

واقع المرح في مكان العمل في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل من وجهة نظر المعلمين

The reality of fun in the workplace in the schools of the South Hebron Directorate of Education from the point of view of teachers

وفاء كامل عمار أبو زنيد^{1*}, كمال يونس محمد مخامرة²

Wafa Kamel Abu Znaid, Kamal Makhamra

برنامج القيادة والادارة التربوية، جامعة الخليل، (فلسطين)، 22319006@students.hebron.edu

جامعة الخليل، قسم أصول التربية، (فلسطين)، kamalm@hebron.edu

تاريخ النشر: 2024/12/22

تاریخ القبول: 2024/12/17

تاریخ الإرسال: 2024/04/01

ملخص:

هدف البحث التعرف إلى واقع المرح في مكان العمل في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل من وجهة نظر المعلمين، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد أظهرت النتائج أن درجة المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين بلغت بمتوسط حسابي (3.446) وعليه تكون الدرجة متوسطة، وكذلك تم التوصل إلى أن لا توجد فروق دلالة احصائياً بين درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس، وأنه توجد فروق تعزى لمتغيري سنوات الخبرة و المؤهل العلمي.

الكلمات المفتاحية: المرح في مكان العمل، المدارس الحكومية، فلسطين.

Abstract:

the research aimed to identify the reality of fun in the workplace in the schools of the South Hebron Directorate of Education from the point of view of teachers. The descriptive analytical method was used. The results showed that the degree of fun in the workplace from the point of view of teachers reached an arithmetic average of (3.446), and therefore the score is average. It was also concluded that there are no statistically significant differences between the degrees of fun in the workplace from the point of view of teachers due to the gender variable, and that there are differences due to the variables of years of experience and academic qualification.

Keywords: Fun in the workplace, public schools, Palestine.

* المؤلف المرسل.

1. مقدمة

يعتبر مفهوم المرح في مكان العمل من المفاهيم الحديثة نسبياً التي تم إلقاء الضوء عليها في دراسة المنظمات وحياة العمل، حيث حثت مختلف الدراسات التي تطرقت إلى الموضوع العمل على خلق ثقافات تركز على المرح في مكان العمل، وتم اعتماد هذه الفلسفة الحديثة بالمرح في مكان العمل على نطاق واسع وخصوصاً في الصحافة لأنها تشكل مفتاحاً لبيئات العمل النشطة والمثمرة.

ويبين (McDowell, 2005) المرح في مكان العمل على أنه: الانغماس والممارسة للأنشطة الممتعة والمسلية التي تزيد من نفسية العاملين، ويرى (Owler et al, 2010) أن المرح في مكان العمل له تأثير على المنظمات والأفراد فمن وجهة نظر المنظمات يؤدي إلى تحسين العديد من المهام التنظيمية مثل المرونة والميزة التنافسية وزيادة حب العمل أما من وجهة نظر الموظفين فيرى (Tsaur et al, 2019) أنه يمكن أن تؤدي بيئة العمل المرحية إلى زيادة إنتاجية الموظف وزيادة الرضا والالتزام التنظيمي والتقليل من ضغط العمل ونية الدوران، ويصف (Owler, 2008) مكان العمل المرح بأنه الموقع الذي يمتزج فيه المرح والعمل معاً بنجاح، حين يجد (Tews et al, 2012) تأثير مباشر للمرح في مكان العمل يبرز على مجموعة من النتائج التنظيمية، مثل الرضا الوظيفي المرتفع، ومعنويات الموظف، والاعتزاز بالعمل، والإبداع، بالإضافة إلى تقليل التأخير، والتعب، والقلق، والإرهاق.

وتجلى تركيز الباحثين والعلماء على أهمية الفكاهة والمرح في مكان العمل لما له دور مهم في مخرجات المنظمة، حيث أن المرح في مكان العمل يتكون من ثلاثة أبعاد مترابطة وهي:

الأنشطة المرحية (Fun activities): تشمل مجموعة متنوعة من الأنشطة الاجتماعية التي تمارسها المنظمة بهدف تعزيز المتعة بين الموظفين مثل الأحداث الاجتماعية، وأنشطة بناء الفريق، والاحتفالات العامة بالإنجازات. (Tews et al, 2014)

التواصل الاجتماعي الإيجابي لزميل العمل (Coworker socializing): يعد التواصل الاجتماعي الإيجابي العامل الرئيسي 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. دعم المدير للمرح (Manager support for fun) هو المدى الذي يسمح به المديرين ويشجعون الموظفين على قضاء وقت ممتع في الوظيفة، مثلاً دعم المدير للحريات الشخصية، ومشاركة المديرين في الإشراف على الموظفين المبتدئين والسماح بالمسابقات الرسمية والنوادي الاجتماعية. (Miceldili & Erdil, 2016)

وفي ضوء ما سبق هدفت عديد الدراسات إلى بيان أهمية المرح في مكان العمل حيث سعت دراسة العابدي (2017) إلى التعرف على الدور التفاعلي بين استقامة القيادة والمرح في مكان العمل في التألق التنظيمي لعينة من الكادر التدريسي في جامعة الكوفة بلغت (325) من أصل (2069) تدريسي، حيث قام البحث على (التسامح، الثقة، الرحمة، النزاهة، التفاؤل) متفاعلاً مع المرح في مكان العمل والمتمثل ب (الانشطة الترفيهية، التنشئة الاجتماعية لزملاء العمل، ودعم المدراء للمرح) وإن التألق التنظيمي سيزداد بزيادة أبعاده المتمثلة ب(تألق القيادة، تألق الخدمة والابتكار، وتألق المعرفة). وقد جاءت نتائج البحث مطابقة لأغلب فرضياته صيغت بصدها مجموعة من التوصيات كان من أهمها توفير وتهيئة مناخ مرح وممتع للعاملين وتوظيف ممارسة استقامة القيادة تماشياً مع متطلبات العمل ومما ينعكس على التألق التنظيمي للمنظمة.

أما دراسة لفقة وعثمان (2016) هدفت إلى تسليط الضوء على متغيرات الإدارة بالمرح المؤثرة في تحقيق الانتماء التنظيمي وترتيبها من حيث درجة الأهمية في التأثير من خلال استطلاع آراء عينة من العاملين في مركز بحوث السوق وحماية المستهلك التابع لجامعة بغداد والبالغ عددهم (28) فرداً، وتوصل البحث إلى جملة استنتاجات وكان من أبرزها: تبين أن هناك قوة ارتباط وتأثير لمجموعة من المتغيرات الفرعية للإدارة بالمرح في تعزيز الانتماء التنظيمي وبلغت نسبة مساهمتها في تفسير التباين الكلي هي (80.992%).

ودراسة (Michael, J., et al, 2016) كان الهدف من هذه الورقة هو توسيع نطاق البحث حول المتعة في مكان العمل من خلال التركيز على علاقتها بالتكامل الوظيفي بين جيل الألفية، وتناول هذا البحث تأثير أربعة أبعاد للمتعة، بما في ذلك الأنشطة الترفيهية، ودعم المدير للمتعة، والتواصل الاجتماعي مع زملاء العمل، ومسؤوليات العمل للمتعة، على الانغماس، بالإضافة إلى ذلك، قام هذا البحث بتقييم تأثير المتعة مقارنة بالجوانب الأخرى لتجربة التوظيف، التصميم/المنهجية/النهج، وتم الحصول على البيانات من (234) من جيل الألفية الذين يعملون بدوام كامل عبر منهجية المسح، أما النتائج كانت مسؤوليات العمل للمتعة هي المؤشر الأكثر شيوعاً للاندماج، تليها الفرص الوظيفية المتصورة والثناء والمكافآت، وقد شكلت الأبعاد الأخرى للمتعة تبايناً كبيراً في الانغماس.

دراسة (Tsaur, sh., Et al, 2019) والتي هدفت إلى مناقشة تأثير متعة مكان العمل على رأس المال النفسي ومواصلة دراسة تأثيرات رأس المال النفسي الوسيطة والمعدلة بين متعة مكان العمل والمشاركة في العمل وتم أخذ بيانات المسح من (331) موظفاً في الخطوط الأمامية في شركات السياحة والضيافة الموجهة نحو خدمة العملاء في تايوان، وأظهرت النتائج أن المتعة في مكان العمل لها تأثير إيجابي كبير على رأس المال النفسي، بالإضافة إلى ذلك، يلعب رأس المال النفسي دوراً وسيطاً جزئياً بين المتعة في مكان العمل والمشاركة في العمل.

ودراسة (Owler, k., et al, 2010) يقوم المؤلفون بمراجعة نقدية لمجموعة كبيرة من أدبيات الممارسين والإداريين التي تزوج للمتعة في العمل وجد أن هذه الأدبيات تعتمد على عدد من الافتراضات غير النظرية وغير المختبرة حول طبيعة المتعة ومدى استصوابها وفائدتها للأعمال باستخدام نظرية شين التنظيمية، جنباً إلى جنب مع الأبحاث الإثنوغرافية حول المتعة في العمل، وتم تسلط الضوء على مدى تعقيد تنفيذ مبادرات المتعة في العمل عملياً ومن خلال الاعتماد على علم النفس التنظيمي، تم إجراء دراسة حالة قصيرة حول استخدام المتعة في العمل كأداة لتسويق الوظائف من قبل وكالات التوظيف في نيوزيلندا، ومن خلال المناقشات تم التوصل إلى بعض الاستنتاجات حول المتعة في العمل.

2. مشكلة البحث وأسئلته

تكمن مشكلة البحث في محاولة تسليط الضوء على واقع المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما درجة المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل؟

2. هل تختلف درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تبعاً لمتغير الجنس؟

3. هل تختلف درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة؟

4. هل تختلف درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؟

3. فرضيات البحث

الفرضية الأولى: لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

4. أهمية البحث

تعود أهمية هذا البحث إلى محاولة إلقاء الضوء على واقع المرح في مكان العمل، وندرة الدراسات العربية في هذا المجال.

5. الهدف من البحث

هدف البحث إلى صياغة إطار نظري يتضمن مجموعة من المقترحات والأساليب حول المرح في مكان العمل، ويهدف أيضاً الكشف عن الأنشطة والأساليب التي تمارس في بيئة العمل المدرسي تعزز المرح كوسيلة تفقد مكان العمل نحو تحقيق الأهداف المنشودة.

6. حدود البحث

الحدود البشرية: المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل.

الحدود المكانية: المدارس التابعة لمديرية تربية وتعليم جنوب الخليل.

الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الأول من السنة الدراسية (2023-2024).

الحدود الموضوعية: واقع المرح في مكان العمل في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل من وجهة نظر المعلمين.

7. منهجية البحث

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف الظاهرة وتشخيصها وإلقاء الضوء على جوانبها المختلفة بغرض فهمها.

8. أداة جمع البيانات

تم استخدام أداة الاستبانة لقياس المرح في مكان العمل حيث تم تطويرها من دراسة العابدي (2017) ومن خلال مراجعة الأدبيات السابقة للموضوع.

9. مجتمع البحث والعينة

تكون مجتمع البحث من جميع المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل، حيث بلغ مجتمع الدراسة (2917) معلم وتم استخدام جدول مورجان لتحديد حجم العينة وبناء عليه تم تحديد حجم العينة وتبلغ (340) معلم وتم اختيار المعلمين بطريقة العينة العشوائية البسيطة.

10. الصدق والثبات

تم عرض أداة البحث على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة في العلوم التربوية وتم الأخذ بملاحظاتهم حول أداة الدراسة، وتم استخدام اختبار (ألفا كرونباخ) لقياس مدى ثبات أداة القياس، وقدرتها على قياس أبعاد ومحاور الدراسة.

ولأغراض إيجاد معامل الثبات تم توزيعها على عينة استطلاعية، وبعد حساب معامل كرونباخ ألفا للأداة تبين أن معامل الثبات يساوي (0.94) وهي قيمة مقبولة في البحوث التربوية.

أما عن حساب معامل الثبات للمجالات الثلاث:

تم حساب معامل الثبات للمجال الأول وتبين أنه جاء بمقدار (0.89) وتم حساب معامل الثبات للمجال الثاني وتبين أنه جاء بمقدار (0.85) وتم حساب معامل الثبات للمجال الثالث وتبين أنه جاء بمقدار (0.94) وهي قيم مقبولة في البحوث التربوية.

وعليه تم التحقق من ثبات أداة الدراسة ومن ثم توزيعها على عينة البحث وحجمها (340).

11. تصحيح المقياس

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي ومفتاح التصحيح هو:

الدرجة	المتوسط الحسابي
منخفضة	$X \leq 2.33$
متوسطة	$2.33 < X \leq 3.66$
كبيرة	$X > 3.66$

12. نتائج البحث

أ- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي ينص على:

ما درجة المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل؟ وللإجابة على السؤال ومعرفة درجة المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من المجالات، ولكل فقرة من الفقرات، وتبين أن درجة المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل بلغت بمتوسط حسابي (3.446) وانحراف معياري (0.670) وعليه تكون الدرجة متوسطة وفق مفتاح تصحيح الأداة المستخدم، أما بالنسبة للمجالات فقد بلغ المجال الثاني وهو مجال التواصل

الاجتماعي الإيجابي لزميل العمل أعلى المتوسطات الحسابية بمقدار (3.547) وانحراف معياري (0.778) وعلية تكون الدرجة متوسطة، ثم يليه المجال الأول وهو مجال الأنشطة الترفيهية بمتوسط حسابي بمقدار (3.398) وانحراف معياري (0.667) وعلية تكون الدرجة متوسطة، ثم يليه المجال الثالث وهو مجال دعم المدير للمرح بمتوسط حسابي بمقدار (3.392) وانحراف معياري (0.809) وعلية تكون الدرجة متوسطة.

ب- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص على:

هل تختلف درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تبعاً لمتغير الجنس؟

وللإجابة على السؤال تم صياغة الفرضية التي تنص على "لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرح في مكان العمل وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تعزى لمتغير الجنس.

ولفحص الفرضية تم استخدام التحليل الإحصائي (ت- للعينات المستقلة) كما يتبين في جدول (1).

الجدول رقم 01 نتائج التحليل الإحصائي (ت- للعينات المستقلة) لدرجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تبعاً لمتغير الجنس.

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت- المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة المحسوبة
مجال 1	ذكر 130 أنثى 210	3.3662 3.4190	.66828 .66937	.709	338	.479
مجال 2	ذكر 130 أنثى 210	3.4115 3.6324	.73280 .79754	2.558	338	.011
مجال 3	ذكر 130 أنثى 210	3.3315 3.4295	.82397 .80256	1.083	338	.280
المجموع	ذكر 130 أنثى 210	3.3697 3.4937	.67099 .66959	1.657	338	.098

ويتبين من الجدول (1) أن مستوى الدلالة المحسوبة وقيمتها (.098) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) وعلية يتم قبول الفرضية الصفرية التي تنص على "لا توجد فروق دالة احصائية عند

مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تعزى لمتغير الجنس".

ت- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص على:

هل تختلف درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة؟

وللإجابة على السؤال تم صياغة الفرضية التي تنص على " لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة. وقبل فحص الفرضية تم إيجاد الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستويات متغير سنوات الخبرة.

الجدول رقم 02 الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

الخبرة	مجال 1	مجال 2	مجال 3	المجموع
Mean	3.4066	3.5184	3.4237	3.4496
N	76	76	76	76
Std. Deviation	.68320	.74076	.86145	.68505
Mean	3.3420	3.3336	3.2634	3.3130
N	131	131	131	131
Std. Deviation	.62277	.71378	.77650	.64264
Mean	3.4504	3.7759	3.5008	3.5757
N	133	133	133	133
Std. Deviation	.70320	.80596	.80298	.67181
Mean	3.3988	3.5479	3.3921	3.4463
N	340	340	340	340
Std. Deviation	.66846	.77977	.81100	.67185

ويتبين من الجدول أن هناك فروقاً ظاهرية بين مستويات المتغير حيث بلغ مستوى أكثر من (10) سنوات أعلى المتوسطات الحسابية بمقدار (3.575) وانحراف معياري (0.671)، ويليه مستوى أقل من (5) سنوات بمتوسط حسابي بمقدار (3.449) وانحراف معياري (0.685)، ويليه مستوى من (5-10) سنوات بمتوسط حسابي

بمقدار (3.313) وانحراف معياري (0.624)، ويتبين كذلك فروق ظاهرية بين المجالات بلغ فيها المجال الثاني أعلى المتوسطات الحسابية بمقدار (3.547) وانحراف معياري (0.779)، ثم يليه المجال الأول بمتوسط حسابي (3.398) وانحراف معياري (0.668)، ثم يليه المجال الثالث بمتوسط حسابي (3.392) وانحراف معياري (0.811).

ولفحص الفرضية الصفرية التي تنص على "لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة". تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) كما يتبين في الجدول (3).

الجدول رقم 03 نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدرجة المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.781	2	.391	.874	.418
Within Groups	150.698	337	.447		
Total	151.480	339			
Between Groups	12.999	2	6.500	11.341	.001
Within Groups	193.129	337	.573		
Total	206.129	339			
Between Groups	3.817	2	1.909	2.935	.054
Within Groups	219.151	337	.650		
Total	222.969	339			
Between Groups	4.556	2	2.278	5.171	.006
Within Groups	148.460	337	.441		
Total	153.016	339			

ويتبين من الجدول (3) أن مستوى الدلالة المحسوبة بلغ (0.006) وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية التي تنص على "لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية

تربية وتعليم جنوب الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة" وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "توجد فروق دالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة" وللكشف لصالح من تلك الفروق تم إجراء التحليل الإحصائي المتقدم وفق الجدول التالي.

الجدول رقم 04 نتائج المقارنات البعدية، التحليل الإحصائي المتقدم (LSD) Post hoc.

Dependent Variable	(I) الخبرة	(J) الخبرة	Mean Difference (I-J)
مجال 1	أقل من (5) سنوات	من (5-10) سنوات	.06459
		أكثر من (10) سنوات	-.04380-
	من (5-10) سنوات	أقل من (5) سنوات	-.06459-
		أكثر من (10) سنوات	-.10839-
	أكثر من (10) سنوات	أقل من (5) سنوات	.04380
		من (5-10) سنوات	.10839
مجال 2	أقل من (5) سنوات	من (5-10) سنوات	.18483
		أكثر من (10) سنوات	-.25752*
	من (5-10) سنوات	أقل من (5) سنوات	-.18483-
		أكثر من (10) سنوات	-.44235*
	أكثر من (10) سنوات	أقل من (5) سنوات	.25752*
		من (5-10) سنوات	.44235*
مجال 3	أقل من (5) سنوات	من (5-10) سنوات	.16033
		أكثر من (10) سنوات	-.07707-
	من (5-10) سنوات	أقل من (5) سنوات	-.16033-
		أكثر من (10) سنوات	-.23739*
	أكثر من (10) سنوات	أقل من (5) سنوات	.07707
		من (5-10) سنوات	.23739*
المجموع	أقل من (5) سنوات	من (5-10) سنوات	.13658
		أكثر من (10) سنوات	-.12613-
	من (5-10) سنوات	أقل من (5) سنوات	-.13658-
		أكثر من (10) سنوات	-.26271*
	أكثر من (10) سنوات	أقل من (5) سنوات	.12613
		من (5-10) سنوات	.26271*

ويتبين من الجدول أعلاه أنه عند مقارنة مستوى من (10-5) سنوات مع مستوى أكثر من (10) سنوات كانت الفروق لصالح مستوى أكثر من (10) سنوات، وعند مقارنة مستوى أقل من (5) سنوات مع مستوى أكثر من (10) سنوات كانت الفروق لصالح أكثر من (10) سنوات.

ث - نتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي ينص على:

هل تختلف درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؟

وللإجابة على السؤال تم صياغة الفرضية التي تنص على " لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وقبل فحص الفرضية تم إيجاد الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستويات متغير المؤهل العلمي.

الجدول رقم 05 الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

المؤهل	مجال 1	مجال 2	مجال 3	المجموع
Mean	3.3720	3.4120	3.4600	3.4147
N	50	50	50	50
Std. Deviation	.46116	.71103	.65962	.53550
Mean	3.4376	3.6601	3.4775	3.5250
N	213	213	213	213
Std. Deviation	.71553	.78761	.76907	.67809
Mean	3.3091	3.3260	3.1117	3.2489
N	77	77	77	77
Std. Deviation	.64424	.74735	.94882	.69884
Mean	3.3988	3.5479	3.3921	3.4463
N	340	340	340	340
Std. Deviation	.66846	.77977	.81100	.67185

ويتبين من الجدول أن هناك فروقاً ظاهرية بين مستويات المتغير حيث بلغ مستوى بكالوريوس أعلى المتوسطات الحسابية بمقدار (3.525) وانحراف معياري (0.678)، يليه مستوى دبلوم بمتوسط حسابي

بمقدار (3.414) وانحراف معياري (0.535)، ويليه مستوى ماجستير فأعلى بمتوسط حسابي بمقدار (3.248) وانحراف معياري (0.698)، ويتبين كذلك فروق ظاهرية بين المجالات بلغ فيها المجال الثاني أعلى المتوسطات الحسابية بمقدار (3.547) وانحراف معياري (0.779)، ثم يليه المجال الأول بمتوسط حسابي (3.398) وانحراف معياري (0.668)، ثم يليه المجال الثالث بمتوسط حسابي (3.392) وانحراف معياري (0.811).

ولفحص الفرضية الصفرية التي تنص على "لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي". تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) كما يتبين في جدول رقم 6 الجدول رقم 06 نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدرجة المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.976	2	.488	1.092	.337
Within Groups	150.504	337	.447		
Total	151.480	339			
Between Groups	7.397	2	3.698	6.272	.002
Within Groups	198.732	337	.590		
Total	206.129	339			
Between Groups	7.837	2	3.919	6.138	.002
Within Groups	215.131	337	.638		
Total	222.969	339			
Between Groups	4.371	2	2.185	4.954	.008
Within Groups	148.646	337	.441		
Total	153.016	339			

ويتبين من الجدول أن مستوى الدلالة المحسوبة بلغ (0.008) وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية التي تنص على "لا توجد فروق دالة احصائية عند

مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي" وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "توجد فروق دالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي" وللكشف لصالح من تلك الفروق تم إجراء التحليل الإحصائي المتقدم وفق الجدول التالي.

الجدول رقم 07 نتائج المقارنات البعدية، التحليل الاحصائي المتقدم ((LSD) Post hoc).

Dependent Variable	(I) المؤهل	(J) المؤهل	Mean Difference (I-J)
مجال 1	دبلوم	بكالوريوس	-.06556-
		ماجستير فأعلى	.06291
	بكالوريوس	دبلوم	.06556
		ماجستير فأعلى	.12847
	ماجستير فأعلى	دبلوم	-.06291-
		بكالوريوس	-.12847-
مجال 2	دبلوم	بكالوريوس	-.24809*
		ماجستير فأعلى	.08603
	بكالوريوس	دبلوم	.24809*
		ماجستير فأعلى	.33412*
	ماجستير فأعلى	دبلوم	-.08603-
		بكالوريوس	-.33412*
مجال 3	دبلوم	بكالوريوس	-.01746-
		ماجستير فأعلى	.34831*
	بكالوريوس	دبلوم	.01746
		ماجستير فأعلى	.36578*
	ماجستير فأعلى	دبلوم	-.34831*
		بكالوريوس	-.36578*

المجموع	دبلوم	بكالوريوس	-11037-
		ماجستير فأعلى	.16575
	دبلوم	بكالوريوس	.11037
		ماجستير فأعلى	.27612*
	دبلوم	بكالوريوس	-16575-
	ماجستير فأعلى	بكالوريوس	-27612-*

ويتبين من الجدول أعلاه أنه عند مقارنة مستوى بكالوريوس مع مستوى ماجستير فأعلى كانت الفروق لصالح مستوى بكالوريوس، وعند مقارنة مستوى بكالوريوس مع مستوى دبلوم كانت الفروق لصالح بكالوريوس.

13. مناقشة النتائج والتوصيات

1- مناقشة نتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي ينص على:

"ما درجة المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل؟"

جاءت درجات أفراد العينة لدرجة المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في جميع المجالات (مجال الأنشطة الترفيهية، ومجال التواصل الاجتماعي الإيجابي لزميل العمل، ومجال دعم المدير للمرح) من وجهة نظرهم بلغت بمتوسط حسابي (3.446) وانحراف معياري (0.670) وعليه تكون الدرجة متوسطة، وربما تعود هذه النتيجة إلى إدراك المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل لدور المرح في مكان العمل بدرجة متوسطة في تطور عملهم والارتقاء بأدائهم ودفعهم نحو المزيد من الإبداع والتفوق المهني، ومدى ارتباط أهمية المرح في مكان العمل بتعزيز العلاقات الإنسانية، وتوثيق الروابط الاجتماعية بينهم، وزيادة الابتكار وزيادة الإنتاجية وزيادة الفاعلية وزيادة الرضا الوظيفي والمسؤولية التنظيمية وتخفيض المشاعر السلبية التي ينتج عنها التذمر وضغط العمل والتأخير والقلق والاضطراب، وبالنسبة للمجالات ربما تعود نتيجة حصول المجال الثاني وهو مجال التواصل الاجتماعي الإيجابي لزميل العمل على المرتبة الأولى لأهمية التواصل الاجتماعي للمعلمين مع زملائهم في العمل وبناء روابط التماسك الاجتماعي والحرص على بناء علاقات إنسانية سليمة تقودهم إلى الراحة النفسية والرفق بالأداء وزيادة الإبداع في ظل جو اجتماعي مترابط ومرح يقرب بين العاملين في المنظمة ويعزز الصحة النفسية ويقوي الذاكرة وينمي المشاعر النبيلة التي تعزز الروح المعنوية للعاملين وتعمل على بناء جسور من التوازن والثقة التي تساعد في دعم أدوار

العاملين بعيد عن الشحناء والبغضاء، واتفقت هذه النتائج مع دراسة (Fluenge, 2008)، واختلفت مع (2016) Tews,et al.

أما بالنسبة لمناقشة النتائج المتعلقة بفقرات المجال الأول وهو مجال الأنشطة الترفيهية: حيث جاءت درجات أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بمقدار (3.398) وانحراف معياري (0.667) وعليه تكون الدرجة متوسطة وكانت أعلى فقرة في هذا المجال هي فقرة رقم (1) التي تنص على " تهتم المدرسة بالاحتفالات العامة" بمتوسط حسابي بمقدار (3.561) وانحراف معياري (0.789) وعليه تكون الدرجة متوسطة وربما تعود هذه النتيجة إلى أهمية الاحتفالات العامة التي تمارسها المدرسة بصورة متوسطة من وجهة نظر المعلمين بهدف تعزيز المتعة بين الموظفين وتوفير هيكل لتواصل بينهم وتعزيز الاتصالات الودية والصدقة في ظل هذه الاحتفالات. أما عن أدنى فقرة في هذا المجال هي فقرة رقم (5) التي تنص على " تهتم المدرسة بالمسابقات الترفيهية" بمتوسط حسابي بمقدار (3.291) وانحراف معياري (0.833) وعليه تكون الدرجة متوسطة وربما تعود هذه النتيجة إلى أهمية ممارسة المسابقات الترفيهية التي تساهم في إنتاج بيئة عمل ممتعة تعمل على تكوين أداء عمل فعال للأعمال المختلفة، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (Tews,et al. 2014) ودراسة (2000) Bolman& Deal) واختلفت مع (Tews,et al. 2016).

أما بالنسبة لمناقشة النتائج المتعلقة بفقرات المجال الثاني وهو مجال التواصل الاجتماعي لزميل العمل: حيث جاءت درجات أفراد عينة الدراسة أعلى المتوسطات الحسابية بمقدار (3.547) وانحراف معياري (0.778) وعليه تكون الدرجة متوسطة وكانت أعلى فقرة في هذا المجال هي فقرة رقم (9) التي تنص على " أغلب زملائي في المدرسة أقدر لهم المساعدة المهنية التي يقدمونها" بمتوسط حسابي بمقدار (3.652) وانحراف معياري (0.928) وعليه تكون الدرجة متوسطة وربما تعود هذه النتيجة إلى إدراك المعلمين لواجبتهم المهنية تجاه زملائهم من خلال تقديم المساعدة المهنية لهم التي تنعكس بصورة إيجابية على تعاملاتهم وتفاعلهم مع بعضهم والتي تنمي بيئة عمل متعاونة ومفعمة بالعطاء الهادف والجو النفسي المريح للتعاملات فيما بينهم وبالتالي زيادة التفاعل بين المعلمين وزيادة الرفاهية نحو العمل وزيادة المرح. أما عن أدنى فقرة في هذا المجال هي فقرة رقم (4) التي تنص على " أغلب زملائي في المدرسة أختلط وأنسجم معهم خارج العمل" بمتوسط حسابي بمقدار (3.391) وانحراف معياري (0.882) وعليه تكون الدرجة متوسطة وربما تعود هذه النتيجة إلى أهمية التواصل الإيجابي الاجتماعي بين العاملين خارج مكان عملهم لما له من أثر في تعزيز العلاقات وبناء الصداقات الودية التي ينعكس أثرها بصورة أو بأخرى على بيئة العمل حيث يعمل على تقليل الشحناء والتوتر وتعزيز المنافسة الشريفة، حيث أن زيادة الاقتراب بين المعلمين تزيد المرح، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (Tsaour,etal, 2019) واختلفت مع (Tews,et al. 2016).

أما بالنسبة لمناقشة النتائج المتعلقة بفقرات المجال الثالث وهو مجال دعم المدير للمرح: حيث جاءت درجات أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بمقدار (3.392) وانحراف معياري (0.809) وعليه تكون الدرجة متوسطة، وكانت أعلى فقرة في هذا المجال هي فقرة رقم (1) التي تنص على " يقلل مشاعر الملل بين صفوف المعلمين " بمتوسط حسابي بمقدار (3.523) وانحراف معياري (0.912) وعليه تكون الدرجة متوسطة وربما تعود هذه النتيجة إلى أهمية دور المدير في العمل على تعزيز الأنشطة التي تقلل مشاعر الملل والعمل على إتباع نهج قيادة يعزز الإبداع والابتكار والتطوير بصورة مستمرة للطاقت والجهود نحو المزيد من الارتقاء بالعمل وزيادة المرح الهادف المرتبط بتنمية بيئة مريحة تعزز الصحة النفسية للمعلمين. أما عن أدنى فقرة في هذا المجال هي فقرة رقم (4) التي تنص على " يشجع المعلمين ذوي الشخصية المرححة " بمتوسط حسابي بمقدار (3.335) وانحراف معياري (0.926) وعليه تكون الدرجة متوسطة وربما تعود هذه النتيجة إلى أهمية دور المدير في تشجيع الشخصيات المرححة التي تستخدم المرح بصورة بناءة وهادفة بشكل لا يتضارب مع العمل مما يؤثر بشكل قوي على انتاجية وأداء المعلمين، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (Ford, 2003) ودراسة (Owler et al. 2010) واختلفت مع (Tews, et al. 2016).

2- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص على:

هل تختلف درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تبعاً لمتغير الجنس؟

وتمت مناقشة نتائج السؤال الثاني من خلال الفرضية الصفرية المنبثقة عنه:

أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تعزى لمتغير الجنس، وهذا يعني أن متغير الجنس ليس له تأثير على درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين، وربما تعود هذه النتيجة إلى الاهتمام بالمرح في مكان العمل بغض النظر عن متغير الجنس حيث أن بيئة العمل المريحة والمعززة للأنشطة الترفيهية الهادفة والعلاقات الإنسانية وتعمل على التقليل من التوتر وضغط العمل هدف لكلا الجنسين من المعلمين وتتفق النتائج مع دراسة (لفتة وعثمان، 2016) وتختلف مع دراسة (عواد وآخرون، 2021).

3- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي ينص على:

هل تختلف درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة؟

وتمت مناقشة نتائج السؤال الثالث من خلال الفرضية الصفرية المنبثقة عنه:

حيث أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل باختلاف سنوات الخبرة لصالح مستوى أكثر من (10) سنوات، وربما تعود هذه النتيجة إلى أن سنوات الخبرة الأكثر للمعلمين ينطوي على أثرها بصيرة وعقلية متفتحة مفعمة بالتجارب والرؤية المستقبلية بحكم الخبرة العملية حيث أن الخبرة للمعلمين تؤكد على أهمية المرح في مكان العمل من وجهة نظرهم لما لها من دور في تقليل الرتابة والملل والروتين القاتل للأعمال المختلفة وما يعززه المرح الهادف البناء في مكان العمل من نواتج إيجابية لمختلف الأطراف المشاركة في العملية التربوية بشكل عامة والتعليمية منها بشكل خاص يؤكد رؤية ووجهة نظر المعلمين العميقة المبنية على أسس وتجارب عملية من الواقع الملموس وتتفق النتائج مع دراسة (عواد وآخرون، 2021) وتختلف مع دراسة (لفتة وعثمان، 2016).

وربما الفروق الظاهرية العالية لمستوى أكثر من (10) سنوات ترجع إلى إدراك المعلمين في ضوء الخبرة في العمل إلى أهمية خلق بيئة عمل تعزز التعاون والجو النفسي المريح وتعزز المرح الهادف الذي يقلل من الرتابة والملل الناتجة بصورة أو بأخرى عن طبيعة الأعمال الروتينية التي يمارسونها في بيئة العمل.

4- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي ينص على:

هل تختلف درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؟

وتمت مناقشة نتائج السؤال الرابع من خلال الفرضية الصفرية المنبثقة عنه:

حيث أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرح في مكان العمل من وجهة نظر المعلمين في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل باختلاف المؤهل العلمي لصالح مستوى بكالوريوس، وربما تعود هذه النتيجة إلى أن المعلمين الحاصلين على درجة البكالوريوس يتمتعون بخبرة من الواقع العملي في المدارس بدرجة أكبر من الحاصلين على درجة الماجستير أو أعلى منها حيث يميل هؤلاء إلى الارتقاء في الوظائف ولا يستمرون لفترة طويلة في المدارس بل يرتقون إلى مناصب أخرى أعلى وبالتالي تكون ممارستهم للعملية التعليمية من منظور نظري أكثر من كونه عملي وبالتالي واقع المجتمع المدرسي والنسبة العالية من المعلمين الحاصلين على درجة البكالوريوس يعززان المرح في العمل لما له من دور إيجابي في القضاء على الرتابة والملل وتقوية العلاقات الإنسانية الإيجابية وتعزيز الرضا والروح المعنوية العالية للمعلمين.

وربما الفروق الظاهرية العالية لمستوى بكالوريوس ترجع إلى النسبة العالية من التوظيف لدرجة البكالوريوس في المدارس الحكومية مقارنة مع حاملي الدرجات الأخرى حيث يميل ذوي الدرجات الأعلى من

البكالوريوس إلى الارتقاء لتولي مناصب أعلى في السلم الوظيفي وبالتالي حصول مستوى البكالوريوس على أعلى المتوسطات الحسابية نسبة للغالبية العظمى من المعلمين ومدى إدراكهم إلى توفير بيئة عمل تعزز المرح والأنشطة الترفيهية الهادفة التي لا تتضارب مع العمل الجاد

14. التوصيات

— ضرورة اهتمام وزارة التربية والتعليم بالمرح في مكان العمل وتبنيه والاعتماد عليه لنشره كثقافة فاعلة وإيجابية تعزز تحقيق الأهداف التربوية بشكل عام والتعليمية منها بشكل خاص وتزيد الكفاءة والفاعلية للأداء.

— إقامة الورش التدريبية للإدارة والمعلمين ولكافة الأطراف المشاركة في العملية التربوية والتعليمية لزيادة معرفتهم عن كيفية ممارسة الفرح والتخطيط للأنشطة التي تعزز المرح بغية الارتقاء بالأداء الوظيفي.

— تشجيع الباحثين وطلبة الدراسات العليا على إجراء البحوث والدراسات التي تعنى بالمرح في مكان العمل لأن تلك الدراسات سوف تسهم في إغناء الفكر التربوي وإبعاده عن الجمود.

15. المصادر والمراجع

1. عواد، شاكراً محمود؛ حزة، دعاء سمير محمد؛ أمين، وليد سيد، تأثير تطبيق الإدارة بالمرح في شركات السياحة المصرية. القاهرة: مجلة كلية السياحة والفنادق، 2021.
2. لفقة، ببداء ستار؛ عثمان، آيسل حمدي، دور الإدارة بالمرح في تعزيز الانتماء التنظيمي-دراسة استطلاعية في مركز بحوث السوق وحماية المستهلك- جامعة بغداد. بغداد: مجلة الإدارة والاقتصاد، 2016.
3. العابدي، علي رزاق جبار، المرح في مكان العمل كمتغير تفاعلي بين استقامة القيادة والتألق التنظيمي، 2017.
4. عبد الزهرة، علي حسين، أثر المتعة في مكان العمل في تحقيق التسويق الداخلي (بحث تطبيقي). مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، 2021.

5. Tews, M.J., Michel, J.W. & Noe, R.A. Does fun promote learning? The relationship between fun in the workplace and informal learning. Journal of Vocational Behavior, 2017. P 98, 46-55
6. Tews, M.J., Michel, J.W., & Allen, D.G. Fun and friends: The impact of workplace fun and constituent attachment on turnover in a hospitality context. Human Relations, 2014. P 67(8), 923-946
7. Hutchison, B., Fun times: the relationship between fun and workplace engagement. The International Journal, 38 (3), 2016. P 332-350
8. Fluegge, E. R. Who put the fun in functional? Fun at work and its effects on job performance, Unpublished doctoral dissertation Gainesville. FL: University of Florida 2008.
9. Mcdowell, T. Fun at work: Scale development, confirmatory factor analysis, and links to organizational outcomes. Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering, 2005. 65(12-B): 6697.

- ¹⁰. Bolton, S. C., & Houlihan, M. Are we having fun yet? A consideration of workplace fun and engagement [Editorial]. *Employee Relations*, 2009. 31(6)
- ¹¹. Tews, Michael, J., & Michel, John, W., & Drost, Alex, J., & Shi, Tracy, Xu. Workplace fun matters ... but what else? *Employee Relations*, 2016. 37(2):248-267
- ¹². Bolman, I., Deal, T. *Escape From Cluelessness: A Guide for the Organizationally Challenged*, Amacom, 2000. New York, NY.
- ¹³. Owler, K., Morrison, R., Plester, B. Does fun work? The complexity of promoting fun at work. *J. Manage. Org.* 2010. 16 (3), P 338–352. 36.
- ¹⁴. Owler, K. Fun at work. *New Zealand Management*, 2008. Vol. 55 No. 3, P 2-40.
- ¹⁵. Tews, Michael J., Michel, John W., Bartlett, Albert the Fundamental Role of Workplace Fun in Applicant Attraction. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2012. 19(1) P105–114
- ¹⁶. Tsaur, Sheng-Hshiung, Hsu, Fu-Sung, Lin, Hsin. Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81 (2019) P131–140.