

الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة وتأثيرها على طبيعة المناخ الإداري في مؤسسات القطاع الخاص

د. مها مصطفى عمر عبد العزيز

كلية الاتصال الجماهيري والعلاقات العامة - جامعة الفجيرة - الامارات العربية المتحدة

تاريخ الاستلام: 2020/09/02 تاريخ القبول: 2020/10/08 تاريخ النشر: 2020/11/26

المستخلص :

هدف البحث إلى تسليط الضوء على الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة وتأثيرها على طبيعة المناخ الإداري بمؤسسات القطاع الخاص ؛ ومدي إهتمام إدارات العلاقات العامة وإلتزامها بالقيم الأخلاقية المهنية كأساس لطبيعة ممارسات مناخها الإداري بإعتبارها من العوامل الأساسية للأنشطة والبرامج ، وإدراك أنهم يعملون من أجل مصلحة الجماهير التي هي بدورها تمثل مصالح مؤسستهم الخاصة وعكس دورها الاتصالي في حسن صياغة قواعد ونظم أخلاقيات العمل وضبط السلوك الأخلاقي للعاملين عليها والمجتمع بأسره. وإلى أي مدى تقدم إدارة العلاقات العامة مناخ إداري تسود فيه صورة إيجابية تعزز وتدعم من المكانة لمؤسسات القطاع الخاص التي يكون همها في المقام الأول أنها تعمل على جذب المزيد من العملاء وتحقيق الرضا لجمهورها الداخلي والخارجي.

ومعرفة بما تتسم به إدارة العلاقات العامة بضرورة توافر قدر من المبادئ الأساسية أو الأخلاقية الواجب توافرها في العمل في تلك المهنية متمثلة في مراعاة الدور الإداري وطبيعته المهنية والاخلاقية كأساس يعمل القطاع الخاص ومصالحها بشكل خاص.

الكلمات المفتاحية: الأخلاقيات المهنية ، العلاقات العامة ، المناخ الإداري

Abstract:

The aim of the research is to shed light on the nature of the administrative climate for public relations in private sector institutions as a basis for professional ethics and the extent of the interest of public relations departments and their commitment to professional ethical values as a basis for the nature of their administrative climate practices as they are essential

الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة وتأثيرها على طبيعة المناخ الإداري في مؤسسات القطاع الخاص

factors for their activities represented in honesty and integrity in work, and the realization that they are working for the benefit of the masses Which in turn represents the interests of their own organization and reflect its communication role in the proper formulation of rules and systems of work ethics and control of the ethical behavior of workers on it and the society at large.

And to what extent the Public Relations Department provides a culture of a positive atmosphere in which a positive image prevails and strengthens and supports the position of private sector institutions whose primary concern is that it works to attract more customers and achieve satisfaction for its internal and external audiences.

Knowing what is characterized by public relations management in the necessity of having some basic or ethical principles that must be present in the work in that profession represented in observing the administrative role and its professional and ethical nature as a basis for the private sector and its interests in particular.

Key words: professional ethics, Public Relations, Administrative Climate

المقدمة :

إن القيم الأخلاقية لها دور هام في نجاح أي نشاط أو برامج تقوم عليها إدارة العلاقات العامة وأن الاختلافات لدور العلاقات العامة بين القطاعين الخاص والعام تتخذ تصورات ومبادئ وأحكام أخلاقية مختلفة. ولجعلها مقبولة لدى القطاعات المستهدفة من عاملين ومستفيدين من الخدمات والمستهلكين، ومن أجل حصول المؤسسات والهيئات التي يمثلونها على ثقة القطاعات المستهدفة.

والقيم الأخلاقية هي جملة من التصرفات السلوكية للأفراد والجماعات والمؤسسات داخل المجتمعات، وتتميز التصرفات السلوكية بالفوارق البينية بين كل ما هو سلبي مرفوض وما هو إيجابي مقبول لدى القطاعات المستهدفة من نشاطات العلاقات العامة. وهذا يفرض على العاملين في العلاقات العامة التمتع بمستويات عالية مميزة من الممارسات الأخلاقية الإيجابية. لأن العلاقات العامة أصبحت اليوم نشاطاً يشترك فيه كل الأفراد في المؤسسة من خلال تكوين علاقات مرنة في سلوكهم واتصالاتهم ومعاملاتهم مع الآخرين داخل المؤسسة وخارجها.

وعليه تعتبر القيم الأخلاقية عند القائم بالاتصال في العلاقات العامة من أهم العوامل المؤثرة على مصداقية العمل، لهذا تفرض عليه الالتزام بمستوى رفيع من القيم الأخلاقية وأن يتمتع بالنزاهة والامتناع عن كل ما يسيء للمهنة من أجل كسب ثقة القطاعات المستهدفة وتصديق ما يطرح عليها. ويبقى السلوك المتمتع بالقيم الأخلاقية العالية الوسيلة الوحيدة الواجب اعتمادها لكسب ثقة الجمهور بالمؤسسات التي يمثلها المتخصصون في العلاقات العامة. وهذا ما سيتم معرفته من خلال أخلاقيات العلاقات العامة في

القطاع الخاص

أهمية البحث:

تأتي أهمية هذا البحث عن الواقع الأخلاقي المهني والقيمي لممارسات العلاقات العامة في المؤسسات الخاصة ومدى أفاق تطويرها في المستقبل، انطلاقاً من تحديد أهم المبادئ والقيم الأخلاقية الواجب الالتزام بها من قبل القائمين عليها وممارستها، كما تأتي أهمية هذه الدراسة في كونها تساعد على تطوير الاتجاهات الداعمة لمفهوم الأخلاقيات في مجالات عمل العلاقات العامة بما يوؤدي إلى زيادة مصداقية وشفافية هذا الحقل. عندما تلعب أخلاقيات العلاقات العامة دوراً مهماً في تحديد قيم العمال وأخلاقياتهم ، يتم اتخاذ القرارات المناسبة وفقاً لاستراتيجية المؤسسة باعتبارها أحد العناصر الأساسية لأنشطتهم هو إظهار الصدق والنزاهة في العمل ، وإدراك أنهم يعملون لصالح الناس ، وأن الناس يمثلون مصالح منظماتهم الخاصة ، وأنهم يصوغون قواعد وأنظمة أخلاقيات العمل بشكل صحيح ويسيطرون على العمال إن التحكم في السلوك الأخلاقي للمجتمع ككل يعكس دوره في التواصل.

الهدف من البحث:

يهدف البحث إلي محاولة التعرف على الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة وتأثيرها على طبيعة المناخ الإداري في مؤسسات القطاع الخاص ، والقرارات الاستراتيجية لدى هذه المؤسسات وكيفية تقييمها وتحديد طبيعة العلاقة بين القيم الاخلاقية المهنية كأساس للعمل الإداري تحقيقاً لتحقيق رؤية القطاع الخاص وتمثل هذه الأهداف في :

1. التعرف على الأخلاقيات المهنية لإدارة العلاقات العامة في مؤسسات القطاع الخاص ودورها في ممارستها للعمل الإداري من خلال القائمين بالاتصال عليها .
2. مدى تقديم صور إيجابية نحو القطاع الخاص الشئ الذي يعزز ويدعم من المؤسسات كقطاع خاص يعمل على جذب المزيد من العملاء وتحقيق الرضا لديهم.
3. مدى معرفة بما تتسم به إدارة العلاقات العامة بضرورة توافر قدر من المبادئ الأساسية أو الأخلاقية المهنية الواجب توافرها في العمل في تلك المهنة متمثلة في مراعاة الدور الاجتماعي كمؤسسة تعمل في القطاع الخاص والاهتمام الكبير بمصلحة الجمهور.

مشكلة البحث :

تكمن مشكلة البحث في ماهية أخلاقيات إدارة العلاقات العامة في القطاع الخاص بمؤسسات القطاع الخاص في تطبيق مبادئ النظم والقواعد المتفق عليها من قبل العاملين بالمؤسسة بإعتبار أنها ضمير

الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة وتأثيرها على طبيعة المناخ الإداري في مؤسسات القطاع الخاص

الإدارات في التأثير على المؤسسة ومدى الإلتزام والتركيز على القيم الأخلاقية لدعم السلوك الأخلاقي ونجاح العلاقات العامة لكي يكون متوافقين في العمل ؛ الشيء الذي يساعد في كأساس مهني لطبيعة العمل داخل الإدارة بالمؤسسات.

تساؤلات البحث :

ومن خلال السؤال الرئيسي للبحث الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة وتأثيرها على طبيعة المناخ الإداري بمؤسسات القطاع الخاص ؛ يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

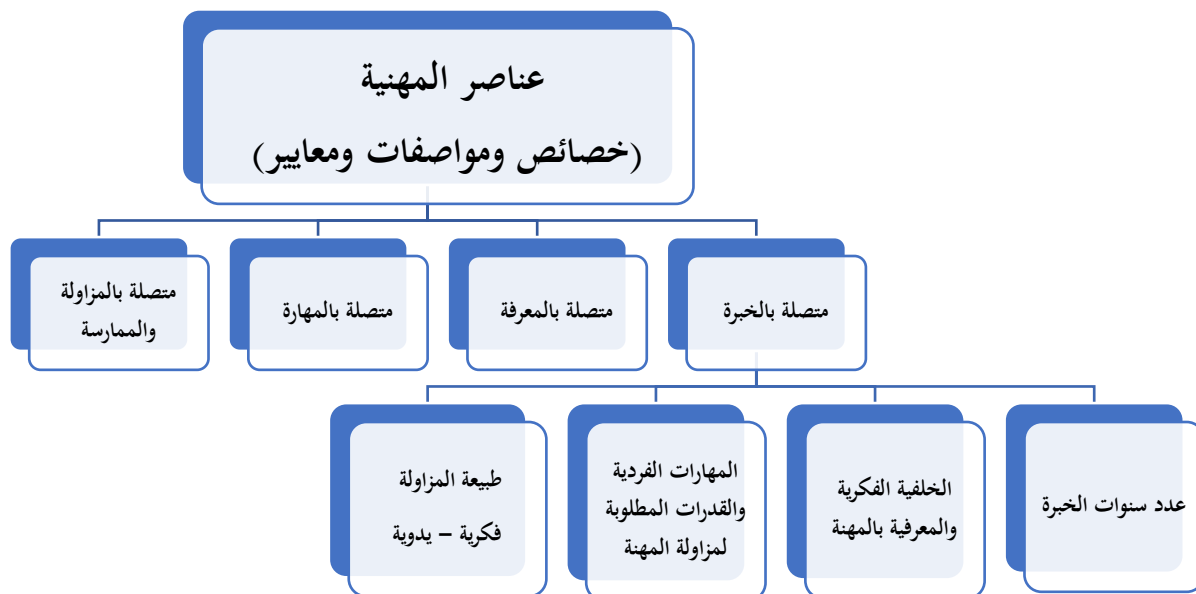
1. ما هو مفهوم الأخلاقيات المهنية عند ممارسة العلاقات العامة؟
2. كيف تؤثر الأخلاقيات المهنية على طبيعة مناخ العمل عن ممارسة العلاقات العامة الحديثة لمؤسسات القطاع الخاص ؟
3. ما القواعد والنظم الاخلاقية المتبعة لضبط سلوك أداء العاملين في إدارة العلاقات العامة ؟
4. ما هو دور إدارة العلاقات العامة بمؤسسات القطاع الخاص في ترسيخ الأخلاقيات المهنية بالمؤسسات الخاصة؟
5. ما يتم فرضه على القائم بالاتصال بإدارة العلاقات العامة في الإلتزام بالضوابط الأخلاقية في نشاطاته اتجاه المؤسسة؟
6. ما الاتجاهات الجديدة لنشر ثقافة القيم الأخلاقية للقائم بالاتصال في العلاقات العامة بالقطاع الخاص ؟

المبحث الأول : مفهوم الأخلاقيات المهنية في العلاقات العامة

أولاً: مفهوم الأخلاقيات المهنية :

يحتاج المفهوم العام لأخلاقيات المهنية الى تفسير كلمة مهنة لأنها الأساس الذي تنطلق من الاخلاقيات المرتبطة بها، كما أن المهنة هي التي تضع لنا مظلة لمواصفات الفنية المتصلة بموضوع الاخلاقيات لذلك نحتاج الكثير من المجالات والتخصصات أن تحدد وضع تعريفاً واضحاً للمهنة التي يتم مزاولتها وتندرج تحت هذه المجالات والتخصصات. (Dixie & Cheryl,2012)

لهذا نجد ان كلمة المهنة في شكل عام تشير وتوضح إلى الخصائص والمواصفات التي يتم مزاولتها من جانب الأفراد الذين يقومون بتقديم خدمات ذات علاقة بها، وبالتالي فإن المهنة بشكل عام تتطلب أن يكون هنالك تحديد لمجموعة من العناصر والأساسيات والتي نوضحها كما يلي من خلال الشكل التالي:



ومما سبق نجد ان كلمة المهنة في تفسيرها تنطلق إلى كونها تعبر عن الأفعال المتصلة بوظيفة معينة وتخصص معين وتحتاج من الذي يزاولها إلى القيام بأدوار وظيفية ومتخصصة لكي تكن مهنة مستقلة وان هذه المهنة لا تكتمل إلا بالاستمرارية في مزاولة هذه الاعمال المنتظمة. (نواف العتيبي، 2016م)

كما أن تفسير المهنة يتطرق إلى تعبير عن الاعمال التي يقوم بها الأفراد في مجال أو تخصص معين وهذا التخصص يحتاج إلى درجة من المعرفة والعلم بالأنشطة والاجراءات المتصلة بتنفيذ هذه المهنة والتي تؤدي إلى المخرجات المطلوبة والخدمات والمنتجات التي يحتاجها المستفيدون من هذه المهنة، وبالتالي فإن أساس مزاولة هذه المهنة يكون في ضوء النتائج النهائية للأعمال ذات العلاقة المرتبطة بها. (Joseph.ET.AL.2012) ومن هذا التعريف والتحديد نجد أن هناك مجموعة من العناصر المرتبطة بمصطلح المهنة ويمكن لنا أن نحددها ونوصفها عى أنها من منظور مدخل وظيفي لتوصيف وتعريف المهنة ونبرزها عبر الجدول التالي:

تعريف وتوصيف المهنة من منظور ومدخل وظيفي	
التفاصيل والأبعاد	العناصر المتعلقة بالوصف
هناك استمرارية في ممارسة الأعمال والأنشطة المتصلة بالمهنة	التوقيت

الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة وتأثيرها على طبيعة المناخ الإداري في مؤسسات القطاع الخاص

التخصصات والتنوع المهني	هناك تخصصات متنوعة داخل المهنة الواحدة وهذا يرجع إما إلى طبيعة ونوعية الأنشطة التي تمارس في المهنة أو إما لوجود مستفيدين كثيرين من أنشطة المهنة لهم احتياجات مختلفة.
الخلفية العلمية والمعرفية	تحتاج المهنة إلى خلفية علمية ومعرفية وهي في الغالب تكتسب عبر المراحل المتقدمة من التعليم يتم خلالها بناء الخلفية العلمية والمعرفية لدى الافراد.
الخلفية التطبيقية والعلمية	تتطلب الكثير من المهن ان يكون لدى مزاولها خلفية تطبيقية وعلمية وهذه الخلفية التطبيقية والعملية يتم قياسها وتحديدها عبر النقابات المهنية والمتخصصة في مجال المهنة.
مزاولة المهنة	تحتم الكثير من المهن من مزاولها قبل أن يتم الخوض في الممارسات العملية ان يكون هناك تصاريح وتراخيص من الجهات المسؤولة للسماح لهم بالمزاولة.
المهارات والقدرات الفردية لمزاولة المهنة	وجود نوعية محددة من المهارات والقدرات الفردية وفق تخصصات ومجالات عمل المهنية والانشطة المختلفة التي يتم مزاولتها عبرها من العناصر الاساسية والتي تسهم في وضع إطار لنجاح الادوار المتصل بها.
طبيعة اداء المهنة والممارسة	قد تكون المهنة متصلة بالجوانب الفكرية والعقلية ولا تتطلب القيام بالمجهود الجسماني والعضلي وقد نجد أن هناك امتزاج بين النوعين من هذين النمطين من الممارسات المتصلة بالمهنية بحيث يتم الجمع بين المجهود العضلي الجسماني والمجهود الذهني العقلي.
المخرجات المتصلة بالمهنية	تلعب المخرجات المتصلة بالمهنية دور مهم وفعال فيما يخص تحديد أبعاد ومواصفات المهنة وكذلك شكل ممارساتها وتقديمها للمستفيدين منها.

ثانياً: المفاهيم والأطر المرتبطة بالأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة :

من المتعارف عليه أن لكل مجال أو تخصص مجموعة من القواعد والأسس المرتبطة بمهنة العلاقات العامة ولعل وجود مثل هذه القواعد والأسس تعبر دليل مرشداً عملياً لكيفية أداء الأفراد العاملين بالعلاقات العامة وما هو الأداء وطبيعة المناخ الإداري من حيث الأداء المفروض والمقبول أن يتم مزاولة العمل من خلاله. (نواف العتيبي، 2016م)

ذلك فإن على أي مؤسسة ترغب في النجاح في مجالات عملها والاستمرار في مزاولة مهنتها أن تؤسس للمناخ المناسب والملائم لأساسيات الأخلاقيات المهنية وأن تعمل على إيجاد البيئة المناسبة لذلك، حيث تسهم هذه الأخلاقيات في تعزيز أداء الأفراد العاملين بالعلاقات العامة لديها؛ وكذلك تقليل وتخفيض الأخطار

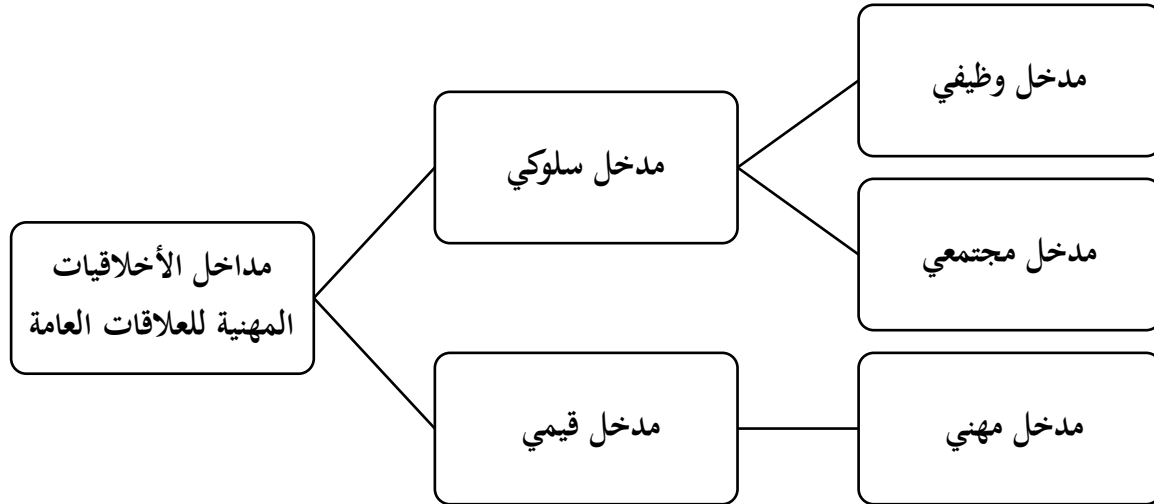
والمشكلات التي تواجه العمل فضلاً عن ارتفاع الرضا لدي المستفيدين من خدمات المؤسسة وشيوع روح الفريق الواحد داخل المؤسسة في العمل (Paul & Jaeqeline,2004). وهو ما أدى الى أن تهتم الكثير من الأدبيات والدراسات بعمل تأصيل للأخلاقيات على مخرجات المؤسسات وتفعيل دورها داخل المجتمع هذا إضافة الى قيام المؤسسة بالأداء السليم والعمل المطلوب منها. ولعل النظرة والاهتمام من جانب المؤسسات بقضايا الجوانب المتعلقة بالسلوك الوظيفي والتزام وولاء الافراد العاملين بالعلاقات العامة بالمؤسسة وتوافقهم مع اللوائح الإجراءات أصبحت الشغل الشاغل لقيادة المؤسسات من أجل ان يكون هذا السلوك تابع من منطلق الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة والحرفية التي تناسب المؤسسة وتحقق تطلعاتها وتسهم في تحقيق رضا الجمهور والمستفيدين من خدمات المؤسسة؛ وفي إطار قيمي واخلاقي يتقبله العاملون ويتفق مع ما هو مقبول لدى الجمهور الخارجي للمؤسسة. لذلك سنجد أن المفاهيم والأطر المتصلة بأخلاقيات المهنة للعلاقات العامة يمكن أن نؤطرها في العناصر التالية: (نواف العتيبي، 2016م)

المفاهيم المنبثقة من المدخل	المدخل للمفاهيم
أخلاقيات المهنة والممارسة	الأخلاقي
السلوكي الوظيفي والمهني	السلوكي
المهني والحرفي	الوظيفي
السلوك التنظيمي	التنظيم المؤسسي
ثقافة تنظيم الأفراد العاملين بالعلاقات العامة	الثقافة التنظيمية
السمات الاخلاقية والفردية	الشخصية
المقبول وغير المقبول عند الجمهور وأفراد المجتمع ومؤسساته	الجمهور
تطابق ومصداقية الخدمات مع ما هو مقبول ويولي الحاجة	المستفيدون من خدمات المؤسسات

ومما سبق ذكره تشكل الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة أحد الأسس والمرتكزات التي يقوم عليها التوصيف الوظيفي ووضع المهام والاختصاصات التي من المفترض أن يقوم بها الأفراد العاملين بالعلاقات

الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة وتأثيرها على طبيعة المناخ الإداري في مؤسسات القطاع الخاص

العامة في إطار الأداء المهني المتعارف عليه. لذلك فإننا نجد هناك مدخل عديدة يمكن لنا أن نفسر من خلالها المدخل السلوكي والقيمي والوظيفي والمهني والمجتمعي من خلال الشكل أدناه:



وعليه سوف نوضح بعداً تفسيرياً لكل مدخل من المدخل الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة كما يلي:

1. المدخل السلوكي : ونعني به الممارسات والأفعال التي تصدر من الأفراد العاملين بالعلاقات العامة والسلوكيات التي تظهر منه والتي تتصل بأدائه للمهنة والتخصص الذي يعمل فيه، وبالتالي فإن الأخلاقيات المهنية في هذا المدخل تتصل بسلوكيات الأفراد ومدى توافقهم مع السلوكيات المقبولة سواء داخل المؤسسة أو في ضوء الإطار العام للمهنة والأخلاق عموماً والذي ينعكس ذلك في شكل سلوكيات يبدونها الأفراد في المواقف والتعاملات المختلفة المتصلة بأداء مهنة معينة وتكون في ضوء المعايير والأسس المقبولة لدى المختصين في هذا المجال وكذلك مقبولة لدى المجتمع في الممارسات المختلفة وذات العلاقة بأداء مهنتهم. (Joseph,m,onumah,et.al. 2012)

2. المدخل القيمي: ونعني به القيم الأصلية المترسخة لدى مهنة معينة يتم مزاولتها داخل اطار مؤسسي معين وتكون انطلاق هذه القيم ومرجعيتها من القيم المرشد والمدخل الى بناء الأطر الأخلاق المهنية التي يجب أن يظهرها الممارس لتلك المهنة. لذلك نجد ان القيم التي من المفترض أن تسود بين الأفراد داخل المؤسسات ، كما يجب ان تنطلق من أخلاقيات المهنة بحيث يتم ترجمة هذه الأخلاقيات وإظهارها عبر تلك القيم السائدة بين عناصر المؤسسة، الى ذلك أن هذه القيم يجب أن تكون نابعة ومتوافقة مع احتياجات الجمهور من خدمات هذه المؤسسات والتي ترضي تطلعاتهم وطموحاتهم وجميع توقعاتهم نحو خدمات المؤسسة. (Jeffery,2010)

3. المدخل الوظيفي: تعتبر الممارسات الوظيفية والوظائف المتنوعة بأي مؤسسة وفقا لطبيعة المناخ الإداري السائد لذلك ينبغي على المؤسسة أن توظف وتؤسس في ضوء أخلاقياتها المهنية التوصيف الوظيفي والذي يحدد المهام والمسئوليات والادوار ونطاق الإشراف والمهارات والمواصفات والمؤهلات العلمية اللازمة للوظيفة والتي يتطلب بالضرورة توافرها في شاغل الوظيفة من الناحية المهنية، حيث أن هذه السمة او المسئوليات والأدوار والمهام تصاغ في شكل ما يطلق عليه الوصف الوظيفي والذي يتم من خلاله توجيه أداء الأفراد في ضوء مهام وقدرات وممارسات ومهام محددة تسجل في هذا الوصف، ولكن الكثير من المؤسسات تغفل إدراج المعايير والمقومات الاخلاقية في التوصيف الوظيفي لذلك فإنه من المهم أن يوضع بالتوصيف الوظيفي المعايير والأسس الاخلاقية والمهنية للوظيفة وأن تكون أساس مزاولة المهنية والتي تعتمد عليها المؤسسات. (Ken,2001) لذلك يتضح لنا أن المدخل الوظيفي يقوم بالربط بين المهام الوظيفية والأدوار المتصلة بها كما أن هذا المدخل يركز على في الأساس على بناء بيئة تنظيمية ومؤسسية مواتية لأنه يمارس أفرادها أدوارهم تجاه الجمهور والمجتمع وأفراده العاملين بالمؤسسات من منظور أخلاقي نابع من المهنية؛ وهذا يعني أن تطور المؤسسة من إستراتيجية إدارة العلاقات العامة لديها أنها تعتمد وتقوم على أخلاقيات مهنية ومجالات عملية من أجل إحداث إنسجام بين المهام الوظيفية والأخلاقيات وبما يخدم تلبية تطلعات أفراد المجتمع، الشكل أدناه يوضح عناصر الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة من خلال المدخل الوظيفي:

عناصر ومكونات الهيكل الوظيفي	هيكل الوظائف المؤسسية
طبيعة الادوار الوظيفية للأفراد العاملين بالعلاقات العامة	الأدوار
التوصيف الوظيفي وعناصره ومهامه	صياغة الوظائف
سمات ومهارات الأفراد وفق الوظيفة والوصف الخارجي	خصائص الأفراد العاملين بالعلاقات العامة
الأخلاقيات المهنية في مجال العلاقات العامة	المجال والتخصص
الدمج والربط بين الوصف الوظيفي والأخلاقيات المهنية	الوصف والأخلاقيات
تحديد الاحتياجات التدريبية وفق الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة ومعاييرها	التدريب
صياغة استراتيجية العاملين بالعلاقات العامة وفق معايير الأخلاقيات المهنية	الأفراد العاملين بالعلاقات العامة

الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة وتأثيرها على طبيعة المناخ الإداري في مؤسسات القطاع الخاص

4. المدخل المجتمعي: ويعني تفسير مفهوم الاخلاقيات المهنية من منظور المجتمع ومؤسساته واحتياجاته ومن حيث العادات والتقاليد وثقافة شرائح المجتمع المختلفة والمؤسسات التي تضم ذلك المجتمع من خلال الخدمات التي تقدمها المؤسسات لتلبية احتياجات المجتمع والمسئوليات الاجتماعية التي تعمل عليها المؤسسات وفق معاييرها المهنية في شكل مخرجات المؤسسة فيما ما هو مقبول أو غير مقبول لأفراد المجتمع.

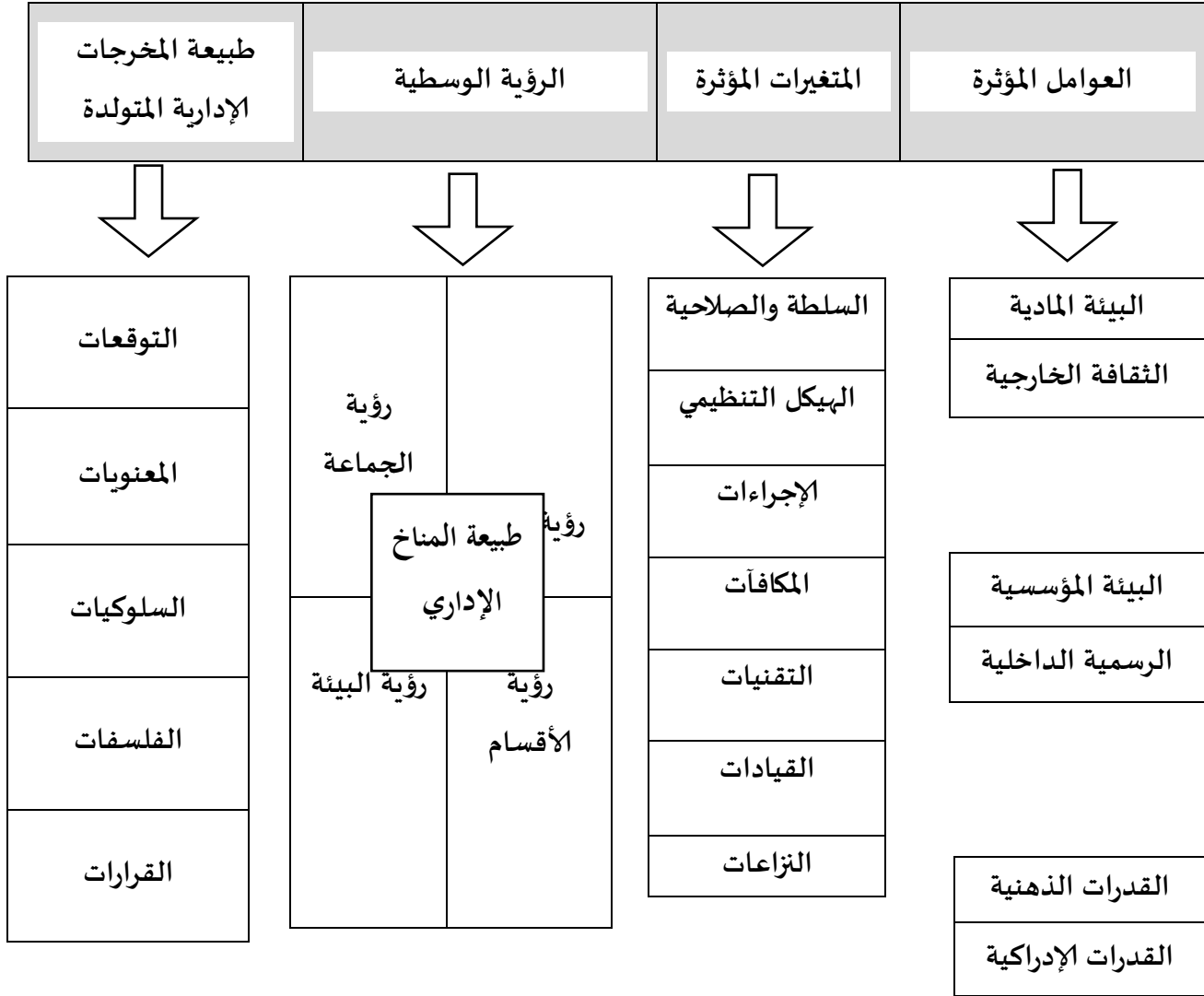
المبحث الثاني : طبيعة المناخ الإداري السائد في مؤسسات القطاع الخاص كأساس للأخلاقيات المهنية

بالعلاقات العامة:

يلعب المناخ الإداري السائد في مؤسسات القطاع الخاص دوراً مهماً في اسهامات العملية الاخلاقية الإيجابية تجاه الارتقاء بمخرجات العملية المهنية والتأثير أيضاً إيجابياً على أحداث العمل الإدارية لممارسة العلاقات العامة وكيفية المعرفة عبر البيئة الإدارة وعظمتها ومكوناتها الخاصة بالمؤسسة. وعليه يسهم المناخ الإداري السائد بمؤسسات القطاع الخاص في إحداث تعزيز للممارسات المثالية ذات العلاقة بالمعايير المهنية المثالية، ويكون اسهامات طبيعة المناخ الإداري السائد بمؤسسات القطاع الخاص في تعزيز المعايير المهنية والأخلاقية كأساس لعمل العلاقات العامة عبر المكونات التالية للمناخ الإداري بالمؤسسات. (نواف العتيبي ، 2016م)

1. متطلبات وطبيعة الأداء المهني الوظيفي بالمؤسسة.
2. الاحتياجات العملية والتدريبية تجاه العاملين بإدارة العلاقات العامة.
3. تنمية التعامل بإدارة المؤسسة مع العاملين بالعلاقات العامة.
4. أنماط السلطة الإدارية ودرجة تفويض مدير العلاقات العامة لها.
5. أساليب التحفيز المستخدمة مع العاملين بالمؤسسات ذات القطاع الخاص.
6. درجة مرونة الهيكل التنظيمي للمؤسسات القطاع الخاص في قبول والتوافق مع مستجدات ومتغيرات العملية الإدارية من داخل وخارج البيئة الإدارية للعلاقات العامة.
7. القيادات الإدارية بالعلاقات العامة ونمطها وأساليب الاتصال واتخاذ القرارات.
8. التكنولوجيا والتقنيات المستخدمة بإدارة العلاقات العامة بمؤسسات القطاع الخاص في أداء العملية الإدارية.

وعلى ضوء ما تم ذكره يمكن توضيح ذلك من خلال نموذج يبين أهمية وطبيعة المناخ السائد فيمؤسسات القطاع الخاص والعوامل والمتغيرات التي تسهم في بلورة الأسس الأخلاقية المهنية لعمل العلاقات العامة والمخرجات التي يمكن تتولد عنها في ذلك في الشكل أدناه: (Kevin, Angre,2013))



والجدير بالذكر تشير الدراسات والبحوث إلى تأثير طبيعة المناخ الإداري السائد في المؤسسات الخاصة يتأثر بعدد من العوامل أهمها: (Deirdre, marys 2013)

الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة وتأثيرها على طبيعة المناخ الإداري في مؤسسات القطاع الخاص

أولاً: الموارد المادية والاقتصادية المتاحة: يدخل في الجانب المادي، كفاية الموارد المادية اللازمة لتنفيذ المشاريع والخطط والبرامج، وجميع أعمال المنظمة ضمن الزمن المحدد ولذلك نظراً لما يخلفه أي تقصير في هذا الجانب وإرباك للعمل، وتأثير سلبي على معنويات العاملين وحماهم ومصداقية القائمين على العمل.

ثانياً: النمط القيادي والإشرافي: فالنمط القيادي للمدير وطريقة تعامله مع العاملين وما يتفرع منها من أساليب الاتصال والتحفيز نقد عاملاهما في إشاعة الثقة والمشاركة والانتماء للمنظمة. ويؤثر نمط العلاقات القائمة بين الرؤساء والمرؤوسين داخل الإدارة في أي مستوى كان، وطبيعة هذه العلاقات، ومدى تفاعل الإدارة مع عناصرها واهتمامها بأوضاعهم ومشكلاتهم واهتماماتهم، وإضافتها لأفكارهم واقتراحاتهم المتعلقة بأجواء العمل، تأثيراً بالغاً على مدى شعور العاملين بالانتماء للمؤسسة، ولذلك يوتي القائد جانبا كبيرا من الاهتمام والعناية بهذه العلاقات من خلال الاهتمام بالنواحي الإنسانية والاجتماعية للعاملين.

ثالثاً: الهياكل التنظيمية: كلما كانت الهياكل التنظيمية للمؤسسة مرنة، ومفتوحة ومستوعبة للظروف، فإنها تكون مشجعة على الإبداع والتكيف مع الحالات، أما الجمود والروتين والمركزية الشديدة والرسمية في الإجراءات، والهرمية في الاتصالات فتؤدي في الغالب إلى العديد من المشاكل التي تجعل من المناخ التنظيمي مغلقاً.

رابعاً: خصائص الأفراد العاملين وصفاتهم الشخصية: فعوامل السن، والجنس والشهادة والخبرة السابقة، والتنشئة الاجتماعية، وغيرها من العوامل الشخصية، تلعب دوراً في خلق الأجواء المنافية الإيجابية أو السلبية.

وبطبيعة الحال فإن طبيعة المناخ الإداري السائد في مؤسسات القطاع الخاص كأساس لدعم الأخلاقيات المهنية بالعلاقات العامة للأداء المثالي بمؤسساتها إذ يعتمد في الغالب على الأداء البشري عموماً يحتاج بالضرورة إلى أن يواجه دائماً بآليات وأدوات متنوعة من أجل تشجيع وتحفيز هذا الأداء نحو الاستمرار في المحافظة على ما تحقق من نتائج في ظل أداء معين ثم التحفيز بغرض تطوير هذا الأداء لذلك يركز التحفيز على أمرين هما الاستمرارية في النجاح إضافة إلى تطوير هذا النجاح.

لذلك فإن على المؤسسات الخاصة وقياداتها ان تقوم بإتخاذ بعض الأمور التي تحقق الالتزام من جانب القائمين على العلاقات العامة في تطبيق المعايير المهنية والأخلاقية والتشجيعية التي من الممكن أن تضمن طبيعة ذات مناخ إداري لإدارات العلاقات العامة بمؤسسات القطاع الخاص والتي يمكن تحديدها على النحو التالي: (نواف العتيبي، 2016م)

1. الإعلان الداخلي لإدارة العلاقات العامة بمؤسسات القطاع الخاص عن الاداء المثالي والعياري للأداء المهني.

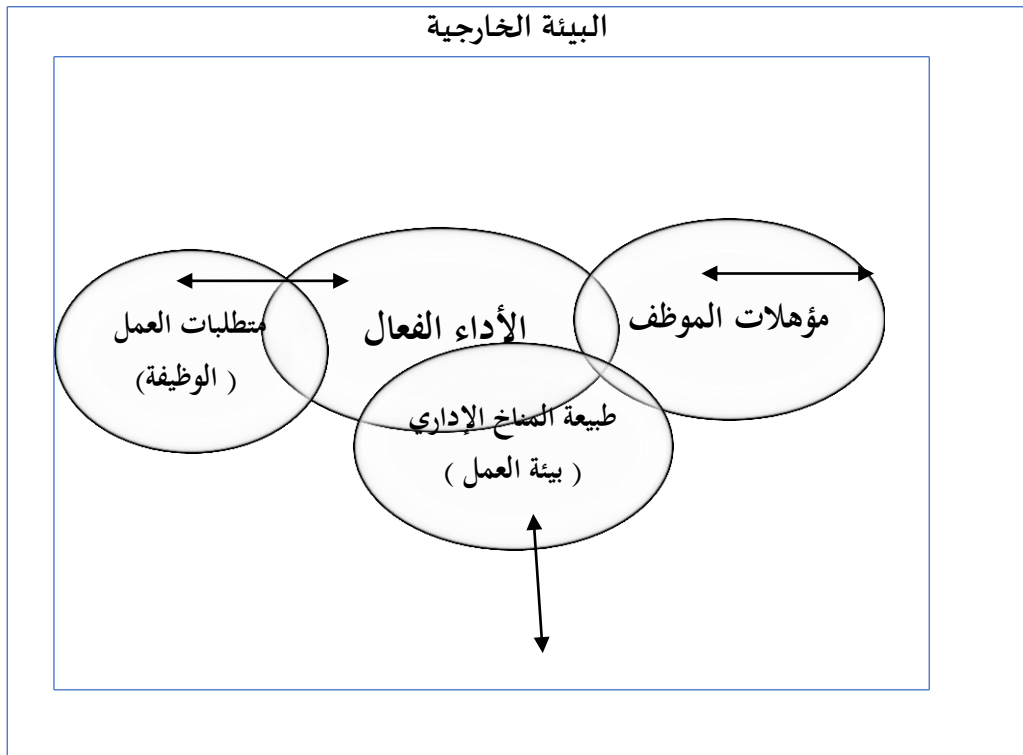
2. الإعلان عن المعايير المهنية والاداء المعياري الاخلاقي المرتبط بالعاملين بالعلاقات العامة واداء عملية المناخ الإداري السائد بالمؤسسة وادارتها.
 3. الإعلان المستمر من جانب ادارة العلاقات العامة عن القائمين عليها من المتميزين والملتزمين بالمعايير المهنية والاخلاقية لمهنة العمل الإداري.
- وعلى ضوء ما تم ذكره فإن التحديث والتطوير في طبيعة المناخ الإداري بإدارة العلاقات العامة يتطلب أداء في العملية الإدارية الى الاعتماد على الوسائل الاتصالية الإدارية التي تمكن من تحقيق الارتقاء بمستوى أداء العاملين لهذه العملية وتحقيق مستويات عالية من العمل في طبيعة ذات مناخ إداري يساعد في تحقيق وترسيخ المعايير المهنية وأخلاقياتها بالنسبة لمهنة العلاقات العامة من خلال العناصر التي تسهم في تعزيز الممارسات المثالية في مجال العلاقات العامة بالمؤسسات التي تعمل في القطاع الخاص وبالتالي بالتبعية تحقق الالتزام بالأخلاقيات المهنية في العلاقات العامة لما يلي:

(Nijariul,Aniruddha,2012)

- استخدام الوسائل الإدارية والاتصالية المناسبة لطبيعة المناخ الإداري كأساس لأخلاقيات المهنية لعمل العلاقات العامة والتي بالضوء تحقق تفاصيل وإيضاح للأنشطة والبرامج التي تقدمها للجمهور المؤسسة بصورة عملية واضحة.
 - أن تسهم الوسائل المستخدمة في الجانب الإداري وتحسين اداء العاملين بالعلاقات العامة وفق المعايير المهنية وعناصرها والتي ترسخ الالتزام الأخلاقي بها.
 - أن يكون هنالك تدخل توجيهي من مدراء الإدارة نحو توجيه اداء العاملين بالعلاقات العامة في استخدام الوسائل التي تعمل على تحسين والارتقاء بمستوى المؤسسة.
 - أن يتم العمل على تطوير وتحديث الوسائل الإدارية في ضوء مستجدات طبيعة المناخ والبيئة الخارجية المحيطة بالمؤسسة.
- وعليه فإن تحديث وتطوير عمل طبيعة العمل ذات مناخ إداري به مواصفات وظيفية يكون منطلقها وفق المعايير المهنية والأخلاقية؛ وذلك لأن الأداء الفعال لأي موظف يعني تحقيق نتائج معينة يتطلبها ذلك العمل، من خلال قيام الموظف بأعمال ومهام معينة تتفق مع سياسات وإجراءات وظروف طبيعة المناخ الإداري الذي يعمل فيه موظف العلاقات العامة، وأن الأداء الفعال لأي موظف هو محصلة تفاعل عوامل كثيرة أبرزها ما يلي: (Long Loid,2011)

الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة وتأثيرها على طبيعة المناخ الإداري في مؤسسات القطاع الخاص

- (1) "مؤهلات الموظف": ويقصد بها معلوماته ومهاراته واتجاهاته وقيمة، فكفايات الموظف هي خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به ذلك الموظف.
- (2) "متطلبات الوظيفة": ويقصد بها المهام أو المسؤوليات أو الأدوار التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.
- (3) "طبيعة المناخ الإداري أو بيئة التنظيم المهني": تتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية ومن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال للموظف أهداف التنظيم وهيكله والإجراءات المستخدمة فيه وموارده ومركزه الإستراتيجي؛ ومن العوامل الخارجية التي تشكل طبيعة المناخ الإداري والتنظيم المهني العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية. والشكل أدناه يوضح التداخل بين العوامل السابقة الذي ينتج أداءً فعالاً لممارسة الأخلاقيات المهنية لطبيعة العمل الإداري للعلاقات العامة:



ومما سبق ذكره نجد أن مؤسسات القطاع الخاص قد تحتاج نوع من المواثيق والأطر الأخلاقية التي تنظم وتوجه الأداء والممارسات الإدارية بها وهذا يمكن أن يرجع إلى خصوصية الخدمات التي تقوم على تقديمها

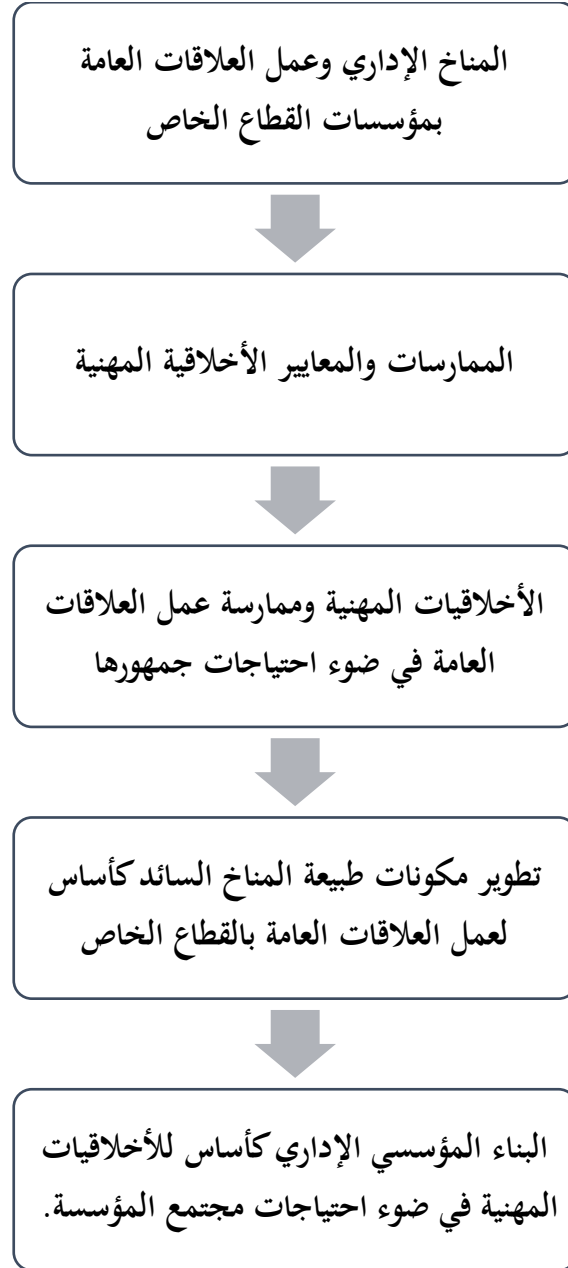
هذه القطاعات إلى جمهورها، كونها تلامس الجوانب الإنسانية لأفراد المجتمع وتطلعاتهم وتسهم في بناء شخصياتها لكي تكون مؤسسات ذات نفع للمجتمع.

لهذا فإن طبيعة المناخ الإداري لعمل العلاقات العامة تعتبر من الركائز الأساسية التي يمكن لهذه المؤسسات أن تنطلق من خلالها إلى أفق الحداثة والمعاصرة بل وأفاق الممارسات المثالية الأخلاقية التي تنبع من فنيات المهنة والاجور الجوهرية والمواصفات والمعايير المقبولة لدى المتخصصين والممارسين لمهنة العلاقات العامة في القطاعات الخاصة.

لذلك فإن الوضع الراهن يفرض على العلاقات العامة أن تعمل على بناء وتأسيس طبيعة المناخ الإداري بالمؤسسات التي تعمل في القطاع الخاص وتوجهاتها على ميثاق وأطر والأخلاقيات المهنية وأن تقوم بوضع مجموعة من المعايير المهمة التي تسهم في ترسيخ الأخلاقيات المهنية كأساس لطبيعة العمل الإداري في إدارة العلاقات العامة خصوصاً في المؤسسات الخاصة. (Kelly,2012)

ومما سبق ذكره نجد أن هذه الأسس والمعايير من منطلقات ترجع إلى الخلفيات العلمية والمؤهلات العلمية للعاملين بالمؤسسات ذات القطاعات الخاصة، أو خلفيات ترجع إلى البناء الهيكلي والمؤسسي للمؤسسات التي تعمل في الخاص، وأن شكل ومكونات الهيكل التنظيمي وما يتضمنه من اختصاصات ومهام الأخلاقيات المهنية المتصلة بطبيعة المناخ الإداري السائد في المؤسسة وأبعادها. لذلك نجد أن البناء المؤسسي الإداري الناجح المبني على الأخلاقيات المهنية في مؤسسات القطاع الخاص التي تعتمد في الأساس على العنصر القيادي الإداري في الإشراف وهو العنصر الذي يوفر بيئة مناسبة وخصبة لممارسة الأخلاقيات المهنية عبر أن تكون هذه القيادات قدوة لجميع العاملين في مؤسسة فضلاً عن قيامها بدور مهم في توظيف الطاقات والمهارات المتصلة بعمل العلاقات العامة. ويكون ذلك متعلق بالأداء المثالي الأخلاقي المهني والذي ينطلق من منظور المعايير العلمية والمهنية لأداء الأدوار والممارسات المرتبطة بطبيعة المناخ الإداري السائد في المؤسسة . ويشير الشكل أدناه الى بعض من المقومات والركائز المتصلة بطبيعة المناخ الإداري السائد كأساس لعمل العلاقات العامة وفق إطارها الأخلاقي المهني: (نواف العتيبي، 2016م)

الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة وتأثيرها على طبيعة المناخ الإداري في مؤسسات القطاع الخاص



الشكل يوضح بعض من المقومات والركائز المتصلة بطبيعة المناخ الإداري السائد كأساس لعمل

العلاقات العامة وفق إطارها الأخلاقي المهني

المبحث الثالث : الدراسة التطبيقية:

شمل مجتمع الدراسة جميع ممارسي العلاقات العامة العاملين بالمؤسسات الخاصة بالامارات لأكثر من (341مؤسسة) ونظرا لصعوبة شمول جميع الممارسي للعلاقات العامة في هذه القطاعات ، فقد اختارت الباحثة عينة قصدية من ضمن العينات غير الاحتمالية، العينة حيث يتم اختيار مفردات القصدية على أساس الاعتقاد بأن هذه العينة بالفعل تمثل مجتمع الدارسة ولأنها تخدم أغراض البحث، ولغايات هذه الدراسة فقد تم توزيع عدد (100) استمارة فقط؛ ومن ثم تم تحليل هذه البيانات في شكل جداول ومناقشتها كما يلي:

جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
تحت 25 سنة	10	10%
25- 35 سنة	30	30%
36 – 45 سنة	40	40%
أكثر 45 سنة	20	20%
المجموع	100	100 %

يوضح الجدول توزيع مجتمع العينة حسب العمر حيث نجد أن 10٪ من إجمالي العينة المبحوثة هم أقل من 25 سنة ، 30٪ من العينة تراوحت أعمارهم بين 25-35 سنة ، 40٪ من العينة المبحوثة تراوحت أعمارهم بين 36-45 سنة ، 20٪ من المحبوثين كانت أعمارهم فوق 45 سنة.

جدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة

المؤهل	التكرار	النسبة المئوية
مدير	15	15%
رئيس قسم	25	25%
مشرفين	22	22%
موظفين	38	38%
المجموع	100	100 %

الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة وتأثيرها على طبيعة المناخ الإداري في مؤسسات القطاع الخاص

من خلال الجدول أعلاه ومن خلال توزيع موظفي العين حسب المسميات الوظيفية نجد أن 15% من المبحوثين لهم مسمى وظيفي في مدير ، و 25% من المبحوثين لهم مسمى وظيفي في رئيس قسم، 22% من المبحوثين لهم مسمى وظيفي في مشرفين ، بينما 38% من المبحوثين يحمل مسمى موظفين

جدول رقم (3) تحليل ارتباط المعرفة بمفهوم الأخلاقيات المهنية وإدارة العلاقات العامة في مؤسسات

القطاع الخاص

المقياس	التكرار	النسبة المئوية
موافق بشدة	25	25%
موافق	40	40%
محايد	15	15%
غير موافق	10	10%
غير موافق بشدة	10	10%
المجموع	100	100%

نلاحظ من خلال الجدول الخاص بتوزيع أفراد العينة على مدى معرفتهم بمفهوم الأخلاقيات المهنية في دائرة العلاقات العامة في المؤسسات، فنجد أن غالبية المبحوثين يعتبرون مفهوم الأخلاقيات المهنية وممارستها كأسس للمناخ الإداري لمهنة العلاقات العامة هي جوهر العمل الإداري الاستراتيجي ، حيث تتفق نسبة من يوافقون بشدة 25% من الإجمالي عينة المبحوثين وكذلك 40% من العينة على ضرورة اتباع استراتيجية الممارسات الأخلاقية المهنية في تنظيم عمل العلاقات العامة، بينما تبلغ نسبة المخالفين 10% والمعارضين بشدة 10% عدم وجود ارتباط واضح لمفهوم الأخلاقيات المهنية في دائرة العلاقات العامة بمؤسسات القطاع الخاص.

جدول رقم (4) تحليل الارتباط بين العلاقة بين طبيعة المناخ الإداري السائد والأخلاقيات المهنية لممارسة إدارة العلاقات العامة في اتخاذ القرارات الأساسية في عمل مؤسسات القطاع الخاص

النسبة المئوية	التكرار	المقياس
20%	20	موافق بشدة
30%	30	موافق
10%	10	محايد
20%	20	غير موافق
20%	20	غير موافق بشدة
100%	100	المجموع

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب معرفتهم طبيعة المناخ السائد والأخلاقيات المهنية لممارسة إدارة العلاقات العامة في المؤسسات ، حيث أظهرت النتائج أن غالبية المبحوثين يعتبرون معرفتهم بكيفية ممارسة للأخلاقيات المهنية في إدارة العلاقات العامة مما ينعكس على طبيعة المناخ السائد كأسس لسير العمل والمساعدة في اتخاذ القرارات في مؤسسات القطاع الخاصة مع تطوير نظم البيانات والمعلومات الإدارية ، حيث توافق نسبة من يوافقون بشدة 20% من إجمالي العينة المبحوثة ، وكذلك 30% من العينة على ممارسة الاخلاقيات المهنية كأساس لطبيعة المناخ قد ساعدت بعض مؤسسات القطاع الخاص في اتخاذ القرارات لحل بعض المشكلات التي واجهتها كلها بينما بلغت نسبة عدم الموافقة 20% والمعارضين بشدة 20%

جدول رقم (5) تحليل ارتباط إستراتيجيات العلاقات العامة في مدى يتم المعايير والممارسات الأخلاقية المهنية التي تتبعها إدارة العلاقات العامة في البناء المؤسسي الاستراتيجي لتطوير المناخ الإداري في مؤسسات القطاع الخاص

النسبة المئوية	التكرار	المقياس
40%	40	موافق بشدة
35%	35	موافق

الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة وتأثيرها على طبيعة المناخ الإداري في مؤسسات القطاع الخاص

محايد	15	15%
غير موافق	10	10%
المجموع	100	100%

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة استراتيجية العلاقات العامة في مؤسسات القطاع الخاص المتبعة لتطبيق المعايير والممارسات الأخلاقية المهنية في لتطوير طبيعة المناخ الإداري عن طريق البناء المؤسسي لها والعمل على تحقيق التفاعل الإيجابي للعاملين بالمؤسسات، حيث أوضحت النتائج أن غالبية المبحوثين اعتبروا ان هنالك معايير وممارسات بموجب الأخلاقيات المهنية للعمل ولها دور فعال في تحقيق التفاعل واستمرارية داخل العلاقات العامة ومناخها الإداري ، حيث بلغت نسبة الذين وافقوا بشدة 40٪ من إجمالي العينة المبحوثة ، وكذلك نسبة من كما بلغت نسبة المتفقين عليها عالية 35٪ من العينة ، في حين بلغت نسبة الذين لم يوافقوا 10٪ من إجمالي العينة المبحوثة.

جدول رقم (6) تحليل الارتباط بين مدى أثر الأخلاقيات المهنية للعاملين بالعلاقات العامة لمعرفة

ومواكبة متغيرات البيئة الخارجية للمؤسسات القطاع الخاص التي يعملون عليها

المقياس	التكرار	النسبة المئوية
دائماً	55	55%
أحياناً	25	25%
لا يوجد	20	20%
المجموع	100	100%

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة للتعرف الى مدى يمكن ان تؤثر الاخلاقيات المهنية للعاملين بالعلاقات العامة والتي بالتالي يمكن ان تساعدهم في مواكبة المتغيرات البيئة الخارجية التي تحيط المؤسسات القطاعية الخاصة التي يعملون بها ومدى تنظيم المناخ الإداري لها. وكيفية قيام العلاقات العامة بوضع استراتيجيات للمعلومات والبيانات لتنظيم العملية في المؤسسات ، حيث أظهرت

النتائج أن غالبية المبحوثين اعتبروا أن ذلك وصل دائماً إلى 55٪ من إجمالي العينة؛ الذين يعتقدون أنهم وصلوا في بعض الأحيان إلى 25٪ من العينة ، بينما كانت نسبة الذين يرون أنه لا يوجد 20٪ من إجمالي العينة المبحوثة.

أولاً: النتائج :

(1) أثبت البحث أن غالبية المبحوثين يعتبرون مفهوم الأخلاقيات المهنية وممارستها كأسس للمناخ الإداري لمهنة العلاقات العامة بأنها توفر لوائح وسياسات أخلاقية مهنية يسترشد بها العاملين بالعلاقات العامة كأساس لطبيعة المناخ الإداري ، حيث تتفق نسبة من يوافقون بشدة 25٪ من إجمالي عينة المبحوثين وكذلك 40٪ من العينة أن الممارسات الأخلاقية المهنية تنظم عمل العلاقات العامة والتي تؤدي الى تجانس واتفاق لجميع العاملين بالمؤسسات القطاع الخاص التي تنعكس على تطوير وتحسين العمل داخلياً وخارجياً، بينما تبلغ نسبة المخالفين 10٪ والمعارضين بشدة 10٪ عدم وجود ارتباط واضح لمفهوم الأخلاقيات المهنية في دائرة العلاقات العامة بمؤسسات القطاع الخاص.

(2) أظهرت النتائج أن حاجة المؤسسات للإبداع للعمل الإداري نظراً للبيئة التنافسية التي تتطلب عمل وحدات إدارية تراعي المستويات الفردية والجماعية المهنية فيما بينهم. وأن غالبية المبحوثين يعتبرون معرفتهم بكيفية ممارسة للأخلاقيات المهنية في إدارة العلاقات العامة مما ينعكس على طبيعة المناخ السائد كأسس لسير العمل والمساعدة في اتخاذ القرارات في مؤسسات القطاع الخاصة مع تطوير نظم البيانات والمعلومات الإدارية ، حيث توافق نسبة من يوافقون بشدة 20٪ من إجمالي العينة المبحوثة ، وكذلك 30٪ من العينة على ممارسة الاخلاقيات المهنية كأساس لطبيعة المناخ قد ساعدت بعض مؤسسات القطاع الخاص في اتخاذ القرارات لحل بعض المشكلات التي واجهتها كلها بينما بلغت نسبة عدم الموافقة 20٪ والمعارضين بشدة 20٪.

(3) أثبت البحث أن هنالك استراتيجية للعلاقات العامة في مؤسسات القطاع الخاص المتبعة لتطبيق المعايير والممارسات الأخلاقية المهنية في تطوير طبيعة المناخ الإداري عن طريق البناء المؤسسي لها والعمل على تحقيق التفاعل الإيجابي للعاملين بالمؤسسات، حيث أوضحت النتائج أن غالبية المبحوثين اعتبروا ان هنالك معايير وممارسات بموجب الأخلاقيات المهنية للعمل ولها دور فعال في تحقيق التفاعل واستمرارية داخل العلاقات العامة ومناخها الإداري ، حيث بلغت نسبة الذين وافقوا بشدة 40٪ من إجمالي العينة

الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة وتأثيرها على طبيعة المناخ الإداري في مؤسسات القطاع الخاص

المبحوثة ، وكذلك نسبة من كما بلغت نسبة المتفقين عليها عالية 35٪ من العينة ، في حين بلغت نسبة الذين لم يوافقوا 10٪ من إجمالي العينة المبحوثة.

(4) أظهرت النتائج للبحث تدعيم الأخلاقيات المهنية بمؤسسات القطاع الخاص التي تؤدي ترسيخ سمعة المؤسسة وذلك من خلال إجراء مقارنة مرجعية مع اللوائح الأخلاقية المهنية العالمية. ان تؤثر الاخلاقيات المهنية للعاملين بالعلاقات العامة والتي بالتالي يمكن ان تساعدهم في مواكبة المتغيرات البيئة الخارجية التي تحيط المؤسسات القطاعية الخاصة التي يعملون بها ومدى تنظيم المناخ الإداري لها. وكيفية قيام العلاقات العامة بوضع استراتيجيات للمعلومات والبيانات لتنظيم العملية في المؤسسات ، حيث أظهرت النتائج أن غالبية المبحوثين اعتبروا أن ذلك وصل دائماً إلى 55٪ من إجمالي العينة؛ الذين يعتقدون أنهم وصلوا في بعض الأحيان إلى 25٪ من العينة ، بينما كانت نسبة الذين يرون أنه لا يوجد 20٪ من إجمالي العينة المبحوثة.

(5) أوضحت الدراسة أن هنالك علاقة بين مبادئ أخلاقيات العلاقة العامة والقرارات الاستراتيجية، حيث نجد أن القرارات الاستراتيجية مبنية على مصادقية المعلومات ذات المهنية كأساس لطبيعة العمل الإداري بمؤسسات القطاع الخاص.

ثانياً: التوصيات:

(1) ضرورة العمل على اكساب مجموعة من المعايير الاخلاقية المهنية لممارسة العلاقات العامة بنزاهة وجعله من الثقافة ذات الطبيعة المناخية لممارسة العمل الإداري بمؤسسات القطاع الخاص .

(2) ضرورة إعداد ونشر المجلدات والنشرات الداخلية ومطبوعات لدى العلاقات العامة وذلك لزيادة ونشر والتنوير لدى موظفي العاملين بؤسسسات القطاع الخاص وخاصة موظفي العلاقات العامة وتوعيتهم باخلاقيات المهنية ومبادئها كأسس لتحسين مناخ العمل الإداري.

(3) عقد الندوات واللقاءات مع العاملين بالعلاقات العامة لشرح أبعاد المعايير والأسس المهنية والأخلاقية ذات العلاقة بممارسة العمل .

(4) ضرورة اشراك العاملين بالعلاقات العامة في وضع وتطوير اللانحة المهنية التي يعملون من خلالها في أداء العمل داخل الإدارة ويتم توجيههم نحو الاداء المعياري المهني والأخلاقي الذي يحقق الارتقاء بمستوى العمل.

(5) يجب أن تهتم مؤسسات القطاع الخاص بالأخلاقيات المهنية وتأثيرها على ممارسة العلاقات العامة خاصة في ظل المتغيرات البيئة الخارجية التي تحيط المؤسسات القطاعية الخاصة التي يعملون بها ومدى تنظيم المناخ الإداري لها. وما تعكسه من استراتيجيات تنظم سير العمل الإداري داخلها.

المراجع:

1. نواف محمد العتيبي ، أخلاقيات المهنة في المؤسسات التعليمية ، (الكويت : دار المسيلة للنشر والتوزيع، 2016م)، ص 70 – 79 ، ص 92 – 98
2. Dixie, Keyes and & Chevyl, Craig, (2012) Burrowing and Broadening in the storied place of teacher Education Advanced in Research. V16, PP 23-49.
3. Deirdre, marys (2013) A dialogic construction of ethical standards for the teaching profession issued in teacher education. Spring, v22, N,1, pp49 - 62
4. Jeffery, EBarnett, (2010) Focus on emic life – Long learning for psychologists: the status and vision for the future, professional psychology research, V41, N 4, PP 288 – 297.
5. Joseph,m,onumah,et.al. (2012), ethics and Accounting education is A developing country evidence from the premier university in china, According Africa research in Accounting in emerging economized, V12A, PP127-154.
6. Kelly, Biedenwey, Martha, c, Monroe, Annie, Oxarart (2013) the importance of teaching ethics of sustainability, international journal of sustainability, in education, V 14 n.1, pp 6-14
7. Ken, McGill, (2001) the other objective of ethic education Re- Humanizing the Accounting journal of basined ethic N.34 PP279 – 298
8. Kevin, Angre (2013) The Ethic of Care and determinant for stake holder inclusion and CRS Perception in business.
9. Nijariul, I, and Aniruddha, C, (2012) Ethical code for teaching profession in relation to RTE ACT- Ideology and practice- golden reearch thoughta. V.2 N.4, OCT PP1-15.
10. Paul.T. Begley & Jacqueline A. Stefkovich (2004) Introduction Education Ethics and the cult of Efficiency implications for Alues and leadership journal of education administrate, V42, N2, PP132-136.
11. Long Loid, I, (2011), the anatomy of ethical leadership to lead our organization in conscientious and authentic manner. PP74 -80.