

عنوان الدراسة /

أثر قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على

تحقيق التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والادارة بمصر

د / حنان رمضان على محمد

الجهاز المركزي للتنظيم والادارة

البريد الإلكتروني: drhananramadan74@gmail.com

رقم الموبيل: -01005065567-01100891841-01001440504

الملخص

يستهدف الدراسة التعرف على أثر قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على تحقيق التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والادارة بمصر وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدم استمارة الاستبيان الالكتروني كأداة للدراسة وبلغ عدد افراد عينة الدراسة 106 فرد وقد توصلت الدراسة الي وجود مستوي متوسط من تحقيق العدالة والمساواة في الدورات والبرامج التدريبية التي يقدمها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمصر وكذلك وجود مستوي متوسط من تحقيق التميز بأبعاده (القيادة - السياسات والاستراتيجيات - الافراد - العلاقات والموارد - العمليات) في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمصر وتبين وجود تأثير طردي لمستوي العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على التميز وابعاده (القيادة - السياسات والاستراتيجيات - الافراد - العلاقات والموارد - العمليات) في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

واوصت الدراسة بضرورة العمل علي زيادة قدرات العاملين في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة علي تأدية المهام المطلوبة وذلك من خلال توفير البرامج والدورات التدريبية المناسبة والاهتمام بتحقيق العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بدون تحيز او تمييز لفئة معينة والعمل علي زيادة قدرة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة من خلال توفير كافة الإمكانيات والاحتياجات والاهتمام بتشجيع الباحثين على اجراء الأبحاث والدراسات المتعلقة بمستوي العدالة

المساواة في الهيئات والجهات الحكومية والخاصة في مصر ولذلك لعلاج المشكلات التي يتسبب بها عدم تطبيق العدالة والمساواة في هذه الجهات والهيئات
الكلمات المفتاحية : العدالة والمساواة - تدريب الموارد البشرية- تحقيق التميز - القيادة - السياسات والاستراتيجيات - الأفراد - العلاقات والموارد - العمليات - الجهاز المركزي للتنظيم والادارة بمصر

Abstract

The research aims to identify the impact of the issue of justice and equality in training human resources to achieve excellence in the Central Agency for Organization and Administration in Egypt. Justice and equality in the training courses and programs offered by the Central Agency for Organization and Administration in Egypt, as well as the presence of an average level of achieving excellence in its dimensions (leadership – policies and strategies – individuals – relations and resources – operations) in the Central Agency for Organization and Administration in Egypt and it was found that there is a direct impact of the level of justice and equality in training resources Humanity on excellence and its dimensions (leadership – policies and strategies – people – relationships and resources – operations) in the central apparatus for organization and . The study recommended the need to work on management increasing the capabilities of the employees of the Central Organization for Organization and Administration to perform the required tasks by providing appropriate training programs and courses and paying attention to achieving justice and equality in human resources training in the Central Organization for Organization and Administration without prejudice or

discrimination for a particular group and working to increase the capacity of the Central Organization For organization and management by providing all possibilities and needs and by encouraging researchers to conduct research and studies related to the level of justice and equality in governmental and private bodies and agencies in Egypt, and therefore to treat the problems caused by the lack of justice and equality in these bodies and bodies.

Keywords: justice and equality – human resources training – achieving excellence – leadership – policies and strategies – people – relationships and resources – operations – the central agency for organization and administration in Egypt

١ - مقدمة

يمثل التدريب ذلك النشاط المدروس الذي يضم عدداً من الخطوات المنتظمة، والتي تهدف بشكل رئيسي إلى تحقيق الغايات والأهداف من خلال حشد الجهود ذات القيمة وتنمية وتطوير الجوانب المعرفية، والعلمية، والمعلوماتية، وطرق التفكير لدى المتدرب أو مجموعة المتدربين، وتسعى إلى إحداث تغيير سلوكي إيجابي في جانب المهارات والقدرات المختلفة وتطوير الأداء وبالتالي إحداث تغييراً إيجابياً في آلية العمل من خلال تغيير اتجاهاته العامة وكافة أنماطه السلوكية. إلا ان عدم العدالة و المساواة في الحصول علي حق الموظف في التدريب يترتب عليه خلل في انتاجة هذا الموظف سواء كانت انتاجية خدمية ام صناعية ، هذا بخلاف الصراعات التنظيمية التي يمكن ان تحدث داخل المنظمة نتيجة عدم العدالة و المساواة في الحصول علي حق الموظف في التدريب .

٢- مشكلة الدراسة

تعتبر العدالة و المساواة في التدريب خياراً استراتيجياً لأي جهة تتطلع الى إعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية حاجات العمل والتطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجالات العمل. ومواكبة التدريب أثناء الخدمة أهمية كبيرة نظرا لما يُهيئه التدريب للموظف من معارف ومهارات جديدة تتطلبها مهنته، أو من خلال تعرّفه على أفضل الحلول للمشكلات التي يواجهها أثناء ممارسته لمهنته مما يُزيده تمكّناً في أداء عمله ويُساعده على تجنب الأخطاء، ليصل بذلك الى المستوى المنشود الذي تطمح اليه أي جهة تسعى للرقى والتقدم (Bowl, 2018).

تعمل العدالة و المساواة في التدريب على تنمية وتطوير وتوسيع آفاق السلوكيات الإدارية ذات العلاقة بالمرونة في العمل، والتفكير المنظم والتعامل والقدرة على حلّ المشكلات المُختلفة والتعامل معها، والقدرة على التأقلم مع التغييرات وظروف العمل الجديدة، وامتصاص غضب الآخرين، وتنمية مهارات الإستماع والإبتكار والإتصال والتواصل والعلاقات والإشراف، وتحفيز الموظفين واستثمار قدراتهم بما يعود بالنفع على جميع أطراف الشركة و المؤسسة و المجتمع (Fallon, et al 2020) ، لذلك اتت هذه الدراسة لتسليط الضوء علي قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية بالجهاز المركزي للتنظيم و الادارة .

المساواة و العدالة وجهان لعملة واحدة ، لكن غالباً ما يُساء فهمهما أو يتم استخدام المصطلحين بالتبادل عن طريق الصدفة. في الواقع ، هناك اختلافات كبيرة بين الاثنين على الرغم من أنهما يسعيان عادةً إلى تحقيق نفس الهدف المتمثل في إنشاء مكان عمل عادل ومتنوع. ومع ذلك ، يمكن أيضاً اعتبارها متناقضة مع بعضها البعض ، ومن هنا تأتي أهمية فهم كيفية تفاعل الاثنين وكيف يمكن استخدامهما معاً (Andreoli, et al 2019)

ان متابعة الامتثال للمساواة وبرامج التدريب لتعليم جميع الموظفين كيفية إنشاء بيئة عمل توفر فرصاً متكافئة. هذه هي الطريقة المفضلة بشكل عام لجميع الموظفين.

إنه حل مناسب يعلم الفريق بأكمله أساسيات المساواة و العدالة. ومع ذلك ، قد تحتاج المنظمة إلى تزويد كبار الموظفين بتدريب إضافي على مفاهيم مثل كيفية تنفيذ تلك السياسات وإجراء التحقيقات الداخلية عند ظهور قضايا المساواة et al (Andreoli, 2019) .

من الضروري أن يتم الفهم أنه لا يوجد حل سريع للمساواة والعدالة في مكان العمل. إذا كان الفريق يعاني حاليًا من مشكلات تتعلق بالمساواة ، فالمنظمة بحاجة إلى تقييم القوى العاملة لديك والنظر في فرص التدريب المتاحة. يجب أن تفهم المنظمة أن جميع الموظفين يأتون من خلفيات مختلفة ولديهم تجارب فريدة من شأنها أن تؤثر على نجاح أي تدريب على المساواة والعدالة تقدمه. على هذا النحو ، ينبغي النظر في برامج التدريب على المساواة والعدالة المصممة خصيصًا للتأكد من أنها تلبى احتياجات الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة والموظفين(Andreoli 2019) et al, .

من أجل تقديم تدريب على المساواة والعدالة ، من المهم التفكير في استخدام التكنولوجيا لأن هذا أيضًا شكل من أشكال الشمول الممارس. مع وجود فريق كبير منتشر في جميع أنحاء البلاد ، من المهم الدراسة عن طريقة توصيل تمكن جميع الموظفين من المشاركة في التدريب. نظرًا لأن بعض الموظفين قد يكونون بعيدين جدًا عن مكتب للمشاركة ، فإنهم في وضع غير مؤات ولا يُتوقع منهم السفر لمسافات طويلة لحضور التدريب(Andreoli, et al 2019) .

على هذا النحو ، المنظمات بحاجة إلى استخدام أفكار منصفة لتزويدهم بنفس الفرص مثل الموظفين القادرين على حضور التدريب جسديًا. الحل الرائع لذلك هو توفير خيارات التعليم الإلكتروني عبر الإنترنت التي يمكن الوصول إليها من خلال مجموعة من الأجهزة المختلفة. يضمن ذلك تضمين جميع الموظفين ويمنحهم فرصة متساوية للتعرف على المساواة والعدالة في مكان العمل (Fallon, et al 2020).

من المهم إنشاء ثقافة منصفة في مكان العمل أيضًا. يمكن أن يشمل ذلك إزالة أي ملصقات أو لافتات تتعارض مع ثقافة العدالة ، مثل الشعارات التي تركز على النوع الاجتماعي ، أو إجراء تجديدات في مكان العمل تجعله أكثر راحة للموظفين ذوي الإعاقة الجسدية. اعتمد على التغيير السلوكي التدريبي لضمان أن يكون هذا هو الرائد من قبل موظفي الإدارة العليا ، وكذلك اعتماده من قبل جميع الموظفين كجزء من سلوكهم العام في العمل. يجب على القادة أيضًا المشاركة بنشاط في هذه المبادرات لإلهام وتشجيع الموظفين الآخرين على أن يحذوا حذوهم (Fallon, et al 2020).

و من خلال ما سبق أجرت الباحثة دراسة استطلاعية للوقوف على مشكلة الدراسة وأبعادها المختلفة، وذلك من خلال مقابلات والجهد والتكلفة. وقد لاحظت الباحثة بعد هذه المقابلات الشخصية وجود إدراك بنسبة متوسطة لدى العاملين عن مدى التميز للجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة من حيث: (الخدمة المقدمة- رضا العملاء- الثقافة السائدة- تعاون العاملين مع بعضهم البعض- روح الفريق- مواجهة التغيرات البيئية الداخلية و الخارجية المحيطة بها- تحقيق نسب المبيعات المطلوبة- وجود محفزات خارجية تدعم تميز الشركة)، وكذلك لاحظت الباحثة إدراكهم بنسبة عالية لأهمية قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية ولكن لا يوجد إدراك لديهم عن اثر قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على التميز للجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة

وبناءً عليه تتلخص مشكلة الدراسة في قصور العاملين لإدراكهم اثر قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على التميز للجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة وأن الباحثة لم يجد دراسة مشابهة أجريت داخل القطاعات الحكومية المصرية

3- تساؤلات الدراسة

ما هو اثر قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على التميز للجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة ؟

و منه تتفرع التساؤلات الفرعية الآتية :

ما هو اثر قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على القيادة للجهاز المركزي للتنظيم و الادارة ؟

ما هو اثر قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على السياسات والاستراتيجيات للجهاز المركزي للتنظيم و الادارة؟

ما هو اثر قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على الأفراد للجهاز المركزي للتنظيم و الادارة ؟

ما هو اثر قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على العلاقات والموارد للجهاز المركزي للتنظيم و الادارة ؟

ما هو اثر قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على العمليات للجهاز المركزي للتنظيم و الادارة ؟

4- اهداف الدراسة

- التعرف علي اثر قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على التميز للجهاز المركزي للتنظيم و الادارة
- التعرف علي اثر قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على القيادة للجهاز المركزي للتنظيم و الادارة
- التعرف علي اثر قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على السياسات والاستراتيجيات للجهاز المركزي للتنظيم و الادارة
- التعرف علي اثر قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على الأفراد للجهاز المركزي للتنظيم و الادارة
- التعرف علي اثر قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على العلاقات والموارد للجهاز المركزي للتنظيم و الادارة
- التعرف علي اثر قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على العمليات للجهاز المركزي للتنظيم و الادارة

5- أهمية الدراسة

تعتبر هذه الدراسة محاولة لمواصلة الجهود الدراسية في قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية في تحقيق التميز داخل الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة في مصر، ويمكن استخدامها من قبل الدراسات المستقبلية كأساس للتعرف على التجارب التنظيمية المتميزة في القطاع الحكومي داخل مصر و خارجها ، مما يؤدي إلى إثراء المعرفة في هذا المجال.

6- الدراسات السابقة

- دراسة : سليمان عبد الجمل، سمير ،. (2021). هدفت الدراسة التعرف إلى مكونات رأس المال البشري ودوره في تحقيق التميز المؤسسي في البنوك العاملة في مدينة دورا، وفقاً لمتغيرات : (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، نوع البنك) ، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور رأس المال البشري في تحقيق التميز المؤسسي وفق متغير سنوات الخبرة ولصالح من كانت خبرتهم (15 سنة فأكثر). وخرجت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها: (تعزيز الخبرة العملية للعاملين في البنوك من خلال التدوير الوظيفي، زيادة التركيز على العاملين الجدد من خلال تدريبهم ومددهم بالخبرات اللازمة، إيلاء المزيد من الاهتمام بالعاملين في البنوك لما لهم من دور فعال في تحقيق التميز المؤسسي، وخصوصاً في ظل تعدد البنوك واشتداد حدة المنافسة بينها

• دراسة . (2020). Hanna, J., & Mahlobi, H.

في هذا الدراسة تم درس تأثير الصفات والأفعال على عملية التحليل الدلالي واتخاذ القرار في النظم الخبيرة الأخلاقية ، من خلال تقسيم الصفات والأفعال إلى مجموعة من الفئات المختلفة التي تصنف هذه الصفات والأفعال على أنها إيجابية أو سلبية باستخدام قاموس القطبية وتأثيره على عملية صنع القرار حقيقة أن المصطلح الذي تم إدخاله في نظام الخبراء يعبر عن حالة أخلاقية أو غير أخلاقية. تتم عملية اتخاذ

القرار على ثلاث مراحل ، في المرحلة الأولى ، يتم تحليل مصطلح الدخل لغويًا والتحقق منه نحوياً. هذه المرحلة تسمى التحليل النحوي. المرحلة الثانية تسمى التحليل الدلالي والتي تستخرج المكونات الأساسية للعبارة المدخلة كصفات وأسماء وأفعال ويصنفها حسب قاموس القطبية. المرحلة الأخيرة هي مرحلة اتخاذ القرار حيث يتخذ نظام الخبير الأخلاقي القرار بأن العبارة المدخلة تعبر عن حالة أخلاقية أو غير أخلاقية ، بناءً على مجموعة من القواعد المعرفية التي تتماشى مع المبادئ الأخلاقية والإنسانية من خلال استخدام تقنيات البرمجة اللغوية العصبية داخل بيئة .AI Prolog

7- الاطار النظري للدراسة

قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية

نظرًا لأن المزيد من الصناعات تعمل على خلق فرص متكافئة للأشخاص من جميع الخلفيات والظروف ، فمن المهم التركيز على التدريب وبناء ثقافة شاملة في مكان العمل لتعزيز هذه القيم والتأكد من أن جميع موظفيك على نفس الموجة. في حين أن التدريب الفعال في مكان العمل يمكن أن يثقف الموظفين حول مبادئ المساواة والعدالة ، فإن مبادئ التدريب التنظيمي السليم يمكن أن تكون حافزًا للتغيير الدائم - وهو النوع الذي يعني أن ثقافة مكان العمل ستترسخ هذه القيم في نهاية المطاف بشكل طبيعي في كل عضو في فريق المنظمة (Fallon, et al 2020).

غرس التغيير الدائم والتحسينات الثقافية في فريقك من خلال تدريب الموظفين على مستوى عالمي ، والذي تم تصميمه ليلانم الحياة العملية في الوقت الحاضر. لقد تم اعداد تصميم التدريب على القيادة ليناسب العصر الحديث للمساعدة في تحويل الأشخاص من خلال حلول ميسورة التكلفة وقابلة للتطوير وذات تأثير كبير ، مع وصول عادل من خلال تطبيق التدريب العالمي (Fallon, et al 2020).

أسباب القضية ونتائجها

إن أبسط وصف للمساواة في مكان العمل هو الافتقار إلى التمييز. إنها معاملة عادلة للأشخاص بغض النظر عن أي خصائص محمية ، مثل العرق أو الجنس أو الإعاقة أو الدين أو الجنسية أو التوجه الجنسي أو العمر. من المهم ملاحظة أن مكان العمل المتساوي ليس مجرد مكان بدون تمييز - فالمساواة الحقيقية في مكان العمل تعني أن جميع الموظفين يتمتعون بإمكانية الوصول إلى فرص متساوية. يجب على أرباب العمل لضمان حصول جميع الموظفين على فرصة متساوية للتمييز وتطوير مهاراتهم و تدريبهم والتقدم في حياتهم المهنية. من الأهمية بمكان أن نتذكر أن 'المساواة في التدريب داخل مكان العمل' ليست تمرينًا مريحًا. في الواقع ، يكاد يكون من المستحيل القول أنه 'تم'. العمل من أجل المساواة يعني التأكد من أن لديك بيئة عمل شاملة وآمنة ، وتوفر فرصًا متساوية ، وأجرًا متساويًا ، وقبل كل شيء - اقبل واحتفل بالجميع على اختلافاتهم. يجب أن تكون هذه أولوية ثابتة ليس فقط لقادة مكان العمل ، ولكن لكل شخص في مكان العمل (Alemayehu, 2020).

يمكن أن يظهر التمييز في التدريب داخل مكان العمل بأشكال عديدة منها (Alemayehu, 2020) :

- سن
- العرق ، بما في ذلك الجنسية أو الأصل العرقي أو القومي
- عجز
- أن يكون متزوجًا أو في شراكة مدنية
- أن تكون حامل أو في إجازة أمومة
- الجنس
- الدين أو المعتقد

التميز المؤسسي

أن التميز هو قدرة المؤسسة على استخدام وتنسيق موارد المؤسسة في تكامل وتفاعل وترابط بما يمكنها من مواجهة المتغيرات البيئية المحيطة الخارجية والداخلية واستثمار قدراتها الذاتية بما يحقق أعلى درجات من الفاعلية والكفاءة وتحقيق أهداف وتوقعات أصحاب المصالح المتصلين والمحيطين بها (Borghini, 2013) .

التميز هو تحقيق الأهداف التي تشكل قيمة في حياة الإنسان، فالتميز الشخصي يحتاج لتحفيز داخلي، أما التميز لمنظمة أو مؤسسة فيحتاج إلى مناخ تغلب فيه المحفزات الخارجية على المثبطات، وتسوده روح الفريق التي تدفع الفرد نحو المنافسة والتعاون مع غيره، فالتميز يمكّن الفرد من مواصلة الأداء مع رتبة ونمطية العمل باعتبار التميز متطلباً مهماً نحو الارتقاء بالأداء إلى مستوى يتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم وصولاً إلى أداء القمة (Borghini, 2013) .

أبعاد التميز:

يرى (Metaxas, & Koulouriotis, 2019) أن التميز يتطلب توحيد الأنشطة التحسينية كافة في المؤسسة، الذي يشتمل على سبعة أبعاد وهي:

- الاستراتيجية: أكدت معظم نماذج التميز على ضرورة وجود بناء استراتيجي يعبر عن التوجهات الرئيسية للمنظمة، والهدف الكلي لها، عن نظرتها المستقبلية، وتشمل الاستراتيجية كل من: الرسالة، الرؤية، القيم، الأهداف الاستراتيجية، والأهداف قصيرة الأجل.
- العملاء: يعد العميل هو الحكم النهائي على جودة المنتجات والخدمات المقدمة، لذلك يجب العمل على الاحتفاظ به.
- العمليات: هي الأنشطة التي تؤدي من خلالها أعمال المؤسسة، لذا التميز يساعد على تصميم عمليات تحقيق الاستجابة لمتطلبات العملاء وإدارة هذه العمليات بوصفها منظومة مستندة إلى حقائق، وتحسين هذه العمليات من التغذية العكسية،

وتشمل العمليات كلاً من تفويض السلطة، التغذية العكسية المستمرة، التأكد من مستوى الجودة، التحسين المستمر، وقياس النتائج.

- الأفراد: يعتمد نجاح أي منظمة على المعارف والمهارات والإبداعات التي يحققها العنصر البشري، وذلك عن طريق نشر القيم المشتركة تدعمها ثقافة تتمتع بالثقة وتمكين العاملين وتشمل كل من التقدير والتأييد وإدارة الأداء والنمو وإدارة المتميزين التطوير وإشراك العاملين في تخطيط أهداف المؤسسة وتحديد كيفية تحقيقها.

- العلاقات: تتأثر القرارات ونتائج الأعمال وتحدد من خلال جودة العلاقات التي تطور في القدرة على بناء وإدارة العلاقات الرئيسية التي تؤثر استراتيجياً على إدراك القيمة، وهي أحد المحددات الأكثر أهمية للنجاح.

- التعلم: تبادل المعرفة والمعلومات يعرض عنصرًا حاسمًا في تحقيق التميز، ويجمع للتعلم كل من التقييم الذاتي، التغذية العكسية، المشاركة، التحسين المستمر، والتكيف.

- المواءمة والأنسجام: هي الربط والتوفيق بين الأبعاد الستة السابقة لتعظيم إمكانات المنظمات والعمل على توافق اتجاه رسالة المؤسسة والأهداف الاستراتيجية.

الإطار التطبيقي

فروض الدراسة :

الفرض الرئيسي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

الفرض الفرعي الأول: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على القيادة كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على السياسات والاستراتيجيات كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على الأفراد كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على العلاقات والموارد كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

الفرض الفرعي الخامس: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على العمليات كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
منهجية الدراسة:

يستخدم الدراسة كلا من المنهج الوصفي الذي يقوم بوصف الظاهرة المراد دراستها والمفاهيم والمصطلحات المتعلقة بهذه الظاهرة والمنهج التحليلي الذي يهتم بتحليل البيانات المتعلقة بالدراسة والتي سوف يتم الحصول عليها من خلال أداة الدراسة عن طريق استخدام الأساليب والطرق الإحصائية للوصول إلى نتائج يمكن من خلالها تحقيق أهداف الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في كافة العاملين في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ونتيجة لصعوبة إجراء الحصر الشامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة فقد قامت الدراسة باستخدام أسلوب العينات من أجل جمع البيانات المتعلقة بالدراسة من خلال اختيار عينة عشوائية بسيطة وذلك عن طريق أداة الدراسة المتمثلة في استمارة الاستبيان الإلكتروني والتي سوف يتم استخدامها في جمع بيانات الدراسة نظرا للإجراءات الاحترازية المطبقة حاليا ولسهولة استخدامها في جمع بيانات الدراسة من خلال نشر الرابط الخاص بالاستبيان علي كافة مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 106 فرد وهم الذين أجابوا علي اسئلة استمارة الاستبيان.

أداة الدراسة

قامت الدراسة باستخدام استمارة الاستبيان كأداة للدراسة الميدانية والتي استهدفت التعرف على اثر قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية علي تحقيق التميز في الجهاز المركزي للتنظيم و الادارة بمصر

وقد تضمنت استمارة الاستبيان ثلاثة أقسام حيث يتناول القسم الاول منها الخصائص الشخصية لعينة الدراسة والتي تتمثل في (الجنس والعمر والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة والمسمى الوظيفي) في حين يوضح القسم الثاني من استمارة الاستبيان العبارات المتعلقة بمحور العدالة والمساواة في التدريب طبقا لدراسة (Andreoli, et al 2019) واشتمل هذا المحور علي 10 عبارات بينما يوضح القسم الثالث من استمارة الاستبيان العبارات المتعلقة بمحور التميز طبقا لدراسة (Metaxas, & Koulouriotis, 2019) وقد تضمن 4 ابعاد وهي (اشتمل علي 20 عبارة وتم استخدام مقياس ليكرت ذو الخمس درجات في الإجابة على أسئلة محاور الدراسة.

صدق أداة الدراسة

تم حساب صدق عبارات استمارة الاستبيان من خلال القيام بتوزيع أداة الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (20) فرد، وذلك لتحديد مستوى الاتساق الداخلي لأداة الدراسة باستخدام معامل الارتباط بيرسون وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات استمارة الاستبيان كانت ذات دلالة إحصائية عند مستويات معنوية (0.01) وهذا يعني أن الأداة تتمتع بمستوي صدق مرتفع وهي صالحة لأغراض الدراسة.

ثبات أداة الدراسة

كما تم استخراج معامل ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ ، حيث بلغت قيمة الثبات (0.964)، وهي قيمة مقبولة توضح ارتفاع مستوي ثبات أداة الدراسة وتسمح باستخدام الأداة لغرض الدراسة .

تحليل استمارة الاستبيان

أولاً: خصائص عينة الدراسة

جدول (1) الخصائص الشخصية لأفراد العينة في الدراسة

النسبة %	التكرار	الفئة	الخصائص الشخصية
63.2	67	نكر	الجنس
36.8	39	أنثي	
24.5	26	أقل من 30 سنة	الفئة العمرية
41.5	44	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	
19.8	21	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	
14.2	15	50 سنة فأكثر	المؤهل العلمي
16.0	17	متوسط	
46.2	49	بكالوريوس	
22.6	24	ماجستير	
15.1	16	دكتوراه	عدد سنوات الخبرة الوظيفية
14.2	15	أقل من 5 سنوات	
36.8	39	من 5 سنوات الي أقل من 10 سنوات	
32.1	34	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
17.0	18	15 سنة فأكثر	

مستوي الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
متوسط	8	0.514	1.184	2.571	يهتم الجهاز بتحقيق العدالة والمساواة في توفير البرامج التدريبية التي يحتاجها الموظفون
متوسط	7	0.543	1.133	2.714	يقوم الجهاز بتحديد الدورات والبرامج التدريبية من خلال الاحتياجات الفعلية للموظفين
متوسط	6	0.558	1.174	2.790	يشجع الجهاز الموظفين على الاشتراك في الدورات والبرامج التدريبية وتمنحهم المكافأة والحوافز بعدالة ومساواة بين الجميع
متوسط	4	0.590	1.180	2.952	ينتج الجهاز للموظفين كافة الاساليب والنسائل التي تساهم في زيادة خبراتهم وكفاءتهم في العمل بشفاافية كاملة
متوسط	5	0.589	1.134	2.943	يهتم الجهاز بتطوير مستويات الأداء لدى العاملين

مستوي الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	العبرة
					بها وزيادة مستويات تعليمهم وإدراكهم لكافة الأساليب الحديثة في مجال العمل بدون تمييز بين العاملين
متوسط	8	0.514	1.184	2.571	يهتم الجهاز بتحقيق العدالة والمساواة في توفير برامج تدريبية للعاملين الجدد قبل التحاقهم بالعمل لتعريفهم بنظام العمل بالشركة
متوسط	7	0.543	1.133	2.714	يساهم الجهاز في توفير المنح والدرجات العلمية للموظفين في الكليات والجامعات المحيطة بشفافية وبدون تحيز
متوسط	2	0.677	0.988	3.385	يهتم الجهاز بوضع الأساليب والنظم التي يمكن من خلالها تطوير البرامج التدريبية لتنمية مهارات العاملين بكل شفافية ووضوح
متوسط	1	0.701	0.942	3.505	يعمل الجهاز على وضع الخطط والطرق التي يمكن من خلالها مساعدة الموظفين على العمل بروح الفريق الواحد وتحقيق الإبداع والتحسين المستمر بدون تمييز أو تحيز لفئة معينة
متوسط	3	0.600	1.401	3.000	تساهم اساليب وخطط الجهاز في تعريف كل موظف بالمهارات المطلوب استكمالها حتى يستطيع شغل المكان الوظيفي المخطط له بدون تحيز أو تمييز

ثانياً: تحليل محاور الاستبيان

المحور الاول: العدالة والمساواة في التدريب

جدول (2) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب

ومستوي الموافقة لعبارة محور العدالة المساواة في التدريب

مستوي الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	العبرة
القيادة					
متوسط	5	0.648	1.369	3.238	تهتم إدارة الجهاز بالمشاركة في كافة المؤتمرات والندوات المتعلقة بالجودة والتميز
متوسط	1	0.718	1.328	3.590	تهتم إدارة الجهاز بتوضيح رؤيته ورسالته المستقبلية
متوسط	2	0.703	1.381	3.514	تخضع نظم الإدارة في الجهاز للمتابعة والتطوير المستمر
متوسط	3	0.693	1.408	3.467	تمتاز الإدارة بالمرونة عند التعامل مع التغييرات والتطورات الحادثة
متوسط	4	0.650	1.479	3.248	تهتم إدارة الجهاز بتوفير بيئة عمل مشجعة

أثر قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية /د/حنان رمضان علي تاريخ قبول النشر 2022/10 /24

مستوى الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	العصاة
					ومحفرة تحقيق التميز
السياسات والاستراتيجيات					
متوسط	3	0.629	1.220	3.143	تتبنى إدارة الجهاز استراتيجية واضحة وتضع أصحاب المصلحة في الاعتبار دائما
متوسط	1	0.718	1.328	3.590	تقوم إدارة الجهاز بمراجعة وتقييم استراتيجياتها بصورة مستمرة
متوسط	2	0.703	1.381	3.514	تهتم إدارة الجهاز بوضع السياسات والاستراتيجيات التي تمكنها من تحقيق أهدافها بفاعلية وكفاءة
متوسط	5	0.514	1.184	2.571	تعمل إدارة الجهاز على ان تتلاءم الأنشطة والفاعليات مع السياسات والاستراتيجيات
متوسط	4	0.543	1.133	2.714	تهتم إدارة الجهاز بوضع سياسات وخطط طارئة لمواجهة أي تغيرات قد تحدث
الأفراد					
متوسط	3	0.558	1.174	2.790	يهتم الجهاز بشارك الأفراد في وضع الخطط والسياسات المتعلقة بسير العمل
متوسط	1	0.590	1.180	2.952	يهتم الجهاز بالارتقاء بقدرات وامكانيات الأفراد العاملين
متوسط	2	0.589	1.134	2.943	يمنح الجهاز الأفراد الصلاحيات الكاملة التي تمكنهم من أداء أعمالهم بكفاءة
متوسط	5	0.514	1.184	2.571	يهتم الجهاز بتشجيع الأفراد على تقديم اقتراحاتهم وآرائهم المتعلقة بالعمل
متوسط	4	0.543	1.133	2.714	يحرص الجهاز على تنمية الحوار والتواصل الفعال بين العاملين
العلاقات والموارد					
متوسط	4	0.680	0.996	3.400	يهتم الجهاز ببناء شراكات تقوم علي الثقة المتبادلة والشفافية
متوسط	3	0.701	0.942	3.505	يحرص الجهاز على إقامة علاقات جيدة مع مؤسسات المجتمع المختلفة
متوسط	5	0.629	1.220	3.143	يهتم الجهاز بتبادل الخبرات مع المؤسسات المختلفة

أثر قضية العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية /د/حنان رمضان علي تاريخ قبول النشر 2022/10 /24

مستوى الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	العصارة
متوسط	1	0.718	1.328	3.590	يمتلك الجهاز قاعدة بيانات يتم تحديثها بصورة دورية ومستمرة
متوسط	2	0.703	1.381	3.514	يحرص الجهاز علي توفير طرق وأساليب الاتصال بكافة الجهات المعنية
العمليات					
متوسط	5	0.514	1.184	2.571	يقوم الجهاز بتصميم وتنظيم العمليات بصورة منظمة وفعالة
متوسط	4	0.543	1.133	2.714	يهتم الجهاز بتحسين العمليات لتحقيق المنافع لكافة الأطراف المتعاملين
متوسط	3	0.558	1.174	2.790	يحرص الجهاز على تقديم وتوفير خدماته باعلي جودة وكفاءة ممكنة
متوسط	1	0.590	1.180	2.952	يحرص الجهاز على استثمار طاقات وقدرات العاملين
متوسط	2	0.589	1.134	2.943	يهتم الجهاز بتحديد مهام العاملين ومسئولياتهم

عند ترتيب عبارات محور العدالة والمساواة في التدريب من حيث قيمة الوزن النسبي الاكبر من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (يعمل الجهاز على وضع الخطط والطرق التي يمكن من خلالها مساعدة الموظفين على العمل بروح الفريق الواحد وتحقيق الإبداع والتحسين المستمر بدون تمييز اوو تحيز لفئة معينة) هي أكثر العبارات أهمية بوزن نسبي بلغ 0.701 وبمستوي موافقة متوسط بينما كانت العبارتين (يهتم الجهاز بتحقيق العدالة والمساواة في توفير البرامج التدريبية التي يحتاجها الموظفين، يهتم الجهاز بتحقيق العدالة والمساواة في توفير برامج تدريبية للعاملين الجدد قبل التحاقهم بالعمل لتعريفهم نظام العمل بالشركة) هما أقل العبارات أهمية بوزن نسبي بلغ 0.514 وبمستوي موافقة متوسط وعند دراسة عبارات محور العدالة والمساواة في التدريب تبين ان جميع العبارات جاءت في مستوي الموافقة المتوسط مما يبين وجود مستوي متوسط من تحقيق العدالة والمساواة في الدورات والبرامج التدريبية

التي يقدمها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمصر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام لمحور العدالة والمساواة في التدريب 2.915 بانحراف معياري 1.145

المحور الثاني : التميز

جدول (3) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب

ومستوي الموافقة لعبارات محور التميز

عند ترتيب عبارات محور التميز المتعلقة بالقيادة من حيث قيمة الوزن النسبي الأكبر من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تهتم إدارة الجهاز بتوضيح رؤيته ورسالته المستقبلية) هي أكثر العبارات أهمية بوزن نسبي بلغ 0.718 وبمستوي موافقة متوسط بينما كانت العبارة (تهتم إدارة الجهاز بالمشاركة في كافة المؤتمرات والندوات المتعلقة بالجودة والتميز) هي أقل العبارات أهمية بوزن نسبي بلغ 0.648 وبمستوي موافقة متوسط وعند دراسة عبارات محور التميز المتعلقة بالقيادة تبين ان جميع العبارات جاءت في مستوى الموافقة المتوسط مما يبين وجود مستوى متوسط من تحقيق التميز المتعلق بالقيادة في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمصر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام لمحور التميز المتعلق بالقيادة 3.455 بانحراف معياري 1.399

عند ترتيب عبارات محور التميز المتعلقة بالسياسات والاستراتيجيات من حيث قيمة الوزن النسبي الأكبر من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تقوم إدارة الجهاز بمراجعة وتقييم استراتيجياتها بصورة مستمرة) هي أكثر العبارات أهمية بوزن نسبي بلغ 0.718 وبمستوي موافقة متوسط بينما كانت العبارة (تعمل إدارة الجهاز على ان تتلاءم الأنشطة والفاعليات مع السياسات والاستراتيجيات) هي أقل العبارات أهمية بوزن نسبي بلغ 0.514 وبمستوي موافقة متوسط وعند دراسة عبارات محور التميز المتعلقة بالسياسات والاستراتيجيات تبين ان جميع العبارات جاءت في مستوى الموافقة المتوسط مما يبين وجود مستوى متوسط من تحقيق التميز المتعلق بالسياسات

والاستراتيجيات في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمصر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام لمحور التميز المتعلق بالسياسات والاستراتيجيات 3.098 بانحراف معياري 1.256

عند ترتيب عبارات محور التميز المتعلقة بالأفراد من حيث قيمة الوزن النسبي الأكبر من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (يهتم الجهاز بالارتقاء بقدرات وامكانيات الأفراد العاملين) هي أكثر العبارات أهمية بوزن نسبي بلغ 0.590 وبمستوي موافقة متوسط بينما كانت العبارة (يهتم الجهاز بتشجيع الأفراد على تقديم اقتراحاتهم وآرائهم المتعلقة بالعمل) هي أقل العبارات أهمية بوزن نسبي بلغ 0.514 وبمستوي موافقة متوسط وعند دراسة عبارات محور التميز المتعلقة بالأفراد تبين ان جميع العبارات جاءت في مستوى الموافقة المتوسط مما يبين وجود مستوى متوسط من تحقيق التميز المتعلق بالأفراد في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمصر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام لمحور التميز المتعلق بالأفراد 2.795 بانحراف معياري 1.157

عند ترتيب عبارات محور التميز المتعلقة بالعلاقات والموارد من حيث قيمة الوزن النسبي الأكبر من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (يمتلك الجهاز قاعدة بيانات يتم تحديثها بصورة دورية ومستمرة) هي أكثر العبارات أهمية بوزن نسبي بلغ 0.718 وبمستوي موافقة متوسط بينما كانت العبارة (يهتم الجهاز بتبادل الخبرات مع المؤسسات المختلفة) هي أقل العبارات أهمية بوزن نسبي بلغ 0.629 وبمستوي موافقة متوسط وعند دراسة عبارات محور التميز المتعلقة بالعلاقات والموارد تبين ان جميع العبارات جاءت في مستوى الموافقة المتوسط مما يبين وجود مستوى متوسط من تحقيق التميز المتعلق بالعلاقات والموارد في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمصر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام لمحور التميز المتعلق بالعلاقات والموارد 3.430 بانحراف معياري 1.173

عند ترتيب عبارات محور التميز المتعلقة بالعمليات من حيث قيمة الوزن النسبي الأكبر من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (يحرص الجهاز على استثمار طاقات وقدرات العاملين) هي أكثر العبارات أهمية بوزن نسبي بلغ 0.590 وبمستوي موافقة متوسط بينما كانت العبارة (يقوم الجهاز بتصميم وتنظيم العمليات بصورة منظمة وفعالة) هي أقل العبارات أهمية بوزن نسبي بلغ 0.514 وبمستوي موافقة متوسط وعند دراسة عبارات محور التميز المتعلقة بالعمليات تبين ان جميع العبارات جاءت في مستوى الموافقة المتوسط مما يبين وجود مستوى متوسط من تحقيق التميز المتعلق بالعمليات في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمصر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام لمحور التميز المتعلق بالعمليات 2.794 بانحراف معياري 1.161

ويتبين مما سبق وجود مستوى متوسط من تحقيق التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمصر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام لمحور التميز 3.107 بانحراف معياري 1.227

اختبار فروض الدراسة

الفرض الرئيسي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

تبين معنوية النموذج ككل إذ كانت قيمة F معنوية عند مستوى 0.01 ومعنوية تأثير مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وهو ما يوضح صحة فرض الدراسة الرئيسي وتبين ان المتغير المستقل يفسر 69.2 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع وباقي النسبة ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وكان التأثير طردي وتبين أن كلما ازداد مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 1 % ازداد مستوى التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 1.1984 %.

جدول (4) تأثير مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

P-VALUE	R ²	F	t	b
0.000	0.692	230.893**	**15.195	1.984

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS23

** معنوية عند مستوى 0.01

الفرض الفرعي الأول: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على القيادة كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة تبين معنوية النموذج ككل إذ كانت قيمة F معنوية عند مستوى 0.01 ومعنوية تأثير مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على القيادة كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وهو ما يوضح صحة فرض الدراسة الفرعي الأول وتبين ان المتغير المستقل يفسر 25.5 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع وباقي النسبة ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وكان التأثير طردي وتبين أن كلما ازداد مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 1 % ازداد مستوى القيادة كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 0.332 %.

جدول (5) تأثير مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على القيادة كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

P-VALUE	R ²	F	t	b
0.000	0.255	**35.287	**5.940	0.332

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS23

** معنوية عند مستوى 0.01

الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على السياسات والاستراتيجيات كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

تبين معنوية النموذج ككل إذ كانت قيمة F معنوية عند مستوى 0.01 ومعنوية تأثير مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على السياسات والاستراتيجيات كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وهو ما يوضح صحة فرض الدراسة الفرعي الثاني وتبين ان المتغير المستقل يفسر 41.7 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع وباقي النسبة ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وكان التأثير طردي وتبين أن كلما ازداد مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 1 % ازداد مستوى السياسات والاستراتيجيات كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 0.339 %.

جدول (6) تأثير مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على

السياسات والاستراتيجيات كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

P-VALUE	R ²	F	t	b
0.000	0.417	**73.809	**8.591	0.339

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS23

** معنوية عند مستوى 0.01

الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على الافراد كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة تبين معنوية النموذج ككل إذ كانت قيمة F معنوية عند مستوى 0.01 ومعنوية تأثير مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على الافراد كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وهو ما يوضح صحة فرض الدراسة الفرعي الثالث وتبين ان المتغير المستقل يفسر 93.8 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع وباقي النسبة ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وكان التأثير طردي وتبين أن كلما ازداد مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 1 % ازداد مستوى الافراد كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 0.526 %.

جدول (7) تأثير مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على الافراد كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

P-VALUE	R ²	F	t	b
0.000	0.938	**1555.618	**39.441	0.526

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS23

** معنوية عند مستوى 0.01

الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على العلاقات والموارد كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

تبين معنوية النموذج ككل إذ كانت قيمة F معنوية عند مستوى 0.01 ومعنوية تأثير مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على العلاقات والموارد كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وهو ما يوضح صحة فرض الدراسة الفرعي الرابع وتبين ان المتغير المستقل يفسر 26.8 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع وباقي النسبة ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وكان التأثير طردي وتبين أن كلما ازداد مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 1 % ازداد مستوى العلاقات والموارد كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 0.260 %.

جدول (8) تأثير مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على العلاقات والموارد كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

P-VALUE	R ²	F	t	b
0.000	0.268	**37.767	**6.138	0.260

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS23

** معنوية عند مستوى 0.01

الفرض الفرعي الخامس: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على العمليات كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

تبين معنوية النموذج ككل إذ كانت قيمة F معنوية عند مستوى 0.01 ومعنوية تأثير مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على العمليات كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وهو ما يوضح صحة فرض الدراسة الفرعي الخامس وتبين ان المتغير المستقل يفسر 91.7 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع وباقي النسبة ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وكان التأثير طردي وتبين أن كلما ازداد مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 1 % ازداد مستوى العمليات كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 0.519 %.

جدول (9) تأثير مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على

العمليات كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

P-VALUE	R ²	F	t	b
0.000	0.917	**1553.714	**39.417	0.519

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS23

** معنوية عند مستوى 0.01

الاستنتاجات

✓ وجود مستوى متوسط من تحقيق العدالة والمساواة في الدورات والبرامج التدريبية التي يقدمها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمصر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام لمحور العدالة والمساواة في التدريب 2.915 بانحراف معياري 1.145

✓ وجود مستوى متوسط من تحقيق التميز المتعلق بالقيادة في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمصر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام لمحور محور التميز المتعلق بالقيادة 3.455 بانحراف معياري 1.399

✓ وجود مستوى متوسط من تحقيق التميز المتعلق بالسياسات والاستراتيجيات في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمصر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة

المتوسط العام لمحور التميز المتعلق بالسياسات والاستراتيجيات 3.098 بانحراف معياري 1.256

✓ وجود مستوى متوسط من تحقيق التميز المتعلق بالأفراد في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمصر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام لمحور التميز المتعلق بالأفراد 2.795 بانحراف معياري 1.157

✓ وجود مستوى متوسط من تحقيق التميز المتعلق بالعلاقات والموارد في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمصر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام لمحور التميز المتعلق بالعلاقات والموارد 3.430 بانحراف معياري 1.173

✓ وجود مستوى متوسط من تحقيق التميز المتعلق بالعمليات في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمصر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام لمحور التميز المتعلق بالعمليات 2.794 بانحراف معياري 1.161

✓ وجود مستوى متوسط من تحقيق التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمصر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام لمحور التميز 3.107 بانحراف معياري 1.227

✓ تبين وجود تأثير طردي لمستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وهو ما يوضح صحة فرض الدراسة الرئيسي وتبين أن كلما ازداد مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 1 % ازداد مستوى التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 1.1984 %.

✓ تبين وجود تأثير طردي لمستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على القيادة كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وهو ما يوضح صحة فرض الدراسة الفرعي الأول وتبين أن كلما ازداد مستوى العدالة والمساواة في

- تدريب الموارد البشرية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 1 % ازداد مستوى القيادة كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 0.332 %.
- ✓ تبين وجود تأثير طردي لمستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على السياسات والاستراتيجيات كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وهو ما يوضح صحة فرض الدراسة الفرعي الثاني وتبين أن كلما ازداد مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 1 % ازداد مستوى السياسات والاستراتيجيات كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 0.339 %.
- ✓ تبين وجود تأثير طردي لمستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على الأفراد كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وهو ما يوضح صحة فرض الدراسة الفرعي الثالث وتبين أن كلما ازداد مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 1 % ازداد مستوى الأفراد كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 0.526 %.
- ✓ تبين وجود تأثير طردي لمستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على العلاقات والموارد كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وهو ما يوضح صحة فرض الدراسة الفرعي الرابع وتبين أن كلما ازداد مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 1 % ازداد مستوى العلاقات والموارد كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 0.260 %.
- ✓ تبين وجود تأثير طردي لمستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية على العمليات كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وهو ما يوضح صحة فرض الدراسة الفرعي الخامس وتبين أن كلما ازداد مستوى العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 1 % ازداد مستوى العمليات كأحد أبعاد التميز في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقدار 0.519 %.

التوصيات

- ✓ العمل علي زيادة قدرات العاملين في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة علي تأدية المهام المطلوبة وذلك من خلال توفير البرامج والدورات التدريبية المناسبة
- ✓ الاهتمام بتحقيق العدالة والمساواة في تدريب الموارد البشرية في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بدون تحيز او تمييز لفئة معينة ، عن طريق تطبيق معايير المساواة في التدريب
- ✓ العمل علي زيادة قدرة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة من خلال توفير كافة الإمكانيات والاحتياجات ، عن طريق تطبيق معايير المساواة في التدريب
- ✓ الاهتمام بتشجيع الباحثين على اجراء الأبحاث والدراسات المتعلقة بمستوي العدالة المساواة في الهيئات والجهات الحكومية والخاصة في مصر وذلك لعلاج المشكلات التي يتسبب بها عدم تطبيق العدالة والمساواة في هذه الجهات والهيئات ، عن طريق تطبيق معايير المساواة في التدريب

قائمة المراجع

المراجع العربية :

- الزبيدي، عباس عمران موسى، الحوراني، & نهلة زيدان. (2022). دور الأنشطة الاتصالية بإدارة العلاقات العامة في وزارة الخارجية العراقية في تحقيق معايير التميز المؤسسي. مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، 35(35)، 799-852.
- سليمان عبد الجمل، سمير ،. (2021). رأس المال البشري ودوره في تحقيق التميز المؤسسي في البنوك العاملة في الدورة. المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، 4 (1) ، 262-282.
- شحاتة. (2022). التحول الرقمي وتحقيق التميز المؤسسي بمؤسسات الصحة النفسية. مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية، 10(4)، 43-106.
- عبد الجواد اسماعيل، ش.، الشبراوي، ع. ا.، عبد السلام، & العرياوي مهدي عباس. (2022). التميز المؤسسي بمؤسسات التربية الخاصة. مجلة كلية التربية. بورسعيد، 40(4)، 116-138.

المراجع الأجنبية :

- Alemayehu, B. A. (2020). Gender inclusive training challenges in higher education institutions in Ethiopia: Implications for reforming training for gender equality. *International Journal of Didactical Studies*, 1(1), 16-21.
- Andreoli, L., Ovseiko, P. V., Hassan, N., Kiltz, U., van Mens, L., Gossec, L., & Coates, L. C. (2019). Gender equity in clinical practice, research and training: where do we stand in rheumatology. *Joint Bone Spine*, 86(6), 669-672.
- Borghini, C., (2013), "Framework for the study of relationship between organizational characteristics and organizational innovation", the journal of creative Behavior, Vol. 31, No. 1, PP. 226-289.
- Bowl, M. (2018). Diversity and differentiation, equity and equality in a marketised higher education system. In *Equality and differentiation in marketised higher education* (pp. 1-19). Palgrave Macmillan, Cham.
- Carstensen, M. B., & Ibsen, C. L. (2021). Three dimensions of institutional contention: Efficiency, equality and governance in Danish vocational education and training reform. *Socio-Economic Review*, 19(3), 1037-1063.
- ElHawary, H., Salimi, A., Alam, P., Karir, A., Mitchell, E., Huynh, M. N., ... & Thibaudeau, S. (2021). Gender equality in plastic surgery training: a Canadian nationwide cross-sectional analysis. *Plastic Surgery*, 22925503211051108.
- Fallon, H., Connaughton, L., & Cosgrave, E. (2020). Promoting a Culture of Equality: Diversity Training at Maynooth University Library. *An Leabharlann. The Irish Library*, 29(1).

- Fisher, S. (2019). Rethinking conceptual representations of masculinity in international development gender equality training. *NORMA*, 14(1), 50–65.
- Hanna, J., & Mahlobi, H. (2020). The effect of adjectives and verbs on the process of semantic analysis and decision-making in expert systems capable of distinguishing moral statements. *Tishreen University Journal-Engineering Sciences Series*, 42(5).
- Hopkinson, L. (2022). Equality Impact Assessment-ADR UK Funding Opportunity for ESRC Doctoral Training Partnerships: PhD Studentships Using Linked Administrative Data What is an Equality Impact Assessment and why does UKRI use it?.
- Metaxas, I. N., & Koulouriotis, D. E. (2019). Business excellence measurement: a literature analysis (1990–2016). *Total Quality Management & Business Excellence*, 30(11–12), 1189–1218.
- Pentaris, P., Raja, M., Hanna, S., & Oresanya, A. (2021). Social work education and training in England in 2020–21: attitudes, perceptions and experiences about the specialist regulator, COVID–19 experiences and responses, and equality, diversity and inclusion.
- Ridwan, I., & Ida, N. (2022). Implementation of Digital Literature Training on Equality Tutor. *Journal of Nonformal Education*, 8(1).
- Santos, G., Afonseca, J., Lopes, N., Félix, M. J., & Murmura, F. (2018). Critical success factors in the management of ideas as an essential component of innovation and business excellence. *International Journal of Quality and Service Sciences* 30(11–12), 1189–1218..