

تقنين مقياس للروح المعنوية للمرشدين الزراعيين المصريين

محمود إسماعيل عثمان و عبد الخالق على إسماعيل

قسم بحوث التنظيم والتدريب الإرشادي - معهد بحوث الإرشاد الزراعي و التنمية الريفية - مركز
البحوث الزراعية

المستخلص

يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية ، تقنين مقياس للروح المعنوية للمرشدين الزراعيين المصريين باعتبارها أحد متطلبات النجاح فى العمل الإرشادى . يشتمل تقنين المقياس ستة أبعاد جوهرية *Dimensions* تعمل متحدة وبشكل تفاعلى كدالة جمعية *Function* للروح المعنوية ، وهذه الأبعاد هى : الرضا الوظيفى ، والتوجه الوظيفى ، وإشباع الحاجات ، وتماسك الجماعة ، والتعزيز الوظيفى ، والرغبة فى العمل ، حيث يتكون كل بعدٍ منها من عددٍ من المؤشرات الأساسية *Indicators* .

تم قياس كل بعد من هذه الأبعاد بعددٍ من العبارات على مقياس متصل ثلاثى الأبعاد درجاته (٣ ، ٢ ، و ١) فى العبارات موجبة الاستجابة ، و (١ ، ٢ ، و ٣) فى العبارات سالبة الاستجابة لتحديد درجة الموافقة عليها : (موافق - موافق لحدٍ ما - غير موافق) بنفس الترتيب .

تم اختبار إتساق المقياس باستخدام معامل الارتباط البسيط ، وتم قياس صدقه الظاهرى من خلال ٢٨ محكماً من علماء الإرشاد الزراعى ، والمجتمع الريفى ، وعلم النفس ، والتربية ، والإدارة . وتم اختبار الصدق الظاهرى (= الصدق المنطقى = صدق المحتوى) ، و الصدق الذاتى ، والصدق الإحصائى ، باستخدام بعض المعادلات الرياضية والإحصائية المتفق عليها علمياً ، أما ثبات المقياس فقد تم قياسه بطريقتين هما التجزئة النصفية ، ومعامل ألفا (كرونباخ) .

وتشير الاختبارات التى تحققت للمقياس - كما هو مبين تفصيلاً فى متن البحث - إلى أن المقياس يتمتع بالشروط الواجب توافرها فى أداة القياس ، وهذا يجعل المقياس أداة مناسبة موثوق بها فى قياس درجة الروح المعنوية بين المرشدين الزراعيين المصريين .

المشكلة البحثية

نظراً لأهمية تحسين الروح المعنوية للمرشدين الزراعيين ، كأحد متطلبات تطوير العمل الإرشادي الزراعي في مصر، ولما كان المرشدون الزراعيون المصريون لم يخضعوا حتى الآن لأية اختبارات أو مقاييس مقننة تكشف عن مستوى روحهم المعنوية Morale - على حد علم الباحثان - لذا فقد تبلورت مشكلة هذا البحث في محاولة تقنين مقياس مناسب للروح المعنوية ؛ يستهدى به القائمون على الإرشاد الزراعي الحكومي في التعرف على مصادر إرتفاع الروح المعنوية أو انخفاضها بين المرشدين الزراعيين بالتنظيم ، بما يمكن هؤلاء المسؤولين من فهم وتفسير بعض الظواهر المتعلقة بزيادة معدلات أداء المرشدين الزراعيين ، خاصة وأن البحوث والدراسات الإرشادية السابقة لم تتطرق إلى دراسة الروح المعنوية متضمنة الأبعاد الستة المدروسة مجتمعة .

وقد يفيد بناء هذا المقياس الباحثين الإرشاديين عند إجراء بحوثهم ودراساتهم التي تستهدف تحديد المتغيرات المؤثرة على الروح المعنوية للعاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي المصري الحكومي بفئاتهم الوظيفية المختلفة ، ويمكن الاستفادة بالمقياس أيضاً - بتصرف . في قياس الروح المعنوية للعاملين في المنظمات الأخرى .

الإطار النظري والاستعراض المرجعي

يشيع استخدام مصطلح الروح المعنوية Morale في الفكر السبيلولوجي ، وعلى الأخص في تراث المنظمات ، ورغم شيوع استخدام هذا المصطلح ، إلا أنه لا يوجد تعريف محدد لهذا المفهوم ، وقد يرجع ذلك إلى اختلاف خصائص الأفراد . وتشير أدبيات الفكر التنظيمي إلى أن قوة المنظمات تكمن في أفرادها أكثر مما تكمن في أنظمتها أو إجراءاتها أو أصولها ومواردها . فالمنظمات القادرة على رفع الروح المعنوية للعاملين بها ، تكون أكثر قدرة على تدعيم مركزها التنافسي ، ومواجهة التحديات ، وتنمية روح الإنجاز ، وتطوير الأداء . ولذلك فإن الإعداد المعنوي للأفراد ، يعتبر من أهم دعائم التقدم والنمو في مجال التنمية على مستوى الدول .

وقد ذكر محفوظ (٨ : ٣١) أن مصطلح الروح المعنوية يشير إلى " تقبل متاعب العمل بروح مرحة ، والقدرة على تذوق كل ما فيه من بهجة ، وهي من أهم الدوافع التي تساعد على تبسيط العمل ، وتجعل الإنسان محبوباً ومقبولاً من الآخرين " . وتعرف الروح المعنوية في علم النفس (١٠) بأنها الحالة العقلية للفرد في وقت معين ، وتحت تأثير ظروف معينة " . ويعرفها الطنوبى (٣ : ٢٠٥ - ٢٠٦) بأنها " اتجاه يؤدي إلى عمل الأفراد معاً كفريق متماسك ، بأقل قدر من الخلاف والصراع بينهم للوصول إلى هدف مشترك مرغوب " .

ويعرفها جنيد (٤ : ٢٤٩) : بأنها شعور عميق بالنقطة في تحقيق الأهداف واقتناع مقرون بالرضا والإشباع بتجربة الجماعة . وتنطوي الروح المعنوية العالية على الاعتقاد في صواب أهداف الجماعة والرغبة في العمل من أجل التوصل إليها . ويعرفها عثمان (٦ : ٧٨٥) بأنها " شحنة من الطاقة

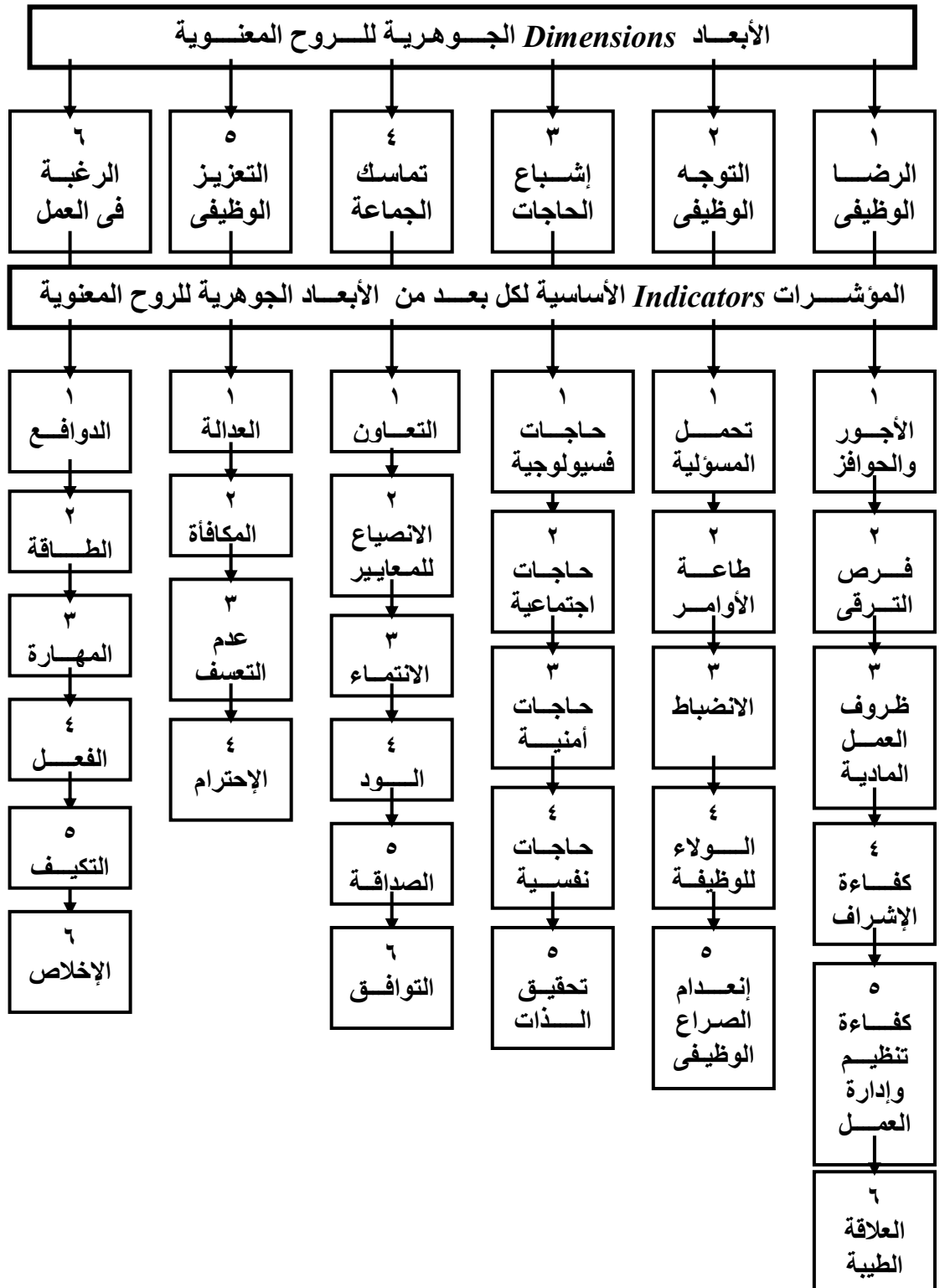
السيكولوجية تتولد داخل الفرد بمؤثرات خارجية بقدر ما يتحقق له من إشباع لحاجاته أو أهدافه التي يسعى إلى تحقيقها ، وتعكسها مظاهرها لاستقرار النفسى والمزاجى mode مثل السرور والبهجة والنشاط والحيوية والاستعداد للعمل الجاد.. إلخ - بعيداً عن التوتر والصراع ". ويعرفها البعض (٩) " بأنها قدرة الفريق على التكاتف بإصرار، ومثابرة ، وثبات من أجل تحقيق هدف مشترك ".
وفى ضوء المشكلة البحثية ، وفى ضوء تعريفات الروح المعنوية ، فإن كثيراً من التساؤلات البحثية ظهرت أمام الباحثان ومنها السؤال التالى :

١- هل يمكن تقنين مقياس للروح المعنوية للمرشدين الزراعيين المصريين ؟
خاصة وأنه لم يسبق تقنين مقياس للروح المعنوية للمرشدين الزراعيين المصريين على هذا النحو ، كما أنه لم يسبق دراسة الروح المعنوية للمرشدين الزراعيين بهذه الأبعاد الجوهرية مجتمعة ، كما هو موضح فى شكل رقم (١) .

الأهداف البحثية

يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية ، تقنين مقياس كمى للروح المعنوية للمرشدين الزراعيين المصريين العاملين بالتنظيم الإرشادى الزراعى الحكومى ، تتوافر له دلالات صدق وثبات مقبولة ، ليكون صالحاً فى مصر باستخدام أسلوب المؤشرات *Indicators* فى بناء المقاييس إسترشاداً بمقياس ليكرت *Likert Scale* الثلاثى . ويتم تحقيق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية :

١- قياس الصدق الظاهرى ، والذاتى ، والإحصائى للمقياس .
٢- قياس ثبات المقياس .



شكل رقم (١) : أبعاد ومؤشرات الروح المعنوية للمرشدين الزراعيين المصريين

أهمية البحث

١- تطبيق المقياس والاستفادة به ، إنطلاقاً من أهمية الروح المعنوية فى العملية الإرشادية الزراعية ، وأهميتها على مستوى معدل وكفاءة الأداء للمرشدين الزراعيين بجهاز الإرشاد الزراعى الحكومى المصرى .

٢- ندرة الدراسات التى تحدد درجة الروح المعنوية للمرشدين الزراعيين المصريين بجهاز الإرشاد الزراعى الحكومى .

الإجراءات البحثية

أولاً : التعريفات الإجرائية وطريقة القياس :

الروح المعنوية للمرشدين الزراعيين المبحوثين : هى كمية الطاقة النفس حركية التى يشعربها المرشد الزراعى كمحصلة لسته أبعاد جوهرية تعمل متحدة وبشكل تفاعلى مع بعضها البعض ، وهى : رضاه الوظيفى ، وتوجهه نحو وظيفته ، وماتحققه هذه الوظيفة له من إشباع لحاجاته ، وتماسك جماعته الوظيفية ، والتعزيزالوظيفى الذى يناله ، ورغبته فى العمل المنوط به . ويمكن تعريف هذه الأبعاد إجرائياً على النحو التالى :

البعد الأول : الرضا الوظيفى Job Satisfaction : يشيرإلى النتائج النهائية للعمليات العقلية التى يقوم بها المرشدون الزراعيون العاملون بالتنظيم الإرشادى الزراعى الحكومى المصرى ، للحكم على مدى ملاءمة عملهم لتوقعاتهم الشخصية ، **وتعكسها المؤشرات التالية :**

١- الأجور والحوافز . ٢- فرص الترقى . ٣- ظروف العمل المادية . ٤- نظام الإشراف . ٥- كفاءة تنظيم وإدارة العمل . ٦- العلاقات الطيبة مع الزملاء .

البعد الثانى : التوجه الوظيفى Job orientation : يشيرإلى درجة التزام العاملين بجهازالإرشاد الزراعى بالقيم والاتجاهات التنظيمية المعمول بها فى أى تنظيم ناجح . **وتعكسه المؤشرات التالية :**

١- تحمل المسؤولية . ٢- طاعة الأوامر (احترام اللوائح والقوانين) . ٣- الإنضباط . ٤- الولاء للوظيفة . ٥- عدم الصراع الوظيفى .

البعد الثالث : إشباع الحاجات Needs Satisfaction : يشيرإلى مدى إشباع الحاجات الإنسانية للمرشدين الزراعيين بالتنظيم الإرشادى الزراعى الحكومى المصرى ، **وتعكسه المؤشرات التالية :**

١- إشباع الحاجات الفسيولوجية . ٢- إشباع حاجات الأمن والأمان . ٣- إشباع الحاجات الاجتماعية . ٤- إشباع الحاجات النفسية (حاجات تقدير الذات) . ٥- إشباع حاجات تحقيق الذات .

البعد الرابع : تماسك الجماعة Group Cohesiveness : هو محصلة القوى التي تمكن المرشدين الزراعيين العاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي الحكومي المصرى من البقاء والاستمرار فى عضوية الجماعة الوظيفية بالتنظيم الإرشادى ، **وتعكسه المؤشرات التالية :**

١- التعاون فى تحقيق أهداف الجماعة . ٢- الإنصياع لمعايير الجماعة . ٣- الشعور بالانتماء للجماعة . ٤- سيادة الود بين أفراد الجماعة . ٥- الصداقة بين أفراد الجماعة . ٦- التوافق بين أفراد الجماعة .

البعد الخامس : التعزيز الوظيفى Job Consolidation : يشير إلى التحفيز وخلق الدافعية لدى المرشدين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعى من قبل الرؤساء والمشرفين فى العمل ، باعتباره صورة من صور التعزيز الشرى التي يؤدى غيابها إلى عدم الاستجابة المطلوبة من هؤلاء المرشدين ، ومن ثم الإحباط أو انخفاض الروح المعنوية ، **وتعكسه المؤشرات التالية :**

١- العدالة الإدارية . ٢- تقدير الجهد المبذول . ٣- عدم التعسف . ٤- الإحترام المتبادل .
البعد السادس : الرغبة فى العمل Work Desire : يشير إلى محصلة القوى التي تجعل لدى المرشدين الزراعيين العاملين بالتنظيم الإرشادى الزراعى الحكومي المصرى ، الرغبة فى العمل الإرشادى عن قناعة ورضا ، **وتعكسه المؤشرات التالية :**

١- الدوافع . ٢- الطاقة الجسمانية والعقلية . ٣- المهارة . ٤- الفعل . ٥- القدرة على التكيف . ٦- الإخلاص فى العمل .

ثانياً : إعداد المقياس :

فيما يلى توضيح الخطوات الفعلية التي تم اتباعها فى القيام بإجراء البحث ميدانياً وهى

بالترتيب على النحو التالى :

١- **تحديد مجتمع الدراسة :**

تم اختيار المرشدين الزراعيين العاملين فى الجهاز الحكومى ، باعتبارهم العمود الفقرى للعملية الإرشادية الزراعية بجهاز الإرشاد الزراعى المصرى ، إسترشاداً ببيانات الإدارة المركزية للإرشاد الزراعى بالقاهرة (١) ، حيث بلغ عدد هم على مستوى الجمهورية ٢٠١٧ مرشداً ، وعدد هم فى محافظات الدراسة الأربعة ٩٦٣ مرشداً ، موزعين على النحو التالى : ٢٢٧ مرشداً فى محافظة كفرالشيخ ، و ٣٢٥ مرشداً فى محافظة الغربية ، و ٣٢٥ مرشداً فى محافظة أسيوط ، و ٣٠٩ مرشداً فى محافظة المنيا .

٢- **تحديد أدوات جمع البيانات اللازمة للدراسة :**

تم تصميم إستمارة إستبيان لجمع البيانات بالمقابلة الشخصية مع المرشدين الزراعيين المبحوثين وتتضمن تقنين مقياس يهدف إلى قياس الروح المعنوية للمرشدين الزراعيين المصريين العاملين بالتنظيم الإرشادى الزراعى الحكومى ، وقد روعى عند تقنين هذا المقياس الشروط الأولية فى بناء المقاييس

وهى :

أ- الموضوعية : تم توحيد إجراءات الإختبار من حيث وضوح التعليمات ، وتحديد زمن الإجابة ، وطريقة التصحيح ، حيث تمت صياغة تعليمات الإجابة عن المقياس كما يلي : [فى إطار المستوى التنظيمى المحلى الذى تعمل به ، من فضلك - وبكل اهتمام - ضع علامة (√) فى خانة الاستجابة التى تتفق ورأيك الشخصى فى مضمون كل عبارة من العبارات الواردة فى الجدول التالى]. حيث يتكون المقياس من ٦ أبعاد جوهرية ، كل بعد منها يتكون من عددٍ من المؤشرات *Indicators* الأساسية ، يتم قياس كل مؤشرٍ منها بعبارتين على مقياس متصل ثلاثى الأبعاد درجاته (٣ ، ٢ ، و ١) فى العبارات موجبة الاستجابة و (١ ، ٢ ، و ٣) فى العبارات سالبة الاستجابة ، بحيث تكون الإستجابات أحد ثلاث اختيارات : (موافق - موافق لحدٍ ما - غير موافق) بنفس الترتيب ، حيث تعبر الأرقام عن أوزان *Weights* ، وهو قياس رتبى .

ب - الشمول : بمعنى أن يشمل المقياس جميع جوانب محتوى البيانات الأساسية اللازمة للدراسة ، وأن يناسب مستويات عقلية متباينة للمبحوثين .

ج - التقنين : لكي تكون درجة المبحوث على المقياس هي تعبير حقيقي عن روحه المعنوية ، تم تطبيق المقياس على عينة كبيرة من مجتمع الدراسة الميدانية ، وذلك لتحديد الخصائص السيكومترية التى تدل على جودة الإختبار، أي مدى توفر شروط الصدق والثبات والموضوعية والمعايير، وهذا ما سيتم توضيحه لاحقاً فى الخطوات الثالثة والرابعة والخامسة تحت البند التالى مباشرة.

٣- تحديد وتنفيذ خطوات بناء مقياس الروح المعنوية :

أ- الخطوة الأولى : تحديد الأبعاد التى يتكون منها المقياس : يقوم المقياس على فرضية مؤداها أن الروح المعنوية للمرشدين الزراعيين المصريين ، هي محصلة لسنة أبعاد جوهرية *Six Dimensions* تعمل متحدة وبشكل تفاعلى كدالة جمعية *Function* ، أى أن قيمة الناتج يساوي مجموع القيم المقابلة للأبعاد على النحو التالى :

$$M = f(S + O + N + G + C + D)$$

حيث : الروح المعنوية **M = Moral**

١- الرضا الوظيفى **S = Job Satisfaction** -٥ التعزيز الوظيفى **C = Job Consolidation**

٢- التوجه الوظيفى **O = Job Orientation** -٦ الرغبة فى العمل **D = Work Desire**

٣- إشباع الحاجات **N = Needs Satisfaction**

٤- تماسك الجماعة **G = Group Cohesiveness**

ب- الخطوة الثانية : كتابة عبارات المقياس : بالإعتماد على ما ورد فى الجانب النظري للدراسة من وصف محتوى الأبعاد أعلاه ، واسترشاداً بتعليمات بعض المحكمين ، أمكن كتابة عبارتين تحت كل مؤشر من مؤشرات كل بعد من الأبعاد الستة كما سيوضح فيما بعد ، وبذلك بلغ عدد عبارات المقياس ٦٤ عبارة ، روعى فيها تكافؤ عدد العبارات الزوجية والفردية ، حيث تم التخطيط لإجراء إختبار الثبات باستخدام التجزئة النصفية وقد كتبت العبارات بحيث تصف سلوكاً ، أو تصف شعوراً يقوم به المرشدون الزراعيون فعلاً ، كما هو موضح بالمرفقين رقمى (١) ، و (٢) .

ج - الخطوة الثالثة : تقدير الصدق الظاهري للمقياس : ويعرف أيضاً بصدق المحتوى أو الصدق المنطقي للمقياس ، وتم تقدير درجة هذا الصدق عن طريق مجموعة من الخبراء والمختصين في المجال يطلق عليهم المحكمين ، حيث تم عرض المقياس على ١٥ محكماً في مجال الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي والتربية وعلم النفس والإدارة ، بكليات الزراعة والتربية والآداب والتجارة ، بجامعة الإسكندرية وكفرالشيخ والمنصورة والأزهر ومعهد بحوث الإرشاد الزراعي بالقاهرة ، وطلب منهم عن طريق " طلب تحكيم صلاحية مقياس " تحديد مدى شمولية العبارات التي تم صياغتها لأبعاد المقياس ومؤشراتنا في ضوء المعايير والتعريفات الإجرائية ، كما طلب منهم تحديد مدى صلاحية كل عبارة لقياس ذلك البعد وذلك المؤشر، ومدى ملاءمتها للتطبيق ، والتعليق كلما تطلب الأمر من خلال ثلاث اختيارات أمام كل عبارة (صالحة تماماً ، وصالحة لحد ما ، وغيرصالحة) .

تم تعديل بعض العبارات ، بناء على ملاحظات واقتراحات بعض أعضاء لجنة التحكيم ، وبعد إجراء التعديلات المقترحة ، أعيدت صياغة العبارات والتأكد من سلامتها لغوياً ، ثم القيام بعرضها على ١٣ محكماً خلافاً للمحكمين السابقين - بطريقة ديلفي - لإعطاء رأي نهائي بشأنها . وقد أسفرت نتائج التحكيم عن حصول معظم العبارات على درجة اتفاق بين المحكمين الـ ٢٨ تزيد عن ٩٥% ، [يجب ألا تقل درجة الاتفاق بين المحكمين على كل عبارة من العبارات عن ٨٠%] ، وقد تبين من خلال ذلك أن معظم عبارات المقياس جيدة ، وتحمل صدقاً ظاهرياً جلياً ، وملائمة للتطبيق على مجتمع الدراسة .

هـ - الخطوة الرابعة : اختبار العبارات : تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مؤلفة من ٢٠ مرشداً زراعياً وشرح لهم أهمية استجاباتهم ، والتأكيد بضرورة الجدية في الإجابة ، وإبداء ملاحظاتهم حول أية عبارة تبدو غير مفهومة أو غير محددة ، ثم جمعت الملاحظات وتم تفرغ استجاباتهم ، وعلى ضوء ذلك جرى تعديل العبارات التي أبدت الملاحظات حولها .

و- الخطوة الخامسة : تطبيق الأداة على عينة الصدق والثبات : جرى تطبيق الأداة في أربع محافظات تم اختيارهم عشوائياً هم : كفرالشيخ والغربية من الوجه البحري ، و أسبوط والمنيا من الوجه القبلي ، حيث بلغت الشاملة العددية للبحث بهم ٩٦٣ مرشداً زراعياً . ومن كل محافظة تم اختيار خمسة إدارات زراعية بطريقة عشوائية أيضاً ، ومن كل إدارة تم اختيار عينة عشوائية من المرشدين الزراعيين بلغ قوامها ١٥ مرشداً زراعياً ، وبذلك بلغ الحجم الكلي للعينة البحثية ٣٠٠ مرشداً زراعياً موزعين بالتساوي بمعدل ٧٥ مرشداً في كل محافظة ، وهي تمثل نسبة قدرها ٣١% تقريباً من إجمالي عدد المرشدين الزراعيين بالمحافظات الأربع المدروسة ، كما أنها تمثل نسبة قدرها ١١% تقريباً من إجمالي عدد المرشدين الزراعيين على مستوى الجمهورية .

٤- إجراء اختبارات صدق وثبات مقياس الروح المعنوية :

فيما يلي عرضاً لاختبارات الصدق والثبات التي تم إجراؤها :

- أ- **الصدق التجريبي** : وهو أهم أنواع الصدق وأكثرها شيوعاً ، ويسمى أيضاً معامل ارتباط الاختبار بالمقياس (٢ : ٤٥٢) ، وتم اختبار معامل الصدق التجريبي ، وذلك عن طريق استخدام معادلة الارتباط البسيط لبيرسون بين عبارات المقياس ، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بينها ما بين ٠,٠١٤ و ٠,٥٤٨ ، وأن جميع القيم مرتبطة معنوياً بالدرجة الكلية للمقياس ، ماعدا العبارتان ١٩ ، ٣٩ ، رغم أن كلاً منهما ترتبط معنوياً بالبعد الذي تنتمي إليه عند المستوى الإحتمالي ٠,٠١ ، كما هو موضح بالجدولين رقمي (٣) ، و (٤) .
- وقد استخرجت قيم معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس فيما بينها كمحكات (صدق المحك) ، وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس ، تلى ذلك حساب معاملات الارتباط بين كل بعد والمقياس ككل (صدق التكوين) فكانت النتائج كما هو موضح في جدول رقم (١) على النحو التالي :

جدول رقم ١. معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

م	أبعاد المقياس	الرضا الوظيفي	التوجه الوظيفي	إشباع الحاجات	تماسك الجماعة	التعزيز الوظيفي	الرغبة في العمل
١	الرضا الوظيفي	-					
٢	التوجه الوظيفي	**٠,٣٤٧	-				
٣	إشباع الحاجات	**٠,٥٩٣	**٠,٤٣٦	-			
٤	تماسك الجماعة	**٠,٣٠٦	**٠,٥٦٤	**٠,٤٢٩	-		
٥	التعزيز الوظيفي	**٠,٣٨٧	**٠,٥٢٨	**٠,٣٩٥	**٠,٤٢٥	-	
٦	الرغبة في العمل	**٠,٣٨١	**٠,٥٢٨	**٠,٤٢٣	**٠,٤٨٦	**٠,٤٤٣	-
	الدرجة الكلية للمقياس	**٠,٦٧٢	**٠,٧٧٦	**٠,٧٢٤	**٠,٧٥٣	**٠,٧١١	**٠,٧٥٧

** معنوي عند ٠,٠١

و يتضح من بيانات الجدول المذكور أعلاه أن هناك ارتباطاً بين عبارات المقياس فيما بينها ، وبين أبعاده من ناحية ، كما أن هناك ارتباطاً إيجابياً قوياً بين الأبعاد والمقياس ككل ، مما يدل على صدق المقياس في قياس ما وضع لأجله .

ب- **الصدق الذاتي** : يقاس الصدق الذاتي للمقياس بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس (

٢ : ٤٥٢) ، على النحو التالي :

$$\text{معامل الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{معامل ثبات المقياس}}$$

أى أن العلاقة وثيقة بين الصدق الذاتي وثبات المقياس ، وتم حساب معامل ثبات الاختبار بطريقتين هما :
 ١- طريقة التجزئة النصفية . ٢- طريقة التباين .

وذلك على النحو التالي :

(١) طريقة التجزئة النصفية Split half : حيث يتم تقسيم الاختبار إلى عبارات فردية وعبارات

زوجية ، ثم تم حساب معامل الارتباط البسيط بينهما ، وقد وجد أنه = ٠,٦٨٨٧ ،

ومنه تم حساب معامل ثبات نصف الاختبار وهو \sqrt{r} ، وقد جد أنه = ٠,٨٢٩٩ ،

وهو معنوى عند المستوى الإحتمالى ٠,٠١ .

وللتأكد من اتساق وحدات نصفى المقياس ، وتساويهما فى درجتى التشتت والصعوبة ،
 وتعادلهما من حيث قيم معاملات الارتباط بين الوحدات وبعضها ، تم إجراء اختبار F (٥ : ٤٢١) ،
 بقسمة تباين العبارات الفردية ÷ تباين العبارات الزوجية . وقد تبين أن قيمة F = ١,٠١٧٤ وهى قيمة
 معنوية عند المستوى الإحتمالى ٠,٠١ ، وهذا معناه عدم وجود فروق معنوية بين نصفى المقياس فى
 الجوانب السابقة ، وبناءً على ذلك تم استخدام معادلة سبيرمان براون Spearman Brown لحساب
 معامل ثبات الاختبار كله وهى :

$$r = \frac{2 \times \sqrt{r}}{\sqrt{r} + 1}$$

حيث أن :

٢ = عدد أقسام الاختبار .

\sqrt{r} = معامل الارتباط بين نصفى الاختبار .

r = معامل ثبات الاختبار كله .

وقد تم استخراج ثبات الاختبار كله باستخدام البرنامج الإحصائى SPSS فوجد أنه = ٠,٩١ ،

$$\text{حيث أن : } r = \frac{0,8299 \times 2}{0,8299 + 1} = \frac{1,6598}{1,8299} = 0,91$$

أى أن معامل ثبات المقياس = ٠,٩١ وهو معامل ثبات مرتفع [معامل الثبات المناسب هو ٠,٧ فأكثر]

وللحصول على معامل الصدق الذاتى للمقياس ، تم أخذ الجذر التربيعى لمعامل ثبات المقياس كله
 أى أن :

$$\text{معامل الصدق الذاتى} = \sqrt{\text{معامل ثبات الاختبار كله}} = \sqrt{0,91} = 0,9539$$

وهو معامل صدق ذاتى مرتفع للمقياس .

(٢) قياس الثبات باستخدام معادلة ألفا (كرونباخ)

تعتمد معادلة ألفا كرونباخ على تباينات أسئلة المقياس ، وتشتت أن تقيس بنود المقياس سمة واحدة فقط ، ولذلك تم حساب معامل الثبات لكل بعد من أبعاد المقياس على إنفراد ، ثم حساب معامل ثبات المقياس ككل بأبعاده الستة ، ورغم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لحساب معاملات الثبات ، فإن صيغة معادلة ألفا كرونباخ للتوضيح هي :

$$\text{معامل الثبات} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{تباين الدرجات الكلية للمقياس}}{n - 1} \times \frac{1}{\text{مجموع تباينات عبارات المقياس}}$$

حيث أن : $n =$ عدد عبارات المقياس وهي في هذا البحث = ٦٤ عبارة .

ويوضح جدول رقم (٢) قيم معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد من الأبعاد على إنفراد وللمقياس ككل ، وذلك على النحو التالي :

جدول رقم ٢. معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس الرئيسية

م	الأبعاد	عدد العبارات	قيمة ألفا
١	الرضا الوظيفي	١٢	٠,٥٧٧٣
٢	التوجه الوظيفي	١٠	٠,٦٩٢٥
٣	إشباع الحاجات	١٠	٠,٥٤٧٦
٤	تماسك الجماعة	١٢	٠,٤٥٦٤
٥	التعزيز الوظيفي	٨	٠,٣٨٥١
٦	الرغبة في العمل	١٢	٠,٥٠٤٧
	الدرجة الكلية للمقياس	٦٤	٠,٨٥

تشير البيانات في جدول رقم (٢) إلى قيم معامل الثبات لإجابات المبحوثين ، وتظهر أنها أقل نسبياً من معاملات الثبات التي تم حسابها سابقاً ، وهذا يرجع إلى قلة عدد عبارات المقياس في كل بعد ، لأن زيادة عدد العبارات يؤدي إلى شمول أكثر للمحتوى، وبالتالي صدق محتوى مرتفع . والدليل على ذلك قيمة ألفا للمقياس ككل = ٠,٨٥ ، حيث ارتفع عدد العبارات من ٨ إلى ٦٤ عبارة ، وهي دلالة جيدة على صدق وثبات المقياس .

النتائج ومناقشتها

تشير نتائج تقنين مقياس كمي للروح المعنوية للمرشدين الزراعيين العاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي المصري ، باستخدام أسلوب المؤشرات في بناء المقاييس إسترشاداً بمقياس ليكرت ، إلى توافر دلالات صدق وثبات مقبولة ، ليكون صالحاً في مصر من خلال أبعاد هـ الجوهرية الستة *Dimensions* والمؤشرات الخاصة بكلٍ منها *Indicators* . ويمكن توضيح ذلك باختصار على النحو التالي :

أولاً : النتائج الخاصة بالصدق الظاهري ، والذاتي ، والإحصائي للمقياس :

١- **الصدق الظاهري للمقياس :** ويعرف أيضاً بصدق المحتوى أوالصدق المنطقي للمقياس ، وتم تقدير درجة هذا الصدق عن طريق مجموعة من الخبراء والمختصين في المجال يطلق عليهم المحكمين وقد أسفرت نتائج التحكيم بطريقة ديلفي عن حصول معظم العبارات على درجة اتفاق بين المحكمين الـ ٢٨ تزيد عن ٩٥% ، وتبين من خلال ذلك أن معظم عبارات المقياس جيدة ، وتحمل صدقاً ظاهرياً جلياً ، وملائمة للتطبيق على مجتمع الدراسة .

كما تبين أن هناك ارتباطاً إيجابياً قوياً بين أبعاد المقياس فيما بينها كمحكات (صدق المحك) ، وبين كل بعد من أبعاد المقياس والمقياس ككل (صدق التكوين) ، كما هو موضح في جدول رقم (١) ، وتدل هذه النتائج على اتساق المقياس داخلياً ، كما أنها تعتبر مؤشراً على صدق البناء ، مما يدل على صدق المقياس في قياس ما وضع لأجله .

٢- **الصدق الذاتي للمقياس :** يقاس الصدق الذاتي للمقياس بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس كله وقد تبين أن هذه القيمة = ٠,٩٥ . باستخدام طريقة التجزئة النصفية Split- half وهو معامل صدق ذاتي مرتفع للمقياس جدول رقم (١) .

٢- **الصدق الإحصائي للمقياس :** أمكن قياس الصدق الإحصائي للمقياس على غرار ما اقام به " وهبة (٨ : ٥) نقلاً عن محرم وفقاً للمعادلة التالية :

$$n \times r$$

$$r_{ص} = \frac{r}{n}$$

$$r_{ص} = \frac{r}{n} + 1$$

حيث أن : $r_{ص}$ = معامل الصدق الإحصائي للمقياس

n = عدد عبارات المقياس

r = متوسط معاملات ارتباط العبارات مع الدرجة الكلية للمقياس .

وقد بلغت قيمة معامل الصدق الإحصائي للمقياس وفقاً لهذه المعادلة ٠,٩٧٩٦ ، وهي قيمة

مرتفعة جداً ، وهذا معناه أن المقياس صادق إحصائياً بدرجة مرتفعة جداً .

ثانياً : النتائج الخاصة بثبات المقياس :

تم حساب معامل ثبات المقياس *Reliability Coefficient* بطريقتين هما :

- ١- طريقة التجزئة النصفية . ٢- وطريقة التباين ، وذلك على النحو التالي :
- ١- **طريقة التجزئة النصفية Split – half Split** : وفيها تم حساب قيمة معامل الارتباط البسيط بين نصفى الاختبار (بين درجات العبارات الفردية ودرجات العبارات الزوجية) ، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما ٠,٦٨٨٧ ، ومنه تم حساب معامل ثبات المقياس كله باستخدام معادلة سبيرمان براون (٢ : ٥٢٢) ، وقد وجد أنه = ٠,٩١ وهو معامل ثبات مرتفع جداً للمقياس . [معامل الثبات المناسب هو ٠,٧ فأكثر] .

٢- **طريقة ألفا (كرونباخ)** : تم التوصل إلى الدلالة الإحصائية الخاصة بثبات المقياس من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ α (١١ : ٤٢٩) للمقياس ككل بأبعاده الجوهرية الستة ، كما هو موضح في جدول رقم (٢) ، وقد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس ٠,٨٥ وهو معامل ثبات مرتفع ، ويدل بقوة على ثبات المقياس واتساقه الداخلى .

مما سبق يتبين أن المقياس يتمتع بالشروط الواجب توافرها فى أداة القياس ، من حيث الاتساق والصدق والثبات ، وهذا يجعل المقياس أداة مناسبة موثوق بها فى قياس درجة الروح المعنوية للمرشدين الزراعيين المصريين .

شروط تطبيق المقياس :-

- ١ . يستخدم هذا المقياس في نطاق البيئة الزراعية المصرية
- ٢ . يستخدم هذا المقياس مع المرشدين الزراعيين الحكوميين (ذكور و إناث) العاملين في الجهاز الارشاد الزراعي المصري
- ٣ . هذا المقياس يحتاج إلي إعادة تقنين بشكل دوري و علي فترات زمنية مناسبة

المراجع

- ١- الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي بالقاهرة ، (٢٠١٢) : بيانات غير منشورة .
- ٢ - السيد ، فؤاد البهى ، (١٩٧٩) : علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشرى ، دارالفكر العربى ، القاهرة ، الطبعة الثالثة .
- ٣ - الطنوبى ، محمد عمر ، (١٩٩٦) : الإنتاجية الزراعية بين البحث العلمى والإرشاد الزراعى ، منشأة المعارف ، الأسكندرية .
- ٤- جنيد ، عبد المنعم ، (١٩٩٦) : إدارة الأفراد ، كلية التجارة ، جامعة طنطا .
- ٥- خيرى ، السيد محمد ، (١٩٧٠) : الإحصاء فى البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الرابعة .
- ٦- عثمان ، محمود إسماعيل ، (٢٠٠٨) : " بعض خصائص المرشدين الزراعيين ببعض محافظات الوجه البحرى المؤثرة على أسباب تركهم العمل الإرشادى الزراعى للعمل بالتنظيمات الزراعية الأخرى ." . المجلة المصرية للبحوث الزراعية ، مركز البحوث الزراعية بالجيزة ، مجلد (٨٦) العدد الثانى .
- ٧- محفوظ ، محمد جمال الدين (١٩٧٠) : المدخل إلى التوجيه المعنوى الناجح - إدارة التوجيه المعنوى للقوات المسلحة ، مصر .
- ٨ - وهبة ، أحمد جمال الدين (١٩٨٨) ، تقنين مقياس لتمامك الأسرة الريفية المصرية ، نشرة بحثية رقم ١٠٠ ، معهد بحوث الارشاد الزراعي و التنمية الريفية ، مركز البحوث الزراعية .
- 9- www.kenanaonline.net/page/4223
- 10- <http://www.zaidal.com/229/showthread.php?t=4387goto=nextoldest>
- 11- Mehrens, W.A. & Lehmann, I.J. (1984): Measurement and Evaluation in Education and Psychology, Holt, Rinehart and Winston, Holt-Sanders, Third Edition, Japan.

مرفق رقم (١) . مقياس الروح المعنوية للمرشدين الزراعيين المصريين
 - فى إطار المستوى التنظيمى المحلى الذى تعمل به ، من فضلك - ويكل اهتمام - ضع علامة (√)
 فى خانة الاستجابة التى تتفق ورأيك الشخصى فى مضمون كل عبارة من العبارات الواردة فى الجدول
 التالى :

م	العبارات	رأى المبحوث		
		موافق	موافق لحد ما	غير موافق
١	المرشدون الزراعيون يتعاونون لتحقيق الأهداف الإرشادية المطلوبة.			
٢	المرشدون الزراعيون يؤدون عملهم بحماس بدافع الإحساس بالمسئولية الوطنية .			
٣	المرشدون الزراعيون يشعرون بالرضا عن المرتبات والحوافز التى يحصلون عليها.			
٤	الوظيفة الإرشادية تحقق للمرشدين مطالب الحياة الكريمة (مأكّل / ملبس/ مشرب....الخ) .			
٥	المرشدون الزراعيون يسود بينهم السلبية واللامبالاة .			
٦	العدالة الإدارية غائبة بين المرشدين الزراعيين بسبب المحسوبية من قبل رؤساء العمل .			
٧	المرشدون الزراعيون يتكاملون فيما بينهم من أجل تحقيق أهداف العمل .			
٨	المرشدون الزراعيون يتباطأون عن العمل فى كثير من الأحيان لعدم وجود الدافع لديهم .			
٩	المرشدون الزراعيون يحصلون على عائد مادي من عملهم أكثر من توقعاتهم .			
١٠	الوظيفة الإرشادية توفر الرعاية الصحية المناسبة للمرشدين الزراعيين.			
١١	كثيراً ما يتسبب الرؤساء فى إحراج المرشدين مع الزراع بسبب عدم الوفاء بالوعد .			
١٢	الرؤساء يعطون بعض المرشدين الزراعيين أكثر مما يستحقونه فى تقارير الكفاية السرية			
١٣	المرشدون يمتلكون للتعليمات التى تنظم علاقاتهم ببعضهم وبالأخرين أثناء العمل .			
١٤	المرشدون الزراعيون يشعرون بالتعب الجسماني من أقل مجهود فى العمل .			
١٥	المرشدون الزراعيون يشعرون بالعدالة فى نظام الترقيات بينهم .			
١٦	الشعور بالانتماء للأصدقاء يتزايد فى العمل الإرشادي مقارنة بغيره من الأقسام الأخرى .			
١٧	المرشدون الزراعيون يخالفون لوائح وقوانين العمل فى أحيان كثيرة .			
١٨	الزراع يقدرون ما يقوم به المرشدين الزراعيين من أنشطة إرشادية من أجلهم .			
١٩	المرشدون لا يعترضون على الإجراءات التى تحدد حقوقهم وواجباتهم داخل العمل .			
٢٠	المرشدون الزراعيون يتميزون بالإصرار والتحدى لإنجاز المهام الإرشادية الموكولة إليهم .			
٢١	العمل بالإرشاد الزراعي يحقق الطموحات الوظيفية للمرشدين الزراعيين .			
٢٢	الشعور بالحب وروح الود موجود بين المرشدين الزراعيين مقارنة بالأقسام الأخرى .			
٢٣	المرشدون الزراعيون لا يلتزمون بتعليمات العمل فى أحيان كثيرة .			
٢٤	المرشدون الزراعيون يتم تقديرهم بطريقة ارتجالية من قبل الرؤساء فى العمل .			
٢٥	المرشدون الزراعيون يفضلون مصالحهم الشخصية على مصلحة العمل .			
٢٦	المرشدون الزراعيون ذوى المهارات الاتصالية الإرشادية موضع تقدير دائم من المسؤولين عن العمل.			
٢٧	المرشدون الزراعيون يجدون صعوبة فى الوصول إلى مكان عملهم .			
٢٨	رؤساء العمل الإرشادي يدافعون بقوة عن مصالح المرشدين الزراعيين .			
٢٩	المرشدون الزراعيون تسود بينهم الفوضى وعدم الانضباط فى العمل فى أحيان كثيرة .			
٣٠	المرشدون الزراعيون يشعرون أحياناً بالتهميش فى عملهم من قبل رؤسائهم .			
٣١	المرشدون الزراعيون يرغبون فى الانتقال إلى أقسام أخرى لعدم اقتناعهم بالعمل الإرشادي .			
٣٢	المرشدون ذوى القدرات الإدارية يحصلون على فرص حقيقية لتطوير مستقبلهم الوظيفي .			
٣٣	بيئة العمل مريحة وتساعد المرشدين الزراعيين فى أداء عملهم بشكل جيد .			
٣٤	الأقسام الأخرى تقاوم أى نجاح للمرشدين الزراعيين .			
٣٥	المرشدون الزراعيون منضبطلون فى عملهم أثناء دوام العمل .			
٣٦	بعض الرؤساء متسلطون على مرؤوسيهام أمام زملائهم فى العمل .			
٣٧	المرشدون الزراعيون متفاهمون دائماً مع بعضهم البعض أثناء العمل .			
٣٨	المرشدون الزراعيون يقومون بحل المشكلات التى تواجههم أثناء العمل دون تصعيدها .			
٣٩	مرونة المشرفين الإرشاديين تتيح للمرشدين الانصراف بدون إذن فى حالة الضرورة.			
٤٠	الوظيفة الإرشادية تحقق الراحة النفسية للمرشدين الزراعيين .			
٤١	المرشدون الزراعيون أقل إخلاصاً فى العمل من أقرانهم بالأقسام الأخرى .			
٤٢	إحترام حقوق الغير قاعدة أساسية موجودة بين المرشدين الزراعيين.			
٤٣	المرشدون الزراعيون يتصيدون الأخطاء لبعضهم البعض أثناء العمل .			
٤٤	المرشدون الزراعيون يتميزون بالإبداع والابتكار فى العمل عن أقرانهم بالأقسام الأخرى .			
٤٥	المرشدون الزراعيون مقتنعون بالقيادات الإشرافية الموجودة بجهاز الإرشاد الزراعي .			

تابع مرفق رقم (١) : ضع علامة (√) في خانة الاستجابة التي تتفق ورأيك الشخصي في مضمون كل عبارة في الجدول لتالي :

م	العبارات	رأى المبحوث		
		موافق	موافق لحد ما	غير موافق
٤٦	الوظيفة الإرشادية تحقق إحترام الآخرين أكثر من الوظائف بالأقسام الأخرى .			
٤٧	المرشدون الزراعيون لديهم رغبة عن قناعة في إنجاز المهام الإرشادية الموكولة إليهم			
٤٨	المرشدون الزراعيون يستخفون أحيانا برؤسائهم في العمل .			
٤٩	المرشدون الزراعيون يتواصلون مع زملائهم السابقين المحالين للمعاش .			
٥٠	المرشدون الزراعيون يجدون صعوبة في التكيف مع طبيعة العمل الإرشادي في الريف .			
٥١	هناك شكاوى وتظلمات من المرشدين الزراعيين لا يتم الإستجابة لها وحلها .			
٥٢	الوظيفة الإرشادية تحقق للمرشدين الزراعيين الإشباع لقدراتهم المهنية .			
٥٣	المرشدون الزراعيون تسود بينهم المنافسة غير الشريفة على فرص الترقى .			
٥٤	المرشدون الزراعيون يتعاملون مع بعضهم معاملة الأخ لأخيه أثناء العمل .			
٥٥	المرشدون الزراعيون يرغبون في الاستمرار في الإرشاد رغم الصعوبات الموجودة .			
٥٦	العدالة في إدارة جهاز الإرشاد الزراعي تتوفر على كافة المستويات الوظيفية .			
٥٧	العمل بالإرشاد الزراعي يحقق طموحات المرشدين أكثر من العمل بالأقسام الأخرى .			
٥٨	المرشدون الزراعيون ينافقون رؤسائهم أحيانا للتقرب منهم لإنهاء مصالحهم الخاصة.			
٥٩	المرشدون الزراعيون لا يتقبلون آراء بعضهم البعض في معظم مواقف العمل .			
٦٠	المرشدون الزراعيون يؤدون عملهم بأمانة ويتحملون مسؤولياته وتبعاته .			
٦١	العلاقات الاجتماعية قوية بين المرشدين الزراعيين وبعضهم البعض .			
٦٢	علاقات العمل إيجابية جدا بين المرشدين الزراعيين مقارنة بالأقسام الأخرى .			
٦٣	المرشدون الزراعيون يقدمون تقارير غير حقيقية عن العمل لخوفهم من بطش الرؤساء .			
٦٤	الثقة مفقودة بين المرشدين الزراعيين و بين رؤسائهم في كثير من المواقف .			

مرفق رقم (٢) . مفتاح مقياس الروح المعنوية للمرشدين الزراعيين المصريين

المؤشرات						الأبعاد
١- الأجور والحوافز	٢- فرص الترقى	٣- ظروف العمل المادية	٤- كفاءة الإشراف	٥- كفاءة تنظيم وإدارة العمل	٦- العلاقة الطيبة	١- الرضا الوظيفي Job Satisfaction
٩ ، ٣	٢١ ، ١٥	٣٣ ، ٢٧	٤٥ ، ٣٩	٥٦ ، ٥١	٦٤ ، ٦١	أرقام عبارات قياس المؤشرات
١- تحمل المسؤولية	٢- طاعة الأوامر	٣- الانضباط	٤- الولاء للوظيفة	٥- إنعدام الصراعات الوظيفية	*****	٢- التوجه الوظيفي Job orientation
١١ ، ٥	٢٣ ، ١٧	٣٥ ، ٢٩	٤٧ ، ٤١	٥٨ ، ٥٣	*****	أرقام عبارات قياس المؤشرات
١- الحاجات الفسيولوجية	٢- الحاجات الاجتماعية	٣- الحاجات الأمنية	٤- الحاجات النفسية (تقدير الذات)	٥- تحقيق الذات	*****	٣- إشباع الحاجات Needs Satisfaction
١٠ ، ٤	٢٢ ، ١٦	٣٤ ، ٢٨	٤٦ ، ٤٠	٥٧ ، ٥٢	*****	أرقام عبارات قياس المؤشرات
١- التعاون	٢- الانصياع للمعايير	٣- الانتماء	٤- الود	٥- الصداقة	٦- التوافق	٤- تماسك الجماعة Group Cohesiveness
٧ ، ١	١٩ ، ١٣	٣١ ، ٢٥	٤٣ ، ٣٧	٥٤ ، ٤٩	٦٢ ، ٥٩	أرقام عبارات قياس المؤشرات
١- العدالة	٢- المكافأة	٣- عدم التعسف	٤- الاحترام	*****	*****	٥- التعزيز الوظيفي Job Consolidation
١٢ ، ٦	٢٤ ، ١٨	٣٦ ، ٣٠	٤٨ ، ٤٢	*****	*****	أرقام عبارات قياس المؤشرات
١- الدوافع	٢- الطاقة	٣- المهارة	٤- الفعل	٥- التكيف	٦- الإخلاص	٦- الرغبة في العمل Work Desire
٨ ، ٢	٢٠ ، ١٤	٣٢ ، ٢٦	٤٤ ، ٣٨	٥٥ ، ٥٠	٦٣ ، ٦٠	أرقام عبارات قياس المؤشرات

جدول رقم (٣) . قيم معاملات الارتباط البسيط لبيرون بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس وبين الدرجة الكلية للمقياس

رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط	رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط	رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط	رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط
١	**٠,٣٩٨	١٧	**٠,٣٢٠	٣٣	**٠,٣٤٩	٤٩	**٠,٢٠٩
٢	**٠,٤٢١	١٨	**٠,٣٩٨	٣٤	*٠,١٣٩	٥٠	**٠,٢٥٥
٣	**٠,٢٠٠	١٩	٠,٠١٤	٣٥	**٠,٣٩٣	٥١	**٠,٢٩٩
٤	**٠,٢٠٢	٢٠	**٠,٥٠٠	٣٦	**٠,٥٢٣	٥٢	**٠,٣٧٩
٥	**٠,٤٠٦	٢١	**٠,٤٣٩	٣٧	**٠,١٩٧	٥٣	**٠,٤٦٤
٦	**٠,٤٨٢	٢٢	**٠,٣٥١	٣٨	**٠,٤٣٩	٥٤	**٠,٥٠٥
٧	**٠,٣٣٨	٢٣	**٠,٦١٤	٣٩	٠,٠٧٣	٥٥	**٠,٣٨٧
٨	**٠,٣٧٨	٢٤	**١٨٧ -	٤٠	**٠,٤٥٧	٥٦	**٠,٣٦٣
٩	**٠,١٥٤ -	٢٥	**٠,٤٦٨	٤١	**٠,٣٥٠	٥٧	**٠,٤٠٣
١٠	**٠,١٥٣	٢٦	**٠,٣٣٨	٤٢	**٠,٢١٠	٥٨	**٠,٥٠٧
١١	**٠,٢٦٠	٢٧	**٠,١٩٣	٤٣	**٠,٥٣٤	٥٩	**٠,٣٢٧
١٢	**٠,٤٥٨	٢٨	**٠,٣١٦	٤٤	**٠,١٦٩	٦٠	**٠,٣٧٧
١٣	**٠,٣٧٣	٢٩	**٠,٥٠٥	٤٥	**٠,٤٨٨	٦١	**٠,٣١٦
١٤	**٠,١١٩	٣٠	**٠,٤٤٧	٤٦	**٠,٤٠٢	٦٢	**٠,٤٠٩
١٥	**٠,٣٠٤	٣١	**٠,٣١٢	٤٧	**٠,٤١٢	٦٣	**٠,٥٤٨
١٦	**٠,٣٩٣	٣٢	**٠,٢٧٦	٤٨	**٠,٤٩٩	٦٤	**٠,٥٢٨

** معنوى عند ٠,٠١ * معنوى عند ٠,٠٥

جدول رقم (٤) . قيم معاملات الارتباط البسيط لبيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات مؤشرات المقياس ، وبين الدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه

المؤشرات												الأبعاد
٦- العلاقة الطيبة		٥- كفاءة تنظيم العمل		٤- كفاءة الإشراف		٣- ظروف العمل المادية		٢- فرص الترقى		١- الأجور والحوافز		١- الرضا الوظيفى
٦٤	٦١	٥٦	٥١	٤٥	٣٩	٣٣	٢٧	٢١	١٥	٩	٣	أرقام العبارات
**٠,٤٦٤	**٠,٢٤٩	**٠,٥٤٦	**٠,٥٠٠	**٠,٥٥٠	**٠,٢٠٥	**٠,٥٣٦	**٠,٣٩٨	**٠,٤٣٠	**٠,٤٩٦	**٠,٢١٨	**٠,٤٠٥	قيمة معامل الارتباط
		٥- إنعدام الصراعات		٤- الولاء للوظيفة		٣- الانضباط		٢- طاعة الأوامر		١- تحمل المسؤولية		٢- التوجه لوظيفى
		٥٨	٥٣	٤٧	٤١	٣٥	٢٩	٢٣	١٧	١١	٥	أرقام العبارات
		**٠,٥٦٣	**٠,٦٠٥	**٠,٤٤٨	**٠,٤٧٠	**٠,٣٦٢	**٠,٦٠١	**٠,٥٨٤	**٠,٥٨٦	**٠,٣٩٩	**٠,٥٢٩	قيمة معامل الارتباط
		٥- تحقيق الذات		٤- الحاجات النفسية		٣- الحاجات الأمنية		٢- الحاجات الاجتماعية		١- الحاجات الفسيولوجية		٣- إشباع الحاجات
		٥٧	٥٢	٤٦	٤٠	٣٤	٢٨	٢٢	١٦	١٠	٤	أرقام العبارات
		**٠,٥٧٥	**٠,٤٦٣	**٠,٥٤٥	**٠,٥٧٦	**٠,١٧٤	**٠,٥٠٨	**٠,٤٢٧	**٠,٤٩٠	**٠,٣٢٣	**٠,٣٥٧	قيمة معامل الارتباط
٦- التوافق		٥- الصداقة		٤- الود		٣- الانتماء		٢- الانصياع للمعايير		١- التعاون		٤- تماسك لجماعة
٦٢	٥٩	٥٤	٤٩	٤٣	٣٧	٣١	٢٥	١٩	١٣	٧	١	أرقام العبارات
**٠,٤٥٨	**٠,٣٦٦	**٠,٥٠١	**٠,٢٧٩	**٠,٤٣٧	**٠,٤٥٤	**٠,٣٢٤	**٠,٤٥١	**٠,١٨١	**٠,٣٨٦	**٠,٥٨٥	**٠,٣٤٣	قيمة معامل الارتباط
				٤- الاحترام		٣- عدم التعسف		٢- المكافأة		١- العدالة		٥- التعزيز الوظيفى
				٤٨	٤٢	٣٦	٣٠	٢٤	١٨	١٢	٦	أرقام العبارات
				**٠,٥٣٤	**٠,٦٠٦	**٠,٥٣٦	**٠,٤٦٣	٠,٠١٠	**٠,٣٦٨	**٠,٥٤٩	**٠,٤٨١	قيمة معامل الارتباط
٦- الإخلاص		٥- التكيف		٤- الفعل		٣- المهارة		٢- الطاقة		١- الدوافع		٦- الرغبة فى عمل
٦٣	٦	٥٥	٥٠	٤٤	٣٨	٣٢	٢٦	٢٠	١٤	٨	٢	أرقام العبارات
**٠,٥٣٨	**٠,٣٧٣	**٠,٣٣٠	**٠,٣٤٧	**٠,٤٩٩	**٠,٨٩٢	**٠,٣٢٤	**٠,٣٤٠	**٠,٥٢١	**٠,٢٥٨	**٠,٥١٠	**٠,٤٩٣	قيمة معامل الارتباط

** معنوى عند ٠,٠١ * معنوى عند ٠,٠٥ جميع القيم مرتبطة معنواً عند المستويات الإحصائية المقبولة ماعدا العبارة رقم ٢٤

STANDARDIZING A SCALE FOR MEASURING THE MORALE OF THE EGYPTIAN AGRICULTURAL EXTENSIONISTS

ETTMAN, MAHMOUD ISMAIEL and A. A. ISMAEL

*Department of Extension Management and Training Research,
Agricultural Extension Research Institute – ARC*

(Manuscript received 10 June 2012)

Abstract

This research aimed mainly at establishing a scale for measuring the morale of the Egyptian agricultural extensionists considering it one of requirements for the success in the extension work. The scale rationing Includes six significant dimensions which were Job Satisfaction, Job Orientation , Needs Satisfying , Group Cohesiveness , Job Consolidation, work Desire, each dimension consists of some essential indicators, each indicator was measured by two statements on continuum scale with three-dimensional, its grades (3, 2, and 1) in case of positive statement response, and (1, 2, and 3) in case of negative statement response to determining the degree of approval: (agree - agree, to some extent –disagree) respectively. Total statements amounted to 64.

The consistency of the scale was tested by using simple correlation coefficient, face validity was measured through 28 of judges of the scholars of agricultural extension ,rural sociology, psychology, education, and management in faculties of agriculture ,education ,commerce, and Art in universities of Alexandria ,Kafrelshiekh ,Almansourah, and Alazhar , in addition to agricultural extension Research Institute in Cairo .five types of validity were examined: face validity, internal validity, statistical validity, logical validity, and content validity was tested using some mathematical equations and statistical agreed scientifically. The reliability of the scale has been tested in two ways, they are Split- half and Cronpach's coefficient.

Depending upon the tests which have been achieved for the scale related to the validity and reliability results, the scale was considered a reliable and valid instrument to be used to measure the degree of the morale among Egyptian agricultural extensionists.