

المخلص

واقع تقييم الأداء في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني: دراسة ميدانية من وجهة نظر موظفي مديريات الصحة في محافظتي الخليل وبيت لحم

إعداد

مرفت دياب القيسي

إشراف

الدكتور راتب الجعبري

يهدف البحث إلى التعرف على واقع عملية تقييم الأداء في ضوء قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، وذلك من خلال تحليل الجوانب المختلفة لهذه العملية، وقياس أثرها على فاعلية هذه العملية في تحقيق الأهداف التي وُجِدَت من أجلها، وتشخيص أهمّ المعوقات التي تواجهها، وتحديد من فاعليتها في تحقيق أهدافها، وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بالبحث، إضافة إلى إجراء مقابلات لجمع معلومات مكمّلة للبحث، وقد تكوّن مجتمع البحث من موظفي مديريات الصحة في محافظتي الخليل وبيت لحم، والبالغ عددهم عند إجراء البحث (562) موظفاً، وذلك حسب القوائم التي تمّ الحصول عليها من مديريات الصحة، ولتنفيذ البحث تم استخدام العينة العشوائية الطبقية حيث بلغ حجم العينة (234) موظفاً، تم توزيع (234) استبانته على أفراد عينة البحث، استرجاع منها (223) استبانة بنسبة 86%، في حين استبعدت (11) استبانته لعدم صلاحيتها للتحليل، والاستبانات تم تعبئتها من الرؤساء القائمين بعملية تقييم الأداء، والذين تمثلوا بالمديرين ورؤساء الأقسام، والمرؤوسين المقيمين الذين تمثلوا برؤساء الشعب والموظفين، وقد تم عرض الاستبانة وتحليلها ومعالجة مخرجاتها إحصائياً بواسطة حزمة SPSS الإحصائية باستخدام

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، لإظهار الفروق بين استجابات الرؤساء والمرؤوسين، ومعامل ارتباط بيرسون، لإظهار العلاقة بين متغيرات البحث ومدى فاعلية عملية تقييم الأداء، وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها:

- أنّ تصورات المبحوثين تجاه بعض مستلزمات عملية تقييم الأداء كانت متوسطة، مما يعني أنّ هناك عدم وضوح وفهم لهذه المستلزمات، فمعايير قياس الأداء غير واضحة، وأهداف التقييم وغاياته غير محددة، ويتم تطبيق مبدأ سرية التقييم، وعدم إعلان الموظفين بنتائج تقييماتهم، وعدم اعتماد أسلوب مقابلة تقييم الأداء، إضافة إلى إن معرفة المبحوثين تجاه الإجراءات التأديبية محدودة، وإجراءات التظلم والاعتراض جاءت بدرجة متوسطة، مما يعني أنّ هناك تقصيراً في تطبيق هذه الإجراءات.

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بعض مستلزمات عملية تقييم الأداء والمتمثلة في: معايير قياس الأداء، أهداف تقييم الأداء وغاياته، الجهة المسؤولة عن التقييم، السرية والعلانية في تقييم الأداء، العقوبات والإجراءات التأديبية، ومدى تطبيق إجراءات التظلم والاعتراض في تقييم الأداء وبين فاعلية عملية تقييم الأداء في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني في تحقيق الأهداف التي وجدت لأجلها.

- أظهرت نتائج اختبار (ت) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين نحو: معايير تقييم الأداء، وعناصر العمل والإنتاج، وعناصر المواظبة في كفاية معايير التقييم، والجهة المسؤولة عن تقييم الأداء، والمقابلة في تقييم الأداء، ومدى تطبيق إجراءات التظلم والاعتراض في تقييم الأداء وذلك تبعاً للمسمّى الوظيفي رؤساء ومرؤوسين، وكانت الفروق لصالح الرؤساء.

وفي ضوء ذلك، فقد أوصت الباحثة بضرورة الأخذ بعين الاعتبار التوصيات الآتية:

1. الاهتمام بمستلزمات موضوع تقييم الأداء، لما له من أهمية على مسيرة الموظف في مديريات الصحة خاصة، وتطور الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية عامة، كاطلاع الموظف على عناصر تقييم الأداء والسلوك الوظيفي، والتحديد المسبق لأهداف الدائرة والوحدة التنظيمية المراد تحقيقها، وأجراء مقابلة تقييم الأداء لما لها من دور بخلق جواً للحوار والنقاش بين الرئيس والمرؤوس، تطبيق مبدأ العلانية لنتائج التقييم وذلك ما أشار إليه قانون الخدمة المدنية الفلسطيني.
2. وضع دليل إجرائي بشكل واضح ومعتمد لجميع الجهات المعنية، ويكون صادراً بموجب القانون واللوائح، ومتمتعاً بصفته الإلزامية.