

## تأثير الممارسة الترويحية على ضغط العمل وعملية اتخاذ القرار لدى معلمى التربية الرياضية بالمرحلة الإعدادية بمحافظة الجيزة

ا.م.د. وليد احمد عبد الرازق \*

### المقدمة

إن التنمية هدف كل امة ومسعى كل دولة، والإنسان هو صاحب الدور الاساسى فى التنمية بل صانعها، فهو يعيش حياته اليومية فى بيئة متغيرة باستمرار نظرا لتقدم العلوم بمختلف أنواعها فيحاول إن يتكيف مع هذه المتغيرات ويستثمرها لصالحه، وفى بعض الأوقات يصعب عليه التوافق مع بعض الظروف المتغيرة فى بيئته ولا يستطيع التعامل معها مما يترتب عليه حدوث الضغوط التى تعد من عوائق هذا العصر على الإنسان والاقتصاد العالمى، وبالتالي يجب مواجهة كافة المشكلات التى يعانى منها، ونعمل على حلها لكى نصل للتنمية.

فضغوط العمل من مظاهر الحياة الإنسانية التى لا يمكن تجنبها، ولا تكاد توجد مهنة بمنأى عن الضغوط، حيث إنها من ابرز مشكلات العصر الحديث التى تؤثر على كل أعضاء المؤسسة سواء كانوا رؤساء أم مرؤسين بدرجات متفاوتة فى مختلف المنظمات نتيجة للآثار السلبية المترتبة عليها، ويمتد تأثيرها سواء من نطاق الفرد الذى يمثل العنصر الأول فى المؤسسة ليغطى جوانب أخرى من حياته، كعلاقاته داخل اسرته ومع بقية أفراد المجتمع، كما يمتد إلى الجماعة ثم إلى نطاق المجتمع بأسرة (٢: ١٧٩)، (١١: ٢)، (١٨: ٣)

وبناء على ذلك فأصبح ضغوط العمل محل اهتمام الكثير من الأفراد والمؤسسات التى يعملون بها، ويرجع هذا الاهتمام إلى عاملين رئيسيين:

### الأمراض المترتبة على ذلك :

أظهرت العديد من الدراسات التى بحثت فى هذا المجال وجود أثار سلبية تؤدي إلى كثير من الأمراض النفسية (التوتر، الشعور بالإحباط، الاضطهاد، العدوانية، القلق، ..) والأمراض العضوية (ارتفاع ضغط الدم، السكر، أمراض القناة الهضمية....) وبناء على ذلك تقل مشاركته فى العمل نتيجة الغياب والتأخير، والشكاوى والتظلمات وما يترتب على ذلك من تدنى فى الإنتاج ومستوى الروح المعنوية والأداء والولاء التنظيمي وارتفاع نسبة الحوادث نتيجة عدم الحماس للعمل وضعف الاتصال بين العاملين، كما تختلف درجة الضغوط من شخص لآخر.

\* أستاذ مساعد بقسم الترويح الرياضي بكلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة - جامعة حلوان.

(١ : ٣-٤)، (٦ : ١٨)، (٨ : ٤٩)، (١٠ : ٢١)، (٢٢ : ١١٨)

- التكاليف الناتجة عنها: المشاكل الناتجة عن الضغوط تكلف الولايات المتحدة ما يقرب من ٥٠٠ بليون دولار سنويا، والأمراض الناتجة عنها تكلف الصناعة الأمريكية ١٣٢ بليون يوم مفقود سنويا، كما قدرت تكاليف التغيب عن العمل لمدة سنة حوالي ٢٤,٦ بليون دولار، كما يعانى ٥٦ مليون يابانى من أعراض ضغط العمل، وبناء على ذلك تصرف اليابان نحو ٣٧٠ مليون دولار فى السنة على برامج التعامل مع ضغط العمل، وفى بريطانيا أوضح تقرير جريدة "تايمز" اونلاين ٢٠٠٥ "إن تكلفة ضغوط العمل تقدر بنحو ١٠٠ مليار جنية استرلينى (١٩: ٢٩، ٣٢)

ويرى عبد الرحمن أن ضغوط العمل " هى تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل فى الفرد نفسه أو البيئة التى يعمل فيها بما فى ذلك المنظمة، حيث يترتب على هذه العوامل حدوث آثار أو نتائج جسمية أو نفسية أو سلوكية على الفرد تؤثر بدورها على ادائه للعمل مما يستلزم معالجة هذه الآثار وإدارتها بطريقة سليمة " (١٣ : ٢٣)

وقد تباينت وجهات النظر حول مصادر الضغوط منها تنظيمية تنتج عن صراع الدور أى تعارض العمل مع رغبة الفرد أو مهارته، إما غموض الدور فهو عدم معرفة الفرد ما هو متوقع منه، أو الأهداف المستوجب عليه تحقيقها، أو بالنسبة لعبء الدور فيتمثل بقيام الفرد بمهام متعددة تفوق قدراته (٢٥ : ١٠٠)، (٣٠ : ٧٥)، (٣٣ : ٩٨)

كما يتفق كلا من الخضيرى وهنداوى والشريف إن ضغوط العمل تؤثر على سلوك متخذ القرار، وتوقع توازنه النفسى والعاطفى وتؤدى إلى إحداث توتر عصبى أو قلق نفسى يؤدى إلى عدم جودة القرار المتخذ، كما يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الإدارية والتنفيذية التى تواجه متخذ القرار، ويظهر تأثيره على عملية اتخاذ القرار من خلال مواقف متعددة كتجنب اتخاذ القرار نظرا للخوف من النتائج المترتبة على ذلك، وهذا الخوف يضع الشخص تحت الضغوط بحيث يتردد فى اتخاذ قراره.

(٢٠ : ٢٠، ٣٧)، (٢١ : ١٢)

فعملية اتخاذ القرار تعد احد أهم العناصر الفاعله فى العملية الإدارية فهى عملية متغلغلة فى جميع وظائف الإدارة ونشاطاتها، والقرارات الايجابية أساس الإدارة الجيدة إذ تؤثر فى أداء العمل، كما تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على كفاءة المؤسسة التعليمية والعاملون بها على اختلاف مستوياتهم، فهم يواجهون مشاكل وعليهم أن يتعلموا مهارات وأساليب اتخاذ القرارات التى ترفع من مستوى أدائهم الوظيفي. (٢٨ : ١٢٦)، (١٠ : ٢-٣)

فاتخاذ القرارات يعد عملية فكرية تعنى اختيار بين مجموعة من البدائل لتحقيق هدف محدد أو مواجهة موقف أو حلا لمشكلة بذاتها، ولذلك فيتعين جمع المعلومات الخاصة بهذا الموقف أو بشأن هذه المشكلة ليقوم متخذ القرار بتحليلها للتوصل إلى بدائل معينة، ثم يختار البديل المناسب أو الحل الملائم الذى يحقق الهدف بأقل تكلفة ممكنة (١٠: ٦٠)

وبناء على ما سبق ذكره فتعتبر ضغوط العمل من أهم الموضوعات التى حظيت باهتمام الكثير من الأفراد والمؤسسات وذلك لأهميتها وانعكاساتها السلبية على معلمين التربية الرياضية والمؤسسة التعليمية المتمثلة فى المدرسة، وهذه الضغوط عاملا مهما وفعال فى التأثير على عملية اتخاذ القرارات، ووجود مستوى من الضغوط ينعكس اثرها على عملية اتخاذ القرارات سلبا، وبالتالي يؤثر على سلوك ومستوى الأداء والإنتاجية، وإذا لم يتم معالجة ذلك فلن يتم تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية والتربوية (١٥: ٢)، (٢٩: ٣٧٦)

كما يوجد عنصر آخر هام يؤدي إلى ضغوط العمل، وهو سوء إدارة الوقت أثناء العمل، ويشير دركر Drucker إلى "إن الوقت هو أثنى الموارد ومن لا يستطيع إدارة وقته لا يستطيع أن يدير أى شئ آخر"، فالوقت يعتبر من التحديات التى تواجه المجتمع، فسوء استثمار وقت الفراغ يؤدي إلى العديد من المشاكل الاجتماعية والأعمال غير الهادفة، ولذلك أصبح لاستثمار وقت الفراغ أهمية كبرى واثر عظيم فى حياة الفرد والجماعة، ومن ثم فقد اهتمت المؤسسات السياسية والتربوية والاجتماعية والدينية بدراسة وقت الفراغ وكيفية استثمار مردودة ودراسة قضاياها والمشكلات الناتجة عن عدم استثماره (٤: ٢)، (٢٣: ٩).

ولذا يجب الاهتمام بممارسة الأنشطة الترويحية لأنها تبدأ باقتراح علاج لأجل التحرر من الضغوط والتوترات العصبية للحياة الحديثة التى تواجه كل شخص فى الحياة اليومية. (٢٠٢: ٣)، (٣٥: ٣٢).

كما تعتبر ممارسة أنشطة الترويح الرياضى من استراتيجيات التعامل مع الضغوط على مستوى الفرد، وذلك نظرا لتأثيرها على الارتقاء بالكفاءة البدنية للفرد التى تؤدي إلى مقاومة الإجهاد، ومواجهة الآثار الجانبية السيئة لضغوط العمل (٢٥: ١٦٩).

**مشكلة الدراسة:**

إن المدرسة هى مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع لتقوم بعملية إعداد المواطنين إعدادا شاملا من جميع الجوانب، ولذلك اتخذت الدول من المدرسة وسيلة تربوية أساسية لكي تتصدى لأنواع التحديات المختلفة التى تواجهها فى مسيرتها نحو التقدم، ونحو تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية لمجتمعاتها، وبالتالي فالمدرسة هى الأداة ذات الفاعلية الأكثر للتقدم والإصلاح

الاجتماعى، ولكى يتم ذلك فيكون من خلال المعلمين بصفة عامة ومعلم التربية الرياضية بصفة خاصة الذى لديه دور بارز بوصفه العنصر الاساسى والوسيلة الحية لتحقيق الأهداف التربوية. لذلك قد يتعرض المعلم إلى مجموعة من الضغوط المهنية التى تعيقه من تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة التربوية وينعكس ذلك سلبيا على مستوى اداءه فى العمل، فكمية العمل المجهد أو نوعية صراع الدور أو غموضه أو الظروف المحيطة بالعمل تمثل مصادر رئيسية لضغوط العمل التى يتعرض لها الفرد فى بيئة العمل اليومية، وقيامه باتخاذ قرارات خاطئة ناجمة عن انفعالات اللحظة والتأثير العاطفى أو الوجدانى أو تتجم عن ردود الفعل العصبية للمواقف التى تواجه متخذ القرار والتي تؤدى إلى زيادة فى التكاليف، وبالتالي لن تتحقق الأهداف التربوية إذا لم يتم العمل على التخفيف من هذه الضغوط المهنية التى تؤثر على متخذ القرار. وانطلاقاً من ذلك جاءت هذه الدراسة للتعرف على تأثير الممارسة الترويحية على ضغوط العمل واتخاذ القرارات التى تواجه معلمى التربية الرياضية .

#### الدراسات المرتبطة:

- قام كلا من عبد الفتاح صالح و شرين محمد المطارنة بدراسة بعنوان "اثر ضغوط العمل فى الاداء الوظيفى لدى مديرى المدارس الاساسية الحكومية فى اقليم جنوب الأردن" عام ٢٠١٠ (١٤)، بهدف التعرف على اثر ضغوط العمل فى الاداء الوظيفى لدى مديرى المدارس الحكومية فى إقليم جنوب الأردن، وذلك على (٣٣١) مديراً ومديرة و(٩٨٥) معلم ومعلمة باستخدام استمارة استبيان من تصميم الدارس، وقد توصلت إلى ان مستوى الضغوط فى الاداء لدى المدراء كان متوسطاً، هناك فروق ذات دلالة احصائية لمستوى ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس والمستوى التعليمى والخبرة والعمر والحالة الاجتماعية.
- قام مبارك فالح بدراسة بعنوان "ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفى للافراد العاملين فى مراكز حرس الحدود بمنطقة المدينة المنورة" عام ٢٠١٠ (٢٠)، بهدف التعرف على علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفى من وجهة نظر العاملين بحرس الحدود بمنطقة المدينة المنورة، وذلك على عينة مكونة من (١٩١) ضابط باستخدام استمارة استبيان من تصميم الدارس، وقد توصلت إلى مستوى ضغوط العمل لدى معظم افراد الدراسة مرتفع، ضغوط العمل التى يتعرض لها العاملين لا تؤثر على مستوى رضاهم الوظيفى.
- قام عوض بشار الحربى بدراسة بعنوان "ضغوط العمل وعلاقتها بالابداع الادارى" عام ٢٠١٠ (١٧)، بهدف التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل الابداع الادارى من وجهة نظر ضباط مديرية الامن العام، وذلك على (١٣٩) ضابط من مديرية الامن العام بمدينة الرياض

باستخدام استمارة استبيان من تصميم الدارس، وقد توصلت إلى عدم وجود علاقة بين مصادر ضغوط العمل ومستوى الابداع الادارى.

قام سمايلي محمود بدراسة بعنوان " الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا لدى مستشارى التوجيه المدرسى والمهني للعاملين بمؤسسات التعليم الثانوى "عام ٢٠١٠ (٨)، بهدف التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية بالرضا الوظيفى لدى مستشارى التوجيه المدرسى والمهني، وذلك على عينة مكونة من (١٢٠) مستشار باستخدام استمارة استبيان من تصميم الدارس، وقد توصلت إلى ان العنصر الاكثر ضغطا فى مهنة مستشار التوجيه المدرسى والمهني ناتج عن ضعف العائد المادى، عنصر فلة فرص الترقيه والنمو الوظيفى من بين العناصر التى تسهم فى زيادة الضغط والتوتر.

— قام ماجد فهد بدراسة بعنوان "ضغوط العمل وأثرها فى دوران العمل للعاملين بمراكز حرس الحدود بالمنطقة الشرقية" عام ٢٠٠٩ (١٩)، بهدف التعرف على اثر ضغوط العمل على دوران العمل للعاملين بمراكز حرس الحدود بالمنطقة الشرقية، وذلك على عينة مكونة من (٣٦٧) عامل فى مركز حرس الحدود باستخدام استمارة استبيان من تصميم الدارس، وقد توصلت إلى ان عينة الدراسة يعانون بدرجة متوسطة من ضغوط العمل، وموافقون على وجود عبء وظيفى لدى العاملين، ومحايدين فى موافقتهم على وجود غموض للدور لدى العاملين فى مراكز حرس الحدود.

— قام حمدى السيسى بدراسة بعنوان "اثر الممارسة الترويحية على الضغوط النفسية لدى الشباب" عام ٢٠٠٨ (٧)، بهدف التعرف على اثر الممارسة الترويحية على الضغوط النفسية لدى الشباب، وذلك على (٤٩١) طالب وطالبة من المدارس والجامعات الحكومية والخاصة باستخدام استمارة استبيان الانشطة الترويحية وقائمة الضغوط النفسية التى قام بتعريبها اسامة كامل راتب و ابراهيم عبد ربة خليفة، وقد توصلت إلى ان انخفاض الضغوط النفسية للشباب عند ممارسة الانشطة الترويحية وخاصة الترويح الرياضى.

— قام صالح ناصر بدراسة بعنوان " الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل وأثرها على اتخاذ القرارات الإدارية " عام ٢٠٠٧ (١٠)، بهدف التعرف على اثر الضغوط الاجتماعية والعمل على اتخاذ القرارات، وذلك على (١٥٩) ضابطا باستخدام استمارة الضغوط الاجتماعية والآثار المتوقعة منها والعوامل التى تؤدى إلى الحد من الآثار السلبية للضغوط الاجتماعية والعمل، وقد توصلت إلى هناك ضغوط اجتماعية تواجه العينة عند اتخاذ القرارات الإدارية وأقوى الضغوط المرتبط بالاصدقاء والمعارف لمساعدتهم فى قضاء مصالحهم.



- قام ابراهيم حمد البدر بدراسة بعنوان "المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل" عام ٢٠٠٦ (١)، بهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي وضغوط العمل لدى الضباط العاملين بالدفاع المدني بمنطقة الرياض، وذلك على (٢٥٣) ضابط باستخدام استمارة استبيان من تصميم الدارس، وقد توصلت إلى وجود علاقة عكسية متوسطة بين توافر مناخ تنظيمي ومستوى ضغط العمل لدى الضباط .

- قام يحي الجيوشي بدراسة بعنوان "بناء مقياس لادارة ضغوط العمل لاختصاصي الرياضة للجميع بالاندية ومراكز الشباب" عام ٢٠٠٥ (٢٩)، بهدف بناء مقياس لادارة ضغوط العمل لاختصاصي الرياضة للجميع بالاندية ومراكز الشباب من خلال التعرف على مصادر الضغوط التي تواجه اختصاصي الرياضة للجميع، وذلك على (٨٥) اختصاصي، وقد توصلت إلى بناء مقياس يتكون من خمس محاور و ٦٥ عبارة .

- قام عامر خضير بدراسة بعنوان "مستويات ضغوط العمل وسبل مواجهتها في الاجهزة الأمنية" عام ٢٠٠٥ (١١)، بهدف التعرف على مستوى ضغوط العمل ومصادرها والاساليب التي يلجا لها لمواجهة الضغوط، وذلك على (٣٥٠) ضابط باستخدام استمارة استبيان من تصميم الدارس، وقد توصلت إلى مستويات ضغوط العمل لدى العينة متوسطا نسبيا، أهم مصادر الضغوط منها بيئة العمل المادية وعدم المشاركة في صنع القرار، واهم الاساليب لمواجهة الضغوط الحرص على تحديد اولويات العمل اليومي.

- قام سكوت يولاندا Yolanda Scott بدراسة بعنوان "الضغوط لدى ضباط الشرطة في المناطق الريفية والمدن الصغيرة" عام ٢٠٠٤ (٣٤)، بهدف التعرف على الضغوط لدى ضباط الشرطة في المناطق الريفية والمدن الصغيرة، وذلك على (١٣٥) ضابطا باستخدام استمارة استبيان من تصميم الدارس، وقد توصلت إلى التغيرات في الوظائف العليا مؤثرا قويا على وجود ضغوط داخل المنظمة.

- قام جيزل Gaziel بدراسة بعنوان " صور القيادة وأثرها على اداء مديري المدارس" عام ٢٠٠٣ (٣١)، بهدف التعرف تحديد مدى إدراك مديري المدارس لعالمهم - ومدى ادراكهم لتاثير سلوكهم في العمل من وجهة نظر المعلمين، وذلك على (٢٠) مديرا باستخدام استمارة استبيان من تصميم الدارس، وقد توصلت إلى ان اكثر المجالات تأثيرا على فاعلية مديري المدارس كان الهيكل التنظيمي و المصادر البشرية.

- قام عبد الله العمري بدراسة بعنوان " ضغوط العمل عند المعلمين" عام ٢٠٠٣ (١٢)، بهدف التعرف على دراسة العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات الوظيفية من جهة

وضغوط العمل من جهة اخرى بمدارس الرياض الحكومية، وذلك على عينة مكونة من (٤٧٢) معلم باستخدام استمارة استبيان من تصميم الدارس، وقد توصلت إلى وجود علاقة ايجابية بين المتغيرات الوظيفية وضغوط العمل لدى المعلمين.

- قام على النوشان بدراسة بعنوان " ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات " عام ٢٠٠٣ (١٥)، بهدف التعرف على اثر الضغوط العمل على عملية اتخاذ القرارات، وذلك على (٤٤٥) ضابطا باستخدام استمارتين استبيان من تصميم الدارس، وقد توصلت إلى مستوى ضغوط العمل أقل من المتوسط، ومعظم القيادات يقومون باتباع خطوات عملية اتخاذ القرارات بمستوى عال.

- قام جهاد محمد الرشيد بدراسة بعنوان "ادارة الوقت وعلاقتها بضغوط العمل" عام ٢٠٠٣ (٥)، بهدف التعرف على ابعاد ادارة الوقت لدى الرؤساء فى حرس الحدود بمدينة الرياض والدمام ومستوى ضغوط العمل، وذلك على (٢٣٠) ضابط باستخدام استمارة استبيان من تصميم الدارس، وقد توصلت إلى وجود ارتباط قوى سالب بينهم فكلما كان هناك ادارة جيدة للوقت كلما قل مستوى ضغوط العمل.

- قامت هنية السباعى بدراسة بعنوان " ضغوط العمل مستوياتها ومصادرها واستراتيجية ادارتها " عام ٢٠٠١ (٢٧)، بهدف التعرف على اثر ضغوط العمل مستوياتها ومصادرها واستراتيجية ادارتها لدى الإداريات والفتيات السعوديات العاملات فى الجامعات السعودية، وذلك على عينة مكونة من (٩٩٦) موظفة إدارية وفنية باستخدام استمارة استبيان من تصميم الدارسة، وقد توصلت إلى ان اهم المصادر المسببة للضغوط هى محدودية فرص التطوير الوظيفى، عدم المشاركة فى اتخاذ قرارات العمل.

- قامت منى صالح البلبيهد بدراسة بعنوان "مسببات ضغوط العمل التى تتعرض لها مديرات مدارس تعليم البنات بمدينة الرياض" عام ٢٠٠١ (٢٦)، بهدف التعرف على اسباب ضغوط العمل التى تتعرض لها مديرات مدارس تعليم البنات بمدينة الرياض، وذلك على عينة مكونة من (٤٨٥) مديرة مدرسة باستخدام استمارة استبيان من تصميم الدارس، وقد توصلت إلى وقد توصلت إلى نسبة تعرض المديرات للضغوط بنسبة ٥٢,٧%، وجد أن هناك علاقة عكسية بين الخبرة وضغوط العمل.

- قام محمد صالح بدراسة بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بالاداء الوظيفى لدى العاملين بادارتى الجوازات فى كل من الرياض والدمام" عام ٢٠٠١ (٢٤)، بهدف التعرف على علاقة الضغوط المهنية بالاداء الوظيفى التى يتعرض لها العاملون فى ادارتى الجوازات فى كل من

الرياض والدماغ، وذلك على عينة مكونة من (٢٠٠) عامل باستخدام استمارة استبيان من تصميم الدارس، وقد توصلت إلى وجود علاقة عكسية بين الضغوط المهنية التي يتعرض لها العاملون وبين ادائهم الوظيفي.

- قام على محمد بدراسة بعنوان "مصادر الاجهاد الوظيفي" عام ٢٠٠١ (١٦)، بهدف التعرف على اراء شاغلي الوظائف الاشرافية في مديريات التربية بمحافظة اربد في الأردن نحو اهم مصادر الاجهاد الوظيفي، وذلك على (٢٥٧) شخصا باستخدام استمارة استبيان من تصميم الدارس، وقد توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في مجالات صراع الدور والهيكل التنظيمي والتطور المهني تعزى للمؤهل العلمي.

- قام صالح الكنانى بدراسة بعنوان "اثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية على مستوى ضغوط العمل" عام ٢٠٠٠ (٩)، بهدف التعرف على المتغيرات الشخصية والتنظيمية على مستوى ضغوط العمل للقيادات الإدارية في الجوازات وادارتها بالسعودية، وذلك على (٥٥٩) ضابطا، باستخدام استمارة ضغوط العمل، والمتغيرات الشخصية (مفهوم الذات، المتغيرات التنظيمية) من تصميم الدارس، وقد توصلت إلى اختلاف مستوى ضغوط وصراع الدور لدى القادة باختلاف مكان عملهم، معظم القيادات لديها ضغوط عمل عالية ٦٨ %.

- قامت لويس ليزا Louise Lisa بدراسة بعنوان "العلاقات الداخلية بين اسلوب الارتباط بالعمل والضغوط الناجمة عن العمل والدعم الاجتماعي" عام ١٩٩٩ (٣٢)، بهدف التعرف على معرفة دور الضغط الناجم عن العمل واساليب ارتباط الراشدين مع مقاييس التقارير الذاتية للمتغيرات الاخرى، وذلك على (١١٧) فردا باستخدام استمارة استبيان من تصميم الدارس، وقد توصلت إلى وجود مستوى عال من الضغوط لدى افراد عينة الدراسة، وجود اعراض ودلائل على وجود ضغط العمل لدى افراد عينة الدراسة.

- قامت امنة مصطفى الشبكشى بدراسة بعنوان " السلوك القيادي وعلاقته باتخاذ القرار للرواد الترويجيين بالاندية الرياضية " عام ١٩٩٩ (٤)، بهدف التعرف على السلوك القيادي ببعديّة (المبادرة - الاعتبار) وعلاقته باتخاذ القرار والفروق بين مجموعات البحث المقسمة وفقا للخبرة في متغيرات (السلوك القيادي-اتخاذ القرار)، وذلك على (٤٧) رائدا باستخدام استمارة استبيان جامعة ولاية اوهايو بالولايات المتحدة الامريكية، وقد توصلت إلى وجود علاقة طردية بين صفات السلوك القيادي والاسس النظرية لاتخاذ القرار .



## هدف الدراسة:

التعرف على تأثير الممارسة الترويحية على ضغط العمل وعملية اتخاذ القرار لدى معلمى التربية الرياضية بالمرحلة الاعدادية بمحافظة الجيزة وذلك يتم من خلال التعرف على:

- ١- درجة الممارسة الترويحية بالنسبة لافراد العينة .
- ٢- مستوى ضغط العمل لعينة الممارسين .
- ٣- عملية اتخاذ القرار لعينة الممارسين.
- ٤- الفروق فى ضغوط العمل بين الممارسين (ممارسة منتظمة بدرجة عالية، ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة، ممارسة غير منتظمة) وغير الممارسين .
- ٥- الفروق فى عملية اتخاذ القرار بين الممارسين (ممارسة منتظمة بدرجة عالية، ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة، ممارسة غير منتظمة) وغير الممارسين .
- ٦ - العلاقة بين الممارسة الترويحية وكلا من ضغط العمل وعملية اتخاذ القرار .

- إجراءات الدراسة :

- المنهج :

تم استخدام المنهج الوصفي لملائمة لطبيعة الدراسة وتحقيق أهدافها.

- العينة :

بلغت عينة الدراسة (١٤١) معلم تربية رياضية بالمرحلة الاعدادية بمحافظة الجيزة خلال العام الدراسى ٢٠٠٩/٢٠١٠، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية .

- أدوات جمع البيانات :

تم استخدام (٣) استمارات استبيان من تصميم الدارس وذلك بالاستعانة بالمراجع العلمية والدراسات المرتبطة:

اولا: درجة الممارسة الترويحية : عدد مرات الممارسة فى الاسبوع - ممارسة غير منتظمة (مرة واحدة) = درجة واحدة، ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة (٢-٣ مرة) = ٢ درجة، ممارسة منتظمة بدرجة عالية (٤ مرات فاكثر) = ٣ درجات، مدة الممارسة (٣٠ق) = درجة واحدة، (٣١-٤٥ق) = درجتان،

(٤٦-٦٠ق) = ٣ درجات، (٦١ فيما فوق) = ٤ درجات.

ثانيا: مقياس ضغوط العمل: وتتكون من (٢٣) عبارة مقسمة على (٦) محاور وهم: غموض الدور (٤ عبارات)، صراع الدور (٤ عبارات)، زيادة أعباء الدور كميًا (٤ عبارات)، زيادة

أعباء الدور نوعيا (٤ عبارات)، التطوير الوظيفي (٣ عبارات)، المسؤولية تجاه الآخرين (٤ عبارات).

ثالثًا: قائمة عملية اتخاذ القرارات: وتتكون من (٢٣) عبارة مقسمة على (٨) محاور وهم: إدراك المشكلة (عبارتان)، جمع المعلومات (عبارتان)، تحديد المشكلة (٥ عبارات)، العمل على تحديد البدائل المتاحة لحل المشكلة (٣ عبارات)، العمل لإيجاد معايير لتقويم الحلول المطروحة (٥ عبارات)، الحصول على قبول وتأييد الحل (عبارة واحدة)، تنفيذ الحل (عبارتان)، متابعة تنفيذ وتقويم الحلول (٣ عبارات).

تم الاعتماد على مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي في استمارة الاستبيان .

### — المعاملات العلمية:

#### ١. الصدق

- صدق المحتوى : حيث تم عرض استمارتي الاستبيان قبل تطبيقها في شكلها النهائي على مجموعة من الخبراء (صدق المحكمين) (٠) عددهم ( ٧ ) في مجال الترويج من اساتذه كلية التربية الرياضية .

- صدق الاتساق الداخلي : تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب دلالة معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لاستمارة ضغوط العمل جدول (١) .

جدول (١) معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية ( ن = ٣٠ )

معايير ضغوط العمل	قيمة الارتباط *	محاور اتخاذ القرار	قيمة الارتباط *
١- غموض الدور	٠,٦٩١	إدراك المشكلة	٠,٦٦١
٢- صراع الدور	٠,٧٧٥	جمع المعلومات	٠,٧٠٥
٣- زيادة أعباء الدور كميًا	٠,٧٣٩	تحديد المشكلة	٠,٦٨٥
٤- زيادة أعباء الدور نوعيًا	٠,٨١١	العمل على تحديد البدائل المتاحة لحل المشكلة	٠,٦١٧
٥- التطوير الوظيفي	٠,٧١٨	العمل على إيجاد معايير لتقويم الحلول المطروحة	٠,٧٤٢
٦- المسؤولية تجاه الآخرين	٠,٨٠٢	الحصول على قبول وتأييد الحل	٠,٧٧٥
		تنفيذ الحل	٠,٨١٢
		متابعة تنفيذ وتقويم الحلول	٠,٦٩٠

\* قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوي دلالة إحصائية ( ٠,٠٥ ) = ٠,٣٦١

\* أ.د. ليلي زهران ، أ.د. مسعد سيد عويس ، أ.د. محمد الحماحمي ، أ.د. عايدة عبد العزيز ، أ.د. امه مصطفى ، أ.د. محمد السمودي، أ.د. فريدة حرزاوي.

يتضح من جدول (١) أن قيمة الارتباط بين درجة كل محور ومجموع الدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل، وقائمة عملية اتخاذ القرار دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي .

## ٢- الثبات :

تم حساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية عن طريق استخدام معادلة الفا Alpha وفقاً لمعادلة كودر وريتشاردسون Kuder & Richarson وفقاً لتعديل كرونباخ Cronbach جدول (٢) .

جدول ( ٢ ) قيم معاملات الثبات للمحاور ( ن = ٣٠ )

قيم معامل Alpha	محاور ضغوط العمل	قيم معامل Alpha	محاور اتخاذ القرار
٠,٧٩٦	١- غموض الدور	٠,٧٠١	إدراك المشكلة
٠,٨١٥	٢- صراع الدور	٠,٨٥٠	جمع المعلومات
٠,٨٧١	٣- زيادة أعباء الدور كمياً	٠,٨٢٦	تحديد المشكلة
٠,٧٩٠	٤- زيادة أعباء الدور نوعياً	٠,٨٩٠	العمل على تحديد البدائل المتاحة لحل المشكلة
٠,٨٥٨	٥- التطوير الوظيفي	٠,٨٠٠	العمل على إيجاد معايير لتقويم الحلول المطروحة
٠,٧٩٢	٦- المسؤولية تجاه الآخرين	٠,٨١٠	الحصول على قبول وتأييد الحل
٠,٧٧٣			تنفيذ الحل
٠,٨٣٠			متابعة تنفيذ وتقويم الحلول

\* قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوي دلالة إحصائية (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من جدول ( ٢ ) أن قيم معاملات الثبات تراوحت ما بين ( ٠,٧٠١ ، ٠,٨٩٠ )

وهي دالة عند مستوي (٠,٠٥) مما يدل على ثبات المحاور .

عرض ومناقشة النتائج :

أولاً :درجة الممارسة: يوضح جدول(٣) درجة الممارسة لافراد العينة حيث تم حساب نسبة الممارسة(عدد الممارسين ÷ العدد الاجمالي لعينة الدراسة)،ثم يتم حساب درجة الممارسة

الترويحية (عدد مرات الممارسة الفعلية + مدة الممارسة الفعلية) ÷ (ما يجب أن يكون عليه أعلى عدد مرات ممارسة + أعلى مدة ممارسة)

### جدول ( ٣ )

درجة الممارسة الترويحية لافراد العينة

درجة الممارسة %	نسبة عدد الممارسين %	الاجمالي		عينة الدراسة		عدد مرات الممارسة
		%	عدد	%	عدد	
٩٤,٢٩	٣١,٥٣	٧٨,٧٢	١١١	٢٤,٨٢	٣٥	ممارسة منتظمة بدرجة عالية
٧٠,٧٨	٣٩,٦٣			٣١,٢٠	٤٤	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة
٣٤,٨٢	٢٨,٨٣			٢٢,٦٩	٣٢	ممارسة غير منتظمة
		٢١,٢٨	٣٠	٢١,٢٨	٣٠	غير ممارس
	١١١		١٤١			العدد الاجمالي

يتضح من جدول ( ٣ ) أن أعلى نسبة ممارسة هي عدد مرات الممارسة المنتظمة بدرجة عالية تليها ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة ثم ممارسة غير منتظمة  
ثانيا : مستوى ضغوط العمل بين الممارسين ( ممارسة منتظمة بدرجة عالية، ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة، ممارسة غير منتظمة ):

### جدول ( ٤ )

تحليل التباين بين مجموعات الدراسة الثلاث من الممارسين في محاور مقياس ضغوط العمل

المحاور	المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
غموض الدور	بين المجموعات	٦٩٩,٩٩٤	٢	٣٤٩,٩٩٧	١٨,١٧٠	دال
	داخل المجموعات	٢٠٨٠,٣٤٨	١٠٨	١٩,٢٦٢		
	المجموع	٢٧٨٠,٣٤٢	١١٠			
صراع الدور	بين المجموعات	٩٨٥,٠٦٦	٢	٤٩٢,٥٣٣	٢٦,٧٠٥	دال
	داخل المجموعات	١٩٩١,٩٠٧	١٠٨	١٨,٤٤٤		
	المجموع	٢٩٧٦,٩٧٣	١١٠			
زيادة أعباء الدور كميا	بين المجموعات	٩٩٢,٧٥٤	٢	٤٩٦,٣٧٧	٢٨,٦٢٧	دال
	داخل المجموعات	١٨٧٢,٦٧٠	١٠٨	١٧,٣٤٠		

			١١٠	٢٨٦٥,٤٢٣	المجموع	
دال	٢٥,٣٩٢	٣٧٨,٥١٨	٢	٧٥٧,٠٣٥	بين المجموعات	زيادة أعباء الدور نوعيا
		١٤,٩٠٧	١٠.٨	١٦٠٩,٩٥٦	داخل المجموعات	
			١١٠	٢٣٦٦,٩٩١	المجموع	
دال	٢٩,٣٠١	٢٧٤,٤٨٣	٢	٥٤٨,٩٦٧	بين المجموعات	التطوير الوظيفي
		٩,٣٦٨	١٠.٨	١٠١١,٧٠٠	داخل المجموعات	
			١١٠	١٥٦٠,٦٦٧	المجموع	
دال	١٩,٧٨١	٣٣٧,٨٨٨	٢	٦٧٥,٧٧٧	بين المجموعات	المسئولية تجاه الآخرين
		١٧,٠٨١	١٠.٨	١٨٤٤,٧٨٢	داخل المجموعات	
			١١٠	٢٥٢٠,٥٥٩	المجموع	
دال	٤٣,١١٤	١٥٠٨٤,٥١١	٢	٣٠١٦٩,٠٢١	بين المجموعات	المجموع الكلي
		٣٤٩,٨٧٤	١٠.٨	٣٧٧٨٦,٣٤٨	داخل المجموعات	
			١١٠	٦٧٩٥٥,٣٦٩	المجموع	

قيمة ف عند مستوي معنوية (٠,٠٥) = ٣,٠٩

يتضح من جدول (٤) أن قيمة ف جاءت دالة عند مستوي (٠,٠٥) في جميع محاور مقياس ضغوط العمل والمجموع الكلي للاستمارة بين المجموعات الثلاث وسوف يتم استخدام اختبار اقل فرق معنوي لايجاد الفروق .

#### جدول (٥)

دلالة الفروق بين المجموعات الثلاث باستخدام اختبار اقل فرق معنوي (L.S.D)

المحاور	المجموعات	المتوسط الحسابي	ممارسة منتظمة بدرجة عالية	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة	ممارسة غير منتظمة
غموض الدور	ممارسة منتظمة بدرجة عالية	٧,٥١٤	١,١٤٤	٦,٠٧٩*	
	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة	٨,٦٥٩		٤,٩٣٤*	
	ممارسة غير منتظمة	١٣,٥٩٣			
صراع الدور	ممارسة منتظمة بدرجة عالية	٧,٢٨٥	١,٢٨٢	٧,١٨٣*	
	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة	٨,٥٦٢		٥,٩٠٠*	



			١٤,٤٦٨	ممارسة غير منتظمة	
*٧,٥٣٠	*٢,٢٩٧		٦,٦٥٧	ممارسة منتظمة بدرجة عالية	زيادة أعباء الدور كميا
*٥,٢٣٣			٨,٩٥٤	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة	
			١٤,١٨٧	ممارسة غير منتظمة	
*٦,٣١٦	١,١٧٤		٧,٣٧١	ممارسة منتظمة بدرجة عالية	زيادة أعباء الدور نوعيا
*٥,١٤٢			٨,٥٤٥	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة	
			١٣,٦٨٧	ممارسة غير منتظمة	
*٥,٣٢٤	٠,٨٦١		٥,٤٥٧	ممارسة منتظمة بدرجة عالية	التطوير الوظيفي
*٤,٤٦٣			٦,٣١٨	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة	
			١٠,٧٨١	ممارسة غير منتظمة	
*٥,٩٥٠	١,٠٦٣		٧,٨٠٠	ممارسة منتظمة بدرجة عالية	المسئولية تجاه الآخرين
*٤,٨٨٦			٨,٨٦٣	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة	
			١٣,٧٥٠	ممارسة غير منتظمة	
*٤٠,٣٨٣	*٨,٨٢٣		٤٣,٠٨٥	ممارسة منتظمة بدرجة عالية	المجموع الكل
*٣١,٥٥٩			٥١,٩٠٩	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة	
			٨٣,٤٦٨	ممارسة غير منتظمة	

يتضح من جدول ( ٥ ) ما يلي:

- وجود فروق بين مستوى ضغط العمل للممارسين المنتظمين بدرجة عالية والممارسين الغير منتظمين، لصالح الممارسين المنتظمين بدرجة عالية في جميع المحاور والمقياس ككل.
- وجود فروق بين مستوى ضغط العمل لدى الممارسين المنتظمين بدرجة متوسطة والممارسين الغير منتظمين لصالح الممارسين المنتظمين بدرجة متوسطة في جميع المحاور والمقياس ككل.

– وجود فروق بين مستوى ضغط العمل لدى الممارسين المنتظمين بدرجة عالية والممارسين المنتظمين بدرجة متوسطة لصالح الممارسين المنتظمين بدرجة عالية في محور زيادة أعباء الدور كميًا والمقياس ككل.

– ولا يوجد فروق بين الممارسين المنتظمين بدرجة عالية والممارسين المنتظمين بدرجة متوسطة في غموض الدور، صراع الدور، زيادة الأعباء نوعيًا، التطوير الوظيفي، المسؤولية تجاه الآخرين.

وتلك الفروق تكون لصالح المتوسط الأقل، لأنه كلما قل المتوسط الحسابي لضغط العمل دل على انخفاض مستوى ضغط العمل لمعلم التربية الرياضية، وهذا ما أكدت تلك الدراسة أنه كلما زادت درجة ممارسة معلم التربية الرياضية للنشاط الترويحي كلما قل مستوى ضغط العمل له وبالتالي تؤثر إيجابيًا على اداءه، أي أنه يوجد علاقة ارتباطية عكسية بين درجة الممارسة الترويحية وضغط العمل لدى معلم التربية الرياضية.

ثالثًا : عملية اتخاذ القرار بين الممارسين ( ممارسة منتظمة بدرجة عالية، ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة، ممارسة غير منتظمة )

### جدول ( ٦ )

تحليل التباين بين مجموعات الدراسة الثلاث من الممارسين في محاور قائمة اتخاذ القرار

المحاور	المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف الدلالة
إدراك المشكلة	بين المجموعات	٦٧,٤٢٩	٢	٣٣,٧١٥	٦,٠٠٤
	داخل المجموعات	٦٠٦,٤٢٧	١٠٨	٥,٦١٥	
	المجموع	٦٧٣,٨٥٦	١١٠		
جمع المعلومات	بين المجموعات	٤٩,١٦٧	٢	٢٤,٥٨٣	٥,٨٠٠
	داخل المجموعات	٤٥٧,٧٧٠	١٠٨	٤,٢٣٩	
	المجموع	٥٠٦,٩٣٧	١١٠		
تحديد المشكلة	بين المجموعات	٢٦٥,١٦٠	٢	١٣٢,٥٨٠	٦,٣٧٧
	داخل المجموعات	٢٢٤٥,٢٧٢	١٠٨	٢٠,٧٩٠	
	المجموع	٢٥١٠,٤٣٢	١١٠		
العمل على تحديد	بين المجموعات	٧٧,٥٤٦	٢	٣٨,٧٧٣	

	٥,١٢٤	٧,٥٦٦	١٠.٨	٨١٧,١٥٧	داخل المجموعات	البيدائل المتاحة لحل المشكلة
			١١.٠	٨٩٤,٧٠٣	المجموع	
دال	١٣,٧٣٠	٢٩٣,٢١٧	٢	٥٨٦,٤٣٣	بين المجموعات	العمل على إيجاد معايير لتقويم الحلول المطروحة
		٢١,٣٥٦	١٠.٨	٢٣٠.٦,٤٨٦	داخل المجموعات	
			١١.٠	٢٨٩٢,٩١٩	المجموع	
دال	١٤,٦٧١	١٨,٢٤٧	٢	٣٦,٤٩٣	بين المجموعات	الحصول على قبول وتأييد الحل
		١,٢٤٤	١٠.٨	١٣٤,٣١٨	داخل المجموعات	
			١١.٠	١٧٠,٨١١	المجموع	
دال	٣٧,١٢٦	٨٦,٤٣٨	٢	١٧٢,٨٧٦	بين المجموعات	تنفيذ الحل
		٢,٣٢٨	١٠.٨	٢٥١,٤٤٩	داخل المجموعات	
			١١.٠	٤٢٤,٣٢٤	المجموع	
دال	٣٢,٠١٨	٢٤١,٥٥٦	٢	٤٨٣,١١٣	بين المجموعات	متابعة تنفيذ وتقويم الحلول
		٧,٥٤٤	١٠.٨	٨١٤,٧٩٧	داخل المجموعات	
			١١.٠	١٢٩٧,٩١٠	المجموع	
دال	٢٠,٩٢٠	٥٢٨٦,٩٢٤	٢	١٠٥٧٣,٨٤٩	بين المجموعات	المجموع الكلي
		٢٥٢,٧٢٠	١٠.٨	٢٧٢٩٣,٧٩١	داخل المجموعات	
			١١.٠	٣٧٨٦٧,٦٤٠	المجموع	

قيمة ف عند مستوي معنوية (٠,٠٥) = ٣,٠٩

يتضح من جدول (٦) أن قيمة ف جاءت دالة عند مستوي (٠,٠٥) في جميع محاور القائمة والمجموع الكلي للقائمة بين المجموعات الثلاث وسوف يستخدم اختبار اقل فرق معنوي لايجاد الفروق.

جدول ( ٧ )

دلالة الفروق بين المجموعات الثلاث باستخدام اختبار أقل فرق معنوي (L.S.D)

المحاور	المجموعات	المتوسط الحسابي	ممارسة منتظمة بدرجة عالية	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة	ممارسة غير منتظمة
إدراك المشكلة	ممارسة منتظمة بدرجة عالية	٨,٤٢٨		٠,٧٨٧	*١,٩٥٩
	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة	٧,٨٤٠			*١,٣٧٢
	ممارسة غير منتظمة	٦,٤٦٨			
جمع المعلومات	ممارسة منتظمة بدرجة عالية	٨,٣١٤	*١,٠٤١		*١,٦٨٩
	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة	٧,٢٧٢			٠,٦٤٧
	ممارسة غير منتظمة	٦,٦٢٥			
تحديد المشكلة	ممارسة منتظمة بدرجة عالية	١٩,٦٥٧	٠,٨١٦		*٣,٧٨٢
	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة	١٨,٨٤٠			*٢,٩٦٥
	ممارسة غير منتظمة	١٥,٨٧٥			
العمل على تحديد البدائل المتاحة لحل المشكلة	ممارسة منتظمة بدرجة عالية	١٢,٢٨٥	*١,٤٦٧		*٢,٠٦٧
	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة	١٠,٨١٨			٠,٥٩٩
	ممارسة غير منتظمة	١٠,٢١٨			
العمل على إيجاد معايير لتقويم الحلول المطروحة	ممارسة منتظمة بدرجة عالية	٢٠,٨٢٨	*٢,٧٦٠		*٥,٩٢٢
	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة	١٨,٠٦٨			*٣,١٦٩
	ممارسة غير منتظمة	١٤,٩٠٦			
الحصول على قبول وتأييد الحل	ممارسة منتظمة بدرجة عالية	٤,٠٥٧	*١,١٧٠		*١,٣٠٧
	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة	٢,٨٨٦			٠,١٣٦
	ممارسة غير منتظمة	٢,٧٥٠٠			
تنفيذ الحل	ممارسة منتظمة بدرجة عالية	٩,٠٢٨	*٢,٠٠٥		*٣,١٥٣

٠١,١٤٧		٧,٠٢٢	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة	
		٥,٨٧٥	ممارسة غير منتظمة	
٠٥,٢٠٥	٠٣,٥٥١	١٣,١٤٢	ممارسة منتظمة بدرجة عالية	متابعة تنفيذ وتقييم الحلول
٠١,٦٣٤		٩,٥٩٠	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة	
		٧,٩٣٧	ممارسة غير منتظمة	
٠٢٥,٠٨٦	٠١٣,٤٠١	٩٥,٧٤٢	ممارسة منتظمة بدرجة عالية	المجموع الكلي
٠١١,٦٨٤		٨٢,٣٤٠	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة	
		٧٠,٦٥٦	ممارسة غير منتظمة	

يتضح من جدول ( ٧ ) ما يلي :

- وجود فروق في عملية اتخاذ القرار لدى الممارسين المنتظمين بدرجة عالية والممارسين الغير منتظمين لصالح الممارسين المنتظمين بدرجة عالية في جميع المحاور والقائمة ككل.

- وجود فروق في عملية اتخاذ القرار لدى الممارسين المنتظمين بدرجة متوسطة والممارسين الغير منتظمين لصالح الممارسين المنتظمين بدرجة متوسطة في محاور إدراك المشكلة، تحديد المشكلة، العمل على إيجاد معايير لتقويم الحلول المطروحة، تنفيذ الحل، متابعة تنفيذ وتقويم الحلول، القائمة ككل.

- وجود فروق في عملية اتخاذ القرار لدى الممارسين المنتظمين بدرجة عالية والممارسين المنتظمين بدرجة متوسطة لصالح الممارسين المنتظمين بدرجة عالية في محاور جمع المعلومات، العمل على تحديد البدائل المتاحة لحل المشكلة، العمل على إيجاد معايير لتقويم الحلول المطروحة، الحصول على قبول وتأييد الحل، تنفيذ الحل، متابعة تنفيذ وتقويم الحلول، والقائمة ككل.

- لا يوجد فروق بين الممارسين المنتظمين بدرجة عالية والممارسين المنتظمين بدرجة متوسطة في إدراك المشكلة، وتحديد المشكلة.

- لا يوجد فروق بين الممارسين المنتظمين بدرجة متوسطة والممارسين الغير منتظمين في جمع المعلومات، و العمل على تحديد البدائل المتاحة لحل المشكلة، و الحصول على قبول وتأييد الحل.



وتلك الفروق تكون لصالح المتوسط الأعلى وذلك نظرا لانه كلما زاد المتوسط الحسابي في عملية اتخاذ القرار يدل على جودة عملية اتخاذ القرار لدى الفرد، وهذا ما اكدته تلك الدراسة انه كلما زادت درجة ممارسة معلم التربية الرياضية للنشاط الترويحي كلما زادت جودة عملية اتخاذ القرار له وبالتالي تؤثر ايجابيا على اداءه، اي انه يوجد علاقة ارتباطية طردية بين درجة الممارسة الترويحية وعملية اتخاذ القرار لدى الفرد.

رابعاً: الفروق في ضغوط العمل بين الممارسين (ممارسة منتظمة بدرجة عالية، ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة، ممارسة غير منتظمة) وغير الممارسين :

جدول (٨) دلالة الفروق في ضغوط العمل بين عينة الممارسين (ممارسة منتظمة بدرجة عالية، ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة، ممارسة غير منتظمة) وغير الممارسين في المجموع الكلي

م	درجة الممارسة	الممارسين		غير الممارسين	
		ع	م	ع	م
١	ممارسة منتظمة بدرجة عالية	٤٣,٠٨٥	١٨,٦٣٤	٢١,٧١٩	٨٨,١٦٦
٢	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة	٥١,٩٠٩	٢٠,٣٣٠		
٣	ممارسة غير منتظمة	٨٣,٤٦٨	١٦,٢٦٩		
	قيمة ت				

قيمة ت الجدولية عند مستوي (٠,٠٥) = ٢,٠٠٠

ينضح من جدول (٨) انه يوجد فروق ذات دلالة بين درجة الممارسة العالية والمتوسطة، أي أن قيمة "ت" المحسوبة اكبر من قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وهي لصالح الممارسين المنتظمين بدرجة عالية ومتوسطة (لصالح المتوسط الأقل)، مما يدل على أن الممارسين للنشاط الترويحي المنتظمين بدرجة عالية ومتوسطة لديهم ضغوط عمل اقل من الغير ممارسين وبالتالي يؤدي ذلك إلى الرضا الوظيفي وتحسين الأداء وزيادة الانتاج. ولكن نجد أن الممارسة الغير منتظمة قيمة "ت" المحسوبة لها اقل من قيمة "ت" الجدولية وذلك يدل على انه لا يوجد فروق بين الممارسين الغير منتظمين والغير ممارسين أو يوجد بدرجة ضعيفة وذلك يظهر من خلال المتوسط الحسابي المتقارب وبالتالي لديهم ضغوط عمل كثيرة.

خامساً : الفروق في عملية اتخاذ القرار بين الممارسين (ممارسة منتظمة بدرجة عالية، ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة، ممارسة غير منتظمة) وغير الممارسين :

جدول (٩) دلالة الفروق في عملية اتخاذ القرار بين الممارسين (ممارسة منتظمة بدرجة عالية، ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة، ممارسة غير منتظمة)

وغير الممارسين في المجموع الكلي

قيمة ت	غير الممارسين		الممارسين		درجة الممارسة	م
	ع	م	ع	م		
*٦,٧٧٧			١٦,٦٧٣	٩٥,٧٤٢	ممارسة منتظمة بدرجة عالية	١
*٣,٤٨٠	١٤,٩٣٨	٦٨,٩٣٣	١٧,١١١	٨٢,٣٤٠	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة	٢
٠,٤٨٥			١٣,٠١٥	٧٠,٦٥٦	ممارسة غير منتظمة	٣

قيمة ت الجدولية عند مستوي (٠,٠٥) = ٢,٠٠٠

يتضح من جدول (٩) أن درجة الممارسة المنتظمة العالية والمتوسطة دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) أي أن قيمة "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية، وهي لصالح الممارسين المنتظمين بدرجة عالية ومتوسطة (المتوسط الأعلى)، مما يدل على أن الممارسين المنتظمين للنشاط الترويحي بدرجة عالية ومتوسطة لديهم جودة عالية في عملية اتخاذ القرار وتتسم قراراتهم بالإيجابية عن الغير ممارسين وبالتالي يؤدي ذلك تحسن الأداء. ولكن درجة الممارسة الغير منتظمة نجد أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية وذلك يدل على أنه لا يوجد فروق بين الممارسين الغير منتظمين والغير ممارسين أو يوجد بدرجة ضعيفة وذلك يظهر من خلال المتوسط الحسابي المتقارب وبالتالي لديهم تردد في عملية اتخاذ القرار واتخاذ بعض القرارات الخاطئة.

سادسا : العلاقة بين الممارسة الترويجية وكلا من ضغط العمل وعملية اتخاذ القرار

جدول (١٠)

مصنوفة معاملات الارتباط بين الممارسة الترويجية وكلا من ضغط العمل وعملية اتخاذ القرار

الجدول ة	قيمة "ر" المحسوبة	عملية اتخاذ القرار			ضغط العمل			درجة الممارسة
		مستوى التأثير	ع	م	مستوى التأثير	ع	م	
٠,٣٤٩	٠,٧٤٢ -	٤,١٦ مرتفع	١٦,٦٧٣	٩٥,٧٤٢	١,٨٧ منخفض	١٨,٦٣٤	٤٣,٠٨٥	ممارسة منتظمة بدرجة عالية
٠,٣٠٤	٠,٥٧٧ -	٣,٥٨ مرتفع	١٧,١١١	٨٢,٣٤٠	٢,٢٢ منخفض	٢٠,٣٣	٥١,٩٠٩	ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة
٠,٣٤٩	٠,٤٤١ -	٣,٠٧ متوسط	١٣,٠١٥	٧٠,٦٥٦	٣,٦٣ مرتفع	١٦,٢٦ ٩	٨٣,٤٦٨	ممارسة غير منتظمة
٠,٣٦١	٠,٦٩٨ -	٢,٩٩ متوسط	١٤,٩٣٨	٦٨,٩٣٣	٣,٨٣ مرتفع	٢١,٧١ ٩	٨٨,١٦٦	الغير ممارسين

يتضح من الجدول (١٠) إنه يوجد ارتباط عكسي دال احصائيا بين ضغط العمل وعملية اتخاذ القرار لأفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة (٠,٠٥). وذلك يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية دالة بين درجة الممارسة وعملية اتخاذ القرار كلما ارتفعت درجة الممارسة ارتفع المتوسط الحسابي لعملية اتخاذ القرار، وأيضا وجود علاقة ارتباطية عكسية بين درجة الممارسة وضغوط العمل كلما ارتفعت درجة الممارسة انخفض المتوسط الحسابي لضغوط العمل. أي أنه كلما ارتفعت درجة الممارسة أدت إلى انخفاض ضغط العمل (المتوسط الأقل) وارتفاع جودة عملية اتخاذ القرار (المتوسط الأعلى)، وكلما انخفضت درجة الممارسة أدت إلى ارتفاع ضغط العمل (المتوسط الأعلى) وانخفاض جودة عملية اتخاذ القرار (المتوسط الأقل).

وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي في عرض نتائج

الاستمارات من خلال قياس درجات المتوسط الحسابي على النحو التالي: متوسط من ٤,٢١ -

٥,٠٠ مستوى تأثير مرتفع جدا، من ٣,٤١ - ٤,٢٠ مستوى تأثير مرتفع، من ٢,٦١ -

٣,٤٠ مستوى تأثير متوسط، من ١,٨١ - ٢,٦٠ مستوى تأثير منخفض، من ١,٠٠ - ١,٨٠ مستوى

تأثير منخفض جدا.

## وبالتالي نجد أن :

- الممارسة الترويحية المنتظمة بدرجة عالية ومتوسطة تؤدي إلى انخفاض في ضغوط العمل، ودرجة مرتفعة في جودة عملية اتخاذ القرار.
- الممارسة الترويحية الغير منتظمة تؤدي إلى ارتفاع في ضغوط العمل، ودرجة متوسطة في جودة عملية اتخاذ القرار.
- الغير ممارسين للنشاط الترويحي يؤدي إلى ارتفاع في ضغوط العمل، ودرجة متوسطة في جودة عملية اتخاذ القرار.

## الاستنتاجات :

- ١- أعلى نسبة ممارسة: الممارسة المنتظمة بدرجة عالية (٩٤,٢٩%) تليها الممارسة المنتظمة بدرجة المتوسطة (٧٠,٧٨%) ثم الممارسة الغير منتظمة (٣٤,٨٢%).
- ٢- جميع المحاور ودرجة المجموع الكلي لمقياس ضغوط العمل دالة لعينة الممارسين (ممارسة منتظمة بدرجة عالية، ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة، ممارسة غير منتظمة).
- ٣- يوجد فروق بين درجة الممارسة الترويحية وضغوط العمل لصالح درجة الممارسة المنتظمة بدرجة عالية، انة كلما ارتفعت درجة ممارسة معلم التربية الرياضية للنشاط الترويحي كلما انخفضت ضغوط العمل له، اي انة يوجد علاقة ارتباطية عكسية بين درجة الممارسة الترويحية وضغط العمل لدى معلم التربية الرياضية.
- ٤- جميع المحاور ودرجة المجموع الكلي لقائمة عملية اتخاذ القرار دالة لعينة الممارسين (ممارسة منتظمة بدرجة عالية، ممارسة منتظمة بدرجة متوسطة، ممارسة غير منتظمة).
- ٥- يوجد فروق بين درجة الممارسة الترويحية وعملية اتخاذ القرار لصالح درجة الممارسة المنتظمة بدرجة عالية انة كلما ارتفعت درجة ممارسة معلم التربية الرياضية للنشاط الترويحي كلما ارتفعت جودة عملية اتخاذ القرار له، اي انة يوجد علاقة ارتباطية طردية بين درجة الممارسة الترويحية وعملية اتخاذ القرار لدى الفرد.
- ٦- يوجد فروق في ضغوط العمل ذات دلالة بين الممارسين للنشاط الترويحي (ممارسة منتظمة بدرجة عالية، ومتوسطة) وغير الممارسين، لصالح الممارسين المنتظمين بدرجة عالية ومتوسطة، مما يدل على أن الممارسين المنتظمين بدرجة عالية ومتوسطة لديهم ضغوط عمل أقل من الغير ممارسين.

٧- لا يوجد فروق بين الممارسين (الغير منتظمين) والغير ممارسين فى ضغوط العمل وعملية اتخاذ القرار.

٨- يوجد فروق فى عملية اتخاذ القرار ذات دلالة بين الممارسين للنشاط الترويحي (ممارسة منتظمة بدرجة عالية، ومتوسطة) وغير الممارسين، لصالح الممارسين المنتظمين بدرجة عالية ومتوسطة، مما يدل على أن الممارسين المنتظمين لديهم جودة عالية فى عملية اتخاذ القرار وتتسم قراراتهم بالإيجابية عن الغير ممارسين .

٩- يوجد ارتباط عكسى دال إحصائيا بين ضغط العمل وعملية اتخاذ القرار لأفراد عينة الدراسة.

١٠- يوجد ارتباط عكسى دال إحصائيا بين درجة الممارسة و ضغط العمل لأفراد عينة الدراسة.

١١- يوجد ارتباط طردى دال إحصائيا بين درجة الممارسة وعملية اتخاذ القرار لأفراد عينة الدراسة.

### التوصيات :

فى ضوء ما تم استنتاجه يوصى الدارس بما يلى :

١- أن تشترك وزارة التربية والتعليم مع كليات التربية الرياضية بإعداد دورات تدريبية لمعلمي التربية الرياضية، على أن يتضمن البرنامج على موضوعات تتناول أنشطة التروييح الرياضى نظريا وعمليا لما لها من آثار ايجابية على الفرد، للارتقاء بكفاءة المعلمين فى المدارس الإعدادية.

٢- التعاون بين وزارة التربية والتعليم وكليات التربية الرياضية لإيجاد استراتيجيات تهدف إلى توفير العوامل التى تؤدى إلى الحد من الآثار السلبية لضغوط العمل من خلال ممارسة الأنشطة الترويحية.

٣- قيام كليات التربية الرياضية بتطوير منهج التروييح الرياضى نظريا وعمليا فى خطط إعداد معلم التربية الرياضية لمواكبة المتغيرات الحديثة.

٤- تنفيذ البرامج التدريبية التى تستهدف تنمية قدرات المعلمين التى تدعم تعلمهم المستمر فى التعامل مع مشكلات العمل إلى جانب التعرف على استراتيجيات التخلص من ضغوط العمل بفاعلية والتخفيف من أثارها السلبية ولزيادة كفاءة أعمالهم المنوطة بهم.

٥- العمل على تخفيف ضغوط العمل بتفعيل الاتصال الانسانى بين المسئولين ومعلمين التربية الرياضية لرفع معنوياتهم النفسية، وتحسين أدائهم الوظيفى والابداعى.



## المراجع

- ١- إبراهيم حمد البدر: المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، ٢٠٠٦.
- ٢- ادم العتيبي: علاقة ضغوط العمل بالاضطرابات السيكوماتية والغياب الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي في الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت، المجلد (٢٥) العدد (٢)، ١٩٩٧.
- ٣- إسماعيل محمود القباني: التربية عن طريق النشاط، ط٢، مطبعة الجوهري-عابدين- القاهرة، ١٩٨٤.
- ٤- أمّنة مصطفى الشبكشي: السلوك القيادي وعلاقته باتخاذ القرار للرواد التروحيين بالأندية الرياضية، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة "المؤتمر العلمي الدولي للتربية البدنية والرياضة بين النظرية والتطبيق، كلية التربية الرياضية، ٣١ مارس-٢ أبريل، جامعة حلوان، ١٩٩٩.
- ٥- جهاد محمد الرشيد: إدارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، ٢٠٠٣.
- ٦- حسين حريم: السلوك التنظيمي- سلوك الأفراد في المنظمات، دار عمان، زهران للنشر والتوزيع، ١٩٩٧.
- ٧- حمدي محمد عباس السيسى: اثر الممارسة التروحية على الضغوط النفسية لدى الشباب، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة، كلية التربية الرياضية، العدد (٥٤)، جامعة حلوان، ٢٠٠٨.
- ٨- سما يلي محمود: الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني للعاملين بمؤسسات التعليم الثانوي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة فرحات عباس سطيف-الجزائر، ٢٠١٠.
- ٩- صالح خميس الكنانى: اثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية على مستوى ضغوط العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٠.

- ١٠- صالح ناصر : الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل وأثرها على اتخاذ القرارات الإدارية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٧.
- ١١- عامر خضير الكبيسي: مستويات ضغوط العمل وسبل مواجهتها فى الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية- الرياض، ٢٠٠٥.
- ١٢- عبد الله العمرى :ضغوط العمل عند المعلمين، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد (١٦)، العدد (٢)، ٢٠٠٣.
- ١٣- عبد الرحمن احمد : ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٤١٩.
- ١٤- عبد الفتاح صالح و شرين محمد المطارنة: اثر ضغوط العمل فى الأداء الوظيفى لدى مديرى المدارس الأساسية الحكومية فى إقليم جنوب الأردن، مجلة جامعة دمشق، المجلد (٢٦)، العدد (١-٢)، الأردن، ٢٠١٠.
- ١٥- على حمد سليمان النوشان: ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٣.
- ١٦- على محمد القيسى :مصادر الإجهاد الوظيفى (دراسة ميدانية من وجهة نظر شاغلى الوظائف الاشرافية فى مديريات التربية والتعليم لمحافظة اربد)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك - الأردن، ٢٠٠١.
- ١٧- عوض بشار الحربى:ضغوط العمل وعلاقتها بالإبداع الادارى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية-الرياض، ٢٠١٠.
- ١٨- فاطمة على جاد الله:دراسة تحليلية لضغوط العمل لدى المرأة المصرية بالتطبيق على ديوان عام هيئة كهرباء مصر، المجلة العربية للإدارة، مجلد (٢٢)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٢.
- ١٩- ماجد فهد سعود:ضغوط العمل وأثرها فى دوران العمل للعاملين بمراكز حرس الحدود بالمنطقة الشرقية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية-الرياض، ٢٠٠٩.

- ٢٠- مبارك فالح مبارك الدوسري: ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للإفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بمنطقة المدينة المنورة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف، للعلوم الأمنية-الرياض، ٢٠١٠.
- ٢١- محسن احمد الخضيرى: الضغوط الإدارية-الظاهرة-الأسباب-العلاج، مكتبة مدبولي، القاهرة، ١٩٩١.
- ٢٢- محمد إسماعيل بلال: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، القاهرة، الدار الجامعية الجديدة، ٢٠٠٥.
- ٢٣- محمد الحماحمي وعائدة عبد العزيز: الترويج بين النظرية والتطبيق، ط٢، مركز الكتاب للنشر، ١٩٩٨.
- ٢٤- محمد صالح الرزیزاء: الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارتي الجوازات في كل من الرياض والدمام، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية-الرياض، ٢٠٠١.
- ٢٥- محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان الأردن، ٢٠٠٢.
- ٢٦- منى صالح البليهد: مسببات ضغوط العمل التي تتعرض لها مديرات مدارس تعليم البنات بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود-الرياض، ٢٠٠١.
- ٢٧- هنية محمود السباعي: ضغوط العمل مستوياتها ومصادرها وإستراتيجية إدارتها، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ٢٠٠١.
- ٢٨- هيثم عبد الله حسون : ظاهرة التردد في صناعة القرار وانعكاساتها على العمل الإداري الرياضي والتربوي، مجلة التربية الرياضية، المجلد (١٠)، العدد (٤)، جامعة بغداد، ٢٠٠١.
- ٢٩- يحي محمد الجيوشي: بناء مقياس لإدارة ضغوط العمل لاختصاصي الرياضة للجميع بالأندية ومراكز الشباب، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة، كلية التربية الرياضية، عدد (٤٤)، جامعة حلوان، ٢٠٠٥.

- 30- **Chandon, J.:** Organizational Behavior, kay printers Delhi, 2002.
- 31- **Gaziel, H.:** Images of leadership & their effect upon school principal's performance, International review of education, Vol. (49), No (5), 2003 pp.475-486.
- 32- **Lisa, Shirmer Louise:** Interrelationships among adult attachment style, work stress, social support, & indexes of strain, degree PH.D, Michigna state Unv., 1999.
- 33- **Middlemist, S.:** Organizational behavior–managerial Strategies for performance, west–publishing company, New York, 2003
- 34- **Scott, Yolanda:** Stress among Roral and Small–Town patrol officers, Survey of pennsylvani municipal Agencies, 2004
- 35- **Wiggins, James A., Wiggins, Beverly B., & Zanden, James Vander:** Social Psychology, (9<sup>th</sup> ed.), Mc Graw–Hill, Inc., 2007.

## ملخص الدراسة باللغة العربية

### تأثير الممارسة الترويحية على ضغط العمل وعملية اتخاذ القرار لدى معلمي التربية الرياضية بالمرحلة الإعدادية بمحافظة الجيزة

ا.م.د. وليد احمد عبد الرازق \*

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير الممارسة الترويحية على ضغط العمل وعملية اتخاذ القرار لدى معلمي التربية الرياضية بالمرحلة الإعدادية بمحافظة الجيزة . وقد استخدم الدارس المنهج الوصفي. وقام بتصميم ثلاث استمارات استبيان درجة الممارسة الترويحية، مقياس ضغوط العمل، وقائمة عملية اتخاذ القرارات. وكانت عينة الدراسة (١٤١) معلم تربية رياضية بالمرحلة الإعدادية بمحافظة الجيزة . ولقد توصل الى استنتاجات من اهمها: أعلى نسبة ممارسة: الممارسة المنتظمة بدرجة عالية (٩٤,٢٩%) تليها الممارسة المنتظمة بدرجة متوسطة (٧٠,٧٨%) ثم الممارسة الغير منتظمة (٣٤,٨٢%)، يوجد ارتباط عكسي دال إحصائيا بين ضغط العمل وعملية اتخاذ القرار لأفراد عينة الدراسة، يوجد ارتباط عكسي دال إحصائيا بين درجة الممارسة و ضغط العمل لأفراد عينة الدراسة، يوجد ارتباط طردي دال إحصائيا بين درجة الممارسة وعملية اتخاذ القرار لأفراد عينة الدراسة.

---

\* أستاذ مساعد بقسم الترويج الرياضي بكلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة - جامعة حلوان.



## Summary of study in Arabic

The impact of recreational exercise on the workload and decision-making process with the teachers of physical education preparatory school in Giza Governorate

A. M. D. Waleed Ahmed Abd el-Razek

This study aimed to identify the impact of recreational exercise on the workload and decision-making process at the stage of Physical Education Teachers preparatory School in Giza Governorate.

The researcher has used descriptive method. The questionnaire designed three degree recreational practice, the scale of the pressures of work, and the list of decision-making process. The study sample (141) Physical Education teacher preparatory phase in Giza Governorate.

The researcher has reach to the most important conclusions: the highest proportion of exercise: regular practice with a high degree (94.29%), followed by the regular practice moderately (70.78%), and practice non-regular (34.82%), no inverse association statistically significant between the pressure of work and decision-making process for members of the sample study, no statistically significant inverse association between the degree of pressure of work and practice to members of the study sample, there is a direct relationship statistically significant correlation between the degree of practice and decision-making process for members of the study sample.