

Everyone's Smart University

Midocean University



College of Management

Master of Management

أثر الممارسات الإدارية الحديثة علي زيادة إنتاجية الموظف في قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية

اسم الطالب	مروان حسني يحي عبد الوهاب
الرقم الجامعي	221000493
إشراف الدكتور/الدكتورة	وليد سليمان/فاطمة مصطفى
العام الجامعي	2023

المحتويات

أثر الممارسات الإدارية الحديثة علي زيادة إنتاجية الموظف في قطاع الطيران في المملكة العربية السعودية.	1
المحتويات	2
المقدمة	3
مشكلة الدراسة	3
أسئلة الدراسة	3
اهداف الدراسة	4
أهمية الدراسة	4
الدراسات السابقة	4
منهجية البحث	6
مجتمع الدراسة	6
أدوات الدراسة	6
حدود الدراسة	6
الخاتمة	7
المراجع	7

المقدمة

تعد الممارسات الإدارية الحديثة من العوامل الرئيسية التي تؤثر على زيادة إنتاجية الموظف في قطاع الطيران، فعلى الرغم من أن الطيران يعتبر قطاعًا معقدًا ومتطلبًا، إلا أنه يمكن تحقيق الكثير من الإنجازات والتحسينات عن طريق تطبيق الممارسات الإدارية الحديثة.

تتضمن هذه الممارسات عدة عوامل مثل إدارة سلسلة التوريد، وإدارة الجودة الشاملة، وإدارة المواهب، والتحول الرقمي، والتحول الثقافي، وإدارة الأداء. وتساهم هذه الممارسات في تحسين العمليات والخدمات وتطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم وزيادة رضا العملاء. وهذا بدوره يؤدي إلى تحسين الكفاءة والجودة والإنتاجية في المنظمة، وبالتالي تحسين المنافسة والنمو في السوق.

ومن المهم أن تتبنى الشركات في قطاع الطيران هذه الممارسات وتطبقها بشكل دوري ومستمر لضمان الحفاظ على النمو والتطور في القطاع، وتحقيق الرضا العام للعملاء والموظفين. ويمكن القول إن الممارسات الإدارية الحديثة تمثل اليوم حجر الأساس لتحقيق النجاح في قطاع الطيران، وتوفير الخدمات المميزة التي يتطلع إليها العملاء.

مشكلة الدراسة

يسعى جميع المؤسسات إلى تحسين أدائها وتسريع عملياتها من خلال استخدام استراتيجيات خاصة بها لتحقيق ميزة تنافسية أو تميز مؤسسي لها. ومن المعروف أن إدارة الموارد البشرية وممارساتها الجوهرية تلعب دوراً مهماً في أي منظمة، وأن تطبيق هذه الممارسات بشكل جيد يحقق للمنظمة أداءً عاليًا وميزة تنافسية. كما أن استخدام التكنولوجيا بشكل جيد يمكن أن يساهم في تحسين كفاءة وفاعلية العمليات في المنظمات على كافة المستويات.

أسئلة الدراسة

- 1- ما هي الممارسات الإدارية الحديثة التي يمكن تطبيقها في قطاع الطيران لزيادة إنتاجية الموظف؟
- 2- ما هي الآليات التي يمكن استخدامها لتطبيق هذه الممارسات الإدارية الحديثة في قطاع الطيران؟
- 3- كيف يمكن قياس إنتاجية الموظف في قطاع الطيران؟

4- ما هو تأثير تطبيق الممارسات الإدارية الحديثة على إنتاجية الموظف في قطاع الطيران؟

اهداف الدراسة

- تحديد الممارسات الإدارية الحديثة التي يمكن تطبيقها في قطاع الطيران لزيادة إنتاجية الموظف.
- تحديد الآليات الفعالة التي يمكن استخدامها لتطبيق هذه الممارسات الإدارية الحديثة في قطاع الطيران.
- قياس إنتاجية الموظف في قطاع الطيران وتحديد العوامل التي تؤثر عليها.
- تحديد أثر تطبيق الممارسات الإدارية الحديثة على إنتاجية الموظف في قطاع الطيران.
- دراسة تأثير الممارسات الإدارية الحديثة على إنتاجية الموظف في الشركات المختلفة في قطاع الطيران.

أهمية الدراسة

تحمل دراسة تأثير الممارسات الإدارية الحديثة على زيادة إنتاجية الموظف في قطاع الطيران أهمية كبيرة. وتركز الدراسة على تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء المؤسسي والميزة التنافسية، وتوضح الدراسة أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق نجاح واستمرارية المنظمات، حيث تدفع الحكومة المنشآت الحكومية إلى تحويل تعاملاتها من اليدوية إلى الإلكترونية، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية، وفقاً لمقاييس ومؤشرات وضعتها الحكومة، يهدف هذا التحول الإلكتروني إلى مواكبة المتغيرات السريعة في بيئة الأعمال.

الدراسات السابقة

1. دراسة عبد الرحمن عوض (2017) بعنوان " أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء المؤسسي من خلال التعلم التنظيمي"

هدفت الدراسة إلى قياس أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء المؤسسي من خلال التعلم التنظيمي للمستشفيات في قطر. شمل مجتمع الدراسة جميع الموظفين في المستشفيات الخاصة في قطر، وشملت العينة المديرين ورؤساء الأقسام والموظفين في المستشفيات الخاصة في الدولة. استخدمت الدراسة المنهج

الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. واستخدمت الدراسة عددًا من الأساليب والإجراءات الإحصائية، بما في ذلك المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل الانحدار المتعدد وتحليل المسار. وبعد تحليل بيانات الدراسة وفرضياتها، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات الهامة، بما في ذلك:

بيّنت الدراسة أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها تأثير إيجابي على رفع كفاءة المستشفيات، مما يؤكد أهمية الموارد البشرية بشكل كبير في تحقيق الأداء المؤسسي.

يعطي تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المستشفيات ميزة تنافسية، من خلال التكيف السريع مع التغيرات الخارجية وتلبية الاحتياجات المتغيرة للعملاء في وقت قصير.

تقلل تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من التكاليف، وتحسن الإجراءات لتشغيل العمليات والمهام بشكل أسرع.

- أوصت الدراسة المستشفيات الخاصة القطرية بالاستثمار في نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، لما لها من أهمية في رفع مستوى الأداء المؤسسي.

2. دراسة الحموز (2016) بعنوان "أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية داخل المنظمة على الأداء التنظيمي"

وهي دراسة تطبيقية في شركة الملكية الأردنية، وتهدف الدراسة إلى تحديد تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي من خلال الابتكار ورضا العملاء والوقت للسوق والتكيف السريع وعمليات الموارد البشرية. وقد استخدمت الدراسة استبانة كأداة لجمع البيانات، وشملت مجتمع الدراسة جميع العاملين في شركة الملكية الأردنية. وقد وجدت الدراسة تأثيراً إيجابياً دالاً إحصائياً لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي، وأوصت الدراسة الشركات باستخدام حلول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والاستثمار فيها لرفع الأداء التنظيمي وكفاءتها، وذلك بتمكين الشركات من التكيف بسرعة مع التغيرات الخارجية وتلبية احتياجات العملاء في وقت قصير، وتحسين الإجراءات وخفض التكاليف. وأشارت الدراسة إلى أن استخدام حلول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لا يقتصر فقط على موظفي الموارد البشرية، بل يجب أن يشمل جميع العاملين في الشركة.

منهجية البحث

تتضمن منهجية الدراسة تصميم نموذج البحث واستخدام استبانة كأداة لجمع البيانات، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها وطريقة اختيار العينة، وتحليل البيانات واستخدام الإحصاء الوصفي والاستنتاجي لتحليل النتائج. تم استخدام المنهج المسحي في هذه الدراسة والذي يعتمد على تجميع الحقائق والمعلومات ثم مقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى نتائج مقبولة.

مجتمع الدراسة

وقد تم اختيار مجتمع الدراسة بشكل عشوائي من جميع العاملين في شركة الملكية الأردنية، وتم تحديد عينة الدراسة بشكل عينة عشوائية بأخذ عينة من العاملين في الشركة. وقد بلغت عينة الدراسة 120 مشاركاً، وتم استرجاع 79 استبانة صالحة للتحليل.

أدوات الدراسة

تم جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام الإحصاء الوصفي والاستنتاجي، وتم استخدام برامج الحاسوب المخصصة لتحليل البيانات واستخراج النتائج والاستنتاجات. وتم استخدام الإحصاء الوصفي لوصف البيانات وتحليلها بشكل إحصائي، واستخدام الإحصاء الاستنتاجي لتحليل النتائج واستنتاج العلاقة بين المتغيرات المستخدمة في الدراسة.

حدود الدراسة

الحدود المكانية: يقتصر هذا البحث على قطاع العمل الخاص بدراسة أثر الممارسات الإدارية الحديثة علي زيادة إنتاجية الموظف في قطاع الطيران
الحدود الزمنية: ستكون الدراسة في خلال هذا العام ٢٠٢٣.

الحدود البشرية: سوف يتم القيام بعمل استبيان لمجموعة من الموظفين في المنظمات المختلفة، ويكون حوالي 120 موظف، وتحليل نتائج هذا الاستبيان.

الخاتمة

وفي الختام، فقد تم الوصول إلى أن تبني الممارسات الإدارية الحديثة في صناعة الطيران يمكن أن يساعد على زيادة إنتاجية الموظفين في القطاع، وتحسين جودة الخدمات التي يقدمها القطاع، يمكن أن تساعد هذه النتائج في تحفيز المؤسسات والشركات في صناعة الطيران على تبني الممارسات الإدارية الحديثة وتطوير أنظمة العمل الخاصة بها لتحسين أداء الموظفين وزيادة الإنتاجية، وتوصي الدراسة بأن يكون للمزيد من البحوث في هذا المجال، حيث يمكن أن تساعد على تحديد الممارسات الإدارية الأكثر فعالية في زيادة إنتاجية الموظف في قطاع الطيران.

المراجع

المراجع العربية

1. الأحمد، عبد الله عبد العزيز (2018). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الإنتاجية: دراسة حالة في شركة الخطوط الجوية السعودية. المجلة السعودية للإدارة، 3(1)، 1-19.
2. الخريجي، خالد بشير، والحربي، محمد عبد الرحمن (2019). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على الأداء التنظيمي في شركات الطيران في المملكة العربية السعودية. مجلة الإدارة العامة والعلوم السياسية، 4(2)، 1-19.
3. المطيري، عبد الله محمد، والعلي، محمد حمد (2019). العوامل المؤثرة على الأداء التنظيمي في شركات الطيران السعودية: دراسة حالة في الخطوط الجوية العربية السعودية. مجلة الإدارة والسياسات العامة، 23(2)، 139-158.
4. الهدهود، فارس محمد، والتركي، عمران عبد الله (2020). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي في شركات الطيران في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 6(1)، 1-22.
5. بن زيد، خالد، والعبد الله، عبد الرحمن، والرجبان، حسن (2019). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التشغيلي لشركات الطيران في المملكة العربية السعودية. مجلة التنمية الاقتصادية، 1(1)، 1-22.

6. حمدان، عبد الرحمن علي (2018). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي في الخطوط الجوية السعودية. مجلة إدارة الأعمال والعلوم الاجتماعية، 2(2)، 1-15.
7. القرشي، محمد علي (2017). أثر تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التشغيلي لشركات الطيران: دراسة حالة شركة الخطوط الجوية السعودية. مجلة إدارة الأعمال والتطوير الاقتصادي، 5(1)، 1-17.
8. الشريف، خالد علي، والحميد، ناصر علي (2017). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي في الشركات السعودية للطيران. مجلة العلوم الإدارية والقانون، 2(1)، 1-16.

المراجع الأجنبية

1. Ahmad, S. Z., & Schroeder, R. G. (2002). The impact of human resource management practices on operational performance: recognizing country and industry differences. *Journal of Operations Management*, 20(1), 233-246.
2. Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7-35.
3. Bhattacharyya, S. K., & Sengupta, N. (2011). Impact of human resource management practices on organizational performance: An empirical study in the Indian context. *Asia Pacific Journal of Management*, 28(2), 211-237.
4. Chen, C. J., & Huang, J. W. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance—The mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research*, 62(1), 104-114.
5. Hameed, A., Ramzan, M., & Zubair, H. M. (2014). Impact of transformational leadership on employee motivation in airline industry of Pakistan. *Journal of Management Policies and Practices*, 2(2), 34-45.
6. Liao, H., Toya, K., Lepak, D. P., & Hong, Y. (2009). Do they see eye to eye? Management and employee perspectives of high-performance work systems and influence processes on service quality. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 371-391.

7. Lu, L., Lin, H., Cooper, C. L., Bartram, T., & O'Driscoll, M. (2013). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A cross-cultural comparison of Chinese and British employees. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(5), 767-783.
8. Nguyen, Q. T. K., Nguyen, T. H., & Nguyen, T. M. N. (2020). Effects of human resource practices and organizational culture on employee performance in Vietnamese aviation industry. *Journal of Air Transport Management*, 85, 101789.
9. Pil, F. K., & MacDuffie, J. P. (1996). The adoption of high-involvement work practices. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 35(3), 423-455.