وكانت التجارة رائجه 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 مبانى 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.wikpedia.org.wiki"

تقع مدينة بربر في وسط ولاية نهر النيل على الضفه الشرقية لنهر مدينة بربر على الشريط الدائرى لمجرى نهر النيل مع اجزاء لها تقع على الضفه 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 ابوحمد ومن الناحية الغربية نهر النسل ولاية شمال كردفان ومن الشرق ولاية كسلا .

https://ar:m.wikpialia.org.wiki

المناخ :-

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

وتسجل درجات الحرارة اعلى ارتفاعا لها في شهر مايو / أيار حيث تبلغ حوالى ٤٠ درجة مئوية "١٠٤ "درجه 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 ٢ميلمتر (٠.٦٠.بوصة) وكان اعلى معدل تم تسجيلة في يوليو اتصف الا ١٩ وبلغ ٩٢.١ ميلمتر (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 – ديمسمبر – 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 نمازج رئيسية للبحوث الوصفية تتمثل في :

- البحث المسحي
- البحث الوصفي طويل المدى
- دراسة الحالة
- تحليل العمل والنشاط
- الدراسات والبحوث المكتبية والتوثيقية

ايضا والمنهج الوصفي وهو الذى يتضمن الحقائق الراهنة المتعلقة بطبية ظاهرة او موقف اومجموعة من الناس او مجموعة من الاحداث او مجموعة من الاوضاع علي الرغم من المسح الاجتماعي نوع واحد فقط من انواع الدراسات الوصفيةاصطلاح "المسح" مستعار من العلوم الطبيعية .

اى 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 علية عدد السكان او الجرئم في المستقبل ." فوزي غريبة ،2008م"

ب- معرفة ارتباط متغير بمتغير اخر مثال ذالك 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 (فقياس درجة التشت) لمعرفة درجة الفرق بين دخول الفئات المختلفة ومقارنة ذلك مع مجتمعات اخرى.

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

وتتخلص 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 غرايبه 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)

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	12	%80.0
أنثي	3	%20.0

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

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

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

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

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 ☐ أنثي ☐

المؤهل العلمي : ثانوي ☐ جامعي ☐ فوق الجامعي ☐ عدد سنوات الخبرة ☐

#	الفئة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لاأوافق
1	هنالك علاقة بين العلاقات العامة واداء العاملين	☐	☐	☐	☐
2	هنالك علاقة بين العلاقات العامة والادارات الدنيا	☐	☐	☐	☐
3	تعتبر العلاقات العامة حلقة الوصل بين الاقسام مع بعضها البعض وكذلك العاملين ايضا	☐	☐	☐	☐
4	لاتوجد علاقة بين العلاقات العامة واداء العاملين	☐	☐	☐	☐
5	مدي تأثير التغيير في ادارة الموارد البشرية	☐	☐	☐	☐
6	العلاقات العامة الناجحة هي التي تنسق بين جهود المرؤسين وتحثهم علي العمل وتدفعهم اليه عن اقتناع ورغبة فيه	☐	☐	☐	☐
7	اساليب العلاقات العامة المستخدمة غيرعنيفة وجامدة	☐	☐	☐	☐
8	تأثير تقييم الأداء الدوري يساهم في رفع مستوي الكفاءة والاستمرارية	☐	☐	☐	☐

ملاحظات أخرى :

_____

_____

_____

التحليل الاحصائي

Frequencies

Notes

Output Created		
Comments		
Input	Data	C:\Users\ \Desktop\spss 999.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	15
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=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	00 00:00:10.109
	Elapsed Time	00 00:00:08.775

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

Statistics

		هل العلاقات العامة تلعب دوراً فعال في رفع مستوى الاداء	هلا العلاقات العامة التي تمارس في رفع مستوى الاداء متميزة	هل تؤثر العلاقات العامةعلي رفع مستوي أداء العاملين	هل أراء العاملين في العلاقات العامة ايجابي	مدي تأثير التغيير في رفع مستوى الاداء	العلاقات العامة الناجحة هي التي تتسق بين جهود المرؤسين وتحثهم علي العمل وتدفعهم اليه عن اقتناع ورغبة فيه	هل اساليب العلاقات العامة المستخدمة عنيفة وجامدة	تأثير تقييم الأداء الدوري يساهم في رفع مستوي الكفاءة والاستمرارية	ملاحظة
N	Valid	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	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 أدارة الموارد البشرية تلعب دوراً فعال في العلاقات العامة

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

تأثير تقييم الأداء الدوري يساهم في رفع مستوي الكفاءة والاستمرارية

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

ملاحظة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لابو	15	100.0	100.0	100.0

هل العلاقات العامة

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

هل تؤثرالعلاقات العامة علي رفع مستوي أداء العاملين

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

هل أراء العاملين في العلاقات العامة ايجابي

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

النتـــــائج :

- هنالك تحولات اجتماعية ثقافية بدات 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 .

التوصيـــــات :

- 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 .

- إستخدام مختلف وسائل الاتصال المرئية والغير مكتوبة وتوثيق الاتصال بين المؤسسسات .

- 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 الاستراتجية 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