa 2009
20. Nunnally J.: *Psychometric theory.* McGraw-Hill, New York 1978
21. Kiełar-Turska M.: *Rozwój człowieka w pełnym cyklu życia.* W: Strelau J. [red.]. *Psychologia. T. 1: Podstawy psychologii.* Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003
22. Baron R.M., Kenny D.A.: The moderator-mediator variable distinction in social psychological: Research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *J. Pers. Soc. Psychol.* 1986;51(6):1173–1182, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
23. Sobel M.E.: Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equations models. W: Leinhardt S. [red.].

- Sociological methodology. Jossey-Bass, San Francisco 1982, ss. 290–312
24. Steuden S.: Styl humoru a jakość życia u osób starszych. W: Steuden S., Stanowska M., Janowski K. [red.]. Starzenie się z godnością. Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 2011, ss. 167–184
25. Pfeifer K.: Laughter and pleasure. *Humor* 1994;7:157–172, <https://doi.org/10.1515/humr.1994.7.2.157>
26. Rath K.S., Huffman L.B., Phillips G.S., Carpenter K.M., Fowler J.M.: Burnout and associated factors among members of the Society of Gynecologic. *Am. J. Obstet. Gynecol.* 2015; 213(6):824–829, <https://doi.org/10.1016/j.ajog.2015.07.036>
27. Gruszczyńska M., Skowrońska E., Bator A., Bąk-Sosnowska M.: Staż pracy, poziom wypalenia zawodowego i strategie radzenia sobie ze stresem wśród położnych. *Med. Ogólna Nauki Zdrow.* 2014;20(3):276–281, <https://doi.org/10.5604/20834543.1124657>
28. Martin R.A.: *The psychology of humor: An integrative approach.* Elsevier Academic Press, Burlington 2007
29. Radomska A.: Rola poczucia humoru w procesie radzenia sobie ze stresem – przegląd badań. W: Heszen-Niejodek I., Matusiak J. [red.]. *Konteksty stresu psychologicznego.* Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2002, ss. 150–166
30. Shiota M.N., Levenson R.W.: Turn down the volume or change the channel? Emotional effects of detached versus positive reappraisal. *J. Pers. Soc. Psychol.* 2012;103(3): 416–429, <https://doi.org/10.1037/a0029208>
31. Sun P., Chen J.J., Jiang H.: Coping humor as a mediator between emotional intelligence and job satisfaction: A study on Chinese primary school teachers. *J. Pers. Psychol.* 2017;16(3):155–159, <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000185>