

## أساليب القياس وتقييم أداء الأفراد بإدارة المخاطر فى الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة طنطا

أ.د/ عمرو مصطفى الشتيحي(\*)

أحمد سعد محمد الميهي(\*\*)

### - مقدمة ومشكلة البحث :

تواجه المنشآت الحيوية بصفة عامة والرياضية بصفة خاصة العديد من التحديات التى تؤثر فى قدرتها على مواكبة التطورات ، الأمر الذى يتطلب منها التكيف مع التغيرات البيئية السريعة والتى تخلق خطر حقيقى يجب التعامل معها من خلال إدارة المخاطر ، ولكى تستطيع المنشأة التعامل مع المخاطر التى هى محل موضوع البحث يجب أن تمتلك أساليب قياس وتقييم أداء الأفراد واضح المعالم يساعدها على إدارة المخاطر المختلفة بشكل ناجح وفعال .

ومع التقدم العلمى والتكنولوجى الذى شهده العالم ظهرت عدة مخاطر لم تكن موجودة من قبل نتيجة لإستخدام الآلات والمعدات الحديثة بالمؤسسات ، الأمر الذى أدى إلى زيادة الإهتمام بضرورة وجود إدارة للمخاطر بداخل كل مؤسسة لتوفير الحماية للمؤسسة والعاملين بها .

ويذكر **فاروق خالد الحسنات (2011م)** أن بداية ظهور مصطلح المخاطر كان فى المؤسسات البنكية فى العصر الحديث بتطبيق كافة الإجراءات للحد من مخاطر الائتمان فى التضارب بالأموال بالبورصة وخطر الخسارة ثم تطور بعد ذلك لإنشاء إدارة للمخاطر تضم مخاطر الحريق والسرقة بجانب مخاطر الائتمان . ( 13 : 103 )

ويُعرف **بيجم أونجيل Begum Ongel (2009م)** الخطر بأنه ظاهرة معقدة تحتوى على أبعاد مادية ونقدية وثقافية وإجتماعية تجعل المخاطر أحداث غير متوقعة الإحتمالات أو نتائج غير مؤكدة ويمكن أن تؤثر على أهداف المنظمة بالكلفة أو بالوقت أو بالجودة الضعيفة . ( 24 : 12 )

ويُعرف **أوليفيمى تولانى Olufemi Tolani (2013م)** الخطر بأنه حدث أو تأثير يهدد النجاح فى إنجاز أعمال المنظمة من حيث الوقت أو الجودة . ( 26 : 15 )

ويشير كل من **ويفر وآخرون Weaver et al. (2013م)** إلى أن إدارة المخاطر تُعد ذات أهمية خاصة فى الوقت الحاضر وتشكل توجهاً جديداً فى المنظمات المعاصرة ، فقد شهدت جميع الصناعات تسارعاً وتغيرات كبيرة فى السنوات الأخيرة من أجل الإستفادة من إدارة المخاطر لتوفير

(\*) استاذ الادارة الرياضية بقسم الادارة والترويج الرياضي - كلية التربية الرياضية - جامعة طنطا

(\*\*) باحث بقسم الادارة والترويج الرياضي - كلية التربية الرياضية - جامعة طنطا

الحماية للمنظمات وإستمرارها بأداء نشاطها , وفى ظل التنافس والتسابق للحصول على الجودة واعتماد الجامعات سواء الحكومية منها أو الخاصة أصبحت إدارة المخاطر من الأساسيات التى لا بد من وجودها داخل المؤسسة التعليمية بل هى شرط من شروط الحصول على الإعتماد ( 30 : 158 ) حيث تُشير رايولا دوغير **Rayola Dougher (2011م)** إلى أن قطاع التعليم يُعتبر الركيزة فى سباق التقدم بين الأمم والسلاح الفعال فى مواجهة تحديات المستقبل ومتطلبات العصر ، وأنه ذو أثر فعال فى التنمية الإقتصادية والإجتماعية بوصفه الطريق الذى تتدفق فيه وتخرج منه القوى العاملة على مختلف مستوياتها لبناء المجتمع المعاصر ، الأمر الذى يستلزم تطوير الأنظمة التعليمية والإرتقاء بمستواها ورفع جودتها وتوفير المناخ التربوى والتعليمى الآمن لجميع المنتسبين إليها من طلاب ومعلمين وإداريين وعمال . ( 28 : 160 )

وفيما يخص مفهوم المخاطر بقطاع التعليم فقد حددها **على فلاح الزغبى (2013م)** بأنها أى فعالية أو نشاط لا يُضيف قيمة للخدمة أو الطالب أو أى نشاط غير مرغوب فى العملية الأكاديمية يؤدى إلى الخطر فى موارد المؤسسة التعليمية كالإهمال وسوء الإدارة وسوء الاسخدام والوقت الضائع . ( 8 : 12 )

كما تُشير **نرمين أحمد مصطفى (2015م)** إلى أن إدارة المخاطر تعتبر جزء أساسياً من الإدارة الإستراتيجية لأى مؤسسة , وهى تعنى بالإجراءات المنهجية لعملية رصد المخاطر المرتبطة بأنشطة المؤسسة وبما يتفق مع الأهداف العامة لتعظيم المكاسب فى كافة الأنشطة ، ويرتكز أداء إدارة المخاطر على تحديد الأخطار والتعامل معها بهدف إضافة أقصى قيمة مستدامة لكافة أنشطة المؤسسة , ومن خلال رصد عوامل الخطر وما تنتوى عليه من آثار سلبية محتملة على أنشطة المؤسسة , وفهم ما تحتويه هذه العوامل من توقعات إيجابية أو سلبية , وهذا من شأنه زيادة احتمالات النجاح وتقليل احتمالات الفشل وعدم التأكد من تحقيق أهداف المؤسسة . ( 1 : 19 )

وقد أكد **أحمد محمود الزنفلى (2008م)** على أن الجامعة هى المؤسسة التعليمية التربوية التى يتم فيها صهر الماضى مع الحاضر من أجل صناعة المستقبل , وهى البيئة التى ينهل منها الطلاب من أجل العلم والمعرفة , ويدرسون فيها مختلف الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية التى تؤهلهم للتعامل مع المجتمع الخارجى متطلعين إلى مستقبل أفضل . ( 2 : 15 )

ويرى **أحمد محمد غنيم (2003م)** أنه نتيجة تزايد الطلب على التعليم وانتشار المدارس والجامعات فقد أصبحت المدارس والجامعات تعاني من انتشار الأمراض , والأوبئة , وانقطاع التيار الكهربى , والحرائق , وانهايار

الأبنية التعليمية والتي تُعد بمثابة واقع حتمى وسط التغيرات البيئية المتسارعة والتي تهدد كيانها وسلامة أفرادها وأيضاً تهدد العملية التعليمية . ( 1 : 21 )

وُشير **منظمة الصحة العالمية (2002م)** إلى أنه لا يمكن تفعيل مبادئ التعليم والتعلم إذا كان الطالب مُعرّض لمخاطر تُعرّض حياته للخطر خلال اليوم الدراسي ، وهذا الأمر يقع على مسئولية الحكومات مُثثلة فى وزارة التربية والتعليم التى من واجبها تهيئه المباني والمنشآت وساحات اللعب والمرافق المادية الأخرى للمدارس . ( 18 : 401 )

فقد ذكر **أحمد محمد غنيم (2003م)** أن إدارة المخاطر فى المدارس والجامعات تجعل لدى المؤسسة التعليمية خطة مُعدة وسيناريو قبل حدوث الأزمة ، فالخطة الوقائية لتوقع المخاطر هو تواجد فريق مدرب للتعامل مع الخطر عقب وقوعه أمراً ضرورياً ، بإعتبار إدارة المخاطر هى إداره الحاضر والمستقبل تعمل على حماية المؤسسات التعليمية والارتقاء بأدائها والمحافظة على سلامة العاملين والمدرسين والطلاب وبذلك تحتفظ المؤسسة بحيويتها وزيادة انتاجيتها . ( 1 : 13 )

ويشير **عصام نجيب الفقهاء (2012م)** إلى أن إدارة المخاطر تهدف بشكل عام إلى تقليل إمكانية وقوع المخاطر المحتملة وتعظيم الفرص الإيجابية المتاحة فلإدارة المخاطر فى الجامعات فوائد جمة منها تطوير أساليب التخطيط والتنفيذ والتقييم عن طريق تحديد نشاطات الجامعات بشكل شمولى ، وبيان الفرص الإيجابية والسلبية المتاحة للتطوير فيها ، ومنها حماية الجامعة وتطوير سمعتها الأكاديمية ، وتطوير القوى البشرية العاملة فى الجامعات ، وتعظيم الكفاءة التشغيلية فى الجامعات ، وذلك بتقليل إمكانية وقوع المخاطر المحتملة وتعظيم الفرص الإيجابية المتاحة ، وتطوير إطار عمل للجامعات ، مما يُسهم فى تنفيذ نشاطاتها المستقبلية بصورة متناسقة وقابلة للتحكم فيها ، وكثيراً ما تتجاهل الجامعات إدارة المخاطر فيها كعملية موازنة بين الفرص المتاحة والمخاطر التى تحد من إنتاجيتها ، مما إستوجب إدراج أو إستحداث إدارة للمخاطر بداخل الهيكل التنظيمى للمؤسسات التعليمية تعمل على توفير البيئة التعليمية والتربوية الأمانة والسليمة الخالية من المخاطر بهدف زيادة الوعى لدى جميع الأخصائيين والإداريين بأهمية معرفة الأخطار التى يمكن أن يتعرضوا لها وكيفية الحد منها والتعامل معها فور حدوثها . ( 9 : 84 )

ويذكر **عبد الرحمن مصطفى إبراهيم (2020م)** أن الإدارة العامة لرعاية الشباب تعد إحدى الإدارات الحيوية التى تهدف إلى تنمية ورعاية الطلاب من خلال تنظيم الأنشطة الطلابية المختلفة ، وتقدم الإدارة مجموعة متنوعة من الأنشطة التى تسهم فى تعزيز القدرات الشخصية والاجتماعية للطلاب بما فى ذلك الأنشطة الرياضية والثقافية والفنية والاجتماعية والكشفية ، وتسعى الإدارة إلى تشجيع الطلاب على المشاركة الفعّالة فى هذه الأنشطة لتعزيز مهاراتهم القيادية والتواصلية وتوسيع مداركهم الثقافية والفكرية ، كما تلعب دوراً مهماً

فى توجيه الطلاب نحو الانخراط فى أنشطة التطوع وخدمة المجتمع مما يسهم فى بناء شخصية الطالب المتكاملة وتأهيله لسوق العمل والمجتمع . ( 8 : 62 )

وتُعد إدارة المخاطر جزءًا أساسيًا من طبيعة عمل الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة طنطا حيث يُشير **محمد على عبد الحميد (2017م)** أن إدارة المخاطر تلعب دورًا محوريًا فى التخطيط والتنفيذ الآمن للأنشطة الطلابية المتنوعة ، وتتطلب الأنشطة الرياضية والثقافية والاجتماعية تنظيمًا دقيقًا لضمان سلامة المشاركين وتجنب الحوادث المحتملة ، ومن خلال تبنى استراتيجيات إدارة المخاطر تعمل الإدارة على تقييم المخاطر المحتملة المتعلقة بكل نشاط سواء كانت مرتبطة بالصحة والسلامة أو بالتحديات التنظيمية ، ويتم وضع خطط استجابة للطوارئ ، والتأكد من توافر البنية التحتية الملائمة والتدريب المناسب للمشرفين والتأمينات الضرورية لضمان تحقيق أهداف الأنشطة بأقل قدر من المخاطر ، مما يعزز من تجربة الطلاب ويحافظ على سلامتهم . ( 17 : 47 )

أجريت العديد من الدراسات المرتبطة بالمخاطر فى المجال الرياضى كدراسة **وليد أحمد حامد (2006م)** ( 23 ) بعنوان " التأمين على الرياضيين ذوى المستويات العليا فى ضوء تصنيف مستحدث للإصابات الرياضية ضد مخاطرها " ، ودراسة **ولاء محمود عبده (2011م)** ( 22 ) بعنوان " تأثير إدارة المخاطر على إدارة مشروعات التشييد " ، ودراسة **على فلاح الزغبى (2012م)** ( 12 ) بعنوان " دور إدارة الجودة الشاملة فى تقليل المخاطر فى قطاع التعليم العالى الأردنى فى ظل الأزمة الإقتصادية العالمية ( دراسة تطبيقية ) " ، ودراسة **محمد سعد عبدالقادر (2015م)** ( 15 ) بعنوان " بعض أساليب التأمين المقترحة ضد مخاطر رياضة الجمباز الفنى بجمهورية مصر العربية " ، ودراسة **عادل كمال الدين جنيدى (2015م)** ( 6 ) بعنوان " إدارة المخاطر المرتبطة بالأنشطة الرياضية الترويحية بمدينة الطلاب بجامعة بورسعيد ( دراسة حالة ) " ، ودراسة **على عبد الصاحب حمزة (2016م)** ( 11 ) بعنوان " دراسة تحليلية للإصابات الرياضية والمخاطر الصحية للاعبى المنازلات فى ضوء نظام تأمينى مقترح فى العراق " ، ودراسة **محمد عبد الخالق فرج (2017م)** ( 16 ) بعنوان " برنامج مقترح لتنمية الوعى بمخاطر البيئة المدرسية لدى طلاب المدرسة الثانوية الصناعية " ، ودراسة **وائل محمد حسن (2018م)** ( 21 ) بعنوان " إدارة مخاطر مقترحة لمسئولى التربية الرياضية بمدارس محافظة الإسكندرية " ، إلا أنه لم تتطرق أى من الدراسات السابقة - فى حدود علم الباحثان - إلى البحث فى " أساليب القياس وتقييم أداء الأفراد بإدارة المخاطر فى الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة طنطا " .

قام الباحثان بإجراء عدة مقابلات شخصية مفتوحة كدراسة إستطلاعية مع عدد من القيادات والكوادر الإدارية القائمة على إدارة رعاية الشباب بجامعة طنطا للتعرف على أساليب القياس وتقييم أداء الأفراد المستخدمة

بإدارة المخاطر ، وجد الباحثان أن الإدارة العامة لرعاية الشباب في جامعة طنطا تعاني من تحديات تتعلق بكيفية قياس وتقييم أداء الأفراد في إدارة المخاطر بشكل دقيق وفعال ، ويُلاحظ أن عدم وجود أساليب قياس وتقييم محددة قد يؤدي إلى صعوبات في تحديد مستويات الكفاءة ، وتحديد المخاطر المحتملة ، ووضع استراتيجيات استجابة فعّالة ، كما قد يتسبب ذلك في غياب رؤية واضحة عن قدرات الأفراد في التعامل مع المخاطر أو في تطوير مهاراتهم المناسبة مما يؤثر على أداء إدارة المخاطر بشكل عام .

- أهمية البحث :

**أولاً : الأهمية العلمية :** ترجع الأهمية العلمية لهذه الدراسة في تعزيز فعالية الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة طنطا حيث تساهم في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الأفراد مما يساعد على تحسين الأداء ورفع الكفاءة التنظيمية ، كما تعمل هذه الأساليب على توفير بيانات دقيقة لتطوير خطط إدارة المخاطر بفعالية وتعزيز اتخاذ القرارات المستندة إلى معلومات موضوعية مما يؤدي إلى تحقيق أعلى مستويات السلامة وتفعيل المراقبة المستمرة وبالتالي خلق بيئة آمنة ومستدامة للطلاب .

**ثانياً : الأهمية التطبيقية :** تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في كونها قد تكون خطوة أساسية في تحسين مستوى إدارة المخاطر بشكل عملي وفعال حيث يمكن استخدام نتائج الدراسة لتطوير استراتيجيات وإجراءات موجهة لتقليل المخاطر وتعزيز سلامة البيئة الطلابية كما تساهم الدراسة في تزويد المسؤولين بأدوات تقييم موضوعية تساعد على قياس أداء العاملين وتحديد احتياجاتهم التدريبية مما يرفع من مستوى الجاهزية والكفاءة في مواجهة المخاطر .

- **هدف البحث :** يهدف البحث إلى التعرف على أساليب القياس وتقييم أداء الأفراد بإدارة المخاطر في الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة طنطا .

- **تساؤلات البحث :**

- 1- ما أساليب وطرق قياس الأداء بإدارة المخاطر في الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة طنطا ؟
  - 2- ما تقييم أداء الأفراد واللجان المختلفة بإدارة المخاطر في الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة طنطا ؟
- **الكلمات المفتاحية :**

أساليب القياس - تقييم أداء الأفراد - إدارة المخاطر - الإدارة العامة لرعاية الشباب .

- **الدراسات المرتبطة :**

- 1- دراسة وانغ وای شی Wang, Yi Chi (2012م) ( 29 ) وعنوانها " البحث عن الإصابات الرياضية وكيفية إدارة المخاطر في الجامعة " ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على الإصابات الرياضية التي قد تحدث في الأنشطة الرياضية في الجامعة ، وإستخدام الباحث المنهج الوصفي ، وإستخدام الباحث

إستمارة إستبيان كأدوات لجمع البيانات ، وأسفرت أهم النتائج أن هناك العديد من الإصابات قد تصيب الطلاب فى الجامعة وقت ممارستهم للنشاط الرياضى لذا من الضرورة الإستعداد الجيد للرياضيين قبل ممارسة الأنشطة الرياضية والحد من الإصابات الرياضية من خلال إدارة المخاطر وذلك على مستوى الجامعات .

2- دراسة جول إيدا بورماوغلو Gul Eda Burmaoglu (2018م) ( 25 ) وعنوانها " دراسة العلاقة بين

إدارة المخاطر والإبداع وريادة الأعمال بين موظفى الرياضة فى إرزوروم " ، وهدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين إدارة المخاطر والإبداع وريادة الأعمال بين موظفى الرياضة فى إرزوروم بتركيا ، وإستخدم الباحث المنهج الوصفى ، وإستخدم الباحث إستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات ، وأسفرت أهم النتائج إلى أن هناك علاقة إيجابية كبيرة بين إدارة المخاطر والإبداع وريادة الأعمال عند موظفى إرزوروم الرياضية بنسبة (91%) ، وبين مكونات إدارة المخاطر وعنصر مراقبة المخاطر بنسبة تصل إلى (89%) وهذا يدل بأنها قادرة على التنبؤ بالإبداع ، وكذلك إدارة مكونات المخاطر .

3- دراسة أوزغور كاراتاس Ozgur Karatas (2018م) ( 27 ) وعنوانها " تقييم مستوى إدراك المخاطر

لدى لاعبى كرة السلة " ، وهدفت الدراسة إلى مقارنة مستويات إدراك المخاطر لدى لاعبى كرة السلة فى فرق الدورى التركى وفقا لبعض المتغيرات ، وإستخدم الباحث المنهج الوصفى ، وأسفرت أهم النتائج إلى أن :

- متوسط خطر الرياضات للإناث كان أعلى من متوسط خطر الرياضيين للذكور .
- متوسط خطر الرياضيين الذين تلقوا تعليماً فى المرحلة الثانوية أقل من متوسط خطر الرياضيين الذين تلقوا تعليمهم فى الجامعة والدراسات العليا .
- متوسط خطر الرياضيين الذين يلعبون كرة السلة بين ١ - ٥ سنوات أقل من متوسط خطر الرياضيين الذين يلعبون كرة السلة بين ٦ - ١٠ سنوات ، ١١ - ١٥ سنوات ، ١٦ - ٢٠ سنوات وما فوق ٢١ سنة .

4- دراسة هديل السيد كيشار (2021م) ( 20 ) وعنوانها " إدارة مخاطر مقترحة لمواجهة كوارث حمات

السباحة بالأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية " ، وهدفت الدراسة إلى وضع إدارة مخاطر مقترحة لمواجهة كوارث حمات السباحة بالأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية ، وإستخدمت الباحثة المنهج الوصفى على عينة عددها (118) فرداً من المسؤولين عن حمات السباحة بأندية ( سموحة - سبورتنج - الإتحاد السكندرى - الأولمبى ) ، وعدد (142) مدرب سباحة ، وإستخدمت الباحثة إستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات ، وأسفرت أهم النتائج إلى :

- رؤية ورسالة وأهداف إدارة المخاطر :
    - الرؤية : الريادة فى تحسين خدمات حمامات السباحة بالأندية الرياضية مع ضمان الحماية والوقاية من المخاطر على المستويين المحلى والدولى .
    - الرسالة : تأهيل العاملين فى مجال السباحة ، ودراسة المخاطر وفق أسس علمية ، وتحسين خدمات السباحة بشكل مستمر .
    - الأهداف : نشر ثقافة إدارة المخاطر ، وتوفير بيئة آمنة فى حمامات السباحة ، وتأهيل كوادر متخصصة ، وحماية وتعزيز سمعة حمامات السباحة .
  - اختصاصات إدارة المخاطر : التنبؤ بالمخاطر وتغادى المفاجآت ، وتشكيل فريق عمل لمواجهة المخاطر ، ورفع كفاءة العاملين فى التعامل مع المخاطر ، وتصنيف وتقييم المخاطر وتطوير استراتيجيات إدارتها ، وتحديد حلول بديلة ومنع وقوع المخاطر ، وتعزيز الأداء الصحى والسلامة المهنية .
  - وسائل الاتصال بين المستويات الإدارية :
    - وسائل تقليدية مثل الاجتماعات وورش عمل ومحاضرات ومكاتبات ولوحات إرشادية وتقارير .
    - وسائل حديثة مثل أجهزة لاسلكية وأجهزة إنذار وتليفونات داخلية وفاكس وإنترنت وهواتف محمولة وشاشات عرض متصلة بكاميرات مراقبة .
    - آليات التقييم للعاملين : الإشراف على كفاءة وسائل الاتصال ، ومراجعة التعليمات والإرشادات وتأكيد من تطبيقها ، والتحقق من فعالية خطط الطوارئ وسيناريوهات التعامل مع المخاطر، ومتابعة تنفيذ الخطط وسرعة رد الفعل والقرارات المتخذة ، وتقييم فعالية الخطط والسيناريوهات وتحديد الدروس المستفادة .
- 5- دراسة **محمد حلمى غزلان (2022م)** ( 14 ) وعنوانها " إدارة المخاطر للمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب " ، وهدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لإدارة مخاطر المشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب ، وإستخدم الباحث المنهج الوصفى على عينة عددها (227) فرداً من أعضاء مجلس الإدارة والمدير التنفيذى والمدير المالى بمراكز الشباب والتي لها سابق خبرة فى إقامة المشروعات الإستثمارية ، وإستخدم الباحث إستمارة إستبيان كأدوات لجمع البيانات ، وأسفرت أهم النتائج إلى أن تصنيف المخاطر التى يتعرض لها المشروع الإستثمارى بمراكز الشباب وتحديد أنسب طرق التحليل

النوعى والكمى لتلك المخاطر والتوصل لآليات مواجهة المخاطر والتعرف على عناصر خطة إدارة المخاطر بالمشروعات الإستثمارية بمراكز الشباب .

6- دراسة إيمان إبراهيم زوين (2023م) ( 3 ) وعنوانها " وحدة مقترحة لإدارة المخاطر بالمعسكرات الكشفية بجمهورية مصر العربية " ، وهدفت الدراسة إلى تصميم وحدة مقترحة لإدارة المخاطر بالمعسكرات الكشفية بجمهورية مصر العربية ، وإستخدمت الباحثة المنهج الوصفى على عينة عددها (142) فرداً من الخبراء فى مجال الكشافة وأعضاء هيئة التدريس تخصص الإدارة الرياضية وأعضاء هيئة التدريس تخصص الترويح بكليات التربية الرياضية ، وإستخدمت الباحثة إستمارة إستبيان كأدوات لجمع البيانات ، وأسفرت أهم النتائج إلى تحديد أنواع المخاطر بالمعسكرات الكشفية بناء على نوع المعسكر ووضع رؤية ورسالة وأهداف والهيكل التنظيمى ومهام الهيكل التنظيمى لوحدة إدارة المخاطر المقترحة .

- إجراءات البحث :

- منهج البحث :

قام الباحثان بإستخدام المنهج الوصفى بأسلوب الدراسات المسحية نظراً لملاءمته لطبيعة البحث .

- مجتمع البحث : يمثل مجتمع البحث جميع المستويات الإدارية بكل من الهيكل التنظيمى بجامعة طنطا وكذلك إدارة رعاية الشباب بجامعة طنطا وكلياتها وعددهم ( 274 ) فرداً .

- عينة البحث :

قام الباحثان بإختيار عينة البحث بالطريقة العمدية الطبقية من جميع المستويات الإدارية بكل من الهيكل التنظيمى لجامعة طنطا وكذلك إدارة رعاية الشباب بجامعة طنطا وكلياتها التابعة لها ، وبلغ عددهم ( 180 ) فرداً بنسبة 65.69 % من إجمالى مجتمع البحث البالغ عدده ( 274 ) فرد ، وقد قام الباحثان بتقسيمهم إلى عدد ( 30 ) فرد لإيجاد المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان " صدق - ثبات " ، وعدد ( 20 ) فرد لإجراء الدراسة الإستطلاعية ، وعدد ( 130 ) فرد لإجراء التطبيق النهائى لإستمارة الإستبيان ، والجدول ( 1 ) يوضح توصيف وتوزيع مجتمع وعينة البحث

## جدول ( 1 )

## توصيف وتوزيع مجتمع وعينة البحث

اجمالي عدد العينة	عينة تطبيق استمارة الإستبيان	عينة الدراسة الاستطلاعية	عينة المعاملات العلمية	مجتمع البحث	توزيع عينة البحث
					توصيف عينة البحث
1	1	-	-	1	رئيس جامعة طنطا
1	1	-	-	1	نواب رئيس جامعة طنطا لشئون التعليم الطلاب
6	5	1	-	14	عمداء كليات جامعة طنطا
14	10	2	2	16	وكلاء الكليات بجامعة طنطا لشئون التعليم الطلاب
1	1	-	-	1	مدير إدارة رعاية الشباب بجامعة طنطا
6	3	1	2	7	مدرء اللجان العليا بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة طنطا
30	20	4	6	70	الإداريين والأخصائيين بالإدارة العامة لرعاية الشباب جامعة طنطا
13	6	2	5	16	رؤساء أقسام رعاية الشباب بكليات جامعة طنطا
108	83	10	15	148	الإداريين والأخصائيين بأقسام رعاية الشباب بكليات جامعة طنطا
180	130	20	30	274	المجموع

## - أدوات جمع البيانات :

إستخدم الباحثان فى جمع بيانات البحث إستمارة إستبيان من تصميم الباحثان وقد إتبعوا الخطوات التالية فى إعدادها :

- 1 - الملاحظة العلمية .
  - 2 - القراءات النظرية للمراجع العلمية والبحوث والدراسات المرتبطة بموضوع البحث .
  - 3 - إقتراح المحاور الإفتراضية لإستمارة الإستبيان - مرفق رقم ( 2 ) .
  - 4 - عرض المحاور الإفتراضية على السادة الخبراء .
  - 5 - إقتراح عدد من العبارات لكل محور من محاور الإستمارة - مرفق رقم ( 3 ) .
  - 6 - عرض مجموعة العبارات الخاصة بكل محور على السادة الخبراء .
  - 7 - صياغة الصورة النهائية لإستمارة الإستبيان - مرفق رقم ( 4 ) .
- المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان :

أولاً : صدق إستمارة الإستبيان : قام الباحثان بحساب معامل الصدق لإستمارة الإستبيان عن طريق كلٍ من صدق المحكمين وصدق الإتساق الداخلى .

#### أ- صدق المحكمين :

إستخدم الباحثان صدق المحكمين بعرض إستمارة الإستبيان على عدد (12) خبير من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين فى الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية ، وقد حدد الباحثان شروط إختيار الخبير أن يكون عضو هيئة تدريس بأحد أقسام الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية ، وألا تقل عدد سنوات خبرته عن (10) سنوات ، ويفضل أن يكون له إرتباط بالعمل فى القطاع الأهلى ، وذلك بغرض التحقق من أن الإستمارة تقيس بالفعل الهدف الذى وضعت من أجله ، وذلك فى الفترة من 2024/1/7م إلى 2024/2/15م وقد تفضلوا بإبداء الرأى سواء بالتعديل أو الحذف أو الإضافة ، وقد إتبع الباحثان الخطوات التالية :

- إقتراح الباحثان المحاور الإفتراضية لإستمارة الإستبيان وعددها ( 2 ) محاور - مرفق رقم ( 2 ) وهى :

1- أساليب وطرق قياس الأداء بإدارة المخاطر فى الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة طنطا .

2- تقييم أداء الأفراد واللجان المختلفة بإدارة المخاطر فى الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة طنطا .

وقد تم عرض المحاور الإفتراضية على السادة الخبراء وذلك لإضافة أو حذف أو تعديل أى محور من تلك المحاور مستخدماً فى ذلك مقياس ثنائى التقدير ( مناسب - غير مناسب ) ، وجاء رأى السادة الخبراء حول مناسبة محاور إستمارة الإستبيان كما هو موضح بجدول رقم ( 2 )

#### جدول ( 2 )

آراء السادة الخبراء حول محاور إستمارة الإستبيان

ن = 12

المحور	البيان	مناسب		غير مناسب		الوزن النسبى	الأهمية النسبية
		ك	%	ك	%		
الأول	أساليب وطرق قياس الأداء	12	%100	-	%0.00	12	%100
الثانى	تقييم أداء الأفراد واللجان المختلفة	12	%100	-	%0.00	12	%100

يوضح جدول رقم ( 2 ) التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبى والأهمية النسبية لآراء السادة الخبراء حول محاور إستمارة الإستبيان حيث يتضح اجماع السادة الخبراء على اهمية تلك المحاور بأهمية نسبية قدرها ( 100.00 % ) .

- قام الباحثان بصياغة مجموعة من العبارات بكل محور حيث بلغ عدد العبارات ( 6 ) عبارة رئيسية وبها ( 28 ) عبارة فرعية تم عرضها على السادة الخبراء لإبداء الرأى فيها - مرفق رقم ( 3 ) - ويوضح الجدول رقم ( 3 ) آراء السادة الخبراء حول عبارات إستمارة الإستبيان .

## جدول ( 3 ) آراء السادة الخبراء حول عبارات إستمارة الإستبيان

ن = 11

المحور الثاني						المحور الاول	
نسبة الموافقة %	م						
83.33	1/6	91.67	1/4	100.00	1/2	83.33	1/1
100.00	2/6	100.00	2/4	91.67	2/2	100.00	2/1
100.00	3/6	83.33	3/4	83.33	3/2	100.00	3/1
91.67	4/6	100.00	1/5	100.00	4/2	91.67	4/1
		100.00	2/5	83.33	1/3	91.67	5/1
		91.67	3/5	75.00	2/3	100.00	6/1
		100.00	4/5	75.00	3/3	83.33	7/1
		100.00	5/5	100.00	4/3	100.00	8/1

يوضح جدول رقم ( 3 ) النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات إستمارة الإستبيان ويتضح تراوح النسبة المئوية للعبارات ما بين (75% - 100%) وقد إرتضى الباحثان بالعبارات التي حصلت على أهمية نسبية قدرها 70 % فأكثر ، ولم يتم أى تعديل أو حذف فى العبارات المبدئية بإستمارة الإستبيان وبذلك يصبح عدد عبارات المحور الأول عدد عبارة واحدة رئيسية وبها عدد (8) عبارة فرعية ، وعدد عبارات المحور الثانى عدد (5) عبارات رئيسية وبها عدد (20) عبارة فرعية .

## ب- صدق الإتساق الداخلى :

قام الباحثان بحساب معامل صدق الإتساق الداخلى لإستمارة الإستبيان عن طريق تطبيق الإستبيان على مجموعة من وكلاء الكليات بجامعة طنطا ومدراء اللجان العليا والإداريين والأخصائيين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة طنطا ورؤساء الأقسام والإداريين والأخصائيين بأقسام رعاية الشباب بكليات جامعة طنطا وعددهم (30) فرداً ممثلة لمجتمع البحث ، وذلك بغرض تقدير صدق عبارات الإستبيان وقد تم ذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والمجموع الكلى للمحاور وبين مجموع المحور والمجموع الكلى للمحاور ، وذلك فى الفترة من 2024/2/27م إلى 2024/3/7م ، علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان فقط ، والجداول أرقام ( 4 ) ، ( 5 ) توضح معامل صدق الإتساق الداخلى لإستمارة الإستبيان .

## جدول ( 4 )

صدق الاتساق الداخلى بين العبارة ومجموع المحور وبين العبارة والمجموع الكلى  
لمحاور إستمارة الإستبيان

ن = 30

المحور الثانى									المحور الأول		
العبارة مع المجموع	العبارة مع المحور	م	العبارة مع المجموع	العبارة مع المحور	م	العبارة مع المجموع	العبارة مع المحور	م	العبارة مع المجموع	العبارة مع المحور	م
0.79	0.83	1/6	0.83	0.90	1/4	0.87	0.92	1/2	0.83	0.89	1/1
0.84	0.80	2/6	0.91	0.82	2/4	0.84	0.87	2/2	0.74	0.83	2/1
0.86	0.82	3/6	0.82	0.88	3/4	0.90	0.82	3/2	0.84	0.88	3/1
0.84	0.87	4/6	0.86	0.90	1/5	0.88	0.84	4/2	0.90	0.85	4/1
			0.89	0.92	2/5	0.87	0.92	1/3	0.85	0.91	5/1
			0.88	0.83	3/5	0.92	0.89	2/3	0.78	0.83	6/1
			0.89	0.91	4/5	0.87	0.91	3/3	0.90	0.84	7/1
			0.87	0.90	5/5	0.80	0.76	4/3	0.82	0.88	8/1

قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى معنوية  $0.05 = 0.361$

يوضح جدول رقم ( 4 ) وجود إرتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة ومجموع المحور حيث تراوح معامل الإرتباط ما بين ( 0.76 - 0.92 ) ، وبين العبارة والمجموع الكلى للمحاور حيث تراوح معامل الإرتباط ما بين ( 0.74 - 0.92 ) مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلى لإستمارة الإستبيان وذلك عند مستوى معنوية 0.05 .

## جدول ( 5 )

صدق الإتساق الداخلى بين مجموع المحور والمجموع الكلى لمحاور إستمارة الإستبيان

ن = 30

معامل الارتباط	البيان	المحاور
*0.859	أساليب وطرق قياس الأداء	الأول
*0.884	تقييم أداء الأفراد واللجان المختلفة	الثانى

قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى معنوية  $0.05 = 0.361$

يوضح جدول رقم ( 5 ) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مجموع المحور وبين المجموع الكلى لمحاور إستمارة الإستبيان حيث تراوح معامل الارتباط ما بين ( 0.859 - 0.884 ) مما يُشير إلى صدق إستمارة الإستبيان وذلك عند مستوى معنوية 0.05 .

ثانياً : ثبات إستمارة الإستبيان :

أ - حساب معامل الثبات عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق Test - Retest :

قام الباحثان بحساب معامل الثبات لإستمارة الإستبيان عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق Test - Retest حيث تم تطبيق الإستمارة على مجموعة من وكلاء الكليات بجامعة طنطا ومدراء اللجان العليا والإداريين والأخصائيين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة طنطا ورؤساء الأقسام والإداريين والأخصائيين بأقسام رعاية الشباب بكليات جامعة طنطا وعددهم (30) فرداً ممثلة لمجتمع البحث ، وقد قام الباحثان بإجراء التطبيق الأول فى الفترة من 2024/2/27م إلى 2024/3/7م ، كما قام الباحثان بإجراء إعادة التطبيق فى الفترة من 2024/3/24م إلى 2024/4/4م ، وكان الفاصل الزمنى بين التطبيقين أكثر من (15) يوم ، علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان فقط ، وقد تم ذلك بإستخدام معادلة سبيرمان للرتب ، والجدول رقم ( 6 ) يوضح معامل الثبات لكل محور من محاور إستمارة الإستبيان .

### جدول ( 6 )

معامل الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق لبيان معامل الثبات لإستمارة الإستبيان

ن = 30

المحور الثانى						المحور الأول	
معامل الارتباط	م						
0.93	1/6	0.92	1/4	0.94	1/2	0.92	1/1
0.91	2/6	0.88	2/4	0.91	2/2	0.88	2/1
0.93	3/6	0.94	3/4	0.93	3/2	0.91	3/1
0.89	4/6	0.92	1/5	0.88	4/2	0.90	4/1
		0.89	2/5	0.89	1/3	0.86	5/1
		0.93	3/5	0.91	2/3	0.91	6/1
		0.88	4/5	0.93	3/3	0.94	7/1
		0.91	5/5	0.94	4/3	0.88	8/1

قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 0.361

يوضح جدول رقم ( 6 ) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين التطبيق وإعادة التطبيق لإستمارة الإستبيان حيث تراوح معامل الارتباط ما بين ( 0.86 - 0.94 ) وهى معاملات ارتباط ذو دلالة عالية مما يشير إلى ثبات إستمارة الإستبيان .

ب - حساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ :

إستخدم الباحثان معامل ألفا كرونباخ لبيان معامل ثبات إستمارة الإستبيان .

### جدول ( 7 )

معامل ألفا كرونباخ لبيان معامل الثبات لإستمارة الإستبيان

ن = 30

معامل الفا		
0.873		
المحاور	البيان	Deleted Cronbach's Alpha if Item
الأول	أساليب وطرق قياس الأداء	0.871
الثانى	تقييم أداء الأفراد واللجان المختلفة	0.867

يوضح جدول رقم ( 7 ) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين عبارات كل محور من إستمارة الإستبيان واجمالي عبارات الإستبيان لبيان معامل الارتباط الكلى ، حيث حقق معامل ألفا كرونباخ معاملات ارتباط تراوحت ما بين ( 0.871 - 0.867 ) وهى معاملات ارتباط ذو دلالة عالية مما يشير الى ثبات إستمارة الإستبيان .

- الدراسة الإستطلاعية لإستمارة الإستبيان :

قام الباحثان بإجراء الدراسة الإستطلاعية على مجموعة قوامها (20) فرداً ممثلة لمجتمع البحث من عمداء ووكلاء الكليات بجامعة طنطا ومدراء اللجان العليا والإداريين والأخصائيين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة طنطا ورؤساء الأقسام والإداريين والأخصائيين بأقسام رعاية الشباب بكليات جامعة طنطا ، وذلك فى الفترة من 2024/4/23م إلى 2024/5/2م علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب الدراسة الإستطلاعية فقط ، وكان الهدف من إجراء الدراسة الإستطلاعية هو التعرف على مدى فهم عينة البحث للعبارات التى تتضمنها إستمارة الإستبيان ، والتعرف على الصعوبات المحتمل ظهورها أثناء التطبيق للعمل على تلافيتها ، والتعرف على زمن تطبيق إستمارة الإستبيان .

وقد أسفرت نتائج الدراسة الإستطلاعية عن فهم عينة البحث للعبارات التى يتضمنها الإستبيانات حيث لم يبدر من أى منهم الإستفسار عن أى عبارات من عبارات الإستبيانات ، وتم التعرف على زمن تطبيق إستمارة الإستبيان بحساب الزمن الذى إستغرقته عينة الدراسة الإستطلاعية فى الإجابة على عبارات الإستبيان وكان يتراوح الزمن فى الإستمارة من 6 : 8 دقائق .

### - تطبيق وتفريغ إستمارة الإستبيان :

أولاً : تطبيق إستمارة الإستبيان : بعد التأكد من كافة الشروط العلمية والإدارية لإستمارة الإستبيان لجمع آراء العينة قام الباحثان بتطبيق إستمارة الإستبيان على مجموعة من رئيس جامعة طنطا ونواب رئيس جامعة طنطا ، وعمداء ووكلاء الكليات بجامعة طنطا ، ومدير إدارة رعاية الشباب بجامعة طنطا ومدراء اللجان العليا والإداريين والأخصائيين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة طنطا ، ورؤساء الأقسام والإداريين والأخصائيين بأقسام رعاية الشباب بكليات جامعة طنطا ، وعددهم (130) فرداً وذلك فى الفترة من 2024/5/19م إلى 2024/6/27م مع مراعاة التأكيد على أفراد العينة بأهمية إستجاباتهم وأنها تُجمع فقط من أجل البحث العلمى لإزالة أى مخاوف قد تقلل من تفاعلهم فى الإجابة على الإستبيانات .

### ثانياً : تفريغ بيانات إستمارة الإستبيان :

بعد إنتهاء عملية التطبيق قام الباحثان بجمع الإستمارات متكاملة الإستجابات وتم تفريغ البيانات فى كشوف التفريغ المعدة لذلك ، وإستخدم الباحثان فى تصحيح الإستبيان طريقة ليكرت بالتقدير ثلاثى التقدير وذلك بعد موافقة السادة الخبراء عليها ، وكانت استجابات الإستبيان وفقاً لتقدير ثلاثى على النحو التالى : ( نعم ) وتقدر لها ثلاث درجات - ( إلى حد ما ) وتقدر لها درجتان - ( لا ) وتقدر لها درجة واحدة .  
ثم قام الباحثان برصد وجدولة الدرجات الخام وإعدادها لإجراء المعالجة الإحصائية بما يتماشى مع أهداف البحث .

### - المعالجات الإحصائية المستخدمة :

إستخدم الباحثان المعالجات الإحصائية الملائمة لطبيعة بيانات البحث وذلك من خلال البرنامج الإحصائى SPSS وكانت كالتالى :

المتوسط الحسابى - الإنحراف المعياري - معامل الارتباط - معامل الصدق ( صدق الإتساق الداخلى ) - معامل الثبات ( التطبيق وإعادة التطبيق Test - Retest ) - معامل الثبات ( ألفا كرونباخ ) - النسبة المئوية - الوزن النسبى - الأهمية النسبية - إختبار كا<sup>2</sup> .

### - عرض ومناقشة النتائج :

### - عرض ومناقشة نتائج المحور الأول :

## جدول ( 8 )

آراء عينة البحث فى المحور الأول الخاص بأساليب وطرق قياس الأداء بإدارة المخاطر فى الإدارة العامة لرعاية الشباب  
بجامعة طنطا

ن = 130

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبى	الأهمية النسبية	ك <sup>2</sup>
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	قم بتحديد أساليب وطرق قياس الأداء المناسبة لتقييم أداء الأفراد بإدارة المخاطر فى الإدارة العامة لرعاية الشباب :									
1/1	أسلوب الترتيب العام : يعتمد على مقارنة الفرد بجميع الأفراد الآخرين وينتهى القائم بالتقييم إلى قائمة يُرتب فيها مرووسيه ترتيباً تنازلياً يتدرج من الأحسن إلى الأقل .	100	76.923	24	18.462	6	4.615	354	90.769	114.893
2/1	أسلوب المقارنات الزوجية : يعتمد على مقارنة كل فرد مع جميع الأفراد الذين يخضعون أيضاً للتقييم فى نفس المجموعة .	98	75.385	24	18.462	8	6.154	350	89.744	106.401
3/1	أسلوب التوزيع الإيجابى : يعتمد على ظاهرة التوزيع الطبيعى ويعتمد مدلول هذه الظاهرة على توزيع مستوى الكفاءة ، ويأخذ غالباً شكل منحنى التوزيع الطبيعى ، فتكون النسبة الكبرى من الأفراد من ذو الكفاءة العادية المتوسطة ، وتكون النسبة القليلة من الأفراد من ذو الكفاءة المرتفعة أو الضعيفة	78	60.000	48	36.923	4	3.077	334	85.641	63.939
4/1	مقياس الترتيب التصويرى ( المقياس البياتى ) : يعتبر أشهر المقاييس التى تستند إلى السمات فى قياس الأداء ، حيث يتم وضع مجموعة من السمات ذات العلاقة بالوظيفة على مقياس النقاط	94	72.308	34	26.154	2	1.538	352	90.256	100.678
5/1	مقارنة الفرد بفرد دال : يتولى القائم بالتقييم وفقاً لهذا الأسلوب إنشاء المقياس بنفسه مستخدماً فى ذلك أفراد يعرف مستوى أدائهم فى الماضى بالنسبة لكل عامل من عوامل التقويم	82	63.077	40	30.769	8	6.154	334	85.641	63.570
6/1	طريقة الأحداث الحرجة : تعتمد هذه الطريقة على القيام بتسجيل الأحداث الجوهرية التى قام بها الفرد ، ويتم فيها تسجيل : متى وأين ولماذا حدث هذا السلوك ؟ ، ومع من ؟ ، ويكون القرار فيها على السلوك الذى أظهره الفرد تجاه الحدث .	88	67.692	40	30.769	2	1.538	346	88.718	85.724
7/1	طريقة التقدير الجماعى : تعتمد هذه الطريقة على قياس أداء الفرد من قبل لجنة تتكون من عدد من الأعضاء يكون أحدهم الرئيس المباشر للفرد .	104	80.000	26	20.000	0	0.000	364	93.333	135.201
8/1	طريقة الإدارة بالأهداف : وهو	90	69.231	40	30.769	0	0.000	350	89.744	93.847

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا <sup>2</sup>
		ك	%	ك	%	ك	%			
	أسلوب منظم للتقويم يتفق بموجبه الرؤساء والمروسين على الأهداف العامة والمجالات الرئيسية للنتائج والمعايير التي تُستخدم لقياس التقدم نحو الهدف وتعتمد على ما تم إنجازه وليس على أساس كيفية الإنجاز .									

قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 5.99

يتضح من جدول ( 8 ) أن هناك فروق دالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الأول الخاص بأساليب وطرق قياس الأداء بإدارة المخاطر في الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة طنطا حيث كانت قيمة ( كا<sup>2</sup> ) المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية .

ومن خلال إستجابات عينة البحث يتضح أن أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين إختاروا ( نعم ) في العبارة رقم ( 7/1 ) بنسبة 80.00% وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم ( 3/1 ) بنسبة 60.00% ، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء الذين إختاروا ( إلى حد ما ) في العبارة رقم ( 3/1 ) بنسبة 36.923% وكانت أقل نسبة مئوية في العبارتين أرقام ( 1/1 ، 2/1 ) بنسبة 18.462% ، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء الذين إختاروا ( لا ) في العبارتين أرقام ( 2/1 ، 5/1 ) بنسبة 6.154% وكانت أقل نسبة مئوية في العبارتين أرقام ( 7/1 ، 8/1 ) بنسبة 0.00% .

ومثلت العبارة رقم ( 7/1 ) أعلى وزن نسبي ( 364 ) وأكثر أهمية نسبية 93.333% وبينما مثلت العبارتين أرقام ( 3/1 ، 5/1 ) أقل وزن نسبي ( 334 ) وأقل أهمية نسبية 85.641% أشارت نتائج جميع العبارات خاصة بأساليب وطرق قياس الأداء بالجدول رقم ( 8 ) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين اختاروا ( نعم ) مما يوضح أن اتجاه معظم إستجابات أفراد عينة البحث تُشير إلى الموافقة على أساليب وطرق قياس أداء الأفراد بإدارة المخاطر في الإدارة العامة لرعاية الشباب وهي :

- أسلوب الترتيب العام : يعتمد على مقارنة الفرد بجميع الأفراد الآخرين وينتهي القائم بالتقييم إلى قائمة يُرتب فيها مرؤوسيه ترتيباً تنازلياً يتدرج من الأحسن إلى الأقل .
- أسلوب المقارنات الزوجية : يعتمد على مقارنة كل فرد مع جميع الأفراد الذين يخضعون أيضاً للتقييم في نفس المجموعة .

- أسلوب التوزيع الإجبارى : يعتمد على ظاهرة التوزيع الطبيعى ويعتمد مدلول هذه الظاهرة على توزيع مستوى الكفاءة ، ويأخذ غالباً شكل منحنى التوزيع الطبيعى ، فتكون النسبة الكبرى من الأفراد من ذو الكفاءة العادية المتوسطة ، وتكون النسبة القليلة من الأفراد من ذو الكفاءة المرتفعة أو الضعيفة .
- مقياس الترتيب التصويرى ( المقياس البيانى ) : يعتبر أشهر المقاييس التى تستند إلى السمات فى قياس الأداء ، حيث يتم وضع مجموعة من السمات ذات العلاقة بالوظيفة على مقياس النقاط .
- مقارنة الفرد بفرد دال : يتولى القائم بالتقييم وفقاً لهذا الأسلوب إنشاء المقياس بنفسه مستخدماً فى ذلك أفراد يعرف مستوى أدائهم فى الماضى بالنسبة لكل عامل من عوامل التقييم .
- طريقة الأحداث الحرجة : تعتمد هذه الطريقة على القيام بتسجيل الأحداث الجوهرية التى قام بها الفرد ، ويتم فيها تسجيل : متى وأين ولماذا حدث هذا السلوك ؟ ، ومع من ؟ ، ويكون القرار فيها على السلوك الذى أظهره الفرد تجاه الحدث .
- طريقة التقدير الجماعى : تعتمد هذه الطريقة على قياس أداء الفرد من قبل لجنة تتكون من عدد من الأعضاء يكون أحدهم الرئيس المباشر للفرد .
- طريقة الإدارة بالأهداف : وهو أسلوب منظم للتقييم يتفق بموجبه الرؤساء والمرؤوسين على الأهداف العامة والمجالات الرئيسية للنتائج والمعايير التى تُستخدم لقياس التقدم نحو الهدف وتعتمد على ما تم إنجازه وليس على أساس كيفية الإنجاز .
- والأفضلية هنا جاءت إلى أسلوب وهو ( طريقة التقدير الجماعى ) .

### - عرض ومناقشة نتائج المحور الثانى :

#### جدول ( 9 )

آراء عينة البحث فى المحور الثانى الخاص بتقييم أداء الأفراد واللجان المختلفة بإدارة المخاطر فى الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة طنطا

ن = 130

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبى	الأهمية النسبية	ن <sup>2</sup>
		ك	%	ك	%	ك	%			
2	تركز عملية تقييم أداء الأفراد على :									
1/2	أداء العمل ومستواه .	110	84.615	20	15.385	0	0.000	370	94.872	158.463
2/2	كمية العمل .	86	66.154	42	32.308	2	1.538	344	88.205	81.478
3/2	مستوى جودة وإتقان العمل .	112	86.154	18	13.846	0	0.000	372	95.385	166.955
4/2	الالتزام بتوقيعات العمل .	102	78.462	28	21.538	0	0.000	362	92.821	128.186
3	تتضمن عملية تقييم أداء الأفراد على القدرات الإدارية والفنية التالية :									

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا <sup>2</sup>
		%	ك	%	ك	%	ك			
1/3	القدرة على تنمية المعلومات والمهارات .	81.538	106	18.462	24	0.000	0	366	93.846	142.586
2/3	القدرة على البحث والتحليل .	76.923	100	20.000	26	3.077	4	356	91.282	116.739
3/3	القدرة على التصرف وتحمل المسؤولية .	86.154	112	12.308	16	1.538	2	370	94.872	165.478
4/3	القدرة على المبادرة والإبتكار	76.923	100	21.538	28	1.538	2	358	91.795	118.955
4	تتضمن عملية تقييم أداء الأفراد على السلوكيات التالية :									
1/4	إحترام مواعيد العمل .	83.077	108	12.308	16	4.615	6	362	92.821	145.909
2/4	حُسن استخدام الحق في الأجازات .	67.692	88	29.231	38	3.077	4	344	88.205	82.401
3/4	الإلتصااط .	81.538	106	16.923	22	1.538	2	364	93.333	140.555
5	يقوم بعملية تقييم أداء الأفراد :									
1/5	مدير إدارة المخاطر .	75.385	98	23.077	30	1.538	2	356	91.282	112.493
2/5	نائب مدير إدارة المخاطر .	64.615	84	29.231	38	6.154	8	336	86.154	67.631
3/5	الرئيس المباشر .	73.846	96	24.615	32	1.538	2	354	90.769	106.401
4/5	الزملاء في نفس المستوى الإدارى .	55.385	72	18.462	24	26.154	34	298	76.410	29.600
5/5	لجنة متخصصة من خارج إدارة المخاطر .	60.000	78	21.538	28	18.462	24	314	80.513	41.785
6	تم عملية تقييم أداء الأفراد في الفترات التالية :									
1/6	كل شهر .	49.231	64	24.615	32	26.154	34	290	74.359	14.831
2/6	كل ثلاث شهور .	52.308	68	29.231	38	18.462	24	304	77.949	23.323
3/6	كل ستة شهور .	56.923	74	32.308	42	10.769	14	320	82.051	41.600
4/6	كل سنة .	56.923	74	24.615	32	18.462	24	310	79.487	33.293

قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 5.99

يتضح من جدول ( 9 ) أن هناك فروق دالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثانى الخاص بتقييم أداء الأفراد واللجان المختلفة بإدارة المخاطر فى الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة طنطا حيث كانت قيمة ( كا<sup>2</sup> ) المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية .

ومن خلال إستجابات عينة البحث يتضح أن أعلى نسبة مئوية فى آراء عينة البحث الذين إختاروا ( نعم ) فى العبارتين أرقام ( 3/2 ، 3/3 ) بنسبة 86.154% وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارة رقم ( 1/6 ) بنسبة 49.231% ، وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء الذين إختاروا ( إلى حد ما ) فى العبارتين أرقام ( 2/2 ، 3/6 ) بنسبة 32.308% وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارتين أرقام ( 3/3 ، 1/4 ) بنسبة 12.308% ، وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء الذين إختاروا ( لا ) فى العبارتان أرقام ( 4/5 ، 1/6 ) بنسبة 26.154% وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارتان أرقام ( 1/2 ، 3/2 ، 4/2 ، 1/3 ) بنسبة 0.00% .

ومثلت العبارة رقم ( 3/2 ) أعلى وزن نسبي ( 372 ) وأكثر أهمية نسبية 95.385% وبينما مثلت العبارة رقم ( 1/6 ) أقل وزن نسبي ( 290 ) وأقل أهمية نسبية 74.359% .

أشارت نتائج جميع العبارات خاصة تقييم أداء الأفراد واللجان المختلفة بالجدول رقم ( 9 ) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين اختاروا ( نعم ) مما يوضح أن اتجاه معظم إستجابات أفراد عينة البحث يشير إلى الموافقة على تقييم أداء الأفراد واللجان المختلفة بإدارة المخاطر فى الإدارة العامة لرعاية الشباب وهى :

- تركز عملية تقييم أداء الأفراد على ( أداء العمل ومستواه ، وكمية العمل ، ومستوى جودة وإتقان العمل ، والإلتزام بتوقيتات العمل ) .
  - تتضمن عملية تقييم أداء الأفراد ( القدرة على تنمية المعلومات والمهارات ، والقدرة على البحث والتحليل ، والقدرة على التصرف وتحمل المسؤولية ، القدرة على المبادرة والإبتكار )
  - تتضمن عملية تقييم أداء الأفراد على السلوكيات ( إحترام مواعيد العمل ، وحسن إستخدام الحق فى الأجازات ، والإنضباط ) .
  - يقوم بعملية تقييم أداء الأفراد ( مدير إدارة المخاطر ، نائب مدير إدارة المخاطر ، الرئيس المباشر ، الزملاء فى نفس المستوى الإدارى ، ولجنة متخصصة من خارج إدارة المخاطر ) .
  - تتم عملية تقييم أداء الأفراد فى فترة زمنية وهى ( كل ستة شهور ، أو كل سنة ) .
- وفى هذا الصدد يذكر كل من **حسن إسماعيل ، أحمد إسماعيل حسان (1995م)** إلى أن تقييم الأداء يعرف بأنه إستقراء دلالات المعلومات الناتجة عن عملية التنفيذ ليتسنى الحكم على الكفاءة فى تحقيق الأهداف المختارة والكشف عن مجالات الانحراف فى التنفيذ والعمل على تصحيحها . ( 4 : 134 )
- ويشير كل من **سيد محمود السيد ، إسماعيل الخولى (2004م)** إلى أن تقييم الأداء أكثر من مجرد عملية رقابية فهو يرتبط بالعلاقات الإنسانية وبيئة العمل حيث يمد الإدارة بأساس للتأكد من أن كل فرد يعمل بعدالة وبدونه تخضع مكافأة الأداء للعشوائية ، ويمكن تقييم الأداء بإستخدام دورة للتقييم تتكون من المراحل التالية :
- وضع معايير الأداء التى تحدد ما يجب أن يفعله الفرد ، وقياس الأداء الفعلى ، ومقارنة نتائج القياس بمعايير الأداء ، وتقييم أداء الفرد على أساس المقارنة بالمعايير ، وإرجاع أثر التقييم بأسلوب مباشر ومحفز للمرؤوسين . ( 5 : 247 )

ويشير **عبد الحكيم أحمد الخزامى (2005م)** إلى أنه بعد تقييم الأداء الفعلى تتحدد فجوة الأداء والتى تتمثل فى المشكلات التى تحول دون تحقيق الأداء المستهدف وفى هذه المرحلة يتم تحليل أسباب مشكلات الأداء

وتتركز أهداف التحليل فيما يلي : جمع المعلومات عن الأداء الوظيفي الأمثل الفعلى والأسباب التقديرية للمشكلة والحلول الممكنة لها ، ومشاركة الأفراد بالمؤسسة فى تداول المعلومات مما يتيح جمع بيانات جوهرية وإقتراح حلول ديناميكية ومتكاملة وكسب التأييد لبرنامج التحسين المقترح ، وصياغة برنامج لتحسين الأداء يتسم بالتتابع المنطقى . ( 7 : 163 )

وفى هذا الصدد تذكر **عفاف عبد المنعم درويش (2009م)** أن الرقابة تهدف إلى التحقق من أن كافة الجهود المتوفرة والعاملة بالمؤسسة متجهة نحو تحقيق الأهداف ، والتحقق من أن الأداء الفعلى للعمل يسير وفقاً لخطط ومعايير الأداء المقررة له ، والتأكد من أن أساليب العمل المتبعة ونظمه وكافة الإجراءات تعمل وتساعد على تحقيق الأهداف العامة بأكبر قدر ممكن من الكفاءة وفى أسرع وقت وبأقل تكلفة ممكنة لضمان تحقيق الجودة المطلوبة ، والتيقن من كفاءة وصلاحية الموارد البشرية العاملة لإنجاز الأعمال المطلوبة منهم بصفة مستمرة وفقاً لمعدلات الأداء المطلوبة ، والتأكد من الإستخدام الإقتصادى للأفضل للموارد التمويلية والمادية والمعلوماتية المتاحة فى ضوء مجالات الإستخدام المحددة لها سابقاً ، والقدرة على منع ومواجهة وإدارة مختلف الأزمات التى قد تتعرض لها المؤسسة ، والتأكد من توافر التنسيق والترابط بين كافة الوحدات التنظيمية للمنظمة وكذلك بين كافة المستويات الوظيفية ، وتهيئة أساس لتقييم أداء المدراء والمرؤوسين . ( 10 : 151 - 152 )

ويرى الباحثان أن أساليب القياس وتقييم أداء الأفراد تُعدّ أمراً حيويًا لضمان فعالية العمل وتحقيق الأهداف المنشودة فى الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة طنطا ، ويتمثل هدف هذه العملية فى تقييم أداء الأفراد وقدرتهم على التعامل مع المخاطر واتخاذ القرارات المناسبة فى ظل الظروف المتغيرة ، وتساهم الأساليب الفعالة فى قياس وتقييم الأداء فى تحسين مستوى التنبؤ بالمخاطر واستجابة الإدارة لها ، ويبرز الباحثان أهمية توافر هذه الأساليب لعدة أسباب وهى :

- **تحديد الاحتياجات والمتطلبات** : تساعد أساليب القياس والتقييم فى تحديد احتياجات الإدارة العامة لرعاية الشباب فى مجال إدارة المخاطر من خلال تقييم أداء الأفراد مما يمكن الإدارة من تحديد المهارات والمعرفة اللازمة للتعامل مع التحديات المحتملة وتحقيق الأهداف المرجوة
- **تحسين الأداء والفعالية** : يتيح التقييم المنتظم لأداء الأفراد تحديد المجالات التى تحتاج إلى تحسين وتطوير ، ويمكن للإدارة العامة لرعاية الشباب تطوير برامج تدريبية مستهدفة لتحسين أداء الإداريين وفعاليتهم فى إدارة المخاطر .

- تعزيز التوجيه واتخاذ القرارات الاستراتيجية : توفر أساليب القياس والتقييم معلومات دقيقة وموثوقة تسهم فى اتخاذ القرارات الاستراتيجية بشأن إدارة المخاطر ، ويمكن للإدارة توجيه الجهود والاستثمارات نحو المجالات التى تحتاج إلى تطوير وتحسين .
  - تعزيز الثقة والشفافية : يعزز وجود أساليب موضوعية وشفافة للقياس والتقييم الثقة بين الإدارة والإداريين ، ويشعر الإداريين بأن أدائهم محل تقدير وتقييم دقيق وعادل مما يعزز الرضا والولاء للإدارة العامة لرعاية الشباب .
  - تعزيز الاستجابة للتحديات والتغييرات : توفر أساليب القياس والتقييم إطاراً منظماً لتحليل أداء الأفراد فى مواجهة التحديات والتغييرات ، مما يساعد فى تحديد المجالات التى تحتاج إلى تعزيز ودعم إضافي لمواجهة التحديات المستقبلية .
  - تحسين الرصد والتقييم المستمر : يوفر توافر أساليب القياس والتقييم الفعالة فرصة للرصد والتقييم المستمر لأداء الأفراد ، مما يساعد فى تحديث السياسات والإجراءات وتعديل الاستراتيجيات بناءً على الاحتياجات المتغيرة .
- وبذلك يتضح أن أساليب القياس وتقييم أداء الأفراد بإدارة المخاطر فى الإدارة العامة لرعاية الشباب ( قيد البحث ) هى أحد الوسائل الفعالة فى نجاح النموذج المقترح لإدارة المخاطر فى الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة طنطا .
- الإستخلاصات والتوصيات :
  - إستخلاصات البحث :
  - طريقة التقدير الجماعي هي الأكثر تفضيلاً لتقييم الأداء بسبب دقتها وشموليتها في تقليل الانحياز الشخصي .
  - تنوع أساليب تقييم الأداء يعزز من التوازن بين الجوانب الفنية والسلوكية لأداء الأفراد .
  - التقييم الدوري ( كل ستة أشهر أو سنة ) يسهم في تحسين الأداء من خلال التغذية الراجعة المستمرة .
  - تقييم الأداء يشمل عوامل متعددة ، مثل جودة العمل والالتزام والقدرة على الابتكار مما يضمن شمولية التقييم .
  - التقييم المتعدد الأبعاد ( مدير ، نائب مدير ، زملاء ، لجنة خارجية ) يضمن مصداقية وموضوعية عملية التقييم .
  - السلوكيات المهنية ( مثل الانضباط واحترام المواعيد ) تُعتبر جزءاً مهماً من معايير تقييم الأداء .

**- توصيات البحث :**

- 1 - الاستمرار في تطبيق طريقة التقدير الجماعي لتقييم الأداء .
- 2 - تدريب الأعضاء على استخدام مختلف أساليب التقييم لتحقيق الموضوعية .
- 3 - تعزيز السلوكيات المهنية مثل الانضباط واحترام المواعيد .
- 4 - دعم الابتكار والمبادرة من خلال ورش العمل والبرامج التدريبية .
- 5 - تنفيذ جلسات تقييم دورية كل ستة أشهر أو سنة لتقديم التغذية الراجعة .
- 6 - تعزيز استخدام الإدارة بالأهداف لتقييم الأداء وتحقيق المسؤولية الفردية .

## قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- 1- أحمد محمد غنيم (2003م) : مداخل إدارية معاصرة لتحديث المنظمات ، المكتبة العصرية ، القاهرة
- 2- أحمد محمود الزنفلى (2008م) : الأبنية التعليمية وكفاءة النظام التعليمى ، دار العلم والإيمان ، كفر الشيخ .
- 3- إيمان إبراهيم زوين (2023م) : " وحدة مقترحة لإدارة المخاطر بالمعسكرات الكشفية بجمهورية مصر العربية " ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الإسكندرية .
- 4- حسن إسماعيل ، أحمد إسماعيل حسان (1995م) : " القيادة كعامل محدد لفاعلية الإدارة فى التعليم الجامعى " ، بحث منشور ، المؤتمر القومى السنوى " الأداء الجامعى - الكفاءة - الفاعلية - المستقبل " مركز تطوير التعليم الجامعى ، جامعة عين شمس ، 13 اكتوبر - 2 نوفمبر .
- 5- سيد محمود السيد ، إسماعيل الخولى (2004م) : إدارة الجودة الشاملة والايزو 9000 ، مركز بيمك للخبرات المهنية للإدارة ، القاهرة .
- 6- عادل كمال الدين جنيدى (2015م) : " إدارة المخاطر المرتبطة بالأنشطة الرياضية الترويحية بمدينة الطلاب بجامعة بورسعيد ( دراسة حالة ) " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بورسعيد .
- 7- عبد الحكيم أحمد الخزامى (2005م) : تكنولوجيا الأداء من التقييم الى التحسين ، إدارة الأداء وتكنولوجيا إدارة الأداء ، الجزء الثانى ، مكتبة ابن سينا ، القاهرة .
- 8- عبد الرحمن مصطفى إبراهيم (2020م) : إدارة الشباب والأنشطة الطلابية ( دورها وتأثيرها فى تنمية المهارات القيادية ) ، دار المعارف ، القاهرة .
- 9- عصام نجيب الفقهاء (2012م) : " إدارة المخاطر فى الجامعات العربية ( دراسة حالة جامعة فيلادلفيا فى الأردن ) " ، بحث منشور ، مجلة كلية التربية ، مجلد 23 ، عدد 91 ، كلية التربية ، جامعة بنها .

- 10- عفاف عبد المنعم درويش (2009م) : تكنولوجيا إدارة المؤسسات الرياضية ( المعلومات - إتخاذ القرار - الإتصال - التوثيق - المتابعة والرقابة - التعاملات ) ، منشأة المعارف ، الإسكندرية
- 11- على عبد الصاحب حمزة (2016م) : " دراسة تحليلية للإصابات الرياضية والمخاطر الصحية للاعبى المنازلات فى ضوء نظام تأمينى مقترح فى العراق " ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية .
- 12- على فلاح الزغبى (2013م) : " دور إدارة الجودة الشاملة فى تقليل المخاطر فى قطاع التعليم العالى الأدرنى فى ظل الأزمة الإقتصادية العالمية ( دراسة تطبيقية ) " ، بحث منشور ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعى ، العدد 11 ، المجلد 6 ، جامعة الزرقاء .
- 13- فاروق خالد الحسنات (2011م) : الإعلام والتنمية المعاصرة ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان .
- 14- محمد حلمى غزلان (2022م) : " إدارة المخاطر للمشروعات الاستثمارية بمراكز الشباب " ، بحث منشور ، مجلة تطبيقات علوم الرياضة ، عدد 112 ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الإسكندرية .
- 15- محمد سعد عبد القادر (2015م) : " بعض أساليب التأمين المقترحة ضد مخاطر رياضة الجمباز الفنى بجمهورية مصر العربية " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط .
- 16- محمد عبد الخالق فرج (2017م) : " برنامج مقترح لتنمية الوعى بمخاطر بيئة المدرسة لدى طلاب المدرسة الثانوية الصناعية " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد الدراسات والبحوث البيئية ، جامعة عين شمس .
- 17- محمد على عبد الحميد (2017م) : إدارة المخاطر فى الأنشطة الطلابية ( التخطيط والتنفيذ ) ، دار الفكر العربى ، القاهرة .
- 18- منظمة الصحة العالمية (2002م) : طب المجتمع ، أكاديمية انترنشنال للنشر والطباعة ، عمان .
- 19- نرمين أحمد مصطفى (2015م) : " إدارة المخاطر فى المنشآت الفندقية " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة .
- 20- هديل السيد كيشار (2021م) : " إدارة مخاطر مقترحة لمواجهة كوارث حمامات السباحة بالأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية " ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية .

- 21- **وائل محمد حسن (2018م) :** " إدارة مخاطر مقترحة لمسئولى التربية الرياضية بمدارس محافظة الإسكندرية " ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية .
- 22- **ولاء محمود عبده (2011م) :** " تأثير إدارة المخاطر على إدارة مشروعات التشييد " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الهندسة ، جامعة عين شمس .
- 23- **وليد أحمد حامد (2006م) :** " التأمين على الرياضيين ذوى المستويات العليا فى ضوء تصنيف مستحدث للإصابات الرياضية ضد مخاطرها " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان .

#### ثانياً : المراجع الأجنبية :

- 24- **Begum Ongel (2009) :** Assessing Risk Management Maturity : Framework For The Construction Companies, Master Thesis In Building Science In Architecture Department, Middle East Technical University .
- 25- **Gul Eda Burmaoglu (2018) :** The Investigation of the Relationship Between the Risk Management With Creation and the Entrepreneurship of Erzurum Sport Staffs Correspondence, Faculty of Sport Sciences, Ataturk University, Erzurum, Turkey.
- 26- **Olufemi Vincent Tolani (2013) :** An Examination Of Risk Preferences In Public- Private Partnerships In Nigeria – Philosophy, University Of Calgary.
- 27- **Ozgun Karatas (2018) :** A Research into Evaluation of Basketball Athletes' Risk Perception Level Ozgur Karatas1 1 Physical Education and Sports High School, Inonu University, Malatya, Turkey Correspondence, Physical Education and Sports High School, Inonu University, Elazığ yolu 12. Km, 44280 Battalgazi, Malatya, Turkey.
- 28- **Rayola Dougher (2011) :** Two Powerful Groups Of Elected Officials Endorse Pipeline To Advance U.S. Energy Security.
- 29- **Wang, Yi Chi. (2012) :** An research on sports injuries risk management of high level athletes in university, Master, Huazhong (Central China) University of Science and Technology (People's Republic of China), Pro Quest Dissertations Publishing.
- 30- **Weaver et al. (2013) :** A content analysis of protective factors within states' antibullying laws. J Sch Violence.12: pp. 156-173