



إعداد الباحثة/

منال أنيس شودي

العام الدراسي:

٢٠٢٤

مقرر / قضايا بحثية ٢

التكليف الرابع

بيانات رسالة الماجستير بالتكليف الرابع

القيسي، مرفت دياب. (٢٠١٠). واقع تقييم الأداء في قانون الخدمة المدنية الفلسطينية: دراسة ميدانية من وجهة نظر موظفي مديريات الصحة في محافظتي الخليل وبيت لحم. رسالة ماجستير غير منشورة، (جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، قسم ادارة الاعمال).

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

تصميم المنهجية:

وضوح نوع المنهجية المختارة وتناسبها مع موضوع البحث:

جاء الفصل الثالث يستعرض منهجية البحث واجراءاته، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وهو من المناهج المناسبة لموضوع البحث لأنه يصف واقع تقييم الأداء في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني كما هو، وتحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع المتعلقة بموضوع البحث بعد أن تم جمعها بالادوات التي أعدت خصيصا لهذا الغرض.

شمل مجتمع البحث جميع الموظفين والموظفات في مديريات الصحة في محافظتي الخليل وبيت لحم والبالغ عددهم ٥٦٢ موظفا حسب السجلات الرسمية المعتمدة والموجودة في تلك المديريات.

شمولية أدوات جمع البيانات وتوضيح كيفية استخدامها:

اعتمدت الباحثة على مصدرين رئيسيين لجمع المعلومات والبيانات هما:

- مصادر أولية: تتمثل بجمع المعلومات والبيانات من عينة الدراسة من خلال استبانة صممت لهذا الغرض، وتم تحكيمها من المختصين وتحليلها ومعالجة تلك البيانات، اضافة الى اجراء العديد من المقابلات مع مديري ورؤساء الاقسام كأشخاص مقيمين، ومع الموظفين كأشخاص مقومين.
 - مصادر ثانوية: وتتمثل في مختلف المراجع العلمية والكتب والبحوث الادارية والدراسات السابقة التي تحدثت في موضوع تقييم الأداء، اضافة الى الدراسات المنشورة في المجالات والدوريات المتخصصة والمقالات والابحاث والمؤتمرات المنشورة على شبكة الانترنت.
- تم تصميم استبانة مكونة من ٨٣ فقرة وحددت لها مقياس مناسب لها وهو مقياس ليكرت الرباعي، تم تقسيم الاستبانة الى أربعة اقسام :

- القسم الاول : تكون من ٩ فقرات تخص البيانات الشخصية والوظيفية للمبحوثين.
- القسم الثاني: تكون من مستلزمات قياس فاعلية عملية تقييم الأداء التي تم تقسيمها الى ثمانية أجزاء هي:

(١) ٨ فقرات للتعرف على مدى فاعلية معايير قياس الاداء.

(٢) ١٤ فقرة للتعرف الى مدى كفاية معايير تقييم الاداء الذي يتضمنها نموذج التقييم السنوي.

(٣) ٧ فقرات للتعرف الى اهداف تقييم الاداء وغايته.

- (٤) ٥ فقرات للتعرف الى فاعلية الجهة المسؤولة عن تقييم الاداء.
- (٥) ٧ فقرات للتعرف الى مدى تطبيق مقابلة تقييم الاداء.
- (٦) ٥ فقرات للتعرف الى السرية والعلانية فى تقييم الاداء.
- (٧) ٩ فقرات للتعرف الى مدى معرفة المبحوثين الى العقوبات والاجراءات التأديبية فى تقييم الأداء.
- (٨) ٧ فقرات للتعرف الى درجة تطبيق اجراءات التظلم والاعتراض فى تقييم الأداء

- القسم الثالث: تكون من المعوقات التى تواجه عملية تقييم الأداء حسب قوة تأثيرها وتكون من ٧ فقرات.
- القسم الرابع: تكون من سؤال مفتوح للمبحوثين للتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم بموضوع البحث.

دقة وصف اجراءات جمع البيانات ووضوح الخطوات:

قبل تطبيق الاستبانة تأكدت الباحثة من صدق المحكمين بعرضها على ١٠ محكمين من ذوى الاختصاص لابداء الملاحظات حولها، وبعد اجراء التعديلات ووصولها الى الصورة النهائية وزعت على عينة استطلاعية مكونة من ثمانية افراد من مجتمع البحث للتأكد من فهم فقراتها.

تم اجراء عدة مقابلات غير منتظمة بهدف الحصول على معلومات مكملية للمعلومات التى تم الحصول عليها عن طريق استبانة البحث، ووجهت عدة اسئلة الى المديرين ورؤساء الاقسام والموظفين فى مديريات الصحة واستعرضت الباحثة أسئلة المقابلة والتى تنوعت بين الاسئلة المغلقة والاسئلة المفتوحة وعددهم ٧ أسئلة.

قامت الباحثة باختيار عينة ممثلة لمجتمع البحث بلغ عدد افرادها ٢٣٤ فردا من المديرين ورؤساء الاقسام والموظفين فى مديريات الصحة فى محافظتى الخليل وبيت لحم، طبقت عليهم استبانة واسترجعت ٢٢٣ استبانة بنسبة ٨٦٪ من مجموع الاستبانات التى تم توزيعها واستبعدت ١١ استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل.

تناسق المعلومات وترابط الافكار فى التصميم:

المنهجية المختارة للبحث مترابطة الافكار وادوات الدراسة تجيب على تساؤلات البحث وتحقق الاهداف، وتتناول متغيرات البحث وهى:

- المتغير التابع : فاعلية عملية تقييم الاداء فى قانون الخدمة المدنية الفلسطينى.
- المتغيرات المستقلة : وعددهم متغيرين الأول هو مستلزمات عملية التقييم، والثانى المعوقات التى تواجه عملية تقييم الأداء.