



INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN SOCIAL SCIENCES & HUMANITIES

An International Open-Access Peer Reviewed Refereed Journal

Impact Factor: 6.064

E-ISSN: 2249 – 4642

P-ISSN: 2454 - 4671

DIAGNOSING THE LEVEL OF APPLICATION OF ORGANIZATIONAL PROSPERITY IN THE ANBAR HEALTH DEPARTMENT

Dr. Alyaa Jassim Mohammed, Karim Nadhim Mansour

Department of Public Administration, College of Administration and Economics, Iraq

DOI: <http://doi.org/10.37648/ijrssh.v12i04.035>

Paper Received:

05 August 2022

Paper Accepted:

24 November 2022

Paper Received After Correction:

26 November 2022

Paper Published:

26 November 2022



How to cite the article: Alyaa J.M., Karim N.M.(2022)

Diagnosing the Level of Application of Organizational Prosperity in the Anbar Health Department, *International Journal of Research in Social Sciences & Humanities*, Oct-Dec 2022
Vol. 12, Issue 4; 664-679 DOI: <http://doi.org/10.37648/ijrssh.v12i04.035>

تشخيص مستوى تطبيق الازدهار التنظيمي في دائرة صحة الانبار

م.د. علياء جاسم محمد

كريم ناظم منصور

كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد

ABSTRACT

The current research aims to diagnose the level of interest of the Anbar Health Department in the application of organizational prosperity and to identify its sub-dimensions, the most prominent of which are interest and agreement by the sample, and to come up with a number of recommendations that contribute to improving its practice and adoption of these dimensions, And based on the novelty of the variable and its urgent importance to the department and its members on the one hand, and the community on the other hand, the researcher adopted the descriptive, analytical, exploratory approach in its completion, as the research community consisted of the department's leaders (97), and the questionnaire was distributed to them, so that the researcher retrieved (94) from it. The valid one for statistical analysis was (92), which is the research sample, The questionnaire was supplemented with limited data, observations and interviews, while the research used statistical programs (SMART PLS V.3.3, SPSS V.28), to analyze primary data, with the adoption of descriptive and inferential statistical methods. The statistical analysis showed a number of results, the most prominent of which was the interest of the Anbar Health Department in organizational prosperity, as the variable obtained a calculated mean of (3.89) high-level, as well as adopting organizational capabilities first when targeting to improve the level of organizational prosperity.

Keywords: *Organizational prosperity, Organizational capabilities, Organizational commitment, Leadership support, Empowerment, Organizational prosperity strategies.*

المستخلص

يهدف البحث الحالي، الى تشخيص مستوى اهتمام دائرة صحة الانبار في تطبيق الازدهار التنظيمي والتعرف على أبعاده الفرعية وما أبرزها اهتمام واتفاق من قبل العينة، والخروج بجملة من التوصيات تسهم في تحسين ممارستها وتبنيها لهذه الأبعاد، وانطلاقاً من حداثة المتغير وأهميته الملحة للدائرة وأفرادها من جهة، والمجتمع من جهة أخرى، اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي الاستطلاعي في إنجازه، إذ كان مجتمع البحث يتألف من قيادات الدائرة البالغ عددهم (97)، وزعت عليهم الاستبانة، ليسترد الباحث منها (94)، كان الصالح منها للتحليل الاحصائي (92) وهي عينة البحث، وقد رفدت الاستبانة بالبيانات والملاحظات والمقابلات المحدودة، فيما استعمل البحث البرامج الاحصائية (SMART PLS V.3.3 , SPSS V.28)، لتحليل البيانات الأولية، مع اعتماد اساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي، وقد أظهر التحليل الاحصائي عدد من النتائج كان أبرزها اهتمام دائرة صحة الانبار بالازدهار التنظيمي، إذ حصل المتغير اجمالاً على وسط محسوب قدره (3.89) مرتفع المستوى، فضلاً عن اعتمادها القدرات التنظيمية أولاً عند استهدافها تحسين مستوى ازدهارها التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: الازدهار التنظيمي، القدرات التنظيمية، الالتزام التنظيمي، دعم القيادة، التمكين، استراتيجيات الازدهار التنظيمي

المقدمة

تواجه المنظمات الصحية العديد من التحديات (تكنولوجيا طبية حديثة، تزايد عدد السكان، ظهور الوبئة والأمراض المزمنة، تطور علم الأدوية) في ظل معطيات تزامنت مع التغيير في الثقافة الصحية وتنامي في الوعي، والاستجابة لمختلف مجالات عملها، ونتيجة لتزايد الطلب على تلك الخدمات، أصبح معها التطور التكنولوجي، والتغير الأيديولوجي، توجهاً وغاية لها، وقد انعكست هذه المعطيات والتحديات على سير عمل المنظمات وإدارتها من المنظور الداخلي ببناء قوى عاملة مزدهرة، والعمل على تدريبهم وتطويرهم وصيانتهم وظيفياً ليكونوا أكثر قدرة على الاستجابة لمعطيات البيئة الخارجي وبوعي حالي ومستقبلي، فضلاً عن التعامل معها بإيجابية، ليكون لزاماً عليها إعادة النظر في أساليبها الإدارية وطرائق إدارتها لمواردها البشرية، وبما يواكب توجهها المستقبلي نحو الازدهار بفعل عوامل تنشئة وعوامل داعمة وموارد ترصف لتحقيق تلك الغاية.

ونتيجة لذلك، وجدت المنظمات الصحية غاياتها في امتلاك القدرة التنظيمية ذات الطابع المتميز، والفريد من نوعه، والحصول على قيادات تعمل على أساس الجمع بين مختلف الأنماط السلوكية لتواجه مختلف الظروف والأحداث، وبما يعزز من شعور أفرادها بالالتزام والانتماء والاندماج، وصولاً إلى أداء سياقي، وإداء عالي، وبحسب رؤية مؤسسيها، وهذا ما يجعل الباحث متمسكاً بالوصول إلى دفة الازدهار تنظيمياً، وبحسب اليات تحقيق الرسالة التي أوجدتها في البيئة، لذلك كان لا بد من التوجه نحو معرفة قدرات الدائرة التنظيمية وأنواع مواردها، وأساليب تكيفها مع البيئة المتغيرة باضطراب، فضلاً عن البحث في التزام العاملين في القطاع الصحي من المنظورات العاطفية والمعيارية وأساليب الاستمرار في إبقاء اليات التعاون المصحوب بدعم قيادتها العليا وما يقدمون من جهد غير نمطي ليجعل منهم أفراد ممكنين يستطيعون الانتقال والتدوير بين مختلف المهام وينسق عمل يبني على أساس فريق العمل الإبداعي البارِع وبجهود حثيثة تتال رضا المستفيدين من الخدمات الصحية في محافظة الأنبار.

وعلى أساس ما سبق وللإجابة على تساؤل البحث والتحقق من أهدافه تم تقسيمه إلى أربعة محاور، إذ تناول المحور الأول منهجية البحث، أما المحور الثاني تناول الإطار النظري، في حين اختص المحور الثالث بعرض وتحليل وتشخيص الازدهار التنظيمي، وأخيراً اختتم البحث بأهم الاستنتاجات والتوصيات.

المحور الأول: منهجية البحث

تشكل منهجية البحث والدراسات خطة عمل تشخص مشكلة البحث وطبيعتها وتحاول الإجابة عن المشكلات المعرفية والتطبيقية التي تنشأ فيها من خلال محاولة الوصول إلى فهم للظاهرة المدروسة ومعرفة العلاقات بين متغيراتها، إذ تعد المنهجية هي خطوة في تحقيق الأهداف المرجوة من البحث، وبناءً عليه فإن المنهجية ستشمل مجموعة من الفقرات الأساسية الآتية:

أولاً: مشكلة البحث

تطمح العديد من المنظمات الصحية إلى تحسين موقعها التنافسي والوصول إلى حالة من التميز والازدهار، لذا تواجه تحولاً في منهجها ومساراتها، وأسلوب صياغة استراتيجياتها وتنفيذها، ويظهر التحول جلياً في تبنيها مناهج وأساليب إدارية تمكنها من البقاء والاستمرار في مواكبة أعمالها في ظل التعقيدات والتغيرات البيئية المتزايدة، فضلاً عن تركيزها في استثمار القدرات والمهارات والخبرات المتاحة لديها، وتطوير السياسات والإجراءات العامة وأساليب تنفيذها بفاعلية، عبر

إيجادها بيئة عمل ذات جودة ينعم بها أفرادها، تعمل على رفع كفاءة الأداء، والمساهمة في تحفيز قدرات الوعي والادراك وتقديم الأفكار بإبداع، وبما ينعكس نتائجها إيجاباً في تحقيق الاهداف المنشودة.

واستوضح الباحث المشكلة من خلال مراجعة الدراسات السابقة، اذ وجد الازدهار التنظيمي، لا يزال قيد التشكيل والتأطير الفكري على حد علمه. وهذا ما أكدته دراسة (OgbuEdeh, 2019 : 57)، في قلة اهتمام الباحثين والكتاب بمفهوم الازدهار التنظيمي مقارنة بالمتغيرات التنظيمية الأخرى مثل الالتزام التنظيمي، العدالة التنظيمية، الأداء التنظيمي، الفاعلية التنظيمية، الاستدامة التنظيمية، الثقافة التنظيمية، سلوك المواطنة التنظيمي، على سبيل المثال لا الحصر. فيما أكدت دراسة (Singh & Arora, 2020) على إمكانية تطوير الازدهار التنظيمي من خلال اعتماد (القدرات التنظيمية، الالتزام التنظيمي، دعم القيادة، التمكين) كركائز أساسية في منظمات الاعمال للحصول على رضا الزبون.

فضلاً عن استقرار الواقع لبيئة المنظمات الصحية ذات الخدمات المجانية، اذ تظهر محدودية في فهم وتبني الفكر الاداري المعاصر حتى وان نجحت في تقديم الشيء المقبول، الا انها قد لا تصل الى حالة من التميز والازدهار في الامد البعيد، بما دفع الكثير من أفراد المجتمع الى تلبية احتياجاتهم وتطلعاتهم من خلال اللجوء الى القطاع الخاص لإيمانهم النسبي بجودة خدماتها والايفاء باحتياجاتهم عن طريق منتجاتها الصحية.

واستناداً لما تقدم، يمكن تلخيص مشكلة البحث من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس للبحث (ما مستوى توافر أبعاد الازدهار التنظيمي وفق تصورات الادارة العليا في المنظمة قيد البحث، وما أبرزها اهتمام واتفاق من قبل العينة عليها؟).

ثانياً: أهمية البحث

تستمد البحوث ابرز عوامل أهميتها، من أهمية الموضوعات والعناصر البحثية التي سعت لدراستها والتفاعل مع حجم التأثير الذي تملكه في مجمل ممارسات المنظمة المبحوثة، اذ تجسدت أهمية البحث كونه يدخل في جوهر عمل المنظمات الخدمية العامة بإطارها العام من خلال تبني وتعميم هذه المفاهيم فكرياً وعملياً للوصول لكفاءة وفاعلية هذا النوع من المنظمات لما لها من تماس مباشر مع حياة المواطنين اليومية، فضلاً عن ذلك يعد البحث الحالي محاولة معرفية لمواكبة التطور المتسارع في المفاهيم الإدارية الحديثة، كما يسهم البحث الحالي في تزويد المنظمات الخدمية العامة وخاصة الصحية منها في البيئة العراقية، بآليات وأساليب حديثة لمواكبة التطورات المعاصرة والتكيف مع التقلبات البيئية عن طريق زيادة الاهتمام في المفاهيم والممارسات التي تم تناولها في متغيرات البحث.

ثالثاً: أهداف البحث

تعد أهداف البحث بمثابة الحدود العلمية والتي يتحرك ضمن إطارها الباحث من اجل تقديم الحلول الممكنة لمشكلة البحث واقتراح النتائج النظرية والعملية التي تسهم في تحقيق الأهداف المنشودة، وعليه يسعى هذا البحث الى تحقيق مجموعة من الاهداف الاتية :

1- تقديم جانب معرفي متكامل يتناول المتغير الاساسي للبحث والمتمثلة بـ (الازدهار التنظيمي)، فضلاً عن وصف الأبعاد الفرعية لهذا المتغير.

2- تحديد ابعاد متغير البحث من حيث أولوية الاتفاق على مساهمتها بشكل حقيقي في تعزيز توافرها، فضلاً عن أولوية اهتمام دائرة صحة الانبار بكل بعد من أبعاد المتغير.

3- في ضوء نتائج البحث التي يتم التوصل اليها، يقدم الباحث مجموعة من التوصيات لدائرة صحة الانبار حول كيفية التحرك مستقبلاً لتحسين مستوى الاهتمام بالأبعاد، وبما يسهم في وصولها لأعلى مستويات من الازدهار التنظيمي والعمل على ديمومته.

رابعاً: فرضيات البحث

(لا في ضوء مشكلة البحث وتساؤلاتها ولتحقيق أهداف البحث، تمت صياغة فرضية البحث الرئيسية وكالاتي يتوفر الازدهار التنظيمي في دائرة صحة الانبار, ولا أي من أبعادها).

خامساً: مجتمع البحث وعينته

يمثل مجتمع البحث جميع المفردات والعناصر التي لها صفة أو صفات خاضعة للدراسة والبحث, في حين يقصد بالعينة جزء من جمهور البحث الكلي والتي تحمل سمات وخصائص يتسم بها أغلب أفراد مجتمع البحث, واختار الباحث الادارة العليا والوسطى في دائرة صحة الانبار مجتمعاً للبحث, وذلك لكونهم القيادات المسؤولة عن القرارات الاستراتيجية في المنظمة قيد البحث ورسم مسارها المستقبلي, وبلغ المجموع الكلي لمجتمع البحث (97) مستجيباً, إذ تم توزيع الاستبانة بصورة مباشرة من قبل الباحث, وجرى استلام (94) من مجموع الاستبانات الموزعة, في حين تم استبعاد (2) استبانة لم يتم الإجابة عليها, ليصبح بذلك اجمالي العينة الصالحة للتحليل الاحصائي (92) مستجيب.

المحور الثاني: الجانب النظري

الازدهار التنظيمي

1- مفهوم الازدهار التنظيمي:

تعمل المنظمات اليوم في بيئة تنافسية للغاية، وسريعة التغير، وفي خضم المنافسة والتحديات التي تواجه هذه المنظمات، ظهر مصطلح الازدهار التنظيمي، والذي يمكن لأي منظمة أن تسعى إليه من خلال الاستثمار في الفرص المتاحة والتخطيط الاستراتيجي من قبل الإدارة العليا وبما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية، والحرص على تحقيق أداء متميز وبالشكل الذي يعزز مكانتها ويميزها عن المنظمات الأخرى (Mohammed & Saaed, 2021 : 6706), الا انه لم يحظ هذا المفهوم بالاهتمام على نطاق واسع من قبل الباحثين والكتاب مقارنة بالمتغيرات التنظيمية الأخرى مثل الالتزام التنظيمي، العدالة التنظيمية، الأداء التنظيمي، الفاعلية التنظيمية، على سبيل المثال لا الحصر، وتشير كلمة "الازدهار" إلى حالة تتجاوز مجرد البقاء مما يعني ضمناً النمو والتطور عندما تضاف كلمة "تنظيمية" إليها؛ يصبح الازدهار التنظيمي حالة من النمو أو التطور في عالم الأعمال، وقد استمد هذا التعريف من التصور القائل بأن المنظمة التي تعمل بشكل جيد باستمرار لديها القدرة على الازدهار بين المنافسين (Ogbu Edeh, 2019 : 57).

اضف لذلك، تم تعريف الازدهار التنظيمي على أنه قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها طويلة الامد واستثمار مواردها، وتعزيز دور العاملين الذين تتوافق مواقفهم وقيمهم وتوقعاتهم مع رؤية المنظمة (Chew, 2005 : 87), كما عرفه كل من (Singh & Arora, 2020: 4539) نجاح المنظمة بعيد الامد عبر إيجاد بيئة داعمة للعاملين تشجعهم على الالتزام والمشاركة والتعاون في تحقيق الأهداف التنظيمية.

فضلاً عن ذلك، يعرفه (Sharif & Aref, 2021 : 1525) تميز المنظمة من خلال امتلاكها لرأس المال الفكري، وبما ينتج عنه الابتكار والقدرات الاستراتيجية والمرونة الهيكلية والقدرة على التكيف مع البيئة في مختلف الظروف، والتي تمكنها من التميز الفريد والمستدام في البيئة المحيطة.

ويرى (العطار وآخرون, 2020 : 141) الازدهار التنظيمي على أنه قدرة المنظمة على تلبية احتياجات ورغبات الزبائن من خلال الموارد المعرفية والتعليمية والقدرات التي تمتلكها المنظمة، والتي يمكن تحويلها إلى منتجات وخدمات عالية الجودة تسهم في ديمومة نجاح المنظمة وازدهارها.

بناءً على ذلك، يعرف الباحثان الازدهار التنظيمي بالغاية التي تسعى المنظمة الوصول إليها من خلال امتلاكها قدرات تنظيمية مميزة وفريدة من نوعها وقيادة داعمة تعزز الشعور بالالتزام لدى العاملين، وبما يسهم في الوصول إلى مستويات عالية من الاداء الامثل وتحقيق التوجهات والرؤى المستقبلية للمنظمة.

2- أهمية الازدهار التنظيمي:

يعد الازدهار وسيلة مهمة للحفاظ على الموارد البشرية وهو عامل رئيسي لتعزيز الكفاء التنظيمية والسلوك الابتكاري (Abid & Ahmed, 2016 : 122)، فضلاً عن ذلك تكمن أهمية الازدهار التنظيمي في القدرة على مواجهة التحديات البيئية وزيادة مستوى الابداع والابتكار المستدام من خلال توفير خدمات ومنتجات تحقق رضا الزبائن، فضلاً عن تعزيز قدرة المنظمة على البقاء والنمو والتميز من خلال زيادة قدراتها التنافسية المستدامة (يوسف , 2021: 882)، إذ يتطلب الازدهار والبقاء في ظل عدم اليقين من المنظمات الاستجابة للتغيرات البيئية من خلال الاستثمار في الفرص وتجنب التهديدات لضمان قدرتها على التنافس مع الاخريات من المنظمات عبر التحسينات المستدامة لعملياتها ورؤيتها المستقبلية (Funston & Wagner, 2010 : 257).

لذلك، تركز المنظمات المستحبة باستمرار على تطوير مهارات وقدرات الأفراد واجراء التعديلات لتحسين الاداء وفقاً للظروف المحيطة بها وقدرتها على التحرك للاستثمار في الفرص المتاحة، ولهذا السبب يمكن اعتبار الاستجابة هي أساس الازدهار المستدام (Hugos, 2009 : 149 – 150).

وفي السياق ذاته، أشار (Spreitzer & Sutcliffe, 2007 : 82) الى أهمية الازدهار التنظيمي تتجسد في إطار زيادة انتاجية وفاعلية المنظمة وتعزيز الاداء المستدام، اضافة الى الجوانب الاتية:

أ- مساعدة المنظمة على التكيف مع الظروف المتغيرة التي تفرضها البيئة التنافسية، إذ أن المنظمات المزدهرة والتي تتسم بالمرونة تكون أكثر استجابة لهذه الظروف.

ب- زيادة قدرة المنظمة على بناء وتطوير القدرات البشرية وتوحيد جهودها لحل المشكلات والتحديات التي تواجه المنظمة.

كما أشار (العنبي , 2021: 138) الى مساهمة الازدهار التنظيمي في تعزيز السلوك الابتكاري لدى العاملين من خلال إتاحة الفرصة لهم في تنمية امكاناتهم وقدراتهم وتوسيع مداركهم واكتساب خبرات ومهارات تساعدهم في تكريس جهودهم لإيجاد أساليب عمل جديدة وفق عملية التفكير الابداعي.

أضف لذلك، تكمن أهمية الازدهار أيضاً في النتائج التي حققتها المنظمات والتي تؤثر على تقدمها وتميزها، فهو يؤثر بشكل مباشر على الصحة التنظيمية من خلال تأثيره على الصحة الذاتية والإيجابية للأفراد، إذ يقلل من الإرهاق النفسي

والضغوط التي يتعرض لها هؤلاء الأشخاص في العمل، وتقليل معدل دوران العمل وزيادة الرضا والالتزام الوظيفي، مما يسهم في تطويرهم وتمييزهم والاحتفاظ بهم وزيادة الابتكار والإبداع في أداء المهام بكفاءة وفعالية (الربيعي , 2021 : 134).

وفي ذات السياق، يرى الباحثان ان أهمية الازدهار التنظيمي تتجسد من خلال توليد حالة من التميز وتحقيق النجاح طويل الامد وبقاء المنظمة على قيد الحياة في ظل التعقيد والغموض البيئي والمنافسة الشديدة التي تواجهها المنظمات العامة، لذا فهو يعد محركاً رئيساً لتعزيز الشعور الايجابي تجاه المنظمة لما تملكه من قدرات تنافسية وبيئة داعمة للأفراد العاملين والتي تسهم في زيادة مشاركتهم الوظيفية ومنحهم الاستقلالية في مكان العمل.

3- استراتيجيات الازدهار التنظيمي:

يتطلب من المنظمة التي تطمح للنجاح والتميز الي إتباع ممارسات متعددة ومناسبة تساعد في تحقيق أهدافها بطريقة فاعلة ومميزة، وكذلك رسم الخارطة المستقبلية لها وتنمية أساليب التفكير على المدى الطويل، وتحسين الاداء العام للمنظمة وتطويرها باستمرار، ومواكبة التطورات الحديثة لتحقيق التنافسية والازدهار، وفي هذا السياق اشار Buckley, 2006 : 70 () الى تلك الاستراتيجيات التي تسهم في تحقيق النمو والازدهار والمتمثلة في (التخطيط والمواءمة، التواصل الفاعل والمفتوح، استراتيجية الافراد، استثمار الميزة التنافسية للمنظمة) وكما موضحة في الشكل (1) الاتي :



(استراتيجيات الازدهار التنظيمي الشكل 1)

■ اعداد الباحث استناداً على

أ- التخطيط والمواءمة: يعد التخطيط مفتاح نجاح المنظمات وبقاءها في ظل المنافسة الشديدة، اذ يتعين على منظمات اليوم أن تسعى جاهدة في القدرة على المنافسة باستخدام التخطيط السليم كأداة لتحقيق أهدافها، اذ يمثل التخطيط أداة إدارية تساعد المنظمة على تركيز طاقتها وانشطتها لتحقيق أهدافها وتوجهاتها المستقبلية عبر تخصيص مواردها وإمكاناتها

البشرية والمادية (Muriuk & Stanley, 2015 : 216), فضلاً عن ذلك يعبر عن المواءمة بالعملية التي يتم من خلالها ربط المكونات التنظيمية الرئيسة - الاستراتيجية والثقافة والعمليات والأفراد والقيادة لتحقيق أفضل احتياجات المنظمة, إذ ان المواءمة تتطلب فهماً مشتركاً لأهداف المنظمة وتوجهاتها من قبل المديرين على مستويات مختلفة وداخل وحدات مختلفة من التسلسل الهرمي التنظيمي, ومن ثم تمثل المواءمة التنظيمية قدرة دينامية تكيفية يتم تحقيقها من خلال تطوير فهم مشترك للأنظمة والممارسات المترابطة في المنظمة (Alagaraja & Shuck, 2015 : 21).

ب- **التواصل الفاعل والمفتوح:** يعد التواصل الفاعل الاتجاه السائد لنمو وازدهار أي منظمة, وذلك لوجود حاجة إلى تفاعل وفهم لشكل العلاقات بين الإدارة والأفراد العاملين, والذي سيؤدي بدوره إلى زيادة أداء جميع الأطراف المشاركة في عملية الاتصال, لكونها تمثل عامل حاسم في توجيه القوى العاملة ورفدها بالمعلومات وإيجاد حالة من الفهم المشترك وتعزيز التعاون والأداء الفاعل الذي يسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية (Nebo et al., 2015 : 131 – 132), لذلك تعتمد جميع المنظمات على الاتصال في وظائفها الأساسية وتستخدمه لنقل ومشاركة المعلومات الخاصة برؤيتها وسياساتها وإجراءاتها ومهامها وواجباتها وأنشطتها المختلفة (Musheke & Phiri, 2021 : 660).

ت- **استراتيجية الافراد:** يعد المورد البشري من أهم استثمارات المنظمة, والتي تصبح نتائجها أكثر وضوحاً بمرور الوقت, إذ يجب اعتبارها مورداً استراتيجياً لأي منظمة تسعى للنمو والحفاظ على القدرة التنافسية من خلال وضع استراتيجية مناسبة لتنمية الموارد البشرية (Antoniu et al., 2016 : 270), والقيام بمجموعة من الممارسات التي تسهم في تحديد الافراد المناسبين وصيانتهم ووضعهم في المكان المناسب وتطوير قدراتهم ومهاراتهم الوظيفية (Srihandayani & Kusnendi, 2020 : 234).

لذلك, فإن بقاء المنظمة على قيد الحياة مع مثيلاتها في البيئة التنافسية وتحقيق الازدهار, يتوجب عليها ان تكون خلاقة ومبتكرة في صياغة وتنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية التي تسهم في تطوير ثقافة تنظيمية مناسبة وبنية داخلية تعمل على تعزيز النتائج المرجوة وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة (Varma & Chavan, 2019 : 84).

ث- **الاستثمار في الميزة التنافسية للمنظمة:** تعد الميزة التنافسية أمراً حيوياً لبقاء المنظمة وازدهارها في ظل المنافسة العالمية, إذ تعمل المنظمات اليوم على إيجاد طرق لبناء ميزة تنافسية من أجل تحسين مركزها التنافسي وتحقيق النجاح المستدام عبر امتلاكها مجموعة من العوامل المتمثلة بالإبداع, والمعرفة والاستجابة السريعة لمتطلبات الزبائن (ÇETİNKAYA, et al., 2019 : 44 – 45), لذلك تواجه تحدياً واضحاً في قدرتها على صياغة استراتيجية تنافسية واكتساب ميزة تنافسية والتي تعد مفهوماً إدارياً شائعاً في أدبيات الإدارة المعاصرة نتيجة للتغير السريع الذي تواجهه المنظمات حالياً, والتعقيد البيئي, وتأثير العولمة, واحتياجات الزبائن التي تتغير باستمرار, والمنافسة, وثورة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات, ويعبر عن الميزة التنافسية بالقدرة التنظيمية في تسجيل الأداء الذي يصعب تقليده من قبل المنافسين في الحاضر والمستقبل (Sihite et al., 2016 : 25), من خلال امتلاك مجموعة العوامل التي تسهم في استمرارية تحقيق نجاح المنظمة على الامد البعيد في البيئة التنافسية (Vahdati et al., 2018 : 4).

4- أبعاد الازدهار التنظيمي:

يعد تطوير قوة عاملة مرنة ومبتكرة مطلبًا أساسيًا لاستمرار بقاء المنظمة، إذ يتحتم على المنظمات في ظل التحديات البيئية التكيف مع هذه التغيرات وذلك لتحقيق القدرة التنافسية التي تساعد على الازدهار، مما يزيد من أهمية الحفاظ على قوة عاملة مزدهرة قادرة على تحقيق النمو والتطور، لذلك فإن الازدهار عنصر مهم يساعد المنظمات في الحفاظ على مواردها البشرية وزيادة فاعليتها التنظيمية (حامد وآخرون، 2021: 312)، وفي السياق ذاته أشارت دراسة (Singh & Arora, 2020 : 4539) إلى إمكانية اعتماد مجموعة من الأبعاد المتمثلة بـ (القدرة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، دعم القيادة، التمكين) كركائز أساسية في تعزيز الازدهار التنظيمي، وكما موضحة في الشكل (2) أدناه:



Source: Singh, N., & Arora, N. (2020). Construction and Measurement of Organization Prosperity Scale for Indian Advertising Agency., International Journal of Advanced Science and Technology Vol. 29, No. 03, P 4540.

أ- **القدرة التنظيمية:** تعد القدرات التنظيمية من العوامل الاستراتيجية التي تسعى المنظمات إلى بنائها لكونها من أهم الركائز الأساسية التي تعتمد عليها في تحقيق أهدافها الحالية والمستقبلية، ومن أجل نجاح المنظمة وتميزها لابد من استثمار هذه القدرات بشكل أفضل، فهي توجه مسار المنظمات وترفع من مستوى أدائها (عبد الرزاق، 2021: 41) لذلك، تحتاج المنظمات إلى قدرات مميزة وفريدة لاكتساب الميزة التنافسية، إذ تشير القدرات التنظيمية إلى عملية تنظيم موارد المنظمة الملموسة وغير الملموسة لتنفيذ أنشطتها وتحسين أدائها، فهي تعتبر مؤشراً مهماً في تحديد الأداء التنظيمي (Bhatti et al., 2020 : 89).

ولعل أهمية القدرات التنظيمية تكمن في تلبيتها لاحتياجات الزبائن ومواجهة تحديات المنافسين والتعامل مع البيئة المحيطة، إذ يجب أن تمتلك المنظمة القدرات اللازمة لدمج المهارات الداخلية وتطويرها وإعادة تكوينها وتنمية قدراتها للمساعدة في توليد ميزة تنافسية من خلال مواردها التنظيمية، وذلك لأن المنظمات اليوم تتنافس على أساس مواردها "الفريدة" التي تعتبر ذات قيمة ونادرة ويصعب تقليدها من قبل المنافسين مما يؤدي إلى تحقيق أداء متفوق على المدى الطويل (HassabElnaby et al., 2012 : 624)، فضلاً عن ذلك فهي تمكن المنظمة من إدارة أعمالها بمرونة وتقليل الأنشطة التشغيلية التنظيمية، والاستجابة لتغيرات البيئة التنافسية وعولمة السوق، فهي تعبر عن الدور الاستراتيجي للمنظمة في تحقيق الأداء الأمثل (Hindasah & Nuryakin, 2020 : 626).

ب- الالتزام التنظيمي: يعد المورد البشري من أهم الموارد في المنظمات العامة وهو بنفس الوقت يمثل ميزة تنافسية لها وذلك لما يمتلكه من خبرة ومعرفة ومهارة والتي قد لا تتوفر في منظمة أخرى، لذا تسعى غالبية المنظمات إلى التنافس والتميز والبقاء من خلال تعزيز الالتزام التنظيمي (حمادي, 2016 : 302)، والذي يعبر عن مدى قبول الفرد للمنظمة التي يعمل بها ويكون الالتزام من خلال بذل الموظف جهداً إضافياً في عمله، إذ يعد الأفراد الملتزمون مصدر قوة للمنظمات التي تطمح للنجاح والمنافسة (الشجيري, 2016 : 17)، لذلك فهو يمثل الدرجة التي يشعر فيها الفرد بالرغبة الشديدة للبقاء داخل المنظمة والاستعداد لبذل أقصى جهد واداء ممكن لتحقيق أهدافها، ويمكن وصفه بأنه حالة استعداد الموظف لأداء الواجبات التنظيمية والرغبة في المحافظة على موقعه داخل المنظمة، Ahad et al., (16 : 2021).

ومن ثم، فإن الالتزام التنظيمي يعد تجسيد لمعاني القبول والولاء الذي يظهره الأفراد تجاه منظماتهم، فهو يمثل قدرة الفرد واستعداده لمواءمة سلوكه مع احتياجات وأولويات المنظمة (Astuti & Soliha, 2021 : 91). وتكمن أهمية الالتزام من خلال إظهار الأفراد سلوكاً إيجابياً تجاه المنظمة وتقديم أفضل ما يمكنهم القيام به، والاستعداد لبذل جهود إضافية تسهم في تحفيزهم على العمل بشكل أفضل وتحقيق نجاح المنظمة على المدى البعيد (Eliyana & Ma'arif, 2019 : 148).

ت- دعم القيادة: اوضحت القيادة محط لاهتمام الكثير من الباحثين والكتاب في مجال السلوك التنظيمي والادارة الاستراتيجية، لكونها المعيار الأساسي لنجاح العديد من المنظمات في ظل التحديات المستمرة التي تواجهها في بيئة عدم التأكد، إذ يعتمد تميز المنظمة إلى حد كبير على كفاءة وفاعلية قادتها وقدرتهم على إيجاد مناخ صحي يسهم في تحقيق الاهداف المنشودة (McShane & Glinow, 2021 : 447).

وتعني القيادة العملية التي يقوم من خلالها الفرد بالتأثير على مجموعة من الأفراد لتحقيق رؤية معينة أو هدف مشترك، لذلك فهي تعبير عن امكانية الفرد في التأثير على الآخرين وتحفيزهم وتمكينهم من المساهمة في فاعلية المنظمة ونجاحها على المدى البعيد (Judge & Robbins, 2018 : 217).

اذ تتجلى عملية القيادة عندما يكون الفرد قادرًا على التأثير في الآخرين لفعل شيء ما وامكانيته في إيجاد حالة من التفاعل مع مرؤوسيه من أجل تحقيق التوجهات والرؤى المشتركة (Samanta & Lamprakis, 2018 : 175).

ومن ثم، فإن عملية دعم القيادة تنطوي على تصورات الافراد لجودة العلاقات الشخصية مع قادتهم، والذي يشير إلى مستوى الدعم والاحترام والتأييد الذي يتلقاه العاملين في المنظمة، وينصب التركيز في عملية الدعم على سياق العمل بين الافراد من خلال تحفيزهم وتشجيعهم على العمل بشكل مستقل (Asbari et al., 2021 : 145).

فضلاً عن إظهار مجموعة متنوعة من السلوكيات التي تسهم في بناء علاقات شخصية فاعلة والحفاظ عليها وتقليل التوتر في مكان العمل، وإيجاد بيئة داعمة للأفراد من خلال اتباع الطرق التي تمكن قادة المنظمات من استخدام السلوك الداعم بفاعلية مع مرؤوسيه (Yuk & Gardner, 2020 : 54 – 55).

ث- **التمكين:** يعد تمكين العاملين نهجاً يستخدم لتحسين الاستراتيجية التنظيمية الشاملة التي تعمل على تنسيق أداء الافراد وزيادة رضاهم الوظيفي وإمكانية إضافة مساهمات قيمة إلى منظماتهم من خلال المشاركة في صنع القرار، وتقديم أفكار جديدة، وإيجاد أفضل الطرق الممكنة لأداء الأعمال، وبما يسهم في جعلهم أكثر حماساً وإنتاجية في العمل (Al-Ababneh et al., 2017 : 133)، عبر تفويضهم مسؤولية اتخاذ القرار وتعزيز الثقة في قدراتهم على أداء وظائفهم واعتقادهم بدورهم المؤثر في المنظمة، إذ يعتقد العديد من الباحثين أن مفتاح نجاح المنظمة هو تحسين مشاركة أفرادها وتمكينهم، لأنهم المورد الرئيس لبقائها وتكيفها مع البيئة المحيطة (Mohapatra & Sundaray, 2018 : 99).

لذلك، يعد التمكين الاستراتيجية التي تنفذها المنظمات لتطوير التزام العاملين في مكان العمل عبر البرامج التشاركية التي تركز على المهارات البشرية وكيفية تطويرها والتي أعطت اتجاهًا واضحًا في منح المنظمات المرونة للتكيف والاستجابة للعديد من المتغيرات البيئية (Sadq et al., 2019 : 110)، فضلاً عن تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين ومنحهم الثقة والتقدير، كما أنه يساعدهم في زيادة إبداعهم وتقديم أفكار جديدة تسهم في تطوير الخدمات، وبما يمكن المنظمة من تلبية متطلبات الزبائن وتوقعاتهم (Mohapatra & Mishra, 2018 : 51).

المحور الثالث: عرض وتحليل وتشخيص الازدهار التنظيمي:

قيس الازدهار التنظيمي عبر أربع أبعاد (القدرات التنظيمية، الالتزام التنظيمي، دعم القيادة، التمكين) ومن خلال (17) فقرة، وإجابات (92) مشاهدة من الإدارات العليا والوسطى لدائرة صحة الأنبار، إذ حصل المتغير اجمالاً على وسط محسوب قدره (3.89) مرتفع المستوى مما يؤثر الى القدرة على تلبية حاجات و رغبات المرضى والزبائن الاخرين من خلال اعتمادها على الموارد والإمكانات المعرفية والتكنولوجية التي تمتلكها، والتي تستطيع تحويلها الى خدمات ذات جودة عالية وبكفاءة وفاعلية، فضلاً عن استثمار قابليات افرادها المعرفية والفكرية باستمرار لتقديم خدمات متميزة من خلال تنمية شعورهم بالانتماء والولاء لها والحفاظ عليها سعياً للنجاح والتميز على المدى الطويل، فحصل الازدهار التنظيمي اجمالاً على انحراف معياري (0.709)، واهتمام نسبي (77.8%) جيد، ومعامل اختلاف نسبي (18.22%) يشير الى اتفاق الآراء حول توفرها وكما موضح بنتائج الجدول (1)، اما على مستوى الابعاد فقد رتببت بحسب معامل الاختلاف النسبي وكالاتي:

أ- اعتمدت الدائرة القدرات التنظيمية أولاً عند استهدافها تحسين الازدهار التنظيمي، فحصل البعد اجمالاً على وسط حسابي (3.94) مرتفع المستوى، والنابع من اهتمامها النسبي (78.8%) الجيد والنابع من قدرتها على أداء مجموعة منسقة من المهام باستخدام الموارد التنظيمية لتلبية متطلبات البيئة المتغيرة والقدرة على التكيف معها من أجل اكتساب ميزة تنافسية، فكانت اجاباتهم تؤثر الى الاتفاق وانحراف معياري (0.732)، وبمعامل اختلاف نسبي (18.57%) ليحصل على الترتيب الأول من بين الابعاد التي قيس بها الازدهار التنظيمي في دائرة صحة الانبار.

ب- فيما تبين لجوء دائرة صحة الانبار الى الالتزام التنظيمي بالترتيب الثاني عند استهدافها مستوى أفضل من الازدهار التنظيمي، فحصل البعد اجمالاً على وسط حسابي مقداره (3.93) مرتفع المستوى، وينال اهتمام نسبي (78.6%) الجيد في استعداد الدائرة لبذل أقصى جهد ممكن، نظراً لرغبتها الشديدة في البقاء والنمو وبنفس الوتيرة شعورياً ومعيارياً وبصورة مستمرة، نتيجة لقبول افرادها وإيمانهم بأهدافها وقيمها، فاتفقت العينة على توفر البعد بانحراف معياري (0.735)، وبمعامل اختلاف نسبي (18.70%).

ت- أظهرت دائرة صحة الانبار اعتمادها التمكين بالترتيب الثالث وبما يسهم في تحسين ازدهارها التنظيمي، اذ حصل على وسط حسابي (3.86) مرتفع، لينال اهتمامها النسبي (77.2%) الجيد في منح السلطة للأفراد والعمل على تحملهم المسؤولية عن اتخاذ القرارات ذات الصلة بأعمالهم دون الرجوع إلى المستويات العليا، الأمر الذي ينعكس بصورة او بأخرى على فاعلية الدائرة، اذ اشار انحراف البعد المعياري (0.855) الى الاتفاق، وبمعامل اختلاف نسبي (22.15%).

ث- أبدت دائرة صحة الانبار من خلال اراء قيادات دائرة صحة الانبار اعتمادها دعم القيادة بالترتيب الرابع وبما يسهم في تحسين ازدهارها تنظيمياً، ليحصل على وسط حسابي (3.81) مرتفع، لينال اهتمامها النسبي (76.2%) الجيد في القدرة التي تمتلكها قياداتها للتأثير الجيد في إنتاجية تابعيها لتحقيق رؤية وهدف مشترك وبما يجعلهم موحدين وبشكل قصدي، اذ اشار انحراف البعد المعياري (0.881) الى الاتفاق، وبمعامل اختلاف نسبي (23.12%).

الجدول (1) نتائج التحليل الوصفي وترتيب ابعاد الازدهار التنظيمي بحسب معامل الاختلاف النسبي

الترتيب	الاهمية النسبي %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
1	78.8	18.57	0.732	3.94	القدرات التنظيمية
2	78.6	18.70	0.735	3.93	الالتزام التنظيمي
4	76.2	23.12	0.881	3.81	دعم القيادة

3	77.2	22.15	0.855	3.86	التمكين
<u>77.8</u>	<u>18.22</u>	<u>0.709</u>	<u>3.89</u>		الازدهار التنظيمي

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

- 1- اعتمدت دائرة صحة الانبار القدرات التنظيمية رافداً مهما عززت من خلاله ازدهارها التنظيمي والناجم عن تبنيها سياسات تشجع افرادها على التواصل وبما يسهم في تسهيل انجازهم للمهام بشكل يلبي طموحها.
- 2- تبين لجوء الدائرة الى الالتزام التنظيمي كأولوية لتحسين ازدهارها التنظيمي من خلال غرس مشاعر الانتماء والفخر لدى افرادها.
- 3- أظهرت دائرة صحة الانبار توجهها نحو دعم القيادة وبما يحسن من قدرتها على الازدهار التنظيمي من خلال عملها على ان يكون دورها واضحاً لجميع افرادها، والتعامل معهم على قدم المساواة.
- 4- حرصت الدائرة على تبني التمكين بشكل جيد من خلال غرسها مشاعر التعاون بين اقسامها المختلفة وبناء علاقات عمل قوية بينهم، فضلاً عن اعتمادها معايير الجدارة المهنية في تعيينهم او اسناد المناصب الشاغرة في هيكلها التنظيمي.

ثانياً: التوصيات:

- 1- ينبغي على دائرة الصحة، زيادة اهتماماتها في تحسين قدراتها التنظيمية وتطويرها وإعادة تكوينها لأداء مجموعة من المهام باستخدام مواردها التنظيمية المميزة والفريدة، من خلال تبني سياسات دعم وتشجيع للأفراد عند تقديم أفكار ومقترحات جديدة.
- 2- على دائرة الصحة ايلاء مزيداً من الاهتمام للاستراتيجيات التي تعزز شعور الالتزام لدى أفرادها، عبر تقديم الدعم الكافي لهم في مجالات العمل، والاستعداد لمساعدة العاملين في حل مشاكلهم الشخصية.
- 3- يتحتم على دائرة صحة الانبار السعي دوماً في زيادة وتحسين دعمها لأفرادها، من خلال مجموعة متنوعة من السلوكيات التي تسهم إظهار القبول والتقدير الإيجابي لأفرادها، فضلاً عن الاهتمام باحتياجاتهم ومشاعرهم.
- 4- ينبغي على دائرة صحة الانبار ايلاء مزيداً من الاهتمام لأساليب تمكين العاملين، من خلال إتباع برامج تدريبية لتطوير مهارات وقدرات الافراد وتقويضهم الصلاحيات والمسؤوليات.

Financial support and sponsorship: Nil

Conflict of Interest: None

المصادر

أولاً: المصادر العربية

- 1- حامد, عادل أمام و خليل, حسن محمود علي وعابد, ايهاب لطفي عبد العال . (2021). توسيط الازدهار في العمل في العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو التغيير: دراسة تطبيقية , المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية, المجلد الثاني, العدد الاول, الجزء الثالث.
- 2- حمادي, أحمد عباس . (2016). الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين , بحث استطلاعي لآراء عينة من المدراء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الالبان, مجلة العلوم والاقتصادية والادارية, جامعة بغداد , العدد (94) , المجلد (22) .
- 3- الربيعي , ريام قاسم محمد . (2021). تأثير الفراسة الاستراتيجية في الازدهار التنظيمي بتوسيط التشارك المعرفي : دراسة ميدانية لآراء عينة من الشركة العامة للصناعات الكهربائية والالكترونية, اطروحة دكتوراه في كلية الادارة والاقتصاد, جامعة بغداد.
- 4- الشجيري, مثنى محمد ابراهيم . (2016). أثر استراتيجيات ادارة الموهبة في الالتزام التنظيمي : دراسة ميدانية في المستشفيات الحكومية الاردنية , رسالة ماجستير في كلية ادارة المال والاعمال, جامعة آل البيت.
- 5- عبد الرزاق, دنيا محيبس . (2021). دور التدقيق الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في بلورة القدرات التنظيمية : دراسة تحليلية لآراء عينة من مدراء وزارة التربية , بحث دبلوم عالي , كلية الادارة والاقتصاد, الجامعة المستنصرية.
- 6- العتيبي, سعد بن مرزوق . (2021). القيادة الاصلية والابداع الدور الوسيط للازدهار في مكان العمل : بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي شركات الاتصالات في مدينة الرياض , مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية , جامعة الملك سعود , العدد (2) , المجلد (29) .
- 7- العطار, فؤاد حمودي والغنيماوي, حازم ربح نجم, وكاظم, جاسم راهي . (2020). القيادة الذكية ودورها في تحقيق الازدهار التنظيمي, دراسة تحليلية لآراء في دائرة صحة واسط, مجلة واسط للعلوم الانسانية, المجلد (16), العدد(45).
- 8- يوسف, سناء خضر . (2021). سلوك المواطنة التنظيمية ودوره في تحقيق الازدهار التنظيمي , دراسة تحليلية لآراء عينة تدريسي كلية النور - الجامعة الاهلية , مجلة دنانير/ كلية الادارة والاقتصاد , الجامعة العراقية, العدد (22) , المجلد (1).

REFERENCES

1. Abid, G., & Ahmed, A. (2016). Multifacetedness of thriving: Its cognitive, affective, and behavioral dimensions. *International Journal of Information, Business and Management*, 8(3).
2. Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., & Nordin, M. N. (2021). Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of Malaysian vocational college teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21.
3. Al-Ababneh, M. M. (2017). The influence of employee empowerment on employee job satisfaction in five-star hotels in Jordan. *International Business Research*, 10(3).
4. Alagaraja, M., & Shuck, B. (2015). Exploring organizational alignment-employee engagement linkages and impact on individual performance: A conceptual model. *Human Resource Development Review*, 14(1), 17-37.

5. Antoniu, E., Jianu, E., Isac, N. (2016). HR Strategy for Employee Development in a Romanian Pharmaceutical Company, *Management and Administrative Sciences Review*. Volume: 5, Issue: 5, Pages: 269-274.
6. Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). From Leadership to Innovation: Managing Employee Creativity. *Journal of Strategy Management and Business Applications*, 4(1), 143-154.
7. Astuti, J. P., & Soliha, E. (2021). The Effect Of Quality Of Work Life And Organizational Commitment On Performance With Moderation Of Organizational Culture: Study On Public Health Center Puskesmas in Gabus District . *International Journal of Social and Management Studies*, 2(6), 89-99.
8. Bhatti, A., Rehman, S. U., & Rumman, J. B. A. (2020). Organizational capabilities mediates between organizational culture, entrepreneurial orientation, and organizational performance of SMEs in Pakistan. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 8(4), 85-103.
9. Buckley, K. (2006). *Leading organizational growth and prosperity: Exploring the best practices*, (Doctoral dissertation, royal roads university in canada).
10. ÇETİNKAYA, A. Ş., NIAVAND, A., & RASHID, M. (2019). Organizational change and competitive advantage: Business size matters. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(3), 40-67.
11. Chew, Y. T. (2005). Achieving organizational prosperity through employee motivation and retention: A comparative study of strategic HRM practices in Malaysian institutions. *Research and practice in human resource management*, 13(2), 87-104.
12. Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
13. Funston, F., & Wagner, S. (2010). *Surviving and thriving in uncertainty: Creating the risk intelligent enterprise*. John Wiley & Sons.
14. HassabElnaby, H.R., Hwang, W. and Vonderembse, M.A. (2012), "The impact of ERP implementation on organizational capabilities and firm performance", *Benchmarking: An International Journal*, Vol. 19 No. 4/5, pp. 618-633.
15. Hindasah, L., & Nuryakin, N. (2020). The relationship between organizational capability, organizational learning and financial performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 625-633.
16. Hugos, M. H. (2009). *Business agility: Sustainable prosperity in a relentlessly competitive world*. John Wiley and Sons.
17. Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2018). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education (us).
18. McShane, S., & Glinow, M. A. V. (2021). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
19. Mohammed, R. K., & Saaed, H. K. (2021). The Relationship Between Knowledge Sharing and Organizational Prosperity: Analytical: Research in The State Company for Electrical and Electronic Industries. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(13), 6703-6717.
20. Mohapatra, I., & Sundaray, B. K. (2018). Impact of employee empowerment on employee performance. *International Journal of Advanced Technology & Engineering Research (IJATER)*, 1, 98-102.
21. Mohapatra, M., & Mishra, S. (2018). The Employee Empowerment as a Key Factor Defining Organizational Performance in Emerging Market. *International Journal of Business Insights & Transformation*, 12(1).
22. Muriuk, M. P., & Stanley, K. (2015). Determinants of Strategic Plan Implementation in Organizations: A Case Study of Chai Trading Company Limited. *The International Journal Of Business & Management (ISSN 2321-8916) Volume, 3*.
23. Musheke, M. M., & Phiri, J. (2021). The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory. *Open Journal of Business and Management*, 9(2), 659-671.
24. Nebo, C. S., Nwankwo, P. N., & Okonkwo, R. I. (2015). The role of effective communication on organizational performance: A study of Nnamdi Azikiwe University, Awka. *Review of public administration and management*, 4(8), 131-148.
25. Ogbu Edeh, F. (2019). The prosperity of Nigerian Manufacturing Companies: Effect of Human Resource Conservation. *IUJ Journal of Management*, 7(2).

26. Sadq, Z. M., Ahmad, B. S., & Jwmaa, S. J. (2019). The Role of Empowerment Strategies in Achieving Organizational Effectiveness (An Analytical Study of Managers' Views in a Sample of Private Banks in Erbil/Iraq). *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 5(3), 110.
27. Samanta, I., & Lamprakis, A. (2018). Modern leadership types and outcomes: The case of Greek public sector. *Management: journal of contemporary management issues*, 23(1), 173-191.
28. Sharif, Z. F., & Aref, K. F. (2021). The role of Entrepreneurial Orientation in achieving Organizational prosperity An analytical study of a sample of administrative leaders in private universities in the Kurdistan region. *Review of International Geographical Education Online*, 11(10), 1515-1538.
29. Sihite, M., Sule, E. T., Azis, Y., & Kaltum, U. (2016). Gain competitive advantage through reputation. *South East Asia J. Contemp. Business, Econ. Law*, 10(3).
30. Singh, N., & Arora, N. (2020). Construction and Measurement of Organization Prosperity Scale for Indian Advertising Agency., *International Journal of Advanced Science and Technology* Vol. 29, No. 03.
31. Spreitzer, G. M., & Sutcliffe, K. M. (2007). Thriving in organizations. *Positive organizational behavior*, 33, 74-85.
32. Srihandayani, U., & Kusnendi, K. (2020, February). Effect of talent management and organizational culture on the performance of employees (Study on employee Brantas Abipraya Company, Jakarta). In 3rd Global Conference On Business, Management, and Entrepreneurship, 233-235.
33. VAHDATI, H., NEJAD, S. H., & SHAHSIAH, N. (2018). Generic Competitive Strategies toward Achieving Sustainable and Dynamic Competitive Advantage. *Revista Espacios*, 39(13).
34. Varma, C., & Chavan, C. (2019). Role of HR in Talent Management for Building Future Organizational Competence. *International Journal of Advance and Innovative Research*, 6(2).
35. Yuk, G. A., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations*. (9th edition). published by Pearson Education, United States.



IJRSSH