

معرفة وتطبيق العاملين لمعايير الجودة الشاملة في العمل الإرشادي الزراعي بمحافظة البحيرة

د. محمد شبارة يوسف خميس

جامعة الأزهر - كلية الزراعة بالقاهرة - قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي

E-Mail: Mohamed.shabara@azhar.edu.eg

المستخلص

استهدف البحث تحديد درجة معرفة المبحوثين من العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي بمعايير الجودة الشاملة في العمل الإرشادي الزراعي، ومدى تطبيقهم لها، وعلاقة خصائص المبحوثين بدرجة معرفتهم وتطبيقهم لهذه المعايير.

أجرى البحث على عينة بلغت 120 مبحوثاً من العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة البحيرة، واستخدم الاستبيان بالمقابلة الشخصية لجمع بيانات البحث، وذلك خلال شهرى يوليو وأغسطس عام 2023، وبعد جمع البيانات تم تفريغها وتحليلها احصائياً مستخدماً جداول الحصر العددي والنسب المئوية، والمتوسط المرجح، ومعامل الارتباط البسيط، واختبار مربع كاي.

وكانت النتائج على النحو التالي:

- ثلاثة أخماس المبحوثين (60%) كان مستوى معرفتهم اجمالاً بمعايير الجودة في العمل الإرشادي الزراعي مرتفعاً.
 - ما يقرب من نصف المبحوثين (47.5%) كان مستوى التطبيق اجمالاً لمعايير الجودة في العمل الإرشادي الزراعي متوسطاً.
 - وجود علاقة عكسية بين سن المبحوثين وبين معرفتهم وتطبيقهم لمعايير الجودة الشاملة في العمل الإرشادي الزراعي.
 - وجود علاقة طردية بين عدد الدورات التدريبية في الجودة، والتعرض لمصادر المعلومات وبين معرفة المبحوثين إجمالاً بمعايير الجودة الشاملة وكذلك تطبيقهم لها.
- الكلمات المفتاحية: الجودة الشاملة، التخطيط الاستراتيجي، الإرشاد الزراعي، المعايير.

مقدمة ومشكلة البحث

تمثل التنمية الزراعية احد الركائز الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة في مصر، وذلك لدورها الهام في زيادة الإنتاج الزراعي كما ونوعا، لمواجهة الطلب المتزايد عليها بسبب النمو السكاني الكبير، وتلبية متطلبات الصناعة، والتصدير للخارج، ولكي يتم ذلك فإن الأمر يتطلب الانتقال من طرق الإنتاج التقليدية إلى طرق وأساليب الإنتاج الحديثة، بحيث يكون للبحث العلمي الزراعي والإرشاد الزراعي الدور الأكبر في تحقيقها، والقدرة على مواجهة العديد من التحديات المتزايدة في السنوات الأخيرة مثل انخفاض الإنتاجية الزراعية، ونقص الأمن الغذائي، وسوء التغذية، وارتفاع أسعار الغذاء، وندرة الموارد الطبيعية، والتدهور البيئي والتغير المناخي وغيرها من التحديات التي تؤثر على التنمية الزراعية (Joshi, 2019: pp22-38 & Babu).

ولقد أصبح تقدم المجتمعات الريفية ومواكبتها للمستحدثات الزراعية 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 والفاعلية (Kaplowitz, 2016: P1 & Suvedi).

ويتوقف نجاح المنظمة الإرشادية الزراعية في أداء أدوارها ومهامها بشكل عام على وجود إدارة ناجحة وقادرة على توفير التفاعل والاتصال بين كافة مستويات الإدارة وبين العاملين انفسهم من جانب وتحقيق الاتصال التفاعلي والتعاون مع المنظمات الاخرى من جانب آخر (قشطه، 2012: ص326).

وقد ذكر كل من الشناوي (2012: ص38) والطائي (2014: ص204) وقاسم (2015: ص756) أن التغيرات السريعة المتلاحقة الى تعيشها المجتمعات الريفية تتطلب اصلاح وتحديث الإدارة الإرشادية الزراعية لأدواتها وآلياتها ونظمها ومناهجها لتصبح اكثر قدرة على تحقيق أهدافها، وذلك من خلال التعامل مع المستحدثات والتوصيات الزراعية الحديثة لتلبية احتياجات المزارعين.

وهذا يتطلب من الإدارة الإرشادية المتميزة اتباع الأسلوب العلمي لإدارة الجودة الشاملة بخطوات صحيحة ومدروسة وذات خصوصية من خلال سلسلة القرارات والعمليات والفعاليات لتحقيق الأهداف المنشودة بالإمكانيات المادية والبشرية والتكنولوجية المتاحة، وإتخاذ القرارات وفق عمليات إدارية منظمة وتوقيتات زمنية محددة للوصول إلى أفضل النتائج بأقصر الطرق وأقل التكاليف.

وتتمثل البيئة الخارجية للإدارة الإرشادية في التمويل والسياسة الزراعية والتشريعات والقوانين والاستراتيجيات والعلاقات العامة والعوامل التكنولوجية والاقتصادية (Auta & Dafwang, 2010: 138-143)، بينما تتمثل البيئة الداخلية للإدارة الإرشادية في الهيكل التنظيمي وخصائصه، والمناخ التنظيمي والعمليات التنظيمية وظروف العمل وسلوك العاملين والحوافز والاتصالات والتفاعل بين العاملين ومدى توافر المستلزمات الإدارية، (محمود، 2018: ص99).

ولكى يتحقق ذلك فإنه يتطلب تبني الحكومات استراتيجيات لإصلاح الإدارة الإرشادية وبناء منصة للحوار والتعاون مع المؤسسات ذات الصلة بالتنمية الريفية والتنمية الزراعية، وتوفير إطار شامل لإدارتها وتعزيز التعددية وزيادة مشاركة القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية سواء منها الدولية والمحلية، وحثهم على المشاركة في صناعة القرارات المتعلقة باحتياجاتهم وتقليل تكاليف الخدمة الإرشادية، مما يعزز من جهود الإدارة الإرشادية الزراعية ويزيد من فاعليتها وجعلها أكثر استجابة لحاجات المزارعين، (Blum 111-112: 2020: et al).

وقد ذكر كل من احمد (2018: ص185)، ومحمود (2018: ص80-79)، والطحاوي (2020: ص100-92) أن ضعف جودة الخدمة الإرشادية الزراعية ناتج عن ضعف جودة الإدارة الإرشادية وعدم قدرتها على إدارة الوقت والمخاطر التي يتعرض لها المزارعين.

وقد اشار الزيدي(2016: 120) إلى ضعف تخطيط الإدارة الإرشادية للبرامج الإرشادية الزراعية وعدم قيامها على أساس الحاجات والمشكلات التي يعاني منها المزارعين هذا بالإضافة إلى ضعف التحسين المستمر بسبب عدم كفاية التدريب التخصصي للعاملين، وكما ذكر السعدي(2020: ص84) أن هناك ضعفاً في عمليات التقييم والتحسين المستمر والتنسيق بين الأقسام والشعب وتفعيل العلاقات الانسانية الاجتماعية وعدم تشجيع الابداع والابتكار لدى العاملين في الإدارة الإرشادية.

ويرى فيدر وزملائه "Fader et al" (2011: p1) أن بعض الدول النامية واجهت العديد من مشاكل ضعف الإدارة الإرشادية من خلال التوجه إلى تطبيق آليات الإصلاح والمتمثلة في تطبيق معايير الجودة الشاملة والتي تؤدي الى تحسين الخدمات والاداء والوظائف والعمليات الادارية وتحسين البرامج الإرشادية بما يحقق رضا للعاملين بالإدارة والمستفيدين من خدماتها.

ويؤكد نشين شي وبن(2021: ص125) ان تطبيق معايير الجودة الشاملة سواء كانت في المنظمات الربحية او غير الربحية فإنه يتطلب السعي الى الجودة والارتقاء والتميز والتخلص من سلبيات الإدارة التقليدية، لذا من الضروري التعجيل بتوفير كافة الاليات والاستراتيجيات الموائمة لتنبيتها وتبنيها.

وأكد كل من Mazunda & Ragasa (2018، pp25-47) على أن تطبيق الإدارة الإرشادية لمعايير الجودة الشاملة في عدة دول مثل السنغال وماليزيا وملاوي والصين قد ساعد في تحسين الأداء وتقديم الخدمات الإرشادية وإصلاح السياسات والخطط الاستراتيجية مما انعكس على زيادة الإنتاج والانتاجية الزراعية

كما أشار شريف(2014: ص13) إلى ان معايير إدارة الجودة الشاملة تحظى باهتمام كبير من المنظمات سواء كانت حكومية او خاصة بوضعها أحد الأنماط الادارية التي أثبتت جدواها في معظم المنظمات لدرجة انها وصفت بالثورة الثالثة بعد الثورة الصناعية في أوروبا وثورة المعلومات والتكنولوجيا التي تجتاح العالم.

ويوضح سرحان(2012: ص16) أن معايير إدارة الجودة الشاملة تشمل الخصائص والشروط المتميزة لبلوغ الاتقان الذي يميز جودة عناصر الإدارة بكافة اجزائها ووظائفها وأدائها، والأهداف المرجوة منها بما يسمح بقياس وتقييم مدى جودة المنظمة وسبل تطويرها والارتقاء بمستواها، وتركز هذه المعايير على التخطيط الاستراتيجي والرؤيا والاهداف والرسالة والتحسين المستمر لكافة مستوياتها الادارية ومشاركة العاملين وعملهم وفق فريق متعاون ومنتظم ورضاهم ورضا المستهدفين.

كما يرى عبدالمقصود(2016: ص24) أن معايير إدارة الجودة الشاملة تمثل نظاماً لضبط متكامل وشامل يفهم الواقع برؤية استراتيجية لكافة عناصرها ومكوناتها ووظائفها ونشاطاتها مما ينعكس على جودة اداء الخدمات لجميع مجالات المنظمة وذلك من خلال التزام الإدارة العليا بهذه الرؤية واشتراك جميع العاملين في تنفيذها وفق تخطيط استراتيجي سليم ودقة فى اتخاذ القرارات. وكذلك يضيف الغريابوي(2020: ص19) أن من الضروري وضع الحلول للمشاكل وتحسين اداء العاملين في الادارة الارشادية وزيادة ثقة ورضا المستهدفين من خلال اتخاذ قرارات تلبى احتياجاتهم.

ويذكر سويلم (2015: ص37) أن تطبيق معايير الجودة الشاملة هذه المعايير يتطلب عدة متطلبات تختلف من منظمة لأخرى، حيث يعتمد على مدى التزام الإدارة العليا وكافة العاملين بتطبيقها والاهتمام بالعلاقات الإنسانية بين العاملين والعمل كفريق متعاون وموحد ووفق لجان منتظمة وتشجيع الابداع الاداري، و تجنب المشكلات التي من شأنها عرقلة تطبيق هذه المعايير وتحقيق النتائج المرجوة من وراء تطبيقها، ويتطلب تطبيق هذه المعايير عملية اصلاح إدارى، ومواجهة التحديات والمعوقات والمزيد من القدرة على الاستقلالية والمرونة والاتصال والتفاعل بين العاملين وجعل تطبيق معايير إدارة الجودة دائماً ومستمرأ وفي المقام الأول في المنظمة الإرشادية.

ويرى الطائي(2014: ص213-212) ان جهاز الارشاد الزراعي يمثل مناخاً ملائماً لتطبيق معايير الجودة الشاملة، وذلك بهدف تحسين الإداء والخدمات في كافة المجالات وتحقيق رضا المزارعين ومنظماتهم لأن مبادئ الإرشاد الزراعي تتسجم كلياً مع معايير الجودة الشاملة التي تركز على تلبية حاجات المستهدفين وحل مشاكلهم وتحقيق رضاهم، كما يرى ان تكون مستلزمات تطبيق هذه المعايير جزءاً من ثقافة إدارة المنظمة الإرشادية وحسن اختيار القيادات الادارية، وتطوير القدرات الادارية للعاملين، ومتابعتهم وتقييم أدائهم وتحسين العمل على هذا الأداء بشكل مستمر، وشراكة فاعلة لجميع الاطراف ذات العلاقة.

وبناء على ما سبق فإنه يتضح أن عدم تبنى الإدارة الإرشادية الزراعية في مصر لمعايير الجودة الشاملة قد يؤدي الى ضعف أداء كافة الوظائف والعمليات الادارية الإرشادية، وضعف البرامج والانشطة والخدمات الإرشادية، وعدم رضا العاملين والمستهدفين، ولذا فإن الإدارة الإرشادية في مصر تسعى بكل السبل إلى رفع مستوى الأداء والخدمات التي تقدمها للمستفيدين وذلك عن طريق تطبيق هذه المعايير التي تعتبر قراراً استراتيجياً طويل الأمد وفلسفة ومدخلا من المداخل الادارية المعاصرة الذي اثبت نجاحه في تحسين الاداء والخدمات والانتاج والانتاجية كماً ونوعاً، وتقليل التكاليف، وتوسعة قاعدة المستهدفين وتلبية طموحهم وطموح العاملين، مما يتطلب تغييراً عميقاً في الرؤية والسياسة والاستراتيجيات، وتدريب العاملين بالمستويات كافة بهدف التحسين المستمر لأدائهم، وتهيئة بيئة مشجعة للتخطيط، والتنفيذ والمتابعة والتقييم لتحقيق الاهداف الإرشادية.

مشكلة البحث

يعانى الارشاد الزراعي في السنوات الاخيرة من العديد من المشكلات والتحديات لعل من أهمها نقص عدد المرشدين الزراعيين وعدم توفر الامكانيات والتسهيلات اللازمة لأداء أدواره، ولعل من أهم مداخل التغلب على هذه المشكلات والتحديات هو حسن إدارة الارشاد الزراعي بما يجعله قادر على أداء مهامه والقيام بأنشطته على أكمل وجه في ضوء الموارد والامكانيات المتاحة، وهو ما يندرج تحت مفهوم معايير الجودة الشاملة، والذي ثبت نجاحه في العديد من المؤسسات التعليمية والصحية والتجارية، وكذلك في الارشاد الزراعي في بعض الدول المتقدمة وحتى النامية.

وتعتبر محافظة البحيرة من أكبر المحافظات الزراعية في مصر وهو ما يتطلب الاهتمام بها بصفة عامة، وبالجهاز الارشاد الزراعي بها بصفة خاصة ، والذي يعانى هو أيضاً من العديد من المشكلات والصعوبات والتي يمكن مواجهتها والتغلب عليها، وذلك من خلال فكر إداري حديث ثبت نجاحه في العديد من المؤسسات وهو الجودة الشاملة، فهل يعرف العاملون بالإرشاد الزراعي في هذه

المحافظة، معايير الجودة الشاملة في العمل الإرشادي الزراعي، ودرجة تطبيق هذه المعايير، والمشكلات التي تواجههم عند تطبيقها، ومقترحاتهم للتغلب عليها، وهذا ما يسعى البحث للإجابة عليه.

أهداف البحث

من العرض السابق أمكن تحديد أهداف البحث فيما يلي:

- 1- التعرف على خصائص المبحوثين من العاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة البحيرة.
- 2- تحديد درجة معرفة المبحوثين بمعايير الجودة الشاملة في الإرشاد الزراعي
- 3- التعرف على رأى المبحوثين في درجة تطبيق معايير الجودة الشاملة في الإرشاد الزراعي.
- 4- التعرف على المعوقات التي تحد من تطبيق المبحوثين لمعايير الجودة الشاملة في الإرشاد الزراعي ومقترحاتهم لحلها.
- 5- تحديد معنوية العلاقة بين المتغيرات المستقلة المدروسة للمبحوثين وبين درجة معرفتهم بمعايير الجودة الشاملة في الإرشاد الزراعي، ودرجة تطبيق هذه المعايير.

فروض البحث

لتحقيق الهدف الخامس تم صياغة الفرضين التاليين:

- 1- توجد علاقة معنوية بين المتغيرات المستقلة للمبحوثين التالية: السن، والنوع، والمؤهل الدراسي، وعدد سنوات الخدمة بوزارة الزراعة، وعدد سنوات العمل بالإرشاد، وعدد الدورات التدريبية عموماً، وعدد الدورات التدريبية في مجال الجودة، ودرجة الضغوط، ودافعية الانجاز، والرضا عن العمل في الإرشاد الزراعي، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات، والتخصص، والمركز الوظيفي، وبين درجة معرفتهم إجمالاً بمعايير الجودة الشاملة في العمل الإرشادي الزراعي.
 - 2- توجد علاقة بين المتغيرات المستقلة للمبحوثين المدروسة، وبين درجة تطبيقهم إجمالاً لمعايير الجودة الشاملة في العمل الإرشادي الزراعي.
- ولاختبار صحة هذين الفرضين تم وضعهما في صورتها الصفرية

الطريقة البحثية

مجالات الدراسة وتشمل :

- **المجال العلمى :** ويتضمن معرفة العاملين بالجهاز الارشاد الزراعى بعشرة معايير والتي حددتها الدراسة وتطبيقهم لها فى العمل الإرشادى الزراعى.
- **المجال الجغرافى:** تم اختيار محافظة البحيرة لاجراء هذا البحث لكونها من أكبر المحافظات الزراعية فى مصر.
- **المجال البشرى:** بلغ إجمالى العاملين بالجهاز الارشادى فى محافظة البحيرة من المرشدين الزراعيين، والمرشدين المتخصصين، ومفتشى الارشاد الزراعى، ومديرو الارشاد الزراعى 140، تم إجراء الاختبار المبدئى لاستمارة الاستبيان على 20 مفردة، وتم استبعادهم عند جمع البيانات النهائية وبذلك بلغ عدد المبحوثين 120 مبحوثاً من إجمالى 140 عاملاً بالجهاز الإرشادى الزراعى .
- **المجال الزمنى:** تم جمع بيانات البحث خلال شهرى يوليو وأغسطس من عام 2023 بالمقابلة الشخصية مع المبحوثين فى أماكن عملهم، وخلال الاجتماعات الاسبوعية.

أداة جمع البيانات

تم جمع البيانات من خلال استمارة استبيان تم اعدادها لهذا الغرض وتضمنت الاقسام التالية:

القسم الاول: اختص بقياس خصائص المبحوثين كالتالى:

- **السن:** ويقصد به سن المبحوث لأقرب سنة ميلادية عند جمع البيانات، وتم التعبير عنه بقيمة رقمية.
- **النوع:** ويعنى كون المبحوث ذكراً أو أنثى، وأعطيت الأرقام (1، و 2) على الترتيب للترميز فقط.
- **المؤهل الدراسى:** تم توزيع المبحوثين وفقاً للمؤهل الدراسى إلى ثلاث فئات هى: دبلوم، وبكالوريوس، وفوق جامعى.
- **عدد سنوات الخدمة بوزارة الزراعة:** ويقصد به عدد السنوات التي قضاها المبحوث في العمل بوزارة الزراعة حتي وقت جمع البيانات، وتم التعبير عنه برقم خام.

- عدد سنوات العمل في الإرشاد الزراعي: ويقصد به عدد السنوات التي قضاها المبحوث في العمل الإرشادي الزراعي حتي وقت جمع البيانات، وتم التعبير عنه برقم خام.
- عدد الدورات التدريبية عموماً: ويقصد به عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المبحوث حتي وقت جمع البيانات، وقد تم التعبير عنه برقم خام.
- عدد الدورات التدريبية في مجال الجودة: ويقصد به عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المبحوث في مجال الجودة حتي وقت جمع البيانات، وقد تم التعبير عنه برقم خام.
- التعرض للضغوط : وتم قياسها بسؤال المبحوثين عن درجة الضغوط التي يتعرض لها في عمله بالإرشاد الزراعي وذلك بثمانية عبارات، علي مقياس ثلاثي (موافق، ومحايد، وغير موافق)، وأعطيت الدرجات (3، و 2، و 1) علي الترتيب، وجمعت الدرجة الكلية لتعبر عن درجة التعرض للضغوط التي يعاني منها المبحوث في عمله بالإرشاد الزراعي.
- دافعية الانجاز: وتم قياسها بسؤال المبحوثين عن درجة دافعية الانجاز من خلال ثمانية عبارات، وذلك علي مقياس ثلاثي (موافق، ومحايد، وغير موافق)، وأعطيت الدرجات (3، و 2، و 1) علي الترتيب، وجمعت الدرجة الكلية لتعبر عن درجة دافعية انجاز المبحوث في عمله بالإرشاد الزراعي.
- الرضا عن العمل بالإرشاد: وتم قياسها بسؤال المبحوث عن درجة رضاه عن عمله بالإرشاد الزراعي من خلال ثمانية عبارات، علي مقياس ثلاثي: (راض، ومحايد، وغير راض)، وأعطيت الدرجات (3، و 2، و 1) علي الترتيب، وجمعت الدرجة الكلية لتعبر عن درجة رضا المبحوثين عن عملهم بالإرشاد الزراعي.
- درجة التعرض لمصادر المعلومات: وتم قياسها بسؤال المبحوثين عن درجة تعرضهم لسنة مصادر للمعلومات، وذلك علي مقياس مكون من أربع فئات هي: (دائماً، وأحياناً، ونادراً، ولا)، وأعطيت الدرجات (3، و 2، و 1، صفر) علي الترتيب.
- التخصص: ويعنى كون المبحوث تخصص إرشاد زراعي أو تخصص آخر، وأعطيت الأرقام (1، وصفر) علي الترتيب للترميز.
- المركز الوظيفي: ويعنى ما اذا كان المبحوث مدير عام، أو رئيس قسم، أو مرشد زراعي، وأعطيت الأرقام (1، و 2، و 3) علي الترتيب للترميز.

القسم الثاني: واختص بقياس معرفة المبحوثين بمعايير الجودة الشاملة في العمل الإرشادي الزراعي، ومدى تطبيقهم لها، وشملت عشرة معايير، وتم قياسها على النحو التالي:

- التزام ودعم الإدارة العليا لتطبيق معايير الجودة وتم قياسها بست عبارات.
- إجراء التخطيط الاستراتيجي، وتم قياسه عن طريق ثمانى عبارات.
- التدريب وتنمية قدرات العاملين، وتم قياسه من خلال سبع عبارات.
- تشجيع العمل الجماعي وبناء فريق العمل تم قياسه عن طريق تسع عبارات.
- إجراء التحسين المستمر، وتم قياسه عن طريق ثمانى عبارات.
- تمكين العاملين، وتم قياسه عن طريق ثمانى عبارات.
- تنمية القيادة الإرشادية الزراعية، وتم قياسه عن طريق تسع عبارات.
- بناء قاعدة للبيانات والمعلومات، وتم قياسه عن طريق ثمانى عبارات.
- إدارة الموارد البشرية، وتم قياسه عن طريق ست عبارات.
- التركيز على المستهدفين، وتم قياسه عن طريق تسع عبارات.

وقد تم استقصاء معرفة المبحوثين بهذه المعايير على مقياس مكون من فئتين هما يعرف، ولا يعرف، وأعطيت الدرجات 1، وصفر على الترتيب، وجمعت الدرجة الكلية لتعبر عن معرفة المبحوثين بكل معيار، وقد تراوح المدى الفعلى لدرجة معرفة المبحوثين بمعايير الجودة الشاملة في العمل الإرشادي الزراعي بين درجة واحدة كحد أدنى و78 درجة كحد أقصى، وبناء عليه فقد تم توزيع المبحوثين إلى ثلاث فئات كالتالى:

منخفض (1- 26 درجة)

متوسط (27- 52 درجة)

مرتفع (53- 78 درجة)

وبالنسبة لمدى تطبيق هذه المعايير استخدم مقياس مكون من أربعة مستويات هي: يطبق بدرجة كبيرة، ومتوسطة، وصغيرة، ولا يطبق، وأعطيت الدرجات 3، و 2، و 1، صفر على الترتيب، وجمعت الدرجة الكلية لتعبر عن رأى المبحوثين فى مدى تطبيق كل معيار من هذه المعايير، وقد تراوح المدى الفعلى لإجمالى تطبيق المبحوثين لمعايير الجودة الشاملة فى العمل الإرشادى بين درجة واحدة كحد ادنى، و234 درجة كحد أقصى وبناء عليه فقد تم توزيع المبحوثين الى ثلاث فئات كالتالى:

منخفض (1- 78 درجة)
متوسط (79- 156 درجة)
مرتفع (157- 234 درجة)

القسم الثالث: واختص بقياس المشكلات التي تعوق تطبيق معايير الجودة الشاملة في الإرشاد الزراعي، ومقترحات المبحوثين للتغلب على هذه المشكلات

أدوات التحليل الإحصائي: استخدم التحليل وعرض البيانات جداول الحصر العددي، والنسب المئوية، والمتوسط المرجح، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون، واختبار مربع كاي.

مناقشة النتائج

وصف خصائص المبحوثين

تبين من النتائج جدول (1) أن ما يقرب من نصف المبحوثين (47.5%) يقع في فئة السن المتوسط (49-40 سنة)، وما يزيد على الثلث (37.7%) يقع في فئة السن الكبيرة (60-50 سنة)، وأن ما يزيد على ثلثي المبحوثين (68.3%) من الذكور، وما يزيد على نصفهم (56.7%) حاصلون على مؤهل جامعي، وما يزيد عن الربع منهم (26.7%) كانت مدة خدمتهم في وزارة الزراعة طويلة (35-25 سنة)، وما يقرب من النصف (47.5%) كانت مدة عملهم بالإرشاد الزراعي متوسطة (18-10 سنة) والغالبية العظمى من المبحوثين (81.7%) تلقوا تدريب قليل (1-19 دورة) وتساوت نسبة الذين لم يتلقوا أى تدريب مع من تلقوا تدريب كثير (56-40 دورة) وبلغت نسبتهم 2.5%، وأن ثلاثة أخماس المبحوثين (60.8%) لم يتلقوا أى دورات تدريبية على الجودة في العمل الإرشادي الزراعي، وأن ثلاثة أخماس المبحوثين (60%) يعانون من الضغوط بدرجة متوسطة، وما يقرب من نفس النسبة (58.7%) كانت دافعتهم للانجاز متوسطة، وما يزيد على ثلثي المبحوثين (67.5%) كان رضاهم متوسط عن العمل في الإرشاد الزراعي، وما يقرب من ثلاثة أخماس المبحوثين (57.5%) كان مستوى تعرضهم لمصادر المعلومات مرتفعاً، وأن 2.5% كان تعرضهم لمصادر المعلومات منخفضاً، وكذلك ما يزيد على نصفهم بقليل (51.7%) كان تخصصهم إرشاد زراعي، وأن غالبية المبحوثين (70.8%) كان مركزه الوظيفي مرشداً زراعياً، وأن ربع المبحوثين (25%) كان يعمل رئيساً للقسم.

معرفة المبحوثين بمعايير الجودة الشاملة فى العمل الارشادى الزراعى وتطبيقهم لها: (جدول رقم 2)

1- التزام ودعم الادارة العليا لتطبيق معايير الجودة

تشير النتائج إلى أن النسبة المئوية للمبحوثين الذين لمن يعرفون بنود معيار التزام الادارة العليا بتطبيق معايير الجودة الشاملة قد تراوحت بين 86.7% كحد أعلى وذلك لبند التشخيص السليم لمشكلات العمل الارشادى الزراعى، ووضع قائمة بالأولويات، وبين 63.3% كحد أدنى وذلك لبند الالتزام بتقديم الدعم المالى وتوفير الامكانيات اللازمة لتقديم الخدمة الارشادية.

كما جاءت استجابة المبحوثين على تطبيقهم لهذه البنود بنفس الترتيب لمعرفتهم بها حيث جاء فى المرتبة الأولى التشخيص السليم لمشكلات العمل الارشادى الزراعى بمتوسط مرجح قدرة 1.88 درجة من ثلاث درجات، وجاء فى المرتبة الاخيرة بند الالتزام بتقديم الدعم المالى وتوفير الامكانيات بمتوسط مرجح قدرة 1.31 درجة، كما بلغ المتوسط المرجح لإجمالى قيام المبحوثين بتطبيق جميع بنود هذا المعيار 1.68 وهى درجة متوسطة، وقد يرجع ذلك الى عدم إدراك الادارة العليا لأهمية الالتزام بمعايير الجودة الشاملة.

2- إجراء التخطيط الاستراتيجي

تبين من النتائج أن النسبة المئوية للمبحوثين الذين يعرفون بنود معيار إجراء التخطيط الاستراتيجي قد تراوحت بين 70% كحد أعلى وذلك لبند متابعة وتقييم الخطة الاستراتيجية بصورة دورية، وبين 63.3% كحد أدنى وذلك لبند توفير المتطلبات اللازمة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية

وفيما يتعلق بتطبيق المبحوثين لهذه البنود بنفس ترتيب معرفتهم بها، حيث جاء فى المرتبة الاولى البند المتعلق بتحديد العوامل الاقتصادية والاجتماعية والشخصية والاعتماد عليها فى التخطيط الاستراتيجي بمتوسط مرجح قدرة 1.54 درجة من ثلاث درجات، وفى المرتبة الاخيرة البند المتعلق بتوفير المتطلبات اللازمة لتنفيذ أهداف الخطة الاستراتيجية بمتوسط مرجح قدرة 1.46 درجة

وقد بلغ المتوسط المرجح لإجمالى تطبيق المبحوثين لبنود هذا المعيار 1.49 درجة وهى درجة منخفضة وتعكس انخفاض قيام المبحوثين بتطبيق بنود إجراء التخطيط الاستراتيجي، وقد يرجع ذلك الى عدم كفاية الموارد والامكانيات اللازمة لعملية التخطيط أو عدم وجود الكفاءات اللازمة لعملية التخطيط.

3- تدريب وتنمية قدرات العاملين

تبين من النتائج أن النسبة المئوية لمن يعرفون بنود معيار تدريب وتنمية قدرات العاملين قد تراوحت بين 75% كحد أعلى وذلك لبند تدريب العاملين على النظم والتقنيات والأجهزة والمعدات الحديثة، و 72.5 كحد أدنى لبند إعداد وتصميم خطط التدريب للعاملين بالإرشاد وفق أساليب ومناهج حديثة

وبالنسبة لمدى تطبيق بنود هذا المعيار تبين من النتائج أن المتوسط المرجح لاستجابة المبحوثين قد تراوح بين 1.67 درجة من ثلاث درجات كحد أعلى وذلك لبند تقييم أداء المرشدين من قبل تنفيذ البرنامج التدريبي وبعد تنفيذه، و 1.44 درجة كحد أدنى وذلك لبند إعداد وتصميم خطط التدريب للعاملين بالإرشاد وفق أساليب ومناهج حديثة، كما بلغ المتوسط المرجح الإجمالي لتطبيق المبحوثين لبنود هذا المعيار 1.54 درجة وهي أقل من المتوسط مما يعنى انخفاض تطبيق بنود تدريب وتنمية قدرات العاملين.

4- تشجيع العمل الجماعي وبناء فريق العمل

تشير النتائج أن النسبة المئوية للمبحوثين الذين يعرفون بنود معيار تشجيع العمل الجماعي وبناء فريق العمل قد تراوحت بين 76.7% كحد أعلى وذلك لبند الاستماع لشكاوى فريق العمل حول المعوقات التي تواجه انجاز العمل، وبين 64.2% كحد أدنى وذلك لبند الاهتمام بالأنشطة والفاعليات غير الرسمية بين العاملين وتشكيل لجان لمتابعها

وفيما يتعلق بمدى تطبيق المبحوثين لبنود هذا المعيار تبين من النتائج أن المتوسط المرجح لتطبيق بنود هذا المعيار قد تراوح بين 1.70 درجة من ثلاث درجات كحد أعلى وذلك لبند اكتشاف العاملين الأكثر انسجاما مع بعضهم لتشكيل فريق العمل، وبين 1.47 درجة كحد أدنى لبند الاهتمام بالأنشطة والفاعليات غير الرسمية بين العاملين، كما تراوح المتوسط المرجح الإجمالي لتطبيق بنود هذا المعيار 1.6 درجة وهي أقل من المتوسط، مما يعنى انخفاض تطبيق المبحوثين لبنود تشجيع العمل الجماعي وبناء فريق العمل، وقد يرجع ذلك الى ضعف برامج التفاعل والتواصل غير الرسمي بين الموظفين.

5- اجراء التحسين المستمر

تشير النتائج إلى أن النسبة المئوية للمبجوثين لمن يعرفون بنود اجراء التحسين المستمر لتطبيق معايير الجودة قد تراوحت بين 74.2% كحد أعلى وذلك لبند تجميع مشكلات العمل الارشادى ووضع حلول واقعية وممكنة التنفيذ تساهم فى التحسين المستمر، وبين 65.0% كحد أدنى وذلك لبند التحسين المستمر للخدمات الارشادية وفق حاجات المستهدفين، كما جاءت استجابة المبجوثين على تطبيقهم لهذه البنود بنفس الترتيب حيث جاء فى المرتبة الاولى تنفيذ بند تجميع مشكلات العمل الارشادى الزراعى ووضع حلول واقعية وممكنة التنفيذ تساهم فى التحسين المستمر بمتوسط مرجح قدرة 1.62 درجة من ثلاث درجات، وفى المرتبة الاخيرة تنفيذ بند الاهتمام بالتحسين المستمر فى شبكة العلاقات مع الجهات العليا واصحاب المصلحة بمتوسط مرجح قدرة 1.31 درجة، كما بلغ المتوسط المرجح لإجمالي قيام المبجوثين بتطبيق بنود هذا المعيار 1.47 وهى منخفضة، وقد يرجع ذلك الى غياب مؤشرات الأداء الدورية التي تساعد على تقييم فاعلية التحسينات.

6- العمل على تمكين العاملين

تبين من النتائج أن معرفة المبجوثين بنود معيار العمل على تمكين العاملين لتطبيق معايير الجودة قد تراوحت بين 80.8% كحد أعلى وذلك لبند دعم القرارات المتخذة من مسؤولى الاقسام أو الشعب أو المراكز والمزارع الارشادية، وبين 65.8% كحد أدنى وذلك لبندى تطبيق نظام عادل لتوزيع المكافأة يرتبط بالسلوكيات والواجبات الوظيفية وأداء المهام بجودة، ومنع الرؤساء من ممارسة أسلوب التهديد والعقاب مع المرشدين بتعنت

وفيما يتعلق بتطبيق المبجوثين لهذه البنود جاء فى المرتبة الاولى القيام ببند دعم القرارات المتخذة من مسؤولى الاقسام أو الشعب أو المراكز والمزارع الارشادية بمتوسط مرجح 1.66 درجة من ثلاث درجات، وفى المرتبة الاخيرة القيام ببند تطبيق نظام عادل لتوزيع المكافأة يرتبط بالسلوكيات والواجبات الوظيفية وأداء المهام بجودة بمتوسط مرجح 1.38 درجة

وبلغ المتوسط المرجح لاجمالي قيام المبجوثين بنود العمل على تمكين العاملين 1.54 درجة وهى متوسطة وتعكس انخفاض قيام المبجوثين بتطبيق هذه البنود، وقد يرجع ذلك الى عدم منحهم صلاحيات كافية تتيح لهم حرية المبادرة والإبداع.

7- تنمية القيادة الإرشادية الزراعية

تبين من النتائج أن معرفة المبحوثين بنود معيار تنمية القيادة الإرشادية الزراعية قد تراوحت بين 80% كحد أعلى وذلك لبند تفعيل دور القيادات الإرشادية كمنهج إداري مطور، وبين 71.7% كحد أدنى لبندى حرص القيادات الإدارية الإرشادية على اطلاع العاملين على النتائج المتحققة وإجراء التقييم الذاتي لأنفسهم، واختيار القيادات المؤثرة في الريف وفق أساليب علمية.

وبالنسبة لمدى تطبيق بنود هذا المعيار تبين من النتائج أن المتوسط المرجح لاستجابة المبحوثين قد تراوح بين 1.77 درجة من ثلاث درجات كحد أعلى وذلك لبند تفعيل دور القيادات الإرشادية كمنهج إداري مطور، وبين 1.58 درجة كحد أدنى وذلك لبند حرص القيادات الإدارية الإرشادية على اطلاع العاملين على النتائج المتحققة وإجراء التقييم الذاتي لأنفسهم، كما بلغ المتوسط المرجح لإجمالي تطبيق المبحوثين لبنود هذا المعيار 1.70 درجة وهي متوسطة مما يعنى توسط تطبيق هذا المعيار من معايير الجودة الشاملة في الإرشاد الزراعي، ربما يعود لعدم كفاية البرامج التدريبية اللازمة لرفع كفاءاتهم

8- بناء قاعدة للبيانات والمعلومات

تشير النتائج أن معرفة المبحوثين بنود معيار بناء قاعدة للبيانات والمعلومات قد تراوحت بين 79.2% كحد أعلى وذلك لبند تنوع مصادر الحصول على المعلومات عن المسترشدين وتفهم حاجاتهم لضمان جودة الأداء، وبين 65.8% كحد أدنى وذلك لبند الاعتماد على الأساليب الإحصائية في تقييم البرامج والأنشطة الإرشادية.

وفيما يتعلق بمدى تطبيق المبحوثين لبنود هذا المعيار تبين من النتائج أن المتوسط المرجح لتطبيق بنود هذا المعيار قد تراوح بين 1.66 درجة من ثلاث درجات كحد أعلى وذلك لبند تنوع مصادر الحصول على المعلومات عن المسترشدين وتفهم حاجاتهم لضمان جودة الأداء، وبين 1.32 درجة كحد أدنى لبند بناء قاعدة بيانات عن كل مقدمي الخدمة الإرشادية (القطاع الخاص - جمعيات المزارعين وروابط المنتجين الزراعيين) والتواصل معهم، كما تراوح المتوسط المرجح الاجمالي لتطبيق بنود هذا المعيار 1.46 درجة وهي أقل من المتوسط، مما يعنى انخفاض تطبيق المبحوثين لبنود هذا المعيار، ربما بسبب نقص الكوادر المؤهلة في مجال تكنولوجيا المعلومات وتحليل البيانات

9- إدارة الموارد البشرية

تشير النتائج إلى أن معرفة المبحوثين ببنود إدارة الموارد البشرية بتطبيق معايير الجودة قد تراوحت بين 73.3% كحد أعلى وذلك لبند حفاظ الموارد البشرية على سرية العمل الإداري، وبين 66.7% كحد أدنى وذلك لبند التحسين المستمر للخدمات الإرشادية وفق حاجات المستهدفين، كما جاء استجابة المبحوثين على تطبيقهم لهذه البنود بنفس الترتيب حيث جاءت في المرتبة الأولى تطبيق بند حفاظ الموارد البشرية على سرية العمل الإداري بمتوسط مرجح 1.70 درجة من ثلاث درجات، وفي المرتبة الأخيرة تنفيذهم ببند تحسين أنظمة الضمان الاجتماعي والخدمات الصحية للعاملين بالإرشاد الزراعي بمتوسط مرجح 1.22 درجة، كما بلغ المتوسط المرجح لاجمالي قيام المبحوثين بتطبيق بنود هذا المعيار 1.42 وهي منخفضة، وقد يرجع ذلك إلى عدم وجود حوافز مرتبطة بالأداء

10- التركيز على المستهدفين

تبين من النتائج أن معرفة المبحوثين ببنود معيار التركيز على المستهدفين قد تراوحت بين 80.8% كحد أعلى وذلك لبند استحداث طرقاً للتعرف على رضا المستهدفين (استبيان ومقابلات وأنظمة وبرامج التواصل الاجتماعي)، وبين 69.2% كحد أدنى وذلك لبند التوجه نحو الأنشطة التي تلبى الحاجات المحسوسة وغير المحسوسة للمستهدفين.

وفيما يتعلق بتطبيق المبحوثين لهذه البنود جاء في المرتبة الأولى القيام ببند تبادل ونشر الخبرات ومناقشة النتائج المتحققة مع المستهدفين بمتوسط مرجح قدرة 1.73 درجة من ثلاث درجات، وفي المرتبة الأخيرة القيام ببند تطبيق التوجه نحو الأنشطة التي تلبى الحاجات المحسوسة وغير المحسوسة للمستهدفين بمتوسط مرجح 1.39 درجة

وبلغ المتوسط المرجح لإجمالي قيام المبحوثين ببنود معيار التركيز على المستهدفين 1.56 درجة وهي متوسطة وتعكس انخفاض قيام المبحوثين بتطبيق هذه البنود.

مستوى معرفة المبحوثين إجمالاً بمعايير الجودة الشاملة في العمل الإرشادي الزراعي

ويتوزع المبحوثين وفقاً لدرجة معرفتهم الإجمالية بمعايير الجودة الشاملة في العمل الإرشادي الزراعي على ثلاث فئات تبين من نتائج جدول (3) ارتفاع نسبة المبحوثين ذوي المستوى المرتفع من المعرفة (60%) الذي ربما يعود إلى حرص الجهات المسؤولة على نشر الوعي بمفاهيم ومبادئ إدارة الجودة الشاملة بين العاملين في مجال الإرشاد الزراعي، وفي المقابل انخفاض نسبة ذوي المستوى المنخفض من المعرفة (14.2%) وهو ما قد يشير إلى فاعلية برامج التوعية والتدريب

المقدمة في هذا المجال، ومع ذلك مازال هناك حاجة لزيادة معرفة فئة ليست بالقليلة من المبحوثين بلغت نسبتهم 25.8% كان مستواهم متوسطاً، من خلال المزيد من الدورات التدريبية المستهدفة.

مستوى تطبيق المبحوثين إجمالاً لمعايير الجودة الشاملة في العمل الإرشادي الزراعي

بتوزيع المبحوثين وفقاً لدرجة تطبيقهم الإجمالية لمعايير الجودة الشاملة في العمل الإرشادي الزراعي على ثلاث فئات تبين من نتائج جدول (4) ارتفاع نسبة المبحوثين ذوي المستوى المتوسط من التطبيق (47.5%) وهو ما قد يعكس وجود بعض الصعوبات والتحديات التي تحول دون التطبيق الفعال لمعايير الجودة بشكل كامل، وفي المقابل انخفاض نسبة ذوي المستوى المرتفع من التطبيق (29.2%) الذي ربما يشير إلى حاجة هذه الفئة إلى مزيد من الدعم الفني والإداري لرفع مستوى التطبيق، وكذلك فإن وجود 23.3% ذوي مستوى منخفض من التطبيق يتطلب بذل المزيد من الجهد لتذليل الصعوبات والتحديات أمامهم لرفع مستوى تطبيق معايير الجودة.

مشكلات تطبيق معايير الجودة الشاملة في العمل الإرشادي الزراعي

تشير النتائج جدول رقم (5) إلى أن استجابة المبحوثين على المشكلات التي تعوق تطبيق معايير الجودة الشاملة في العمل الإرشادي الزراعي قد جاءت مرتبة ترتيبياً تنازلياً وفقاً للنسبة المئوية لهذه الاستجابة وذلك على النحو التالي: قلة المخصصات المالية اللازمة لتطبيق معايير الجودة الشاملة 90%، ثم قلة البيانات الإحصائية وعدم دقتها بنسبة 5.87%، وعدم توفر وحدة إدارية خاصة بتطبيق معايير الجودة بالجهاز الإرشادي 85.8%، وعدم توفر البنية التنظيمية والمناخ الإداري المناسب لتطبيق الجودة الشاملة 85%، وقلة أعداد الموارد البشرية المخصصة في إدارة الجودة 83.3%، وأخيراً جاءت مشكلة مقاومة التغيير من قبل العاملين في الإدارة الإرشادية لتطبيق معايير الجودة الشاملة بنسبة 71.7% وعلى هذا يتضح ارتفاع معرفة المبحوثين بالمعوقات التي تحد من تطبيق معايير الجودة الشاملة في العمل الإرشادي الزراعي.

مقترحات المبحوثين للتغلب على مشكلات تطبيق الجودة الشاملة في العمل الإرشادي الزراعي

تشير النتائج جدول (6) إلى تعدد مقترحات المبحوثين للحد من المعوقات التي تواجه تطبيق معايير الجودة الشاملة في الإرشاد الزراعي، وجاء في مقدمتها التزام واعتماد الإدارة العليا لتطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية، ووضع برامج فعالة للتدريب والتحسين المستمر للعاملين في مجال الإرشاد الزراعي، والاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي بالإدارة الإرشادية وذلك بنسبة 94.2%، ثم فعالية الجهات العليا بتشريع قوانين تدعم تطبيق معايير الجودة الشاملة، وتشجيع

وتحفيز الايداع والابتكار لدى العاملين بالجهاز الارشادى بنسبة 93.3%، وتلى ذلك اقتراح توفير الامكانيات المادية اللازمة لتطبيق معايير الجودة الشاملة 92.5%، وتوفير العناصر البشرية والتقنيات اللازمة واستحداث إدارة خاصة بالجودة الارشادية 91.7%، وفى المرتبة الاخيرة جاء مقترح توفير الامكانيات التقنية اللازمة لتسهيل أداء الادارة الارشادية 86.7%

وعليه يتضح ارتفاع موافقة المبحوثين على المقترحات للحد من المشكلات التى تواجه تطبيق معايير الجودة الشاملة فى العمل الارشادى الزراعى.

علاقة المتغيرات المستقلة المدروسة بمعرفة المبحوثين بمعايير الجودة الشاملة فى العمل الارشادى الزراعى

ينص الفرض الإحصائي الأول على أنه "لا توجد علاقة بين المتغيرات التالية للمبحوثين: السن، وعدد سنوات العمل بالزراعة، وعدد سنوات العمل بالارشاد الزراعى، وعدد الدورات التدريبية فى الارشاد الزراعى، وعدد الدورات التدريبية فى الجودة، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات، ودرجة الضغوط، ودافعية الانجاز، والرضا عن العمل فى الارشاد، والنوع، والمؤهل الدراسى، والتخصص، والمركز الوظيفى وبين درجة معرفة المبحوثين إجمالاً بمعايير الجودة الشاملة فى الارشاد الزراعى "

ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون مع المتغيرات التسع الاولى، واختبار مربع كاي مع المتغيرات الاربعة الاخرى وقد جاءت النتائج على النحو التالى جدول (7)

أ- نتائج اختبار معامل الارتباط البسيط

- وجود علاقة ارتباطية طردية عند مستوى معنوية 0.01 بين درجة التعرض لمصادر المعلومات وبين درجة المعرفة الاجمالية بمعايير الجودة الشاملة، وبلغت قيمة معامل الارتباط البسيط المحسوبة 0.407
- وجود علاقة ارتباطية عكسية عند مستوى معنوية 0.01 بين سن المبحوثين وبين درجة معرفتهم إجمالاً بمعايير الجودة الشاملة، وبلغت قيمة معامل الارتباط البسيط المحسوبة -0.235
- وجود علاقة ارتباطية طردية عند مستوى معنوية 0.05 بين متغيرى عدد الدورات التدريبية فى الجودة الشاملة، ودافعية الانجاز وبين درجة معرفة المبحوثين إجمالاً بمعايير الجودة الشاملة فى العمل الارشادى الزراعى، وبلغت قيمتى معامل الارتباط البسيط المحسوبة 0.190، 0.142
- عدم وجود علاقة ارتباطية بين باقى المتغيرات المستقلة المدروسة وبين درجة معرفة المبحوثين إجمالاً بمعايير الجودة الشاملة فى الارشاد الزراعى.

ب- نتائج اختبار مربع كاي

- عدم وجود علاقة معنوية بين المتغيرات المستقلة الاربعة المدروسة للمبجوثين وبين درجة معرفتهم إجمالاً بمعايير الجودة الشاملة، حيث بلغت قيم مربع كاي المحسوبة 1.48، 2.65، 5.84، 5.84 على الترتيب وجميعها أقل من نظيرتها الجدولية
- وبناء على هذه النتائج فإنه لم يمكن رفض الفرض الاحصائي الاول كلية بل يمكن رفضه بالنسبة لمتغيرات: السن، وعدد الدورات التدريبية في الجودة، ودافعية الانجاز، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات والتي ثبت معنويتها، وبالتالي امكانية قبول الفرض البحتى البديل بالنسبة لهذه المتغيرات.

علاقة المتغيرات المستقلة المدروسة بتطبيق المبجوثين لمعايير الجودة الشاملة

- ينص الفرض الاحصائي الثانى على أنه "لا توجد علاقة بين المتغيرات المستقلة المدروسة للمبجوثين وبين درجة تطبيقهم اجمالاً بمعايير الجودة الشاملة"
- ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون واختبار مربع كاي وجاءت النتائج على النحو التالى جدول (7)

أ- نتائج اختبار معامل الارتباط البسيط

- وجود علاقة ارتباطية عكسية عند مستوى معنوية 0.01 بين سن المبجوثين وبين رأيهم فى درجة تطبيقهم لمعايير الجودة الشاملة فى الإرشادى الزراعى، وبلغت قيمة معامل الارتباط البسيط المحسوبة - 0.200
- وجود علاقة ارتباطية طردية عند مستوى معنوية 0.01 بين متغير تعرض المبجوثين لمصادر المعلومات وبين درجة تطبيقهم إجمالاً لمعايير الجودة الشامل، وبلغت قيمة معامل الارتباط البسيط المحسوبة 0.344، كما كانت العلاقة ارتباطية طردية عند مستوى معنوية 0.05 مع متغير عدد الدورات التدريبية فى الجودة وبلغت قيمة معامل الارتباط البسيط 0.153
- عدم وجود علاقة معنوية بين باقى المتغيرات المستقلة المدروسة للمبجوثين وبين درجة تطبيقهم إجمالاً لمعايير الجودة الشاملة فى العمل الإرشادى الزراعى.

ب- نتائج اختبار مربع كاي

- عدم وجود علاقة معنوية بين متغيرات النوع، والمؤهل الدراسي، والتخصص، والمركز الوظيفي للمبجوثين وبين درجة تطبيقهم لمعايير الجودة الشاملة في العمل الإرشادي الزراعي حيث بلغت قيم مربع كاي المحسوبة 0.587، 6.19، 6.41، 3.59 على الترتيب.

وبناء على هذه النتائج فإنه لم يمكن رفض الفرض الاحصائي السابق كلية بل يمكن رفضه بالنسبة للمتغيرات التي ثبت معنوياتها وهي: سن المبجوثين، وعدد الدورات التدريبية في مجال الجودة، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات وبالتالي امكانية قبول الفرض البحثي البديل لهذه المتغيرات.

الفوائد التطبيقية لهذا البحث

- 1- يوصى هذا البحث بضرورة زيادة المخصصات المالية للجهاز الإرشادي في منطقة البحث لتوفير متطلبات الجودة من معدات وأجهزة اللازمة لتطبيق معايير الجودة الشاملة.
- 2- يوصى البحث بالاهتمام بوضع برامج التدريبية لجميع العاملين بالجهاز الإرشادي بمنطقة البحث حول مفاهيم وتطبيقات إدارة الجودة الشاملة
- 3- يوصى هذا البحث بضرورة انشاء إدارات مستقلة للجودة داخل الهيكل التنظيمي للجهاز الإرشادي بكل محافظة لوضع خطط وبرامج تطبيق معايير الجودة الشاملة ومتابعة تنفيذها.
- 4- يوصى هذا البحث بضرورة إجراء دراسة ميدانية دورية لتقييم مستوى تطبيق الجودة في أعمال الإرشاد الزراعي وقياس مؤشرات الاداء.

الجدول

جدول رقم 1: توزيع الباحثين وفقا لمتغيراتهم المستقلة المدروسة

م	الخصائص	عدد	%	م	الخصائص	عدد	%
1	السن			7	الضغط		
	من 30-39	19	15.8		منخفض 8-13 درجة	13	10.8
	من 40-49	57	47.5		متوسط 14-19 درجة	72	60.0
	من 50-60	44	36.7		مرتفع 20-24 درجة	35	29.2
2	النوع			8	الدافعية		
	ذكر	82	68.3		منخفض 13-16 درجة	21	17.5
	أنثى	38	31.7		متوسط 17-20 درجة	70	58.7
	المؤهل الدراسي				مرتفع 21-24 درجة	29	24.2
3	متوسط	36	30.0	9	الرضا عن العمل فى الإرشاد الزراعي		
	جامعي	68	56.7		منخفض 8-13 درجة	22	8.3
	فوق الجامعي	16	13.3		متوسط 14-19 درجة	81	67.5
	سنوات العمل بالزراعة				مرتفع 20-24 درجة	17	14.2
4	منخفضة 2-13 سنة	34	28.3	10	التعرض لمصادر المعلومات		
	متوسطة 14-24 سنة	54	45.0		منخفض صفر -6	3	2.5
	مرتفعة 25-35 سنة	32	26.7		متوسط (7-12)	48	40.0
	سنوات العمل بالإرشاد				مرتفع (13-18)	69	57.5
5	منخفضة 1-9 سنوات	43	35.8	11	التخصص		
	متوسطة 10-18 سنة	57	47.5		ارشاد زراعي	62	51.7
	مرتفعة 19-26 سنة	20	16.7		تخصصات أخرى	58	48.3
6	لا	3	2.5	12	المركز الوظيفي		
	منخفض 1-19 دورة	98	81.7		مدير عام	5	4.2
	متوسطة 20-39 دورة	16	13.3		رئيس قسم	30	25.0
	مرتفعة 40-60 دورة	3	2.5		مرشد زراعي	85	70.8
6	التدريب على الجودة				لا	73	60.8
	منخفض 1-7 دورات	40	33.3		متوسط 8-15 دورة	5	4.2
	متوسط 8-15 دورة	5	4.2		مرتفع 16-22 دورة	2	1.7
	مرتفع 16-22 دورة	2	1.7				

جدول رقم 2: توزيع المبحوثين وفقاً لمعرفةهم بمعايير الجودة الشاملة في الإرشاد الزراعي والمتوسط المرجح لمدى تطبيقهم لهذه المعايير

م	معايير الجودة الشاملة					
	المعرفة		يعرف			
	لا يعرف	يعرف	عدد	%	عدد	
المتوسط المرجح للتطبيق	%	عدد	%	عدد		
• التزام ودعم الإدارة العليا لتطبيق معايير الجودة						
1	1.88	13.3	16	86.7	104	التشخيص السليم لمشكلات العمل الإرشادي ووضع قائمة بالاولويات الاساسية
2	1.72	25.0	30	75.0	90	التخطيط الاستراتيجي والاعتماد على قاعدة بيانات محدثة باستمرار
3	1.31	36.7	44	63.3	76	الالتزام بتقديم الدعم المالي وتوفير الامكانيات اللازمة لتقديم الخدمة الارشادية
4	1.68	28.3	34	71.7	86	تشجيع العاملين بالارشاد على المشاركة الايجابية في عملية اتخاذ القرارات الارشادية
5	1.77	26.7	32	73.3	88	الالتزام بنشر ثقافة المعرفة بمعايير الجودة بين كافة العاملين بالجهاز الارشادي
6	1.72	26.7	32	73.3	88	تقييم وتحسين جودة الطرق الارشادية بشكل مستمر
1.68	المتوسط المرجح الاجمالي					
• إجراء التخطيط الاستراتيجي						
1	1.54	30.8	37	69.2	83	تحديد العوامل الاقتصادية والشخصية والاجتماعية والسياسة والثقافية والاعتماد عليها في التخطيط الاستراتيجي
2	1.47	34.2	41	65.8	79	الاهتمام بصياغة سياسة تدعم تطبيق ادارة الجودة الشاملة واعتبارها شعار لجميع العاملين
3	1.49	35.0	42	65.0	78	اشراك كل الجهات المعنية بالعمل الارشادي في التخطيط الاستراتيجي واتخاذ قرارات صارمة
4	1.53	35.0	42	65.0	78	تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات في بيئة عمل الارشاد الزراعي
5	1.46	33.3	40	66.7	80	توفير البدائل اللازمة لإدارة المخاطر التي تواجه العمل الارشادي
6	1.47	31.7	38	68.3	82	صياغة رؤية ورسالة وأهداف وفق خطة استراتيجية مرنة واضحة ومحددة بجدول زمني
7	1.46	36.7	44	63.3	76	توفير المتطلبات اللازمة لتنفيذ اهداف الخطة الاستراتيجية

تابع جدول رقم 2: توزيع المبحوثين وفقاً لمعرفةهم بمعايير الجودة الشاملة في الإرشاد الزراعي والمتوسط المرجح لمدى تطبيقهم لهذه المعايير

م	معايير الجودة الشاملة				
	المعرفة				المتوسط المرجح للتطبيق
	يعرف		لا يعرف		
عدد	%	عدد	%		
8	متابعة وتقييم الخطط الاستراتيجية بصورة دورية				
1.49	المتوسط المرجح الاجمالي				
	3- الاهتمام بالتدريب وتنمية قدرات العاملين				
1.58	25.8	31	78.2	89	1 تدريب العاملين على معايير الجودة الشاملة التي تلائم عملهم.
1.51	25.0	30	75.0	90	2 تدريب العاملين على النظم والتقنيات والأجهزة والمعدات الحديثة
1.44	27.5	33	72.5	87	3 إعداد وتصميم خطط لتدريب العاملين بالإرشاد وفق أساليب ومناهج حديثة.
1.44	32.5	39	67.5	81	4 توفير الإمكانيات المادية والتقنيات والمعلومات والموارد المالية المناسبة لتنفيذ البرامج التدريبية للعاملين بالإرشاد.
1.59	25.0	30	75.0	90	5 اختيار المدربين ذوي الكفاءة والخبرة من أساتذة الجامعات والمراكز البحثية لتدريب العاملين.
1.67	26.7	32	73.3	88	6 تقييم أداء المرشدين قبل تنفيذ البرنامج التدريبي وبعد تنفيذه لتحديد مدى الاستفادة.
1.56	26.7	32	73.3	88	7 إعطاء الفرصة للمتدربين لتطبيق ما اكتسبوه من خبرات تدريبية في أداء الخدمات الإرشادية.
1.54	المتوسط المرجح الاجمالي				
	4- تشجيع العمل الجماعي وبناء فريق العمل.				
1.63	25.8	31	74.2	89	1 تفعيل العمل الجماعي وبناء فريق عمل موحد بين الأقسام المختلفة لتطبيق معايير الجودة الشاملة.
1.70	28.3	34	71.7	86	2 اكتشاف العاملين الأكثر انسجاماً مع بعضهم لتشكيل فريق العمل الجماعي لتأدية المهام والواجبات الموكلة لهم.
1.57	30.0	36	70.0	84	3 تقدير جهود فرق العمل المتميزة وتقديم المكافأة المالية والشكر على إنجاز أعمالهم بدقة عالية وبأسرع وقت

تابع جدول رقم 2: توزيع المبحوثين وفقاً لمعرفتهم بمعايير الجودة الشاملة في الإرشاد الزراعي والمتوسط المرجح لمدى تطبيقهم لهذه المعايير

م	المعرفة				معايير الجودة الشاملة
	لا يعرف		يعرف		
	عدد	%	عدد	%	
4	79	65.8	41	34.2	توفير قنوات مفتوحة لفرق العمل لمخاطبة المؤسسات ذات العلاقة من أجل المساعدة في التغلب على معوقات العمل.
5	77	64.2	43	35.8	الاهتمام بالأنشطة والفعاليات غير الرسمية بين العاملين وتشكيل لجان لمتابعتها.
6	89	74.2	31	25.8	ترسيخ القيم الأخلاقية الإدارية وتطوير مهارات فريق العمل في إطار ثقافة الجودة الشاملة.
7	92	76.7	28	23.3	الاستماع لشكاوى فرق العمل حول المعوقات التي تواجه إنجاز أعمالهم لوضع الحلول لمشاكلهم.
8	91	75.8	29	24.2	توفير المعلومات والتقارير المناسبة لفرق العمل لوضع الحلول المقترحة للمشكلات.
9	85	70.8	35	29.2	تحقيق التنسيق والتكامل بين كافة المستويات الإدارية والتنظيمية
المتوسط المرجح الاجمالي					
1.60					
5- إجراء التحسين المستمر .					
1	88	73.3	32	26.7	1.55 معالجة التداخلات والازدواجية في أداء المهام والأنشطة الإرشادية بين الإدارات المختلفة
2	89	74.2	31	25.8	1.62 تجميع مشكلات العمل الإرشادي ووضع حلول واقعية وممكنة التنفيذ تساهم في التحسين المستمر.
3	83	69.2	37	30.8	1.46 إجراء مقارنة بين معدلات الأداء الفعلي والمعدلات المقررة في الخطة وقياس التحسن الحادث.
4	84	70.0	36	30.0	1.48 الاهتمام بالبحوث الصادرة من الجامعات والمراكز البحثية وجعلها من أولويات الإدارة الإرشادية
5	79	65.8	41	34.2	1.39 الاهتمام بالتحسين المستمر في شبكة العلاقات مع الجهات العليا وأصحاب المصلحة
6	79	65.8	41	34.2	1.38 إجراء التحسين المستمر لمعارف ومهارات العاملين في الإدارة الإرشادية وفق الجودة الشاملة.
7	78	65.0	42	35.0	1.45 التحسين المستمر للخدمات الإرشادية وفق حاجات المستهدفين.

تابع جدول رقم 2: توزيع المبحثين وفقاً لمعرفةهم بمعايير الجودة الشاملة في الإرشاد الزراعي والمتوسط المرجح لمدى تطبيقهم لهذه المعايير

م	معايير الجودة الشاملة				المتوسط المرجح للتطبيق
	المعرفة		لا يعرف		
	يعرف	لا يعرف	عدد	%	
8	86	71.7	34	28.3	1.44
المتوسط المرجح الاجمالي					
6- العمل على تمكين العاملين.					
1	97	80.8	23	19.2	1.66
2	79	65.8	41	34.2	1.38
3	83	69.2	37	30.8	1.64
4	80	66.7	40	33.3	1.55
5	79	65.8	41	34.2	1.54
6	84	70.0	36	30.0	1.48
7	89	74.2	31	25.8	1.58
8	86	71.7	34	28.3	1.49
المتوسط المرجح الاجمالي					
7- تنمية القيادة الإرشادية الزراعية					
1	96	80.0	24	20.0	1.77
2	87	72.5	33	27.5	1.75

تابع جدول رقم 2: توزيع المبحوثين وفقاً لمعرفةهم بمعايير الجودة الشاملة في الإرشاد الزراعي والمتوسط المرجح لمدى تطبيقهم لهذه المعايير

م	معايير الجودة الشاملة				المتوسط المرجح للتطبيق
	المعرفة		لا يعرف		
	يعرف	لا يعرف	عدد	%	
3	92	76.7	28	23.3	1.73
4	94	78.3	26	21.7	1.77
5	93	77.5	27	22.5	1.74
6	89	74.2	31	25.8	1.66
7	86	71.7	34	28.3	1.85
8	89	74.2	31	25.8	1.68
9	86	71.7	34	28.3	1.65
					1.70
1	95	79.2	25	20.8	1.66
2	84	70.0	36	30.0	1.43
3	92	76.7	28	23.3	1.56
4	80	66.7	40	33.3	1.43
5	84	70.0	36	30.0	1.45
6	79	65.8	41	34.2	1.33

تابع جدول رقم 2: توزيع المبحوثين وفقاً لمعرفتهم بمعايير الجودة الشاملة في الإرشاد الزراعي والمتوسط المرجح لمدى تطبيقهم لهذه المعايير

المتوسط المرجح للتطبيق	المعرفة				معايير الجودة الشاملة	م
	لا يعرف		يعرف			
	%	عدد	%	عدد		
1.32	33.3	40	66.7	80	بناء قاعدة بيانات عن كل مقدمى الخدمة الإرشادية (القطاع الخاص - جمعيات المزارعين وروابط المنتجين الزراعيين) والتواصل معهم .	7
1.45	30.0	36	70.0	84	الاعتماد على نظم الاتصالات والمعلومات والبرامج الحديثة للتواصل بين الإدارات الإرشادية والزراع	8
1.46	المتوسط المرجح الاجمالي					
9- إدارة الموارد البشرية						
1.40	28.3	34	71.7	86	توفير القاعات والمباني الملائمة ووسائل الانتقال للمرشدين	1
1.22	33.3	40	66.7	80	تحسين أنظمة الضمان الاجتماعي والخدمات الصحية للعاملين بالإرشاد الزراعي	2
1.70	26.7	32	73.3	88	حفاظ الموارد البشرية على سرية العمل الإداري.	3
1.52	27.5	33	72.5	87	رسم أهداف وخطط للاستفادة من الموارد البشرية المتاحة بالجهاز الإرشادي	4
1.29	31.7	38	68.3	82	توفير أنظمة وبرامج إلكترونية دقيقة للعاملين بالإرشاد.	5
1.39	30.0	36	70.0	84	توفير التقنيات ووسائل الاتصال الحديثة وأنظمة معلومات وبيانات دقيقة للجهاز الإرشادي	6
1.42	المتوسط المرجح الاجمالي					
10- التركيز على المستهدفين						
1.62	20.8	25	79.2	95	اتخاذ للقرارات المصيرية في تخطيط وتنفيذ وتقييم العمل الإرشادي بحكمه ودقة.	1
1.73	23.3	28	76.7	92	تبادل ونشر الخبرات ومناقشة النتائج المتحققة مع المستهدفين.	2

تابع جدول رقم 2: توزيع المبحوثين وفقاً لمعرفةهم بمعايير الجودة الشاملة في الإرشاد الزراعي والمتوسط المرجح لمدى تطبيقهم لهذه المعايير

المتوسط المرجح للتطبيق	المعرفة				معايير الجودة الشاملة	م
	لا يعرف		يعرف			
	%	عدد	%	عدد		
1.58	30.0	36	70.0	84	تقديم خدمات إرشادية بألية عادلة تراعى الفروق الفردية واحتياجات كافة أفراد المجتمع الريفي.	3
1.52	27.5	33	72.5	87	التحديد الدقيق للخدمات الإرشادية التي تقدم للمستهدفين وفقاً لاحتياجاتهم.	4
1.62	25.0	30	75.0	90	اتخاذ إجراءات تصحيحية للخلل في تقديم الخدمة الإرشادية وفق آراء المستهدفين.	5
1.64	19.2	23	80.8	97	استحداث طرقاً للتعرف على رضا المستهدفين (استبيان ومقابلات وأنظمة وبرامج التواصل الاجتماعي).	6
1.42	28.3	34	71.7	86	إعداد دراسات دقيقة ومستفيضة عن طبيعة وواقع وحاجات ومشكلات المستهدفين وبيئتهم.	7
1.39	30.8	37	69.2	83	التوجه نحو الأنشطة التي تلبي الحاجات المحسوسة وغير المحسوسة للمستهدفين.	8
1.53	25.8	31	74.2	89	استثمار الخبرات والنجاحات السابقة للمستهدفين وتعميمها على المجتمع الريفي.	9
1.56					المتوسط المرجح الاجمالي	

جدول رقم 3: توزيع المبحوثين وفقاً لمستوي معرفتهم الاجمالية بمعايير الجودة الشاملة فى الارشاد الزراعى

مستوى المعرفة	عدد	%
منخفض (1 - 26 درجة)	17	14.2
متوسط (27 - 52 درجة)	31	25.8
مرتفع (53 - 78 درجة)	72	60.0
الاجمالي	120	100

جدول رقم 4: توزيع المبحوثين وفقاً لمستوي تطبيقهم إجمالاً لمعايير الجودة الشاملة فى العمل الارشادى الزراعى

مستوى التطبيق	عدد	%
منخفض (1 - 78 درجة)	28	23.3
متوسط (79 - 156 درجة)	57	47.5
مرتفع (157 - 234 درجة)	35	29.2
الاجمالي	120	100

جدول رقم 5: المشكلات التي تواجه تطبيق معايير الجودة الشاملة في العمل الإرشادي الزراعي

م	المشكلات التي تواجه تطبيق معايير الجودة الشاملة		توجد		لا توجد	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
1	98	81.7	22	18.3	إهمال الإدارة الإرشادية لمعايير الجودة الشاملة وعدم اعتبارها من ضمن أولوياتها.	
2	108	90.0	12	10.0	قلة المخصصات المالية اللازمة لتطبيق معايير الجودة الشاملة بالإضافة إلى ارتفاع تكاليف تطبيقها.	
3	103	85.8	17	14.2	عدم توفر قسم أو وحدة إدارية معنية بتطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة بالجهاز الإرشادي	
4	93	77.5	27	22.5	نقص الخبرة الإدارية لدى بعض المسؤولين والمتعلقة بتطبيق معايير الجودة الشاملة.	
5	96	80.0	24	20.0	ضعف قدرة المسؤولين على اتخاذ القرارات اللازمة لتطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة.	
6	86	71.7	34	28.3	مقاومة التغيير من قبل العاملين في الإدارة الإرشادية لتطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة.	
7	96	80.0	24	20.0	غياب القانون أو التعليمات من الجهات العليا توجه بضرورة تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة.	
8	100	83.3	20	16.7	قلة أعداد الموارد البشرية المتخصصة في تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة.	
9	102	85.0	18	15.0	نقص توفر المستلزمات والإمكانات المادية ونظم المعلومات والاتصالات لتطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة.	
10	102	85.0	18	15.0	نقص توفر البيئة التنظيمية والمناخ الإداري المناسب لتطبيق الجودة الشاملة.	
11	93	77.5	27	22.5	ضعف كفاءة أنظمة وأساليب تقييم أداء العاملين والخدمات الإرشادية.	
12	87	72.5	33	27.5	التغييرات المستمرة في مديري الإدارة العليا والمتعلقة بالإدارة الإرشادية.	
13	97	80.8	23	19.2	الافتقار لفريق عمل جماعي منظم لحل مشكلات الإدارة الإرشادية نتيجة لقلة أعداد العاملين بها.	
14	105	87.5	15	12.5	قلة البيانات الإحصائية وعدم دقتها خاصة المتعلقة بالعاملين والمستفيدين.	

جدول رقم 6: مقترحات المبحوثين للتغلب على مشكلات تطبيق معايير الجودة الشاملة في العمل الإرشادي الزراعي

م	المقترحات	نعم		لا	
		عدد	%	عدد	%
1	التزام واعتماد الإدارة العليا لتطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية.	113	94.2	7	5.8
2	توفير المخصصات المالية والإمكانيات البشرية المادية والتقنية اللازمة لتطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة.	110	91.7	10	8.3
3	استحداث قسم أو شعبة أو وحدة إدارية معنية بالإشراف ومتابعة تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة.	110	91.7	10	8.3
4	مطالبة الجهات العليا بتشريع قوانين وتعليمات تدعم تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في الإدارة الإرشادية.	112	93.3	8	6.7
5	تشجيع وتحفيز الإبداع والابتكار لدى العاملين في الإدارة الإرشادية.	112	93.3	8	6.7
6	بناء خطط استراتيجية وتنفيذها ومتابعتها وتقييمها للبرامج والمشاريع والعاملين وأدائهم للخدمات الإرشادية باستمرار.	106	88.3	14	11.7
7	وضع برامج فعالة للتدريب والتعليم والتحسين المستمر في العمل الإرشادي الزراعي.	113	94.2	7	5.8
7	نشر ثقافة معايير الجودة الشاملة في كافة مستويات الإدارة الإرشادية.	104	86.7	16	13.3
8	إعداد دليل لرؤية وأهداف ورسالة ومهام واجبات الإدارة الإرشادية وفق معايير إدارة الجودة الشاملة.	109	90.8	11	9.2
9	بناء فرق للعمل الجماعي تعمل على حل المشكلات ومواجهة المخاطر التي تواجه الإدارة الإرشادية وتحسين عملها.	110	91.7	10	8.3
10	الاستعانة بالخبرات والاستشارات الخارجية من متخصصين في تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة.	105	87.5	15	12.5
11	توفير الإمكانيات البشرية اللازمة لإدارة العمل الإرشادي بشكل متميز.	105	87.5	15	12.5
12	توفير الإمكانيات المادية اللازمة لأداء الخدمات الإرشادي بشكل متميز.	111	92.5	9	7.5
13	توفير الإمكانيات التقنية اللازمة لتسهيل أداء الإدارة الإرشادية لواجباتها في العمل الإرشادي الزراعي .	104	86.7	16	13.3
14	الاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي بالإدارة الإرشادية.	113	94.2	7	5.8

جدول رقم 7: قيم معامل الارتباط البسيط بين المتغيرات المستقلة المدروسة للمبحوثين وبين اجمالى درجة معرفة المبحوثين بمعايير الجودة الشاملة واجمالي درجة تطبيقهم لهذه المعايير فى العمل الإرشادى الزراعى.

م	المتغيرات المستقلة	م	معامل الارتباط البسيط	المتغيرات المستقلة	قيم مربع كاي
المعرفة بمعايير الجودة الشاملة اجمالاً					
1	السن		-0.235**	النوع	1.84
	عدد سنوات العمل بالزراعة		-0.150	المؤهل الدراسى	2.65
	عدد سنوات العمل بالإرشاد		-0.097	التخصص	5.84
	عدد الدورات فى الارشاد الزراعى		0.090	المركز الوظيفى	5.84
	عدد الدورات فى الجودة		0.190*		
	درجة الضغوط		-0.026		
	دافعية الانجاز		0.142*		
	الرضا الوظيفى		0.055		
	التعرض لمصادر المعلومات		0.407**		
تطبيق معايير الجودة الشاملة اجمالاً					
	السن		-0.200**	النوع	0.587
	عدد سنوات العمل بالزراعة		-0.133	المؤهل الدراسى	6.19
	عدد سنوات العمل بالإرشاد		-0.094	التخصص	6.41
	عدد الدورات فى الارشاد الزراعى		-0.090	المركز الوظيفى	3.59
	عدد الدورات فى الجودة		0.153*		
	درجة الضغوط		-0.003		
	دافعية الانجاز		0.118		
	الرضا الوظيفى		0.085		
	التعرض لمصادر المعلومات		0.344**		

المراجع

- احمد، سلوى محمد عبدالجواد، (2018)، جودة الخدمة الإرشادية في محافظة الفيوم، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة الفيوم.
- تشرين شي وين، ترجمة احمد ظريف، (2021)، التجربة الصينية في نهضة الريف، مجموعة بيت الحكمة للصناعات الثقافية، ص125.
- الزبيدي، محمد جاسم مطشر، (2016)، تخطيط البرامج الإرشادية في ظل معايير الجودة الشاملة في بعض محافظات المنطقة الوسطى من العراق، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإرشاد الزراعي ونقل التقنيات، كلية الهندسة الزراعية، جامعة بغداد.
- سرحان، فتحي، (2012)، إدارة الجود الشاملة الاتجاهات العالمية الادارية الحديثة، مكتبة الشريف ماس للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط 1، ص16.
- 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.
- سويلم، محمد نسيم علي، (2015)، معلومات مختارة في الإرشاد الزراعي، جامعة الازهر، كلية الزراعة، دار الندى للطباعة، ص (159-37).
- شريف، السيد عبد القادر، (2014)، ثقافة الجودة في إدارة رياض الاطفال وتطبيقاتها، دار الجوهرة للنشر والتوزيع، ط1.
- 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، (2014)، إصلاح نظام الإرشاد الزراعي في العراق، المؤتمر العلمي للبحوث الزراعية، مجلة الزراعة العراقية البحثية، وزارة الزراعة العراقية، دائرة البحوث الزراعية، مجلد19، العدد 7، ص(216-204).

الطحاوي، رضا طحاوي طاهر، (2020)، جودة الخدمات الإرشادية كما يراها المستفيدين، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة بمشتهر، جامعة بنها، ص(1-187).

عبدالمقصود، ابتسام حسن، (2016)، إدارة الجودة الشاملة، دار الكتب والوثائق القومية، المكتب الجامعي الحديث الاقتصادية.

الغريابوي، شهدان عادل عبد اللطيف، (2020)، إدارة الجودة الشاملة، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ط1.

قاسم، حازم صلاح منصور، (2015)، الاصلاح الاداري والتغيير التنظيمي بالمنظمات الإرشادية الزراعية دراسة تتبعه للإدارة المركزية للإرشاد الزراعي، مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، جامعة المنصورة، العدد5، المجلد6، ص767.

قشطة، عبدالحليم عباس، (2012)، الإرشاد الزراعي اسسه العلمية وتطبيقاته، كلية الزراعة، جامعة القاهرة، مصر.

محمود، ابراهيم عبدالوهاب، (2018)، التحليل الاستراتيجي لمنظمة العمل الإرشادي الزراعي الحكومي باستخدام نموذج التحليل الرباعي SWOT دراسة مطبقة بمحافظة الشرقية، مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، العدد9، مجلد2.

Auta, S.J., Dafwang, I.I), .2010، (the agricultural development projects (ADPs) in Nigeria, Status and policy implication. Res J Argic Boil Sic; 6(2), 138-143.

Babu, S. C., and Joshi, P. K., (2019), Agricultural Extension Reforms in South Asia: Status, Challenges, and Policy Options. London: Academic Press, pp(2-16

Blum, M.L., cofini, f. and Sulaiman, v.r,(2020),Agricultural Extension in transition worldwide Policies and strategies for reform, Food and Agriculture Organization of the united nations, Rome, pp(2-111).

- 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), p1.
- OECD. FAO, (2009). OECD-FAO Agricultural outlook 2009–2018, the Agro–Food Trade and Markets Division of the Trade and Agriculture Directorate Accessed, pp(11–78) .
- Ragasa, C., and Mazunda. J., (2018), “The Impact of Agricultural Extension Services in the Context of a Heavily Subsidized Input System: The Case of Malawi,” World Development 105: pp (25–47).
- Suvedi, Murari and Kaplowitz, Michael, (2016), What Every Extension Worker Should Know–Core Competency Hand Book Department of Community Sustainability, Department of Community Sustainability Michigan State University East Lansing, Michigan, USA, Agency for International Development (USAID) project Modernizing Extension and Advisory Services (MEAS), pp (1–9).

Agricultural Extension Worker's Knowledge and Applying Comprehensive Quality Standards in the Extension Work in the Beheira Governorate.

Dr. Mohammed Shabara Youssef Khamis
Faculty of Agriculture, Cairo, Al-Azhar University
E-mail: Mohamed.shabara@azhar.edu.eg

Abstract

The study's goals were to determine the degree of knowledge of the respondents who work in the agricultural extension system about comprehensive quality standards in agricultural extension work, the extent of their application, and the relationship of the characteristics of the respondents to the degree of their knowledge and application of these standards.

A sample of 120 participants from extension staff in Beheira Governorate was surveyed using a questionnaire administered through personal interviews. Data collection took place in July and August 2023. After collecting the data, statistical analysis was conducted using frequency tables, percentages, weighted averages, simple correlation coefficients, and the chi-square test.

The results were summarized as follows:

- Three-fifths of the participants (60%) demonstrated a high overall level of knowledge regarding quality standards in agricultural extension.
- Nearly half of the participants (47.5%) exhibited a moderate overall level of application of quality standards in agricultural extension.

- There was a negative relationship between the age of the participants and their knowledge and application of comprehensive quality standards in agricultural extension.
- A positive relationship was found between the number of quality training courses, exposure to information sources, the overall knowledge of the participants regarding comprehensive quality standards, and their application of these standards.
- These findings contribute to understanding the current state of knowledge and application of quality standards among agricultural extension workers in the Beheira Governorate. The study highlights the importance of continuous training and access to information sources to enhance the application of comprehensive quality standards in agricultural extension. The research results provide valuable insights for practitioners, policymakers, and researchers interested in improving the effectiveness of agricultural extension services.

Keywords: comprehensive quality, strategic planning, agricultural extension, standards.