

بناء مقياس للمناخ التنظيمي في معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

د.محمد أبوالمعاطي سليمان * د.أحمد دياب عيد الديب * د.عماد الحسيني نجم **

*باحث بقسم بحوث التنظيم والتدريب الإرشادي بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

**باحث أول بقسم بحوث التنظيم والتدريب الإرشادي بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

المستخلص

استهدف البحث بناء مقياس للمناخ التنظيمي في معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية واختبار صدقه وثباته لدى الهيئة البحثية بالمعهد (رئيس بحوث، باحث أول، باحث)، وقد إشتمل المقياس علي ثمانية مكونات رئيسية هي الانتماء، والحوافز، واتخاذ القرار، والتدريب، ونمط الاتصال، ونمط القيادة، والتكنولوجيا، والهيكل التنظيمي.

وقد تم إجراء البحث علي عينة قوامها ٥٥ مبحوثا من شاملة المبحوثين البالغة ١٢٧ مبحوثا من الهيئة البحثية بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية. وجمعت البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام استمارة استبيان واستخدم معامل ألفا لكرونباخ لحساب ثبات المقياس، كما تم اختبار الصدق الذاتي، والصدق الإحصائي، والصدق التكويني أو الإتساق الداخلي. وأسفرت النتائج عن ثبات وصدق عالين للمقياس، حيث بلغ معامل الثبات المستخرج بمعامل ألفا لكرونباخ ٠,٩٨ ومعامل الصدق ٠,٩٩. وبذا يعتبر المقياس صالحا لقياس المناخ التنظيمي بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

المقدمة والمشكلة

خلق الله الإنسان واستخلفه في الأرض وفضله علي سائر مخلوقاته بالعلم والمعرفة يقول تعالي في كتابه للكريم بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ وَعَلَّمَ أَنْتَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضْتَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ (البقرة: الآية ٣١). فالعلم والمعرفة هما أساس كل تقدم ورقي، وامتلاك المعرفة لن يكون بغير البحث العلمي. ويذكر تاراجوتا (١٩٨٧: ٢٩٣، ٢٩٤) أن الاستخدام السليم للمعرفة لا يمكن أن يؤدي إلا إلي التقدم والرخاء، ولكي نستخدم المعرفة علينا ان نمتلكها أولا، ولكي نمتلكها علينا أن ننتجها، ولكي ننتجها لا بد من للبحث العلمي، فالبحث العلمي قبل كل شيء هو ممارسة الإبداع، و هو المسئول عن تقدم الإنسانية فالباحث يري ما يراه الآخرون ثم يفكر فيما لم يفكر فيه الآخرون.

ويري الشافعي (٢٠١٠: ٩٩) أن البحث العلمي يستهدف توليد وإنتاج المعرفة والتكنولوجيا الحديثة، وهو أفضل طريقة موضوعية للحصول علي المعرفة المنظمة في المجالات المختلفة، والتي تراكمت في كل مجال لتصنع علما قائما بذاته. ولكي تحقق مؤسسات

البحث العلمي أهدافها فلا بد من تهيئة المناخ المناسب للهيئة البحثية لكي تستطيع أن تقوم بواجبها العلمي والبحثي علي أكمل وجه ممكن. فالمناخ التنظيمي قد يكون دافعا لتوليد الأفكار والإبداع للبحث العلمي، أو قد يكون معوقا لها. ويعرف المناخ التنظيمي بأنه مجموعة خصائص بيئة العمل كما يراها العاملون في منظمة ما، وتؤثر تلك الرؤية في سلوكهم في العمل. (درة، ١٩٨٥: ١٨٨) أما المغربي (١٩٩٥: ٣٠٣) فقد عرف المناخ التنظيمي بأنه مجموعة الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة التي يعمل الأفراد ضمنها وتؤثر علي قيمهم واتجاهاتهم وإدراكاتهم وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات النسبي.

وفيما يتعلق بأبعاد المناخ التنظيمي فقد حددها درة (١٩٨٥: ١٨٨-١٩٣) أن أبعاد المناخ التنظيمي هي: دعم التنظيم لأعضائه، ونوعية الأعضاء، والانفتاح، والأسلوب الإشرافي، والصراع بين الأعضاء، واستقلال الأعضاء.

وذكر المغربي (١٩٩٥: ٣٠٥) أن أبعاد المناخ التنظيمي تتمثل في: الهيكل التنظيمي، ونمط القيادة، ونمط الاتصالات، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وطبيعة العمل، والتكنولوجيا.

وفي موقع الإنترنت (<http://anthro.ahlamontada.net>) فقد تعددت النماذج التي تناولت تلك الأبعاد منها نموذج ليكرت "likert" والذي حدد أبعاد المناخ التنظيمي فيما يلي: الاتصالات، القرارات، الحوافز، التكنولوجيا، الاهتمام بالعاملين. ونموذج كامبل وزملاؤه "Campbel .et . al" والذي حدد أبعاد المناخ التنظيمي في: هيكل بناء المنظمة، والمكافأة والعقاب، ومركزية القرارات، الإنجاز، والتدريب والتطوير، والمخاطرة والأمان، والصراحة والصدق، والمعنوية والمكانة، والتميز والتشجيع، وكفاءة ومرونة المنظمة بشكل عام. أما نموذج جلايمر "Glimer" فقد حدد أبعاد المناخ التنظيمي في: الهيكل التنظيمي، ودرجة تعقد التنظيم، والأهداف، ونمط القيادة. أما نموذج لولر "Lawler" فقد ذكر أن أبعاد المناخ التنظيمي تنقسم إلي مجموعتين الأولى والتي تتعلق بالهيكل التنظيمي و تتضمن: درجة المركزية في اتخاذ القرارات، ودرجة الرسمية في إجراءات العمل، ودرجة التداخل بين أنظمة المنظمة الفرعية. والمجموعة الثانية والتي أطلق عليها العملية التنظيمية وتحتوي علي: نمط القيادة، والمكافأة، ومواجهة الصراعات، وحل التناقضات التنظيمية. في حين حدد بيترسون وبيس "Peterson & pace" أبعاد المناخ التنظيمي في: الثقة، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وصدق الإدارة وصراحتها، والمساندة والتشجيع، والاتصالات الصاعدة، والاهتمام بتحقيق الأداء العالي. كما حددها نموذج ليتوين وسترينجر "litwin & stringer" في: البيئة التنظيمية، والمسئولية، والمكافأة، والمخاطرة، والدفع، والدعم النفسي، والمعايير، والتعارض،

والانتماء. ويحددها كويز وتوماس "koys & Thomas" في: الاستقلالية، ودرجة التماسك، و الثقة ، و ضغط العمل ، والدعم، والتقدير، و العدالة، والإبداع ، ومدى تحمل المخاطرة. ويرى دوني وزملائه "Downey, et.al" أن أبعاد المناخ التنظيمي هي: اتخاذ القرار، والدفع، والمخاطرة ، والانفتاح، و المكافآت ، والهيكل التنظيمي.

ويذكر furnham & Leonard (1997: 163-179) أن أبعاد المناخ التنظيمي تتمثل في: وضوح الأهداف، والاحترام، والاتصال، والمكافأة، والتطور الوظيفي، والتخطيط، واتخاذ القرار، والإبتكارية، والعلاقات، ودعم العمل الجماعي، والجودة، وإدارة الصراع، والروح المعنوية، والالتزام، والتدريب، والاتجاهات.

ويحدد الشنطي (2006:104-105) أبعاد المناخ التنظيمي في الهيكل التنظيمي، والتكنولوجيا المستخدمة، ونظرة المنظمة للعنصر البشري، ونفق الاتصالات، واتخاذ القرار. ويرى الطيب (2008:26) أن أبعاد المناخ التنظيمي هي: الهيكل التنظيمي، ونمط القيادة، ومشاركة العاملين، ونمط الاتصال، وطبيعة العمل، والتكنولوجيا المستخدمة.

ويحدد بحر وأيمن (١١٥٨-١١٥٤ : ٢٠١٠) أبعاد المناخ التنظيمي فيما يلي: الهيكل التنظيمي، ونمط القيادة، والمشاركة في اتخاذ القرار، ونمط الاتصالات، وطبيعة العمل، والتكنولوجيا

ويذكر أبوتايه وآخرين (٢٠١٢:١٦٦) أن المناخ التنظيمي يشتمل علي الأبعاد التالية: اللامركزية، والانتماء، والمخاطرة، والتدريب، والحوافز.

ومما تقدم يمكن تحديد أبعاد المناخ التنظيمي فيما يلي: الهيكل التنظيمي، ونمط الاتصال، والتكنولوجيا، ونمط القيادة، والتدريب، واتخاذ القرار، والحوافز، والانتماء. وهي الأبعاد المستخدمة في هذا البحث والتي يمكن القول بأنها أكثر الأبعاد تكرارا في معظم الدراسات والنماذج المختلفة. والتي يمكن أن تعكس طبيعة المناخ السائد في معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية والذي يقوم أساسا بالبحث التطبيقي لتطوير النظام الإرشادي في المجال الزراعي. وحتى يتسنى للمعهد تحقيق أهدافه كان من الضروري تهيئة المناخ التنظيمي بالمعهد ليتلائم مع تلك الأهداف. فالمناخ التنظيمي يمثل بعدا هاما في تشكيل سلوكيات أعضاء المنظمة، و ينعكس علي الرضا الوظيفي والأداء وتحفيز العاملين وبالتالي بقاء المنظمة وإستقرارها ونجاحها في تحقيق أهدافها وتصديها لكل ما يستجد من تطورات تكنولوجية ومعلوماتية بالإبداع والتفكير الإبتكاري. ولتحديد ما إذا كان المناخ السائد في معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية مناخ يتسم بالإيجابية ويسعي إلي رفع مستوي أداء الهيئة

البحثية بالمعهد وتحقيق الرضا الوظيفي، وبث روح الانتماء والولاء، وتنمية الإبداع لديهم. أم أنه مناخ يتسم بالسلبية وبالتالي يقف حائلا دون تقدم المعهد وقيامه بدوره المنوط به في مجال البحث العلمي الزراعي وينأى بأعضاء الهيئة البحثية بالمعهد بعيدا عن التطور والإبداع والابتكار والرقي ومواكبة كافة التطورات العالمية وللحاق بركب التقدم العلمي. من هنا فإن مشكلة البحث إتجهت لبناء مقياس للمناخ التنظيمي في المنظمة الإرشادية الزراعية تتوفر له دلالات صدق وثبات عالية.

أهداف البحث

- 1- بناء مقياس للمناخ التنظيمي في معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية
- 2- اختبار صدق وثبات المقياس لدي الهيئة البحثية بالمعهد.

التعريفات الإجرائية :

- * الهيئة البحثية: ويقصد بهم من يشغل وظيفة رئيس بحوث، وباحث أول، وباحث بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية.
- * المناخ التنظيمي: ويقصد به الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث نظير استجابته للعبارات المتعلقة بالانتماء، والحوافز، وإتخاذ القرار، والتدريب، ونمط الاتصال، ونمط القيادة، والتكنولوجيا، والهيكل التنظيمي.
- * الانتماء: هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجابته للعبارات المتعلقة ببذل كل مافي وسعه لتحقيق أهداف المعهد، والإحساس بالفخر أثناء الحديث عن المعهد، والحرص علي سمعة المعهد بين المعاهد البحثية الأخرى.
- * الحوافز: هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجابته للعبارات المتعلقة باهتمام المعهد بتحفيز الهيئة البحثية ماديا ومعنويا، وتوفير المعهد لمقومات العملية الإبداعية لديهم، وتشجيع المعهد للهيئة البحثية للمشاركة في أنشطة المعهد المختلفة.
- * إتخاذ القرار: هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجابته للعبارات المتعلقة بمشاركة الهيئة البحثية في القرارات المتعلقة بعملهم، واتخاذ القرارات في الوقت المناسب، وتقييم البدائل المتاحة قبل إتخاذ القرار.
- * التدريب: هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير استجابته للعبارات المتعلقة بالاعتماد علي الاحتياجات التدريبية للهيئة البحثية لتحسين مستوي أدائهم، وتطوير قدراتهم من خلال التدريب الداخلي والخارجي، والمراجعة المستمرة لكافة جوانب العملية التدريبية.

*نمط الإتصال: هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارات المتعلقة بالسهولة والمرونة في نظم الإتصالات بالمعهد، والثقة العالية في المعلومات التي يتم نقلها من خلال الإتصالات، ووجود أحدث وسائل الإتصالات بالمعهد .

*التكنولوجيا: هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارات المتعلقة بحرص المعهد علي تطوير التكنولوجيا المستخدمة فيه باستمرار، وملائمة التكنولوجيا المستخدمة لمتطلبات العمل، ومساعدة التكنولوجيا علي توفير الجهد، وإنجاز غالبية الأعمال عن طريق التكنولوجيا، والإمام الجيد بالتطورات التكنولوجية المناسبة.

*الهيكل التنظيمي: هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارات المتعلقة بمرونة الهيكل التنظيمي، وتقسيم العمل، وتوافق الهيكل التنظيمي مع طبيعة ومهام المعهد.

الطريقة البحثية:

منطقة البحث:

تم إجراء البحث في معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية بمركز البحوث الزراعية

شاملة البحث وعينته:

تمثلت شاملة البحث في إجمالي الهيئة البحثية - رئيس بحوث، باحث أول، باحث- بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية والتي بلغت ١٢٧ مبحوثا. (معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، ٢٠٠٩ : بيانات غير منشورة)

ولتحديد حجم عينة البحث من الشاملة والتي تبلغ (١٢٧) مبحوثا تم استخدام المعادلة التالية والتي تحدد حجم العينة بمعلومية حجم الشاملة. (Israel ، ٢٠٠٩)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

حجم الشاملة = N حجم العينة = n خطأ تقدير (e) ١ % = ٠.١

ووفقا للمعادلة بلغ حجم العينة (٥٥) مبحوثا وقد تم إختيارهم بطريقة عشوائية. كما تم جمع بيانات الدراسة خلال شهري ديسمبر ٢٠١٢، يناير ٢٠١٣. ويوضح جدول (١) حجم العينة والشاملة بالمعهد وتوزيعها

إعداد المقياس:

تم تحديد الأبعاد الأساسية للمناخ التنظيمي وفقا لتعريفه في هذا البحث و تضمنت ثمانية أبعاد أساسية هي: الإنتماء، والحوافز، وإتخاذ القرار، والتدريب، ونمط الإتصال، ونمط القيادة، والتكنولوجيا، والهيكل التنظيمي وبناءا علي هذه الأبعاد تم صياغة ٣٢ عبارة موزعة علي الأبعاد الثمانية السابقة بواقع أربع عبارات لكل من أبعاد (الإنتماء، وإتخاذ القرار، والتدريب، ونمط الإتصال، ونمط القيادة، والهيكل التنظيمي) وثلاث عبارات لبعد الحوافز، وخمس عبارات لبعد التكنولوجيا. وتم الحصول علي إستجابة المبحوثين أمام كل عبارة علي مقياس مندرج من خمس مستويات هي (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، لا) وأعطيت الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥). (ملحق رقم ١).

النتائج ومناقشتها:

تلخصت نتائج البحث فيما يلي:

أولا: ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس بطريقتين:

١- حساب معامل ألفا لكرونباخ بإستخدام حزمة أو نظام البرامج الإحصائية للعلوم الإجتماعية (Statistical Package for the Social Sciences) (Spss/pc) وقد بلغت قيمته ٠,٩٧ مما يعطي دلالة قوية علي ثبات المقياس.

٢- تم إستخدام طريقة التجزئة النصفية (Split-half) لحساب معامل ثبات المقياس فقسمت العبارات إلي قسمين زوجي وفردي وحسب معامل الارتباط بين القسمين فبلغ ٠,٩٠٣ وهو معنوي عند مستوي ٠,٠١ وهو يمثل معامل ثبات نصفي المقياس، وتم إستخدام معامل تصحيح سبيرمان براون (Spearman-Brown) وذلك بإستخدام المعادلة التالية: (بركات، ٢٠٠٠: ٢٩)

٢ ر.أ. ب

م ث س =

+١ ر.أ. ب

حيث م ث س = معامل الثبات المصحح

ر.أ. ب = معامل الارتباط بين نصفي المقياس

وقد بلغت قيمة معامل الثبات بإستخدام تصحيح سبيرمان براون ٠,٩٥ وهو معامل ثبات مرتفع.

ثانيا: صدق المقياس

لتحقيق صدق المقياس تم استخدام:

١-الصدق الذاتي: لقياس معامل الصدق الذاتي تم حساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس المحسوب (السيد، ١٩٧٩: ٥٥٣)

ومن هنا فقد بلغت قيمة الصدق الذاتي الناتج من الجذر التربيعي لمعامل ثبات ألفا $\alpha = 0,98$ كما أن معامل الصدق الذاتي الناتج من معامل الثبات المستخرج من معادلة سبيرمان براون بلغت قيمته $0,97$ وكلتا القيمتين مرتفعة بما يؤيد صدق المقياس.

٢-الصدق الإحصائي: تم حساب الصدق الإحصائي من متوسط معاملات ارتباط العبارات مع الدرجة الكلية للمقياس وفقا لمعادلة وارن التالية. (محرم، ١٩٧٣: ١٠٢)

ن ر-

$$\text{ر ص} = \frac{\quad}{\quad}$$

$$1 + (n-1) \text{ ر-}$$

حيث رص: معامل الصدق الإحصائي

ر- : متوسط معاملات ارتباط العبارات مع الدرجة الكلية للمقياس

ن : عدد عبارات المقياس

وقد بلغت قيمة معامل الصدق المستخرجة من هذه المعادلة $0,99$ وهي قيمة عالية مما يعني أن المقياس صادق إحصائيا.

٣-الصدق التكويني أو الإتساق الداخلي: لتحقيق الإتساق الداخلي لعبارات المقياس باستخدام معامل الارتباط البسيط. (خيرى، ١٩٧٠: ٤١٤) وذلك من خلال:

أولا: إتساق كل عبارة من عبارات المقياس (٣٢ عبارة) مع الدرجة الكلية للمقياس.

توضح نتائج جدول رقم (٢) أن جميع عبارات المقياس ذات ارتباط معنوي مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوي $0,01$ مما يدل على إتساق عالي لجميع عبارات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس.

ثانيا: إتساق كل عبارة من العبارات المنتمية لبعد الإنتماء وعددها (٤) عبارات مع الدرجة الكلية للبعد .

من نتائج جدول رقم (٣) يتضح أن جميع عبارات بعد الإنتماء ذات ارتباط معنوي مع الدرجة الكلية للبعد عند مستوي $0,01$ مما يشير إلى إتساق عالي بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه هذه العبارات.

ثالثا: إتساق كل عبارة من العبارات المنتمية لبعد الحوافز وعددها (٣) عبارات مع الدرجة الكلية للبعد.

تشير نتائج جدول رقم (٤) أن جميع عبارات بعد الحوافز ذات إرتباط معنوي مع الدرجة الكلية للبعد عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى إتساق عالي بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه هذه العبارات.

رابعا: إتساق كل عبارة من العبارات المنتمية لبعد إتخاذ القرار وعددها (٤) عبارات مع الدرجة الكلية للبعد.

يتضح من نتائج جدول رقم (٥) أن جميع عبارات بعد إتخاذ القرار ذات إرتباط معنوي مع الدرجة الكلية للبعد عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى إتساق عالي بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه هذه العبارات.

خامسا: إتساق كل عبارة من العبارات المنتمية لبعد التدريب وعددها (٤) عبارات مع الدرجة الكلية للبعد.

تشير نتائج جدول رقم (٦) أن جميع عبارات بعد التدريب ذات إرتباط معنوي مع الدرجة الكلية للبعد عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى إتساق عالي بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه هذه العبارات.

سادسا: إتساق كل عبارة من العبارات المنتمية لبعد نمط الإتصال وعددها (٤) عبارات مع الدرجة الكلية للبعد.

تشير نتائج جدول رقم (٧) أن جميع عبارات بعد الإتصال ذات إرتباط معنوي مع الدرجة الكلية للبعد عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى إتساق عالي بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه هذه العبارات.

سابعا: إتساق كل عبارة من العبارات المنتمية لبعد نمط القيادة وعددها (٤) عبارات مع الدرجة الكلية للبعد.

تشير نتائج جدول رقم (٨) أن جميع عبارات بعد القيادة ذات إرتباط معنوي مع الدرجة الكلية للبعد عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى إتساق عالي بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه هذه العبارات.

ثامنا: إتساق كل عبارة من العبارات المنتمئة لبعد التكنولوجيا وعددها (٥) عبارات مع الدرجة الكلية للبعد.

تشير نتائج جدول رقم (٩) أن جميع عبارات بعد التكنولوجيا ذات إرتباط معنوي مع الدرجة الكلية للبعد عند مستوي ٠,٠١ مما يشير إلى إتساق عالي بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه هذه العبارات.

تاسعا: إتساق كل عبارة من العبارات المنتمئة لبعد الهيكل التنظيمي وعددها (٤) عبارات مع الدرجة الكلية للبعد.

تشير نتائج جدول رقم (١٠) أن جميع عبارات بعد التكنولوجيا ذات إرتباط معنوي مع الدرجة الكلية للبعد عند مستوي ٠,٠١ مما يشير إلى إتساق عالي بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه هذه العبارات.

ملحق رقم (١)

من فضلك ضع علامة (√) أمام الإستجابة التي تراها موافقة لرأيك

٢	المعبرة	دائما	غالبيا	أحيانا	نادرا	لا
١	لبدل كل ما في وسعي لتحقيق أهداف المعهد					
٢	يهتم المعهد بتحفيز الهيئة البحثية ماديا ومعنويا					
٣	تتخذ كافة القرارات بالمعهد بصورة فردية					
٤	يعتمد المعهد على الإحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة البحثية لتحسين مستوى أدائهم					
٥	هناك سهولة ومرونة في نظم الإتصالات بالمعهد					
٦	توفر إدارة المعهد الدعم اللازم لأعضاء الهيئة البحثية					
٧	أحسن بالفخر أثناء الحديث عن المعهد وإنجازاته					
٨	يوفر المعهد مقومات العملية الإبداعية لدي أعضاء الهيئة البحثية					
٩	يعمل المعهد على تطوير قدرات أعضاء الهيئة البحثية بالتدريب الداخلي والخارجي بدون تحيز					
١٠	تتم الإتصالات في المعهد في جميع الاتجاهات (رأسية- أفقية)					
١١	هناك ثقة وتعاون بين إدارة المعهد وأعضاء الهيئة البحثية					
١٢	أحرص علي سمعة المعهد بين المعاهد البحثية المختلفة					
١٣	يشجع المعهد مشاركة أعضاء هيئة البحوث في أنشطة المعهد المختلفة					
١٤	يتم في معهدي تقييم البدائل المتاحة قبل إتخاذ القرار					
١٥	يقعد المعهد الدورات التدريبية المختلفة لإكساب الهيئة البحثية المهارات التي تحقق جودة البحوث					
١٦	توجد درجة ثقة عالية في المعلومات التي يتم نقلها عن طريق الإتصالات في المعهد					
١٧	تعامل قيادة المعهد الهيئة البحثية بالتقدير والإحترام					
١٨	أقوم بأكثر مما هو مطلوب مني في العمل بدافع ذاتي					
١٩	أشارك أعضاء هيئة البحوث بالمعهد في القرارات المتعلقة بعملهم					
٢٠	تخضع كافة جوانب العملية التدريبية بالمعهد لتقييم ومراجعة مستمرة					
٢١	يوجد بالمعهد أحدث وسائل الإتصالات					
٢٢	تتميز إدارة المعهد بالرؤية الواضحة في إدارتهم للعمل البحثي					
٢٣	تتخذ القرارات في المعهد في الوقت المناسب					
٢٤	أحرص المعهد على تطوير التكنولوجيا المستخدمة فيه باستمرار					
٢٥	يتميز الهيكل التنظيمي في المعهد بالمرونة					
٢٦	تتسجم التكنولوجيا المستخدمة بالمعهد مع متطلبات العمل					
٢٧	يساعد تقسيم العمل في المعهد على تحقيق أهدافه					
٢٨	تساعد التكنولوجيا المستخدمة بالمعهد على توفير الجهد					
٢٩	يتوافق الهيكل التنظيمي للمعهد مع طبيعة ومهام المعهد					
٣٠	ينجز المعهد أغلب أعماله باستخدام التكنولوجيا					
٣١	هناك توافق وتناسق للوظائف مع طبيعة الهيكل التنظيمي للمعهد					
٣٢	هناك إلمام جيد بالتطورات للتكنولوجيا المناسبة لأهداف المعهد					

جدول (١) حجم العينة والشاملة وتوزيعها

الفئة الوظيفية	عدد الشاملة	عدد العينة	نسبة العينة إلى شاملة %	نسبة العينة إلى إجمالي العينة %
رئيس بحوث	٣١	١٣	٤٢,٠٠	٢٤,٠٠
باحث أول	٤٥	٢٠	٤٤,٤٤	٣٦,٣٦
باحث	٥١	٢٢	٤٣,١٣	٤٠,٠٠
الإجمالي	١٢٧	٥٥	٤٣,٣١	١٠٠

جدول رقم (٢) معاملات الارتباط البسيط بين كل عبارة وبين الدرجة الكلية للمقياس

من فضلك ضع علامة (✓) أمام الإستجابة التي تراها موافقة لرأيك

م	العبارة	دائما
١	أبذل كل ما في وسعي لتحقيق أهداف المعهد	**٠,٥٢٥
٢	يهتم المعهد بتحفيز الهيئة البحثية ماديا ومعنويا	**٠,٦٦٥
٣	تتخذ كافة القرارات بالمعهد بصورة فردية	**٠,٥٩٣
٤	يعتمد المعهد على الإحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة البحثية لتحسين مستوى أدائهم	**٠,٦٧١
٥	هناك سهولة ومرونة في نظم الإتصالات بالمعهد	**٠,٧٤٤
٦	توفر إدارة المعهد الدعم اللازم لأعضاء الهيئة البحثية	**٠,٧٨٩
٧	أحس بالفخر أثناء الحديث عن المعهد وإنجازاته	**٠,٧٢٦
٨	يوفر المعهد مقومات العملية الإبداعية لدي أعضاء الهيئة البحثية	**٠,٧٥٦
٩	يعمل المعهد علي تطوير قدرات أعضاء الهيئة البحثية بالتدريب الداخلي والخارجي بدون تحيز	**٠,٦٣٠
١٠	تتم الإتصالات في المعهد في جميع الاتجاهات (رأسية- أفقية)	**٠,٧١٤
١١	هناك ثقة وتعاون بين إدارة المعهد وأعضاء الهيئة البحثية	**٠,٧٤٨
١٢	أحرص علي سمعة المعهد بين المعاهد البحثية المختلفة	**٠,٥٩٧
١٣	يشجع المعهد مشاركة أعضاء هيئة البحوث في أنشطة المعهد المختلفة	**٠,٦٨٦
١٤	يتم في معهدي تقييم البدائل المتاحة قبل إتخاذ القرار	**٠,٦٠٠
١٥	يعقد المعهد للدورات التدريبية المختلفة لإكساب الهيئة البحثية المهارات التي تحقق جودة البحوث	**٠,٦٤٤

م	العبارة	دائما
١٦	توجد درجة ثقة عالية في المعلومات التي يتم نقلها عن طريق الإتصالات في المعهد	**٠,٦٧١
١٧	تعامل قيادة المعهد الهيئة البحثية بالتقدير والإحترام	**٠,٥٩٣
١٨	أقوم بأكثر مما هو مطلوب مني في العمل بدافع ذاتي	**٠,٥٩٣
١٩	يشترك اعضاء هيئة البحوث بالمعهد في القرارات المتعلقة بعملهم	**٠,٧٣٨
٢٠	تخضع كافة جوانب العملية التدريبية بالمعهد لتقييم ومراجعة مستمرة	**٠,٦٩٢
٢١	يوجد بالمعهد أحدث وسائل الإتصالات	**٠,٦٧٣
٢٢	تتميز إدارة المعهد بالرؤيا الواضحة في إدارتهم للعمل البحثي	**٠,٧٦٤
٢٣	تتخذ القرارات في المعهد في الوقت المناسب	**٠,٨١٣
٢٤	يحرص المعهد على تطوير التكنولوجيا المستخدمة فيه باستمرار	**٠,٧٧٢
٢٥	يتميز الهيكل التنظيمي في المعهد بالمرونة	**٠,٨٣٠
٢٦	تنسجم التكنولوجيا المستخدمة بالمعهد مع متطلبات العمل	**٠,٦٨٠
٢٧	يساعد تقسيم العمل في المعهد على تحقيق أهدافه	**٠,٧٨٨
٢٨	تساعد التكنولوجيا المستخدمة بالمعهد علي توفير الجهد	**٠,٧٩٤
٢٩	يتوافق الهيكل التنظيمي للمعهد مع طبيعة ومهام المعهد	**٠,٨٣٠
٣٠	ينجز المعهد أغلب أعماله باستخدام للتكنولوجيا	**٠,٨٤٧
٣١	هناك توافق وتناسق للوظائف مع طبيعة الهيكل التنظيمي للمعهد	**٠,٨٥٧
٣٢	هناك إمام جيد بالتطورات التكنولوجية المناسبة لأهداف المعهد	**٠,٧٤٩

** معنوي عند مستوي ٠,٠١

جدول رقم (٣) معاملات الإرتباط البسيط بين كل عبارة من العبارات المكونة لبعء الإلتزام
وبين الدرجة الكلية للبعء

رقم العبارة	العبارة	معامل الإرتباط
١	أينزل كل ما في وسعي لتحقيق أهداف المعهد	**٠,٦٠٠
٧	أحس بالفخر أثناء الحديث عن المعهد وانجازاته	**٠,٧٩٤
١٢	أحرص علي سمعة المعهد بين المعاهد البحثية المختلفة	**٠,٦٨٧
١٨	أقوم بأكثر مما هو مطلوب مني في العمل بدافع ذاتي	**٠,٦٩٠

** معنوي عند مستوي ٠,٠١

جدول رقم (٤) معاملات الارتباط البسيط بين كل عبارة من العبارات المكونة لبعده الحوافز
وبين الدرجة الكلية للبعده

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط
٢	يهتم المعهد بتحفيز الهيئة البحثية ماديا ومعنويا	**٠,٨٤٨
٨	يوفر المعهد مقومات العملية الإبداعية لدي أعضاء الهيئة البحثية	**٠,٨٢٧
١٣	يشجع المعهد مشاركة أعضاء هيئة البحوث في أنشطة المعهد المختلفة	**٠,٨٢٠

** معنوي عند مستوي ٠,٠١

جدول رقم (٥) معاملات الارتباط البسيط بين كل عبارة من العبارات المكونة لبعده إتخاذ
القرار وبين الدرجة الكلية للبعده

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط
٣	تتخذ كافة القرارات بالمعهد بصورة فردية	**٠,٧٢٩
١٤	يتم في معهدي تقييم البدائل المتاحة قبل إتخاذ القرار	**٠,٦٨٨
١٩	يشارك أعضاء هيئة البحوث بالمعهد في القرارات المتعلقة بعملهم	**٠,٧٧٦
٢٣	تتخذ القرارات في المعهد في الوقت المناسب	**٠,٨٠٥

** معنوي عند مستوي ٠,٠١

جدول رقم (٦) معاملات الارتباط البسيط بين كل عبارة من العبارات المكونة لبعده التدريب
وبين الدرجة الكلية للبعده

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط
٤	يعتمد المعهد على الإحتياجات للتدريبية لأعضاء الهيئة البحثية لتحسين مستوى أدائهم	**٠,٧٩٠
٩	يعمل المعهد علي تطوير قدرات أعضاء الهيئة البحثية بالتدريب الداخلي والخارجي بدون تحيز	**٠,٧٤٨
١٥	يعقد المعهد الدورات التدريبية المختلفة لإكساب الهيئة البحثية للمهارات التي تحقق جودة البحوث	**٠,٧٢٠
٢٠	تخضع كافة جوانب العملية التدريبية بالمعهد لتقييم ومراجعة مستمرة	**٠,٧٨٦

** معنوي عند مستوي ٠,٠١

جدول رقم (٧) معاملات الارتباط البسيط بين كل عبارة من العبارات المكونة لبعيد نمط
الإتصال وبين الدرجة الكلية للبعيد

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط
٥	هناك سهولة ومرونة في نظم الإتصالات بالمعهد	**٠,٨٠٩
١٠	تتم الإتصالات في المعهد في جميع الاتجاهات (رأسية- أفقية)	**٠,٨٨٢
١٦	توجد درجة ثقة عالية في المعلومات التي يتم نقلها عن طريق الإتصالات في المعهد	**٠,٧٨٩
٢١	يوجد بالمعهد أحدث وسائل الإتصالات	**٠,٧٠٣

** معنوي عند مستوي ٠,٠١

جدول رقم (٨) معاملات الارتباط البسيط بين كل عبارة من العبارات المكونة لبعيد نمط القيادة
وبين الدرجة الكلية للبعيد

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط
٦	توفر إدارة المعهد الدعم اللازم لأعضاء الهيئة البحثية	**٠,٨٢٠
١١	هناك ثقة وتعاون بين إدارة المعهد وأعضاء الهيئة البحثية	**٠,٧٧٩
١٧	تعامل قيادة المعهد الهيئة البحثية بالتقدير والإحترام	**٠,٧٦٠
٢٢	تتميز إدارة المعهد بالرؤيا الواضحة في إدارتهم للعمل البحثي	**٠,٨٥٧

** معنوي عند مستوي ٠,٠١

جدول رقم (٩) معاملات الارتباط البسيط بين كل عبارة من العبارات المكونة لبعيد التكنولوجيا
وبين الدرجة الكلية للبعيد

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط
٢٤	يحرص المعهد على تطوير التكنولوجيا المستخدمة فيه باستمرار	**٠,٩١٢
٢٦	تتسجم التكنولوجيا المستخدمة بالمعهد مع متطلبات العمل	**٠,٩٢٥
٢٨	تساعد التكنولوجيا المستخدمة بالمعهد على توفير الجهد	**٠,٨٨٠
٣٠	ينجز للمعهد أغلب أعماله باستخدام التكنولوجيا	**٠,٩٠٢
٣٢	هناك إمام جيد بالتطورات التكنولوجية المناسبة لأهداف المعهد	**٠,٨٤٤

** معنوي عند مستوي ٠,٠١

جدول رقم (١٠) معاملات الارتباط البسيط بين كل عبارة من العبارات المكونة لبعده الهيكل

للتنظيمي وبين الدرجة الكلية للبعده

معامل الارتباط	العبارة	رقم العبارة
**٠,٧٨٨	يتميز الهيكل التنظيمي في المعهد بالمرونة	٢٥
**٠,٨٧٥	يساعد تقسيم العمل في المعهد على تحقيق أهدافه	٢٧
**٠,٨٩٨	يتوافق الهيكل التنظيمي للمعهد مع طبيعة ومهام المعهد	٢٩
**٠,٨٦٧	هناك توافق وتناسق للوظائف مع طبيعة الهيكل التنظيمي للمعهد	٣١

** معنوي عند مستوي ٠,٠١

جدول رقم (١١) معاملات الارتباط البسيط بين الدرجة الكلية لكل بعده من أبعاده المقياس

وبين الدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	البعده
**٠,٨٨٤	الإتتماء
**٠,٨٤٤	الحوافز
**٠,٩١١	إتخاذ القرار
**٠,٨٥٣	للتدريب
**٠,٨٨٢	نمط الإتصال
**٠,٨٩٥	نمط القيادة
**٠,٨٩٥	للتكنولوجيا
**٠,٩٢٠	الهيكل التنظيمي

** معنوي عند مستوي ٠,٠١

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ١- القرآن الكريم، سورة البقرة: الآية ٣١
- ٢- أبوتايه، بندر كريم، خليل الحياوي، منار ابراهيم القطاونة (٢٠١٢) العلاقة بين المناخ التنظيمي الرضا الوظيفي في بعض منظمات الأعمال الأردنية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد العشرين، العدد الأول، [http://www.iugaza.edu.ps/ar/periodical/articles 1 /7 /2012](http://www.iugaza.edu.ps/ar/periodical/articles%201%2F7%2F2012)
- ٣- السيد، فؤاد البهي (١٩٧٩) علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ٤- الشافعي، عماد مختار (٢٠١٠) "أزمة البحث العلمي الزراعي في مصر- التحديات والحلول" المؤتمر التاسع للإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، جامعة المنصورة، كلية الزراعة، قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي.
- ٥- الشنطي، محمد عبدالرحمن إبراهيم (٢٠٠٦) أثر المناخ التنظيمي علي أداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية علي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة. <http://library.iugaza.edu.ps/thesis/69196.pdf> 20/4/2012
- ٦- الطيب، ايهاب محمود عايش (٢٠٠٨) أثر المناخ التنظيمي علي الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية- دراسة حالة [http://library.iugaza.edu.ps/3/4/2012 12.P.m](http://library.iugaza.edu.ps/3/4/2012%2012.P.m)
- ٧- المغربي، كامل محمد (١٩٩٥) الملوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، الطبعة الثانية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
- ٨- بحر، يوسف عبد عطية، أيمن سليمان سلام أبو سويرح (٢٠١٠) أثر المناخ التنظيمي علي الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية" سلسلة الدراسات الإنسانية" المجلد الثامن عشر، العدد الثاني. [http://www.iugaza.edu.ps/3/4/2012 12.P.m](http://www.iugaza.edu.ps/3/4/2012%2012.P.m)
- ٩- بركات، محمد محمود (٢٠٠٠) الإحصاء الاجتماعي وطرق القياس، الهادي للطباعة والكمبيوتر.
- ١٠- ثارلجوتا، فيديريكو مايور (١٩٨٧) نظرة في مستقبل البشرية، قضايا لا تحتمل الإنتظار، ترجمة د. محمود علي مكي، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية.
- ١١- خيرى، السيد محمد (١٩٧٠) الإحصاء في البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة.

١٢-درة، عبدالباري (١٩٨٥) تقنيات إدارية حديثة- المنهجية، ونماذج منتقاة، دار الجيل بيروت ومكتبة المحاسب بعمان.

١٣-محرم، إبراهيم سعد الدين (١٩٧٣) دراسة تحليلية للقيادة التعاونية الزراعية المصرية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة عين شمس.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- ١-Israel Gleen D.,(2009) Determining Sample Size, Florida University IFAS Extension in: www.edis.ifas.ufl.edu/PD006, 23/4/2009.
- 2- Furnham, A.,&Leonard,D. Goodsten(1997) The Organizational Climate Questionnaire (O.C.Q), Annual:v.2 Consultinf
- 3-<http://anthro.ahlamontada.net/t1828-topic> 28/5/2012 4.34pm

**Agricultural Extension and Rural Development Research
Institute**

Dr/Mohamed Abou- Elmaaty * Dr / Ahmed Diab * Dr/ Emad Negm **

*Researcher at, Department of Organization & Training Research,
Agricultural Extension and Rural Development Research Institute,
Agricultural Research Center

** Senior Researcher in Department of organization and Extension
Training Research in Agricultural Extension and Rural Development
Research Institute

ABSTRACT

The main objective of this research was to Construct Scale for measuring Organizational Climate in the Agricultural Extension and Rural Development Research Institute. Validity and reliability of the Scale will be tested. The scale encompassed eight main components. They were decision making, communication, training, leadership, reward, teconology, citizenship, and organizational structure.

The research was conducted in Researcher, at Agricultural Extension and Rural Development Research Institute, Agricultural Research Center

The research population encompassed 127 researcher
A research sample of 55 researcher A written questionnaire interpersonal interviews were ceased in collecting the research data. Validity and reliability of the Scale were tested and was proved to beusod in Organizational Climate ($\alpha=0.98$ reliability =0.99); thus the scale is valid for measuring the Organizational Climate of the Agricultural Extension and Rural Development Research Institute