

وكانت التجارة رائجة فيها ابان عهد السلطنة الزرقاء حيث كانت تمد عبرها صادرات السودان مثل ريش النعام والعاج والجلود في طريقها الى ميناء سواكن الميناء الرئيسى لبلاد السودان وذلك الزمان وتدخل من خلالها ماياتى عبر ذلك الميناء من سلع مستوردة شبيه بانها المدن التجارية الكبيرة في ذلك الزمان مثل فاس والقاهرة وجده لتكون من مباني مشيدة صغيرة مفوضة تسمى القصيرية وهى اشبة بالقيسارية المعروفة في الاسواق التقليدية بمدن مغربية مثل مراكش وفاس او البازار في بلاد فارس واسيا الصغرى ولاتزال هذه السوق باقية الى يومنا هذا

الموقع :- ["https://ar:m.wikipedia.org/wiki"](https://ar:m.wikipedia.org/wiki)

تقع مدينة بربر في وسط ولاية نهر النيل على الضفة الشرقية لنهر مدينة بربر على الشريط الدائرى لمجرى نهر النيل مع اجزاء لها تقع على الضفة الغربية لنهر النيل بين خطى عرض ١٧.٤٠ - ١٨.٣٠ وخطى طول ٢٠.٣٢.٣٤.٢٠ ويحدها من الجنوب المخريف ومحطة عطبرة ومن الشمال العبيدية ومحلية ابوحممد ومن الناحية الغربية نهر النسل ولاية شمال كردفان ومن الشرق ولاية كسلا .

<https://ar:m.wikipialia.org/wiki>

المناخ :-

يسود بربر المناخ الصحراوى الذى يتميز بالارتفاع الشديد في درجات الحرارة صيفا وبالبرودة الشديدة في الشتاء مه ندره في هطول الأمطار.

وتسجل درجات الحرارة اعلى ارتفاعا لها في شهر مايو / أيار حيث تبلغ حوالى ٤٠ درجة مئوية "١٠٤" درجة فهرنهايت "

تزداد نسبة الرطوبة في شهر ديسمبر كانون الاول تسجل ٣٨% من متوسط سنوى يبلغ ٢٩% .

بالنسبة لمعدلات هطول الامطار فتصل اعلى معدل لها في شهرى يوليو تموز واغسطس والبالغ حوالى ٢ ميليمتر (٠.٦٠ بوصة) وكان اعلى معدل تم تسجيله في يوليو اتصف الا ١٩ وبلغ ٩٢.١ ميليمتر (٣.٦)

تهب في المدينة رياح شماليه في الفترة من يناير الى كانون الثانى وحتى مايو ايار وفى الفترة من يونيو حزيران وحتى سبتمبر ، تشرين الاول ، تاخذ الرياح الاتجاه الجنوبى ثم تتحول في الشهور (اكتوبر - تشرين الاول - نوفمبر - تشرين الثانى - ديسمبر - كانون الاول الى رياح شمالية) .

" <https://ari:m.wikipeolia.org.wiki>"

المنهج الوصفي :-

وهو يهدف الي توفير البيانات والحقائق عن المشكلة الظاهر موضوع البث لتفسيرا كاملا وهنا يؤكد "هويتيني علي ضرورة تجاوز مرحلة تجميع البيانات بمحاولة تفسيرها للوقف علي دلالتها والواقع ان تحديد "هويتيني" المعني المنهج الوصفي لهذه الصورة يميزها عن البحث التاريخي نظرا لعدم اختصار البحث الوصفي علي مجرد الاحداث وتطويرها لفترات زمنية معينة وهنا يذهب "هويتيني" الي وجود خمسة نماذج رئيسية للبحوث الوصفية تتمثل في :

- البحث المسحي
 - البحث الوصفي طويل المدى
 - دراسة الحالة
 - تحليل العمل والنشاط
 - الدراسات والبحوث المكتبية والتوثيقية
- ايضا والمنهج الوصفي وهو الذي يتضمن الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة او موقف او مجموعة من الناس او مجموعة من الاحداث او مجموعة من الاوضاع علي الرغم من المسح الاجتماعي نوع واحد فقط من انواع الدراسات الوصفية اصطلاح "المسح" مستعار من العلوم الطبيعية .

اي ان الهدف تشخيصي بالاضافة وكونه وصفي لذا فان التقارير الاحصائية مثلا والتي تذكر حقائق مفصلة عن عدد السكان ومستوى الدخل لاتعتبر بحوثا وصفيا لانها لاتربط المتغيرات مع بعضها البعض ففي المنهج الوصفي تكون اهداف الدراسة هي :- "فوزي غريبة، 2008م"

أ- معرفة الاتجاهات الكامنة والبيانات بهدف الوصول الي تعميمات تمكنها من التنبؤ بها في المستقبل مثال ذلك معرفة نسبة تزايد عدد السكان او الجرائم في بلد معينة خلال فترة زمنية محددة تمكنها من التنبؤ بها سيكون عليه عدد السكان او الجرائم في المستقبل. " فوزي غربية، 2008م"

ب- معرفة ارتباط متغير بمتغير اخر مثال ذلك طبيعة العلاقة الكثافة السكانية وسنة الجريمة او بين ارتفاع تكاليف المعيشة وزيادة الرواتب ولاجور.

ج- معرفة النزعة المركزية والانحرافات في البيانات مثال ذلك معرفة معدل دخول الافرد والانحراف المعياري (مقياس درجة التشتت) لمعرفة درجة الفرق بين دخول الفئات المختلفة ومقارنة ذلك مع مجتمعات اخرى.

ويطلق علي الدراسات الوصفية احيانا اسم المسموح الاجتماعي survey فالتساع مدى الدراسة وغازارة البيانات وامكانية تحليلها احصائيا تكون احيانا على حسب عمق الدراسة وصدقها. " فوزي غربية، 2008م"

وتتلخص مراحل الدراسة الوصفية فيما يلي :-

- 1- تحديد المشكلة او موضوع الدراسة
- 2- اختيار وسيلة جمع البيانات المناسبة "الاستبيان" او "المقابلة"
- 3- صياغة الفرضية
- 4- تحديد مصدر المعلومات "العينة"
- 5- اجراء الدراسة وتجميع المعلومات
- 6- تحليل البيانات وتفسيرها واختيار صحة الفرضية او العروض. "فوزي غرابيه 2008م".

تحليل البيانات الشخصية

ان الهدف الاساسي لتحليل هذه البيانات هو معرفة درجة الاختلاف أو التشابه بين افراد العينة ويقوم أساساً علي تحليل الوصفي ويركز علي النوع - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة .

تم سؤال المبحوثين عن النوع وذلك لمعرفة الجنس وقد اعطيت ايجابيات هما
(الذكر - الانثي)

النسبة	العدد	الجنس
%80.0	12	ذكر
%20.0	3	أنثي

تم سؤال المبحوثين عن المؤهل العلمي وقد أعطيت البيانات الموضحة في الجدول أدناه:

النسبة	العدد	المؤهل العلمي
%6.7	1	ثانوي
%80.0	12	جامعي
%13.3	2	فوق الجامعي

تم سؤال المبحوثين عن سنوات الخبرة في جامعة الشيخ عبدالله البدري واعطيت الاجابات في الجدول ادناه :

النسبة	العدد	سنوات الخبرة
%26.7	4	5-1
%26.7	4	15 -10
%20.0	3	20 -15
%26.7	4	30 -20

جامعة الشيخ عبد الله البدري
كلية التكنولوجيا
قسم التقنية الاجتماعية – الموارد البشرية

دور العلاقات العامة في رفع مستوى الاداء

معلومات شخصية :

الاسم (أختياري): النوع : ذكر أنثى

المؤهل العلمي : ثانوي جامعي فوق الجامعي عدد سنوات الخبرة

#	الفئة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لاأوافق
1	هنالك علاقة بين العلاقات العامة واداء العاملين	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	هنالك علاقة بين العلاقات العامة والادارات الدنيا	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	تعتبر العلاقات العامة حلقة الوصل بين الأقسام مع بعضها البعض وكذلك العاملين ايضا	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	لا توجد علاقة بين العلاقات العامة واداء العاملين	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	مدي تأثير التغيير في ادارة الموارد البشرية	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	العلاقات العامة الناجحة هي التي تنسق بين جهود المروسين وتحثهم علي العمل وتدفعهم اليه عن اقتناع ورغبة فيه	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	اساليب العلاقات العامة المستخدمة غير عنيفة وجامعة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	تأثير تقييم الأداء الدوري يساهم في رفع مستوى الكفاءة والاستمرارية	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ملاحظات أخرى :

Frequencies

		Notes
Output Created		
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	C:\Users\E1\Desktop\spss 999.sav DataSet1 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	15 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLE=سؤال_1 سؤال_2 سؤال_3 سؤال_4 سؤال_5 سؤال_6 سؤال_7 سؤال_8 ملاحظة /STATISTICS=STDDEV MEAN /BARCHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00 00:00:10.109 00 00:00:08.775

[DataSet1] C:\Users\E1\LIBYE\Desktop\spss 999.sav

Statistics

	هل العلاقات العامة تلب دوراً فعال في رفع مستوى الاداء	ملا العلاقات العامة التي تمارس في رفع مستوى الاداء متميزة	هل تؤثر العلاقات العامة على رفع مستوي أداء العاملين	هل آراء العاملين في العلاقات العامة إيجابي	مدي تأثير التغيير في رفع مستوى الاداء	العلاقات العامة الناجحة هي التي تتسق بين جهود المروسين وتحثهم على العمل وتفتحهم اليه عن اقتناع ورغبة فيه	هل اساليب العلاقات العامة المستخدمة عنيفة وجامدة	تأثير تقييم الاداء الدوري يساهم في رفع مستوى الكفاءة والاستمرارية	ملاحظة
N	Valid 15 Missing 0	Valid 15 Missing 0	Valid 15 Missing 0	Valid 15 Missing 0	Valid 15 Missing 0	Valid 15 Missing 0	Valid 15 Missing 0	Valid 15 Missing 0	Valid 15 Missing 0
Mean	1.53	2.13	1.80	2.53	2.40	1.13	1.80	1.73	
Std. Deviation	.516	.990	.775	.834	.910	.352	.775	.458	

Frequency Table

هل إدارة الموارد البشرية تلب دوراً فعال في العلاقات العامة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7	46.7	46.7	46.7
أوافق بشدة	8	53.3	53.3	100.0
أوافق	15	100.0	100.0	100.0
Total				

تأثير تقييم الأداء الدوري يساهم في رفع مستوى الكفاءة والاستقرارية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26.7	26.7	26.7
أو افاق بشدة	11	73.3	73.3	100.0
أو افاق				
Total	15	100.0	100.0	

ملاحظة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	100.0	100.0	100.0
لا يوجد				

هل العلاقات العامة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	5	33.3	33.3
	أوافق	4	26.7	60.0
	محايد	5	33.3	93.3
	لاوافق	1	6.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

هل تؤثر العلاقات العامة على رفع مستوى أداء العاملين

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	6	40.0	40.0
	أوافق	6	40.0	80.0
	محايد	3	20.0	100.0
	Total	15	100.0	

هل آراء العاملين في العلاقات العامة ايجابية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	2	13.3	13.3
	أوافق	4	26.7	40.0
	محايد	8	53.3	93.3
	لاوافق	1	6.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

النتائج :

- هنالك تحولات اجتماعية ثقافية بدأت تلعب دوراً في بلورة وفهم اهمية واهداف العلاقات العامة وبالتالي زيادة الاهتمام بالعلاقات العامة في المؤسسات والمنظمات
- تقديم النصائح والتوعية في مجال العلاقات العامة وجميع النواحي الاجتماعية
- هنالك تنوع في مستوى العلاقات العامة في تكوينها ادارة تنفيذية الى وصولها ادارة عامة او قسم وربما يعود الى التخطيط في اهمية هذه الدائرة .

التوصيات :

- يجب رفع كفاءة العلاقات العامة في مؤسسات القطاع العام
- التأكد من معرفة ومعالجة الانحرافات والصعوبات التي تعترض خط سير عمل العلاقات العامة في المنظمات والمؤسسات
- ضرورة نقل حاجات ومتطلبات الجمهور ورغبات المؤسسة من اجل دراستها وتلبيتها قدر الامكان .
- استخدام مختلف وسائل الاتصال المرئية والغير مكتوبة وتوثيق الاتصال بين المؤسسات .
- يجب على القائمين على ادارة الازمات ان يكونوا على مستوى عال من القدرة على ادارة المخاطر وينبغي ان يكونوا مؤهلين بالتقنيات اللازمة لتحديد وتقييم وفهم الاستجابة بسرعة الازمات الخطيرة من لحظة حدوثها حتى يتم حلها .

مصادر جمع المعلومات والبيانات :-

المراجع :-

- احمد ماهر - ادارة الموارد البشرية - الاسكندرية - 2016م
- محمد فريد الصحن - العلاقات العامة - الاسكندرية - 2010م
- محمد عبدالوهاب - الادارة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية - 2010 م
- عبد الناصر احمد جرادات - اسس العلاقات العامة - 2016م
- علي سعد - موسوعة التدريب في تنمية الادارية - الاسكندرية - 2013م
- عمر وصفي عقيلي - ادارة القوى العاملة - عمان - 1996م - عبد الغفار حنفي - السلوك التنظيمي وادارة الافراد - الاسكندرية - 2008م
- رؤوف حسين الزبيدي - مبادئ العلاقات العامة - عمان - 2014م

موقع الانترنت :-

- 1-<http://www.ahe.war.org/depat/show.art>.
- 2-<http://mawdoo3.com>
- 3-<http://Mawdoo3.com>