

## A STUDY OF SOME ORGANIZATIONAL DIMENSIONS RELATED TO WORK ENVIRONMENT AT THE DESERT RESEARCH CENTER IN CAIRO

Ghonaim, M. G.; H. M. Ibrahim and H. M. Tohamey  
Desert Res. Center

دراسة لبعض الأبعاد التنظيمية المرتبطة ببيئة العمل بمركز بحوث الصحراء  
غنيمة محمد غنيم ، حمادة محمد إبراهيم وحسين محمد تهايم  
مركز بحوث الصحراء

### الملخص

استهدفت هذه الدراسة التعرف على درجة كفاية الامكانيات المادية لبيئة العمل ، والتعرف على درجة رضا الباحثين نحو التغييرات الادارية والبحثية نحو البيئة التنظيمية للعمل، والتعرف على اتجاهات الباحثين نحو البيئة السيكولوجية للعمل ، والتعرف على الجوانب الايجابية والسلبية للتغييرات البحثية والإدارية من وجهة نظر العاملين ، وكذا مقترحاتهم للتغلب على تلك السلبيات .  
وقد تم اجراء الدراسة لفئات الباحثين بمختلف الدرجات العلمية وأخصائيي البحوث بالشعب البحثية بمقر مركز بحوث الصحراء بالقاهرة ، بالإضافة للباحثين العاملين بمحطة بحوث رأس سدر ، ومحطة بحوث الشيخ زويد ، ومركز التنمية المستدامة بمشروع موارد مطروح ، والبالغ عددهم ٨٤١ باحثًا وأخصائيًا ، حيث تم اختيار ٢٠ % منهم وبذلك بلغ حجم العينة ١٧٠ مبحوثًا .  
وقد استخدم الاستبيان بالمقابلة الشخصية لجمع البيانات وذلك بعد اجراء اختبار مبدئي لها ، وقد تم جمع البيانات في النصف الأول من شهر أكتوبر وحتى نهاية نوفمبر ٢٠١٠ ، وقد استخدم في تحليل البيانات بعض الاساليب الإحصائية الوصفية مثل التكرارات ، والنسب المئوية ، والدرجة المتوسطة ، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون وذلك لعرض ووصف البيانات البحثية.

وكانت أهم النتائج مايلي:

- ١- أن ما يقرب من ثلثي المبحوثين ٦١.٨ % اتجاههم ايجابي نحو البيئة السيكولوجية للعمل ، في حين بلغت نسبة ٣٦.٥ % ذوى اتجاه محايد ، بينما بلغت نسبة ١.٨ % من المبحوثين ذوى اتجاه سلبي.
- ٢- أظهرت النتائج وجود أربعة عشر تغييرا ايجابيا ذكرها غالبية المبحوثين بنسب تراوحت ما بين ٩٥.٣ % ، ٤٥.٨ % وهى مرتبة تنازليا وفقا لأهميتها كما يلي : توفير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمتابعة تطورات البحث العلمي على مستوى العالم ٩٥.٣ % ، وإنشاء قاعات اجتماعات وتوفير المعينات السمعية والبصرية بها ٩٠.٦ % ، وإنشاء المعمل المركزي ٧٧.١ % ، وجاء فى الترتيب الاخير إقرار الخطة البحثية وربطها بتحقيق الأهداف التنموية ٤٥.٨ % .
- ٣- أوضحت النتائج أن أهم الجوانب السلبية التى ذكرها المبحوثين كانت مرتبة على النحو التالى : ضعف تمويل البحوث مما يؤدي إلى إجراء بحوث تقليدية والابتعاد عن البحوث ذات الطبيعة الابتكارية ٨٥.٣ % ، والتعقيدات الإدارية واللجوء للقضاء في صرف المستحقات المالية ٧٢.٣ % ، وتدخّل الإدارة في عمل الباحثين مما يؤثر على سرعة انجاز البحوث ٦٧.٦ % ، وتعقيد إجراءات الترقى وزيادة عدد البحوث المطلوبة ٤٥.٣ % ، وعدم وضوح الدور العلمي للإشراف من قبل المركز على طلاب الماجستير والدكتوراه ٣٨.٢ % ، وضعف الاهتمام باحتياجات المحطات ٣٤.١ % .

### المقدمة والمشكلة البحثية

يعتبر البحث العلمي نقطة البداية لبرامج التنمية المتكاملة التي تصبو إليها جميع المجتمعات ، وذلك نظرا لما يقدمه البحث العلمي من إسهامات علمية وتقنيات مستحدثة تؤدي إلى التحول من طرق الإنتاج التقليدية إلى طرق الإنتاج العصرية ، بالإضافة إلى معالجة كافة المشكلات التي تواجه عملية تنفيذ هذه التكنولوجيا (غانم ، ٢٠٠٨) .

وتعد قضية إصلاح أوضاع البحث العلمي في مصر واحدة من أهم القضايا التي احتلت مكانتها في اهتمام الرأي العام سواء للأساتذة أو الباحثين ، غير أن نسبة المخصصات المالية للبحث العلمي في مصر بالنسبة للنتائج القومي ما زالت أقل من ١ % ، وهذه النسبة تقل بكثير عن المتوسط العالمي للعديد من الدول حيث تنفق

اسرائيل ٤.٧ % من الدخل القومي ، بينما تنفق المانيا ٢.٣ % من دخلها القومي على البحث العلمي ( كامل ، ٢٠١١ ) .

وتمثل المراكز البحثية في مصر احدي صور المنظمات المعقدة ، والتي يعد تطويرها مطلباً ضرورياً وأمرًا حتمياً لتحقيق نهضة حقيقية في مجال البحث العلمي كأحد المحاور الأساسية لجهود تطوير وتنمية المجتمع المصري ككل ( فينان طاهر ، ١٩٨٧ ) .

والبحث العلمي الزراعي هو أحد الأجهزة الرائدة في عملية التنمية الزراعية ، وتقع علي عاتقها مسؤولية توليد التكنولوجيا المستحدثة الملائمة لظروف المزارعين ، وتطوير نظم الإنتاج الزراعي ، بالإضافة إلي معرفة المشكلات التي تواجه القطاع الزراعي واحتياجاته لإيجاد الحلول المناسبة لها ( الشافعي ، ٢٠١٠ ) . ويرى (شكري ، وآخرون، ٢٠٠٤ ) أن وظائف ومهام البحث العلمي الزراعي هي: استكشاف وتحديد الفرص المتاحة علي المستوى القومي والإقليمي والمحلي لزيادة الإنتاجية الزراعية ، وتحديد الأهداف الإستراتيجية ، وتوليد مستمر من التكنولوجيا الحديثة الملائمة لاحتياجات المجتمع ، وتشكيل نظم إنتاج محلية متكاملة ومتطورة

ويقدم ( البداينة ، ٢٠٠٥ ) مجموعة من المقترحات التي تساعد في خلق مؤسسة بحثية فعالة تؤدي إلي سرعة تطوير التكنولوجيا المقدمة من تلك المراكز البحثية ومن بين هذه العوامل ما يلي : تركيز البحوث علي عدد محدود من المواضيع ذات الأولوية ، وتقوية وتعزيز إدارة وتخطيط البحوث الزراعية ، وتمويل مناسب ودعم متزامن ، بالإضافة إلي وجود فترة كافية للحصول علي النتائج ، وأنظمة بحوث قومية فعالة ترتبط بمراكز البحوث الدولية من خلال برامج البحوث الإقليمية وتشجيع القطاع الخاص وزيادة ربطه بالمراكز البحثية من أجل صياغة وتأسيس وتطبيق البحوث ، وتنظيم نشر التكنولوجيا ونظم المعلومات بشكل أكثر فعالية ، وتوجيه الموارد المتاحة نحو الحاجات الحقيقية للأسر الزراعية ، وتكثيف الجهود للاستفادة من التكنولوجيا المطبقة في أماكن أخرى.

وذكرت بعض التقارير الدولية أن هناك مجموعة من العمليات الأساسية الواجب أخذها في الاعتبار لقيام بحوث زراعية فعالة وهي : توجيه الأنشطة البحثية نحو أولويات المجتمع ومشكلاته ، وينبغي أن تعكس البحوث امكانات المجتمع الطبيعية ، وأولويات السياسة الزراعية والتنمية ، وخصائص قطاع الإنتاج ومشكلاتها ، والتدخل العلمي بنظم الإنتاج السائدة وتحسينها ، وتعبئة الموارد المالية المطلوبة واستخدامها علي نحو فعال ، وتهيئة بيئة مادية أساسية وصيانتها لتستجيب لخصائص المجتمع الزراعية ومكانتها الاقتصادية ، وتهيئة العاملين المؤهلين تأهيلاً جيداً ، واستغلال القدرات العلمية المتوفرة علي المستوي الوطني والدولي ، وضمان تدفق المعلومات بين البحوث والإرشاد الزراعي والمزارعين ، ومراقبة تنفيذ البرامج وتقويمها .

ويضيف " حمزة " عدة مقومات لنجاح البحث العلمي تتمثل فيما يلي : موارد مالية مستقرة ، مرتفعة وتزداد بشكل دوري ، وتجدد البنية التحتية بشكل كامل مرة كل ٧ سنوات ، وتجدد مواردها البشرية بنسبة الثلث كل ٥ أعوام ، والعمل في مشاريع البحث والتطوير التقني وليس في الخدمات العلمية ، وجهاز علمي متكامل ومتوازن وموضوعي بين عدد الباحثين والفنيين والإداريين ، ونصف الموازنة للمصاريف العامة والنصف الآخر يخصص لمشاريع التعاقدية من المصادر الخارجية ، والعمل ضمن خطة علمية واستراتيجية واضحة لأمد متوسط ٣-٥ سنوات ، وضمان شروط صارمة للرقابة العلمية والإدارية تدبرها هيئات علمية ومجلس أمناء مستقل دون أي تدخل مع الإدارة .

ويتطلب تحقيق وتنفيذ تلك المقومات السابقة ضرورة التدخل الإنساني المستنير المقصود لمواكبة أساليب الإدارة العصرية وطرقها وهيكلها ، وذلك لتلبية الاحتياجات المؤسسية ، لمواجهة الضغوط والتحديات التي تعترض نجاح المؤسسات البحثية ، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلي زيادة قدرة المؤسسة البحثية علي تحقيق أهدافها ، وزيادة قدرتها علي التكيف ومواكبة التغيرات العالمية المتلاحقة ، لتحل بذلك مركزاً إدارياً مرموقاً وواقعاً بحثياً متميزاً .

ويعتبر مركز بحوث الصحراء أحد المؤسسات البحثية المصرية الرائدة والتي قدمت نموذجاً في تطوير وتحديث المؤسسات البحثية بصفة عامة والمؤسسات البحثية الزراعية المتخصصة في مجال الصحراء بصفة خاصة ، وقامت استراتيجية تطوير وتحديث المركز علي برامج وخطط مقصودة ومتكاملة تشمل بعض النواحي والمجالات داخل المركز ، بما يضمن زيادة فعالية المركز كمؤسسة بحثية من خلال تطوير البنية الأساسية لتوفير بيئة عمل مناسبة لتوليد التكنولوجيا ، وتدريب الباحثين لتأهيلهم للقيام بالمهام العلمية المكلفين بها علي أكمل وجه ، وربط المراكز بالمؤسسات البحثية الإقليمية والعالمية والمنظمات الدولية العاملة في المجالات المختلفة من خلال بروتوكولات التعاون والمشروعات البحثية المشتركة .

لذا فان مشكلة الدراسة تتحصر في التعرف على أهم التغييرات التي حدثت في بيئة العمل ، والتعرف على اتجاهات العاملين بمركز بحوث الصحراء نحو التغييرات المتعلقة بتطوير وتحديث المركز وذلك من خلال التساؤلات التالية :

- ماهي اتجاهات العاملين بمركز بحوث الصحراء نحو التغييرات الإدارية والبحثية بالمركز .  
- ما هي الجوانب الايجابية والسلبية للتغييرات البحثية والإدارية من وجهة نظر العاملين ، وكذا مقترحاتهم للتغلب على تلك السلبيات .

## ٢- أهداف الدراسة :

من التساؤلات السابقة للدراسة يمكن تحديد أهداف الدراسة التالية :-

- ١- التعرف على درجة كفاية الامكانيات المادية لبيئة العمل في مركز بحوث الصحراء.
- ٢- التعرف على درجة رضا الباحثين عن التغييرات في البيئة التنظيمية للعمل.
- ٣- التعرف على اتجاهات الباحثين نحو البيئة السيكولوجية للتغييرات على بيئة العمل .
- ٤- التعرف على الجوانب الايجابية والسلبية للتغييرات البحثية والإدارية التي حدثت بالمركز من وجهة نظر العاملين ، وكذا مقترحاتهم للتغلب على تلك السلبيات .
- ٥- تحديد العلاقة بين رأى الباحثين في التغييرات في البيئة التنظيمية للعمل ومتغيراتهم المستقلة المدروسة.

## ٣-فروض الدراسة.

لتحقيق الهدف الخامس للدراسة ، تم صياغة الهدف البحثي التالي:

-توجد علاقة ارتباطية بين رأى الباحثين في البيئة التنظيمية للعمل وكل من المتغيرات المستقلة التالية: عدد سنوات الخبرة ، والدرجة العلمية الحالية ، واجمالي عدد الدورات التدريبية ، والاستفادة من موضوعات التدريب ، واجمالي النشاط العلمي ، وكفاية الامكانيات المادية لبيئة العمل.

## ٤- الأسلوب البحثي :

تم إجراء الدراسة الحالية في نطاق عمل مركز بحوث الصحراء بالقاهرة ، والذي يضم أربعة شعب بحثية ( شعبة الاراضى والمياه ، وشعبة البيئة وزراعة المناطق الجافة ، وشعبة الانتاج الحيواني ، وشعبة الدراسات الاقتصادية والاجتماعية ، وكذا بعض المحطات البحثية وهي) محطة بحوث جنوب سيناء ، وشمال سيناء ، ومشروع موارد مطروح ) .

وقد تم اجراء الدراسة لفتني الباحثين بمختلف الدرجات العلمية وأخصائي البحوث بالشعب البحثية المعاونين للباحثين لتعكس اتجاهات كل فئة نحو التغييرات البحثية والإدارية بالمركز والبالغ عددهم ٨٤١ باحثاً وأخصائياً ، حيث تم اختيار ٢٠ % منهم موزعة على كل فئة من الفئات وبذلك بلغ حجم العينة ١٧٠ مبحوثاً .

وقد استخدم الاستبيان بالمقابلة الشخصية كأداة لجمع البيانات وذلك بعد اجراء اختبار استمارة الاستبيان ميدانياً وذلك على عدد ٣٠ مبحوثاً من العاملين بالمركز والمحطات البحثية خلال الفترة من منتصف يوليو الى منتصف سبتمبر ٢٠١٠ ، وقد تم اجراء التعديلات اللازمة لتصبح الاستمارة في صورتها النهائية ، وقد تم جمع البيانات في النصف الاول من شهر أكتوبر وحتى نهاية نوفمبر ٢٠١٠ . وقد تضمنت استمارة الاستبيان على مجموعات من الاسئلة تخدم أهداف الدراسة، وذلك على النحو التالي.

يختص القسم الاول بالتغيرات الشخصية وهي: الكادر الوظيفي ، والدرجة العلمية الحالية ، والتخصص الدراسي، ومدة الخبرة بالعمل بالمركز ، بينما يختص القسم الثاني بالدورات التدريبية من حيث محتوى التدريب ، ومكان التدريب، ودرجة الاستفادة من التدريب ، كما يتناول القسم الثالث على درجة كفاية الامكانيات المادية لبيئة العمل الحالية من حيث وجودها ، ودرجة الرضا عنها ، ويشتمل القسم الرابع على درجة الرضا نحو التغييرات في البيئة التنظيمية للعمل ، ويتناول القسم الخامس اتجاهات الباحثين بالمركز نحو البيئة السيكولوجية للتغييرات في بيئة العمل ، ويختص القسم السادس بالجوانب الايجابية للتغييرات الادارية والبحثية ، واخيرا يتناول القسم السابع الجوانب السلبية للتغييرات الادارية والبحثية والمقترحات لحلها .  
وقد استخدم في تحليل البيانات بعض الاساليب الإحصائية الوصفية مثل النسب المئوية، وجداول التوزيع التكراري والدرجة المتوسطة ، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون وذلك لعرض ووصف البيانات البحثية لتغطية أهداف الدراسة.

## القياس الكمي لمتغيرات البحثية:

### أولاً : القياس الكمي للمتغيرات المستقلة

١-الكادر الوظيفي : تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن الدرجة المالية التي تم التعيين عليها وقد تم التعبير عنها بالرقم الخام ، وقد تم تصنيف هذا المتغير الى فئتين كادر عام ، وكادر خاص.

٢- **الدرجة العلمية الحالية** : تم استخدام تصنيف اخصائي بحوث ، ومساعد باحث ، وباحث مساعد ، وباحث ، وأستاذ باحث مساعد ، وأستاذ باحث ، وأستاذ متفرغ، كما تم استخدام عدد سنوات التعليم الرسمي وعدد سنوات الترقية للكادر البحثي.

٣- **التخصص الدراسي** : تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن التخصص الدراسي ، وقد تم تقسيمه الى أربع مجالات: الاراضى والمياه ، والانتاج النباتي، والانتاج الحيواني ، والدراسات الاقتصادية والاجتماعية.

٤- **عدد سنوات الخبرة** : استخدم الرقم الخام الذي يعبر عن عدد سنوات العمل بالمركز مقربا الى أقرب سنة وقت جمع البيانات وقد تم تقسيم سنوات الخبرة الى ثلاث فئات من (١- ١٠) سنوات ، من (١١- ٣٢ سنة )، من (٣٣ سنة فأكثر).

٥- **عدد الدورات التدريبية**: تم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوث عن عدد الدورات التي تعرض لها خلال مدة خدمته بالمركز وقد تم التعبير عنها بالرقم الخام وفقا لمجال التدريب ، وقد تم توزيع المبحوثين وفقا للمدى الى ثلاث فئات: (لم يحصل على تدريب ، وحاصل على أقل من ثلاث دورات ، وثلاث دورات فأكثر )، كما تم سؤال المبحوث عن مكان التدريب وقد تم استخدام تصنيف دورات داخل المركز ، وداخل مصر ، وخارج مصر.

٦- **درجة الاستفادة من التدريب**: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن درجة استفادته من محتوى التدريب على مقياس مكون من ثلاث فئات وهى: مرتفعة ، ومتوسطة ، ومنخفضة ، وأعطيت الدرجات ( ٣ ، ٢ ، ١ ) على الترتيب.

٧- **كفاية الامكانيات المادية لبيئة العمل** : تم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوث على درجة كفاية مستلزمات العمل ( مكاتب ، وأدوات مكتبية ، مكتبة خاصة بالقسم ، وحاسب الالى، ومعامل بحثية، وكيموايات ، وأجهزة ومعدات ، وماكينات طباعة وتصوير، وسائل انتقال ، وخدمات معاونة ، وسكرتارية ) وذلك على مقياس مكون من ثلاث استجابات هي ( راضى ، ولحد ما ، وغير راضى ) حيث أعطيت هذه الاستجابات الدرجات ( ٢ ، ١ ، صفر ) على الترتيب وذلك لكل مصدر من المصادر الاثني عشر السابقة، وقد تم حساب الدرجة الكلية الخام لإجابات المبحوثين على المصادر لتعبر عن درجة كفاية الامكانيات المادية لبيئة العمل ، وقد بلغ الحد الأدنى للمقياس صفر درجة والحد الأقصى ٢٢ درجة.

٨- **درجة الرضا نحو التغيرات فى البيئة التنظيمية للعمل**: وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن رضاه على التغيرات التي حدثت بالمركز على مقياس مكون من سبعة عشر عبارة تركز أغلبها على (الحصول على التمويل اللازم للبحوث فى الوقت المناسب، ومهما بلغت التكاليف ، وتكافؤ الفرص فى الحصول على مميزات علمية ، ومركزية الادارة والسلطة ، ووضوح العلاقة بين الكادر البحثي والادارى ، وانتظام وسهولة تنفيذ الزيارات الميدانية لمتابعة التجارب البحثية ، وتنظيم وتجميع المعامل البحثية يؤدي الى سهولة العمل ) ، وذلك على مقياس مكون من ثلاث استجابات راضى ، ولحد ما ، وغير راضى ، وقد أعطيت الدرجات ( ٢ ، ١ ، صفر) على الترتيب ، وقد تم جمع الدرجات الكلية الخام لتعبر عن درجة الرضا، وقد بلغ الحد الأدنى للمقياس صفر ، والحد الأقصى ٣٤ درجة.

٩- **اتجاهات المبحوثين نحو البيئة السيكولوجية للعمل** : تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث على خمسة وثلاثون عبارة بعضها ايجابية والبعض الاخر سلبى ، وذلك على مقياس مكون من ثلاث استجابات موافق ، ولحد ما ، وغير موافق ، وقد أعطيت الدرجات ( ٢ ، ١ ، صفر) على الترتيب ، وقد تم جمع الدرجات الكلية الخام لتعبر عن درجة الاتجاه ، وقد بلغ الحد الأدنى للمقياس صفر درجة والحد الأقصى ٧٠ درجة.

١٠- **الجوانب الايجابية للتغيرات الادارية**: وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن أهم الجوانب الايجابية التي يراها من وجهة نظره ، وقد تم جمع الدرجات الكلية التي حصل عليها المبحوث لتعبر عن رأيه فى الجوانب الايجابية للتغيرات الادارية ، وقد بلغ الحد الأدنى صفر درجة والحد الأقصى ٤٥ درجة.

١١- **الجوانب السلبية للتغيرات الادارية** : وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن أهم الجوانب السلبية التي يراها من وجهة نظره ، وقد تم جمع الدرجات الكلية الخام التي حصل عليها المبحوث لتعبر عن رأيه فى الجوانب السلبية للتغيرات الادارية ، وقد بلغ الحد الأدنى صفر درجة والحد الأقصى ٤٥ درجة. اما باقي المتغيرات والأسئلة المفتوحة الواردة فى إستمارة الإستبيان فقد تم التعبير عنها في صورة تكرارات ونسب مئوية.

## النتائج ومناقشتها

أولا : النتائج المتعلقة بتوصيف المتغيرات الشخصية.

١- الكادر الوظيفي :

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (١) أن نسبة المبحوثين الذين تم تعيينهم على درجة مالية بالوظائف العامة للدولة نحو ٤٧% من إجمالي المبحوثين ، بينما بلغت نسبة من تم تعيينهم على درجات بحثية وفقا لقانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية حوالي ٥٣% من إجمالي المبحوثين ، وتشير هذه النتائج الى انخفاض نسبة الكادر العام ، الأمر الذي يشير الى لجوء الكثير من الاخصائيين للدراسة نظرا لطبيعة عمل المركز وذلك لتحسين أوضاعهم بالحصول على درجات بحثية .

جدول (١) توزيع المبحوثين وفقا للدرجة المالية التي تم التعيين عليها

درجة التعيين	عدد	%
كادر عام	٤٤	٢٥.٩
كادر عام وحاليا كادر بحثي	٣٦	٢١.٢
كادر بحثي	٩٠	٥٢.٩
الإجمالي	١٧٠	١٠٠.٠

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان.

## ٢- الدرجة العلمية الحالية:

أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (٢) أن حوالي ٤٨% من المبحوثين يعملون بالهيئة البحثية المعاونة ، وأن ما يقرب من ربع المبحوثين ٢٢.٩% يعملون بدرجة باحث ، في حين كانت أقل نسبة هي أستاذ متفرغ لحوالي ١١.٢% من إجمالي المبحوثين الأمر الذي يشير الى وجود خلل في الهرم الوظيفي حيث ارتفعت نسبة الهيئة المعاونة مقارنة بباقي الفئات .

جدول (٢) توزيع المبحوثين وفقا للدرجات العلمية الحالية

الدرجة العلمية الحالية	عدد	%
هيئة معاونة	٨٢	٤٨.٢
باحث	٣٩	٢٢.٩
أستاذ باحث مساعد ، وأستاذ باحث	٣٠	١٧.٧
أستاذ متفرغ	١٩	١١.٢
الإجمالي	١٧٠	١٠٠.٠

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان.

## ٣- التخصص الدراسي.

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (٣) أن ما يزيد قليلا عن ثلثي المبحوثين ٦٩.٤% يعملون في مجال الاراضى والمياه ، والانتاج النباتي ، في حين بلغ ما يقرب من ثلث المبحوثين ٣٠.٦% يعملون في مجال: الانتاج الحيواني ، والدراسات الاقتصادية والاجتماعية .

جدول (٣) توزيع المبحوثين وفقا لتخصصهم الدراسي

التخصص الدراسي	عدد	%
الاراضى والمياه	٦١	٣٥.٩
الانتاج النباتي	٥٧	٣٣.٥
الانتاج الحيواني	٣٢	١٨.٨
الاقتصادية والاجتماعية	٢٠	١١.٨

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان.

## ٤-مدة الخبرة بالعمل بالمركز.

تبين من النتائج الواردة بالجدول رقم (٤) أن ما يقرب من ثلثي المبحوثين حوالي ٦٤% يعملون بالمركز لمدة تراوحت ما بين ١١ - ٣٢ سنة، وأن ١٩.٤% يعملون لمدة تراوحت ما بين ١-١٠ سنوات ، وأن ١٧.١% يعملون لمدة تراوحت ما بين ٣٣-٥٩ سنة .

جدول (٤) توزيع المبحوثين وفقا لعدد سنوات الخبرة والعمل بالمركز

مدة الخبرة بالعمل بالمركز.	عدد	%
منخفض ١٠-١ سنوات	٣٣	١٩.٤
متوسط ١١-٣٢ سنة	١٠٨	٦٣.٥
مرتفع ٣٣-٥٩ سنة	٢٩	١٧.١
الإجمالي	١٧٠	١٠٠.٠

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان.

##### ٥- التدريب: أ- درجة التعرض للتدريب

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (٥) أن أكثر من نصف الباحثين بقليل ٥١.٢ % تعرضوا للتدريب في مجال الحاسب الآلي حيث أحتلت الترتيب الأول ، يليها في الترتيب اللغات الأجنبية بنسبة ٤٢.٢ % ، وجاء في الترتيب الثالث موضوعات التربة والمياه بنسبة ٢٨.٢ % ، في حين جاء في الترتيب الرابع الإنتاج النباتي بنسبة ٢٤.١ %، بينما جاء في الترتيب الأخير الدورات الإدارية بنسبة ٦.٥ % وتشير هذه النتائج الى قلة التعرض الى التدريب بشكل عام حيث تراوحت ما بين ٥١.٢ % في مجال الحاسب الآلي ، ٦.٥ % للدورات الإدارية.

##### جدول (٥) توزيع الباحثين وفقا لدرجة التعرض للتدريب

المجال	التعرض		التدريب	
	لم يحصل على تدريب	أقل من ٣ دورات	٣ دورات فأكثر	إجمالي
	عدد	%	عدد	%
الحاسب الآلي	٨٣	٤٨.٨	١٠	٥.٩
اللغات الأجنبية	٩٨	٥٧.٦	٥	٢.٩
التربة والمياه	١٠٥	٦١.٨	١٥	٨.٨
الإنتاج النباتي	١٢٩	٧٥.٩	٩	٥.٣
الإنتاج الحيواني	١٣٩	٨١.٨	٦	٣.٥
التنمية المحلية	١٥٦	٩١.٨	٢	١.٢
دورات إدارية	١٥٩	٩٣.٥	٢	١.٢

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان.

##### ب - الجهة المنظمة للتدريب .

أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (٦) أن ما يزيد قليلا عن نصف الباحثين ٥١.٧ % قد حضروا التدريب داخل المركز في مجال الحاسب الآلي ، وأن ما يقرب من ثلثي الباحثين ٦١.١ % حضروا التدريب داخل مصر ، كما انحصرت مجالات التربة والمياه ، والإنتاج النباتي ، والإنتاج الحيواني ، والتنمية الإدارية في داخل المركز بنسبة ٤١.٥ % ، ٥٨.٥ ، ٤٥.٢ % ، ٣٨.٥ % على الترتيب وتشير هذه النتائج الى الانخفاض النسبي للدورات خارج مصر وربما يرجع السبب في ذلك الى قلة التمويل اللازم للمؤسسات البحثية الامر الذي يشير الى قلة التعلم ونقل الخبرات من المدارس المختلفة .

##### جدول (٦) توزيع الباحثين وفقا لمكان للتدريب

المجال	المركز		داخل مصر		خارج مصر	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
الحاسب الآلي	٤٥	٥١.٧	٣٥	٤٠.٢	٧	٨
اللغات الأجنبية	١٩	٢٦.٤	٤٤	٦١.١	٩	١٢.٥
التربة والمياه	٢٧	٤١.٥	٢١	٣٢.٣	١٧	٢٦.٢
الإنتاج النباتي	٢٤	٥٨.٥	١٥	٣٦.٦	٢	٤.٩
الإنتاج الحيواني	١٤	٤٥.٢	١١	٣٥.٥	٦	١٩.٤

التنمية المحلية	٥	٣٨.٥	٦	٤٦.٢	٢	١٥.٤
دورات إدارية	-	-	١١	٦.٥	-	-

ج - استفادة المبحوثين من محتوى موضوعات التدريب.

أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (٧) أن درجة استفادة المبحوثين كانت مرتفعة في مجال اللغات الأجنبية بنسبة ٥٥.٦ % ، والتربة والمياه بنسبة ٧٢.٣ % ، والإنتاج الحيواني بنسبة ٦١.٣ % ، والتنمية المحلية بنسبة ٦٩.٢ % ، والدورات الإدارية ٩٠.٢ % ، في حين كانت درجة الاستفادة متوسطة في مجال الحاسب الآلي بنسبة ٥٦.٣ % ، والإنتاج النباتي بنسبة ٥١.٢ % ، وتشير هذه النتائج الى ارتفاع درجة استفادة المبحوثين من الدورات التدريبية .

جدول (٧) توزيع المبحوثين وفقا لدرجة الاستفادة من محتوى التدريب

المجال	مستوى الاستفادة					
	ضعيفة		متوسطة		مرتفعة	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
الحاسب الآلي	٤	٤.٦	٤٩	٥٦.٣	٣٤	٣٩.١
اللغات الأجنبية	٣	٤.٢	٢٩	٤٠.٣	٤٠	٥٥.٦
التربة والمياه	١	١.٥	١٧	٢٦.٢	٤٧	٧٢.٣
الإنتاج النباتي	٤	٩.٨	٢١	٥١.٢	١٦	٣٩
الإنتاج الحيواني	٨	٢٥.٨	٤	١٢.٩	١٩	٦١.٣
التنمية المحلية	-	-	٥	٣٨.٥	٩	٦٩.٢
دورات إدارية	١	٩.١	-	-	١٠	٩٠.٩

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان.

٦- الانشطة البحثية.

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (٨) أن حوالي ثلث المبحوثين ٣٥.٩ % قاموا بالإشراف على طلاب ماجستير ، وأن ٢٨.٨ % قاموا بالإشراف على طلاب دكتوراه ، وأن حوالي ٣٢.٩ % شاركوا في مؤتمرات وندوات علمية دولية ، بينما شارك ما يزيد عن نصف المبحوثين ٥٦.١ % في مؤتمرات وندوات علمية محلية ، وأيضاً قام ٥٤.١ % بإعداد أبحاث علمية ، كما شارك ما يزيد عن نصف المبحوثين ٥٥.٣ % في مشروعات بحثية ، وأخيراً استفاد ١٦.٦ % من البعثات والمهام العلمية.

جدول (٨) توزيع المبحوثين وفقا لعدد الأنشطة البحثية خلال العشر سنوات الأخيرة

الأنشطة البحثية	لا يوجد		أقل من ٥		٥ - ١٠ أنشطة		أكثر من ١٠ أنشطة	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
الإشراف على رسائل الماجستير	١٠٩	٦٤.١	٥٣	٣١.٢	٨	٤.٧	-	-
الإشراف على رسائل الدكتوراه	١٢١	٧١.٢	٤٣	٢٥.٣	٦	٣.٥	-	-
المشاركة في المؤتمرات والندوات الدولية	١١٤	٦٧.١	٥٢	٣٠.٥	٤	٢.٤	-	-
المشاركة في المؤتمرات والندوات المحلية	٧٣	٤٢.٩	٦٠	٣٥.٣	٢٥	١٤.٧	١٢	٧.١
إعداد الأبحاث العلمية	٧٨	٤٥.٩	٢٦	١٥.٣	٢٨	١٦.٥	٣٨	٢٢.٣
المشاركة في المشروعات البحثية	٧٦	٤٤.٧	٤٧	٢٧.٦	٣١	١٨.٣	١٦	٩.٤
البعثات والمهام العلمية	١٤٠	٨٢.٤	٢٤	١٤.٢	٦	٢.٤	-	-

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان.

ثانياً : كفاية الامكانيات المادية لبيئة العمل .

أوضحت النتائج الواردة بالجدول (٩) أن نسبة من يرون أن الامكانيات المادية لبيئة العمل متوافرة بدرجة منخفضة حوالي ٥٧ % من اجمالي المبحوثين ، بينما يري حوالي ربع عدد المبحوثين ٢٦ % أنها متوفرة بدرجة متوسطة ، في حين ذكر حوالي ١٨ % أنها متوفرة بدرجة مرتفعة ، وتشير هذه النتائج الى أن انخفاض الامكانيات المادية لبيئة العمل حيث تراوحت ما بين المنخفضة والمتوسطة.

جدول (٩) توزيع المبحوثين وفقا لدرجة كفاية الامكانيات المادية

درجة كفاية إمكانات العمل	عدد	%
منخفض (٠ - ٦)	٩٦	٥٦.٥

متوسط ( ٧ - ١٣ )	٤٤	٢٥.٩
مرتفع ( ١٤ - ٢٢ )	٣٠	١٧.٦
الإجمالي	١٧٠	١٠٠.٠

المصدر: جمعت وحسبت من عينة الدراسة.

### ثالثا : درجة الرضا نحو التغيرات الادارية والبحثية فى البيئة التنظيمية للعمل.

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (١٠) أن ما يقرب من نصف عدد المبحوثين ٤٧% اتجاههم سلبي نحو التغيرات فى البيئة التنظيمية للعمل ، بينما ٣٧% من المبحوثين اتجاههم محايد ، فى حين كانت نسبة الاتجاه الايجابي نحو ١٦% من إجمالي المبحوثين وتشير هذه النتائج الى أن غالبية المبحوثين ٨٤.٢% ذوى اتجاه سلبي الى محايد ، وربما يرجع السبب فى ذلك أن التغيرات لم تشتمل على الجانب المتعلق بالتمويل وتسهيل العمل ، وأيضاً عدم وضوح العلاقة بين الكادر البحثي والادارى.

### جدول (١٠) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة الرضا نحو البيئة التنظيمية للعمل

الرضا نحو البيئة التنظيمية للعمل	عدد	%
بدرجة منخفضة ( ٧ - ٠ )	٨٠	٤٧.١
بدرجة متوسطة ( ١٦ - ٨ )	٦٣	٣٧.١
بدرجة مرتفعة ( ٢٥ - ١٧ )	٢٧	١٥.٩
الإجمالي	١٧٠	١٠٠.٠

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان.

### رابعا : اتجاهات المبحوثين نحو البيئة السيكولوجية للعمل

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم ( ١١ ) أن ما يقرب من ثلثى المبحوثين ٦١.٨% اتجاههم ايجابي نحو البيئة السيكولوجية للعمل ، فى حين بلغت نسبة ٣٦.٥% ذوى اتجاه محايد ، بينما بلغت نسبة ١.٨% من المبحوثين ذوى اتجاه سلبي وتشير هذه النتائج الى أن الغالبية العظمى من المبحوثين ذوى اتجاه ايجابي الى محايد وربما يرجع السبب فى ذلك الى أن التغييرات كانت من الناحية الشكلية بالإضافة لبعض الجوانب الايجابية المرتبطة بالعمل البحثي

### جدول (١١) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة الاتجاه نحو البيئة السيكولوجية للعمل

الاتجاه نحو البيئة السيكولوجية للعمل	عدد	%
إيجابي ( ٧٠-٤٩ )	١٠٥	٦١.٨
محايد ( ٢٤-٤٨ )	٦٢	٣٦.٥
سلبي ( ٠-٢٣ )	٣	١.٨
الإجمالي	١٧٠	١٠٠.٠

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان.

### خامسا : الجوانب الايجابية للتغيرات الادارية والبحثية

أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (١٢) وجود أربعة عشر تغيرا إيجابيا ذكرها غالبية المبحوثين بنسب تراوحت ما بين ٩٥.٣% ، ٤٥.٨% وهى مرتبة تنازليا وفقاً لأهميتها كما يلى : توفير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمتابعة تطورات البحث العلمي على مستوى العالم ٩٥.٣%، وإنشاء قاعات اجتماعات وتوفير المعينات السمعية والبصرية بها ٩٠.٦%، وتسهيل إجراءات حصول الباحثين على مرتباتهم ومستحققاتهم ٨٧.٦% ، وإنشاء المعمل المركزي ٧٧.١%، وجاء فى الترتيب الاخير إقرار الخطة البحثية وربطها بتحقيق الأهداف التنموية ٤٥.٨% .

### جدول رقم (١٢) توزيع العاملين المبحوثين وفقاً للجوانب الايجابية للتغيرات الإدارية والبحثية بمركز بحوث الصحراء فى السنوات العشر الأخيرة

م	البنود	عدد	%
١	توفير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمتابعة تطورات البحث العلمي على مستوى العالم	١٦٢	٩٥.٣
٢	إنشاء قاعات اجتماعات وتوفير المعينات السمعية والبصرية بها	١٥٤	٩٠.٦

٣	تسهيل إجراءات حصول الباحثين على مرتباتهم ومستحققاتهم داخل المركز	١٤٩	٨٧.٦
٤	إنشاء المعمل المركزي	١٣١	٧٧.١
٥	انخفاض الاعتماد على الوساطة والمحسوبية في إنهاء الإجراءات الإدارية	١٢٥	٧٣.٥
٦	إنشاء إدارة متابعة لتسهيل الأعمال الإدارية	١٢١	٧١.١
٧	تجميع أقسام الشعب في أماكن متقاربة	١٢٠	٧٠.٥
٨	تنفيذ عدد من الدورات التدريبية في اللغة الانجليزية بمعمل اللغات بالمركز	١١٧	٦٨.٨
٩	تحسين مرتبات المؤقتين وإيجاد فرص عمل من خلال ورش الحرف اليدوية بالمركز	١١٠	٦٤.٧
١٠	إنراج المركز في خطة البعثات والاهتمام بالتدريب داخل وخارج مصر	١٠٨	٦٣.٥
١١	زيادة الاهتمام بالمحطات البحثية	١٠٥	٦١.٧
١٢	إقرار الخطة البحثية وربطها بتحقيق الأهداف التنموية	٧٨	٤٥.٨

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان.

#### سادسا : الجوانب السلبية للتغيرات الإدارية والبحثية

بناء على النتائج الواردة بالجدول رقم (١٣) أمكن ترتيب الجوانب السلبية التي ذكرها المبحوثين على النحو التالي : ضعف تمويل البحوث مما يؤدي إلى إجراء بحوث تقليدية والابتعاد عن البحوث ذات الطبيعة الابتكارية ٨٥.٣ % ، والتعقيدات الإدارية في صرف المستحقات المالية ٧٢.٣ % ، وتدخّل الإدارة في عمل الباحثين مما يؤثر على سرعة إنجاز البحوث ٦٧.٦ % ، وتعقيد إجراءات الترقّي وزيادة عدد البحوث المطلوبة ٤٥.٣ % ، وعدم وضوح الدور العلمي للإشراف من قبل المركز على طلاب الماجستير والدكتوراه ٣٨.٢ % ، وضعف الاهتمام باحتياجات المحطات ٣٤.١ % .

#### جدول رقم (١٣) توزيع العاملين المبحوثين وفقا لرايهم في الجوانب السلبية للتغيرات الإدارية والبحثية في السنوات العشر الأخيرة ومقترحاتهم للتغلب عليها

م	السلبيات	عدد	%
١	ضعف تمويل البحوث مما يؤدي إلى إجراء بحوث تقليدية والابتعاد عن البحوث ذات الطبيعة الابتكارية	١٤٥	٨٥.٣
٢	التعقيدات الإدارية في صرف المستحقات المالية مع الاجهزة خارج المركز	١٢٣	٧٢.٣
٣	تدخل الإدارة في عمل الباحثين مما يؤثر على سرعة إنجاز البحوث	١١٥	٦٧.٦
٤	تعقيد إجراءات الترقّي وزيادة عدد البحوث المطلوبة	٧٧	٤٥.٣
٥	عدم وضوح الدور العلمي للإشراف من قبل المركز على طلاب الماجستير والدكتوراه	٦٥	٣٨.٢
٦	ضعف الاهتمام باحتياجات المحطات	٥٨	٣٤.١

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان.

#### سابعا: مقترحات المبحوثين للتغلب على الجوانب السلبية للتغيرات الإدارية والبحثية

يوضح جدول رقم (١٤) مقترحات المبحوثين للتغلب على الجوانب السلبية ، وهي مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب أهميتها النسبية، على النحو التالي: الاهتمام بضرورة توفير التمويل اللازم للبحوث وفقا لما يحتاجه البحث وليس وفقا لما تحدده الإدارة ٨٥.٣ %، وتسهيل حصول الباحثين على حقوقهم دون الحاجة إلى اللجوء إلى القضاء كل على حده ٧٢.٣ %، ووضع قواعد منظمة بحيث يصبح عمل الإدارة هو تسهيل عمل الباحث وليس وضع العراقيل أمامه ٦٧.٦ % ، وضع لوائح عادلة للترقّي وتسهيل إجراءاتها ٤٥.٣ %، ووضع لوائح وقواعد منظمة لدور المشرف من قبل المركز ٣٨.٢ % ، وإنشاء إدارات متكاملة بالمحطات البحثية لتلبية احتياجاتها ٣٤.١ % .

#### جدول رقم (١٤) مقترحات المبحوثين للتغلب على الجوانب السلبية للتغيرات الإدارية والبحثية

م	المقترحات	عدد	%
١	ضرورة توفير التمويل اللازم للبحوث وفقا لما يحتاجه البحث	١٤٥	٨٥.٣
٢	تسهيل حصول الباحثين على حقوقهم دون الحاجة إلى اللجوء إلى القضاء	١٢٣	٧٢.٣
٣	وضع قواعد منظمة بحيث يصبح عمل الإدارة هو تسهيل عمل الباحث وليس وضع العراقيل أمامه	١١٥	٦٧.٦
٤	وضع لوائح عادلة للترقّي وتسهيل إجراءاتها	٧٧	٤٥.٣
٥	وضع لوائح وقواعد منظمة لدور المشرف من قبل المركز	٦٥	٣٨.٢

٦	إنشاء إدارات متكاملة بالمحطات البحثية لتلبية احتياجاتها	٥٨	٣٤.١
---	---	----	------

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان.

ثامنا-العلاقة بين رأى المبحوثين فى التغيرات فى البيئة التنظيمية للعمل ومتغيراتهم المستقلة المدروسة.

- توجد علاقة ارتباطية معنوية سالبة عند مستوى ٠.٠٥ بين كل من الدرجة العلمية الحالية ورأى المبحوثين فى التغيرات فى البيئة التنظيمية للعمل وربما يرجع السبب فى ذلك الى أن التغيرات لم تشتمل بالقدر الكافى على الجانب المتعلق بتمويل البحوث وتسهيل الاجراءات البحثية.

- توجد علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى ٠.٠١ بين اجمالى عدد الدورات التدريبية ، ودرجة كفاية الامكانات المادية لبيئة العمل ورأى المبحوثين فى التغيرات فى البيئة التنظيمية للعمل.

- لاتوجد علاقة بين الاستفادة من محتوى موضوعات التدريب ، و اجمالى النشاط العلمى ورأى المبحوثين فى التغيرات فى البيئة التنظيمية للعمل.

جدول رقم (١٥) قيم معاملات الارتباط بين رأى المبحوثين فى التغيرات فى البيئة التنظيمية للعمل ومتغيراتهم المستقلة المدروسة.

م	المتغيرات المستقلة المدروسة	قيم معامل الارتباط
١-	عدد سنوات الخبرة	-٠.٠٨٥
٢-	الدرجة العلمية الحالية	*-٠.١٧٢
٣-	اجمالى عدد الدورات التدريبية	**٠.٢١٢
٤-	الاستفادة من موضوعات التدريب	٠.١٤٥
٥-	اجمالى النشاط العلمى	٠.١١٨
٦-	كفاية الامكانات المادية لبيئة العمل	**٠.٧٧٠

\*\* معامل الارتباط معنوي عند مستوي (٠.٠١)

\* معامل الارتباط معنوي عند مستوي (٠.٠٥)

### التوصيات

- ١- فى ضوء النتائج التى أسفرت عنها الدراسة يمكن استخلاص بعض التوصيات :  
اخوفير الامكانات المادية لبيئة العمل البحثى من أجهزة ومعدات .
- ٢- ضرورة توفير التمويل اللازم للبحوث لاجراء بحوث ذات طبيعة ابتكارية والابتعاد عن البحوث التقليدية.
- ٣- ضرورة شمول برامج التغيير على لوائح وقواعد الترقى للهيئة البحثية بالمركز.
- ٤- تفعيل دور المحطات البحثية فى التنمية الزراعية فى المناطق الجديدة التابعة للمركز.

### المراجع

- ١- الشافعى ، عماد مختار (دكتور) ، أزمة البحث العلمى الزراعى – التحديات والحلول ، المؤتمر التاسع للإرشاد الزراعى والتنمية الريفية ، مركز الخدمات الارشادية والاستشارية الزراعية ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة ، ١٥-١٦ ديسمبر ٢٠١٠.
- ٢- حبيش ، على على (دكتور) ، استيعاب التكنولوجيا وتحديات العصر ، أكاديمية البحث العلمى والتكنولوجيا ، القاهرة ، ١٩٩٢.
- ٣- حمزه ، معين (دكتور) ، التمويل العربى للبحث العلمى والتجربة الأوروبية .
- ٤- دياب البديانة (دكتور) استراتيجية البحث العلمى ٢٠٠٥ – ٢٠١٠ .  
<http://www.arabschool.org.sy/Celebration/Dr.Mueen%20Hamzeh.doc>  
<http://www.mutah.edu.jo/dar/ar/starat.htm>

- ٥- شكرى ، محسن ، وآخرون ( دكاترة ) ، تقنيات حديثة فى المحاصيل الزراعية ، المجلة الزراعية ، العدد ٥٤٢ ، السنة ، ٥٤٦ ، يناير ٢٠٠٤ .
- ٦- غانم ، إبراهيم البيومى (دكتور) ، مناهج البحث وأصول التحليل فى العلوم الاجتماعية، مكتبة الشروق الدولية ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، ٢٠٠٨ .
- ٧- فينان محمد طاهر ، تقديم عز الدين فودة ( دكتور ) ، مشكلة نقل التكنولوجيا ، دراسة لبعض الأبعاد الساسية والاجتماعية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٨٦ .
- ٨- كامل ، حسام (دكتور) ، ميزانية اسرائيل للبحث العلمى بتساوى اجمالى ما تتفقه الدول العربية مجتمعة ، مايو ٢٠١١ .

<http://www.almasryalyoum.com/node/563791>

## **A STUDY OF SOME ORGANIZATIONAL DIMENSIONS RELATED TO WORK ENVIRONMENT AT THE DESERT RESEARCH CENTER IN CAIRO**

**Ghonaim, M. G.; H. M. Ibrahim and H. M. Tohamey**

**Desert Res. Center**

### **ABSTRACT**

The aim of the study was to recognize how adequate the physical potentials for work environment are, to identify how satisfied the respondents are toward the administrative and research changes, define the respondents' attitudes to the work psychological environment, get to know the negative and positive aspects to the administrative and research changes from the staff viewpoint, and their suggestions to tackle such negative aspects.

The study was done on some researchers with different scientific degrees and research specialist at the D R C, together with researchers at Ras Sedre Research Station, El Sheikh Zweid Research Station and Matrouh Sustainable Development Center.

The study comprised 841 researchers and specialists, 170 one were selected to represent the sample with a percentage of 20 %. Data were collected through interview questionnaire forms after being initially tested. Data were gathered from the first half of October through end of December, 2009.

To analyze the data, some descriptive statistic methods such as replicates, percentage %, the mean, to break down the collected data.

#### **The most important results were as follows:**

- 1- About two thirds (2/3) of the respondents with 61.8% were of positive attitudes toward the work psychological environment, whereas 36.5% were of neutral attitude, and 1.8% of the respondents had negative attitude.
- 2- There were 14 positive changes reported by the respondents ranged from 95.3% and 45.8% and are in countdown order based on the their priority; provision of information and communication technology to follow up on the scientific research updates worldwide with 95.3%, establishing auditorium equipped with audio-visual aids with 90.6%, hygiene and order within the mosque, car parking are, and the appearance of the DRC with 79%, setting up the Central laboratory with 77.1 %, and last was endorsement of the research plan and link it to the achieved developmental objectives with 45.8 %.

- 3- The negative aspects stated by the respondents were as follows; lack of researching fund which lead to conducting unprogressive and traditional researches and shun away from the innovative ones with 85.3 %, the red tape- routine- in cashing the due arrears with 72.3 %, the administration intervention in the research work which affect the pace of getting the researches done with 67.6 %, complicating the promotion procedures and the required researches volume with 45.3 %, the obscure role of the scientific supervision by the DRC to the postgraduates – for Master's degree and PhD degree – with 38.2 % and poor attention and care for the DRC's Stations requirements with 34.1

قام بتحكيم البحث

أ.د / ابراهيم أبو خليل سعفان  
أ.د / محمد نسيم على سويلم

كلية الزراعة – جامعة المنصورة  
كلية الزراعة – جامعة الأزهر



