

دور الاتصال الداخلي في تحسين اداء الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى

الباحث

عبد العزيز حميد مدهاس

قسم الارشاد الزراعي ونقل التقنيات/كلية الزراعة والغابات/جامعة الموصل

abdalazizhm@uomosul.edu.iq

• تاريخ استلام البحث 2021/1/7 وتاريخ قبوله 2021/3/1 .

الخلاصة

يهدف البحث الى التعرف على دور الاتصال الداخلي في تحسين اداء الموظفين الزراعيين العاملين في مقر مديرية زراعة نينوى بشكل عام، وفي كل مجال من المجالات المدروسة وهي (انجاز العمل ، تحسين نوعية العمل، تحقيق الرضا الوظيفي والعلاقة مع الزملاء)، كذلك يهدف البحث الى التعرف على علاقة الارتباط بين دور الاتصال الداخلي و كل من الخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين والمتمثلة بـ (الجنس، السن، التحصيل الدراسي، اللقب الوظيفي، المنصب، عدد سنوات الخدمة) وشمل البحث جميع الموظفين الزراعيين العاملين في مقر مديرية زراعة نينوى، والبالغ عددهم (125)* موظفاً، جمعت البيانات بواسطة استمارة استبيان، وتم التعرف على مواصفاتها وتبين انها صادقة وثابتة ، وبذلك بلغت شاملة البحث النهائية (95)، وحللت البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي (spss) ، واطهرت النتائج ان دور الاتصال في تحسين اداء الموظفين الزراعيين العاملين في مقر مديرية زراعة نينوى بشكل عام كان متوسطا يميل الى الارتفاع، ، ووجدت علاقة ارتباط معنوية عند مستوى (0.05) بين دور الاتصال الداخلي بشكل عام وبين متغير السن والمنصب وعدد سنوات الخدمة، وقد تضمن البحث بعض الاستنتاجات اهمها، وجود اداء جيد ومرضي من قبل الموظفين الزراعيين العاملين في مديرية زراعة نينوى في مجال انجاز العمل والعلاقات بين الموظفين في منطقة البحث، ووصى الباحث بضرورة اهتمام مديرية زراعة نينوى بالموظفين الزراعيين لتحسين ادائهم وقدراتهم في انجاز اعمالهم الموكلة اليهم من خلال اصدار الاوامر والتوجيهات ومتابعة تنفيذهم لها .

الكلمات المفتاحية: الاتصال الداخلي ، تحسين اداء الموظفين ،مديرية زراعة نينوى.

ROLE OF THE INTERNAL COMMUNICATION IN PERFORMANCE BETTERING OF AGRICULTURAL STAFF IN NINEVEH AGRICULTURE DIRECTORATE.

Researcher

Abed – Al- Aziz- Hammed Midhs

Department of agricultural Extension and Technology Transfer / College of Agriculture and Forestry / University of Mosul / Iraq

abdalazizhm@uomosul.edu.iq

• Date of research received 2021/1/7 and accepted 2021/3/1

abstract

The research is aimed to identified of the role of the boarder Internal communication in performance bettering of agricultural staff in Nineveh agriculture directorate and find out the relationship between the independent variables and dependent variable .

The research included all agricultural employees working at the Nineveh Agriculture Directorate, which amounted to (125) respondent, questionnaire was used for collection of the information that consist of two parts: the first part is include to the personal variables and the second part included the

dependent variable that is (internal communication). Has been used of statistical program (Spss) for the analysis of the study data. The results showed that internal communication in research region, was high, there is significant relationship between internal communication and the variables some of studied.

Researcher was given some of Recommendations, the most important of them, the directorate interest in employees to improve their performance and get their work done.

Key words: Internal communication, Nineveh agriculture directorate, staff performance bettering

المقدمة ومشكلة البحث

تعني كلمة communis المشتقة من الكلمة اللاتينية communication – في اللغتين العربية والانكليزية الشيء المشترك، أما في اللغة الفرنسية فكلمة communique تعني بلاغ رسمي أو بيان أو توضيح حكومي (المزاهرة، 2012: 31) ولو دققنا النظر في التعريف لوجدناها تعني نقل الرسائل و المعلومات و الربط بين الأفراد و المجتمعات ببعضها البعض. (قبيلة ومحمد، 2005: 164).

وقد نقل الجمعي ان هنري ألبرت عرف الاتصال " بأنه نقل المعنى من شخص لأخر من خلال العلامات و الإشارات أو الرموز من خلال نظام لغوي مفهوم ضمنى للطرفين. والاتصال لدى ميلر يحدث عندما تواجه معلومات في مكان ما أو لدى شخص ما و نريد إيصالها إلى مكان آخر أو شخص آخر، (الجمعي، 1997: 9-10) و تدل حديثاً على المعلومة المرسله و شبكة الطرق و تبادل الأفكار و المعلومات ، وهي تأسيس لاشتراك فردين أو أكثر في مجال واحد، فالاتصال يعني التفاعل بشكل عام. (خواجه، 2005: 151) ويمكن للاتصال فتح المجال للاحتكاك البشري وفتح الفرصة للتفكير والاطلاع والحوار وتبادل المعلومات في شتى المجالات والميادين، كما أنه لا يبعد الإنسان عن الشعور بالعزلة وحتى المصابين بعاهات نطقية وسمعية كالصم والبكم، إذ يستخدمون لغة الإشارة الخاصّة بهم لتخرجهم من إطار عزلتهم كما يستخدمون وسائل الاتصال الأخرى لتيسر لهم التفاهم مع الآخرين، ويساعد الاتصال الأفراد والمجتمعات على نقل الثقافات والعادات والتقاليد واللغات من وإلى المجتمعات الأخرى و عملية الإتصال جزء لا يتجزأ من عمل كل مؤسسة إذ تمارس القيادة ويتحقق التنسيق من خلال الاتصال، وذلك بتكاتف جهود القادة الإداريين، فكلما فهموا مشكلات الاتصال تطورت مهاراتهم وازدادت فاعلية المؤسسة، وبهذا تتمّ الاتصالات وفقاً للهيكل التنظيمي للمؤسسة كما يحدد المسؤولين تقسيم العمل والعلاقات الوظيفية داخل المؤسسة وخارجها، ويعتبر الاتصال المؤسسي أو التنظيمي عملية هادفة بين طرفين أو أكثر من خلال تبادل المعلومات والأفكار والآراء والتأثير في المواقف والاتجاهات وتنظيم عمل الأفراد والقادة الإداريين، وهو يتيح انسياب قدر كافي من المعلومات والبيانات بين مختلف الوحدات الإدارية، وبذلك يمكن تحقيق اتصال فعال ذو اتجاهين داخلي وخارجي مكملاً لبعضهما البعض، وهو يعمل على ظهور التعاون بين أفراد التنظيم وتجميع وجهات النظر بقصد اقتناع العاملين والتأثير في سلوكهم، أما الاتصال الخارجي يهدف إلى تحسين صورة المنظمة أو المؤسسة وخدماتها لدى مختلف جماهيرها وزبائنها واذن فكل الاتصال سواء كان داخلياً أو خارجياً هما مهمين ولا يقل أحدهما أهمية عن الآخر في خدمة المؤسسة وتحقيق أهدافها وارضاء جمهورها على حد سواء (فراحي وامل، 2016: 8).

والاتصال الداخلي يعتبر عملية جيدة للتخطيط والتنظيم ويخلق صورة ذهنية جيدة ومريحة لدى أفراد المؤسسة ، وهو يخلق سمعة طيبة ويقرر شراكة متبادلة بين الافراد(الدليمي، 2011: 26-27).

والاتصال من وجهة نظر(توماس وهاريس) هو تفاعل في محيط التنظيم الداخلي والخارجي باستعمال لغة مكتوبة أو منطوقة أو مفهومة لغرض تنسيق ورقابة وتيسير سلوك الأفراد والجماعات والجماهير لتحقيق أهداف التنظيم أو المؤسسة (Thomas, and Mark, 2008، نقلًا عن (عاشوري، 2015: 10).

فالالاتصال يحدث على أي حال مع تعدد الامكنة والازمان ، الاشخاص ، المؤسسات ، الاشكال الاتصالية ، وسواء كان جمعياً او جماهيرياً ، فردياً او شخصياً، او كان لفظياً او غير لفظياً ، داخلياً كان ام خارجياً، كل ذلك مهم جدا سواء للفرد او للمجتمع او للمؤسسات ولايستغنى عنه على اية حال ،حتى الفرد مع نفسه يمتلك اتصال (ذاتي) ، بل حتى الاشارات والايماءات والحركات والصمت والسكناات تعني اتصال وهو مايسمى اليوم (لغة الجسد) (الأتروشي، 2017: 9-12).

والاتصال الداخلي بانه هو نقل المعلومات و البيانات اللازمة من و إلى الإدارة والمؤسسات و المهتمين إجمالاً عبر وسائله المختلفة. (عدون، 2004: 13).

والاتصال الداخلي هو اتصال قائم بين العمال و الموظفين أو بين الموظفين و القيادات الإدارية، أو بين مختلف المستويات و الأقسام الموجودة في المؤسسة.(بوقبرين، و عبد الغني بوزيان، 2016: 8)، وعملية الاتصال هي نقل المعلومات الخاصة بالمنظمة

داخلها وخارجها وهو وسيلة لتبادل الافكار والمعلومات والاتجاهات والرغبات بين اعضاء التنظيم من اجل الارتباط والتماسك بين اعضاء التنظيم او المؤسسة الذي من خلاله يمكن الوصول الى الهدف الاسمى والنهائي للتنظيم(محمود،2002:22).

والاتصال التنظيمي الداخلي باشكاله المختلفه صاعدة كانت او نازلة او افقية فهو يؤثر ايجابا على ناتج واداء المنظمة المتمثلة باعضاءها وسلوكياتهم داخلها وخارجها، كذلك يؤثر الاتصال الداخلي بالايجاب على تادية المهام الموكلة اليهم فهو منظم جيد لهذه المهام ، فتكثيف الأتصال الداخلي بين اعضاء المنظمة او المؤسسة يخلق نوع من التوازن بين اعضاء المنظمة واحتواء التوترات والسلوكيات الشاذة لدى بعضهم. فيها(دليو،28:2003).

والاتصال الداخلي في مديرية زراعة نينوى واحد من اهم الجوانب المهمة في رفد الموظفين الزراعيين العاملين بها بكافة الافكار والمعلومات على كافة المستويات المؤسسية والتنظيمية ، والموظفين بحاجة الى ذلك، وبما ان اكثر الباحثين قد اغفلوا بعض الجوانب المهمة وخاصة فيما يتعلق بالاتصالات الداخلية وفوائدها وما يترتب عليها من ايجابيات ومعالجة المشاكل فيما يخص الاداء الوظيفي لهم ، وارتأى الباحث ان يقدم هذه الدراسة للتعرف على مدى فاعلية الاتصال الداخلي لتحسين اداء الموظفين الزراعيين، للحاجة الماسة اليها، ومن هنا تبرز الحاجة لهذه الدراسة لتجيب على التساؤلات الآتية:-

- 1- ما دور الاتصال الداخلي في تحسين اداء الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى بشكل عام؟
- 2- ما دور الاتصال الداخلي في تحسين اداء الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى في كل مجال من المجالات المدروسة؟ وهي (انجاز العمل ، تحسين نوعية العمل، تحقيق الرضا الوظيفي والعلاقة مع زملاء).
- 3- ما علاقة الارتباط بين دور الاتصال الداخلي وبعض الخصائص الشخصية والوظيفية للموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى؟

اهداف البحث

- 1- التعرف على دور الاتصال الداخلي في تحسين اداء الموظفين الزراعيين العاملين في مديرية زراعة نينوى بشكل عام.
- 2- التعرف على دور الاتصال الداخلي في تحسين اداء الموظفين الزراعيين العاملين في مديرية زراعة نينوى في كل مجال من المجالات المدروسة(انجاز العمل ، تحسين نوعية العمل، تحقيق الرضا الوظيفي والعلاقة مع زملاء).
- 3- تحديد علاقة الارتباط بين دور الاتصال الداخلي وبعض الخصائص الشخصية للموظفين الزراعيين العاملين في مديرية زراعة نينوى(الجنس، السن، التحصيل الدراسي، اللقب الوظيفي، المنصب الاداري، عدد سنوات الخدمة).

اهمية البحث

ان الاهتمام بالمؤسسات والمنظمات التي تضم عدد كبير من الافراد هو في نفس الوقت اهتمام بالموظفين الذين يعملون بها وينالون منها لقمة عيشهم عن طريق استحصال المرتبات والمكافآت ، والاتصال الداخلي فيما بين اعضاء المؤسسة او المنظمة هو سبب لديمومة العمل الجاد والمخلص واستحصال السمعة الجيدة والمرغوبة التي تنعكس على اداءهم وانتاجهم ،ومن هنا تبرز اهمية البحث الحالي.

الفرضيات الاحصائية :-

- 1- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين دور الاتصال الداخلي في مديرية زراعة نينوى ومتغير الجنس.
- 2- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين دور الاتصال الداخلي في مديرية زراعة نينوى ومتغير السن .
- 3- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين دور الاتصال الداخلي في مديرية زراعة نينوى ومتغير التحصيل الدراسي.
- 4- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين دور الاتصال الداخلي في مديرية زراعة نينوى ومتغير اللقب الوظيفي.
- 5- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين دور الاتصال الداخلي في مديرية زراعة نينوى ومتغير المنصب الاداري.
- 6- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين دور الاتصال الداخلي في مديرية زراعة نينوى ومتغير عد سنوات الخدمة.

التعاريف الاجرائية

تحسين الاداء:- كل مايتعلق باصدار الاوامر والتوجيهات بشأن تنفيذ العمل وانجازه على اكمل وجه ممكن.

الاتصال الداخلي: هو الاتصال الذي يحدث داخل المديرية بكافة اشكاله النازل (من المدير الى الموظفين)،الصاعد (من الموظفين الى المدير)،الافقي(اتصال الموظفين فيما بينهم).

الموظفين الزراعيين: كل الموظفين الحاصلين على شهادة اعدادية زراعية فما فوق في التخصص الزراعي ويعمل في مجال الزراعة في مقر مديرية زراعة نينوى فقط.

طريقة اجراء البحث

منهج البحث

استخدم المنهج الوصفي في البحث الحالي لا نه أكثر المناهج البحثية ملائمة ويوفر بيانات وصفية حقيقية عن الواقع المطلوب دراسته ، ويوصف الواقع وصفاً دقيقاً.

منطقة البحث

كانت منطقة البحث محصورة في مقر مديرية زراعة نينوى والتي تضم عدداً من الموظفين الزراعيين الذين يعملون في الزراعة .

مجتمع وعينة البحث

شمل البحث جميع الموظفين الزراعيين المتعينين على الملاك الدائم والعاملين في مقر مديرية زراعة نينوى فقط والبالغ عددهم (125) موظف زراعي، حيث اصبحت شاملة البحث بعد استبعاد (30) مبحوثاً منها للاختبار الاولي لمعرفة ثبات الاستبيان، حيث بلغت شاملة البحث النهائية (95) مبحوثاً ، وهم الذين جمعت منهم المعلومات النهائية.

أداة جمع البيانات:

استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث وتكونت استمارة الاستبيان من جزئين أساسيين هما:

الجزء الأول:-

اولاً:-المتغيرات الشخصية المتمثلة بـ (الجنس، السن، مستوى التعليمي، اللقب الوظيفي، المنصب الاداري، عدد سنوات الخدمة). وتم قياسها كما يلي:-

- 1- **الجنس:** تم قياسه بالبدايل (ذكر) و(انثى) اعطيت لها قيم رقمية (1،2) على التوالي.
- 2- **السن:** تم قياسه باعطاء درجة واحدة لكل سنة من عمر المبحوث حتى لحظة جمع البيانات.
- 3- **التحصيل الدراسي:** تم قياسه بمقياس يتكون من اربع بدائل وتم اعطاء كل بديل قيمة رقمية وكما يلي: شهادة عليا زراعية (1)، بكالوريوس زراعة (2) دبلوم زراعي (3) اعدادية زراعية (4).
- 4- **اللقب الوظيفي:** وتم قياسه بخمسة بدائل واعطي كل بديل قيمة رقمية وكالاتي: رئيس مهندسين زراعيين (1) مهندس زراعي اقدم (2) مهندس زراعي (3) معاون مهندس زراعي (4) مراقب زراعي (5)
- 5- **المنصب الاداري:** وتم قياسه باربعة بدائل اعطي لكل بديل قيمة رقمية وكالاتي موظف عادي (1):. رئيس قسم (2) مسؤول شعبة (3) مدير دائرة (4).
- 6- **عدد سنوات الخدمة:** وتم قياسها باعطاء درجة واحدة لكل سنة عمل في الوظيفة.

الجزء الثاني:- المتغير التابع وهو (دور الاتصال الداخلي في تحسين اداء الموظفين الزراعيين العاملين في مديرية زراعة نينوى). وتم قياسه بمقياس خماسي متدرج تكون من (37) فقرة وضعت امام كل فقرة (5) مستويات متدرجة وهي (دور كبير جداً، دور كبير، دور متوسط ، دور قليل، دور قليل جداً) واعطيت لهذه المستويات قيم رقمية (1،2،3،4،5) على الترتيب، توزعت الفقرات على ثلاثة مجالات: المجال الاول وهو (انجاز الاعمال) وتضمن (10) فقرات، اما المجال الثاني وهو (تحسين الاداء) وتضمن (15) فقرة اما المجال الثالث فهو(تحقيق الرضا الوظيفي والعلاقات مع الزملاء) وتضمن(12) فقرة ،وكما في الجدول (1).

جدول (1) يبين عدد مجالات الدراسة وفقراتها

ت	المحور	عدد الفقرات
المجال الأول	انجاز الاعمال	10
المجال الثاني	تحسين نوعية الاداء	15
المجال الثالث	تحقيق الرضا الوظيفي والعلاقات مع الزملاء.	12
المجموع	3 مجالات	37 فقرة

قياس مواصفات الاداة:-

الصدق :- تم قياس صدق الاداة ، من خلال توزيعها على محكمين بتخصص الارشاد الزراعي والاتصال الارشادي في كلية الزراعة الغابات / جامعة الموصل، وكان معدل الموافقات من قبل المحكمين على صدق الاستبيان 87%، وبذلك تعتبر صادقة. **الثبات:-** اما الثبات تم التعرف عليه من خلال جمع البيانات من عينة اولية بلغت (30) مبحوثا، استبعدوا من شاملة البحث ، حيث بلغ معامل ثبات اداة الاستبيان (0,79) بعد ان حلت بياناتها باستخدام معامل الفا كرومباخ .

جمع البيانات:-

جمعت البيانات بواسطة استمارة استبيان تم توزيعها على افراد شاملة البحث النهائية التي بلغت (95) مبحوثا، من الموظفين العاملين في مقر مديرية زراعة نينوى .

الوسائل الإحصائية:

بعد إتمام جمع البيانات تم تدقيقها وتوزيعها في جداول منظمة على برنامج اكسل وفقاً لأهداف البحث، حلت باستخدام البرنامج الاحصائي (Spss) (الهيئي، 2006، 17) وكانت النتائج كما يلي:-

النتائج والمناقشة

الهدف الأول: التعرف على دور الاتصال الداخلي في تحسين اداء الموظفين الزراعيين العاملين في مديرية زراعة نينوى بشكل عام .

اظهرت النتائج أن القيم الرقمية المعبرة عن دور الاتصال الداخلي الفعلي تراوحت ما بين (45-156) بمتوسط مقداره (94,5) وانحراف معياري (4,13) على مقياس انحصرت قيمته النظرية ما بين (37-185) وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات باستخدام المدى، وكما موضح في جدول (2) توزيع المبحوثين وفقاً لدور الاتصال الداخلي بشكل عام

الفئات	العدد	النسبة المئوية	المتوسط
منخفضة (45- 81)	11	11,6	67
متوسطة (82- 118)	64	67,4	94,6
مرتفعة (119- 156)	20	21	127
المجموع	95	100%	

يتضح من الجدول (2) أن أعلى نسبة من المبحوثين كانت في الفئة المتوسطة وبلغت (67,4 %) وتليها الفئة المرتفعة وبلغت نسبتهم فيها (21%) لذا يوصف دور الاتصال الداخلي في تحسين اداء الموظفين الزراعيين العاملين في مقر مديرية زراعة نينوى بشكل عام بأنه متوسط يميل الى الارتفاع ، وقد يعزى ذلك الى وجود تفاعلات بين الموظفين والمدراء من خلال الاتصال فيما بينهم واستجابة الموظفين للوامر والتوجيهات التي تصلهم من قبل رؤسائهم وتنفيذها بشكل جيد.

الهدف الثاني:- دور الاتصال الداخلي في تحسين اداء الموظفين الزراعيين العاملين في مديرية زراعة نينوى في كل مجال من مجالات البحث وهي :-

أ- انجاز العمل .

اظهرت النتائج أن القيم الرقمية المعبرة عن انجاز العمل تراوحت ما بين (13- 43) بمتوسط مقداره (37,6) وانحراف معياري (4,5) على مقياس نظري انحصرت قيمته ما بين (10-50) وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات باستخدام المدى، وكما موضح في جدول (3) توزيع المبحوثين وفقاً لانجاز العمل

الفئات	العدد	النسبة المئوية	المتوسط
منخفضة (13- 22)	22	23	15,3
متوسطة (23- 32)	61	64,3	27
مرتفعة (33- 43)	12	12,7	35,2
المجموع	95	100%	

يتضح من الجدول (3) أن أعلى نسبة من المبحوثين كانت في الفئة المتوسطة وبلغت (64,3%) وتليها الفئة المنخفضة وبلغت نسبتهم فيها (23%) لذا يوصف دور الاتصال الداخلي في مجال انجاز العمل بأنه متوسط يميل الى الانخفاض ، وقد يعزى ذلك الى ان الدور الذي يلعبه الاتصال الداخلي في المديرية ليس هو العامل الوحيد في التشجيع على انجاز العمل، بل ربما هناك عوامل اخرى تتفاعل مع الاتصال الداخلي لتشجع انجاز العمل بشكل جيد مثل المراقبات والمتابعات المباشرة للعمل من قبل القائمين عليه.

ب- تحسين نوعية العمل.

اظهرت النتائج أن القيم الرقمية المعبرة عن دور الاتصال الداخلي الفعلي في تحسين نوعية العمل تراوحت ما بين (17- 62) بمتوسط مقداره (39,7) وانحراف معياري (6,1) على مقياس انحصرت قيمته النظرية ما بين (15-75) وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات باستخدام المدى ،وكما موضح في جدول (4).

جدول (4) توزيع المبحوثين وفقا لتحسين نوعية الاداء

المتوسط	النسبة المئوية	العدد	الفئات
22,4	12,6	12	منخفضة (31-17)
36,3	69,5	66	متوسطة (46-32)
49,7	17,9	17	مرتفعة (62-47)
	%100	95	المجموع

يتضح من الجدول (4) أن أعلى نسبة من المبحوثين كانت في الفئة المتوسطة وبلغت (69,5%) وتليها الفئة المرتفعة وبلغت نسبتهم فيها (17,9%) لذا يوصف دور الاتصال الداخلي في تحسين نوعية الاداء بأنه متوسط يميل الى الارتفاع ، وقد يعزى ذلك الدور الذي يلعبه الاتصال الداخلي في تحسين اداء الموظفين في مجال تحسين نوعية العمل كان جيدا ، وقد يعزى ذلك الى ان المراجع العليا من المدراء والمسؤولين المباشرين حريصين على تحسين نوعية العمل واطهاره بالشكل اللائق امام مسؤوليهم وامام المؤسسات الاخرى .

ج- تحقيق الرضا الوظيفي والعلاقة مع الزملاء.

اظهرت النتائج أن القيم الرقمية المعبرة عن الرضا الوظيفي والعلاقة مع الزملاء تراوحت ما بين (15- 51) بمتوسط مقداره (32,5) وانحراف معياري (5,4) على مقياس انحصرت قيمته النظرية ما بين (12- 60) وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات باستخدام المدى ،وكما موضح في جدول (5) جدول (5) توزيع المبحوثين وفقا للرضا الوظيفي والعلاقات مع الزملاء

المتوسط	النسبة المئوية	العدد	الفئات
20	17,9	17	منخفضة (26-15)
31,3	67,4	64	متوسطة (38-27)
43,5	14,7	14	مرتفعة (39-فاكثر)
	%100	95	المجموع

يتضح من الجدول (5) أن أعلى نسبة من المبحوثين كانت في الفئة المتوسطة وبلغت (67,4%) وتليها الفئة المنخفضة وبلغت نسبتهم فيها (17,9%) لذا يوصف الرضا الوظيفي والعلاقة مع الزملاء ، بأنه متوسط يميل الى الانخفاض ، وقد يعزى ذلك الى ان الدور الذي يلعبه الاتصال الداخلي في تحسين اداء الموظفين في مجال تحقيق الرضا الوظيفي والعلاقات مع الزملاء كان اقل مما يتوقع ، وقد يكون السبب في هذا ان الموظفين بينهم علاقات ولكن هذه العلاقات قليلة، وقد يكون بسبب تعامل المسؤولين واستخدام الروتين معهم قد يؤدي الى قلة تحقيق الرضا.

الهدف الثالث:- التعرف على علاقة الارتباط بين دور الاتصال الداخلي وبعض الخصائص الشخصية للموظفين الزراعيين العاملين في مديرية زراعة نينوى مثل (الجنس، السن، اللقب الوظيفي، التحصيل ال دراسي، المنصب الاداري، عدد سنوات الخدمة).

- 1- **الجنس :** تم تقسيم المبحوثين وفقا للجنس الى فئتي (ذكر ،انثى) ،واظهرت نتائج البحث ان اعداد الذكور من المبحوثين كان ضعف اعداد الاناث ، وكانت نسبة الذكور فيها (63%) ، وكما موضح في جدول (7).
- 2- **السن:-** وتم تقسيم المبحوثين الى ثلاث فئات على اساس المدى ،حيث كان اقل عمر هو 21 سنة واكبر عمر هو 54 سنة، وكما واطهرت النتائج ان اكثر المبحوثين كانوا في الفئة الوسطى التي تراوح سنهم فيها ما بين (32- 44) سنة وكانت نسبتهم فيها (38,9%) ، وكما موضح في جدول (7)
- 3- **التحصيل الدراسي:** تم تقسيم المبحوثين وفقا للتحصيل الدراسي الى خمس فئات حسب الشهادات الموجودة في المديرية ، واطهرت نتائج البحث ان اعلى نسبة من المبحوثين كان تحصيلهم الدراسي في فئة (دبلوم فني زراعي) ، في حين كانت نسبتهم فيها (40%) ، وكما موضح في جدول (7)

- 4- **اللقب الوظيفي:** تم تقسيم الباحثين وفقا للقب الوظيفي الى خمس فئات ، واطهرت نتائج البحث ان اعلى نسبة من الباحثين كانوا في فئة (مهندس زراعي) التي كانت نسبتهم فيها (7،34%)، وكما موضح في جدول (7)
- 5- **المنصب الاداري:** تم تقسيم الباحثين وفقا للمنصب الاداري الى اربعة مستويات ، واطهرت النتائج اكثر الباحثين كانوا في فئة (موظف عادي) وكانت نسبتهم فيها (2،83%)، وكما موضح في جدول (7)
- 6- **عدد سنوات الخدمة:** تم تقسيم الباحثين وفقا لتقسيم استمارة الاستبيان الى ثلاث فئات ، واطهرت نتائج البحث ان اعلى نسبة من الباحثين كانت خدمتهم (اقل من 10) سنة ، حيث كانت نسبتهم فيها (3،45%)، واقل نسبة من الباحثين كانت سنوات خدمتهم (اكثر من 20 سنة) ، حيث كانت نسبتهم فيها (6،22) وكما موضح في جدول (7)

جدول (7) توزيع الباحثين وفقا لمتغيرات البحث

اسم المتغير	الفئات	التكرار	%	قيمة معامل الارتباط الرتبى لسبيرمان	قيمة معامل الارتباط البسيط لبيرسون	قيمة p (P.value) ^(*)	مستوى المعنوية
1- الجنس	ذكر	60	63	0.118	—	0.211	n.s
	انثى	35	36.8				
	المجموع	95	100				
2- السن	سنة (31-21)	32	33.7	—	0.584	0.456	(0.05)
	سنة (44-32)	37	38.9				
	سنة (54-43)	26	27.3				
	المجموع	95	100				
3- التحصيل الدراسي	اعدادية زراعة	12	12.7	0.0332	—	0.0644	(n.s)
	دبلوم فني زراعي	38	40				
	بكالوريوس زراعي	20	21				
	شهادة عليا زراعية	25	26.3				
	المجموع	95	100				
4- اللقب الوظيفي	رئيس مهندسين زراعيين	9	9.5	0.0021	—	0.117	(n.s)
	مهندس زراعي اقدم	11	11.6				
	مهندس زراعي	33	34.7				
	معاون مهندس زراعي	30	31.6				
	مراقب زراعي	12	12.6				
	المجموع	95	100				
5- المنصب الاداري	مدير دائرة	1	1.1	0.787	—	0.138	(0.05)
	مسؤول شعبة	7	7.3				
	رئيس قسم	8	8.4				
	موظف عادي	79	83.2				
	المجموع	95	100				
6- عدد سنوات الخدمة	اقل من 10 سنة	43	45.2	—	0.584	0.0375	(0.05)
	من 10-20 سنة	31	32.6				
	اكثر من 20 سنة	21	22.6				
	المجموع	95	100				

(*) (P.value): هي اقل قيمة ترفض عندها فرضية العدم وهي تظهر في نتائج التحليل في برنامج (spss) عند ايجاد علاقات الارتباط

وتبين من الجدول رقم (7) ان هنالك علاقة ارتباط معنوية عند مستوى معنوية (0.05) بين دور الاتصال في تحسين اداء الموظفين الزراعيين في مقر مديرية زراعة نينوى وكل من المتغيرات (السن والمنصب الاداري وعدد سنوات الخدمة) وقد يعزى ذلك الى ان المنصب الاداري هو لعب دورا مهما في الاتصال بين الموظفين، وبالنتيجة كان المنصب له دور كبير في تحسين الاداء الوظيفي للموظفين الزراعيين وانجاز الاعمال من خلال الاشراف والمراقبة والتابعة المباشرة عليهم، وكذلك عدد سنوات الخدمة ساهمت في تحسين اداء الموظف وذلك بسبب اكتسابه مهارات ومعارف تجاه وظيفته طيلة فترة خدمته الوظيفية.

اما متغيرات (الجنس و التحصيل الدراسي واللقب الوظيفي) لم تظهر اي علاقته ارتباط معنوية عند مستوى معنوية (0.05) مع دور الاتصال في تحسين اداء الموظفين الزراعيين في مقر مديرية زراعة نينوى. وقد يعزى ذلك الى ان هذه المتغيرات ليس لها دور اتصالي بين الافراد وبذلك لم تظهر اي معنوية في تحسين ادائهم بشكل عام.

الاستنتاجات: بناءً على نتائج البحث يمكن استخلاص الاستنتاجات التالية:

- 1- كان اداء الموظفين العاملين في مديرية زراعة نينوى، حسنا وايجابيا. وقد يكون سببه ان هناك اتصالات مكثفة بين الرؤساء والموظفين فيما يخص العمل وقد ادى ذلك الى تحسين اداءهم في عملهم.
- 2- هناك تعاون فيما بين الموظفين انفسهم وبين المدراء ووجدت اتصالاتهم مكثفة بينهم فيما يخص العمل وبذلك كان للاتصال دور كبير في ذلك تحقيق العلاقة الجيدة بين الموظفين.
- 3- قلة رضا الموظفين العاملين في مقر مديرية زراعة نينوى عن العمل خاصة في تعامل المسؤولين معهم، وربما كان سببها الروتين في العمل فادى الى الملل فانعكس ذلك على الرضا.
- 4- عدد الموظفين الذكور اكثر من عدد الموظفات في مقر مديرية زراعة نينوى، وان هذا المتغير لم يظهر اي معنوية عند مستوى (0.05) مع دور الاتصال الداخلي في تحسين اداء الموظفين الزراعيين العاملين في مقر مديرية زراعة نينوى، وقد يعزى ذلك ان متغير الجنس ليس له اهمية ودور في تحسين اداءهم، اي ليس هنالك فرق بين الذكر والانثى في تحسين الاداء، وربما يعزى الى اسباب اخرى ومتغيرات اخرى..
- 5- تراوح سن الموظفين في مديرية زراعة نينوى ما بين (21-54) سنة، و اظهر متغير السن معنوية عند مستوى (0.05) مع دور الاتصال في تحسين الاداء، وقد يكون سبب ذلك ان صغار السن يرغبون في تحسين اداءهم اكثر من كبار السن تحسبا لمستقبل وظائفهم.
- 6- كان اكثر موظفي مديرية زراعة نينوى تحصيلهم الدراسي (دبلوم فني زراعي)، وقد يعزى ذلك الى ان احتياج مديرية زراعة نينوى لهذه الشهادات اكثر من غيرها، ولم هذا اي علاقة معنوية عند مستوى (0.05) مع دور الاتصال الداخلي في تحسين اداء الموظفين الزراعيين في مديرية زراعة نينوى. وربما يعزى ذلك الى ان الاتصال لايتأثر بالشهادة، بل يمكن ان يكونوا في اتصالاتهم سواء كانت شهادات عليا ام دنيا ولذلك لم يظهر المتغير التابع اي علاقة معنوية مع الشهادة.
- 7- ان متغير اللقب لم يظهر اي معنوية عند مستوى (0.05) مع دور الاتصال الداخلي في تحسين اداء الموظفين الزراعيين في مقر مديرية زراعة نينوى، وقد يكون سبب ذلك، ان تحسين الاداء لايتأثر بهذا المتغير، بل كل الالقاب سواء في ذلك، سواء كان مديرا او مهندسا او مراقبا فهم حريصين على تحسين اداءهم واداء مرؤوسيههم.
- 8- اظهر (متغير المنصب) معنوية عند مستوى (0.05). وقد يكون سبب ذلك، ان المناصب العليا هم على اتصال كبير مع الموظفين ولهم دور بذلك للحاجة الماسة اليه.
- 9- كان اكثر الموظفين في مقر مديرية زراعة نينوى خدمتهم اقل من 10 سنوات، وقد اظهر معنوية عكسية عند مستوى (0.05) مع دور الاتصال الداخلي في تحسين اداء الموظفين الزراعيين في مقر مديرية زراعة نينوى، وقد يكون سبب ذلك، ان تحسين الاداء يكون لدى المتعيينين الجدد اكثر من القدماء لان امامهم فترة من المسؤولية تجاه وظائفهم المستقبلية ويريدوا ان يزيدوا ثقة مسؤوليهم بهم فيحرصوا على تحسين ادائهم، ولذلك اظهر عدد سنوات الخدمة معنوية مع دور الاتصال.

التوصيات : استناداً إلى الاستنتاجات السابقة يُوصى بما يأتي:

- 1- ضرورة اهتمام مديرية زراعة نينوى بالموظفين الزراعيين ومتابعتهم بشكل دوري لتحسين اداءهم ورفع مستوى انجازهم.
- 2- على مديرية زراعة نينوى الاهتمام والتركيز على اصدار الاوامر التي تخص الاعمال الادارية لما لها دور فعال في تحسين وانجاز الاعمال الموكلة اليهم.
- 3- ضرورة قيام مدراء الاقسام والشعب الزراعية بالاتصالات اليومية مع الموظفين ومتابعة عملهم اليومي للنهوض بقدرات انجاز وتحسين العمل.
- 4- تعزيز المسؤولية الملقاة على عاتق المدراء والرؤساء والمسؤولين المباشرين على العمل.
- 5- ضرورة التخلص من الروتين الذي هو سبب قلة الابداع والانجاز ، والعمل على اعطاء حريات للموظفين لانجاز الاعمال بخبراتهم وتنمية روح الابداع لديهم.
- 6- توفير اجهزة اتصال حديثة بتقنيات عالية لدى الموظفين في المديرية تتواءم مع اعمالهم لديمومة الاتصالات والنداءات والاوامر بين الرئيس والمرؤوس.
- 7- المتابعة المستمرة من قبل مدراء الاقسام والشعب الزراعية في التغلب على المعوقات والمشاكل التي تواجه الموظفين اثناء تأدية عملهم.

المقترحات: اقترح الباحث عدة اقتراحات على ضوء التوصيات وهي :

- 1- عمل دراسات اخرى موسعة تخص تحسين اداء الموارد البشرية بشكل عام والزراعية بشكل خاص، بالتعاون مع قسم التنمية البشرية في كلية الادارة والاقتصاد -جامعة الموصل للنهوض بمستوى الموظفين الزراعيين في مجال تخصصهم .
- 2- القيام بدراسات اخرى لكل مجال من المجالات المدروسة على حدة وبالتفصيل وهي(مجال انجاز الاعمال ومجال تحسين نوعية العمل ومجال تحقيق الرضا الوظيفي ومجال تحقيق العلاقات بين الزملاء).

المراجع

- الاتروشي ، نجم الدين عبد الله سليم(2017)، الاتصال والاعلام الزراعي، لطلبة اقسام الارشاد الزراعي في كليات الزراعة ، مطبعة هاوار، ط1، رقم الايداع d-/2155 / مكتبة البدر/ دهوك/العراق.
- بوقبرين، بسمة و عبد الغني بوزيان (2016) دور الاتصال الداخلي في ترشيد قرارات المؤسسة الجامعية ، دراسة ميدانية لنيل شهادة الماجستير بجامعة تبسة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، تخصص اتصال في التنظيمات، الجزائر.
- الجمعي، خيري خليل (1997)، الاتصال ووسائله في المجتمع الحديث، المكتب الجامعي، الاسكندرية.
- خواجه، عبد العزيز (2005)، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي للعمل، ط1، دار العرب للنشر و التوزيع ،
- فراحي، فرح وامال صفاح (2016)، الاتصال المؤسسي ودوره في التنسيق بين وحدات المؤسسة واثره على الجمهور الخارجي، دراسة ميدانية بالمديرية الولائية للحماية المدنية- سعيدة- رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة الدكتور الطاهر مولاي ، سعيدة، كلية العلوم الانسانية /سعيدة الجزائر.
- الدليمي، عبد الرزاق محمد(2011)، المدخل الى وسائل الاعلام والاتصال ، الجامعة المستنصرية ،دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، ،العراق.
- دليو ، فضيل (2003)، الاتصال في المؤسسة، د. ط ، مؤسسة الزهراء ، الخروب.
- دليو ، فضيل(2003)، اتصال المؤسسة، إشهار، ط 1 ،علاقات عامة مع الصحافة، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
- عاشوري ، جمال الدين (2015)، الطاهر سعود ،الاتصال التنظيمي والسلامة الصناعية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية بشركة إسمنت عين الكبير- SCAEK -، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة محمد لمين دباغين سطيف، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، قسم الاجتماع ،تخصص تنظيم وعمل.
- عامر ، يسري (1986)، الاتصالات الإدارية والمدخل السلوكي لها، المدينة المنورة ، ب.ط .

- عدون، ناصر دادي (2004) الاتصال و دوره في كفاءة المؤسسة الإقتصادية، دراسة نظرية و تطبيقية، ديوان المطبوعات الجزائرية .
- قبيلة، فاروق عبده ، و محمد عبد المجيد السيد (2005) ، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار الميسر للتوزيع ، عمان ، الأردن، ط 1.
- محمود ،منال طلعت (2002)، مدخل إلى علم الاتصال، د. ط ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر.
- المزاهرة ، منال هلال (2012) ، نظريات الاتصال، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة،
- الهيتي ، صلاح الدين حسين (2006)، الأساليب الإحصائية في العلوم الإدارية تطبيقات باستخدام Spss، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 16-THOMAS E. Hairs, Mark D.Nelen (2008) Organizational Communication Theory and Practice In Global Environments, 3rd edition, law renceerllaum associates, London..