

# إعادة الهيكلة التنظيمية وتصميم نموذج بطاقة تقييم أداء متوازنة بشركة المعدات المكملة للطائرات المحدودة

عمار بن عبدالسلام مرغلاني

إشراف

د. محمد احسان الحق

## المستخلص

. من خلال العمليات التشغيلية اليومية، وبالنظر الى اداء ومنجزات شركة المعدات المكملة للطائرات المحدودة، يتبين أن الشركة تفتقر لنظام تخطيط استراتيجي مدعم بهيكل تنظيمي مرن وفعال. الهدف من هذا البحث هو وضع هيكل تنظيمي جديد وتصميم نموذج بطاقة الأداء المتوازن للشركة. هناك أربعة محددات للهيكل التنظيمي التي تم تطبيقها في إعادة الهيكلة. وتم استخدام منهج الهيكل التنظيمي العمودي والافقي لتحسين الهيكل التنظيمي للشركة. وبعد ذلك استخدام مفهوم بطاقة الأداء المتوازن لتصميم نموذج يتناسب مع الهيكل التنظيمي المقترح. وقد تم استخدام اسبيان تقييمي لتحديد ما اذا كانت هناك حاجة لبطاقة الأداء المتوازن للشركة. وخلصت الدراسة الى تطوير هيكل تنظيمي جديد يضم ستة ادارات. وقد قلص الهيكل التنظيمي الجديد مستوى الادارة العليا من ثلاثة مستويات الى مستويين. من ناحية أخرى، كان متوسط نتيجة الاستبيان 74.8 مما يعني انه يوصى بتطبيق نظام بطاقة الأداء المتوازن في الشركة. وتكون نظام بطاقة الأداء المتوازن من خمسة اوجه (المالية، العميل، القدرات، العمليات الداخلية و التعليم والتنمية). الفائدة الرئيسية المحتملة من هذه الدراسة الى توفير الموارد المالية للشركة وتطبيق افضل الممارسات في التخطيط الاستراتيجي.

# **Organizational Restructuring and Designing of Balanced Scorecard Model for Aircraft Accessories and Components Company Ltd.**

**Ammar A. Marghlani**

**Supervised By  
Dr. Muhammad Ehsan Ulhaque**

## **Abstract**

From day-to-day business operations and by looking at Aircraft Accessories Components Company (AACC) performance and achievements, it has been revealed that there is a lack of clear, easy and proven strategic planning management system supported with an efficient and flexible organizational structure. The goal of this research is to develop a new organizational structure and design a balanced scorecard model for AACC. The four determinants of the organizational structure have been applied to restructure AACC organization including the benchmarking technique. Flat and tall organization approach has been used to improve AACC organization as well. After that the balanced scorecard concept has been used to design AACC model which suite AACC proposed organizational structure. An assessment questionnaire has been used to determine whether the Balanced Scorecard is needed or not for AACC. Finally, a new organizational structure has been developed which includes 6 departments. The new organizational structure has reduced the senior management level from 3 to 2 levels. On the other hand, the average questionnaire score is 74.8 which mean that the Balanced Scorecard is strongly recommended for AACC. The Balanced Scorecard of AACC consists of 5 perspectives (Finance, Customer, Capability, Internal Process and Learning & Growth). The major potential benefit of this work will be the saving of financial resources and best practice strategic planning system for AACC.