

أثر الصحة التنظيمية على النجاح التنظيمي في شركات السياحة: الدور المعدل للفاعلية التنظيمية

أسماء سعيد احمد الأسرج^١، محمد شعبان إسماعيل بسيوني محمد^٢

^١ قسم مسوح الموارد الطبيعية - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات

^٢ قسم الدراسات السياحية - كلية السياحة والفنادق - جامعة مدينة السادات

ملخص البحث	معلومات المقال
<p>أصبح الاهتمام بالصحة التنظيمية داخل أي منظمة ضرورة حتمية، نظراً لتأثيرها الواضح على زيادة درجة فاعليتها التنظيمية، وكذلك أثرها على قدرة المنظمة لتحقيق النجاح التنظيمي في بيئة العمل سريعة التغيير وشديدة التنافسية. هدفت الدراسة إلى قياس أثر الصحة التنظيمية على كل من الفاعلية التنظيمية والنجاح التنظيمية، وكذلك قياس أثر الفاعلية التنظيمية على النجاح التنظيمي في شركات السياحة فئة (أ). كما هدفت الدراسة إلى استكشاف الدور المعدل للفاعلية التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والنجاح التنظيمي. اعتمدت الدراسة على استمارة الاستبيان لتجميع البيانات من عينة الدراسة التي تمثلت في العاملين في شركات السياحة فئة (أ) بالقاهرة الكبرى، حيث تم توزيع ٢٢١ استمارة بشكل ورقي، و٤٥٧ استمارة بشكل إلكتروني. اعتمدت الدراسة على تحليل بيانات ٤٣٤ استمارة صالحة للتحليل. توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي وإيجابي للصحة التنظيمية على كل من الفاعلية التنظيمية والنجاح التنظيمي في شركات السياحة. كذلك أبرزت نتائج الدراسة وجود تأثير معنوي وإيجابي للفاعلية التنظيمية على النجاح التنظيمي في تلك الشركات. كما بينت نتائج الدراسة وجود دور معدل للفاعلية التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والنجاح التنظيمي في شركات السياحة.</p>	<p>الصفحات: ١٢٧ - ١٥٨</p> <p>الكلمات المفتاحية</p> <p>الصحة التنظيمية الفاعلية التنظيمية النجاح التنظيمي شركات السياحة</p>

المقدمة

تسعي مختلف المنظمات إلى تحقيق النمو والنجاح في بيئة العمل، وذلك من خلال التركيز على تحديد الفرص المتاحة أمامها واستغلالها لصالحها، بجانب الاعتماد على نقاط قوتها الداخلية في دعم قدراتها التنافسية،

والاستجابة السريعة لمتطلبات العمل، المتغيرة باستمرار، وكذلك التكيف مع التقلبات في الطلب في السوق (الصريرة، ٢٠٢٠)، وهو يدفع تلك المنظمات إلى ضرورة الاهتمام بتوفير مستوى مرتفع من الصحة التنظيمية (محمد وعزب، ٢٠١٧)، والتي تعبر عن قدرات المنظمة سواء فيما يتعلق بقدرتها على وضع الأهداف الواقعية، أو فعالية ومرونة الاتصالات، أو استغلال الموارد المختلفة، والقدرات الإبداعية، والاستقلالية في العمل، والتكيف مع التغيرات المختلفة في بيئة العمل (الحربي، ٢٠٢٠). وكذلك تعزيز فاعليتها التنظيمية في بيئتي العمل الداخلية والخارجية، والتي تعبر عن قدرة المنظمة على مواكبة التغيرات في بيئة العمل في ضوء ما تملكه من موارد بشكل أكثر كفاءة (حسين وجمال، ٢٠٢١؛ أبا بكر وآخرون، ٢٠١٩).

تحرص مختلف المنظمات على توفير بيئة وظروف عمل مناسبة للعاملين بهدف تحفيزهم ومساعدتهم على إنجاز مهام عملهم بكفاءة، وتحسين أدائهم بشكل واضح (Mohammadi et al., 2022; Al-Romeedy, 2019c; Rodrigues da Costa & Maria Correia Loureiro, 2019; Gaafar et al., 2021). لذا ازداد اهتمام مختلف المنظمات ببيئة ومناخ العمل بسبب زيادة حجم أعمالها، وزيادة المنافسة، واختلاف حجم أهدافها وأدوارها في بيئة العمل الخارجية، بجانب زيادة متطلبات العمل، وسرعة التغيرات والتطورات التكنولوجية. لذا؛ بدأت هذه المنظمات في البحث عن مداخل وآليات تمكنها من تطوير بيئة العمل فيها لتكون أكثر ملائمة لمتطلبات العمل، وأكثر راحة للعاملين ليستطيعوا إنجاز مهام عملهم. من بين هذه المداخل ما يُعرف بالصحة التنظيمية (الحربي، ٢٠٢٠).

كما يعد توافر مستوى مرتفع من الصحة التنظيمية مصدراً هاماً لتحقيق النجاح التنظيمي متمثلاً في تحقيق مستويات متميزة من الأداء، وكذلك تحقيق أهداف المنظمة وبقيائها واستمرارها لأطول فترة ممكنة، نظراً لأن الصحة التنظيمية المرتفعة تساهم في إيجاد بيئة عمل ملائمة، وتعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للسلوكيات الإيجابية في العمل، وتبني أنماط القيادة الفعالة، وتبني سياسات مرنة وفعالة للموارد البشرية، مما ينعكس على أداء العاملين، وتحقيق أهداف المنظمة (محمد وعزب، ٢٠١٧؛ Petterson, 2010; Reece et al., 2021; Al-Romeedy & Talhi, 2019).

ازداد اهتمام المنظمات بتعزيز فاعليتها التنظيمية في بيئة العمل سريعة التغيير وشديدة التنافسية (Jacobsen et al., 2022). يرتبط مستوى الفاعلية التنظيمية داخل أي منظمة بقدرتها على تحقيق أهدافها، واستخدام مواردها بشكل فعال في التكيف مع التغيرات في بيئة العمل، والوفاء بمتطلبات العمل الجديدة، وتقديم قيمة للعاملين بها، وتجنب إهدار الموارد المتاحة أمامها. كما أن الفاعلية التنظيمية أصبحت مؤشراً هاماً للتعرف على مستوى الأداء التنظيمي وكذلك أداء العاملين (مزعل ومصطفي، ٢٠٢٢). ترتبط أيضاً الفاعلية التنظيمية بقدرة المنظمة على تحليل بيئتها الداخلية والخارجية، وتحديد نقاط القوة والضعف، وكذلك التعرف على الفرص المتاحة في بيئة العمل وكيفية استغلالها، ومواجهة مختلف التهديدات والتحديات التي تواجهها، والصمود في وجه المنافسة (العلياني والغامدي، ٢٠١٩؛ Ranganath & Rajeshwaran, 2022).

مشكلة الدراسة

يتوقف نجاح المنظمات على قدرتها على الصمود والبقاء في بيئة العمل التي تتسم بسرعة التغيير وشدة المنافسة، وهذا يتطلب من المنظمات تعزيز قدرتها على التكيف مع هذا التغيير، وإحداث التطوير والتغيير الذي يتلاءم مع

متطلبات العمل الجديدة، وتوفير بيئة عمل ملائمة، وزيادة فاعليتها التنظيمية (بركان، ٢٠١٥؛ Al-Romeedy, 2019a,b). كما تعاني بعض المنظمات من العديد من المشكلات التي تعوق تعزيز قدراتها على التغيير والنمو في بيئة العمل. تتمثل تلك المشكلات في ضعف قدرة المنظمة على مواكبة التغيرات في بيئة العمل ومواجهة تحدياتها، وعدم وضوح الأهداف التي تسعى لتحقيقها، وآليات تنفيذها بنجاح، وضعف الروح المعنوية، وضعف الثقة المتبادلة بين العاملين والمنظمة. تؤثر تلك المشكلات سلباً على أداء المنظمات وفعاليتها، وكذلك التأثير السلبي على أداء العاملين فيها، ومن ثم ضعف قدرتها على تحقيق النجاح في بيئة العمل. لذا؛ أصبح الاهتمام بالصحة التنظيمية في تلك المنظمات ضرورة حتمية لدعم قدراتها على التعامل الإيجابي مع تلك المشكلات وعلاجها بشكل فعال (محمد والريمدي، ٢٠٢١). كما تسعى مختلف المنظمات لزيادة مستوى فاعليتها التنظيمية باعتبارها الدافع الأساسي لعمليات التطوير التنظيمي، والتطوير المستمر للأداء. تشكل الفاعلية التنظيمية مصدراً لتحقيق النجاح التنظيمي في بيئة العمل المتغيرة باستمرار (المطيري والخشالي، ٢٠٢١؛ حسين وجمال، ٢٠٢١؛ عبد الدائم، ٢٠٢١). كما أن الفاعلية التنظيمية تساهم بشكل في بقاء ونجاح المنظمات في بيئة العمل السياحي، وذلك من خلال تأثيرها الإيجابي على رضا العملاء (العامري، ٢٠٢٢). وقد أبرزت نتائج بعض الدراسات السابقة وجود تأثير إيجابي للصحة التنظيمية على كل من الفاعلية التنظيمية (خلف، ٢٠٢٠)، وكذلك على النجاح التنظيمي (محمد وعزب، ٢٠١٧؛ Reece et al., 2021; Petterson, 2010).

وبناءً على ذلك؛ تتلخص مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلات التالية:

- ١) هل تؤثر الصحة التنظيمية في زيادة درجة الفاعلية التنظيمية لشركات السياحة المصرية؟
- ٢) هل تؤثر الصحة التنظيمية في تعزيز النجاح التنظيمي لشركات السياحة المصرية؟
- ٣) هل تؤثر الفاعلية التنظيمية في زيادة النجاح التنظيمي لشركات السياحة المصرية؟

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي في تقييم الدور المعدل للفاعلية التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والنجاح التنظيمي في شركات السياحة فئة (أ). ينبثق عن هذا الهدف أربعة أهداف فرعية كما يلي:

- ١) قياس مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في شركات السياحة، وكذلك مستوى الفاعلية التنظيمية، والنجاح التنظيمي لتلك الشركات.
- ٢) تقييم أثر الصحة التنظيمية على كل من الفاعلية التنظيمية والنجاح التنظيمي في شركات السياحة.
- ٣) قياس أثر الفاعلية التنظيمية على النجاح التنظيمي في شركات السياحة.
- ٤) استكشاف إذا كانت الفاعلية التنظيمية تلعب دوراً معدلاً في العلاقة بين الصحة التنظيمية والنجاح التنظيمي في شركات السياحة.

فروض الدراسة

- ١) يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للصحة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية في شركات السياحة.
- ٢) يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للصحة التنظيمية على النجاح التنظيمي في شركات السياحة.
- ٣) يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للفاعلية التنظيمية على النجاح التنظيمي في شركات السياحة.

٤) يوجد دور معدل للفاعلية التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والنجاح التنظيمي في شركات السياحة.

الإطار النظري

الصحة التنظيمية

مفهوم الصحة التنظيمية

تعد الصحة التنظيمية مفهوماً شاملاً، حيث يرتبط ويعبر عن مختلف جوانب المنظمة، ومن ثم هناك اختلافات في تعريف الصحة التنظيمية (البقي والغامدي، ٢٠١٨). ظهر مفهوم الصحة التنظيمية لأول مرة عام ١٩٦٩ ليعبر عن بيئة المنظمة التي تعمل فيها، ومدى تماسك العاملين داخلها، وقدرتها على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل، وكذلك قدرتها على تحقيق أهدافها (الوديناني، ٢٠١٧). يمكن تعريف الصحة التنظيمية على أنها الحالة التي تكون عليها المنظمة والتي تمكنها من التكيف ومواكبة التغيرات المحيطة، والفاعلية في الأداء، والكفاءة المتميزة، والقدرة على مواجهة التحديات المختلفة، وتحقيق الأهداف بفاعلية (الحמיד، ٢٠١٩). كما يمكن تعريف الصحة التنظيمية بأنها مدخلاً إدارياً يعتمد على تحقيق الرفاهية والسعادة الوظيفية للعاملين، بجانب دعم رضاهم الوظيفية، وذلك عن طريق توفير مناخ وبيئة عمل صحية ومحفزة ودافعة لهم لبذل المزيد من الجهود لإنجاز أعمالهم بكفاءة وتحقيق أهداف المنظمة (محمد وعزب، ٢٠١٧). وتُعرف الصحة التنظيمية أيضاً بأنها حالة المنظمة التي تعبر عن كفاءتها في مواكبة التغيرات في بيئة العمل، وقدرتها على البقاء والاستمرار، وبناء علاقات قوية بين العاملين، والتغيير المستمر، وتبني الأفكار الإبداعية لتحقيق التميز في الأداء على المدى البعيد (فارس وآخرون، ٢٠٢١). كذلك تشير الصحة التنظيمية إلى تلك الحالة التي يتمتع فيها العاملون بالاستقرار النفسي والوظيفي داخل المنظمة، والذي ينعكس على الكفاءة والفاعلية في العمل، وتحقيق الأهداف التنظيمية (البشر، ٢٠١٩). بالإضافة إلى ذلك؛ تشير الصحة التنظيمية إلى قدرة المنظمة على توفير بيئة عمل صحية وداعمة لجهود العاملين، مما ينعكس على تحقيق الأهداف بفاعلية (محمد، ٢٠٢١).

أهمية الصحة التنظيمية

إن المنظمات التي تتمتع بصحة تنظيمية عالية يكون لديها قدرات مختلفة تمكنها من تحقيق أهدافها، والمنافسة القوية في بيئة العمل، والقدرة على مواجهة تحديات العمل، ومن ثم الاستمرار والنمو بسرعة في بيئة العمل (الحربي، ٢٠٢٠). يعد تحقيق مستوى مرتفع من الصحة التنظيمية داخل أي منظمة هدفاً إستراتيجياً، نظراً لتأثير ذلك على نجاح ونمو المنظمة في بيئة العمل، بجانب التأثير على قدرتها على تحقيق أهدافها في المدى القصير والطويل (Kaluza et al., 2020; Teymou rNejhad & Alinejhad, 2018). كما أن تساهم الصحة التنظيمية في زيادة حماس العاملين، وتقليل معدل دوران العمالة، والحد من حالات التغيب والتأخير عن العمل، وزيادة الإنتاجية (الحמיד، ٢٠١٩).

كذلك تتمثل أهمية الصحة التنظيمية في دعم قدرة المنظمات على التعامل الفعال مع التغيرات في بيئتي العمل الداخلية والخارجية (Azimi & Fallahi, 2019)، وبناء علاقات إنسانية قوية بين الإدارة والعاملين، والاهتمام

باحياجات العاملين (Hayran & Özer, 2018)، وزيادة رفاهية العاملين في العمل، وتحقيق التوازن بين العمل والأسرة، والنمو والتطوير الذاتي للعاملين (Mohajeran et al., 2018). كذلك فإن المنظمات التي تتمتع بمستوى مرتفع من الصحة التنظيمية يكون لديها مستويات مرتفعة من القدرات الإبداعية، وضمان استدامة ميزتها التنافسية (مسيل وآخرون، ٢٠٢١؛ Al-Abrow et al., 2019). إن توافر مستوى مرتفع من الصحة التنظيمية يحقق العديد من المزايا للمنظمات، مثل ضمان استمراريتها وبقائها في بيئة العمل (البقي والغامدي، ٢٠١٨)، والاستغلال الأمثل لموارد المنظمة، وتوفير مناخ عمل صحي وإيجابي ومحفز للعاملين، وزيادة قدرة المنظمة على تحقيق التميز (الغامدي، ٢٠١٩).

بالإضافة إلى ذلك؛ تساهم الصحة التنظيمية في زيادة إدراك العاملين للعوامل المؤثرة في العمل داخل وخارج المنظمة وكيفية التعامل معها، والتوافق بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين، وإعطاء صورة واقعية عن حالة المنظمة، وكيفية علاج جوانب القصور فيها (الأكلي، ٢٠٢١). وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة؛ يمكن تلخيص أهمية الصحة التنظيمية في تعزيز الأداء المتميز بالمنظمات (Simkhah & Mohamadkhani, 2019)، وتحسين مستوى الرضا الوظيفي (شديد، ٢٠٢١)، وتقليل مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين (إسماعيل، ٢٠٢٢)، بجانب تعزيز الفاعلية التنظيمية (Lin & Lin, 2014; Tofighi et al., 2011)، ودعم وتطوير الأداء الإستراتيجي للمنظمات (فارس وآخرون، ٢٠٢١)، وزيادة مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين (ربيع وعيسي، ٢٠٢٢)، وكذلك تقليل مستوى الإجهاد الوظيفي لدى العاملين (محمد، ٢٠٢١)، وتقليل شعور العاملين بالاغتراب الوظيفي داخل المنظمة (عثمان، ٢٠٢١)، وزيادة مستوى الرضا الإستراتيجي لشركات السياحة (الريميدي وآخرون، ٢٠٢٢)، وزيادة ممارسة العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية (زاهدة، ٢٠٢١).

أبعاد الصحة التنظيمية

- هناك عدد من الأبعاد التي اتفق عليها الكثير من الباحثين لتقييم مستوى الصحة التنظيمية داخل أي مؤسسة، والتي تعبر مدي امتلاك تلك المؤسسات لجوانب الصحة التنظيمية. تتمثل تلك الأبعاد فيما يلي:
- أ- وضوح الهدف: ينبغي أن ترتبط أهداف المنظمة برؤيتها المستقبلية، بجانب وضوحها وقبول العاملين لها، حيث أن هذه الأهداف تحدد ما ينبغي على العاملين القيام به لتحقيقها، كما أن قبول العاملين لهذه الأهداف يساهم في تحقيق أفضل النتائج (مسيل وآخرون، ٢٠٢١).
- ب- الروح المعنوية: تشير إلى شعور العاملين تجاه المنظمة والعمل، ومدي استعدادهم للعمل برغبة وحماس، والتي تعكس كذلك درجة رضاهم وسعادتهم في العمل (الغامدي، ٢٠١٩).
- ج- التكيف: يشير إلى قدرة المنظمة والعاملين فيها على مواكبة التغيرات في بيئة العمل، وكذلك التمتع بمرونة عالية في التعامل مع تلك التغيرات (ميهوب، ٢٠٢٠).
- د- استغلال الموارد: يشير إلى قدرة المنظمة على الاستخدام الكامل والفعال لكافة مواردها لتحقيق أهدافها (العابدي وعلوان، ٢٠٢٠).
- هـ- توازن السلطة: يشير إلى العدالة والواقعية في توزيع السلطة، وإشراك العاملين في اتخاذ القرارات خاصة التي تتعلق بهم (عواد وآخرون، ٢٠٢٠؛ البشر، ٢٠١٩).

و- التماسك: يشير إلى قوة العلاقات بين العاملين بعضهم البعض، ودرجة الاحترام والتعاون فيما بينهم، وكذلك درجة الثقة المتبادلة بينهم (لطفي، ٢٠٢١؛ الغامدي، ٢٠١٩).

ز- ملائمة الاتصالات: تشير إلى فعالية ومرونة الاتصالات الإدارية، وسرعة تبادل المعلومات داخل المنظمة، ودرجة توافرها، وكذلك فعالية وإيجابية الحوارات والنقاشات (فارس وآخرون، ٢٠٢١)

ح- الإبداع: يشير إلى قدرة العاملين على طرح العديد من الأفكار الجديدة والمميزة لتطوير العمل، وكذلك قدرتهم على أداء عملهم بطريقة مبتكرة (ميهوب، ٢٠٢٠؛ الحربي، ٢٠١٩).

ط- الاستقلالية: تشير إلى منح العاملين الحرية لأداء عملهم بالشكل الذي يروونه صحيحاً، وبشرط إنجازه على أكمل وجه، بجانب اللامركزية في الإدارة والقرارات (الراجحي، ٢٠١٩).

مستويات الصحة التنظيمية

اتفق الكثير من الباحثين على أن هناك خمسة مستويات للصحة التنظيمية والتي يمكن التعرف عليها من خلال بعض المؤشرات (محمد والرميدي، ٢٠٢١؛ مسيل وآخرون، ٢٠٢١؛ شرقي وآخرون، ٢٠٢٢؛ عثمان، ٢٠٢١؛ خلف، ٢٠٢٠؛ زاهدة، ٢٠٢١). تتمثل تلك المستويات فيما يلي:

١. الصحة التنظيمية المثالية:

تتوافر الصحة التنظيمية المثالية في المنظمات التي تتخذ قراراتها بمشاركة جميع العاملين، والتوجه الواسع نحو تمكين العاملين، والاهتمام ببناء علاقات قوية بين الإدارة والعاملين، وكذلك حل كافة المشكلات والصراعات في العمل، وتبني أنماط قيادية إيجابية وفعالة، والاهتمام باحتياجات العاملين، وتشجيعهم على طرح أفكارهم وآرائهم لتطوير العمل والأخذ بها (زاهدة، ٢٠٢١؛ محمد والرميدي، ٢٠٢١).

٢. الصحة التنظيمية الممتازة:

تتوافر الصحة التنظيمية الممتازة في المنظمات التي تقوم بتشجيع وتحفيز العاملين باستمرار، ودعم العمل الجماعي، والمشاركة في عملية اتخاذ القرارات، ودعم الثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين، وإتباع اللامركزية في الإدارة، وإتباع مبدأ التفويض، ومرونة وفاعلية الاتصالات بين الإدارة والعاملين، وكذلك التقدير والاحترام الكامل للعاملين، والنظر للعاملين بأنهم أهم موارد المنظمة (شرقي وآخرون، ٢٠٢٢).

٣. الصحة التنظيمية المتوسطة:

تتوافر الصحة التنظيمية المتوسطة في المنظمات التي تدعم العمل الجماعي بشكل نسبي، وتتوافر القيادة الإيجابية، والتعاون المحدود بين العاملين والإدارة، والتحفيز والتشجيع للعاملين لبذل المزيد من الجهود، والاهتمام بروحهم المعنوية، بجانب عدم دقة القرارات والتعليمات، والتحفيز لبعض العاملين، وجذب العاملين المحفزين بشكل جيد، وسيادة حالة من المخاطرة وعدم التأكد بالمنظمة (خلف، ٢٠٢٠).

٤. الصحة التنظيمية الضعيفة:

تتوافر الصحة التنظيمية الضعيفة في المنظمات التي تعاني من عدم وضوح أهدافها أو رؤيتها، وانخفاض الالتزام التنظيمي، وغياب الثقة داخل المنظمة، وتجاهل أهداف العاملين والتركيز على تحقيق أهداف المنظمة، وتبني أنماط قيادة سلبية، بجانب غياب فرص التدريب والتطور، وضعف احترام وتقدير العاملين، وكذلك عدم تقدير جهودهم في العمل، وغياب العمل الجماعي والتركيز على الفردية في العمل، وإتباع المركزية في اتخاذ القرارات

وعدم إشراك العاملين، وضعف عمليات المتابعة والتوجيه الفعال، وانخفاض مستوى الروح المعنوية، وضعف التزام العاملين بتحقيق الأهداف (عثمان، ٢٠٢١).

٥. الصحة التنظيمية المحدودة أو المفقودة

تتوافر الصحة التنظيمية المحدودة في المنظمات التي تعاني من استغلال السلطة بشكل خاطئ، وانعدام الثقة في الإدارة، والتقليل من آراء ومقترحات العاملين لتطوير العمل وعدم الأخذ بها، وكذلك انعدام احترام وتقدير العاملين، وعدم الاستماع لشكاوى ومشكلات العاملين، وإتباع مبدأ التهديد والعقاب، وغياب القيادة الفعالة، بجانب عدم وضوح الرؤية المستقبلية للنمو والتطوير، وضعف العلاقات الإنسانية داخل المنظمة، وضعف اهتمام العاملين بتحقيق أهداف المنظمة والتركيز على تحقيق أهدافهم الشخصية (مسيل وآخرون، ٢٠٢١).

العوامل المؤثرة في الصحة التنظيمية

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على توافر مستوى مناسب من الصحة التنظيمية داخل المنظمات، ومن بين هذه العوامل ما يلي:

- أ- إدارة الصراعات داخل العمل بكفاءة (البحمي والغامدي، ٢٠١٨).
- ب- زيادة تبني المنظمات للتفويض الإداري (مسيل وآخرون، ٢٠٢١).
- ج- أنماط القيادة التي تتبناها المنظمة (مثل القيادة التحويلية؛ القيادة الديمقراطية، القيادة الاستبدادية، القيادة الفوضوية) (البلوشي وآخرون، ٢٠١٩؛ عطية والفقهاء، ٢٠٢١).
- د- عمليات إدارة المعرفة المتمثلة في اكتساب المعرفة وتطويرها، وتنظيم المعرفة، وتخزين المعرفة، ونقل المعرفة، وتطبيق المعرفة (شرقي وآخرون، ٢٠٢٢).
- هـ- تبني تطبيق العدالة التنظيمية (شديد، ٢٠٢١).
- و- الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية بالمنظمة.
- ز- الدعم التنظيمي الذي تقدمه الإدارة للعاملين (الراجحي، ٢٠١٩).
- ح- توافر درجة عالية من الشفافية الإدارية سواء فيما يتعلق بالقرارات أو إجراءات العمل (الصريرة والعجمي، ٢٠٢٠؛ العجمي، ٢٠١٩).

الفاعلية التنظيمية

مفهوم الفاعلية التنظيمية

يعد "برنارد" أول من حاول تعريف الفاعلية التنظيمية، حيث أشار إليها بأنها أي ممارسة أو نشاط يترتب على تنفيذه نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها بشكل فعال، كما أنها تعبر عن قدرة المنظمة على استغلال مواردها لتحقيق تلك الأهداف (راضي وأبو عمرة، ٢٠٢٠). تشير الفاعلية التنظيمية أيضاً إلى التفاعل الإيجابي داخل المنظمة، وقدرتها على مواكبة التغيرات في بيئة العمل الخارجية عن طريق توفير الموارد المطلوبة واستخدامها بطريقة تحقق الأهداف التنظيمية بكفاءة (محمد والمصري، ٢٠٢١). كذلك عرف أبابكر وآخرون (٢٠١٩) الفاعلية التنظيمية بأنها قدرة المنظمة على التكيف ومواكبة التغيرات في بيئة العمل بشكل مناسب بهدف تحقيق أهدافها المحددة.

مؤشرات الفاعلية التنظيمية

ترتبط الفاعلية التنظيمية بقدرات المنظمة على تحقيق أهدافها الإستراتيجية في بيئة العمل سريعة التغيير وشديدة التنافسية (Djaelani et al., 2021; Zaki & Al-Romeedy, 2019)، وكذلك البحث عن الفرص المتاحة أمامها واستغلالها بشكل أسرع من المنافسين، وفي نفس الوقت الاستعداد لمواجهة التحديات التي تفرضها بيئة العمل، ومحاولة التخفيف من حدة تلك التحديات، وهو ما ينعكس على النمو والتطور المستقبلي للمنظمة في بيئة العمل (الحوامدة والقلاف، ٢٠٢١).

قسم سياج (٢٠٢٠) مؤشرات الفاعلية التنظيمية إلى مؤشرات داخلية وأخرى خارجية. تتضمن المؤشرات الداخلية تخطيط وتحديد الأهداف، ومهارات وقدرات المدير الوظيفية، والتحكم في كافة الأمور داخل المنظمة، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وتدريب وتنمية العاملين، وتغيب العاملين، وكفاءة استغلال الموارد، والرضا الوظيفي. بينما تشمل المؤشرات الخارجية القدرة على التكيف والتأقلم، والنمو والتطور، والاستمرارية في بيئة العمل، وإنتاج السلع والخدمات، وتحقيق الأرباح، والاستعداد للنجاح. أضاف الماحي وآل ظبية (٢٠٢١) أن هناك عدد من المؤشرات التي يمكن من خلالها تقييم مستوى الفاعلية التنظيمية مثل حجم الإنتاجية، والربحية، والمبيعات، ومستوي التطور في العمل، ودوران العمل، والرضا الوظيفي، والروح المعنوية، والارتباط الوظيفي، ودرجة تحقيق الأهداف، ومعدلات التغيب أو التأخير عن العمل، والإبداع في العمل.

كما حدد كل من رجيمة وعرابية (٢٠٢١) وأحمد وأبو العينين (٢٠٢٠) مؤشرات الفاعلية التنظيمية في القدرة على الحصول على الموارد/ والمرونة، وامتلاك المعرفة، والاستقرار والنمو، ومهارات وقدرات العاملين، والعلاقات المتبادلة بين العاملين. فيما أبرز عزيز ورحيم (٢٠٢١) أن الرضا عن الوظيفة، والتدريب وتطوير المهارات، والاستقرار الوظيفي، والاحتفاظ المواهب، والتكامل بين أهداف المنظمة والعاملين، والولاء التنظيمي، والمرونة التنظيمية، والثقافة التنظيمية الإيجابية كلها مؤشرات يمكن من خلالها الحكم على مستوى الفاعلية التنظيمية داخل أي منظمة.

العوامل المؤثرة على الفاعلية التنظيمية

هناك أربعة عوامل داعمة لزيادة مستوى الفاعلية التنظيمية في أي منظمة. العامل الأول يتمثل في القدرة القيادية، والتي تتمثل في توافر قادة بالمنظمة لديهم رؤية مستقبلية واضحة، ولديهم القدرة على اتخاذ القرارات، ودعم الابتكار والإبداع في العمل. أما العامل الثاني فيتمثل في القدرة الإدارية، وذلك من خلال امتلاك القدرة على الاستغلال الأمثل لكافة موارد المنظمة سواء المالية أو البشرية أو المادية. يتمثل العامل الثالث في القدرة الفنية التي تتمثل في المهارات والقدرات والإمكانيات والأدوات التي تمتلكها المنظمة وتستخدمها في إدارة أنشطتها وعملياتها. بينما يتمثل العامل الرابع في القدرة التكيفية، والتي تبرز قدرة المنظمة على التنبؤ بالتغيرات في بيئتي العمل الداخلية والخارجية، ومواكبتها والتعامل معها بشكل ناجح (راضي وأبو عمرة، ٢٠٢٠).

إن توافر مستوى مرتفع من المرونة الإستراتيجية داخل أي منظمة يؤدي إلى زيادة مستوى فاعليتها التنظيمية بشكل واضح، حيث أن تمتع المنظمة بالمرونة الإنتاجية، والمرونة التسويقية، والمرونة التنافسية يدعم قدرة المنظمة على استغلال مواردها، وتحقيق أهدافها، ومن ثم النمو والنجاح في بيئة العمل (أبابكر وآخرون، ٢٠١٩). إن تبني المنظمات تطبيق الإدارة الإلكترونية يعزز من مستوى الفاعلية التنظيمية (مزعل ومصطفي،

(٢٠٢٢)، وكذلك فإن الإثراء الوظيفي من خلال زيادة شعور العاملين بالاستقلالية والمسئولية والرقابة الذاتية عن طريق تكليفهم بمسئوليات ومهام إضافية تدفعهم نحو الأداء الأفضل يؤدي إلي زيادة مستوى الفاعلية التنظيمية (الماحي وآل ظبية، ٢٠٢١).

كما أن الابتكار بأبعاده الأربعة المتمثلة في الابتكار في المنتج، وابتكار العمليات، والابتكار التسويقي، والابتكار التنظيمي يؤدي إلي زيادة مستوى الفاعلية التنظيمية (الضالعين واللافي، ٢٠٢١؛ Hamade, 2021). كذلك تعد جودة الحياة الوظيفية أحد دعائم الفاعلية التنظيمية، حيث أن توفير مجموعة مميزة من العمليات والممارسات والإجراءات والسياسات داخل المنظمة يساهم في توفير مناخ عمل ملائم، تطوير أداء العاملين، وكذلك زيادة المرونة في العمل، وتحفيز العاملين، ونجاح عمليات إدارة التغيير، وهو ما ينعكس في النهاية على زيادة مستوى الفاعلية التنظيمية (الرميدي وأبو زيد، ٢٠٢٠). تساهم أيضاً خصائص منظمة التعلم المتمثلة في الاستمرارية، وفرق العمل، والتمكين، والقيادة الإستراتيجية، والاتصالات التنظيمية الداخلية في زيادة مستوى الفاعلية التنظيمية في الفنادق (الزعاير والضمن، ٢٠٢١). بينما ذكر العلياني والغامدي (٢٠١٩) أن هناك بعض العوامل التي تساهم في زيادة مستوى الفاعلية التنظيمية مثل توافر بيئة عمل ملائمة، وامتلاك العاملين للمهارات والخبرات المميزة، والتخطيط الفعال، ووجود قيادة إدارة قوية.

كما أوضح كل من عزيز ورحيم (٢٠٢١) و Ali and Anwar (٢٠٢١) و Al-Romeedy and Ozbek (٢٠٢٢) أن توافر القيادة الفعالة التي تمتلك المهارات الفنية، والمهارات الذهنية، والمهارات الإنسانية، والمهارات الذاتية يؤدي إلي تحسين مستوى الفاعلية التنظيمية داخل المنظمات. بينما توصلت دراسة الصالحي وآخرون (٢٠٢١) إلي أن الرقابة التنظيمية تؤدي إلي زيادة مستوى الفاعلية التنظيمية داخل المنظمات، وذلك من خلال في رقابة الاستشعار (تتبع وتحليل بيئي العمل الداخلية والخارجية، وتحديد التغيرات المختلفة بشكل استباقي للاستعداد لها وتحويلها كفرص واعدة للمنظمة)، و رقابة اتخاذ القرار (جمع كافة المعلومات المطلوبة لاتخاذ قرارات سريعة وصحيحة بدرجة كبيرة)، و رقابة الاستجابة أو التطبيق (قدرة المنظمة على الاستجابة للتغيرات في بيئة العمل من خلال تعديد وتطوير سياساتها وممارساتها وإستراتيجياتها بما يتناسب مع تلك التغيرات لضمان الاستفادة الأمثل من التغيرات).

كما أوضحت دراسة العطوي ولفته (٢٠٢١) أن الخصائص والمزايا التي يمتلكها العاملون والمتمثلة في المعرفة والخبرات والمهارات والقدرات المختلفة تصنع الفارق في أداء المنظمة، وهو ما ينعكس إيجاباً على زيادة فاعليتها التنظيمية. أبرزت دراسة الحوامدة والقلاف (٢٠٢١) أن التخطيط الإستراتيجي يؤدي إلي زيادة الفاعلية التنظيمية، حيث أن توافر رؤية ورسالة واضحتين، بجانب وجود أهداف إستراتيجية، وتحليل بيئي دقيق يدعم الفاعلية التنظيمية من حيث قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها، واستغلال مواردها، والتطوير التنظيمي. أوضحت نتائج دراسة خلف (٢٠٢٠) أن الصحة التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على زيادة الفاعلية التنظيمية وتحسين تطوير العمليات الإدارية.

علاوة على ذلك؛ يساهم الذكاء الإداري في زيادة مستوى الفاعلية التنظيمية من خلال قدرة الإدارة والعاملين على طرح المزيد من الأفكار المبتكرة، والتعامل الحكيم في مختلف المواقف الصعبة، وبناء الثقة التنظيمية، والتعامل العادل مع العاملين، والاهتمام بمصالح العاملين (المطيري، ٢٠٢١؛ John-Eke & Akintokunbo, 2020).

بالإضافة إلى ذلك؛ يؤدي تمكين العاملين من خلال منحهم الحرية والاستقلالية في العمل، وكذلك توفير المعلومات، ومنحهم سلطات مناسبة لوظائفهم، والثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين إلى زيادة مستوى الفاعلية التنظيمية من حيث تطوير الأداء، والتطوير التنظيمي، وزيادة درجة رضا العاملين داخل المنظمة (الذبحاوي والفتلاوي، ٢٠٢٢؛ خطاب، ٢٠٢١).

وفي المؤسسات الفندقية؛ أبرزت دراسة حسين وجمال (٢٠٢١) أن نظم دعم القرار تلعب دوراً واضحاً في زيادة الفاعلية التنظيمية، وذلك من خلال تحقيقها لأهدافها بكفاءة، وتلبية احتياجات العملاء، وتحسين الأداء، وتقليل الوقت والجهد المطلوبين لاتخاذ القرارات داخل تلك المؤسسات. وفي شركات الطيران؛ أكدت دراسة العوايشة (٢٠١٩) على أن امتلاك تلك الشركات لمستوى مرتفع من الذكاء الإستراتيجي (استشراف المستقبل، والرؤية المستقبلية، والتفكير المنظم، والشراكة، والدافعية) يؤدي إلى زيادة مستوى الفاعلية التنظيمية بشكل ملحوظ.

النجاح التنظيمي

مفهوم النجاح التنظيمي

يعد النجاح التنظيمي مؤشراً على فاعلية المنظمة في استغلال مواردها والتطور والنمو، وكذلك تحقيق أهدافها في المدى القصير والطويل (Shah et al., 2020; Suvanmanee et al., 2020). ويشير النجاح التنظيمي إلى قدرة المنظمة على البقاء والاستمرار في بيئة العمل، ودخول أسواق جديدة، والمنافسة فيها بقوة (الطبال، ٢٠١٤). يشير النجاح التنظيمي إلى امتلاك المنظمة لرؤية مميزة، وخطة مستقبلية جيدة، وعمليات مرنة، وتطوير وتغيير مستمر، وثقافة تنظيمية مميزة، وقيادة فعالة تحقق لها ميزة تنافسية في بيئة العمل، وتحقق لها أهدافها بكفاءة (صلاح، ٢٠١٩). كذلك يشير النجاح التنظيمي إلى المحصلة النهائية للجهود المشتركة بين الإدارة والعاملين بالمنظمة لتحقيق أهدافها التنظيمية ومستويات الأداء المطلوبة (الصرايرة، ٢٠٢١). يري عزيز (٢٠٢١) أن النجاح التنظيمي يعتمد على قدرة المنظمة على تنسيق أنشطتها وعملياتها في ضوء ما تمتلكه من موارد بشرية ومالية ومادية، وتبني سياسات وسلوكيات واتجاهات إيجابية في العمل، واستثمار الفرص المتاحة، وتقديم منتجات وخدمات مبتكرة، والاستمرار في التنافس، والتكيف مع متطلبات العمل المتغيرة باستمرار، والتفكير في مستقبل المنظمة. كما يمكن تعريف النجاح التنظيمي على أنه درجة الاستعداد التنظيمي للتغيرات والتطورات في بيئة العمل، وتوفير عاملين مميزين، ودعم قدرات المنظمة على البقاء والنمو في بيئة العمل، وهو ما ينعكس على تحقيق أهدافها التنظيمية (الصرايرة، ٢٠٢٠).

العوامل المؤثرة في النجاح التنظيمي

يعبر النجاح التنظيمي عن قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها المختلفة من خلال امتلاك رأس المال البشري الذي يتميز بالمهارات والقدرات والخبرات والمعارف المميزة، والتي تمكنهم من تبادل المعرفة والأفكار في العمل، والسعي لإنجاز العمل بكفاءة وفاعلية، والوصول إلى التميز في الأداء. وحتى تزداد قدرة المنظمة على تحقيق النجاح؛ فعليها التنسيق وتحقيق التكامل بين العاملين، وتنسيق الجهود، واتخاذ القرارات بشكل جماعي لضمان الالتزام بتنفيذها، والعمل على تجنب حدوث أخطاء في العمل، وحل المشكلات سريعاً، وتوفير بيئة عمل محفزة ودافعة للعاملين، واستقطاب العاملين أصحاب المواهب والقدرات المميزة (الصرايرة، ٢٠٢٠؛ العبادي وآخرون، ٢٠١٦؛ Alzoubi & Ahmed, 2019).

هناك الكثير من العوامل التي تدعم النجاح التنظيمي داخل المنظمات، وتساهم في تحقيق الميزة التنافسية، مثل الثقافة التنظيمية، والابتكار، والقيادة الفعالة، والإبداع التكنولوجي، ومشاركة العاملين وتمكينهم، ووجود موارد بشرية مؤهلة (الطبال، ٢٠١٤؛ Haizar et al., 2020). يعد التعلم التنظيمي أحد العوامل التي تساهم في تحقيق النجاح للمنظمات، حيث يساعد في توفير المعلومات اللازمة لإنجاز العمل، وزيادة قدرة المنظمات على استخدام مواردها، ودعم الابتكار في الأداء، وكذلك التجديد والتطوير المستمر للخدمات والمنتجات (شنشونة، ٢٠١٤؛ Al-Romeedy and Mohamed, 2022). كما يمثل الاتصال التنظيمي أحد العوامل المؤثرة في زيادة كفاءة وفاعلية المنظمة، ومن ثم تحقيق التطوير والنجاح التنظيمي من خلال تسهيل تبادل المعلومات والبيانات داخل المنظمة، ودعم اتخاذ القرارات، وإشراك العاملين في تحديد الأهداف واتخاذ القرارات (بريني، ٢٠١٨).

ويساهم التوجه الريادي أيضاً من خلال الإبداع، والاستباقية في التعرف على الفرص واستغلالها، وتقبل المخاطرة، والاستقلالية، والتنافسية في دعم النجاح التنظيمي بشكل كبير (صلاح، ٢٠١٩).

يعد الدعم التنظيمي للعاملين من بين العوامل التي تدعم النجاح التنظيمي، حيث يؤثر ذلك على تحقيق النجاح الوظيفي للعاملين، ويدعم أدائهم بشكل كبير في العمل، وهو ما يزيد من قدرة العاملين على إنجاز مهام عملهم، وتحقيق الأهداف المحددة (الشهابات، ٢٠٢٠). كما أن امتلاك القادة لبعض السمات (مثل الرؤية المستقبلية المميزة، والقدرة على التنبؤ بالتغيرات في المستقبل وتحليلها والاستعداد لها، والثقة بالنفس، واتخاذ القرارات الحاسمة، والتعامل الفعال مع المشكلات، وامتلاك خبرات عملية مميزة) يدعم النجاح التنظيمي لمختلف المنظمات بشكل كبير (أحمد، ٢٠٢٠). أضاف رضوان (٢٠٢١) أن القدرات الإبداعية والابتكارية للمنظمة، والقدرة على طرح الأفكار والمقترحات لتطوير المنتجات والخدمات، والمرونة التنظيمية، والسرعة في أداء الأعمال كلها عوامل تعزز من النجاح التنظيمي في بيئة العمل.

الدراسة الميدانية

مجتمع وعينة الدراسة:

تضمن مجتمع الدراسة في العاملين بشركات السياحة المصرية فئة (أ) بالقاهرة الكبرى، حيث يبلغ عدد الشركات ١٦٩٨ شركة فئة (أ) في المحافظات الثلاثة وفقاً لوزارة السياحة والآثار (٢٠٢٢). تم توزيع استمارة الاستبيان بشكل ورقي وإلكتروني على عينة من العاملين في تلك الشركات خلال الفترة من يناير ٢٠٢٢ وحتى مارس ٢٠٢٢. تم توزيع ٢٢١ استمارة بشكل ورقي، بينما تم استرداد ١٨٦ استمارة. كما تم إرسال رابط الاستبيان بشكل إلكتروني إلي ٤٥٧ فرد من العاملين في شركات السياحة من خلال مواقع التواصل الاجتماعي، بينما تم الحصول على ٣١٦ استجابة. بلغ إجمالي عدد الاستمارات التي تم تجميعها بشكل ورقي وإلكتروني ٥٠٢ استمارة. بعد فحص الاستمارات للتحقق من اكتمال الإجابات على جميع العبارات بشكل صحيح تبين أن هناك ٦٨ استمارة غير صالحة للتحليل لعدم الإجابة على بعض عباراتها، وكذلك لتكرار الإجابة على بعض العبارات، وبلغ عدد الاستمارة الصالحة للتحليل ٤٣٤ استمارة خضعت جميعها للتحليل الإحصائي.

أداة الدراسة

استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لتجميع البيانات. تكونت استمارة الاستبيان من أربعة محاور رئيسية لتجميع البيانات حول الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة، وكذلك متغيرات الدراسة الثلاثة، والتي يمكن عرضها فيما يلي:

- المحور الأول: يتناول الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة، ويتضمن النوع، والعمر، والمستوى التعليمي، والوظيفة، وعدد سنوات الخبرة.
 - المحور الثاني: يتناول متغير الصحة التنظيمية (المتغير المستقل)، ويهدف إلي قياس درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في شركات السياحة فئة (أ). تضمن هذا المحور ٢٧ عبارة موزعة على ٩ أبعاد للصحة التنظيمية بواقع ٣ عبارات لكل بُعد، وهم وضوح الأهداف، وفعالية الاتصالات، وتوازن السلطة، واستغلال الموارد، والتماسك أو الانتماء، والروح المعنوية، والإبداع، والاستقلالية، والتكيف. تم الاعتماد على دراسة المحميد (٢٠١٦) والغويرين (٢٠١٤) في إعداد عبارات هذا المحور.
 - المحور الثالث: يتناول متغير الفاعلية التنظيمية (المتغير المعدل)، ويهدف إلي تقييم درجة الفاعلية التنظيمية في شركات السياحة فئة (أ) من خلال عشرة عبارات تم إعدادهم بالاعتماد على دراسة راضي وأبو عمرة (٢٠٢٠).
 - المحور الرابع: يتناول متغير النجاح التنظيمي (المتغير التابع)، ويهدف إلي تقييم مستوى النجاح التنظيمي في شركات السياحة فئة (أ). تضمن هذا المحور ١٦ عبارة موزعة على أربعة أبعاد للنجاح التنظيمي وبواقع ٤ عبارات لكل بُعد، وهم الاستعداد التنظيمي، واختيار العاملين المناسبين، والبقاء، والنمو. تم إعداد عبارات هذا المحور من خلال دراسة الصرايرة (٢٠٢٠).
- اعتمدت الدراسة في الإجابة على عبارات المحاور الثاني والثالث والرابع على مقياس ليكرت الخماسي الذي يتضمن خمسة مستويات ما بين الموافقة المطلقة وعدم الموافقة المطلقة، حيث يشير رقم (١) إلي عدم الموافقة المطلقة، بينما يشير رقم (٥) إلي الموافقة المطلقة.
- الأساليب الإحصائية المستخدمة:**
- اعتمدت الدراسة في تحليل بياناتها واختبار فروضها على استخدام برنامج SPSS V. 24 و SAS V.9.1، حيث تم استخدام الاختبارات التالية:
- ١- الثبات والاعتمادية (كرونباخ ألفا) والصدق الذاتي والبنائي: بهدف قياس مدي صدق وثبات أداة الدراسة.
 - ٢- التكرارات والنسب المئوية: لوصف الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة.
 - ٣- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لتحديد استجابات أفراد العينة على متغيرات وأبعاد الدراسة.
 - ٤- معامل الارتباط: لتقييم قوة العلاقة واتجاهها بين متغيرات الدراسة الثلاثة.
 - ٥- الانحدار البسيط: لقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.
 - ٦- الانحدار المتعدد الهيكلي/الهرمي: لتحديد دور المتغير المعدل (الفاعلية التنظيمية) في العلاقة بين المتغير المستقل (الصحة التنظيمية) والمتغير التابع (النجاح التنظيمي).

نتائج التحليل

نتائج اختبار الثبات والصدق لأداة الدراسة

لتقييم مدى ثبات استمارة الاستبيان؛ تم إجراء اختبار الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا. وقد بينت نتائج الدراسة في جدول رقم (١) أن أداة الدراسة تتسم بدرجة ثبات عالية، ولها مقدرة على تحقيق أهداف الدراسة، ومن ثم يمكن توزيعها على عينة الدراسة، وتحليل بياناتها، والاعتماد على نتائجها، نظراً لأن قيمة كرونباخ ألفا لمتغيرات الدراسة وأبعادهم تخطت القيمة المقبولة والمقدرة بـ ٠.٧٠، حيث بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا لأداة الدراسة ككل ٠.٠٠٨٣٩. بالنسبة لمتغير الصحة التنظيمية؛ فقد بلغت قيمة كرونباخ ألفا ٠.٠٨١٤. كما يبين الجدول قيم كرونباخ ألفا لأبعاد الصحة التنظيمية، حيث بلغت ٠.٨٥٣ لوضوح الأهداف، و ٠.٨٧٣ لفعالية الاتصالات، و ٠.٧٩٢ لتوازن السلطة، و ٠.٧٧٣ لاستغلال الموارد، و ٠.٨٠٩ للتماسك أو الانتماء، و ٠.٨٣٤ للروح المعنوية، و ٠.٨٥٥ للإبداع، و ٠.٨٠٠ للاستقلالية، و ٠.٧٤٣ للتكيف. كذلك يبين الجدول أن قيمة كرونباخ ألفا بلغت ٠.٨٦٢ لمتغير الفاعلية التنظيمية. أما بالنسبة لمتغير النجاح التنظيمي؛ فقد بلغت قيمة كرونباخ ألفا ٠.٨٤٤، وبلغت ٠.٨٦٣ لُبُعد الاستعداد التنظيمي، و ٠.٧٨٧ لُبُعد اختيار العاملين المناسبين، و ٠.٨٠٥ لُبُعد البقاء، و ٠.٨٤١ لُبُعد النمو.

جدول (١) نتائج اختبار كرونباخ ألفا

المتغيرات وأبعادها	قيمة كرونباخ ألفا
الصحة التنظيمية	٠.٨١٤
وضوح الأهداف	٠.٨٥٣
فعالية الاتصالات	٠.٨٧٣
توازن السلطة	٠.٧٩٢
استغلال الموارد	٠.٧٧٣
التماسك أو الانتماء	٠.٨٠٩
الروح المعنوية	٠.٨٣٤
الإبداع	٠.٨٥٥
الاستقلالية	٠.٨٠٠
التكيف	٠.٧٤٣
الفاعلية التنظيمية	٠.٨٦٢
النجاح التنظيمي	٠.٨٤٤
الاستعداد التنظيمي	٠.٨٦٣
اختيار العاملين المناسبين	٠.٧٨٧
البقاء	٠.٨٠٥
النمو	٠.٨٤١

٠.٨٣٩	ثبات أداة الدراسة الكلي
-------	-------------------------

ولتقييم مدى صدق أداة الدراسة؛ فقد تم الاعتماد على الصدق الذاتي والصدق البنائي لأداة الدراسة. فيما يتعلق بنتائج الصدق الذاتي الذي يعبر عن العلاقة بين الثبات والصدق، والذي يتم حسابه من خلال تقدير الجذر التربيعي لمعامل كرونباخ ألفا. يوضح جدول رقم (٢) نتائج الصدق الذاتي لمتغيرات الدراسة وأبعادها. بينت النتائج بالجدول ارتفاع قيم الصدق الذاتي لجميع المتغيرات وأبعادها، وهو ما يؤكد الصدق الذاتي لأداة الدراسة.

جدول (٢) نتائج الصدق الذاتي

القيمة	المتغيرات وأبعادها
٠.٩٠٢	الصحة التنظيمية
٠.٩٢٤	وضوح الأهداف
٠.٩٣٤	فعالية الاتصالات
القيمة	تابع المتغيرات وأبعادها
٠.٨٩٠	توازن السلطة
٠.٨٧٩	استغلال الموارد
٠.٨٩٩	التماسك أو الانتماء
٠.٩١٣	الروح المعنوية
٠.٩٢٥	الإبداع
٠.٨٩٤	الاستقلالية
٠.٨٦٢	التكيف
٠.٩٢٨	الفاعلية التنظيمية
٠.٩١٩	النجاح التنظيمي
٠.٩٢٩	الاستعداد التنظيمي
٠.٨٨٧	اختيار العاملين المناسبين
٠.٨٩٧	البقاء
٠.٩١٧	النمو

أما بالنسبة للصدق البنائي؛ فقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كافة متغيرات وأبعاد الدراسة مع الدرجة الكلية لأداة الدراسة. توضح النتائج بجدول رقم (٣) أن معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة وأبعادها ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٠١، وهو ما يؤكد الصدق البنائي لأداة الدراسة.

جدول (٣) نتائج الصدق البنائي

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المتغيرات / الأبعاد
٠.٠٠٠٠	٠.٨٣٢	الصحة التنظيمية
٠.٠٠٠٠	٠.٨٠١	وضوح الأهداف

٠.٠٠٠٠	٠.٧٦٩	فعالية الاتصالات
٠.٠٠٠٠	٠.٨١٤	توازن السلطة
٠.٠٠٠٠	٠.٩٠٣	استغلال الموارد
٠.٠٠٠٠	٠.٨٨٧	التماسك أو الانتماء
٠.٠٠٠٠	٠.٨٣٢	الروح المعنوية
٠.٠٠٠٠	٠.٧٩٩	الإبداع
٠.٠٠٠٠	٠.٨٥٧	الاستقلالية
٠.٠٠٠٠	٠.٨٦٤	التكيف
٠.٠٠٠٠	٠.٨٢٩	الفاعلية التنظيمية
٠.٠٠٠٠	٠.٧٩٢	النجاح التنظيمي
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المتغيرات / الأبعاد
٠.٠٠٠٠	٠.٧٧٩	الاستعداد التنظيمي
٠.٠٠٠٠	٠.٨٦٩	اختيار العاملين المناسبين
٠.٠٠٠٠	٠.٨١١	البقاء
٠.٠٠٠٠	٠.٨٣٤	النمو

الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

يبين جدول رقم (٤) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة من حيث النوع، والعمر، والمستوى التعليمي، والدرجة الوظيفية، وعدد سنوات الخبرة.

جدول (٤) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرارات	الخصائص		
%٦٨.٧	٢٩٨	ذكر	النوع	
		أنثي		
%٥.٥	٢٤	أقل من ٢٥ سنة	العمر	
		من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة		
		من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة		
		من ٤٥ إلى أقل من ٥٥ سنة		
		٥٥ سنة فأكثر		
		أقل من المتوسط		المستوى التعليمي
		مؤهل متوسط		
بكالوريوس / ليسانس				
دراسات عليا				
%٣١.٣	١٣٦			
%١٨.٢	٧٩			
%٣١.٨	١٣٨			
%٣٠	١٣٠			
%١٤.٥	٦٣			
٠	٠			
%٢١.٤	٩٣			
%٧١.٢	٣٠٩			
%٧.٤	٣٢			

الدرجة الوظيفية	مدير الشركة	٥٢	١٢%
	رئيس قسم	١٢٤	٢٨.٦%
	موظف	٢٥٨	٥٩.٤%
عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٣٢	٧.٤%
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٩٣	٢١.٤%
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	١٨٠	٤١.٥%
	من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة	٨٢	١٨.٩%
	٢٠ سنة فأكثر	٤٧	١٠.٨%

يوضح جدول رقم (٤) أن عدد الذكور كان الأعلى، حيث بلغ عدد الذكور ٢٩٨ فرد بنسبة ٦٨.٧% من إجمالي العينة، فيما بلغ عدد الإناث ١٣٦ فرد بنسبة ٣١.٣%. كما يبين الجدول أن العدد الأكبر من أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة بنسبة ٣١.٨%. كذلك يوضح الجدول أن أكثر عينة الدراسة حاصلون على مؤهل بكالوريوس أو ليسانس بنسبة ٧١.٢% من إجمالي العينة. علاوة على ذلك؛ يبرز الجدول أن أكثر من نصف العينة يعملون كموظفين بشركات السياحة بنسبة ٥٩.٤%. وأخيراً يبين الجدول أن هناك ٤١.٥% من عينة الدراسة لديهم سنوات خبرة تتراوح ما بين ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

يوضح جدول رقم (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة والثلاثة وأبعادهم، والتي توجه اتجاه استجابات أفراد العينة على مدي توافر الصحة التنظيمية في شركات السياحة، وكذلك مستوي الفاعلية التنظيمية والنجاح التنظيمي في تلك الشركات.

جدول (٥) التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات / الأبعاد
	٠.٦٩٣	٣.٨٨	الصحة التنظيمية
٣	٠.٧٤٣	٣.٩٨	وضوح الأهداف
٨	٠.٧٠٩	٣.٧٤	فعالية الاتصالات
٩	٠.٦٩٨	٣.٦٧	توازن السلطة
٢	٠.٨١١	٤.٠٠	استغلال الموارد
١	٠.٦٦٣	٤.٠٦	التماسك أو الانتماء
٦	٠.٩٠٢	٣.٨٥	الروح المعنوية
٥	٠.٧٧١	٣.٩٢	الإبداع
٧	٠.٧١٣	٣.٧٧	الاستقلالية
٤	٠.٨١٠	٣.٩٦	التكيف
	٠.٧٤٦	٣.٩٧	الفاعلية التنظيمية

	٠.٦٩٦	٣.٩٤	النجاح التنظيمي
٢	٠.٧١٣	٣.٩١	الاستعداد التنظيمي
١	٠.٦٩٧	٤.١٥	اختيار العاملين المناسبين
٣	٠.٨٥٦	٣.٨٩	البقاء
٤	٠.٧٢٣	٣.٨٠	النمو

يبين جدول رقم (٥) ارتفاع مستوى الصحة التنظيمية في شركات السياحة فئة (أ) بدرجة واضحة، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣.٨٨، وبلغ الانحراف المعياري ٠.٦٩٣، وهو ما يدل على حرص تلك الشركات على توافر أبعاد الصحة التنظيمية. كما تبرز النتائج توافر جميع أبعاد الصحة التنظيمية بدرجة واضحة، حيث جاء بُعد التماسك أو الانتماء كأعلى الأبعاد بمتوسط حسابي بلغ ٤.٠٦ وانحراف معياري ٠.٦٦٣، يليه بُعد استغلال الموارد بمتوسط حسابي بلغ ٤.٠٠ وانحراف معياري ٠.٨١١، ثم بُعد وضوح الأهداف بمتوسط حسابي بلغ ٣.٩٨ وانحراف معياري ٠.٧٤٣، ثم بُعد التكيف بمتوسط حسابي بلغ ٣.٩٦ وانحراف معياري ٠.٨١٠، يليه بُعد الإبداع بمتوسط حسابي بلغ ٣.٩٢ وانحراف معياري ٠.٧٧١، ثم بُعد الروح المعنوية بمتوسط حسابي بلغ ٣.٨٥ وانحراف معياري ٠.٩٠٢، يليه بُعد الاستقلالية بمتوسط حسابي بلغ ٣.٧٧ وانحراف معياري ٠.٧١٣، يليه بُعد فعالية الاتصالات بمتوسط حسابي بلغ ٣.٧٤ وانحراف معياري ٠.٧٠٩، وأخيراً بُعد توازن السلطة بمتوسط حسابي بلغ ٣.٦٧ وانحراف معياري ٠.٦٩٨.

كما يوضح الجدول ارتفاع درجة الفاعلية التنظيمية في شركات السياحة فئة (أ)، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣.٩٧، والانحراف المعياري ٠.٧٤٦، مما يدل على اهتمام تلك الشركات بدعم فاعليتها التنظيمية في بيئة العمل سريعة التغيير وشديدة التنافسية لضمان الاستمرار والنمو.

كذلك يبرز الجدول ارتفاع مستوى النجاح التنظيمي في شركات السياحة فئة (أ) بدرجة كبير، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣.٩٤، والانحراف المعياري ٠.٦٩٦، مما يدل على سعي تلك الشركات لتحقيق أهدافها لضمان النمو والنجاح في بيئة العمل. وقد جاء بُعد اختيار العاملين المناسبين في المرتبة الأولى كأعلى الأبعاد بمتوسط حسابي بلغ ٤.١٥ وانحراف معياري ٠.٦٩٧، يليه بُعد الاستعداد التنظيمي بمتوسط حسابي بلغ ٣.٩١ وانحراف معياري ٠.٧١٣، ثم بُعد البقاء بمتوسط حسابي بلغ ٣.٨٩ وانحراف معياري ٠.٨٥٦، وأخيراً بُعد النمو بمتوسط حسابي بلغ ٣.٨٠ وانحراف معياري ٠.٧٢٣.

نتائج اختبار فروض الدراسة

الفرض الأول: ينص الفرض الأولي على " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للصحة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية في شركات السياحة "

لاختبار أثر الصحة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية في شركات السياحة فئة (أ) تم إجراء اختبائي معامل الارتباط وتحليل الانحدار البسيط. يوضح جدول رقم (٦) أثر الصحة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية في شركات السياحة.

جدول (٦) أثر الصحة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية في شركات السياحة

المتغير	معاملات بيتا	ت	مستوي المعنوية	معامل الارتباط	معامل التحديد	ف	مستوي المعنوية
ثابت الانحدار	١.٥٢٤	٨.١٠٢	٠.٠٠٠	٠.٦٢٥	٠.٣٤١	٧٠.٥٥٩	٠.٠٠٠
الصحة التنظيمية	٠.٩٣١	١٨.٤٢٧	٠.٠٠٠				

يوضح جدول رقم (٦) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة وذلك عند درجة ثقة ٩٥٪، حيث بلغت قيمة المعنوية ٠.٠٠٠، وقد بلغت قيمة الارتباط ٠.٦٢٥، وهو ارتباط طردي متوسط، مما يعني أنه كلما توفر مستوى مرتفع من الصحة التنظيمية في شركات السياحة، كلما زادت فاعليتها التنظيمية. كما يبين الجدول وجود أثر ذو دلالة إحصائية وإيجابي للصحة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية، حيث بلغت قيمة (ف) ٧٠.٥٥٩ بمستوي معنوية بلغ ٠.٠٠٠ وهي أقل من ٠.٠٥، مما يشير إلى صلاحية النموذج المستخدم لاختبار أثر الصحة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية للتنبؤ بتأثير المتغير المستقل (الصحة التنظيمية) على المتغير التابع (الفاعلية التنظيمية). وبلغت قيمة معامل التحديد ٠.٣٤١، وهو ما يشير إلى أن الصحة التنظيمية تفسر ما مقداره ٣٤.١٪ من التغيير في درجة الفاعلية التنظيمية في شركات السياحة. كما يبين الجدول أن تأثير الصحة التنظيمية كان إيجابياً على زيادة درجة الفاعلية التنظيمية في شركات السياحة، حيث كان قيمة اختبار (ت) أكبر من ١.٩٦ بمستوي معنوية أقل من ٠.٠٥. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة خلف (٢٠٢٠) والحربي (٢٠٢٠) والأكلي (٢٠٢١) و Tofghi et al. (٢٠١١) و Lin and Lin (٢٠١٤) حيث أبرزت تلك الدراسات إلي وجود تأثير إيجابي للصحة التنظيمية في تعزيز مستوى الفاعلية التنظيمية في الشركات. بناء على ذلك يتم قبول هذا الفرض.

الفرض الثاني: نص الفرض الثاني على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للصحة التنظيمية على النجاح التنظيمي في شركات السياحة"

لاختبار أثر الصحة التنظيمية على النجاح التنظيمي في شركات السياحة فئة (أ) تم إجراء اختبائي معامل الارتباط وتحليل الانحدار البسيط. يوضح جدول رقم (٧) أثر الصحة التنظيمية على النجاح التنظيمي في شركات السياحة.

جدول (٧) أثر الصحة التنظيمية على النجاح التنظيمي في شركات السياحة

المتغير	معاملات بيتا	ت	مستوي المعنوية	معامل الارتباط	معامل التحديد	ف	مستوي المعنوية
ثابت الانحدار	١.٠٣١	٤.٢٨٧	٠.٠٠٠	٠.٤٦٩	٠.٢٣٧	٤١.٣٩١	٠.٠٠٠
الصحة التنظيمية	٠.٥٢٧	١١.٣١١	٠.٠٠٠				

يبين جدول رقم (٧) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والنجاح التنظيمي في شركات السياحة وذلك عند درجة ثقة ٩٥٪، حيث بلغت قيمة المعنوية ٠.٠٠٠، وقد بلغت قيمة الارتباط ٠.٤٦٩، وهو ارتباط طردي متوسط، مما يعني أنه كلما توفر مستوى مرتفع من الصحة التنظيمية في شركات السياحة، كلما

زادت قدرة تلك الشركات على تحقيق النجاح التنظيمي. كما يبين الجدول وجود أثر ذو دلالة إحصائية وإيجابي للصحة التنظيمية على النجاح التنظيمي، حيث بلغت قيمة (ف) ٤١.٣٩١ بمستوي معنوية بلغ ٠.٠٠٠٠ وهي أقل من ٠.٠٠٥، مما يشير إلى صلاحية النموذج المستخدم لاختبار أثر الصحة التنظيمية على النجاح التنظيمي للنتبؤ بتأثير المتغير المستقل (الصحة التنظيمية) على المتغير التابع (النجاح التنظيمي). وبلغت قيمة معامل التحديد ٠.٢٣٧، وهو ما يشير إلى أن الصحة التنظيمية تفسر ما مقداره ٢٣.٧٪ من التغيير في مستوى النجاح التنظيمي في شركات السياحة. كذلك يبرز الجدول أن تأثير الصحة التنظيمية كان إيجابياً على زيادة مستوى النجاح التنظيمي في شركات السياحة، حيث كان قيمة اختبار (ت) أكبر من ١.٩٦ بمستوي معنوية أقل من ٠.٠٠٥. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة محمد وعزب (٢٠١٧) و Reece et al. (٢٠٢١) و Patterson (٢٠١٠) حيث أوضحت تلك الدراسات التأثير الإيجابي للصحة التنظيمية على تحقيق النجاح التنظيمي في الشركات. بناء على ذلك يتم قبول هذا الفرض.

الفرض الثالث: نص الفرض الثالث على " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للفاعلية التنظيمية على النجاح التنظيمي في شركات السياحة "

لاختبار أثر الفاعلية التنظيمية على النجاح التنظيمي في شركات السياحة فئة (أ) تم إجراء اختبائي معامل الارتباط وتحليل الانحدار البسيط. يوضح جدول رقم (٨) أثر الفاعلية التنظيمية على النجاح التنظيمي في شركات السياحة.

جدول (٨) أثر الفاعلية التنظيمية على النجاح التنظيمي في شركات السياحة

المتغير	معاملات بيتا	ت	مستوي المعنوية	معامل الارتباط	معامل التحديد	ف	مستوي المعنوية
ثابت الانحدار	٠.٩٧٦	٣.٥٣٩	٠.٠٠٠٠	٠.٥٦٣	٠.٢٩١	٦٣.٤٣١	٠.٠٠٠٠
الفاعلية التنظيمية	٠.٣٦٤	٩.٧٥٧	٠.٠٠٠٠				

يبرز جدول رقم (٨) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الفاعلية التنظيمية والنجاح التنظيمي في شركات السياحة وذلك عند درجة ثقة ٩٥٪، حيث بلغت قيمة المعنوية ٠.٠٠٠٠، وقد بلغت قيمة الارتباط ٠.٥٦٣ وهو ارتباط طردي متوسط، مما يعني أنه كلما زادت درجة الفاعلية التنظيمية في شركات السياحة، كلما زادت قدرة تلك الشركات على تحقيق النجاح التنظيمي. كذلك يوضح الجدول وجود أثر ذو دلالة إحصائية وإيجابي للفاعلية التنظيمية على النجاح التنظيمي، حيث بلغت قيمة (ف) ٦٣.٤٣١ بمستوي معنوية بلغ ٠.٠٠٠٠ وهي أقل من ٠.٠٠٥، مما يشير إلى صلاحية النموذج المستخدم لاختبار أثر الفاعلية التنظيمية على النجاح التنظيمي للنتبؤ بتأثير المتغير المستقل (الفاعلية التنظيمية) على المتغير التابع (النجاح التنظيمي). وبلغت قيمة معامل التحديد ٠.٢٩١، وهو ما يشير إلى أن الفاعلية التنظيمية تفسر ما مقداره ٢٩.١٪ من التغيير في مستوى النجاح التنظيمي في شركات السياحة. كما يبين الجدول أن تأثير الفاعلية التنظيمية كان إيجابياً على زيادة قدرة شركات السياحة لتحقيق النجاح التنظيمي، حيث كان قيمة اختبار (ت) أكبر من ١.٩٦ بمستوي معنوية أقل من ٠.٠٠٥. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العلياني والغامدي (٢٠١٩) والعامري (٢٠٢٢) وعبد الدائم (٢٠٢١) حيث

بينت تلك الدراسات أن الفاعلية التنظيمية تساهم بشكل مباشر في دعم قدرات الشركات على تحقيق النجاح التنظيمي. بناء على ذلك يتم قبول هذا الفرض.

الفرض الرابع: نص الفرض الرابع على " يوجد دور معدل للفاعلية التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والنجاح التنظيمي في شركات السياحة "

لمعرفة إذا كانت الفاعلية التنظيمية تلعب دوراً معدلاً في العلاقة بين الصحة التنظيمية والنجاح التنظيمي في شركات السياحة؛ تم إجراء اختبار تحليل الانحدار المتعدد الهيكلي/الهرمي. ويبين جدول رقم (٩) نتائج تحليل الانحدار المتعدد الهيكلي لاختبار الدور المعدل للفاعلية التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والنجاح التنظيمي في شركات السياحة.

جدول (٩) نتائج تحليل الانحدار المتعدد الهيكلي لاختبار الدور المعدل للفاعلية التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والنجاح التنظيمي

النموذج الثاني			النموذج الأول			المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
Sig.	T المحسوبة	β	Sig.	T المحسوبة	β		
-			٠.٠٠٠٠	١١.٣١١	٠.٥٢٧	الصحة التنظيمية	النجاح التنظيمي
٠.٠٠٠٠	١٩.٣٤١	٠.٨٥١	-			الصحة التنظيمية X الفاعلية التنظيمية	
	٠.٧٥٧			٠.٤٦٩		r	
	٠.٥٢١			٠.٢٣٧		R ²	
	٠.٥١٣			٠.٢٢٩		ΔR^2	
	٩٣.٥٣٧			٤١.٣٩١		ΔF	
	٠.٠٠٠٠			٠.٠٠٠٠		Sig. ΔF	

يوضح جدول رقم (٩) نتائج تحليل الانحدار المتعدد الهيكلي القائم على نموذجين. بينت نتائج نموذج أثر الصحة التنظيمية على النجاح التنظيمي الذي يمثل النموذج الأول أن قيمة الارتباط كانت ٠.٤٦٩، مما يعني وجود علاقة ارتباط معنوية وطردية بين الصحة التنظيمية والنجاح التنظيمي. كذلك توضح النتائج التأثير المعنوي والإيجابي للصحة التنظيمية على النجاح التنظيمي في شركات السياحة، حيث بلغت قيمة (ف) ٤١.٣٩١ وهي ذات معنوية، كما بلغت قيمة معامل التحديد ٠.٢٣٧، أي أن ما قيمته ٢٣.٧٪ من التغيرات في قدرة شركات السياحة على تحقيق النجاح التنظيمي ناتج عن توافر مستوي مرتفع من الصحة التنظيمية بها. علاوة على ذلك؛ بلغت قيمة درجة التأثير (ب) ٠.٥٢٧، وهذا يشير إلي أن الزيادة بدرجة واحدة في توافر الصحة التنظيمية يؤدي إلي زيادة في قدرة شركات السياحة على تحقيق النجاح التنظيمي بقيمة ٠.٥٢٧، وهو ما يعني أن الصحة التنظيمية تفسر ما نسبته ٥٢.٧٪ من التباين في النجاح التنظيمي.

أما بالنسبة للنموذج الثاني الذي تم إدخال الفاعلية التنظيمية كمتغير معدل في العلاقة بين الصحة التنظيمية والنجاح التنظيمي في شركات السياحة؛ نجد أن قيمة الارتباط ارتفعت لتبلغ ٠.٧٥٧ بعد أن كانت ٠.٤٦٩ في

عدم وجود المتغير المعدل، كما ارتفعت قيمة معامل التحديد بنسبة ٢٨.٤٪ لتصبح ٠.٥٢١ بعد إدخال المتغير المعدل، وهي ذات دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة (ف) بعد إدخال المتغير المعدل ٩٣.٥٣٧، وهي ذات دلالة إحصائية لأن قيمة المعنوية كانت أقل من ٠.٠٠٥. كما يبرز الجدول أن درجة التأثيرزادت لتصل إلي ٠.٨٥١ بعد إدخال المتغير المعدل بعد أن كانت ٠.٥٢٧. في عدم وجود المتغير المعدل، كذلك بلغت قيمة (ت) بعد إدخال المتغير المعدل ١٩.٣٤١ بمستوي معنوية بلغ ٠.٠٠٠، وهي أكبر من قيمة (ت) قبل إدخال المتغير المعدل، وهو ما يعني أن الفاعلية التنظيمية تلعب دوراً معدلاً واضحاً في زيادة تأثير الصحة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية في شركات السياحة فئة (أ). بناءً على ذلك؛ يتم قبول هذا الفرض.

النتائج والتوصيات

هدفت الدراسة إلى التحقق من إذا كانت الفاعلية التنظيمية تلعب دوراً معدلاً في العلاقة بين الصحة التنظيمية والنجاح التنظيمي في شركات السياحة المصرية فئة (أ) في القاهرة الكبرى. وقد توصلت الدراسة إلي بعض النتائج المرتبطة بمستوي توافر أبعاد الصحة التنظيمية، وكذلك مستوي الفاعلية التنظيمية والنجاح التنظيمي في تلك الشركات. أبرزت نتائج الدراسة وجود مستوي مرتفع للصحة التنظيمية في شركات السياحة فئة (أ) في القاهرة الكبرى، كما بينت النتائج توافر جميع أبعاد الصحة التنظيمية المتمثلة في التماسك أو الانتماء، واستغلال الموارد، ووضوح الأهداف، والتكيف، والإبداع، والروح المعنوية، والاستقلالية، وفعالية الاتصالات، وتوازن السلطة بدرجة كبيرة في تلك الشركات.

كما أبرزت نتائج الدراسة تميز شركات السياحة فئة (أ) بمستوي مرتفع من الفاعلية التنظيمية في بيئتي العمل الداخلية والخارجية. كذلك أوضحت نتائج الدراسة ارتفاع قدرة شركات السياحة فئة (أ) على تحقيق النجاح التنظيمي من خلال اختيارها للعاملين المؤهلين الذين يدعمون تحقيقها لأهدافها، وكذلك استعدادها التنظيمي للتعامل مع التغيرات في بيئة العمل، وقدرتها على البقاء في بيئة العمل شديدة التنافسية، وأخيراً قدرتها على النمو في ظل المنافسة الكبيرة في بيئة العمل.

علاوة على ذلك؛ بينت نتائج الدراسة وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية وطردية بين الصحة التنظيمية وكل من الفاعلية التنظيمية والنجاح التنظيمي في شركات السياحة فئة (أ). كذلك أكدت نتائج الدراسة على أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية وإيجابي للصحة التنظيمية على كل من الفاعلية التنظيمية والنجاح التنظيمي في شركات السياحة فئة (أ). كما أبرزت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية وطردية بين الفاعلية التنظيمية والنجاح التنظيمي، وكذلك وجود تأثير معنوي وإيجابي للفاعلية التنظيمية على زيادة قدرة شركات السياحة على تحقيق النجاح التنظيمي. وأخيراً؛ أبرزت نتائج الدراسة أن الفاعلية التنظيمية تلعب دوراً معدلاً بارزاً في زيادة تأثير الصحة التنظيمية على قدرة شركات السياحة لتحقيق النجاح التنظيمي في بيئة العمل.

وفي ضوء ذلك؛ توصي الدراسة بضرورة اهتمام شركات السياحة فئة (أ) بتوفير الصحة التنظيمية المثالية من خلال الإشراف المستمر للعاملين في تحديد الأهداف، وكذلك إشراكهم في اتخاذ القرارات، وتبني التمكين الإداري للعاملين، والحرص على بناء وتقوية العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين من جهة وبين العاملين بعضهم البعض من جهة أخرى. كما ينبغي على هذه الشركات تبني أنماط فعالة لإدارة الصراعات في العمل، وتبني أنماط قيادة داعمة للعاملين ولللنجاح مثل القيادة الأصلية والقيادة الخادمة والقيادة الأبوية. كذلك ينبغي على هذه

الشركات تحفيز العاملين على طرح أفكارهم ومقترحاتهم لتطوير العمل وتنفيذها لزيادة شعورهم بقيمتهم في العمل، بجانب الاهتمام بتحقيق الأهداف الشخصية للعاملين وتلبية احتياجاتهم باستمرار، مما يدفعهم لتطوير أدائهم وبذل المزيد من الجهود لتحقيق الأهداف، وهو ما سينعكس في النهاية على زيادة الفاعلية التنظيمية وتحقيق النجاح التنظيمي.

كما ينبغي على شركات السياحة الاهتمام بالقدرات الابتكارية سواء للشركات أو العاملين فيها، وخاصة فيما يتعلق بالابتكار في المنتجات والخدمات التي تقدمها، والابتكار في الممارسات التسويقية، والابتكار في عملياتها وسياساتها، والابتكار التكنولوجي. علاوة على ذلك؛ ينبغي على شركات السياحة الاهتمام الدائم بجذب المواهب، والاهتمام بهم، وتنمية قدراتهم، ووضع السياسات التي تضمن الاحتفاظ بهم، لأنهم يمثلون عنصر المنافسة الأقوي الآن في بيئة العمل، فمن خلال قدراتهم ومهاراتهم المتميزة تستطيع هذه الشركات تحقيق أهدافها بكفاءة من خلال استغلال مواردها بفاعلية، واقتناص الفرص، ودعم القدرات التنافسية للشركات في بيئة العمل، وهو ما يؤدي في النهاية إلى النمو والنجاح في بيئة العمل.

المراجع

أولاً: المراجع بالعربية

- أبابكر، كوسرت؛ ولي، أحلام وعبد الله، مهابات (٢٠١٩). دور أبعاد المرونة الإستراتيجية في تحقيق الفاعلية التنظيمية: دراسة استطلاعية لآراء المديرين في شركة الحياة للمشروبات الغازية والمياه المعدنية في مدينة أربيل، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، ١١(٢٦)، ٥٤١-٥٦٧.
- أبو حجير، طارق (٢٠٢٠). مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المتميز: دراسة تطبيقية على البنك الإسلامي الفلسطيني، مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، ٥(١)، ٣٥٩-٣٩٤.
- أحمد، حميد (٢٠٢٠). النجاح التنظيمي في ظل السمات القيادية لمنظمات الأعمال، مجلة الجامعة العراقية، ٤٦(٢)، ٣٥٩-٣٧٢.
- أحمد، محمد وأبو العينين، رانيا (٢٠٢٠). أثر أبعاد الرشاقة الإستراتيجية في تحقيق الفاعلية التنظيمية بالفنادق المصرية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، ١٩(٢)، ٣٤٥-٣٥٩.
- إسماعيل، عمار (٢٠٢٢). المناعة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية: دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، ٩(١)، ٢٢٣-٢٩٠.
- الأكلبي، عايض (٢٠٢١). الصحة التنظيمية وتحقيق متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي: دراسة مقارنة، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل - العلوم الإنسانية والإدارية، ٢٢(١)، ٣٦٢-٣٦٩.
- البشر، فاطمة (٢٠١٩). الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: الواقع وسبل التعزيز، مجلة جامعة جازان للعلوم الإنسانية، ٨(٢)، ١٢٩-١٤٥.
- البقمي، سهل والغامدي، عمير (٢٠١٨). إدارة الصراع التنظيمي لدى قادة المدارس بمكة المكرمة وعلاقتها بتحقيق الصحة التنظيمية، مجلة كلية التربية، ٣٤(١١)، ١٣٠٨-١٣٤٠.

- البلوشي، حسن؛ حماد، وحيد والمهدى، ياسر (٢٠١٩). القيادة التحويلية وعلاقتها بالصحة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ٨(٦)، ٥٢-٦٧.
- الحربي، بدر (٢٠٢٠). واقع الصحة التنظيمية وصعوباتها في المدارس الثانوية للبنين بمدينة حائل، مجلة القراءة والمعرفة، ٢٢٧، ٣٣٩-٣٨١.
- الحربي، لولوه (٢٠١٩). درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية، ٣٠(١١٧)، ٢٤٠-٢٧٠.
- الحميد، نوره (٢٠١٩). مستوي الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمنطقة القصيم من وجهة نظر المعلمين، مجلة كلية التربية، ٣٥(١١)، ٥٦٤-٥٩٤.
- الحوامدة، نضال والقلاف، جمعة (٢٠٢١). أثر التخطيط الإستراتيجي في الفاعلية التنظيمية: دراسة تطبيقية في وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين، مجلة طينة للدراسات العلمية الأكاديمية، ٤(٢)، ١٢٠٤-١٢٢٨.
- الذبواوي، فرحان والفتلاوي، أحمد (٢٠٢٢). دور تمكين العاملين في تعزيز الفاعلية التنظيمية: دراسة تطبيقية في عينة من العاملين في مديرية العمل والشؤون الاجتماعية في كربلاء المقدسة، مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، ٦٥، ١٢٣-١٤٨.
- الراجحي، عبد الله (٢٠١٩). أثر إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية في الصحة التنظيمية من خلال الدعم التنظيمي المدرك: دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة في الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، الأردن.
- الرميدي، بسام وأبو زيد، رضا (٢٠٢٠). أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية: الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، مجلة كلية السياحة والفنادق - جامعة مدينة السادات، ٤(١)، ١-٢٥.
- الرميدي، بسام؛ حسين، إسلام وأبو حمد، مصطفى (٢٠٢٢). تأثير الصحة التنظيمية على تعزيز التميز التنظيمي في شركات السياحة: الرشاقة الإستراتيجية كمتغير وسيط، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، ١٦(١)، ٣٣-٧٠.
- الزعراير، علي والضمن، رولا (٢٠٢١). أثر خصائص منظمة التعلم في تحقيق الفاعلية التنظيمية: دراسة ميدانية على فنادق الخمس نجوم في عمان الأردن، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٥(٤)، ١٥٧-١٩٧.
- الشهابات، ولاء (٢٠٢٠). أثر ممارسات الدعم التنظيمي على النجاح الوظيفي لدي العاملين في المؤسسة للضمان الاجتماعي في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك.
- الصالحي، لينا؛ الصفال، معتز والسلطاني، أمال (٢٠٢١). أثر الرشاقة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية: دراسة ميدانية في الشركات العامة للصناعات الجلدية العراقية، المجلة الدولية لأبحاث في العلوم التربوية والإنسانية والآداب واللغات، ٢(٤)، ٩٣-١١٥.

- الصرايرة، خالد والعجمي، عبد الله (٢٠٢٠). الشفافية الإدارية لدى مديرو المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقتها بتوافر أبعاد الصحة التنظيمية، المجلة الدولية لضمان الجودة، ٣(٢)، ١٠٠-١١٧.
- الصرايرة، دلال (٢٠٢٠). أثر التجديد الإستراتيجي في النجاح التنظيمي: الدور الوسيط للمرونة التنظيمية - دراسة ميدانية على قطاع الصناعات الدوائية في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة.
- الصرايرة، دلال (٢٠٢١). التجديد الإستراتيجي وعلاقته بالنجاح التنظيمي: دراسة ميدانية على قطاع الصناعة الدوائية في الأردن، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٥(٨)، ١-١٨.
- الضلاعين، فرح واللافي، خالد (٢٠٢١). أثر الابتكار في الفاعلية المنظمة: الدور المعدل للمناعة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، ١٠(١)، ١٠٨-١٣٠.
- الطبال، عبد الله (٢٠١٤). أثر محددات تطبيق نظم تخطيط موارد المنظمة (ERP) في تحقيق النجاح التنظيمي - دراسة ميدانية بالتطبيق على هيئة موانئ البحر الأحمر بمحافظة السويس، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٣، ٥٩١-٦٣٩.
- العابدي، على وعلوان، ذو الفقار (٢٠٢٠) التأمل في مكان العمل وتأثيره في الصحة التنظيمية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الأطباء في مستشفى الحكيم العام - النجف الأشرف، مجلة مركز دراسات الكوفة، ٥٧، ٣٥-٦٢.
- العامري، سارة (٢٠٢٢). دور الفاعلية التنظيمية في تحقيق رضا الزبون - بحث وصفي تحليلي في مجموعة مختارة من الشركات السياحية في بغداد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، ٥٧(١)، ٤٠١-٤١٩.
- العبادي، هاشم؛ غزالي، ماجد والذبحاوي، عامر (٢٠١٦). الترافف الإستراتيجي ودوره في تحقيق النجاح التنظيمي: بحث تحليلي لآراء عينة من الموظفين في كلية التخطيط العمراني جامعة الكوفة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ٣٨، ٢٠٧-٢٤٠.
- العجمي، عبد الله (٢٠١٩). مستوى ممارسة الشفافية الإدارية لدي مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقتها بدرجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
- العطوي، مهند ولفته، يحيي (٢٠٢١). تأثير قابليات إدارة الموارد البشرية في تعزيز الفاعلية التنظيمية، مجلة كلية التراث الجامعة، ٣١، ١٩٠-٢٠٦.
- العلياني، شريفة والغامدي، رحمة (٢٠١٩). مهارات الاتصال لدي قائدات مدارس محافظة بلقرن وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية، مجلة كلية التربية، ٣٥(٥)، ١٢٥-١٥٥.
- العوايشة، منير (٢٠١٩). أثر الذكاء الإستراتيجي في الفاعلية التنظيمية في الخطوط الجوية الملكية الأردنية: القوة التنظيمية كمتغير وسيط، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت.

- الغامدي، هاني (٢٠١٩). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدي المعلمين والمعلمات، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل - العلوم الإنسانية والإدارية، ٢٠، ١١٩-١٤٤.
- الغويرين، يوسف (٢٠١٤). درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية البحث العلمي والدراسات العليا، الجامعة الهاشمية، الأردن
- الماحي، محمد وآل طبية، عبد العزيز (٢٠٢١). أثر الإثراء الوظيفي على الفاعلية التنظيمية: دراسة ميدانية على قطاعي توزيع الكهرباء بالسودان والمملكة العربية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، ٢٨(٢)، ٢٨٥-٣١٥.
- المحميد، سعد (٢٠١٦). الكفاءة الإدارية لعمداء كليات جامعة الملك خالد ووكلائهم وعلاقتها بالصحة التنظيمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام العلمية، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، ٢٦، ٦٦-٨٦.
- المطيري، سعد (٢٠٢١). الذكاء الإداري كمدخل لتحسين الفاعلية التنظيمية بإدارة المدارس الثانوية في دولة الكويت، مجلة التربية، ١٨٩(١)، ٥١٣-٥٥٩.
- المطيري، فهيد والخشالي، شاکر (٢٠٢١). أثر الذكاء العاطفي في الفاعلية التنظيمية في البنوك التجارية الكويتية، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، ١١(٢)، ١٥٦-١٧٢.
- الوديناني، محمد (٢٠١٧). مدي توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمعلمين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٨(٣)، ٥٠٧-٥٤٠.
- بركان، دليلة (٢٠١٥). مؤشرات نجاح التغيير التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة الشركة الجزائرية للمياه ADE- وحدة بسكرة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، ١٧، ٣٢٣-٣٤٠.
- بريني، دحمان (٢٠١٨). دور الاتصال التنظيمي في تحقيق النجاح للمؤسسة الاقتصادية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، ١١، ٣٨-٤٧.
- حسين، يسري وجمال، دينا (٢٠٢١). العلاقة بين نظم دعم القرار والفاعلية التنظيمية - دراسة تطبيقية في فنادق الدرجة الممتازة لمدينة بغداد، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، ٦٣، ٥٧-٧١.
- خطاب، يمينة (٢٠٢١). تمكين العاملين وعلاقته بالفاعلية التنظيمية: دراسة ميدانية لدي الموظفين بمديرية نقل وتوزيع الكهرباء والغاز بمعسكر، مجلة دفاتر المخبر، ١٦(١)، ١٢١-١٣٧.
- خلف، حسين (٢٠٢٠). أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية: دراسة ميدانية في الكليات الجامعة الأهلية في بغداد وواسط - العراق، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- راضي، ميرفت وأبو عمرة، حسن (٢٠٢٠). تقييم عوامل الإخلال الوظيفي ودورها في تحقيق الفاعلية التنظيمية في كلية فلسطين التقنية بدير البلح، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ١٣(٤٦)، ٥٥-٨٠.

- ربيع، عمر اوي وعيسي، سماعيل (٢٠٢٢). أثر الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بوحدة توزيع الغاز والكهرباء سونلغاز بحاسي بحبح - ولاية الجلفة، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، ٨(١)، ٢٢٥-٢٤٦.
- رجيمة، نعيمة وعرابية، الحاج (٢٠٢١). التمكين الإداري وأثره في الفاعلية التنظيمية - دراسة ميدانية لمؤسسة صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل بسكرة، مجلة رؤى اقتصادية، ١١(١)، ٤٥١-٤٦٤.
- رضوان، طارق (٢٠٢١). التكيف الوظيفي كمحدد للعلاقة بين رأس المال النفسي والنجاح التنظيمي - دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، ٣(١)، ١١٣-١٦٢.
- زاهدة، رشا (٢٠٢١). الصحة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الخاصة في لواء الجامعة الأردنية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
- سراج، روان (٢٠٢٠). درجة التزام مؤسسات التعليم العالي بتطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي والجودة وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية في جامعات الضفة الغربية من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس فيها - مقترحات للتطوير، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك.
- شديد، مصطفى (٢٠٢١). الصحة التنظيمية في المنظمات العامة: ما بين العدالة التنظيمية وتحقيق الرضا الوظيفي بالتطبيق على الهيئة القومية للبريد المصري، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٢(٢)، ٥٣٤-٥٨٩.
- شرقي، خليل؛ يحيوي، فتيحة وعيشوش، رياض (٢٠٢٢). دور عمليات إدارة المعرفة في تحقيق الصحة التنظيمية: دراسة لأراء عينة من الأساتذة بالجامعات الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، ٩(١)، ٣٤١-٣٦٠.
- شنشونة، محمد (٢٠١٤). أهمية التعلم التنظيمي في نجاح المؤسسات الاقتصادية، مجلة العلوم الإنسانية، ٣٣، ١٠٧-١٢١.
- صلاح، أحمد (٢٠١٩). دور التوجه الريادي كأداة لتحقيق النجاح التنظيمي لشركة زين العراق للاتصالات المتنقلة، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، ١١(٢٤)، ٢٠٠-٢٣٥.
- عبد الدائم، علي (٢٠٢١). تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في النجاح التنظيمي: بحث وصفي تحليلي في ديوان وزارة الصناعة والمعادن العراقية، مجلة الجامعة العراقية، ٥١(٢)، ٥٤٤-٥٥٧.
- عثمان، رامي (٢٠٢١). درجة توافر الصحة التنظيمية في المدارس التكنولوجية العربية ضمن الخط الأخضر وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي كما يراها المعلمون والمستشارون التربويون والمدراء من وجهة نظرهم، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.
- عزيز، أوان ورحيم، حلاوة (٢٠٢١). القيادة الفعالة وعلاقتها بالفعالية التنظيمي لدي رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة كركوك، مجلة مركز البحوث النفسية، ٣٢(٤)، ٣٨٣-٤٢٠.

- عزيز، شعيب (٢٠٢١). القيادة الإستراتيجية ودورها في تعزيز النجاح التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في مديرية تربية نينوي، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، ١١(٢)، ٥٢-٢٢.
- عطية، محمد والفقهاء، هند (٢٠٢١). النمط القيادي السائد لدي قائدات مدارس محافظة بلجرشي وعلاقته بمستوى الصحة التنظيمية، مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، ٨، ٦٥٥-٧٠٤.
- عواد، آلاء؛ حسن، سالي ورفاعي، ممدوح (٢٠٢٠). أثر التدريب الأخضر على الصحة التنظيمية: دراسة ميدانية على مؤسسة مصر الخير، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٤، ١٢٧-١٥٠.
- فارس، محمد؛ الطلاع، سليمان والسقا، منيب (٢٠٢١). أثر الصحة التنظيمية على الأداء الإستراتيجي: دراسة تطبيقية على شركات التأمين العاملة في فلسطين، مجلة أبعاد اقتصادية، ١١(٢)، ٩٨٥-١٠١٠.
- لطفي، هناء (٢٠٢١). الصحة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدي مديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة المنوفية: دراسة ميدانية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٥(٤)، ١-٩٤.
- محمد، سمير والمصري، رامي (٢٠٢١). استثمار الموارد البشرية وعلاقته بتحقيق الفاعلية التنظيمية للاتحادات الرياضية في ظل التوجهات الإدارية الحديثة للجنة الأولمبية المصرية، مجلة أسبوت لعلوم وفنون التربية الرياضية، ٥٨(٢)، ٣٢١-٣٤٢.
- محمد، سها والرميدي، بسام (٢٠٢١). أثر الصحة التنظيمية على الصمت التنظيمي داخل مؤسسات التعليم السياحي، مجلة كلية السياحة والفنادق - جامعة مدينة السادات، ٥(١/٢)، ١-٢٤.
- محمد، عبد الناصر وعزب، إيمان (٢٠١٧). الصحة التنظيمية لمدارس التربية الخاصة في مصر والرضا الوظيفي لمعلميها: دراسة تحليلية، مجلة الإدارة التربوية، ٤(١٣)، ١٠٥-١٣٢.
- محمد، علي (٢٠٢١). تأثير الصحة التنظيمية في الحد من الإجهاد الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في قطاع الرعاية الصحية في القائم، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، ١٣(٤)، ٥٦-٨٠.
- مزعل، محمد ومصطفى، أحمد (٢٠٢٢) دور متطلبات الإدارة الإلكترونية في تعزيز الفاعلية التنظيمية - دراسة ميدانية في وزارة التجارة - الشركة العامة لتصنيع الحبوب فرع صلاح الدين، مجلة كلية التراث الجامعة، ٣٤، ٣٠٥-٣١٦.
- مسيل، محمود؛ عليوة، مایسة ومنصور، فيولا (٢٠٢١). التفويض الإداري كمدخل للتحقيق للصحة التنظيمية في مدارس التعليم الثانوي العام في مصر: دراسة تحليلية، مجلة دراسات تربوية ونفسية، ١١٢، ٢٦٣-٣٢٤.
- ميهوب، نور الدين (٢٠٢٠). الصحة التنظيمية بين التصور والممارسة، مجلة العلوم الإنسانية، ٣١(٣)، ١٧٥-١٩٠.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

- Al-Abrow, H., Alnoor, A., Ismail, E., Eneizan, B., & Makhamreh, H. Z. (2019). Psychological contract and organizational misbehavior: Exploring the moderating and mediating effects of organizational health and psychological contract breach in Iraqi oil tanks company. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1683123.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Strategic leadership effectiveness and its influence on organizational effectiveness. *International Journal of Electrical, Electronics and Computers*, 6(2), 11-24.
- Al-Romeedy, B. & Mohamed, A. (2022). The Impact of Organizational Learning on Organizational Success in EgyptAir: Organizational Power as a Moderator. *International Journal of Tourism and Hospitality Management*, 5(2), 1.18.
- Al-Romeedy, B. & Talhi, F. (2019). Are The Egyptian Travel Agencies Learning Organization?. *Strategy and Development Review*, 9(16), 64-87.
- Al-Romeedy, B. (2019a). Strategic Agility as a Competitive Advantage in Airlines - Case Study: Egypt Air. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 3(1), 1-15.
- Al-Romeedy, B. (2019b). The role of job rotation in enhancing employee performance in the Egyptian travel agents: the mediating role of organizational behavior. *Tourism Review*, 74(4), 1003-1020.
- Al-Romeedy, B. (2019c). Green human resource management in Egyptian travel agencies: constraints of implementation and requirements for success. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 18(4), 529-548.
- Al-Romeedy, B., & Ozbek, O. (2022). The effect of authentic leadership on counterproductive work behaviors in Egyptian and Turkish travel agents: Workplace incivility as a mediator. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 11(2), 409-425.
- Alzoubi, H. M., & Ahmed, G. (2019). Do TQM Practices Improve Organizational Success? A Case Study of Electronics Industry in the UAE". *International Journal of Economics and Business Research*, 17(4), 459-472.

- Azimi, H., & Fallahi, L. (2019). The Effect of Work Conscience on Organizational Health and the Mediating Role of Core Value. *Scientific Journal of Islamic Management*, 27(1), 169-188.
- Djaelani, A. K., Sanusi, A., & Triatmanto, B. (2021). Spiritual leadership, job Satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 11(3), 3907-3914.
- Gaafar, H., Elzek, Y., & Al-Romeedy, B. (2021). The Effect of Green Human Resource Management on Green Organizational Behaviors: Evidence from Egyptian Travel Agencies. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 10(4), 1339-1356.
- Haizar, N. F. B. M., Kee, D. M. H., Chong, L. M., & Chong, J. H. (2020). The impact of innovation strategy on organizational success: A study of Samsung. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 3(2), 93-104.
- Hamade, H. (2021). *Leadership Styles of Millennials and Organizational Effectiveness in Business Consulting Organizations in Lebanon* (Doctoral dissertation, Walden University).
- Hayran, O., & Özer, O. (2018). Organizational health literacy as a determinant of patient satisfaction. *Public Health*, 163, 20-26.
- Jacobsen, C. B., Andersen, L. B., Bøllingtoft, A., & Eriksen, T. L. M. (2022). Can leadership training improve organizational effectiveness? Evidence from a randomized field experiment on transformational and transactional leadership. *Public Administration Review*, 82(1), 117-131.
- John-Eke, E. C., & Akintokunbo, O. O. (2020). Conflict management as a tool for increasing organizational effectiveness: A review of literature. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(5), 299-311.
- Kaluza, A. J., Schuh, S. C., Kern, M., Xin, K., & van Dick, R. (2020). How do leaders' perceptions of organizational health climate shape employee exhaustion and engagement? Toward a cascading-effects model. *Human Resource Management*, 59(4), 359-377.
- Lin, Y. W., & Lin, Y. Y. (2014). A multilevel model of organizational health culture and the effectiveness of health promotion. *American Journal of Health Promotion*, 29(1), e53-e63.
- Mohajeran, B., Ghaleei, A., Ashrafi Salimkandi, F., & Darvishi, Z. A. (2018). A Study of the Relationship Between Social Capital and Organizational Health by

the Mediating Role of Organizational Self-Esteem. *Journal of Applied Sociology*, 29(4), 39-58.

- Mohammadi, S. A., Kayzouri, A. H., & Hossein Poor, O. (2022). The role of transnational leadership on organizational health schools: Testing the Mediator Role of organizational justice. *Journal of School Administration*, 10(1), 157-179.
- Patterson, K. (2010). Effects of Unresolved Conflict on Organizational Health and Performance and Conflict Resolution Training for Developing Leaders and Improving Business Success. *Proceedings of the Northeast Business & Economics Association*, 5, 542-546.
- Ranganath, G. D., & Rajeshwaran, N. (2022). Quality of accounting information systems and organizational effectiveness in an emerging country. *SMART Journal of Business Management Studies*, 18(1), 22-29.
- Reece, A., Yaden, D., Kellerman, G., Robichaux, A., Goldstein, R., Schwartz, B., ... & Baumeister, R. (2021). Mattering is an indicator of organizational health and employee success. *The Journal of Positive Psychology*, 16(2), 228-248.
- Rodrigues da Costa, L., & Maria Correia Loureiro, S. (2019). The importance of employees' engagement on the organizational success. *Journal of Promotion Management*, 25(3), 328-336.
- Shah, N., Michael, F., & Chalu, H. (2020). The Influence of Electronic Human Resource Management Use and Organizational Success: A global conceptualization. *Global Journal of Management and Business Studies*, 10(1), 9-28.
- Simkhah, M., & Mohamadkhani, E. (2019). The Effect of Leadership-Follower Exchange Quality and Organizational Justice on Organizational Health. *Journal of Research in Human Resources Management*, 11(3), 93-123.
- Suvanmanee, W., Kee, D. M. H., Lee, Z. W., Low, C. M., Zakwan, M. A., Gupta, A., ... & Quttainah, M. A. (2020). The relationship between customer satisfaction and organizational success: A study of Panasonic. *Journal of the Community Development in Asia (JCDA)*, 3(3), 48-57.
- Teymournejhad, K., & Alinejhad, A. (2018). The effect of organizational health on organizational citizenship behavior (Case Study: Human Resources Directorate of Tehran Municipality). *Social Research*, 10(40), 87-109.
- Tofighi, S., Chaghary, M., Amerioun, A., & Karimi Zarchi, A. A. (2011). Effect of organizational changes on organizational health indicators and its

relationship with organizational effectiveness. *Journal of Military Medicine*, 13(3), 173-179.

- Zaki, H. & Al-Romeedy (2019). The Effect of High-Performance Work Practices on the Creative Performance and Talented Employee Retention: The Mediating Role of Job Embeddedness. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels, Alexandria University*, 16(1), 48-68.

The Impact of Organizational Health on Organizational Success in Egyptian travel agencies: The moderating role of organizational effectiveness

Asmaa Said Ahmed Al Asrag¹, Mohamed Shaaban Ismael Bassiouny Mohamed²

¹*Surveying of Natural Resources Department - Environmental Studies and Research Institute – Sadat City University*

²*Tourism Studies Department, Faculty of Tourism and Hotels, Sadat City University*

Article Info

Pages: 127-158

Keywords

Organizational health
Organizational effectiveness
Organizational success
Travel agencies

Abstract

Attention to organizational health within any organization has become an imperative, given its clear impact on increasing the degree of its organizational effectiveness, as well as its impact on the organization's ability to achieve organizational success in a rapidly changing and highly competitive work environment. The study aimed to measure the impact of organizational health on both organizational effectiveness and organizational success, as well as measuring the impact of organizational effectiveness on organizational success in travel agencies category (A). The study also aimed to explore the moderating role of organizational effectiveness in the relationship between organizational health and organizational success. The study relied on a questionnaire to collect data from the study sample, which was represented by workers in travel agencies category (A) in Greater Cairo, where 221 questionnaires were distributed in paper form, and 457 questionnaires in electronic form. The study relied on data analysis of 434 valid questionnaires. The results concluded that there is a significant and positive impact of organizational health on both organizational effectiveness and organizational success in travel agencies. The results also highlighted the significant and positive impact of organizational effectiveness on organizational success in these agencies. Moreover, the results showed that organizational effectiveness plays a moderating role in the relationship between organizational health and organizational success in travel agencies.