

رابطه شوخ طبعی مدیران با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان

هادی شفیعی^{۱*}

عادل افکار^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۲ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۹/۳۰

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه شوخ طبعی مدیران با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان، بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت از نوع تحقیقات توصیفی همبستگی که به صورت پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری این تحقیق را کلیه معلمان تربیت بدنی استان همدان به تعداد ۷۹۰ نفر تشکیل دادند که طی سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ مشغول به تدریس در مدارس استان همدان بودند. نمونه آماری پژوهش نیز با در نظر گرفتن توان آزمون، دقت و قدرت تعمیم پذیری آن توسط نرم افزار تعیین حجم نمونه G^*power تعیین گردید و در نهایت حجم نمونه ۳۳۱ نفر برآورد شد. روش انجام کار به دو شیوه کتابخانه‌ای و توزیع پرسشنامه صورت گرفت. عملکرد شغلی، توسط پرسشنامه ۴۰ سوالی کامپانس و همکاران (۲۰۱۴)، شوخ طبعی مدیران، توسط پرسشنامه ۱۴ سوالی سادات و همکاران (۱۳۸۸) و خلاقیت سازمانی توسط پرسشنامه ۱۶ سوالی حسن بیگی (۱۳۸۹)، سنجیده شدند که روایی صوری آن بوسیله نظر متخصصان حوزه مدیریت ورزشی و پایایی آنها نیز بوسیله آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت. عملکرد شغلی و شوخ طبعی مدیران به ترتیب بیشترین و کمترین میانگین را داشتند. نتایج حاصل از تحلیل همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیری نشان داد که بین شوخ طبعی مدیران با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. در نهایت، با ثابت در نظر گرفتن عوامل خارجی و مقادیر ثابت و براساس معادله استاندارد، متغیرهای شوخ طبعی پیوند دهنده و شوخ طبعی خودار تقایی می توانند خلاقیت و عملکرد سازمانی را پیش‌بینی نمایند. نتایج پژوهش نشان می دهد که مدیران شوخ طبع، به طور کلی مشکلات کمتری در زمینه ارتباط گیری با معلمان خود، دارند. داشتن شوخ طبعی مدیران به معلمان تربیت بدنی می آموزد که خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی بهتری داشته باشند. در نهایت، گذراندن وقت با مدیران شوخ طبع نیز می تواند باعث برانگیختن خلاقیت و بهبود عملکرد شغلی شود.

واژگان کلیدی

شوخ طبعی مدیران، خلاقیت سازمانی، عملکرد شغلی، معلمان تربیت بدنی استان همدان

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران. (نویسنده مسئول):

(hadi136144@gmail.com)

^۲ استادیار گروه تربیت بدنی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران. (afkar.adel@gmail.com)

مقدمه

شرکت‌ها و سازمان‌ها برای اینکه در صحنه رقابت باقی بمانند و بتوانند همگام یا فراتر از نیازهای مشتریان گام بردارند و از جهتی آنها را راضی نگه دارند و از جهت دیگر خودشان به سود بیشتر و سهم بازار بیشتری برسند، باید از قابلیت‌ها و توانمندی‌هایی برخوردار باشند و این قابلیت‌ها باید به گونه‌ای باشد که آنها را متمایز از رقبایشان کند و رقبا نتوانند آنها را به راحتی تقلید کنند. از جمله قابلیت‌ها در حیطه بازاریابی که شرکت‌ها با بهره‌گیری درست از آنها می‌توانند به هدفشان برسند، قابلیت‌های نوآوری و خلاقیت است (حسین زاده شهری و شاهینی، ۱۳۹۷). خلاقیت همچون یک پدیده دارای ابعاد متعدد شناخته می‌شود که فرد، گروه، سازمان و روابط خارج سازمانی را شامل می‌شود (موزیو^۱، ۲۰۲۲). از جمله گام‌های مهم در درک خلاقیت در یک زمینه سازمانی، فرا گرفتن یک نگرش جامع‌تر و بهره‌وری از مفهوم خلاقیت سازمانی می‌باشد (بلومبرگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۷).

خلاقیت سازمانی روند درک مشکلات، مسائل، شکاف در اطلاعات اجزاء گم شده، حدس زدن‌ها و تدوین فرضیه درباره این نواقص و آزمودن این حدس‌ها و چه بسا تجدید نظر آنها و در نهایت انتقال نتایج تعریف شده است (تقوایی یزدی، نیاز اذری، ۱۳۹۹). خلاقیت سازمانی در عرصه جهانی به مانند موفقیت سازمانی و یادگیری، محصول جدیدی را تولید کرده و توانایی تبدیل خلاقیت به عمل و یا نتیجه دلخواه را داشته است (معصومیان، ۱۳۹۹). اهمیت خلاقیت در موفقیت سازمان‌ها، تنها مختص بخش‌های تولید نیست، لیکن در بخش‌های خدماتی مثل سازمان‌های ورزش که پرورش دهنده قهرمانان آینده کشور هستند، ارزش فزون تری بدست می‌آورد (بهرامی، ۱۳۹۷). مطالعات نشان داده است در صورتی که کارکنان برای جو خلاقیت در سازمان ارزش قائل باشند و ادراکات قوی خود را به اشتراک بگذارند، به احتمال زیاد از ارزش‌های خلاقانه استقبال می‌کنند، تشویق به کسب مهارت‌های نوآورانه و جدید، بهبود پیوسته و کامل فرآیندها از شیوه‌های موثر ارتقای عملکرد شغلی نیز می‌باشد. به طور کلی وجود یک فضای پشتیبانی سازمانی و جو خلاقیت مثبت می‌تواند عملکرد شغلی و عملکرد خلاقانه کارکنان را با موفقیت ارائه کند (چایوبی و ساهاو^۳، ۲۰۲۱). از مهمترین فضاهای پشتیبانی جهت تسهیل خلاقیت سازمانی که در مطالعه حاضر نیز به آن می‌پردازیم، حس شوخ طبعی مدیران می‌باشد، مطالعات نشان داده است شوخ طبعی در محل کار زمینه بروز ایده‌های جدید و تحریک پیشرفت‌های فکری را فراهم می‌کند (آهنگر قربانی و همکاران، ۱۴۰۰).

شوخ طبعی رگه شخصیتی پایدار و متغیر مهم تفاوت‌های فردی است که در انواع رفتارها، تجربه‌ها، عاطفه‌ها، بازخوردها و توانایی‌های مرتبط با سرگرمی، خندیدن، خندانند و مانند آن تجلی می‌یابد. شوخ طبعی راهی است برای مواجهه با مشکلات زندگی و یک مهارت است برای مقابله با مشکلات زندگی (صالحی دوست و همکاران، ۱۳۹۲). شوخ طبعی دارای نقش حائز اهمیتی در ایجاد، حفظ و تنظیم روابط اجتماعی خوب با دیگران می‌باشد و یکی از اجزای اصلی ارتباطات بین فردی موفق و نوعی مهارت و شایستگی اجتماعی است که سبب تسهیل ارتباطات بین فردی و پذیرفته شدن توسط دیگران می‌شود (ایوبی و همکاران، ۱۳۹۹). مطالعات پیرامون سازمان نیز نشان داده است که شوخ طبعی ارتباطات سرگرم‌کننده‌ای از احساسات و شناخت مثبت در افراد، گروه و سازمان ایجاد می‌نماید (حیدری و همکاران، ۱۳۹۵).

از جمله مهمترین ابعاد شوخ طبعی، شوخ طبعی مدیران می‌باشد، توجه به حس شوخ طبعی مدیر مانند شوخ طبعی خود کارکنان علاوه بر تاثیر بر خلاقیت سازمانی بر نتایج کاری کارکنان نیز اثرگذار است. شوخ طبعی مدیر قادر است عملکرد را توسط تسهیل در یادگیری، کمک کردن به تغییر رفتار و ابراز رفتار سازمانی مثبت گرا بهینه سازد (سلاجقه و همکاران، ۱۴۰۰). تانگ و همکاران^۴ (۲۰۲۱) نیز در همین خصوص بیان نمود که شوخ طبعی مدیران نقش مهمی در ارتقای عملکرد سازمانی دارد. قایینی نژاد

1 Muzzio

2 Blomberg & Kallio & Pohjanpaa

3 CHaubey & Sahoo

4 Tang

(۱۳۹۸) نیز با بررسی شوخ طبعی و بهبود عملکرد معلمان نشان داد که عملکرد شغلی معلمان با شوخ طبعی رابطه دارد. طاهری و باقرپور (۱۳۹۷) نیز طی مطالعه خویش پیرامون شوخ طبعی و سلامت روان با عملکرد شغلی معلمان بیان نمودند که بین شوخ طبعی و سلامت روان با عملکرد شغلی معلمان ارتباط معنی داری وجود دارد. همچنین هر دو متغیر شوخ طبعی و سلامت روان توانسته اند متغیر عملکرد شغلی معلمان را پیش بینی کنند.

عملکرد یک دانسته عمومی است که نشان دهنده ی نتیجه فعالیت های فردی می باشد و اثربخشی و کارایی همچون اجزای اصلی آن مورد توجه می باشند، از این رو می توان گفت عملکرد بیان شده است از کارایی به علاوه اثربخشی (میرزائی و کریمی، ۱۴۰۱). عملکرد شغلی یک پدیده چند بعدی است که شامل عناصر اثربخشی، بهره وری، اقتصاد، سودمندی، کیفیت و رفتار است (اولان^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). درحقیقت عملکرد هم مفهوم فعالیت برای انجام کار و هم نتیجه کار را به صورت کلی در بر می گیرد. به طور کلی مقصود از عملکرد شغلی کارایی و اثربخشی در وظایف محوله به علاوه بعضی از داده های شخصی نظیر حادثه آفرینی، تغییر و کندی در کار است (رابینسون^۲، ۲۰۱۳). عملکرد شغلی، به عنوان ارزش مورد انتظار سازمان ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می دهند، تعریف می شود. به عبارتی، عملکرد شغلی مجموعه ای از الگوهای رفتاری و عملکردی اعم از دانش، مهارت ها، شایستگی مدیریت، وجدان و توانایی های ادراکی در محیط شغلی می باشد. وجه مشترک تمام این تعاریف در مورد عملکرد شغلی نحوه و میزان انجام وظایف و مسئولیت های سپرده شده توسط فرد می باشد (سبزه و همکاران، ۱۳۹۸) و برای حفظ سازمان ها و تضمین موفقیت آن ها ضروری است (هامچو و لامارچ^۳، ۲۰۲۲).

عملکرد شغلی از جمله مولفه های بسیار مهم و موثر در موفقیت سازمانی می باشد، بلاخص در سازمان های فعال در حیط آموزش و پرورش و سازمان های آموزشی، چرا که این سازمان ها محیطی مطلوب و ویژه برای شکوفایی توانمندی های سرمایه های انسانی یک جامعه خلق می کنند و از این رو اصلی ترین نیروی محرکه توسعه همه جانبه کشور به حساب می آیند و به عبارتی، کیفیت فعالیت سایر نهادهای اجتماعی تا اندازه ای به چگونگی عملکرد آموزش و پرورش بستگی دارد، لذا عملکرد معلمان در این دسته از سازمان ها و شیوه های ارتقاء عملکرد آن ها از دغدغه ها و دلمشغولی های همیشگی مدیران بوده است. همچنین خلاقیت از مباحث اساسی سازمان و مدیریت و به ویژه مدیریت در آموزش و پرورش است، چرا که بهره مندی این سازمان از شیوه های نوآورانه آموزشی بلاخص در حیطه تربیت بدنی سبب می شود که نوجوانان بیشتری با این فعالیت آموزشی ارتباط بگیرند که به دنبال این استقبال شاهد ارتقاء سلامتی و بهروزی نسل آینده ساز جامعه خواهیم بود؛ بنابراین اگر دولت ها خواستار اجرای آموزش بهتر تربیت بدنی از طریق معلمان و نظام آموزش و پرورش می باشند، بایستی بر توسعه خلاقیت و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی تمرکز داشته باشند که علی رغم اهمیت این مساله مطالعات نشان داده است که برنامه های توسعه و تربیت معلمان با یک رویکرد غیرمنعطف و به شکل تجویزی و با اهداف و محتوای مشخص و در قالب دوره های مقطعی و کوتاه مدت بدون بهره وری در خور نظام آموزشی به صورت گسسته و فارغ از کنترل و نظارت مؤثر انجام می گیرد که این رویکرد باعث از بین بردن نظام ارزش های معلم، انگیزه ها، تمایلات آموزشی مؤثر و از همه مهم تر بی نتیجه ماندن و اثرگذار نبودن پیشینه توانمند حرفه ای و علمی معلمان تربیت بدنی خواهد شد، بنابراین به منظور بهبود شرایط موجود مدیران سازمان های آموزشی باید به فکر خلق محیطی سالم و مطلوب باشند تا بدین وسیله موجبات تشویق کارکنان و بروز خلاقیت و بهبود عملکرد را در فراهم سازند و محیطی مفرح و شاداب ایجاد نمایند تا کارکنان و معلمان با انگیزه و روحیه مثبت تمام کوشش خود را وقف آموزش و پرورش کنند.

به طور کلی و بنابر آنچه که عنوان شد بدین جمع بندی دست می یابیم که تحت شرایط فعلی سازمان های آموزشی در برخورد با شرایط دشوار دنیای سازمان ها، از موقعیت پیچیده تری برخوردار می باشند و به همین سبب می توان آن ها را سازمان های موجود در

خط مقدم برخورد با عوامل بحران‌زای سازمان‌ها معرفی کرد. لذا سازمان‌های آموزشی برای آنکه بقا و اثربخشی خود را تضمین کنند، باید فعالیت‌های خود را متناسب با فشارهای محیطی موجود بررسی، تغییر و اصلاح نمایند و با ارتقای خلاقیت سازمانی و رفتارهای نوآورانه تر عملکرد سازمانی را بهبود بخشند، این در حالی است که خلاقیت واحدهای آموزشی برای کشوری مانند ایران شرط حیات است، زیرا شتاب رشد تکنولوژی و دانش و فاصله عمیقی که هر لحظه بین جهان پیشرفته صنعتی با واقعیت‌های کنونی این کشورها ایجاد می‌شود، خلاقیت را شرط اساسی کاهش این فاصله می‌نماید و لازم است تا مدیران به دنبال راه کارهایی باشند تا میزان خلاقیت را ارتقاء دهند. از سوی دیگر با بررسی مطالعات و پیشینه‌های صورت گرفته در خصوص خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به این مهم دست می‌یابیم که شوخ طبعی مدیران تربیت بدنی موضوعی نیست که در سازمان‌های ورزشی و مدارس به دقت موشکافی شده باشد و تحقیقات محدود و اندکی در این خصوص انجام شده است و دانش کافی در خصوص میزان و نحوه تاثیر این عنصر بر عملکرد شغلی و خلاقیت سازمانی وجود ندارد، لذا با توجه به نیاز ارتقای بهره‌وری آموزش و پرورش و همچنین اهمیت نقش دبیران تربیت بدنی در ارتقای سلامت روحی و جسمانی دانش‌آموزان، محقق بر آن است که در مطالعه حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال باشد که آیا بین شوخ طبعی مدیران با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد؟

مبانی نظری

مفهوم عملکرد شغلی

عملکرد شغلی را می‌توان عملی تعریف کرد که موجب تکامل یا اجرای یک تکلیف می‌شود. محققان دو عمل توانایی و انگیزش را در عملکرد شغلی تاثیرگذار می‌خوانند و آموزش و کارآموزی را در جهت افزایش مهارت و دانش شغلی و ارائه انگیزه‌های درونی را برای ایجاد انگیزش می‌پندارد (عصاره و همکاران، ۱۴۰۰). عملکرد شغلی به عنوان یک سازه چندبعدی که نشان‌دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در فعالیت‌های شغلی، میزان ابتکار عمل و شیوه‌ها و راه‌حل‌های حل مسأله آنها و روش‌های استفاده از منابع موجود و نیز استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی تلقی می‌شود. در نتیجه عملکرد شغلی در سازمان‌ها علی‌الخصوص سازمان‌های آموزشی از اهمیت ویژه برخوردار است (سرباز وطن و همکاران، ۱۴۰۱). عملکرد شغلی کارکنان یکی از عوامل اساسی و مهمی است که مدیران و دست‌اندرکاران سازمان‌ها همواره به دنبال افزایش آن می‌باشند و از مسئولیت‌های مهم مدیران بدون توجه به نوع، اندازه و حوزه فعالیت سازمان افزایش عملکرد شغلی کارکنان می‌باشد که موجب تکامل یا اجرای یک تکلیف می‌شود (عصاره و همکاران، ۱۴۰۰). عملکرد شغلی در ارتش ایالات متحده یک ساختار پیچیده است که تا حدی به دلیل تنوع گسترده وظایف و مشاغل در سراسر این موسسه است (هاو کینز^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). عملکرد شغلی کارکنان، یکی از انگیزه‌های کلیدی بهره‌وری شرکت است (وونگ^۲، ۲۰۲۲).

خلاقیت سازمانی

خلاقیت عبارت از آن دسته از فرآیندهای ذهنی که به راه‌حل‌ها، ایده‌ها، مفهوم‌سازی‌ها، اشکال هنری و نظریه‌های منحصر به فرد و جدید منجر می‌شود. تورنس خلاقیت را فرآیند حس کردن مشکلات، شکاف در اطلاعات و عناصر گم شده، حدس زدن و فرضیه ساختن در مورد این نواقص، ارزیابی و آزمودن این حدسها و فرضیه‌ها، تجدیدنظر کردن و دوباره آزمودن آنها و بالاخره انتقال نتایج می‌داند (نیک‌پی و زندکریمی، ۱۳۹۷). خلاقیت، موتور نوآوری است. اساس و عصاره خلاقیت، ترکیب و تلفیق دو یا چند فکر و ایده است برای رسیدن به ایده‌ای کاملاً جدید. خلاقیت طرف‌دار و نتیجه ذهن آماده است و اغلب نتیجه نارضایتی فرد از وضعیت موجود است. خلاقیت هم به فرد و هم به محیط او بستگی دارد (فتاحی و صادقی، ۱۳۹۴).

خلاقیت توانایی کاربرد دانش بر ای حل مساله است. در سطح سازمانی می توان مفهوم خلاقیت را به عنوان تولید ایده های نوین، ارزشمند و مفید برای محصولات، فرایندها، از سوی افراد یا گروه ها در یک محیط سازمانی خاص تعریف کرد و نوآوری را به صورت عملی کردن اقدام یا ایده ای جدید و احتمالاً برطرف کننده یک مشکل تعریف کرد که باعث تغییر نیز می شود (درگاهی و همکاران، ۱۳۹۷). در تعریف کلاسیک خلاقیت به توانایی ایجاد ایده های جدید و مفید اشاره دارد و خلاقیت فردی به میزان زیادی به ویژگی های شناختی فرد بستگی دارد و به معنی شناخت درونی فرد تعریف می شود (ضابط و همکاران، ۱۴۰۰).

شوخی طبعی معلمان در کلاس درس

محققان برای یافتن پاسخ این پرسش که «چرا مردم می خندند؟» نظریه هایی درباره شوخی طبعی ارائه کرده اند. روزگر^۱ (۲۰۱۷)، نظریه واگرایی^۲ شوپنهاور^۳ را نقل کرده است. در این نظریه، شوخی طبعی زمانی ظاهر می شود که به طور ناگهانی ناهماهنگی بین رویدادها ادراک می شود. وقتی بین ادراک و تفکر ناهماهنگی ایجاد می شود، ادراک همیشه درست تلقی می شود. از این منظر، تأثیر ادراک بر تفکر، موجب شادی و خنده می شود. براساس نظر روزگر (۲۰۱۷)، دکارت^۴ در نظریه تسکین^۵ مطرح کرده است زمانی که یک موقعیت قصد آسیب رسانی به فرد را ندارد، شوخی طبعی یک لذت تلقی می شود. زمانی که شخصی به دلیل یک رویداد غیرمنتظره متعجب می شود، خنده ظاهر می شود. هنگامی که یک خطر بالقوه از یک وضعیت خطرناک از بین می رود نیز دوباره خنده ظاهر می شود (روزگر^۶، ۲۰۱۷).

تا کنون نتایج روشنی درخصوص کارکرد شوخی طبعی در کلاس درس وجود نداشته است؛ اما باوجود این فقدان پژوهش ها، محققان به نکاتی درخصوص تأثیر شوخی طبعی بر کلاس درس اشاره کرده اند. همچنین، وجود شوخی طبعی موجب افزایش انگیزه دانش آموزان و نگرش مثبت دانش آموزان به معلمان می شود. شوخی طبعی برای سرگرم کردن دانش آموزان، کاهش اضطراب مرتبط با یادگیری و ایجاد یک فضای لذت بخش برای یادگیری مؤثر است (بولکان گریفین و گودبوی^۷، ۲۰۱۸). شوخی طبعی و خندیدن موجب کاهش استرس، اضطراب و تنش، افزایش عزت نفس، هوشیاری، خلاقیت و حافظه می شود. شوخی طبعی معلمان باعث جلب توجه دانش آموزان می شود و تمرکز آنها را بر مطالب درسی افزایش می دهد و مجموع اینها به بهبود فرایند یادگیری کمک می کند (ساویج، لوجان، تیپارتی و دیکارلو^۸، ۲۰۱۷). یادگیری هنگامی که همراه با شوخی باشد، مؤثرتر خواهد بود و ایجاد جو توأم با شوخی در کلاس موجب کاسته شدن موارد انضباطی قبل از پدیدایی آن می شود (سادات و بدری گرگری، ۱۳۹۷).

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر جهت گیری از نوع کاربردی، از نظر فلسفه از نوع اثبات گرایی، از نظر رویکرد از نوع استقرایی، از نظر استراتژی از نوع پیمایشی، از نظر هدف از نوع توصیفی، از نظر افق زمانی از نوع مقطعی و از نظر شیوه گردآوری داده ها از نوع پرسشنامه ای بود. جامعه آماری این تحقیق را کلیه معلمان تربیت بدنی استان همدان به تعداد ۷۹۰ نفر تشکیل می دهند که طی سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ مشغول به تدریس در مدارس استان همدان می باشند. حجم نمونه آماری این تحقیق در بخش کمی به روش تصادفی ساده برآورد شد. روش نمونه گیری تصادفی ساده بدین علت انتخاب شد که جامعه مورد مطالعه از نظر صفت متغیر همگن و متجانس بود. همچنان حجم نمونه^۹ با در نظر گرفتن توان آزمون، دقت و قدرت تعمیم پذیری آن توسط نرم افزار تعیین

1. Rüzgar
2. divergence Theory
3. Schopenhauer
4. Descartes
5. Relief Theory
6. Rüzgar
7. Bolkan, Griffin & Goodboy
8. Savage, Lujan, Thipparthi & DiCarlo
9. Total sample size

حجم نمونه G^* power انجام گردید که خروجی این نرم افزار در جدول شماره ۱ و نمودار آن در شکل شماره ۱ آمده است و براساس این خروجی، حجم نمونه ۳۳۱ نفر برآورد شد.

جدول شماره ۱: برآورد حجم نمونه براساس نرم افزار G^* power

مقادیر	شاخص های آماری
۰/۰۵	اندازه اثر
۰/۰۳	احتمال خطای نوع اول (α)
۰/۹۷	توان آزمون ($1 - \beta$)
۱	تعداد متغیرهای پیش بین
۳۳۱	حجم نمونه (n)

همانطور که از جدول فوق پیداست، حجم نمونه آماری در بخش کمی براساس شاخص های احتمال اندازه اثر، خطای نوع اول، توان آزمون و نیز تعداد متغیرهای پیش بین براساس مدل استراوس و کوربین (۲۰۰۸)، به مقدار ۳۳۱ معلم برآورد شد که تحلیل ها براساس این تعداد صورت گرفت. همچنین در شکل زیر خروجی نمودار تعیین حجم نمونه براساس نرم افزار G^* power ارائه شده است که مشخص است، براساس توان آزمون، حجم نمونه ۳۳۱ نفر معلم است. روش گرد آوری اطلاعات به گونه ای است که برای گردآوری ادبیات و کلیات پژوهش از روش کتابخانه ای استفاده شد، به طوری که برای قوت بخشیدن به مطالب تئوریکی، از کتب و مقالات داخلی و خارجی بهره گرفته شد. همچنین برای دستیابی به نتایج تحقیق از پرسشنامه به صورت میدانی استفاده شد که پرسشنامه های شوخ طبعی مدیران، خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی بین معلمان تربیت بدنی استان همدان توزیع شد و از آنها خواسته شد که با دقت به سوالات جواب دهند، سپس پرسشنامه ها برای تجزیه و تحلیل داده ها، جمع آوری شد.

الف) ابزار اندازه گیری عملکرد شغلی

برای اندازه گیری عملکرد شغلی از پرسشنامه ۳۸ سوالی عملکرد کارکنان کمپانس و همکاران (۲۰۱۴) استفاده شد که این پرسشنامه دارای چهار بعد عملکرد زمینه ای، عملکرد وظیفه ای، عملکرد انطباقی و رفتارهای ضدبهره وری می باشد. این پرسشنامه مشتمل بر ۴۰ سوال است و مقیاس پاسخگویی پرسشنامه طیف لیکرت پنج درجه ای (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نه مخالفم، نه موافقم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) است.

ب) ابزار اندازه گیری شوخ طبعی مدیران

در پژوهش حاضر جهت سنجش شوخ طبعی مدیران از پرسشنامه سادات و همکاران (۱۳۸۸) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۴ سوال دارد و پاسخ های آن براساس لیکرت ۵ درجه ای از ۱ برای (خیلی کم) تا ۵ برای (خیلی زیاد) نمره گذاری می شود. این پرسشنامه مشتمل بر دو بعد شوخ طبعی خودارتقایی و شوخ طبعی پیوند دهنده می باشد.

ج) ابزار اندازه گیری خلاقیت سازمانی

ابزار اندازه گیری خلاقیت سازمانی در پژوهش حاضر پرسشنامه ۱۶ سوالی حسن بیگی (۱۳۸۹) بود که مشتمل بر ۶ بعد اعتقادات و جو سازمانی، ابعاد ساختاری برای نوآوری، صلاحیت منابع انسانی، استراتژی برای نوآوری، مکانیزم های حمایتی برای نوآوری و کشف، جمع آوری و انتشار دانش است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه طیف ۵ درجه ای (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) می باشد.

بررسی نرمال بودن متغیرها

ابتدا قبل از بررسی فرضیه های پژوهش لازم است، نرمال بودن متغیرهای تحقیق با آزمون کولموگروف - اسمیرنف^۱ مورد ارزیابی قرار گیرد. بنابراین جدول شماره ۲ به بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق می پردازد.

^۱ Kolmogrov-Smirnov (KS)

فرض H_1 : توزیع داده های متغیرهای پژوهش نرمال نیستند.

جدول شماره ۲: نرمال بودن متغیرها

متغیرها	آماره Z	سطح معناداری
شوخی طبیعی مدیران	۰/۰۶۷	۰/۱۰۸
خلاقیت سازمانی	۰/۰۵۸	۰/۰۹۴
عملکرد شغلی	۰/۰۵	۰/۱۴۳

با توجه به جدول فوق می توان نتیجه گرفت که سطح معناداری تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ می باشند. لذا توزیع داده های متغیرهای فوق نرمال هستند، بنابراین نرمال بودن متغیرهای مذکور استفاده کردن از آزمون های پارامتریک را جهت استنباط فرضیه های پژوهش توجیه می نمایند. پس فرضیه H_0 تائید و فرضیه H_1 رد می گردد.

فرضیه اصلی پژوهش

بین شوخ طبعی مدیران با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد. فرض H_1 : بین شوخ طبعی مدیران با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد. جهت بررسی فرضیه فوق از آزمون همبستگی پارامتریک پیرسون^۱ استفاده می گردد. لذا جدول شماره ۳ با استفاده از آزمون فوق به بررسی ارتباط شوخ طبعی مدیران با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان می پردازد.

جدول شماره ۳: بررسی فرضیه اصلی پژوهش

شوخی طبیعی مدیران	متغیر پیش بین	
	متغیرهای ملاک	
۰/۵۲۳**	ضریب همبستگی	خلاقیت سازمانی
	سطح معنی داری	
۰/۰۰۱	ضریب همبستگی	عملکرد شغلی
	ضریب همبستگی	

سطح معناداری به دست آمده از آزمون پیرسون، کوچک تر از ۰/۰۱ می باشد که نشان می دهد با سطح اطمینان ۹۹٪ شوخ طبعی مدیران با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی مثبت گویای این مطلب است که هرچه میزان شوخ طبعی مدیران بیشتر شود، سطح خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی افزایش می یابد. لذا می توان گفت که بین شوخ طبعی مدیران با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد. پس فرضیه اصلی پژوهش تائید و فرضیه صفر رد می گردد.

فرضیه فرعی اول پژوهش

بین شوخ طبعی خودارتقایی با خلاقیت سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد. فرض H_1 : بین شوخ طبعی خودارتقایی با خلاقیت سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد. جهت بررسی فرضیه فوق از آزمون همبستگی پارامتریک پیرسون استفاده می گردد. لذا جدول شماره ۴ با استفاده از آزمون فوق به بررسی ارتباط بین شوخ طبعی خودارتقایی با خلاقیت سازمانی در معلمان تربیت بدنی استان همدان می پردازد.

^۱ Pearson

جدول شماره ۴: بررسی فرضیه فرعی اول پژوهش

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	
	خلایقیت سازمانی	خلایقیت سازمانی
شوخی طبیعی خودارتقایی	ضریب همبستگی	۰/۴۵۲**
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱

سطح معناداری به دست آمده از آزمون پیرسون، کوچکتر از ۰/۰۱ می باشد که نشان می دهد با سطح اطمینان ۹۹٪ بین شوخی طبیعی خودارتقایی با خلاقیت سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی مثبت گویای این مطلب است که هرچه میزان شوخی طبیعی خودارتقایی بیشتر شود، سطح خلاقیت سازمانی افزایش می یابد. لذا می توان گفت که بین شوخی طبیعی خودارتقایی با خلاقیت سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد. پس فرضیه فرعی اول پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می گردد.

فرضیه فرعی دوم پژوهش

بین شوخی طبیعی پیوند دهنده با خلاقیت سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد. فرض H_1 : بین شوخی طبیعی پیوند دهنده با خلاقیت سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد. جهت بررسی فرضیه فوق از آزمون همبستگی پارامتریک پیرسون استفاده می گردد. لذا جدول شماره ۵ با استفاده از آزمون فوق به بررسی ارتباط بین شوخی طبیعی پیوند دهنده با خلاقیت سازمانی در معلمان تربیت بدنی استان همدان می پردازد.

جدول شماره ۵: بررسی فرضیه فرعی دوم پژوهش

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	
	شوخی طبیعی پیوند دهنده	شوخی طبیعی پیوند دهنده
خلایقیت سازمانی	ضریب همبستگی	۰/۵۲۳**
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱

سطح معناداری به دست آمده از آزمون پیرسون، کوچکتر از ۰/۰۱ می باشد که نشان می دهد با سطح اطمینان ۹۹٪ بین شوخی طبیعی پیوند دهنده با خلاقیت سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی مثبت گویای این مطلب است که هرچه میزان شوخی طبیعی پیوند دهنده بیشتر شود، سطح خلاقیت سازمانی افزایش می یابد. لذا می توان گفت که بین شوخی طبیعی پیوند دهنده با خلاقیت سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد. پس فرضیه فرعی دوم پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می گردد.

فرضیه فرعی سوم پژوهش

بین شوخی طبیعی خودارتقایی با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد. فرض H_1 : بین شوخی طبیعی خودارتقایی با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد. جهت بررسی فرضیه فوق از آزمون همبستگی پارامتریک پیرسون استفاده می گردد. لذا جدول شماره ۵ با استفاده از آزمون فوق به بررسی ارتباط بین شوخی طبیعی خودارتقایی با عملکرد شغلی در معلمان تربیت بدنی استان همدان می پردازد.

جدول شماره ۵: بررسی فرضیه فرعی دوم پژوهش

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	
	عملکرد شغلی	عملکرد شغلی
شوخی طبیعی خودارتقایی	ضریب همبستگی	۰/۵۸۷**
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱

سطح معناداری به دست آمده از آزمون پیرسون، کوچکتر از ۰/۰۱ می باشد که نشان می دهد با سطح اطمینان ۹۹٪ بین شوخ طبعی خودارتنقایی با عملکرد شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی مثبت گویای این مطلب است که هرچه میزان شوخ طبعی خودارتنقایی بیشتر شود، سطح عملکرد شغلی افزایش می یابد. لذا می توان گفت که بین شوخ طبعی خودارتنقایی با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد. پس فرضیه فرعی دوم پژوهش تائید و فرضیه صفر رد می گردد.

فرضیه فرعی چهارم پژوهش

بین شوخ طبعی پیوند دهنده با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد.
فرض H_1 : بین شوخ طبعی پیوند دهنده با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد.
جهت بررسی فرضیه فوق از آزمون همبستگی پارامتریک پیرسون استفاده می گردد. لذا جدول شماره ۶ با استفاده از آزمون فوق به بررسی ارتباط بین شوخ طبعی پیوند دهنده با عملکرد شغلی در معلمان تربیت بدنی استان همدان می پردازد.

جدول شماره ۶: بررسی فرضیه فرعی چهارم پژوهش

شوخ طبعی پیوند دهنده	متغیر پیش بین	
	متغیر ملاک	
۰/۶۰۶**	ضریب همبستگی	عملکرد شغلی
۰/۰۰۱	سطح معنی داری	

سطح معناداری به دست آمده از آزمون پیرسون، کوچکتر از ۰/۰۱ می باشد که نشان می دهد با سطح اطمینان ۹۹٪ بین شوخ طبعی پیوند دهنده با عملکرد شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی مثبت گویای این مطلب است که هرچه میزان شوخ طبعی پیوند دهنده بیشتر شود، سطح عملکرد شغلی افزایش می یابد. لذا می توان گفت که بین شوخ طبعی پیوند دهنده با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد. پس فرضیه فرعی سوم پژوهش تائید و فرضیه صفر رد می گردد.

بحث و نتیجه گیری

- با توجه به اینکه فرضیه اصلی پژوهش به بررسی رابطه بین شوخ طبعی مدیران با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان، می پردازد، نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می باشد که با سطح اطمینان ۹۹٪ شوخ طبعی مدیران با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی مثبت گویای این مطلب است که هرچه میزان شوخ طبعی مدیران بیشتر شود، سطح خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی افزایش می یابد. لذا می توان گفت که بین شوخ طبعی مدیران با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد.

در همین راستا نتایج پژوهش های دباغی (۱۴۰۱)، سلاجقه و همکاران (۱۴۰۰)، قاینی نژاد (۱۳۹۸)، طاهری و باقرپور (۱۳۹۷)، بهرامی (۱۳۹۷)، روشنی و محمدزاده (۱۳۹۴)، گلستانه (۱۳۹۱)، تانگ و سان (۲۰۲۱)، ژانگ و سو (۲۰۲۰)، جکورزیس (۲۰۲۰) و لوسیر و همکاران (۲۰۱۷)، همسو با نتایج حاصل می باشند.

بنابراین از قیاس نتیجه فرضیه اصلی پژوهش و پیشینه های پژوهش، به این نتیجه می رسیم که بین شوخ طبعی مدیران با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان از جمله اختصاص دادن منابع مادی به افراد خلاق در مدرسه، در نظر گرفتن بودجه برای کارهای تحقیقاتی و پژوهشی، در نظر گرفتن بودجه برای اجرای ایده ها و تفکرات جدید در مدرسه، تشویق کارکنان خلاق مبتنی بر عملکرد و بصورت عادلانه در مدرسه، انتقال دانش از طریق تبادل ایده های بکر و جدید بین کارکنان مدرسه، ارتباط و تعامل داشتن مدرسه با مراکز پژوهشی، دانشگاه ها و مشاوران، جدیت و تلاش کارکنان در کار، وجود روابط بین فردی کارکنان، هماهنگ بودن کارکنان با دیگران در انجام کارها، انگیزه داشتن برای کار کردن، حساسیت داشتن در کمک

کردن به دیگران و همچنین همکاری با دیگران، ابتکار عمل داشتن و پیشقدم بودن در انجام کارها، حجم کارهای محوله به افراد، پافشاری مشتاقانه و تلاش مضاعف برای تکمیل موفق فعالیت های وظیفه ای افراد، پیروی کردن از قوانین و رویه های سازمان، تأیید، حمایت و پشتیبانی از اهداف سازمانی، داوطلبانه انجام دادن فعالیت های وظیفه ای که به صورت رسمی به شغل شما مربوط نمی شود و توجه کردن و اهمیت دادن به کارهای محوله شده به افراد، ارتباط وجود دارد.

علت این نتیجه گیری آن است که داشتن شوخ طبعی یکی از خصوصیات مهم مربی است که منجر به کاهش فاصله میان مربی و ورزشکار، کاهش استرس و ایجاد فضایی صمیمی و آرام به منظور افزایش عملکرد و بهبود آن دارا می باشد همچنین باعث می شود که ورزشکار بر فعالیت های خود تمرکز کرده و پیشرفت قابل توجهی داشته باشد (بایلان و همکاران، ۲۰۱۲). به توجه به مطلب بیان شده می توان گفت که هر عامل درونی مانند شوخ طبعی که بتواند احساس و رابطه افراد را از درون فرد و با دیگران، کنترل نماید بر روی روابط کاری او و بروز خلاقیت می تواند تاثیرگذار باشد. شوخ طبعی می تواند به عنوان تسهیل کننده رهایی از تفکرات و طرز فکرهای قدیمی و نگرستن به امور با دیدی جدید، به عنوان عاملی برای کاهش استرس در محیط کار و نیز به عنوان ابزاری برای کنترل رفتار دیگران مورد استفاده قرار گیرد (لانگ و لی، ۲۰۱۰). شوخ طبعی مدیران فرآیند مدیریتی و به عنوان یک بخش از روابط بین فردی محسوب می شود که می تواند عاملی برای ارتقاء عملکرد و بهره وری و ایجاد خلاقیت در سازمان باشد. کنترل استرس در محیط، افزایش بهره وری فرد از روابط بین فردی و کاهش استرس می تواند تمرکز و همکاری در انجام فعالیت های کاری را بهبود دهد و منجر به بروز خلاقیت و نوآوری کاری شود. سلاجقه و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی تبیین نقش میانجی رفتار سازمانی مثبت گرا در ارتباط بین شوخ طبعی مدیران و خلاقیت کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان پرداختند. نتایج حاصل از بررسی نقش متغیر میانجی اثبات کرد که شوخ طبعی مدیران به واسطه رفتار سازمانی مثبت گرا بر خلاقیت کارکنان تأثیر غیرمستقیم و معناداری ندارد. همچنین قاینی نژاد (۱۳۹۸) به بررسی تیپ های شخصیت و شوخ طبعی و بهبود عملکرد معلمان: بررسی مروری پرداخت. یافته ها و نتایج این مطالعه حاکی از آن است که عملکرد شغلی معلمان با تیپ های شخصیت و شوخ طبعی رابطه دارد. تیپ شخصیت برون گرا و شوخ طبعی با عملکرد همبستگی مثبت و تیپ شخصیت روان رنجور با شوخ طبعی و عملکرد همبستگی معکوس دارد. ایجاد فضای کاری مناسب با شوخ طبعی در سازمان، افراد را تشویق به خلاقیت و نوآوری می کند. همچنین داشتن خلاقیت و نوآوری می تواند منجر به بهبود عملکرد سازمانی شود. مدیران شوخ طبع با داشتن شخصیت خلاق و نوآور، به راه حل های جدید و بهتری برای حل مسائل پیش رو می رسند. کشف راه حل های جدید برای موانع احتمالی می تواند عملکرد سازمان را بهبود دهد. شوخ طبعی مدیران می تواند به عنوان یکی از عوامل مؤثر در خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی در سازمان ها باشد. مدیرانی که دارای شخصیت شوخ طبع هستند، معمولاً توانایی های خلاقانه بالایی دارند و با استفاده از رویکردهای نوین به مسائل شغلی نگرش جدیدی به آنها دارند. این توانایی ها باعث می شوند که مدیران بتوانند به صورت خلاقانه و با همکاری با دیگران به راه حل های بهتر و موثرتری برای مسائل پیش رو برسند. توانایی برقراری ارتباط مؤثر مدیران با کارکنان سازمان می تواند جوی مثبت در سازمان ایجاد نماید و منجر به ایجاد همکاری، مشورت و بهبود روابط کاری شود و عملکرد سازمانی را ارتقا دهد. علاوه بر این، مدیران شوخ طبع با توانایی های رهبری بالا، قابلیت ایجاد فضای کاری مناسب برای تشویق خلاقیت و نوآوری را دارند. آنها با ارائه ایده های جدید و تحول آفرین، محیط کار را برای توسعه و بهبود فرایندها و محصولات بهتر و موثرتر، تحریک می کنند. همچنین، مدیران شوخ طبع با توانایی های ارتباطی بالا، می توانند رابطه های مثبت و قابل اعتمادی با ذی نفعان برقرار کنند. این روابط باعث افزایش بازدهی و عملکرد سازمان می شوند؛ بنابراین، شوخ طبعی مدیران می تواند به عنوان یک عامل مؤثر در خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی در سازمان ها، عمل کند. مدیران شوخ طبع با توانایی های خلاقانه، رهبری و ارتباطات بالا، می توانند به رشد و توسعه سازمان کمک کنند و نتایج بهتری را برای آن تضمین کنند. با توجه به

پژوهش های صورت گرفته و مطالب بیان شده می توان نتیجه گرفت که بین شوخ طبعی مدیران با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد.

- با توجه به اینکه فرضیه فرعی اول پژوهش به بررسی رابطه بین شوخ طبعی خودارتقایی با خلاقیت سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان، می پردازد، نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می باشد که با سطح اطمینان ۹۹٪ بین شوخ طبعی خودارتقایی با خلاقیت سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی مثبت گویای این مطلب است که هرچه میزان شوخ طبعی خودارتقایی بیشتر شود، سطح خلاقیت سازمانی افزایش می یابد. لذا می توان گفت که بین شوخ طبعی خودارتقایی با خلاقیت سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد. علت این نتیجه گیری آن است که شوخ طبعی خودارتقایی با نگاهی طنزآمیز و مثبت به زندگی، روحیه دادن به خود در شرایط استرس زا، دیدن جنبه ی آسان زندگی در نامایمات و به روشی خیرخواهانه اشاره می کند. این نوع شوخ طبعی به طور ذاتی برای تنظیم احساسات و کنار آمدن با استرس کارایی دارد (امجد و دستی، ۲۰۲۰). با توجه به مفهوم بیان شده معلمانی که می توانند با داشتن شوخ طبعی خودارتقایی احساسات خود را تنظیم کنند، رفتار خود در شرایط استرس زا را بهتر کنترل می کنند. همچنین روحیه دادن در شرایط نامساعد می تواند مسائل و موانع پیش رو را بهتر حل کند و روند حل مشکلات را بهتر، پیش برد. پیشبرد اهداف سازمانی با درک بهتر روند حل مشکلات می تواند خلاقیت سازمانی را بروز دهد؛ چراکه شوخ طبعی خودارتقایی با دادن نگاه مثبت و روحیه دادن به کارکنان، می تواند روند درک مشکلات و یافتن راه حل های جدید با کنترل شرایط در سازمان را ایجاد کند. اهنگر قربانی و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی رابطه علی خلاقیت و هوش هیجانی با میانجی گری شوخ طبعی پرداختند. نتایج این بررسی حاکی از آن بود که هوش هیجانی بر خلاقیت، شوخ طبعی بر خلاقیت، هوش هیجانی بر شوخ طبعی تاثیر مستقیم داشت. با توجه به تحقیق صورت گرفته و همسویی آن با فرضیه فرعی اول پژوهش می توان گفت که شوخ طبعی خودارتقایی می تواند نگاه طنزآمیز و مثبت به دیدگاه کاری افراد، اضافه نماید. داشتن روحیه مثبت و طنزآمیز می تواند تجدید نظرها و پردازش اطلاعات ذهنی افراد را با نگاهی مثبت کنترل نماید و روند حل مشکلات را برای آن ها، آسان تر نماید؛ لذا بروز خلاقیت افراد را ارتقا می دهد. ژانگ و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی شوخ طبعی در محل کار: یک بررسی چند سطحی از اینکه چه زمانی و چرا شوخ طبعی رهبر خلاقیت کارکنان را ارتقا می دهد، پرداختند. یافته ها بیانگر این بود که شوخ طبعی رهبر به طور مثبت با خلاقیت کارکنان مرتبط است و رابطه خودکارآمدی خلاق به واسطه تاثیر شوخ طبعی رهبر بر خلاقیت کارکنان مشخص شد. با توجه به پژوهش صورت گرفته و همسویی آن با فرضیه فرعی اول پژوهش می توان گفت که شوخ طبعی خودارتقایی به عنوان یکی از ویژگی های فردی، می تواند تاثیر قابل توجهی بر خلاقیت سازمانی داشته باشد. در واقع، کارکنانی با شوخ طبعی خودارتقایی به دلیل داشتن نگرش های مثبت و توانایی تصور ایده های جدید و نوآورانه، ممکن است بتوانند به عنوان محرک های اصلی برای ایجاد و توسعه خلاقیت در سازمان عمل کنند. به طور کلی، این افراد دارای نگرش های مثبت و باز، خلاق و نوآور هستند. آن ها به دلیل داشتن نگرش های پویا و توانایی تصور ایده های جدید، ممکن است به عنوان محرک های اصلی برای ایجاد و توسعه خلاقیت در سازمان عمل کنند.

- با توجه به اینکه فرضیه فرعی دوم پژوهش به بررسی رابطه بین شوخ طبعی پیوند دهنده با خلاقیت سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان می پردازد، نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می باشد که با سطح اطمینان ۹۹٪ بین شوخ طبعی پیوند دهنده با خلاقیت سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی مثبت گویای این مطلب است که هرچه میزان شوخ طبعی پیوند دهنده بیشتر شود، سطح خلاقیت سازمانی افزایش می یابد. بین شوخ طبعی پیوند دهنده با خلاقیت سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان از جمله تماشا کردن برنامه های کمدی و خنده دار تلویزیون یا سینما، نگاه کردن به کاریکاتورهای مجله به هنگام خریداری آن، لذت بردن از خواندن داستان های طنز و خنده دار، خندیدن به روی دنیا، حمایت

کردن از فعالیت های خلاقانه در مدرسه، برخورداری از روحیه انتقاد پذیر، استقبال مدیران از چالش و تغییرات در مدرسه و آزادی عمل داشتن در محیطی باز برای اظهار نظر افراد و کارکنان خلاق در انجام وظایف، ارتباط وجود دارد.

علت این نتیجه گیری آن است که شوخ طبعی پیونددهنده به این معنی است که این سبک شوخ طبعی برای تقویت روابط با دیگران و کاهش تنش بین فردی به روشی خیرخواهانه می باشد. به عنوان مثال، گفتن جوک یا داشتن شوخی برای تسهیل ارتباط فرد با دیگران است (امجد و دستی، ۲۰۲۰). باتوجه به مفهوم بیان شده می توان گفت که شوخ طبعی پیونددهنده باعث برقراری ارتباط و پیوند همکاران در سازمان می شود. ارتباط برقرار شده بین کارکنان و داشتن روحیه مثبت و شوخ طبع می تواند روند حل مشکلات را آسان کند و خلاقیت افراد در یافتن راه حل های جدید را بروز دهد. ژانگ و سو (۲۰۲۰) به بررسی پیوند شوخ طبعی رهبر با رفتار نوآورانه کارکنان: نقش های مشارکت کاری و تجسم سازمانی سرپرست پرداختند. نتایج اثبات می کند که شوخ طبعی رهبر می تواند موجب ارتقا رفتار خلاقانه کارکنان شود. مشارکت کاری تا جایی می تواند تأثیر شوخ طبعی رهبر بر رفتار خلاقانه کارکنان را واسطه کند. تجسم سازمانی سرپرست از کارمند می تواند تأثیر شوخ طبعی رهبر را بر مشارکت کاری تعدیل کند که سرانجام باید افزایش مثبت رفتار خلاقانه و خلاقیت کارکنان را به همراه داشته باشد. باتوجه به پژوهش صورت گرفته و مقایسه آن با فرضیه فرعی دوم پژوهش می توان گفت که شوخ طبعی پیوند دهنده می تواند مشارکت کاری افراد را با داشتن یک روحیه کاری مثبت تقویت کند و باعث بروز خلاقیت در بین افراد شود. افراد با داشتن شوخ طبعی پیوند دهنده به دلیل داشتن نگرش های مثبت و توانایی تصور ایده های جدید، می توانند به عنوان محرک های اصلی برای ایجاد و توسعه خلاقیت در سازمان عمل کنند.

- با توجه به اینکه فرضیه فرعی سوم پژوهش به بررسی رابطه بین شوخ طبعی خودارتقایی با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان می پردازد، نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می باشد که با سطح اطمینان ۹۹٪ بین شوخ طبعی خودارتقایی با عملکرد شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی مثبت گویای این مطلب است که هرچه میزان شوخ طبعی خودارتقایی بیشتر شود، سطح عملکرد شغلی افزایش می یابد. لذا می توان گفت که بین شوخ طبعی خودارتقایی با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد. بین شوخ طبعی خودارتقایی با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان از جمله نجات دادن افراد از استرس با شوخ طبعی، کاهش دادن استرس کاری از طریق شوخی، اعتقاد به اینکه "یکی از بهترین راههای سازگاری، شوخ طبعی است"، برآورده ساختن وظایف مورد انتظار رسمی شغل به صورت مقبول، اهمیت دادن به مکتوب کردن ارتباطات و نقش ها، رعایت کردن اخلاق کاری، منظم و دقیق انجام دادن کارها، انجام دادن کارهای محوله شده به نحو مطلوب، سعی در برخورد با ادب و نزاکت با همکاران، داشتن آزادی عمل برای تصمیم گیری، داشتن انضباط و دقت در انجام کارها، نیاز داشتن به دانش و تخصص بالا برای انجام کارها، توانایی برقراری ارتباط شفاهی و کتبی به صورت موثر، توانایی در تعاملات کاری بین فردی (کارکردن با افراد)، دقیق انجام دادن کارها و میزان نگرانی کمبود زمان و رعایت استانداردهای مشخص شده سازمانی، ارتباط وجود دارد.

علت این نتیجه گیری آن است که شوخ طبعی خودارتقایی با نگاهی طنزآمیز و مثبت به زندگی، روحیه دادن به خود در شرایط استرس زا، دیدن جنبه ی آسان زندگی در ناملايمات و به روشی خیرخواهانه اشاره می کند. این نوع شوخ طبعی به طور ذاتی برای تنظیم احساسات و کنار آمدن با استرس کارایی دارد (امجد و دستی، ۲۰۲۰). باتوجه به مفهوم بیان شده می توان گفت که شوخ طبعی خودارتقایی می تواند نگاه مثبت افراد را تقویت کند و کنترل روحیه مثبت آن ها را در دست بگیرد. همچنین این ویژگی اخلاقی با کنترل شرایط استرس زا، شایستگی و توانایی درک شرایط نامساعد را بالا می برد و عملکرد شغلی کارکنان را بهبود می دهد. شوخ طبعی خودارتقایی با تنظیم احساسات افراد، الگوی رفتاری و عملکردی افراد در مدیریت و عملکرد بهتر افراد موثر است و می توان ادعا کرد که عملکرد شغلی آن ها، بهبود می یابد. طاهری و باقرپور (۱۳۹۷) به بررسی رابطه شوخ طبعی و سلامت

روان با عملکرد شغلی معلمان پرداختند. یافته ها و نتایج پژوهش نشان داد که بین شوخ طبعی و سلامت روان با عملکرد شغلی معلمان ارتباط معنی داری وجود دارد. همچنین در معادله رگرسیون هر دو متغیر شوخ طبعی و سلامت روان توانسته اند متغیر عملکرد شغلی را پیش بینی کنند. با توجه به پژوهش صورت گرفته و همسویی آن با فرضیه فرعی سوم پژوهش می توان گفت افرادی که شوخ طبعی خود ارتقایی دارند، با ارتقا کنترل احساسات و الگوی رفتاری خود می توانند اثربخشی بهتری در سازمان برجای گذارند. خساونه و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی تاثیر شوخ طبعی بر بازده کاری در محل کار پرداختند. نتایج نشان داد که شوخ طبعی می تواند تحمل پذیری در محیط کار را ارتقاء دهد و رفتاری منفی غیرمنتظره ای را کاهش دهد و در پی آن شاهد افزایش کارایی و عملکرد سازمان خواهیم بود. با توجه به پژوهش صورت گرفته و همسویی آن با فرضیه فرعی سوم می توان نوشت تحقیقات نشان داده اند که افراد با شوخ طبعی خود ارتقایی در عملکرد شغلی بهتر از دیگران عمل می کنند. این افراد به دلیل داشتن نگرش های مثبت و توانایی تصور ایده های جدید، به راحتی با چالش های شغلی، مواجه می شوند و راه حل های خلاقانه برای آن ها، پیدا می کنند. یافتن راه حل برای هر مشکلی در سازمان نشان می دهد که عملکرد سازمان از سطح قابل قبولی، برخوردار است.

- با توجه به اینکه فرضیه فرعی چهارم پژوهش به بررسی رابطه بین شوخ طبعی پیوند دهنده با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان می پردازد، نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می باشد که با سطح اطمینان ۹۹٪ بین شوخ طبعی پیوند دهنده با عملکرد شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی مثبت گویای این مطلب است که هر چه میزان شوخ طبعی پیوند دهنده بیشتر شود، سطح عملکرد شغلی افزایش می یابد. لذا می توان گفت که بین شوخ طبعی پیوند دهنده با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان ارتباط وجود دارد. این سبک شوخ طبعی برای تقویت روابط با دیگران و کاهش تنش بین فردی به روشی خیرخواهانه می باشد. به عنوان مثال، گفتن جوک یا داشتن شوخی برای تسهیل ارتباط فرد با دیگران است (امجد و دستی، ۲۰۲۰). داشتن توانایی برقراری ارتباط مثبت و تسهیل ارتباطی بین کارکنان می تواند شبکه ای از افراد در سازمان بصورت هماهنگ و پیوند خورده، ایجاد کند. هماهنگی ارتباطی بین افراد بخاطر داشتن شوخ طبعی پیوند دهنده، بالا می رود و مشورت های کاری بین آن ها بالا می روند. بهبود مهارت ها و آموزش توانایی های جدید با تقویت روابط با دیگران و کاهش تنش بین فردی، به روشی خیرخواهانه می تواند عملکرد شغلی را ارتقا دهد. تنکمانی و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی پیش بینی عملکرد شغلی برحسب مولفه های شوخ طبعی و سلامت روان کارکنان پرداختند. انتخاب سبک شوخ طبعی موثر و افزایش سلامت روان پرسنل، موجب بهبود عملکرد شغلی آنها خواهد شد. با توجه به پژوهش صورت گرفته می توان گفت که شوخ طبعی پیوند دهنده، سلامت روان کارکنان را بهبود می دهد و ارتباط کاری بین آن ها را در جهت مثبت، هدایت می کند. وجود شرایط ارتباطی مثبت و داشتن روحیه مثبت به واسطه شوخ طبعی پیوند دهنده به علت اثرگذاری روی بهبود الگوی رفتاری و عملکرد افراد، منجر به بهبود عملکرد شغلی در سازمان، می شود. جکورزیس (۲۰۲۰) به بررسی شوخ طبعی سرپرست و عملکرد شغلی کارکنان: یک مدل میانجیگری تعدیل شده لذت کار و سوء ظن سرپرست پرداخت. نتایج حاکی از این بود که بین روحیه سرپرست و عملکرد شغلی از طریق لذت شغلی زیر دستان رابطه غیرمستقیم وجود دارد. افزون بر این، نتایج اثبات کرد که سوء ظن به سرپرست رابطه بین شوخ طبعی سرپرست و لذت شغلی زیر دستان و در جای خود عملکرد شغلی را تعدیل می کند. نتایج بیان میکنند که شوخ طبعی سرپرست از طریق لذت کار به طور مثبتی با عملکرد شغلی ارتباط دارد و این تأثیر غیر مستقیم مشروط به جوانب سوء ظن سرپرست است.

منابع

- اهنگرقربانی، زهره؛ عطادخت، اکبر؛ میکائیلی، نیلوفر؛ حاجلو، نادر (۱۴۰۰). رابطه علی خلاقیت و هوش هیجانی با میانجی گری شوخ طبعی: مطالعه ای میان نوجوانان. نشریه رویش روان شناسی، ۱۲، ۲۸۲-۲۷۳.
- ایوبی، پریسا؛ نیک بخش، رضا؛ فتاحی مسرور، فروغ؛ صفنیا، علی محمد (۱۳۹۹). همبستگی شوخ طبعی در محل کار، حمایت مدیران و اجتماعی شدن از شوخ طبعی کارکنان با محصورشدگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان. نشریه مدیریت ارتقای سلامت، ۹(۶)، ۱-۱۲.
- بهرامی، شهاب (۱۳۹۷). رابطه شوخ طبعی مدیران با خلاقیت سازمانی: نقش میانجیگر رفتار سازمانی مثبت. نشریه مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی، ۱(۵)، ۸۵-۱۰۲.
- تقوایی یزدی؛ مریم، نیاز آذری، مرضیه (۱۳۹۹). رابطه آینده نگری با هوش سازمانی، خلاقیت سازمانی و تعالی سازمانی در دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران به منظور ارایه مدل، دو ماهنامه علمی و پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱ (۴۲)، ۱۹۲-۱۶۷.
- تیکمانی، نرگس؛ صفاری نیا، مجید؛ قبادی، لیلا (۱۳۹۶). بررسی پیش بینی عملکرد شغلی برحسب مولفه های شوخ طبعی و سلامت روان پرسنل بیمارستان ضیائیان. مجله بیمارستان، ۱، ۱۲۳-۱۱۴.
- حسن بیگی، محسن (۱۳۸۹). ارائه مدل عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش به منظور افزایش خلاقیت و یادگیری سازمانی در شرکت فرودگاههای کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، چاپ نشده، دانشگاه پیام نور، دانشگاه فنی ومهندسی.
- حسین زاده شهری، معصومه؛ شاهینی، صاحبه (۱۳۹۷). تاثیر قابلیت پویا و قابلیت نوآوری بر مزیت رقابتی. دو فصلنامه کاوش های مدیریت بازرگانی، ۱۰(۱۹)، ۱۴۱-۱۲۳.
- حیدری، ح؛ خاشعی و؛ معروفانی اصل، م. (۱۳۹۵). تأثیر شوخ طبعی بر سازمانی فرهنگ و انسجام گروهی، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴(۱)، ۷۳-۹۶.
- درگاهی حسین، اسدی صدیقه، احمدی بتول، محمودی محمود. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری سازمانی در کارکنان بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران. بیمارستان، ۱۷ (۱): ۹۷-۱۰۸.
- روشنی، مینا؛ محمدزاده، جهان شاه (۱۳۹۴). تعیین رابطه شوخ طبعی با خلاقیت در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام. دومین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، ۹-۱.
- سادات، سما؛ بدری گرگی، رحیم (۱۳۹۷). آموزش شوخ طبعی به معلم و تأثیر آن بر فرسودگی تحصیلی در دانش آموزان. پژوهش نامه روانشناسی مثبت، ۴(۴)، ۲۴-۱۳.
- سبزه، محمد؛ چراغعلی، محمد رضا؛ خوش فر، غلامرضا (۱۳۹۸). عامل های مؤثر بر عملکرد شغلی مروجان مسئول پهنه در استان گلستان. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۵۰. ۱۵۹-۱۴۵.
- سرباز وطن، ژاله؛ نجف زاده، محمد رحیم؛ جنانی، حمید؛ برقی مقدم، جعفر (۱۴۰۱). بررسی رابطه مدیریت استعداد با ارتقای عملکرد شغلی معلمان زن و مرد تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی، زن و مطالعات خانواده. ۵۶(۱۵). ۳۵-۲۳.
- سلاجقه، علی؛ بیگلری، نسرين؛ اندام، رضا (۱۴۰۰). تبیین نقش میانجی رفتار سازمانی مثبت گرا در ارتباط بین شوخ طبعی مدیران و خلاقیت کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۳(۷۰)، ۳۹۳-۳۶۲.

صالحی دوست، زهرا؛ پیمان پاک، فائزه؛ پاشایی، لیلا؛ حاتمی، حمیدرضا (۱۳۹۲). رابطه تاب آوری در برابر استرس با شوخ طبعی و امید به آینده در دانشجویان دختر، زن و مطالعات خانواده، ۶(۲۲)، ۹۹-۱۱۵.

ضابط، محسن؛ صغری سینا، فاطمه؛ بریمانی، ابوالقاسم (۱۴۰۰). رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی با نقش میانجی رفتار سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: نیروگاه دریایی شهید سلیمی)، نشریه مطالعات مدیریتی دریا محور، ۴(۱)، ۱۰۸-۱۲۵.

طاهری، محمدرضا؛ باقرپور، سمیه (۱۳۹۷). رابطه شوخ طبعی و سلامت روان با عملکرد شغلی در معلمان مقطع ابتدایی شهر اهواز، ششمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، مخاطرات اجتماعی و فرهنگی در ایران، ۸-۱.

عصاره، علیرضا؛ اوضاعی، نسرين؛ عظیم پور، احسان (۱۴۰۰). رابطه اشتیاق شغلی و خوش بینی تحصیلی با عملکرد شغلی معلمان. فصلنامه خانواده و پژوهش (جامعه شناسی، روانشناسی و علوم تربیتی). ۱(۱۸)، ۲۷-۴۶.

فاحی، مجید؛ صادقی، قاسم (۱۳۹۴). تاثیر نوآوری و خلاقیت بر بازاریابی رابطه مند و عملکرد سازمان ها. کنفرانس بین المللی پژوهش در علوم و تکنولوژی، تهران، موسسه سرآمد همایش کارین.

قاینی نژاد، زهرا (۱۳۹۸). تیپ های شخصیت و شوخ طبعی و بهبود عملکرد معلمان: بررسی مروری. ششمین کنفرانس ملی مطالعات مدیریت و علوم انسانی در ایران، ۱۷-۱.

گلستانه، سیدموسی (۱۳۹۱). نقش ویژگی های شخصیتی، خلاقیت و سبک های شوخ طبعی در پیش بینی بهزیستی ذهنی دانشجویان، نشریه شخصیت و تفاوت های فردی، ۱(۱)، ۹۸-۱۱۴.

معصومیان، لاله (۱۳۹۹). تدوین مدل خلاقیت سازمانی با تأکید بر سخنان امام علی (ع). فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۶۷، ۶۶-۷۷.

میرزائی، طاهره؛ کریمی، ساسان (۱۴۰۱). رابطه هوش اخلاقی و عملکرد شغلی. دومین کنفرانس بین المللی. مدیریت، اخلاق و کسب و کار، ۱-۹.

نیک پی، ایرج، زندکریمی، مریم. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر بی تفاوتی سازمانی با نقش میانجی خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه لرستان). ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۸(۲)، ۲۲۹-۲۶۴.

Amjad, A., & Dasti, R. (2020). Humor styles, emotion regulation and subjective well-being in young adults. *Current Psychology*, <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01127-y>.

Babylan, Z. A., Qasempour, A., Hassanzadeh, S. (2012). Investigating the mediating role of psychological stubbornness in the relationship between forgiveness and humor with hope in athletes. *Journal of Motor Behavior and Sports Psychology*; 8 (3):130-115.

Blomberg, A., Kallio, T., & Pohjanpaa, H. (2017). Antecedents of organizational creativity: drivers, barriers or both? *Journal of Innovation Management*.5(1),78-104.

Bolkan, S., Griffin, D. J., & Goodboy, A. K. (2018). Humor in the classroom: The effects of integrated humor on student learning. *Communication Education*, 67(2), 144-164.

Gkorezis, P. (2020). Supervisor humor and employee job performance: A moderated mediation model of work enjoyment and suspicion of the supervisor. *HUMOR*,33(4), 603-623.

Hawkins, S. A., Vie, L. L., Wolf, P. S. A., Lester, P. B., Whittaker, K. S., Hawkins, J.N., & Perez, A.L. (2018). Measuring Job Performance in the Army: Insights from Evidence on Civilian Stress and Health, Harms, P.D. and Perrewé, P.L. (Ed.) *Occupational Stress and Well-Being in Military Contexts Research in Occupational Stress and Well Being*, 16, 49-68.

- Khassawneh, O., Mohammad, T., & Ben-Abdallah, R. (2022). The Impact of Leadership on Boosting Employee Creativity: The Role of Knowledge Sharing as a Mediator. *Administrative Sciences*, 12(4), 175.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2014). Improving the individual work performance questionnaire using rasch analysis. *Journal of applied measurement*, 15(2), 160-17۵.
- Lang, J. C., & Lee, C. H. (2010). Workplace Humor And Organizational Creativity. *The International Journal Of Human Resource Management*, 21(1), 46-60.
- López-Cabarcos MÁ, Vázquez-Rodríguez P, Quiñoá-Piñeiro LM. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *J Bus Res.* 140, 361–369.
- Lussier, B. Gregoire, Y. Vachon, M (2017). The role of humor usage on creativity, trust and performance in business relationships: An analysis of the salesperson-customer dyad. *Industrial Marketing Management*, 65.
- Muzzio, H. (2022). Organizational Creativity Process: Experiences in Latin America", Montiel Méndez, O.J. and Alvarado, A.A. (Ed.) *The Emerald Handbook of Entrepreneurship in Latin America*, 45-62.
- Olan, F., Arakpogun, E. O., Suklan, J., Nakpodia, F., Damij, N., & Jayawickrama, U. (2022). Artificial intelligence and knowledge sharing: Contributing factors to organizational performance. *Journal of Business Research*, 145, 605-615.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203-231. Retrieved from: <https://doi.org/10.1177/014920631246614>.
- Rüzgar, N. (2017). The Effect of the Perception of Employees About Their Managers' Humor Styles on Job Satisfaction. *Archives of Business Research*, 6 (4), 52-62.
- Savage, B. M., Lujan, H. L., Thipparthi, R. R., & DiCarlo, S. E. (2017). Humor, laughter, learning, and health! A brief review. *Advances in Physiology Education*, 41(3), 341-347.
- tang, L., & Sun, S. (2021). How does leader self-deprecating humor affect creative performance? The role of creative self-efficacy and power distance. *Finance Research Letters*, 42.
- Vuong, B.N., Tushar, H. & Hossain, S. F. A. (2022). The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: does innovative climate matter?", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*.

The relationship between managers' sense of humor and organizational creativity and occupational performance of physical education teachers in Hamedan province

Hadi Shafii^{*1}

Adel Afkar²

Abstract

The purpose of this research was to investigate the relationship between managers' sense of humor and organizational creativity and job performance of physical education teachers in Hamedan province. The current research is applied in terms of its purpose and in terms of its nature, it is a correlational descriptive research, which was conducted as a survey. The statistical population of this research was made up of all the physical education teachers of Hamedan province, numbering 790 people, who were teaching in the schools of Hamedan province during the academic year of 1401-1402. The statistical sample of the research was also determined by considering the power of the test, its accuracy and generalizability by G*power sample size software, and finally the sample size was estimated to be 331 people. The method of doing the work was done in two ways: library and questionnaire distribution. Job performance was measured by the 40-question questionnaire of Compans et al. (2014), managers' humor was measured by the 14-question questionnaire of Sadat et al. (2018), and organizational creativity was measured by the 16-question questionnaire of Hasan Begi (2019). The field of sports management and their reliability was also evaluated by Cronbach's alpha. Managers' job performance and humor had the highest and lowest averages, respectively. The results of Pearson correlation analysis and multivariate regression showed that there is a positive and significant relationship between managers' sense of humor and organizational creativity and the job performance of physical education teachers in Hamadan province. Finally, by considering external factors and constant values and based on the standard equation, the variables of bonding humor and self-promotional humor can predict creativity and organizational performance. The results of the research show that humorous principals generally have fewer problems in communicating with their teachers. Having the humor of managers teaches physical education teachers to have better organizational creativity and job performance. Finally, spending time with humorous managers can also stimulate creativity and improve job performance.

Keywords

Manager's Sense Of Humor, Organizational Creativity, Job Performance, Physical Education Teachers In Hamedan Province

1 Master's student in sports management, Department of Physical Education, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran (corresponding author*: hadi136144@gmail.com)

2 Assistant Professor of Physical Education Department, Malayer Branch, Islamic Azad University, Malayer, Iran Afkar.adel@gmail.com