

عنوان البحث

تعاقب القيادات الإدارية و أثره على تطوير بيئة العمل
" بالتطبيق على الأكاديمية السعودية للطيران المدني "

إعداد الطالب/ محمد عبده حلوي

الرقم الأكاديمي

2423000524

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

تسعى المملكة العربية السعودية من خلال رؤيتها الطموحة 2030 لدعم القطاعات الحكومية والخاصة من خلال تطوير وتعزيز الأعمال والنهوض بالمجتمع بما يسهم في تحقيق استدامة اقتصادية وطنية كما يسهم وبشكل فعال في إيجاد الفرص الوظيفية المناسبة والمحفزة لكافة فئات المجتمع لبناء مستقبلهم المني ولتحقيق هذا الهدف لابد من إيجاد قيادات إدارية تتمتع بالمهارات القيادية اللازمة والاستقرار الإداري لتنفيذ الخطط التطويرية والتنموية على المدى القريب والبعيد ، حيث يشكل الثبات الإداري والتعاقب المنظم العامل الأساسي في نمو كافة القطاعات سواء كانت قطاعات إنتاجية أو قطاعات خدمية . (الدوسري 2023م)

تعاقب القيادات إحدى الأولويات المطلوبة لتحقيق الخطط الاستراتيجية للمنظمات نظراً لان القيادة الإدارية هي المسؤول الأول عن تحقيق ذلك ، وقد تناولت العديد من الأدبيات السابقة أن هنالك منظمات تواجه عدداً من التحديات التي تؤثر على تحقيقها لأهدافها الاستراتيجية بسبب عدم التعاقب الإداري المنظم وعدم توافر البديل المناسب في المكان والوقت المناسبين ، لذا بحثت العديد من الدراسات عن أهمية تخطيط التعاقب الإداري في كافة القطاعات حيث تواجه هذه العملية العديد من التحديات التي تختلف بحسب نشاط المنظمات وحجمها وأهدافها الاستراتيجية ، أو ابتعادها عن تخطيط التعاقب الإداري وبالتالي صعوبة توفير البديل من داخل المنظمة عند انتقال أو تقاعد احد قياداتها الإدارية مما يشكل فجوة في الهيكله والتخطيط الإداري المستقبلي للمنظمة ويؤثر سلباً على بيئة العمل بها وعلى موظفيها وإنتاجيتها وتحقيق أهدافها . (البواردي 2010م)

وبعد التعاقب القيادي وبيئة العمل هما عنصران مهمان في إدارة المؤسسات، حيث يؤثر كل منهما على الآخر بشكل كبير ، بحيث يشكل التعاقب القيادي ضمان استمرارية القيادة في المؤسسة، مما يساعد على الحفاظ على رؤية واستراتيجية العمل . عندما يتم التخطيط للتعاقب الإداري بشكل جيد ، كما يمكن أن يؤدي ذلك إلى بيئة عمل أكثر استقراراً ، ومن الممكن أن يؤثر القادة الجدد على ثقافة العمل بشكل كبير إذا كان القائد الجديد يحمل رؤية مختلفة أو أسلوب قيادة مختلف ، فقد يتطلب ذلك تغييرات في بيئة العمل ، مما قد يؤثر على رضا الموظفين وإنتاجيتهم ، من ناحية أخرى يمكن أن يكون فرصة لتحفيز الموظفين ، قد يجلب القادة الجدد أفكاراً جديدة ومبادرات تحفيزية مما يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة الالتزام ، وقد تكون إدارة التغير عنصراً مؤثراً في ظل التعاقب القيادي ، قد تواجه المؤسسة تغييرات في الهيكل أو العمليات ويجب على الإدارة الجديدة إدارة هذه التغييرات بشكل فعال لضمان عدم تأثيرها سلباً على بيئة العمل وقد يشكل التواصل الفعال من قبل القادة الجدد أمراً حيوياً كما أنه يجب عليهم بناء علاقات جيدة مع الموظفين وتوضيح رؤيتهم وأهدافهم لضمان توافق الجميع والعمل بروح الفريق الواحد .

بشكل عام العلاقة بين التعاقب القيادي وبيئة العمل تتطلب إدارة دقيقة وتخطيط استراتيجي لضمان تحقيق الأهداف المؤسسية وتحسين تجربة الموظفين. (Malokani, & Ahmad,2023)

من خلال ما تقدم نسعى دراستنا الحالية للتعرف على التعاقب الإداري وأثره على تطوير بيئة العمل بالأكاديمية السعودية للطيران المدني في المملكة العربية السعودية ومعرفة ما إذا كان هنالك خطط ومعايير واضحة للتعاقب الإداري مستقبلاً وماهية السبل اللازمة التي تسهم في مواجهة التحديات التي تواجه الأكاديمية لتوفير احتياجاتها من القيادات القادرة على تحقيق أهدافها وتوفير بيئة عمل منتجة وفعالة .

مشكلة الدراسة:

تناولت العديد من الدراسات مشكلة التعاقب والإداري وتأثيرها على الإنتاجية وبيئة العمل الداخلية وأداء الموظفين ومنها دراسة (البواردي، 2017م) حيث ذكرت أن مؤسسات التعليم العالي والتدريب تواجه العديد من التحديات في مواجهة التخطيط لعملية التعاقب للقيادة الإدارية إذا تعاني من صعوبة في إيجاد أعضاء من الهيئة التعليمية أو التدريبية مؤهلين للقيام بالأدوار القيادية داخلها وما يزيد من الصعوبة إيجاد أشخاص خبراء ومختصين لتصميم عملية التعاقب القيادي ، وقد يكون السبب راجعاً للأنظمة واللوائح الإدارية والتنظيمية ، كما أوردت دراسة (همام، 2022م) بأنه يوجد انخفاض بين واقع التعيين للقيادات الإدارية ومفهوم التعاقب الإداري في مؤسسات التعليم ومعاهد التدريب، ومن خلال استعراضنا للدراسات السابقة ومن خلال عمل الباحث في الأكاديمية السعودية للطيران المدني كمدرّب ورئيس قسم التدريب ، فإن المشكلة تتبلور في واقع التخطيط الإداري والتعاقب المطرد للقيادات الإدارية مما اسهم في ضعف الإنتاجية وعدم تحقيق الأهداف الأساسية للأكاديمية ، مما شكل اضطراب في بيئة العمل وحالة عدم رضا بين الموظفين ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة في تساؤل رئيسي وهو : ما هو أثر تعاقب القيادات الإدارية على تطوير بيئة العمل في الأكاديمية السعودية للطيران المدني ؟

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة الحالية انه لم يتم عمل دراسة عربية أو اجنبية تناولت اثر تعاقب القيادات الإدارية على تطوير بيئة العمل في الأكاديمية السعودية للطيران المدني ويمكن تناول الأهمية من ناحيتين :

الناحية النظرية :

- توضيح المفاهيم والنظريات المتعلقة بالطيران المدني في ما يخص تعاقب القيادات الإدارية .
- إلقاء الضوء على التحديات التي تواجه التعاقب الإداري المنظم داخلياً وخارجياً .
- دراسة النماذج اللازمة لتحقيق التعاقب الإداري في المنظمات داخليا وخاصة في الأكاديمية السعودية للطيران المدني .

الناحية التطبيقية :

- دراسة واقع التعاقب للقيادة الإدارية في الأكاديمية السعودية للطيران المدني.
- توضيح اتجاهات العاملين ووجهة نظرهم في التعاقب الإداري داخليا وخارجياً .
- استطلاع آراء القيادة العليا من ناحية الاستراتيجيات والخطط المستقبلية للتعاقب الإداري بالأكاديمية السعودية للطيران المدني .

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية لهدف رئيسي ومحدد وهو التعرف على اثر تعاقب القيادات الإدارية على تطوير بيئة العمل في الأكاديمية السعودية للطيران المدني ، ولتحقيق هذا الهدف لابد من تحقيق الأهداف الفرعية التالية :

1. دراسة واقع التعاقب الإداري في الأكاديمية السعودية للطيران المدني .
2. دراسة مستوى بيئة العمل في الأكاديمية السعودية للطيران المدني .
3. التعرف على التحديات والمعوقات التي تواجه التعقب الإداري داخليا وخارجياً في الأكاديمية السعودية للطيران المدني .
4. توضيح النماذج اللازمة لتحقيق التعاقب الإداري المنظم في الأكاديمية السعودية للطيران المدني .
5. التعرف على الفروقات الشخصية للعاملين بالأكاديمية السعودية للطيران المدني والتي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (العمر – المستوى الأكاديمي – سنوات الخبرة – الدورات المتقدمة في القيادة الإدارية)

تساؤلات الدراسة :

للإجابة على التساؤل الرئيسي وهو :

ما هو أثر تعاقب القيادات الإدارية على تطوير بيئة العمل في الأكاديمية السعودية للطيران المدني ؟

لابد من الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية :

1. ما هو واقع التعاقب الإداري في الأكاديمية السعودية للطيران المدني؟
2. ما مستوى بيئة العمل في الأكاديمية السعودية للطيران المدني؟
3. ماهي التحديات والمعوقات التي تواجه التعقب الإداري داخلياً وخارجياً في الأكاديمية السعودية للطيران المدني؟
4. ماهي أبرز النماذج لتحقيق التعاقب الإداري المنظم في الأكاديمية السعودية للطيران المدني؟
5. هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية للعاملين بالأكاديمية السعودية للطيران المدني والتي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (العمر – المستوى الأكاديمي – سنوات الخبرة – الدورات المتقدمة في القيادة الإدارية)؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية :

يوجد اثر ذو دلالة معنوية لتعاقب القيادات الإدارية على تطوير بيئة العمل في الأكاديمية السعودية للطيران المدني.

الفرضيات الفرعية :

1. يوجد اثر ذو دلالة معنوية لتخطيط المسار الوظيفي كأحد أبعاد التعاقب القيادي على تطوير بيئة العمل في الأكاديمية السعودية للطيران المدني.
2. يوجد اثر ذو دلالة معنوية لدعم وتطوير القيادات الإدارية كأحد أبعاد التعاقب القيادي على تطوير بيئة العمل في الأكاديمية السعودية للطيران المدني.
3. يوجد اثر ذو دلالة معنوية لتمكين الموظفين كأحد أبعاد التعاقب القيادي على تطوير بيئة العمل في الأكاديمية السعودية للطيران المدني.
4. يوجد اثر ذو دلالة معنوية لتقييم أداء الموظفين كأحد أبعاد التعاقب القيادي على تطوير بيئة العمل في الأكاديمية السعودية للطيران المدني.

الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات العربية والأجنبية موضوع التعاقب الإداري من عدة نواحي وتعددت المتغيرات التابعة بعضها تناول العلاقة والبعض الآخر تناول الأثر و نستعرض بعضاً من هذه الدراسات من الأقدم إلى الأحدث على النحو التالي :

1. دراسة (الداؤود، 2020م) التخطيط للتعاقب الإداري للقيادات الأكاديمية بجامعة شقراء والقصيم في ضوء نموذج روثويل للتعاقب الوظيفي	
الهدف	الهدف من الدراسة معرفة واقع التخطيط للتعاقب الإداري للقيادات الأكاديمية بجامعة شقراء والقصيم في ضوء نموذج روثويل من وجهة نظر عمداء الكليات، والمتطلبات الواجب توفرها لرئاسة الأقسام العلمية بالجامعات .
المنهجية والأدوات	واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة للدراسة، وتم تطبيقها على مجتمع البحث المكون من (21) عميدا من جامعة شقراء ، و(38) عميدا من جامعة القصيم .
النتائج	أن واقع التخطيط للتعاقب الإداري لرئاسة الأقسام العلمية بجامعة شقراء والقصيم متحقق بدرجة ضعيفة، وأن تبني برنامج للتعاقب الإداري وفق خطط تلبي الاحتياج من القيادات والتزام القيادات العليا بتنفيذها من أهم المتطلبات المقترح توافرها لإعداد القيادات الأكاديمية المستقبلية، وأهمية تحديد الوظائف التي تحتاج إلى قيادات مستقبلية، وتطوير نماذج التقييم للأفراد بما يتناسب مع متطلباتهم الوظيفية، وأن يتم ربط التدريب والإعداد للوظائف القيادية بسجل نمو مهني، مع ضرورة تقييم خطط التعاقب الإداري ومراجعتها دوريا وفق برنامج معد لذلك .
2. دراسة (الرشدان، 2022م) إقالة الرئيس التنفيذي والتعاقب الإداري: الآثار المترتبة على الموارد البشرية الإستراتيجية للشركة	
الهدف	الهدف هو دراسة أثر الاستقالة الطوعية وغير الطوعية للمدير التنفيذي على رأس المال البشري الاستراتيجي للشركة. تضمنت الدراسة آثار عوامل تنظيمية على تداعيات هذه الأحداث: حجم فريق الإدارة التنفيذية وصبر/ تحمل رأس المال، وحجم الشركة .
المنهجية والأدوات	اعتمدت الدراسة أسلوب التحليل الكمي للبيانات باستخدام نموذج معادلة التقدير المعممة (GEE) .
النتائج	بينت النتائج أن إقالة الرئيس التنفيذي أدت إلى خسائر في رأس المال البشري الاستراتيجي. وكانت هذه الخسائر أكبر في حالات الإقالة غير الطوعية في حين كانت هذه الخسائر بعد الإقالة الطوعية أقل حدة في الشركات الكبيرة وذات الفرق الإدارية التنفيذية الكبيرة . وفي حال الإقالة غير الطوعية ، كانت هذه الخسائر أقل حدة في الشركات الكبيرة وذات المستوى المرتفع من صبر/ تحمل رأس المال .
3. دراسة (الشريف، 2022م) إستراتيجية مقترحة لتخطيط التعاقب القيادي للأكاديميين في جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية	
الهدف	الهدف من هذه الدراسة إلى معرفة واقع تخطيط التعاقب القيادي للأكاديميين في جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية ومعوقاته من وجهة نظر القيادات الأكاديمية ، وتقديم إستراتيجية مقترحة لتخطيط التعاقب القيادي للأكاديميين في الجامعة .

المنهجية والأدوات	استخدمت المنهج الوصفي المسحي، وتصميم استبيان لمعرفة واقع التخطيط للتعاقب القيادي للأكاديميين ومعوقاته من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعة، وتم التطبيق على كامل أفراد مجتمع الدراسة البالغ عددهم (199) قائدا أكاديميا بما يمثل (95%) من مجتمع الدراسة.
النتائج	أن واقع تخطيط التعاقب القيادي للأكاديميين في الجامعة من وجهة نظرهم بدرجة قليلة وبمتوسط حسابي (2.08)، وأن معوقاته بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي (4.04). وقدمت الدراسة استراتيجية مقترحة لتخطيط التعاقب القيادي للأكاديميين في الجامعة.
4. دراسة (الراشد، 2022م) التعاقب القيادي في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	
الهدف	الهدف من الدراسة هو تفعيل تطبيق التعاقب القيادي بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن ، وذلك من خلال التعرف على واقع تفعيل التعاقب القيادي في الجامعة، وذلك من خلال رصد الإجراءات المتبعة عند تطبيق التعاقب القيادي، والتحديات التي تواجه تفعيله، ومن ثم تقديم مقترحات تسهم في إنجاح تطبيق التعاقب القيادي بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، والكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة ، تعزى لمتغيرات: (الدرجة العلمية- سنوات الخدمة - المناصب القيادية التي تولاها عضو هيئة التدريس) .
المنهجية والأدوات	واتبعت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وبتطبيق الاستبانة على مجتمع الدراسة والمتمثل في جميع أعضاء هيئة التدريس السعوديين في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن خلال الفصل الدراسي الثاني (1441 هـ) حصلت الباحثة على (120) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي .
النتائج	أن أفراد الدراسة يرون أن إجراءات تطبيق التعاقب القيادي بالجامعة غير واضحة بالنسبة لهم، وأنهم موافقون بشدة على أنه توجد بالجامعة كفاءات قيادية لم يتم اكتشافها لشغل المناصب القيادية، وأن الجامعة تقوم بالاستعانة بكفاءات من خارجها لتولي مناصب قيادية فيها ، كما أن أفراد الدراسة موافقون على كل ما أوردته الدراسة من تحديات لتطبيق التعاقب القيادي، وأن أبرز التحديات التي تواجه تطبيق التعاقب القيادي هي تأثير العوامل الشخصية في عملية اختيار القيادات بالجامعة، وأن قنوات الترشيح للمناصب القيادية بالجامعة غير واضحة .
5. دراسة (الدوسري، 2023م) أثر تطبيق استراتيجية التخطيط للتعاقب القيادي في تحقيق استدامة منظمات الأعمال (دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الأعمال)	
الهدف	الهدف من الدراسة هو معرفة أثر تطبيق استراتيجية التخطيط للتعاقب القيادي في تحقيق استدامة منظمات قطاع الأعمال في المملكة العربية السعودية . وتحديد العلاقة بينهما ، ومدى وعي منظمات الأعمال باستراتيجية تخطيط التعاقب القيادي واستدامة منظمات الأعمال وما هي المتطلبات الأساسية التي يجب العمل على تخطيطها وتنظيمها وتنفيذها للوصول إلى التطبيق الأمثل لإستراتيجية تخطيط التعاقب القيادي .
المنهجية والأدوات	تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي ، وتصميم أداة القياس (الاستبيان) وتوزيعها على عينة عشوائية طبقية من العاملين لدى قطاع الأعمال موضع الدراسة ، واستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS الاختبار فرض الدراسة،
النتائج	وجود علاقة طردية إيجابية بين تطبيق استراتيجية التعاقب القيادي من خلال معايير الأربعة (تخطيط المسار الوظيفي، وتمكين العاملين، تقييم الأداء، الجدارات الوظيفية) وبين تحقيق استدامة منظمات

الأعمال وفق معايير الاستدامة الوطنية وتعني أن تكون منظمات الأعمال في موازنه بين أرباحها اقتصادياً وبين ما تقدمه للمجتمع اجتماعياً وما تسهم فيه من المحافظة على البيئة الطبيعية .	
6. دراسة (Arif, & Javaid,2023)تأثير تخطيط التعاقب الوظيفي على أداء الموظفين: الدور الوسيط لمشاركة الموظفين ومتطلبات العمل	
الهدف	تبحث هذه الدراسة في العلاقات بين ممارسات التخطيط للخلافة (SPP) ومشاركة الموظفين (EE) ومتطلبات الوظيفة (JD) وأداء الموظفين (EP) ضمن المشهد التعليمي العالي في باكستان .
المنهجية والأدوات	باستخدام نهج قائم على المسح، يركز البحث على أعضاء هيئة التدريس كمجموعة عينة أساسية و تم الحصول على عينة من 312 من المتخصصين في التدريس من مؤسسات التعليم العالي المختلفة.
النتائج	اعتماد آليات تخطيط الخلافة القوية من قبل إدارات الجامعات لتحسين أداء المعلمين، وعلاوة على ذلك تسلط الضوء على ضرورة صنع السياسات الرشيقة لتسهيل تنقل المواهب الداخلية والتخفيف من الاعتماد على التوظيف الخارجي ، ويؤكد البحث على أهمية استراتيجيات إدارة المواهب الفعالة في معالجة حالات التقاعد غير المتوقعة، وتقديم بدائل فعالة من حيث التكلفة للتوظيف والتطوير مع رعاية مسارات التقدم الوظيفي الداخلي .
7. دراسة (Malokani, & Ahmad,2023) تأثير تخطيط الخلافة على الاحتفاظ بالموظفين: الدور الوسيط للتطوير المهني	
الهدف	الهدف من هذه الدراسة هو دراسة الدور الوسيط للتطوير المهني بين تخطيط الخلافة والاحتفاظ بالموظفين في الجامعات الخاصة في السند ، باكستان.
المنهجية والأدوات	تم جمع البيانات الأولية من خلال أداة البحث الاستبانة التي تم تبنيها من الدراسات السابقة. من أجل اختبار الفرضية المقترحة، وتم تحليل البيانات المجمعة بمساعدة الاختبارات الإحصائية بما في ذلك تحليل العوامل التأكيدية وCB-SEM في AMOS الإصدار 25.
النتائج	أكدت نتائج دراسة البحث التأثير الوسيط الكامل للتطوير المهني بين تخطيط الخلافة والاحتفاظ بالموظفين في الجامعات الخاصة في السند ، باكستان نظراً لارتفاع عدد الجامعات الخاصة في السند، باكستان ، حيث أن هناك مستوى عالي من المنافسة من أجل الاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس المدربين تدريباً جيداً . ويساعد هذا البحث الإدارة العليا للجامعات الخاصة على الاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس من خلال تصميم الاستراتيجيات بمساعدة هذه المتغيرات المحددة في دراسة البحث الحالية .

المنطلقات النظرية للدراسة:

التعاقب الإداري هو مفهوم يتعلق بتغيير الأفراد في المناصب الإدارية داخل المؤسسات . وهناك عدة نظريات تفسر هذه الظاهرة ومن أبرزها :

1. نظرية النظم : تفترض أن المؤسسات تعمل كنظم متكاملة ، وأن التعاقب الإداري هو جزء من عملية التكيف مع التغيرات البيئية .

2. نظرية التغيير التنظيمي : تركز على كيفية تأثير التغيرات في البيئة الخارجية (مثل التغيرات الاقتصادية أو الاجتماعية) على الهيكل الإداري للمؤسسات .

3. نظرية القيادة : تدرس كيف يؤثر أسلوب القيادة على التعاقب الإداري ، حيث يمكن أن تؤدي أنماط القيادة المختلفة إلى تغييرات في الإدارة .

4. نظرية الموارد البشرية : تعتبر أن التعاقب الإداري مرتبط بتطوير الكفاءات والمهارات داخل المؤسسة ، مما يؤدي إلى تغييرات في المناصب الإدارية .

5. نظرية الاستمرارية والتغيير: توازن بين الحاجة إلى الاستمرارية في الإدارة والتغيير من أجل التكيف مع الظروف الجديدة.

كل من هذه النظريات تقدم رؤى مختلفة حول كيفية وسبب حدوث التعاقب الإداري، وتساعد في فهم كيفية إدارة هذه العمليات بشكل فعال .

المنهجية وطرق البحث:

تتحدد منهجية الدراسة والإجراءات التي تستخدمها من خلال المشكلة التي تعالجها، أهدافها ، الأسئلة الرئيسية التي تجيب عليها ، وكذلك تعريفات المفاهيم المتضمنة فيها .

أشارت الأدبيات والدراسات السابقة المشابهة للدراسة الحالية إلى الأسئلة التي تتناولها، وهذه الأسئلة هي جوهر المشكلة والإجابة عليها ستؤدي إلى الأهداف الرئيسية للدراسة .

يستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول وصف الظاهرة نفسها . وهو أحد أكثر أشكال التحليل والتفسير العلمي شيوعاً والذي يحاول وصف الظاهرة ومحاولة تفسيرها رياضياً من خلال جمع البيانات والمعلومات القياسية حول الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة .

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالأكاديمية السعودية للطيران المدني.

عينة الدراسة :

هي عينة من العاملين بالأكاديمية السعودية للطيران المدني من إدارة عليا ومدراء ورؤساء أقسام والمديرين والموظفين بالأكاديمية السعودية للطيران المدني وعددهم (250) مفردة .

أدوات الدراسة:

البيانات الأولية : سيقوم الباحث باستخدام أداتين لجمع البيانات :

1. الاستبانة : لاستطلاع آراء العاملين والموظفين والمديرين بالأكاديمية السعودية للطيران المدني.
2. المقابلة : لاستطلاع آراء القيادة العليا المدراء بواقع التعاقب الإداري والنماذج المستقبلية لتخطيط التعاقب الإداري بالأكاديمية السعودية للطيران المدني.

البيانات الثانوية : من خلال الأدبيات السابقة والدراسات والكتب والمواقع الإلكترونية ذات العلاقة.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية : تعاقب القيادات الإدارية وأثره على تطوير بيئة العمل " بالتطبيق على الأكاديمية السعودية للطيران المدني " .

- الحدود البشرية : جميع العاملين في الأكاديمية السعودية للطيران المدني .

- الحدود المكانية : المملكة العربية السعودية – منطقة مكة المكرمة – مدينة جدة . الأكاديمية

السعودية للطيران المدني

- الحدود الزمانية : العام الدراسي 2024م – 1446هـ. وحتى الانتهاء من الدراسة .

المراجع العربية :

1. البواردي, فيصل. (2017). تحديات خطط تعاقب القيادات الإدارية في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة, 37(2), 195-218. doi: 10.21608/aja.2017.17499
2. الداود, حسن بن عبدالعزيز محمد. (2020). التخطيط للتعاقب الإداري للقيادات الأكاديمية بجامعتي شقراء والقصيم في ضوء نموذج روثنويل للتعاقب الوظيفي. مجلة جامعة شقراء, ع13, 163 - 194.
3. الراشد, منار بنت خالد محمد. (2022). التعاقب القيادي في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة القراءة والمعرفة, ع245, 199 - 232. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1270603>
4. الشريف, طلال بن عبدالله حسين. (2022). إستراتيجية مقترحة لتخطيط التعاقب القيادي للأكاديميين في جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية, مج8, ع1, 109 - 150.

المراجع الأجنبية :

5. Al-Rashdan, Abdul Latif Abdullah. (2022). CEO Dismissal and Succession: The Implications for the Firm's Strategic Human Capital Resources. Arab Journal of Administrative Sciences, Vol. 29, No. 2, 327-268. Retrieved from <http://search.mandumah.com/Record/1394348>
6. Arif, S., Khan, M. I., Abbas, F., & Javaid, T. (2023). Impact of Succession Planning on Employees Performance: Mediating Role of Employees Engagement and Job Demands. Sustainable Trends and Business Research, 1(2).
7. Malokani, D. K. A. K., Ali, S., Nazim, F., Amjad, F., Hassan, S. S., Rani, S., & Ahmad, S. (2023). Impact of succession planning on employee retention: Mediating role of career development. Journal of Positive School Psychology, 284-292.
8. Rotich, J. L, Kiiru, D. (2021) Effect of succession planning on employee performance in the Ministry of ICT, Innovation And Youth Affairs in Nairobi City County ,Kenya. International Academic Journal of Human Resource and Business Administration ,3(10), 112-128