



كلية الدراسات العليا
برنامج إدارة الأعمال

أثر الفكاهة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل

The Impact of Humor on The Performance of Workers in Large Companies in The Hebron Governorate

إعداد

مروة فايز أبو عصب

إشراف

أ. د. سمير أبو زنيد

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية

الدراسات العليا في جامعة الخليل

2022م

إجازة الرسالة

أثر الفكاهاة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل

إعداد الطالبة

مروة فايز أبو عصب

إشراف

أ. د. سمير أبو زنيد

نوقشت هذه الرسالة يوم الأحد بتاريخ 2021/1/13م، وأجيزت من أعضاء لجنة المناقشة:

التوقيع

د. سمير أبو زنيد

د. وسيم سلطان

د. محمد الجعبري

أعضاء لجنة المناقشة

أ. د. سمير أبو زنيد / مشرفاً ورئيساً

د. وسيم سلطان / ممتحناً خارجياً

د. محمد الجعبري / ممتحناً داخلياً

الخليل - فلسطين

1443هـ - 2022م

قال تعالى:

قال تعالى ﴿وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَى لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُمْ مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا ۗ وَمَنْ كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ﴾

(سورة النور: الآية 55)

الإهداء

عرفاناً بالجميل لأهله وإعطاء كل ذي حق حقه يسعدني أن أهدي ثمرة جهدي:

إلى من أخذ بيدي الي سلم العلم.. وعلمني حبة منذ تفتحت براعم صباي، الذي سلخ عمرة في
تربية الأجيال حتى اصطفاه رب العزة والدي العزيز.

إلى التي رَشَفْتُ من رحيق عطفها وحنانها أملاً أشرقت به أيام حياتي، والتي لم تأل جهداً في
توفير كامل الرعاية والدعم والتشجيع ... والدتي العزيزة حفظها الله.

وإلى الذي وقف بجانبني فسند وصبر وشجع فكان كالرياض تتضوع شذاً زوجي العزيز (بلال)

وإلى مهجة قلبي ونور عيني وورود أيامي أولاي يحيى وبكر

إلى النجوم المضيئة، التي كانت تدلني على الطريق أختي..

وإلى الكواكب الجميلة، التي كانت ترافقني بحنانها ومحبتها اخواتي الغاليات..

وإلى كل من وقف الى جانبي

إليهم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع

إقرار

أقر أنا معدة الرسالة بأنها قدمت لجامعة الخليل لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تمت الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الدراسة، أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع:.....

مروة فايز أبو عصب

التاريخ: 2022/1/13م

شكر وتقدير

الحمد لله حمد الشاكرين والصلاة والسلام على أشرف الخلق والمرسلين، يطيب لي بعد إتمام هذا العمل أن أتوجه إلى العلي القدير بالحمد والشكر والثناء على عظيم نعمته، وامتنالاً لقوله عز وجل: ﴿لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾ وانطلاقاً من قول النبي صلى الله عليه وسلم: ﴿مَنْ لَمْ يَشْكُرِ النَّاسَ لَمْ يَشْكُرِ اللَّهَ﴾ يسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان لكل من جامعة الخليل التي احتضنتني، وكلية الدراسات العليا التي منحتني هذه الفرصة لإكمال مسيرتي العلمية، كما أتقدم بالشكر وعظيم الامتنان لأستاذي الأستاذ الدكتور سمير أبو زنيد الذي تفضل مشكوراً بالإشراف على هذه الرسالة، والذي منحني من وقته وعلمه لإخراج هذا العمل إلى النور، كما أتقدم بالشكر والتقدير والاحترام للمناقشين الذين تفضلوا بمناقشة هذه الدراسة، كما أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير لأساتذتي وزملائي وزميلاتي في برنامج إدارة الأعمال لما أتاحوه لي من وقت وتسهيلات ولما قدموه من دعم ومساندة لإتمام هذه الدراسة.

فهرس المحتويات

أ.....	الإهداء
ب.....	إقرار
ت.....	شكر وتقدير
ث.....	فهرس المحتويات
ح.....	فهرس الجداول
ذ.....	فهرس الملاحق
ر.....	ملخص الدراسة باللغة العربية
س.....	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2.....	المقدمة
3.....	مشكلة الدراسة وأسئلتها
4.....	أهداف الدراسة
5.....	أهمية الدراسة
6.....	فرضيات الدراسة
7.....	حدود الدراسة
7.....	مصطلحات الدراسة
9.....	أنموذج الدراسة
10	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
11.....	الإطار النظري
11.....	مقدمة
12.....	تعريف الفكاهاة
13.....	الفكاهاة في مكان العمل
14.....	أبعاد الفكاهاة في مكان العمل
15.....	الفكاهاة والقيادة
16.....	أنماط الفكاهاة
18.....	أداء العاملين
19.....	مفهوم الأداء
19.....	أنواع الأداء
20.....	محددات الأداء
21.....	أهمية تحديد أداء العاملين
22.....	عناصر الأداء
23.....	طرق قياس أداء العاملين

23	هناك طرق عدة لقياس أداء الأفراد في المنظمة منها
25	أسباب ضعف تحديد مستوى أداء العاملين
25	تقييم الأداء
26	أهداف عملية تقييم الأداء
26	مراحل تقييم الأداء
27	أساليب قياس الأداء
29	معايير تقويم الأداء
29	مشاكل تقييم الأداء
31	الدراسات السابقة
31	المحور الأول: الدراسات التي تناولت الفكاهة في العمل
36	المحور الثاني: الدراسات التي تناولت أداء العاملين
41	التعقيب على الدراسات السابقة
43	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
44	الفصل الثالث
44	مقدمة
44	منهج الدراسة
44	مجتمع الدراسة
45	صدق أداة الدراسة
47	الثبات
49	الثبات
50	تصحيح المقاييس
51	متغيرات الدراسة
51	الأساليب الإحصائية
53	الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة
54	مقدمة:
54	الإجابة عن أسئلة الدراسة:
76	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
77	أولاً: مناقشة النتائج
84	التوصيات:
85	المصادر والمراجع
85	أولاً: المراجع العربية
89	ثانياً: المراجع الأجنبية
93	الملاحق

فهرس الجداول

- جدول (1): خصائص أفراد عينة الدراسة الديموغرافية..... 44
- جدول (2): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال..... 45
- جدول (3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط درجة كل مجال من مع الدرجة الكلية لمقياس الفكاهاة في العمل..... 47
- جدول (4): معامل الثبات لمقياس الفكاهاة في العمل..... 48
- جدول (5): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس..... 48
- جدول (6): معامل الثبات لمقياس أداء العاملين..... 50
- جدول (7): فئات المتوسطات الحسابية لتحديد درجة الموافقة..... 51
- جدول (8): تم احتساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمدى استخدام الفكاهاة في العمل في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، مرتبة تنازلياً..... 54
- جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستخدام الفكاهاة والتنفيذ في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، مرتبة تنازلياً..... 55
- جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستخدام الفكاهاة والتفكير في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، مرتبة تنازلياً..... 57
- جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستخدام الفكاهاة والاتصال والتواصل في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، مرتبة تنازلياً..... 58
- جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستخدام الفكاهاة والقيادة في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، مرتبة تنازلياً..... 59
- جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستخدام الفكاهاة والصحة في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، مرتبة تنازلياً..... 60
- جدول (14): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، مرتبة تنازلياً..... 61

- جدول (15): اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به ومعامل الالتواء 63
- جدول (16): نتائج تحليل التباين للانحدار المتعدد لإثبات صلاحية النموذج 64
- جدول (17): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر الفكاهاة في العمل على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل 65
- جدول (18): نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الصفرية (H_0) لأثر الفكاهاة والتنفيذ على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل 66
- جدول (19): تحليل الانحدار البسيط لمعاملات الانحدار لأثر الفكاهاة والتنفيذ على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل 67
- جدول (20): نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الصفرية (H_0) لأثر الفكاهاة والتفكير على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل 68
- جدول (21): تحليل الانحدار البسيط لمعاملات الانحدار لأثر الفكاهاة والتفكير على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل 68
- جدول (22): نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الصفرية (H_0) لأثر الفكاهاة والاتصال والتواصل على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل 69
- جدول (23): تحليل الانحدار البسيط لمعاملات الانحدار لأثر الفكاهاة والاتصال والتواصل على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل 70
- جدول (24): نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الصفرية (H_0) لأثر الفكاهاة والقيادة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل 71
- جدول (25): تحليل الانحدار البسيط لمعاملات الانحدار لأثر الفكاهاة والقيادة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل 71
- جدول (26): نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الصفرية (H_0) لأثر الفكاهاة والصحة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل 72

جدول (27): تحليل الانحدار البسيط لمعاملات الانحدار لأثر الفكاهة والصحة على أداء العاملين في

الشركات الكبرى في محافظة الخليل 73

جدول (28): نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لاختبار دخول أبعاد الفكاهة في العمل في معادلة

النتيجة بأداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل 74

فهرس الملاحق

ملحق رقم (1): الاستبانة في صورتها النهائية.....94

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الفكاهاة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التنبؤي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، البالغ عددهم (181) موظفاً وموظفةً، تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد مجتمع الدراسة، واسترد منها (165) استبانة، وبعد فرزها تم استبعاد (3) استبانات لعدم اكتمال اجاباتها، وتبقى (162) استبانة صالحة للتحليل وتمثل عينة الدراسة، واستخدمت الباحثة مقياس الفكاهاة، ومقياس أداء العاملين.

أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

1. أن استخدام الفكاهاة في العمل في الشركات الكبرى في محافظة الخليل كان بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للفكاهاة في العمل (3.39)، بنسبة مئوية بلغت (67.8%). وجاء مجال الفكاهاة والتنفيذ في المركز الأول بمتوسط حسابي (3.55)، ثم الاتصال والتواصل في المركز الثاني بمتوسط حسابي (3.38)، تلاه في المركز الثالث الفكاهاة والصحة بمتوسط حسابي (3.33)، فمجال الفكاهاة والتفكير في المركز الرابع بمتوسط حسابي (3.31)، جاء في المركز الخامس مجال الفكاهاة والقيادة بمتوسط حسابي (3.30).
2. أن مستوى أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لأداء العاملين (3.39) ونسبة مئوية (67.8%).
3. وجود أثر دال إحصائياً لأبعاد الفكاهاة في العمل على (أداء العاملين) في الشركات الكبرى في محافظة الخليل. بينما تبين أن الفكاهاة والقيادة ليس له تأثير في أداء العاملين.
4. وجود أثر لكل من (الفكاهاة والتنفيذ، الفكاهاة والتفكير، الفكاهاة والاتصال والتواصل، الفكاهاة والقيادة، والفكاهاة والصحة) في أداء العاملين، حيث فسرت على الترتيب (46.4%، 36.7%، 44.0%، 33.4%، 38.3%) من التغير في أداء العاملين.
5. حازت (الفكاهاة والتنفيذ) على المرتبة الأعلى في القوة التفسيرية لأداء العاملين، حيث فسرت (46.4%) من التغير في تباين أداء العاملين، تلاها (الفكاهاة والاتصال والتواصل) حيث فسرت مع متغير (الفكاهاة والتنفيذ) (55.3%) من التغير في تباين أداء العاملين، ثم جاء في المرتبة الثالثة متغير (الفكاهاة والصحة) حيث فسرت مع متغيري (الفكاهاة والتنفيذ،

والفكاهة والاتصال والتواصل) (57.9%) من التغيير في تباين أداء العاملين، وجاء في المرتبة الرابعة متغير (الفكاهة والتفكير) حيث فسر مع متغيرات (الفكاهة والتنفيذ، الفكاهة والاتصال والتواصل، الفكاهة والصحة) (59.1%) من التغيير في تباين أداء العاملين. وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، خرجت الباحثة بمجموعة من التوصيات أهمها:

1. قيام مسؤولي الشركات المبحوثة بالسماح للعاملين بممارسة الحريات الشخصية، كونها تنعكس بشكل ايجابي على زيادة رغبة الفرد بالعمل وحرصه على تأدية المهام الموكلة له.
 2. عقد ندوات وورش عمل تثقيفية لأصحاب ومسؤولي العمل في الشركات الكبرى في محافظة الخليل لبيان أثر الفكاهة في العمل على أداء العاملين وإنتاجيتهم.
 3. تبنى المسؤولين في الشركات المبحوثة سياسات واضحة ومواقف جادة تجاه إقامة بعض الطقوس المسلية، مثل: ممارسة رياضات معينة واقامة الأنشطة الترفيهية، لأن ذلك يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي للعاملين.
- الكلمات المفتاحية:** الفكاهة في العمل، أداء العاملين، الشركات الكبرى.

Abstract:

The study aimed to identify the impact of humor on the performance of employees in major companies in the Hebron Governorate, and the researcher used the descriptive predictive approach. The members of the study community, and (165) questionnaires were retrieved from them, and after sorting them, (3) questionnaires were excluded due to the lack of completeness of their answers, and 162 questionnaires remain valid for analysis and represent the study sample. The researcher used the humor scale, and the employee performance scale.

The results of the study showed the following:

1. The use of humor at work in major companies in the Hebron governorate was moderate, as the arithmetic mean of the total degree of humor at work was (3.39), with a percentage of (67.8%). The field of humor and implementation came in the first place with a mean of 3.55, then communication and communication in the second place with a mean of 3.38, followed in the third place of humor and health with a mean of (3.33), the field of humor and thinking came in the fourth place with an average of (3.31), came in fifth place is the field of humor and leadership, with an arithmetic average (3.30).
2. The performance level of workers in major companies in Hebron Governorate was average, as the arithmetic mean of the total degree of workers' performance was (3.39) and a percentage (67.8%).
3. There is a statistically significant impact of the dimensions of humor at work on (the performance of employees) in the major companies in the Hebron Governorate. While it was found that humor and leadership have no effect on the performance of workers.
4. There is an effect of (humor and execution, humor and thinking, humor and communication, humor and leadership, humor and health) on the employees' performance, as they explained, respectively (46.4%, 36.7%, 44.0%, 33.4%, 38.3%) of the change in performance of employees.
5. (Humor and Execution) ranked highest in the explanatory power of workers' performance, as it explained (46.4%) of the change in workers' performance discrepancy, followed by (Humor and Communication) where it explained with the

variable (Humor and Execution) (55.3%) of the change in workers' performance. The variable performance of the workers, then came in the third place the variable (humor and health), where it was explained with the variables (humor and execution, and humor and communication) (57.9%) of the change in the workers' performance variance. (Humour and execution, humor and communication, humor and health) (59.1%) of the change in employee performance variance.

In light of the results of the current study, the researcher came up with a set of recommendations, the most important of which are:

1. The officials of the companies surveyed allow employees to exercise personal freedoms, as it reflects positively on the increase in the individual's desire to work and his keenness to perform the tasks assigned to him.
2. Holding educational seminars and workshops for business owners and officials in major companies in the Hebron Governorate to demonstrate the impact of humor at work on workers' performance and productivity.
3. The officials in the companies surveyed to adopt clear policies and serious attitudes towards the establishment of some entertaining rituals, such as: practicing certain sports and holding recreational activities, because this leads to an increase in job satisfaction for employees.

Keywords: Humor at Work, Employee Performance, Major Companies.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة

يعد موضوع الفكاهاة في مكان العمل من المواضيع الحديثة نسبياً التي تم تناولها في دراسة المنظمات وحياة العمل، اذ شجعت العديد من الدراسات المديرين على تطوير ثقافات تركز على الفكاهاة والمرح، واعتمدت فلسفة الفكاهاة في العمل وتم الترويج لها على نطاق واسع وخصوصاً في الشركات باعتبارها مفتاحاً لبيئات العمل النشطة والمثمرة.

وأشار شوي وآخرون (Choi et al., 2013) الى أن الفكاهاة في العمل ضرورية لتشجيع الموظفين وزيادة إنتاجيتهم وتقليل الاجهاد والتوتر، بالإضافة الى ذلك ركزت العديد من الدراسات ومنها دراسة جورجانتا وبرودبيك (Georganta & Brodbeck 2018) على الدور المهم للفكاهاة في مكان العمل باعتبارها أداة لزيادة انسجام العاملين فيما بينهم وفي كافة المستويات الإدارية، وكذلك زيادة تعلق الفرد العامل بوظيفته، وذلك كون بيئة العمل التي تحمل ثقافة المرح توفر للفرد العامل ما يحتاجه نفسياً واجتماعياً، وهذا ما يؤدي الى القضاء على ظاهرة الانسحاب في مكان العمل، والتي تعد ظاهرة خطيرة تنعكس بشكل سلبي على كل من العاملين والمنظمات، إذ تتجذر فكرة أن المرح في مكان العمل يمكن اعتباره مؤشراً على مكان العمل الجيد.

ويرتبط المرح في مكان العمل بشكل أساسي بثلاثة جوانب رئيسية: الجانب الأول المناخ الممتع، وهو المناخ الذي يوجد فيه العناصر الممتعة في المؤسسة، والجانب الثاني متعة الفرد، وهو النمط الفردي من المرح والإثارة، وأخيراً متعة مكان العمل، الأنشطة الترفيهية، والترفيه، والأنشطة الاجتماعية والشخصية، والفكاهاة (Ching, 2010).

ويرى باركر وكرونين وهوبكنز (Barker, Cronin & Hopkins, 2009) إلى أنه يوجد مناهج مختلفة لتحسين أداء الموظفين، مثل تمكين الموظفين، ومشاركة الموظفين، والكفاءة الذاتية للموظفين، وتقاسم المعرفة بين الموظفين، بالإضافة إلى أن هناك مفاهيم أخرى مهمة تسهم في رفع أداء الموظفين مثل: المرح في مكان العمل، والأنشطة الترفيهية التي تعزز الأداء مثل التواصل مع زملاء العمل، والاحتفال في العمل والحرية الشخصية.

وأشار باتل وداسييه (Patel & Desai, 2013) إلى أن الفكاهاة في مكان العمل تشجع العاملين على العمل، كما أنها تساعد على خلق بيئة عمل إيجابية وزيادة أداء الموظف، بالإضافة إلى أن الفكاهاة في مكان العمل مهمة لتعزيز دوافع الموظفين وإنتاجيتهم، وتقليل الضغوط التي يتعرضون لها.

إن المشاعر الجيدة لدى العاملين تحفزهم على القيام بوظائفهم على أكمل وجه، لذا فإن الدراسة الحالية تهدف إلى الكشف عن مدى تأثير الفكاهاة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

نظرا للتغيرات البيئية المتسارعة في بيئات منظمات الأعمال وتأثيرها المباشر على أداء العاملين، فإن تأثير تلك التغيرات على هذه المنظمات سوف يؤدي وبشكل كبير إلى الحد من الإمكانات والقدرات التنافسية للمنظمات في وجه المنافسين في بيئة الأعمال المحلية والدولية، ونظرا لأهمية رأس المال البشري في منظمات الأعمال، فإن ذلك يحتم على تلك المنظمات خلق مناخ تتوفر فيه بيئة مناسبة ومرحة لزيادة أداء العاملين من خلال الفكاهاة

والمرح، والأنشطة الترفيهية، الأمر الذي يؤدي إلى تخفيف الضغوط عن العاملين، من هنا جاءت الدراسة الحالية لتجيب عن التساؤل الرئيس الآتي:

هل يوجد أثر للفكاهة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل؟

وانبثق عنه الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مدى استخدام الفكاهة في العمل في الشركات الكبرى في محافظة الخليل؟
2. ما مستوى أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل؟
3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للفكاهة والتفكير على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل؟
4. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للفكاهة والتفكير على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل؟
5. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للفكاهة والاتصال والتواصل على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل؟
6. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للفكاهة والقيادة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل؟
7. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للفكاهة والصحة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى تأثير الفكاهة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

2. التعرف على مدى استخدام الفكاهاة في العمل في الشركات الكبرى في محافظة الخليل؟
3. التعرف على مستوى أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.
4. التعرف على أثر الفكاهاة والتنفيذ في أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.
5. التعرف على أثر الفكاهاة والتفكير في أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.
6. التعرف على أثر الفكاهاة والاتصال والتواصل في أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.
7. التعرف على أثر الفكاهاة والقيادة في أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.
8. التعرف على أثر الفكاهاة والصحة في أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية:

- تتأتى أهمية الدراسة من تناولها لموضوع غاية في الأهمية إلا وهو الفكاهاة وتأثيرها على أداء العاملين، والذي يعد كمدخلات مهمة تخلق عمليات جماعية إيجابية وبالتالي تعزز نتائج المجموعة.
- تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة إن لم تكن الأولى على الصعيد المحلي -على حد علم الباحثة- التي سعت إلى صياغة نموذج يربط بين الفكاهاة وأداء العاملين.
- تساعد الشركات الكبرى في تعزيز مكانتها التي هي عليها والارتقاء بموقعها بين الشركات الأخرى من خلال أعمالها التي تخلقها من خلال بث روح الفكاهاة لرفع مستوى أداء العاملين.

الأهمية التطبيقية:

- سوف يتم تطبيق البحث على الشركات الكبرى في محافظة الخليل التي تشكل ثقل بالنسبة للاقتصاد الوطني الفلسطيني.
- تعزيز دور الفكاهاة وأشكالها وإدارتها في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.
- تعزيز التوجهات الإدارية في تشجيع الفكاهاة بكل أشكالها في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.
- تساهم الدراسة في تعزيز إمكانية تحسين أداء العاملين وزيادة قدراتهم.

فرضيات الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى فحص الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)

للفكاهاة في العمل على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

وانبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهاة والتنفيذ

على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهاة والتفكير

على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهاة

والاتصال والتواصل على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

4. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهة والقيادة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

5. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهة والصحة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

حدود الدراسة

تحدد الدراسة الحالية بالحدود الآتية:

الحدود البشرية: العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

الحدود المكانية: محافظة الخليل.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول للعام (2020 - 2021) م.

الحدود الموضوعية: تأثير الفكاهة على أداء العاملين في الشركات الكبرى، وتتحدد نتائج الدراسة بالأداة المستخدمة.

مصطلحات الدراسة

الفكاهة:

عرفها روبرت وويلبانكس (Robert & Wilbanks, 2012: 18) بأنها: "بيئة عمل مرحة تشجع وتدعم مجموعة متنوعة من الأنشطة الممتعة".

وعرفها فلوج (Flugge, 2008: 15) بأنها: "أي أنشطة اجتماعية أو شخصية في العمل التي توفر للفرد التسلية والمتعة".

وعرفها بولتون وهولييهون (Bolton & Houlihon, 2009: 557) بأنها: "الربط الضمني بين اللعب والمرح والضحك وزيادة الأداء المؤسسي، في أشكال التحفيز والإبداع والرضا الوظيفي".

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: مجموع الدرجات التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الفكاهاة المستخدم لأغراض الدراسة.

الأداء:

يعرفه هلال (2009: 48) بأنه: "تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها".

ويعرفه درة (2003: 87) بأنه: "تفاعل بين السلوك والإنجاز، أو أنه مجموع السلوك والنتائج معاً، مع الميل إلى إبراز السلوك أو النتائج، وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية وبين الإنجاز والنتائج من ناحية أخرى".

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: مجموع الدرجات التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الأداء المستخدم في الدراسة الحالية.

محافظة الخليل:

هي محافظة فلسطينية واقعة في جنوب الضفة الغربية وتبلغ مساحتها (997) كم²، وتحدها من الشمال محافظة بيت لحم بينما يحدها الخط الأخضر والبحر الميت من الجهات الأخرى وهي أكبر محافظات الضفة من ناحية المساحة والسكان حيث تبلغ مساحتها (16 %) من أراضي الضفة الغربية وتعدادها (729,193) نسمة سنة 2016. وفيها قبور الانبياء إبراهيم خليل الله ومنه أخذت الخليل تسميتها وكذلك قبر يعقوب وإسحق وأزواجهم عليهم السلام، وأخذت المكانة الدينية بعد القدس لدى الديانتين الإسلامية واليهودية، وتبعد عن مدينة القدس قرابة (15) كم وتتكون المحافظة من 100 قرية ومدينة أبرزها مدن الخليل ودورا ويطا والسموع والظاهرية وحلحول بالإضافة إلى مخيمين للاجئين هما الفوار والعروب (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2017).

أنموذج الدراسة

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة الفكاهة
أداء العاملين	الفكاهة والتنفيذ
	الفكاهة والتفكير
	الفكاهة والاتصال والتواصل
	الفكاهة والقيادة
	الفكاهة والصحة
المتغيرات التصنيفية (الديموغرافية)	
(الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة)	

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري

مقدمة

عرفت الفكاهة لدى الحضارات القديمة كالحضارة اليونانية، إذ يعد الفيلسوف الساخر أفلاطون أول من طور نظريات حولها، معتبراً أن الفكاهة تتضمن السخرية والمكر، ويشاطر أرسطو أفلاطون في أفكاره، ويرى أن "الفكاهة وسيلة لاختبار موضوع يُشتبه في جديته (Tuttle, 2006: 33).

كما حظيت الفكاهة باهتمام الفلاسفة، فقد حظيت أيضاً باهتمام علماء النفس والأدباء، من أمثال توماس هوبز، وفرويد، والجاحظ، وجورج اليوت، وتتميز الفكاهة بتعدد أشكالها كالمزاح، والسخرية، والتهكم، والطرفة، والظرف، والدعابة، والنكتة، والتهريج، والهجاء، وخفة الدم، والتقليد بحركات جسدية (Bateman, 2006).

ويرى فيكرز (Vickers, 2004) أنه نظراً لما يتعرض له المديرين من ضغوط متعددة المصادر كالوقت، والمفاجآت، ومواقف معين، مما يصيبهم بالتوتر، واستمرارية تفكيرهم في تلك المواقف الضاغطة يعمل على استمرارية الشعور بالتوتر، وأن التوتر يتسبب بإطلاق مادة الكورتيسول وإين إفيرين في الجسم، ويسبب وجود تركيزات عالية من الكورتيسول لمدة طويلة من الزمن يؤدي إلى تدن في الاستيعاب، ويقلل من مناعة الجسم ونشاطه.

لذا فإن المطلوب من المدير مرح أو دعابة أو مزحة، لتقليل التوتر أو تشتت ذهنه، إذا أراد أن يحافظ على مناخ إيجابي في بيئة العمل، فالمديرون الذين يمتلكون الإحساس الجيد في الفكاهة،

قدروا من قبل المرؤوسين على أنهم على مستوى وقدرة عال من الإدارة، والأسلوب القيادي النشط (Maurer, 2007).

فقد أثبتت الأبحاث العلمية أن الفكاهة والضحك تزيدان من إفراز مواد كيميائية طبيعية، مثل الأندروفينات والأمينات الكاتيكول، التي تسبب الشعور بالنشوة، وتخفف من إفراز الكورتيزول، وتقلل من معدل ترسيب الدهون في الشرايين، مما يزيد من كفاءة وفعالية النظام المناعي، كما أن للفكاهة والضحك تأثيراً إيجابياً على الجهاز الوعائي (القلب والشرايين) والجهاز التنفسي، حيث تزيد من معدل الأكسجين في الدم، وتقلل من كمية الهواء الفاسد في الرئتين، مما يساعد القلب على ضخ الدم فيؤدي إلى ارتياح عضلة القلب، وارتخاء الشرايين، ويصبح معدل التنفس أكثر انتظاماً وعمقاً (Vickers, 2004).

تعريف الفكاهة

نجد تعريفات متعددة للفكاهة، ولم يتم الاتفاق على تعريف موحد، ففي القرن السادس عشر ارتبط تعريف الفكاهة بمرادفين المزاج والابتكار الذكي، ويعود ارتباط مفهوم الفكاهة بمعنى المزاج إلى نظرية الأخلاط لصاحبها أبقراط، والتي تميز بين أربعة أخلاط أو سوائل في جسم الإنسان، والتي تعكس مزاجه، فإذا كانت الأخلاط الأربعة متوازنة كان مزاج الفرد جيداً، وإذا نقصت أو زادت أحد الأخلاط فإنه يحدث اختلال في علاقة الأخلاط ببعضها، مما يقود إلى سلوك غريب الأطوار، ومن هنا تتمثل الفكاهة في الشذوذ وغرابة الأطوار (Guinsler, 2008).

ومن جهة أخرى يُنظر للفكاهة على أنها وليدة الابتكار الذكي، وهي شكل من أشكال اللامعات الذهنية، بمعنى تجميع للأفكار وتنسيقها على نحو سريع ومتنوع، يسمح باكتشاف أوجه التشابه والتقارب بينها، بهدف إثارة الخيال بلوحات لطيفة وبرؤية مستحبة (Maurer, 2007).

فقد عرّف فورد وآخرون (Ford et al., 2004: 22) الفكاهة بأنها: "بيئة عمل مرحة تشجع وتدعم مجموعة متنوعة من الأنشطة الممتعة".

وعرّفها فلوج (Flugge, 2008:15) بأنها: " أي أنشطة اجتماعية أو شخصية في العمل التي توفر للفرد التسلية والتمتع".

أما دويل (McDowell, 2005:9) فعرّفها على أنها: " الانخراط في أنشطة لا تتعلق على وجه التحديد بالوظيفة والتي تكون ممتعة، مسلية ومرحة".

وعرّفها بولتون وهوليهون (Bolton and Houlihon, 2009: 557) بأنها: " الربط الضمني بين اللعب والمرح والضحك وزيادة الأداء المؤسسي في أشكال التحفيز والإبداع والرضا الوظيفي".

الفكاهة في مكان العمل

يرى هوتشيسون (Hutchison, 2016) أن الفكاهة في بيئة العمل تشجع وتدعم مجموعة متنوعة من الأنشطة الممتعة، وتشمل جوانب المتعة عناصر مثل الأنشطة الترفيهية، الالتقاء بالزملاء في العمل الاجتماعي، دعم المدير للمرح للحريات الشخصية ومسؤوليات الوظيفة الممتعة.

وأشار شوي وآخرون (Choi et al., 2013) في نموذجهم الخاص كيف يولد الموظفون من المواقف تجاه الفكاهة والمرح في مكان العمل وتأثير ذلك على الرضا الوظيفي، وأداء المهام وسلوكيات المواطنة التنظيمية تجاه الأفراد.

فقد أشار تويوز وآخرون (Tews et al., 2014) أن الفكاهة في العمل يمكن أن تكسب المدير والعاملين ثلاثة فوائد هي: الالتزام بالعمل، والتحكم بالنفس في بيئة العمل، والشعور بالتحدي أكثر منه بالتهديد عند تغير الأحداث.

ولكن لا بد أن يراعى متى وأين ونوع الفكاهة المناسبة، والموقف الملائم عند استخدامها، بحيث يكون وقت اختيار الفكاهة مناسباً، إذ يتأثر العاملون بالفكاهة ضمن سياقهم الخاص، فقد يؤدي السلوك الفكاهي الى عكس ما هو متوقع، لذا يمكن أن يكون للفكاهة خاصة الفكاهة الاستعلائية عواقب سلبية، وتعود إلى تكوين انطباع سلبي عن المؤسسة والعاملين فيها (Muceldili and Erdil, 2016).

أبعاد الفكاهة في مكان العمل

دعم المدير للفكاهة: وهو عبارة عن المدى الذي يتسم به المديرين ويشجعون الموظفين على قضاء وقت ممتع في الوظيفة، مثل: دعم المدير للحريات الشخصية، اذ تمثل فرصة للموظفين للتسلية، وكذلك مشاركة المديرين في الإشراف على الموظفين المبتدئين (Tews et al., 2014).

أنشطة المرح: تشمل مجموعة متنوعة من الأنشطة الاجتماعية، التي تمارسها المنظمة بهدف تعزيز المتعة بين الموظفين، مثل الأحداث الاجتماعية وأنشطة بناء الفريق والاحتفالات العامة بالإنجازات والمعالم الشخصي.

زميل التنشئة الاجتماعية: تعد التنشئة الاجتماعية العامل الرئيس في تجارب معظم الموظفين في العمل، ولدى الأفراد في كل نوع من المنظمات زملاء عمل هم شركاء في التفاعلات الاجتماعية والمهام، وهم مجموعة من الأفراد الموجودين في نفس طبقة التسلسل الهرمي التنظيمي يتفاعلون روتينياً أي يعملون جنباً إلى جنب على أساس يومي والذين يستطيعون دعم زملائهم (Chiaburu and Harrison, 2008).

الفكاهة والقيادة

توجد الفكاهة والدعابة في جميع مجالات الحياة البشرية بما في ذلك مجال العمل، ولكن يرى ماسمر - ماجنوس وآخرون (Mesmer-Magnus, et al., 2012) أن دور الفكاهة في القيادة قد تم تجاهله على نطاق واسع.

وعرّف دي وأنتوناكيز (Day and Antonakis, 2012) القيادة الفكاهية بأنها استراتيجية تواصل تعتمد على النشاط اللفظي وغير اللفظي الذي يجلب استجابة معرفية أو عاطفية إيجابية من المستمعين. فعندما يريد القادة الفكاهيون الترفيه عن أتباعهم من خلال مشاركة أحداث مضحكة أو سعيدة معهم، فإن ذلك يؤثر بشكل إيجابي للقيادة الفكاهيين على أداء موظفيهم ورضاهم والتزامهم.

لقد أشار هولمز (Holmes, 2007) إلى أن الفكاهة خلال اجتماعات الفريق تخلق بيئة ممتعة للحفاظ على تدفق عملية توليد الأفكار، على الرغم من أن تلك الأفكار لم تكن مرتبطة بالحل الفعلي، ومع ذلك من المرجح أن يناقش أعضاء الفريق الأفكار بعد تعليقات روح الدعابة إما من قبل القادة أو أعضاء الفريق، وبالتالي، قد تؤثر القيادة الفكاهية على السلوكيات المبتكرة للموظفين، كما أنها تؤثر على السلوك المبتكر.

والفكاهة واحدة من أبسط الطرق، وأيسرها لبناء علاقات، وإنشاء اتصال بين الأفراد، ولا تكلف مدير المؤسسة شيئاً، فهي اتصال يخلو من التهديد؛ لأنها تفاعل طبيعي بين الأفراد، فالبعض يجد معنى للتفاعل الذي يتم في العمل مع الآخرين، وفي الصداقات التي يكونها الموظفون مع بعضهم، وهذه الصداقات والعلاقات تحتاج لرعاية مدير المؤسسة الفعال، من خلال تهيئة بيئة عمل إيجابية، فالموظفون إذا شعروا بالراحة في المؤسسة، فإنهم سيكونون أكثر نفعاً، وسيقل شعورهم بالاحترق الوظيفي، وترتفع معنوياتهم، وسيكونون أقدر على تحمل عوامل تدفعهم لترك

المهنة، وأحسن طريقة يستخدمها المدير الفعال لتشجيع العاملين على الشعور بالراحة هو استخدام الفكاهة (Tews et al., 2014).

أنماط الفكاهة

الفكاهة المنتمية: إن الأشخاص الذين يستخدمون الفكاهة الإيجابية يمزحون مع الآخرين ويجذبونهم بأشكال من الفكاهة التي تركز على تعزيز التفاعل الاجتماعي، وتشمل الأمثلة على الفكاهة المنتمية، القصص المضحكة الخاصة بمجموعة، والنكات الداخلية، والنكات العملية المحببة التي يتم لعبها تقليدياً على الأشخاص أثناء المناسبات الاجتماعية، الأفراد الذين يظهرون هذا السلوك محبوبون من قبل الآخرين وعادة ما يُنظر إليهم على أنهم غير سلبين (Falanga et al., 2014).

ويرى مارتن وآخرون (Martin et al., 2003) أنه من خلال استخدام هذا النمط من الفكاهة غير العدائية والتأكيدية، يمكن للمرء أن يقلل من التوترات الشخصية والمساعدة في بناء العلاقات، الفكاهة المنتمية هي مثل مادة التشحيم الاجتماعية التي تسهل التفاعل بين الأشخاص وتخلق بيئة إيجابية، ويفترض أنه عندما يتم استخدام روح الدعابة في المؤسسات، فإن نية البادئ عادةً هي جمع الناس معاً.

الفكاهة الذاتية: الأشخاص الذين يُظهرون روح الدعابة المعززة للذات لديهم نظرة فكاهية للحياة ولا يشعرون بالحزن الشديد بسبب المحن التي لا مفر منها، هذا الأسلوب الفكاهي هو آلية للتعامل مع التوتر، والتي يساعد في الحفاظ على منظور إيجابي، إن الفكاهة المعززة للذات ترتبط ارتباطاً سلبياً بالعصابية وترتبط بشكل إيجابي باحترام الذات والعواطف الإيجابية، وعند استخدام هذا النوع من الدعابة في المنظمات، فإن نية البادئ هي تحسين صورته/ صورتها بالنسبة

للآخرين في المجموعة أو المنظمة، أخيراً يتركز أسلوب الفكاهة هذا بشكل أكبر على الفرد عند مقارنته بروح الدعابة.

الفكاهة العدوانية: غالباً ما يهدف الأفراد الذين يستخدمون الفكاهة العدوانية إلى التلاعب بالآخرين عن طريق التهديد الضمني بالسخرية (Janes & Olsen, 2000).

ويرى مارتن وآخرون (Martin et al., 2003) أنه يمكن استخدام الدعابة العدوانية للإيذاء والتقليل والتسبب في نوع من الاستخفاف للآخرين، ويتوافق أسلوب الفكاهة هذا مع نظرية التفوق، التي تفترض أن الناس يشعرون بتحسن على حساب الآخرين من أجل تحقيق، أو إدراك أنهم حققوا مرتبة أو مكانة أعلى، والدعابة العدوانية مرتبطة بشكل سلبي بالموافقة والضمير بينما ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالعصابية.

الفكاهة العدوانية المعتدلة: إن الفكاهة العدوانية الخفيفة يمكن أن يكون لها وظائف إيجابية، على سبيل المثال، إن مراقبة الأشخاص الآخرين الذين يتعرضون للسخرية ترتبط بالسلوكيات المطابقة، وهو أمر ببناء في مجموعات متماسكة، ويمكن للفكاهة العدوانية المعتدلة أن تنقل رسالة توبيخ قوية ولكن بنبرة روح الدعابة والإيجابية، كما أنه يسمح للشخص بالتعبير عن الخلاف والصراع دون تأثير سلبي حيث يتم تسليم الرسالة بطريقة مرحة (Avey et al., 2011).

فكاهة الانتصار على الذات: الأشخاص الذين يستخدمون الفكاهة التي تهزم الذات يسخرون من أنفسهم في محاولة للترفيه والسعي لقبول الآخرين، أن الناس الذين يستخدمون كمية معتدلة من هذا غالباً ما يرغبون أسلوب الفكاهة في المؤسسات من خلال التقليل من مستوى مكانتهم وجعل أنفسهم أكثر وداً (Martin et al. 2003).

أداء العاملين

يعد الأداء من المفاهيم الجوهرية الهامة لكافة المؤسسات، حيث يمثل قاسماً مشتركاً لاهتمام جميع علماء إدارة الأعمال، وإدارة الجودة، وإدارة الموارد البشرية، ويعتبر المحور الرئيسي الذي يتمحور حوله جهود الإدارات العليا والوسطى وحتى الدنيا، حيث تتوقف كفاءة أداء المؤسسات في أي مجال على إدارة العاملين فيها، والتي يفترض أن تقوم بتأدية مهامها الموكلة إليها بكل فعالية وحيوية، وعلى الرغم من أهمية هذا المفهوم، إلا أن العلماء لم يتفقوا على تعريف محدد له، فمنهم من اعتبره مفهوماً كمياً يختص بالأرقام والمقارنات النسبية، ومنهم من اعتبره ذو أبعاد اجتماعية وتنظيمية، فضلاً عن الجوانب الاقتصادية (معمر، 2014).

ويعتبر الأداء من أهم محاور العمل المهني في أي مجال وظيفي، فإذا كان هذا الأداء مميزاً في ظل بيئة عمل يسودها العدل والمساواة فإنه من المنطقي أن يأخذ هذا الأداء صاحبه إلى مكانة مرموقة في المنظمة التي يعمل فيها، وفي ظل عالم يسوده التغير المتسارع والمنافسة الشديدة (الطعامنة، 2009).

إن معظم المنظمات تسعى إلى تحديد نوعية وكمية أداء عاملها وتحديد القابليات والإمكانات التي يمتلكها كل فرد، ومدى احتياج هؤلاء الأفراد إلى التطوير، وبالنظر لأهمية العاملين في المنظمات يتطلب الأمر إعداد نظام لتحديد مستوى أداء هذا المورد الثمين، بحيث تقاس كفاءة الفرد بمقدار ما ينتجه في عمله، والأعمال المتوقعة في المستقبل، فتزيد خبرته وتزداد مهاراته في اتخاذ القرارات، إن دافعية الفرد نحو العمل يرتبط بوجود نظام فعال للحوافز المادية والمعنوية كما

يرتبط الأداء الناجح بالاستقرار الوظيفي للموظفين، إذ إن الموظفين ذوي الأداء المتدني يكونون دائماً مهددين بالاستغناء عن خدماتهم (الهيبي، 2005).

مفهوم الأداء

عرّف اللوزي والزهراني (2012) الأداء على أنه: الأثر الصافي على جهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام والذي يسير إلى درجة تحقيق وتمام المهام لوظيفة الفرد.

وعرّف عز الدين (2015) الأداء بأنه: عملية يتم من خلالها قياس أداء العاملين الفعلي الحالي، ومن ثم مقارنته بالأداء المخطط له مسبقاً، وتحديد الانحرافات التي قد تحدث أثناء القيام بالعمل وبيان أسبابها، واتخاذ الإجراءات الوقائية التي تلزم لتلافي حدوثها بالمستقبل.

وعرّف القرني (2016) الأداء على أنه: الإنجاز الذي يتم تحقيقه من العمل بمقدار الجهد المبذول، بما يتفق مع خبرات وقدرات ومهارات العاملين، وبمساعدة العوامل الدافعة، وبيئة العمل الملائمة، بما يحقق الهدف من الأداء، ويشبع احتياجات العاملين الداخلية.

وقد عرف كل من ويلين وهانجر (Wheelen, et al., 2017) أداء العاملين بأنه: المحصلة النهائية لأي نشاط أو عمل وهو يعتمد على الوحدة التنظيمية والأهداف والغايات التي ترغب في تحقيقها.

وتعرف الباحثة مفهوم أداء العاملين بأنه: العملية التي تقوم من خلالها المنظمات بقياس أداء العاملين الفعلي الحالي، مقارنة بما تم التخطيط له ضمن الخطة الاستراتيجية للمنظمة، واتخاذ الإجراءات الوقائية التي تلزم لتلافي حدوثها بالمستقبل.

أنواع الأداء

للأداء أنواع عدة، ففي المؤسسات يوجد ثلاثة أنواع للأداء وهي:

أداء العاملين: عبارة عن أداء العاملين في نطاق وحداتهم التنظيمية المتخصصة، ولقياس أداء الافراد فوائد كثيرة تشمل تحسين الفرص المتاحة لتطوير وتحسين الأداء، ودعم ثقة العاملين بأنفسهم، حيث إن حصول العاملين على دعم وتشجيع الإدارة يزيد من بذل الجهد وزيادة الإنتاجية وتحقيق الرقابة الداخلية (بحر، 2019).

أداء الوحدات التنظيمية: عبارة عن أداء وحدات المنظمة الأساسية في إطار السياسات العامة لها، ومن خلالها يتم متابعة تنفيذ أهداف المنظمة، وتحقيق كفاءة عالية في أداء الأنشطة، دعم عملية الاتصال والتواصل بين المستويات الإدارية، والكشف عن الأخطاء وتصحيحها (أبو سويرح، 2019).

أداء المؤسسة: عبارة عن أداء المؤسسة في إطار البيئات المتعددة، الثقافية، والاقتصادية، والاجتماعية وغيرها، ويحقق قياس أداء المؤسسة تحديد جوانب الضعف الإداري ومعالجتها، ونقاط القوة وتطويرها، كذلك توافر المعلومات الإدارية اللازمة لاتخاذ القرارات وتحسين طرق التنبؤ بالأداء، ويختلف أداء المؤسسة عن أداء الأفراد وأداء الوحدات التنظيمية، الا أنه يعتبر محصلة لكليهما (أبو كريم، 2013).

محددات الأداء

تنقسم محددات الأداء إلى قسمين هما:

أولاً: محددات داخلية: وهي محددات تتعلق بشخصية الموظف، وتتكون من (المحاسنة،

:2013)

- الجهد: والنتائج من حصول الموظف على الدعم والطاقت الجسمية والحركية والعقلية التي يبذلها الموظف لأداء وظيفته.

- القدرات: هي السمات والمهارات الشخصية اللازمة لأداء الوظيفة، كالقدرة والتحمل وسرعة البديهة التي لا بد من توافرها في من يقوم بالوظيفة.
- إدراك الدور: فهم الموظف للدور الذي يجب أن يقوم به أو يمارسه خلال الوظيفة، وقدرته على تسخير الجهود والقدرات لتحقيق الدور المطلوب منه
- ثانياً: محددات خارجية: تتعلق بالبيئة المحيطة بالموظف، وخارجة عن سيطرته، وتتكون من: (قرمط، 2020):

- متطلبات العمل: تشمل الواجبات، المسؤوليات، الأدوات، الطرق والأساليب المستخدمة في ممارسة الموظف لمهامه.
- البيئة التنظيمية: تشمل مناخ العمل وتوافر الموارد، والأنظمة الإدارية، والسلطة، وأسلوب القيادة ونظام الحوافز لما لها من أهمية في تحفيز وتنشيط لدافعية الموظف وجودة الأداء.
- البيئة الخارجية: تتمثل في المنافسة الخارجية، التحديات الاقتصادية، الحوافز واختلاف الرتب الوظيفية حيث جميعها تؤثر سلباً أو إيجاباً على أداء الموظف.

أهمية تحديد أداء العاملين

إن أهمية تحديد مستوى أداء العاملين تتمثل في (عشاشة، 2020):

1. تمثل العملية أحد أهم الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية التي تعتبر عملية تنظيمية مستمرة يقاس من خلالها ملاحظات أداء الموارد البشرية.
2. تستطيع المنظمة من خلال تحديد مستوى أداء مواردها البشرية، الوقوف على نقاط القوة والضعف وانعكاساتها السلبية والإيجابية على إنتاجية الفرد وفاعلية المنظمة.

3. رفع معنويات العاملين، حيث إن توفير جو من التفاهم والعلاقات الطيبة ينساب بين العاملين والإدارة عندما يشعر العاملون أن جهودهم وطاقاتهم في تأدية أعمالهم هي موضع تقدير الإدارة وأن الهدف الأساس من تحديد مستوى أداء الموارد البشرية هو معالجة نقاط الضعف في أدائهم على ضوء ما تظهره مصدر رفع معنوياتهم.
4. يساهم في الكشف عن الكفاءات الكامنة غير المستغلة للعاملين، ويساهم في تعديل معايير الأداء وزيادة أداء العاملين، ويساهم في رسم خطة القوى العاملة للمنظمة وما تتطلبه من تنمية وتدريب وتوفير المكافآت والحوافز للعاملين.
5. تشكل فرصاً للعاملين لإدراك أخطائهم والعمل على تجنبها وتنمية مهاراتهم وتحقيق ما يصبون إليه من ترقية وتسلق السلم الوظيفي والحصول على مكافآت وتعويضات مجزية.

عناصر الأداء

أشارت الشهراني (2017) أن عناصر الأداء تتمثل في الآتي:

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- نوعية العمل:** تتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة، وقدرة على التنظيم.
- كمية العمل المنجز:** يشير إلى مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
- المثابرة:** وتشمل الجدية في العمل، والتفاني في العمل، وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة.

طرق قياس أداء العاملين

هناك طرق عدة لقياس أداء الأفراد في المنظمة منها:

طريقة المقالة أو التقرير: تعتمد هذه الطريقة على وصف أداء الفرد بطريقة كتابية على شكل مقالة أو تقرير لوصف الأعمال والمهام التي قام بها الفرد، ونقاط قوته وضعفه في العمل، وأرى المقيم فيه، من مساوئ هذه الطريقة صعوبة تحقيق الثبات، لأن بعض المقيمين يركزون على عوامل وعناصر في الفرد أو في عمله تختلف عن تلك التي يركز عليها غيرهم، كما أن أسلوب المقيم في الكتابة ممكن أن يؤثر في التقييم (الدوري، 2018).

طريقة الترتيب: تعتمد هذه الطريقة على ترتيب الأفراد ترتيباً تنازلياً من الأفضل إلى الأسوأ من حيث أدائهم العام على شكل قائمة، ومن عيوب هذه الطريقة صعوبة تطبيقه في الإدارات ذات الأعداد الكبيرة من العاملين، وعندما يتساوى تقييم أكثر من فرد لاحتلال مرتبة واحدة (أبو كريم، 2013).

طريقة المقارنة الثنائية بين العاملين: تم بموجبه تقسيم العاملين إلى مجموعات زوجية مؤلفة من فردين، ويقوم المقيم بمقارنة أداء كل فرد من جميع الأفراد الموجودين داخل مجموعته، تتميز الطريقة بأنها توفر قدراً معقولاً من الموضوعية على أساس مقارنة الموظف بأفراد مجموعته، لكن يؤخذ عليها أنها غير عملية ومعقدة وتتطلب وقتاً طويلاً في القياس (أبو سويرح، 2019).

طريقة التوزيع الاجباري: تعتمد هذه الطريقة على فكرة التوزيع الطبيعي أو المنحنى الطبيعي لمستوى الأداء إذ يكون المقيم مجبراً على ادخال النسب المئوية في اعتباره عند توزيع العاملين بحسب كفاءتهم فيضع نسبة 10% من ذوي الكفاءة المرتفعة منهم في احدى جانبي المنحنى ويضع نسبة 10% من ذوي الكفاءة المتدنية الجانب الآخر، بينما يتركز أداء النسبة الكبيرة من

ذوي الكفاءة العادية والمتوسطة في وسط المنحنى تتميز هذه الطريقة بأنها سهلة الاستخدام وتحقق قدرا معقولاً من الموضوعية، ويؤخذ عليها أنها لا توضح نواحي الضعف أو القصور في أداء العاملين لتلافيها، ويصعب استخدامها في الأعداد الصغيرة (الشهراني، 2017).

طريقة القوائم: تعتمد هذه الطريقة على تصميم قائمة تحدد فيها فقرات أو عبارات وصفية وأمام كل عبارة مربع للتأشير ب (نعم) أو (لا) بما يتفق مع وجهة نظر المقيم نحو سلوك المرؤوس وتصرفاته وكفاءته في العمل، وفي النهاية تحدد وزن كل اجابة وتجمع قيم الاجابات ومجموع درجات الأداء لكل قائمة، وتتميز الطريقة بسهولةها، ودور المقيم يكون محدوداً ويتركز على اخطار ادارة الأفراد في المنظمة بسلوك المرؤوس وتصرفاته في الأداء (القرني، 2016).

طريقة التقييم البياني: تعد هذه الطريقة أكثر الطرق استعمالاً وشيوعاً في المنظمة، وتقوم على أساس تقييم الموظف بالاعتماد على مجموعة من العناصر والخصائص التي يتطلبها العمل الكفاء، مثل: كمية العمل، التعاون، المبادرة، المواظبة، الدقة، حسن التصرف، وغيرها متبوعة بمقياس متعدد الاختيارات يبدأ بتقدير ضعيف وينتهي بتقدير ممتاز، من مميزات الطريقة أنها تبرز جوانب القوة والضعف في الأداء، وبالتالي تسهل عملية مناقشة الموظف لأدائه، ويؤخذ عليها أن عملية اعداد مقياس العبارات الوصفية غير سهلة وتحتاج إلى تحليل كل عبارة إلى جزئيات تطابق التدرج في مدى توفرها لدى الفرد (عز الدين، 2015).

طريقة الادارة بالأهداف لقياس الأداء: إن استخدام طريقة الادارة بالأهداف لقياس الأداء باعتبارها منهج منظمي لوضع الأهداف، وتقييم الأداء من خلال استخدام النتائج كمعيار لقياس مدى التقدم أو التحسن في انتاجية المنظمة، ويجب أن تكون الأهداف واضحة ومحددة وقابلة للقياس، ونوعاً من التحدي لإمكانات الموظفين، ومقبولة من قبل الجميع (العمرى، 2015).

أسباب ضعف تحديد مستوى أداء العاملين

يرى الطائي وآخرون (2018) أن أسباب ضعف تحديد مستوى أداء العاملين في منظمات الأعمال تتمثل في:

- 1- عدم المعرفة بكيفية أداء العمل، بسبب عدم تعلم المهارات المطلوبة.
- 2- الاعتقاد بأن مستوى أدائهم جيد لعدم الإشارة لغير ذلك.
- 3- عدم معرفة العاملين بالمطلوب عمله، وذلك بسبب عدم تحديد مسؤولياتهم.
- 4- اعتقاد العاملين بأن وظائفهم غير ضرورية للمنظمة.
- 5- مكافأة بعض العاملين في المنظمة مع عدم استحقاقهم لذلك.
- 6- ضعف موقف العاملين تجاه مسؤوليات ووظائفهم والافتقار إلى الحماسة لطبيعة عملهم.

تقييم الأداء

تعتبر عملية تقييم الأداء في أي منظمة أحد الأعمال الرئيسية لمعرفة مستوى أداء الأفراد الأمر الحالي ومحاولة تطوير وتنمية الأداء في سبيل تحسين الأهداف المرغوبة للمنظمة.

وتقتضي المصلحة العامة في الشركات المساهمة أن يعهد بالوظائف القيادية إلى الأكفاء من المدراء والرؤساء العاملين القادرين على النهوض بأعباء هذه الوظائف لارتفاع بمستوى مسؤولياتها، وهذا يتطلب وجود معايير للأداء ومستويات محددة لتقييم الأداء وأعباء الوظائف التي يشغلونها وتحملهم لمستوياتهم وإمكان تقلدهم لمناصب ووظائف قيادية ذات مستوى أعلى،

ومن ثم فإن تقييم الأداء يأخذ من الاعتبار كلاً بين الأداء من الحالي للعاملين وقدراتهم المستقبلية (الصرايرة، 2011).

يعرف تقييم الأداء بأنه: معرفة مدى جودة وكفاءة كل فرد في المنظمة على جميع مستوياتها ثم وضع هذه المعلومات الناتجة عن تقييم الأداء أمام الجهات المسؤولة عن التخطيط الاستراتيجي لكيفية الاستفادة من هذه المعلومات في وضع الرجل المناسب في مكانه المناسب لتحقيق الأهداف (المليجي، 2020).

كما عرفته لفته وضيوان (2021) بأنه عملية يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل، لتجري مكافأتهم بقدر ما يعملون وينتجون، وذلك بالاستناد إلى عناصر ومعدلات تتم على أساسها مقارنة أدائهم بها لتحديد مستوى كفاءتهم في العمل الذي يعملون.

أهداف عملية تقييم الأداء

تستخدم عملية تقييم الأداء لثلاثة أهداف أساسية وهي: (أهداف إدارية، أهداف توجيهية إرشادية، أهداف خاصة بأغراض البحث العلمي)، أيضاً تم ربط عملية تقييم الأداء بأهداف تخص الأفراد العاملين حيث معرفة الإدارة بمستوى أداء العاملين أو من أجل الوصول للتخطيط التعاقبي السليم للمسمى الوظيفي المطروح مستقبلاً ومعرفة تطلعات ومشاعر الأفراد ومحاولة حل المشكلات التي تواجه الأفراد العاملين في بيئة العمل وربط مؤشرات الأداء بالإنتاجية والكفاءة والفاعلية وتحسين وتطوير مستوى الأداء للوصول لأعلى إنتاجية تحقق الأهداف الخاصة بالمنظمة وبأفضل استغلال للموارد المتاحة بأنواعها المختلفة (وقيع الله، 2020).

مراحل تقييم الأداء

يتم تقييم الأداء بأربعة مراحل هي: (Qazi et al., 2021)

1. تأسيس المعايير .
2. تسجيل الأداء الفعلي .
3. مراجعة الأداء في ظل المعايير .
4. تحديد الحركة الصحيحة .

وحدد الزهراني (2015) أربعة مراحل لتقييم الأداء الوظيفي تمشى مع المسؤوليات والمهام الوظيفية للقائمين بعملية التقييم، وهي: مرحلة الإرشاد والتوجيه، مرحلة الإشراف والمراقبة، مرحلة التقويم ومرحلة اتخاذ القرار الإداري.

أساليب قياس الأداء

تلجأ إدارة الموارد البشرية لعدة أنواع ومقاييس لأساليب وطرق التقييم منها طريقة التقدير وفى هذه الطريقة يتم استخدام أسلوب التقدير الرقمي أو الرمزي مع وصف أسلوب الفرد في الذكاء واللباقة والتعامل مع الجمهور أو تقييم استخدامه لمهارات الاتصال والتواصل أو تحمل الضغط أو أي مهارات لها علاقة بالوظيفة المسندة الى الشخص مع مراعاة الفروق الفردية في عملية التقييم، طريقة الاختيار الاجباري وفي هذه الطريقة تكون عملية التقييم على هيئة نقاط ونسب مئوية بحيث تشكل نصف الدرجة على الجانب الايجابي والنصف الاخر على الجانب السلبي للأداء وفي هذا المنحى يوجد عدة عيوب للتقدير حيث لا يمكن تعميم جميع المهارات والسلوكيات على جميع الأفراد بنفس المستوى ولا تحدد جوانب القصور في الأداء بالتحديد الدقيق، طريقة التوزيع الاجباري في هذه الطريقة يتم تقسيم مستوى أداء العاملين الى ثلاثة مستويات أساسية وهي (ممتاز، متوسط، ضعيف) وبناء على هذه الطريقة يتم توزيع المهام

الوظيفة على المجموعات والأفراد بالتنسيق بين كل فرد ومستوى أدائه وقابليته وطاقة تحمله للمهام المسندة اليه (بوطيبة وجمال، 2021).

تعد عملية قياس الأداء من العمليات المهمة عند القيام بتقييم الأداء في المجالات المختلفة، أي أن القياس يعد عنصراً أساسياً من عناصر ومقومات التقييم لتحديد المستويات التي تتعلق بمعدلات الأداء المختلفة كما أن القياس يتم بواسطة المعايير التي يتم من خلالها تحديد القيمة الفعلية للعمل الذي قام به الفرد تحديداً كمياً أو كيفياً ويتم قياس الأداء بواسطة أساليب وطرق متعددة من أبرزها (حميد، 2016):

1. الملاحظة المباشرة: تتم بذهاب المدير إلى مكان العمل ليطلع بنفسه على سير العمل واتجاهات الأفراد ويرى كثير من الأفراد أنه ليس هناك بديل على الملاحظة المباشرة لقياس الأداء لأنها تعطي فكرة واقعية عن الأداء حيث يرى المديرين ما يحدث ويسمعون بأنفسهم ما يقال.
2. التقارير: تحتل مكاناً هاماً بين وسائل قياس الأداء وهي إما شفوية أو كتابية وتحتوي التقارير الشفوية على عناصر الملاحظة الشخصية وذلك بتتبع تعبيرات الوجه للآخرين وأصواتهم، وعلى الرغم من ذلك تظل التقارير المكتوبة من أساليب التقييم المهمة لاحتوائها على حقائق ويمكن الرجوع إليها عند الحاجة وهي غالباً تتعلق بمجالات العمل المختلفة.
3. تسجيل الحوادث المهمة: ويعد هذا النوع من أكثر أساليب تقييم الأداء إجهاداً للمشرفين أو المدير إذ يتطلب من كل منهما ملاحظة سلوك كل موظف وتسجيل كل ما يمكن أن يشير إلى نقاط القوة والضعف.

4. ترتيب الموظفين: ويقوم الموظفون بهذه الطريقة ترتيب موظفيه ابتداء من أفضلهم إلى أسوأهم وذلك حسب مزاياهم العامة في العمل ويرى أن هذه الطريقة تبدو للوهلة الأولى بسيطة والتنفيذ إلا أنها مجهدّة خاصة إذا كان هناك عدد كبير من الأفراد الذين ينبغي ترتيبهم بالمقارنة مع أداء غيرهم من الموظفين.

معايير تقييم الأداء

يشترط في المعيار ومهما كانت نوعيته أن يكون دقيقاً في التعبير عن الأداء المراد قياسه، ويكون المعيار هكذا إذا تميز بالخصائص الآتية: (بحر، 2019)

1. صدق المقياس: أي أن العوامل الداخلة في المقياس يجب أن تعبر تلك الخصائص التي يتطلبها أداء العمل بدون زيادة أو نقصان.

2. ثبات المقياس: يعني أن تكون نتائج أعمال الفرد من خلال المقياس ثابتة عندما يكون أدائه ثابتاً، أما عندما تختلف نتائج القياس باختلاف درجات أو مستويات أداءه، إن ذلك ليس عيباً فيه وإنما حالة طبيعية.

3. التمييز: ونعني بها درجة حساسية المقياس بإظهار الاختلافات في مستويات الأداء مهما كانت بسيطة فيميز بين أداء الفرد أو مجموعة من الأفراد.

4. سهولة استخدام المقياس: ونعني به وضوح المقياس وإمكانية استخدامه من قبل الرؤساء في العمل.

مشاكل تقييم الأداء

تقسم المشاكل والصعوبات الخاصة بأنظمة تقييم الأداء إلى ثلاثة بنود رئيسة منها مشاكل خاصة بالقائمين على عملية التقييم (المشرفين)، ومشاكل خاصة بالمرؤوسين الذين تتم عليهم عملية التقييم، ومشاكل خاصة بأنظمة وأجزاء وتسلسل عملية التقييم، فأما المشاكل والصعوبات الخاصة

بالقائمين قد تكون بسبب التحيز أو التشدد أو عدم دقة المعلومات المتوفرة أو مشكلة الانطباع المسبق للحكم والتقييم، كذلك بالنسبة للمشاكل والصعوبات الخاصة بالمرؤوسين مثل عدم الوفاء أو عدم الفهم الكافي للمهام المطلوبة من الافراد، او عدم الاهتمام بنتائج التقييم وبالنسبة للمشاكل المتعلقة بالأنظمة المستند اليها عملية التقييم فقد يكون عدم كفاية المعلومات المتاحة عن النظام، وقد يكون الخلل أو المشكلة في عدم فهم الية عمل النظام، أو عدم وضوح المعايير المستند عليها عملية التقييم، وقسمت المشكلات والصعوبات التي تواجه عملية التقييم الى نقاط وبنود رئيسية ومنها: (محمد، 2020)

1- عدم وضوح وكفاية المعايير المستند اليها عملية التقييم.

2- تأثير الهالة ومشكلة الانطباع المسبق من قبل الرؤساء للمرؤوسين.

3- الإدراك الانتقائي.

4- التشدد الزائد أو النزعة الشديدة نحو الوسطية.

الدراسات السابقة

المحور الأول: الدراسات التي تناولت الفكاهة في العمل

دراسة تول-عين (Tul-Ain, 2018) بعنوان: تأثير القيادة الفكاهية على سلوك العمل المبتكر، والدور الوسيط للمشاركة الوظيفية، والدور المعدل لرأس المال النفسي.

Impact of Humorous Leadership on Innovative Work Behavior, with mediating Role of Job Engagement and moderating Role of Psychological Capital

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير القيادة الفكاهية على سلوك العمل المبتكر، كما تهدف إلى الكشف عن الدور الوسيط للمشاركة الوظيفية والدور المعدل لرأس المال النفسي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (246) موظفًا يعملون في مؤسسات مختلفة تظهر سلوك عمل مبتكر من خلال القيادة المرحية، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن القيادة الفكاهية لها علاقة إيجابية وهامة بسلوك العمل الإبداعي للموظفين، كما تم دعم الدور الوسيط للمشاركة الوظيفية في العلاقة بين القيادة الفكاهية وسلوك العمل المبتكر للموظفين، في حين تم أيضًا تحديد الدور المعدل لرأس المال النفسي على علاقة القيادة الفكاهية والمشاركة الوظيفية.

دراسة أمجد وتيرمزي (Amjed and Tirmzi, 2016) بعنوان: تأثير الفكاهة على إبداع

الموظف مع الدور الوسيط لسلوك القيادة التحويلية

Effect of Humor on Employee Creativity with Moderating Role of Transformational Leadership Behavior

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في العلاقة بين استخدام الفكاهة وإبداع الموظف مع الدور الوسيط لأسلوب القيادة التحويلية بين موظفي دور تطوير البرمجيات في باكستان، واستخدم المنهج

الوصفي في هذه الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (120) موظفاً من موظفي تطوير البرمجيات في باكستان، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين روح الدعابة المنتمية والمعززة للذات وإبداع الموظف، في حين أن هناك تأثيراً مختلطاً للفكاهة السلبية على إبداع الموظف، وتوصلت أيضاً إلى أن القائد التحويلي يمكن أن يعزز التأثير الإيجابي للفكاهة والإبداع، وأوصت الدراسة أن يظل القائد التحويلي واعياً مع الحفاظ على مستوى الفكاهة في مكان العمل لضمان السلوك الإبداعي.

دراسة كوادو (Kwadwo, 2016) بعنوان: استكشاف العلاقة بين أنواع الدعابة وسلوك العمل

المبتكر والأداء المبتكر

Exploring The Relationship Between Humor Types, Innovative Work Behavior and Innovative Performance

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين أنواع الدعابة وسلوك العمل المبتكر والأداء المبتكر، واعتمدت الدراسة على آداب الفكاهة والإبداع والابتكار وعلم النفس الاجتماعي لتطوير نموذج مفاهيمي يبحث في كيفية تأثير أربعة أنواع من الفكاهة التي يستخدمها الموظفون في تفاعلاتهم مع زملائهم المباشرين (داخل المجموعة) ومع الفاعلين الخارجيين (مجموعة خارجية) على سلوكهم الإبداعي في العمل وأدائهم المبتكر عند اختبار هذا النموذج، واستخدم المنهج الوصفي عن طريق تطبيق استبيان، وتم جمع البيانات من خلال مسح مقطعي تم إجراؤه في خريف عام (2016)، تمت دعوة موظفين من تسع منظمات فنلندية معنية بمشروع هارموس (HURMOS) للمشاركة، في نهاية فترة المسح، أكمل (88) الإجابة على الاستبيان، وتم تحليل البيانات عن طريق إجراء اختبار الارتباط والانحدار الهرمي المتعدد، وتوصلت النتائج إلى أن استخدام الموظفين لروح الدعابة مع المجموعة الداخلية والمجموعة الخارجية يرتبط بشكل إيجابي

وكبير بسلوك العمل المبتكر، وأن استخدام الفكاهة العدوانية ليس له علاقة مهمة بسلوك العمل المبتكر في سياق المجموعة؛ ولكن في سياق المجموعة الخارجي فإن لها ارتباطاً سلبياً مهماً بسلوك العمل المبتكر، ولم يظهر استخدام روح التأقلم وإعادة صياغة الدعابة أي تأثير كبير على سلوك العمل المبتكر في كلا السياقين، كما أظهرت النتائج أن الفكاهة المرتبطة، والفكاهة العدوانية، وروح التأقلم لا ترتبط بعلاقة مباشرة مهمة مع الأداء المبتكر، على العكس من ذلك، فإن إعادة صياغة الفكاهة بشكل مدهش ترتبط بشكل إيجابي بالأداء المبتكر في كلا السياقين، أخيراً، يرتبط سلوك العمل المبتكر للموظفين بشكل إيجابي بالأداء المبتكر.

دراسة بيبلز (Peebles, 2015) بعنوان: قيمة الفكاهة الإيجابية في مكان العمل

The value of positive humour in the workplace

هدفت الدراسة إلى التعرف على قيمة الفكاهة الإيجابية في مكان العمل، كما هدفت إلى استكشاف العلاقة بين رأس المال النفسي والفكاهة الإيجابية، حيث فحصت الدراسة كلاً من استخدام وأسلوب الفكاهة في أماكن العمل وعلاقتها مع رأس المال النفسي للموظفين، كما تم التحقق من العلاقة بين الدعابة الإيجابية ورأس المال النفسي ومؤشرات إنتاجية مكان العمل من التقارير الذاتية للموظفين وتقييمات المشرفين، أخيراً، فحص ما إذا كان روح الدعابة لدى مشرف الفريق ومدى مناخ الفريق "الممتع" قد أدى إلى تعديل علاقات الاهتمام هذه، وتم تطوير استبيان وتطبيقه على عينة مكونة من (86) عاملاً يعملون في الشركات الاسترالية، كما تم استخدام استبيان وتطبيقه على (50) مشرفاً من مشرفي العمل في نفس الشركات، وتضمن استبيان المشرفين أسئلة تتعلق بالعمل الجماعي لكل من المرؤوسين المشاركين وسلوكيات المساعدة؛ الإبداع والتفكير الابتكاري، الجهد التقديري والفضيلة المدنية؛ والإنتاجية والمساهمة في الفعالية التنظيمية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية موجبة بين رأس المال النفسي والفكاهة

الإيجابية من وجهة نظر العاملين في الشركات الأسترالية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة طردية موجبة بين الفكاهة الإيجابية في مكان العمل وأداء العاملين.

دراسة بارفين وأحمدين (Parvin and Ahmadian, 2015) بعنوان: علاقة الفكاهة بالأداء الوظيفي والإرهاق لدى الموظفين والموظفات بجامعة آزاد سانانداج

The relationship between humor and job performance and burnout in male and female employees in Azad university of Sanandaj

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الفكاهة بالأداء الوظيفي والإرهاق لدى الموظفين والموظفات بجامعة آزاد سانانداج، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في جامعة آزاد سانانداج، وعددهم (206) عاملاً؛ واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بشقيه التحليلي والارتباطي، واستخدمت استبيانات الفكاهة، وتقييم الأداء الوظيفي، واستبيان الإرهاق، تم استخدام اختبار الانحدار وتحليل المسار لاختبار الفرضية. وفقاً للنتائج، وأظهرت النتائج وجود تأثير لأنماط المختلفة للفكاهة (النكتة، الدعابة، الدعابة في العلاقات الاجتماعية) في الأداء الوظيفي؛ كما توصلت الدراسة إلى أن الفكاهة في ظروف العمل المجهدة لها تأثير كبير في التقليل من الإرهاق، وتوصلت إلى وجود علاقة طردية موجبة بين الفكاهة والأداء الوظيفي، وعلاقة عكسية بين الفكاهة والإرهاق.

دراسة ويلبالد وسونجا (Willibald & Sonja, 2013) بعنوان: أنماط الفكاهة والشخصية والرفاهية النفسية: ما علاقة الفكاهة بها؟

Humour styles, personality and psychological well-being: What's humour got to do with it?

هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة الفكاهة بكل من أنماط الفكاهة، والشخصية، والرفاهية النفسية، استبيان أساليب الفكاهة (HSQ) بواسطة Martin et al. (2003) يقيس أربعة أنماط

من الفكاهة، وهي الانتماء، وتعزيز الذات، والعدوانية وهزيمة الذات، وتم استخدام استبيانين وأظهرت النتائج أن أنماط الفكاهة ساهمت في التنبؤ بالشخصية والرفاهية النفسية، وأن عنصر الفكاهة مرتبط بشكل كبير بأنماط الفكاهة الأخرى ولم يكن أي منهما ضارًا أو غير قادر على التكيف من حيث الرفاه النفسي، وأظهرت النتائج أن أنماط الفكاهة ارتبطت بالرفاه النفسي والشخصية.

دراسة سيرا (Sierra, 2013) بعنوان: تأثير تفاعلات الفكاهة بين العمال والموظفين على رفاهية الموظف وفاعليته

The Impact of Coworker-Employee Humor Interactions on Employee Well-Being and Effectiveness

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير تفاعلات الفكاهة بين العمال والموظفين على رفاهية الموظف وفاعليته، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (152) عاملاً يعملون في جامعة فلوريدا اختيروا بطريقة عشوائية بسيطة، واستخدم استبيان لقياس روح الدعابة، وقياس التأثير الإيجابي والسلبي على مستوى السمات، وقياس القلق الجسدي على مستوى السمات، وتوصلت الدراسة إلى أن الموظفين المقترنين بزملاء عمل مرحين سيواجهون درجة أقل من الإجهاد المتصور والعاطفي والمعرفي والجسدي مقارنة بالموظفين المقترنين بزملاء العمل غير الفكاهيين إذا كان حس الدعابة لديهم مرتفعًا، كان من المتوقع أن يُظهر الموظفون المقترنون بزملاء عمل مرحين مستوى أعلى من الأداء الشخصي وأداء المهام مقارنة بالموظفين المقترنين بزملاء العمل غير الفكاهيين إذا كان حس الدعابة لديهم مرتفعًا، ولكن مستوى أقل من الأداء الشخصي وأداء المهام مقارنة بالموظفين المقترنين بزملاء العمل غير الفكاهيين إذا كان حس الدعابة لديهم منخفضًا، أخيرًا، تم التوصل إلى أن إجهاد الموظفين سيتوسط جزئيًا في تأثيرات تفاعلات الفكاهة بين زملاء العمل والموظفين على أداء الموظف.

دراسة ماضي والسعود (2011) بعنوان: درجة استخدام مديري المدارس الثانوية العامة في

الأردن للفكاهة وعلاقتها بعلاقتهم البيئشخصية مع المعلمين

هدفت الدراسة إلى تعرف على درجة استخدام مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للفكاهة وعلاقتها بعلاقتهم البيئشخصية مع المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (900) معلم ومعلمة، اختيروا بالطريقة الطبقية العشوائية، ولغايات جمع بيانات الدراسة فقد استخدم الباحثان أداتين، وهي: استبانة قياس حس الفكاهة متعددة الأبعاد، واستبانة قياس العلاقات البيئشخصية، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة استخدام مديري المدارس الثانوية للفكاهة من وجهة نظر المعلمين كانت بشكل عام متوسطة، كما أظهرت أن استخدام المديرين للعلاقات البيئشخصية كان بشكل عام إيجابياً، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الحسابيين لاستخدام المديرين للفكاهة تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، وإلى وجود علاقة بين درجة استخدام مديري المدارس الثانوية للفكاهة والعلاقات البيئشخصية مع المعلمين.

المحور الثاني: الدراسات التي تناولت أداء العاملين

دراسة مهنا (2020) بعنوان: دور الإدارة الرشيقة في تعزيز أداء العاملين

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الرشيقة في تعزيز أداء العاملين، وذلك من خلال دراسة ميدانية على شركات التأمين العاملة في قطاع غزة، حيث تمثل مجتمع الدراسة في العاملين في شركات التأمين والبالغ عددهم (105) موظف، واستخدم الباحث أسلوب المسح الشامل لجميع المبحوثين، حيث قام بتوزيع (105) استبانة، واستخدم الباحث الاستبانة والمقابلة كأدوات للدراسة والمنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى أن شركات التأمين العاملة في قطاع غزة تطبق الإدارة الرشيقة بدرجة مرتفعة، كما أن مستوى أداء العاملين في شركات

التأمين العاملة في قطاع غزة بدرجة مرتفعة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الرشيقة وتعزيز أداء العاملين في شركات التأمين.

دراسة بانوانت (Balwant et al., 2018) بعنوان: "القيادة التحويلية والأداء الوظيفي"

"Transformational instructor-leadership and academic performance"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية على الأداء الأكاديمي، وقد تم تطبيق الدراسة على التعليم العالي في المملكة المتحدة، استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وتوصلت الدراسة إلى أن يستكشف جزء كبير من هذه المجموعة من الأبحاث العلاقة المباشرة بين قيادة المدرب التحويلي ونتائج الطلاب، نحو خطوة إلى الأمام من خلال التحقق من مشاركة الطلاب كآلية في العلاقة بين قيادة المدرب التحويلي والأداء الوظيفي، والمسافة الهيكلية كمشرف للعلاقة بين قيادة المدرب التحويلية ومشاركة الطلاب. كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها، تسليط الضوء على وجهة نظر الطلاب التي تبين كيف يشاركون في الاستجابة لسلوكيات مدرب القيادة التحويلية.

دراسة معمر (2018) بعنوان: أثر إدارة الأخطاء على أداء العاملين الإداريين في جامعة

الأقصى بغزة

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الأخطاء على أداء العاملين الإداريين بجامعة الأقصى، وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبانة كأداة للدراسة، كما تم إجراء مقابلات شخصية مع المسؤولين في إدارة جامعة الأقصى، واستخدمت الباحثة العينة العشوائية الطبقية من عينة الدراسة والتي بلغت (247) موظف، وقد أظهرت الدراسة عددا من النتائج أهمها: وجود موافقة لدرجة متوسطة بأن إدارة الأخطاء تؤثر على أداء

العاملين بجامعة الأقصى، وأن المتغيرات المؤثرة على أداء العاملين الإداريين في جامعة الأقصى هي (الاتصال حول الأخطاء أفقياً ورأسياً في الهرم التنظيمي، والتنسيق لمعالجة الأخطاء).

دراسة ماريان (Marean, 2018) بعنوان: "ممارسات القيادة الخادمة وتأثيرها على الأداء الوظيفي"

"Servant leadership practices and its impact on job performance"

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير ممارسات القيادة الخادمة على الأداء الوظيفي في ثلاث جامعات أسترالية، تم تطبيق الدراسة على (801) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد أظهرت الدراسة عدداً من النتائج أهمها، أن ممارسات القيادة الخادمة في الجامعات الثلاث جاءت مرتفعاً، كما اتضح أن مستويات الأداء الفردي والسياقي أيضاً جاءت مرتفعاً، وأن ممارسات القيادة الخادمة لها أثر إيجابي دال احصائياً على الأداء الوظيفي، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها، ضرورة تحفيز القيادة لأعضاء هيئة التدريس والحاقهم بالبرامج التدريبية اللازمة لتحسين مهاراتهم.

دراسة أبو جليدة (2018) بعنوان: أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية و استهدفت العينة كافة العاملين في الإدارة العليا في الاتصالات الليبية لشركة المدار الجديد، اعتمدت منهجية الدراسة على أسلوب الاستبانة كأداة أساسية لجمع

البيانات وتحليلها، حيث تم توزيع الاستبيانات على عينة عشوائية طبقية مكونة من (293) فرداً، وتوصلت الدراسة الى أن شركات الاتصالات الليبية تسعى للحصول على أفضل الموارد المتاحة في السوق الليبي من كوادر بشرية من خلال استراتيجية الاستقطاب والتعيين المعتمدة لديها. كذلك برز اهتمام الدراسة العالي باستراتيجية التدريب والتطوير، بما ينسجم مع التطور التكنولوجي المستمر الحاصل في مجال الاتصالات، بالإضافة الى الاهتمام البارز بتقييم دوري لأداء العاملين في الشركة لتحديد النقاط الإيجابية والسلبية في ادائهم، ومن ثم تحفيزهم بشكل مستمر بما ينعكس على تحسين مستوى الأداء والوصول الى طموحهم الشخصي، وبينت الدراسة الاهتمام العالي من قبل العاملين في شركات الاتصالات الليبية بمتطلبات الالتزام بالعمل، والحرص على تطبيق قيمه الصحيحة والحرص على مخرجات الانجاز من حيث الجودة والكمية والأداء بالشكل المطلوب.

دراسة عدوان (2017) بعنوان: حول دور استراتيجيات الموارد البشرية والولاء التنظيمي على أداء العاملين في القطاع الصحي: دراسة تطبيقية مستشفى بيت حانون

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الولاء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة ما بين استراتيجيات الموارد البشرية كمتغير أساسي و أداء العاملين في مستشفى بيت حانون كمتغير تابع، وقد تمت الدراسة على جميع الموظفين والكوادر البشرية العاملة في المستشفى والبالغ عددهم (200) موظفاً وموظفة (إدريين وإشرفيين)، ولقد استخدمت الدراسة أسلوب الاستبانة حيث تم اعداد استبيان مكون من (14) فقرة واتبعت الدراسة أسلوب العينة العشوائية الطبقية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات وتحليلها، وقد توصلت الدراسة إلى وجود دور كبير وبالغ الأثر لاستراتيجيات الموارد البشرية والولاء التنظيمي على

أداء العاملين، وظهرت وجود الدراسة أثراً دالاً معنوياً لاستراتيجيات الموارد البشرية على أداء العاملين من خلال الولاء التنظيمي (كمتغير وسيط).

دراسة حميد (2016) بعنوان: انعكاس سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء العاملين دراسة استطلاعية لعينة من التدريسيين في كلية دجلة الجامعة

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة سلوكيات المواطنة التنظيمية في أثرها أداء العاملين، واستخدم المنهج الوصفي بشقيه التحليلي والارتباطي، قامت الباحثة بتطبيق الدراسة في القطاع التعليمي، إذ اختارت عدد من المدرسين العاملين في كلية دجلة الجامعة كعينة البحث وبواقع (82)، وقد اعتمدت الدراسة الاستبانة كأداة للحصول على البيانات، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين الاتصالات التنظيمية وتعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية، كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها، زيادة اهتمام المنظمة المبحوثة بدراسة كيفية تفعيل دور سلوكيات المواطنة التنظيمية واستخدامها في تعزيز أداء العاملين لديها.

دراسة عمران وتنفير (Imran and Tanveer, 2015) بعنوان: "تأثير التطوير والتدريب على أداء الموظفين في بنوك باكستان"

هدفت الدراسة إلى التحقق من تأثير التدريب على مستوى أداء الموظفين العاملين في بنوك باكستان، وتكون مجتمع الدراسة من ستة بنوك (بنك الفلاح المحدود، بنك حبيب المحدود، البنك الإسلامي التجاري، البنك المتحد المحدود، البنك الوطني الباكستاني، وبنك البنجاب)، تمثلت عينة الدراسة في عينة عشوائية طبقية (104) عامل في هذه البنوك، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبياناً لقياس تأثير التدريب، وقد توصلت الدراسة إلى أن للتدريب تأثير إيجابي على معرفة الموظفين بنوعية وكمية العمل، والمهارات الوظيفية، ودوافعهم

وولائهم للعمل، ترتبط معرفة الموظفين بنوعية وكمية العمل، والمهارات الوظيفية، ودوافعهم وولائهم للعمل ارتباطاً كلياً بالأداء، كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها، العمل على تحسين نوعية التدريب المتبع في البنوك، العمل على تنوع أساليب التدريب وفق أسس ممنهجة.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة لاحظت الباحثة اختلاف في الدراسات بسبب الاختلاف في الأهداف والمتغيرات وأماكن تطبيق هذه الدراسات، حيث تقوم الباحثة بتوضيح الفروق والتشابهات في الدراسات السابقة، من حيث المنهجية والعينات المستخدمة وأوجه الاستفادة من الدراسات السابقة، وما يميز الدراسة عن الدراسات السابقة.

المنهج المستخدم: استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التنبؤي.

الزمان: جميع الدراسات السابقة حديثة نسبياً، حيث تراوحت فترات إجرائها ما بين (2011-2021).

الأدوات المستخدمة: استخدمت جميع الدراسات السابقة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، كذلك استخدمت الاستبانة في الدراسة الحالية.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

1- ساعدت الباحثة في إعداد الإطار النظري المتعلق بمتغيرات الدراسة.

2- ساعدت الباحثة في اختيار متغيرات الدراسة الحالية.

3- مناقشة النتائج ومقارنتها بالدراسات السابقة.

4- إعداد أداة الدراسة (الاستبيان).

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

1- ندرة الدراسات العربية والمحلية التي تناولت موضوع الفكاهة في العمل وأثره على أداء العاملين في حدود -علم الباحثة-.

2- مجتمع الدراسة، حيث تم تطبيقها على الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

3- تعتبر هذه الدراسة بناء معرفي وتراكمي للدراسات السابقة واستكمالاً لما بدأه الباحثون خصوصاً الدراسات والأبحاث الأجنبية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

مقدمة

تناول هذا الفصل وصفاً كاملاً ومفصلاً لطريقة وإجراءات الدراسة التي قامت بها الباحثة لتنفيذ هذه الدراسة وشمل وصف منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، أداة الدراسة، صدق الأداة، ثبات الأداة، إجراءات الدراسة، والتحليل الإحصائي.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التنبؤي بطريقة المسح الشامل، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة في الوقت الحاضر وكما هي في الواقع، وهو المنهج المناسب والأفضل لمثل هذه الدراسات.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، والبالغ عددهم (181) موظفاً وموظفةً.

تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد مجتمع الدراسة، واسترد منها (165) استبانة، وبعد فرزها تم استبعاد (3) استبانة لعدم اكتمال اجاباتها، وتبقى (162) استبانة صالحة للتحليل وتمثل عينة الدراسة، والجدول (1) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة الديموغرافية.

جدول (1): خصائص أفراد عينة الدراسة الديموغرافية

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	105	64.8
	أنثى	57	35.2
	المجموع	162	100.0

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
المؤهل العلمي	دبلوم	36	22.2
	بكالوريوس	88	54.3
	ماجستير فأعلى	38	23.5
	المجموع	162	100.0
المسمى الوظيفي	موظف	107	66.0
	رئيس قسم	35	21.6
	مدير	20	12.4
	المجموع	162	100.0
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	49	30.3
	(5-10)سنوات	53	32.7
	أكثر من 10 سنوات	60	37.0
	المجموع	162	100.0

صدق أداة الدراسة

1- صدق الاتساق الداخلي لمقياس التسويق بالعلاقات

تم التحقق من صدق المقياس بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لفقرات كل مجال مع الدرجة الكلية للمجال، وذلك كما هو واضح في الجدول (2).

جدول (2): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال.

الرقم	الفقرات	معامل ارتباط بيرسون (r)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
أولاً: الفكاهاة والتنفيذ			
1.	أعتقد أن بيئة العمل الممتعة ستجعل العاملين أكثر إنتاجية	.662**	0.000
2.	يعاني الأشخاص الذين يتمتعون بروح الدعابة من توتر وقلق أقل من أولئك الذين لديهم حس دعابة منخفض أثناء العمل	.580**	0.000
3.	استخدام الفكاهاة في مكان العمل يعزز المرونة في مواجهة التوتر	.632**	0.000
4.	استخدام الفكاهاة في مكان العمل يقلل الإرهاق لدى الموظف	.659**	0.000
5.	استخدام الفكاهاة في المنظمات يحسن الروح المعنوية للعاملين	.616**	0.000

الرقم	الفقرات	معامل ارتباط بيرسون (r)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
.6	تساعد الفكاهة في تعلم أشياء جديدة	.571**	0.000
.7	الدعابة البريئة تزيد من الجاذبية الشخصية	.576**	0.000
ثانياً: الفكاهة والتفكير			
.8	الفكاهة تعزز القدرات العقلية الكلية	.691**	0.000
.9	الفكاهة تحسن عملية اتخاذ القرار	.640**	0.000
.10	تزيد الفكاهة من قبول الأفكار الجديدة	.618**	0.000
.11	تثير الفكاهة روابط جديدة	.637**	0.000
.12	تعزز الفكاهة القدرة على حل المشكلات	.581**	0.000
ثالثاً: الفكاهة والاتصال والتواصل			
.13	الفكاهة تجعل الناس يستمعون جيداً	.581**	0.000
.14	تحسن الفكاهة من الاحتفاظ بالذاكرة	.558**	0.000
.15	تعزز الفكاهة من القدرة على الإقناع	.598**	0.000
.16	تساعد الفكاهة على التفاعل اجتماعياً عن طريق تحفيزنا على الابتسام أو الضحك	.529**	0.000
.17	تعمل مشاركة الفكاهة على تعزيز الوثام والألفة وتعزز الصداقة من خلال إظهار المشاعر المشتركة وتقليل التوترات	.579**	0.000
.18	يمكن أن تساعد الفكاهة في تقليل المسافة الاجتماعية بين المديرين والموظفين	.550**	0.000
.19	تساعد الفكاهة في بناء ثقة أكبر في العلاقات الشخصية بين المديرين والموظفين	.637**	0.000
.20	تشجع الفكاهة على التعاون	.686**	0.000
رابعاً: الفكاهة والقيادة			
.21	تعزز الفكاهة مهارات القيادة	.575**	0.000
.22	تساعد الفكاهة على تسهيل الحوار وجسر الخلافات	.577**	0.000
.23	تخلق الفكاهة المزيد من الفرص	.657**	0.000
.24	الفكاهة تبني المصداقية والكفاءة	.483**	0.000
.25	يرتبط استخدام المشرف للفكاهة بتحسين أداء العاملين	.621**	0.000
خامساً: الفكاهة والصحة			
.26	تزيد الفكاهة من القدرة على التأقلم	.647**	0.000
.27	تقوي الفكاهة جهاز المناعة	.587**	0.000
.28	الفكاهة ترخي العضلات وتقلل من ضغط الدم وتحسن جهاز المناعة لدينا	.647**	0.000
.29	الفكاهة تحرق السعرات الحرارية	.599**	0.000
.30	الفكاهة تزيد من السعادة	.634**	0.000

** دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (2) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات كل مجال مع الدرجة الكلية للمجال دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات كل مجال من مجالات الفكاهاة في العمل، وهذا بالتالي يعبر عن صدق فقرات المقياس في قياس ما صيغت من أجل قياسه.

وللتحقق من ذلك قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس (الفكاهاة في العمل)، والجدول رقم (3) يوضح ذلك.

جدول (3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط درجة كل مجال من مع الدرجة الكلية لمقياس الفكاهاة في العمل.

الرقم	المتغيرات	(r)	(Sig.)
1.	الفكاهاة والتنفيذ X الدرجة الكلية	.836**	0.000
2.	الفكاهاة والتفكير X الدرجة الكلية	.793**	0.000
3.	الفكاهاة والاتصال والتواصل X الدرجة الكلية	.885**	0.000
4.	الفكاهاة والقيادة X الدرجة الكلية	.786**	0.000
5.	الفكاهاة والصحة X الدرجة الكلية	.795**	0.000

** دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (3) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط درجة كل مجال من مجالات مقياس الفكاهاة في العمل مع الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس وأنها تشترك معاً في قياس درجة الفكاهاة في العمل في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، على ضوء المقياس الذي تم اعتماده.

النتائج:

قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معامل الثبات كرونباخ

ألفا، وكذلك تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، وذلك كما هو موضح في الجدول (4).

جدول (4): معامل الثبات لمقياس الفكاهاة في العمل

المتغيرات	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا	
		معامل الثبات	معامل الارتباط
الفكاهاة والتنفيذ	7	.725	.550
الفكاهاة والتفكير	5	.628	.428
الفكاهاة والاتصال والتواصل	8	.733	.563
الفكاهاة والقيادة	5	.714	.501
الفكاهاة والصحة	5	.706	.550
الدرجة الكلية للمقياس	30	.897	.808

تشير المعطيات الواردة في الجدول (4) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس كانت مرتفعة، حيث بلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس (0.897)، كذلك تم التحقق من ثبات الأداة بحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، حيث بلغ معامل ارتباط سبيرمان المصحح (0.894). وهذا يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة جيدة من الثبات، ويعد مؤشراً على أن المقياس يمكن أن يعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد تطبيقه على العينة نفسها وفي ظروف التطبيق نفسها.

2- صدق الاتساق الداخلي لمقياس أداء العاملين

جدول (5): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس.

الرقم	الفقرات	(r)	(Sig.)
1.	أقوم بتأدية عملي بالكفاءة والفاعلية المطلوبة	.540**	0.000
2.	أنجز مهامي الوظيفية طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة	.541**	0.000
3.	أبذل الجهد الكافي لإنجاز مهامي في الوقت المحدد	.510**	0.000
4.	تقدم الشركة برامج تدريبية للعاملين تساعدنا على إنجاز المهام بالمهارة والكفاءة المطلوبة	.501**	0.000
5.	تؤثر الأنماط السلوكية للعاملين في الشركة على حجم الأداء المطلوب	.472**	0.000
6.	تؤثر القيم السائدة في الشركة على جودة الأداء لدي	.474**	0.000
7.	تُساهم المعتقدات والأفكار السائدة لدى الموظفين في الشركة في تحسين أدائي	.485**	0.000

الرقم	الفقرات	(r)	(Sig.)
8.	تُساهم الأنظمة والقوانين المعتمدة بالشركة في تطوير أدائي	.448**	0.000
9.	تساهم السياسات والإجراءات المتبعة في الشركة على إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية	.393**	0.000
10.	تساهم المعايير والمقاييس في إنجاز الأعمال طبقاً للخطط والبرامج المعتمدة	.448**	0.000
11.	تُساعد الاتجاهات الحديثة للشركة في تنمية وتطوير الأداء لدينا	.505**	0.000
12.	أقوم باستغلال كافة الموارد المتاحة لدي أثناء أداء عملي	.559**	0.000
13.	تمنح الشركة مكافآت وحوافز للموظف المبدع الذي يقدم أفكار ابتكارية تساعد في تنمية وتطوير إجراءات ونظم العمل	.400**	0.000
14.	يتوفر لدي المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية	.579**	0.000
15.	تتوفر لدي الجاهزية والاستعداد والرغبة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي من أجل إنجاز حجم الأداء الوظيفي المطلوب	.606**	0.000
16.	أقوم بتأدية مهامتي وواجباتي الوظيفية طبقاً لإجراءات وأنظمة السلامة العامة المعتمدة	.564**	0.000
17.	يوجد لدي معرفة وإلمام بطبيعة الأعمال الموكلة إلي	.556**	0.000
18.	يؤثر نظام العقوبات والجزاءات المعتمد في الشركة في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين	.322**	0.000
19.	يقوم نظام تقييم الأداء الوظيفي بتحديد طبيعة ونوعية أداء الكادر البشري في الشركة	.410**	0.000
20.	يشتمل نظام تقييم الأداء الوظيفي على معايير موضوعية يمكنها قياس قدرات ومهارات الموظفين بالفاعلية المطلوبة	.495**	0.000

** دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (5) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات مقياس أداء العاملين، وهذا بالتالي يعبر عن صدق فقرات المقياس في قياس ما صيغ من أجل قياسه.

الثبات:

قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معامل الثبات كرونباخ

ألفا، وكذلك تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، وذلك كما هو موضح في الجدول (6).

جدول (6): معامل الثبات لمقياس أداء العاملين

التجزئة النصفية		كرونباخ ألفا	عدد الفقرات	المتغيرات
معامل ارتباط سبيرمان المصحح	معامل الارتباط	معامل الثبات		
0.858	0.751	0.834	20	الدرجة الكلية للمقياس

تشير المعطيات الواردة في الجدول (6) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس كانت جيدة، حيث بلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس (0.834)، كذلك تم التحقق من ثبات الأداة بحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، حيث بلغ معامل ارتباط سبيرمان المصحح (0.858). وهذا يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة جيدة من الثبات، ويعد مؤشراً على أن المقياس يمكن أن يعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد تطبيقه على العينة نفسها وفي ظروف التطبيق نفسها.

تصحيح المقاييس:

وزعت درجات الإجابة على فقرات الاستبانة بطريقة ليكرت (Likert) الخماسية، حيث يحصل المستجيب على (5) درجات عندما يجيب (أتفق بشدة)، (4) درجات عندما يجيب (أتفق)، (3) درجات عندما يجيب (اتفق نوعاً ما)، ودرجتان عندما يجيب (لا أتفق)، ودرجة واحدة عندما يجيب (لا أتفق بشدة).

وتم تقسيم طول السلم الخماسي إلى ثلاث فئات لمعرفة درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على أثر الفكاهاة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، وتم حساب فئات المقياس الخماسي كما يلي:

$$\text{مدى المقياس} = \text{الحد الأعلى للمقياس} - \text{الحد الأدنى للمقياس} = (5-1) = 4$$

$$\text{عدد الفئات} = 3$$

$$\text{طول الفئة} = \text{مدى المقياس} \div \text{عدد الفئات}$$

$$1.33 = 3 \div 4 =$$

بإضافة طول الفئة (1.33) للحد الأدنى لكل فئة نحصل على فئات المتوسطات الحسابية كما هو موضح في الجدول (7):

جدول (7): فئات المتوسطات الحسابية لتحديد درجة الموافقة

درجة الموافقة	فئات المتوسط الحسابي
قليلة	2.33 فأقل
متوسطة	3.67-2.34
كبيرة	3.68 فأعلى

متغيرات الدراسة:

المتغيرات التصنيفية: الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة.

المتغيرات المستقلة: الفكاهة في العمل وأبعادها (الفكاهة والتنفيذ، الفكاهة والتفكير، الفكاهة والاتصال والتواصل، الفكاهة والقيادة، الفكاهة والصحة).

المتغير التابع: أداء العاملين.

الأساليب الإحصائية:

قامت الباحثة بتفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج (SPSS) وتم استخدام

الاختبارات الإحصائية التالية:

1- التكرارات والنسب المئوية.

2- المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية.

3- اختبار كرونباخ ألفا لمعرفة ثبات فقرات المقياس.

4- معامل ارتباط سبيرمان براون لمعرفة ثبات فقرات المقياس.

5- معامل الارتباط بيرسون (Person correlation) لمعرفة صدق فقرات المقياس.

6- اختبار الانحدار الخطي البسيط: يستخدم للتنبؤ بتغيرات المتغير التابع من خلال تأثره بالمتغير المستقل.

7- اختبار الانحدار المتعدد: يستخدم في التنبؤ بتغيرات المتغير التابع الذي يؤثر فيه عدة متغيرات مستقلة. اذن يتم استخدام الانحدار الخطي المتعدد لشرح العلاقة بين متغير تابع مستمر ومتغيران مستقلان أو أكثر. يمكن أن تكون المتغيرات المستقلة مستمرة أو متقطعة.

8- اختبار الانحدار التدريجي المتعدد لمعرفة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

مقدمة:

يتضمن هذا الفصل تحليلاً إحصائياً للبيانات الناتجة عن الدراسة، وذلك من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة وفحص فرضياتها.

الإجابة عن أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما مدى استخدام الفكاهاة في العمل في الشركات الكبرى في محافظة الخليل؟ للإجابة عن السؤال الأول، تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، لمدى استخدام الفكاهاة في العمل في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، كما هو موضح في الجدول (8).

جدول (8): تم احتساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمدى استخدام الفكاهاة في العمل في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، مرتبة تنازلياً

الرقم في الاستبانة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
1	الفكاهاة والتنفيذ	3.55	0.83	71.0	متوسطة
3	الفكاهاة والاتصال والتواصل	3.38	0.80	67.6	متوسطة
5	الفكاهاة والصحة	3.33	0.84	66.6	متوسطة
2	الفكاهاة والتفكير	3.31	0.83	66.2	متوسطة
4	الفكاهاة والقيادة	3.30	0.77	66.0	متوسطة
	الدرجة الكلية للفكاهاة في العمل	3.39	0.67	67.8	متوسطة

تشير البيانات الواردة في الجدول (8) أن مدى استخدام الفكاهاة في العمل في الشركات الكبرى في محافظة الخليل كان بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للفكاهاة في العمل (3.39)، بنسبة مئوية بلغت (67.8%).

وقد جاء مجال "الفكاهة والتنفيذ" في المركز الأول، بمتوسط حسابي بلغ (3.55) نسبة مئوية بلغت (71.0%)، وجاء مجال "الفكاهة والاتصال والتواصل" في المركز الثاني، بمتوسط حسابي بلغ (3.38) نسبة مئوية بلغت (67.6%)، وجاء مجال "الفكاهة والصحة" في المركز الثالث، بمتوسط حسابي بلغ (3.33)، ونسبة مئوية بلغت (66.6%)، وجاء مجال "الفكاهة والتفكير" في المركز الرابع، بمتوسط حسابي بلغ (3.31)، ونسبة مئوية بلغت (66.2%)، وجاء في المركز الخامس مجال "الفكاهة والقيادة" بمتوسط حسابي بلغ (3.30)، ونسبة مئوية بلغت (66.0%).

أما فيما يتعلق بمدى استخدام الفكاهة في العمل في الشركات الكبرى في محافظة الخليل لكل مجال من مجالاتها، فقد قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل مجال على النحو الآتي:

المجال الأول: الفكاهة والتنفيذ

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات مجال الفكاهة والتنفيذ، ويبينه الجدول (9):

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستخدام الفكاهة والتنفيذ في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
1	أعتقد أن بيئة العمل الممتعة ستجعل العاملين أكثر إنتاجية	3.71	1.40	74.2	كبيرة
4	استخدام الفكاهة في مكان العمل يقلل الإرهاق لدى الموظف	3.60	1.33	72.0	متوسطة
7	الدعابة البريئة تزيد من الجاذبية الشخصية	3.59	1.36	71.8	متوسطة
5	استخدام الفكاهة في المنظمات يحسن الروح المعنوية للعاملين	3.54	1.36	70.8	متوسطة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
6	تساعد الفكاهاة في تعلم أشياء جديدة	3.48	1.32	69.6	متوسطة
2	يعاني الأشخاص الذين يتمتعون بروح الدعابة من توتر وقلق أقل من أولئك الذين لديهم حس دعابة منخفض أثناء العمل	3.46	1.30	69.2	متوسطة
3	استخدام الفكاهاة في مكان العمل يعزز المرونة في مواجهة التوتر	3.46	1.41	69.2	متوسطة
	الدرجة الكلية للفكاهاة والتنفيذ	3.55	0.83	71.0	متوسطة

تشير البيانات الواردة في الجدول (9) أن استخدام الفكاهاة والتنفيذ في الشركات الكبرى في محافظة الخليل كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للفكاهاة والتنفيذ (3.55) بنسبة مئوية (71.0%).

ويتضح من الجدول (9) أن الفقرة: "أعتقد أن بيئة العمل الممتعة ستجعل العاملين أكثر إنتاجية"، قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة لمجال الفكاهاة والتنفيذ في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

في حين أن الفقرة: "استخدام الفكاهاة في مكان العمل يعزز المرونة في مواجهة التوتر"، قد حصلت على أقل درجات الموافقة بالنسبة لمجال الفكاهاة والتنفيذ في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

المجال الثاني: الفكاهاة والتفكير

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات مجال الفكاهاة والتفكير، ويبينه الجدول (10):

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستخدام الفكاهاة والتفكير في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
12	تعزز الفكاهاة القدرة على حل المشكلات	3.52	1.21	70.4	متوسطة
10	تزيد الفكاهاة من قبول الأفكار الجديدة	3.35	1.32	67.0	متوسطة
8	الفكاهاة تعزز القدرات العقلية الكلية	3.33	1.30	66.6	متوسطة
11	تثير الفكاهاة روابط جديدة	3.19	1.35	63.8	متوسطة
9	الفكاهاة تحسن عملية اتخاذ القرار	3.17	1.32	63.4	متوسطة
	الدرجة الكلية للفكاهاة والتفكير	3.31	0.83	66.2	متوسطة

تشير البيانات الواردة في الجدول (10) أن استخدام الفكاهاة والتفكير في الشركات الكبرى في محافظة الخليل كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للفكاهاة والتفكير (3.31) بنسبة مئوية (66.2%).

ويتضح من الجدول (10) أن الفقرة: "تعزز الفكاهاة القدرة على حل المشكلات"، قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة لمجال الفكاهاة والتفكير في الشركات الكبرى في محافظة الخليل. في حين أن الفقرة: "الفكاهاة تحسن عملية اتخاذ القرار"، قد حصلت على أقل درجات الموافقة بالنسبة لمجال الفكاهاة والتفكير في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

المجال الثالث: الفكاهاة والاتصال والتواصل

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات مجال الفكاهاة والاتصال والتواصل، ويبينه الجدول (11):

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستخدام الفكاهة والاتصال والتواصل في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
16	تساعد الفكاهة على التفاعل اجتماعياً عن طريق تحفيزنا على الابتسام أو الضحك	3.51	1.31	70.2	متوسطة
17	تعمل مشاركة الفكاهة على تعزيز الوثام والألفة وتعزز الصداقة من خلال إظهار المشاعر المشتركة وتقليل التوترات	3.51	1.37	70.2	متوسطة
15	تعزز الفكاهة من القدرة على الإقناع	3.43	1.28	68.6	متوسطة
18	يمكن أن تساعد الفكاهة في تقليل المسافة الاجتماعية بين المديرين والموظفين	3.37	1.32	67.4	متوسطة
13	الفكاهة تجعل الناس يستمعون جيداً	3.35	1.41	67.0	متوسطة
14	تحسن الفكاهة من الاحتفاظ بالذاكرة	3.32	1.34	66.4	متوسطة
20	تشجع الفكاهة على التعاون	3.31	1.39	66.2	متوسطة
19	تساعد الفكاهة في بناء ثقة أكبر في العلاقات الشخصية بين المديرين والموظفين	3.28	1.36	65.6	متوسطة
	الدرجة الكلية للفكاهة والاتصال والتواصل	3.38	0.80	67.6	متوسطة

تشير البيانات الواردة في الجدول (11) أن استخدام الفكاهة والاتصال والتواصل في الشركات الكبرى في محافظة الخليل كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للفكاهة والاتصال والتواصل (3.38) بنسبة مئوية (67.6%).

ويتضح من الجدول (11) أن الفقرة: "تساعد الفكاهة على التفاعل اجتماعياً عن طريق تحفيزنا على الابتسام أو الضحك"، قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة لمجال الفكاهة والاتصال والتواصل في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

في حين أن الفقرة: "تساعد الفكاهة في بناء ثقة أكبر في العلاقات الشخصية بين المديرين والموظفين"، قد حصلت على أقل درجات الموافقة بالنسبة لمجال الفكاهة والاتصال والتواصل في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

المجال الرابع: الفكاهاة والقيادة

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات مجال

الفكاهاة والقيادة، ويبينه الجدول (12):

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستخدام الفكاهاة والقيادة في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
25	يرتبط استخدام المشرف للفكاهاة بتحسين أداء العاملين	3.38	1.31	67.6	متوسطة
22	تساعد الفكاهاة على تسهيل الحوار وجسر الخلافات	3.36	1.33	67.2	متوسطة
21	تعزز الفكاهاة مهارات القيادة	3.32	1.35	66.4	متوسطة
24	الفكاهاة تبني المصداقية والكفاءة	3.31	1.28	66.2	متوسطة
23	تخلق الفكاهاة المزيد من الفرص	3.15	1.31	63.0	متوسطة
	الدرجة الكلية للفكاهاة والقيادة	3.30	0.77	66.0	متوسطة

تشير البيانات الواردة في الجدول (12) أن استخدام الفكاهاة والقيادة في الشركات الكبرى في

محافظة الخليل كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للفكاهاة والقيادة (3.30)

بنسبة مئوية (66.0%).

ويتضح من الجدول (12) أن الفقرة: "يرتبط استخدام المشرف للفكاهاة بتحسين أداء العاملين"، قد

حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة لمجال الفكاهاة والقيادة في الشركات الكبرى في محافظة

الخليل.

في حين أن الفقرة: "تخلق الفكاهاة المزيد من الفرص"، قد حصلت على أقل درجات الموافقة

بالنسبة لمجال الفكاهاة والقيادة في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

المجال الخامس: الفكاهة والصحة

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لفقرات مجال

الفكاهة والصحة، ويبينه الجدول (13):

جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستخدام الفكاهة والصحة في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
27	تقوي الفكاهة جهاز المناعة	3.43	1.30	68.6	متوسطة
26	تزيد الفكاهة من القدرة على التأقلم	3.42	1.34	68.4	متوسطة
30	الفكاهة تزيد من السعادة	3.38	1.37	67.6	متوسطة
28	الفكاهة ترخي العضلات وتقلل من ضغط الدم وتحسن جهاز المناعة لدينا	3.25	1.40	65.0	متوسطة
29	الفكاهة تحرق السعرات الحرارية	3.19	1.34	63.8	متوسطة
	الدرجة الكلية للفكاهة والصحة	3.33	0.84	66.6	متوسطة

تشير البيانات الواردة في الجدول (13) أن استخدام الفكاهة والصحة في الشركات الكبرى في

محافظة الخليل كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للفكاهة والصحة (3.33)

بنسبة مئوية (66.6%).

ويتضح من الجدول (13) أن الفقرة: "تقوي الفكاهة جهاز المناعة"، قد حصلت على أعلى درجة

موافقة بالنسبة لمجال الفكاهة والصحة في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

في حين أن الفقرة: "الفكاهة تحرق السعرات الحرارية"، قد حصلت على أقل درجات الموافقة

بالنسبة لمجال الفكاهة والصحة في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

السؤال الثاني: ما مستوى أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل؟

للإجابة عن السؤال الثاني، تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، لمستوى أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، كما هو موضح في الجدول (14).

جدول (14): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
17	يوجد لدي معرفة وإلمام بطبيعة الأعمال الموكلة إلي	3.59	1.30	71.8	متوسطة
5	تؤثر الأنماط السلوكية للعاملين في الشركة على حجم الأداء المطلوب	3.56	1.26	71.2	متوسطة
3	أبذل الجهد الكافي لإنجاز مهامي في الوقت المحدد	3.51	1.32	70.2	متوسطة
16	أقوم بتأدية مهامي وواجباتي الوظيفية طبقاً لإجراءات وأنظمة السلامة العامة المعتمدة	3.49	1.34	69.8	متوسطة
13	تمنح الشركة مكافآت وحوافز للموظف المبدع الذي يقدم أفكار ابتكارية تساعد في تنمية وتطوير إجراءات ونظم العمل	3.48	1.33	69.6	متوسطة
1	أقوم بتأدية عملي بالكفاءة والفاعلية المطلوبة	3.46	1.37	69.2	متوسطة
20	يشتمل نظام تقييم الأداء الوظيفي على معايير موضوعية يمكنها قياس قدرات ومهارات الموظفين بالفاعلية المطلوبة	3.46	1.24	69.2	متوسطة
19	يقوم نظام تقييم الأداء الوظيفي بتحديد طبيعة ونوعية أداء الكادر البشري في الشركة	3.44	1.29	68.8	متوسطة
7	تُساهم المعتقدات والأفكار السائدة لدى الموظفين في الشركة في تحسين أدائي	3.42	1.18	68.4	متوسطة
2	أنجز مهامي الوظيفية طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة	3.42	1.40	68.4	متوسطة
11	تُساعد الاتجاهات الحديثة للشركة في تنمية وتطوير الأداء لدينا	3.40	1.29	68.0	متوسطة
9	تساهم السياسات والإجراءات المتبعة في الشركة	3.36	1.26	67.2	متوسطة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
	على إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية				
12	أقوم باستغلال كافة الموارد المتاحة لدي أثناء أداء عملي	3.35	1.29	67.0	متوسطة
6	تؤثر القيم السائدة في الشركة على جودة الأداء لدي	3.35	1.27	67.0	متوسطة
10	تساهم المعايير والمقاييس في إنجاز الأعمال طبقاً للخطط والبرامج المعتمدة	3.31	1.29	66.2	متوسطة
14	يتوفر لدي المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية	3.30	1.42	66.0	متوسطة
8	تساهم الأنظمة والقوانين المعتمدة بالشركة في تطوير أدائي	3.23	1.31	64.6	متوسطة
15	تتوفر لدي الجاهزية والاستعداد والرغبة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي من أجل إنجاز حجم الأداء الوظيفي المطلوب	3.22	1.37	64.4	متوسطة
4	تقدم الشركة برامج تدريبية للعاملين تساعدنا على إنجاز المهام بالمهارة والكفاءة المطلوبة	3.22	1.27	64.4	متوسطة
18	يؤثر نظام العقوبات والجزاءات المعتمد في الشركة في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين	3.21	1.41	64.2	متوسطة
	الدرجة الكلية لأداء العاملين	3.39	0.64	67.8	متوسطة

تشير البيانات الواردة في الجدول (14) أن مستوى أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لأداء العاملين (3.39) ونسبة مئوية (67.8%).

ويتضح من الجدول (14) أن الفقرات: "يوجد لدي معرفة وإلمام بطبيعة الأعمال الموكلة إلي"، و"تؤثر الأنماط السلوكية للعاملين في الشركة على حجم الأداء المطلوب"، قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة لأداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

في حين أن الفقرات: "يؤثر نظام العقوبات والجزاءات المعتمد في الشركة في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين"، و"تقدم الشركة برامج تدريبية للعاملين تساعدنا على إنجاز المهام بالمهارة والكفاءة المطلوبة"، قد حصلت على أقل درجات الموافقة بالنسبة لأداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

السؤال الثالث: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للفكاهة في العمل على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل؟

للإجابة عن السؤال الخامس، تم فحص الفرضية الرئيسة الآتية:

الفرضية الرئيسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهة في العمل على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

لفحص الفرضية الرئيسة، استخدمت الباحثة تحليل الانحدار، وقبل تطبيق تحليل الانحدار للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم إجراء بعض الاختبارات وذلك من أجل ضمان ملاءمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار وذلك على النحو التالي: فيما يتعلق بافتراض ضرورة عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة "Multi-Collinearity" قامت الباحثة بإجراء معامل تضخم التباين، Variance Inflation Factor- VIF، واختبار التباين المسموح به "

Tolerance لكل متغير من المتغيرات المستقلة، والجدول (15) يوضح ذلك:

جدول (15): اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به ومعامل الالتواء

المتغير	التباين المسموح به Tolerance	معامل تقييم التباين (VIF)	معامل الالتواء Skewness
الفكاهة والتنفيذ	0.50	2.00	0.14
الفكاهة والتفكير	0.52	1.94	0.40
الفكاهة والاتصال والتواصل	0.40	2.52	0.27
الفكاهة والقيادة	0.52	1.93	0.22
الفكاهة والصحة	0.51	1.95	0.14

(الارتباط عالي إذا كان معامل تضخم التباين (VIF) للمتغير يتجاوز (10) وكانت قيمة التباين المسموح به أقل من (0.05))

يشير الجدول (15) إلى أن قيمة أن قيمة (VIF) لجميع المتغيرات كانت أقل من (10) وتتراوح بين (1.93-2.52)، كما أن قيمة التباين المسموح به "Tolerance" لجميع المتغيرات كانت أكبر من (0.05) وتتراوح بين (0.40-0.52)، لذلك يمكن القول إنه لا توجد مشكلة حقيقية تتعلق بوجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة، كما أن قيمة معامل الالتواء (Skewness) لجميع متغيرات الدراسة كانت أقل من (1) ولذلك يمكن القول بأنه لا توجد مشكلة حقيقية تتعلق بالتوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.

لفحص الفرضية الرئيسية، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد كما هو موضح في الجداول (16)، (17):

جدول (16): نتائج تحليل التباين للانحدار المتعدد لإثبات صلاحية النموذج

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.000*	47.218	8.023	5	40.116	الانحدار
		0.170	156	26.507	مجموع مربعات البواقي
			161	66.624	المجموع

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

من خلال النتائج الواردة في الجدول (16) يتبين ثبات صلاحية النموذج، حيث بلغت (F) المحسوبة (47.218) وبقية احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وتدل على قدرة تنبؤيه مرتفعة.

جدول (17): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر الفكاهاة في العمل على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل

مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة (ت) المحسوبة	Beta	الخطأ المعياري	B	المتغيرات المستقلة
0.000*	5.378		0.169	0.907	المقدار الثابت
0.000*	4.644	0.332	0.055	0.257	الفكاهاة والتنفيذ
0.023*	2.288	0.161	0.055	0.125	الفكاهاة والتفكير
0.011*	2.569	0.206	0.065	0.166	الفكاهاة والاتصال والتواصل
0.582	0.551	0.039	0.059	0.032	الفكاهاة والقيادة
0.008*	2.704	0.191	0.054	0.146	الفكاهاة والصحة
معامل التحديد المعدل=0.589			معامل التحديد=0.602		معامل الارتباط = 0.776

* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يوضح الجدول (17) أن المتغيرات المستقلة (الفكاهاة والتنفيذ، الفكاهاة والتفكير، الفكاهاة والاتصال والتواصل، الفكاهاة والصحة) هي أكثر أبعاد الفكاهاة في العمل تأثيراً في (أداء العاملين) في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، وذلك استناداً إلى قيم (ت) المحسوبة التي بلغت لهذه المتغيرات على الترتيب (4.644، 2.288، 2.569، 2.704)، وجميعها أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعني وجود أثر دال إحصائياً لأبعاد الفكاهاة في العمل على (أداء العاملين) في الشركات الكبرى في محافظة الخليل. ويوضح الجدول (17) أن المتغير المستقل (الفكاهاة والقيادة) ليس له تأثير في أداء العاملين، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة التي بلغت (0.551) بدلالة إحصائية (0.582)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

- للتحقق من أثر كل متغير من المتغيرات المستقلة (الفكاهة والتنفيذ، الفكاهة والتفكير، الفكاهة والاتصال والتواصل، الفكاهة والقيادة، الفكاهة والصحة) على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، قامت الباحثة بتجزئة الفرضية الرئيسية إلى الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهة والتنفيذ على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

لاختبار هذه الفرضية الأولى، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من أثر الفكاهة والتنفيذ على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، كما هو موضح في الجدولين (18)، (19).

جدول (18): نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الصفرية (H_0) لأثر الفكاهة والتنفيذ على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.00*	140.63	31.17	1	31.17	الانحدار
		0.22	160	35.46	مجموع مربعات البواقي
			161	66.62	المجموع

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

من خلال النتائج الواردة في الجدول (18) يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الصفرية حيث بلغت (F) المحسوبة (140.63) وبقيمة احتمالية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وتدل على قدرة تنبؤيه مرتفعة.

جدول (19): تحليل الانحدار البسيط لمعاملات الانحدار لأثر الفكاهاة والتنفيذ على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل

القيمة الاحتمالية Sig.	قيمة اختبار T	معاملات الانحدار	المتغيرات المستقلة
0.00*	9.30	1.51	المقدار الثابت
0.00*	11.86	0.53	الفكاهاة والتنفيذ
معامل التحديد المُعدَّل = 0.464		معامل التحديد = 0.468	معامل الارتباط = 0.684

تبين من الجدول (19) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الفكاهاة والتنفيذ وأداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بينهما (0.684)، كما تبين أن الفكاهاة والتنفيذ تؤثر على المتغير التابع (أداء العاملين)، حيث بلغت قيمة معامل التحديد المُعدَّل (0.464) وهذا يعني أن (46.4%) من التغير في (أداء العاملين) (المتغير التابع) ناتج عن التغير في استخدام الفكاهاة والتنفيذ، وتم تمثيله من خلال العلاقة الخطية:

$$Y = 1.51 + (0.53)X_1 \dots \dots \dots (1)$$

حيث: Y : أداء العاملين، X_1 : الفكاهاة والتنفيذ

وبناءً على هذه النتيجة تم رفض الفرضية الصفرية الأولى التي تنص على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهاة والتنفيذ على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل" وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهاة والتنفيذ على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل".

الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)

للكفاءة والتفكير على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

لاختبار الفرضية الثانية، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من أثر الكفاءة والتفكير على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، كما هو موضح في الجدولين (20)، (21).

جدول (20): نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الصفرية (H_0) لأثر الكفاءة والتفكير على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.00*	94.16	24.68	1	24.68	الانحدار
		0.26	160	41.94	مجموع مربعات البواقي
			161	66.62	المجموع

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

من خلال النتائج الواردة في الجدول (20) يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الصفرية حيث بلغت (F) المحسوبة (94.16) وبقيمة احتمالية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وتدل على قدرة تنبؤيه مرتفعة.

جدول (21): تحليل الانحدار البسيط لمعاملات الانحدار لأثر الكفاءة والتفكير على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل

القيمة الاحتمالية Sig.	قيمة اختبار T	معاملات الانحدار	المتغيرات المستقلة
0.00*	10.90	1.82	المقدار الثابت
0.00*	9.70	0.47	الكفاءة والتفكير
معامل التحديد المُعدَّل = 0.367		معامل التحديد = 0.370	معامل الارتباط = 0.609

تبين من الجدول (21) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الكفاءة والتفكير وأداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بينهما (0.609)، كما تبين أن الكفاءة والتفكير تؤثر على المتغير التابع (أداء العاملين)، حيث بلغت قيمة معامل

التحديد المُعدَّل (0.367) وهذا يعني أن (36.7%) من التغير في (أداء العاملين) (المتغير

التابع) ناتج عن التغير في استخدام الفكاهاة والتفكير، وتم تمثيله من خلال العلاقة الخطية:

$$Y = 1.82 + (0.47)X_2 \dots\dots\dots(2)$$

حيث: Y : أداء العاملين، X₂: الفكاهاة والتفكير

وبناءً على هذه النتيجة تم رفض الفرضية الصفرية الثانية التي تنص على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهاة والتفكير على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل" وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهاة والتفكير على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل".

الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهاة والاتصال والتواصل على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

لاختبار الفرضية الثالثة، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من أثر الفكاهاة والاتصال والتواصل على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، كما هو موضح في الجدولين (22، 23).

جدول (22): نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الصفرية (H₀) لأثر الفكاهاة والاتصال والتواصل على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.00*	127.62	29.56	1	29.56	الانحدار
		0.23	160	37.06	مجموع مربعات البواقي
			161	66.62	المجموع

* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

من خلال النتائج الواردة في الجدول (22) يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الصفرية حيث بلغت (F) المحسوبة (127.62) وبقيمة احتمالية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وتدل على قدرة تنبؤيه مرتفعة.

جدول (23): تحليل الانحدار البسيط لمعاملات الانحدار لأثر الفكاهاة والاتصال والتواصل على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل

القيمة الاحتمالية Sig.	قيمة اختبار T	معاملات الانحدار	المتغيرات المستقلة
0.00*	9.46	1.57	المقدار الثابت
0.00*	11.30	0.54	الفكاهاة والاتصال والتواصل
معامل التحديد المُعدَّل = 0.440		معامل التحديد = 0.444	معامل الارتباط = 0.666

تبين من الجدول (23) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الفكاهاة والاتصال والتواصل وأداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بينهما (0.666)، كما تبين أن الفكاهاة والاتصال والتواصل تؤثر على المتغير التابع (أداء العاملين)، حيث بلغت قيمة معامل التحديد المُعدَّل (0.440) وهذا يعني أن (44.0%) من التغير في (أداء العاملين) (المتغير التابع) ناتج عن التغير في استخدام الفكاهاة والاتصال والتواصل، وتمثيله من خلال العلاقة الخطية:

$$Y = 1.57 + (0.54)X_3 \dots \dots \dots (3)$$

حيث: Y : أداء العاملين، X₃: الفكاهاة والاتصال والتواصل
وبناءً على هذه النتيجة تم رفض الفرضية الصفرية الثالثة التي تنص على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (α ≤ 0.05) للفكاهاة والاتصال والتواصل على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل" وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (α ≤ 0.05) للفكاهاة والاتصال والتواصل على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل".

الفرضية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)

للكفاهة والقيادة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

لاختبار الفرضية الرابعة، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من أثر الكفاهة والقيادة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، كما هو موضح في الجدولين (24)، (25).

جدول (24): نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الصفرية (H_0) لأثر الكفاهة والقيادة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.00*	71.46	20.57	1	20.57	الانحدار
		0.29	160	46.05	مجموع مربعات البواقي
			161	66.62	المجموع

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

من خلال النتائج الواردة في الجدول (24) يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الصفرية حيث بلغت (F) المحسوبة (71.46) وبقيمة احتمالية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وتدل على قدرة تنبؤيه مرتفعة.

جدول (25): تحليل الانحدار البسيط لمعاملات الانحدار لأثر الكفاهة والقيادة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل

القيمة الاحتمالية Sig.	قيمة اختبار T	معاملات الانحدار	المتغيرات المستقلة
0.00*	9.89	1.85	المقدار الثابت
0.00*	8.45	0.47	الكفاهة والقيادة
معامل التحديد المُعدّل = 0.304		معامل التحديد = 0.309	معامل الارتباط = 0.556

تبين من الجدول (25) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الكفاهة والقيادة وأداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بينهما (0.556)، كما تبين أن الكفاهة والقيادة تؤثر على المتغير التابع (أداء العاملين)، حيث بلغت قيمة معامل

التحديد المُعدَّل (0.304) وهذا يعني أن (33.4%) من التغير في (أداء العاملين) (المتغير التابع) ناتج عن التغير في استخدام الفكاهاة والقيادة، وتم تمثيله من خلال العلاقة الخطية:

$$Y = 1.85 + (0.47)X_4 \dots \dots \dots (4)$$

حيث: Y : أداء العاملين، X₄: الفكاهاة والقيادة

وبناءً على هذه النتيجة تم رفض الفرضية الصفرية الرابعة التي تنص على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهاة والقيادة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل" وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهاة والقيادة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل".

الفرضية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهاة والصحة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

لاختبار الفرضية الخامسة، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من أثر الفكاهاة والصحة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، كما هو موضح في الجدولين (26)، (27).

جدول (26): نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الصفرية (H₀) لأثر الفكاهاة والصحة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.00*	100.82	25.75	1	25.75	الانحدار
		0.26	160	40.87	مجموع مربعات البواقي
			161	66.62	المجموع

* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

من خلال النتائج الواردة في الجدول (26) يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الصفرية حيث بلغت (F) المحسوبة (100.82) وبقيمة احتمالية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وتدل على قدرة تنبؤيه مرتفعة.

جدول (27): تحليل الانحدار البسيط لمعاملات الانحدار لأثر الفكاهاة والصحة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل

القيمة الاحتمالية Sig.	قيمة اختبار T	معاملات الانحدار	المتغيرات المستقلة
0.00*	11.09	1.80	المقدار الثابت
0.00*	10.04	0.48	الفكاهاة والصحة
معامل التحديد المُعدَّل = 0.383		معامل التحديد = 0.387	معامل الارتباط = 0.622

تبين من الجدول (27) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الفكاهاة والصحة وأداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بينهما (0.622)، كما تبين أن الفكاهاة والصحة تؤثر على المتغير التابع (أداء العاملين)، حيث بلغت قيمة معامل التحديد المُعدَّل (0.383) وهذا يعني أن (38.3%) من التغير في (أداء العاملين) (المتغير التابع) ناتج عن التغير في استخدام الفكاهاة والصحة، وتم تمثيله من خلال العلاقة الخطية:

$$Y = 1.80 + (0.48)X_5 \dots \dots \dots (5)$$

حيث: Y : أداء العاملين، X₅: الفكاهاة والصحة

وبناءً على هذه النتيجة تم رفض الفرضية الصفرية الخامسة التي تنص على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهاة والصحة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل" وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهاة والصحة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل".

- لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر أبعاد الفكاهاة في العمل (الفكاهاة والتنفيذ، الفكاهاة والتفكير، الفكاهاة والاتصال والتواصل، الفكاهاة والقيادة، الفكاهاة والصحة) في أداء العاملين، تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise Multiple Regression)، كما يتضح من الجدول (28):

جدول (28): نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لاختبار دخول أبعاد الفكاهاة في العمل في معادلة التنبؤ بأداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل

المتغيرات	B	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد المعدل (R ²)	قيمة (F) المحسوبة	مستوى دلالة (F)
الثابت	0.93	-----	-----	-----	-----
الفكاهاة والتنفيذ	0.26	0.684	0.464	140.628	0.000*
الفكاهاة والاتصال والتواصل	0.18	0.747	0.553	100.561	0.000*
الفكاهاة والصحة	0.15	0.766	0.579	74.776	0.000*
الفكاهاة والتفكير	0.13	0.775	0.591	59.209	0.000*

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$)

يتضح من الجدول (28) ترتيب دخول أبعاد الفكاهاة في العمل في معادلة التنبؤ للانحدار في المتغير التابع (أداء العاملين)، حيث حازت (الفكاهاة والتنفيذ) على المرتبة الأعلى في القوة التفسيرية لأداء العاملين، حيث فسرت (46.4%) من التغير في تباين المتغير التابع أداء العاملين، تلاها (الفكاهاة والاتصال والتواصل) حيث فسرت مع متغير (الفكاهاة والتنفيذ) (55.3%) من التغير التباين في المتغير التابع أداء العاملين، ثم جاء في المرتبة الثالثة متغير (الفكاهاة والصحة) حيث فسرت مع متغيري (الفكاهاة والتنفيذ، والفكاهاة والاتصال والتواصل) (57.9%) من التغير في تباين المتغير التابع (أداء العاملين)، وجاء في المرتبة الرابعة متغير (الفكاهاة والتفكير) حيث فسرت مع متغيرات (الفكاهاة والتنفيذ، الفكاهاة والاتصال والتواصل، الفكاهاة والصحة) (59.1%) من التغير في تباين المتغير التابع (أداء العاملين).

وهذا يعني أن (59.1%) من التغير في (أداء العاملين) (المتغير التابع) تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية الآتية:

$$Y = 0.93 + (0.26)X_1 + (0.18)X_2 + (0.15)X_3 + (0.13)X_4 \dots\dots\dots(6)$$

حيث أن:

المتغير التابع (إداء العاملين) $Y =$

المتغيرات المستقلة: الفكااهة والتنفيذ (X_1)، الفكااهة والاتصال والتواصل (X_2)، الفكااهة والصحة (X_3)، الفكااهة والتفكير (X_4).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

أولاً: مناقشة النتائج

مناقشة نتائج السؤال الأول: ما مدى استخدام الفكاهاة في العمل في الشركات الكبرى في محافظة الخليل؟

أظهرت النتائج أن استخدام الفكاهاة في العمل في الشركات الكبرى في محافظة الخليل كان بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للفكاهاة في العمل (3.39)، بنسبة مئوية بلغت (67.8%).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى إن الشركات الكبرى في محافظة الخليل تتخذ طابع الجدية من خلال الالتزام بالأنظمة والقوانين بشكل جامد، كما قد تعود إلى طبيعة المهام الملقاة على عاتق المسؤول، وهي مهام ضاغطة تتطلب جهداً عقلياً ونفسياً، لذلك يتجه المسؤولين أحياناً إلى الفكاهاة للتخفيف من ضغوط العمل.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ماضي والسعود (2011) التي أظهرت نتائجها أن درجة استخدام مديري المدارس الثانوية للفكاهاة من وجهة نظر المعلمين كانت بشكل عام متوسطةً.

المجال الأول: الفكاهاة والتنفيذ

تبين أن استخدام الفكاهاة والتنفيذ في الشركات الكبرى في محافظة الخليل كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للفكاهاة والتنفيذ (3.55) بنسبة مئوية (71.0%).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل يعملون تحت ضغط العمل، ولا يوجد مجال لديهم للدعابة، إلا أنهم أحياناً يحاولون إضفاء روح الفكاهاة في العمل.

المجال الثاني: الفكاهاة والتفكير

تبين أن استخدام الفكاهاة والتفكير في الشركات الكبرى في محافظة الخليل كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للفكاهاة والتفكير (3.31) بنسبة مئوية (66.2%). وتغزو الباحثة ذلك إلى أن العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل لا يتخذون القرارات بأنفسهم دون الرجوع إلى المسؤولين، كما أنهم لا يتأقلمون مع الأفكار الجديدة بسهولة، وهذا بسبب الصرامة والالتزام بالتعليمات الموجهة إليهم من رؤسائهم.

المجال الثالث: الفكاهاة والاتصال والتواصل

تبين أن استخدام الفكاهاة والاتصال والتواصل في الشركات الكبرى في محافظة الخليل كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للفكاهاة والاتصال والتواصل (3.38) بنسبة مئوية (67.6%).

ويمكن تفسير ذلك بأن العاملين يتقيدون بالتعليمات بشكل كبير ولا يجرؤون على إثارة روح الفكاهاة أثناء العمل، ولكنهم يحاولون ذلك خلسة عن المسؤولين، مما أدى وجود درجة متوسطة في اتصالهم وتواصلهم ببعضهم أثناء العمل.

المجال الرابع: الفكاهاة والقيادة

تبين أن استخدام الفكاهاة والقيادة في الشركات الكبرى في محافظة الخليل كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للفكاهاة والقيادة (3.30) بنسبة مئوية (66.0%). وتغزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المسؤولين في الشركات الكبرى يتعاملون مع العاملين بجدية وصرامة، الأمر الذي يجعلهم لا يستخدمون الفكاهاة مع العاملين أثناء العمل، وإن حاولوا أحياناً إثارة روح الدعابة لتخفيف ضغوط العمل، والتقليل من مشكلاته.

المجال الخامس: الفكاهاة والصحة

تبين أن استخدام الفكاهاة والصحة في الشركات الكبرى في محافظة الخليل كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للفكاهاة والصحة (3.33) بنسبة مئوية (66.6%).

ويعود السبب في ذلك إلى أن العاملين لا يثيرون جواً من الفكاهاة والمرح أثناء العمل، وهذا بالتالي يؤثر على صحتهم لأنهم يتعرضون لضغوط نفسية بسبب أعباء العمل ومشكلاته.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة ويلبالد وسونجا (Willibald & Sonja, 2013) التي توصلت إلى أن أنماط الفكاهاة ساهمت في التنبؤ بالشخصية والرفاهية النفسية.

مناقشة نتائج السؤال الثاني: ما مستوى أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة

الخليل؟

تبين أن مستوى أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لأداء العاملين (3.39) ونسبة مئوية (67.8%).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن العاملين بسبب الجدية المفرطة أثناء العمل يشعرون بإعياء جسدي ونفسي، وهذا يؤدي إلى خفض إنتاجيتهم والتقليل من أدائهم.

واختلفت هذه النتيجة دراسة ماريان (Marean, 2018) التي توصلت إلى أن مستويات الأداء الفردي والسياقي جاء مرتفعاً.

مناقشة نتائج السؤال الثالث: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للفكاهاة في العمل على أداء

العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل؟

لمناقشة نتائج السؤال الخامس، تم مناقشة نتائج الفرضية الرئيسة الآتية:

مناقشة نتائج الفرضية الرئيسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية

($\alpha \leq 0.05$) للفكاهاة في العمل على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

أظهرت النتائج أن المتغيرات المستقلة (الفكاهة والتنفيذ، الفكاهة والتفكير، الفكاهة والاتصال والتواصل، الفكاهة والصحة) هي أكثر أبعاد الفكاهة في العمل تأثيراً في (أداء العاملين) في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، مما يعني وجود أثر دال إحصائياً لأبعاد الفكاهة في العمل على (أداء العاملين) في الشركات الكبرى في محافظة الخليل. بينما تبين أن الفكاهة والقيادة ليس له تأثير في أداء العاملين.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الفكاهة تزيد القدرات العقلية والفكرية لدى العاملين، كما أنها تسهم في زيادة تواصلهم ببعض وتبادل الخبرات وحل المشكلات، وتساعد أيضاً في رفع مستوى الثقة بين العاملين والمسؤولين، وهذا بدوره يؤدي إلى شعور العامل بروح نفسية ومعنوية عالية تنعكس على أدائه.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة بيبلز (Peebles, 2015) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة طردية موجبة بين الفكاهة الإيجابية في مكان العمل وأداء العاملين، كما اتفقت مع دراسة بارفين وأحمدين (Parvin and Ahmadian, 2015) التي بينت وجود تأثير للأنماط المختلفة للفكاهة (النكتة، الدعابة، الدعابة في العلاقات الاجتماعية) في الأداء الوظيفي.

مناقشة نتائج الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهة والتنفيذ على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الفكاهة والتنفيذ وأداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بينهما (0.684)، كما تبين أن الفكاهة والتنفيذ تؤثر على المتغير التابع (أداء العاملين)، حيث فسرت الفكاهة والتنفيذ (46.4%) من التغير في أداء العاملين.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن بيئة العمل الممتعة ستجعل العاملين أكثر إنتاجية، وتخفف من التوتر والقلق لدى العاملين، كما أن استخدام الفكاهة في الشركات يحسن الروح المعنوية للعاملين ويساعدهم على تعلم أشياء جديدة وتبادل الخبرات مع زملائهم، وهذا يؤثر إيجاباً على أدائهم في العمل.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة بارفين وأحمدين (Parvin and Ahmadian, 2015) التي توصلت إلى وجود علاقة طردية موجبة بين الفكاهة والأداء الوظيفي.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهة والتفكير على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الفكاهة والتفكير وأداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بينهما (0.609)، كما تبين أن الفكاهة والتفكير تؤثر في أداء العاملين، حيث فسرت الفكاهة والتفكير (36.7%) من التغيير في أداء العاملين.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى الفكاهة في مكان العمل تعزز القدرات العقلية لدى العامل، وتحسن من قدرته على اتخاذ القرار، والقدرة على حل المشكلات التي تواجهه أثناء العمل، وهذا يؤدي إلى رفع مستوى أدائه.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة بيبلز (Peebles, 2015) التي توصلت إلى وجود علاقة طردية موجبة بين الفكاهة الإيجابية في مكان العمل وأداء العاملين.

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهة والاتصال والتواصل على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الفكاهاة والاتصال والتواصل وأداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بينهما (0.666)، كما تبين أن الفكاهاة والاتصال والتواصل تؤثر في أداء العاملين، حيث فسرت (44.0%) من التغيير في أداء العاملين.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الفكاهاة في العمل تساعد العاملين على الاستمتاع بعملهم، كما تساهم في تقريب المسافة بين المسؤول والعامل، وزيادة ثقة المسؤولين بالعاملين، وهذا يؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

مناقشة نتائج الفرضية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهاة والقيادة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الفكاهاة والقيادة وأداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بينهما (0.556)، كما تبين أن الفكاهاة والقيادة تؤثر في أداء العاملين، حيث فسرت (33.4%) من التغيير في أداء العاملين.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن استخدام القيادة للفكاهاة يعزز من مهارات العاملين، وتساعد في كسر الحواجز بين القيادة والعاملين وتسهل الحوار والنقاش معهم حول قضايا العمل، وهذا يؤدي بدوره إلى تحسين أداء العاملين.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ماضي والسعود (2011) التي أظهرت نتائجها أن استخدام المديرين للعلاقات البيئشخصية كان بشكل عام إيجابياً.

مناقشة نتائج الفرضية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للفكاهة والصحة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الفكاهة والصحة وأداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بينهما (0.622)، كما تبين أن الفكاهة والصحة تؤثر في أداء العاملين، حيث فسرت (38.3%) من التغير في أداء العاملين.

وقد حازت (الفكاهة والتنفيذ) على المرتبة الأعلى في القوة التفسيرية لأداء العاملين، حيث فسرت (46.4%) من التغير في تباين أداء العاملين، تلاها (الفكاهة والاتصال والتواصل) حيث فسرت مع متغير (الفكاهة والتنفيذ) (55.3%) من التغير في تباين أداء العاملين، ثم جاء في المرتبة الثالثة متغير (الفكاهة والصحة) حيث فسرت مع متغيري (الفكاهة والتنفيذ، والفكاهة والاتصال والتواصل) (57.9%) من التغير في تباين أداء العاملين، وجاء في المرتبة الرابعة متغير (الفكاهة والتفكير) حيث فسرت مع متغيرات (الفكاهة والتنفيذ، الفكاهة والاتصال والتواصل، الفكاهة والصحة) (59.1%) من التغير في تباين أداء العاملين.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الفكاهة في العمل تؤدي إلى زيادة تأقلم العامل مع ظروف عمله، وتجعله يعمل بشكل مريح دون أن يكون متوتراً وقلقاً، وهذا يؤدي إلى شعوره بالمتعة والراحة النفسية في العمل، ويؤثر بشكل إيجابي على أدائه.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة ويلبالد وسونجا (Willibald & Sonja, 2013) التي توصلت إلى أن أنماط الفكاهة ساهمت في التنبؤ بالشخصية والرفاهية النفسية.

التوصيات :

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، توصي الباحثة بما يلي:

4. قيام مسؤولي الشركات المبحوثة بالسماح للعاملين بممارسة الحريات الشخصية، كونها تنعكس

بشكل ايجابي على زيادة رغبة الفرد بالعمل وحرصه على تأدية المهام الموكلة له.

5. عقد ندوات وورش عمل تثقيفية لأصحاب ومسؤولي العمل في الشركات الكبرى في محافظة

الخليل لبيان أثر الفكاهاة في العمل على أداء العاملين وإنتاجيتهم.

6. تبني المسؤولين في الشركات المبحوثة سياسات واضحة ومواقف جادة تجاه إقامة بعض

الطقوس المسلية، مثل: ممارسة رياضات معينة واقامة الأنشطة الترفيهية، لأن ذلك يؤدي إلى

زيادة الرضا الوظيفي للعاملين.

7. إجراء مزيد من الدراسات حول الفكاهاة وعلاقتها بمتغيرات مثل: المناخ التنظيمي، والثقافة

التنظيمية، الاتصال الإداري، ... الخ.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

أبو جليلة، سعيد. (2018). دراسة حول أثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية على أداء

العاملين في شركات الاتصالات الليبية، عمان: جامعة الشرق الأوسط.

أبو سويرح، نضال. (2019). أثر تطبيق نموذج شوهارت للجودة الشاملة على فعالية أداء

العاملين في الكليات الجامعية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة

الإسلامية بغزة، فلسطين.

أبو كريم، أيمن. (2013). علاقة نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري: دراسة

ميدانية بالتطبيق على المنظمات غير الربحية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير

منشورة، جامعة الأزهر بغزة، فلسطين.

بحر، يوسف. (2019). الاتجاهات المعاصرة في إدارة الموارد البشرية، فلسطين:

الجامعة الإسلامية بغزة.

بوطيبة، مختارية، وجمال، عامر. (2021). نظام تقييم الأداء الوظيفي ودوره في اتخاذ القرار

على مستوى إدارة الموارد البشرية. مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، 14(1)،

202-213.

الثبيات، عمرو. (2017). أثر فاعلية استراتيجيات تدريب الموارد البشرية على أداء العاملين

في الجامعات الخاصة الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان

العربية، عمان، الأردن.

حميد، ريم. (2016). انعكاس سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء العاملين: دراسة استطلاعية

لعينة من المدرسين العاملين في كلية دجلة الجامعة، مجلة العلوم الاقتصادية

والإدارية، 22(90)، 330-347.

الدوري، زكريا. (2018). أثر تمكين العاملين في الأداء الوظيفي في منظمات الاعمال

"دراسة ميدانية على عينة من العاملين في شركة زين للاتصالات الاردنية"،

رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الاسراء، الأردن.

الزهراني، عبد الله. (2015). المواءمة الأفقية في إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على

عملية تقييم الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية في البنوك التجارية السعودية،

المجلة العربية للإدارة، 35(1)، 375-396.

الشهراني، سارة بنت غانم. (2017). الحوسبة السحابية وعلاقتها في أداء موظفي القطاعات

الحكومية: دراسة ميدانية على وزارة التعليم الإدارة العامة لتقنية المعلومات، مجلة

جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 4(7)، 81-108.

الصرايرة، خالد. (2011). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية

الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، 27(1)،

601-652.

الطائي، حميد، وأحمد علي، وجهاد دينا فاضل. (2018). إدارة الجدارات والمواهب، عمان-

الأردن - دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

عدوان، عماد. (2017). دور استراتيجيات الموارد البشرية والولاء التنظيمي على أداء

العاملين في القطاع الصحي: دراسة تطبيقية مستشفى بيت حانون، رسالة

ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

عز الدين، عمر. (2015). أثر فاعلية نظام الرقابة الداخلية على أداء المدقق الداخلي:

دراسة ميدانية على الجامعات الأردنية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة،

جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

عشاشة، عبد الكريم. (2020). إدارة التطوير الإداري ودورها في تحقيق الأداء المتميز

بالمؤسسات الرياضية، تاريخ الاطلاع على الموقع: 2021/8/15،

<http://dspace.univ-sila.dz:8080/xmlui/handle/123456789/20484>

قرمط، نوري. (2020). تطبيق وظائف ادارة الموارد البشرية ودوره في تحسين اداء مديريات

الشباب والرياضة، مجلة الإبداع الرياضي، 10(3)، 289-307.

القرني، محمد. (2016). واقع تطبيق الجودة الشاملة وعلاقتها بمستوى أداء العاملين في

شرطة منطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم

الأمنية، السعودية.

لفته، بيداء، وضيضان، سيف. (2020). تقييم مدى استجابة قيادات الادارة الضريبية نحو مفهوم

العدسة الاستراتيجية وعلاقته بالأداء الريادي الضريبي: بحث تطبيقي في الهيئة

العامة للضرائب، مجلة دراسات محاسبية ومالية، 15(52)، 1-16.

اللوزي، موسى، والزهراني، عمر. (2012). العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بمارة

منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية،

مجلة العلوم الإدارية، 161(719)، 1-65.

ماضي، نوال، والسعود، راتب. (2011). درجة استخدام مديري المدارس الثانوية العامة في

الأردن للفكاهة وعلاقتها بعلاقتهم البيئشخصية مع المعلمين، دراسات، العلوم

التربوية، 38(3)، 1003-1014.

المحاسبة، إبراهيم. (2013). إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، دار جرير للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.

محمد، حسام. (2020). المعوقات التي تواجهها أنظمة الرقابة الداخلية بالمؤسسات العامة والمؤثرة على دورها في الحد من الفساد المالي من وجهة نظر أعضاء وموظفي ديوان المحاسبة الليبي، المؤتمر الوطني الثاني لملية الادارة والاقتصاد والمعهد العالي للدراسات المحاسبية. 25 Jun 2020.

معمّر، نسرین. (2018). أثر إدارة الأخطاء على أداء العاملين الإداريين في جامعة الأقصى بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة.

المليجي، عمرو. (2020). أثر تقييم أداء الموارد البشرية على رضا العملاء في بيوت الشباب المصرية، مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة المنصورة، 8(8)، 35-56.

مهنا، مسلم. (2020). دور الإدارة الرشيقة في تعزيز أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة.

الهيّتي، خالد عبد الرحيم. (2005). إدارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.

وقيع الله، أحمد. (2020). أثر تقييم الأداء على كفاءة أداء العاملين بالتطبيق على بنك النيلين، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة أم درمان، السودان.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Amjed, A. and S. H. S. Tirmzi. (2016). Effect of Humor on Employee Creativity with Moderating Role of Transformational Leadership Behavior, *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 4, No. 10, 594-598.
- Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F. and Mhatre, K.H., (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviours, and performance, *Human Resource Development Quarterly*, 22, (2), 127 -150.
- Balwant ,P. T. ,Birdi ,K. ,Stephan ,U. ,& Topakas ,A. (2019). Transformational instructor-leadership and academic performance: A moderated mediation model of student engagement and structural distance. *Journal of Further and Higher Education* ,43(7)900-884 ,
- Bateman, William. (2006). **The Relationship Between a Sense of Humor and Situational Leadership Styles, Flexibility and Effectiveness**, Unpublished Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University, USA.
- Chiaburu, DS. and Harrison, DA., (2008). "Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance", *Journal of Applied Psychology* 93(5), 1082–1103.
- Choi, Young Gin, Kwon, Junehee and Kim, Wansoo, (2013) "Effects of attitudes vs experience of workplace fun on employee behaviors", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25 (3), 410 – 427
- Day, D. V., Antonakis, J., & Schyns, B. (2012). **Leadership and individual differences: At the cusp of a renaissance.**

- Falanga, R., De Caroli, M.E. and Sagone, E. (2014) Humor Styles, Self-efficacy and Prosocial Tendencies in Middle Adolescents, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127, 214-218.
- Flugge, E. R., (2008). "**Who put the fun in functional? Fun at work and its effects on job performance**", Unpublished doctoral dissertation Gainesville, FL: University of Florida.
- Ford, R., Newstrom, J. and McLaughlin, F. (2004). Making workplace fun more functional, *Industrial and Commercial Training* 36 (3) : 117-120.
- Georganta, E., & Brodbeck, F. C. (2018). Capturing the Four-Phase Team Adaptation Process with Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS). *European Journal of Psychological Assessment*. doi:10.1027/1015-5759/a000503.
- Gunisler, Natalie, M. (2008). **Rhetorical Humor Framework: A communicative Approach to the E Study of Humor**, Unpublished Doctoral Dissertation, THE Ohio State of University, USA.
- Holmes, J. (2007). Making humour work: Creativity on the job. *Applied Linguistics*, 28(4), 518-537.
- Imran ‘M. ‘& Tanveer ‘A. (2015). Impact of training & development on employees’ performance in banks of Pakistan. *European journal of training and development studies* ‘3(1)44-22 ‘.
- Janes, L. M. & Olsen, J. M. (2000). Jeer pressure: The behavioral effects of observing ridicule of others. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(4): 474–485
- Kwadwo, Atta-Owusu. (2016). **Exploring The Relationship Between Humor Types, Innovative Work Behavior and Innovative Performance**, unpublished master thesis, university of Oulu.

- Martin, R.A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray J. and Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humour and their relationship to psychological well-being: Development of the Humour Styles Questionnaire. *Journal of Research in Personality* 37, 48-75.
- Maurer, Cynthia Gwen. (2007). **Does Humor Contribute in Successful Aging?**, Unpublished Doctoral Dissertation, THE New School for Social Research of the New School, USA.
- Mesmer-Magnus, J., Glew, D. J., & Viswesvaran, C. (2012). A meta-analysis of positive humor in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 155-190.
- Muceldili, Buşra and Erdila, Oya, (2016), " Finding Fun in Work: The effect of workplace fun on taking charge and job engagement", *Employee Relations*, 38 (3), 304 –312.
- Parvin, H. and Ahmadian, H. (2015). The relationship between humor and job performance and burnout in male and female employees in Azad university of Sanandaj, *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 5(10S)295-302.
- Peebles, D. (2015). **The value of positive humour in the workplace.** Unpublished PHD, University of Tasmania.
- Qazi, Javed, Firdous Ahmad Qazi, Sabeha Mufti, Sadakat Akram. (2021). Integration of human resource management and supply chain management with special reference to total quality management, *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(6), 1217–1228.
- Sierra, M. (2013). **The Impact of Coworker-Employee Humor Interactions on Employee Well-Being and Effectiveness.** The Impact Of Coworker-

employee Humor Interactions On Employee Well-being And Effectiveness" (2013). Electronic Theses and Dissertations, 2004-2019. 2786.

Tews, M.J., Michel, J.W. and Allen, D.G., (2014). "Fun and friends: The impact of workplace fun and constituent attachment on turnover in a hospitality context", *Human Relations*, 67(8), 923-946.

Tul-Ain A. (2018). Impact of Humorous Leadership on Innovative Work Behavior, with mediating Role of Job Engagement and moderating Role of Psychological Capital, Unpublished master thesis, Capital University of Science and Technology, Islamabad.

Tuttle, Andrea. C. (2006). **Humor and Leadership: Subordinate Perceptions of Principal Effectiveness as Influenced by Humor**, Unpublished Doctoral Dissertation, Central Michigan University, USA.

Vickers, Paula Cain. (2004). **The Use of Leadership Tool by Florida Public High School Principals**, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Central Florida, USA.

Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2017). *Strategic management and business policy* (Vol. 55). Boston, MA: Pearson.

Willibald, R., & Sonja, H. (2013). Humour styles, personality and psychological well-being: What's humour got to do with it?, *European Journal of Humour Research*, 1(4), 1-24.

الملاحق

ملحق رقم (1): الاستبانة في صورتها النهائية



كلية الدراسات العليا
جامعة الخليل
برنامج العلوم الإدارية

أخي الموظف، أختي الموظفة المحترمين
تحية طيبة:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة تهدف الى التعرف إلى " أثر الفكاهة على أداء العاملين في الشركات الكبرى في محافظة الخليل"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج العلوم الإدارية، علماً أن الإجابات التي يتم الحصول عليها تتمتع بالسرية التامة، وهي لأغراض البحث العلمي فقط.

وشكراً لحسن تعاونكم

إعداد الطالبة: مروة أبو عصب
بإشراف البروفيسور سمير أبو زنيدي

القسم الأول: بيانات عامة

الرجاء وضع إشارة (✓) في داخل المربع المناسب:

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- المؤهل العلمي: دبلوم بكالوريوس ماجستير فأعلى
- 3- المسمى الوظيفي: موظف رئيس قسم مدير
- 4- سنوات الخدمة: أقل من 5 سنوات (5-10) سنوات أكثر من 10 سنوات

القسم الثاني: الفكاهاة في العمل

الفكاهاة في العمل: هي الربط الضمني بين اللعب والمرح والضحك وزيادة الأداء المؤسسي،

ضمن أشكال التحفيز والإبداع والرضا الوظيفي (Bolton & Houlihon, 2009).

الرجاء وضع إشارة (✓) في العمود المناسب أمام كل فقرة من الفقرات التالية:

لا أتفق بشدة	لا أتفق	نوعا ما	أتفق	أتفق بشدة	الفكاهاة والتنفيذ
					1. أعتقد أن بيئة العمل الممتعة ستجعل العاملين أكثر إنتاجية
					2. يعاني الأشخاص الذين يتمتعون بروح الدعابة من توتر وقلق أقل من أولئك الذين لديهم حس دعابة منخفض أثناء العمل
					3. استخدام الفكاهاة في مكان العمل يعزز المرونة في مواجهة التوتر
					4. استخدام الفكاهاة في مكان العمل يقلل الإرهاق لدى الموظف
					5. استخدام الفكاهاة في المنظمات يحسن الروح المعنوية للعاملين
					6. تساعد الفكاهاة في تعلم أشياء جديدة
					7. الدعابة البريئة تزيد من الجاذبية الشخصية
لا أتفق بشدة	لا أتفق	نوعا ما	أتفق	أتفق بشدة	الفكاهاة والتفكير
					8. الفكاهاة تعزز القدرات العقلية الكلية
					9. الفكاهاة تحسن عملية اتخاذ القرار
					10. تزيد الفكاهاة من قبول الأفكار الجديدة
					11. تثير الفكاهاة روابط جديدة
					12. تعزز الفكاهاة القدرة على حل المشكلات
لا أتفق بشدة	لا أتفق	نوعا ما	أتفق	أتفق بشدة	الفكاهاة والاتصال والتواصل
					13. الفكاهاة تجعل الناس يستمعون جيداً
					14. تحسن الفكاهاة من الاحتفاظ بالذاكرة
					15. تعزز الفكاهاة من القدرة على الإقناع

					16. تساعد الفكاهة على التفاعل اجتماعيًا عن طريق تحفيزنا على الابتسام أو الضحك
					17. تعمل مشاركة الفكاهة على تعزيز الوثام والألفة وتعزز الصداقة من خلال إظهار المشاعر المشتركة وتقليل التوترات
					18. يمكن أن تساعد الفكاهة في تقليل المسافة الاجتماعية بين المديرين والموظفين
					19. تساعد الفكاهة في بناء ثقة أكبر في العلاقات الشخصية بين المديرين والموظفين
					20. تشجع الفكاهة على التعاون
					الفكاهة والقيادة
لا أتفق بشدة	لا أتفق	نوعا ما	أتفق	أتفق بشدة	
					21. تعزز الفكاهة مهارات القيادة
					22. تساعد الفكاهة على تسهيل الحوار وجسر الخلافات
					23. تخلق الفكاهة المزيد من الفرص
					24. الفكاهة تبني المصداقية والكفاءة
					25. يرتبط استخدام المشرف للفكاهة بتحسين أداء العاملين
					الفكاهة والصحة
لا أتفق بشدة	لا أتفق	نوعا ما	أتفق	أتفق بشدة	
					26. تزيد الفكاهة من القدرة على التأقلم
					27. تقوي الفكاهة جهاز المناعة
					28. الفكاهة ترخي العضلات وتقلل من ضغط الدم وتحسن جهاز المناعة لدينا
					29. الفكاهة تحرق السعرات الحرارية
					30. الفكاهة تزيد من السعادة

المجال الثاني: أداء العاملين

فيما يلي مجموعة من العبارات أجب عليها عن طريق وضع علامة (√) أمام كل عبارة وتحت خانة واحدة فقط من الإجابات الخمس المتاحة:

الرقم	الفقرة	أتفق بشدة	أتفق	نوعاً ما	لا أتفق	لا أتفق بشدة
1.	أقوم بتأدية عملي بالكفاءة والفاعلية المطلوبة					
2.	أنجز مهامي الوظيفية طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة					
3.	أبذل الجهد الكافي لإنجاز مهامي في الوقت المحدد					
4.	تقدم الشركة برامج تدريبية للعاملين تساعدنا على إنجاز المهام بالمهارة والكفاءة المطلوبة					
5.	تؤثر الأنماط السلوكية للعاملين في الشركة على حجم الأداء المطلوب					
6.	تؤثر القيم السائدة في الشركة على جودة الأداء لدي					
7.	تساهم المعتقدات والأفكار السائدة لدى الموظفين في الشركة في تحسين أدائي					
8.	تساهم الأنظمة والقوانين المعتمدة بالشركة في تطوير أدائي					
9.	تساهم السياسات والإجراءات المتبعة في الشركة على إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية					
10.	تساهم المعايير والمقاييس في إنجاز الأعمال طبقاً للخطة والبرامج المعتمدة					
11.	تساعد الاتجاهات الحديثة للشركة في تنمية وتطوير الأداء لدينا					
12.	أقوم باستغلال كافة الموارد المتاحة لدي أثناء أداء عملي					
13.	تمنح الشركة مكافآت وحوافز للموظف المبدع الذي يقدم أفكار ابتكارية تساعد في تنمية وتطوير إجراءات ونظم العمل					
14.	يتوفر لدي المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية					
15.	تتوفر لدي الجاهزية والاستعداد والرغبة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي من أجل إنجاز حجم الأداء الوظيفي المطلوب					
16.	أقوم بتأدية مهامي وواجباتي الوظيفية طبقاً لإجراءات وأنظمة السلامة العامة المعتمدة					
17.	يوجد لدي معرفة وإلمام بطبيعة الأعمال الموكلة إلي					
18.	يؤثر نظام العقوبات والجزاءات المعتمد في الشركة في تحسين					

الرقم	الفقرة	أتفق بشدة	أتفق	نوعاً ما	لا أتفق	لا أتفق بشدة
	وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين					
19.	يقوم نظام تقييم الأداء الوظيفي بتحديد طبيعة ونوعية أداء الكادر البشري في الشركة					
20.	يشتمل نظام تقييم الأداء الوظيفي على معايير موضوعية يمكنها قياس قدرات ومهارات الموظفين بالفاعلية المطلوبة					

إذا كان لديك أي ملاحظات أخرى، الرجاء ذكرها:

.....

.....

.....

وشكراً لتعاونكم

