

## بعض المتغيرات التي تؤثر على تطبيق العاملين في الإدارة الإرشادية الزراعية

### لمعايير الجودة الشاملة في جمهورية العراق

أ.د/ زينب حسن مجد / أ.د/ سحر عبدالخالق هيكل حيدر عباس عبدالله  
كلية الزراعة جامعة القاهرة، الجيزة

#### المستخلص

استهدف البحث الحالي التعرف على الخصائص الشخصية والمهنية للمبشرين في الإدارة الإرشادية الزراعية، والتعرف على درجة تطبيق معايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية من وجهة نظر المبشرين، وتحديد العلاقة بين الدرجة الإجمالية لتطبيق معايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية وبين المتغيرات المستقلة المدروسة، وإجراء البحث على عينة عشوائية طبقية تم إختيارها من العاملين في الإدارة الإرشادية الزراعية في جميع محافظات جمهورية العراق ماعدا محافظات اقليم كردستان والبالغ عددهم 288 مبحوث، وتم استخدام معادلة ستيفن ثامبسون لتحديد حجم العينة فبلغ حجم العينة 165 مبحوثا، وجمعت البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام إستمارة إستبيان تم إعدادها تحقيقا لأهداف البحث للفترة من شهر يناير 2022 وحتى شهر مارس لسنة 2022، وتم معالجة البيانات كميًا وتحليلها احصائيًا باستخدام المدى، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون، ومربع كاي (كا<sup>2</sup>)، كما استخدم العرض الجدولي بالأعداد والنسب المئوية لعرض البيانات واستخلاص النتائج.

وتتلخص نتائج البحث: ما يزيد عن نصف عدد المبشرين بقليل (55,2%) درجة تطبيقهم لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية كانت متوسطة، ووجدت علاقة معنوية طردية عند مستوى (0.01) بين الدرجة الاجمالية لتطبيق المبشرين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية وبين كلا من المتغيرات المستقلة المدروسة: السن، وعدد سنوات الخدمة في وزارة الزراعة، وعدد سنوات الخدمة في الارشاد الزراعي، وعدد الدورات التدريبية في مجال الارشاد الزراعي، وعدد الدورات التدريبية في الجودة الشاملة، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات، ودرجة الدافعية نحو انجاز العمل، والنوع، والمؤهل الدراسي، والتخصص العلمي، والمركز الوظيفي، ووجود علاقة معنوية عكسية عند مستوى (0.01) بين الدرجة الاجمالية لتطبيق المبشرين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية وبين درجة التعرض للضغوط الوظيفية، ووجدت علاقة معنوية طردية عند مستوى (0.05) بين الدرجة الكلية لتطبيق بين الدرجة الاجمالية لتطبيق المبشرين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية وبين كلا من المتغيرات المستقلة المدروسة:

الإتجاه نحو الإدارة العليا، والإتجاه نحو تطبيق معايير الجودة، والرضا الوظيفي، والحاجة لدورات تدريبية في مجال إدارة الجودة الشاملة.  
**الكلمات الدالة:** الادارة الارشادية الزراعية، تطبيق معايير الجودة الشاملة، جمهورية العراق.

### المقدمة

يعد الإرشاد الزراعي نظام متكامل يسهل وصول المزارعين ومنظماتهم إلى المعارف والمعلومات والتقنيات الجديدة ويعزز التفاعل مع البحوث والتعليم والمؤسسات الأخرى ذات الصلة لمساعدتهم في تطوير معارفهم ومهاراتهم والممارسات الفنية والتنظيمية والإدارية الخاصة بهم (Christoplos, 2010, p3). ويعمل الإرشاد الزراعي على بناء روابط متبادلة بين المسترشدين والمرشدين والأخصائيين الإرشاديين والمنظمات البحثية بالإضافة إلى تقوية أشكال الروابط والتنسيق بين إدارة المنظمة الإرشادية وبين أجهزة التنمية الأخرى في الريف، (Waddington et al: 2010, p1).

ومما لاشك فيه أن رخاء المجتمعات الريفية ومواكبتها للمستحدثات الزراعية أصبح مرهوناً بالاكتشافات العلمية في القطاع الزراعي الناشئة في المؤسسات البحثية، كما أن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتقنية يمكن أن يكون لها نتائج إيجابية إذا استكملت بخدمة إرشادية ذات جودة عالية مقدمة من إدارة إرشادية زراعية تتميز بالكفاءة والفعالية (Suvedi & Kaplowitz, 2016: P1). وقد اتفق كل من (الشناوي، 2012: ص38) و(الطائي، 2014: ص204) و(قاسم، 2015: ص756) على ان المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المحيطة بالمجتمعات الريفية تتطلب إصلاح وتحديث شامل للإدارة الإرشادية الزراعية لأدواتها وألياتها ونظمها ومناهجها لتصبح أكثر قدرة على تحقيق سياستها ورؤيتها ورسالتها وأهدافها التي تعمل على تحقيقها من خلال التعامل مع المستحدثات والتوصيات الزراعية الحديثة لتلبية احتياجات المزارعين.

وتمثل الإدارة الإرشادية مفتاح للنجاح والتقدم والتميز ومحور رئيسي للمنظمة الإرشادية الزراعية في الأداء وتقديم الخدمات الإرشادية الزراعية وتحقيق رضا المسترشدين وفق استخدام كفاء وفعال للموارد البشرية والمالية والمادية والمعلوماتية وسلسلة متصلة من العمليات الإدارية المتكررة والمتكاملة والمستمرة والمحددة التي تعد الطاقة المحركة لاتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف المرسومة بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحة (Asgari & Maddahi, 2013: p17). وتستخدم الإدارة الإرشادية المتميزة والمتكاملة الأسلوب العلمي للإدارة بخطوات صحيحة ومدروسة ذات خصوصية في إطار سلسلة من القرارات والعمليات والفعاليات باستخدام الإمكانيات المالية والموارد المتاحة المادية

والبشرية والتقنية وتوزيع تلك القرارات وفق عمليات إدارية منظمة وتوقيتات زمنية محددة لتحقيق الأهداف المنشودة (الطائي، 2009: ص243-244).

ويرى *Fader et al* (2011: p1) أن بعض الدول النامية واجهتها مشاكل ضعف الإدارة الإرشادية في تحقيق أهدافها المتعلقة بالتفكير والتعجيل بتطبيق أليات الإصلاح المتمثلة في تطبيق معايير الجودة الشاملة التي تؤدي إلى تحسين الخدمات والإداء والوظائف والعمليات الإدارية وتحسين البرامج الإرشادية مما تحقق رضا العاملين بالإدارة والمستفيدين منها في تلك الدول. ويؤكد تشين شي وين (2021: ص 125) أن تطبيق معايير الجودة الشاملة في المنظمات الربحية أو غير الربحية أصبح من البديهيات لتحقيق الجودة والارتقاء والتميز والتخلص من سلبيات الإدارة التقليدية، لذا فمن الضروري التعجيل بتوفير كافة الاليات والاستراتيجيات الموائمة لتنبيتها وتبنيها، وتشمل معايير إدارة الجودة الشاملة الخصائص والشروط المتميزة لبلوغ الاتقان الذي يميز جودة عناصر الإدارة بكافة اجزائها ووظائفها والأهداف المرجوة منها وادائها للخدمات بما يسمح بقياس وتقييم مدى جودة الإدارة وسبل تطويرها والارتقاء بمستواها، وتركز هذه المعايير على التخطيط الاستراتيجي والرؤيا والاهداف والرسالة والتحسين المستمر لكافة مستوياتها الادارية ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات والعمل وفق فريق متعاون ومنظم والاهتمام برضاهم ورضا المستهدفين (سرحان، 2012: ص16)، وتمثل معايير إدارة الجودة الشاملة نظام ضبط متكامل وشامل يفهم الواقع برويه استراتيجية لكافة العناصر والمكونات والوظائف والانشطة مما يعكس على جودة أداء الخدمات لجميع مجالات المنظمة من خلال التزام الإدارة العليا بهذه الرؤية واشتراك جميع العاملين في تنفيذها وفق تخطيط استراتيجي سليم ودقة في اتخاذ القرارات (عبد المقصود، 2016: ص24).

### مشكلة البحث

تعد الإدارة الإرشادية الزراعية مناخاً ملائماً لتطبيق معايير الجودة الشاملة بهدف تحسين الأداء والخدمات في المجالات كافة وتحقيق رضا المزارعين ومنظماتهم حيث ان مبادئ الإرشاد الزراعي تتسجم كلياً مع معايير الجودة الشاملة التي تركز على تلبية حاجات المستهدفين وحل مشاكلهم وتحقيق رضاهم (الطائي، 2014: ص212-213)، ومن الضرورة والحتمية أن تستند الإدارة الإرشادية الزراعية في جمهورية العراق على مجموعة من معايير الجودة الشاملة الملائمة لخصائص وطبيعة وأنشطة العمل الإرشادي الزراعي والخدمات التي يقدمها للمستهدفين حتى يستطيع تحقيق الدور المطلوب منه والمسئولية الملقاة على عاتقه فيما يتعلق بأهداف التنمية الزراعية والريفية، ولذا أصدرت الأمانة العامة لمجلس الوزراء في جمهورية العراق قراراً رقم 114 لسنة 2018 موجهاً إلى

كافة الوزارات تنص الفقرة (2) منه على "اعتماد منظومة معايير دولية في تقييم الأداء المؤسسي للوزارات سنوياً بدءاً من تاريخ إصدار القرار وذلك لمواكبة التعديلات المستقبلية لمنظومتها".

وقد أوصى البيضاني (2012: ص135) بضرورة إجراء دراسة متكاملة عن مدى تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة والمتغيرات التي تؤثر على تطبيقها في الإدارة الإرشادية الزراعية في جمهورية العراق، حيث يساهم ذلك في الارتقاء بالعمل الإرشادي وتحقيق التميز وتحديث واصلاح هذه الإدارة والتخلص من الأساليب الادارية التقليدية التي ثبتت فشلها بما ينعكس ايجابياً على تحقيق الأهداف التي يسعى الإرشاد الزراعي إلى تحقيقها وبالتالي تحقيق التنمية الزراعية والريفية والادارية والتي بدورها تساهم في تحقيق التنمية الشاملة المتكاملة. لذا فقد كان من الضروري اجراء هذا البحث للوقوف على درجة تطبيق معايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية والمتغيرات التي تؤثر على هذا التطبيق بالإضافة لتنفيذ التوصية والتي بدورها تثير تساؤلات عدة أبرزها:

- 1- ما هي الخصائص الشخصية والمهنية للعاملين في الإدارة الإرشادية الزراعية؟
- 2- ما هي درجة تطبيق معايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية وجهة نظر المبحوثين؟
- 3- ماهي العلاقة بين الدرجة الإجمالية لتطبيق معايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية من وجهة نظر المبحوثين وبين المتغيرات المستقلة المدروسة؟

### أهداف البحث

- في ضوء المشكلة البحثية التي تم عرضها فان أهداف البحث تتمثل فيما يلي:-
- أ- التعرف على الخصائص الشخصية والمهنية للمبحوثين في الإدارة الإرشادية الزراعية.
  - ب- التعرف على درجة تطبيق معايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية من وجهة نظر المبحوثين .
  - ت- تحديد العلاقة بين الدرجة الإجمالية لتطبيق معايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية كمتغير تابع وبين المتغيرات المستقلة المدروسة.

### اهمية البحث

- أ- يعتبر هذا البحث بمثابة محاولة علمية جادة لسد النقص الواضح في ميدان البحث العلمي حول درجة تطبيق معايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية وتقديم مؤشرات علمية دقيقة إلى وزارة الزراعة العراقية ودائرة الإرشاد والتدريب الزراعي ودائرة البحوث الزراعية ووزارة التعليم العالي العراقية والدوائر والمؤسسات والجامعات ذات العلاقة بهذه المعايير والتي يجب تطبيقها

في إدارة المؤسسات والمنظمات الزراعية بصفة عامة والإرشادية الزراعية منها بصفة خاصة حتى تستطيع تأدية دورها بفاعلية وكفاءة في تحقيق أهداف التنمية الزراعية والريفية ومن ثم التنمية الشاملة.

ب- يتسم موضوع تطبيق معايير الجودة الشاملة بالحدثة وخاصة في الإدارة الإرشادية الزراعية بالتالي يساعد هذا البحث في تحديد المعايير التي تتلاءم مع خصائص وطبيعة وأنشطة هذه الإدارة والخدمات التي تقدمها وكذلك أساليب تطبيقها.

### الإطار المرجعي

يرتبط الإرشاد الزراعي بعلم الإدارة ويعتمد على أسس وقواعد محددة تزيد من جودة العمل الإرشادي الزراعي من خلال الإدارة الإرشادية الزراعية التي تعمل على تكامل وتأهيل وتيسير وتنظيم وتوجيه وضبط وإنجاز كافة المهام والأدوار العملية الإرشادية الزراعية، والأهداف الموكلة اليها بالتنسيق بينها وبين مختلف المؤسسات والمنظمات المتخصصة (البحثية والتجهيزية والتخصصية الزراعية والحيوانية) ومؤسسات ومنظمات تنمية المجتمع الريفي الأخرى.

وتعد الإدارة الإرشادية الزراعية فن توظيف الموارد البشرية والمالية والمادية والمعلوماتية والفنية لبلوغ هدف محدد أو أكثر خلال فترة معينة في بيئة متغيرة ، وتركز على تنظيم وتنسيق وتوجيه وضبط جهود مجموعة العاملين فيها الذين يسعون من اجل تطوير المزارعين، ولا تختلف هذه الإدارة عن باقي الإدارات الا بالاختصاص، وتمزج هذه الإدارة بين المعارف والخبرات والمهارات الادارية والإرشادية والتخصصية (الحمداني، 2013: ص18). وقد عرف الفرجي (2010 : ص15) الإدارة الإرشادية بانها كيان اجتماعي هادف يتكون من مجموعة مدخلات بشرية ومادية ومالية ومعلوماتية وتعمل مجتمعة على تقديم افضل الخدمات إلى جمهور المزارعين، كما اشار الدليمي (2015: ص9) ان الإدارة الإرشادية الزراعية تعتمد على تحديد رؤية ورسالة وأهداف وإجراء تحليل دقيق للبيئة الداخلية والخارجية للمنظمة الإرشادية وصياغة الاستراتيجية المثلى واختيار أفضل الوسائل لتنفيذ وتقييم الخطط الاستراتيجية.

ومما سبق يتضح أن مهما توفر للمنظمة الإرشادية من موارد بشرية وإمكانات مادية ومالية وتقنية فلا يمكن إن تحقق أهدافها دون وجود إدارة تعمل وتتميز بالجودة الشاملة، وقد تختلف هذه الإدارة من دولة إلى أخرى وفقاً لنظامها السياسي والاقتصادي والاجتماعي إلا أنها تتشابه باعتمادها على أهداف الإرشاد الزراعي التي تسعى لتحقيقها، ويمكن أن نعرف الإدارة الإرشادية الزراعية بانها كيان اجتماعي رسمي هادف يعتمد اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل الإرشادي الزراعي في سلسلة

متكاملة من العمليات أهمها التنظيم والتخطيط والتوجيه والرقابة على مجموعة من العناصر المتمثلة بالموارد البشرية والمالية والمادية والتقنية والمعلوماتية والتنظيمية لتحقيق أهداف المنظمة الإرشادية الزراعية بكفاءة وجودة عالية بأسرع فترة زمنية وبأقل تكلفة وفق بيئة متغيرة.

وعرف السعدي (2021: ص40) ادارة الجودة الشاملة في الادارة الارشادية الزراعية بانها الأداء المتميز والتطوير والتحسين المستمر لتحقيق رضا العاملين في المستويات الإدارية كافة في الوظائف الادارية والعمليات المتمثلة بالتخطيط، واتخاذ القرار، والعلاقات الإنسانية، وحل المشكلات، والتحسين والتطوير المستمر، والتقييم، في حين عرفها البيضاني (2012: ص35) بانها نظام إداري استراتيجي متكامل تتخذها الإدارة أو المنظمة الإرشادية الزراعية كوسيلة من أجل تحقيق رغبات وتوقعات المستهدفين سواء كانوا عاملين أو مزارعين أو أية جهة مستفيدة أخرى من المنظمة الإرشادية ومحاولة دمج جميع القدرات التي يمتلكها العاملون وتحميلهم المسؤولية في التعامل مع الأعمال بشكل مدروس ومخطط وما ينتج عن كل هذا من تحقيق كفاءة عالية في الأداء والرضا لجميع الأطراف المعنية، وعرف عباس (2021: ص49) ادارة الجودة الشاملة بانها مجموعة ممارسات الادارة الارشادية الزراعية لغرض تطبيق معاييرها في جميع مجالات البرنامج الارشادي المتمثلة بالتنظيم، والتخطيط، والتنفيذ، والمتابعة، والتقييم لتحقيق الاهداف المنشودة.

ومما سبق يمكن أن نعرف إدارة الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية على انها مدخل اداري منظم يركز على مجموعة من المعايير والمواصفات الواجب توفرها في الإدارة الإرشادية من اجل تحسين العمل الإرشادي الزراعي وتلبية حاجاتها وحل مشكلات المزارعين من جهة وتلبية حاجات العاملين وتحفيزهم على تقديم افضل الخدمات الإرشادية من جهة اخرى من اجل تحقيق أهداف المنظمة الارشادية الزراعية.

ويمكن تعريف المعيار بأنه وثيقة تصدر نتيجة اجماع الأفراد تُحدد المتطلبات التي يجب ان تتميز بها الإدارة وعملياتها والخدمة التي تنتجها (السروي، 2019: ص104). وأشار عطية (2007: ص92) الى ان المعيار دليل المواصفات ومتطلبات قياسية للإدارة العامة لجودة الأهداف والمحتوى والعمليات والوظائف والاداء والمنتج او الخدمة المقدمة من المنظمة، ويرى احمد (2013: ص81) معايير إدارة الجودة الشاملة تعنى الخصائص والشروط التي ينبغي ان تعبر عن جودة وكفاءة عناصر الإدارة بكافة اجزائها ووظائفها وادائها والأهداف المرجوة منها والتي تكون بما يسمح بقياس وتقييم مدى جودة المنظمة وسبل تطويرها والارتقاء بمستواها، وعرف البيضاني (2012: ص9) معايير ادارة الجودة الشاملة في الارشاد الزراعي بانها هي مجموعة من الميزات(الصفات) المرغوب توفرها في

أداء الإدارة الإرشادية، لتحقيق حاجات الموظفين الزراعيين العاملين بالإرشاد الزراعي، ورغباتهم، ومتطلباتهم، داخل المنظمة وخارجها.

ومما سبق يمكن ان نعرف معايير الجودة الشاملة في الادارة الارشادية الزراعية بانها مجموعة المواصفات والخصائص المبنية وفق منهج تطبيقي شامل يتضمن التزام ودعم الإدارة العليا لتطبيق معايير الجودة الشاملة، وإجراء التخطيط الاستراتيجي، والاهتمام بالتدريب وتنمية قدرات العاملين العمل على تدريب وتنمية العاملين، والعمل على تمكين العاملين، وتشجيع العمل الجماعي وبناء فريق العمل، وإجراء التحسين المستمر، وتنمية القيادة الإدارية الإرشادية الزراعية، وبناء قاعدة للبيانات والمعلومات، وإدارة الموارد البشرية، والاهتمام بجودة الوظائف والأعمال الإدارية الإرشادية، والتركيز على المستهدفين، والتميز في أداء الخدمات الإرشادية، والاعتماد على التغذية الرجعية من اجل تحقيق اهداف العمل الارشادي الزراعي.

تتميز معايير إدارة الجودة الشاملة بمجموعة خصائص وقد بين السروي (2019):  
ص(108) هذه الخصائص بالآتي:-

- أ- المصدقية (Validity) : يعني وجود علاقة قوية بين المعيار والاهداف المراد تحقيقها.
- ب- الموثوقية (Reliability): تعني في حال تكرار تطبيق تلك المعايير تعطي النتائج نفسها دائما.
- ت- الواقعية (Realistic) وقابلة للتطبيق (applicability) يمكن تطبيقها في ظل الموارد والامكانيات المتاحة.
- ث- الوضوح (Clarity) ان تصاغ المعايير بعبارات واضحة غير قابلة للتأويل.
- ج- الحدائة (Current) تواكب التطورات الحديثة والاساليب العلمية.
- ح- قابلة للتقييم والقياس (Evaluable and Measurable) يتم تقييم المنظمة وفق اساليب التقييم الدقيقة ويتم القياس بواسطة المقاييس الكمية او النوعية.

بالإضافة مع ما ورد من خصائص معايير إدارة الجودة الشاملة يمكن ان تتميز معايير الجودة الشاملة في الادارة الارشادية الزراعية بالاتي:-

- أ- الواقعية والموضوعية والملائمة: حيث تجمع معايير الجودة الشاملة في الادارة الارشادية الزراعية بين خصائص ادارة الجودة الشاملة والادارة الارشادية وتلائمها وان تسعى الى تحقيق الاهداف وفق الاولويات والامكانيات المتاحة.
- ب- الالتزام والانضباط: التزام الادارة الارشادية بكافة المستويات باللوائح والتعليمات والقوانين التي تنبثق عن تطبيق معايير الجودة الشاملة.

- ت- الشمولية: تتميز معايير الجودة الشاملة بأنها تشمل كافة الاعمال والانشطة ومدخلات ومخرجات الادارة الارشادية.
- ث- المرحلية والتكاملية: تتميز معايير الجودة الشاملة بالتطور المستمر وفق مراحل تكمل بعضها البعض.
- ج- المشاركة: يشترك جميع العاملين في الادارة الارشادية الزراعية بتطبيق معايير الجودة الشاملة.
- مراحل تطبيق معايير ادارة الجودة الشاملة (حاجي، 2017: ص34) تتضمن خمسة مراحل تالية:-
- أ- مرحلة الإقناع: تبدأ الإدارة في المنظمة بتبني والاقنتاع ونقل تلك المعايير للعاملين.
- ب- مرحلة التخطيط: يتم وضع الخطط التفصيلية للتنفيذ وتحديد الموارد اللازمة واختيار الفريق القيادي لتطبيق معايير الجودة الشاملة
- ت- مرحلة التقييم: تبدأ عملية التقييم ببعض التساؤلات الهامة و التي يمكن في ضوء الإجابة عليها.
- ث- مرحلة التنفيذ: يتم تطبيق الخطط وفق مراحل دقيقة بالاستخدام الامثل لكافة الموارد والامكانيات.
- ج- مرحلة تبادل ونشر الخبرات واستثمار الخبرات والنجاحات المتحققة ونشرها.

### الطريقة البحثية

- أ- **منهج البحث:** يعتبر هذا البحث من البحوث الوصفية التحليلية حيث يقوم على الوصف وتحليل النتائج، ويوفر هذا النوع من البحوث البيانات والمعلومات عن الظاهرة المراد دراستها، وتصنيف تلك البيانات والحقائق ومعالجتها وتحليلها تحليلًا دقيقًا، لاستخلاص دلالاتها، والوصول إلى نتائج وتعميمات وافية وموضوعية ودقيقة حيال هذه الدراسة موضوع البحث.
- ب- **مجالات البحث**
1. **المجال الجغرافي:** اجري هذا البحث في (15) محافظة بجمهورية العراق وهي نينوى، وكركوك، وصلاح الدين، وديالى، والانبار، وبغداد، وبابل، وواسط، وكربلاء، والنجف، والديوانية، والمثنى، وذي قار، وميسان، والبصرة، ماعدا محافظات اقليم كردستان لكونه يتمتع بحكم ذاتياً مستقلاً عن المحافظات التي اجري فيها البحث كذلك ان الإدارة الإرشادية الزراعية في هذا الاقليم تابعة لوزارة الزراعة الاقليم، بالإضافة ان اللغة السائدة فيها هي اللغة الكردية.



2. **المجال البشري:** شاملة المجال البشري جميع مسؤولي الإدارات بالمستويات الإدارية الثلاثة (الإدارة العليا، والإدارة الوسطى، والإدارة التنفيذية) في دائرة الإرشاد والتدريب الزراعي والمراكز والمزارع الإرشادية التابعة لها البالغ عددهم (288) مبحوثاً، وتم تحديد حجم عينة البحث عن طريق استخدام معادلة ستيفن ثامبسون ادناه (Steven, 2012, p59). وبلغ حجم عينة البحث بعد تطبيق المعادلة (165) مبحوثاً، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقيّة كما موضح في جدول (1).

$$n = \frac{NP(1 - P)}{(N - 1) (d^2/z^2) + P(1 - P)}$$

حجم العينة (n)، و (N) حجم المجتمع، و (z) الدرجة المعيارية لمستوى المعنوية (0,05) ومستوى الثقة (0,95) وتساوى (1,96)، و (d) نسبة الخطأ وتساوى (0,05)، و (P) القيمة الاحتمالية وتساوى (0,50).

3. **المجال الزمني:** تم جمع البيانات من المبحوثين عن طريق المقابلة الشخصية للفترة من شهر يناير وحتى شهر مارس سنة 2022

ج- **اداة جمع البيانات :** تم إعداد استمارة استبيان كأداة لجمع البيانات المتعلقة بالبحث ، وكونها تتناسب مع اهداف البحث والمنهجية، مع مراعاة شكل وصياغة الاسئلة وعددها وتنسيقها وترابطها وتسلسلها وقد اشتملت استمارة الاستبيان على ما يلي:

أ- **المتغيرات المستقلة الشخصية والمهنية:** وهى السن، والنوع، والمؤهل الدراسي، والتخصص العلمي، والمركز الوظيفي، وعدد سنوات الخدمة بوزارة الزراعة، وعدد سنوات الخدمة بالمنظمة الإرشادية الزراعية، وعدد الدورات التدريبية التي شارك فيها في مجال الإرشاد الزراعي، وعدد الدورات التدريبية التي شارك فيها بمجال إدارة الجودة الشاملة، والحاجة لدورات تدريبية في مجال إدارة الجودة الشاملة، والمشاركة في منظمات المجتمع المدني، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات، والضغوط الوظيفية، والدافعية نحو إنجاز العمل الإرشادي، واتجاهات العاملين نحو الإدارة العليا، واتجاهات العاملين نحو تطبيق معايير الجودة الشاملة، ودرجة الرضا الوظيفي.

ب- **المتغير التابع:** درجة تطبيق معايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية من وجهة نظر المبحوثين، وقد مرت عملية إعداد تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة بسبعة مراحل، وهي

- 1- مرحلة إعداد المقياس بصورته الأولية (إعداد المعايير الرئيسية والعبارات) في ضوء الأبحاث والدراسات والكتابات بالإضافة إلى الاطلاع على الإستبيانات في دراسات سابقة المتعلقة بمعايير إدارة الجودة الشاملة في الإدارة، وكذلك آراء الخبراء والمتخصصين في هذا المجال.
- 2- مرحلة تطوير المقياس (عرض المعايير الرئيسية والعبارات على الخبراء والمتخصصين): تم عرض المقياس بصورته الأولية والعبارات التي تقيس المعايير الرئيسية للجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في ميادين الإرشاد الزراعي والإدارة، وبلغ عددهم (21) خبير وذلك لتحديد صلاحية كل معيار من المعايير الرئيسية، وكذلك تحديد صلاحية العبارات ومدى انتمائها إلى المعيار الرئيسي الموجودة فيه، وكانت الاستجابات (أتفق، وأتفق مع إجراء التعديل، ولا أتفق).
- 3- مرحلة حساب متوسطات درجات موافقة الخبراء على مكونات المقياس حيث تم تحديد وزن (قيمة رقمية) لكل عبارة في مقياس موافقة الخبراء وهي كما يلي: (2) درجة لاستجابة أتفق، و(1) درجة لإستجابة أتفق مع إجراء التعديل، و(0) درجة لاستجابة لا أتفق.
- 4- مرحلة تحديد معيار موافقة (أو عتبة قطع) لبقاء أي من مكونات المقياس المقترحة في صيغتها النهائية، وتُعد عتبة القطع مصطلحاً شائع الاستعمال في البحوث التربوية والنفسية وقد حددت نسبة (80%) فأكثر من الدرجة العليا لمقياس الموافقة وهي تساوي (1,6) درجة فإن معامل صدق الأداة تعد مقبولة وقد بلغت عتبة القطع لمقياس تطبيق معايير الجودة الشاملة (93%) من قبل المتخصصين المحكمين.
- 5- مرحلة فحص صدق المقياس حيث يقيس الاختبار ما وضع لقياسه ولا يقيس شيئاً آخر بدلاً منها، وللتحقق من الصدق الظاهري تم عرض المقياس على مجموعة من المتخصصين من الأساتذة في مجال الإرشاد الزراعي في مختلف الجامعات في كلاً من جمهورية مصر العربية وجمهورية العراق وبلغ عددهم (15) خبيراً، وللتحقق من صدق المحتوى تم عرض المقياس على مجموعة من المتخصصين من الأساتذة في مجال الإدارة والجودة والذين بلغ عددهم (6) خبراء.
- 6- مرحلة فحص ثبات المقياس: استخدام أحد أنواع الثبات وهو ثبات الإعادة - Test Retest Reliability، حيث تم إجراء اختبار للمقياس في 2021/10/20 على عينة عددها (20) من العاملين في الإدارة الإرشادية خارج عينة البحث للتحقق من صلاحية العبارات للقياس وتضمنت (2) من مستوى الإدارة العليا، و 10 من مستوى الإدارة الوسطى، و 8 من مستوى الإدارة التنفيذية) وقد تم إختبار الإستمارة مبدئياً للتأكد من وضوح الاسئلة والعبارات وسلامة صياغتها، ومن خلال ما أظهره الإختبار المبدئي، وتم اعادة الاختبار في

2021/11/10، وقد اتسمت طريقة إعادة نفس الاختبار بالبساطة والسهولة والذي أُجرى على نفس العينة التي أُجري عليها الاختبار الأولي، كما تطابقت نتائج الاستبيان بدرجة كبيرة، وكذلك تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس الثبات، الذي يُعد واحداً من أكثر الاختبارات دقةً للتأكد من صلاحية المقياس، حيث إذا بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (80%) أو أكثر تعد مقبولة وتدل على ثبات المقياس، وتم حساب معامل ألفا كرونباخ وبلغت (93,6) درجة مما يشير إلى ثبات المقياس بدرجة كبيرة.

7- مرحلة إعداد المقياس بصورته النهائية (وضع المعايير الرئيسية والعبارات بصورتها النهائية): أصبح مجموع العبارات (120) عبارة موزعة على (13) معياراً رئيسياً للجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية كما موضح في جدول (2).

#### د- التعريفات الإجرائية

- درجة تطبيق معايير الجودة الشاملة:- يقصد بها في هذا البحث الدرجة الاجمالية التي حصل عليها المبحوث وفقاً لاستجابته للعبارات التي تعبر عن درجة تطبيق معايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية.

#### ر: الفروض البحثية

- الفرض البحثي لتحقيق الهدف الثالث والذي ينص على:  
- توجد علاقة معنوية بين الدرجة الاجمالية لتطبيق معايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية كمتغير تابع من وجهة نظر المبحوثين وبين المتغيرات المستقلة المدروسة.

#### - الفروض الإحصائية

لا توجد علاقة معنوية بين الدرجة الإجمالية لتطبيق معايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية كمتغير تابع من وجهة نظر المبحوثين وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة.

#### ز- القياس الكمي للمتغيرات البحثية

تم قياس المتغيرات المستقلة والتابع على النحو التالي:

#### أولاً: المتغيرات المستقلة

1- السن: تم قياسه بالأرقام الخام لعدد سنوات عمر المبحوث لأقرب سنة ميلادية وقت جمع البيانات.

2- النوع: تم قياسه عن طريقة وضع علامة صح على سؤال النوع ذكراً كان أم أنثى.

- 3- **المؤهل الدراسي:** تم سؤال المبحوث عن مؤهله الدراسي وكانت الإستجابات ما بين: إعدادية، ودبلوم، و بكالوريوس، مؤهل ما فوق البكالوريوس، وتم إعطاء القيم الرقمية ( 1، 2، 3، 4 ) على الترتيب.
- 4- **التخصص العلمي:** تم سؤال المبحوث عن تخصصه الدراسي، والذي يتمثل في: تخصص إرشاد زراعي، وتخصصات زراعية غير الإرشاد الزراعي، وتخصصات أخرى غير زراعية، وأعطيت القيم الرقمية (1، 2، 3) على التوالي لهذه التخصصات على الترتيب.
- 5- **المركز الوظيفي:** تم سؤال المبحوث عن مركزه الوظيفي، هل هو مدير عام ومعاونه، أو رئيس القسم ومعاونه، أو مسئول الشعبة ومعاونه، أو مسئول مركز إرشادي ومعاونه، أو مسئول مزرعة إرشادية ومعاونه، وأعطيت القيم الرقمية (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب لهذه المراكز الوظيفية.
- 6- **عدد سنوات الخدمة بوزارة الزراعة:** تم قياسه بالأرقام الخام لعدد سنوات خدمة المبحوث بوزارة الزراعة وقت جمع البيانات.
- 7- **عدد سنوات الخدمة بالمنظمة الإرشادية الزراعية:** تم قياسه بالأرقام الخام لعدد سنوات خدمة المبحوث بالمنظمة الإرشادية الزراعية المتمثلة بدائرة الإرشاد والتدريب الزراعي وقت جمع البيانات.
- 8- **عدد الدورات التدريبية التي شارك فيها في مجال الإرشاد الزراعي:** وتم قياسه من خلال استخدام الأرقام الخام لعدد الدورات التدريبية التي شارك فيها المبحوث في مجال الإرشاد الزراعي سواء كانت محلية او دولية منذ سنة (2016) حتى نهاية سنة (2021).
- 9- **عدد الدورات التدريبية التي شارك فيها في مجال إدارة الجودة الشاملة:** وتم قياسه من خلال استخدام الأرقام الخام لعدد الدورات التدريبية التي شارك فيها المبحوث في مجال إدارة الجودة الشاملة سواء كانت محلية او دولية منذ سنة (2016) حتى نهاية سنة (2021).
- 10- **الحاجة لدورات تدريبية في مجال إدارة الجودة الشاملة:** تم سؤال المبحوثين عن مدى حاجتهم للإلتحاق بدورات تدريبية في مجال إدارة الجودة الشاملة وكانت الإستجابات (نعم، لا)، وقد أعطيت الإجابة بنعم (1) درجة ، وأعطيت الإجابة لا (0) درجة.
- 11- **المشاركة في منظمات المجتمع المدني:** تم قياسها من خلال سؤال المبحوثين عن مشاركتهم في منظمات المجتمع المدني وكانت الإستجابات (نعم، لا)، وقد أعطيت الإجابة بنعم (1) درجة، وأعطيت الإجابة لا (0) درجة، وتم حساب مجموع الدرجات التي حصل عليه المبحوث من عبارات وهذا لتعبر عن درجة المشاركة في منظمات المجتمع المدني للمبحوث.

- 12-** **درجة التعرض لمصادر المعلومات:** يقصد بها المصادر التي يتعرض لها المبحوث للحصول على معلومات ومعارف ومهارات في المجالات الزراعية وإدارة الجودة الشاملة، والتي بلغ عددها (8) مصادر، وهي: البرامج الزراعية التنفيذية، والمواقع الزراعية على الإنترنت، ونشرات الصحف والمجلات الزراعية، والندوات والمنتديات والإجتماعات الزراعية، والكتب والمصادر العلمية الزراعية، والندوات والمنتديات والإجتماعات في مجال إدارة الجودة الشاملة، والمواقع المتعلقة بإدارة الجودة الشاملة على الإنترنت، والكتب والمجلات العلمية المتخصصة بإدارة الجودة الشاملة، وكانت الإستجابات (دائماً، وأحياناً، ونادراً، ولا)، والتي أعطيت (3، 2، 1، 0) على الترتيب، وتراوح الحد الأقصى للمقياس (24) درجة، والحد الأدنى له درجة (0) درجة، وتم حساب مجموع الدرجات التي حصل عليه المبحوث، وكانت الدرجة الإجمالية للتعرض لمصادر المعلومات تمثل مجموع درجات التعرض لجميع المصادر التي تعرض لها المبحوث.
- 13-** **درجة التعرض للضغوط الوظيفية:** تم قياس هذا المتغير بمقياس مكون من (14) عبارة وكانت الإستجابات (موافق، ومحايد، وغير موافق) وأعطيت درجات (2، 1، 0) على التوالي، وكانت أقصى درجة للمقياس (28) درجة، وأدنى درجة له (0) درجة، وتم حساب مجموع الدرجات التي حصل عليه المبحوث من عبارات هذا لتعبر عن درجة الضغوط الوظيفية للمبحوث.
- 14-** **درجة الدافعية نحو إنجاز العمل الإرشادي:** تم قياس هذا المتغير بمقياس مكون من (10) عبارات وكانت الإستجابات (موافق، ومحايد، وغير موافق) وأعطيت درجات (2، 1، 0) على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية وتم عكس الدرجات بالنسبة للعبارات السلبية، وكانت أقصى درجة للمقياس (20) درجة، وأدنى درجة له (0) درجة، وتم حساب مجموع الدرجات التي حصل عليه المبحوث من عبارات هذا لتعبر عن درجة الدافعية نحو إنجاز العمل الإرشادي للمبحوث.
- 15-** **درجة الإتجاه نحو الإدارة العليا:** تم قياس هذا المتغير بمقياس مكون من (8) عبارات، وكانت الإستجابات (موافق، ومحايد، وغير موافق) وأعطيت درجات (2، 1، 0) على التوالي في حالة العبارات الإيجابية، وتم عكس الدرجات بالنسبة للعبارات السلبية، وكانت أقصى درجة للمقياس (16) درجة، وأدنى درجة له (0) درجة، وتم حساب مجموع الدرجات التي حصل عليه المبحوث من عبارات هذا المؤشر لتعبر عن إتجاهات العاملين نحو الإدارة العليا للمبحوث.

**16- درجة الإتجاه نحو تطبيق معايير الجودة الشاملة:** تم قياس هذا المتغير بمقياس مكون من (8) عبارات وكانت الإستجابات (موافق، ومحايد، وغير موافق) وأعطيت درجات (2، 1، 0) على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية، وتم عكس الدرجات بالنسبة للعبارات السلبية، وكانت أقصى درجة للمقياس (16) درجة، وأدنى درجة له (0) درجة، وتم حساب مجموع الدرجات التي حصل عليه المبحوث من عبارات هذا المؤشر لتعبر عن إتجاهات العاملين نحو تطبيق معايير الجودة الشاملة للمبحوث.

**17- درجة الرضا الوظيفي:** تم قياس هذا المتغير بمقياس مكون من (12) عبارات وكانت الإستجابات (راضٍ، محايد، غير راضٍ) وأعطيت الإستجابات درجات هي (2، 1، 0) على التوالي في حالة العبارات الإيجابية وتم عكس الدرجات بالنسبة للعبارات السلبية، وكانت أقصى درجة للمقياس (24) درجة، وأدنى درجة له (0) درجة، وتم حساب مجموع الدرجات التي حصل عليه المبحوث من عبارات هذا المؤشر لتعبر عن درجة الرضا الوظيفي للمبحوث.

**ثانياً المتغير التابع تطبيق المبحوثين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية**  
تم قياس الدرجة الإجمالية لتطبيق المبحوثين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية وعددها ثلاثة عشر معياراً ومن خلال عدد (120) عبارة، وكانت الإستجابات (مرتفعة، ومتوسطة، ومنخفضة، ولا يطبق) وأعطيت درجات (3، 2، 1، 0) على الترتيب، وتراوح المدى النظرى بين حد أقصى قدره (360) درجة، وحد أدنى (0) درجة.

#### س- ادوات التحليل الاحصائي

إستخدم فى تحليل بيانات البحث المتوسط الحسابى، والإنحراف المعياري، والمدى، ومعامل الإرتباط البسيط لبيرسون، ومربع كاي ( $\chi^2$ )، كما استخدم العرض الجدولي بالتكرارات والنسبة المئوية لعرض البيانات واستخلاص النتائج.

## النتائج ومناقشتها

أولاً: الخصائص الشخصية والمهنية للمبجوثين العاملين في الإدارة الإرشادية الزراعية  
أوضحت النتائج الواردة بالجدول (3) والمتعلقة بالخصائص الشخصية والمهنية للمبجوثين العاملين في الإدارة الإرشادية الزراعية ما يلي:

1- **السن:** تراوح سن المبجوثين من العاملين في الإدارة الإرشادية الزراعية ما بين ( 29- 62 سنة )، بمتوسط حسابي قدره (44,83)، وانحراف معياري قدره (8,56)، وتم تقسيم المبجوثين وفقاً للمدى الفعلي إلى ثلاث فئات هي: منخفضة (أقل من 40 سنة)، ومتوسطة (40- 50 سنة)، ومرتفعة (51 سنة - فأكثر). حيث أن ما يزيد عن خمسي عدد المبجوثين بقليل (41,2%) تراوحت أعمارهم ما بين (40-50 سنة)، وأن ما يقرب من ثلث عدد المبجوثين (29,7%) تراوحت أعمارهم ما بين ( 51 سنة- فأكثر)، بينما بلغت نسبة المبجوثين (29,1%) تراوحت أعمارهم ما بين (29-39 سنة)، ويتضح من هذه النتائج أن غالبية المبجوثين في فئة متوسطة العمر (41,2%)، وهذا يدل على النضج والنشاط والحيوية للمبجوثين وهذه ميزة ومؤشر ايجابية لكون العمل في الإدارة الإرشادية يتطلب مجهودات بدنية وذهنية عالية وتنعكس هذه النتيجة الى امكانية زيادة تطبيق المبجوثين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية.

2- **النوع:** وجد ان حوالي ثلاث أرباع عدد المبجوثين (74,5%) ذكور، وأن ربع المبجوثين (25,5%) كانوا إناث، مما يظهر وجود نقص في عدد الإناث العاملات في الإدارة الإرشادية الزراعية، وهذا قد يكون مؤشر يبين صعوبة طبيعة عمل الإدارة الإرشادية الزراعية الذي يحتاج إلى مشقة وعمل ميداني وقد لا يتناسب مع طبيعة بعض الإناث أحياناً، بالإضافة إلى قلة توظيف الإناث في الإدارة الإرشادية الزراعية من قبل وزارة الزراعة.

3- **المؤهل الدراسي:** تبين أن ما يقرب من ثلثي المبجوثين (61,8%) حصلوا على مؤهل جامعي بكالوريوس، وأن ما يزيد عن خمس المبجوثين بقليل (21,2%) حصلوا على مؤهل فوق البكالوريوس (دبلوم عالي، وماجستير، ودكتوراه)، وحصل (14,6%) من المبجوثين على مؤهل متوسط دبلوم، بينما أوضحت النتائج أن نسبة قليلة جدا من المبجوثين حصلوا على مؤهل أقل من دبلوم (إعدادي) (2,4%)، أن الغالبية من المبجوثين (83%) حصلوا على مؤهل علمي البكالوريوس وفوق البكالوريوس، وهذا مؤشر ايجابي يدل ان وزارة الزراعة تهتم بأن يكون العاملين بالخدمة في الإدارة الإرشادية الزراعية من ذوى المؤهلات التي قد

4- تساعد وتساهم بشكل كبير في زيادة درجة معرفة وتطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية والذي بدوره ينعكس على فعالية وجودة العمل الإرشادي الزراعي **التخصص العلمي:** أتضح أن ثلثي الباحثين (62,4%) كان تخصصهم أحد التخصصات الزراعية الأخرى غير الإرشاد الزراعي، وكان ما يقرب من خمس الباحثين (19,4%) كان تخصصهم أحد التخصصات الأخرى غير الزراعية، بينما كانت أقل نسبة من الباحثين هم من كان تخصصهم الإرشاد الزراعي، حيث بلغت نسبتهم (18,2%)، وهذا يعنى أن غالبية الباحثين (81,8%) من ذوى التخصصات الزراعية الأخرى غير الإرشاد الزراعي، وكذلك التخصصات غير الزراعية، وهذا قد يكون مؤشر سلبي يؤثر على تطبيق الباحثين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية، وهذا قد يعنى زيادة حاجاتهم الى معلومات فنية إرشادية متعلقة بأداء العمل الإرشادي الميداني، وقد يرجع ذلك إلى عدم وجود شرط التخصص عند تعيين العاملين في وظائف الإرشاد الزراعي.

5- **المركز الوظيفي:** أتضح أن ما يزيد على عن ثلث الباحثين (40,0%) مسئولون مزارع إرشادية ومعاونيهم، وأن ما يقرب من ثلث الباحثين (31,5%) من مسئولى الشعبة ومعاونيهم، كما أن حوالي خمس الباحثين (18,2%) وقعوا في فئة مسئولى المركز ومعاونيهم، بينما كانت أقل الفئات فئة العاملين في مركز مدير عام ومعاونيه، حيث بلغت نسبتهم من الباحثين (0,6%)، وقد يشير هذا إلى تعدد المراكز الوظيفية للعاملين بالإدارة الإرشادية الزراعية وذلك لتعدد مستويات العمل، كما نلاحظ أن هناك تقارب بين أعداد العاملين في فئتي مسئولى المزارع الإرشادية ومعاونيهم ومسئولى الشعب ومعاونيهم، وقد يعد هذا مؤشر من المؤشرات الإيجابية للهيكل التنظيمي الإرشادي لأنه يعمل على توزيع المسئوليات وفقاً للأنشطة، مما يزيد الاستفادة على نطاق أوسع في مستويات الإدارة الوسطى والتنفيذية من خلال العمل على زيادة تطبيق الباحثين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية.

6- **عدد سنوات الخدمة في وزارة الزراعة:** تراوح عدد سنوات الخدمة في وزارة الزراعة ما بين (3 سنوات -36 سنة) ، ويمتوسط حسابي قدره (14,93)، وإنحراف معياري قدره (7,19)، وتم تقسيم الباحثين وفقاً للمدى الفعلي إلى ثلاث فئات هي: الفئة المنخفضة مبحوثون ذوو عدد سنوات خدمة قصيرة (أقل من 14 سنة)، والفئة المتوسطة مبحوثون ذوو عدد سنوات خدمة متوسطة (14 - 24 سنة)، والفئة المرتفعة مبحوثون ذوو عدد سنوات خدمة طويلة (أكثر من 24 سنة)، حيث أن أكثر من نصف الباحثين (50,3%) وقعوا في فئة عدد سنوات الخدمة القصيرة في وزارة الزراعة، وأن (40,6%) من الباحثين وقعوا في فئة من



لهم عدد سنوات خدمة متوسطة، في حين كانت أقل الفئات من كانت مدة خدمتهم طويلة، حيث بلغت نسبتهم (9,1%)، وهذا يعنى أن الغالبية العظمى من المبحوثين (90,9%) وقعوا في فئتي مدة الخدمة القصيرة والمتوسطة في وزارة الزراعة، وقد يعطى هذا مؤشراً على أهمية إجراء التدريب أثناء العمل من خلال إقامة دورات تدريبية مكثفة في مختلف المجالات بصفة عامة، ومجال تطبيق معايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية بصفة خاصة.

**7- عدد سنوات العمل في المنظمة الإرشادية الزراعية:** تراوح عدد سنوات عمل المبحوثين في المنظمة الإرشادية الزراعية بين (3 سنوات - 36 سنة) سنة كحد أعلى، وبمتوسط حسابي قدره (11,56)، وبانحراف معياري قدره (5,96)، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً للمدى الفعلي إلى ثلاث فئات هي، الفئة المنخفضة مبحوثون ذو عدد سنوات خدمة قصيرة (أقل من 14 سنة)، والفئة المتوسطة مبحوثون ذو عدد سنوات خدمة متوسطة (14 - 24 سنة)، و الفئة المرتفعة مبحوثون ذو عدد سنوات خدمة طويلة (أكثر من 24 سنة)، حيث أن حوالي ثلاثة أرباع المبحوثين (70,9%) كانوا في فئة ذو مدة خدمة قصيرة في المنظمة الإرشادية الزراعية، وأكثر من ربع المبحوثين (26,7%) وقعوا في فئة ذوى مدة الخدمة المتوسطة، بينما كان أقل عدد من المبحوثين هم الذين وقعوا في فئة مدة الخدمة الطويلة، حيث بلغت نسبتهم (2,4%)، ويشير هذا إلى ارتفاع نسبة التوظيف في المنظمة الإرشادية في السنوات الماضية، بل سعت الدولة كذلك إلى تقليل العمر التقاعدي للموظفين في القطاع الحكومي، وهذا يؤكد الحاجة إلى زيادة المعارف والمهارات في مجالات العمل الإرشادي والمجالات الإدارية من خلال التدريب بشكل عام.

**8- عدد الدورات التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي:** تراوح عدد الدورات التدريبية التي شارك فيها المبحوثين في مجال الإرشاد الزراعي بين (1 - 16 دورة تدريبية) ، وبمتوسط حسابي قدره (5,13) دورة، وبانحراف معياري قدره (3,45)، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً للمدى الفعلي إلى ثلاث فئات هي الفئة المنخفضة مبحوثون حصلوا على عدد قليل من الدورات التدريبية (أقل من 6 دورة)، والفئة المتوسطة مبحوثون حصلوا على عدد متوسط من الدورات التدريبية (6 - 11 دورة)، والفئة المرتفعة مبحوثون حصلوا على عدد كثير من الدورات التدريبية (أكثر من 11 دورة)، حيث أن أكثر من نصف المبحوثين (54,5%) وقعوا في فئة من حصلوا على عدد قليل من الدورات التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي، كما أن (41,8%) من المبحوثين كانوا ممن حصل على عدد متوسط من الدورات التدريبية، في حين كان أقل عدد من المبحوثين الذين وقعوا في فئة الحاصلين على عدد كثير من الدورات التدريبية في مجال

الإرشاد الزراعي، وتبين هذه النتائج أن الغالبية العظمى من المبحوثين (96,3%) وقعوا في فئتي عدد قليل ومتوسط من الدورات التدريبية، وهذا مؤشر يوضح ضرورة سعي الإدارة لدعم مشاركة المبحوثين بدورات تدريبية مكثفة للمساهمة في زيادة معارفهم في أحد مجالات عمل الإرشاد الزراعي.

-9

**عدد الدورات التدريبية في مجال الجودة الشاملة:** تراوح عدد الدورات التدريبية التي شارك فيها المبحوثين في مجال الجودة الشاملة بين (صفر - 3 دورات تدريبية) خلال خمسة سنوات من عام (2016) وحتى عام (2021)، ويمتوسط حسابي قدره (0,55)، وبانحراف معياري قدره (0,51)، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً للمدى الفعلي إلى ثلاث فئات هي: الفئة المنخفضة مبحوثون لم يحصلوا على أى من الدورات التدريبية في مجال الجودة الشاملة، و الفئة المتوسطة مبحوثون حصلوا على دورة تدريبية واحدة، و الفئة المرتفعة مبحوثون حصلوا على أكثر من دورة تدريبية. حيث أن أكثر من نصف المبحوثين (50,9%) وقعوا في فئة لم يحصلوا على أى من الدورات التدريبية في مجال الجودة الشاملة خلال خمسة سنوات من عام (2016) وحتى عام (2021)، كما أن ما يقرب من نصف المبحوثين (46,7%) كانوا ممن حصل على دورة تدريبية واحدة في هذا المجال، في حين كانت نسبة قليلة جداً من المبحوثين الذين وقعوا في فئة الحاصلين على أكثر من دورة تدريبية واحدة في هذا المجال، وبلغت نسبتهم (2,4%)، ويمكن القول أن كل المبحوثين بشكل عام، والغالبية العظمى من المبحوثين (97,6%) بشكل محدد وقعوا في فئتي من لم يتدرب أو حصل على دورة تدريبية واحدة في مجال الجودة الشاملة، وهذا مؤشر يوضح الضرورة القصوى لسعي الإدارة لدعم مشاركة المبحوثين بدورات تدريبية مكثفة للمساهمة في زيادة معارفهم في مجال الجودة الشاملة، ويتطلب هذا إعداد وتنفيذ برنامج تدريبي متكامل ومكثف عن إدارة الجودة الشاملة ومعاييرها للعاملين في الإدارة الإرشادية الزراعية.

-10

**الحاجة الى التدريب في مجال إدارة الجودة الشاملة:** تبين أن الغالبية العظمى من المبحوثين (90,3%) ذكروا أنهم لديهم الحاجة إلى التدريب في مجال إدارة الجودة الشاملة، بينما أشارت نسبة قليلة جداً من المبحوثين (9,7%) أنهم ليس لديهم الحاجة إلى التدريب في مجال إدارة الجودة الشاملة، وتؤكد هذه النتائج أن على إدارة الإرشاد والتدريب الزراعي العمل على إقامة دورات تدريبية لإشباع تلك الحاجات التدريبية وتزويدهم بمعلومات ومعارف ومهارات في مجال إدارة الجودة الشاملة، وذلك للعمل على سد الفجوة المعرفية لدى المبحوثين في مجال إدارة الجودة الشاملة.

**11- المشاركة في منظمات المجتمع المدني:** اوضحت النتائج أن ما ثلثي المبحوثين (62,4%) يشاركون في منظمات المجتمع المدني، في حين ما يزيد عن ثلث المبحوثين (37,6%) من اجمالي المبحوثين غير مشاركين في منظمات المجتمع المدني، وتشير هذه النتائج الى نسبة مشاركة المبحوثين الكبيرة في منظمات المجتمع المدني، قد يساهم ويساعد على صقل خبراتهم في مجال العمل النقابي والتطوعي والأهلي وزياده معارفهم وخبراتهم والاهتمام بالعلاقات غير الرسمية، وهذا قد يؤدي إلى قبولهم وسعيهم لزيادة تطبيقهم معايير إدارة الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية.

**12- درجة التعرض لمصادر المعلومات:** تراوحت درجة تعرض المبحوثين لمصادر المعلومات ما بين (صفر - 20 درجة)، بمتوسط حسابي قدره (10,42)، وإنحراف معياري قدره (4,09)، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً للمدى الفعلي إلى ثلاث فئات هي مبحوثون درجة تعرضهم منخفضة (اقل من 7 درجة)، ومبحوثون درجة تعرضهم متوسطة (7- 13 درجة)، ومبحوثون درجة تعرضهم مرتفعة (14 درجة - فأكثر)، وأن ما يقل عن ثلثي المبحوثين (60,6%) وقعوا في فئة مبحوثون درجة تعرضهم متوسطة لمصادر المعلومات، وأن ما يزيد عن خمس المبحوثين (22,4%) وقعوا في فئة درجة تعرضهم مرتفعة لمصادر المعلومات، بينما كانت أقل نسبة من المبحوثين من وقعوا في فئة درجة تعرضهم منخفضة، حيث بلغت نسبتهم (17,0%)، ويرجع ذلك إلى تعدد وتنوع مصادر المعلومات التي يتعرض لها المبحوثين، وقد يؤثر ذلك إيجابياً على تطبيقهم لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية.

**13- درجة التعرض للضغوط الوظيفية:** تراوحت درجة تعرض المبحوثين للضغوط الوظيفية ما بين (صفر - 26 درجة)، بمتوسط حسابي قدره (11,93)، وإنحراف معياري قدره (6,11)، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً للمدى الفعلي إلى ثلاث فئات هي، مبحوثون درجة تعرضهم للضغوط الوظيفية منخفضة (اقل من 9 درجة)، ومبحوثون درجة تعرضهم متوسطة (9- 17 درجة)، ومبحوثون درجة تعرضهم مرتفعة (18 درجة - فأكثر)، أن حوالي نصف المبحوثين (44,8%) وقعوا في فئة مبحوثون درجة تعرضهم للضغوط الوظيفية متوسطة، وأن ما يزيد على ثلث المبحوثين (34,5%) كانوا في فئة درجة تعرض للضغوط الوظيفية منخفضة، بينما نجد أن حوالي خمس المبحوثين (20,7%) وقعوا في فئة درجة تعرض للضغوط الوظيفية مرتفعة، كما وتشير هذه النتائج إلى شدة الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها المبحوثين ويجعلهم أكثر عرضة للمخاطر أثناء القيام بالأعمال الموكلة إليهم خاصة في

ظل الأوضاع الحالية التي تعاني منها جمهورية العراق من عدم الإستقرار الوظيفي، مما يؤثر بالسلب على تقبل تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة.

**14- درجة الدافعية نحو إنجاز العمل الإرشادي الزراعي:** تراوحت درجة الدافعية نحو إنجاز العمل الإرشادي الزراعي لدى المبحوثين ما بين (4 - 20 درجة)، بمتوسط حسابي قدره (12,46)، وإنحراف معياري قدره (3,48)، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً للمدى الفعلي إلى ثلاث فئات هي، مبحوثون درجة دافعيتهم نحو إنجاز العمل الإرشادي الزراعي منخفضة (اقل من 9 درجة)، ومبحوثين درجة دافعيتهم متوسطة (9- 13 درجة)، ومبحوثين درجة دافعيتهم مرتفعة (14 درجة فأكثر)، حيث أن نصف المبحوثين تقريباً (47,3%) وقعوا في فئة مبحوثون درجة دافعيتهم نحو إنجاز العمل الإرشادي الزراعي متوسطة، وأن ما يقرب من ثلث المبحوثين (31,5%) كانت درجة دافعيتهم مرتفعة، بينما نجد أن ما يزيد بقليل عن خمس المبحوثين (21,2%) جاءوا في فئة مبحوثون درجة دافعيتهم نحو إنجاز العمل الإرشادي الزراعي منخفضة، وتبين هذه النتائج أن غالبية المبحوثين بنسبة (78,8%) جاءوا في فئتي ذوى درجة الدافعية نحو إنجاز العمل الإرشادي الزراعي المتوسطة والمرتفعة، وقد يرجع ذلك إلى سعى وفهم المبحوثون لأهمية عملهم وتأثيره في الوقت الحالي الذي تمر به جمهورية العراق، والذي يستدعى تضافر الجهود وتعظيم الدافعية لدى العاملين في كل القطاع بشكل عام، والقطاع الزراعي بشكل خاص، مما قد يسهم بصورة إيجابية على تقبلهم تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة، كما يتطلب عقد المزيد من الاجتماعات والمناقشات للوقوف على مشاكل واحتياجات ومعالجتها لتحسين دافعيتهم نحو إنجاز العمل في الارشادي الزراعي.

**15- الإتجاه نحو الإدارة العليا:** تراوحت درجة إتجاه المبحوثين نحو الإدارة العليا ما بين ( صفر -16 درجة)، بمتوسط حسابي قدره (9,85)، وإنحراف معياري قدره (3,51)، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً للمدى الفعلي إلى ثلاث فئات هي، فئة مبحوثون لديهم درجة إتجاه ضعيف نحو الإدارة العليا (اقل من 5 درجة)، وفئة مبحوثون لديهم درجة إتجاه متوسطة (5- 9 درجة)، وفئة مبحوثون درجة إتجاههم قوية نحو الإدارة العليا (10 درجات - فأكثر). وحيث أن أكثر من نصف المبحوثين تقريباً (52,1%) وقعوا في فئة مبحوثون درجة إتجاههم نحو الإدارة العليا متوسطة، وأن أكثر من ثلث المبحوثين بنسبه (37,6%) لديهم اتجاه قوى نحو الإدارة العليا، بينما كانت أقل الفئات هم المبحوثون اللذين لديهم اتجاه منخفض نحو الإدارة العليا، حيث بلغت نسبتهم (10,3%)، وتشير هذه النتائج إلى أن غالبية المبحوثين (89,7)

وقعوا في فئتي ذوى الاتجاه القوى والمتوسط نحو الإدارة العليا، وقد يرجع هذا إلى التنسيق والتعاون بين المبحوثين والإدارة العليا لضمان حسن سير العمل، وإنجاز وتحقيق أهداف العمل الإرشادي، مما قد يساعد على توفير بيئة عمل مناسبة تسمح وتعمل على تحسين تطبيقهم لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية.

**16- درجة الاتجاه نحو تطبيق معايير الجودة الشاملة:** تراوحت درجة إتجاه المبحوثين نحو تطبيق معايير الجودة الشاملة ما بين (2- 16 درجة)، بمتوسط حسابي قدره (10,53)، وانحراف معياري قدره (3,33)، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً للمدى الفعلى إلى ثلاث فئات هي، فئة مبحوثون لديهم درجة إتجاه ضعيف نحو تطبيق معايير الجودة الشاملة (أقل من 7 درجة)، وفئة مبحوثون لديهم درجة إتجاه متوسطة (7- 11 درجة)، وفئة مبحوثون درجة إتجاههم قوية نحو تطبيق معايير الجودة الشاملة (12 درجة - فأكثر درجة). حيث أن (42,4%) من المبحوثين وقعوا في فئة الإتجاه القوى نحو تطبيق معايير الجودة الشاملة، وأن ما يقرب من نصف المبحوثين (46,1%) وقعوا في فئة الإتجاه المتوسط، بينما كانت أقل الفئات هي فئة المبحوثين ذوى الإتجاه الضعيف نحو تطبيق معايير الجودة الشاملة، حيث بلغت نسبتهم (11,5%)، وتوضح هذه النتائج أن الغالبية العظمى من المبحوثين (88,5%) وقعوا في فئتين الإتجاه القوى والمتوسط نحو تطبيق معايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية وهو مؤشر إيجابي يجب البناء عليه، حيث يمثل الاتجاه القوى نقطة الإنطلاق للسعى والعمل على زيادة تطبيق معايير في الإدارة الإرشادية الزراعية.

**17- درجة الرضا الوظيفي:** تراوحت درجة الرضا الوظيفي ما بين (3- 24 درجة)، بمتوسط حسابي قدره (14,31)، وانحراف معياري قدره (4,75)، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً للمدى الفعلى إلى ثلاث فئات هي، فئة مبحوثون لديهم درجة رضا وظيفي منخفضة (أقل من 10 درجة)، وفئة مبحوثون لديهم درجة رضا وظيفي متوسطة (10- 16 درجة)، وفئة مبحوثون درجة رضاهم الوظيفي مرتفعة (17 درجة - فأكثر)، ويظهر أن ما يزيد على نصف المبحوثين (55,1%) وقعوا في فئة درجة الرضا الوظيفي المتوسط، وأن ما يزيد على ربع المبحوثين (27,9%) درجة رضاهم الوظيفي مرتفعة، بينما كانت أقل الفئات هي المبحوثين الذين كانت درجة رضاهم الوظيفي منخفضة، وبلغت نسبتهم (17,0%) ، وقد يرجع وجود غالبية المبحوثين (83%) في فئتين درجة الرضا الوظيفي المتوسط والمرتفع، نظراً لوجود إتجاه قوى نحو الإدارة العليا، وكذلك وجود الدافعية مما يؤثر بشكل مباشر على زيادة درجة رضاهم الوظيفي.

### ثانياً: تطبيق المبحوثين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية

أوضحت النتائج الواردة بالجدول (4) أن درجة تطبيق المبحوثين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية تراوحت ما بين (32-244 درجة) ، بمتوسط حسابي قدره (143,22) درجة، وانحراف معياري قدره (38,91)، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً للمدى الفعلي إلى ثلاث فئات هي فئة مبحوثون لديهم درجة تطبيق منخفضة (اقل من 103 درجة)، وفئة مبحوثون لديهم درجة تطبيق متوسطة (103-173 درجة)، وفئة مبحوثون درجة تطبيقهم مرتفعة (174 درجة - فأكثر)، حيث أن أكثر من نصف المبحوثين (55,2%) جاء مستوى تطبيقهم لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية متوسطاً، وان ما يقرب من ثلث عدد المبحوثين (31,5%) مرتفعاً، بينما كانت أقل الفئات المبحوثون ذوي درجة التطبيق المنخفضة، حيث بلغت نسبتهم (13,3%)، وقد يرجع ذلك إلى أن غالبية المبحوثين ذو اتجاه ما بين متوسط ومرتفع بنسبة (88,5%) نحو تطبيق معايير الجودة، وكذلك لدى غالبية المبحوثين (78,8%) دافعية للإنجاز، بالإضافة إلى أن غالبية المبحوثين لديهم ضغوط وظيفية ما بين منخفضة ومتوسطة (79,3%).

### ثالثاً: العلاقة بين الدرجة الإجمالية لتطبيق المبحوثين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية وبين المتغيرات المستقلة المدروسة

تم صياغة الفرض البحثي التالي للتحقق من وجود العلاقة " توجد علاقة معنوية بين الدرجة الإجمالية لتطبيق المبحوثين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية وبين المتغيرات المستقلة، وإختبار هذا الفرض البحثي تم صياغة الفرض الإحصائي التالي: " لا توجد علاقة معنوية بين الدرجة الإجمالية لتطبيق المبحوثين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية وبين المتغيرات المستقلة المدروسة.

وتبين وجود علاقة معنوية طردية بين الدرجة الإجمالية لتطبيق المبحوثين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية كمتغير تابع وبين كل من متغيرات السن، وعدد سنوات الخدمة في وزارة الزراعة، وعدد سنوات الخدمة في الإرشاد الزراعي، والتدريبية في مجال الإرشاد الزراعي، وعدد الدورات التدريبية في الجودة الشاملة، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات، درجة الدافعية نحو انجاز العمل، حيث بلغت قيم معامل الارتباط البسيط المحسوبة (0,213)، و(0,249)، و(0,259)، و(0,335)، و(0,255)، و(0,252)، و(0,295)، كما موضح جدول (5)، على الترتيب وهي أكبر من القيمة الجدولية عن مستوى (0,01)، والتي تبلغ (0,201). ويمكن بناءً على هذه النتائج رفض الفرض الإحصائي المتعلق بهذه المتغيرات، وتعنى هذه النتيجة أنه توجد علاقة معنوية طردية بين الدرجة الإجمالية لتطبيق المبحوثين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية وبين

المتغيرات المستقلة سابقة الذكر، حيث وجود العلاقة المعنوية بين الدرجة الاجمالية لتطبيق المعايير وبين السن وقد يرجع ذلك لزيادة الممارسات لمواقف متعددة في العمل الميداني وفي الإدارة الارشادية، وكذلك نجد أنه بزيادة عدد سنوات الخدمة في وزارة الزراعة، وعدد سنوات الخدمة في المنظمة الارشادية الزراعية تزداد التطبيق للمعايير والتي يمكن إرجعها إلى زيادة الخبرات وتجارب المبحوثين نتيجة طول مدة الخدمة في وزارة الزراعة، وفي المنظمة الارشادية الزراعية، كذلك عدد الدورات التدريبية في مجال الارشاد الزراعي التي شارك بها المبحوثين للسنوات من عام 2016 وحتى 2021 بشكل عام، وعدد الدورات التدريبية في مجال إدارة الجودة الشاملة بشكل خاص، حيث تزداد درجة معرفة المبحوثين بموضوعات متعددة ومنها الموضوعات الإدارية الحديثة والتي قد يكون من بينها الجودة، وقد يرجع ذلك إلى زيادة معارف المبحوثين من خلال ما يتلقونه من حزمة المعلومات في الدورات التدريبية بشكل عام، وحزمة المعلومات التي يتلقاها المبحوثين من الدورات التدريبية في مجال إدارة الجودة الشاملة بشكل خاص مما ينعكس ايجابياً على تطبيقهم لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الارشادية، وكذلك كلما زاد التعرض لمصادر المعلومات تزداد معه درجة التطبيق للمعايير، وقد يرجع ذلك إلى الافكار والمعلومات التي يتلقاها المبحوثين من مصادر المعلومات سواء كانت من خلال مشاهدة البرامج التلفزيونية وتصفح المواقع الالكترونية وقراءة نشرات الصحف والمجلات والاطلاع على الكتب والمصادر العلمية والمشاركة في الندوات والمنتديات والاجتماعات سواء كانت هذه مصادر المعلومات في الجانب الزراعي بصورة عامة وفي مجال الارشاد لزراري بصورة خاصة، وكذلك في مجال إدارة الجودة الشاملة، حيث وجود العلاقة المعنوية بين الدرجة الاجمالية لتطبيق المعايير وبين درجة الدافعية نحو انجاز العمل الارشادي تحفز المبحوثين نفسياً واقتصادياً واجتماعياً وتعزز جهودهم مما ينعكس ايجابياً على معرفتهم لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الارشادية.

كما أتضح وجود علاقة معنوية طردية بين الدرجة الإجمالية للتطبيق كمتغير تابع وبين كل من متغيرات ، الاتجاه نحو تطبيق معايير الجودة، ودرجة الرضا الوظيفي، ودرجة الاتجاه نحو الإدارة العليا، حيث بلغت قيم معامل الارتباط البسيط المحسوبة، (0,190)، و(0,194)، (0,185) على الترتيب وهي أكبر من القيمة الجدولية عن مستوى (0,05)، والتي تبلغ (0,154)، كما موضح بجدول (5)، ويمكن بناءً على هذه النتائج رفض الفرض الإحصائي المتعلق بهذه المتغيرات، وتعني هذه النتيجة أنه توجد علاقة معنوية طردية بين الدرجة الاجمالية لتطبيق المبحوثين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية وبين المتغيرات المستقلة السابقة الذكر، فإنه من المنطقي كلما زاد درجة الاتجاه نحو تطبيق معايير الجودة تزداد درجة تطبيق المبحوثين للمعايير، وقد يرجع ذلك إلى أن درجة الاتجاه نحو تطبيق معايير الجودة تزيد الميل العاطفي وتأييدهم لتطبيق الجودة الشاملة

مما ينعكس إيجابياً على زيادة تطبيق هذه المعايير، أما العلاقة بدرجة الرضا الوظيفي فإنها تزيد كلما توفرت ظروف العمل الجيدة والمناسبة لتخصص المبحوثين العلمي وخبراتهم العملية، وتلائم الطموح المراد تحققه من الوظيفة، وتوفير بيئة ملائمة للعمل وأنظمة للترقيات والحوافز عادله، وعلاقات انسانية بين العاملين بعضهم البعض ووبين الإدارة العليا، وهذا ما تؤكد عليه معايير الجودة الشاملة مما ينعكس بشكل إيجابياً زيادة تطبيق المبحوثين لتلك المعايير.

كما أشار نفس الجدول إلى وجود علاقة ارتباطية معنوية عكسية عند مستوى معنوية (0,01) بين الدرجة الاجمالية لتطبيق المبحوثين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية وبين درجة الضغوط الوظيفية، وبلغت قيمة معامل الارتباط البسيط المحسوبة (-0,215)، كما موضح جدول (5)، وبناءً على ذلك أيضاً يمكن رفض الفرض الإحصائي المتعلق بهذا المتغير، وتعنى هذه النتيجة أنه توجد علاقة معنوية عكسية بين الدرجة الاجمالية لتطبيق المبحوثين للمعايير وبين متغير درجة الضغوط الوظيفية، أى أنه كلما زادت درجة الضغوط الوظيفية كلما قلت معها درجة التطبيق للمعايير، وقد يرجع ذلك إلى أن زيادة الضغوط تعرقل إنجاز الأعمال، وتشنت جهود العاملين مما يعرقل أيضاً اكتساب المعارف وتعطيل التنمية المعرفية للعاملين بالادارة الارشادية.

يظهر جدول (6) نتائج اختبار مربع كاي ( $\chi^2$ )، حيث تبين وجود علاقة معنوية بين فئات الدرجة الإجمالية لتطبيق المبحوثين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية وبين متغيرات المستقلة الوصفية التالية: النوع، المؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، والمركز الوظيفي، وبلغت قيم مربع كاي المحسوبة (26,76)، و(19,95)، و(15,91)، و(43,34) على التوالي، وهى أكبر من القيمة الجدولية عن مستوى (0,01)، والتي تبلغ (13,28)، ويمكن بناءً على هذه النتائج رفض الفرض الإحصائي المتعلق بهذه المتغيرات، وتعنى هذه النتيجة أنه توجد علاقة معنوية بين الدرجة الاجمالية لتطبيق المبحوثين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية وبين المتغيرات المستقلة السابقة الذكر.

وتبين أيضاً علاقة معنوية بين فئات الدرجة الإجمالية لتطبيق المعايير وبين الحاجة للتدريب في مجال إدارة الجودة الشاملة، وبلغت قيمة مربع كاي المحسوبة (9,87)، وهى أكبر من القيمة الجدولية عن مستوى (0,05)، والتي تبلغ (5,99)، ويمكن بناءً على هذه النتائج رفض الفرض الإحصائي المتعلق بهذين المتغيرين، وتعنى هذه النتيجة أنه توجد علاقة معنوية بين الدرجة الاجمالية لتطبيق المبحوثين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية وبين متغيرى المركز الوظيفي، والحاجة للتدريب في مجال إدارة الجودة الشاملة.



في حين لا توجد علاقة معنوية بين الدرجة الاجمالية لتطبيق المبحوثين بتلك المعايير مع متغير المشاركة في منظمات المجتمع المدني، وبلغت قيم مربع كاي المحسوبة (5,17)، وهي أقل من القيمة الجدولية عن مستوى (0,05)، والتي تبلغ (5,99) ، كما موضح جدول (6)، وبناءً على هذه النتائج لا يمكن رفض الفرض الإحصائي المتعلق بهذا المتغير، وتعنى هذه النتيجة أنه لا توجد علاقة معنوية بين الدرجة الاجمالية لتطبيق المبحوثين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية وبين متغير المشاركة في منظمات المجتمع المدني.

### التوصيات

في ضوء النتائج السابقة فإن البحث يوصي بما يلي:

- الاهتمام الجاد بتطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية في جمهورية العراق لكافة مجالاتها وانشطتها
- اقامة دورات تدريبية للعاملين في الادارة الارشادية تتعلق بمعايير ادارة الجودة الشاملة والاليات المناسبة لتطبيقها.
- زيادة توظيف العاملين في الادارة الارشادية بصورة عامة وتوظيف الإناث في الإدارة الإرشادية الزراعية بصورة خاصة مع مراعاة التخصص العلمي والتوصيف الوظيفي عند توظيفهم في وظائف الإرشاد الزراعي.
- تفعيل دور وسائل الاتصال الجماهيرية ووسائل التواصل الاجتماعي واسعة الانتشار والتي تحضي بدرجة الاهتمام الكبيرة في مجال معايير ادارة الجودة الشاملة ومجال الارشاد الزراعي والمجالات الزراعية الاخرى.
- دراسة أسباب الضغوط ومحاوله العمل وفق برنامج منظم ومتكامل وتوفير الآليات الكفيلة لأزالتها، والتي قد تكون من بينها تطبيق معايير الجودة الشاملة في الإدارة الزراعية.
- عقد الادارة الارشادية اجتماعات لمناقشة وتحديد مشاكل واحتياجات العاملين لمعالجتها مما يحسن من دافعيتهم نحو انجاز العمل الارشادي الزراعي مما ينعكس على تطبيق معايير الجودة الشاملة.

الجداول

جدول رقم 1: توزيع أعداد المبحوثين في شاملة وعينة البحث وفقاً للمستويات الإدارية الثلاثة المدروسة.

عدد المبحوثين بالعينة	نسبة التمثيل	عدد المبحوثين بالشاملة	المستويات الإدارية
17	10,5	30	الإدارة العليا
82	50	144	الإدارة الوسطى
66	39,5	114	الإدارة التنفيذية
165	%100	288	المجموع

المصدر: عينة البحث الميدانية

جدول 2: توزيع المعايير الرئيسية والعبارات بصورتها النهائية لقياس درجة تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية

م	المعايير الرئيسية	عدد العبارات	%
1	التزام ودعم الإدارة العليا لتطبيق المعايير	10	8,3
2	إجراء التخطيط الاستراتيجي	10	8,3
3	الاهتمام بالتدريب وتنمية قدرات العاملين	9	7,5
4	تشجيع العمل الجماعي وبناء فرق العمل	10	8,3
5	إجراء التحسين المستمر للإدارة الإرشادية	8	6,7
6	العمل على تمكين العاملين	10	8,3
7	تنمية القيادة الإدارية الإرشادية	10	8,3
8	بناء قاعدة للبيانات والمعلومات	13	10,8
9	إدارة الموارد البشرية	6	5,0
10	الاهتمام بالوظائف والأعمال الإدارية الإرشادية	9	7,5
11	التركيز على المستهدفين	10	8,3
12	التميز في أداء الخدمات الإرشادية	9	7,5
13	الاعتماد على التغذية الراجعة	6	5,0
	المجموع	120	%100

المصدر: عينة البحث الميدانية

جدول رقم 3: توزيع المبحوثين وفق فئات بعض الخصائص الشخصية والمهنية

الخصائص	عدد	%	الخصائص	عدد	%
1- سن المبحوث			9- عدد الدورات التدريبية في مجال الجودة الشاملة		
فئة منخفضة (أقل من 40 سنة)	48	29,1	لم يحصل على أى دورة تدريبية في المجال	84	50,9
فئة متوسطة (40- 50 سنة)	68	41,2	حصل على دورة تدريبية واحدة في المجال	77	46,7
فئة مرتفعة (أكبر من 50 سنة)	49	19,7	حصل على أكثر من دورة تدريبية في المجال	4	2,4
2 - النوع			10- الحاجة إلى التدريب في مجال إدارة الجودة الشاملة		
ذكر	123	74,5	لديهم الحاجة إلى التدريب في مجال إدارة الجودة الشاملة	149	90,3
أنثى	42	25,5	ليس لديهم الحاجة إلى التدريب في مجال إدارة الجودة الشاملة	16	9,7
3- المؤهل الدراسي			11- المشاركة في منظمات المجتمع المدني		
الشهادة الإعدادية	4	2,4	يشاركون في منظمات المجتمع المدني	103	62,4
دبلوم	24	14,6	غير مشاركين في منظمات المجتمع المدني	62	37,6
بكالوريوس			12 - درجة التعرض لمصادر المعلومات		
مؤهل فوق بكالوريوس	35	21,2	فئة منخفضة ( أقل من 7 درجات)	28	17
6- التخصص العلمي			فئة متوسطة ( 7- 13 درجة)		
الإرشاد الزراعي	30	18,2	فئة مرتفعة (14 درجة - فأكثر)	37	22,4
تخصصات زراعية أخرى غير الإرشاد الزراعي	103	62,4	13- درجة التعرض للضغط الوظيفية		
تخصصات أخرى غير زراعية	32	19,4	فئة منخفضة ( أقل من 9 درجات)	57	34,5
5 - المركز الوظيفي			فئة متوسطة (9- 17 درجة)		
مدير عام ومعاونه	1	0,6	فئة مرتفعة ( 18 درجة - فأكثر)	34	20,7
رئيس قسم ومعاونه	16	9,7	14 - درجة الدافعية نحو إنجاز العمل الإرشادي الزراعي		
مسئول شعبة ومعاونه	52	31,5	فئة منخفضة ( أقل من 9 درجات)	35	21,2
مسئول مركز ومعاونه	30	18,2	فئة متوسطة (9- 13 درجة)	78	47,3
فئة منخفضة ( أقل من 5 درجات)	17	40,0	فئة مرتفعة ( 14 درجة - فأكثر)	52	31,5

## تابع الجدول رقم 3

الخصائص	عدد	%	الخصائص	عدد	%
6 - سنوات الخدمة في بوزارة الزراعة			15 - الإتجاه نحو الإدارة العليا		
فئة منخفضة (أقل من 14 سنة)	83	50,3	فئة منخفضة (أقل من 5 درجات)		10,3
فئة متوسطة (14 - 24 سنة)	67	40,6	فئة متوسطة (5 - 9 درجة)	86	52,1
فئة مرتفعة (أكثر من 24 سنة)	15	9,1	فئة مرتفعة (10 درجات - فأكثر)	62	37,6
7 - عدد سنوات العمل في المنظمة الإرشادية الزراعية			16 - درجة الإتجاه نحو تطبيق معايير الجودة الشاملة		
فئة منخفضة (أقل من 14 سنة)	117	70,9	فئة منخفضة (أقل من 7 درجات)	19	11,5
فئة متوسطة (14 - 24 سنة)	44	26,7	فئة متوسطة (7 - 11 درجة)	76	46,1
فئة مرتفعة (أكثر من 24 سنة)	4	2,4	فئة مرتفعة (12 درجة - فأكثر)	70	42,4
8 - عدد الدورات التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي			17 - درجة الرضا الوظيفي		
فئة منخفضة (أقل من 6 دورة)	90	54,5	فئة منخفضة (أقل من 10 درجات)	28	17
فئة متوسطة (6 - 11 دورة)	65	41,8	فئة متوسطة (10 - 16 درجة)	91	55,1
فئة مرتفعة (أكثر من 11 دورة)	6	3,7	فئة مرتفعة (17 درجة - فأكثر)	46	27,9

المصدر: عينة البحث الميدانية

## جدول رقم 4: توزيع المبحوثين وفقاً لفئات درجة تطبيق معايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية

فئات درجة تطبيق	عدد	%
درجة تطبيق منخفضة (أقل من 103 درجة)	22	13,3
درجة تطبيق متوسطة (103 - 173 درجة)	91	55,2
درجة تطبيق مرتفعة (أكثر من 173 درجة)	52	31,5
الإجمالي	165	100

المصدر: عينة البحث الميدانية

جدول رقم 5: قيم معامل الارتباط البسيط لبيرسون للعلاقة بين الدرجة الإجمالية لتطبيق المبحوثين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية وبين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة

المتغيرات المستقلة	قيمة معامل الارتباط البسيط
1- السن	**0,213
2- عدد سنوات الخدمة في وزارة الزراعة	**0,249
3- عدد سنوات الخدمة في الإرشاد	**0,259
4- عدد الدورات التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي	**0,355
5- عدد الدورات التدريبية في مجال إدارة الجودة الشاملة	**0,255
6- درجة التعرض لمصادر المعلومات	**0,252
7- الضغوط الوظيفية	**0,215-
8- الدافعية نحو انجاز العمل الإرشادي	**0,295
9- الاتجاه نحو الإدارة العليا	*0,185
10- الاتجاه نحو تطبيق معايير الجودة	*0,190
11- الرضا الوظيفي	*0,194

المصدر: عينة البحث الميدانية

جدول رقم 16: قيم مربع كاي بين فئات الدرجة الإجمالية لتطبيق المبحوثين لمعايير الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية الزراعية وبين المتغيرات المستقلة الوصفية المدروسة

المتغيرات المستقلة	قيم كاي المحسوبة ( $\chi^2$ )
النوع	**26,76
المؤهل الدراسي	**19,95
التخصص العلمي	**15,91
المركز الوظيفي	**43,34
الحاجة لدورات تدريبية في مجال إدارة الجودة الشاملة	*9,87
المشاركة في منظمات المجتمع المدني	5,17

المصدر: عينة البحث الميدانية

## المراجع

### المراجع العربية:

- احمد، محمد شحتان، (2013)، متطلبات تطبيق معايير الجودة والاعتماد في إدارة التعليم قبل الجامعي بمصر على ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الفيوم، كلية التربية.
- البيضاني، احمد سعدون جوي، (2012)، أداء الإدارة الإرشادية في ظل معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر الموظفين الزراعيين العاملين في الإرشاد الزراعي وزراع الخضر في محافظات المنطقة الوسطى من العراق، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإرشاد الزراعي ونقل التقنيات، كلية الزراعة، جامعة بغداد.
- الحمداني، مجيد هادي صالح ، 2013 ، محددات السلوك الإداري لمدراء الإرشاد الزراعي بالمستويات الإدارية للمنظمة الإرشادية الزراعية في جمهورية العراق ، اطروحة دكتوراه غير منشوره ،جامعة القاهرة ، كلية الزراعة ، قسم لاجتماع الريفي والإرشاد الزراعي.
- الدليمي، فهد سالم حمد، (2015)، الإدارة الاستراتيجية ومعوقات تطبيقها لدى مدراء وحدات الإرشاد الزراعي في محافظات المنطقة الوسطى من العراق، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة بغداد، كلية الزراعة، قسم الإرشاد ونقل التقانات الزراعية.
- السروي، احمد، (2019)، إدارة الجودة الشاملة وستة سيجما، الدولية للكتب العلمية، دار الكتب المصرية، القاهرة، مصر.
- السعدي، ساجت رفعت حسين، (2021)، تقويم أداء الإدارة العليا للمنظمة الإرشادية في ظل معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين في محافظتي بغداد وديالى من العراق، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإرشاد الزراعي ونقل التقنيات، كلية الزراعة، جامعة بغداد.
- الشناوي، ليلي حمادة، (2012)، انشاء جماعات الزراع كمدخل لتحديث الخدمة الإرشادية، المؤتمر العاشر للجمعية العلمية للإرشاد الزراعي اليه تحديث الإرشاد الزراعي في مصر، مصر، القاهرة.
- الطائي، حسين خضير، (2009)، تحسين إدارة برامج نشر التقنيات الزراعية في العراق، مجلة الفرات للعلوم الزراعية، كلية الزراعة، جامعة القاسم الخضراء، العراق، مجلد1، العدد2.

- الطائي، حسين خضير، (2014)، إصلاح نظام الإرشاد الزراعي في العراق، المؤتمر العلمي للبحوث الزراعية، مجلة الزراعة العراقية البحثية، وزارة الزراعة العراقية، دائرة البحوث الزراعية، مجلد19، العدد 7.
- الفرجي، إحسان راضي حسوني (2010) ، الحاجات التدريبية العرفية لمدرء الإرشاد الزراعي في مجال إدارة الوحدات الإرشادية المسؤولين عن ادارتها في محافظات المنطقة الوسطى من العراق ، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة بغداد .
- تشين شي وين، ترجمة احمد ظريف، (2021)، التجربة الصينية في نهضة الريف، مجموعة بيت الحكمة للصناعات الثقافية.
- حاجي، هاجر، (2017)، واقع تطبيق ادارة الجودة الشاملة في الجامعات الجزائرية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس بجامعة العربي بن مهيدي ام البواقي، رسالة ماجستير، غير منشورة كلية العلوم الاجتماعية الانسانية ، قسم العلوم الاجتماعية ، الجزائر .
- سرحان، فتحي، (2012)، إدارة الجود الشاملة الاتجاهات العالمية الادارية الحديثة، مكتبة الشريف ماس للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط1.
- عباس، سلام عطية، (2021)، تقويم البرامج الارشادية لتنمية قدرات مربي النحل للنشء الشباب الريفي في ظل معايير الجودة الشاملة في محافظتي بغداد وديالى، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة بغداد، كلية الزراعة، قسم الإرشاد الزراعي ونقل التقنيات.
- عبدالمقصود، ابتسام حسن، (2016)، إدارة الجودة الشاملة، دار الكتب والوثائق القومية، المكتب الجامعي الحديث الاقتصادية.
- عطية، محسن علي، (2007)، الجودة الشاملة والمنهج، دار المناهج للتوزيع، عمان.
- قاسم، حازم صلاح منصور، (2015)، الاصلاح الاداري والتغيير التنظيمي بالمنظمات الإرشادية الزراعية دراسة تتبعيه للإدارة المركزية للإرشاد الزراعي، مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، جامعة المنصورة، العدد5، المجلد6.

#### المراجع الأجنبية:

- Asgari ,M.H and Maddahi ,N, (2013), Investigation of Relationship between Establishment of Quality Management system and customers Satisfaction In seaman Insurance Company Technical ,Journal of Engineering and Applied Science ,Vol 3, No 20.

- Christoplos, I., (2010), mobilizing the potential of rural and agricultural extension. Rome, Italy: Food and Agricultural Organization.
- Fader, G., Birner, R, and Anderson, J, R., (2011),The private sectors role in agricultural extension system potential and limitation, Journal of agribusiness in Developing and Emerging Economies I (1).
- Steven K, Thompson, (2012), Sampling, Third Edition.
- Suvedi, Murari and Kaplowitz, Michael, (2016), What Every Extension Worker Should Know–Core Competency Hand Book Department of Community Sustainability, Agency for International Development (USAID) project Modernizing Extension and Advisory Services (MEAS), Michigan, USA.
- Waddington , H ,Snilstveit , B., white ,H., or Anderson ,J., (2010) , The impact of agricultural extension services : study protocol 3ie synthetic Reviews SR009 , International Initiative For impact Evaluation New Delhi Available at.



## **Some of the variables that affect the application of the workers in the agricultural extension management to comprehensive quality standards in the Republic of Iraq**

**Zeinab Hassan Magd,    Sahar Abdel- Khaleq Hikel,    Hayder Abbas Abdullah  
Faculty of Agriculture, Cairo University, Giza**

### **Abstract**

research aimed to identify personal & professional characteristics of respondents in agricultural extension management & identify degree of application quality standards in management of agricultural extension & determine relationship among total application degree of comprehensive quality standards in agricultural extension management & studied independent variables.

research was conducted on 165 respondents selected from stratified random of workers in agricultural extension administration in all governorates Republic of Iraq except for governorates of Kurdistan, Stephen Thompson equation used to determine sample size, Data collected by using a questionnaire during January – March 2022, frequencies, percentages, mean, range, standard deviation were used to present and analysis study data, simple correlation coefficient, and Chi test.

The main results: (55.2%) of respondents located in medium category of application degree of comprehensive quality standards in agricultural extension management . direct significant relationship (0.01) between total degree of respondents' application of comprehensive quality standards in agricultural extension management and variables: age, number of service years in Ministry of Agriculture, number of service years in agricultural extension, number of training in agricultural extension number of training in comprehensive quality, exposure to information sources, motivation to achieve work, gender, educational qualification, scientific

specialization, occupational position & inverse significant relationship (0.01) between total degree of respondents' application of comprehensive quality standards in agricultural extension management and job stress and, a direct significant relationship (0.05) between total degree of respondents' application of comprehensive quality standards in agricultural extension administration: attitude towards higher management, attitude towards application quality standards, job satisfaction, need training of total quality management.

Keywords: management of Agricultural Extension, comprehensive Quality Standards