

الوظيفي لأفراد العينة، وقد توصلت إلى ضرورة تركيز المديرين على تعزيز بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين وضرورة توفير فرص التنمية المهنية لكونها عاملاً مهماً ومؤثراً في الرضا الوظيفي وكذلك الاهتمام بالاتصالات الداخلية في تطوير العمل المؤسسي وبضرورة القيام بتعريف الموظفين بالتوقعات التنظيمية ومعرفة مدى تطابق أدائهم مع هذه التوقعات.

دراسة (Thomas, 2001) بعنوان (أخلاقيات موظفي العلاقات العامة في الجامعات:

مفاهيم وتطبيقات)، هدفت هذه الدراسة التعرف إلى اتجاهات موظفي العلاقات العامة في ثلاث جامعات عامة في ولاية (Minnesita) وأنشطتهم، استخدم الباحث المنهج النوعي المقابلات المفتوحة وأسلوب الملاحظة، وتوصل الباحث إلى: أن تكون الإدارة جديرة بالثقة ومخالصة في عملها القيادي لصالح المؤسسة في المجتمع، وأن يمثل المسؤول ثقافة المؤسسة التعليمية التي تشجع الموظفين على التعاون في العمل على كل المستويات بطريقة ودودة وذات معنى، ويجب على المؤسسة أن تشجع ثقافة التحفيز والتشجيع لمكافأة الموظف النشط بطريقة عالية، وعلى كل مؤسسة أن يكون لديها ميثاق أخلاقي يعكس ثقافة المؤسسة مع الحرص على تطبيقه من قبل أعضائها، وأوصت الدراسة بضرورة الالتقاء ما بين الإدارة العليا ومديري العلاقات العامة لمتابعة الاهتمام بقضايا أخلاقيات موظفي العلاقات العامة.

دراسة (Phongphat Anumatratchakit, 2002) بعنوان (مفاهيم رؤساء

الجامعات وموظفي العلاقات العامة تجاه عمل موظف العلاقات العامة ومسؤولياته في الجامعة الخاصة في تايلاند)، هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مسؤوليات موظف العلاقات العامة ومهامه، والمهارات التي يجب أن تتوفر فيه وجهة نظر كل من رؤساء الجامعات وموظفي العلاقات العامة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وصمم استبانة وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مفاهيم رؤساء الجامعات ومفاهيم موظفي العلاقات