



جامعة الإمارات العربية المتحدة  
United Arab Emirates University

**UAEU**

تتشرف كلية الدراسات العليا وكلية الإدارة والاقتصاد بدعوتكم لحضور

**مناقشة أطروحة الدكتوراه**

العنوان

**التحقق من نظام قياس الأداء والتقييم الوظيفي للعاملين: دراسة عن القيادة العامة لشرطة أبوظبي**

للطالب

**عادل نصيب ناصر عامر الصقري**

المشرف

**أ.د. أحمد عبد المقصود، قسم المحاسبة  
كلية الإدارة والاقتصاد**

المكان والزمان

**1:00 ظهراً**

**الخميس 22/11/2018**

**غرفة 2021 ، مبنى H3**

الملخص

هذه الدراسة تحقق في مدى صحة نظام قياس وتقييم الأداء الحالي والخاص لإدارة الأدلة الجنائية، بالقيادة العامة لشرطة أبوظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة. أن أنظمة إدارة وقياس الأداء أحد أساليب مفهوم الإدارة الحديثة. بينما يعتبر نظام تقييم الأداء (عناصره الرئيسية الكفاءات وبطاقة الوصف الوظيفي) أحد الأدوات المكتملة لنظام قياس الأداء. تسعى المؤسسات الحكومية نحو تطبيق مفاهيم وأساليب العمل المشابهة والمعمول بها في القطاع الخاص (مثل: نظام قياس وتقييم الأداء). غير أنه لمن الضروري التحقق من مدى صحة تطبيقات هذه الأنظمة وأيضاً من مدى توافق مؤشرات قياس الأداء بمستوياتها المختلفة (الاستراتيجي، التشغيلي، الأفراد).

تتمثل أهداف هذه الدراسة في: (أ) التحقق من مستوى توافق وموائمة أولويات شرطة أبوظبي مع أنظمة قياس الأداء بمستوياتها المختلفة (الاستراتيجي، التشغيلي، الأفراد)، (ب) التحقيق في مدى ملائمة مصفوفة الكفاءات الحالية مع الاختصاصات الخاصة بالوظائف الفنية مع نظام تقييم الأداء الحالي للإدارة موضوع الدراسة. منهجية دراسة الحالة هي المنهجية الرئيسية المطبقة بهذه الدراسة. بالإضافة إلى ذلك، فإن هذه الدراسة مدعومة بتطبيق إطارين داعمين لمناقشة الأهداف المطروحة بالدراسة. أولاً، يعتمد الإطار (pragmatic constructivism) لمعالجة الهدف الأول. أما بالنسبة بالإطار الداعم الثاني، يدعى (Behavioral Event Interview) والتي تم تطبيقها لمعالجة الهدف الثاني لهذه الدراسة. 28 مقابلة أجريت خلال هذه الدراسة مع مختلف العاملين بالإدارة (كبار المدراء، ورؤساء أقسام، وخبراء، ومساعدى خبراء، وفنيين). كما تم توزيع نموذج استبيان والتي احتوت على بيانات قد تم جمعها في عام 2017 من قبل 183

موظف بالإدارة قيد الدراسة. تبين النتائج الرئيسية للمرحلة الأولى من هذه الدراسة (Pragmatic Constructivism) أن على القيادة العامة لشرطة أبوظبي تبني نهج قياس أداء واضح يتمحور حول تصورات العاملين بشرطة أبوظبي. كما تبين النتائج وجود ضعف بمستوى الإدراك والوعي للعاملين حول مؤشرات قياس الأداء الاستراتيجية والتشغيلية للإدارة موضوع الدراسة. علاوة على ذلك، تظهر النتائج أن بطاقة الأداء المتوازن مطبقة بشكل جزئي (النوع الأول)، والتي تفتقر إلى عناصر بالغة الأهمية مثل برنامج الحوافز. كما توضح الدراسة أن نظام تقييم الأداء الحالي للوظائف الفنية غير قادر على قياس أداء العاملين بهذه الوظائف. كما نتجت عن الدراسة في مرحلتها الثانية ( Behavioral Event Interview) تحديد عدد عشرين كفاءة جديدة للوظائف الفنية في إدارة الأدلة الجنائية التابعة لشرطة أبوظبي. حيث يُعتبر هذا أحد أهم الإسهامات الرئيسية لهذه الدراسة. بالتالي تساهم هذه الدراسة في دعم الدراسات والممارسات، من خلال الاستجابة للدعوة إلى دعم ندرة البحوث المتعلقة بالتحقق من مدى صحة تطبيق أنظمة قياس الأداء. تشير الدراسات والتجارب الحالية إلى الحاجة لمزيد من التركيز في البحوث فيما يخص التحقق من مستوى التوافق بين مؤشرات قياس الأداء بالمؤسسات الحكومية. بالتالي تدعم هذه الدراسة ندرة مثل نوعية هذه الدراسات في دولة الإمارات العربية المتحدة. كما تبرز الدراسة مدى تعقيد تطبيق نظام قياس الأداء في المؤسسات الحكومية من خلال تحليل العوامل الأربعة لإطار (Pragmatic Constructivism).

**كلمات البحث الرئيسية:** القطاع الحكومي، شرطة أبوظبي، منهجية دراسة الحالة، توافق الأداء، مصفوفة الكفاءات، الأداء الاستراتيجي.