

# المناخ التنظيمي للإرشاد الزراعي المحلي في بعض محافظات مصر

د. هشام محمد محمد صالح

## المستخلص

استهدف البحث التعرف على المستوى العام لإجمالي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلي المدروسة من وجهة نظر المبحوثين، وكذلك مستوى توافر كل بعد من هذه الأبعاد، وتحديد العلاقة بين إجمالي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلي المدروسة وكذلك درجة توافر كل بعد من هذه الأبعاد وبين بعض المتغيرات المستقلة المدروسة، وتحديد درجة إسهام كل متغير من المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية في تفسير تباين إجمالي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلي المدروسة، وكذلك في تفسير تباين درجة توافر كل بعد من هذه الأبعاد.

وقد اختيرت عينة البحث عشوائيا من المرشدين الزراعيين في إثني عشر مركزا بواقع ثلاثة مراكز إدارية بكل محافظة من أربع محافظات مختارة عشوائيا وهي: المنوفية، والشرقية تمثلان الوجه البحري، وبنى سويف، وسوهاج تمثلان الوجه القبلي. وقد بلغ حجم العينة ٢٧٨ مبحوثا باستخدام معادلة كريجسي ومورجان. وجمعت البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام استمارة استبيان. وقد استخدم في عرض البيانات وتحليلها إحصائيا كل من التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي المرجح، والتحليل الارتباطي الاحتمالي المتعدد الصاعد، ومعامل الارتباط البسيط، كما استخدم معامل كرونباخ للتأكد من صدق وثبات المقياس.

وتلخصت أهم النتائج فيما يلي:

- ١- أن المستوى العام لإجمالي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي المحلي المدروسة من وجهة نظر المبحوثين كان متوسطاً بصفة عامة.
- ٢- أن مستوى درجة توافر كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي المحلي المدروسة من وجهة نظر المبحوثين كان متوسطاً بصفة عامة، وقد ترتبت هذه الأبعاد تنازلياً على النحو التالي: العلاقات الوظيفية، والأهداف الوظيفية، والهيكلة التنظيمية، والاتجاه نحو التغيير، والقيادة التنظيمية، والوسائل والآليات المساعدة، والأجور والحوافز.
- ٣- أن إجمالي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي المحلي المدروسة من وجهة نظر المبحوثين كانت ذا علاقة معنوية طردية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بكل من متغيرات:

مدة العمل بالوظيفة الحالية، وعدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، والاتجاه نحو الإرشاد الزراعي.

٤- أن جميع المتغيرات المستقلة المدروسة قد ساهمت في تفسير التباين الكلي لإجمالي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي المحلي المدروسة.

٥- أن متغير عدد المرشدين الزراعيين يرتبط بدرجة معنوية بكل من درجات توافر أبعاد: العلاقات الوظيفية، والأهداف التنظيمية، والهيكل التنظيمي، والاتجاه نحو التغيير، والقيادة التنظيمية، والوسائل الآليات المساعدة، كما أسهم في تفسير تباين درجات توافر هذه الأبعاد.

٦- أن متغير الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي يرتبط بدرجة معنوية بكل من درجات توافر أبعاد: العلاقات الوظيفية، والهيكل التنظيمي، والاتجاه نحو التغيير، والقيادة التنظيمية. كما أسهم في تفسير تباين درجات توافر هذه الأبعاد.

٧- أن متغير مدة العمل بالوظيفة الحالية يرتبط بدرجة معنوية بكل من درجات توافر أبعاد: الهيكل التنظيمي، والقيادة التنظيمية، والأجور والحوافز. كما أسهم في تفسير تباين درجات توافر هذه الأبعاد.

### العلاقة والمشكلة البحثية

يتسم الوضع الراهن بالاتجاه نحو العالمية وثورة المعلومات، والانتقال من التكنولوجيات البسيطة إلى المركبة، ومن الاقتصاديات المغلقة إلى المفتوحة، ومن الاقتصاديات الإلزامية إلى اقتصاديات السوق، ويتبنى أهمية الاقتصاديات التي تعتمد على إنتاج المواد الخام الأولية (١٣، ص ١٩٥). لذا توجهت الدول لتحسين أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية والسير في طريق التقدم والنمو إلى تحرير القوى الاقتصادية في مجتمعاتها، والاعتماد على آليات السوق بأقل قدر من التدخل الحكومي وإطلاق حرية القطاع الخاص وتقوية التعاون والتكامل بين المؤسسات الحكومية والمنظمات الأهلية، بل وسارعت أيضا إلى الانضمام إلى بعض التكتلات الاقتصادية لزيادة قدرتها التنافسية أو إلى اتفاقية التجارة الحولية لزيادة التبادل التجاري فيما بينها عن طريق خفض الرسوم الجمركية وإزالة القيود المتعلقة بانتقال المنتجات فيما بينها (١٧، ص ٥٣).

وقد استجبت التحولات الاقتصادية التي يعيشها المجتمع المصري وما يرتبط بها من تغييرات اجتماعية، قيام الأجهزة والمنظمات بالمبادرة لإعادة صياغة أهدافها الوظيفية وهياكلها التنظيمية بما يتواءم مع هذه التحولات وبما يخدم تحقيق الأهداف المجتمعية المنوطة بها في

ضوء تلك التحولات ( ٤، ص ٢١٧ ). وتحمل الإدارة بمختلف عملياتها مركزاً مؤثراً فى جميع المؤسسات فى المجتمع، سواء أكانت هذه الإدارة صناعية، أو تعليمية، أو خدمية، إذ أنها المسؤولة عن إدارة دفة التطور والتقدم ودفعه لتحقيق الأهداف من خلال إدخال التحسينات الضرورية فى التنظيم الإدارى، أو فى سلوك العاملين، أو فى الأساليب والوسائل الإدارية، مما يؤثر على مسيرة المنظمات سلباً أو إيجاباً، لذا يمكن القول أن الإدارة الفعالة هى الأساس الضرورى لتكوين قاعدة ملائمة للتطوير والتقدم.

ويعتبر المناخ من العناصر التى استعارها علم الإدارة من علم الجغرافيا لإضفاء صفة التفاعل والتأثير المتبادل مع البيئة المحيطة، وقد أطلق المناخ التنظيمى على " بيئة العمل " باعتبار التنظيم كيان مؤسسى عضوى يتفاعل مع عوامل البيئة المحيطة فيؤثر عليها ويتأثر بها، كما وأنه كيان حركى تتفاعل عناصره البشرية وغير البشرية مع بعضها فتأثر وتؤثر على بعضها البعض ( ٨، ص ٣٠٣ ).

وبالرغم من الاتفاق حول أهمية المناخ التنظيمى والدور الذى يؤديه لتحديد خصائص التنظيم والعاملين به، فلا يوجد الإقتر ضيق من الاتفاق حول مفهوم المناخ التنظيمى فقد عرفه درة ( ١١، ص ١٨٨ ) بأنه " مجموعة خصائص بيئة العمل كما يراها العاملون فى منظمة ما، وتؤثر تلك الرؤية فى سلوكهم فى العمل "، أما سيزلاقي ووالاس ( ١٤، ص ٦٢١ ) فعرفاه بأنه " مجموعة من خصائص بيئة العمل، تعلق بمنظمة معينة، يمكن تقويمها على أساس أسلوب تعامل المنظمة مع عاملها وبيئتها الاجتماعية وبيئة العمل فيها "، وعرف المغربى ( ٨، ص ٣٠٣ ) المناخ التنظيمى بأنه هو " مجموعة الخصائص والصفات التى تميز بيئة المنظمة الداخلية التى يعمل الأفراد ضمنها فتؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وإدراكاتهم وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات النسبى "، أما درويش وآخرون ( ١٢، ص ١٧٠ ) فعرفوا المناخ التنظيمى على أنه " مجموعة من الخصائص والصفات التى تميز بيئة العمل فى منظمة ما عن غيرها من المنظمات وتنتشر فى المنظمة ككل بشكل شمولى، وتتمتع هذه الخصائص بالاستقرار النسبى ويدركها أعضاء المنظمة وتؤثر فى سلوكهم"، وعرفت أمانى عامر ( ١٥، ص ٣٩٣ ) المناخ التنظيمى بأنه " الجو السائد داخل المنظمة، ويتضمن متغيرات مادية واجتماعية ونفسية تشكل شخصية المنظمة فى أعين العاملين بها "؛ وعرف كل من أبو بكر ( ١، ص ١١٨ ) والماضى والهوارى ( ٧، ص ٣٩٤ ) المناخ التنظيمى بأنه " للخصائص الفريدة للبيئة التنظيمية التى تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات وذلك على أساس أن تلك البيئة التنظيمية هى نتاج التفاعل بين العديد

من للمتغيرات داخل وخارج المنظمة والتي بدورها تؤثر على إدراكات واتجاهات العاملين بها ومن ثم على أدائها ونتائج أعمالها"، في حين عرف مريزق ( ٢٠، ص بدون ترقيم ) نقلا عن التريوتى المناخ التنظيمي بأنه " انعكاس لخصائص البيئة الداخلية للتنظيم في ذهن العاملين فيها مما يدفع الفرد لبناء تصور معين حول التنظيم بثبات نسبي ويحدد إلى درجة كبيرة سلوكه التنظيمي".

وفي ضوء التعريفات السابقة أمكن التعبير عن مفهوم المناخ التنظيمي فى النقاط التالية:

١. أنه مجموعة من الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة والتي عن طريقها يمكن تمييز منظمة عن أخرى.
٢. أنه ظاهرة شمولية تنتشر فى المنظمة كلها.
٣. تتمتع خصائصه وصفاته بالاستقرار النسبي، مما يعنى وجود درجة من المرونة تسمح بالتفاعل مع المتغيرات والمستحدثات دون التأثير على الطابع العام لهذه الخصائص.
٤. يدرك أعضاء المنظمة خصائص وصفات المناخ التنظيمي وفقا لإدراكهم الخاص وليس بالضرورة لما هو كائن فعلا، مما يولد لديهم حالة نفسية لها تأثير مباشر فى اتجاهاتهم ودوافعهم وبالتالي سلوكهم.
٥. أنه نظام مفتوح يتعامل ويتفاعل مع كثير من العوامل الخارجية.

ويرى أبو بكر وطه ( ٢، ص ص ٣٧ - ٣٩ ) أن هناك العديد من المداخل لتحديد مفهوم وخصائص المناخ التنظيمي هي:

- أ- المدخل الهيكلي: هذا المدخل يرى أن المناخ التنظيمي هو نتاج المتغيرات الهيكلية مثل حجم التنظيم، الهيكل التنظيمي، أنماط القيادة، الأهداف، ودرجة تعقد الأنظمة حيث تتفاعل هذه المتغيرات لتحديد خصائص التنظيم والتي بدورها تؤثر فى سلوك واتجاهات الأفراد.
- ب- المدخل الذاتى: هذا المدخل يرى أن المناخ التنظيمي يتمثل فى مجموعة الخصائص الإدراكية أو الشعورية التي تتكون لدى الأعضاء تجاه التنظيم الذي يعملون به، وهذا ما أدى بأنصار هذا المدخل إلى الاهتمام ببعض الأبعاد مثل الحالة المعنوية، والتقدير، والمودة أو الألفة، والعزلة.

- ج- المدخل التركيبي: ويرى أنصار هذا المدخل أن المناخ التنظيمي هو تركيبة من نتاج التفاعل بين كل من للمتغيرات الهيكلية والذاتية بالتنظيم، أى يتمثل فى مجموعة الخصائص الإدراكية لدى الأفراد تجاه الأنظمة الرسمية وأنماط القيادة والأساليب التكنولوجية وغيرها،

حيث تمثل تلك الإدراكات في قيم واتجاهات ودافعية لدى الأفراد بالتنظيم. والمناخ التنظيمي وفق هذا المدخل بمثابة متغير وسيط بين عديد من المتغيرات التنظيمية والبيئية من ناحية، ومتغيرات العمالة من ناحية أخرى.

ويعد المناخ التنظيمي من الموضوعات التي وجدت اهتماماً كبيراً لدى الباحثين في مجال الإدارة في الفترة الأخيرة نظراً لأن المناخ التنظيمي ما يزال حديثاً إلى حد ما بالنسبة لمجالات التنظيم الأخرى وما تزال الجهود في هذا الجانب استكشافية في أغلب أبعادها، مما أدى إلى الاختلاف في أهمية المتغيرات الخاصة بالمناخ التنظيمي بين منظمة وأخرى، بالإضافة إلى الاختلاف بين العاملين أنفسهم داخل المنظمة الواحدة بل وبين الإدارات المختلفة داخل المنظمة الواحدة، وأن كان البعض لا يرى أهمية في تحديد ما إذا كانت خصائص المناخ التنظيمي تتباين من تنظيم إلى آخر أم لا، فإن الكثير يرى أهمية ذلك وضرورته لتحديد ما إذا كان مناخاً تنظيمياً جيداً أم مناخاً تنظيمياً رديئاً ( ٢، ص ٣٦ ).

لذا لم يتحدد إطار نهاى يضم أبعاداً تكون المناخ التنظيمي فكل نموذج يقىس مجموعة مختلفة من الأبعاد، وبالرغم من ذلك فإن هناك محاولات جادة للوصول إلى تحديد الأبعاد العامة للمناخ التنظيمي منها:

نكر نرة ( ١١، ص ص ١٨١ - ١٨٧ ) نموذج Weisbord الذى حدد أبعاد المناخ التنظيمي فى: الأهداف التنظيمية، والهيكل التنظيمي، والقيادة، والعلاقات، والجزاءات، والوسائل والأساليب المعاونة، والاتجاه نحو التغيير.

كما حدد المغربي ( ٨، ص ٣٠٥ ) أبعاد المناخ التنظيمي فى: الهيكل التنظيمي، ونمط الاتصال، والمشاركة فى اتخاذ القرارات، وطبيعة العمل، والتكنولوجيا.

أما العديلى ( ٦، ص ٥٥١ ) فقد حدد أبعاد المناخ التنظيمي فى: نوعية ونمط القيادة، ودرجة الثقة المتوافرة بين العاملين، وأساليب الاتصال المستخدم، ودرجة الشعور بأهمية وفائدة العمل المؤدى، وأساليب المحاسبة على الأداء، ونظام التحفيز المطبق، وضغوط العمل الموجودة، والفرص المتاحة للترقى أمام الفرد، ودرجة الديمقراطية المطبقة، ودرجة مشاركة العاملين فى اتخاذ القرارات.

فى حين ذكر مصطفى ( ٢١، ص ٣٨٥ ) أن أبعاد المناخ التنظيمي تشمل: الاتصال، والقيادة، وصنع القرار، ومكافأة العاملين، والهيكل التنظيمي، و السيطرة التنظيمية.

أما درويش وآخرون ( ١٢، ص ١٧٣ ) فقد حددوا أبعاد المناخ التنظيمي في: القيادة، والقوة المحفزة، وعمليات الاتصال، وعمليات التفاعل والتأثير، واتخاذ القرارات، والرقابة.

في حين ذكرت أماني عامر ( ١٥، ص ص ٣٩٤ - ٣٩٦ ) أن أبعاد المناخ التنظيمي تتضمن: نمط القيادة المحبذ للأداء والابتكار، والعلاقات الإنسانية، ونمط التنظيم العضوي، نظم اتصالات ومشاركة فعالة، توفر المرونة والتكيف، وتوفر فرص النمو والابتكار والتطوير، توفر الجوانب المادية والأساسية، وتوفر نظم تقييم أداء فعالة، وتوفر تصميم وظيفة فعال، وتوفر علاقات فعالة، وتوفر للتكامل التنظيمي.

وقد عرض كل من أبو بكر وطه ( ٢، ص ص ٣٩ - ٤١ ) عدد من نماذج تحدد فيها أبعاد المناخ التنظيمي وهي: نموذج دافيد كولب وآخرون الذين يروا أن المناخ التنظيمي يتضمن الأبعاد التالية: للتوافق، والمسئولية، والمعايير، ونظام المكافآت، والوضوح التنظيمي، والحماس والتعاضد، والقيادة. ونموذج ليتوين وسترينجر اللذان حددا أبعاد المناخ التنظيمي في أبعاد: الهيكل، والمسئولية، ونظام المكافآت، والخطر وتحمل المخاطرة، والتعاضد، والمعايير، والصراع، والصراع، والولاء أو التماسك. ونموذج هالين وجوانتر اللذان حددا المناخ التنظيمي في الأبعاد التالية: للروح المعنوية، والإنتاج ومدى التركيز عليه، والتحرر أو الاستقلالية، والاحترام، والعزلة، والنفع أو الحث. ونموذج سكينكلر وبارتليت اللذان حددا المناخ التنظيمي في أبعاد: الهيكل الإداري، والصراع ومدى السماح به، والاستقلالية أو التحرر، والمعايير، ودرجة التماسك الاجتماعي.

وفي موقع الانترنت ( <http://vb.ghalaa.com/t76840.html>, 24 ) ذكرت نماذج أخرى هي: نموذج ليكوت الذي حدد أبعاد المناخ التنظيمي في الاتصالات، والقرارات، والحوافز، والتكنولوجيا، والاهتمام بالعاملين. ونموذج جلايمر الذي حدد أبعاد المناخ التنظيمي في: الهيكل التنظيمي، ودرجة تعدد التنظيم، واتجاهات الأهداف، ونمط القيادة.

يتضح من النماذج المختلفة السابقة للمناخ التنظيمي أن الأبعاد المكونة له تتضمن متغيرات مادية منظورة مثل الهيكل التنظيمي والقيادة وغيرها، وعلى الجانب الآخر توجد متغيرات مرتبطة بإدراكات واتجاهات الأفراد مثل الروح المعنوية والتعاضد وغيرها.

ونظرا لأن أبعاد هذه النماذج ذكرت مجردة دون تعريف لكل بعد من تلك الأبعاد، ولعدم وجود عبارات دالة على كل بعد. وبناءاً على ذلك فقد تم في هذا البحث الأخذ بنموذج Weisbord لوجود عبارات محددة لكل بعد من أبعاد النموذج وردت بالمقياس المستخدم.

وقد تعرضت للتطبيقات الإرشادية الزراعية الحكومية القائمة فى العديد من الدول ومن بينها مصر فى السنوات الأخيرة إلى انتقادات شديدة بأنها غير ملائمة وغير فعالة وأصبحت ميزانياتها عبء على حكوماتها واعتبارها الممتولة عن الخلل فى ضعف أدائها والذي أثر بالسلب على القيام بوظائفها الإرشادية ( 25، p5 ). وبالرغم من الجهود المضنية التى بذلت ومازالت تبذل لتطوير الإرشاد الزراعى فكراً وممارسة فمازالت الإنجازات المحققة أقل كثيراً من التمويلات المتوقعة ( ٥، ص ٦٩ ). مما استتبع تحركاً دولياً لإصلاح تلك الأنظمة الإرشادية وتحديثها بحيث تضطلع بدورها بنجاح من خلال تجهيزها بالمعرفة العلمية والموارد الكافية وتمتعها بصلاحيات تقنية واسعة النطاق تتحدى نقل التكنولوجيا والبحث عن آليات أكثر فعالية فى القيام بوظيفة الإرشاد بغض النظر عن شكلها ( فردية أو متعددة، عامة أو خاصة أو مزيجاً من الاثنين )، مع الأخذ فى الاعتبار عدم التقليل تحت أى ظرف من الظروف من أهمية الحاجة المترابطة إلى وظيفة الإرشاد أو للمساومة بشأنها ( 25، p5 ). وأن أى انفصال عن متغيرات أو مؤثرات بيئة العمل سوف يودى إلى فقدان الإرشاد الزراعى لمقومات نجاحه وعدم فاعليته فى أداء أواره والمتوقعة منه أو فقدان مصداقيته بل وفقدان مبررات سببيه وجوده ومن ثم نزعاه عن الواقع البيئى الذى يعمل فيه ( ٣، ص ١١١ ).

هذا بالإضافة إلى تزايد دعوة الباحثين الإرشاديين المصريين والمهتمين بالتنمية الزراعية خلال الآونة الأخيرة من خلال المؤتمرات ( ٩، ١٠ )، والندوات العلمية ( ٢٢، ٢٣ ) والكتب ( 25، 26، 27، 28 ) والدراسات ( ٣، ٤، ١٦، ١٨ ) على سبيل المثال، إلى ضرورة إصلاح وتحديث وتقوية وتحسين الأنظمة والخدمات الإرشادية الزراعية المقدمة، نتيجة لوجود فجوة بين الأهداف التى انشأ من أجلها للتنظيم الإرشادى الزراعى وبين التوقعات المجتمعية منه. وترجع هذه الفجوة إلى سوء التواءم مع العوامل البيئية دائمة التغير وقد تكون هذه العوامل خارجية مثل عوامل الاقتصاد والسوق، والعوامل التكنولوجية، والسياسية، والاجتماعية، والعوامل المرتبطة بالموارد، وقد تكون عوامل داخلية مثل تغير قيم واتجاهات العاملين، وعدم مناسبة الهيكل التنظيمى، وتغير أهداف المنظمة، وعلى الإدارة الإرشادية الزراعية وفقاً لتلك المتغيرات أن تحاول تحقيق تواءم التنظيم مع بيئته ( ٧٧ - ٧٨ ).

ولهذا فإن البداية العلمية لإحداث إصلاح أو تحديث أو تطوير للتنظيم الإرشادى الزراعى تتطلب ضرورة تشخيص المناخ التنظيمى الحالى بما يتضمنه من أبعاد ودراسة تفصيلية بما يتمشى مع إستراتيجية وزارة الزراعة حتى عام ٢٠٣٠، لزيادة فعالية التنظيم

الإرشادى ومساعدته على مواجهة متطلبات الإصلاح المتزايدة من للخدمات الإرشادية التى يقدمها التنظيم لكافة المستهدفين، مع الإهتمام بالتطور السريع فى مجالات المعرفة والتكنولوجيا للزراعية ومع استحداث نظم ومجالات إرشادية وتعليمية متوافقة مع المتغيرات الجديدة بغية تعظيم وتطوير الكفاءة الوظيفية للتنظيم الإرشادى بصفة عامة، وللعاملين فنياً وسلوكياً بصفة خاصة. لذلك فقد اجري هذه البحث للوقوف على طبيعة ذلك المناخ التنظيمى الإرشادى الزراعى المحلى، والمستوى العام لتوافر أبعاد المناخ للتنظيمى الإرشادى المحلى، وعلاقة هذه الأبعاد ببعض المتغيرات من وجهه نظر المرشدين الزراعيين.

#### أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث فى أن نتائجه قد تلقى الضوء على نقطة هامة وهى درجة توافر بعض الأبعاد الرئيسية للمناخ التنظيمى الإرشادى الزراعى المحلى والتي يتوقف عليها الكثير من القرارات الإدارية المؤثرة فى استثمار ما لديها موارد مادية وبشرية من ناحية، كما يمكن إعادة النظر فى درجة الإهتمام بتلك الأبعاد بحيث تكون الإدارة الإرشادية قادرة على إحداث التوافق بين تحقيق نجاحها وتحقيق ما يأمله المرشدون الزراعيون من واقع الصورة الذهنية الموجودة لديهم حول درجة توافر هذه الأبعاد والتي تستخدم بدورها كمؤشر للاحتياجات التنظيمية عند التوجه نحو إستراتيجية ذات رؤية واضحة لإصلاح التنظيم الإرشادى الزراعى، وكذلك عند التخطيط برامج التنمية الإدارية والتطوير التنظيمى.

#### الأهداف البحثية:

فى ضوء المشكلة السابق عرضها، تم وضع الأهداف للبحثية التالية:

- ١- التعرف على المستوى العام لإجمالى درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمى الإرشادى الزراعى المحلى المدروسة من وجهه المبحوثين.
- ٢- التعرف على مستوى توافر كل بعد من أبعاد المناخ للتنظيمى الإرشادى الزراعى المحلى المدروسة من وجهه نظر المبحوثين.
- ٣- تحديد العلاقة بين إجمالى درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمى الإرشادى الزراعى المحلى المدروسة من وجهه نظر المبحوثين وبين بعض المتغيرات المستقلة وهى: مدة العمل بالوظيفة للحالية، وعدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعى، والاتجاه نحو الإرشاد الزراعى.



٤- تحديد نسبة إسهام كل متغير من المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية في تفسير تباين اجمالي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى المدروسة.

٥- تحديد العلاقة بين درجة توافر كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى المدروسة وبين بعض المتغيرات المستقلة المدروسة السابقة.

٦- تحديد نسبة إسهام كل متغير من المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية في تفسير تباين درجة توافر كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى المدروسة.

### الفروض البحثية:

لتحقيق أهداف البحث من الثالث إلى السادس تم صياغة الفروض البحثية التالية:

١- توجد علاقة ارتباطية معنوية بين اجمالي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى المدروسة من وجهة نظر المبحوثين وبين بعض المتغيرات المستقلة وهي: مدة العمل بالوظيفة الحالية، وعدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، والاتجاه نحو الإرشاد الزراعي.

٢- تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية في تفسير تباين اجمالي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى المدروسة.

٣- توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة توافر كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى المدروسة وبين بعض المتغيرات المستقلة السابقة.

٤- تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية في تفسير تباين درجة توافر كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى المدروسة.

هذا وقد تم وضع الفروض الإحصائية المقابلة في صورتها الصفرية لاختبار الفروض البحثية.

### التعريفات الأجرائية:

١- المناخ التنظيمي: هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المكونة لأبعاد مقياس المناخ التنظيمي وهي: الأهداف التنظيمية، والهيكل التنظيمي، والقيادة التنظيمية، والعلاقات الوظيفية، والأجور والحوافز، والوسائل والأساليب المساعدة، والتوجه نحو التغيير.

- ٢- الأهداف التنظيمية: هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بتوافر شروط الدقة والوضوح والاستقلالية في الهدف التنظيمي بما يمكن من وضع استراتيجيات وأولويات مفهومة لدى جميع العاملين.
- ٣- الهيكل التنظيمي: هو مجموع للدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بتوافر التصميم الجيد والموضوعية والمرونة الفعالة للبناء التنظيمي على كافة المستويات الوظيفية بما يمكنه من تحقيق الأهداف الإرشادية.
- ٤- القيادة التنظيمية: هو مجموع للدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بتوافر رؤية واضحة لدى الرؤساء وأساليب وطرق قيادية تعمل على دعم وتوجيه والتأثير في مرؤوسهم بما يخدم مصلحة العمل والأفراد.
- ٥- العلاقات الوظيفية: هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بتوافر قنوات اتصالية وعلاقات تنظيمية ذات أسس علمية تسمح بقدر من الود والمرونة بين العاملين وبعضهم وتسوية أى اختلافات فى وجهات النظر بروح ايجابية.
- ٦- الأجور والحوافز: هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بتوافر رواتب مجزية وفرص للتنمية الذاتية والترقي الوظيفي وارتباط التحفيز بالأداء بما يحقق العدالة بين العاملين.
- ٧- الوسائل والآليات للمساعدة: هي مجموع للدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بتوافر مختلف آليات التخطيط والرقابة والتنسيق وتبادل المعلومات والاتصالات بين الوحدات التنظيمية المختلفة بما يسمح بالأداء الجيد والتطوير المستمر.
- ٨- الاتجاه نحو التغيير: هو مجموع للدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجاباته للعبارات المتعلقة بتوافر القدرة على إحداث أو التجاوب مع التغييرات الحادثة بناءً على أسس ومناهج علمية قادرة على تبني سياسات وتنفيذ تكنولوجيات جديدة مع التشجيع على الأفكار الابتكارية الجديدة وعدم مقاومتها على المستوى التنظيمي أو على المستوى الفردي.

## الطريقة البحثية:

### منطقة البحث:

اجرى البحث في أربع محافظات اختيرت عشوائيا وهى: المنوفية، والشرقية تمثل الوجه البحرى، وبنى سويف، وسوهاج لتمثل الوجه القبلى. ثم اختير اثنى عشر مركزا إدارياً من الأربع محافظات المختارة بواقع ثلاثة مراكز إدارية بكل محافظة وذلك بطريقة عشوائية أيضا.

### شاملة البحث وعينته:

بلغت شاملة البحث ١٠٠١ مرشدا زراعيًا بالمحافظات الأربع، وحددت عينة البحث باستخدام معادلة كريجسى ومورجان فبلغت ٢٧٨ مبحوثا قسمت تناسيبا على المحافظات الأربع طبقا لعدد المرشدين بها، فبلغ عدد المبحوثين فى محافظة المنوفية ٧٨ مبحوثا، وفى محافظة الشرقية ٧٤ مبحوثا، وفى محافظة بنى سويف ٥٢ مبحوثا، وفى محافظة سوهاج ٧٤ مبحوثا، بنسبة قدرها ٢٨٪ من اجمالى عدد المرشدين الزراعيين من المحافظات الأربع. كما تم أيضا تقسيم المبحوثين تناسيبا بالمراكز المختارة عشوائيا وعددها ثلاث مراكز بكل محافظة طبقا لعدد المرشدين الزراعيين بتلك المحافظة، وفى داخل كل مركز تم اختيار المبحوثين باستخدام العينة العشوائية للمنظمة من واقع سجلات المرشدين الزراعيين بكل مركز. إعداد استمارة الاستبيان وجمع البيانات:

تم تصميم استمارة الاستبيان باستخدام مقياس Weisbord للمناخ التنظيمى ( ١١، ص ص ١٨١ - ١٨٧ ) المكون من ٣٥ عبارة موزعة على سبعة أبعاد هى: الأهداف التنظيمية، والهيكل التنظيمى، والقيادة التنظيمية، والعلاقات الوظيفية، والأجور والحوافز، والوسائل والأساليب المساعدة، والتوجه نحو التغيير. واستعمل فى ذلك عدد مساو من العبارات قدره ( ٥ ) عبارات لكل بعد. ونظراً لأن المقياس صمم ليناسب مع جميع المؤسسات العامة، فقد تم مراجعة عباراته لتناسب مع طبيعة عمل التنظيم الإرشادى الزراعى المحلى، مع المحافظة على المعنى المراد فى هذه العبارات، وذلك دون حذف أو إضافة فيما عدا كلمة واحدة وهى " المنظمة " تم حذفها ليحل محلها " الإدارة الإرشادية التى أعمل بها. ورتبت هذه العبارات على نحو معين بالمقياس بحيث يتكرر ورود العبارات الخاصة بقياس كل بعد على حده بعد كل سبع عبارات. وتم إجراء الاختبار المبستنى عليها وذلك للتأكد من صدق وصلاحية المقياس المستخدم لتحقيق الغرض الذى صمم من أجله، وتم جمع بيانات البحث بالمقابلة الشخصية خلال شهرى ديسمبر ٢٠١٠ ويناير ٢٠١١.

## المعالجة الكمية والتحليل الإحصائي للبيانات:

### أ - المتغير التابع:

تم تطبيق المقياس بضورته التجريبية على عينة قولها ٣٠ من المرشدين الزراعيين بمحافظة القليوبية، حيث تم استيفاء البيانات باستخدام استمارة الاستبيان بالمقابلة الشخصية اشتملت على عبارات المقياس في صورتها الممنلة الأولية، وقد طلب من كل مبحوث أن يعبر عن درجة توافر كل عبارة بإدارة الإرشاد الزراعي التي يعمل بها وفقاً لأحد خمس استجابات هي: كبير جداً، وكبير، ومتوسط، وقليل، وقليل جداً، وأعطيت هذه الاستجابات ( ١،٢،٣،٤،٥ ) على الترتيب. وكانت ردود أفعال المبحوثين الأولية مشجعة، حيث لم يلاحظ جامعو البيانات أي صعوبات في فهم عبارات المقياس.

وبعد جمع البيانات وتقريرها أصبح لكل مبحوث درجة عن كل عبارة ودرجة تعبر عن مجموع درجات عبارات كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى المدروسة على حده، ودرجة تعبر عن المجموع الكلي للدرجات التي حصل عليها في جميع عبارات المقياس.

وقد تم التأكد من الاتساق الداخلي لهذا المقياس من خلال تحقيق اتساق درجة كل عبارة من عبارات المقياس ( ٣٥ ) عبارة مع الدرجة الكلية للمقياس، ثم تحقيق اتساق درجة كل عبارة من عبارات كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى المدروسة على حدة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تسهم العبارة في قياسه، ثم تحقيق اتساق الدرجة الكلية لكل بعد من الأبعاد السبعة المدروسة مع المجموع الكلي لدرجات المقياس. وقد تبين أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة وبين الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين حد ادنى قدره (٠,٢٢٢) وبين حد أعلى قدره (٠,٦٣٨) وجميعها ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١، ولأن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات كل بعد من أبعاد المقياس على حدة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تسهم العبارة في قياسه تراوحت بين حد ادنى قدره (٠,٥٥٥) وبين حد أعلى قدره (٠,٦١٨) لعبارات توافر الأهداف التنظيمية، وتراوحت بين حد ادنى قدره (٠,٥٦٥) وبين حد أعلى قدره (٠,٦٤٥) لعبارات توافر الهيكل التنظيمي، وتراوحت بين حد ادنى قدره (٠,٤٥٦) وبين حد أعلى قدره (٠,٦٧٣) لعبارات توافر القيادة التنظيمية، وتراوحت بين حد ادنى قدره (٠,٥٧٢) وبين حد أعلى قدره (٠,٦٨٨) لعبارات توافر العلاقات الوظيفية، وتراوحت بين حد ادنى قدره (٠,٤٩٧) وبين حد أعلى قدره (٠,٥٩١) لعبارات توافر الأجور والحوافز، وتراوحت بين حد ادنى قدره (٠,٤٠٢)

وبين حد أعلى قدره ( ٠,٥٨٧ ) لعبارات توافر الوسائل والآليات المساعدة، وتراوح بين حد أدنى قدره ( ٠,٤١٩ ) وبين حد أعلى قدره ( ٠,٦٠٨ ) لعبارات توافر الاتجاه نحو التغيير، وجميعها ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١، ثم تم استخراج قيم معاملات الارتباط بين إجمالي درجة كل بعد من الأبعاد السبعة المدروسة مع الدرجة الكلية للمقياس التي تراوحت بين حد أدنى قدره ( ٠,٦١٠ ) وبين حد أعلى قدره ( ٠,٨٠٩ ) وجميعها ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١. كما تم حساب معامل ثبات المقياس باستخدام معادلة " Cronbach" والذي بناء عليه تم حساب معامل ألفا (  $\alpha$  ) وقد بلغت قيمته ٠,٨٦٧٣، مما يعطى دلالة قوية على ثبات المقياس، وكذلك تم التحقق من الصدق الذاتي للمقياس بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس المستخرج من معادلة "كرونباخ" فوجد أنها تساوى ٠,٩٣١٣، وتؤكد نتائج الصدق والثبات التي أمكن التوصل إليها على أن أداة القياس المستخدمة تتمتع بالشروط الواجب توافرها في أداة القياس المناسبة والموثوقة، وبناء عليه انتهت الصورة التجريبية للمقياس إلى ٣٥ عبارة هي التي استخدمت في جمع بيانات البحث، يتراوح مدى كل عبارة بين درجة واحدة ، و بين خمس درجات، ومدى كل بعد بين خمس درجات ، وبين خمس وعشرين درجة، ومدى إجمالي المقياس بين ٣٥ درجة ، وبين ١٧٥ درجة.

ولتحديد مستوى توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى المدروسة تم تقسيم مدى القياس على النحو التالي:

أبعاد المقياس	البعد الواحد ( ٥ عبارات )	إجمالي المقياس ( ٣٥ عبارة )
مستوى التوافر		
قليل جدا	من ٥ - أقل من ٩	من ٣٥ - أقل من ٦٣
قليل	من ٩ - أقل من ١٣	من ٦٣ - أقل من ٩١
متوسط	من ١٣ - أقل من ١٧	من ٩١ - أقل من ١١٩
كبير	من ١٧ - أقل من ٢١	من ١١٩ - أقل من ١٤٧
كبير جدا	من ٢١ - إلى ٢٥	من ١٤٧ - إلى ١٧٥

وبناءً على ذلك تم تحديد عدد المبحوثين الواقعين في مدى كل مستوى وحساب إجمالي درجاتهم تمهيداً لتحديد متوسط الدرجة التي حصل عليها المبحوثين في كل مستوى على حدة.

ومن واقع الدرجات التي حصل عليها كل مبحث باستخدام هذا المقياس تم حساب متوسطات درجات توافر المناخ للتنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى المدروسة ، ثم تم استخراج المتوسط النسبي لتوافر المناخ للتنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى المدروسة باستخدام المعادلة التالية:

المتوسط النسبي لتوافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى =

$$\frac{\text{متوسط درجة بنود توافر المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى المستخدمة في القياس}}{100 \times \text{الدرجة العليا لفئة المقياس المستخدم} \times \text{عدد العبارات المستخدمة في القياس}}$$

حيث كانت الدرجة العليا لفئة المقياس المستخدم = ٥

ب - المتغيرات المستقلة:

تم حساب مدة العمل في الوظيفة الحالية بعدد السنوات التي قضاها المبحوث في وظيفته الإرشادية، كما تم قياس متغير عدد المرشدين العاملين بالتنظيم الإرشادي باستخدام ست عبارات، والاتجاه نحو العمل الإرشادي بعشرة عبارات حيث يجيب المبحوث على كل عبارة من العبارات على متصل من ثلاث فئات هي: موافق، وموافق لحد ما، وغير موافق ، وقد أعطيت للقيم الدرجية ( ١،٢،٣ ) للعبارات الايجابية وأعطيت للقيم الدرجية ( ٣،٢،١ ) للعبارات السلبية. وتم للتأكد من الاتساق الداخلي لكل من متغير عدد المرشدين العاملين بالتنظيم الإرشادي، والاتجاه نحو العمل الإرشادي من خلال حساب الاتساق الداخلي لدرجة كل عبارة من العبارات المستخدمة في قياس كل متغير مع الدرجة الكلية لمجموع العبارات المستخدمة في قياسه، وقد وجدت جميعها معنوية عند مستوى معنوية ٠،٠١، وبذلك تم الاستقرار على اختبار جميع العبارات التي وضعت لقياس كل متغير من المتغيرات المستقلة.

وقد استخدم في عرض البيانات وتحليلها إحصائياً كل من التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي المرجح، والتحليل الارتباطي الانحداري المتعدد المساعد، ومعامل الارتباط البسيط، ومعامل كرونباخ للتأكد من صدق وثبات المقياس.

## النتائج ومناقشتها

وقد تضمنت مايلي:

أولاً: المستوى العام لإجمالي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلي المدروسة من وجهة المبحوثين.

أفادت النتائج الواردة بجدول رقم ( ١ ) أن المستوى العام لإجمالي درجة توافر الأبعاد المكونة للمناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلي السبع المدروسة لدى المبحوثين كان متوسطاً في رأى أكثر من نصف المبحوثين ( ٥١,٤ % ) بمتوسط قدره ١٠٧,١٨ درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره ٦١,٢٤ %، وكبير في رأى أكثر من ثلث المبحوثين ( ٣٤,٢ % ) بمتوسط قدره ١٢٧,٣٦ درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره ٧٢,٧٧ %، وقليل في رأى ما يقرب من عشر المبحوثين ( ١٠,٤ % ) بمتوسط قدره ٨٠,٨٢ درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره ٤٦,١٨ %، وكبير جداً في رأى نسبة ضئيلة من المبحوثين ( ٤,٠ % ) بمتوسط قدره ١٥٢,٠ درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره ٨٦,٨٥ %.

كما أشارت النتائج الواردة بنفس الجدول إلى أن المستوى العام لإجمالي درجة توافر الأبعاد المكونة للمناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلي المدروسة لدى المبحوثين كان متوسطاً، وبمتوسط عام قدره ١١٣,١٠ درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره ٦٤,٦٣ %.

وتشير تلك النتائج إلى أن المبحوثين يرون توافر الأبعاد المكونة للمناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلي المدروسة إجمالاً بدرجة لا بأس بها، ولذلك فقد تطلب الأمر التعرف على درجة توافر كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلي المدروسة على حده للتعرف على مناطق القوة ومناطق الضعف فيه.

ثانياً: مستوى توافر كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلي المدروسة من وجهة نظر المبحوثين.

أشارت النتائج الواردة بجدول رقم ( ٢ ) إلى أن مستوى توافر كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلي المدروسة من وجهة نظر المبحوثين كان متوسطاً، وقد جاءوا مرتبين تنازلياً على النحو التالي: العلاقات الوظيفية بمتوسط قدره ١٦,٧٨ درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره ٦٧,١٢ %، والأهداف الوظيفية بمتوسط قدره ١٦,٤٢ درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره ٦٥,٦٨ %، والهيكل التنظيمي بمتوسط قدره ١٦,٣٢ درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره ٦٥,٢٨ %، والاتجاه نحو التغيير بمتوسط قدره ١٦,٢١ درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره ٦٤,٨٤ %، والقيادة التنظيمية بمتوسط قدره ١٦,١٣ درجة، وبما

يعادل متوسط نسبي قدره ٦٤,٥٢٪، والوسائل والآليات المساعدة بمتوسط قدره ١٦,٠٢ درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره ٦٤,٠٨٪، والأجور والحوافز بمتوسط قدره ١٥,٢١ درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره ٦٠,٨٤٪.

وقد جاء على رأس قائمة العبارات هذه الأبعاد من حيث التوافر مايلي: تتميز علاقتي برئيسي المباشر بالود والتوافق بمتوسط قدره ٣,٦ درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره ٧٢,٠٪، وأهداف الإدارة الإرشادية التي اعمل بها محددة تحديداً دقيقاً بمتوسط قدره ٣,٤٥ درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره ٦٩,٠٪، وتشجع الإدارة الإرشادية التي اعمل بها على الأفكار والمبادرات الجديدة للتغيير بمتوسط قدره ٣,٤٢ درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره ٦٨,٤٪. بينما جاء بمؤخرة قائمة العبارات مايلي: الرواتب والحوافز الإضافية في الإدارة الإرشادية التي اعمل بها تحقق العدالة لجميع العاملين به بمتوسط قدره ٣,٠١ درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره ٦٠,٢٪، وترتبط الأعمال المطلوب إنجازها بالإدارة الإرشادية التي اعمل بها ارتباطاً واضحاً بالحوافز بمتوسط قدره ٣,٠١ درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره ٦٠,٢٪، ويتوافق للراتب الذي احصل عليه مع العمل الذي أؤديه بمتوسط قدره ٢,٨٥ درجة، وبما يعادل متوسط نسبي قدره ٥٧,٠٪.

وتشير تلك النتائج بصفة عامة إلى:

١- أن مستوى توافر كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي للمحلى المدروسة لدى المبحوثين كان متوسطاً.

٢- أن هناك قدر لا بأس به من التوافر في بعد كل من: العلاقات الوظيفية، والأهداف للتنظيمية، والهيكل التنظيمي والاتجاه نحو التغيير لدى التنظيم الإرشادي الزراعي المحلي، إلا أنه يتطلب الاهتمام الكافي بهم من خلال تنظيم البرامج التدريبية، وكذلك إعادة النظر في تحقيق الاهتمام بتلك الأبعاد بما يحقق قدراً كبيراً من توافر المناخ المناسب.

٣- أن هناك قدراً أقل من التوافر للوسائل والآليات المساعدة مما يتطلب اهتماماً أكبر لعمليات التخطيط والمتابعة وتوفير المعلومات المطلوبة للعاملين وأساليب التنسيق بين أجزاء التنظيم الإرشادي والتكامل مع الإدارات الأخرى ذات العلاقة بالعمل الإرشادي.

٤- أن هناك قدر دون المستوى المطلوب فيما يتعلق بالرواتب التي يحصل عليها العاملين بالتنظيم الإرشادي مع ضعف في تحقيق عدالة صرف الحوافز بما يتناسب مع الجهود المبذولة، مما يتطلب إعادة النظر في سلم الرواتب بالتنظيم الإرشادي بما يتناسب مع



طبيعة العمل الإرشادي الشاقة، وكذلك إعادة النظر في القواعد المنظمة لصرف الحوافز بما يجعلها تتميز بقدر أكبر من العدالة وشفافية يتفق عليها كافة العاملين بالتنظيم الإرشادي.

ثالثاً: العلاقة بين إجمالي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى المدروسة من وجهة نظر الباحثين وبين بعض المتغيرات المستقلة المدروسة.

قد أفادت النتائج الواردة بجدول رقم ( ٣ ) أن قيم معاملات ارتباط إجمالي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى للمدرسة من وجهة نظر الباحثين بكل من متغيرات: مدة العمل بالوظيفة الحالية، وعدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، والاتجاه نحو الإرشاد الزراعي كانت ( ٠,١٦٤ )، ( ٠,١٨٠ )، ( ٠,٢٠٥ ) على الترتيب وجميعها ذات علاقة معنوية طردية عند مستوى معنوية ٠,٠١ وبناءاً على ذلك فإنه يمكن رفض الفرض الإحصائي الأول للقاتل " لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين إجمالي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى للمدرسة من وجهة نظر الباحثين وبين بعض المتغيرات المستقلة وهي: مدة العمل بالوظيفة الحالية، وعدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، والاتجاه نحو الإرشاد الزراعي ".

رابعاً: إسهام كل متغير من المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية في تفسير تباين إجمالي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى للمدرسة.

لتقدير نسبة مساهمة كل متغير من المتغيرات السابقة ذات الارتباط المعنوي في تفسير التباين إجمالي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى للمدرسة، استخدم نموذج التحليل الارتباطي والاتحداري المتعدد الصاعد لاختبار الفرض الإحصائي الثاني للقاتل " لا تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية في تفسير تباين إجمالي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى للمدرسة ".

وقد بينت النتائج الواردة بالجدول رقم ( ٤ ) أن جميع المتغيرات المستقلة المدروسة ساهمت في تفسير التباين الكلي لإجمالي درجات توافر المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى للمدرسة، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (  $r^2$  ) ٠,١١١، وهذا يعنى أن نسب إسهام المتغيرات في القدرة التنبؤية لإجمالي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى للمدرسة ١١,١٪، تعزى ٤,٢٪ منها إلى الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي، و ٤,٢٪ منها إلى عدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، و ٢,٧٪ منها إلى مدة العمل بالوظيفة الحالية.

وباختبار معنوية هذا الإسهام باستخدام " ف " لمعنوية معامل الانحدار، إتضح أن نسبة إسهام كل من هذه المتغيرات معنوية عند مستوى ٠,٠١، وبذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي الثاني القائل " لا تسهم للمتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية في تفسير تباين إجمالي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى للمدرسة " .

واعتماداً على هذه النتيجة، يمكن القول بأن الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي، وعدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، ومدة العمل بالوظيفة الحالية متغيرات ذات إسهام فى إجمالي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى للمدرسة، مما يستوجب أخذ هذه المتغيرات فى الاعتبار .

خامساً: العلاقة بين درجة توافر كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى للمدرسة وبين بعض المتغيرات المستقلة المدروسة السابقة.

لاختبار صحة الفرض البحثي الثالث القائل " توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجات توافر كل بعد من أبعاد توافر المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى للمدرسة وبين بعض المتغيرات المستقلة المدروسة السابقة " .

أبرزت النتائج الواردة بجدول رقم ( ٣ ) مايلى:

- ١- أن درجة توافر بعد العلاقات الوظيفية كانت ذات علاقة معنوية طردية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، بمتغير عدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، بينما كانت العلاقة طردية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بمتغير الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي.
- ٢- أن درجة توافر بعد الأهداف الوظيفية كانت ذات علاقة معنوية طردية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بمتغير عدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي.
- ٣- أن درجة توافر بعد الهيكل التنظيمي كانت ذات علاقة معنوية طردية عند مستوى معنوية ٠,٠١، بكل من متغيرات: مدة العمل بالوظيفة الحالية، و عدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، بينما كانت العلاقة طردية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بمتغير الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي.
- ٤- أن درجة توافر بعد الاتجاه نحو التغيير كانت ذات علاقة معنوية طردية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بمتغير عدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، والاتجاه نحو الإرشاد الزراعي.

٥- أن درجة توافر بعد القيادة التنظيمية كانت ذات علاقة معنوية طردية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بكل من متغيرات: مدة العمل بالوظيفة الحالية، وعدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، بينما كانت العلاقة طردية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بمتغير الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي.

٦- أن درجة توافر بعد الوسائل والآليات المساعدة كانت ذات علاقة معنوية طردية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بمتغير عدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي.

٧- أن درجة توافر بعد الأجور والحوافز كانت ذات علاقة معنوية طردية عند مستوى معنوية ٠,٠١ بمتغير مدة العمل بالوظيفة الحالية.

وبناء على هذه النتائج فإنه:

١- يمكن رفض الفرض الإحصائي الثالث فما يتعلق بمتغيري عدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، والاتجاه نحو الإرشاد الزراعي، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق بمدة العمل بالوظيفة الحالية، وذلك في علاقتهم بدرجة توافر بعد العلاقات الوظيفية.

٢- يمكن رفض الفرض الإحصائي الثالث فما يتعلق بمتغير عدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق بباقي المتغيرات المستقلة المدروسة، وذلك في علاقتهم بدرجة توافر بعد الأهداف التنظيمية.

٣- يمكن رفض الفرض الإحصائي الثالث فما يتعلق بمتغيرات: مدة العمل بالوظيفة الحالية، وعدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، والاتجاه نحو الإرشاد الزراعي، وذلك في علاقتهم بدرجة توافر بعد الهيكل التنظيمي.

٤- يمكن رفض الفرض الإحصائي الثالث فما يتعلق بمتغيري: عدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، والاتجاه نحو الإرشاد الزراعي، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق بمدة العمل بالوظيفة الحالية، وذلك في علاقتهم بدرجة توافر بعد الاتجاه نحو التغيير.

٥- يمكن رفض الفرض الإحصائي الثالث فما يتعلق بمتغيرات: مدة العمل بالوظيفة الحالية، وعدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، والاتجاه نحو الإرشاد الزراعي، وذلك في علاقتهم بدرجة توافر بعد القيادة التنظيمية.

٦- يمكن رفض الفرض الإحصائي الثالث فما يتعلق بمتغير عدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق بباقي المتغيرات المستقلة المدروسة، وذلك في علاقتهم بدرجة توافر بعد الوسائل والآليات المساعدة.

٧- يمكن رفض الفرض الإحصائي الثالث فما يتعلق بمتغير مدة العمل بالوظيفة الحالية، ولا يمكن رفضه فيما يتعلق بباقي المتغيرات المستقلة المدروسة، وذلك في علاقتهم بدرجة توافر بعد الأجور والحوافز.

وتشير هذه النتائج إلى أن:

١- أن متغير عدد المرشدين للعاملين بالإرشاد الزراعي كان ذا علاقة طردية ب ستة أبعاد من الأبعاد السبعة المدروسة وهم: العلاقات الوظيفية، والأهداف التنظيمية، والهيكل التنظيمي، والاتجاه نحو التغيير، والقيادة التنظيمية، والوسائل والآليات المساعدة.

٢- أن متغير الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي كان ذا علاقة طردية بثلاثة أبعاد من الأبعاد السبعة المدروسة هما: العلاقات الوظيفية، والهيكل التنظيمي، والاتجاه نحو التغيير، والقيادة التنظيمية.

٣- أن متغير مدة العمل بالوظيفة الحالية كان ذا علاقة طردية بثلاثة أبعاد من الأبعاد السبعة المدروسة وهم: الهيكل التنظيمي، والقيادة التنظيمية، والأجور والحوافز.

لذلك فقد استلزم الأمر تقدير نسبة إسهام كل من هذه المتغيرات في تفسير تباين درجة توافر كل بعد من الأبعاد المدروسة.

سالمًا: إسهام كل متغير من المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية في تفسير تباين درجة توافر كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى للمدرسة.

لتقدير نسبة مساهمة كل متغير من المتغيرات السابقة ذات الارتباط المعنوي في تفسير التباين درجة توافر كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى للمدرسة، استخدم نموذج التحليل الارتباطي والاتحادي للمتعدد الصاعد لاختبار الفرض الإحصائي الرابع للقاتل " لا تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية في تفسير تباين درجة توافر كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى للمدرسة " .

وقد أظهرت النتائج للوردة بجدول رقم ( ٤ ) مايلي:

١- أن هناك متغيرين فقط قد ساهما في تفسير التباين الكلي لتوافر بعد العلاقات الوظيفية وهما: الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي، وعدد المرشدين للعاملين بالإرشاد الزراعي حيث بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) ٠,١٠٩، وهذا يعني أن نسب إسهام هذين المتغيرين في القدرة التنبؤية لتوافر بعد العلاقات الوظيفية ١٠,٩٪، تعزى ٨,١٪ منها إلى الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي، و ٢,٨٪ إلى عدد المرشدين للعاملين بالإرشاد الزراعي.

وباختبار معنوية هذا الإسهام باستخدام " ف " لمعنوية معامل الانحدار، إتضح أن نسبة إسهام كل من هذين المتغيرين معنوية عند مستوي ٠,٠١، وبذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي الرابع فيما يتعلق بهذين المتغيرين من حيث علاقتهم بتوافر بعد العلاقات الوظيفية.

٢- أن هناك متغير واحد فقط قد ساهم في تفسير التباين الكلي لتوافر بعد الأهداف التنظيمية وهو: عدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، حيث بلغت قيمة معامل التحديد ( $r^2$ ) ٠,٢١، وهذا يعنى أن نسب إسهام هذا المتغير فى القدرة التنبؤية لتوافر بعد الأهداف التنظيمية ٢,١٪ يعزى إلى متغير عدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي.

وباختبار معنوية هذا الإسهام باستخدام " ف " لمعنوية معامل الانحدار، إتضح أن نسبة إسهام هذا المتغير معنوية عند مستوي ٠,٠٥، وبذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي الرابع فيما يتعلق بهذا المتغير من حيث علاقته بتوافر بعد الأهداف التنظيمية بالمناخ التنظيمي.

٣- أن جميع المتغيرات المدروسة قد ساهمت فى تفسير التباين الكلي لتوافر بعد الهيكل التنظيمي وهم: عدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، والاتجاه نحو الإرشاد الزراعي، ومدة العمل بالوظيفة الحالية. حيث بلغت قيمة معامل التحديد ( $r^2$ ) ٠,٠٩٢، وهذا يعنى أن نسب إسهام هذه المتغيرات فى القدرة التنبؤية لتوافر بعد الهيكل التنظيمي ٩,٢٪، تعزى ٣,٥٪ منها إلى عدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، و ٣,٠٪ إلى الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي، و ٢,٧٪ إلى مدة العمل بالوظيفة الحالية.

وباختبار معنوية هذا الإسهام باستخدام " ف " لمعنوية معامل الانحدار، إتضح أن نسبة إسهام كل هذه المتغيرات معنوية عند مستوي ٠,٠١، وبذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي الرابع فيما يتعلق بهذه المتغيرات من حيث علاقتهم بتوافر بعد الهيكل التنظيمي.

٤- أن هناك متغيرين فقط ساهما فى تفسير التباين الكلي لتوافر بعد الاتجاه نحو التغيير وهما: عدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، والاتجاه نحو الإرشاد الزراعي. حيث بلغت قيمة معامل التحديد ( $r^2$ ) ٠,٠٣٦، وهذا يعنى أن نسب إسهام هذين المتغيرين فى القدرة التنبؤية لتوافر بعد الاتجاه نحو التغيير ٣,٦٪، تعزى ١,٦٪ منها إلى عدد المرشدين العاملين بالإرشاد الزراعي، و ٢,٠٪ إلى الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي.

وباختبار معنوية هذا الإسهام باستخدام " ف " لمعنوية معامل الانحدار، إتضح أن نسبة إسهام كل من هذين المتغيرين معنوية عند مستوي ٠,٠٥، وبذلك أمكن رفض الفرض الإحصائي الرابع فيما يتعلق بهذين المتغيرين من حيث علاقتهم بتوافر بعد الاتجاه نحو التغيير.

٥- أن جميع المتغيرات قد ساهمت في تفسير التباين الكلى لتوافر بعد القيادة التنظيمية وهم: عدد المرشدين للعاملين بالإرشاد الزراعى، والاتجاه نحو الإرشاد الزراعى، ومدة العمل بالوظيفة الحالية. حيث بلغت قيمة معامل التحديد ( $r^2$ ) ٠,٠٨٦، وهذا يعنى أن نسب إسهام هذه المتغيرات فى القدرة للتنبؤة لتوافر بعد القيادة التنظيمية ٨,٦٪، تعزى ٣,٣٪ منها إلى عدد المرشدين للعاملين بالإرشاد الزراعى و ٢,٩٪ إلى الاتجاه نحو الإرشاد الزراعى، و ٢,٤٪ إلى مدة للعمل بالوظيفة الحالية.

وباختبار معنوية هذا الإسهام باستخدام " ف " لمعنوية معامل الانحدار، إتضح أن نسبة إسهام كل هذه المتغيرات معنوية عند مستوي ٠,٠١. وبذلك لمكن رفض الفرض الإحصائى الرابع فيما يتعلق بهذه المتغيرات من حيث علاقتهم بتوافر بعد القيادة للتنظيمية.

٦- أن هناك متغير واحد فقط قد ساهم فى تفسير التباين الكلى لتوافر بعد الوسائل والآليات للمساعدة وهو: عدد المرشدين للعاملين بالتنظيم الإرشادى. حيث بلغت قيمة معامل التحديد ( $r^2$ ) ٠,٠٢٣، وهذا يعنى أن نسب إسهام هذا المتغير فى القدرة للتنبؤة لتوافر بعد الأهداف التنظيمية ٢,٣٪ يعزى إلى عدد المرشدين للعاملين بالتنظيم الإرشادى.

وباختبار معنوية هذا الإسهام باستخدام " ف " لمعنوية معامل الانحدار، إتضح أن نسبة إسهام هذا المتغير معنوية عند مستوي ٠,٠٥. وبذلك لمكن رفض الفرض الإحصائى الرابع فيما يتعلق بهذا المتغير من حيث علاقته بتوافر بعد الوسائل والأساليب المعلونة.

٧- أن هناك متغير واحد فقط قد ساهم فى تفسير التباين الكلى لتوافر بعد الأجور والحوافز وهو: مدة العمل بالوظيفة الحالية. حيث بلغت قيمة معامل التحديد ( $r^2$ ) ٠,٠٣٥، وهذا يعنى أن نسب إسهام هذا المتغير فى القدرة للتنبؤة لتوافر بعد الأجور والحوافز ٣,٥٪ يعزى إلى مدة للعمل بالوظيفة الحالية.

وباختبار معنوية هذا الإسهام باستخدام " ف " لمعنوية معامل الانحدار، إتضح أن نسبة إسهام هذا المتغير معنوية عند مستوي ٠,٠١. وبذلك لمكن رفض الفرض الإحصائى الرابع فيما يتعلق بهذا المتغير من حيث علاقته بتوافر بعد الأجور والحوافز.

وتشير النتائج السابقة إلى:

١- أن متغير عدد المرشدين للعاملين بالتنظيم الإرشادى أسهم بدرجة معنوية فى تفسير تباين درجات توافر أبعاد: العلاقات الوظيفية، والأهداف الوظيفية، والهيكل التنظيمى، والاتجاه نحو التغيير، والقيادة للتنظيمية، والوسائل والآليات المساعدة. مما يشير إلى أهمية هذا المتغير وضرورة استكمال أعداد المرشدين التى تأخذ فى التناقص بسرعة كبيرة نتيجة

بلوغهم السن القانونية للتقاعد دون استعراضهم بخريجين جدد مما يؤدي إلى تزايد كم العمل الإرشادي الملقى عبئه على عاتق المرشدين الباقين بالخدمة وبالتالي تقليل جودة الأداء، وإحداث تأثيرات سلبية على المناخ التنظيمي للإرشاد الزراعي المصري بصفة عامة.

٢- أن متغير الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي أسهم بدرجة معنوية في تفسير تباين درجات توافر: العلاقات الوظيفية، والهيكل التنظيمي، والاتجاه نحو التغيير، والقيادة التنظيمية. مما يشير إلى ضرورة خلق اتجاهات ايجابية لدى المرشدين الزراعيين من خلال التدريب، وإصلاح نظام الأجور والحوافز، والاهتمام بالعلاقات بالرؤساء، .... الخ.

٣- أن متغير مدة العمل بالوظيفة الحالية أسهم بدرجة معنوية في تفسير التباين درجات توافر أبعاد: الهيكل التنظيمي، والقيادة التنظيمية، والأجور والحوافز، ولكنه كان المتغير الوحيد الذي ساهم في تفسير تباين درجة توافر بعد الأجور والحوافز. مما يشير إلى أنه كلما زادت مدة العمل بالوظيفة ازدادت معها الأجور والحوافز وبالتالي فإن المرشدين ذوي مدة العمل الأقل نسبياً أكثر معاناة فيما يتعلق بأجورهم وحوافزهم مما يخلق لديهم إحساساً سلبياً بالمناخ التنظيمي الإرشادي المصري مما يتطلب الاهتمام بنظام حوافز وأجور تلك الفئة.

جدول (١) المستوى العام لإجمالي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلي المدروسة من وجهة نظر المبحوثين

العدد	مستوى التوافر	التكرار	%	الإجمالي	المتوسط	المتوسط %
إجمالي الأبعاد	قليل جداً	-	-	-	-	-
	قليل	٢٩	١٠,٤	٢٣٤٤	٨٠,٨٢	٤٦,١٨
	متوسط	١٤٣	٥١,٤	١٥٣٢٧	١٠٧,١٨	٦١,٢٤
	كبير	٩٥	٣٤,٢	١٢١٠٠	١٢٧,٣٦	٧٢,٧٧
	كبير جداً	١١	٤,٠	١٦٧٢	١٥٢,٠	٨٦,٨٥
الإجمالي	متوسط	٢٧٨	١٠٠	٣١٤٤٣	١١٣,١٠	٦٤,٦٣

جدول رقم (٢) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلي المدروسة من وجهة نظرهم

العبارة	توافر أبعاد المناخ التنظيمي												
	كبير جداً		كبير		متوسط		قليل		قليل جداً		المتوسط المرجح	المتوسط %	المستوى
	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار			
العلاقات الوظيفية: تتميز علاقتي برئيسي المباشر بالود والتوافق.	٢٧,٣	٧٦	٣١,٣	٨٧	٢١,٢	٥٩	١٤,٤	٤٠	١٦	٥,٨	٣,٦	٧٢,٠	كبير
علاقتي بزملاء العمل ودية بقدر ما هي مهنية.	٢٣,٧	٦٦	٢٢,٣	٦٢	٢٩,٥	٨٢	١٨,٠	٥٠	١٨	٦,٥	٣,٣٩	٦٧,٨	متوسط
يمكنني دائماً الحديث مع أي شخص بالإدارة التي اعمل بها فسي أي مشكلة مرتبطة بالعمل.	١٧,٦	٤٩	٣٢,١	٨٩	٢٤,٨	٦٩	١٦,٥	٤٦	٢٥	٩,٠	٣,٣٣	٦٦,٦	متوسط



تابع جدول رقم ( ٢ ) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلي المدروسة من وجهة نظرهم

توافر أبعاد المناخ التنظيمي													العبارة
المستوي	المتوسط %	المتوسط المرجح	قليل جداً		قليل		متوسط		كبير		كبير جداً		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
متوسط	٦٥,٢	٣,٢٦	١١,٥	٣٢	١٤,٧	٤١	٢٥,٥	٧١	٣٢,٨	٩١	١٥,٥	٤٣	أقسام العلاقات التي احتاجها كي أنفذ عملي بشكل صحيح.
متوسط	٦٤,٠	٣,٢٠	٩,٠	٢٥	١٦,٩	٤٧	٣٣,١	٩٢	٢٥,٩	٧٢	١٥,١	٤٢	يتم تسوية الاختلافات في وجهات النظر بين زملاء العمل بالإدارة الإرشادية التي اعمل بها بروح ايجابية.
متوسط	٦٧,١٢	١٦,٧٨	٨,٣٥	١١٦	١٦,١٢	٢٢٤	٢٦,٨٣	٣٧٣	٢٨,٨٤	٤٠١	١٩,٨٦	٢٧٦	الإجمالي
كبير	٦٩,٠	٣,٤٥	٧,٦	٢١	١٥,٥	٤٣	٢٢,٧	٦٣	٣٢,٧	٩١	٢١,٥	٦٠	<u>الأهداف التنظيمية:</u> أهداف الإدارة الإرشادية التي اعمل بها محددة تحديداً دقيقاً.
متوسط	٦٦,٢	٣,٣١	١٠,٨	٣٠	١٣,٣	٣٧	٢٧,٠	٧٥	٣٢,٠	٨٩	١٦,٩	٤٧	لدى فهم تسم للأهداف العامة للإدارة الإرشادية التي اعمل بها.

تابع جدول رقم ( ٢ ) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلي المدروسة من وجهة نظرهم

توافر أبعاد المناخ التنظيمي													العبارة
المستوي	المتوسط %	المتوسط المرجح	قليل جداً		قليل		متوسط		كبير		كبير جداً		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
متوسط	٦٥,٤	٣,٢٧	١١,٢	٣١	١٣,٣	٣٧	٢٨,٨	٨٠	٣١,٢	٨٧	١٥,٥	٤٣	أولويات الإدارة الإرشادية التي اعمل بها مفهومة لدى جميع العاملين بها.
متوسط	٦٤,٢	٣,٢١	٩,٠	٢٥	١٨,٠	٥٠	٣٠,٢	٨٤	٢٨,٤	٧٩	١٤,٤	٤٠	أني متفق مع الأهداف المعتمدة للإدارة الإرشادية التي اعمل بها.
متوسط	٦٣,٦	٣,١٨	١٢,٢	٣٤	١٦,٥	٤٦	٢٨,٥	٧٩	٢٦,٣	٧٣	١٦,٥	٤٦	يوجد لدي قدر مناسب من الاستقلالية عندما أريد تحديد أهداف وحدتي بالإدارة الإرشادية التي اعمل بها.
متوسط	٦٥,٦٨	١٦,٤٢	١٠,١	١٤١	١٥,٣	٢١٣	٢٧,٤	٣٨١	٣٠,٢	٤١٩	١٧,٠	٢٣٦	الإجمالي

تابع جدول رقم ( ٢ ) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلي المدروسة من وجهة نظرهم

توافر أبعاد المناخ التنظيمي													العبارة
المستوي	المتوسط %	المتوسط المرجح	قليل جدا		قليل		متوسط		كبير		كبير جدا		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
متوسط	٦٦,٨	٣,٣٤	٥,٨	١٦	١٦,٩	٤٧	٢٧,٠	٧٥	٣٨,٤	١٠٧	١١,٩	٣٣	الهيكل التنظيمي: يتميز تقسيم العمل بالإدارة الإرشادية التي اعمل بها بالمرونة الفعالة.
متوسط	٦٥,٦	٣,٢٨	٧,٢	٢٠	٢٠,١	٥٦	٢٥,٩	٧٢	٣٠,٦	٨٥	١٦,٢	٤٥	يساعد تقسيم العمل في الإدارة الإرشادية التي اعمل بها على تحقيق أهدافها.
متوسط	٦٥,٤	٣,٢٧	٨,٣	٢٣	١٦,٩	٤٧	٣٠,٢	٨٤	٢٩,١	٨١	١٥,٥	٤٣	تقسيم العمل في الإدارة الإرشادية التي اعمل بها يسهل في تحقيق أهدافها.
متوسط	٦٤,٦	٣,٢٣	٨,٣	٢٣	١٤,٤	٤٠	٣٦,٣	١٠١	٢٨,٤	٧٩	١٢,٦	٣٥	يتميز هيكل الإداري بقسامي بالإدارة الإرشادية التي اعمل بها بالتصميم الجيد.

تابع جدول رقم ( ٢ ) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى المدروسة من وجهة نظرهم

توافر أبعاد المناخ التنظيمي													العبرة
الممنوي	المتوسط %	المتوسط المرجح	قليل جداً		قليل		متوسط		كبير		كبير جداً		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
متوسط	٦٤,٠	٣,٢٠	٨,٦	٢٤	١٩,٨	٥٥	٢٧,٧	٧٧	٢٩,٥	٨٢	١٤,٤	٤٠	يبدو لي أن أسلوب تقسيم العمل في الإدارة الإرشادية التي اعمل بها يتم بالمنطق.
متوسط	٦٥,٢٨	١٦,٣٢	٧,٦	١٠,٦	١٧,٦	٢٤٥	٢٩,٤	٤٠٩	٣١,٢	٤٣٤	١٤,٢	١٩٦	الإجمالي
كبير	٦٨,٤	٣,٤٢	٦,٨	١٩	١٧,٣	٤٨	٢٤,١	٦٧	٣٠,٢	٨٤	٢١,٦	٦٠	الإتجاه نحو التغيير: تشجع الإدارة الإرشادية التي اعمل بها على الأفكار والمبادرات الجديدة للتغيير.
متوسط	٦٧,٠	٣,٣٥	٦,١	١٧	١٨,٧	٥٢	٢٨,٤	٧٩	٢٧,٧	٧٧	١٩,١	٥٣	يتوافر لدى الإدارة الإرشادية التي اعمل بها القدرة على إحداث التغيير.

تابع جدول رقم ( ٢ ) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلي المدروسة من وجهة نظرهم

توافر أبعاد المناخ التنظيمي												العبارة	
المتنوي	المتوسط %	المتوسط المرجح	قليل جدا		قليل		متوسط		كبير		كبير جدا		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		تكرار
متوسط	٦٥,٤	٣,٢٧	٩,٧	٢٧	١٧,٦	٤٩	٢٤,٥	٦٨	٣٢,٧	٩١	١٥,٥	٤٣	أود إدخال بعض التغييرات على أدائي في العمل من وقت لآخر.
متوسط	٦٢,٨	٣,١٤	٩,٧	٢٧	٢٢,٣	٦٢	٢٦,٣	٧٣	٢٧,٧	٧٧	١٤,٠	٣٩	تعتمد الإدارة الإرشادية التي اعمل بها علي المنهج العلمي عند تبني سياسات أو عند إدخال تكنولوجيايات زراعية جديدة.
متوسط	٦٠,٦	٣,٠٣	٧,٩	٢٢	٢٦,٢	٧٣	٣٠,٢	٨٤	٢٦,٣	٧٣	٩,٤	٢٦	الإدارة الإرشادية التي اعمل بها لا تقاوم التغيير.
متوسط	٦٤,٨٤	١٦,٢١	٨,٠٦	١١٢	٢٠,٤٣	٢٨٤	٢٦,٦٩	٣٧١	٢٨,٩٢	٤٠٢	١٥,٩٠	٢٢١	الاجمالي
متوسط	٦٥,٦	٣,٢٨	٩,٠	٢٥	١٥,٥	٤٣	٣٠,٩	٨٦	٢٧,٣	٧٦	١٧,٣	٤٨	<u>القيادة التنظيمية:</u> يدعم رئيسي المباشر الإدارة الإرشادية التي اعمل بها الجهود التي ابذلها.

تابع جدول رقم ( ٢ ) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى المدروسة من وجهة نظرهم

توافر أبعاد المناخ التنظيمي													العبرة
المستوي	المتوسط %	المتوسط المرجح	قليل جدا		قليل		متوسط		كبير		كبير جدا		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
متوسط	٦٥,٦	٣,٢٨	٧,٦	٢١	١٦,٩	٤٧	٣١,٢	٨٧	٢٨,٨	٨٠	١٥,٥	٤٣	الفهم جهود رئيسي المباشر للتأثير علي عملي وعمل زملائي.
متوسط	٦٥,٤	٣,٢٧	٩,٠	٢٥	١٦,٩	٤٧	٢٩,٨	٨٣	٢٦,٣	٧٣	١٨,٠	٥٠	تساعد معايير القيادة المتبعة في الإدارة الإرشادية التي اعمل بها علي تقدمه.
متوسط	٦٣,٠	٣,١٥	٩,٤	٢٦	١٦,٢	٤٥	٣٦,٢	١٠١	٢٧,٠	٧٥	١١,٢	٣١	تقوم القيادة فعلا بالإدارة الإرشادية التي اعمل بها علي الكفاءة في تحقيق الأهداف.
متوسط	٦٣,٠	٣,١٥	٩,٠	٢٥	١٨,٧	٥٢	٣٥,٦	٩٩	٢١,٦	٦٠	١٥,١	٤٢	قيام رئيسي المباشر بتوجيهي في العمل يؤدي لوضوح الرؤيا لدى بصفة عامة.
متوسط	٦٤,٥٢	١٦,١٣	٨,٨	١٢٢	١٦,٨	٢٣٤	٣٢,٨	٤٥٦	٢٦,٢	٣٦٤	١٥,٤	٢١٤	الاجمالي

تابع جدول رقم ( ٢ ) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلي المدروسة من وجهة نظرهم

توافر أبعاد المناخ التنظيمي													العبرة
المستوي	المتوسط %	المتوسط للمرجح	قليل جدا		قليل		متوسط		كبير		كبير جدا		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
متوسط	٦٧,٢	٣,٣٦	٧,٩	٢٢	١٦,٥	٤٦	٢٦,٦	٧٤	٢٩,٩	٨٣	١٩,١	٥٣	الوسائل والآليات المساعدة: تساهم عمليات التخطيط والمتابعة في الإدارة الإرشادية التي اعمل بها على النمو والتطور.
متوسط	٦٤,٦	٣,٢٣	٩,٤	٢٦	٢٠,١	٥٦	٢٣,٧	٦٦	٣١,٧	٨٨	١٥,١	٤٢	يملك رئيسي المباشر أفكارا تفيدني وتفيد زملائي في القيام بالإعمال المطلوبة بسهولة ويسر.
متوسط	٦٢,٨	٣,١٤	١٢,٢	٣٤	١٦,٩	٤٧	٣١,٣	٨٧	٢٢,٧	٦٣	١٦,٩	٤٧	يتوفر لدي الإدارة الإرشادية التي اعمل بها العديد من الوسائل وأساليب التنسيق للربط بين أجزائه المختلفة.

تابع جدول رقم ( ٢ ) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلي المدروسة من وجهة نظرهم

توافر أبعاد المناخ التنظيمي													العبارة
المستوي	المتوسط %	المتوسط المرجح	قليل جدا		قليل		متوسط		كبير		كبير جدا		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
متوسط	٦٢,٨	٣,١٤	١٠,١	٢٨	٢٠,٥	٥٧	٣٠,٩	٨٦	٢٢,٣	٦٢	١٦,٢	٤٥	توفر لي الإدارة الإرشادية التي اعمل بها في التنظيم الإرشادي كل المعلومات التي احتاجها بما تمكنني من أداء عملي بالجودة المطلوبة.
متوسط	٦٢,٨	٣,١٤	٧,٦	٢١	١٩,٤	٥٤	٣٨,٨	١٠٨	٢٠,٢	٥٦	١٤,٠	٣٩	تتعاون الإدارات الأخرى مع الإدارة الإرشادية التي اعمل بها طالما تتطلب الحاجة ذلك.
متوسط	٦٤,٠٨	١٦,٠٢	٩,٤٢	١٣١	١٨,٧١	٢٦٠	٣٠,٢٩	٤٢١	٢٥,٣٢	٣٥٢	١٦,٢٦	٢٢٦	الإجمالي
متوسط	٦٣,٦	٣,١٨	٩,٣	٢٦	١٩,١	٥٣	٢٨,٤	٧٩	٣٠,٦	٨٥	١٢,٦	٣٥	<b>الأجور والحوافز:</b> يمنحني عملي بالإدارة الإرشادية التي اعمل بها فرص كبيرة للنمو كفرد.
متوسط	٦٣,٢	٣,١٦	١١,٩	٣٣	١٨,٧	٥٢	٢٨,٤	٧٩	٢٣,٤	٦٥	١٧,٦	٤٩	يتوافر لسي الإدارة الإرشادية التي اعمل بها الفرص للترقية والتقدم الوظيفي.



تابع جدول رقم ( ٢ ) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلى المدروسة من وجهة نظرهم

توافر أبعاد المناخ التنظيمي												العبارة	
المستوي	المتوسط %	المتوسط المرجح	قليل جداً		قليل		متوسط		كبير		كبير جداً		
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		تكرار
متوسط	٦٠,٢	٣,٠١	١١,٩	٣٣	٢٣,٠	٦٤	٢٨,٤	٧٩	٢٥,٢	٧٠	١١,٥	٣٢	الرواتب والحوافز الإضافية في الإدارة الإرشادية التي اعلم بها تحقق العدالة لجميع العاملين به.
متوسط	٦٠,٢	٣,٠١	١٣,٧	٣٨	٢٣,٣	٦٥	٢٥,٩	٧٢	٢٢,٧	٦٣	١٤,٤	٤٠	ترتبط الأعمال المطلوب إنجازها بالإدارة الإرشادية التي اعلم بها ارتباطاً واضحاً بالحوافز.
متوسط	٥٧,٠	٢,٨٥	١٦,٥	٤٦	٢٥,٥	٧١	٢٤,٥	٦٨	٢٣,٦	٦٥	١٠,١	٢٨	يتوافق الراتب الذي تحصل عليه مع العمل الذي يؤديه.
متوسط	٦٠,٨٤	١٥,٢١	١٢,٦٦	١٧٦	٢١,٩٤	٣٠٥	٢٧,١٢	٣٧٧	٢٥,٠٤	٣٤٨	١٣,٢٤	١٨٤	الإجمالي
متوسط	٦٤,٦٣	١١٣,١	٩,٣٠	٩٠٤	١٨,١٤	١٧٦٥	٢٨,٦٥	٢٧٨٨	٢٧,٩٥	٢٧٢٠	١٥,٩٦	١٥٥٣	الإجمالي العام

جدول رقم ( ٣ ) قيم معاملات الارتباط بين درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي الإرشادي الزراعي المحلي المدروسة من وجهة نظر المبحوثين  
وبين بعض المتغيرات المستقلة المدروسة

م	المتغيرات المستقلة	أبعاد المناخ التنظيمي						اجمالي أبعاد المناخ التنظيمي
		العلاقات الوظيفية	الأهداف التنظيمية	الهيكل التنظيمي	الاتجاه نحو التغيير	القيادة	الوسائل والأساليب المعونة	
١	مدة العمل بالوظيفة الحالية	٠,٠٩٢	٠,٠٦٣	**٠,١٦١	٠,٠٩٢	*٠,١٥٢	٠,١٠٣	**٠,١٦٤
٢	عدد العاملين بالإرشاد الزراعي	*٠,١٣٥	*٠,١٤٥	**٠,١٨١	*٠,١٢٨	*٠,١٤٩	*٠,١٥٣	**٠,١٨٠
٣	الاتجاه نحو الإرشاد الزراعي	**٠,٢٨٥	٠,١١٦	*٠,١٥٠	*٠,١٢٥	**٠,١٨٢	٠,١٠٢	**٠,٢٠٥

\*\* معنوي عند مستوى ٠,٠١

\* معنوي عند مستوى ٠,٠٥

جدول رقم ( ٤ ) نتائج التحليل الارتباطى الاحدارى المتعدد الصاعد للعلاقة بين درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمى الإرشادى الزراعى المحلى المدروسة من وجهة نظر المبحوثين وبين بعض المتغيرات المستقلة المدروسة

خطوات التحليل	المتغير المستقل الداخلى فى التحليل	معامل الارتباط المتعدد (٣)	معامل التحديد (٣ <sup>٢</sup> )	% التراكمية للنتائج المتغير التابع	% للنتائج المتغير التابع	معامل الاحدار	قيم (ف) لاختبار معنوية معامل الاحدار
العلاقات الوظيفية							
الأولى	عدد العاملين بالتنظيم الإرشادى	٠,١٢٨	٠,٠١٦	١,٦	١,٦	٠,٢٩٧	٠٠٢٤,٤٣٤
الثانية	الإجاء نحو الإرشاد الزراعى	٠,١٨٩	٠,٠٣٦	٣,٦	٢,٠	٠,٢٦٣	٠٠١٦,٩٠٣
الأهداف التنظيمية							
الأولى	عدد العاملين بالتنظيم الإرشادى	٠,١٤٥	٠,٠٢١	٢,١	٢,١	٠,٢١٢	٠٠٥,٩٥٧
الهيكل التنظيمى							
الأولى	عدد العاملين بالتنظيم الإرشادى	٠,١٨٨	٠,٠٣٥	٣,٥	٣,٥	٠,٢٧٣	٠٠١٠,١٤٨
الثانية	الإجاء نحو الإرشاد الزراعى	٠,٢٥٥	٠,٠٥٦	٦,٥	٣,٠	٠,١٦٠	٠٠٩,٥٩١
الثالثة	مدة العمل بالوظيفة الحالية	٠,٣٠٤	٠,٠٩٢	٩,٢	٢,٧	٠,٠٠٧	٠٠٩,٣
الإجاء نحو التغيير							
الأولى	عدد العاملين بالتنظيم الإرشادى	٠,١٢٨	٠,٠١٦	١,٦	١,٦	٠,١٧٠	٠٠٤,٥٧٠
الثانية	الإجاء نحو الإرشاد الزراعى	٠,١٨٩	٠,٠٣٦	٣,٦	٢,٠	٠,١٢٥	٠٠٥,١١٢
القيادة التنظيمية							
الأولى	عدد العاملين بالتنظيم الإرشادى	٠,١٨٢	٠,٠٣٣	٣,٣	٣,٣	٠,١٧٣	٠٠٩,٤٣٢
الثانية	الإجاء نحو الإرشاد الزراعى	٠,٢٤٩	٠,٠٦٢	٦,٢	٢,٩	٠,٢٤٣	٠٠٩,٠٨٥
الثالثة	مدة العمل بالوظيفة الحالية	٠,٢٩٣	٠,٠٨٦	٨,٦	٢,٤	٠,٠٠٧	٠٠٨,٥٥٨
الوسائل والآليات المساعدة							
الأولى	عدد العاملين بالتنظيم الإرشادى	٠,١٥٣	٠,٠٢٢	٢,٣	٢,٣	٠,٢٠١	٠٠٦,٦٢٥
الأجور والحوالز							
الأولى	مدة العمل بالوظيفة الحالية	٠,١٨٨	٠,٠٣٥	٣,٥	٣,٥		٠٠١٠,١٥٣

تابع جدول رقم ( ٤ ) نتائج التحليل الارتباطى الاحدارى المتعدد الصاعد للعلاقة بين درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمى الإرشادى الزراعى المحلى المدروسة من وجهة نظر المبحوثين وبين بعض المتغيرات المستقلة المدروسة

خطوات التحليل	المتغير المستقل الداخلى فى التحليل	معامل الارتباط المتعدد ( ٢ )	معامل التحديد ( ٣ )	% لتراكمية للتباين المفسر للمتغير التابع	% لتباين المفسر للمتغير التابع	معامل الاحدار	قيم ( ف ) لاختبار معنوية معامل الاحدار
اجمالى الأبعاد							
الأولى	الإتجاه نحو الإرشاد الزراعى	٠,٢٠٥	٠,٠٤٢	٤,٢	٤,٢	٠,١٩٥	٠٠١٢,٠٦٠
الثانية	عدد العاملين بالتنظيم الإرشادى	٠,٢٨٩	٠,٠٨٤	٨,٤	٤,٢	١,٤٩٥	٠٠١٢,٥٥١
الثالثة	مدة العمل بالوظيفة الحالية	٠,٢٣٤	٠,١١١	١١,١	٢,٧	٠,٤٠٤	٠٠١١,٤٥٣

٠٠٠ معنوي عند مستوي ٠٠١

٠٠٥ معنى عند مستوي ٠٠٥

### المراجع

- ١- أبو بكر، مصطفى محمود ( دكتور )، دليل المدير المعاصر: الوظائف - الأنوار - المهارات - الصفات، الدار الجامعية طبع - نشر - توزيع، الإسكندرية، ٢٠٠١.
- ٢- أبو بكر، مصطفى محمود و حسنين السيد طه ( دكتوران )، المدير وتنمية سلوك العاملين: مدخل إستراتيجي لإدارة السلوك الإنسانى والتنظيمى فى المنظمات المعاصرة، كلية التجارة، جامعة المنوفية، ٢٠٠٥.
- ٣- أبو حطب، رضا عبد الخالق ( دكتور )، دراسة تحليلية لنطاق التطوير التنظيمى الملائم لهيكل الخدمة الإرشادية الزراعية بشمال سيناء، مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعى، المجلد الثالث، ١٩٩٧.
- ٤- أبو حطب، رضا عبد الخالق ومحمود عطية الشوافى ( دكتوران )، نحو هيكله محلية للتنظيم الإرشادى الزراعى بشمال سيناء، المؤتمر الثانى " إستراتيجية العمل الإرشادى التعاونى فى ظل سياسة التحرر الاقتصادى "، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعى بالتعاون مع مؤسسة فريدرش ناومان الألمانية، الجيزة، من ٢٧ - ٢٨ / ١١ / ١٩٩٦.

- ٥- الشانلى، محمد فتحى ( دكتور )، تطوير مهام وهيكلية الإرشاد الزراعى، المؤتمر الثانى " إستراتيجية العمل الإرشادى التعاونى فى ظل سياسة التحرر الاقتصادى"، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعى بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ناومان الألمانية، الجيزة، من ٢٧ - ٢٨ / ١١ / ١٩٩٦.
- ٦- العديلى، ناصر محمد ( دكتور )، السلوك الإنسانى منظور كلى مقارن، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، ١٩٩٥.
- ٧- الماضى، محمد المحمدى ومبروك عبد السولى الهوارى ( دكتوران )، السلوك التنظيمى، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ٢٠٠٣.
- ٨- المغربى، كامل محمد ( دكتور )، السلوك التنظيمى، مفاهيم وأسس : سلوك الفرد والجماعة فى التنظيم، الطبعة الثانية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان ن الأردن، ١٩٩٥.
- ٩- المؤتمر السابع للإرشاد الزراعى والتنمية الريفية - مبادرات الإصلاح الإرشادى الزراعى فى مصر ( تطبيقات ورؤى )، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، من ٢٨ - ٢٩ / ١١ / ٢٠٠٦.
- ١٠- المؤتمر الثامن للإرشاد الزراعى والتنمية الريفية، هيكل ودور الإرشاد الزراعى فى ظل الإصلاح والتحرر الاقتصادى، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، من ٢٧ - ٢٨ / ١١ / ٢٠٠٧.
- ١١- درة، عبد البارى ( دكتور )، تقنيات إدارية حديثة - المنهجية ونماذج منتقاة، الطبعة الأولى، دار الجيل بيروت ومكتبة المحتسب بعمان، ١٩٨٥.
- ١٢- درويش وآخرون ( دكاترة )، الإدارة العامة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٧.
- ١٣- سالم، سالم حسين ( دكتور )، رؤية مستقبلية لإستراتيجية وخصخصة الإرشاد الزراعى فى ظل التغيرات الاقتصادية العالمية فى الوطن العربى، الملتقى العربى الثانى حول تفعيل دور الإرشاد الزراعى وتنمية المجتمعات الريفية، المجلس العربى للدراسات العليا والبحث العلمى بالاشتراك مع معهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية والجمعية العلمية للإرشاد الزراعى، مركز المؤتمرات، جامعة القاهرة، من ٢ - ١٠ / ٢٠٠٣.

- ١٤- سيزلاقي، أندرو دي ومارك جى.والاس، السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، ١٩٩١.
- ١٥- عامر، أماني محمد ( دكتورة )، إدارة الموارد البشرية، مطابع الولاء الحديثة، شسبين الكوم، ١٩٩٩.
- ١٦- عبد الجواد، سامى أحمد ( دكتور )، النظم الإرشادية وكيفية تطويرها ( بحث مرجعي )، كلية الزراعة بمشتهر - فرع بنها، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٠.
- ١٧- عبد المقصود، بهجت ( دكتور )، نواعى ومبررات وأبعاد إصلاح الإرشاد الزراعى فى مصر، المؤتمر السابع للإرشاد الزراعى والتنمية الريفية - مبادرات الإصلاح الإرشادى الزراعى فى مصر ( تطبيقات ورؤى )، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، من ٢٨ - ٢٩ / ١١ / ٢٠٠٦.
- ١٨- فريد، محمد أحمد وآخرون ( دكاترة )، الرسالة والأهداف كضرورة من ضرورات الإصلاح فى منظمة الإرشاد الزراعى الحكومى بمصر كما يراها مسئولى الإدارة المركزية للإرشاد الزراعى، مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعى، المجلد الحادى عشر، العدد الثالث، ٢٠٠٧.
- ١٩- مرزبان، عبد الحليم أحمد خلف ( دكتور )، نحو إستراتيجية لتطوير التنظيم الإرشادى الزراعى، المؤتمر الثانى " إستراتيجية العمل الإرشادى التعاونى فى ظل سياسة التحرر الاقتصادى "، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعى بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ناومان الألمانية، الحيزة، من ٢٧ - ٢٨ / ١١ / ١٩٩٦.
- ٢٠- مريزق، عدنان ( دكتور )، علاقة أبعاد المناخ التنظيمى بضغط العمل فى المؤسسات الجامعية - إشارة إلى المدرسة العليا بالجزائر، مجلة علوم انسانية، السنة السادسة، العدد ( ٤٠ )، ٢٠٠٩. <http://www.ulum.nl/d163.html>
- ٢١- مصطفى، أحمد سيد ( دكتور )، سلوك الناس فى العمل : نظرة تأملية معاصرة، كلية التجارة، جامعة بنها، ١٩٩٦.
- ٢٢- ندوة " نحو إستراتيجية العمل الإرشادى الزراعى فى ظل التغيرات الاقتصادية الجارية "، ( عرض موجز )، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعى بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ناومان الألمانية، كلية الزراعة، جامعة الأزهر، ١٩٩٥/١١/٢٨.

٢٣- ندوة " هيكلية الخدمة الإرشادية الزراعية فى مصر "، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعى بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ناومان الألمانية، كلية الزراعة، جامعة القاهرة، ١٩٩٦/٥/٨.

- 24- <http://vb.ghalaa.com/t76840.html>
- 25- Qamar, M. kalim, Modernizing National Agricultural Extension Systems: A practical Guide for Policy – Makers of Developing Countries, Research, Extension and Training Division Sustainable Development Department, Food and Agricultural Organization of United Nations, Rome, Italy, 2005.
- 26- Swanson, Burton E., Global Review of Good Agricultural Extension and Advisory Service Practices, Research and Extension Division, Natural Resources Management and Environment Department and Policy Assistance and Resources Mobilization Division, Technical Cooperation Department, Food and Agricultural Organization of United Nations, Rome, Italy, 2008.
- 27- Swanson, Burton E., Strengthening Agricultural Extension and Advisory Systems: Procedures for Assessing, Transforming, and Evaluating Extension Systems, Agricultural and Rural Development Discussion Paper 45, The International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank, Washington, U.S.A., 2010.
- 28- Swanson, Burton E., Robert P. Bentz and Andrew J. Sofranko, Improving Agricultural Extension – A reference manual, Extension, Education and Communication Service, Research, Extension and Training Division Sustainable Development Department, Food and Agricultural Organization of United Nations, Rome, Italy, 1997.

# **Organizational climate for the local agricultural extension in some governorates of Egypt**

**D. Hesham Mohamed Mohamed Saleh**  
**Agricultural Extension & Rural Development Research Institute,**  
**Agricultural Researcher Center**

## **Abstract**

The research aimed to: identify the overall level of studied organizational climate dimension's availability degree for local agricultural extension from perspective of respondents as well as the availability level of each dimension, determine the relationship between both of the total dimensions availability degree, the availability degree of each dimension and some studied independent variables, at last to identify the contribution of each related studied independent variables to both total studied dimensions availability degree, and availability of each dimension as well as in varying interpretation of the both.

The research sample was selected randomly from the agricultural extension workers in twelve centers by three administrative centers in each governorate. The four randomly selected governorates were: Monoufia, and Sharkia represented the Lower Egypt, Beni Suef, and Sohag represented Upper Egypt. The total sample size of 278 respondents using Krejcie and Morgan equation.

Data were collected by personal interviews using a pretested questionnaire. Frequencies, percentages, weighted arithmetic mean, Simple correlation coefficient, ascending step – wise multiple regression and Cronbach coefficient were used for presentation and analyzing data statistically.

The main finding of this research could be summarized as follows:

- 1 - The overall level of studied organizational climate dimension's availability degree for local agricultural extension from the perspective of the respondents was average in general.
- 2 - The level for each dimension's availability from the perspective of the subjects was average in general. It arranged descending order



as follows: functional relations, organizational goals, organizational structure, attitude towards change, organizational leadership, means and Assistant methods and wages and incentives.

3 - The total availability degree of this studied dimensions had a significant positive correlation relationship at level of 0.01 with variables: work job period, workers number and attitude towards agricultural extension.

4 - All the studied independent variables contributed to varying interpretation of the total studied dimension's availability degree.

5 - Variable of extension workers number contributed was highly significant in explaining the varying of following dimension's availability degree of the functional relations, organizational goals, organizational structure, attitude towards change, organizational leadership and means and Assistant methods.

6 - Variable of attitude towards agricultural extension contributed with significant in varying interpretation of following dimension's availability: functional relations, organizational structure, attitude towards change and organizational leadership.

7 - The variable of work job period contributed with significant degree in varying interpretation of following dimension's availability degree: organizational structure, organizational leadership and wages and incentives.