



دور ثقافة الجودة في تطوير الإدارة التربوية - دراسة استطلاعية في مديرية تربية قضاء تلكيف/ دهوك

أ.م.د. صفوان ياسين حسن الراوي

سفيان صالح شيخو العبدلي

قسم إدارة الأعمال/كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل

safwan_yasen@uomsul.edu.iq

sufian72827@gmail.com

المستخلص

سعت هذه الدراسة الحالية إلى التعرف على دور ثقافة الجودة في تطوير الإدارة التربوية، في مديرية تربية قضاء تلكيف/ دهوك، ومثلت ثقافة الجودة بالأبعاد (القيم، المعتقدات، القدرات) بوصفها متغيراً مستقلاً، بينما حددت أبعاد الإدارة التربوية بـ (التخطيط، والتنظيم، القيادة والتوجيه) بوصفها متغيراً معتمداً، والتي تظهر في المنظمة المبحوثة وتواجه الأفراد العاملين فيه عند ممارسة أعمالهم الوظيفية. وتمحورت مشكلة الدراسة في طرح التساؤلات العديدة كان أهمها الإطار النظرية والفكرية لمفهوم (ثقافة الجودة، والإدارة التربوية) ومن أهم روادها؟ وبنيت الدراسة على فرضيتين رئيسيتين تفترض أن هناك علاقة ارتباط وتأثير بين أبعاد ثقافة الجودة، وأبعاد الإدارة التربوية في موردها البشري في المنظمة المبحوثة؟، وتحقيقاً لهدف الدراسة فقد تم توظيف المنهج (الوصفي التحليلي) في طرح الأفكار النظرية والمفاهيمية ومعالجة البيانات وتحليلها وتفسيرها. واختيرت مديرية تربية قضاء تلكيف/ دهوك مجتمعاً لتطبيق الدراسة والكوادر الإدارية العاملة فيها متمثلة بكافة الأقسام والشعب الإدارية، والكادر التدريسي (المديرون، والمعاونون) والإشراف التربوي. وتمثل مجتمع الدراسة بـ (865) موظفاً وموظفة، إذ كانت عينة الدراسة (180) مجيباً على استمارة استبانة تم استرداد منها (152) استمارة استبانة، وباعتماد عدد من الوسائل الإحصائية تم تحليل البيانات ومعالجتها للوصول إلى آراء الأفراد المبحوثين تجاه فقرات الاستبانة، وتم اعتماد برمجية (AMOS V.21) وكذلك (SPSS V.28) من أجل تحديد مسار الدراسة وتحليل بياناتها المجمعة من الأفراد المبحوثين، وفي ضوء المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج العديدة كان أهمها: يوجد علاقتي ارتباط وتأثير معنوية بين ثقافة الجودة، والإدارة التربوية إذ كانت أقوى علاقة ارتباط ايجابية لأبعاد ثقافة الجودة، وأبعاد الإدارة التربوية على المستوى الاجمالي بين المتغيرات المدروسة.

الكلمات المفتاحية: ثقافة الجودة، الإدارة التربوية، مديرية تربية قضاء تلكيف/ دهوك

The role of quality culture in developing educational administration-An exploratory study in the District Education Directorate Telkaif/Dohuk

A.P.Dr. Safwan Yassin Hassan Al-Rawi

Sufyan Saleh Sheikho Al-Abdali

Department of Business Administration/College of Administration and Economics/University of Mosul

Abstract

This current study sought to identify the role of quality culture in developing educational administration, in the Directorate of Education of Telkaif District/Dohuk. Quality culture was represented by the dimensions (values, beliefs, abilities) as an independent variable, while the dimensions of educational administration were defined as (planning, organization, leadership). and guidance as a dependent variable, which appears in the researched organization and confronts the individuals working in it when carrying out their job duties. The problem of the study revolved around raising many questions,



the most important of which was: What are the theoretical and intellectual frameworks for the concept of (quality culture and educational administration) and who are its most important pioneers? The study showed two main hypotheses that assume that there is a correlation and influence between the dimensions of quality culture and the dimensions of educational administration on its human resources in the organization under study? To achieve the aim of the study, the (descriptive-analytical) approach was employed in presenting theoretical and conceptual ideas and processing, analyzing and interpreting data. The Directorate of Education of Tilkaif District/Dohuk was chosen as a community to implement the study and the administrative cadres working in it, represented by all administrative departments and divisions, the teaching staff (directors, assistants) and educational supervision. The study population was represented by (865) male and female employees, where the study sample was (180) respondents to a questionnaire form, from which (152) questionnaire forms were retrieved and were valid for analysis, By adopting a number of statistical methods, the data was analyzed and processed to reach the opinions of the individuals surveyed regarding the questionnaire items. Adopting the software (AMOS V.21) and (SPSS V.28) in order to determine the course of the study and analyze its data collected from the sent individuals, In light of the statistical treatment, many results were reached, the most important of which were: There are two significant correlations and influences between the culture of quality and educational administration, as the strongest positive correlation was for the dimensions of the culture of quality and the dimensions of educational administration at the overall level among the variables studied.

Keywords: Quality culture, educational administration, Directorate of Education of TelKayf District/Dohuk.

المبحث الأول: منهجية الدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

من الواضح أن ثقافة الجودة أصبحت أحد متطلبات الحياة الأساسية كونها قد دخلت في مفاصلها جميعها، كما لها دور فعال في حل جميع المشاكل التي تواجهها، إن ما يميز ثقافة الجودة هي ما تقدمه لنا من خدمات تمكننا من إنجاز أعمالنا على أتم وجه مع توفير في الوقت والجهد والكلفة، وأصبح العالم يطلق على هذا العصر "عصر ثقافة الجودة". وصار الاهتمام بتطوير وتحديث التعليم أمراً جوهرياً له ارتباط بمختلف مكونات العملية التعليمية. لذا على المنظمة التربوية أن توظف مفاهيم ثقافة الجودة الشاملة في إعداد المعلمين لمواكبة التطورات المتسارعة، إذ واجه أعدادهم المهني انتقادات كثيرة، ومن خلال اطلاع الباحث على واقع مديرية تربية قضاء تلكيف / دهوك لوحظ وجود ضعف في تطبيق مفاهيم الجودة والتي تنعكس على سلوك العاملين وعلى الجانب المعرفي لهم ويجب تطوير مهارتهم بما يمكنهم من التعامل مع التطورات والتقنيات الحديثة جميعها لمقابلة التوجهات الحديثة المتمثلة في تطبيق المبادئ الأساسية لثقافة الجودة وزيادة الوعي، فضلاً عن ما تقدم يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية:

س1: ما الأطر النظرية والفكرية لمفهوم ثقافة الجودة، والإدارة التربوية ومن أهم روادها؟

س2: ما معايير تقييم جودة الخدمات في الإدارة التربوية؟

س3: ما أهداف وفوائد ثقافة الجودة في المنظمات التربوية؟

س4: ما أهم التجارب العالمية المتميزة في إدارة ثقافة الجودة في المنظمات التربوية؟

ثانياً: أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة الحالية من خلال الآتي:

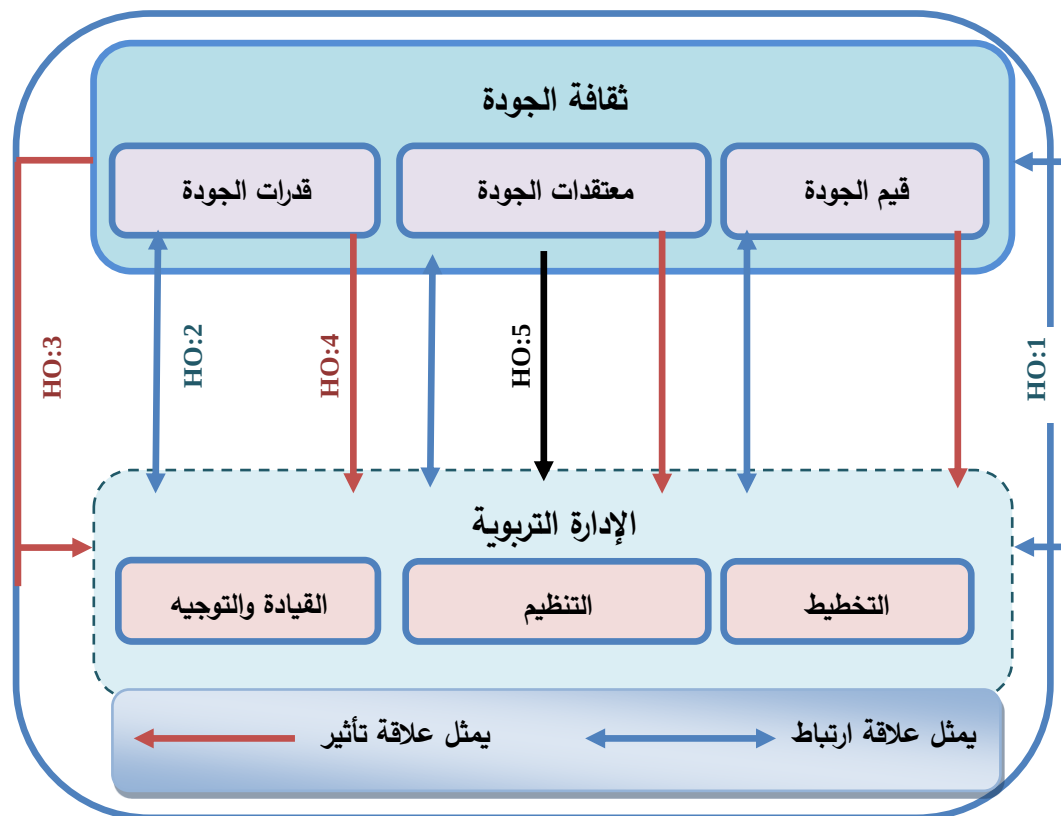
1. التأكيد على أهمية ثقافة الجودة بين العاملين في المنظمة المبحوثة والتي تسهم في تحقيق ابعاد الإدارة التربوية لدى العاملين.
2. مساعدة متخذي القرار على فهم ثقافة الجودة وأهميتها جيداً واتخاذ الإجراءات اللازمة نحو تطبيق هذه الثقافة بين الافراد العاملين في المنظمة المبحوثة.
3. إثارة دوافع المنظمة المبحوثة إلى الاهتمام بثقافة الجودة لدى الأفراد العاملين فيها لزيادة التنمية لديهم لما له من أهمية بما يقود المنظمة إلى النجاح.
4. تمكين المنظمة المبحوثة من تحديد الطرائق اللازمة لتنمية ثقافة الجودة اللازمة لزيادة الإدارة التربوية لدى العاملين.
5. التأكيد على زيادة الإدارة التربوية سواء على مستوى الافراد العاملين أو المستوى المنظمي الذي ينعكس إيجاباً على أداء المنظمة.

ثالثاً: أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيس من هذه الدراسة في التوصل إلى آليات مقترحة للتفعيل، وكيفية ابراز دور ثقافة الجودة في تطوير الادارة التربوية، وبخاصة في المنظمات التربوية، فضلاً عن ذلك، تهدف الدراسة إلى ما يلي:

1. التعرف على الاطر الفكرية والنظرية لثقافة الجودة، والادارة التربوية من حيث (المفهوم، والخصائص، والاهمية، والمبررات) ومن هم اهم روادها.
2. تحديد معايير جودة الخدمات للإدارة التربوية.
3. شرح أهداف وفوائد ثقافة الجودة في المنظمات التربوية.
4. توضيح بعض الأمثلة عن التجارب العالمية المتميزة في إدارة ثقافة الجودة في المنظمات التربوية.

رابعاً: المخطط الفرضي للدراسة



شكل رقم (1) المخطط الفرضي للدراسة

المصدر: من اعداد الباحث

خامساً: فرضيات الدراسة

1. الفرضية الأولى (H0:1): لا توجد علاقة ارتباط معنوي ذا دلالة احصائية بين ثقافة الجودة (مجتمعة) والإدارة التربوية (مجتمعة) عند مستوى دلالة احصائية $\alpha \leq 0.05$ في المنظمة المبحوثة.
2. الفرضية الثانية (H0:2): لا توجد علاقة ارتباط معنوي ذا دلالة احصائية بين (كل بعد من ابعاد) ثقافة الجودة والإدارة التربوية (مجتمعة) عند مستوى دلالة احصائية $\alpha \leq 0.05$ في المنظمة المبحوثة.
3. الفرضية الثالثة (H0:3): لا يوجد تأثير معنوي ذا دلالة احصائية بين ثقافة الجودة (مجتمعة) والإدارة التربوية (مجتمعة) عند مستوى دلالة احصائية $\alpha \leq 0.05$ في المنظمة المبحوثة.
4. الفرضية الرابعة (H0:4): لا يوجد تأثير معنوي ذا دلالة احصائية بين (كل بعد من ابعاد) ثقافة الجودة والإدارة التربوية (مجتمعة) عند مستوى دلالة احصائية $\alpha \leq 0.05$ في المنظمة المبحوثة.
5. الفرضية الخامسة (H0:5): لا يتباين تأثير ابعاد ثقافة الجودة في الإدارة التربوية عند مستوى دلالة احصائية $\alpha \leq 0.05$ في المنظمة المبحوثة.

سادساً: مجتمع الدراسة وعينته

تمثل ميدان الدراسة (المديرية العامة لتربية قضاء تلعكبر/ دهوك) وبمجتمع بلغ تعدادها (865) موظفاً وموظفة وكادراً تدريسياً من العاملين في ديوان مديرية تربية تلعكبر/ دهوك، وهذه المديرية من المديريات العريقة في مدينة دهوك، إذ تأسست عام (2005م) في قضاء تلعكبر التابعة لمحافظة نينوى، وبلغت عدد المدارس التابعة لتربية قضاء تلعكبر/ دهوك (54) موقعاً دراسياً وبمجموع عدد الطلبة والطالبات (9655) طالباً وتلميذاً، وتعمل وزارة التربية في حكومة إقليم كردستان على تطوير القطاع التربوي في الإقليم وإعداد جيل متطور ذي عقل وتفكير عالٍ ليلعب دوراً كبيراً في بناء المجتمع وتعزيز المعرفة العلمية والفنية والتقنية في شتى مراحل الحياة.

وقام الباحث بتوزيع (180) استمارة استبانة بصورة مباشرة على الافراد المبحوثين، بغية استحصال اجاباتهم، والجدول رقم (2) يوضح لدينا الية توزيع الاستبانة على مختلف الكوادر الادارية بالمنظمة، فضلاً عن توضيحه للاستبانات الفاقدة والقابلة للتحليل كالآتي:

جدول رقم (2) الاستبانات الموزعة والمسترجعة والفاقة واماكن توزيعها

ت	مجتمع الدراسة	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المسترجعة	الاستمارات الفاقدة	النسبة المئوية
1	الكادر الاداري في المنظمة	19	19	0	%100
2	الاشراف التربوي	9	9	0	%100
3	كوادر المدرسة (مدير ومعاون عدد 2) من صف الاول الى التاسع بواقع 44 مدرسة	132	108	24	%81.81
4	كوادر المدرسة (مدير ومعاون) من صف العاشر الى ثاني عشر 6 مدارس	12	10	2	%83.33
5	كوادر المدرسة (مدير ومعاون) من صف السابع الى ثاني عشر 4 مدارس	8	6	2	%75
	المجموع	180	152	28	%84.44

المصدر: من اعداد الباحث

من الجدول رقم (2) يتضح ان عدد الاستمارات الصالحة للتحليل بلغت (152) استمارة، بنسبة استرداد بلغت (%84.44) من مجمل عدد الاستمارات الموزعة.

المبحث الثاني: الإطار النظري للدراسة

أولاً: الإطار المفاهيمي لثقافة الجودة

❖ مفهوم ثقافة الجودة

انتشر الاهتمام بثقافة الجودة على نحو عام تعد واحدة من مواضيع إنجاز الجودة، فضلاً عن نظم وإجراءات تقييم المنظمة وقناعات إدارتها فهي مجال حيوي لتحقيق الجودة وسياساتها، وإن مصطلح ثقافة الجودة يتكون من جزئين هما الثقافة والجودة، وقبل أن نعرفه بوصفه مفهوماً يجب أن نشير إلى أن كلمة ثقفت في اللغة العربية تعني "قوم" الشيء، أي قومه عندما كان معوجاً وغير سوي، فقال العرب " ثقفت الرمح " أي قومته، أي جعلته على أحسن صورة. ويأخذ هذا المصطلح معنى الإصلاح وإعادة الشيء على حاله والتصحيح أيضاً، وكذلك تستعمل مع تثقيف العقل، (حسين، 2020، 3).

أما الجودة فد عرفت في قاموس أكسفورد بأنها درجة أو مستوى التميز، وأيضاً عرفها المعهد البريطاني للمواصفات بأنها الصفات والمميزات المتكاملة لمنتج أو خدمة محددة تكون لها القدرة على إشباع الرغبات والحاجات الظاهرة والضمنية (نفيسة، 2018، 8)، وهي عبارة عن إنتاج سلعة أو خدمة بمستوى عال من الجودة المتميزة تكون قادرة من خلالها على الإيفاء باحتياجات الزبائن ورغباتهم بالشكل الذي يتفق مع توقعاتهم وتحقيق الرضا والسعادة لديهم، ويرى (الطائي، 2019، 14)

كما تعني ثقافة الجودة بان المنظمة ككل قد قبلت بعناصر الجودة في جميع الوظائف التي تؤثر في أداء المنظمة وبالتالي فإن هذا القبول قد يثمر عن تحسينات غير مفاجئة والتزام أكثر بالجودة وتغييرات مستمرة في الأداء، وهناك من ينظر إلى ثقافة الجودة من خلال مدى أهميتها في تحسين أداء العمليات. (جاسم، 2009، 13)، وهي خليط من القيم والمعتقدات والمبادئ الخاصة بالجودة التي يجب ترسيخها في الأفراد العاملين وجعلها جزءاً لا يتجزأ من ثقافتهم والتي تصب في النهاية نحو تحسين الجودة (الأفندي ومحمد، 2019، 195).

أهمية ثقافة الجودة

تشكل ثقافة الجودة مجالاً حيوياً متزايد الاهتمام في دراسة أنشطة المنظمات فهي أحد أبرز المناهج الحديثة في إدارة التغيير، وعلماء نظرية المنظمة يروجون للمدخل الجديد المتمثل بثقافة الجودة الذي يوفر الشعور بالانتماء والولاء للمنظمة، وتحسين علاقات العمل وتنمية المهارات والقدرات والاستماع الجيد للزبون لتلبية حاجاته، فبدون ثقافة الجودة سوف يكون مصير عمليات الجودة الفشل والانحيار، وهذا ما أكدته دراسة (Andhika & Latief، 2020، 148).

ويرى (الحياي، 2021، 19) أن ثقافة الجودة هي المدخل الأساس ومن المداخل المهمة التي تعتمد عليها المنظمات، وأن ثقافة الجودة تساعد في الجوانب الآتية:

1. تساعد كل من يعمل في المنظمة (ولاسيما المديرين) على التعامل، والتكيف مع المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية، لجعل المنظمة قائمة ومستمرة.
2. تؤدي دوراً مؤثراً في عملية اتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تصادف المديرين والعاملين في أثناء عملية التغيير والتطوير.
3. تساهم في زيادة الانسجام بين المنظمة ونوع السلوكيات المطلوبة لإنجاز الأعمال.
4. تمنح أعضاء المنظمة شعوراً بهوية الانتماء إلى المنظمة وتؤدي إلى زيادة الشعور بالانتماء إليها.
5. توجد الالتزام لدى أعضاء المنظمة تجعلهم يقدمون المصلحة العامة على مصالحهم الشخصية مما يساهم بدرجة كبيرة في زيادة فعالية المنظمة التي يعملون بها.

❖ أبعاد ثقافة الجودة



تعددت آراء وجهات نظر بعض الكتاب والباحثين في مجال الجودة، في تصنيفهم لأبعاد ثقافة الجودة على وفق رؤيتهم البحثية وفلسفتهم الخاصة، لذا تم اختيار ما اتفق عليه بالنسبة للغالبية، وبما ينسجم مع توجهات الدراسة الحالية، والآتي توضيح لكل بعد من هذه الأبعاد.

1. البعد الاول القيم

لطالما شكل موضوع القيم اهتمام الكثير من الباحثين والمفكرين منذ ولادة الفكر الإنساني ولعل من أهم العوامل التي دعت إلى ضرورة دراستها دراسة عملية الثورة العلمية والتكنولوجية وغيرها من عوامل التغير الثقافي مما يستدعي إلى ضرورة تشكيل الكثير من المعارف والمفاهيم التي حدث بها خلل وتذبذب وعدم الاستقرار في كثير من القيم المكتسبة والموروثة، وتعدّ وسائل الإعلام بمختلف أنواعها، صحافة، إذاعة، تلفزيون، انترنت، من أبرز الوسائل التي تساهم في تنمية القيم الثقافية لأفراد المجتمع وتعزيزها وهذا بفضل المميزات والسمات التي تتمتع بها. (احلام، 2017، 75).

2. البعد الثاني المعتقدات

تعد المعتقدات دوراً هاماً في حياتنا اليومية فمعتقداتنا عن الافراد، والاشياء، والاحداث توجه سلوكياتنا وتجعلنا نتصرف بطرق معينة تتفق مع معتقداتنا بصفة عامة وفي المواقف التعليمية والثقافية بصفة خاصة. (علي، وآخرون 2017، 229).

فقد عرفت أنجيلا برودس (Broadus, 2012, 295) بأنها تخيل أو معرفه عن الشيء أو المادة المعاطاة التي تشكل قاعدة التوجهات أو المواقف نحو المادة.

3. البعد الثالث القدرات

تواجه المنظمات على اختلاف أنواعها تغييرات تحيط بها، لذلك تحتاج المنظمات التي ترغب في البقاء وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة إلى أن يكون لديها القدرة على مواءمة هذا التغير المستمر، وفي إطار ذلك ظهر مصطلح القدرات كأحد المصطلحات الإدارية التي تساعد المنظمات في إعادة تشكيل مواردها وقدراتها، من أجل مواءمة التغير في البيئة المحيطة، وبالتالي مساهمة البيئة التنافسية (عبد السلام، 2019، 123).

كما يعرفها (TEECE, 2012, 49) بأنها جدارات ذات مستوى أعلى تحدد قدرة المنظمة على تكامل الموارد، والجدارات الداخلية والخارجية وبنائها، وإعادة تشكيلها لمواءمة بيئة العمل سريعة التغير بقدر الإمكان، وفي سياق ما ذكر تؤكد القدرات على أن من أسس المنظمة أن تكون بنائه للمعرفة، وتطورها وتطبيقها باستمرار، حتى تكون قادرة على إدراك التغييرات في المنظمة، كما يجب أن تتحسس الإشارات، وتستفيد من أفرادها، لاكتساب المعرفة والمعلومات، وتحويلها إلى عمليات تنظيمية (الحمداني، 2018، 117).

ثانياً: الإطار المفاهيمي للإدارة التربوية

❖ مفهوم الإدارة التربوية

إن مصطلح الإدارة التربوية مستمد من العمل الإداري في مجالات التربية والتعليم، وهي عملية تنظيم موجهة لجميع جهود العاملين فيها وصولاً إلى تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، وعلى سبيل المثال، نذكر مدير المدرسة كأحد نماذج القيادة التربوية، الذي لديه القدرة على تنظيم العمل التربوي وتوجيهه، وممارسة مختلف الأنشطة الإدارية من أجل تحقيق الأهداف التربوية (شلاله، 2016، 11)، وتعرفها (الأكاديمية البريطانية العربية للتعليم العالي، 2017) هي ذلك النوع من الإدارة الذي يسعى إلى الوصول إلى الأهداف التربوية، ويمارسها الإداريون في مختلف مستويات التعليم الاساس والعالي على حد سواء، وهي تختص بتخطيط وتنظيم وتنسيق ورقابة وتنفيذ وتقييم جميع الأنشطة المتعلقة بشؤون منظمات التربية والتعليم لتحقيق الأغراض التربوية المنشودة من العملية التعليمية.

ويعرفها (العريني، 2018، 125) مجموعة من الإجراءات يتبناها المجتمع لتنظيم العملية التربوية والمنظمات والأفراد المتصلين بها، بقصد تحقيق الأهداف التربوية التي تعكس فلسفة المجتمع وتطلعاته، ويقصد إحداث التطوير النوعي والكمي في العملية والمنظمات والأفراد، كما يعرفها (بدر،



(2014، 190) الإدارة التي تدعم وتشجع تعلم الافراد قبلها عن طريق كسب المعارف والمهارات الجديدة، والاستفادة من هذه المعرفة في تطوير ادائها.

❖ أهمية الإدارة التربوية

تكتسب الإدارة التربوية أهميتها من حسن أدائها لواجباتها، ومن خلال تحقيق أهدافها، وليس من خلال ما تطرح هي عن نفسها، ويجب ألا ينظر إلى الإدارة التربوية من جانب واحد ضيق من جوانبها الكثيرة المتعددة، فالإدارة التي تشارك في الأنشطة التربوية لا شك أن إدارتها تساند هذه المشاركات وتدعمها، ولكن هل الغاية التي تسعى الإدارة إليها تقتصر على مشاركتها في المسابقات على مستوى المديرية، أو على مستوى الوزارة إن مشاركة الإدارة بفاعلية في أنشطة التعليم المختلفة شيء جميل، ومطلوب هام، لكنه ليس كل ما تطمح الإدارة في الوصول إليه، لذا يجب على الإدارة التربوية أن تعمل على التوفيق بين هذه المتطلبات، دون أن يطغى أحدها على الأمور الأخرى، حتى تخرج الإدارة بنهاية العام بمخرجات تلبي الطموحات المأمولة منها (شلالدة، 2016، 15).

ويتفق كل من (سمارة 2007) و (الدعليج، 2009) ان اهمية الادارة التربوية تتمثل بالآتي:

1. بيان أن الجهود البشرية عاجزة عن تحقيق أهدافها التربوية في غياب تنظيمها وتوجيهها ومتابعتها.
2. وجود النشاط الإداري القادر على تنظيم الادارة التربوية وتوجيهها ومتابعتها.
3. إتمام الأعمال اسطة بالعاملين في المجال التربوي.
4. جميع الجهود منصبة لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة بأيسر الطرق وأقل التكاليف.
5. الاستخدام الأمثل للقوى البشرية والمادية فيما يتعلق بالكفاءة والفاعلية لتحقيق الأهداف التربوية.
6. الارتباط الوثيق بنظام الدولة وتشريعاتها، والتي تحقق الأهداف العامة للدولة التي من بينها الأهداف التربوية.
7. إشباع الإدارة التربوية لحاجات الأفراد ورغباتهم.
8. كما تحقق المواءمة والتوازن بين أهداف الأفراد، وأهداف المنظمات التربوية المختلفة.

❖ ابعاد الإدارة التربوية

يرى (محمد، 2000، 72) إن تطور الادارة التربوية كان انطلاقاً من فلسفة الإدارة التي تدعو إلى تحقيق الأهداف بتنظيم جهود، وإمكانات، وقدرات الإنسان عن طريق الهيكل التنظيمي الفعال الذي يؤدي إلى تحقيق التوجيه السليم، والرقابة الجيدة على السلوك، وقد تعددت الكتابات التي اهتمت بنظرية الادارة التربوية، والتي يمكن تصنيفها، وعرضها تاريخياً، ووظيفياً، لذا فإن مما ذهب إليه معظم العلماء بأن العملية الإدارية تتكون من ثلاث وظائف، أو عناصر أساس ألا وهي التخطيط، والتنظيم، القيادة والتوجيه، وسنتناولها بشيء من التفصيل، والآتي توضيح لكل بعد من هذه الأبعاد.

1. البعد الاول التخطيط

التخطيط يعني تحديد الأهداف للإنجاز المستقبلي، واتخاذ القرارات المتعلقة بالنشاطات، واستخدام الموارد المطلوبة لتحقيقها، وتختلف أهمية التخطيط باختلاف المستوى التنظيمي إذ تزداد أهمية التخطيط في المستويات العليا، وتنخفض كلما اتجهنا إلى المستويات الدنيا في التنظيم، إذ توجد الخطط الإستراتيجية في المستويات الإدارية العليا، والخطط التكتيكية في المستويات الإدارية الوسطى، والخطط التشغيلية في المستويات الإدارية الدنيا (محمد، 2000: 74)، ويعرف التخطيط بأنه العملية التي يتم من خلالها التحديد المسبق للأهداف المراد تحقيقها، ووضع الخطط التي سوف يجري العمل بناء عليها، والوسائل المستخدمة لتحقيقها وإنجازها، فعملية التخطيط تتعلق بتحديد ما يجب عمله وكيفية القيام بالعمل وتحديد من الشخص الذي سوف يقوم بالعمل (عويسات، 2006: 84)، ولقد توصل (غنيمة، 2005، 83) إلى تعريف جامع للتخطيط التربوي بعد استعراض مستقيماً من التعريفات التي تناولت التخطيط من روايا مختلفة مثل، المنظور الاستراتيجي، تحديد وتحقيق الأهداف، الوسائل والتدابير، مجموعة من العمليات، منظور منهجي شامل ودقيق، والتي استعرضها في الصفحات (83-94) من كتابه (التخطيط التربوي).

2. البعد الثاني التنظيم

تستخدم كلمة "تنظيم" أو "التنظيم" على نطاق واسع ليس فقط بين أوساط المفكرين والباحثين في الإدارة والتنظيم، بل وفي الحياة العامة أيضاً، وأصبحت تستخدم في المناسبات والمجالات العديدة للدلالة على مضامين مختلفة ومنها الترتيب، عكس الفوضى (حريم، 2021، 143)، وعرف جورج تيري التنظيم بأنه إقامة علاقات فعالة للسلطة بين العمل والأشخاص وأماكن العمل، بغرض تمكن الجماعة من العمل مع بعضهم البعض بكفاءة (بن جبل، 2015، 91)،

وقد عرف المسلمون التنظيم قبل أن يعرف في الإدارة الحديثة بما يزيد عن أربعة عشر قرناً، وذلك من واقع المبادئ التي وردت في القرآن الكريم أو السنة الشريفة أو ما وضعه الخلفاء في هذا الصدد، ومن تلك المبادئ (مبدأ الشورى) الذي من تطبيقاته في العصر الحاضر مجالس الشورى والنواب والشعب ونحو ذلك، (ومبدأ الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر) الذي يقوم على أساس وضع تنظيمات إدارية تتولى الحسبة، (ومبدأ التخصص وتقسيم العمل) والذي عمل به الرسول ﷺ وخلفاؤه الراشدون، إذ كانوا يحرصون على وضع الرجل المناسب في المكان المناسب. (عبد ربه، 2013، 63-64)

3. البعد الثالث القيادة والتوجيه

يعدّ التوجيه وسيلة ناجحة في ملاحظة جهود العاملين فمن خلال ما يقوم به المدير أو المشرف بتحفيز العاملين وإيجاد الجو المناسب للعمل والاتصال بهم للحصول على المعلومات واتخاذ القرارات كما أن دور التوجيه يكمن في بعث الحياة الديناميكية في التنظيم من خلال إعطاء الأوامر والتوجيهات وقيادتهم لتحقيق أهداف التنظيم (حولية، وزونية، 2001، 14)، والتوجيه هو الوظيفة الثالثة من الوظائف الرئيسة للمدير وببساطة يمكن تعريف وظيفة التوجيه بأنها عملية يتم من خلالها إبلاغ الأفراد بما ذا يجب عمله ومعرفة أو التأكد من أن كل فرد يبذل قصارى جهده في إنجاز العمل المنوط به (ابو قحف، 2001، 393).

ويعرف "إبراهيم عصمت مطاوع" و"أمينة أحمد حسن" بأن التوجيه هو الاتصال بالموظفين والمعلمين عن طريق رؤسائهم وترشيدهم بالعمل على تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية العامة فالتوجيه إذن ليس تنفيذ للأعمال وإنما توجيه الآخرين في تنفيذ أعمالهم. (بسام، 2016، 37).

المبحث الثالث: الجانب الميداني للدراسة

أولاً: وصف وتشخيص المتغير المستقل (ثقافة الجودة وابعادها)

يعكس لنا الجدول (3) نتائج الوصف والتشخيص الخاصة بـ(ثقافة الجودة) بأبعاده الفرعية وكالاتي:

الجدول (3) نتائج وصف ثقافة الجودة وابعادها وتشخيصها

المتغير	الترتيب	قياس الاستجابة												المتوسط الحسابي	المعيار الانحراف	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية
		لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة							
		عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة						
قيم الجودة	X1	63	41.4	74	48.7	13	8.6	1	0.7	1	0.7	0.7	1.70	0.706	0.414	0.859	
	X2	56	36.8	77	50.7	5	9.9	4	2.6	0	0	0	1.78	0.725	0.406	0.843	
	X3	59	38.8	77	50.7	3	8.6	3	2.0	0	0	0	1.74	0.695	0.400	0.853	
	X4	36	23.7	98	64.5	3	8.6	4	2.6	1	0.7	0.7	1.92	0.693	0.361	0.816	
	X	54	35.	81	53.	1	7.2	4	2.6	2	1.3	1.3	1.80	0.73	0.41	0.83	



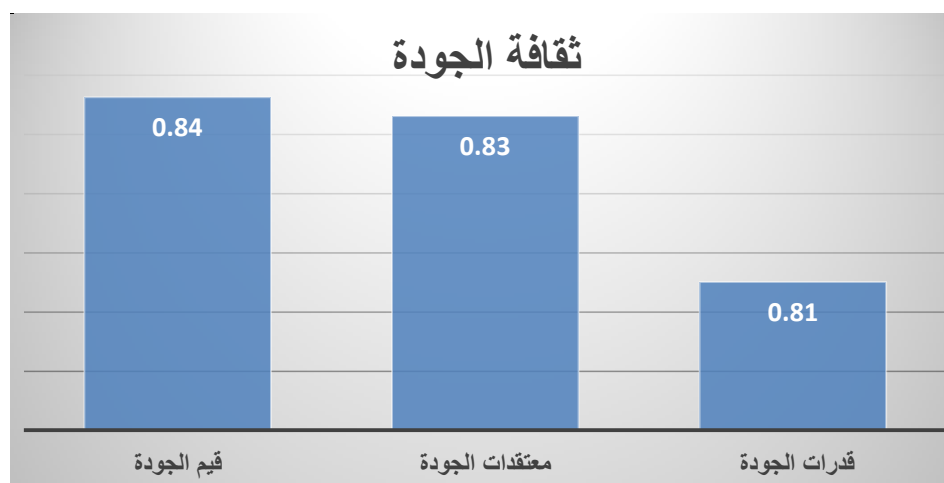
8	1	8						1	3		5		5	
0.82 5	0.40 1	0.74 9	1.87	0.7	1	3.2	5	10. 5	1 6	53. 9	82	31. 6	48	X 6
0.82 0	0.46 2	0.87 9	1.90	1.3	2	5.9	9	8.6	1 3	50. 0	76	34. 2	52	X 7
0.83 6	0.25 1	0.45 7	1.82	0.6 7	7	2.8 1	3 0	8.8 4	9 4	53. 1	56 5	34. 5	36 8	المعدل
						3.47		8.84			87.69			المجموع
0.85 4	0.38 1	0.65 9	1.73	0	0	1.3	2	7.9	1 2	53. 3	81	37. 5	57	X 8
0.83 0	0.37 6	0.69 5	1.85	0	0	2.6	4	9.9	1 5	57. 2	87	30. 3	46	X 9
0.84 5	0.40 2	0.71 1	1.77	0.7	1	1.3	2	10. 5	1 6	50. 0	76	37. 5	57	X 10
0.82 2	0.42 0	0.77 6	1.85	3.9	6	0.7	1	9.9	1 5	51. 3	78	34. 4	52	X 11
0.84 2	0.40 4	0.72 2	1.79	0	0	3.3	5	7.9	1 2	53. 3	81	35. 5	54	X 12
0.83 3	0.44 4	0.81 5	1.84	0.7	1	4.6	7	8.6	1 3	50. 0	76	36. 2	55	X 13
0.80 5	0.32 2	0.63 3	1.97	0.7	1	0.7	1	14. 5	2 2	63. 8	97	20. 4	31	X 14
0.83 3	0.25 3	0.46 3	1.83	0.8 6	9.0 0	2.0 7	2 2	9.8 3	1 0 5	54. 1	57 6	33. 1	35 2	المعدل
						2.93		9.83			87.24			المجموع
0.81 8	0.42 2	0.80 6	1.91	0.7	1	4.6	7	10. 5	1 6	53. 3	81	30. 9	47	X 15
0.79 9	0.34 1	0.68 3	2.01	0.7	1	2.0	3	13. 8	2 1	64. 5	98	19. 1	29	X 16
0.81 7	0.41 1	0.78 6	1.91	0.7	1	3.9	6	11. 2	1 7	54. 6	83	29. 6	45	X 17
0.80 1	0.36 2	0.72 1	1.99	0.7	1	3.3	5	11. 8	1 8	63. 2	96	21. 1	32	X 18
0.80 9	0.39 5	0.77 2	1.95	0	0	5.3	8	11. 8	1 8	55. 9	85	27. 0	41	X 19
0.79 1	0.36 5	0.74 6	2.05	0	0	5.3	8	14. 5	2 2	59. 9	91	20. 4	31	X 20
0.80 0	0.43 3	0.86 6	2.00	1.3	2	5.9	9	11. 8	1 8	53. 3	81	27. 6	42	X 21



0.80 5	0.25 6	0.50 4	1.97	0.5 9	6	4.3 3	4 6	12. 1	1 3 0	57. 8	61 5	25. 1	26 7	المعدل
				4.91				12.17		82.91			المجموع	
0.82 5	0.22 1	0.41 4	1.87	3.77				10.28		85.95			المؤشر الكلي	

المصدر: اعداد الباحث استنادا الى نتائج التحليل الاحصائي (SPSS V.28)
يتضح من النسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية في الجدول (3) الخاص بمواقف عينة الدراسة المبحوثة حول ثقافة الجودة كون أن الوسط الفرضي يساوي (3) على مساحة المقياس، إذ تشير النتائج إلى أن ثقافة الجودة على المستوى الكلي قد حققت وسطاً حسابياً قدره (1.87) عند مستوى أهمية (0.825)، وهذا يشير الى مستوى مقبولا مما يؤكد في ضرورة أن يكون (للإدارة والفنيين) مهارة ثقافة الجودة في منظماتهم التعليمية، ولذلك نلاحظ أن الانحراف المعياري البالغ (0.414) بدلالة معامل الاختلاف الذي جاء بنسبة (22.1%) أقل من النسبة المحددة والبالغة (50%) يدل على أن هناك تشتت بنسبة قليلة في إجابات افراد عينة الدراسة مما يعني ان العاملين في مديرية التربية يمتلكون تصوراً واضحاً عن معنى ان يكون لديهم مهارة في ثقافة الجودة، وما يدعم هذه النسب للاتفاق والمحايد وعدم الاتفاق والبالغة بالترتيب (85.95؛ 10.28؛ 3.77)، ومن أبرز الأبعاد التي أسهمت في إغناء متغير ثقافة الجودة هو بُعد قيم الجودة بنسبة اتفاق مقدارها (87.69%) بوسط حسابي قدره (1.82) عند مستوى أهمية بلغت (0.836) وانحراف معياري قدره (0.457) بدلالة معامل الاختلاف الذي بلغت قيمته (25.1%) أقل من النسبة المحددة (50%).

وفيما سبق أعلاه من نتائج، يقدم الشكل (2) ترتيب الأهمية النسبية لأبعاد ثقافة الجودة، إذ ان قيم الجودة اكتسبت أكثر أهمية نسبية من الابعاد الأخرى عن طريق إجابات افراد العينة المبحوثة المتمثلة بالفنيين والإداريين في مديرية التربية وتلك النتائج تدل على الإجابة للسؤال البحثي الأول الذي ينص على (هل تتبنى المنظمة المبحوثة تطبيق مبادئ ثقافة الجودة في عملها) وتوضح ان العينة من المديرية المبحوثة لديهم ادراك ويعملون في تلك المبادئ لكون ثقافة الجودة تحقق تحسين جودة التعليم، والتي توضح نتائجها في الشكل (2) ادناه:



الشكل (2) الأهمية النسبية لأبعاد ثقافة الجودة
المصدر: اعداد الباحث استنادا الى نتائج التحليل الاحصائي (SPSS V.28)
ثانياً: وصف وتشخيص المتغير المعتمد (الإدارة التربوية وابعادها)

يهدف العمل في مجال الإدارة التربوية الى تحقيق التميز التعليمي وتعزيز تجربة التعلم للطلاب وتحقيق أهداف التعليم، كما يعمل المديرون والقادة التربويون على تطوير وتنفيذ استراتيجيات شاملة وفعالة لضمان تحقيق هذه الابعاد. ويعكس لنا الجدول (4) نتائج الوصف والتشخيص الخاصة (الإدارة التربوية) بأبعاده الفرعية ومؤشراتها، كالآتي:

الجدول (4) نتائج وصف الإدارة التربوية وابعادها وتشخيصها

المتغير	الترتيب	قياس الاستجابة												الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية
		أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة							
		عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة						
التخطيط	X 22	70	46.1	72	47.4	7	4.6	3	2.0	0	0	1.63	0.66	0.41	0.875		
	X 23	47	30.9	89	58.6	15	9.9	1	0.7	0	0	1.80	0.62	0.34	0.839		
	X 24	51	33.6	84	55.3	12	7.9	5	3.3	0	0	1.81	0.71	0.39	0.838		
	X 25	36	23.7	90	59.2	21	13.8	5	3.3	0	0	1.97	0.71	0.36	0.807		
	X 26	46	30.3	78	51.3	17	11.2	10	6.6	7	0	1.96	0.85	0.43	0.808		
	X 27	61	40.1	74	48.7	7	4.6	10	6.6	0	0	1.78	0.81	0.45	0.845		
	X 28	41	27.0	85	55.9	15	9.9	9	5.9	3	1	1.99	0.85	0.42	0.803		
	X 29	50	32.9	86	56.6	8	5.3	8	5.3	0	0	1.83	0.75	0.41	0.834		
المعدل		40.2	33.0	65.8	54.13	10.2	8.34	5.1	4.21	3	0.2	1.84	0.50	0.27	0.831		
المجموع		87.20												4.46			
التنظيم	X 30	70	46.1	70	46.1	9	5.9	3	2.0	0	0	1.64	0.68	0.41	0.872		
	X 31	51	33.6	80	52.6	14	9.2	5	3.3	3	1	1.86	0.81	0.43	0.828		
	X 32	38	25.0	88	57.9	20	13.2	5	3.3	7	0	1.97	0.75	0.38	0.807		
	X 33	41	27.0	82	53.9	18	11.8	11	7.2	0	0	1.99	0.82	0.41	0.801		
	X 34	42	27.6	86	56.6	16	10.5	6	3.9	3	1	1.95	0.80	0.41	0.811		

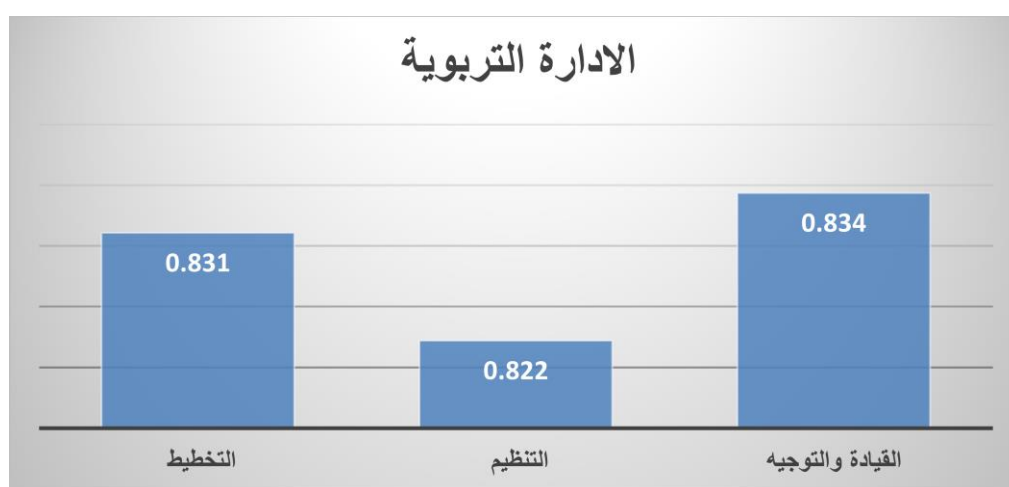


0.82 0	0.3 6	0.6 9	1.9 0	0	0	3.9	6	7.9	12	62.5	95	25. 7	39	X 35	
0.82 9	0.4 3	0.7 9	1.8 6	0	0	4.6	7	11. 8	18	48.0	73	35. 5	54	X 36	
0.81 1	0.4 2	0.8 1	1.9 5	0. 7	1	4.6	7	13. 2	20	52.0	79	29. 6	45	X 37	
0.82 2	0.2 6	0.4 9	1.8 9	0. 5	6	4.1 0	5 0	10. 4	12 7	53.70	65 3	31. 2	38 0	المعدل	
						4.60		10.44		84.96				المجموع	
0.84 5	0.4 1	0.7 3	1.7 8	0	0	3.9	6	6.6	10	52.6	80	36. 8	56	X 38	القيادة والتوجيه
0.82 4	0.3 9	0.7 4	1.8 8	0	0	4.6	7	8.6	13	57.2	87	29. 6	45	X 39	
0.81 4	0.4 1	0.7 9	1.9 3	0. 7	1	3.9	6	12. 5	19	53.3	81	29. 6	45	X 40	
0.89 2	0.4 6	0.7 1	1.5 4	0. 7	1	2	3	3.3	5	38.8	59	55. 3	84	X 41	
0.83 6	0.4 0	0.7 3	1.8 2	1. 3	2	1.3	2	7.9	12	57.2	87	32. 2	49	X 42	
0.81 6	0.4 0	0.7 7	1.9 2	0. 7	1	3.9	6	10. 5	16	56.6	86	28. 3	43	X 43	
0.83 0	0.4 2	0.7 9	1.8 5	1. 3	2	2	3	11. 2	17	51.3	78	34. 2	52	X 44	
0.81 8	0.4 6	0.8 8	1.9 1	1. 3	2	6.6	1 0	7.2	11	51.3	78	33. 6	51	X 45	
0.83 4	0.2 9	0.5 3	1.8 3	0. 7	9	3.5 3	4 3	8.4 8	10 3	52.29	63 6	34. 9	42 5	المعدل	
						4.28		8.49		87.24				المجموع	
0.83 2	0.2 5	0.4 6	1.8 5			4.45		9.09		86.47				الكلي	

المصدر: اعداد الباحث استنادا الى نتائج التحليل الاحصائي (SPSS V.28)

يتضح من النسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية في الجدول (4) الخاص بمواقف عينة الدراسة المبحوثة حول الادارة التربوية كون أن الوسط الفرضي يساوي (3) على مساحة المقياس، إذ تشير النتائج إلى أن الادارة التربوية على المستوى الكلي قد حققت وسطاً حسابياً قدره (1.85) عند مستوى أهمية (0.832)، وهذا يشير الى مستوى مقبولاً مما يؤكد في ضرورة أن يكون (للإداريين والفنيين) ادارة تربوية في منظماتهم التعليمية، ولذلك نلاحظ أن الانحراف المعياري البالغ (0.463) بدلالة معامل الاختلاف الذي جاء بنسبة (25%) اقل من النسبة المحددة والبالغة (50%) يدل على أن هناك تشتت بنسبة قليلة في إجابات افراد عينة الدراسة مما يعني ان العاملين في مديرية التربية محل الدراسة يمتلكون تصوراً واضحاً عن معنى ان يكون لديهم ادارة التربوية، وما يدعم هذه النسب المئوية للاتفاق والمحاذير وعدم الاتفاق والبالغة بالترتيب (86.47؛ 9.09؛ 4.45)، ومن أبرز الأبعاد التي أسهمت في إغناء متغير الادارة التربوية هو بُعد القيادة والتوجيه بنسبة اتفاق مقدارها (87.24%) بوسط حسابي

قدره (1.83) عند مستوى أهمية بلغت (0.834) وانحراف معياري قدره (0.531) بدلالة معامل الاختلاف الذي بلغت قيمته (29%) أقل من النسبة المحددة (50%).
ومما سبق أعلاه من نتائج، يقدم الشكل (3) ترتيب الأهمية النسبية لأبعاد الإدارة التربوية، إذ نلاحظ من الشكل ادناه، ان بعد القيادة والتوجيه اكتسب أكثر أهمية نسبية في المنظمة المبحوثة من الأبعاد الأخرى من خلال إجابات افراد العينة المبحوثة المتمثلة بالفنيين والإداريين في مديرية التربية لكون القيادة تلعب دوراً حاسماً في تحقيق الرؤية والأهداف المنظمة، بينما يتعلق التوجيه بتوجيه الموظفين لتحقيق تلك الأهداف، ومن خلال النتائج الإجمالية يتبين توافر العمل في ابعاد الإدارة التربوية في مديرية تربية قضاء تليكف وبنسب متفاوتة حسب الأهمية من وجهة نظر العينة المستجيبة وهذا يدل على الإجابة للسؤال البحثي السؤال البحثي الثاني الذي ينص على (هل يمتلك الافراد في المنظمة المبحوثة درجة مناسبة من الإدارة التربوية في مواردها البشرية) لكون الإدارة التربوية لإدارة التربية تحقق أهداف عدة وتلعب دوراً حاسماً في تحسين جودة التعليم وتطوير البيئة التعليمية.



المصدر: اعداد الباحث استنادا الى نتائج التحليل الاحصائي (SPSS V.28)

ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة

1. الفرضية الرئيسية الاولى: التي تنص (لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذا دلالة احصائية بين ثقافة الجودة (مجتمعة) والإدارة التربوية (مجتمعة) عند مستوى دلالة احصائية $\alpha \leq 0.05$ في المنظمة المبحوثة)، من اجل دقة النتائج قام الباحث في اختبار علاقة الارتباط بين ثقافة الجودة (متغيراً مستقلاً) والإدارة التربوية (متغيراً تابعاً)، عن طريق معامل الارتباط البسيط لتحقيق الخطوة الاولى بالكشف عن علاقات الارتباط بين المتغيرات المدروسة واختبار الفرضية الاولى والذي يتم توضيحه في الجدول (5) ادناه:

الجدول (5) معاملات الارتباط على المستوى الاجمالي بين ثقافة الجودة والإدارة التربوية

المتغيرات	ثقافة الجودة X	الإدارة التربوية Y
X ثقافة الجودة	1	0.723
	Sig	0.000
الإدارة التربوية Y	0.723	1
	0.000	Sig
n=152		n=152
قيمة P عال جداً عند معنوية (0.01) والافتراضي (0.05)		

الجدول: اعداد الباحث بالاستناد الى مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).
n=152



تشير معطيات الجدول (5) في وجود علاقة ارتباط ايجابية قوية على المستوى الاجمالي بين المتغيرات المدروسة، إذ بلغ معامل الارتباط بين ثقافة الجودة والإدارة التربوية (72%) وهو ارتباط ايجابي قوي حسب التقديرات الخاصة بالارتباط التي تم ذكرها في الفقرة السابقة أعلاه، وعلاقات الارتباط التي ظهرت عن طريق التحليل تعطينا فكرة عن كيفية تأثير المتغيرات الواحدة في الأخرى، وبشكل عام، فهم العلاقة بين المتغيرات مهم لأنه يساعدنا على فهم العالم من حولنا، وتحليل البيانات، واتخاذ القرارات المعقولة استناداً إلى النتائج والتأثيرات المتوقعة.

هذا يدل على رفض الفرضية الرئيسة الأولى والتي تنص (لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذا دلالة احصائية بين ثقافة الجودة (مجتمعة) والإدارة التربوية (مجتمعة) عند مستوى دلالة احصائية $0.05 \leq \alpha$ في المنظمة المبحوثة)، وقبول الفرضية البديلة (الاثبات) التي تدل على توافر علاقة ارتباط معنوية ايجابية بين المتغير المستقل والمتغير التابع على المستوى الاجمالي والاجابة عن التساؤل البحثي الخامس الخاص بعلاقة الارتباط، وان تلك النتائج سوف تفتح لنا الطريق من اجل العمل على اختبار العلاقات للفرضيات الاخرى.

وبما ان غايتنا هي تحقيق الدقة والموضوعية والحيادية في النتائج كما اشار لها (Dewberry, 2004, 277) تم العمل على اختبار علاقات الارتباط بين ابعاد ثقافة الجودة منفردة وبين ابعاد الإدارة التربوية على المستوى الاجمالي والجزئي عن طريق اعتماد معامل الارتباط الخطي البسيط، من اجل اختبار الفرضية الثانية للدراسة، اذ تبين النتائج بالجدول (6) ادناه:

الجدول (6) معاملات الارتباط بين ابعاد ثقافة الجودة والإدارة التربوية

العلاقات المعنوية		الإجمالي ي	(Y) الإدارة التربوية			الابعاد
الاهمية النسبية	العداد		القيادة والتوجيه	التنظيم	التخطيط	
80%	7	0.544	0.624	0.526	0.570	قيم الجودة
100%	7	0.728	0.422	0.593	0.702	معتقدات الجودة
100%	6	0.763	0.663	0.643	0.730	قدرات الجودة
94%	20	0.723	الإجمالي			
قيمة P عال جداً عند معنوية (0.01) والافتراضي (0.05)						

الجدول: من إعداد الباحث استناداً الى مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).
n=112
تبين نتائج الجدول (6) اعلاه ان ابعاد ثقافة الجودة (قيم الجودة، معتقدات الجودة، قدرات الجودة) ترتبط ارتباطاً معنوياً ايجابياً مع ابعاد الإدارة التربوية (التخطيط، التنظيم، القيادة والتوجيه) اجمالاً حسب معطيات واجابات المستجيبين عينة الدراسة في مديرية تربية قضاء تلكير/ دهوك الميدان المبحوث، والتي كانت عينة متمكنة عشوائية متوازنة وتمتلك المعرفة والقدرة حسب مدة الخدمة العالية في المديرية والتي اعطتنا اجابات دقيقة للبيانات الواردة في أداة جمع البيانات.

وان النتائج والتفسيرات أعلاه تبين وتدل على رفض الفرضية الثانية التي تنص على (لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذا دلالة احصائية بين (كل بعد من ابعاد) ثقافة الجودة والإدارة التربوية (مجتمعة) عند مستوى دلالة احصائية $0.05 \leq \alpha$ في المنظمة المبحوثة)، وقبول الفرضية البديلة (الاثبات) على توافر علاقة الارتباط الإيجابية بين ابعاد ثقافة الجودة منفردة والإدارة التربوية مجتمعة.

2. الفرضية الرئيسة الثالثة: التي تنص على (لا يوجد تأثير معنوي ذا دلالة احصائية بين ثقافة الجودة (مجتمعة) والإدارة التربوية (مجتمعة) عند مستوى دلالة احصائية $0.05 \leq \alpha$ في المنظمة المبحوثة) استناداً الى علاقات الارتباط المعنوية بين المتغير المستقل والتابع على المستوى الاجمالي التي تم تحديدها في الفقرات السابقة يتم العمل على استخدام الانحدار الخطي البسيط لتحليل علاقة التأثير بين تلك المتغيرات وبعد اجراء تحليل البيانات تبين لنا النتائج في الجدول (7) الاتي:

الجدول (7) انموذج التأثير لثقافة الجودة في الإدارة التربوية

الإدارة التربوية (Y)					الابعاد
Sig	R ²	F المحسوبة	قيمة t	B	
0.000	0.522	53.924	4.671	0.628	Constant
0.000			9.329	0.670	ثقافة الجودة (X)
قيمة (F) الجدولية عند درجة حرية (1,150) ومستوى معنوية (0.01) تساوي (10.08)					
قيمة (t) الجدولية عند مستوى معنوية (0.01) تساوي (3.021)					

الجدول: من إعداد الباحث استناداً الى مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).
n=152

يتضح من نتائج الجدول (7) في توافر علاقة تأثير لثقافة الجودة في الإدارة التربوية وهذا يشير الى توافر ابعاد ثقافة الجودة بمقدار (0.628) في مديرية تربية قضاء تليكف الميدان المبحوث، وان زيادة ثقافة الجودة بمقدار وحدة واحدة تؤدي الى زيادة في ابعاد الإدارة التربوية بمقدار (0.670) لتكون معادلة الانحدار الخطي البسيط بالآتي:

$$Y = 0.628 + 0.670X \dots\dots\dots (1)$$

واستناداً الى النتائج التي تم تفسيرها في الجدول (7) الخاصة في تحليل الانحدار الخطي البسيط يدل ذلك على رفض فرضية الدراسة الثالثة والتي تنص على لا يوجد تأثير معنوي ذا دلالة إحصائية بين ثقافة الجودة (مجتمعة) والإدارة التربوية (مجتمعة) عند مستوى دلالة إحصائية $\alpha \leq 0.05$ في المنظمة المبحوثة) وقبول الفرضية البديلة (الاثبات)،

المبحث الرابع

أولاً: الاستنتاجات

1. تعدّ ثقافة الجودة أحد أبرز سمات العصر الراهن وهو بمثابة تحدي مستمر تواجهه منظمات الاعمال يتطلب منها السعي الحثيث للتنبؤ بمتغيرات البيئة الخارجية استعداداً لمواجهةها، والعمل على مواكبة التطورات المعاصرة.
2. ان لأبعاد ثقافة الجودة اهمية كبرى تتمثل في تحقيق التوازن النفسي للفرد واستقراره ضمن جماعة وتكيفه معها.
3. اظهرت الدراسة (وجود علاقة ارتباط معنوي ذا دلالة احصائية بين ثقافة الجودة (مجتمعة) والإدارة التربوية (مجتمعة) عند مستوى دلالة إحصائية ≤ 0.05 في المنظمة المبحوثة) وهذا يؤكد صحة الدراسة ورفض الفرضية الرئيسية الاولى.
4. اظهرت الدراسة (وجود علاقة تأثير معنوي ذا دلالة إحصائية بين ثقافة الجودة (مجتمعة) والإدارة التربوية (مجتمعة) عند مستوى دلالة إحصائية ≤ 0.05 في المنظمة المبحوثة) وهذا يؤكد صحة الدراسة ورفض الفرضية الرئيسية الثالثة.

ثانياً: المقترحات

1. ضرورة تعزيز ثقافة الجودة في عمل المنظمة وتطبيق ابعادها في جوانبها كافة.
- الآلية التنفيذية: من خلال الاطلاع على تجارب المنظمات الرائدة والناجحة ومحاولة الاستفادة منها ميدانياً ومحاولة نشر هذه الثقافة في كل اجزاء المنظمة.
2. ضرورة توعية الافراد العاملين بالاهتمام بشكل أكبر بثقافة الجودة وابعادها والعمل على تطويرها بشكل مستمر.
- الآلية التنفيذية: من خلال اشراك الافراد العاملين في الدورات التدريبية وورش العمل التي تعزز المعرفة والمهارات المهنية المتعلقة بالجودة وإدارة العمليات التربوية.
3. من الافضل أن تلجأ القيادة الإدارية في المنظمة المبحوثة إلى الالتزام بثقافة الجودة وتكون قائمة على المبادئ وقيم الجودة، وتبني مظاهر الايجابية في العمل.



الآلية التنفيذية: أن تكون لديها القدرة على تحفيز وإلهام فريق العمل، ومنح فرص المشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرارات لتحقيق التحسين المستمر وتطبيق ممارسات الجودة في المنظمة.

4. ضرورة إنشاء بيئة عمل يسوده جو الثقة والاهتمام والتعزيز للأفراد العاملين بعيداً عن التحيز والتمييز التي من شأنها أن يجعل بيئة عمل المنظمة سليمة ومشجعة لتطبيق ثقافة الجودة.

الآلية التنفيذية: من خلال تشكيل فرق العمل والجماعات التي تركز في العمل الجماعي والتعاون والتبادل الخبرات والمعرفة بين الأفراد العاملين.

المصادر والمراجع

1. احلام، سيوان، 2017، " دور الفايبروبوك في تنمية القيم الثقافية للطلاب الجامعي الجزائري: دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة العربي بن مهيدي بولاية أم البواقي"، رسالة ماجستير منشورة، في علوم الاعلام والاتصال، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، الجزائر.
2. الافندي، احمد طلال احمد، ومحمد، بسام منيب علي، 2019، " ثقافة الجودة وتأثيرها في تحسين مستوى جودة الخدمة السياحية دراسة استطلاعية لآراء عينة من عاملين وزبائن بعض الفنادق السياحية في محافظة اربيل"، جامعة بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، مجلد 25، العدد 110، العراق.
3. الأكاديمية البريطانية العربية للتعليم العالي، 2017، مصطلحات إدارية، (<http://www.abahe.com>).
4. الحمداني، حاتم علي عبد الله، 2018، "أثر التشارك المعرفي في استدامة القدرات الديناميكية: بحث تحليلي لعينة من تدريسي كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الرابع والخمسون، بغداد، العراق.
5. الحياي، مصطفى جمال صديق، 2021، "قياس مستوى ثقافة الجودة لدى العاملين في قطاع الرعاية الصحية الأولية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في قطاع الشرايط للرعاية الصحية الأولية"، رسالة الدبلوم العالي غير منشورة، في ادارة الجودة، جامعة الموصل، كلية الادارة والاقتصاد، العراق.
6. الدجيل، إبراهيم، 2009، "الإدارة العامة والادارة التربوية"، الطبعة الأولى، دار الرواد للنشر والتوزيع، الأردن.
7. الشايب، الامين ابو العيد محمد، 2019، "تعزيز ثقافة الجودة ومعاييرها في المؤسسات التعليمية"، مجلة كلية التربية، المجلد 1، العدد 13، ليبيا.
8. الطائي، مصطفى حميد، 2019، "معايير الجودة والابتكار في الإنتاج التلفزيوني"، مجلة الباحث الإعلامي، المجلد 1، العدد 42، العراق.
9. العريني، عبد العزيز بن عبد الله، 2018، "دراسة تحليلية لاتجاهات البحوث في الإدارة التربوية المنشورة في رسالة التربية وعلم النفس"، مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، المجلد 28، العدد 2، مصر.
10. أبو قحف، عبد السلام، 2001، "أساسيات التنظيم والإدارة"، الطبعة الثالثة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر.
11. بدر، احمد قهوجي، ٢٠١٤، "دور ابعاد المنظمة المتعلمة في تحسين اداء العاملين دراسة ميدانية في شركة الاتصال الخليوي في مدينة دمشق"، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 36، عدد 6، دمشق، سوريا.
12. بسام، مقراني، 2016، "دور وظيفة التوجيه في إدارة المنشآت الرياضية في تحقيق اهداف المؤسسة"، رسالة ماجستير منشورة، في تفسير المنشآت الرياضية، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.



13. بن جبل، لونيس، 2015، "تسيير الموارد البشرية"، دار الباحث للطباعة والنشر، برج بوعرييج، جيطلي، الجزائر.
14. جاسم، ريم ابراهيم، 2009، "تنمية ثقافة الجودة ودورها في ردم فجوات الجودة: دراسة موقفيه في الشركة العامة لصناعة الالبسة الجاهزة/ معمل الالبسة الولادية في محافظة نينوى"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، نينوى، العراق.
15. حريم، حسين، 2021، "مبادئ الإدارة الحديثة"، الطبعة الثانية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
16. حسين، غني ناصر، 2020، "الثقافة البيئية في الاسرة العراقية مقومات ومعوقات"، مجلة العلوم الانسانية، المجلد 27، العدد 1، العراق.
17. حولية، عرعار، وزوينة درداش، 2001، "التوجيه والإشراف على الأفراد ودوره في زيادة الإنتاج"، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية، معهد العلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
18. سمارة، فوزي احمد، 2007، "الإدارة التربوية"، الطبعة الأولى، دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
19. شلالدة، ربيع محمد أمين أحمد، 2016، "مدى إسهام برنامج ماجستير الإدارة التربوية في تطوير المهني لطلبة جامعة النجاح الخريجين والمتحقين بالبرنامج"، رسالة ماجستير منشورة، في الإدارة التربوية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
20. عباس، جمال احمد، وشهاب، مها خالد، 2018، "مناهج واساليب البحث العلمي"، دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
21. عبد السلام، غادة محمد، 2019، "تطوير القدرات الديناميكية للجامعات المصرية: تطوير مقترح"، مجلة الادارة التربوية، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد 21، القاهرة، مصر.
22. عبد الله، عبد الله محمود، 2016، "انعكاس الرصد البيئي في ابعاد التسويق الريادي عبر التشارك المعرفي / بحث ميداني مقارنة في شركات الاتصالات المتنقلة في العراق"، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
23. عبد ربه، رائد محمد، 2013، "الإدارة العامة الحديثة"، الطبعة الأولى، دار الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
24. عزيز، ايناس محمد، 2020، "ابعاد الثقافة الوافدة على السلوك الاجتماعي: دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل"، مجلة آداب الفراهيدي، المجلد 12، العدد 40، العراق.
25. علي، غادة علي محمد، ومحمود، يوسف سيد، وهارون، نعمت حافظ، وعبدالعال، محمد، 2017، "الاهمية النظرية والوظيفية للمعتقدات المعرفية للمعلم عن التلميذ الموهوب"، بحث مسئل من رسالة دكتوراه، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، عدد خاص بأبحاث المؤتمر، مصر.
26. عويسات، مجدي، 2006، "الإدارة الناجحة وتأثيرها على المناخ المدرسي"، منشورات جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
27. غنيمة، محمد متولي، 2005، "التخطيط التربوي"، طبعة اولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الاردن.
28. كيطان، رباب كريم، 2018، "أهمية الإعلان التلفزيوني التسويقي في القيم الاجتماعية العربية"، مجلة الباحث، المجلد 20، العدد 1، العراق.
29. محمد، موفق حديد، 2000، "الإدارة العامة هيكلية الأجهزة وصنع السياسات وتنفيذ البرامج الحكومية"، طبعة اولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، رام الله، فلسطين.
30. مشعل، أحمد عبد اللطيف، 2018، "دراسة تحليلية لحساب حجم العينة الأمثل في البحوث الميدانية الزراعية"، المجلة المصرية للاقتصاد الزراعي، المجلد 28، العدد 2، مصر.
31. نفيسة، محمد، 2018، "ثقافة الجودة وأثرها في تعزيز اداء المنظمات الفندقية دراسة حالة فندق لا فالي"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجليلي بونعامة خميس مميانة، الجزائر.



32. Andhika, Rully & Latief, Yusuf, 2020, **Conceptual Framework of Development of Quality Culture in Indonesian Construction Company**, EVERGREEN Joint Journal of Novel Carbon Resource Sciences & Green Asia Strategy, Vol. 07, Issue 01. doi.org/10.5109/2740971.
33. Broadus, A. D. 2012, **Developing an Addiction Attitude and Belief Scale for Use with Non-Treatment, Web-Based Populations**. Doctoral dissertation Uni- versity of Nevada, Reno.
34. Dewberry, Chris (2004) **"Statistical Methods for Organiztional research: Theory and Practice"** 1st ed, Rutledge, Taylor & Frances, New York.
35. Siregar, Erniati, and Muhammad Fuad Zaini Syafaruddin. 2020, **"the Leadership of the School in Development Quality Culture in Student Learning in Mts State 2 Medan."** *Dharmawangsa: International Journal of the Social Sciences, Education and Humanitis* 1.3: 84-98.
36. Teece, David J. 2012, **"Dynamic Capabilities: Routines Versus Entrepreneurial Action"**, *Journal of Management Studies*, Vol. 49, No. 8.