

Building organizational climate scale in agricultural extension organization in Egypt

Yacoub, M. M.

Associate Professor of Agriculture Extension- Higher Institute for Agricultural Cooperation (HIAC), Shoubra El Kheima

بناء مقياس للمناخ التنظيمي في المنظمة الإرشادية الزراعية في مصر محمد ممدوح يعقوب

إرشاد زراعي بالمعهد العالي للتعاون الزراعي بشبرا الخيمة

المخلص

استهدف هذا البحث بناء مقياس للمناخ التنظيمي في المنظمة الإرشادية الزراعية في بعض محافظات مصر واختبار صدقه وثباته، وقد اشتمل المقياس على ثمانية مكونات رئيسية هي الإنتماء، والحوافز، وإتخاذ القرار، والتدريب، ونمط الإتصال، ونمط القيادة، والتكنولوجيا، والهيكل التنظيمي. وقد تم إجراء البحث في أربع محافظات هي الغربية، وكفر الشيخ، وبنى سويف، وسوهاج لتمثل أكبر المحافظات من حيث عدد المرشدين الزراعيين، حيث كانت شاملة المبحوثين ١٤٠١ مرشداً زراعياً، وبلغ حجم العينة ٣١١ مرشداً زراعياً على مستوي المحافظات الأربع المدروسة. لتمثل العينة نسبة ٢٢,٢% من شاملة المرشدين الزراعيين وتم جمع البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام إستراتيجية إستبتيان واستخدم معامل ألفا لكرونباخ، لحساب ثبات المقياس، كما تم إختيار الصدق الذاتي، والصدق الإحصائي، والصدق التكويني أو الإتساق الداخلي. وأسفرت النتائج عن توفر معاملي ثبات وصدق عاليين للمقياس، حيث بلغ معامل الثبات المستخرج بمعامل ألفا لكرونباخ ٠,٩٧، ومعامل الصدق ٠,٩٩، ولذلك يعتبر المقياس صالحاً لقياس المناخ التنظيمي في المنظمة الإرشادية الزراعية بمنطقة البحث.

المقدمة

والتشجيع، والإتصالات الصاعدة، والإهتمام بتحقيق الأداء العالي. كما حددها نموذج ليتوين وسترينجر "Litwin&Stringer" في: البيئة التنظيمية، والمسئولية، والمكافأة، والمخاطرة، والدفع، والدعم النفسي، والمعايير، والتعارض، والإنتماء. ويذكر دوني وزملائه "Downey, et al" أن أبعاد المناخ التنظيمي هي: إتخاذ القرار، والدفع، والمخاطرة، والإفتتاح، والمكافآت، والهيكل التنظيمي، ويرى Furnham & Leonard (1997: 163-179) أن أبعاد المناخ التنظيمي تتمثل في: وضوح الأهداف، والإحترام، والإتصال، والمكافأة، والتطور الوظيفي، والتخطيط، وإتخاذ القرار، والإبتكارية، والعلاقات، ودعم العمل الجماعي، والجودة، وإدارة الصراع، والروح المعنوية، والإلتزام، والتدريب، والإتجاهات.

ويحدد الشنطي (٢٠٠٦: ١٠٤-١٠٥) أبعاد المناخ التنظيمي في الهيكل التنظيمي، والتكنولوجيا المستخدمة، ونظرة المنظمة للعنصر البشري، ونمط الإتصالات، وإتخاذ القرار.

ويري الطيب (٢٠٠٨: ٢٦) أن أبعاد المناخ التنظيمي هي: الهيكل التنظيمي، ونمط القيادة، ومشاركة العاملين، ونمط الإتصال، وطبيعة العمل، والتكنولوجيا المستخدمة.

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

ويذكر أوتايه وآخرون (٢٠١٢: ٦٦) أن المناخ التنظيمي يشتمل على الأبعاد التالية: اللامركزية، والإنتماء، والمخاطرة، والتدريب، والحوافز.

ومما تقدم يمكن تحديد أبعاد المناخ التنظيمي فيما يلي: الهيكل التنظيمي، ونمط الإتصال، والتكنولوجيا، ونمط القيادة، والتدريب، وإتخاذ القرار، والحوافز، والإنتماء. وهي الأبعاد المستخدمة في هذا البحث والتي يمكن القول بأنها أكثر الأبعاد تكراراً في معظم الدراسات والنماذج المختلفة. والتي يمكن أن تعكس طبيعة المناخ السائد في المنظمة الإرشادية الزراعية وتساهم في تحقيق أهدافها تمثياً مع إستراتيجية وزارة الزراعة حتى عام ٢٠٣٠ وسعياً نحو زيادة فاعلية التنظيم الإرشادي. فالمناخ التنظيمي يمثل بعداً هاماً في تشكيل سلوكيات أعضاء المنظمة، وينعكس 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 المنظمة الإرشادية الزراعية مناسباً يتسم بالإيجابية ويسعي إلي رفع مستوى أداء العاملين بها، وتحقيق الرضا الوظيفي، وبث روح الإنتماء والولاء، وتنمية الإبداع لديهم. أم أنه مناخ يتسم بالسلبية وبالتالي يقف حائلاً دون تقدم الإرشاد الزراعي وقيامه بدوره المنوط به. لذلك فقد أجرى هذا البحث لبناء مقياس للمناخ التنظيمي في المنظمة الإرشادية الزراعية تتوفر له دلالات صدق وثبات عالية.

تحل الإدارة بمختلف عملياتها مركزاً مؤثراً في جميع المؤسسات في 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 في التنظيم الإداري، أو في سلوك العاملين، أو في الأساليب والوسائل الإدارية، فالإدارة الفعالة هي الأساس الضروري لتكوين قاعدة ملائمة للتطوير والتقدم (صالح، ٢٠١١: ٢٩٨).

وتحرص المنظمات على تحقيق الإستقرار والنمو والتطور وتحسين قدراتها وكفاءتها لمواكبة التحديات التي يتسم بها هذا العصر من إتجاه نحو العولمة وثورة المعلومات والإنتقال من التكنولوجيا البسيطة إلى التكنولوجيا المركبة، الأمر الذي يتطلب سيادة مناخ تنظيمي يساهم في تحقيق النجاح لتلك المنظمات، من خلال تنمية الولاء والإنتماء لدى العاملين بالمنظمة، والتشجيع على الإبتكار والإبداع والتطوير المستمر. فالمناخ التنظيمي قد يكون دافعاً لتوليد الأفكار والإبداع، أو قد يكون معوقاً لها. (سليمان وآخرون، ٢٠١٣: ٨٨)

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 وإتجاهاتهم وإدراكاتهم وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الإستقرار والثبات النسبي. وفيما يتعلق بأبعاد المناخ التنظيمي فقد أورد درة (١٩٨٥: ١٨٨-١٩٣) أن أبعاد المناخ التنظيمي هي: دعم التنظيم لأعضائه، ونوعية الأعضاء، والإفتتاح، والأسلوب الإشرافي، والصراع بين الأعضاء، وإستقلال الأعضاء.

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

وفي موقع الإنترنت (<http://Anthro.ahlamontada.net>) تعددت النماذج التي تناولت تلك الأبعاد منها نموذج ليكرت "Likert" والذي حدد أبعاد المناخ التنظيمي فيما يلي: الإتصالات، القرارات، الحوافز، والتكنولوجيا، والاهتمام بالعاملين. ونموذج كامبل وزملائه "Campbel. et al" والذي حدد أبعاد المناخ التنظيمي في: هيكل بناء المنظمة، والثواب والعقاب، ومركزية القرارات، والإنجاز، 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. في حين حدد بيترسون وبيس "Peterson& Pace" أبعاد المناخ التنظيمي في: الثقة، والمشاركة في إتخاذ القرارات، وصدق الإدارة وصراحتها، والمساندة

المنظمة من كشوف الشاملة. كما تم جمع بيانات البحث خلال شهري يونيو، ويوليو ٢٠١٥ ويوضح جدول (١) حجم العينة والشاملة وتوزيعها.

المحافظة	عدد الشاملة	عدد العينة	نسبة العينة إلى الشاملة %	نسبة العينة إلى إجمالي العينة %
الغربية	٥٧٨	١٢٨	٢٢,١٤	٤١,٣
كفر الشيخ	٣٤٣	٧٦	٢٢,٢	٢٤,٤٣
بنى سويف	٢٥٦	٥٧	٢٢,٣	١٨,٣٣
سوهاج	٢٢٤	٤٩	٢٢	١٥,٧٦
الإجمالي	١٤٠١	٣١١	٢٢,٢	١٠٠

إعداد المقياس:

تم استخدام المقياس الذى أعده كل من (سليمان، والديب، ونجم) (٢٠١٣) مع إجراء بعض التعديلات على العبارات لتناسب المنظمة الإرشادية الزراعية فى مصر، و 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 على هذه الأبعاد تم صياغة ٣٢ عبارة موزعة على الأبعاد الثمانية السابقة بواقع أربع عبارات لكل من أبعاد (الإنتماء، وإتخاذ القرار، والتدريب، ونمط الإتصال، ونمط القيادة، والهيكل التنظيمي) وثلاث عبارات لبعده الحوافز، وخمس عبارات لبعده التكنولوجيا. وتم الحصول على إستجابة المبحوثين أمام كل عبارة على 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:

أولاً: ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس بطريقتين:

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

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

٢ ر.أ. ب

$$M \text{ ث س} = \frac{1 + R.A.B}{2}$$

١ ر.أ. ب

حيث م ث س = معامل الثبات المصحح

ر.أ. ب = معامل الارتباط بين نصفي المقياس

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

ثانياً: 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)، وبلغت قيمة الصدق الذاتي الناتج من الجذر التربيعي لمعامل ثبات ألفا = ٠,٩٨٥، كما أن معامل الصدق الذاتي الناتج من معامل الثبات المستخرج من معادلة سبيرمان براون بلغت قيمته ٠,٩٧، وكلتا القيمتين مرتفعة بما يؤيد صدق المقياس.

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

ن-ر

$$R = \frac{1 + (N-1)r}{N}$$

١ ر- (١-ن)

حيث ر: معامل الصدق الإحصائي

ر- : متوسط معاملات ارتباط العبارات مع الدرجة الكلية للمقياس

ن : عدد عبارات المقياس

أهداف البحث إستهدف هذا البحث كل من:

١-بناء مقياس للمناخ التنظيمي في المنظمة الإرشادية الزراعية

٢-إختيار صدق وثبات المقياس.

التعريفات الإجرائية:

* **المناخ التنظيمي:** ويقصد به الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارات المتعلقة بالإنتماء، والحوافز، وإتخاذ القرار، والتدريب، ونمط الإتصال، ونمط القيادة، والتكنولوجيا، والهيكل التنظيمي.

* **الإنتماء:** هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارات المتعلقة ببذل كل ما في وسعه لتحقيق أهداف الإرشاد الزراعي، والإحساس بالفخر أثناء الحديث عن الإرشاد الزراعي، والحرص على سمعة المنظمة الإرشادية التي يعمل بها بين المنظمات الأخرى.

* **الحوافز:** هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارات المتعلقة بإهتمام الإدارة الإرشادية التي يعمل بها بتحفيز العاملين ماديا ومعنويا، وتوفيرها لمقومات العملية الإبداعية لديهم، وتشجيعها للعاملين للمشاركة في الأنشطة المختلفة للمنظمة الإرشادية.

* **إتخاذ القرار:** هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارات المتعلقة بمشاركة العاملين في القرارات المتعلقة بعملهم، وإتخاذ القرارات في الوقت المناسب، وتقييم البدائل المتاحة قبل إتخاذ القرار.

* **التدريب:** هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارات المتعلقة بالإعتماد على الإحتياجات التدريبية للعاملين لتحسين مستوى 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 بإدارته الإرشادية، والثقة العالية في المعلومات التي يتم نقلها من خلال الإتصالات، ووجود أحدث وسائل الإتصالات بجهة العمل.

* **التكنولوجيا:** هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث نظير إستجابته للعبارات المتعلقة بحرص المنظمة الإرشادية على تطوير التكنولوجيا المستخدمة فيه بإستمرار، وملائمة التكنولوجيا المستخدمة لمتطلبات العمل، ومساعدة التكنولوجيا على توفير الجهد، وإنجاز غالبية الأعمال عن طريق التكنولوجيا، والإلمام 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 الإدارة الإرشادية.

الطريقة البحثية

منطقة البحث: تم إختيار أربع محافظات هي الغربية، وكفر الشيخ، وبنى سويف، وسوهاج لتمثل منطقة البحث وتم إختيار هذه المحافظات لكونها من أكبر المحافظات من حيث عدد المرشدين الزراعيين حيث تضم محافظة الغربية ٥٧٨ مرشداً، و يوجد ٣٤٣ مرشداً بمحافظة كفر الشيخ، و ٢٥٦ مرشداً بمحافظة بنى سويف، و يوجد ٢٢٤ مرشداً بمحافظة سوهاج (الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي، ٢٠١١ : بيانات غير منشورة)

شاملة البحث وعينته: تمثلت شاملة البحث في إجمالي المرشدين الزراعيين بالمحافظات الأربع المدروسة والتي بلغت ١٤٠١ مرشداً زراعياً. ولتحديد حجم عينة البحث من الشاملة تم استخدام المعادلة التالية والتي تحدد حجم العينة بمعلومية حجم الشاملة. (Israel, ٢٠٠٩)

N

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

حجم الشاملة N = حجم العينة n خطأ تقدير (e) = ٠,٥

حيث بلغ حجم العينة (٣١١) مرشداً زراعياً بالمحافظات الأربع المدروسة (الغربية، وكفر الشيخ، وبنى سويف، وسوهاج) لتمثل العينة نسبة ٢٢,٢% من شاملة المرشدين الزراعيين بواقع (١٢٨، ٧٦، ٥٧، ٥٠ مرشداً) على الترتيب وذلك وفقاً للتقسيم التناسبي لعدد المرشدين بالمحافظات الأربع المدروسة، وقد تم إختيار العينة بالطريقة العشوائية

جدول ٣. قيم معاملات الارتباط البسيط المحسوبة بين كل عبارة من العبارات المكونة لبيد الإمتاء وبين الدرجة الكلية للبيد

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط
١	ابدل كل ما في وسعي لتحقيق أهداف الإدارة الإرشادية التي أعمل بها	**٠,٦٩٠
٧	احس بالفخر أثناء الحديث عن الإدارة الإرشادية التي أعمل بها وانجازاتها	**٠,٧٩٤
١٢	احرص علي سمعة المنظمة الإرشادية التي أعمل بها بين المنظمات المختلفة	**٠,٦٨٧
١٨	اقوم باكثر مما هو مطلوب مني في العمل بدافع ذاتي	**٠,٨٢٠

** معنوي عند مستوى ٠.٠١

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

تبيين نتائج جدول (٤) أن جميع عبارات بعد الحوافز ذات ارتباط معنوي مع الدرجة الكلية للبيد عند مستوى ٠.٠١ مما يشير إلي إتساق عالي بين كل عبارة والدرجة الكلية للبيد التي تنتمي إليه هذه العبارات.

جدول ٤. قيم معاملات الارتباط البسيط المحسوبة بين كل عبارة من العبارات المكونة لبيد الحوافز وبين الدرجة الكلية للبيد

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط
٢	تهتم المنظمة الإرشادية بتحفيز العاملين بها ماديا ومعنويا	**٠,٧٢٩
٨	توفر المنظمة الإرشادية مقومات العملية الإبداعية لدي العاملين بها	**٠,٨٢٧
١٣	تشجع المنظمة الإرشادية علي مشاركة العاملين بها في الأنشطة المختلفة	**٠,٦٠٠

** معنوي عند مستوى ٠.٠١

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

تظهر نتائج جدول (٥) أن جميع عبارات بعد إتخاذ القرار ذات ارتباط معنوي مع الدرجة الكلية للبيد عند مستوى ٠.٠١ مما يشير إلي إتساق عالي بين كل عبارة والدرجة الكلية للبيد التي تنتمي إليه هذه العبارات.

جدول ٥. قيم معاملات الارتباط البسيط المحسوبة بين كل عبارة من العبارات المكونة لبيد إتخاذ القرار وبين الدرجة الكلية للبيد

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط
٣	تتخذ كافة القرارات بالإدارة الإرشادية التي أعمل بها بصورة فريدة	**٠,٧٧٦
١٤	يتم في المنظمة الإرشادية التي أعمل بها تقييم البدائل المتاحة قبل إتخاذ القرار	**٠,٨٤٨
١٩	يشارك العاملون في المنظمة الإرشادية في القرارات المتعلقة بعملهم	**٠,٨٠٥
٢٣	تتخذ القرارات في المنظمة الإرشادية في الوقت المناسب	**٠,٦٨٨

** معنوي عند مستوى ٠.٠١

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

تشير نتائج جدول (٦) أن جميع عبارات بعد التدريب ذات ارتباط معنوي مع الدرجة الكلية للبيد عند مستوى ٠.٠١ مما يشير إلي إتساق عالي بين كل عبارة والدرجة الكلية للبيد التي تنتمي إليه هذه العبارات.

جدول ٦. قيم معاملات الارتباط البسيط المحسوبة بين كل عبارة من العبارات المكونة لبيد التدريب وبين الدرجة الكلية للبيد

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط
٤	تعتمد المنظمة الإرشادية على الاحتياجات التدريبية للعاملين بها لتحسين مستوى أدائهم	**٠,٧٩٠
٩	تعمل المنظمة الإرشادية علي تطوير قدرات العاملين بها بالتدريب الداخلي والخارجي بدون تحيز	**٠,٧٤٨
١٥	تعقد المنظمة الإرشادية الدورات التدريبية المختلفة لاكتساب العاملين بها المهارات المختلفة	**٠,٧٧٠
٢٠	تخضع كافة جوانب العملية التدريبية بالمنظمة الإرشادية لتقييم ومراجعة مستمرة	**٠,٧٨٦

** معنوي عند مستوى ٠.٠١

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

توضح نتائج جدول (٧) أن جميع عبارات بعد الإتصال ذات ارتباط معنوي مع الدرجة الكلية للبيد عند مستوى ٠.٠١ مما يشير إلي إتساق عالي بين كل عبارة والدرجة الكلية للبيد التي تنتمي إليه هذه العبارات.

وقد بلغت قيمة معامل الصدق المستخرجة من هذه المعادلة ٠,٩٩ وهي قيمة عالية مما يعني أن المقياس صادق إحصائيا.

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

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

توضح نتائج جدول (٢) أن جميع عبارات المقياس ذات ارتباط معنوي مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى ٠.٠١ مما يدل علي إتساق عالي لجميع عبارات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس.

جدول ٢. قيم معاملات الارتباط البسيط المحسوبة بين كل عبارة وبين الدرجة الكلية للمقياس

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط
١	ابدل كل ما في وسعي لتحقيق أهداف الإدارة الإرشادية التي أعمل بها	**٠,٦٧١
٢	تهتم المنظمة الإرشادية بتحفيز العاملين بها ماديا ومعنويا	**٠,٥٩٣
٣	تتخذ كافة القرارات بالإدارة الإرشادية التي أعمل بها بصورة فريدة	**٠,٥٩٣
٤	تعتمد المنظمة الإرشادية على الاحتياجات التدريبية للعاملين بها لتحسين مستوى أدائهم	**٠,٧٣٨
٥	هناك سهولة ومرونة في نظم الاتصالات بالإدارة الإرشادية التي أعمل بها	**٠,٦٩٢
٦	توفر المنظمة الإرشادية الدعم اللازم للعاملين بها	**٠,٦٧٣
٧	احس بالفخر أثناء الحديث عن الإدارة الإرشادية التي أعمل بها وانجازاتها	**٠,٧٦٤
٨	توفر المنظمة الإرشادية مقومات العملية الإبداعية لدي العاملين بها	**٠,٨١٣
٩	تعمل المنظمة الإرشادية علي تطوير قدرات العاملين بها بالتدريب الداخلي والخارجي بدون تحيز	**٠,٧٧٢
١٠	تتم الاتصالات في المنظمة الإرشادية في جميع الاتجاهات (رأسية- أفقية)	**٠,٨٣٠
١١	هناك ثقة وتعاون بين المنظمة الإرشادية وبين العاملين بها	**٠,٦٨٠
١٢	احرص علي سمعة المنظمة الإرشادية التي أعمل بها بين المنظمات المختلفة	**٠,٧٨٨
١٣	تشجع المنظمة الإرشادية علي مشاركة العاملين بها في الأنشطة المختلفة	**٠,٧٩٤
١٤	يتم في المنظمة الإرشادية التي أعمل بها تقييم البدائل المتاحة قبل إتخاذ القرار	**٠,٨٣٠
١٥	تعقد المنظمة الإرشادية الدورات التدريبية المختلفة لاكتساب العاملين بها المهارات المختلفة	**٠,٨٤٧
١٦	توجد درجة ثقة عالية في المعلومات التي يتم نقلها عن طريق الاتصالات في المنظمة الإرشادية	**٠,٥٢٥
١٧	يتعامل العاملون بالمنظمة الإرشادية بالتقدير والاحترام	**٠,٦٦٥
١٨	اقوم باكثر مما هو مطلوب مني في العمل بدافع ذاتي	**٠,٥٩٣
١٩	يشارك العاملون في المنظمة الإرشادية في القرارات المتعلقة بعملهم	**٠,٦٧١
٢٠	تخضع كافة جوانب العملية التدريبية بالمنظمة الإرشادية لتقييم ومراجعة مستمرة	**٠,٧٤٤
٢١	يوجد بالمنظمة الإرشادية أحدث وسائل الاتصالات	**٠,٧٨٩
٢٢	تتميز إدارة المنظمة الإرشادية بالرويا الواضحة في إدارتهم للعمل الإرشادي	**٠,٧٢٦
٢٣	تتخذ القرارات في المنظمة الإرشادية في الوقت المناسب	**٠,٧٥٦
٢٤	تحرص المنظمة الإرشادية على تطوير التكنولوجيا المستخدمة فيها باستمرار	**٠,٦٣٠
٢٥	يتميز تقسيم العمل في المنظمة الإرشادية بالمرونة الفعالة	**٠,٧١٤
٢٦	تتسمج التكنولوجيا المستخدمة بالمنظمة الإرشادية مع متطلبات العمل	**٠,٧٤٨
٢٧	يساعد تقسيم العمل في المنظمة الإرشادية على تحقيق الأهداف الإرشادية	**٠,٥٩٧
٢٨	تساعد التكنولوجيا المستخدمة بالمنظمة الإرشادية علي توفير الجهد	**٠,٧٤٩
٢٩	يتوافق الهيكل التنظيمي للمنظمة الإرشادية مع طبيعتها ومهامها الإرشادية	**٠,٦٠٠
٣٠	تنجز المنظمة الإرشادية أغلب أعمالها باستخدام التكنولوجيا	**٠,٦٤٤
٣١	هناك توافق وتناسق للوظائف مع طبيعة الهيكل التنظيمي للمنظمة الإرشادية	**٠,٨٥٧
٣٢	هناك إلمام جيد بالتطورات التكنولوجية المناسبة لأهداف المنظمة الإرشادية	**٠,٦٨٦

** معنوي عند مستوى ٠.٠١

ثانيا: إتساق كل عبارة من العبارات المنتمية لبيد الإمتاء وعددها (٤) عبارات مع الدرجة الكلية للبيد.

تشير نتائج جدول (٣) إلى أن جميع عبارات بعد الإمتاء ذات ارتباط معنوي مع الدرجة الكلية للبيد عند مستوى ٠.٠١ مما يشير إلي إتساق عالي بين كل عبارة والدرجة الكلية للبيد التي تنتمي إليه هذه العبارات.

عاشرا: إتساق كل بعد من أبعاد المقياس (٣٢ عبارة) مع الدرجة الكلية للمقياس.

توضح نتائج جدول (١١) أن جميع أبعاد المقياس ذات ارتباط معنوي مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوي ٠,٠١ مما يدل على إتساق عالي لجميع أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس.

جدول ١١. قيم معاملات الارتباط البسيط المحسوبة بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس وبين الدرجة الكلية للمقياس

البيد	معامل الارتباط
الإنتماء	**٠,٨٩٥
الحوافز	**٠,٨٤٤
إتخاذ القرار	**٠,٨٥٣
التدريب	**٠,٩١١
نمط الإتصال	**٠,٨٨٢
نمط القيادة	**٠,٨٩٥
التكنولوجيا	**٠,٨٨٤
الهيكل التنظيمي	**٠,٩٢٠

** معنوي عند مستوي ٠,٠١

بناء على ما تقدم يمكن القول بأن هذا المقياس قد توافرت فيه قدر كبير من الثقة في أن يكون مقياسا صادقا وثابتا في قياس المناخ التنظيمي في المنظمة الإرشادية الزراعية.

ملحق رقم ١. من فضلك ضع علامة (√) أمام الإستجابة التي تراها موافقة لرأيك

م	العبارة	دائما غالبا أحيانا نادرا لا
١	أبذل كل ما في وسعي لتحقيق أهداف الإدارة الإرشادية التي أعمل بها	
٢	تهتم المنظمة الإرشادية بتحفيز العاملين بها ماديا ومعنويا	
٣	تتخذ كافة القرارات بالإدارة الإرشادية التي أعمل بها بصورة فردية	
٤	تعتمد المنظمة الإرشادية على الإحتياجات التدريبية للعاملين بها لتحسين مستوى أدائهم	
٥	هناك سهولة ومرونة في نظم الإتصالات بالإدارة الإرشادية التي أعمل بها	
٦	توفر المنظمة الإرشادية الدعم اللازم للعاملين بها	
٧	أحس بالفخر أثناء الحديث عن الإدارة الإرشادية التي أعمل بها وإنجازاتها	
٨	توفر المنظمة الإرشادية مقومات العملية الإبداعية لدي العاملين بها	
٩	تعمل المنظمة الإرشادية على تطوير قدرات العاملين بها بالتدريب الداخلي والخارجي بدون تحيز	
١٠	تم الإتصالات في المنظمة الإرشادية في جميع الإتجاهات (رأسية أفقية)	
١١	هناك ثقة وتعاون بين المنظمة الإرشادية وبين العاملين بها	
١٢	أحرص على سمعة المنظمة الإرشادية التي أعمل بها بين المنظمات المختلفة	
١٣	تشجع المنظمة الإرشادية على مشاركة العاملين بها في الأنشطة المختلفة	
١٤	يتم في المنظمة الإرشادية التي أعمل بها تقييم البدائل المتاحة قبل إتخاذ القرار	
١٥	تعقد المنظمة الإرشادية الدورات التدريبية المختلفة لإكساب العاملين بها المهارات المختلفة	
١٦	توجد درجة ثقة عالية في المعلومات التي يتم نقلها عن طريق الإتصالات في المنظمة الإرشادية	
١٧	يتعامل العاملين بالمنظمة الإرشادية بالتقدير والإحترام	
١٨	أقوم بأكثر مما هو مطلوب مني في العمل بدافع ذاتي	
١٩	يشترك العاملون في المنظمة الإرشادية في القرارات المتعلقة بعملهم	
٢٠	تخضع كافة جوانب العملية التدريبية بالمنظمة الإرشادية لتقييم ومراجعة مستمرة	
٢١	يوجد بالمنظمة الإرشادية أحدث وسائل الإتصالات	
٢٢	تتميز إدارة المنظمة الإرشادية بالرويا الواضحة في إدارتهم للعمل الإرشادي	
٢٣	تتخذ القرارات في المنظمة الإرشادية في الوقت المناسب	
٢٤	تحرص المنظمة الإرشادية على تطوير التكنولوجيا المستخدمة فيها باستمرار	
٢٥	يتميز تقسيم العمل في المنظمة الإرشادية بالمرونة الفعالة	
٢٦	تتسجم التكنولوجيا المستخدمة بالمنظمة الإرشادية مع متطلبات العمل	
٢٧	يساعد تقسيم العمل في المنظمة الإرشادية على تحقيق الأهداف الإرشادية	
٢٨	تساعد التكنولوجيا المستخدمة بالمنظمة الإرشادية على توفير الجهد	
٢٩	يتوافق الهيكل التنظيمي للمنظمة الإرشادية مع طبيعتها ومهامها الإرشادية	
٣٠	تنجز المنظمة الإرشادية أغلب أعمالها باستخدام التكنولوجيا	
٣١	هناك توافق وتناسق للوظائف مع طبيعة الهيكل التنظيمي للمنظمة الإرشادية	
٣٢	هناك إلمام جيد بالتطورات التكنولوجية المناسبة لأهداف المنظمة الإرشادية	

جدول ٧. قيم معاملات الارتباط البسيط المحسوبة بين كل عبارة من العبارات المكونة لبعد نمط الإتصال وبين الدرجة الكلية للبعد

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط
٥	هناك سهولة ومرونة في نظم الإتصالات بالإدارة الإرشادية التي أعمل بها	**٠,٨٠٩
١٠	تتم الإتصالات في المنظمة الإرشادية في جميع الإتجاهات (رأسية أفقية)	**٠,٨٨٢
١٦	توجد درجة ثقة عالية في المعلومات التي يتم نقلها عن طريق الإتصالات في المنظمة الإرشادية	**٠,٧٨٩
٢١	يوجد بالمنظمة الإرشادية أحدث وسائل الإتصالات	**٠,٧٠٣

** معنوي عند مستوي ٠,٠١

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

تبين نتائج جدول (٨) أن جميع عبارات بعد القيادة ذات ارتباط معنوي مع الدرجة الكلية للبعد عند مستوي ٠,٠١ مما يشير إلى إتساق عالي بين كل عبارة و الدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه هذه العبارات.

جدول ٨. قيم معاملات الارتباط البسيط المحسوبة بين كل عبارة من العبارات المكونة لبعد نمط القيادة وبين الدرجة الكلية للبعد

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط
٦	توفر المنظمة الإرشادية الدعم اللازم للعاملين بها	**٠,٨٢٠
١١	هناك ثقة وتعاون بين المنظمة الإرشادية وبين العاملين بها	**٠,٧٧٩
١٧	يتعامل العاملون بالمنظمة الإرشادية بالتقدير والإحترام	**٠,٧٦٠
٢٢	تتميز إدارة المنظمة الإرشادية بالرويا الواضحة في إدارتهم للعمل الإرشادي	**٠,٨٥٧

** معنوي عند مستوي ٠,٠١

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

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

جدول ٩. قيم معاملات الارتباط البسيط المحسوبة بين كل عبارة من العبارات المكونة لبعد التكنولوجيا وبين الدرجة الكلية للبعد

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط
٢٤	تحرص المنظمة الإرشادية على تطوير التكنولوجيا المستخدمة فيها باستمرار	**٠,٩١٢
٢٦	تتسجم التكنولوجيا المستخدمة بالمنظمة الإرشادية مع متطلبات العمل	**٠,٩٢٥
٢٨	تساعد التكنولوجيا المستخدمة بالمنظمة الإرشادية على توفير الجهد	**٠,٨٨٠
٣٠	تنجز المنظمة الإرشادية أغلب أعمالها باستخدام التكنولوجيا	**٠,٩٠٢
٣٢	هناك إلمام جيد بالتطورات التكنولوجية المناسبة لأهداف المنظمة الإرشادية	**٠,٨٤٤

** معنوي عند مستوي ٠,٠١

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

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

جدول ١٠. قيم معاملات الارتباط البسيط المحسوبة بين كل عبارة من العبارات المكونة لبعد الهيكل التنظيمي وبين الدرجة الكلية للبعد

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط
٢٥	يتميز تقسيم العمل في المنظمة الإرشادية بالمرونة الفعالة	**٠,٧٨٨
٢٧	يساعد تقسيم العمل في المنظمة الإرشادية على تحقيق الأهداف الإرشادية	**٠,٨٧٥
٢٩	يتوافق الهيكل التنظيمي للمنظمة الإرشادية مع طبيعتها ومهامها الإرشادية	**٠,٨٩٨
٣١	هناك توافق وتناسق للوظائف مع طبيعة الهيكل التنظيمي للمنظمة الإرشادية	**٠,٨٦٧

** معنوي عند مستوي ٠,٠١

المراجع

- 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>
بركات، محمد محمود (٢٠٠٠) الإحصاء الإجماعي وطرق القياس، الهادي للطباعة والكمبيوتر، القاهرة.
- خيرى، السيد محمد (١٩٧٠) الإحصاء في البحوث النفسية والتربوية والإجتماعية، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة.
- درة، عبدالباري (١٩٨٥) تقنيات إدارية حديثة- المنهجية، ونماذج منتقاة، دار الجبل بيروت ومكتبة المحتسب بعمان.
- سليمان، محمد أبوالمعاطى، أحمد دياب عيد الديب، عماد الحسينى نجم (٢٠١٣) بناء مقياس للمناخ التنظيمى فى معهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية، مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعى، المجلد ١٧، العدد الأول، القاهرة.
- صالح، هشام محمد محمد (٢٠١١) المناخ التنظيمى للإرشاد الزراعى المحلى فى بعض محافظات مصر، مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعى، المجلد ١٥، العدد الأول، القاهرة.
- محرم، إبراهيم سعد الدين (١٩٧٣) دراسة تحليلية للقيادة التعاونية الزراعية المصرية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة عين شمس.
- Furnham, A., & Leonard, D. Goodsten (1997) The Organizational Climate Questionnaire (O.C.Q), Annual: v.2 Consultinf
<http://anthro.ahlamontada.net/t1828-topic28/5/2012.4.34pm>
- Israel Gleen D., (2009) Determining Sample Size, Florida University IFAS Extension in: www.edis.ifas.ufl.edu/PD006,23/4/2009
- أبوتايه، بندر كريم، خليل الحيارى، 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>
- السيد، فؤاد البهي (١٩٧٩) علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 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.
- 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 5 Am
- 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>
- المغربي، كامل محمد (١٩٩٥) السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، الطبعة الثانية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
- بحر، يوسف عيد عطية، أيمن سليمان سلام أبو سويرح (٢٠١٠) أثر المناخ التنظيمي علي الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في

Building organizational climate scale in agricultural extension organization in Egypt

Mohamed Mamdouh Yacoub

Associate Professor of Agriculture Extension- Higher Institute for Agricultural Cooperation (HIAC), Shoubra El Kheima

ABSTRACT

The research aimed to build a scale for organizational climate in agricultural extension organization in Egypt and test its reliability and validity; it included a standard of eight main components as follows: belonging, incentives, decision-making, training, style of communication, style of leadership, technology, and organizational structure. The research was conducted in four governorates which are: El Gharbiya, Kafr El-Sheikh, Beni Sueif, and Sohag to represent the largest governorates number of agricultural extension workers, The population was 1401 agricultural extensionists, and the sample size was 311 agricultural extensionists from the four governorates under study. The sample represented 22.2% of the total number of agricultural extensionists and data were collected through personal interview using a questionnaire. The Cronbach's alpha coefficient was used to calculate the stability of the scale, it has also been a test of self-honesty, statistical truthfulness, formative honesty, and internal consistency were tested. The findings resulted in high reliability and validity of the scale, where the extracted factor of stability reached a Cronbach's alpha coefficient of 0.97 and 0.99 for honesty coefficient; therefore the scale is considered suitable to measure the organizational climate in agricultural extension organization