

عنوان البحث

تأثير العلاقات العامة في إنتاجية الموظفين بالقطاع الحكومي بمدارس الرياض

إعداد الطالب/ة

أمنية عبدالله اليوبي

إشراف/

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

تهدف المؤسسات والمنظمات إلى الاهتمام بشكل أكبر ببيئة العمل لكونها تؤثر على سلوك العاملين وولائهم و أدائهم ، فدائماً تحرص على توفير مواردها لتهيئة وتنظيم بيئة عمل مناسبة ومحفزة ، بالإضافة إلى تخليص الموظفين من السلبيات والعقبات التي تؤثر على معنوياتهم مثل عدم الرضا الوظيفي وزيادة معدل الغياب، ويعد الاهتمام بجودة بيئة العمل من العوامل المؤثرة في إنتاجية العاملين وارتقاء مستوى الأداء المهني والإبداعي.

ومن الركائز الأساسية في بيئة العمل هو العنصر البشري ، وبالتالي يؤثر ويتأثر بها من الناحية الإدارية والهيكلية ، مما يستوجب على الإدارة مسؤولية الموازنة بين مصلحة العاملين والمؤسسة. لذلك تهتم الدراسة بتسليط الضوء على دور الإدارة ومسؤول العلاقات العامة تحديداً في تهيئة البيئة المناسبة للعمل في مؤسسات التعليم الحكومي وقياس تأثيرها على إنتاجية العاملين.

وأكدت بعض الدراسات على أهمية الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في مؤسسات التعليم لأهميتها في الارتقاء بمستوى الأداء المهني ووضحت أن إدارة العلاقات العامة في المؤسسات التعليمية كالمرأة التي تنعكس من خلال صورتها على مستوى الجمهور الداخلي والخارجي (عبدالله ، ٢٠٢٤ ، ١٠٦)

مشكلة الدراسة:

شهدت في السنوات الأخيرة وظيفة العلاقات العامة تطوراً واهتماماً كبيراً خاصةً في المنظمات التي تعمل من خلال النشاط الاتصالي الذي يساعد في تطوير بيئة العمل وتحقيق الأهداف واتخاذ قرارات صائبة. ومن أهم هذه المنظمات التعليم الحكومي كما عبر مسؤول العلاقات العامة في وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية " أن التعليم والإعلام هما عمليتا تفاهم، وعملية التفاهم هي العملية الاجتماعية الواسعة التي تبنى عليها المجتمعات "

ولا بد من بذل الكثير من الجهود لتمكين مسؤولي العلاقات العامة في مؤسسات التعليم من تحقيق إدارة مهنية نموذجية في الاتصال المؤسسي ليواكب الجهود التي تبذلها المملكة العربية السعودية في قطاع التعليم تحت رؤية ٢٠٣٠، لذلك تتبلور مشكلة الدراسة في قياس أهمية ومدى تأثير إدارة العلاقات العامة في إنتاجية العاملين في القطاع الحكومي التعليمي.

أهمية الدراسة:

تهدف الدراسة على إثراء مكتبة البحوث في مجال العلاقات العامة و التعليم وقياس أهمية ومدى تأثير إدارة العلاقات العامة في إنتاجية العاملين في القطاع الحكومي ، وتوضيح نقاط الضعف والقوة في إدارة العلاقات العامة بالمدارس الحكومية وتقديم المقترحات التي تساعد القطاع التعليمي الحكومي بشكل عام و المعلمين والمعلمات والعاملين بشكل خاص لتعزيز الشراكة المؤسسية فيما بينهم وتطوير العلاقة الاتصالية بالجمهور وتطوير أساليبها لتعزيز القدرات الإبداعية لدى العاملين لتحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

أهداف الدراسة:

وقد سعت الدراسة لتحقيق الأهداف التالية :

- 1 - محاولة التعرف على مدى تأثير إدارة العلاقات العامة على إنتاجية موظفي القطاع الحكومي التعليمي.
- 2 - التعرف على ظروف عمل العاملين في القطاع التعليمي الحكومي وطريقة تهيئة مسؤولي العلاقات العامة لبيئة العمل المناسبة.
- 3 - دراسة كيف تقديم اقتراحات واستراتيجيات لمساعدة مسؤولي العلاقات العامة على تعزيز إنتاجية المعلمين والمعلمات والعاملين بالقطاع الحكومي التعليمي بالمدارس الحكومية.

تساؤلات الدراسة:

- 1 - ما أهمية مسؤولي العلاقات العامة في القطاع الحكومي التعليمي في تطوير وتهيئة بيئة العمل ؟
- 2 - ما هو أثر مسؤولي العلاقات العامة في إنتاجية العاملين في القطاع الحكومي التعليمي بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض خاصة ؟
- 3 - ما مدى فعالية مسؤولي العلاقات العامة في تفعيل الأنشطة الإتصالية للعلاقات العامة في القطاع الحكومي التعليمي ؟
- 4 - ماهي معوقات تمكين مسؤولي العلاقات العامة في القطاع الحكومي التعليمي وكيفية علاج تلك العقبات ؟

فروض الدراسة:

- 1 - كلما زاد الاهتمام مسؤولي العلاقات العامة ببيئة العمل والعاملين زاد الإنتاج الإبداعي والوظيفي.
- 2 - كلما حصل الموظف على تنظيم وظيفي هيكلي زاد نشاطه وطموحه الوظيفي.
- 3 - هناك تأثير كبير من إدارة العلاقات العامة على الأنشطة الاتصالية في القطاع الحكومي التعليمي.
- 4 - عندما يقل الاهتمام بقسم إدارة العلاقات العامة ، تتأثر الصورة العامة للمؤسسة.

الدراسات السابقة:

1 - دراسة (عبدالله ، ٢٠٢٤) " تأثير بيئة العمل على أداء ممارسي العلاقات العامة في الجامعات الأردنية " دراسة ميدانية "

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير عوامل بيئة العمل على الأداء الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في الجامعات الأردنية، والتعرف على تأثير تلك العوامل من خلال الاستقرار الوظيفي مكان العمل المركز الوظيفي، والدخل المادي، وعلاقة الرؤساء والمرؤوسين وزملاء العمل على أداء ممارسي العلاقات العامة في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة.

المنهجية وتصنف هذه الدراسة ضمن البحوث الوصفية، وتم الاعتماد على منهج المسح، حيث أجريت الدراسة على (68) مفردة كحصر شامل لجميع مفردات مجتمع الدراسة المتمثل بممارسي العلاقات العامة في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

النتائج وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن عوامل بيئة العمل المادية والمالية والاجتماعية والنفسية تؤثر على الأداء الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في الجامعات الأردنية بدرجة متوسطة"، وبينت الدراسة أن أهم العوامل المادية والمالية التي تؤثر على مستوى الأداء الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في الجامعات الأردنية هي مستوى الهدوء اللازم في إنجاز العمل، وكشفت الدراسة أن تأثير موقع دائرة العلاقات العامة في الهيكل التنظيمي على الأداء الوظيفي جاء بدرجة "متوسطة"، وكشفت الدراسة أن أبرز العناصر التي تؤثر في مستوى الأداء الإبداعي لممارسي العلاقات العامة في بيئة العمل هي الحرية في تحديد الأسلوب المناسب لإنجاز العمل.

2 - (الراشدية ، حماد ، العبري ٢٠٢٤) " جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس "

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس، ومعرفة مدى تأثير المتغيرات (النوع، والكلية، وسنوات الخبرة، والدرجة العلمية، والجنسية) على تقديراتهم لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم. ولتحقيق هذه الأهداف اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة مكونة من (32) عبارة موزعة على سبعة أبعاد (الرضا عن المهنة، والرفاهية العامة، والتكامل بين الأسرة والعمل، وضغط العمل، والإدارة في العمل، وظروف العمل، والارتباط بالوظيفة) على عينة الدراسة المكونة من (239) عضواً من أعضاء هيئة التدريس.

وأُسفرت نتائج الدراسة على أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس جاء بدرجة مرتفعة في جميع الأبعاد ما عدا بُعد ضغط العمل فقد جاء بدرجة متوسطة، كما بينت النتائج أنه توجد فروق دالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة، وفقاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، ووفقاً لمتغير الجنسية لصالح غير العمانيين، كما توصلت الدراسة إلى عدم

وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير التخصص، والدرجة العلمية وسنوات الخبرة.

وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بمجموعة من الإجراءات التي تعزز جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس، كما تم وضع مقترحات لبعض الدراسات ذات العلاقة.

3 - (شميلان ، ٢٠١٩) " كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين "

تتناول هذه الدراسة كيفية تهيئة بيئة العمل وتحسين جودتها : لتتواءم مع أهداف ورؤية المملكة 2030 وبرنامج التحول الوطني 2020 وتطلعات القيادة الرشيدة في مجال تطوير ، وتمكين وتنمية الموارد البشرية خاصة مع إطلاق برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية» ، الذي يهدف إلى رفع جودة أداء وإنتاجية الموارد البشرية بالمملكة، وتطوير قدراتها الوظيفية، وإعداد وبناء القادة وذلك انطلاقاً من أهمية تنمية الكوادر البشرية لتعزيز قدرة الاقتصاد على توليد فرص

عمل وتعزيز تنافسيته ودفع عجلة التنمية. هدفت الدراسة إلى الاستفادة من أفكار العاملين، وجعلهم أفراداً فاعلين في عمليات التغيير، وبالتالي تحسين وجودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي، والتعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء القطاع الحكومي في المملكة والتعرف على المتغيرات الشخصية المؤسسية، ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية، كما هدفت إلى التعرف على أفضل الممارسات التي تقوم المؤسسات الحكومية بالمملكة بتطبيقها لتحسين جودة الحياة الوظيفية، وأثر ذلك على أداء العاملين فيها. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى توفير البيانات والحقائق عن المشكلة.

وتكون مجتمع البحث من ثلاث مؤسسات حكومية سعودية: وهي وزارة العدل وجامعه الملك فيصل والهيئة الملكية بالجبيل. وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج منها أن العمل الوظيفي في القطاع الحكومي يعوقه الكثير من المعوقات، وأنه توجد مشكلات خاصة ببيئة العمل، تتمثل في سوء الإدارة، وكيفية التعامل مع المرؤوسين. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالمناخ الوظيفي الملائم للعمل، وضرورة الاهتمام بالجوانب المادية الخاصة بالموظف، والعناية بالجوانب النفسية الخاصة به، وحسن انتقاء القيادات الإدارية القادرة على استخدام استراتيجيات القيادة الفعالة والناجحة، وإعداد دورات تدريبية بشكل دوري للموظفين: لاطلاعهم على كل جديد في مجال عملهم.

4 - (Waters , Bortree , Tindall 2013) " Can public relations improve the workplace? Measuring the impact of stewardship "on the employer-employee relationship

الغرض من البحث هو استخدام نظرية إدارة العلاقات لقياس تأثير تنمية العلاقة على العلاقة بين صاحب العمل والموظف. وعلى وجه التحديد، يبحث هذا البحث في مدى تأثير تصور كيلى (2001) للإشراف على أصحاب المصلحة الداخليين. التصميم/المنهجية/النهج - من خلال الدراسات الاستقصائية التي أجريت على 421 شخصًا بالغًا، استخدم البحث المقاييس الموجودة لقياس أبعاد العلاقة بين صاحب العمل والموظف وتصورات المشاركين حول الإشراف في مكان العمل.

ووجدت هذه الدراسة أن الأبعاد الأربعة للإشراف تؤثر بشكل كبير على مشاعر الثقة والالتزام والرضا والقوة المتوازنة بين صاحب العمل والموظف. بالإضافة إلى ذلك، أدى الاستخدام المتزايد للإشراف إلى زيادة مشاركة الموظفين. وتقدم نتائج البحث العديد من الاقتراحات المحددة التي يمكن لأصحاب العمل القيام بها للتواصل بشكل أكثر فعالية مع موظفيهم حتى لا يكونوا أكثر اطلاعًا فحسب، بل يشعرون أيضًا بإيجابية أكبر بشأن العلاقة التي تربطهم بصاحب العمل. وقد تم تطوير مقاييس الإشراف الأصلية للورقة البحثية بحيث يمكن اختبارها في مجالات خارج القطاع غير الربحي، حيث تم اختبارها بشكل روتيني مع الجهات المانحة والمتطوعين.

5 - (Islam , Tao , 2020) " The Impact of Training and Development on Employees' Performance and Productivity

تتناول هذه الدراسة أهمية التدريب في اكتساب المعرفة والمهارات والكفاءات والحرص على تدريس المهارات المهنية أو العملية التي تتعلق بكفايات مفيدة محددة. و أكدت أن تطوير المهارات التنظيمية هو مخرجات البرامج التدريبية. كما أن الموظفون هم الأصول الرئيسية لأي منظمة لذلك تحتاج كل منظمة إلى موظفين مدربين تدريباً جيداً لأداء الأنشطة بفعالية وكفاءة. والتدريب والتطوير هو العملية المستمرة للمنظمات التي تساعد على تطوير المهارات والمعرفة والقدرات لكل موظف، كما يعتمد نجاح المنظمات على أداء الموظفين. وفي عصر العولمة، يعد التدريب أمراً بالغ الأهمية للأعمال التجارية المختصة والصعبة. إنها النقطة التي تساعد في تحسين جودة الحياة العملية للموظفين وتطوير المنظمة. كما أن التدريب والتطوير هما العاملان الحيويان في تنوير أداء الموظف في كل منظمة. لذلك هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التدريب والتطوير على أداء وإنتاجية العاملين وتوصلت أن تحفيز الموظفين من خلال الممارسة والتدريب والتطوير يؤدي إلى زيادة الإنجاز والإنتاجية. واقترحت الدراسة ضرورة متابعة تدريب وتطوير جميع الموظفين بشكل ديناميكي وجعله إلزامياً. كما يجب على صاحب العمل تقديم برامج تدريب إلزامية لجميع الموظفين لتحسين الأداء.

6 - (الأمين ، مصطفى ، ٢٠٢١) " واقع الأنشطة الاتصالية الرقمية للعلاقات العامة في الجامعات "

تهدف الدراسة إلى التعرف على الأنشطة الاتصالية الرقمية التي تقوم بها إدارات العلاقات العامة في الجامعات السودانية، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي، بالاعتماد على الاستبانة لاستطلاع آراء الممارسين لمهنة العلاقات العامة في الجامعات السودانية، حيث كشفت الدراسة أن التأهيل العلمي لعينة الدراسة انحصر في الجامعي وفوق الجامعي، كما يتمتع أغلبهم بخبرات طويلة ممتازة في مجال العلاقات العامة مما انعكس إيجاباً على تفعيل الأنشطة الاتصالية الرقمية عبر المواقع الإلكترونية ومنصات التواصل الاجتماعي والصحافة الإلكترونية، وأيضاً أظهرت الدراسة اهتمام العلاقات العامة بالوسائط المتعددة في نشر أنشطتها الاتصالية، وكذلك استخدمت العلاقات العامة الإعلان الرقمي للتعريف بأنشطة الجامعة المختلفة وتوصي الدراسة بزيادة الاهتمام بتطوير الأنشطة الاتصالية الرقمية، وذلك من خلال الاهتمام بالتدريب النوعي على الفنون الإعلامية الرقمية باستخدام تطبيقات الحاسوب، مع دعم المحتوى الرقمي ليتناسب مع أهمية الأنشطة الاتصالية الرقمية في التواصل مع جمهور العلاقات العامة في الجامعات السودانية.

7 - (هويدي ، ٢٠٢٤) " علاقة الأنشطة الإتصالية للعلاقات العامة في الإدارات التعليمية بالمنتج الإبداعي والابتكاري في المدارس التابعة لها "

سعت هذه الدراسة إلى محاولة رصد وتفسير الأنشطة الاتصالية التي تمارسها أقسام العلاقات العامة في الإدارات التعليمية ودورها في خلق حالة من التواصل بينها وبين الجمهور المتمثل في المدارس التابعة لهذه الإدارات ، وذلك بالاعتماد على نماذج جرونج (James Gruning) . بالاعتماد على منهج المسح وباستخدام استمارتي استبيان لعينة عمدية من الإدارات التعليمية والمدارس التابعة لها قوامها (٢٥٠) مفردة لـ (٥) إدارات تعليمية لكل إدارة (٥٠) مفردة ، (٤٠٠) مفردة من معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة لـ (٥) من المدارس الحكومية ، (٥) من المدارس الخاصة لكل مدرسة (٤٠) مفردة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

كما عرفت النظرية في منهج نظريات العلاقات العامة بالجامعة " أن النظرية دائماً مثبتة علمياً مع الأدلة، كتفكير معمم أو إستنتاج عام ، وهي نتيجة لتحليل وتفسير التفكير وتبنى على مجموعة من الإفتراضات، والإفتراض مجرد فكره أو مفهوم مكون من متغيرات مستقلة وتابعه ووسيطه، وليس بالضرورة أن تصبح كل الفرضيات نظريات وتستخدم النظرية لفهم وتفسير المتغيرات ،ومن الممكن إثبات أن النظريات خاطئة من خلال التحليل والأدلة www.midocean ".

ووصفها دكتور بندر ودكتور يوسف من جامعة الملك عبدالعزيز قسم العلاقات العامة : نظرية "الامتياز" هي نظرية عامة للعلاقات العامة نجمت عن دراسة بقيادة العالم جيمس غرونيغ استمرت لمدة 15 عاماً لأفضل الممارسات في إدارة الاتصالات بتمويل من مؤسسة أبحاث الرابطة الدولية لممارسي الاتصال في الأعمال (IABC). تم نشرها في عدد من البحوث على مدار عشرة أعوام منذ 1992م، وتتضمن هذه النظرية العامة عدداً من نظريات ذات المدى المتوسط للعلاقات العامة، بما في ذلك نظريات الجماهير، والعلاقات العامة والإدارة الاستراتيجية، ونماذج العلاقات العامة، وتقييم العلاقات العامة، واتصالات الموظفين، وأدوار العلاقات العامة، والنوع، والتنوع، والسلطة والنشاط، والأخلاق والمسؤولية الاجتماعية " (الجعيد ، يوسف ، ٢٠٢١ ، ١٢٣٤)

لذلك استخدمت الباحثة نظرية الامتياز كنظرية مفسرة للدراسة لكونها تحدد كيف تجعل العلاقات العامة المؤسسات أكثر فعالية ومدى تأثيرها في التنظيم والإدارة وتساهم بشكل كبير وفعال في الفعالية التنظيمية ، مما يجعل البيئة أكثر فاعلية و تحدد القيمة النقدية للعلاقات العامة.

كما أن العلاقات العامة الممتازة قائمة على القيم والمبادئ التي تعكس الاعتبارات الأخلاقية لتحقيق التوازن بين مصالح المؤسسة والعاملين والجمهور ، كما أنها اهتمت بقيمة العلاقات العامة للمؤسسات والمجتمع بناءً على القيم الأخلاقية للقرارات الإدارية وكيفية علاقتها مع جمهورها المستهدف.

ووفقاً للنظرية يجب أن يتم التصرف بشكل يخدم أهداف أصحاب المصلحة عند حل المشكلات ، وتقتض إن لم يحدث ذلك قد يتم الضغط من قبل أصحاب المصلحة على المؤسسة إما بتغييرها أو معارضتها ويؤدي ذلك إلى زيادة التكلفة والمخاطر على السياسات والقرارات التنظيمية.

وترى النظرية أن لا بد من المؤسسات أن تسمح بيئتها لتحديد الجمهور المتأثر بالقرارات التنظيمية أو الذين يريدون من المنظمات اتخاذ قرارات في كل المشكلات المتعلقة بهم حتى لا تكون تصرفاتها غير مقبولة اجتماعياً (مع مراعاة مصالح الجمهور والمنظمة) لتكون العلاقات ذات جودة وطويلة الأمد بهم.

ويقول جيمس غرونيغ إن الدراسات والمقابلات مع الرؤساء التنفيذيين وكبار مسؤولي العلاقات العامة كشفت أن العلاقات الجيدة كانت ذات قيمة للمنظمات؛ لأنها تقلل من تكاليف التقاضي، والتنظيم، والتشريع، والدعاية السلبية الناجمة عن العلاقات السيئة؛ وتقليل أخطار اتخاذ القرارات التي تؤثر على مختلف أصحاب المصلحة؛ أو زيادة الإيرادات من خلال توفير المنتجات والخدمات التي يحتاجها أصحاب المصلحة (الجعيد ، يوسف ، ٢٠٢١ ، ١٢٣٥)

المنهجية وطرق البحث:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة في قياس مدى تأثير العلاقات العامة في إنتاجية الموظفين في القطاع الحكومي التعليمي بالمدارس ، استندت على المنهج الكمي من ضمن الدراسات الوصفية لكونه يلائم طبيعة البحث ومشكلة الدراسة وهو منهج يعتمد على طرح الفكرة ومن ثم تعزيز الحجج والبراهين ومحاولة توصيفها عن طريق البحث عن المصادر و جمع المعلومات الأولية والثانوية وتحديد كل ما هو بعلاقة بالحالة المقصودة.

أدوات الدراسة :

تم اعتماد استمارة الاستبيان في جمع البيانات حيث حرصت الباحثة من تصميم استبيان يشمل على جميع أهداف الدراسة و الإجابة على تساؤلاتها والتحقق من الفروض باستخدام دراسة استكشافية من خلال أسئلة متنوعة شاملة.

حدود الدراسة :

تشمل الحدود البشرية على العاملين بالقطاع الحكومي التعليمي بمدارس الرياض من المعلمين والمعلمات خاصةً وبسبب عدم وجود قاعدة بيانات رسمية دقيقة صادرة من مصدر حكومي علمي تم استخدام عينة كرة الثلج أحد أنواع العينة غير الاحتمالية, يستخدمها الباحث حينما يكون حجم مجتمع البحث غير معلوم لدى الباحث, وتتم سحبها عن طريق مقابلة مبحوث والذي بدوره يدل الباحث على مبحوث آخر.

المراجع:

- 1-دراسة (عبدالله ، ٢٠٢٤) " تأثير بيئة العمل على أداء ممارسي العلاقات العامة في الجامعات الأردنية " دراسة ميدانية "
- 2 - (الراشدية ، حماد ، العبري ٢٠٢٤) " جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس "
- 3 - (شميلان ، ٢٠١٩) " كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين "
- 4 - (Waters , Bortree , Tindall 2013) " Can public relations improve the workplace? Measuring the impact of stewardship "on the employer-employee relationship
- 5 - (Islam , Tao , 2020) " The Impact of Training and Development " on Employees' Performance and Productivity
- 6 - (الأمين ، مصطفى ، ٢٠٢١) " واقع الأنشطة الاتصالية الرقمية للعلاقات العامة في الجامعات "
- 7 - (هويدي ، ٢٠٢٤) " علاقة الأنشطة الإتصالية للعلاقات العامة في الإدارات التعليمية بالمنتج الإبداعي والابتكاري في المدارس التابعة لها "